



BẢO HIỂM HỮU TRÍ PENSION



SUN LIFE VIETNAM

BẢO HIỂM HỮU TRÍ
PENSION



BIÊN SOẠN
EDITOR

***“Khách hàng Doanh Nghiệp
Corporate Account”***

Giám đốc - Tổng Biên tập: LÊ THANH HÀ
Biên tập: TRỊNH THỊ NGOAN

Số xác nhận ĐKXB: 114 - 2020/CXBIPH/113 - 01/TN,
theo QĐXB số 03/QĐ-NXBTN cấp ngày 10 tháng 01 năm 2020

MỤC LỤC

- 06 MỘT THẾ GIỚI KHÔNG BẢO HIỂM
- 10 BẢO HIỂM & NỀN KINH TẾ THẾ GIỚI
- 14 BẢO HIỂM HƯU TRÍ,
MỘT XU HƯỚNG CỦA THẾ GIỚI
- 20 THỐNG KÊ THẾ GIỚI
- 26 HOÀN THIỆN HỆ THỐNG
AN SINH XÃ HỘI Ở VIỆT NAM
- 31 BẢO HIỂM HƯU TRÍ
TẠI VIỆT NAM
- 42 HỆ THỐNG QUỸ HƯU TRÍ
TẠI VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ
GIẢI PHÁP
- 56 TIẾT KIỆM BAO NHIÊU LÀ ĐỦ?
- 62 HẠNH PHÚC LÀ GÌ?

CONTENTS

- 06 A WORLD WITHOUT INSURANCE
- 10 INSURANCE & GLOBAL ECONOMY
- 14 PENSION,
A WORLD TREND
- 20 WORLD STATISTICS
- 26 COMPLETING THE SOCIAL SECURITY
SYSTEM IN VIETNAM
- 31 PENSION INSURANCE
IN VIETNAM
- 42 PENSION FUND SYSTEM IN VIETNAM:
REALITY AND SOLUTION
- 56 HOW MUCH SAVING IS ENOUGH?
- 62 WHAT IS HAPPINESS?

MỘT THẾ GIỚI KHÔNG BẢO HIỂM

A WORLD WITHOUT INSURANCE

Bảo hiểm là một công cụ tài chính để bù đắp thiệt hại cho cá nhân trong những trường hợp không may dẫn đến mất mát về tài sản và sức khỏe. Để hiểu rõ về ý nghĩa quan trọng của ngành bảo hiểm trong nền kinh tế và ảnh hưởng đến xã hội ngày nay, hãy tưởng tượng một thế giới không có ngành bảo hiểm.

“Một thế giới không có sự bảo vệ”

Các rủi ro như thiên tai hay tai nạn xe cơ giới sẽ dẫn đến thiệt hại lớn hơn về tính mạng và tài sản. Những ngôi nhà, văn phòng, công xưởng sẽ thiếu an toàn hơn và những việc thường nhật như lái xe hoặc đặt giao hàng đến nhà, bỗng chốc trở nên rủi ro và tốn kém hơn. Ngoài ra, người lao động sẽ không được bảo vệ trước các thương tích, bệnh tật xảy ra trong quá trình công tác, dẫn đến sự thiếu hụt về thu nhập và làm gián đoạn tài chính cho nhiều gia đình ở khắp thế giới. Hơn ba trăm năm trước kể từ Thời Phục Hưng và kỷ nguyên Khám Phá, ngành bảo hiểm được xây dựng để tạo cơ hội cho những người đi trước, những người chấp nhận đối mặt với rủi ro để phát triển và tạo ra nền kinh tế hiện đại của chúng ta ngày nay. Các công ty bảo hiểm lớn trên toàn cầu đều là những nhà đầu tư quan trọng tại các quốc gia mà họ hiện diện. Nguồn vốn đầu tư từ ngành bảo hiểm là chỗ dựa cho những dự án dài hạn, cụ thể là các danh mục đầu tư của các công ty bảo hiểm chủ yếu bao gồm trái phiếu doanh nghiệp và chính phủ, giúp hỗ trợ cho sự phát triển và thịnh vượng của cộng đồng ở khắp mọi nơi. **Bảo hiểm đóng vai trò là “đơn vị bảo vệ tài chính”, một đối tác cho chính phủ, các hộ gia đình và các doanh nghiệp.**

Insurance is a financial tool to compensate for personal losses in unfortunate circumstances that result in loss of property or health. However, to understand the significance of the insurance industry in the economy and the obvious impact on today’s society, try to imagine a world without the insurance industry.

“A world without protection”

For starters, hazards like natural catastrophes or motor vehicle accidents would result in far greater losses of life and properties. Houses, companies, work environments would be less secure and things like business activities, driving or ordering delivery services will become riskier and costly. Workers might not be covered for injuries and illness that happens on the job, which would result in lost wages and financial disruption for families everywhere. The insurance industry as we know it was built to empower risk takers, those who have created our modern economy today since the Enlightenment and Age of Exploration more than three hundred years ago. Insurers everywhere are one of their nation’s largest and most important investors. Capital is vital to paying long-term projects, since insurer’s investment portfolios often include private and municipal bonds that help finance the growth and prosperity of communities everywhere. **Insurance acts as the financial “first responder”, a partner to governments, households and businesses.**



**Bảo hiểm đóng vai trò
là một đơn vị bảo vệ tài chính,
một đối tác cho chính phủ,
các hộ gia đình và
các doanh nghiệp.**

**Insurance acts as the financial “first responder”,
a partner to governments and households and
businesses.**

MỘT THẾ GIỚI KHÔNG CÓ BẢO HIỂM

A WORLD WITHOUT INSURANCE

Sở hữu tài sản sẽ tốn kém hơn nếu không có bảo hiểm

Ownership would be costly without insurance

Rủi ro có thể xảy ra với bất cứ ai và lúc nào từ những vấn đề đơn giản đến phức tạp

Risks could happen to anybody, anywhere, from simple to difficult problems

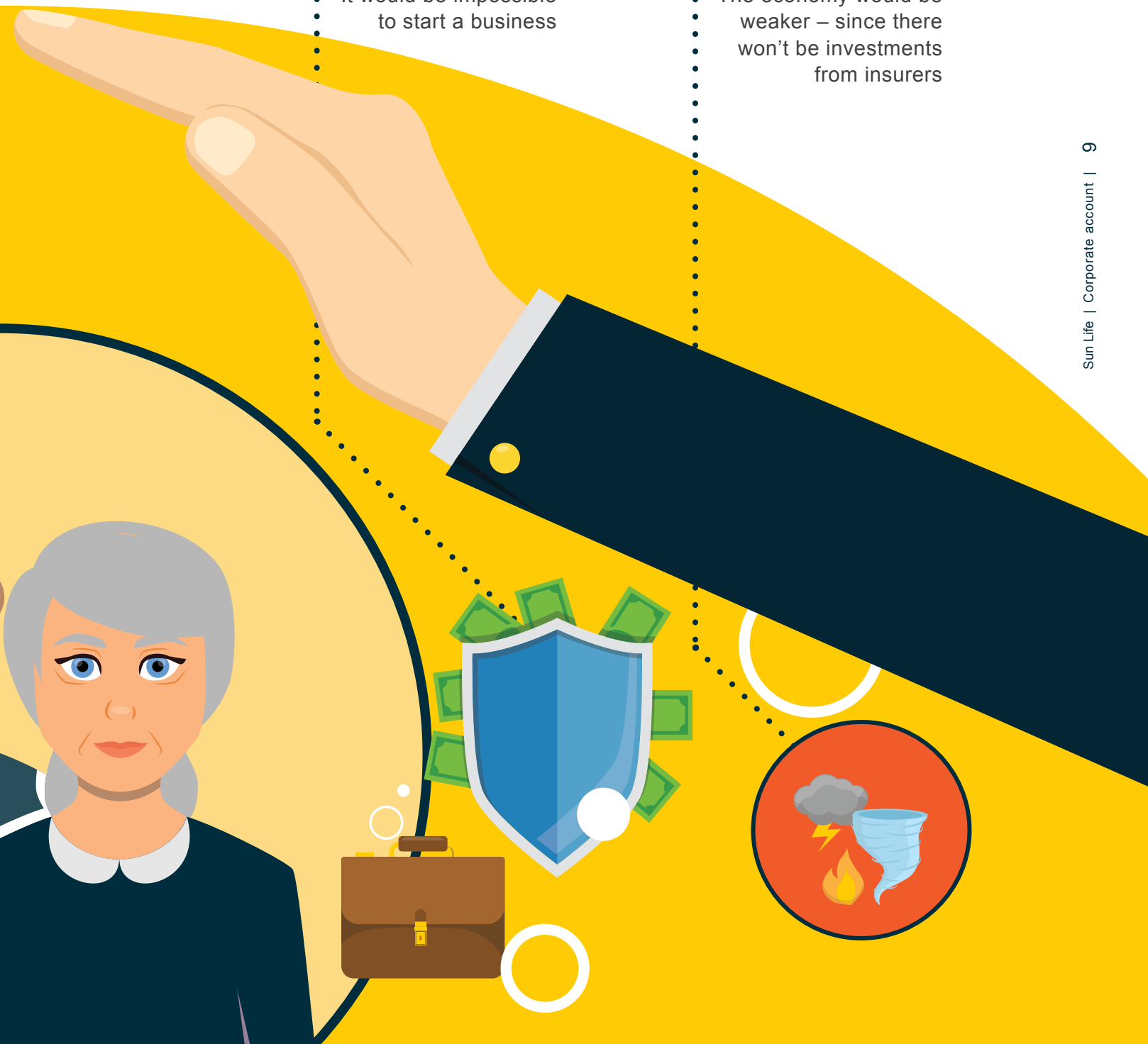


••• Khởi nghiệp sẽ càng trở nên khó khăn

••• It would be impossible to start a business

••• Nền kinh tế sẽ yếu hơn – nếu không có nguồn đầu tư từ các công ty bảo hiểm

••• The economy would be weaker – since there won't be investments from insurers



Bảo hiểm chiếm tỷ trọng lớn trong ngành dịch vụ. Nhưng ở các nước đang phát triển, tỷ lệ thâm nhập của bảo hiểm vẫn còn tương đối thấp đối với cá nhân cũng như doanh nghiệp.

Insurance is considered a key component of the service industry. However, in developing countries, insurance penetration is still relatively low for both individuals and businesses.





MỘT TRONG NHỮNG LĨNH VỰC KINH TẾ LÂU ĐỜI NHẤT

Ngành bảo hiểm là một trong những lĩnh vực kinh tế lâu đời. Hoạt động bảo hiểm đã xuất hiện cách đây gần 4000 năm với mục tiêu chính, đó là bảo vệ sức khỏe và tài sản của con người. Ngày nay, bảo hiểm là một công cụ tài chính đáng tin cậy cho các quốc gia và cá nhân, với khả năng bảo vệ rủi ro đa dạng, mọi lúc mọi nơi.

ONE OF THE OLDEST FIELDS IN THE ECONOMY

The insurance industry is one of the oldest fields of the economy. The first practice akin to insurance today appeared nearly 4000 years ago. Both had one main goal, which is to protect the health and assets of the people. Nowadays, insurance is a reliable financial tool for nations and people, to protect the insured from occurring risks.

BẢO HIỂM & NỀN KINH TẾ THẾ GIỚI

Bảo hiểm có vai trò hỗ trợ tài chính và giảm mọi nguy hiểm trong đời sống kinh tế và xã hội. Là một phạm trù kinh tế, bảo hiểm là một phần của hệ thống tài chính. Một trong những vai trò chính của bảo hiểm trong nền kinh tế là tạo ra nguồn tài chính bằng cách thu phí bảo hiểm. Những quỹ này được đầu tư trở lại vào chứng khoán và trái phiếu hoặc công cụ tài chính khác. Quá trình này làm tăng sự phát triển và sự ổn định cho nền kinh tế.

Bảo hiểm tăng tiết kiệm

Một trong những vai trò chính của bảo hiểm là khuyến khích mọi người tiết kiệm. Các khoản thanh toán phí bảo hiểm thường xuyên sẽ tạo ra một dòng đầu tư. Bảo hiểm tạo thói quen tiết kiệm tiền bằng cách trả phí bảo hiểm và người tham gia bảo hiểm sẽ nhận được số tiền gộp khi đáo hạn hợp đồng.

Bảo hiểm phân tán rủi ro

Nếu không may xảy ra tổn thất, công ty bảo hiểm sẽ phải đứng ra chi trả. Do vậy, bảo hiểm đóng vai trò phân tán rủi ro trong cuộc sống. Ngoài việc giảm thiểu rủi ro cho cá nhân thông qua chuyển dời rủi ro, bảo hiểm đóng vai trò như một phương tiện để giảm tổng rủi ro trong nền kinh tế.

Các sản phẩm bảo hiểm khác nhau sẽ bảo vệ tính mạng, tài sản và sức khỏe cho con người. Bảo hiểm cũng bảo vệ các công ty khỏi tổn thất tài chính.

Ở các nước phát triển, tỷ lệ người dân và doanh nghiệp sử dụng dịch vụ bảo hiểm rất cao và bảo hiểm được coi là thành phần chính của ngành dịch vụ. Nhưng ở các nước đang phát triển, tỷ lệ bao phủ của bảo hiểm vẫn còn tương đối thấp cả cá nhân cũng như doanh nghiệp*.





INSURANCE & GLOBAL ECONOMY

Insurance provides financial support and decreases risks in economic and daily life. As an economic category, insurance is part of the financial system. One of the main roles of insurance in the economy is to accumulate capital by collecting premiums. This capital is invested back into securities and bonds or other financial instruments. This process increases development and stability for the economy.

Insurance increases savings

One of the main roles of insurance is to encourage people to save. Regular premium payments will create an investment stream. Insurance creates a habit of saving money by paying premiums. Then, the insured would receive their account value at the maturity date.

Insurance diffuses risks

Whenever a loss occurs, it is compensated by the insurer. With this process insurance diffuses risk in social life. In addition to minimizing an individual's risk through risk transference, insurance also acts as a means to reduce the total risk in the economy.

Various insurance products protect human life, property and health; it also protects companies from financial losses.

In developed countries, the percentage of people and businesses using insurance services is very high and insurance is considered a key component of the service industry. However, in developing countries, insurance penetration is still relatively low for both individuals and businesses*.

**Deloitte, S&P*

Sun Life Vietnam

BẢO HIỂM HƯU TRÍ, MỘT XU HƯỚNG CỦA THẾ GIỚI

PENSION, A WORLD TREND



Bảo hiểm hưu trí tự nguyện là loại hình được đông đảo người lao động trên thế giới lựa chọn nhằm đảm bảo an toàn về tài chính khi hết tuổi lao động. Ngay cả ở những quốc gia có hệ thống an sinh xã hội rất tốt thì người dân cũng luôn chủ động với các kế hoạch tài chính “đa tầng” để đảm bảo cuộc sống cho mình đến cuối hành trình. Ở Mỹ, người về hưu có 3 nguồn thu nhập. Một là từ nguồn bảo hiểm hưu trí (bắt buộc) với tỷ lệ đóng là 6,2%. Hai là từ bảo hiểm hưu trí tự nguyện do doanh nghiệp tổ chức dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên và được đưa vào thỏa ước lao động hoặc hợp đồng lao động. Ba là tiết kiệm hưu trí cá nhân, được hình thành trên cơ sở người lao động mở một tài khoản riêng và đóng tiền vào. Tại Canada - một trong những quốc gia được xem là đáng sống nhất trên thế giới, hệ thống hưu trí bao gồm “ba trụ cột” gồm quỹ an sinh người cao tuổi (OAS - Old age security), kế hoạch hưu trí của Canada (CPP) và kế hoạch hưu trí Quebec (QPP), ngoài ra còn có các khoản trợ cấp tự nguyện như (Registered Retirement Savings Plan). Người về hưu ở Canada còn có tài sản bên ngoài quỹ hưu trí chính thức và mạng lưới hỗ trợ của gia đình và bạn bè. Còn tại Pháp, lương hưu cơ bản chiếm 20-25%, còn lương hưu từ hưu trí tự nguyện chiếm 55-60% nguồn thu nhập hưu trí. Từ số liệu của công ty nghiên cứu và tư vấn quốc tế Willis Towers Watson, tính đến đầu năm 2017, có 300 quỹ hưu trí lớn nhất thế giới, quản lý một lượng tiền hơn 15 nghìn tỷ USD. Trong đó, Mỹ là nước dẫn đầu về số lượng quỹ, Anh xếp thứ hai, Canada xếp thứ ba. Hiện nay, một số nước, lãnh thổ khu vực Châu Á như: Trung Quốc, Thái Lan, Hồng Kông... đều đẩy mạnh xây dựng hệ thống an sinh xã hội đa tầng góp phần mang lại các lợi ích cụ thể cho chính quyền, người lao động và người sử dụng lao động. Đối với người lao động, bảo hiểm hưu trí tự nguyện giúp cải thiện khả năng tài chính để có cuộc sống tốt hơn sau khi về hưu cũng như chủ động đối phó với các rủi ro phát sinh. Đối với doanh nghiệp, loại hình bảo hiểm này thể hiện được chính sách đãi ngộ, quan tâm tới người lao động. Việt Nam đã và đang có những động thái tích cực để đi cùng xu thế chung với quốc tế. **Có thể thấy, Mỹ, Pháp, Canada hay các nước trong khu vực Châu Á kể trên đều là những nước phát triển và có chính sách phúc lợi xã hội rất tốt nhưng người dân vẫn tham gia bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho thấy sự cần thiết của loại hình bảo hiểm này và gần như nó đã trở thành xu thế tất yếu của thế giới*.**

Voluntary pension insurance has been a popular choice among the world to ensure financial security at retirement. Even in countries with a well-developed social security system, people are still proactively engaged with the “multi-tier” security system to ensure the quality of their life until the end. In the United States, retirees have three sources of income. One is from the (compulsory) retirement insurance with a contribution rate of 6.2%. The other is from voluntary pension insurance organized by the employer based on an agreement between the parties and included in a labor agreement or employment contract. Third is personal retirement savings, which are formed based on an employee opening a separate account and contributing. In Canada - one of the most livable countries in the world, their pension system consists of the “three pillars” comprised of the elderly welfare fund (OAS - Old age security), the Canadian retirement plan (CPP) and Quebec’s retirement plan (QPP), in addition to voluntary benefits such as (Registered Retirement Savings Plan). Canadian retirees also have assets outside of their formal retirement and the support network of family and friends. In France, compulsory pensions account for 20-25%, while pensions from voluntary pensions account for 55-60% of retirement income. Data from international research and consulting firm Willis Towers Watson, show as that of early 2017, there were 300 largest pension funds around the world, managing assets that worth more than \$ 15 trillion. In particular, the United States is the leading country, the UK ranked second, and Canada ranked third. Currently, several countries in Asia, such as China, Thailand, Hong Kong... are all promoting the construction of a multi-level social security system, benefiting employees, employers and their government. For employees, voluntary pension insurance helps improve their financial ability to have a better life after retirement as well as proactively cope with the arising risks. For businesses, this type of insurance represents a remuneration policy that reflects attentiveness for employees. Vietnam has been making positive efforts to follow this international trend. **We can see that the developed countries like the United States, France, Canada or the Asian countries all have well-developed social welfare policies. Yet, people still participate in voluntary pension insurance showing its necessity and how it has become the indispensable trend of the world*.**

**Việc tập trung phát triển
một hệ thống an sinh
xã hội - hưu trí đa tầng,
cụ thể là bảo hiểm hưu trí
tự nguyện được xem là
một ưu tiên góp phần đưa
Việt Nam bắt kịp
xu thế chung trên thế giới.**

The focus on developing a multi-levels pension-social security system, namely voluntary pension insurance, is considered a priority that contributes to helping Vietnam catch up with the world trend.





Bảo hiểm hưu trí tự nguyện kết hợp giữa quyền lợi hưu trí và quyền lợi bảo hiểm rủi ro, được hoạt động theo cơ chế “đóng-hưởng”, người lao động và doanh nghiệp có thể thỏa thuận mức đóng góp để đạt được quyền lợi hưu trí sau khi nghỉ hưu theo mong muốn mà không bị ràng buộc mức đóng cố định và thời gian đóng tối thiểu. Thậm chí, đối với những người lao động không có mức lương cao hoặc bị gián đoạn do chuyển việc thì vẫn có thể nhận quyền lợi hưu trí tốt nếu tự xây dựng và đóng góp cho kế hoạch hưu trí của mình. Bên cạnh quyền lợi hưu trí, người lao động còn được nhận thêm quyền lợi bảo hiểm rủi ro trong thời hạn tích lũy giá trị tài khoản hưu trí. Tùy theo thỏa thuận giữa doanh nghiệp bảo hiểm và người lao động, quyền lợi bảo hiểm rủi ro cơ bản bao gồm quyền lợi trợ cấp mai táng và quyền lợi bảo hiểm tử vong hoặc thương tật toàn bộ vĩnh viễn. Ở Việt Nam, đa phần người lao động chỉ có lương hưu của bảo hiểm xã hội là nguồn thu nhập duy nhất khi về già. Chưa kể với những lao động tự do thì bảo hiểm hưu trí khi về già vẫn còn là một “khoảng trống” mênh mông.

Theo Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ - Trưởng Ban Chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công, năm 2017 cả nước mới chỉ đạt gần 29% (14,83 triệu) lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia BHXH, 70% (36 triệu) chưa tham gia. Điều này có nghĩa khoảng 70% người lao động không có nguồn thu nhập khi hết tuổi làm việc.

Trước thực trạng đó, Bộ Tài chính đã ban hành Thông tư số 115/2013/TT-BTC về việc hướng dẫn Bảo hiểm hưu trí và Quỹ hưu trí tự nguyện áp dụng đối với các doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ triển khai bảo hiểm hưu trí tự nguyện tại Việt Nam. Thông tư được đánh giá là cơ sở hành lang pháp lý quan trọng để các doanh nghiệp bảo hiểm phát triển loại hình bảo hiểm hưu trí tự nguyện. Sản phẩm bảo hiểm do doanh nghiệp bảo hiểm cung cấp nhằm bổ sung thu nhập cho người được bảo hiểm khi hết tuổi lao động. Doanh nghiệp sẽ nhận ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp khi mua bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho người lao động (được đưa vào chi phí khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp lên đến 36 triệu đồng/năm/người lao động, trong khi đó, người lao động sẽ được khấu trừ khoản thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân lên đến 12 triệu đồng/năm). Rõ ràng, bảo hiểm hưu trí tự nguyện đang là một trong những xu hướng đáng ghi nhận trong nỗ lực đưa ra một giải pháp tài chính lâu dài, bền vững. Và việc tập trung phát triển một hệ thống an sinh xã hội - hưu trí đa tầng, cụ thể là bảo hiểm hưu trí tự nguyện được xem là một ưu tiên góp phần đưa Việt Nam bắt kịp xu thế chung trên thế giới*.



Voluntary pension insurance, which combines pension benefit and protection benefits, is operated under a defined contribution mechanism. Employees and employer can agree on a contribution plan to receive pension benefit after retirement and it's not bound by a fixed rate or minimum contribution period. Even for employees without high salary or those switching to a new job, they can still receive their pension benefits if they continue to build and contribute to their pension plan. In addition to pension benefits, employees also receive additional protection benefits during the period of accumulating pension account value. Depending on the agreement between the insurer and the employee, the basic protection benefits include burial benefits and death or total permanent disability insurance benefits. In Vietnam, most employees only have Social insurance as the only source of income as they get older. Not to mention self-employed workers, whose pension insurance is still a big “vacancy”.

According to Deputy Prime Minister Vuong Dinh Hue - Head of the Central Steering Committee on wage, social insurance and meritorious people policy reform, in 2017, the country only reached nearly 29% (14,83 million) of the labor force in working age participating in social insurance, the other 70% (36 million) have not. This means that about 70% of workers will have no income at the end of their working age.

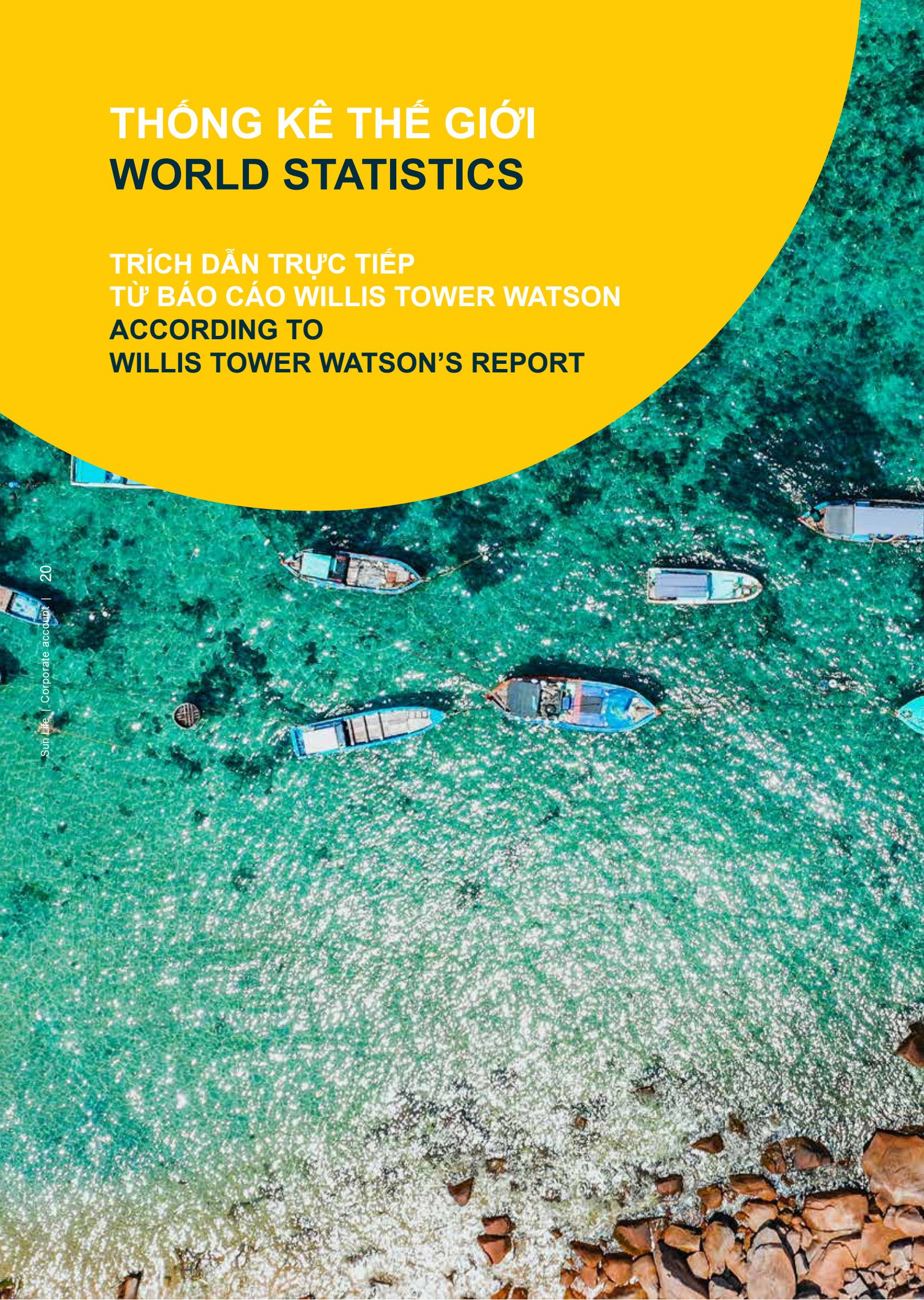
Facing this situation, the Ministry of Finance has issued Circular No. 115/2013 / TT-BTC opened

an opportunity for voluntary pension insurance to operate through life insurers. The circular is considered as an important legal basis for insurance enterprises to develop voluntary pension insurance. Insurance products are provided by insurance enterprises to supplement the income of the insured upon the expiry of the working age. Corporate income tax will be deducted when purchasing voluntary pension insurance for employees (can be deducted as business expenses up to 36 million VND / year / employee, while employees will be deducted from personal income tax of up to 12 million / year). Clearly, voluntary pension insurance is one of the most remarkable trends in an effort to provide a long-term, sustainable financial solution. The focus on developing a multi-level pension-social security system, namely voluntary pension insurance, is considered a priority that contributes to helping Vietnam catch up with the world trend*.

**Cổng thông tin Bảo hiểm xã hội Việt Nam/
Vietnam Social Insurance portal*

THỐNG KÊ THẾ GIỚI WORLD STATISTICS

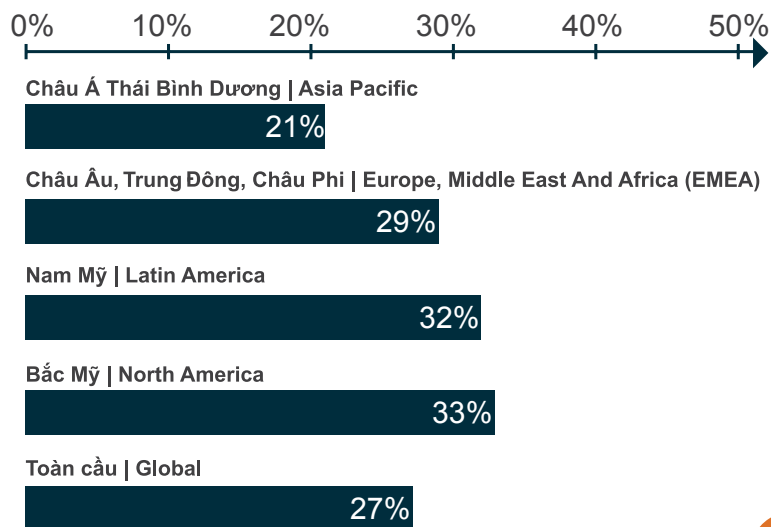
TRÍCH DẪN TRỰC TIẾP
TỪ BÁO CÁO WILLIS TOWER WATSON
ACCORDING TO
WILLIS TOWER WATSON'S REPORT





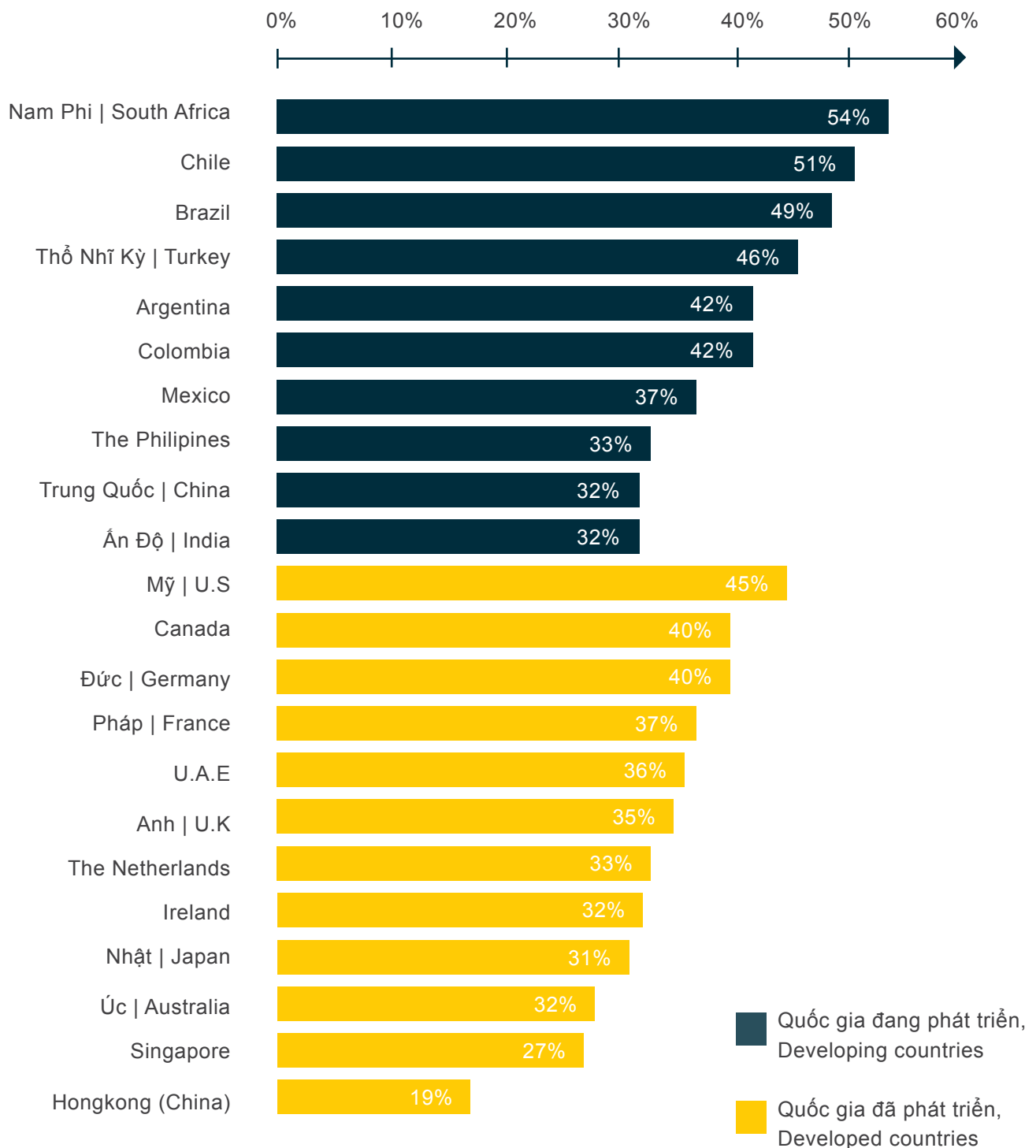
Khoảng ba trong số 10 người lao động cảm thấy lo lắng, căng thẳng nghiêm trọng hoặc trầm cảm trong vòng hai năm qua

Around three in 10 workers report severe stress, anxiety or depression within the last two years.



Một số lượng đáng kể nhân viên phải phụ thuộc vào lương để sinh sống

A substantial number of employees live paycheck to paycheck



Sức khỏe và tài chính ảnh hưởng trực tiếp đến công việc

Health and financial issues are link to engagement, absences and stress



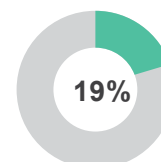
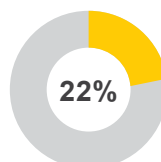
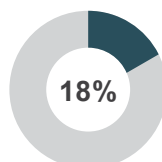
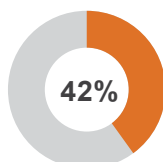
Lo lắng về tài chính và sức khỏe
Financial worries and health issues

Lo lắng về tài chính
Financial worries and no health issues

Lo lắng về sức khỏe
No financial worries and health issues

Không lo lắng về sức khỏe và tài chính
No financial worries and no health issues

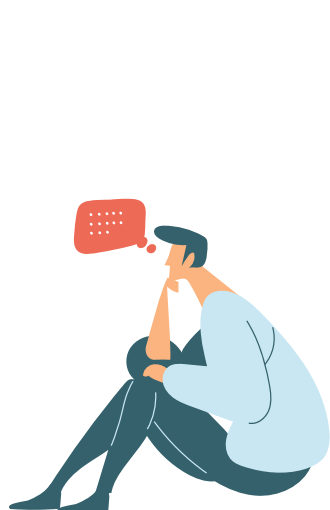
% nhân viên % of employees



Tích cực làm việc Highly engaged	25%	45%	41%	56%
Không tích cực Disengaged	35%	20%	25%	12%
Vắng mặt (Ngày) Absence (Days)	4.4	2.8	3.6	1.8
Có mặt (Ngày) Presenteeism (Days)	12.5	12	10.6	8.5
Định hướng làm việc đến tuổi 70 Plan to work past 70	31%	25%	11%	13%
Áp lực hơn trung bình hoặc cao Above-average stress or high stress	64%	49%	41%	26%
Thỏa mãn về tài chính Satisfaction with financial situation	25%	44%	56%	69%
Sống từ kỳ lương này đến kỳ lương tới Live paycheck to paycheck	52%	50%	20%	18%

Sức khỏe ảnh hưởng trực tiếp đến lao động và tác phong làm việc

Poor health is linked to absences, lower engagement and higher stress levels



Sức khỏe kém dẫn đến nghỉ việc nhiều

The number of days lost increase for those in poor health



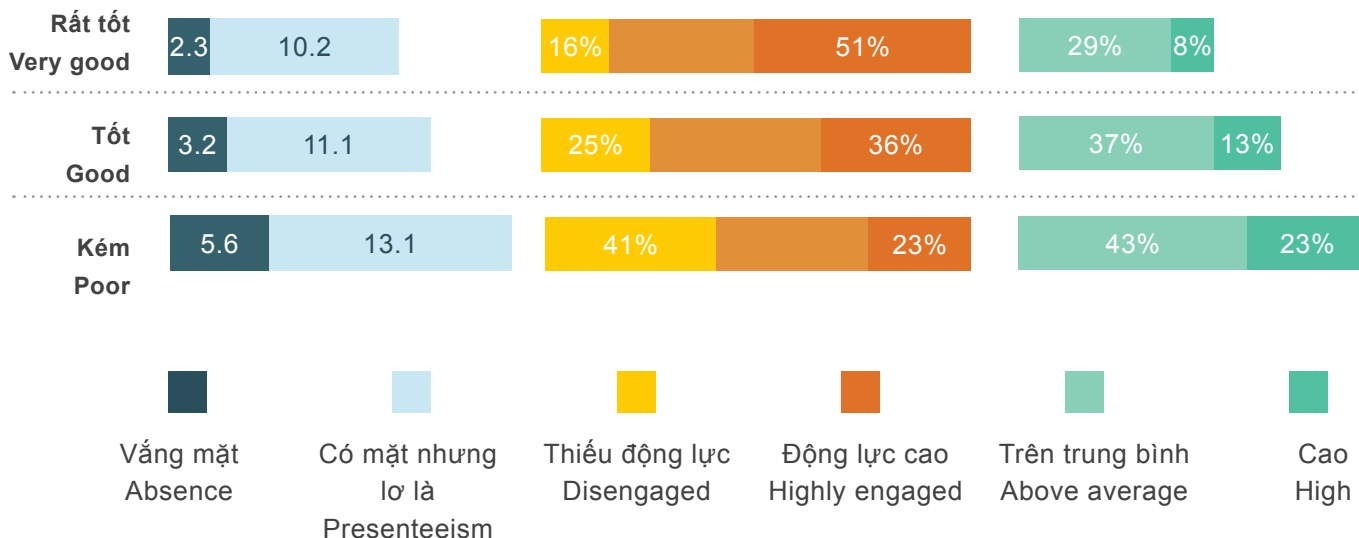
Người lao động với sức khỏe kém sẽ thiếu động lực làm việc

Workers with poor health are more than twice as likely to be disengaged



Áp lực tăng cho những trường hợp người lao động có sức khỏe kém

Stress increases for those in poor health



HOÀN THIỆN HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

COMPLETING THE SOCIAL SECURITY SYSTEM IN VIENAM

Doctor Nguyen Minh Phong



Kinh nghiệm từ các nước phát triển cho thấy, hình thức BHHTTN thông qua việc mua các sản phẩm bảo hiểm hoặc đóng góp vào Quỹ hưu trí tự nguyện là hướng đi rất đúng đắn, góp phần hỗ trợ, bổ sung thêm “trụ cột” bảo hiểm của xã hội. Đồng thời, đặt ra cơ hội mới cho mọi người tham gia vào BHHTTN, tạo điều kiện cho mọi người có được thêm những nguồn thu nhập ổn định và cao hơn trong tương lai khi đến tuổi về hưu hoặc gặp trường hợp rủi ro.

Cũng từ thực tế kinh nghiệm ở các nước phát triển trên thế giới, việc phát triển và ứng dụng thật hiệu quả tính ưu việt của mô hình bảo hiểm hưu trí tự nguyện vì mục tiêu nâng cao an sinh xã hội đặt ra nhiều cơ hội cũng như thách thức cho các DN bảo hiểm tại VN.

Hiện tại, VN đang có khoảng 10,6 triệu người tham gia bảo hiểm hưu trí bắt buộc. Vì lương hưu thấp cùng với sự bảo hộ của Nhà nước, nên lương hưu hiện nay đang gắn rất chặt với ngân sách nhà nước và quỹ bảo hiểm xã hội. Việc tăng lương hưu cùng mức với tăng lương tối thiểu chung đã tạo áp lực rất lớn cho ngân sách nhà nước và quỹ bảo hiểm xã hội. Chính áp lực này đã khiến cho quá trình cải cách tiền lương để tăng đời sống cho người lao động gặp rất nhiều khó khăn. Trong khi đó, theo điều tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2010 đối với gần 700 DN tại Hà Nội và TP HCM, có đến 70% DN được khảo sát mong muốn và sẵn

sàng tham gia quỹ hưu trí bổ sung cho người lao động. Báo cáo Thẩm tra dự án Luật bảo hiểm xã hội (sửa đổi) của Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội mới đây cũng chỉ ra rằng: Qua 7 năm thi hành Luật BHXH cho thấy, diện bao phủ của BHXH còn thấp (chiếm khoảng 20% lực lượng lao động); công thức tính lương hưu chưa hợp lý; thời gian đóng BHXH ngắn; số người nhận trợ cấp một lần tăng; mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH thấp so với thu nhập thực tế của người lao động...

**“Vì sự phát triển
của xã hội”
“For the development of society”**



As shown through developed countries, purchases of insurance or contributions to the voluntary pension fund are the proper direction for supporting and supplementing the development of a new insurance “pillar”. At the same time, it creates new opportunities for everyone to participate in pension insurance, enabling people to have a higher source of income after retirement.

Also from experience of developed countries, the development and effective application of the voluntary pension insurance model in order to improve social security poses many opportunities as well as challenges for insurance businesses in Vietnam.

Currently, Vietnam has about 10.6 million people participating in compulsory pension insurance. Retirement income is already at a low level, yet the Social insurance fund is closely tied to the state budget.

The increase in Social insurance benefits and minimum wage has put enormous pressure on the state budget and the social security fund. It's this immense pressure that makes the process of wage reform very difficult. Meanwhile, according to a survey of the Ministry of Labor, Injured Veteran and Social Affairs in 2010 for nearly 700 businesses in Hanoi and Ho Chi Minh City, up to 70% of surveyed companies want and are willing to participate in the supplementary

voluntary pension insurance for workers. The Verification Report of the Social Insurance Law (amended) of the Committee on Social Affairs of the National Assembly recently also pointed out that: After 7 years of implementation of the Law on Social Insurance, it shows that the coverage of social insurance is still low; (accounting for about 20% of the labor force) Problematic formula for social insurance benefit; inadequate accumulation period; number of people receiving one-time benefits increased; The salary level used as a basis for payment of social insurance premiums is low compared to the actual income of employees ...



Cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế thúc đẩy tự do hóa và xóa dần ranh giới giữa các thị trường LĐ, xuất hiện nhiều nghề nghiệp và cơ hội việc làm mới, cũng như làm gia tăng xu hướng “nhảy việc”, dịch chuyển chỗ làm nhiều hơn. Sự hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) từ cuối năm 2015 đã cho phép LĐ có bằng cấp thuộc 8 ngành nghề (kiểm toán, kiến trúc, kỹ sư, bác sĩ, điều tra viên, du lịch...) được dịch chuyển tự do trong khối ASEAN. Theo hãng kiểm toán Deloitte, đến năm 2020, mỗi LĐ sẽ trải qua trung bình 7 - 10 công ty, với các ngành nghề khác nhau trong suốt sự nghiệp của họ.

Xu hướng dịch chuyển việc làm về các địa bàn, trung tâm công nghệ cao khiến lợi thế cạnh tranh ngày càng thuộc về những DN và quốc gia nào sở hữu những LĐ chất lượng cao, nhất là người tài. Đồng thời, cuộc chiến cạnh tranh thu hút và giữ chân người tài giữa các doanh nghiệp, không phân biệt quy mô và tính chất sở hữu, cũng sẽ gia tăng áp lực.

Còn theo báo cáo khảo sát xu hướng nhân tài 2017 của Mercer và theo Hội đồng thẩm định giải thưởng Vietnam HR Awards 2018, thì sự thành công của một doanh nghiệp hiện đại 4.0 ngày càng tùy thuộc vào sự thành công trong xây dựng văn hóa doanh nghiệp, với 3 điểm nhấn: Đáp ứng tư duy “Tôi/Chúng tôi khác biệt” đặc trưng cho thế hệ LĐ thời đại công nghiệp

4.0; Khả năng định vị và phát hiện nhân tài phù hợp trong một thị trường LĐ luôn khát nhân tài như Việt Nam; Tạo tiếng nói chung ở góc độ số hóa cách tư duy và xử lý công việc.

Những yếu tố trên cho thấy, việc tìm kiếm nhân tài trên thị trường lao động hiện nay khó có sự đột phá về chất lượng đã, đang và sẽ tiếp tục là nhiệm vụ nóng bỏng bảo đảm sự thành công cả trước mắt và lâu dài của DN.

Đồng thời, việc hứa hẹn đóng bảo hiểm hưu trí cho người LĐ trong bối cảnh tỷ lệ người LĐ có bảo hiểm còn thấp như ở Việt Nam tiếp tục là “chiến lược” và lợi thế để DN chiến thắng trong cuộc chiến “tìm người tài” của thời đại công nghiệp 4.0.



The 4.0 Industrial Revolution and international integration promote the liberalization and gradual demarcation of labor markets, new occupations and new job opportunities, as well as an increasing the trend of “job hopping”, work transition and more. The formation of the ASEAN Economic Community (AEC) since the end of 2015 has allowed labor to diversify into 8 occupations (audit, architecture, engineer, doctor, investigator, tourism ...).which are free to transition within ASEAN. According to Deloitte, each worker will experience an average of 7 - 10 companies by 2020, with different industries throughout their careers.

The trend of moving jobs to technologically advanced locations and city centers causing the competitive advantage to shift more and more towards businesses and countries that have high-quality labor, especially talented individuals. At the same time, the competition to attract and retain talent among businesses, regardless of size and ownership, will also increase pressure.

According to the Mercer Talent Trends Survey 2017 and according to the Vietnam HR Awards 2018 Appraisal Council, the success of a modern 4.0 business is increasingly dependent on the success of building a corporate culture with characteristics like: the philosophy “I am/ We are different” a typical mindset for the industrial

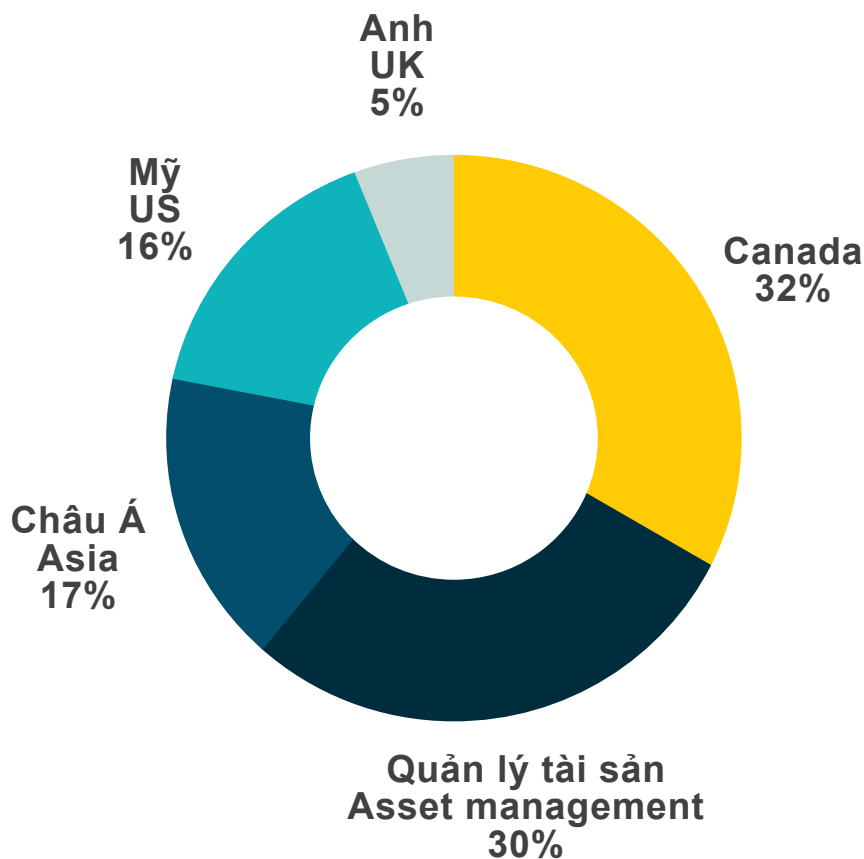
generation 4.0; the ability to locate and detect suitable talents in a labor market; creating a common voice from a digital perspective on how to think and handle tasks.

These factors show that finding talent and recruiting in the labor market today is still a work in progress, and will be a development goal for businesses in the short and long term.

At the same time, the promise of paying for worker’s voluntary pension insurance premiums, while there is still a low insurance coverage in Vietnam, will continue to be the “tactic” and advantages for businesses to win the “head-hunting” battle for talents of the 4.0 revolution.

MỤC TIÊU CỦA CHÚNG TÔI LÀ TRỞ THÀNH CÔNG TY BẢO HIỂM VÀ QUẢN LÝ TÀI SẢN TỐT NHẤT TRÊN TOÀN CẦU

OUR GOAL IS TO BE ONE OF THE BEST INSURANCE
AND ASSET MANAGEMENT COMPANIES GLOBALLY



THU NHẬP THEO NHÓM KINH DOANH
NET INCOME BY BUSINESS GROUP

37.000

**NHÂN VIÊN
EMPLOYEES**

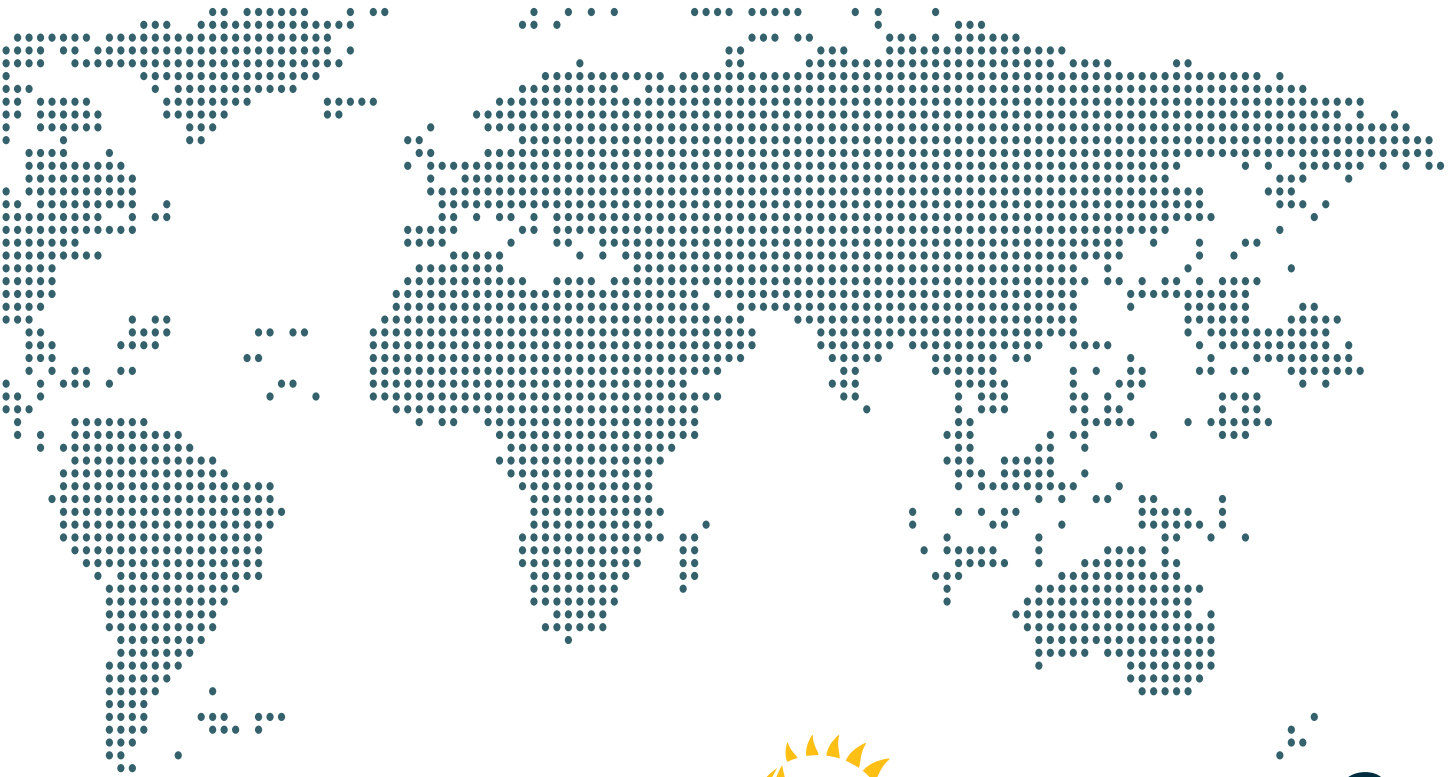


112.800

**CÓ VẤN TÀI CHÍNH
ADVISORS**



**VĂN PHÒNG TẠI 26
QUỐC GIA
OFFICES IN 26
COUNTRIES**



Sun Life

\$ 16.000.000.000

Bồi thường và chi trả quyền lợi trong năm 2018

Claims & benefits paid in 2018



\$ 1,063,000,000,000

Tài sản thuộc quyền quản lý

Assets under management

BẢO HIỂM HƯU TRÍ TẠI VIỆT NAM

PENSION INSURANCE IN VIETNAM

**“Phúc lợi nhân viên đóng
vai trò quan trọng trong việc
giữ chân nhân tài”**

**“Job benefits plays an important role in retaining
the best talent within the organization”**





Sau hơn 6 năm triển khai Thông tư 115/2013/TT-BTC hướng dẫn Bảo hiểm hưu trí và Quỹ hưu trí tự nguyện, bên cạnh một số doanh nghiệp còn khá cẩn trọng theo dõi chính sách đi vào thực tế và phát huy tác dụng như thế nào thì cũng có rất nhiều doanh nghiệp mạnh dạn tiên phong áp dụng bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho người lao động, giúp hàng ngàn người lao động đang được nhận quyền lợi hưu trí từ chương trình này. Theo thống kê từ các công ty bảo hiểm, năm 2019 đã có khoảng hơn 100 tập đoàn, tổng công ty, công ty cổ phần, công ty TNHH, doanh nghiệp nước ngoài... tham gia bảo hiểm hưu trí và tương ứng khoảng 60 nghìn người lao động đang hưởng quyền lợi từ chương trình.

Vậy lý do vì sao các doanh nghiệp đã tìm hiểu và lựa chọn sản phẩm này cho người lao động? Từ góc nhìn của doanh nghiệp, những người hoạch định chính sách nhân sự, bảo hiểm hưu trí tự nguyện có những lợi ích gì với doanh nghiệp và người lao động?

After nearly 6 years of implementing Circular 115/2013 / TT-BTC guiding pension insurance and voluntary pension insurance fund, while many businesses are still cautiously following this movement, some have successfully experimented with providing voluntary pension insurance to their employees, helping thousands of workers receive their retirement benefits from this program. According to statistics from insurance companies, in 2019, there were more than 100 corporations, from joint-stock companies, private companies, to foreign enterprises with about 60,000 employees participating in pension insurance.

So why have businesses spacing adopted and choose this product for their employees? From the perspective of business owners, and planners what are the benefits of voluntary pension insurance for employers and employees?



T

Thứ nhất, các doanh nghiệp đã nhanh chóng nắm bắt những quy định pháp lý liên quan về bảo hiểm hưu trí và lợi ích thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập cá nhân.

Ngoài những quy định pháp lý chung về bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm hưu trí được sự hướng dẫn, quy định cụ thể của Thông tư 115/2013/TT-BTC, trong đó bao gồm các quy định về sản phẩm, hình thức đóng phí, quyền lợi doanh nghiệp và người lao động được hưởng từ chương trình, trách nhiệm của doanh nghiệp bảo hiểm trong việc quản lý quỹ hưu trí...Đồng thời, doanh nghiệp được khấu trừ thu nhập chịu thuế khi mua bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm hưu trí cho người lao động lên tới 3 triệu/ người/ tháng. Đặc biệt, định hướng của Đại hội Trung ương 7 khóa XII càng khẳng định rõ hơn vị trí của bảo hiểm hưu trí trong việc bổ sung, hoàn thiện chế độ hưu trí cho người lao động trước xu thế già hóa dân số hiện nay. Các doanh nghiệp đã sớm nhìn nhận và vận dụng bảo hiểm hưu trí tự nguyện như một gói phúc lợi hấp dẫn nhằm thu hút và giữ chân người lao động.

Firstly, several businesses have quickly grasped the legal aspects of pension insurance and its benefits for corporate income tax and personal income tax.

In addition to the general legal provisions of life insurance, pension insurance is guided by the specific provisions of Circular 115/2013 / TT-BTC, which includes provisions on products, premium contribution, employer's benefits and employee benefits from pension program and insurer's responsibility over fund management ... At the same time, businesses are entitled to deduct taxable income when buying life insurance, pension insurance for employees up to 3 million/ person/ month. In particular, guidance of the 7th General Assembly of the 12th XII affirms the position of pension insurance in supplementing and completing the pension regime for employees in the face of the current aging population. Businesses have recognized and applied voluntary pension insurance as part of an attractive benefit package to attract and retain workers.





Thứ hai, doanh nghiệp không chỉ quan tâm đến đời sống của người lao động trong thời gian công tác mà cả trong giai đoạn hưu trí. Trong giai đoạn đang làm việc cho doanh nghiệp, người lao động được hưởng lương và chế độ phúc lợi của doanh nghiệp, đảm bảo cuộc sống và yên tâm công tác. Tuy nhiên, sau thời gian dài cống hiến, phần lớn người lao động đối mặt với thực tế nhu cầu tài chính vẫn tiếp tục gia tăng: chi phí y tế, chăm sóc sức khỏe tăng cao, chi phí sinh hoạt điều chỉnh theo thời giá... Nếu chỉ dựa vào thu nhập từ lương hưu với mức cố định sẽ khó có thể có một giai đoạn hưu trí thanh thoi, an nhàn. Do đó, khi doanh nghiệp thực sự thấu hiểu và quan tâm chăm lo cho người lao động, họ sẽ lựa chọn bảo hiểm hưu trí tự nguyện để gia tăng mức lương hưu cho người lao động. Một điểm đáng lưu ý là người lao động được chủ động xây dựng và xác định mức hưởng quyền lợi hưu trí dựa trên nguyên tắc “đóng-hưởng” nên có thể tham gia đóng góp cùng doanh nghiệp nhằm tăng thêm quyền lợi hưu trí bên cạnh lương hưu từ bảo hiểm xã hội.

Secondly, employers are not only interested in the lives of workers during their tenures but also in retirement. During the period of contributing for employers, employees are entitled to salary and other benefits, ensuring their peaceful work life. However, after a long service to employer, the majority of workers face ever rising financial needs like: higher medical, healthcare cost and inflation...if these higher costs are passed to pensioners relying solely on income from social insurance, it is difficult to have a comfortable retirement. Therefore, when businesses really understand and

care for employees, they will choose voluntary pension insurance to increase their employee benefits. A point worth noting is that employees are allowed to determine their pension entitlement based on the principle of “defined contribution”, giving them the ability to co-contribute with their employer to increase pension benefits.

3

Thứ ba, doanh nghiệp đã sớm nhìn nhận và vận dụng bảo hiểm hưu trí tự nguyện là một gói phúc lợi hấp dẫn nhằm thu hút và giữ chân người lao động. Trước xu thế cạnh tranh của thị trường nhân sự cấp cao, chuyên viên có tay nghề cao như hiện nay, chủ doanh nghiệp luôn đưa ra yêu cầu để bộ phận nhân sự của họ thiết kế được những gói phúc lợi hấp dẫn, thu hút người lao động. Qua khảo sát thị trường lao động, trong các yếu tố để người lao động lựa chọn nơi làm việc thì chính sách nhân sự của doanh nghiệp là nhân tố hàng đầu. Trong đó bao gồm lương và phúc lợi. Một chế độ phúc lợi cạnh tranh dựa trên các yếu tố gồm tổng giá trị phúc lợi, độ dài thời gian áp dụng chế độ và hình thức phúc lợi.

Thirdly, businesses have recognized and applied voluntary pension insurance as an attractive benefit package to recruit and retain employees. Facing the competitive trend of head hunting for skilled professionals today, business owners always require the HR department to design attractive benefits packages to recruit talents. According to the labor market survey, among the factors for employees to choose workplaces, employee benefits policy is the leading factor. This includes wages and additional benefits. A competitive employee benefit is based on the total value of benefits, the length of coverage, and its utility.





HỆ THỐNG QUỸ HƯU TRÍ TẠI VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

PENSION FUND SYSTEM IN VIETNAM: REALITY AND SOLUTION

Ms Lai Thi Thanh Loan

Vẫn còn tồn tại một số khó khăn trong hoạt động cũng như cần có giải pháp phát triển thêm các quỹ hưu trí bổ sung, tự nguyện để giảm gánh nặng tài chính cho quỹ BHXH.

There are still some difficulties in operations as well as solutions for developing additional voluntary pension funds to reduce the financial burden on the social insurance fund.



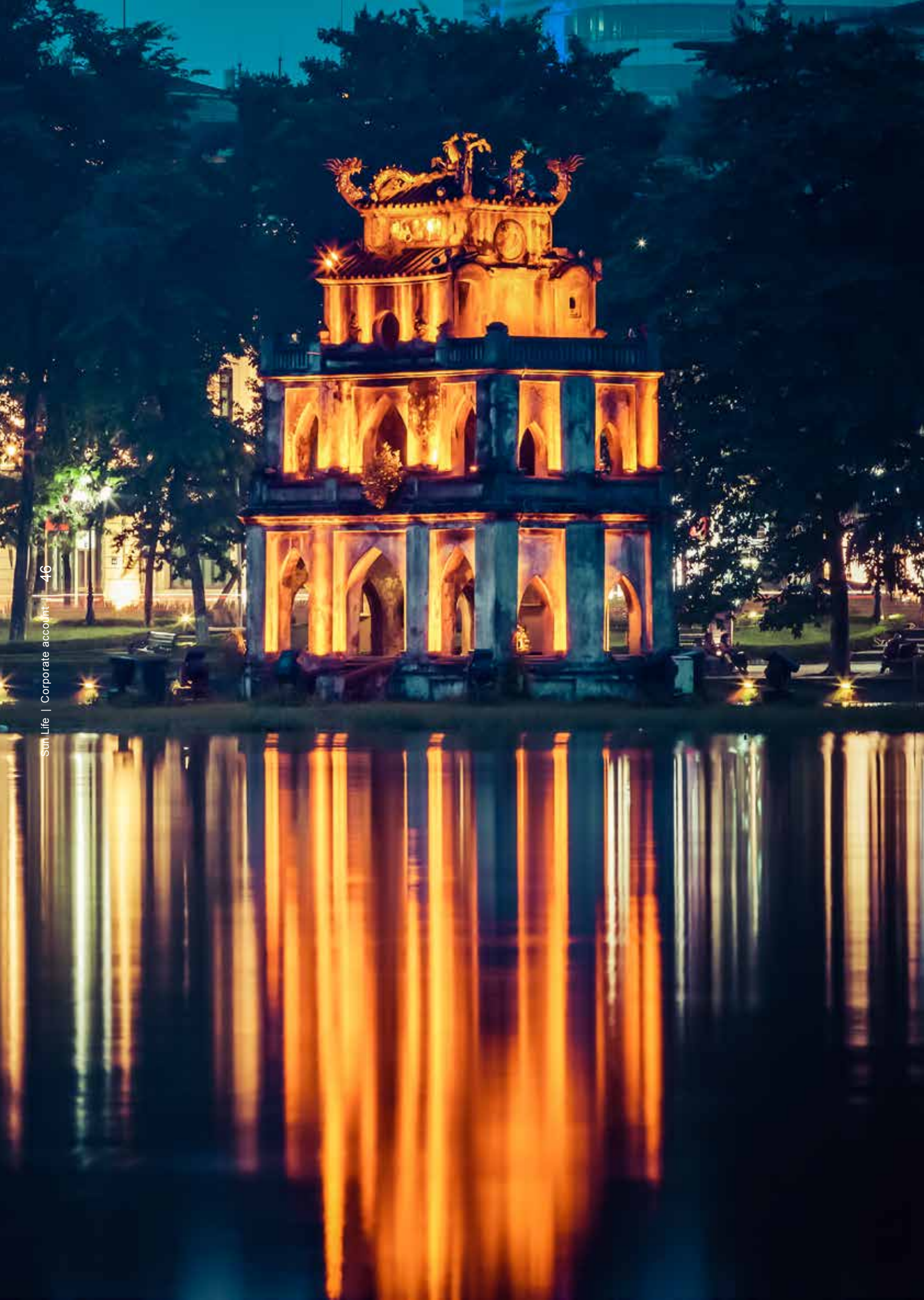
THỰC TRẠNG HỆ THỐNG QUỸ HƯU TRÍ VIỆT NAM HIỆN NAY

Hiện nay, hệ thống Quỹ hưu trí Việt Nam đang phát triển dần theo mô hình đa tầng với 3 trụ cột chính. Trong đó, quỹ hưu trí bắt buộc (trụ cột I) chính là BHXH đang đóng vai trò quan trọng nhất. Quỹ hưu trí tự nguyện (trụ cột III) đang từng bước phát triển, nhưng vẫn còn rất nhỏ bé. Trong phần này, bài viết sẽ tập trung vào phân tích thực trạng và những khó khăn, vướng mắc của từng loại quỹ tại Việt Nam.

CURRENT STATUS OF VIETNAMESE PENSION FUND SYSTEM

Currently, the Vietnamese Pension system is developing gradually into a multi-level model with 3 main pillars. In particular, the compulsory retirement fund (pillar 1) which is social insurance plays the most important role. Voluntary pension funds (pillar III) are gradually growing, but still considerably small. In this section, the paper will focus on analyzing the current function and difficulties of each type of funds in Vietnam.





THỰC TRẠNG QUỸ BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

Từ khi hình thành (1962) đến nay, BHXH Việt Nam được vận hành theo cơ chế PAYG (Chi tiêu tùy khả năng) với mức hưởng lợi dựa trên thu nhập (DB). Điểm tích cực của mô hình đã được phát huy trong bối cảnh của Việt Nam thời gian qua. Bởi vì, chính sách kế hoạch hóa gia đình khiến tỷ lệ trẻ em trong tổng dân số giảm nhiều, đồng thời, tỷ lệ nhóm dân số “trong độ tuổi lao động” tăng nhanh. Nếu năm 1979, nhóm này chỉ chiếm 53% tổng dân số, thì đến năm 2007 đã đạt được “cơ cấu dân số vàng” (với trên 66% dân số trong độ tuổi lao động) và dự kiến kéo dài khoảng 40 năm. Nhờ đó, những người đã nghỉ hưu sẽ nhận được mức lương hưu tốt hơn nhờ đóng góp từ những người tham gia lao động hiện tại. Đồng thời, với cơ cấu dân số này, Quỹ BHXH được duy trì tốt trong thời gian qua. Đến cuối năm 2017, số dư lũy kế của quỹ BHXH hiện gần 610.000 tỉ đồng (tương đương 27 tỉ USD, 3% GDP), trong đó khoảng 90% số dư của Quỹ BHXH là trái phiếu chính phủ. Lợi nhuận đầu tư trong giai đoạn 2013-2017 đạt gần 150.000 tỉ đồng, riêng năm 2017 lãi đầu tư đạt 37.500 tỉ đồng, tăng gấp 2 lần so với năm 2012 (gần 19.000 tỉ đồng). Tỷ lệ tiền lãi thu được tính trên số dư nợ đầu tư bình quân đạt 7,25%. Tuy nhiên, mô hình này sẽ bị mất ổn định về mặt tài chính dài hạn do tác động của sự già hóa dân số, sự bất công bằng giữa các thế hệ người lao động trong tương lai phải đóng góp nhiều hơn mới có thể trang trải chi phí cho những người hưởng lợi hiện tại. Theo tính toán của World Bank, số lượng người hưởng lợi tính trên mỗi người đóng góp sẽ tăng nhanh chóng, từ mức 0,11 vào năm 2012 lên tới khoảng 0,50 vào năm 2050. Theo tính toán của BHXH, từ năm 2024 trở đi, ngoài số thu trong năm, phải trích sử dụng thêm tiền cân đối dương của các năm trước mới đảm bảo đủ chi. Đến năm 2037, số thu BHXH trong năm và số tồn tích bắt đầu không đảm bảo khả năng chi trả.

STATUS OF VIETNAMESE SOCIAL INSURANCE FUND

Since its establishment (1962), Vietnamese Social Insurance has been operating under the PAYG (pay-as-you-go) mechanism with income-based benefit (Defined Benefit). This model have been productive in the case of Vietnam. Due to family planning regulations, the percentage of children in the total population has decreased significantly and the proportion of the population in “working age” has increased rapidly. In 1979, this group accounted for only 53% of the total population, by 2007, Vietnam achieved the “golden population structure” (with over 66% of the population at working age, which is expected to last about 40 years). As a result, future retirees will receive better benefits thanks to contributions from current labor participants. At the same time, with this population structure, the social insurance fund has been well maintained in recent years. By the end of 2017, the accumulated social insurance fund’s asset was nearly 610,000 billion dong (equivalent to 27 billion USD, 3% of GDP), of which about 90% of social insurance fund’s balance is government bonds. In the period between 2013-2017 investment profit reached nearly 150,000 billion VND, in 2017, investment profit reached 37,500 billion VND, which increased twice as much as 2012 (nearly 19,000 billion VND). Average on the Return on Assets (ROA) reached 7.25%. However, this current model will suffer from long-term financial instability due to the aging population and inequality between generations, forcing future workers to contribute more in order to cover for retiring groups. According to the World Bank’s calculation, the number of beneficiaries per contributor will increase rapidly, from 0.11 in 2012 to about 0.50 in 2050. According to social insurance projections, from 2024 onwards, in addition to annual earnings, fund assets will have to be spent to meet obligations. By 2037, the social insurance fund will be insolvent.

MẶT KHÁC, QUÁ TRÌNH VẬN HÀNH BHXH THEO HỆ THỐNG HƯU TRÍ PAYG CÓ MỨC HƯỞNG DỰA TRÊN THU NHẬP CŨNG GẶP NHIỀU KHÓ KHĂN, CỤ THỂ:

Thứ nhất, tỷ lệ người tham gia thấp. Mức độ bao phủ của hệ thống BHXH mới chiếm khoảng 80% số người thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc và 20% lực lượng lao động. Theo tổ chức Lao động quốc tế (ILO), có khoảng 8,3 triệu người trong số 10,1 triệu người cao tuổi ở Việt Nam không được nhận hưu trí vào năm 2017, chiếm tới 83% số người trong độ tuổi hơn 60 tuổi. Theo thống kê, năm 2016 có 26% nam giới trong độ tuổi từ 65 trở lên được hưởng lương hưu, nhưng đối với phụ nữ chỉ đạt tỉ lệ 12%. Đến cuối năm 2017, tổng số người tham gia BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện đạt 13,8 triệu người, chiếm 25% lực lượng lao động. Đây là tỷ lệ khá thấp về diện bao phủ, chưa đạt được sự kỳ vọng của chính sách và còn một khoảng cách rất xa so với mục tiêu Nghị quyết số 21-NQ/TW của Bộ Chính trị đặt ra là đến năm 2020 có 50% lực lượng lao động tham gia BHXH.





**ADDITIONALLY,
THE CURRENT SOCIAL
INSURANCE SYSTEM
OF PAYG (PAY-AS-YOU-
GO) WITH DB (DEFINED
BENEFITS) ALSO FACES
OTHER DIFFICULTIES.
SPECIFICALLY:**

Firstly, the participation rate is low. The coverage of social insurance system accounts for about 80% of people who are subject to compulsory social insurance and only 20% of

the labor force. According to the International Labor Organization (ILO), about 8.3 million of 10.1 million elderly people in Vietnam had no pension in 2017, accounting for 83% of people aged over 60-year-old. According to statistics, in 2016, 26% of men aged 65 and older received their benefits, but only 12% for women. By the end of 2017, the total number of people participating in compulsory social insurance and voluntary social insurance reached 13.8 million, accounting for 25% of the labor force. This is still a relatively low percentage in terms of coverage, which hasn't met the expectation of the policy and is still a great distance from the goal of the Politburo Resolution No. 21-NQ/TW set by 2020, aiming at 50% of the labor force participating in social insurance.



Thứ hai, thời gian hưởng bảo hiểm dài so với thời gian đóng bảo hiểm. Tuổi thọ bình quân ngày càng tăng làm cho thời gian hưởng hưu trí thực tế đang có xu hướng dài hơn. Số liệu thống kê năm 2014, tuổi thọ bình quân của người nghỉ hưu chết là 73,08 tuổi, như vậy, thời gian hưởng lương hưu bình quân là gần 20 năm. Còn theo dự báo của Liên Hợp quốc, thời gian hưởng lương hưu sẽ tiếp tục tăng bởi vì tuổi thọ trung bình vào năm 2050 sẽ là 80,4 trong đó nữ là 82,5 tuổi, nam là 78,2 tuổi, tương đương với tuổi thọ dân số Châu Âu – Châu Mỹ hiện nay. Trong khi đó tuổi nghỉ hưu được quy định ở mức thấp so với tuổi thọ. Cụ thể là nam 60 tuổi và nữ 55 tuổi, so với quy định tại các nước OECD là 65 tuổi với cả nam lẫn nữ. Thậm chí, ở một số quốc gia như Mexico, Hàn Quốc, Chile, Nhật Bản, New Zealand, Thụy Sĩ, Thụy Điển... tuổi nghỉ hưu thực tế cao hơn tuổi nghỉ hưu theo quy định do tuổi thọ tăng cao, sức khỏe của người lao

động được cải thiện và nhu cầu tăng thu nhập sau khi nghỉ hưu. Nhưng Việt Nam lại là trường hợp ngược lại. Theo thống kê của BHXH vào năm 2012, tuổi nghỉ hưu thực tế bình quân thấp hơn mức quy định, chỉ đạt 54,17 tuổi. Trong đó, tuổi nghỉ của nam là 55,61 tuổi (thấp hơn gần 4,4 tuổi) và nữ là 52,56 tuổi (thấp hơn 2,44 tuổi); trên 50% người lao động nghỉ hưu sớm trước tuổi quy định.

Thứ ba, mức hưởng lương hưu cao so với mức đóng. Hiện nay, quỹ BHXH đang phải đối mặt với nguy cơ bội chi do tác động từ việc điều chỉnh lương hưu và trợ cấp BHXH của Chính phủ. Với đặc điểm hệ thống quỹ hưu trí mang tính đơn lẻ, lương hưu hiện nay là khoản thu nhập duy nhất đối với đa số người nghỉ hưu. Do đó, khi thu nhập bình quân của người lao động đang tăng nhanh, thu nhập lương hưu được chỉnh theo tỷ lệ tăng của lương tối thiểu (lương của khu vực công) để đảm bảo mức

sống cho người nghỉ hưu, góp phần đảm bảo chính sách an sinh xã hội. Nhưng mặt khác, chính điều này gây áp lực lớn đến khả năng chi trả của hệ thống BHXH trong thời gian tới.

Như vậy, mô hình quỹ BHXH tại Việt Nam trong thời gian qua đã phát huy được lợi thế của cơ cấu dân số trẻ, góp phần phân phối lại thu nhập, chia sẻ gánh nặng cho xã hội. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số khó khăn trong hoạt động cũng như cần có giải pháp phát triển thêm các quỹ hưu trí bổ sung, tự nguyện để giảm gánh nặng tài chính cho quỹ BHXH.



Secondly, the settlement term is longer than the accumulation term. The increasing average life expectancy makes the period of settlement tend to be longer. According to statistics from 2014, the average life expectancy of retired pensioners is 73.08 years old, thus, the average settlement period is nearly 20 years. According to the UN, the pension period will continue to increase because the average life expectancy in 2050 will be 80.4, where the female will be 82.5 years old and the male will be 78.2 years old. Similar to life expectancy of Europe - America today. Meanwhile retirement age is set at a low level compared to life expectancy. Specifically, 60 years old for men and 55 years old for women, compared with the OECD regulations of 65 years for both men and women. Even in some countries such as Mexico, South Korea, Chile, Japan, New Zealand, Switzerland, Sweden ... the actual retirement age is higher than the prescribed retirement age due to the increased life

expectancy, and health of employees as well as the need to supplement income after retirement. However, Vietnam is the opposite case. According to the statistics of social insurance in 2012, the actual retirement age is lower than the prescribed level, reaching only 54.17 years old. In particular, 55.61 years old for men (4.4 years lower) and 52.56 years old for women (2.44 years lower); over 50% of employees retire early before the prescribed age.

Third, the level of pension entitlement is high compared to the contribution rate. Currently, the social insurance fund is facing the risk of overspending due to the impact of the government's adjustment for social insurance. With the characteristics of a single fund system, social insurance would be the only income for most pensioners. Therefore, when the average income of workers is increasing rapidly, retirement income is also adjusted according to the rate of increase of the minimum wage

(public sector salary) to ensure the living standard for retirees, contributing to Social security policy. But on the other hand, this has put great pressure on the social insurance's ability to pay in the near future.

Thus, the model of social insurance fund in Vietnam in recent years has taken advantage of a young population structure, contributing to the income redistribution and sharing the burden for society. However, there are still some difficulties in its operation as well as solutions for developing additional voluntary and voluntary retirement funds to reduce the financial burden on the social insurance fund.

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN QUỸ HƯU TRÍ TỰ NGUYỆN

Hiện nay, hệ thống hưu trí tự nguyện đang được đẩy mạnh phát triển trên thế giới góp phần mang lại các lợi ích cụ thể cho chính quyền, người lao động và người sử dụng lao động. Đối với người lao động, bảo hiểm hưu trí tự nguyện giúp cải thiện khả năng tài chính để có cuộc sống tốt hơn sau khi về hưu cũng như chủ động đối phó với các rủi ro phát sinh. Đối với doanh nghiệp, loại hình bảo hiểm này thể hiện được chính sách đãi ngộ, quan tâm tới người lao động. Có thể thấy, Mỹ, Pháp, Canada hay các nước trong khu vực châu Á kể trên đều là những nước phát triển và có chính sách phúc lợi xã hội rất tốt nhưng người dân vẫn tham gia bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho thấy sự cần thiết của loại hình bảo hiểm này và gần như nó đã trở thành xu thế tất yếu của thế giới.

Tại Việt Nam, cùng với quá trình gia tăng lực lượng lao động cũng như cải thiện mức sống của người dân, nhu cầu đóng thêm một quỹ hưu trí khác ngoài BHXH đã được hình thành. Các quỹ hưu trí này một mặt giúp bù đắp khoảng trống tài chính cho người hưởng lương hưu, mặt khác cho phép những người có điều kiện, có thu nhập cao có thể nâng cao mức tiết kiệm cho tuổi già. Việc hình thành và phát triển các chương trình hưu trí tự nguyện bổ sung cũng hỗ trợ cho sự phát triển của thị trường tài chính (TTTC) và tăng trưởng kinh tế, đồng thời sự phát triển của TTTC và tăng trưởng kinh tế sẽ có tác động tích cực ngược trở lại đối với hoạt động đầu tư của quỹ BHXH, từ đó giúp tăng thu nhập từ lương hưu của người tham gia.

DEVELOPMENT STATUS OF VOLUNTARY PENSION FUND

Currently, the voluntary pension system is being promoted worldwide, creating benefits for the government, workers and employers. For employees, voluntary pension insurance helps improve their financial ability to have better lives after retirement as well as the ability to proactively cope with arising risks. For businesses, this type of insurance/employee benefit is a remuneration policy that shows employee appreciation. The United States, France, Canada including other developed countries have very well-developed social welfare policies, yet people still participate in voluntary pension insurance. This shows the necessity of pension insurance and why it has almost become the indispensable trend of the world.

In Vietnam, along with the process of increasing labor force as well as improving the living standards, there is now a need for new pension funds other than social insurance. These funds, on one hand, help offset the financial gap for pensioners, and on the other hand, for people with stable and high incomes, they can enhance savings for old age. The formation and development of an additional voluntary retirement program also support the development of financial markets and economic growth. And so, the development of financial market and economic growth would have a positive impact on the investment activities of the social insurance fund, thereby increasing the pension income of all participants.





“Tôi chọn Mặt Trời,
vì tương lai tươi sáng”

“I choose the sun for a brighter future”



SUN LIFE VIỆT NAM
TOP 10 CÔNG TY
BẢO HIỂM NHÂN THỌ
UY TÍN NHẤT VIỆT NAM 2019

TIẾT KIỆM BAO NHIÊU LÀ ĐỦ?

HOW MUCH SAVING IS ENOUGH?

Sun Life





Bạn đã bắt đầu tiết kiệm khi nào?

Bạn càng tiết kiệm lâu, bạn sẽ càng có nhiều tiền tích lũy. Thu nhập từ đầu tư cũng sẽ tích lũy số dư tài khoản của bạn theo thời gian.

Kế hoạch hưu trí của bạn ra sao? Bạn sẽ chi tiêu tiền hưu trí của mình như thế nào?

Kế hoạch hưu trí có thể chỉ yêu cầu 50% thu nhập trước khi nghỉ hưu của bạn. Hãy cân nhắc lựa chọn các kế hoạch hưu trí khác nhau.

Bạn có quỹ hưu trí nơi làm việc không?

Doanh nghiệp có thể hỗ trợ một phần cùng với đóng góp của cá nhân.

When did you start saving?

The longer you save, the more you will have in your nest egg. Investment income will also build your account balance over time.

What are your plans for retirement? How will you spend your retirement?

A pension plan may only require 50% of your pre-retirement income. Consider various pension options.

Do you have a workplace pension?

Your employers can sponsors your plan with your own contribution.



Bạn sẽ kiếm được bao nhiêu cho khoản đầu tư của mình? Để tính toán số tiền bạn cần để đạt được mục tiêu tiết kiệm hưu trí của mình, các cố vấn tài chính có thể giúp bạn chọn một con số thực tế cho các dự đoán đầu tư của bạn.

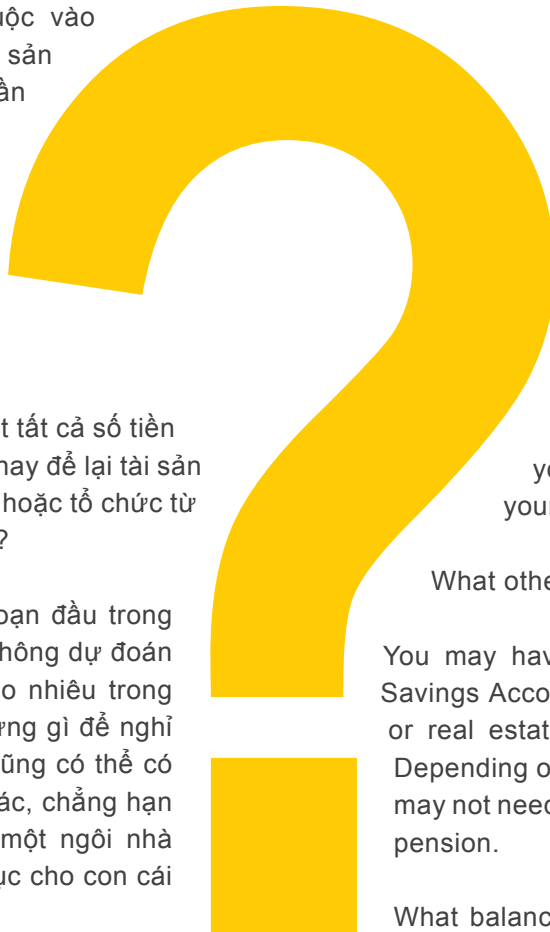
Bạn có những tài sản nào khác? Tài khoản tiết kiệm miễn thuế, các khoản tiết kiệm hoặc bất động sản khác, hay sở hữu một doanh nghiệp. Tùy thuộc vào giá trị của những tài sản này, bạn có thể không cần phải tiết kiệm nhiều tiền vào quỹ hưu trí nơi làm việc.

Bạn đang nhắm đến số dư nào cho đến cuối đời?

Bạn có muốn chi tiêu hết tất cả số tiền của mình khi còn sống, hay để lại tài sản cho con cái, người thân hoặc tổ chức từ thiện yêu thích của bạn?

Nếu bạn đang ở giai đoạn đầu trong sự nghiệp, có thể bạn không dự đoán được sẽ kiếm được bao nhiêu trong tương lai và sẽ cần những gì để nghỉ hưu sau 30 năm. Bạn cũng có thể có các ưu tiên tài chính khác, chẳng hạn như tiết kiệm để mua một ngôi nhà hoặc đầu tư vào giáo dục cho con cái của bạn.

Đó là lý do tại sao bạn nên đánh giá kế hoạch tiết kiệm hưu trí của mình với cố vấn tài chính của bạn ít nhất ba năm một lần hoặc khi có một sự kiện lớn trong đời như sinh con, ly hôn hoặc mất vợ/chồng.



How much will you earn on your investments? To calculate how much you need to reach your retirement savings goals, you will need to assume a rate of return on your investments. Your financial advisor can help you select a realistic number for your investment projections.

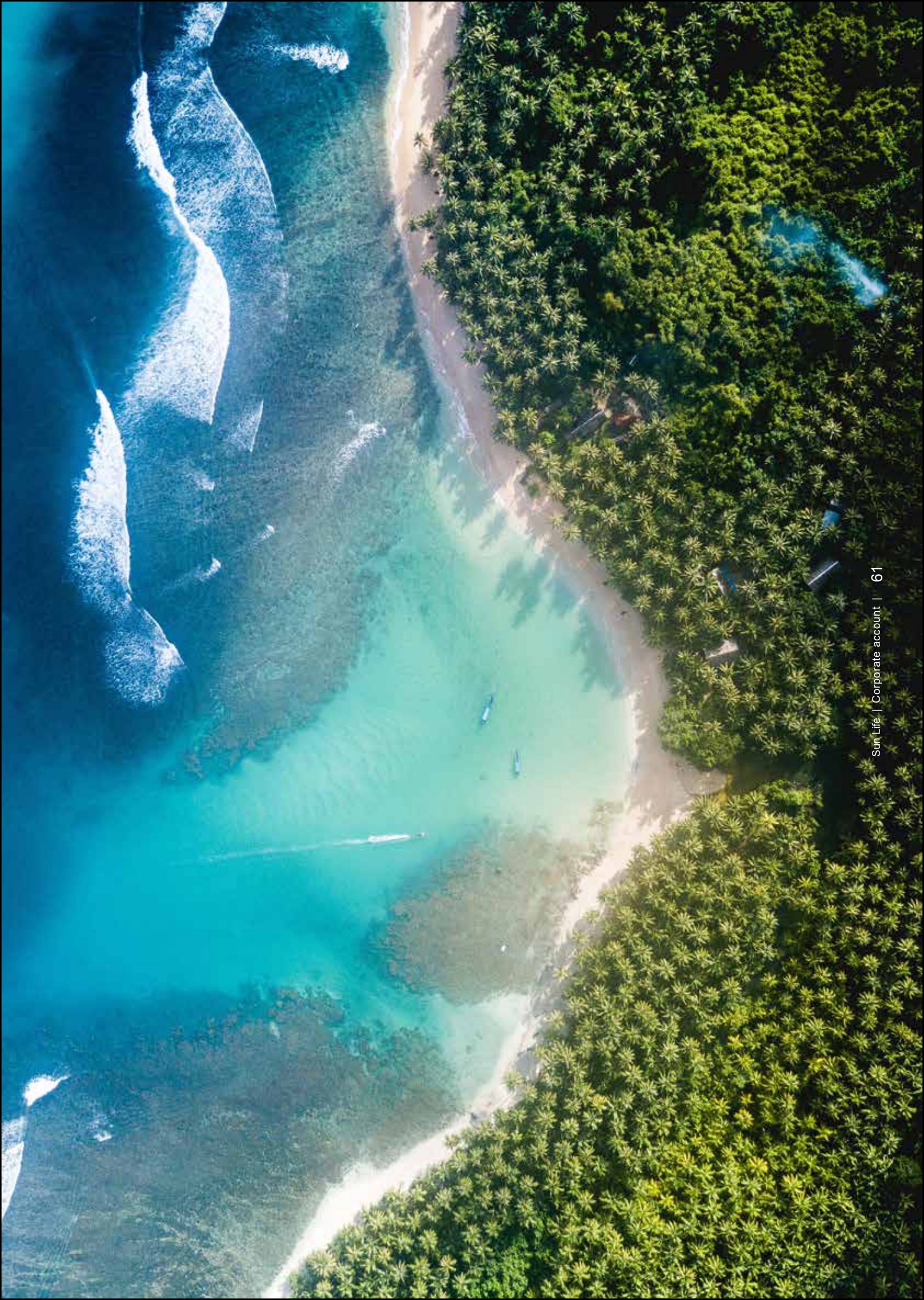
What other assets do you have?

You may have assets such as a Tax Free Savings Account, other unregistered savings or real estate. You might own a business. Depending on the value of these assets, you may not need to save as much in a workplace pension.

What balance are you aiming for at death? Do you want to spend all of your money when you are alive or leave a legacy for your children or your favorite charity?

If you are early in your career, it may seem impossible to predict how much you will earn in the future and what you will need to retire 30 years down the road. You also may also have other financial priorities, such as saving for a house or your children's education.

That's why you should review your retirement savings plan with your financial advisor at least once every three years, or in connection with a major life event such as the birth of a child, a divorce or the loss of a spouse.



HẠNH PHÚC LÀ GÌ ?

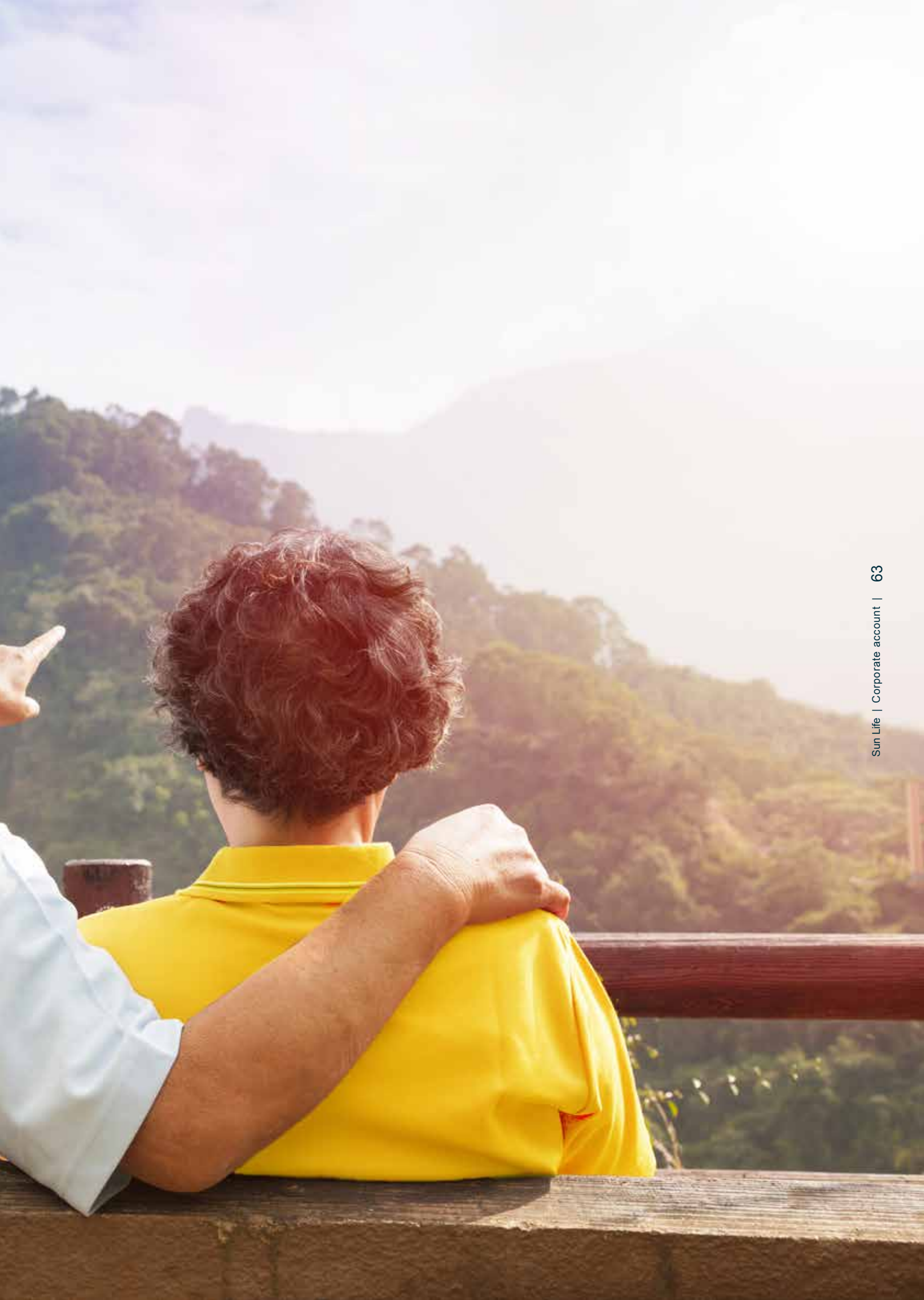
Hạnh phúc là phép màu làm tươi sáng thế giới của chúng ta và làm cho mọi thứ trở nên có thể. Đó là điều cần thiết ở mọi lứa tuổi và rất quan trọng đối với giai đoạn nghỉ hưu.

WHAT IS HAPPINESS ?

Happiness is the magic that brightens our world and makes everything possible. It is essential at every age and crucial to our retirement.

Sun Life







VẬY HẠNH PHÚC LÀ GÌ?

Hạnh phúc chính là nụ cười. Đó là nụ cười hài lòng rạng ngời trên khuôn mặt khi bạn đạt được điều không thể. Đó là nụ cười ngập tràn sinh khí tiếp thêm năng lượng để bạn chạy lâu hơn, nhanh hơn mà vẫn có thời gian vui chơi với con cái của mình. Đó là nụ cười của niềm vui tràn đầy trong tâm hồn khi bạn tạo ra những kỷ niệm mới với gia đình và bạn bè.

Khi yêu cầu bất cứ ai định nghĩa hạnh phúc, bạn sẽ thấy rằng, đối với hầu hết mọi người, hạnh phúc là có ai đó để yêu, có một công việc để làm, có một điều gì đó để hy vọng. Ngày nay, chúng ta còn nhận ra tầm quan trọng của sức khỏe tốt là một yếu tố chính của hạnh phúc.

Công việc, sức khỏe, mối quan hệ - là ba vương miện hạnh phúc ở mọi lứa tuổi. Hãy khám phá lý do tại sao nhé.

Công việc không chỉ mang lại cho chúng ta thu nhập mà còn là vị thế, kết nối với xã hội, bạn bè. Khi chúng ta nghỉ hưu, những lợi ích liên quan đến nghề nghiệp này sẽ tiêu tan, và thậm chí tình bạn thân thiết với đồng nghiệp cũng yếu đi khi chúng ta đi trên những con đường khác nhau. Cho nên, để nghỉ hưu vui vẻ, chúng ta cần lấp đầy khoảng trống khi không còn làm việc.

Thử nghĩ xem, từ khi được sinh ra, công việc là một phần không thể thiếu trong cuộc sống. Khi còn nhỏ, công việc của chúng ta là học hỏi, khi trưởng thành, công việc là kiếm sống. Vì thế, dường như sai lầm khi xem nghỉ hưu là không làm việc nữa. Trong thực tế, chúng ta hạnh phúc

nhất khi tham gia vào các hoạt động khiến chúng ta hài lòng, giúp cho đầu óc trong cuộc sống nhay bén, kết nối mọi người, đưa đến những trải nghiệm mới. Nghỉ hưu cũng không ngoại lệ.

Sức khỏe là điều cần thiết để nghỉ hưu vui vẻ. May mắn thay, chúng ta phần nào kiểm soát được tình trạng sức khỏe của mình. Nó đòi hỏi hành động phối hợp - chú ý đến chế độ ăn uống, tập thể dục thường xuyên và ngủ đủ giấc.

Duy trì sức khỏe tốt cũng đòi hỏi phải thể hiện vai trò tích cực trong việc quản lý chăm sóc sức khỏe của bạn.

Các mối quan hệ làm cho cuộc sống trở nên đáng sống hơn. Cuộc sống sẽ tươi đẹp hơn khi chúng ta có thể hưởng về những người có niềm vui chung, hay chia sẻ với nhau khi gặp khó khăn. Một hoàng hôn đẹp sẽ đẹp hơn rất nhiều khi chúng ta cũng chia sẻ và những mất mát cũng dễ dàng chấp nhận hơn khi chúng ta tìm được một người thật sự quan tâm, không phán xét, để người mà chúng ta có thể tin tưởng để thấu hiểu cảm xúc của nhau. Một cái chạm, một vòng tay, một lời nói hoặc một hành động chu đáo sẽ kết nối chúng ta với những người khác, khiến chúng ta cảm thấy bớt cô đơn trên cõi đời và cho chúng ta sức mạnh vượt qua mọi trở ngại.



SO WHAT IS HAPPINESS?

Happiness is a smile. It's the smile of satisfaction that brightens your face when you achieve the impossible. It's the smile of well-being that energizes you when you run longer and faster and still have enough zip to play catch with your little ones. It's the smile of joy that fills your soul when you create new memories with family and friends.

Ask anyone to define happiness and you'll find that for most, happiness is having someone to love, something to do, something to hope for. Today, we recognize the importance of good health as a major element of happiness.

Work, health, relationships — the triple crown of happiness at every age. Let's explore why.

Work not only gives us an income but also an identity, a connection to society, a circle of friends. When we retire, these career-related benefits dissipate, and even our close friendships with co-workers weaken as we go our different ways. To achieve a happy retirement, we need to fill the space our careers occupied.

If you think about it, from the time we are born, work is an integral part of our existence. As children our work is to learn, as adults work is our livelihood. In this light, viewing retirement as the absence of work seems misguided. In truth, we are happiest when we are engaged in activities that please us, that keep our minds sharp, that connect us with people, that expose us to new experiences. Retirement is no exception.

Health is essential to a happy retirement and we ignore it at our peril. Fortunately, we have some control over the state of our health. The catch is that achieving and maintaining good health is not a spectator sport. It requires concerted action — attention to diet, regular exercise and adequate sleep.

Maintaining good health also requires taking an active role in managing your healthcare.

Relationships make life worth living. Life is good when we can turn to people who rejoice in our joy, who comfort us when the going gets tough. A beautiful sunset is vastly more beautiful when we share it and a loss easier to bear when we can turn to someone who cares, who does not judge and who we can count on to understand our feelings. A touch, a hug, a thoughtful word or deed connect us with others, make us feel less alone in the world and give us the strength to keep on truckin'.



Sun Life



20



00 tỷ

QUỸ HƯU TRÍ

- 2020 -



**CÔNG TY TNHH BẢO HIỂM NHÂN THỌ
SUN LIFE VIỆT NAM**

TP.HCM:

Tầng 29, Tòa nhà Vietcombank,
5 Công Trường Mê Linh, P. Bến Nghé, Q.1
ĐT: (84 28) 6298 5888 | Fax: (84 28) 6298 5999

Hà Nội:

Tầng 2, Tòa nhà PVI, 1 Phạm Văn Bạch,
P. Yên Hòa, Q. Cầu Giấy

Đà Nẵng:

43 - 45 Nguyễn Văn Linh, P. Bình Hiên,
Q. Hải Châu

Hotline: 1800 1786 | www.sunlife.com.vn | dichvu.khachhang.DN@sunlife.com

**SUN LIFE VIETNAM INSURANCE COMPANY
LIMITED**

HCM:

29th floor, Vietcombank Tower, 5 Me Linh
Square, Ben Nghe Ward, District 1
Tel: (84 28) 6298 5888 | Fax: (84 28) 6298 5999

Hanoi:

2nd floor, PVI Tower, 1 Pham Van Bach,
Yen Hoa Ward, Cau Giay District

Danang:

43 - 45 Nguyen Van Linh, Binh Hien Ward,
Hai Chau District

ISBN: 978-604-978-737-9

