

MỤC LỤC

Chuyên mục: THÔNG TIN & TRAO ĐỔI

Trần Chí Thiện - Kinh nghiệm và giải pháp phát triển bền vững du lịch cộng đồng cho miền núi Việt Nam.....2

Trần Thị Kim Anh, Trần Thị Bình An - Chế độ hưu trí - Kinh nghiệm của một số quốc gia và kiến nghị 7

Lê Ngọc Nương, Đỗ Hoàng Yến - Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển doanh nghiệp công nghiệp tại thị xã Phổ Yên, tỉnh Thái Nguyên 12

Chuyên mục: KINH TẾ & QUẢN LÝ

Tổng Thị Kim Hoàn, Nguyễn Thị Thúy Linh, Nguyễn Hải Nam - Cải cách thủ tục hành chính lĩnh vực tài nguyên và môi trường tại Trung tâm hành chính công tỉnh Bắc Ninh..... 16

Dương Hoài An, Đào Quang Dũng, Đỗ Xuân Luận, Trần Quốc Tuấn - Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập và chi tiêu của các hộ dân tộc thiểu số tại Tây Bắc: Trường hợp tại huyện Lục Yên, tỉnh Yên Bái 22

Đỗ Anh Tài, Phạm Thị Thanh Mai - Thực trạng phát triển nông nghiệp tỉnh Bắc Ninh những năm gần đây..... 28

Nguyễn Thành Luân, Trần Nhật Tân, Hà Văn Thắng, Đỗ Trường Sơn - Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển kinh tế hộ gia đình bằng chứng từ điều tra hộ gia đình tại tỉnh Lào Cai..... 36

Trần Văn Dũng, Ngô Tất Thắng - Tăng cường quản lý vốn đầu tư công trong lĩnh vực nông lâm nghiệp tại tỉnh Sơn La..... 42

Nguyễn Tiến Long, Lục Mạnh Thiệp - Tăng cường phòng, chống buôn lậu và gian lận thương mại ở tỉnh Bắc Kạn 49

Dương Hoài An, Cù A Gia, Đỗ Xuân Luận, Nông Ngọc Hưng - Đánh giá hiệu quả của các hộ trồng mận tam hoa tại huyện Bắc Hà tỉnh Lào Cai: Bằng chứng từ chỉ số Malmquist 58

Chuyên mục: QUẢN TRỊ KINH DOANH & MARKETING

Nguyễn Văn Công, Nguyễn Thị Thu Huyền - Phát triển doanh nghiệp nông, lâm nghiệp ở tỉnh Bắc Kạn..... 66

Đàm Văn Khanh - Các nhân tố ảnh hưởng tới hành vi tiêu dùng xe đạp điện của học sinh phổ thông và sinh viên 72

Phạm Văn Hạnh, Nguyễn Thị Thu Hà - Ảnh hưởng của hành vi khách hàng đến việc kiểm soát cảm xúc của nhân viên – Ảnh hưởng tương tác của chuẩn mực xã hội 78

Chuyên mục: TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG

Nguyễn Thị Minh Châu, Nguyễn Thanh Trục, Lê Thị Ngọc Anh - Hoạt động giám sát giao dịch trên thị trường chứng khoán phái sinh tại Việt Nam..... 82

Nguyễn Thanh Minh, Nguyễn Văn Thông, Lương Ngọc Sơn - Giải pháp và cơ chế chính sách nhằm thu hút vốn đầu tư tại huyện Sa Pa tỉnh Lào Cai..... 88

Đinh Thị Vững, Nguyễn Thị Ngân - Ảnh hưởng của môi trường đầu tư tới thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào tỉnh Thái Nguyên..... 95

CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ - KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ KIẾN NGHỊ

Trần Thị Kim Anh¹, Trần Thị Bình An²

Tóm tắt

Là một bộ phận của hệ thống Bảo hiểm xã hội (BHXH), chế độ hưu trí đóng vai trò quan trọng, là chính sách BHXH dài hạn dùng để đảm bảo thu nhập cho người hết tuổi lao động hoặc không còn tham gia quan hệ lao động nữa. Bất cứ người lao động (NLĐ) nào rồi cũng đến lúc hết tuổi lao động trừ trường hợp NLĐ chết, bởi vậy hưu trí là chế độ áp dụng cho hầu hết mọi đối tượng và là mục đích chính khi họ tham gia đóng BHXH. Bảo hiểm hưu trí là một biện pháp khắc phục rủi ro, đảm bảo cho NLĐ khi hết tuổi lao động có một khoản tài chính nhất định để không phải phụ thuộc vào người thân, không trở thành gánh nặng cho gia đình, cộng đồng và xã hội. Mặc dù Luật Bảo hiểm xã hội (Luật BHXH) năm 2014 mới được thực hiện từ 01/01/2016 nhưng trong quy định của pháp luật cũng như trong thực tế thực hiện đã có những hạn chế nhất định. Bài viết đi sâu vào phân tích kinh nghiệm của Canada, Nhật Bản, Trung Quốc trong việc xây dựng và thực hiện chế độ hưu trí để từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho việc hoàn thiện quy định này ở Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Chế độ, bảo hiểm, hưu trí, kinh nghiệm, kiến nghị.

THE RETIREMENT INSURANCE – EXPERIENCE OF SOME COUNTRIES AND RECOMMENDATIONS

Abstract

As part of the social insurance system, the pension insurance system plays an important role as a long-term social insurance policy used to pay the employees when they are outside the labor force or no longer join the labor relations. Any employee will reach the end of his / her working age (except for the case of death), therefore retirement is the regime applied to almost all people and is the main purpose when they participate in social insurance. Retirement insurance is a means of overcoming risks, ensuring that employees at the end of their working age have a certain amount of money so that they do not have to depend on relatives to become a burden to their families, communities and society. Although the Law on Social Insurance in 2014 has been implemented since 01/01/2016, there are certain limitations in the law as well as in practice. The article analyzes the experiences of Canada, Japan, and China in the development and implementation of pension schemes, in order to draw lessons for the improvement of this regulation in Viet Nam.

Keywords: The pension insurance system, limitations, experience, recommendations.

1. Đặt vấn đề

Tại Việt Nam, chế độ hưu trí luôn có vị trí quan trọng đặc biệt đối với người tham gia BHXH. Nền kinh tế Việt Nam chuyển sang cơ chế thị trường – hàng hóa với cơ hội việc làm rộng mở đã dẫn đến nhu cầu về BHXH ngày càng gia tăng và đa dạng. Thêm vào đó, đất nước ta đang có tốc độ già hóa dân số dẫn đầu châu Á và nhanh nhất Thế giới (theo Tổng Cục dân số và Kế hoạch hóa gia đình dự báo chỉ trong khoảng từ 15 đến 20 năm tới Việt Nam sẽ trở thành quốc gia có dân số già) dẫn đến đời sống của người về hưu sẽ trở thành một trong những mối quan tâm lớn của Đảng và Nhà nước. Chính bản thân NLĐ cũng lo lắng về cuộc sống của mình sau khi nghỉ hưu. Việt Nam hiện có hơn 5,6 triệu người cao tuổi nhưng chỉ 20% trong số này có lương hưu từ BHXH [7]. Và với mức lương hưu như hiện nay, phần lớn NLĐ phải khá chật vật để có thể đủ chi tiêu, trang trải cho cuộc sống. Luật BHXH năm 2014 ra đời đã khắc phục được những hạn chế

trong chế độ hưu trí của Luật BHXH năm 2006, nhưng vẫn còn những tồn tại nhất định mà yêu cầu trong thời gian tới cần hoàn thiện. Bài viết sẽ đi phân tích kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về quy định và thực hiện chính sách này để đưa ra những kiến nghị cho việc hoàn thiện chế độ hưu trí ở Việt Nam hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập số liệu thứ cấp: các thông tin tài liệu sử dụng trong bài báo này là các báo cáo, các tài liệu đã được công bố của các nhà nghiên cứu trước, Tổng cục thống kê và cơ quan BHXH Việt Nam.

Phương pháp phân tích số liệu: Trong quá trình nghiên cứu, tác giả sử dụng các phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp các tài liệu.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Chế độ hưu trí trong pháp luật một số quốc gia

3.1.1. Chế độ hưu trí ở Canada

Theo quan điểm tại Canada thì tình trạng hưu trí của mỗi người là khác nhau, quy tắc

chung là mọi người cần ít nhất là 70% thu nhập trước khi nghỉ hưu để có thể sống một cách thoải mái trong thời kỳ nghỉ hưu. Hệ thống thu nhập hưu trí của Canada thường được so sánh với một ngôi nhà 3 tầng [7]:

Tầng thứ nhất là an sinh tuổi già (OAS) đảm bảo sự hỗ trợ cơ bản cho những người từ 65 tuổi đáp ứng được một số đòi hỏi về thời gian cư trú.

Tầng thứ hai là chế độ trợ cấp hưu trí ở Canada (CPP) đảm bảo sự hỗ trợ bổ sung trên cơ sở thu nhập và đóng góp cho người từ 60 tuổi trở lên. Trong chế độ này cũng có trợ cấp thương tật, cho người góa và tử tuất. Quebec có một chế độ riêng tương tự.

Tầng thứ ba là trợ cấp hưu trí tư nhân và tiết kiệm cá nhân, một số chương trình được hỗ trợ về thuế, như trợ cấp hưu trí nghề nghiệp (RPPs) và Chương trình tiết kiệm hưu trí có đăng ký (RRSPs) [9].

Về chế độ an sinh tuổi già (OAS) là một phần chủ yếu của hệ thống của Canada về thu nhập cho người về hưu. Các trợ cấp bao gồm trợ cấp cơ bản của An sinh tuổi già, các Bổ sung về thu nhập được bảo đảm và Trợ cấp cho vợ hoặc chồng. Theo Luật về bảo hiểm người già có hiệu lực từ năm 1952, thay thế cho Luật năm 1927, cho phép chính phủ liên bang chia sẻ chi phí về phúc lợi người già cho các bang việc chi trả về bảo hiểm người già, việc chi trả này theo đánh giá các nguồn. Luật này của Canada đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần. Trong số những sửa quan trọng nhất có thể kể đến: Việc giảm tuổi có thể nhận trợ cấp từ 70 tuổi xuống còn 65 tuổi... Về kinh phí, quỹ An sinh tuổi già được tài trợ bằng nguồn thu thuế của Chính phủ liên bang. Về quản lý, An sinh tuổi già được Tổng vụ về các chương trình bảo hiểm thu nhập của Bộ phát triển nguồn nhân lực Canada quản lý qua các văn phòng vùng đặt tại mỗi bang hoặc lãnh thổ. Về chi số hóa, tất cả các trợ cấp được chi trả theo Luật về bảo hiểm người già được tăng vào tháng 01, tháng 4 và tháng 10 hàng năm, theo sự gia tăng của giá sinh hoạt, theo chỉ số giá cả tiêu dùng.

Chế độ trợ cấp hưu trí của Canada (CPP) là một chế độ bảo hiểm xã hội đóng góp dựa trên thu nhập. Chế độ bảo hộ người đã tham gia đóng góp và gia đình họ chống lại sự mất thu nhập có thể do sự về hưu, sự tàn phế và chết. Chế độ được áp dụng trên toàn Canada. Chế độ hưu trí ở Canada được thể hiện cụ thể như sau:

Về kinh phí, chế độ trợ cấp hưu trí được tài trợ theo nguồn đóng góp từ người sử dụng lao động, người lao động và người làm việc cho mình cũng như nhờ có lợi ích từ Quỹ đầu tư của

Chế độ trợ cấp hưu trí của Canada.

Cơ quan đầu tư của Chế độ trợ cấp hưu trí hoạt động độc lập với các chính phủ liên bang và bang. Cơ quan sẽ kêu gọi các chuyên gia cao cấp để đầu tư quỹ của chế độ trợ cấp hưu trí trong các thị trường tài chính. Cơ quan sẽ chịu gần như cùng các quy tắc đầu tư giống như các chế độ hưu trí khác. Cơ quan này chịu trách nhiệm trước công chúng và sẽ báo cáo định kỳ về hiệu quả đầu tư.

Về số tiền đóng góp, sự đóng góp được trích từ khoảng lợi hàng năm tính gộp và mức tối đa đòi hỏi là mức tối đa lợi tức hàng năm có thể trợ cấp (MGAP). MGAP liên quan trực tiếp đến tiền công trung bình Canada. Trong mục đích bảo đảm sự bền vững tài chính của Chế độ trợ cấp hưu trí, các tỉ lệ đóng góp sẽ tiếp tục tăng lên dần dần để đạt được tỉ lệ 9,9%. Các bộ trưởng tài chính liên bang và bang sẽ phải xem xét và cập nhật ba năm một lần bảng tính sẵn tỉ lệ được dự kiến này cho đến 25% [9].

Về điều kiện có thể được nhận bảo hiểm, tất cả mọi người thực hiện tối thiểu một sự đóng góp hợp thức vào Chế độ trợ cấp hưu trí có thể nhận một trợ cấp hưu trí hàng tháng sau ngày sinh thứ 60 của mình.

Về số tiền trợ cấp, trợ cấp hưu trí được trả cho một người ở tuổi 65 là một trợ cấp hàng tháng bằng 25% lợi tức trung bình hàng tháng mở ra quyền trợ cấp của người đóng góp trong thời kỳ đóng góp.

Nếu trợ cấp được nhận trước tuổi 65, số tiền nhận được bị giảm 0,5% cho mỗi tháng tính gộp giữa lúc bắt đầu trợ cấp và tháng sau ngày sinh nhật thứ 65 của người được hưởng. Cũng vậy, những người lùi việc chuyển trợ cấp của mình giữa 65 và 70 tuổi sẽ thấy trợ cấp của mình được điều chỉnh tăng lên 0,5% cho mỗi tháng tính gộp giữa tháng sau ngày sinh nhật thứ 65 và tháng bắt đầu trợ cấp. Tuy nhiên không có sự điều chỉnh nào đó đối với các tháng sau của ngày sinh thứ 70. Như vậy, một sự điều chỉnh tối đa 30%, lên hoặc xuống, được dự kiến.

Nếu một đơn được trình sau ngày sinh nhật thứ 65, việc truy lĩnh cho một thời kỳ tối đa 12 tháng có thể được thực hiện, hoặc người đề nghị có thể chọn tỷ lệ trợ cấp điều chỉnh. Trợ cấp hưu trí bằng khoảng 25% thu nhập của một người trước khi về hưu.

Những vấn đề này có thể là bài học kinh nghiệm rất quý báu cho Việt Nam trong quá trình xây dựng chế độ bảo hiểm hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội như tăng cường chế độ bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho người lao động, tăng khả năng linh hoạt và đa dạng của chế độ hưu trí tạo

ra sự lựa chọn dễ dàng của người lao động khi tham gia chế độ hưu trí. Đồng thời quy định một cách linh hoạt trong quá trình hưởng bảo hiểm hưu trí của người lao động. [6]

3.1.2. Chế độ hưu trí ở Trung Quốc

Chế độ hưu trí hiện hành ở Trung Quốc bao gồm bảo hiểm hưu trí bắt buộc và bảo hiểm hưu trí tự nguyện. Trong đó bảo hiểm hưu trí bắt buộc đối với người làm công ăn lương thuộc doanh nghiệp quốc doanh, sở hữu doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Về điều kiện hưởng lương hưu: Tuổi hưu, nam 60 tuổi có công tác liên tục 25 năm, nữ 50 tuổi (làm nghề chân tay) có 20 năm công tác liên tục hoặc 55 tuổi (làm nghề trí óc) có 20 năm công tác liên tục [1].

Về thời gian đóng phí bảo hiểm hưu trí: Nam 25 năm, nữ 20 năm, nếu đóng hơn 10 năm so với quy định thì được hưởng trợ cấp hưu bổ sung.

Về cơ cấu đóng bảo hiểm: Người lao động: 4% tiền lương; Người sử dụng lao động: 20% so với quỹ lương.

Về mức trợ cấp tối đa: Khu vực nông thôn trả bằng 200% lương bình quân/năm; Khu vực thành thị trả bằng 35% lương bình quân/năm [1].

Về cơ quan quản lý: Hội đồng Nhà nước; công đoàn trung ương (ACFTU); Bộ Y tế quốc gia [1].

Điểm nổi bật của Trung Quốc trong chính sách bảo hiểm xã hội, trong đó có chế độ hưu trí là có sự phân biệt rõ ràng giữa khu vực thành thị và nông thôn. Sự khác biệt này là do mức sống khác biệt giữa nông thôn và thành thị chi phối.

Các chế độ hưu trí khác nhau được áp dụng đối với người lao động thuộc các doanh nghiệp, nông dân và công chức, viên chức thuộc các cơ quan, tổ chức của Chính phủ.

Chế độ hưu trí đối với người lao động thuộc các doanh nghiệp được giới thiệu vào những năm đầu 1950 và được cải cách từ năm 1984. Năm 1997, chế độ bảo hiểm hưu trí cơ bản trong toàn quốc đối với những người lao động thuộc các doanh nghiệp đã được ban hành và đang được mở rộng tới người làm tự và lao động tự do.

Chế độ hưu trí này dựa trên sự kết hợp giữa cộng đồng xã hội (thông qua việc thiết lập quỹ cộng đồng để chia sẻ rủi ro) và các tài khoản cá nhân. Mức đóng hiện tại đối với cá nhân là khoảng 8% tiền lương, tiền công và của người sử dụng lao động là 20% của tổng quỹ tiền lương. Ngoài ra, chính quyền các cấp có thể cung cấp trợ cấp tài chính trong trường hợp quỹ này thiếu hụt. Cơ quan bảo hiểm xã hội tạo ra các tài khoản cá nhân về hưu trí cho mỗi người lao động với mức là 11% tiền lương, tiền công trong đó

phần 8% đóng góp của người lao động được chuyển trực tiếp vào tài khoản và phần 3% được trích từ phần đóng góp của người sử dụng lao động. Phần đóng góp của người sử dụng lao động sau khi trích chuyển một phần vào tài khoản cá nhân được chuyển vào quỹ cộng đồng.

Người lao động khi đến tuổi nghỉ hưu theo quy định và tham gia ít nhất 15 năm sẽ được nhận trợ cấp hưu trí hàng tháng. Trợ cấp hưu trí cơ bản bao gồm 2 phần chính: Phần từ quỹ cộng đồng bằng 20% mức tiền lương trung bình chung năm trước của người lao động; Phần từ tài khoản cá nhân bằng 1/120 của tổng số tiền tích lũy được. Những người làm việc trước thời gian ban hành chính sách hưu trí nói trên thì sẽ áp dụng chế độ hưu trí quá độ khi nghỉ hưu và Nhà nước sẽ điều chỉnh mức độ trợ cấp hưu trí theo sự phát triển kinh tế.

Chế độ hưu trí đối với công chức, viên chức: Kinh phí thực hiện được bảo đảm bởi Nhà nước và cá nhân không phải đóng góp. Mức trợ cấp hưu trí được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và số năm phục vụ. Trợ cấp tuổi già ở khu vực nông thôn: Năm 1991 Chương trình thí điểm về chế độ hưu trí sử dụng tài khoản cá nhân đang được triển khai ở một số khu vực nông thôn dựa trên sự đóng góp của cá nhân, hỗ trợ của chính quyền địa phương và khuyến khích bằng cơ chế của Nhà nước. Hiện tại, khoảng 55 triệu người hiện đang tham gia chương trình thí điểm này. [6]

3.1.3. Chế độ hưu trí ở Nhật Bản

Luật Hưu trí cho người lao động ra đời năm 1941, và được đổi tên là Luật Bảo hiểm hưu trí cho người lao động vào năm 1944, áp dụng đối với người lao động làm công hưởng lương. Năm 1959 Luật Bảo hiểm hưu trí quốc gia ra đời thực hiện bảo hiểm cho lao động cá thể, lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp. Do đó, đến năm 1961 về cơ bản một chế độ hưu trí toàn dân đã được hình thành ở Nhật Bản. Năm 1985, Luật Hưu trí đã có sự thay đổi đáng kể bằng việc giới thiệu Chế độ lương hưu cơ bản. Từ đó hình thành hệ thống lương hưu với cấu trúc 2 tầng, tầng 1 là lương hưu cơ bản, tầng 2 là lương hưu được tính căn cứ theo tiền lương đóng bảo hiểm của người tham gia.

Chế độ hưu trí Nhà nước được chia ra làm hai loại hình chính

Chế độ bảo hiểm hưu trí quốc gia áp dụng đối với công dân Nhật Bản tuổi từ 20 đến dưới 60 và thực hiện tự nguyện cho người dân Nhật Bản ở trong nước từ 60 đến dưới 65 tuổi, ở nước ngoài từ 20 đến dưới 65 tuổi.

Chế độ hưu trí cho người lao động thực hiện

cho người lao động dưới 65 tuổi làm việc tại các tổ chức, cơ quan thuộc Chính phủ, chính quyền địa phương, tại các công ty, tập đoàn, trường học tư.

Đối tượng: Dân số được chia làm 3 nhóm

Nhóm 1: Lao động cá thể, nông dân, người không có việc làm, sinh viên... tham gia chế độ hưu trí quốc gia.

Nhóm 2: Lao động trong khu vực tư nhân và Nhà nước, tham gia chế độ bảo hiểm hưu trí cho người lao động.

Nhóm 3: Người ăn theo là vợ/chồng sống dựa vào thu nhập của người lao động thuộc nhóm 2, tham gia chế độ hưu trí quốc gia.

Mức đóng và nguồn quỹ:

Mức đóng của nhóm 1 là 16.900 yên/tháng vào năm 2017.

Mức đóng của nhóm 2 là 18,30% vào năm 2017, số tiền đóng góp được chia đều, chủ sử dụng lao động đóng 50%, người lao động đóng 50%.

Nhóm 3 không phải đóng phí, phí bảo hiểm của nhóm này sẽ được quỹ hưu trí cho người lao động chuyển sang quỹ hưu trí quốc gia. Nguồn quỹ hưu trí được hình thành từ đóng góp của người tham gia, người lao động, chủ sử dụng lao động và ngân sách nhà nước.

Phúc lợi:

Người tham gia theo quy định sẽ được nhận lương hưu cơ bản khi 65 tuổi với thời gian tham gia bảo hiểm từ 25 năm trở lên. Người tham gia bảo hiểm có thể nhận lương hưu sớm từ 60 đến 64 tuổi, nhưng mức lương hưu sẽ bị giảm đi bằng 0,5% nhân với số tháng nhận lương hưu sớm, ngược lại nếu nhận lương hưu muộn từ 66 đến 70 tuổi mức lương hưu sẽ tăng lên là 0,7% nhân với số tháng nhận muộn. Các chế độ trợ cấp khi tham gia bảo hiểm hưu trí gồm: Lương hưu, trợ cấp thương tật và trợ cấp tuất. Với các đối tượng thuộc nhóm 1 và 3 được nhận trợ cấp lương hưu cơ bản, trợ cấp thương tật cơ bản, trợ cấp tuất cơ bản. Trợ cấp thương tật, trợ cấp tuất được tính trên cơ sở lương cơ bản và được chia làm nhiều mức. Người lao động tham gia chế độ bảo hiểm cho người lao động, sẽ được nhận trợ cấp lương hưu cơ bản và lương hưu tính trên cơ sở tiền lương đóng bảo hiểm. [6]

3.2. Bài học kinh nghiệm dành cho Việt nam

Thứ nhất, chúng ta có thể học hỏi các nước như Canada, Trung Quốc, Nhật bản về khâu quản lý và đầu tư quỹ Bảo hiểm hưu trí. Cơ quan đầu tư của chế độ trợ cấp hưu trí hoạt động độc lập với các chính phủ liên bang và bang. Cơ quan sẽ kêu gọi các chuyên gia cao cấp để đầu tư quỹ của chế độ trợ cấp hưu trí trong các thị trường tài

chính. Cơ quan sẽ chịu gần như cùng các quy tắc đầu tư giống như các chế độ hưu trí khác. Cơ quan này chịu trách nhiệm trước công chúng và sẽ báo cáo định kỳ về hiệu quả đầu tư. Ở Việt Nam thì do cơ quan bảo hiểm xã hội (là cơ quan Nhà nước quản lý, do vậy quỹ bảo hiểm xã hội không được quản lý đầu tư tốt, mặt khác nợ đọng quỹ bảo hiểm xã hội còn cao từ đó ảnh hưởng đến quỹ bảo hiểm xã hội)

Thứ hai, có thể học hỏi kinh nghiệm từ các quy định của Canada về vấn đề, cho người lao động nhận trợ cấp hưu trí chậm hơn tuổi nghỉ hưu khi người lao động có đủ sức lao động, có nhu cầu tham gia tiếp vào quá trình lao động. Đồng thời phải quy định rõ khoảng thời gian chậm và mức hưởng thêm (đảm bảo sự lựa chọn đa dạng của người lao động tham gia chế độ bảo hiểm).

Thứ ba, mở rộng và tăng cường chế độ bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho người lao động là kinh nghiệm mà Việt Nam rất đáng để học hỏi. Bởi lẽ nước ta có nguồn lao động dồi dào nhưng lao động chủ yếu phổ thông thường không có công việc ổn định, thường làm theo thời vụ, vụ việc. Đây chính là lý do mà đối tượng lao động này không được tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Canada là một trong các nước trên thế giới có quy định sớm nhất về bảo hiểm hưu trí tự nguyện và luôn tăng cường trong hệ thống bảo hiểm xã hội.

Thứ tư, học hỏi thêm về mô hình cơ quan chuyên trách thu các khoản đóng góp, kinh nghiệm xử lý gian lận, truy thu bảo hiểm xã hội, trung tâm truyền thông, ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý bảo hiểm xã hội.

Nghiên cứu sâu hơn về hệ thống tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, cơ chế tiền lương, tiền thưởng đối với công chức, người làm việc trong hệ thống bảo hiểm xã hội của các nước làm cơ sở thực tiễn đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định về bảo hiểm xã hội cũng như hoàn thiện chức năng nhiệm vụ hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội Việt Nam.

4. Kết luận

Qua nghiên cứu về chế độ bảo hiểm hưu trí dưới góc độ so sánh với pháp luật của một số quốc gia: Canada, Trung Quốc, Nhật Bản tác giả đã đưa ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong quá trình xây dựng và hoàn thiện quy định của Luật BHXH về chế độ hưu trí nhằm đảm bảo cuộc sống của bản thân NLĐ cũng như ổn định quỹ BHXH, góp phần phát triển xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Lệ Huyền. (2015). Bảo hiểm hưu trí – Thực trạng và kiến nghị. *Luận văn Thạc sỹ Luật học*, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
- [2]. Nguyễn Thị Kim Phụng. (2013). *Giáo trình Luật an sinh xã hội*. Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
- [3]. Quốc hội. (2014). *Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014*, số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014
- [4]. Quốc hội. (2013). *Luật Việc làm năm 2013*, số 38/2013/QH13 ngày 16 tháng 11 năm 2013
- [5]. Nguyễn Minh Thảo. (2017). *Báo cáo kết quả công tác năm 2016 và triển khai nhiệm vụ năm 2017, Hội nghị cải cách hành chính và triển khai nhiệm vụ năm 2017, ngày 03/01/2017*.
- [6]. Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội. (2005). *Pháp luật bảo hiểm xã hội của một số nước trên thế giới (Tập 1)*, Nxb. Tư pháp.
- [7]. Tổng cục thống kê. (2016). *Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế - xã hội năm 2017*.

Thông tin tác giả:

1. Trần Thị Kim Anh

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: kimanh.kt34@gmail.com

2. Trần Thị Bình An

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD

Ngày nhận bài: 16/08/2018

Ngày nhận bản sửa: 15/09/2018

Ngày duyệt đăng: 28/09/2018