

Hệ thống quỹ hưu bổng trên thế giới: Kinh nghiệm quốc tế và xu hướng phát triển

Trần Thị Xuân Anh
Nguyễn Thành Hưng
Phạm Tiến Mạnh
Ngô Thị Hằng

Ngày nhận: 27/02/2018


Ngày nhận bản sửa: 22/03/2018

Ngày duyệt đăng: 23/04/2018

Vấn đề thiết kế chính sách bảo hiểm xã hội (BHXH), đặc biệt là chế độ hưu bổng, luôn chiếm một vị trí quan trọng trong thiết kế chính sách An sinh xã hội nhằm đáp ứng mục tiêu xã hội của các Chính phủ, phù hợp với hoàn cảnh và trình độ phát triển của từng quốc gia. Đối với đại đa số người lao động ở các nước đang phát triển cũng như kém phát triển, hưu trí cơ bản là nguồn thu nhập duy nhất. Trong khi đó, ở hầu hết các nước phát triển như tại Pháp, hưu trí cơ bản chiếm 20-25% và 58% ở Mỹ và hưu trí bổ sung chiếm 55-60% ở Pháp và 30% ở Mỹ. Với hình thức hưu trí tự nguyện thông qua quỹ hưu bổng (Superannuation Fund), người lao động có cơ hội gia tăng thu nhập hưởng thụ sau khi về hưu. Đây cũng chính là xu hướng phát triển tại các nước hiện nay nhằm hoàn thiện và phát triển bền vững hệ thống hưu trí quốc gia. Bài viết dưới đây sẽ đề cập đến hệ thống quỹ hưu bổng tại một số nước trên thế giới và xu hướng phát triển hiện nay cho thấy vai trò cũng như sự cần thiết của hệ thống này đối với an sinh xã hội tại mỗi quốc gia.

Từ khóa: Quỹ hưu bổng, hưu trí bắt buộc, hưu trí tự nguyện, an sinh xã hội

1. Quỹ hưu bổng là gì?

 *Quỹ hưu bổng là một hình thức của hưu trí tự nguyện, theo đó*

người lao động sẽ tự nguyện đóng góp tiền để nhận được một khoản thu nhập khi nghỉ hưu. Ở một số nước nó còn được biết đến với các tên gọi như quỹ hưu trí (pension

fund), kế hoạch hưu trí tự nguyện (pension plan),... Đây là loại hình tiết kiệm dài hạn nhằm hỗ trợ các cá nhân tích lũy tài sản để có khoản tiền chi trả cho cuộc sống của

mình khi họ về hưu, qua đó giảm phụ thuộc vào các dịch vụ công của chính phủ, giảm gánh nặng của xã hội khi phải chăm lo cho các cá nhân đó, bởi họ đã có sự chuẩn bị về mặt tài chính ngay từ khi còn trẻ, đang trong độ tuổi lao động.

Hiện nay, *quỹ hưu bổng được xem là bắt buộc tại một số quốc gia* như Úc, trong đó công ty và người lao động cùng đóng góp. Quỹ Super của mỗi người cũng giống như một tài khoản ngân hàng mang tên người đó. Các khoản đóng góp của quỹ hưu bổng bắt buộc dành cho người sử dụng lao động còn gọi là hưu bổng bảo đảm (superannuation guarantees) và được trả cho quỹ hưu bổng được chỉ định. Đối với một số trường hợp lao động dưới 18 tuổi hoặc trên 70 tuổi sẽ có những quy định riêng. Các khoản hưu bổng được đầu tư trong suốt thời gian làm việc của người lao động và tổng số đóng góp bắt buộc, tự nguyện, cộng với thu nhập từ đầu tư, trừ đi thuế và phí sẽ được trả lại cho người lao động khi họ nghỉ hưu. Người lao động có thể yêu cầu chủ doanh nghiệp thanh toán toàn bộ hoặc một phần các khoản thu nhập trong tương lai vào quỹ hưu bổng thay vì thanh toán định kỳ. Hình thức này tránh được các khoản thuế thu nhập. Người lao động cũng có thể lựa chọn đóng góp tự nguyện thêm vào quỹ hưu bổng và nhận được các khoản lợi tức trong tương lai. Chính phủ khuyến khích người lao động và doanh nghiệp tham

gia quỹ hưu bổng, trên cơ sở đưa ra các ưu đãi về thuế cho các hoạt động của quỹ. Do quỹ hưu bổng được coi là khoản tiền đầu tư dành cho giai đoạn nghỉ hưu, bởi vậy *Chính phủ thường có quy định nghiêm ngặt về việc rút quỹ trước hạn* ngoại trừ những trường hợp khó khăn về tài chính liên quan tới việc điều trị y tế tại các cơ sở y tế. Quỹ hưu bổng thường gồm 3 loại: (1) *Lợi ích được bảo toàn* là các khoản sinh lợi được giữ lại trong quỹ hưu bổng cho đến khi người lao động đến tuổi về hưu; (2) *lợi ích không được bảo toàn bị hạn chế* tiếp cận cho tới khi người lao động đáp ứng các điều kiện để nhận lại lợi ích từ quỹ, chẳng hạn như chấm dứt hợp đồng lao động của họ trong quá trình thực hiện hưu bổng của chủ lao động; (3) *lợi ích không được bảo toàn không hạn chế* không đòi hỏi phải hoàn thành điều kiện để hưởng lợi ích từ quỹ và có thể được tiếp cận quỹ theo yêu cầu của người lao động. *Độ tuổi hưởng lợi từ quỹ hưu bổng (tuổi nghỉ hưu) cũng được quy định khác nhau* đối với các nước, thông thường người lao động có thể nhận lại các lợi tức từ quỹ khi họ đã đủ 55 tuổi. Ví dụ như các quỹ hưu bổng ở Úc, người lao động trước 60 tuổi muốn hưởng lợi từ quỹ hưu bổng của mình phải thôi việc và cam kết không bao giờ làm việc nữa. Những người từ 60 đến 65 tuổi có thể hưởng lợi từ quỹ nếu họ ngừng làm việc tại thời điểm đó. Những người

trên 65 tuổi có thể tiếp cận quỹ bất cứ khi nào không kể tình trạng làm việc. Về cơ chế hoạt động, *quỹ hưu bổng là loại hình trung gian tài chính* thuộc các tổ chức tiết kiệm theo hợp đồng (contractual saving institutions) và là một trong các tổ chức tài chính phi ngân hàng (nonbank finance). Đối tượng thành lập quỹ bao gồm các doanh nghiệp, các cơ quan nhà nước, các nghiệp đoàn lao động và các cá nhân có nhu cầu, trong đó huy động vốn thông qua khoản đóng góp của các thành viên tham gia để đầu tư, tiền sau đó được trả lại cho các thành viên của quỹ dưới dạng tiền lương hưu. Phần lớn tiền huy động vào quỹ sẽ được đầu tư vào loại tài sản có tính thanh khoản rất thấp theo hợp đồng về tiền hưu trí. Tài sản này sẽ không được đem sử dụng cho đến khi về hưu hoặc các trường hợp đặc biệt xảy ra. Như vậy hoạt động của các quỹ hưu bổng không chỉ đảm bảo khoản thu nhập thường xuyên, ổn định cho những người về hưu, mà còn góp phần làm cho dòng tiền nhàn rỗi trong công chúng được lưu thông, chuyển đến nơi cần vốn đầu tư. Một trong những yếu tố chính tác động đến sự hình thành và phát triển nhanh chóng của quỹ hưu bổng là chính sách thuế của các chính phủ: *Các khoản đóng góp của chủ doanh nghiệp cho các kế hoạch hưu trí của nhân viên sẽ được giảm hoặc miễn thuế hoàn toàn.* Tài sản của quỹ hưu bổng cũng được tách rời

ra khỏi doanh nghiệp tài trợ, không được thể hiện trên bảng cân đối kế toán của doanh nghiệp, vì thế không bị đánh thuế thu nhập. Bên cạnh đó, chính sách miễn giảm thuế trên các kế hoạch hưu trí còn khuyến khích các doanh nghiệp và cá nhân tạo ra lá chắn thuế cho mình từ các quỹ hưu bổng.

Trên thực tế, việc hình thành và phát triển loại hình quỹ hưu bổng hỗ trợ hoàn thiện hệ thống bảo hiểm hưu trí tự nguyện, từ đó góp phần bổ sung thêm trụ cột vào hệ thống hưu trí đơn lẻ hiện nay tại một số quốc gia, giúp cải cách hệ thống hưu trí dần trở thành hệ thống đa trụ cột, đem lại sự bền vững và đảm bảo tính đầy đủ hơn cho hệ thống hưu trí. Đây được xem là giải pháp có tính chiến lược dài hạn đối với hệ thống an sinh xã hội nói riêng và phát triển kinh tế xã hội nói chung.

2. Phát triển quỹ hưu bổng tại một số quốc gia trên thế giới

2.1. New Zealand

Tại New Zealand, quỹ hưu bổng được coi là chương trình hưu trí bắt buộc và phải có trách nhiệm chi trả cho tất cả công dân từ 65 tuổi trở lên tại nước này. Quỹ được thành lập từ năm 2001 với mục tiêu đảm bảo cho người dân khi về hưu có một khoản để trang trải cuộc sống của mình. Quỹ hưu bổng hoạt động độc lập với chính phủ, theo quy định không cá nhân nào được rút

tiền ra trước năm 2020. Mặc dù chính phủ đã bắt đầu rút một số khoản đầu tư từ quỹ ra nhưng quỹ này vẫn có mức tăng trưởng đáng ghi nhận qua nhiều thập kỷ.

(1) Cơ chế hoạt động Quỹ hưu bổng tại New Zealand hoạt động theo mô hình Pay As You Go, nghĩa là tiền lương hưu chi trả cho những người đã về hưu ở thời điểm hiện tại được lấy từ những đóng góp cho quỹ hưu bổng của những người đang lao động. Các con số thống kê của Stats NZ Tatauranga Aotearoa cho thấy dân số già tại quốc gia này (tuổi từ 65 trở lên) sẽ vượt qua con số 1 triệu người vào cuối năm 2020, so với con số 550.000 người vào năm 2009. Số người già trên 65 tuổi cũng sẽ tăng lên theo tỷ lệ phần trăm so với tổng số dân, với mức tăng từ 13% năm 2009 đến lên trên 20% vào cuối năm 2020. Dự đoán cuối năm 2050, cứ 4 người dân New Zealand có 1 người già trên 65 tuổi. Và nguy cơ già hoá dân số như thế sẽ đặt gánh nặng rất lớn lên quỹ hưu bổng tại New Zealand. Do đó, quỹ đã thành lập lên cơ chế Save As You Go (người tham gia quỹ hưu bổng đóng góp vào quỹ và tài sản quỹ sẽ được sử dụng để chi trả lợi ích cho chính người tham gia quỹ khi họ về hưu), cho phép quỹ có sự chuẩn bị về mặt tài chính, giảm thiểu áp lực thực hiện nghĩa vụ hưu trí cho người dân trong tương lai. Cũng theo cơ chế này, quỹ hưu bổng sẽ không thay đổi chi phí trong tương lai, mà sẽ tăng khả

năng chi trả bằng việc tích lũy các nguồn lợi thu được từ các khoản đầu tư. Cụ thể, các khoản đầu tư phải đảm bảo có tốc độ tăng trưởng cao hơn tốc độ tăng trưởng GDP của New Zealand, trong khi với cơ chế Pay As You Go, doanh thu chỉ cần đảm bảo tăng trưởng bám sát với tốc độ tăng trưởng danh nghĩa của GDP nước này.

Theo yêu cầu của chính phủ, quỹ hưu bổng tại New Zealand đầu tư tài sản được giao cho với mục tiêu đảm bảo khả năng chi trả cho những người đến tuổi về hưu. Quỹ này được quản lý bởi Crown Entities, một tổ chức được coi là người giám hộ của quỹ hưu bổng New Zealand, hoạt động dưới mô hình doanh nghiệp, do chính phủ nắm phần lớn cổ phần chi phối, làm nhiệm vụ đầu tư, quản lý đầu tư của quỹ hưu bổng. Từ năm 2003, chính phủ New Zealand đã đóng góp khoảng 14,88 tỷ USD và quỹ, và đến 31/3/2016, con số này đã lên tới 30,3 tỷ USD (NZSuperfund, 2016). Crown Entities đã thành công trong các khoản ủy thác đầu tư của chính phủ New Zealand, đặc biệt với các khoản đầu tư tại nước ngoài, với lợi nhuận bình quân lên đến 9,6%/năm, tính từ thời điểm thành lập quỹ. Tỷ lệ này cao hơn khoảng 3,4%/năm so với trái phiếu chính phủ nước này. Công ty quản lý quỹ hưu bổng Crown Entities đã thực hiện mục tiêu đầu tư dài hạn vào những tài sản có tính thanh khoản thấp như vốn cổ phần

tại các công ty niêm yết trong và ngoài nước; đầu tư vào các dự án trồng rừng, cơ sở hạ tầng hay các công ty tư nhân (chưa niêm yết) cũng được xem xét và chấp nhận đầu tư. Nhóm tài sản này rất khó để bán đi một cách nhanh chóng, vì thế nó không phù hợp cho tất cả các nhà đầu tư, tuy nhiên lại có khả năng đạt được mức sinh lời tương đối lớn nếu đầu tư trong dài hạn.

(2) Mô hình quản trị

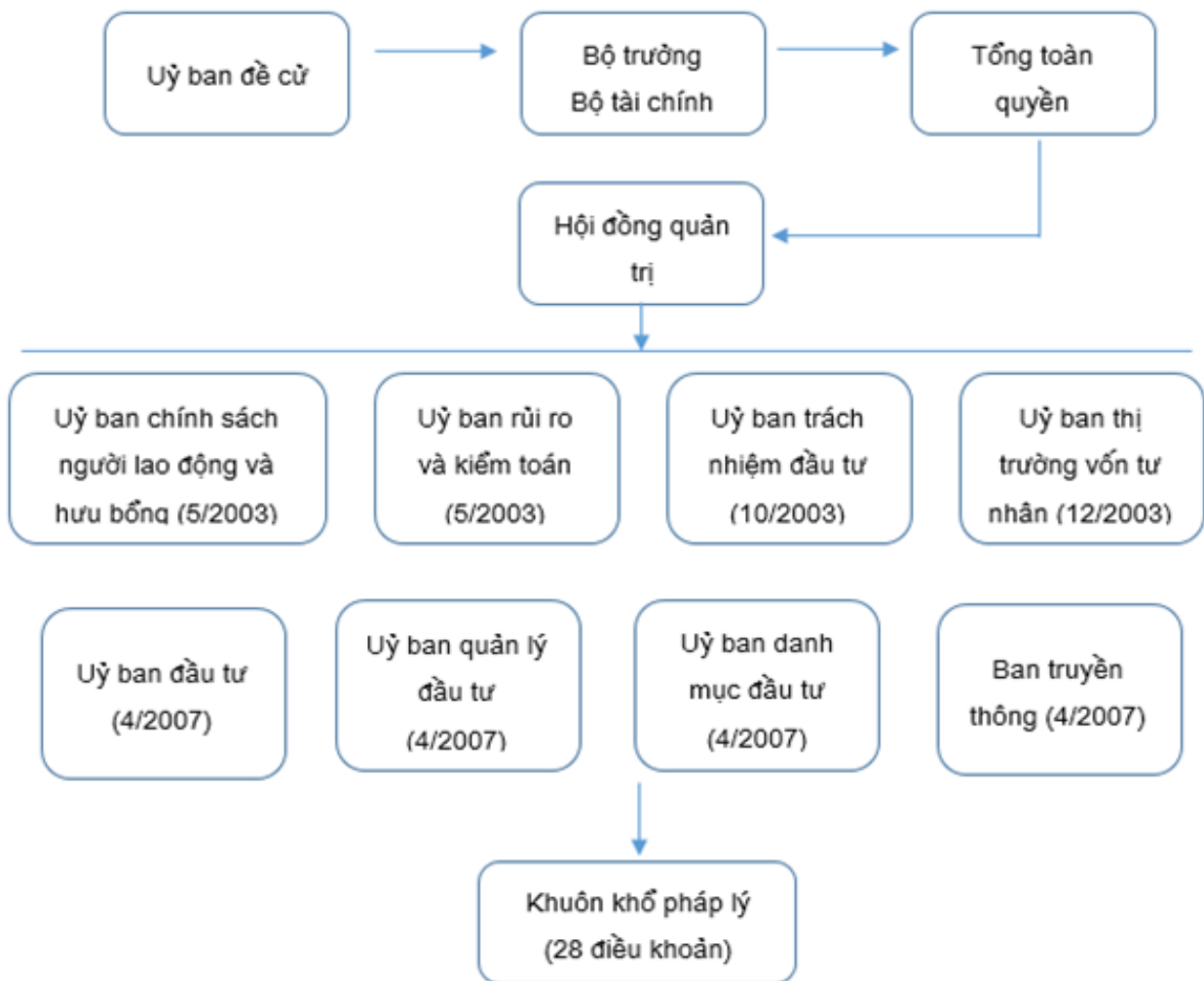
Quỹ hưu bổng New Zealand được quản lý bởi Crown

Entity, được coi là người giám hộ (Guardians) cho hoạt động của quỹ. Ban giám hộ này bao gồm 7 thành viên và có một đội quản lý được quản lý, điều hành chung bởi giám đốc điều hành (CEO). Việc bổ nhiệm Ban giám hộ này tuân theo Điều 56 của Luật Thu nhập hưu trí và hưu bổng (Superannuation and Retirement Income), trong đó quy định Bộ trưởng Bộ Tài chính New Zealand có quyền hạn thành lập và duyệt ban lãnh đạo quản lý quỹ hưu

bổng tại nước này, trước khi trình danh sách cuối cùng lên Tổng toàn quyền (Governor-General). Đội ngũ giám hộ được chia thành các đội ngũ hoạt động, chịu trách nhiệm báo cáo giám đốc điều hành (CEO).

Đối với quỹ hưu bổng ở New Zealand, đội ngũ giám hộ thường lựa chọn thuê ngoài ban quản lý danh mục đầu tư của quỹ, nhằm học hỏi kinh nghiệm từ những người này những kỹ năng như phân bổ tài sản, phân loại tài sản hoặc

Hình 1. Mô hình quản trị Người giám hộ của Quỹ hưu bổng New Zealand



Nguồn: www.oag.govt.nz

các mục tiêu đặc biệt đối với mỗi loại tài sản trong chiến lược đầu tư của Crown Entity. Mô hình quản lý bằng cách thuê ngoài một số chức vụ tại công ty quản lý quỹ hưu bổng New Zealand cho phép họ nắm giữ quyền kiểm soát chủ đạo, đồng thời áp dụng chủ động các chiến lược đầu tư đa dạng hóa trên thị trường quốc tế, áp dụng các kỹ thuật đầu tư đặc biệt được thiết kế riêng cho các mục tiêu tăng trưởng của quỹ hưu bổng với các loại tài sản nhất định.

Việc quản trị quỹ hưu bổng được tổ chức dưới nhiều cấp độ khác nhau, với nhiều công đoạn, hoạt động nhằm đảm bảo mọi quá trình đầu tư được diễn ra chặt chẽ. Tại hầu hết các công đoạn quản lý, việc thực hiện cần đáp ứng tối thiểu hoặc vượt quá các tiêu

chuẩn quản trị có liên quan bao gồm các tiêu chuẩn quản trị của New Zealand và các quy tắc quốc tế, các tiêu chuẩn của các hiệp hội mà lĩnh vực đầu tư có liên quan, như COSCO (the Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission)- Ủy ban thuộc Hội đồng Quốc gia Hoa Kỳ chống gian lận về Báo cáo Tài chính; COBIT (the Control Objectives for Information and Related Technologies)- Mô hình quản trị và quản lý công nghệ thông tin và các công nghệ có liên quan.

Quản trị rủi ro cũng được coi là vấn đề sống còn đối với mỗi hoạt động đầu tư. Từ năm 2007, đội ngũ giám hộ quỹ hưu bổng New Zealand không áp dụng cơ chế quản trị rủi ro mang tính hình mẫu nữa,

họ được phép linh hoạt điều chỉnh các thông số, nhưng vẫn cần tuân theo cấu trúc đã được định sẵn qua từng thời kỳ.

Giám đốc điều hành chịu trách nhiệm cao nhất đối với cơ chế quản trị rủi ro, được xem xét và chấp nhận bởi ủy ban rủi ro và kiểm toán.

Định kỳ đội ngũ giám hộ sẽ kiểm tra việc phân bổ tài sản đầu tư của quỹ nhằm xem xét các thay đổi cần thiết đối với các chiến lược đầu tư hiện hành của từng tài sản riêng lẻ. Việc xem xét này sẽ được thông qua bởi các nhà quản lý do các ban có liên quan quyết định đối với bất cứ yêu cầu thay đổi này. Bên ngoài ban, việc quản lý tiếp tục được xem xét, phân tích và có thể đưa ra các bước tiếp cận cần thiết cho việc đầu tư đối với tài sản đang được xét, tương

Bảng 1. Một số quy định điều chỉnh hoạt động của quỹ hưu bổng New Zealand

Nội dung	Mục đích
Chính sách truyền thông	Hướng dẫn tương tác với truyền thông, các yêu cầu về luật thông tin chính thức, các nhà tài trợ và quản lý thông tin của quỹ
Chính sách ủy thác	Trách nhiệm cụ thể và vấn đề ủy thác của ban lãnh đạo và CEO của công ty quản lý quỹ
Chính sách chứng khoán phái sinh	Nhằm quản lý mọi khía cạnh phát sinh, các rủi ro tiềm ẩn, các khung pháp lý cần thiết nhằm đảm bảo quản lý hiệu quả việc sử dụng các công cụ phái sinh trong đầu tư
Chính sách đầu tư trực tiếp	Nhằm quy định cụ thể các trường hợp, danh mục được đầu tư; được trao đổi thảo luận kỹ trong ban quản lý nội bộ quỹ
Chính sách nhân sự	Đảm bảo cho việc quản lý quỹ được đa dạng hóa, quản lý chặt chẽ với các nhân viên tạm thời và nhân viên biên chế của công ty quản lý quỹ.
Chính sách quản lý đầu tư bên ngoài	Quy định cụ thể về các nhà quản lý bên ngoài.
Chính sách phân bổ rủi ro đầu tư	Quy định cụ thể cách phân bổ tài sản với các mức độ rủi ro khác nhau, các chiến lược tạo lập giá trị và các hạn chế trong đầu tư được áp dụng.
Chính sách định giá đầu tư	Thiết lập quy định cụ thể về cách thức đánh giá, định giá thương vụ đầu tư, về hiệu quả đầu tư.
Chính sách quản trị rủi ro	Cách thức quản trị rủi ro hoạt động, bao gồm cả các quy định nội bộ.
Chính sách chi phí đi lại và chi phí nhạy cảm	Kiểm soát, tạo khung quy định quản lý vấn đề đi lại, hội họp và các chi phí nhạy cảm phát sinh trong quá trình hoạt động.

Nguồn: www.nzsuperfund.co.nz

ứng với mỗi cơ hội thị trường và bước đánh giá rủi ro nhất định.

(3) Khung pháp lý điều chỉnh

Tại New Zealand, khung pháp lý điều chỉnh cho hoạt động của quỹ hưu bổng dựa vào Luật Thu nhập hưu trí và hưu bổng (Superannuation and Retirement Income) ban hành, sửa đổi mới nhất năm 2015; trong đó quy định cụ thể, chi tiết nguyên tắc hoạt động của quỹ như: Các tiêu chí để lựa chọn và phân loại tài sản đầu tư; những chỉ số nào được phép coi là chuẩn để quỹ hưu bổng bám vào khi so sánh hiệu quả hoạt động; các tiêu chuẩn báo cáo; các trách nhiệm đầu tư của các chủ thể liên quan; tiêu chí lựa chọn đầu tư khi so sánh lợi nhuận thu được và rủi ro tiềm ẩn; cấu trúc quản lý của quỹ; thậm chí các quy định trong giao dịch cũng được nhắc đến như việc giao dịch các chứng khoán phái sinh, bán khống

hay vay chứng khoán. Ngoài ra đối với vấn đề quản trị rủi ro, hay phương pháp định giá các chứng khoán chưa niêm yết trên thị trường chứng khoán (TTCK) cũng được luật này quy định rất cụ thể.

Bên cạnh đó, việc điều hành và quản lý quỹ hưu bổng, các chi phí liên quan cũng được quy định rõ ràng và chặt chẽ. Chính vì việc quy định cụ thể, chi tiết đến từng hoạt động nhỏ, riêng lẻ như vậy đã tránh được các tình huống phát sinh ngoài dự kiến, đảm bảo quỹ hưu bổng luôn được hoạt động với mục tiêu đã định từ ban đầu.

(4) Hiệu quả hoạt động

Cũng theo số liệu từ NZSuperfund (2016), tại thời điểm 31/3/2016, giá trị quỹ hưu bổng New Zealand đạt tới 30,3 tỷ USD, tính từ thời điểm thành lập, nó đã đạt lợi nhuận bình quân vượt qua lãi suất kho bạc 3,38% (tương đương 13,5 tỷ USD); đồng thời đạt

được mức lợi nhuận cao hơn danh mục đầu tư khuyến nghị 0,74% (tương đương 4,4 tỷ USD). Hình 2 cho thấy tốc độ tăng trưởng của quỹ hưu bổng trong giai đoạn 2003-2015. Tính từ thời điểm thành lập, các nhà quản lý quỹ đã tạo thêm giá trị gia tăng vượt trội lên đến 13,5 tỷ USD cho quỹ, so với đầu tư vào trái phiếu kho bạc. So với chỉ số tăng trưởng của danh mục đầu tư khuyến nghị (với cách quản lý bị động), quỹ hưu bổng New Zealand với cách thức quản lý chủ động, đạt mức giá trị vượt trội 4,4 tỷ USD. Chính vì vậy, có thể thấy hiệu quả quản lý quỹ của Crown Entity trong việc lựa chọn chứng khoán đầu tư.

Như vậy, so sánh với các kênh đầu tư khác như trái phiếu kho bạc, danh mục đầu tư khuyến nghị bởi Guardian Board, quỹ hưu bổng tại New Zealand luôn đạt được mức sinh lời vượt trội qua nhiều

Hình 2. Tốc độ tăng trưởng Quỹ hưu bổng New Zealand



Nguồn: www.nzsuperfund.co.nz, 2017

thập kỷ. Kết quả này đạt được do quỹ nhận được nhiều ưu đãi từ chính phủ như chính sách thuế, đặc biệt từ nguồn vốn cam kết đầu tư lâu dài, là cơ sở để công ty quản lý quỹ Crown Entity đầu tư vào các tài sản có tính thanh khoản thấp nhưng về dài hạn có mức tăng trưởng cao như bất động sản, vốn cổ phần tại các quốc gia khác.

2.2. Ấn Độ

Quỹ hưu bổng tại Ấn Độ đóng vai trò như một trụ cột hưu trí bổ sung cho các kế hoạch hưu trí nghề nghiệp bắt buộc tại Ấn Độ. Thực tế Ấn Độ vẫn còn một bộ phận dân cư tương đối lớn (71%, Ernst and Young, 2013) không tham gia bất kỳ một chương trình hưu trí nào, và trong tổng số 300 triệu lao động có thu nhập tại Ấn Độ, chỉ có dưới 12% người lao động hiện đang tham gia các kế hoạch hưu trí bắt buộc (Swarup, 2013). Báo cáo thường niên của Aegon về khảo sát mức độ sẵn sàng của hệ thống hưu trí Ấn Độ cũng cho thấy tốc độ cải thiện khiêm tốn của hệ thống hưu trí Ấn Độ kể từ năm 2014 trong việc chuẩn bị sẵn sàng cho nguy cơ già hoá dân số trong tương lai. Khác với các quốc gia trên thế giới, đặc biệt với các quốc gia đang phát triển, thu nhập hưu trí của người lao động Ấn Độ, thay vì phụ thuộc vào chương trình hưu trí nhà nước, lại chủ yếu dựa trên các kế hoạch tiết kiệm và đầu tư cá nhân, hoặc trợ cấp từ con cháu. Xuất phát từ thực

tiễn này, chính phủ Ấn Độ đang nỗ lực trong việc khai thác và tăng cường vai trò của các quỹ, chương trình hưu trí tự nguyện bổ sung do các đơn vị tư nhân tạo lập và quản lý như các chương trình hưu bổng (superannuation funds/schemes) để trở thành kênh hỗ trợ tích cực và chủ động cho người lao động Ấn Độ nói riêng và người dân Ấn Độ nói chung.

(1) Cơ chế hoạt động

Tại Ấn Độ, các quỹ hưu bổng (SAF) có thể được thiết kế theo dạng thức đóng góp xác định (Defined Contribution-DC) hoặc dạng lợi ích xác định (Defined Benefit-DB) tùy theo đơn vị sử dụng lao động. Đơn vị sử dụng lao động có thể tạo lập SAF thông qua một quỹ tín thác (Trust), sau đó các quỹ tín thác hưu bổng có thể được quản lý nội bộ bởi đơn vị sử dụng lao động hoặc thông qua một đơn vị cung ứng dịch vụ bảo hiểm (công ty bảo hiểm) được cấp phép hoạt động bởi Cơ quan phát triển và quản lý Bảo Hiểm (Insurance Regulatory and Development Authority) và đóng vai trò như một công ty quản lý quỹ.

Trong trường hợp được cấu trúc theo dạng lợi ích xác định (DB), quỹ hưu bổng xác định *lợi ích hưu bổng cố định* chi trả định kỳ (hàng tháng) cho thành viên tham gia quỹ (người lao động) dựa theo mức lương cuối cùng người lao động nhận được khi còn tham gia lực lượng lao động, và khoản thanh toán này *có thể* được điều chỉnh theo lạm

phát (tùy theo thiết kế chương trình hưu bổng của từng đơn vị sử dụng lao động). Do đó, theo kế hoạch hưu bổng này, công ty bảo hiểm và đơn vị sử dụng lao động phải nghiên cứu, tính toán tỷ suất sinh lời của quỹ cũng như mức đóng góp tạo lập quỹ để đảm bảo khả năng chi trả nghĩa vụ hưu bổng cho người lao động theo mức cố định đã được xác định trước đó.

Trường hợp quỹ hưu bổng được thiết kế theo dạng đóng góp xác định (DC), tối đa 15% lương cơ bản được đơn vị sử dụng lao động (doanh nghiệp) đóng góp vào quỹ hưu bổng gồm các tài khoản hưu bổng cá nhân của từng thành viên quỹ, và khoản đóng góp từ phía người lao động là hoàn toàn trên cơ sở tự nguyện (Singal, 2017). Quỹ hưu bổng này, sau đó, được đầu tư vào các hạng mục đầu tư khác nhau theo một chiến lược đầu tư xác định trước trong một giai đoạn đầu tư nhất định. Lãi suất áp dụng đối với các khoản đóng góp vào quỹ được ghi nhận và phân bổ vào các tài khoản hưu bổng của các thành viên tham gia quỹ (người lao động) vào cuối mỗi năm, và thường mức lãi suất này là mức lãi suất kép theo chu kỳ tháng và được lấy theo lãi suất quy định của Tổ chức quản lý Quỹ tiết kiệm của người lao động (EPFO) (8,8% năm 2016, theo Willis Towers Watson, 2016). Ngoài ra, nguồn chi trả nghĩa vụ hưu bổng cho người lao động khi đến độ tuổi về hưu tùy thuộc vào nguồn đóng góp và hiệu

quả hoạt động của quỹ hưu bổng.

Khi đã hoàn thành một số năm làm việc tối thiểu nhất định cho công ty (thường là tối thiểu 15 năm, số năm này tùy theo quy định của đơn vị sử dụng lao động) và đến độ tuổi nghỉ hưu, thành viên của quỹ hưu bổng (người lao động): **(i) nhận một lần** (a lump-sum withdrawal) một khoản lợi ích hưu bổng tương đương với 25% trong tổng số dư tài khoản hưu bổng của họ (một số doanh nghiệp áp dụng mức trần 33% ~ 1/3 tài khoản hưu bổng) và khoản thu nhập hưu bổng nhận một lần này chỉ được miễn thuế khi thành viên quỹ (người lao động) nhận khoản thu nhập này ở độ tuổi nghỉ hưu, nghĩa là đối với tất cả các trường hợp rút quỹ trước độ tuổi nghỉ hưu đều bị đưa vào diện thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân; và **(ii) số dư tài khoản còn lại**, tương đương với 75% (hoặc 67% đối với trường hợp áp dụng mức rút một lần là 33%) tài khoản hưu bổng, bắt buộc phải được sử dụng để mua sản phẩm bảo hiểm hưu trí niên kim hoặc để tham gia vào quỹ hưu trí niên kim (annuity fund) do công ty bảo hiểm cung cấp và quản lý, và các quỹ hưu trí niên kim sau đó sẽ được các công ty bảo hiểm đầu tư vào danh mục tài sản đa dạng gồm các hạng mục chứng khoán vốn và chứng khoán nợ.

Với các đặc tính và cấu trúc hoạt động như trên, thì SAF, tương tự như chương trình hưu trí quốc gia (National Pension Scheme- NPS) và các

chương trình hưu trí doanh nghiệp do nhà nước quản lý (EPFO) khác, đem lại cho người lao động lợi ích thuế đối với khoản đóng góp vào quỹ hưu bổng. Người lao động sẽ được miễn thuế thu nhập cá nhân đối với: (i) phần lương mà đơn vị sử dụng lao động trích từ lương người lao động để đóng góp vào quỹ (tối đa là 100.000 Rupees Ấn độ/năm); (ii) phần lương mà người lao động tự trích để đóng góp quỹ hưu bổng (tối đa là 150.000 Rupees Ấn Độ/năm) (Luật thuế thu nhập, 1961, và KPMG, 2015).

(2) Khung pháp lý

Tính tới thời điểm hiện tại, các quỹ hưu bổng do các doanh nghiệp Ấn Độ cung cấp cho người lao động không chịu sự quản lý, giám sát của một cơ quan chức năng độc lập nào, ngoại trừ việc vận hành, quản lý các quỹ hưu bổng phải tuân thủ theo các điều luật liên quan tới việc uỷ thác và đầu tư được quy định trong Luật Thuế thu nhập (Income-Tax Act, 1961) và Quy tắc Thuế thu nhập (Income-Tax Rules, 1962) của Ấn Độ.

(3) Hiệu quả hoạt động

Nhìn chung, quy mô các quỹ hưu bổng tại Ấn Độ còn tương đối hạn chế. Năm 2015, KPMG đã thực hiện khảo sát các kế hoạch hưu bổng tại hơn 45 công ty từ các ngành khác nhau, gồm ngành tiêu dùng, tài nguyên và năng lượng, dịch vụ y tế, bệnh viện, ngành bán lẻ, quỹ đầu tư tư nhân và ngành chế tạo. Kết quả khảo sát cho thấy chỉ 36% các

doanh nghiệp (tương đương 16 công ty trong tổng số 45 đơn vị tham gia khảo sát) đã xây dựng các chương trình quỹ hưu bổng cho người lao động, và chỉ có 3% trong tổng số 29 công ty còn lại đã có kế hoạch xây dựng chương trình hưu bổng cho người lao động trong tương lai.

Bên cạnh đó, ngoại trừ một bộ phận doanh nghiệp tại Ấn Độ áp dụng chương trình SAF tự động cho người lao động tại đơn vị mình, thì phần lớn các doanh nghiệp Ấn Độ thường sử dụng sản phẩm hưu trí hưu bổng này để tạo động lực về dài hạn cho người lao động, cụ thể là khối quản lý, lãnh đạo công ty, nhằm khuyến khích họ gắn bó lâu dài với công ty. Điều này cũng được kết luận trong kết quả khảo sát của KPMG (2015) khi 82% trong tổng số các doanh nghiệp có SAF thừa nhận rằng quỹ hưu bổng mà doanh nghiệp cung cấp không được áp dụng cho tất cả lao động đang làm việc tại doanh nghiệp.

Ngoài ra, hiệu quả đầu tư các quỹ hưu bổng tại Ấn Độ cũng là mối quan tâm của xã hội. Theo quy định đầu tư trong Luật Thuế thu nhập, các quỹ hưu bổng chỉ có thể đầu tư vào các công ty cụ thể đầu tư an toàn, chủ yếu là công cụ nợ, và thường sẽ là: tối thiểu 45% (tối đa 50%) tài sản quỹ đầu tư vào trái phiếu chính phủ, tối thiểu 35% (tối đa 45%) đầu tư vào chứng khoán nợ và tiền gửi tiết kiệm tại Ngân hàng, tối đa 5% vào các công cụ thị trường tiền tệ, tối thiểu

5% (tối đa 15%) đầu tư vào các chứng khoán vốn (bao gồm cả các quỹ ETF, quỹ chỉ số, và chứng khoán phái sinh), và tối đa 5% vào các quỹ tín thác bất động sản và quỹ tín thác đầu tư cơ sở hạ tầng. Tuy nhiên, do không được quản lý, các doanh nghiệp và đơn vị quản lý quỹ hưu bổng không minh bạch hoá các thông tin liên quan đến danh mục đầu tư và hiệu quả đầu tư của quỹ, và cũng do người lao động không yêu cầu công khai thông tin chi tiết, nên đã có nhiều trường hợp đơn vị quản lý quỹ đã không chủ động trong việc điều chỉnh chiến lược đầu tư nhằm đạt được tỷ suất sinh lời tối ưu cho quỹ hưu bổng, đặc biệt trong trường hợp quỹ hưu bổng được tạo lập theo dạng DC (Nair, 2016).

2.3. Hồng Kong

Từ năm 2000, hệ thống hưu trí Hong Kong chính thức được xây dựng với ba trụ cột chính: (1) *Phúc lợi xã hội* có vai trò cung cấp mạng lưới an sinh xã hội cần thiết cho người lao động; (2) hưu trí nghề nghiệp là hệ thống hưu trí mang tính bắt buộc do người lao động đóng góp; và (3) *hưu trí tự nguyện*. Sự ra đời của trụ cột (2) được gọi là Chương trình Quỹ dự trữ bắt buộc (MPF), là sự thay đổi lớn nhất đối với chính sách hưu trí của Hồng Kông trong những thập kỷ qua. Trước khi hệ thống MPF được thành lập, các chương trình hưu trí nghề nghiệp đã tồn tại, nhưng chỉ trên cơ sở tự nguyện với mức độ bao

phủ hạn chế. Vì vậy MPF đã đánh dấu bước phát triển quan trọng trong ngành hưu trí của Hong Kong. MPF được thành lập vào tháng 12/2000 trên cơ sở chương trình hưu trí doanh nghiệp tự nguyện ORSO đã được triển khai từ những năm 1990. Các chương trình bảo hiểm hưu trí MPF của Hồng Kông gồm 3 loại: Chương trình Master trust, chương trình Employer-sponsored và chương trình hưu trí theo ngành. Trong đó, chương trình Master trust là chương trình phổ biến nhất.

Các chương trình/quỹ Hưu bổng nghề nghiệp của Hồng Kông đến nay đã được đa dạng hoá rất nhiều. Những cải cách sâu rộng trong ngành hưu trí vẫn được thực hiện liên tục nhằm hiệu chỉnh hơn nữa hệ thống MPF. Những cải cách gần đây ảnh hưởng đến sự minh bạch và công bố thông tin của quỹ MPF cũng như các vấn đề giám sát. Tài sản được quản lý trong quỹ MPF lên tới 20,8 tỷ EUR trong năm 2006, trong khi các tài sản trong Kế hoạch Hưu bổng Nghề nghiệp đã đạt 21,5 tỷ EUR.

(1) Cơ chế hoạt động Khác với ORSO mang tính chất tự nguyện, cho phép lựa chọn tham gia chương trình mức hưởng xác định trước hoặc mức đóng xác định, MPF là chương trình hưu trí tư nhân bắt buộc theo mô hình mức đóng xác định dành cho người lao động. Người lao động trong độ tuổi từ 18- 65 đều có nghĩa vụ phải tham gia chương trình MPF. MPF cho phép chủ doanh nghiệp/ người

lao động đóng góp thêm vào chương trình hưu trí dưới hình thức tự nguyện, tuy nhiên phần đóng góp này sẽ không được khấu trừ thuế. Tại thời điểm mới triển khai chương trình, chủ lao động là người quyết định lựa chọn đơn vị cung cấp sản phẩm hưu trí cho toàn bộ lao động trong doanh nghiệp, tuy nhiên hiện tại, MPF đã phát triển theo hướng thị trường tự do hơn khi cho phép người lao động được phép tự do lựa chọn đơn vị cung cấp sản phẩm hưu trí. Cụ thể như sau:

Hệ thống MPF dựa trên các tài khoản đóng góp cá nhân bắt buộc. Sự tham gia là bắt buộc đối với những người làm việc toàn thời gian và bán thời gian từ 18 đến 65 tuổi, với điều kiện là người lao động đã làm việc trên 60 ngày. Người sử dụng lao động và nhân viên đóng góp 5% tiền lương mỗi người, tối đa là 1.949 Euro (20.000 đô-la Hồng Kông-HKD) một tháng. Người tự làm chủ cũng phải đóng góp 5% thu nhập của họ. Người lao động tự do đóng góp số tiền cố định dựa trên bảng đóng góp, cũng như nhà tuyển dụng của họ.

Hệ thống MPF hoạt động nhằm tạo ra tỷ lệ thay thế từ 30% đến 40%, nói cách khác lợi tức hưu trí phải đóng góp khoảng 1/3 thu nhập hưu trí của người nghỉ hưu từ độ tuổi 65 đối với nam và nữ; nghỉ hưu sớm có thể xảy ra sau 60 tuổi.

Các doanh nghiệp sẽ chọn chương trình MPF phù hợp, được cung cấp bởi các ngân

hàng, công ty bảo hiểm, quản lý tài sản và các công ty tín thác. Các chương trình MPF đã đăng ký có thể bao gồm một hoặc nhiều quỹ cấu thành, mỗi chương trình này phải được phê duyệt bởi Công ty quản lý quỹ MPF. Các quỹ phải có các chính sách đầu tư khác nhau, và người lao động phải lựa chọn giữa chúng. Hầu hết các chương trình cung cấp từ 4 đến 6 lựa chọn quỹ đầu tư khác nhau, một trong số đó phải là quỹ bảo tồn vốn. Quản lý tài sản phải độc lập với người được ủy thác của chương trình và người giữ tài sản. Họ cũng phải là một công ty được thành lập ở Hồng Kông, có một số vốn cổ phần đã được thanh toán và phải có giấy phép quản lý tài sản và kinh doanh liên quan. Hiện nay, mức độ bao phủ của MPF là khá cao: 99% đơn vị sử dụng lao động và 98% người lao động được bảo hiểm, và 74% đơn vị kinh doanh cá thể, tự nhân.

(2) Khung pháp lý điều chỉnh Các quỹ của MPF phải tuân thủ các giới hạn đầu tư định lượng. Tuy nhiên, vì có nhiều loại quỹ khác nhau nên không có giới hạn vốn cổ phần chung. Các quy định chính bao gồm:

- Tối đa 10% tài sản được đầu tư vào chứng khoán và các giấy tờ có giá khác được phát hành bởi một doanh nghiệp.
- Tối thiểu 30% phải được giữ ở HKD. Do đó, tỷ lệ cổ phần của vốn nước ngoài không được vượt quá 70%.
- Không được đầu tư nhiều hơn 5% vào chứng quyền.

- Trừ khi có sự chấp thuận trước của MPFA (Cơ quan quản lý quỹ hưu bổng), không quá 25% có thể là tiền mặt nếu tổng giá trị thị trường của quỹ thành phần ít hơn 779.680 (8 triệu HKD). Nếu giá trị vượt quá số tiền này, thì tối đa 10% tiền mặt sẽ được phép duy trì.

- Không được đầu tư quá 10% tài sản vào cổ phiếu niêm yết trên Sở giao dịch chứng khoán không được công nhận hoặc chứng khoán được MPFA chấp thuận. Hơn 10% có thể được đầu tư vào cổ phiếu niêm yết trên một thị trường chứng khoán được công nhận, trong các quỹ uỷ thác có thẩm quyền hoặc quỹ tương hỗ của một loại đã được MPFA phê duyệt.

Trong trường hợp MPF do cơ quan sử dụng lao động tài trợ, không được đầu tư nhiều hơn 10% tài sản vào chứng khoán hoặc do người sử dụng lao động hoặc công ty liên kết phát hành.

Tính đến cuối năm 2006, tại Hong Kong có 315 quỹ đã được phê duyệt thành lập trong hệ thống MPF. 292 trong số này nằm trong chương trình tín thác tổng thể. Các quỹ cân bằng là loại quỹ được chào bán phổ biến nhất (137), tiếp theo là vốn cổ phần (84), quỹ bảo toàn vốn (41), quỹ được bảo đảm (31), quỹ trái phiếu (17) và quỹ thị trường tiền tệ (5). Sự phổ biến của các loại quỹ khác nhau được phản ánh trong việc phân bổ tài sản giữa các quỹ khác nhau. Các quỹ cân bằng chiếm hơn một nửa tổng tài

sản trong hệ thống, theo sau là vốn cổ phần và quỹ được bảo đảm. Năm 2006, các quỹ thành phần của MPF phân bổ 53% tài sản của quỹ tại thị trường trong nước, 14% đầu tư vào Châu Âu, 8% ở châu Á (không bao gồm Hồng Kông), 7% ở Bắc Mỹ và 18% ở các khu vực khác.

Về thuế, Hồng Kông cho phép doanh nghiệp sử dụng lao động được miễn thuế cho cả khoản đóng góp tự nguyện và bắt buộc lên đến 15% mỗi năm. Khoản đóng góp tự nguyện của người lao động không được giảm trừ thuế. Hồng Kông vẫn đang đối mặt với những yêu cầu cần được hoàn thiện để hỗ trợ đảm bảo hưu trí phát triển như: hỗ trợ thuế đối với phần đóng góp tự nguyện, giảm các khoản phí và lệ phí, giảm việc tham gia của quá nhiều cơ quan quản lý chương trình hưu trí để tránh sự chồng chéo, trùng lặp.

(3) Hiệu quả hoạt động Báo cáo của Wong (2016) cho thấy hệ thống MPF đã bổ sung nguồn tài chính đáng kể cho hệ thống hưu trí của Hong Kong kể từ khi thành lập. Tổng tài sản của Hệ thống nói chung đang gia tăng nhanh chóng. Tính đến cuối tháng 11/2015, hệ thống đã có 590 tỷ USD tài sản, trong đó 1/5 hoặc 114 tỷ USD là lợi tức đầu tư. Tỷ suất lợi nhuận hàng năm của MPF trong 15 năm là 3,1%, vượt mức lạm phát trung bình 1,8%.

Theo đánh giá của MPC (2016), hệ thống MPF đầu tư hơn 60% tổng tài sản vào chứng khoán và riêng trên

TTCK Hong Kong là 40% tổng tài sản. Tỷ lệ này là rất cao theo tiêu chuẩn toàn cầu, với mức trung bình đầu tư vào cổ phiếu của các quỹ hưu trí ở các nước OECD chỉ là 40%. Nói cách khác, hiệu quả hoạt động của TTCK tác động lớn đến tỷ suất sinh lời của MPF. Chính vì vậy, hiệu quả hoạt động hàng năm của Hệ thống MPF biến động khá mạnh tương ứng với biến động trên thị trường tài chính, trong vòng 15 năm qua, tỷ suất sinh lời cao nhất quỹ đạt được là 30,1%/năm nhưng có năm là -25,9%/năm.

3. Xu hướng phát triển quỹ hưu bổng trên thế giới

Vị trí, vai trò của các hệ thống quỹ hưu bổng trong hệ thống hưu trí nói riêng và hệ thống an sinh xã hội nói chung của New Zealand, Ấn Độ, và Hong Kong như đề cập ở trên, đã phần nào khẳng định xu hướng tiếp tục phát triển và mở rộng của hệ thống hưu trí hưu bổng trong tương lai tại các quốc gia nghiên cứu nhằm hỗ trợ tối đa về mặt tài chính cho một bộ phận rộng lớn dân cư quốc gia (đặc biệt là bộ phận người lao động thu nhập thấp) khi đến độ tuổi về hưu thay vì thu hẹp ở bộ phận dân cư lao động trong các ngành nghề chính thống hay bộ phận nhỏ lao động có đủ khả năng tham gia các chương trình hưu trí bắt buộc quốc gia và tư nhân.

Có thể thấy rõ rằng, *tại New Zealand*, hệ thống hưu bổng đóng vai trò hết sức quan

trọng trong hệ thống an sinh xã hội quốc gia này khi hệ thống hưu bổng quốc gia đóng vai trò là trụ cột thứ nhất, áp dụng phổ cập đối với bất kì công dân New Zealand nào đạt độ tuổi từ 65 trở lên. Mặc dù hệ thống hưu bổng được cấu trúc hoạt động theo cơ chế Pay As You Go (như đề cập trong phần 2), Quỹ hưu bổng (the NZ Super Fund)- quỹ tài trợ cho các nghĩa vụ hưu bổng của hệ thống- lại được cấu trúc linh động theo cơ chế Save As You Go với quy mô tiết kiệm huy động vào quỹ ngày một gia tăng cũng như tỷ suất sinh lời từ hoạt động đầu tư của quỹ đạt mức cao hơn tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế New Zealand sẽ giúp đảm bảo và cải thiện khả năng chi trả nghĩa vụ hưu bổng của hệ thống hưu bổng New Zealand, và do đó sẽ giúp hệ thống hưu bổng ứng phó một cách linh động và nhanh chóng với nguy cơ già hoá dân số trong tương lai. Điều này, mặt khác, ngầm khẳng định mức độ an toàn tài chính của hệ thống hưu bổng New Zealand hiện tại cũng như trong tương lai, và qua đó ủng hộ xu hướng duy trì và tiếp tục phát triển của hệ thống hưu bổng New Zealand cũng như quỹ hưu bổng trong tương lai, bên cạnh các chương trình hưu trí tự nguyện tư nhân khác.

Thêm vào đó, với cơ chế hoạt động là một quỹ đầu tư dài hạn, quỹ hưu bổng New Zealand không cho phép rút quỹ cho tới năm 2030/2031 và quỹ được dự đoán sẽ vẫn

tiếp tục phát triển cho tới những năm 2080s, đảm bảo nghĩa vụ hưu trí cho các thế hệ công dân trong tương lai, dù già hoá dân số tại New Zealand dự đoán sẽ đạt mức cao vào năm 2050 (NZ Super Fund, 2016). Trong giai đoạn 2002- 2011, quỹ hưu bổng New Zealand cũng đã giúp gia tăng mức tiết kiệm hộ gia đình lên mức 2,1% trong tổng thu nhập của hộ gia đình và tính tới năm 2016, với khoảng hơn 4 tỷ USD đầu tư trong nước, quỹ hưu bổng New Zealand đã đóng góp vai trò hết sức quan trọng trong việc tăng cường sự phát triển lành mạnh của các mảng thị trường vốn tại New Zealand. Như vậy, với cơ chế hoạt động dài hạn và hiệu quả hoạt động tích cực cũng như những đóng góp đáng kể của quỹ hưu bổng New Zealand cũng như hệ thống hưu bổng New Zealand đối với nhu cầu tiết kiệm của người dân và sự phát triển thị trường tài chính, quỹ và hệ thống hưu bổng New Zealand sẽ tiếp tục là bộ phận quan trọng trong chiến lược phát triển hệ thống hưu trí và an sinh xã hội của New Zealand trong thời gian tới. Đối với Ấn Độ, dù gần đây ý tưởng chuyển đổi các lợi ích hưu trí từ các chương trình hưu bổng doanh nghiệp (Superannuation Fund- SAF) sang kế hoạch hưu trí quốc gia (National Pension Fund- NPF) đang trở thành chủ đề được một bộ phận người lao động quan tâm, thì việc tiếp tục tăng cường, phát triển hệ thống quỹ hưu bổng (SAF) sẽ tiếp tục đóng vai trò quan

trọng trong chương trình hưu trí tự nguyện tại Ấn Độ, nhằm giảm bớt gánh nặng chi trả hưu trí cho nhà nước và cải thiện tự chủ tài chính và tự chủ dàn xếp, thiết kế kế hoạch hưu trí của bản thân người lao động.

Cụ thể, điều khoản sửa đổi, bổ sung Luật Thuế thu nhập (Income Tax Act 1961) có hiệu lực từ 1/5/2017 cho phép người lao động chuyển hoàn toàn các khoản đóng góp tại kế hoạch hưu bổng (SAF) hiện tại mà người lao động đang tham gia tại doanh nghiệp sang các quỹ hưu trí quốc gia (NPF) mà không bị tính thuế thu nhập tại thời điểm chuyển giao đối với toàn bộ giá trị chuyển giao, đồng thời mức miễn thuế đối với toàn bộ khoản hưu trí nhận một lần từ NPF (40% tổng giá trị hưu trí được nhận thay, cao hơn mức tối đa 33% tổng giá trị hưu trí được đưa vào khoản hưu trí thanh toán một lần hiện đang được áp dụng đối với mô hình SAF). Tuy nhiên, việc tham gia SAF đem lại cho thành viên quỹ (người lao động) nhiều cơ hội, gói, danh mục đầu tư đa dạng hơn so với NPF. Do đó, với những lợi thế riêng biệt, SAF và NPF sẽ tiếp tục các kênh hưu trí quan trọng, song hành trong hệ thống hưu trí hiện tại và tương lai tại Ấn Độ, hướng tới cung ứng cho người lao động nói riêng (SAF) cũng như cho toàn bộ dân cư (NPF) các sản phẩm tiết kiệm hưu trí ưu đãi thuế và sinh lời tốt, góp phần giúp người lao động chủ động lập kế hoạch tài chính

tương lai khi về hưu thay vì phụ thuộc vào nguồn hưu trí khiêm tốn từ các chương trình hưu trí nhà nước bắt buộc. Tương tự New Zealand và Ấn Độ, việc phát triển mô hình quỹ hưu bổng sẽ tiếp tục là một cấu phần quan trọng trong định hướng phát triển *hệ thống hưu trí tại Hong Kong*. Chương trình hưu bổng bắt buộc (MPF) dù mới được hợp thức hoá vào năm 1995 và chính thức đi vào hoạt động từ cuối năm 2000, nhưng đã góp phần đáng kể trong việc tăng cường hệ thống hưu trí quốc gia, cung cấp nguồn hỗ trợ tài chính hưu trí cho một bộ phận lớn người lao động tại Hong Kong với mức độ bao phủ đạt tới 98% trong tổng số dân số lao động và 99% trong tổng số các đơn vị sử dụng lao động (như đề cập ở phần 2). Do đó, trong bối cảnh hệ thống bảo hiểm xã hội Hong Kong chưa được phát triển toàn diện, vấn đề già hoá dân số leo thang và tỷ lệ sinh ở mức thấp nhất thế giới (Allianz Global Investors, 2018), thì sự ra đời và không ngừng phát triển các chương trình hưu trí chính thống như các quỹ MPF sẽ tiếp tục là chiến lược quốc gia của Hong Kong, và với mức độ bao phủ cao đã đạt được tại mô hình MPF, thì vấn đề phát triển MPF trong tương lai nằm ở việc nghiên cứu gia tăng tỷ lệ đóng góp hưu trí, cơ chế chi trả hưu trí hợp lý hơn nhằm đảm bảo vai trò MPF trong việc cung ứng nguồn thu nhập hưu trí cho thế hệ lao động về hưu trong tương lai, đồng thời đảm

bảo an toàn tài chính cho hệ thống hưu trí Hong Kong.

4. Kết luận và khuyến nghị chính sách cho Việt Nam

Mô hình quỹ hưu bổng là mô hình khá phổ biến tại nhiều quốc gia trên thế giới, đã và đang dần khẳng định vai trò quan trọng của quỹ trong việc trở thành kênh cung cấp nguồn trợ cấp hưu trí bổ sung cho người lao động khi về hưu, bên cạnh các kênh tiết kiệm hưu trí nhà nước và các chương trình hưu trí bổ sung tự nguyện khác.

Qua thực tiễn định hướng, cấu trúc và xây dựng mô hình quỹ hưu bổng tại New Zealand, Ấn Độ và Hong Kong, có thể thấy, xu hướng phát triển các sản phẩm hưu trí bổ sung theo dạng thức quỹ hưu bổng cũng sẽ trở thành xu hướng chung đối với các quốc gia khác trên thế giới, đặc biệt là các quốc gia kém phát triển và đang phát triển, trong đó có Việt Nam, khi hầu hết các quốc gia này: đang phải xem xét, đánh giá hiệu quả, và cân nhắc tái cơ cấu hệ thống hưu trí quốc gia để đối mặt với nguy cơ già hoá dân số và sự mất cân bằng tài chính trong hệ thống hưu trí quốc gia, đặc biệt là nhánh hưu trí nhà nước, trong tương lai; cũng như đang tìm kiếm các giải pháp nhằm thúc đẩy xu hướng chủ động tiết kiệm hưu trí trong dân cư và phát triển thị trường tài chính quốc gia.

Tại Việt Nam, hưu trí bắt buộc do nhà nước quản lý đóng vai trò là trụ cột chính

trong hệ thống hưu trí quốc gia với chương trình hưu trí là một nhánh lợi ích trong hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam. Bên cạnh trụ cột hưu trí bắt buộc đang phải đối mặt với nguy cơ mất khả năng thanh toán lợi ích hưu trí cho người lao động do cấu trúc dân số có xu hướng già hoá tương đối nhanh, Việt Nam đang trong giai đoạn dần hình thành và phát triển trụ cột hưu trí tự nguyện với sản phẩm Bảo hiểm hưu trí được giới thiệu từ năm 2013 với Thông tư 115/2013/TT-BTC Hướng dẫn bảo hiểm hưu trí và quỹ hưu trí tự nguyện và Thông tư 130/2015/TT-BTC Sửa đổi, bổ sung thông tư 115/2013, và sản phẩm Hưu trí bổ sung tự nguyện theo Nghị định 88/2016/NĐ-CP về Chương trình hưu trí bổ sung tự nguyện, Thông tư 86/2017/TT-BTC Hướng dẫn một số điều của Nghị định số 88/2016.

Tuy nhiên, mức độ bao phủ của các sản phẩm hưu trí và bảo hiểm hưu trí tự nguyện còn đang ở mức thấp. Do đó, việc cân nhắc, xem xét triển khai vận hành mô hình quỹ hưu bổng có thể đem lại những đóng góp tích cực trong việc tăng cường an toàn tài chính cho hệ thống hưu trí

cũng như cung cấp thêm kênh tiết kiệm hưu trí cho người lao động lựa chọn trong quá trình xây dựng kế hoạch tài chính hưu trí cho bản thân.

Theo đó, dựa trên kinh nghiệm phát triển quỹ hưu bổng từ các quốc gia nghiên cứu ở trên, Việt Nam có thể xem xét xây dựng khung pháp lý và khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động (doanh nghiệp) cung cấp chương trình hưu trí dạng thức quỹ hưu bổng cho người lao động đang làm việc tại đơn vị, trong đó:

(1) Trong giai đoạn đầu, Việt Nam có thể triển khai mô hình quỹ hưu bổng dưới dạng chương trình hưu trí nghề nghiệp tự nguyện (tương tự Ấn Độ), sau đó khi các quỹ đã vận hành và phần nào minh chứng được tính hiệu quả, có thể chuyển thể sang dạng chương trình hưu trí nghề nghiệp bắt buộc (tương tự New Zealand).

(2) Đơn vị sử dụng lao động, một khi quyết định tạo lập và cung cấp kênh hưu bổng này cho người lao động, thì (i) mỗi người lao động tham gia quỹ hưu bổng được cấp một tài khoản hưu bổng cá nhân để quản lý khoản đóng góp và lợi ích hưu trí từ quỹ; và (ii) đơn vị sử dụng lao động bắt buộc phải đóng góp vào tài khoản

hưu bổng cá nhân của người lao động, trong khi đó việc đóng góp từ phía người lao động là hoàn toàn tự nguyện.

(3) Quỹ hưu bổng được phép đầu tư vào danh mục đầu tư đa dạng (tương tự Ấn Độ, New Zealand và Hong Kong) thay vì bị hạn chế đầu tư vào tài sản an toàn, sinh lời thấp như mô hình quỹ BHXH và quỹ hưu trí bổ sung tự nguyện tại Việt Nam. Tuy nhiên, tương tự như mô hình của Hong Kong, mô hình quỹ hưu bổng đề xuất cho Việt Nam cũng nên giới hạn tỷ lệ đầu tư tài sản của quỹ vào các hạng mục chứng khoán do chính đơn vị sử dụng lao động phát hành.

(4) Để đảm bảo mục đích cung cấp kênh hỗ trợ tài chính cho người lao động khi về hưu của quỹ hưu bổng, thì mô hình hưu bổng của Việt Nam, tương tự như Ấn Độ, nên quy định mức tiền hưu bổng tối đa mà người lao động, khi về hưu, được rút trong một lần từ tài khoản cá nhân thuộc quỹ hưu bổng (Ấn Độ, tối đa 1/3 giá trị tài khoản cá nhân), phần giá trị còn lại sẽ bắt buộc phải được sử dụng để mua sản phẩm hưu trí niên kim của công ty bảo hiểm hoặc được nhận hàng tháng và bị tính thuế thu nhập cá nhân với khoản nhận hàng tháng. ■

Tài liệu tham khảo

1. Allianz Global Investors (2018), "Country Profiles: Hong Kong- Pension System". Retrieved from: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/hong-kong/104>
2. Barr, Nicholas., và Diamond, Peter (2008), "Reforming Pensions".
3. Ernst and Young LLP (2013), "Pension Business in India". Retrieved from: <http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Pensions-business-in-India/%24FILE/EY-Pensions-business-in-India.pdf>
4. Fox and Palmer (2000), "New Approaches to Multi-pillar pension systems: What in the world is going on?"
5. Gopal, Amit (2016), "Retirement Benefits: Let's not Superannuate the Superannuation Programme". Retrieved from: <https://www.outlookindia.com/outlookmoney/save/retirement-benefits-553>
6. Goswami, Ranadev (2001), "Indian Pension System: Problems and Prognosis". Retrieved from: <http://www.actuaries.org/>

events/seminars/brighton/presentations/goswami.pdf

7. Holzmann, Robert., Hinz, Richard., et al. (2005), "Old-Age Income Support in the 21st Century", World Bank, ISBN 0-8213-6040-X
8. KPMG (2015), "Employee Pensions in India: Current Practices, Challenges, and Prospects".
9. Kunieda, Shigeki (2016, 2017), "Economic Analysis of Social Security Systems", Lectures, Asian Public Policy Program, Hitotsubashi University, Tokyo, Japan, 2016-2017.
10. Liên hợp quốc (United Nation) (2017), "World Population Prospects: Key Findings and Advance Tables, 2017 Revision", Working Paper No. ESA/P/WP/248.
11. Lindbeck, Assar Lindbeck., and Persson, Mats (2002). "The Gains from Pension Reform. The Research Institute of Industrial Economics", Working Paper No. 580.
12. Nair, Priya (2016), "Is Your Superannuation Fund Regulated?". Retrieved from: http://www.business-standard.com/article/pf/is-your-superannuation-fund-regulated-116042500326_1.html
13. NZSUPERFUND (2016), "The NZ Super Fund and The Partial Pre-Funding of Universal Superannuation". Retrieved from: https://www.nzsuperfund.co.nz/sites/default/files/documents-sys/Guardians_2016_Submission_to_Retirement_Policy_Review.pdf
14. NZSuperfund (2016), The NZ Super Fund and the partial prefunding of universal superannuation. Prepared by the Guardians of New Zealand Superannuation at the request of the Commission for Financial Capacity, July 2016
15. OECD (2005), "Private Pensions: OECD Classification and Glossary".
16. OECD (2015), "Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris". http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en
17. Pension Fund Regulatory and Development Authority (PFRDA) (2017), "Pension Bulletin, Volume VI, Issue II". Retrieved from: <http://pfrda.org.in/MyAuth/Admin/showimg.cshml?ID=1143>
18. PricewaterhouseCoopers (PwC) (2014), "Social Security Systems Around the Globe".
19. Schieber, Sylvester J. (2012), "The Predictable Surprise: The Unraveling of the U.S. Retirement System".
20. Shira và cộng sự (2017), "Introduction to the Social Security System". India Briefing.
21. Singal, Manikaran (2017), "What is Superannuation Fund in India?- In Comparison to NPS". Retrieved from: <https://www.goodmoneying.com/superannuation-fund-benefit-india/>
22. Swarup, Dharendra (2013), "The Reform Experience of India: Widening Coverage in A Sustainable and Equitable Way". IMF's Seminar on Designing Sustainable and Equitable Pension Systems in Asia in the Post Crisis World
23. Willis Tower Watson (2016), "India: Provident Fund Changes and NPS Tax Proposals Could Impact Employer Liability and Costs". Retrieved from: <https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2016/04/india-provident-fund-changes-and-nps-tax-proposals-could-impact-employer-liability-and-costs>
24. Wong (2016), "15-Year Investment Performance of the MPF System". Press Conference
25. World Bank (1994), "Averting the Old Age Crisis. Summary: Policies to Protect the Old and Promote Growth World Bank Policy Research Report", Oxford University Press, ISBN 0-8213-2970-7.
26. Yadav, Anumeha (2015), "How Effective Are Social Security and Welfare in India".

Thông tin tác giả

Trần Thị Xuân Anh, Tiến sĩ
Khoa tài chính, Học viện Ngân hàng
Email: anhttx@hvn.edu.vn

Nguyễn Thành Hưng, Thạc sĩ
Tổng công ty Bảo Việt Nhân Thọ
Email: nguyen.thanhhung@baoviet.com.vn

Phạm Tiến Mạnh, Thạc sĩ
Khoa tài chính, Học viện Ngân hàng
Email: manhpham@hvn.edu.vn

Ngô Thị Hằng, Thạc sĩ
Khoa tài chính, Học viện Ngân hàng
Email: ngohang@hvn.edu.vn

Summary

Superannuation fund system in the world: International practices and development orientation

Designing social-security policy, particularly pension related polices, has played an indispensable role in designing social welfare polices aiming at achieving different social targets under each government's national strategic plan as well as under each country's specific development circumstances. Currently, for a substantial proportion of the

retired working population in most less-developed and developing countries, mandatory pension benefits are their only source of income during their retirement lives. Meanwhile, a contrast fact has been witnessed in the cases of most developed countries, for example: in France and the United States of America (USA), mandatory pension income covers up to respectively, 20-25% and 58%, of the total income of retirees, whereas pension income from supplementary schemes shares 55-60% (France) and 30% (USA) of the total retirement income. In this regard, voluntary pension schemes in the form of superannuation funds provide workers with larger opportunities to strengthen their retirement income and financial status. Besides, this type of pension plans could be also a way forward to most less-developed and developing countries in order to complete and stabilize their national pension systems. Hence, this paper will discuss superannuation systems in some countries as well as their development orientation to draw attention to the important roles and the necessity of the superannuation fund system to each country's development of social-welfare system.

Key-words: Superannuation Fund, Voluntary Pension Scheme, Social-Security.

Anh Thi Xuan Tran, PhD.

Finance faculty, Banking Academy

Hung Thanh Nguyen, MEd.

Baoviet Life Corporation

Manh Tien Pham, MEd.

Finance faculty, Banking Academy

Hang Thi Ngo, MEd.

Finance faculty, Banking Academy