

MỘT SỐ NỘI DUNG VỀ CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ Ở CANADA VÀ KHẢ NĂNG ÁP DỤNG ĐỐI VỚI VIỆT NAM

Bùi Sỹ Tuấn

Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Canada là quốc gia có lãnh thổ rộng lớn với tổng diện tích 9.093.507 km² (đứng thứ hai thế giới); Dân số 34,5 triệu người, tuổi thọ trung bình là 80,9 tuổi, 78,5 đối với nam giới; 83,1 đối với phụ nữ (số liệu thống kê năm 2008), là loại hình Nhà nước liên bang với 10 bang và 3 vùng lãnh thổ. Chính phủ Liên bang và chính quyền bang hoặc vùng lãnh thổ đều có trách nhiệm và đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện chính sách an sinh xã hội. Nhìn chung, chính sách an sinh xã hội là của liên bang, một số khác do cấp bang hoặc vùng lãnh thổ thực hiện. Về trợ giúp xã hội, mỗi bang hoặc vùng lãnh thổ có chương trình riêng của mình, nhằm trợ giúp một mức thu nhập tối thiểu cơ bản. Số tiền dựa trên thu nhập và tài sản (nếu có).

Các chương trình bảo trợ xã hội của liên bang bao gồm: (1) Bảo hiểm Việc làm áp dụng trên toàn Canada. Được đảm bảo tài chính hoàn toàn bằng khoản tiền mà người sử dụng lao động và người được bảo hiểm đã chi trả. Khoản trợ cấp thường chỉ được trả cho những người đang sống và làm việc tại Canada. Điều kiện để hưởng phụ thuộc vào số giờ làm việc được bảo hiểm và tỷ lệ thất nghiệp vùng. Các trợ cấp cũng được chi trả cho ốm đau, thai sản và cung cấp chăm sóc cho một thành viên gia đình bị bệnh nặng. (2) Trợ cấp Thuế trẻ em cho tất cả trẻ em dưới 18 tuổi. Số tiền trợ cấp hàng tháng phụ thuộc vào số trẻ em và thu nhập gia đình. Tài trợ từ thuế thu nhập liên bang. (3) Trợ cấp chăm sóc toàn diện trẻ



Người lao động ở Canada luôn yên tâm về chế độ hưu trí ưu việt của nước này.

em dành cho tất cả trẻ em dưới 6 tuổi với mức sàn tối thiểu là trên 100 USD/trẻ/tháng. Quỹ được bố trí từ nguồn dự trữ thuế thu nhập của liên bang.

Hệ thống hưu trí tại Canada: Một hệ thống đa trụ cột

Hiện nay, hệ thống lương hưu của Canada có 3 trụ cột chính sau:

Thứ nhất, Chương trình bảo hiểm hưu trí: Là chương trình bảo hiểm không đóng góp do ngân sách thuế đảm bảo và thuộc quyền quản lý của chính phủ liên bang (Cơ quan Quản trị Nhân lực và Phát triển Kỹ năng Canada). Chương trình bảo hiểm hưu trí đã giảm tỷ lệ người cao tuổi có thu nhập thấp từ 21,4% năm 1980 xuống 5,2% trong năm 2009. Mức hưởng dựa trên thời gian cư trú tại Canada và công nhận sự gắn kết và đóng góp của người đó cho xã hội.

Thứ hai, chương trình lương

hưu: Đây là chương trình đóng góp bắt buộc dựa trên thu nhập, đóng góp bao phủ các đối tượng là người lao động làm thuê và người lao động tự do. Áp dụng trên toàn Canada, ngoại trừ vùng Quebec, là vùng tự quản có Chương trình lương hưu riêng. Mục tiêu nhằm thay thế một phần thu nhập do khuyết tật, chết hoặc nghỉ hưu và cung cấp trợ cấp hưu trí, tàn tật, trẻ em và tử tuất.

Thứ ba, là các chương trình lương hưu và tiết kiệm tư với mục tiêu cung cấp các ưu đãi hỗ trợ về thuế để tiết kiệm cho người về hưu, do đó làm giảm sự phụ thuộc vào hệ thống hưu trí công. Bao gồm các chương trình hưu trí của nơi làm việc và chương trình tiết kiệm hưu trí cá nhân. Các kế hoạch hưu trí của nơi làm việc là tự nguyện đối với người sử dụng lao động nhưng nhìn chung bắt buộc cho người lao động và đóng góp của họ. Các kế hoạch tiết

kiếm hưu trí cá nhân là tự nguyện và cho phép cá nhân tiết kiệm một phần thu nhập của họ cho đến khi nghỉ hưu.

Chương trình lương hưu của Canada (Canada Pension Plan CPP) được khởi động từ năm 1966 do chính quyền cấp tỉnh và chính quyền liên bang quản lý. Quỹ được thành lập từ các khoản đóng góp của chủ sử dụng lao động, người lao động, các cá nhân tự doanh và các khoản lợi nhuận đầu tư của Quỹ CPP. Mục tiêu là nhằm thay thế một phần thu nhập bị mất do người đóng góp phải về hưu, bị tàn tật hoặc thiệt mạng; chương trình được thiết kế để bù đắp lên tới 25% mức lương trung bình khi người đóng góp về hưu. Các khoản đóng góp do Cơ quan Thu ngân Canada (Canada Revenue Agency) thu; các khoản phúc lợi do Cơ quan Phát triển kỹ năng và nguồn nhân lực Canada (Human Resources and Skills Development Canada/ Service Canada) quản lý. Hiện nay, mỗi năm có 12,7 triệu công nhân đóng góp, đạt 37 tỉ đôla và có 6,1 triệu người hưởng lương hưu tương đương 27 tỉ USD.

Về các khoản đóng góp: Tất cả người lao động làm thuê và cá nhân tự doanh trong độ tuổi từ 18-70 đều bắt buộc phải đóng góp tại Canada, ngoại trừ ở Quebec nơi cũng có một chương trình tương tự. Các khoản đóng góp được thu theo thu nhập hàng năm nếu quá 3.500 đôla (mức miễn cơ bản). Mức trần thu nhập năm phải đóng góp tương đương với khoản thu nhập trung bình hàng năm của ngành công nghiệp là 50.100 USD (mức dự kiến cho năm 2012). Mức đóng góp là 9,9% mức thu nhập phải đóng bảo hiểm (một nửa do chủ sử dụng lao động đóng, một nửa do lao động đóng; cá nhân tự doanh phải đóng toàn bộ).

Về quản lý quỹ CPP: Ban quản

lý Đầu tư quỹ lương hưu Canada (CPPIB) được thành lập như một tập đoàn Crown liên bang từ năm 1997 theo một đạo luật được Quốc hội thông qua nhằm quản lý Quỹ CPP, hoạt động được điều khiển trực tiếp bởi Chính phủ. CPPIB đầu tư vào các quan tâm tốt nhất dành cho người đóng và người hưởng để tối đa hoá các khoản lợi đầu tư dài hạn mang lại mà không chịu các rủi ro về mặt thời hạn. Quỹ dự trữ lên tới 152,3 tỉ USD (số liệu đến tháng 9/2011). Theo tính toán của cơ quan chức năng, mặc dù Canada có dân số đang bị già hoá, CPP vẫn đảm bảo tính bền vững về mặt tài chính cho 75 năm nữa với mức đóng góp 9,9% hiện nay.

Về các khoản phúc lợi bao gồm: (i) lương hưu; (ii) trợ cấp khuyết tật, trợ cấp sinh tồn; (iii) trợ cấp cho con cái, (iv) tử tuất. Các khoản phúc lợi được trả theo tháng và được điều chỉnh hàng năm vào tháng 1 với mức tăng căn cứ theo chỉ số giá tiêu dùng. Phúc lợi có thể được nhận từ bất cứ đâu trên thế giới; không có quy định hạn chế quốc tịch. Các khoản phúc lợi được quy định như sau:

Một là, lương hưu: Chỉ có người đóng góp theo quy định thì mới được hưởng; Lương hưu tương đương với 25% mức thu nhập đã điều chỉnh trong suốt quá trình đóng góp của người nhận; người từ 65 tuổi không bị giảm lương hưu; Dự kiến mức lương hưu tối đa năm 2012 là 986 USD một tháng. Cách tính toán lương hưu: Các khoảng thời gian thu nhập thấp tương đương 15% giai đoạn đóng góp (từ năm 2014 là 17%) và khoảng thời gian nuôi con đến 7 tuổi sẽ không được tính. Khoảng thời gian nhận trợ cấp khuyết tật theo CPP cũng không được tính. Cách tính lương hưu "linh hoạt", cụ thể là không giảm lương hưu ở tuổi 65 trở đi;

nếu nghỉ hưu trước 65 tuổi thì lương hưu sẽ được tính toán, điều chỉnh theo thực tế. Nếu nghỉ hưu trước tuổi 65, lương hưu sẽ bị trừ mỗi tháng nghỉ sớm là 0,5% (ví dụ: nếu nghỉ hưu lúc 60 tuổi thì bị trừ 30%); năm 2016 sẽ điều chỉnh mức giảm này lên 0,6%/tháng và mức giảm tối đa là 36% nếu nghỉ hưu ở tuổi 60. Nghỉ hưu sau 65 tuổi, lương hưu được tăng thêm 0,5%/tháng làm sau tuổi 60 (ví dụ: nếu 70 tuổi về hưu thì sẽ tăng được 30% lương); năm 2013 sẽ điều chỉnh tăng lên 0,7%/tháng và mức tăng tối đa là 42% ở độ tuổi 70.

Hai là, trợ cấp khuyết tật: Để hưởng trợ cấp khuyết tật, người hưởng phải bị khuyết tật thể chất hoặc tinh thần gồm: "Trường hợp nặng" người khuyết tật không thể thực hiện thường xuyên bất cứ công việc nào có thể tạo ra thu nhập, và "Kéo dài" là dạng khuyết tật kéo dài, không khỏi hoặc có khả năng gây tử vong. Với người bị khuyết tật tạm thời hoặc một phần thì không được nhận bất cứ khoản trợ cấp nào. Người đóng góp phải chưa đến tuổi 65; Phải có thời gian đóng góp tối thiểu 4 năm trong vòng 6 năm trước khi bị khuyết tật; hoặc đóng góp tối thiểu 3 năm trong vòng 6 năm trước khi bị khuyết tật nếu có tổng số 25 năm đóng góp trở lên. Khoản trợ cấp khuyết tật bao gồm một phần căn cứ theo thu nhập cộng thêm một phần hưởng theo mức chung và phần căn cứ theo thu nhập tương đương với 75% mức lương hưu của người hưởng (được tính như khi người đó đã đủ 65 tuổi); dự kiến năm 2012: mức chung là mức cố định tương đương với 445 USD/tháng và mức hưởng trợ cấp khuyết tật tối đa là 1.185 USD/tháng). Trợ cấp thất nghiệp được tự động chuyển thành lương hưu và được tính toán lại khi người thụ hưởng đủ 65 tuổi.

Ba là, trợ cấp cho con đối tượng hưởng trợ cấp khuyết tật: Trợ cấp hàng tháng cho trẻ em dưới 18 tuổi là con của người hưởng trợ cấp khuyết tật sẽ được trả cho cha hoặc mẹ hoặc người bảo trợ của trẻ. Nếu con người hưởng trợ cấp khuyết tật đủ 18-25 tuổi và đang đi học chính quy (toàn thời gian) thì khoản trợ cấp sẽ được trả trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng. Ước tính năm 2012, khoản trợ cấp hàng tháng tương đương 224 USD/người/tháng. Để được hưởng trợ cấp sinh tồn, gồm cả tiền tử tuất, trợ cấp cho vợ, chồng hoặc người có quan hệ hợp pháp như vợ hoặc chồng và con cái còn sống, người đã chết phải có thời gian đóng góp từ 1/3 số năm người đó phải đóng góp, khoản này được trợ cấp trong vòng ít nhất 3 năm và dài nhất là 10 năm tùy thuộc vào tuổi của người đóng góp tại thời điểm qua đời.

Trợ cấp hàng tháng cho vợ, chồng hoặc người cùng chung sống hợp pháp như vợ chồng (cùng hoặc khác giới) của người đóng góp đã qua đời; kể cả khi người vợ, chồng hoặc người cùng chung sống hợp pháp như vợ chồng với người đã khuất đã tái kết hôn hoặc chung sống hợp pháp với người khác thì họ vẫn tiếp tục được nhận khoản trợ cấp này. Nếu những người còn sống chưa đủ 65 tuổi, khoản trợ cấp sẽ bao gồm một phần căn cứ theo thu nhập của người đóng góp tương đương 37,5% mức lương hưu của người quá cố cộng với một khoản cố định ở mức chung; với những người trên 65 tuổi, khoản trợ cấp tương đương 60% mức lương hưu của người quá cố. Nếu người còn sống chưa đủ 45 tuổi, khoản trợ cấp sẽ ít hơn nếu người đó không bị khuyết tật hoặc không có trẻ em phụ thuộc; nếu dưới 35 tuổi mà không có con nhỏ phụ thuộc hoặc không

bị khuyết tật thì sẽ không được hưởng trợ cấp này. Khoản trợ cấp sinh tồn tối đa lên tới 592 USD/tháng.

Ngoài ra, chế độ này cũng quy định các khoản trợ cấp cho con nhỏ của người đóng góp đã qua đời: Trợ cấp hàng tháng được trả cho cha, mẹ hoặc người bảo trợ của trẻ dưới 18 tuổi. Nếu con người quá cố đủ 18-25 tuổi mà đang theo học chính quy tại các trường hoặc đại học thì sẽ được nhận trợ cấp trực tiếp. Mỗi con của người quá cố được hưởng 224 USD/tháng.

Bốn là, chế độ tử tuất: Trợ cấp một lần để hỗ trợ các chi phí mai táng. Được trả cho nơi chôn cất hoặc cá nhân/tổ chức chịu trách nhiệm thanh toán chi phí an táng. Khoản trợ cấp tử tuất tương đương với 6 tháng lương hưu của người quá cố và không vượt quá 2.500 USD.

Điều kiện hưởng chế độ CPP theo các hợp đồng an sinh xã hội: Căn cứ vào hợp đồng an sinh xã hội, các khoảng thời gian đóng góp chế độ của chương trình an sinh xã hội của một nước khác có thể được cộng dồn vào các khoảng thời gian đóng góp vào CPP để đảm bảo yêu cầu đóng góp tối thiểu vào quỹ CPP để được hưởng các chế độ khuyết tật, sinh tồn, con cái và tử tuất.

Một số bài học đối với Việt Nam:

Từ những kinh nghiệm nêu trên của Canada, có thể rút ra một số bài học có thể áp dụng đối với Việt Nam như sau:

Thứ nhất là độ bao phủ: Cần khẳng định chính sách bảo hiểm xã hội (đặc biệt chế độ lương hưu) là một trụ cột quan trọng trong chính sách an sinh xã hội, có độ bao phủ lớn, đảm bảo mức thu nhập cho người về hưu, vì vậy cần xác định tất cả những người trong độ tuổi lao động - từ 15 tuổi

đến 55 tuổi (đối với nữ) và 60 tuổi (đối với nam) không kể thành phần kinh tế, lao động có quan hệ lao động hay tự làm đều thuộc đối tượng bắt buộc tham gia chế độ hưu trí, tử tuất. Nhà nước cần quy định mức đóng tối thiểu để người về hưu có thu nhập bảo đảm mức sống tối thiểu. Trường hợp người trong độ tuổi lao động nhưng không đảm bảo mức đóng tối thiểu Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ đóng phần thiếu. Như vậy, thì khả năng ngân sách phải chi cho an sinh tuổi già sẽ giảm đi trong tương lai đồng thời nâng cao ý thức tham gia bảo hiểm của người trẻ, có kế hoạch chi tiêu tiết kiệm khi còn khả năng tham gia lao động để đảm bảo cuộc sống sau này khi về già.

Thứ hai, về mức hưởng, điều kiện hưởng cần quy định linh hoạt:

Cần áp dụng việc nâng mức trừ tỷ lệ hưởng lương hưu hiện nay từ 1% lên cao hơn đối với những người về hưu sớm hơn tuổi quy định, trường hợp những người nghỉ muộn hơn sẽ được hưởng mức cao. Có như vậy mới đảm bảo sự ổn định về lâu dài cho quỹ BHXH nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người tham gia đóng góp.

Thứ ba, từng bước xã hội hóa việc thực hiện chính sách lương hưu:

Tổ chức việc thu BHXH qua cơ quan thuế, ngân hàng (như hiện nay đang áp dụng thu thuế thu nhập cá nhân và thuế thu nhập doanh nghiệp) hoặc có thể áp dụng thu đến hộ gia đình như thu tiền điện, tiền nước hoặc thu các khoản phí dịch vụ khác. Đồng thời chi trả qua hệ thống cơ quan dịch vụ đảm bảo chuyển tiền lương hưu đến đối tượng thụ hưởng kịp thời và an toàn như: hệ thống bưu điện, ngân hàng, qua thẻ ATM... □