**Cần cải cách triệt để chính sách bảo hiểm xã hội**

Chính sách bảo hiểm xã hội hiện nay có mấy tồn tại lớn và làm nảy sinh nhiều vấn đề và bức xúc trong xã hội. Để khắc phục, cần phải có một cuộc cải cách toàn diện, dựa trên đổi mới nhận thức một cách căn bản.

*Những tồn tại chủ yếu*

Thứ nhất, có sự phân biệt trong cách tính mức được hưởng lương hưu. Theo đó, có đối tượng thì được hưởng mức bằng X% (70%) của lương tháng trung bình trong Y (5) năm làm việc cuối cùng có đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) trước khi nghỉ hưu. Các đối tượng khác thì phải chịu cách tính thiệt thòi hơn là X% của lương tháng trung bình trong toàn bộ các năm làm việc có đóng BHXH.

Có thể có lý do nào đó để phân biệt, ví dụ như “người nhà nước” và người không. Nhưng sự bất bình đẳng về nơi làm việc, nếu buộc phải cho tồn tại, thì chỉ nên tồn tại ở chuyện đãi ngộ khi người đó đang đi làm, chứ không phải khi về hưu. Nếu vẫn cứ muốn phân biệt kể cả lúc về hưu thì phải tách bạch quỹ hưu trí theo cách tính lương hưu.

Cụ thể, người được tính lương hưu theo công thức 70% của lương trung bình năm năm cuối thì sẽ hưởng lương từ quỹ BHXH độc lập chỉ gồm những người được xác định trước là lương hưu sẽ được tính theo cách này. Tương tự như vậy cho người được hưởng lương hưu theo cách tính lương trung bình cho cả đời làm việc. Quỹ nào cạn kiệt thì không được “bù lỗ” chéo từ quỹ khác.

|  |
| --- |
| Tiền đóng BHXH ở Singapore không bị “chết”, không được hưởng lãi như ở Việt Nam, làm nản lòng người đóng BHXH và làm tăng thêm động lực rút BHXH một lần. |

Thứ hai, cho phép người lao động nhận BHXH một lần. Cũng là một loại hình bảo hiểm, nhưng BHXH khác với bảo hiểm khác mang tính tự nguyện/tùy chọn, như nhân thọ, ở chỗ BHXH đảm bảo người lao động khi về hưu có tiền đủ sống ở mức tối thiểu trở lên (tùy theo mức đóng góp, nói thêm sau) mà không trở thành gánh nặng nhân đạo cho Nhà nước.

Bởi vậy, về nguyên tắc, BHXH chỉ được phép rút ra sau khi người lao động đã để lại, một cách bắt buộc, một phần đóng góp tối thiểu để làm quỹ lương hưu cho chính mình, đồng thời đảm bảo không bị vỡ quỹ chung. Và việc rút ra này chỉ được phép khi người lao động đạt đến một độ tuổi nhất định, gần với tuổi về hưu, chẳng hạn 50 tuổi.

Thứ ba, có sự chênh lệch lớn trong mức lương hưu. Đây trực tiếp là hậu quả của tồn tại thứ nhất nêu trên, đồng thời cũng là một phần hậu quả của việc người lao động không có/được lựa chọn tự nguyện đóng thêm BHXH để được lương hưu cao hơn.

*Kinh nghiệm của Singapore*

Lý do chọn Singapore là bởi hệ thống lương hưu nước này tiếp tục đứng hàng tốp của châu Á và đứng hạng thứ 7 trong xếp hạng hệ thống lương hưu của 39 nước (chiếm hai phần ba dân số thế giới) năm 2020, theo chỉ số Mercer CFA Institute Global Pension Index. Bản thân người viết cũng đang đóng góp (và được hưởng) CPF nên cũng có một số hiểu biết về vấn đề này.

BHXH ở Singapore được biết dưới cái tên Central Provident Fund (CPF), được hình thành từ sự đóng góp của cả người lao động lẫn người tuyển dụng. CPF giúp người lao động để dành tiền tiết kiệm không chỉ cho lương hưu mà còn cho những thứ khác quan trọng như nhà ở, giáo dục bậc cao, và y tế.

Bởi vậy, quỹ CPF cho mỗi người có đến ba loại tài khoản khác nhau, một dành cho nhà ở, giáo dục bậc cao, và đầu tư (ở đây gọi tắt là TK1 cho dễ nhớ); một dành cho khi về hưu (TK2); và một dành cho y tế (TK3). Mọi khoản thu nhập của người lao động có hợp đồng (lương, thưởng, ngoài lương…) đều tự động được phân bổ vào ba tài khoản này theo tỷ lệ nhất định.

Đối tượng được và bắt buộc phải đóng và hưởng CPF là công dân Singapore và người có thẻ vĩnh trú, có hợp đồng dịch vụ với người sử dụng lao động (không nhất thiết phải là hợp đồng dài hạn).

Mức đóng góp bắt buộc vào CPF tùy thuộc độ tuổi người lao động. Ở tuổi đến 55 (tuổi được nhận lương hưu hiện là 65), công ty sẽ đóng 17% và người lao động sẽ đóng 20% lương tháng của mình. Ở các độ tuổi lớn hơn, theo bậc thang 5 tuổi, các mức đóng góp này sẽ giảm dần.

Người tự doanh, lao động tự do thì sẽ tự nguyện đóng CPF, tương tự như sự tự nguyện đóng BHXH ở Việt Nam. Khác biệt là ở Singapore, sau khi khai báo thuế thu nhập cuối năm, người tự doanh sẽ bị bắt buộc nộp vào tài khoản dành riêng cho y tế trong CPF (TK3) một khoản tiền tỷ lệ với thu nhập chịu thuế.

Người lao động đến tuổi 55 thì TK1 và TK2 sẽ tự động được hợp nhất và biến thành tài khoản hưu trí (TKH). Nếu muốn lĩnh lương hưu hàng tháng thì tiền trong TKH sẽ phải lớn hơn một mức tối thiểu. Nếu người lao động bước vào tuổi 55 vào năm 2021 này thì mức tối thiểu trong TKH cần có là 93.000 đô la Singapore (SGD). Với mức này thì vào tuổi 65 người lao động có thể nhận mức lương hưu khoảng 830 SGD/tháng (các mức này và liên quan đều được điều chỉnh tăng từng thời kỳ theo lạm phát).

Nếu muốn lĩnh lương hưu nhiều hơn thì người lao động phải bổ sung thêm tiền mặt và/hoặc đóng góp từ CPF của người thân vào TKH (hoặc dùng một phần giá trị nhà mua của chính phủ – khi bán/sang nhượng thì phải trả lại cho chính phủ kèm tiền lãi). Nhưng cũng chỉ có hai mức cao hơn trong TKH là 2×93.000 và 3×93.000 SGD, và ứng với đó là lương hưu cao hơn, lần lượt ở mức 1.450 và 2.110 SGD. Một cách lĩnh lương hưu cao khác là trì hoãn thời điểm lĩnh lương hưu, càng lĩnh muộn sau tuổi 65 thì lương sẽ càng cao lên.

Cách tạo, đóng góp vào tài khoản hưu trí và hưởng lương hưu như trên sẽ khắc phục được ba vấn đề mà Việt Nam đang gặp phải. Thứ nhất là chuyện năm công tác. Cứ đến tuổi, ví dụ 50, người lao động ở Việt Nam sẽ có một tài khoản hưu và phải có số dư tối thiểu là bao nhiêu đó để được hưởng lương hưu tối thiểu là bao nhiêu đó, bất kể người lao động đã công tác và/hoặc đóng bảo hiểm bao nhiêu năm, khỏi phải cộng trừ, điều chỉnh.

Thứ hai là chuyện tị nạnh lương hưu nhiều ít sẽ không còn, bởi đã đảm bảo nguyên tắc có đóng có hưởng, đóng nhiều, hưởng nhiều, và tuy có chênh lệch nhưng mức chênh lệch giữa cao nhất với thấp nhất chỉ không quá 3 lần. Thứ ba là bất bình đẳng trong cách tính lương hưu như nói ở phần đầu. Lương hưu được lĩnh sẽ tương ứng với mức đóng/có trong tài khoản hưu TKH, chứ không phụ thuộc vào cách tính trung bình mấy năm cuối hay cả đời làm việc như ở Việt Nam, và tương ứng với đó là chuyện “làm nhà nước” hay không.

Chuyển sang chuyện có được rút sớm/nhận BHXH một lần hay không. Ngoài trường hợp từ bỏ quốc tịch Singapore hoặc thẻ vĩnh trú và chuyển ra nước ngoài sống thì sẽ được rút toàn bộ CPF, Singapore cho phép người lao động được rút CPF trong mấy trường hợp sau, nhưng đều phải từ tuổi 55 trở đi: (i) nếu số tiền trong TKH bằng hoặc thấp hơn 5.000 SGD thì người lao động được rút toàn bộ số dư có trong TKH, và cần nhớ rằng mình sẽ không nhận được bất cứ khoản chi trả hưu trí nào khác; (ii) nếu số này lớn hơn 5.000 SGD nhưng ít hơn mức tối thiểu cần có để hưởng lương hưu (93.000 SGD) thì người lao động chỉ được rút 5.000 SGD khi đủ tuổi 55, sau đó đợi đến 65 tuổi thì được lĩnh một dạng tiền hưu chỉ bằng một phần lương hưu tối thiểu theo tỷ lệ bằng với tỷ lệ giữa số dư thực có trong TKH chia cho 93.000 SGD; (iii) nếu có số dư trong TKH nhiều hơn số dư tối thiểu cần có thì có thể rút ra phần chênh lệch này.

Như vậy, bằng cách không cho phép rút BHXH sớm (và rút hết), Singapore sẽ giảm thiểu được nguy cơ vỡ quỹ, cũng như phải trợ cấp nhân đạo cho người lao động vì không có lương hưu như ở Việt Nam. Đồng thời, cách làm này vẫn đảm bảo được sự linh động ở một mức độ nhất định với những trường hợp như đã đóng góp quá ít hoặc quá nhiều vào tài khoản hưu trí.

Còn nhiều điều có thể nói về BHXH của Singapore nhưng chỉ xin bổ sung thêm một điểm cuối, rằng Chính phủ Singapore cũng rất sòng phẳng, công bằng với người đóng BHXH. Mọi khoản tiền có trong TK1, TK2, TK3 và TKH đều được hưởng lãi suất, ở nhiều mức, tùy theo tài khoản và độ tuổi, từ 2,5% đến tới 6%/năm. Tiền trong TK1 có thể dùng để mua nhà (của chính phủ cung cấp; 90% dân Singapore sống ở nhà kiểu này); tiền trong TK1 và TK2 có thể dùng để đầu tư vào trái phiếu/quỹ đầu tư, tiền gửi kỳ hạn, các sản phẩm bảo hiểm kèm đầu tư; tiền trong TK3 thì dùng chi trả bảo hiểm sức khỏe và chi phí y tế… Nói cách khác, tiền đóng BHXH ở Singapore không bị “chết”, không thể sử dụng được, không được hưởng lãi như ở Việt Nam, làm nản lòng người đóng BHXH và làm tăng thêm động lực rút BHXH một lần.

Đồng thời, khi người lao động chết, mọi khoản tiền còn lại trong TKH (sau khi đã trừ phần lương hưu đã lĩnh) và TK3 sẽ được chuyển trả cho người thân theo chỉ định của người lao động. Cách này cũng làm tăng động lực đóng và duy trì BHXH ở Singapore.

Tóm lại, có nhiều điều có thể học hỏi từ cách duy trì hệ thống BHXH ở Singapore (mà bài này mới chỉ nêu sơ qua) để khắc phục các bất cập hiện nay ở Việt Nam.

Tác giả: Minh Ngọc

Nguồn: Tạp chí điện tử Kinh tế Sài gòn