

PHÁT TRIỂN SẢN PHẨM PHỤC VỤ CHO LẬP KẾ HOẠCH TÀI CHÍNH HƯU TRÍ

📍 PGS, TS. NGUYỄN ĐĂNG TUỆ *

■ NGÀY NHẬN BÀI: 27/4/2022 ■ NGÀY BIÊN TẬP: 28/4/2022 ■ NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 4/5/2022



* VIỆN HÌNH TẾ VÀ QUẢN LÝ, TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA HÀ NỘI

Tóm tắt: Lập kế hoạch tài chính hưu trí là một khái niệm được sử dụng trong thực tiễn và nghiên cứu về tài chính cá nhân trên thế giới. Việc lập kế hoạch tài chính hưu trí khá phổ biến ở các quốc gia phát triển nhưng còn hạn chế ở các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Trong bài viết này, tác giả tập hợp và hệ thống cơ sở lý thuyết về lập kế hoạch hưu trí bao gồm các khái niệm, vai trò, quy trình và cách thức xác định nhu cầu thu nhập hưu trí và tổng hợp các sản phẩm tài chính hiện có trên thị trường để sử dụng cho việc lập kế hoạch tài chính cho hưu trí. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số khuyến nghị về việc phát triển các sản phẩm tài chính áp dụng cho lập kế hoạch tài chính hưu trí ở Việt Nam.

Từ khóa: tài chính, hưu trí, kế hoạch

DEVELOPING PRODUCTS FOR RETIREMENT FINANCIAL PLANNING

Abstract: Retirement financial planning is a concept used in personal finance practice and research around the world. Retirement financial planning is quite popular in developed countries but still limited in developing countries like Vietnam. In this article, the author applies systemic theoretical review to set theoretical basis of retirement planning including concepts, roles, processes and methods of determining retirement income needs and synthesizing financial products available on the market used for financial planning for retirement. On that basis, the author makes some recommendations on the development of financial products applicable to retirement financial planning in Vietnam.

Keywords: finance, retirement, planning

1. GIỚI THIỆU

Lập kế hoạch tài chính hưu trí là một khái niệm được sử dụng trong thực tiễn và nghiên cứu về tài chính cá nhân. Lập kế hoạch tài chính hưu trí là quá trình xác định các mục tiêu thu nhập cho hưu trí và các hành động và quyết định cần thiết để đạt được các mục tiêu đó. Lập kế hoạch tài chính hưu trí bao gồm việc xác định các nguồn thu nhập, ước tính chi phí, thực hiện một chương trình tiết kiệm và quản lý các tài sản.

Việt Nam đang trải qua các thay đổi lớn trong hệ thống hưu trí, theo đó có thể ảnh hưởng tới quyền lợi khi về hưu và tuổi về hưu của người lao động. Quỹ Bảo hiểm xã hội đang trong quá trình chuyển đổi với nhiều nhóm đối tượng có thời gian đóng và mức tham gia khác nhau, nên với cách tính hiện nay sẽ có không ít người hưởng lương hưu thấp. Vì thế, với những đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội có mức đóng thấp cần phải chuẩn bị các nguồn thu nhập khác để bù đắp vào mức lương hưu thấp trong giai đoạn hưu trí. Đồng thời, người cao tuổi Việt Nam cũng gặp nhiều khó

khăn và rủi ro không thể lường trước trong giai đoạn nghỉ hưu như suy giảm thu nhập, bệnh tật và thiếu chăm sóc tuổi già. Vì những lý do trên, người lao động Việt Nam rất cần được trang bị kiến thức đầy đủ về chuẩn bị cho giai đoạn hưu trí, đặc biệt về mặt tài chính, để sẵn sàng đối mặt với những thách thức và khó khăn có thể gặp phải trong giai đoạn về hưu. Cần có cách tiếp cận phù hợp để thúc đẩy hoạt động lập kế hoạch hưu trí sử dụng các sản phẩm bảo hiểm hưu trí và tăng cường đầu tư vào quỹ hưu trí tự nguyện bổ sung. Bài viết này thực hiện việc tổng quan các nghiên cứu trước đây nhằm xây dựng cơ sở lý thuyết về lập kế hoạch hưu trí để có thể áp dụng tại Việt Nam.

2. NỘI DUNG CỦA LẬP KẾ HOẠCH TÀI CHÍNH CHO HƯU TRÍ

2.1. Khái niệm và mục tiêu của lập kế hoạch tài chính hưu trí

Lập kế hoạch tài chính hưu trí là quá trình xác định các mục tiêu thu nhập cho hưu trí và các hành động, quyết định cần thiết để đạt được các mục tiêu đó. Lập kế hoạch tài chính hưu trí bao gồm việc xác định các

nguồn thu nhập, ước tính dòng thu nhập trong tương lai, ước tính chi phí, thực hiện một chương trình tiết kiệm và quản lý các tài sản được để có thể đạt được mục tiêu thu nhập trong giai đoạn hưu trí. Lập kế hoạch tài chính hưu trí cũng có thể được định nghĩa là những hành vi có ý thức, hướng tới mục tiêu, được thực hiện để chuẩn bị cho những thay đổi trong giai đoạn hưu trí vì các lý do kinh tế, những mối quan hệ xã hội và sức khỏe (Noone và cộng sự, 2009). Trong đó, việc lập kế hoạch bao gồm chuẩn bị một cách chính thức thông qua dịch vụ tư vấn về hưu trí hoặc một cách không chính thức thông qua việc trao đổi với người thân sử dụng các kiến thức liên quan đến hưu trí (Kim & Moen, 2001).

Mục tiêu của lập kế hoạch tài chính hưu trí là xây dựng được một kế hoạch tài chính phù hợp trên cơ sở phân tích tình hình tài chính hiện có và các mục tiêu tài chính đặt ra trong giai đoạn hưu trí. Kế hoạch này có tính đến những rủi ro có thể phát sinh trong giai đoạn hưu trí cũng như dựa trên các sản phẩm tài chính khả dụng trên thị trường. Việc lập kế hoạch tài chính hưu trí có thể được thực hiện thông qua nhà tư vấn

tài chính hoặc do người chuẩn bị hưu trí tự thực hiện dựa trên những lý thuyết về giá trị thời gian của tiền, lựa chọn danh mục đầu tư và các nguồn thu nhập trong hưu trí (Hennessey, 2004).

2.2. Vai trò của lập kế hoạch tài chính hưu trí

Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã khẳng định tầm quan trọng của lập kế hoạch tài chính hưu trí đối với lợi ích hưu trí của các cá nhân. Mối quan hệ tích cực giữa sự rõ ràng của mục tiêu hưu trí với việc chuẩn bị cho hưu trí cũng được kiểm chứng trong nghiên cứu của Petkoska & Earl (2009). Tương tự, Muratore & Earl (2015) sử dụng số liệu điều tra đối với 550 người về hưu ở Australia và phát hiện các kết quả sống trong giai đoạn hưu trí có thể được cải thiện thông qua việc lập kế hoạch tài chính hưu trí và tích lũy các nguồn lực tài chính cho hưu trí. Nghiên cứu của Froidevaux và cộng sự (2017) cho thấy lập kế hoạch tài chính hưu trí đem lại những kết quả tốt trong quá trình thích nghi của những người về hưu.

2.3. Quy trình lập kế hoạch tài chính hưu trí

Quy trình lập kế hoạch tài chính hưu trí thông thường bao gồm các bước như được mô tả tại Hình 1.

Trong Bước 1 - Quá trình khám phá, người chuẩn bị hưu trí cần hiểu rõ ý nghĩa của việc nghỉ hưu đối với bản

thân. Người lập kế hoạch hưu trí cần xác định rõ: Dự kiến bắt đầu nghỉ hưu khi nào, ở độ tuổi nào? Kỳ vọng sống bao lâu khi về hưu? Mong muốn duy trì lối sống hưu trí như thế nào?

Bước 2 trong quy trình lập kế hoạch hưu trí là thu thập dữ liệu về người chuẩn bị hưu trí bằng cách sử dụng công cụ tìm hiểu thực tế về kế hoạch tài chính hưu trí. Trong bước này của quy trình, người chuẩn bị hưu trí cần chuẩn bị một bảng cân đối kế toán cá nhân và phân tích ngân sách chi tiêu. Người chuẩn bị hưu trí cần tìm hiểu kỹ về ngân sách của mình, chi tiết về những khoản mục phải trả trong cuộc sống như chi phí sinh hoạt cơ bản trong hiện tại và khi nghỉ hưu.

Trong Bước 3, dữ liệu được thu thập ở Bước 2 sẽ được phân tích nhằm phân ánh tình hình hiện tại cũng như các mục tiêu trong tương lai của người chuẩn bị hưu trí để lựa chọn các bước thực hiện phù hợp cho người nghỉ hưu. Điều này bao gồm thực hiện phân tích nhu cầu thu nhập hưu trí cũng như phân tích khả năng chấp nhận rủi ro tài chính của người chuẩn bị hưu trí, chiến lược quản lý rủi ro và mức độ rủi ro. Ví dụ: Người chuẩn bị hưu trí có bảo hiểm y tế và bảo hiểm chăm sóc dài hạn không? Chiến lược phân bổ tài sản hiện tại của người chuẩn bị hưu trí có đạt được các mục tiêu tài chính một cách đầy đủ không?

Người chuẩn bị hưu trí hiện có tiết kiệm đủ để nghỉ hưu không?

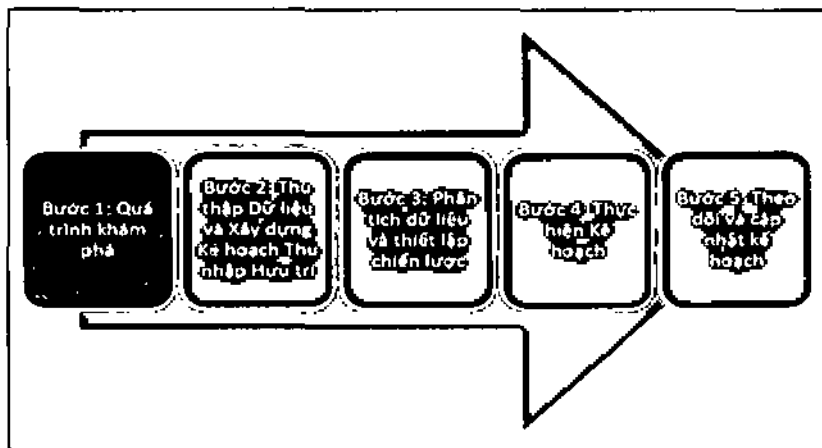
Ở Bước 4, sau khi xác định các mục tiêu nghỉ hưu và so sánh với tài sản thực tế tích lũy được để nghỉ hưu, người chuẩn bị hưu trí sẽ có thể nhận ra những thiếu hụt về tài chính. Từ đó, người chuẩn bị hưu trí phải đưa ra các lựa chọn để đạt được mục tiêu của mình như xác định cách tối đa hóa quỹ tài chính của mình dựa trên mục tiêu và khả năng chấp nhận rủi ro cũng như cách cắt giảm chi tiêu hiện tại.

Bước 5 là theo dõi kế hoạch tài chính hưu trí. Đây là giai đoạn cuối cùng nhưng diễn ra liên tục. Người chuẩn bị hưu trí phải thường xuyên xem xét tiến độ hướng tới mục tiêu. Mục đích đầu tiên của việc xem xét là theo dõi tất cả các giả định đã được đưa ra khi kế hoạch ban đầu được thực hiện. Những ước tính và giả định này đã được đưa ra để xác định các mục tiêu tài chính hưu trí. Khi bất kỳ biến số nào trong số này bắt đầu thay đổi, kế hoạch tài chính hưu trí có thể bị ảnh hưởng. Người chuẩn bị hưu trí cần tiến hành đánh giá hàng quý và hàng năm. Đánh giá hàng quý có thể được sử dụng để đánh giá tiến độ so với kế hoạch đề ra. Đánh giá hàng năm có thể được sử dụng để đánh giá tính bền vững của kế hoạch tài chính hưu trí dựa trên kết quả đầu tư thực tế. Những thay đổi về cuộc sống theo thời gian và về tình trạng sức khỏe của người chuẩn bị hưu trí cũng dẫn đến những điều chỉnh kế hoạch tài chính hưu trí. Một số yếu tố khác cần được theo dõi định kỳ như lợi ích dự kiến của bảo hiểm xã hội, khung thuế thu nhập, lợi ích liên quan đến lương hưu hoặc chương trình bảo hiểm sức khỏe liên quan đến cơ quan công tác.

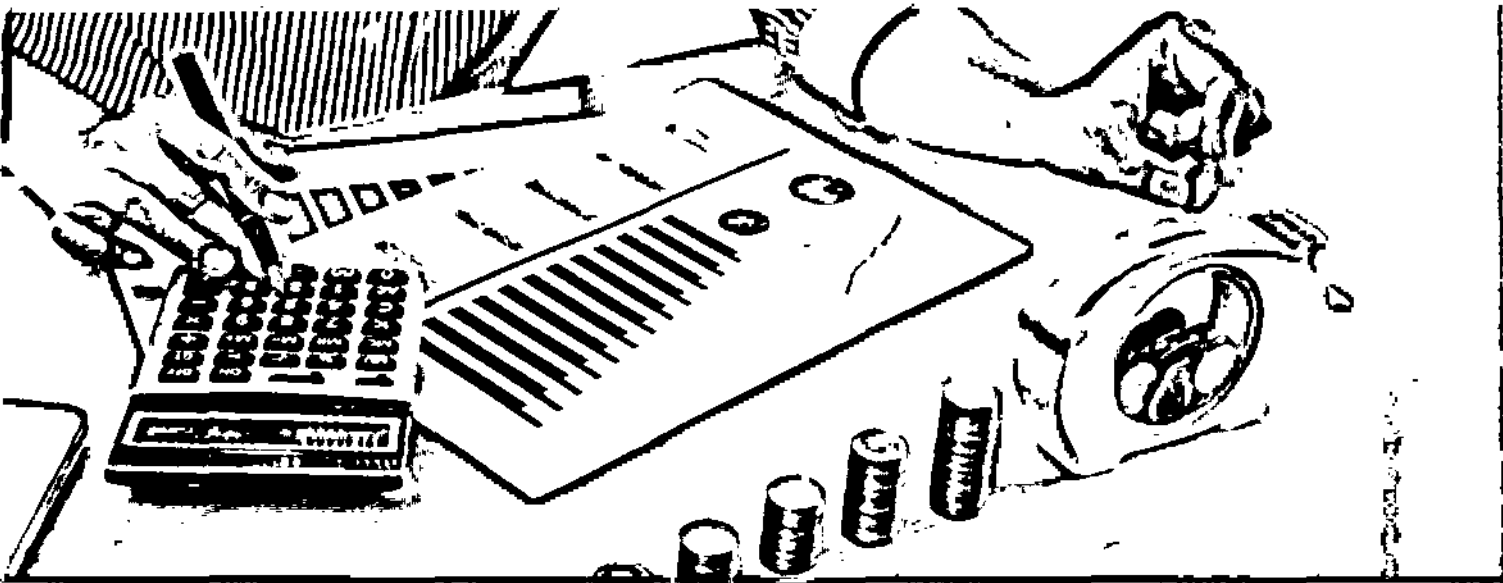
2.4. Cách thức xác định nhu cầu thu nhập hưu trí

Hầu hết những người về hưu không muốn lối sống giảm sút sau khi ngừng làm việc. Do đó, xác định những gì sẽ cần để duy trì lối sống là một phần rất quan trọng trong quá trình lập kế hoạch tài chính hưu trí (Pfau, 2018). Tỷ lệ thu nhập trước khi nghỉ hưu cần thiết

HÌNH 1: QUY TRÌNH LẬP KẾ HOẠCH HƯU TRÍ



(Nguồn: Barrett, 2017)



Lập kế hoạch tài chính hưu trí đem lại những kết quả tốt trong quá trình thích nghi của những người về hưu

để duy trì mức sống của một người khi nghỉ hưu thay đổi tùy theo hoàn cảnh cá nhân (Robbins, 2015).

Có 3 phương pháp để xác định nhu cầu thu nhập hưu trí để duy trì mức sống tương đương với trước khi nghỉ hưu là phương pháp tỷ lệ thay thế thu nhập: phương pháp chi phí thực tế và dải độ tuổi (Barrett, 2017).

Phương pháp tỷ lệ thay thế thu nhập đánh giá mức độ đầy đủ của thu nhập hưu trí thông qua chỉ số tổng thu nhập của một người sau khi nghỉ hưu chia cho tổng thu nhập của người đó trước khi nghỉ hưu. Ví dụ: Giả sử một người chuẩn bị hưu trí kiếm được 450 triệu đồng mỗi năm trước khi nghỉ hưu. Khi nghỉ hưu, người đó nhận được 336 triệu đồng từ lương hưu của bảo hiểm xã hội và các khoản thu nhập hưu trí khác. Tỷ lệ thay thế thu nhập của người này là 75% (=336/450). Tỷ lệ này phản ánh phần trăm thu nhập hiện tại mà người chuẩn bị hưu trí mong muốn thay thế khi nghỉ hưu. Mức thu nhập trong những năm làm việc cuối cùng sẽ ảnh hưởng lớn đến quyết định này. Hầu hết những người chuẩn bị hưu trí sẽ cần tỷ lệ thay thế từ 60 đến 80 phần trăm để duy trì mức sống cân bằng.

Để biết mình chi tiêu gì, người chuẩn bị hưu trí cần theo dõi các khoản chi, sau đó lập ngân sách để lập kế hoạch phân bổ tài chính cá nhân (xem ví dụ ở Bảng 1). Về cơ bản, người chuẩn bị hưu trí có thể cần ít thu nhập hơn trong thời gian nghỉ hưu so với khi đang làm việc do tiết kiệm được các chi phí liên quan đến công việc như quần áo, ăn uống và đi lại. Tuy vậy, có một số khoản chi phí sẽ tăng khi nghỉ hưu. Chẳng hạn, chi phí y tế thường tăng khi nghỉ hưu vì người về hưu cần nhiều dịch vụ hơn. Những người về hưu ở nhà thường xuyên hơn, vì vậy hóa đơn cho điều hòa nhiệt độ và cách tiện ích khác có thể tăng lên. Chi phí vui chơi - giải trí và đi lại cũng có thể tăng lên nếu những người về hưu thực hiện những ước mơ thời trẻ trong khi sức khỏe vẫn cho phép.

Phương pháp tỷ lệ thay thế thu nhập không phù hợp với tất cả mọi người do tỷ lệ thay thế dựa trên những gì người "trung bình" dự kiến cần khi nghỉ hưu để duy trì mức sống trước khi nghỉ hưu. Sự điều chỉnh cần được thực hiện khi phân tích nhu cầu hưu trí của từng cá nhân cụ thể. Số tiền cần thiết khi nghỉ hưu sẽ khác nhau đối với mỗi người. Thay vì dựa vào tỷ lệ

phần trăm hoặc con số do người khác xác định, có thể xác định thu nhập mà người về hưu cần để đảm bảo duy trì lối sống của mình bằng phân tích "chi phí thực tế" dựa trên số tiền thực tế cần để đáp ứng các chi phí sinh hoạt (Glover và cộng sự, 2015).

Phương pháp chi phí thực tế được sử dụng để ước tính nhu cầu thu nhập hưu trí và giúp thiết kế kế hoạch tài chính hưu trí sao cho những người chuẩn bị hưu trí có thể đảm bảo trả được các chi phí sinh hoạt thiết yếu của mình bằng các tài sản tạo ra thu nhập điều chỉnh theo lạm phát. Những người chuẩn bị hưu trí cần lập một danh sách đầy đủ các khoản chi tiêu dự kiến bao gồm cả những khoản chi "thiết yếu" và "không thiết yếu". Các chi phí không thể loại bỏ được như tiền điện nước, đi lại, thực phẩm là những khoản chi thiết yếu. Các khoản chi phí trong thời gian nghỉ hưu gắn liền với các hoạt động giải trí được coi là không thiết yếu. Các chi phí thiết yếu cần được chú trọng nhiều hơn trong quy trình lập kế hoạch tài chính hưu trí, nhưng những người chuẩn bị hưu trí cũng cần thực tế khi đặt ra kỳ vọng về lối sống, đảm bảo tận dụng tối đa những năm tháng nghỉ hưu của mình.

Bảng 2 cho thấy một ví dụ về bảng ngân sách chi phí hàng tháng giúp người chuẩn bị hưu trí xác định con số thu nhập cần trong thời gian nghỉ hưu thay vì sử dụng phương pháp tỷ lệ thay thế thu nhập. Sau khi những người chuẩn bị hưu trí đã chuẩn bị được ngân sách chi tiêu hưu trí, việc tiếp theo sẽ là trích thu nhập cần thiết cho mức chi tiêu đó từ tài sản nghỉ hưu (Pfau, 2017).

BẢNG 1: CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN CHI PHÍ KHI NGHỈ HƯU

Yếu tố làm giảm chi phí khi nghỉ hưu	Yếu tố làm tăng chi phí khi nghỉ hưu
<input type="checkbox"/> Thuế thu nhập giảm;	<input type="checkbox"/> Chi phí chăm sóc sức khỏe có thể tăng lên;
<input type="checkbox"/> Loại bỏ các chi phí liên quan đến công việc, chẳng hạn như đi lại hoặc quần áo;	<input type="checkbox"/> Chăm sóc cha mẹ, người phụ thuộc
<input type="checkbox"/> Không còn phải tiết kiệm để nghỉ hưu;	<input type="checkbox"/> Đi du lịch nhiều hơn hoặc theo đuổi nhiều sở thích và hoạt động hơn;
<input type="checkbox"/> Các chi phí liên quan đến trẻ em giảm	<input type="checkbox"/> Thanh toán chi phí chăm sóc dài hạn;
<input type="checkbox"/> Trả bất thể chấp căn nhà	<input type="checkbox"/> Chăm sóc các cháu

(Nguồn: Barrett, 2017)

BẢNG 2: BẢNG TÍNH CHI PHÍ HÀNG THÁNG

		Chi phí thiết yếu	Chi phí không thiết yếu
Nhà ở	Chi thuê nhà/trả góp tiền nhà		
	Thuế nhà đất		
	Bảo hiểm nhà ở		
Ăn uống	Phi bảo dưỡng		
	Ở nhà (mua hương thực, thực phẩm)		
Đi lại	An ngoai		
	Mua/Thuế xe		
	Bảo hiểm xe		
Sức khỏe và Bảo hiểm	Nhiên liệu và bảo dưỡng xe		
	Bảo hiểm Y tế/Sức khỏe		
	Các chi phí y tế không được Bảo hiểm Y tế		
	Chi phí thuốc men		
	Chăm sóc răng miệng, thiết bị trợ thính, kính mắt		
	Bảo hiểm nhân thọ		
	Bảo hiểm chăm sóc dài hạn		
Bảo hiểm tai nạn			
Chăm sóc cá nhân	Quần áo		
	Sản phẩm và dịch vụ chăm sóc cá nhân (cắt tóc, gội đầu...)		
Chi phí khác	Từ thiện		
	Giải trí		
	Đu lịch		
	Giáo dục		
	Thuế thu nhập cá nhân		
	Các chi phí khác		
Tổng chi phí			

(Nguồn: Pfau, 2017)

Một phương pháp khác được sử dụng để điều chỉnh dự báo chi phí sinh hoạt của người nghỉ hưu tính đến việc chi tiêu nhiều hơn trong những năm đầu nghỉ hưu khi hoạt động tích cực và chi tiêu ít hơn trong những năm cuối đời khi ít hoạt động hơn. Phương pháp này được gọi là "Mô hình dải độ tuổi" (Basu, 2005). Nhược điểm khi phân tích thu nhập hưu trí truyền thống bao gồm giả định tất cả các chi phí sinh hoạt sẽ tăng theo cùng một tỷ lệ lạm phát, chi phí hưu trí sẽ là tỷ lệ cố định của chi phí trước khi nghỉ hưu, các khoản đầu tư sau khi nghỉ hưu sẽ được phân bổ cho các khoản đầu tư có lợi nhuận thấp và không tính đến việc tăng chi phí chăm sóc sức khỏe sau khi nghỉ hưu. Để khắc phục những nhược điểm đó, khi phát triển mô hình giới hạn độ tuổi, một số giả định đơn giản được đưa ra.

Một người về hưu thông thường được giả định sống khoảng 30 năm từ khi nghỉ hưu và trải qua sự thay đổi lối sống sau mỗi 10 năm, ở các độ tuổi 65, 75 và 85 ở các quốc gia phát triển như Hoa Kỳ (tương ứng với các độ tuổi 60,70 và 80 ở Việt Nam). Tuổi từ 65 đến 74 - là những năm "trôi qua nhanh"; Tuổi từ 75 đến 84 - là những năm "trôi qua chậm"; và 85+ là những năm "không thay đổi".

Bảng 3 trình bày chi tiết cách thức hoạt động của phương pháp này với 4 loại chi tiêu và 3 phân đoạn thời gian. Mặc dù luôn được điều chỉnh theo mức lạm phát hàng năm 3%, chi phí sinh hoạt cơ bản được giả định sẽ giảm 30% khi nghỉ hưu, và sau đó giảm thêm 20% ở tuổi 75, và sau đó là 10% nữa ở tuổi 85. Do đó, ở tuổi 85, chi tiêu thực cho các chi phí cơ bản đã giảm xuống

BẢNG 3: MINH HỌA DẢI TUỔI

	Tỷ lệ lạm phát	Hệ số điều chỉnh ở tuổi 65	Hệ số điều chỉnh ở tuổi 75	Hệ số điều chỉnh ở tuổi 85
Thuế	3%	0.5	1	1
Chi phí cơ bản	3%	0.7	0.8	0.9
Chăm sóc y tế	7%	1.15	1.2	1.25
Giải trí	7%	1.5	0.5	0.25

(Nguồn: Basu, 2005)

khoảng 50,4% so với trước khi nghỉ hưu ($0,7 \times 0,8 \times 0,9 = 0,504$). Chăm sóc sức khỏe và giải trí đều có tỷ lệ lạm phát là 7% thay vì 3%. Chi phí chăm sóc sức khỏe tăng theo độ tuổi, điều chỉnh tăng 15% ở tuổi 65, 20% ở tuổi 75 và thêm 25% ở tuổi 85. Đến 85 tuổi, chi phí y tế thực tế được giả định lớn hơn 3,7 lần so với giá trị trước khi nghỉ hưu, giả định tỷ lệ lạm phát tổng thể được giữ ở mức 3%. Các hoạt động giải trí tăng 50% khi nghỉ hưu khi người chuẩn bị hưu trí bắt đầu tận hưởng cuộc sống, sau đó giảm 50% ở tuổi 75 và giảm thêm 75% ở tuổi 85. Như vậy, chi tiêu giải trí chỉ bằng 40% so với mức trước khi nghỉ hưu tính theo chỉ số giá chung khi người về hưu 85 tuổi.

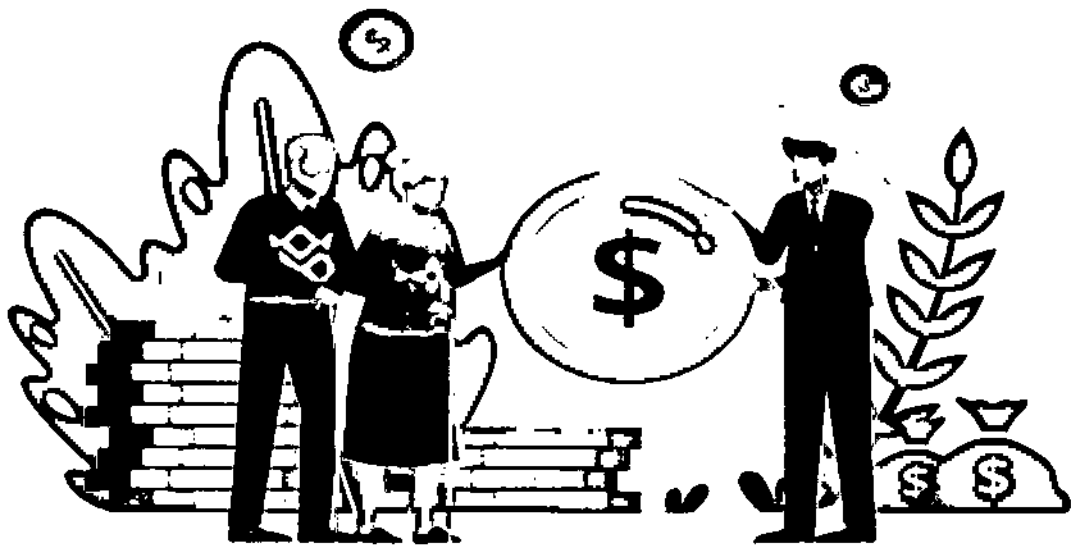
Việc nắm bắt cả tỷ lệ lạm phát chênh lệch và các yếu tố thay đổi theo độ tuổi cung cấp một công cụ hữu ích để lập kế hoạch ngân sách dài hạn cho người chuẩn bị hưu trí. Với cách tiếp cận này, chi tiêu cho hưu trí sẽ giảm theo tuổi tác nhưng tốc độ tăng chi phí chăm sóc sức khỏe có thể dẫn đến sự gia tăng nhu cầu chi tiêu ở những độ tuổi cao nhất.

3. CÁC SẢN PHẨM PHỤC VỤ CHO LẬP KẾ HOẠCH TÀI CHÍNH HƯU TRÍ Ở VIỆT NAM

Trong kế hoạch chuẩn bị thu nhập khi về hưu, các cá nhân thường có hai nguồn tiền: thu nhập cố định và thu nhập hưu trí bổ sung.

3.1. Chính sách hưu trí của bảo hiểm xã hội

Các nguồn thu nhập cố định có thể bao gồm tiền an sinh xã hội, lương hưu hoặc các khoản trợ cấp được nhận hàng năm. Với những khoản này, cơ quan nhà nước, chủ lao động sẽ chịu trách nhiệm cung cấp nguồn thu nhập ổn định như đã cam kết khi người lao động còn làm việc. Tại Việt Nam, pháp luật quy định rõ Bảo hiểm Xã hội là cơ quan thực hiện nhiệm vụ cung cấp mức lương hưu cơ bản cho người hết tuổi lao động. Theo số liệu từ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, cả nước có hơn 16,5 triệu người đang tham gia, đạt 33,75% lực lượng lao động trong độ tuổi. Theo



quy định, mức chi trả lương hưu sẽ dao động từ 45-75% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội. Khoản tiền này chỉ mới đáp ứng được một phần thu nhập. Người lao động hiện nay có thể lựa chọn tham gia (theo chế độ bắt buộc hoặc tự nguyện) hoặc không tham gia (quyết định rút trước một lần không đợi đến hưu trí để hưởng lương hưu).

Ngoài các khoản cố định, người lao động về hưu có thể sở hữu thêm nguồn thu nhập hưu trí bổ sung như tiền gửi tiết kiệm, lãi đầu tư, quỹ hưu trí tự nguyện... Người lao động sở hữu của các khoản này, tự quyết định số tiền đóng góp và quyết định số tiền có thể nhận được mỗi năm, dựa theo nhu cầu, kế hoạch và số tiền đầu tư.

3.2. Sản phẩm tiết kiệm

Nhiều người Việt Nam gửi tiết kiệm thông qua các tổ chức ngân hàng thương mại hoặc các tổ chức tín dụng được nhận tiền gửi khác. Đây là kênh sinh lãi an toàn, ít có rủi ro mất vốn (được bảo hiểm tiền gửi đến mức tối đa 125 triệu đồng/tổ chức nhận tiền gửi) và lợi nhuận được đảm bảo. Đồng thời các tài khoản tiết kiệm có thể tạo ra dòng tiền đều đặn cho người gửi tiền. Tuy nhiên tỷ suất sinh lời của các sản phẩm tiết kiệm thường thấp nhất trong các kênh đầu tư và có thể không theo kịp lạm phát.

3.3. Trái phiếu

Khác với nhiều quốc gia phát triển, ở Việt Nam, các cá nhân gần như không tiếp cận được trái phiếu chính phủ một cách thường xuyên. Thị trường trái phiếu chính phủ chủ yếu dành cho các

tổ chức tín dụng lớn, do vậy đây không phải là sản phẩm có thể dùng cho việc lập kế hoạch hưu trí.

Trái phiếu doanh nghiệp có thể tạo ra nguồn thu nhập ổn định cho hưu trí và lợi suất có thể cao hơn so với tiền gửi ngân hàng thương mại. Tuy vậy, rủi ro của trái phiếu doanh nghiệp cao hơn nhiều so với sản phẩm tiết kiệm. Đồng thời ở Việt Nam việc xếp hạng tín dụng các tổ chức phát hành trái phiếu mới được thực hiện gần đây. Thị trường trái phiếu doanh nghiệp còn chưa minh bạch về thông tin cho người đầu tư, đặc biệt là các nhà đầu tư nhỏ. Đồng thời các trái phiếu doanh nghiệp kỳ hạn dài chưa phổ biến. Do vậy việc sử dụng trái phiếu doanh nghiệp để tạo ra các dòng tiền trong giai đoạn hưu trí là khó khăn.

3.4. Cổ phiếu

Thị trường cổ phiếu Việt Nam đã đi vào hoạt động được hơn 20 năm với số lượng cổ phiếu được niêm yết khá lớn. Tuy vậy, thị trường vẫn mang tính đầu cơ và vẫn còn một số hiện tượng lũng đoạn thị trường. Việc người chuẩn bị hưu trí tự đầu tư vào cổ phiếu để tích lũy hưu trí là có thể thực hiện nhưng rủi ro rất cao. Các nhà đầu tư nhỏ khó tạo một danh mục đầu tư cổ phiếu được đa dạng hóa để giảm mức độ rủi ro. Những người mua cổ phiếu của các công ty có dòng cổ tức đều đặn để sử dụng cổ tức như luồng tiền cho giai đoạn hưu trí sẽ gặp bất lợi do cổ tức nhận được sẽ phải chịu thuế. Như vậy người nắm giữ cổ phiếu sẽ phải chịu thuế hai lần (thuế đánh vào thu nhập doanh nghiệp đầu tư và thuế đánh vào cổ tức). Chỉ những người có thời gian dài trước khi bước

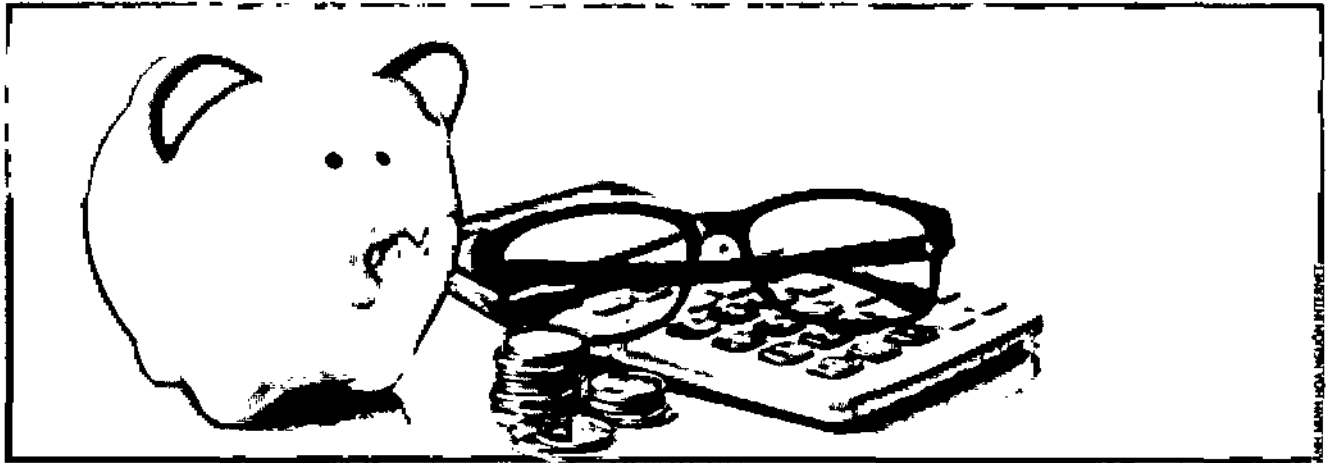
vào giai đoạn hưu trí là có thể cân nhắc sử dụng sản phẩm này để lập kế hoạch tài chính hưu trí.

3.5. Chứng chỉ quỹ đầu tư

Trên thị trường chứng khoán Việt Nam có khá nhiều quỹ đầu tư (chủ yếu là quỹ mở) để nhà đầu tư có thể tham gia đầu tư một cách gián tiếp vào các cổ phiếu, trái phiếu và bất động sản. Việc đầu tư thông qua chứng chỉ quỹ đầu tư đem lại nhiều lợi thế như có thể phân tán rủi ro giữa các tài sản đầu tư sử dụng một khoản đầu tư nhỏ. Tuy vậy, khi đầu tư bằng chứng chỉ quỹ đầu tư nhà đầu tư phải trả chi phí quản lý quỹ. Đồng thời ít quỹ đầu tư có thể tạo ra dòng niên kim đều đặn cho người đã về hưu do các quỹ đầu tư ở Việt Nam hiện nay thường đầu tư theo chỉ số hoặc đầu tư tăng trưởng. Một số ít quỹ đầu tư vào trái phiếu mới có thể tạo ra dòng niên kim này.

3.6. Bảo hiểm hưu trí

Người lao động mua sản phẩm bảo hiểm hưu trí do các công ty bảo hiểm nhân thọ cung cấp. Theo hình thức này, người lao động hoặc doanh nghiệp đại diện người lao động ký hợp đồng với công ty bảo hiểm, trong đó quy định cụ thể mức/hình thức đóng góp định kỳ và mức/hình thức chi trả khi đến tuổi nghỉ hưu. Các công ty bảo hiểm nhân thọ thành lập một quỹ bảo hiểm hưu trí riêng để thực hiện theo dõi tài khoản đóng góp của cá nhân và quản lý đầu tư. Trong giai đoạn tích lũy trước tuổi về hưu, các khoản đóng góp sẽ được chuyển vào tài khoản hưu trí cá nhân. Người tham gia sẽ được hưởng quyền lợi lãi tích lũy trên giá trị tài khoản của mình. Các chuyên gia đầu tư sẽ sử dụng



khoản tiền này đầu tư vào các kênh đầu tư đã được Nhà nước cho phép.

Khi đến tuổi về hưu, chương trình chuyển sang giai đoạn chi trả. Người tham gia lúc này sẽ được nhận quyền lợi hưu trí theo lựa chọn hàng tháng, quý, năm theo nhu cầu tài chính của mình. Tài khoản hưu trí cá nhân lúc này vẫn tiếp tục được sinh lãi hàng tháng.

Ưu điểm vượt trội của loại hình này là thời gian, số tiền đóng và hưởng quyền lợi linh hoạt. Trong trường hợp doanh nghiệp phá sản, người lao động không còn làm việc tại doanh nghiệp đó, người lao động hoàn toàn có thể tiếp tục đóng bảo hiểm với tư cách cá nhân. Đây là bảo hiểm dài hạn, nên người lao động phải tham gia cho đến tuổi nghỉ hưu.

Tuy nhiên, người lao động cũng có thể tạm dừng hợp đồng trong một thời gian nào đó. Nếu chuyển sang làm việc tại doanh nghiệp có tham gia đóng bảo hiểm thì người lao động có thể yêu cầu chuyển hợp đồng đóng bảo hiểm sang đơn vị mới với chi phí không đáng kể.

Nếu người mua bảo hiểm chẳng may qua đời, giá trị tài khoản tích lũy không mất đi mà sẽ được chuyển toàn bộ cho người thụ hưởng - người có tên thừa kế trong hợp đồng.

3.7. Quỹ hưu trí bổ sung tự nguyện

Mô hình quỹ hưu trí bổ sung được quản lý bởi các công ty quản lý quỹ và theo thông lệ, một phần lớn tài sản của quỹ được đầu tư vào trái phiếu chính phủ nhằm đảm bảo an toàn, phần còn

lại được đầu tư vào các tài sản khác để gia tăng lợi nhuận. Công ty quản lý quỹ hưu trí sẽ được hưởng phí dịch vụ. Mặt khác, quỹ hưu trí bổ sung không được phép tự đầu tư mà phải thông qua các quỹ đầu tư khác.

Nguồn vốn cho các quỹ hưu trí được hình thành từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động theo một tỷ lệ thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Quy định pháp lý tới đây có thể sẽ xác định tỷ lệ tối đa, tối thiểu. Nguồn vốn này sẽ được giao cho các công ty quản lý quỹ quản lý theo hợp đồng ủy thác đầu tư. Thông qua các quỹ đầu tư, nguồn vốn được đầu tư vào các tài sản theo các quy định do nhà nước ban hành nhằm đảm bảo an toàn cũng như tận dụng các cơ hội làm gia tăng lợi nhuận.

Điểm khác biệt trong hoạt động đầu

tư của quỹ hưu trí bổ sung, là toàn bộ lợi nhuận đều được dành cho người lao động. Lợi ích của các tổ chức cung cấp dịch vụ nằm trong các loại phí, như phí quản lý quỹ, phí lưu ký giám sát, phí quản trị quỹ...

So sánh các sản phẩm phục vụ cho lập kế hoạch tài chính hưu trí được trình bày trong Bảng 4.

4. KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Những phân tích tổng quan ở trên cho thấy, để lập kế hoạch tài chính cho hưu trí, người chuẩn bị về hưu cần nắm được các bước trong quy trình lập kế hoạch hưu trí. Việc phân tích nhu cầu hưu trí được thực hiện thông qua việc đưa ra các giả định về tuổi nghỉ hưu, tuổi thọ, mức chi tiêu khi nghỉ hưu, lạm phát và lợi tức đầu tư. Phương

BẢNG 4: CÁC SẢN PHẨM PHỤC VỤ CHO LẬP KẾ HOẠCH TÀI CHÍNH HƯU TRÍ

TT	Sản phẩm	Ưu điểm	Nhược điểm	Giai đoạn nên sử dụng
1.	Chính sách hưu trí của bảo hiểm xã hội	Đảm tại nhiều ưu đãi cho người tham gia. Doanh nghiệp và người lao động cùng đóng góp	Chỉ đảm bảo được mức sống tối thiểu cho người tham gia	Chuẩn bị hưu trí và hưu trí
2.	Sản phẩm tiết kiệm	An toàn, tạo ra lượng thu nhập đều đặn	Mức lợi suất có thể không theo kịp lạm phát	Hưu trí
3.	Trái phiếu (doanh nghiệp)	Lãi suất cao, có thể tạo ra lượng thu nhập đều đặn	Thông tin thị trường chưa minh bạch, rủi ro cao với người mua	Chuẩn bị hưu trí
4.	Cổ phiếu	Lợi nhuận cao	Thất danh trùng hai lần. Khó tạo ra lượng thu nhập đều đặn	Chuẩn bị hưu trí
5.	Chứng chỉ quỹ đầu tư	Có thể phân tán rủi ro. Lợi nhuận có thể cao phụ thuộc vào cách thức quản lý quỹ. Có thể đầu tư bằng tương tiền nhỏ	Phí quản lý cao. Thất danh trùng. Khó tạo ra lượng thu nhập đều đặn	Chuẩn bị hưu trí và hưu trí
6.	Bảo hiểm hưu trí	Được miễn thuế một phần đóng góp. Có thể tạo ra lượng thu nhập đều đặn. Lợi ích khi qua đời trước hạn.	Chi phí phân phối cao. Giới hạn danh mục đầu tư dẫn tới tỷ suất sinh lời thấp.	Chuẩn bị hưu trí và hưu trí
7.	Hưu trí bổ sung tự nguyện	Được miễn thuế một phần đóng góp. Có thể tạo ra lượng thu nhập đều đặn	Giới hạn danh mục đầu tư dẫn tới tỷ suất sinh lời thấp. Chưa được triển khai rộng rãi.	Chuẩn bị hưu trí và hưu trí

(Nguồn: Tác giả tổng hợp)

pháp tỷ lệ thay thế thu nhập, phương pháp chi phí thực tế và dài độ tuổi cần được áp dụng để xác định nhu cầu thu nhập hưu trí để duy trì mức sống tương đương với trước khi nghỉ hưu. Để việc lập kế hoạch hưu trí được thực hiện ở Việt Nam, cần có các chương trình giáo dục về tài chính hưu trí để những người chuẩn bị cho giai đoạn hưu trí có thể nắm vững được quy trình, phát triển dịch vụ tư vấn lập kế hoạch hưu trí cho cá nhân, phát triển các sản phẩm, dịch vụ tài chính được thiết kế riêng cho giai đoạn hưu trí.

Theo Đề án hình thành và phát triển chương trình hưu trí tự nguyện tại Việt Nam, được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định 144/2014, đến năm 2020, có khoảng 400 - 500 doanh nghiệp, với khoảng 150.000 người tham gia mua sản phẩm bảo hiểm hưu trí, hoặc đóng góp vào các quỹ hưu trí tự nguyện theo hình thức ủy thác đầu tư. Đến năm 2020, doanh số tích lũy của các quỹ hưu trí tự nguyện để đầu tư trở lại nền kinh tế, trong đó có thị trường vốn, thị trường chứng khoán khoảng 10.000 - 12.000 tỷ đồng. Tuy vậy, người chuẩn bị cho giai đoạn hưu trí

hầu hết chỉ sử dụng các sản phẩm cơ bản như cổ phiếu, sản phẩm tiết kiệm chứ chưa sử dụng các sản phẩm tài chính dành riêng cho hưu trí này.

Lợi ích về thuế của sản phẩm này được thể hiện thông qua các khoản đóng góp của người lao động vào tài khoản hưu trí bổ sung được trừ ra khỏi thu nhập tính thuế khi tính thuế thu nhập cá nhân và người nghỉ hưu lĩnh tiền hưu hàng tháng sẽ không bị đánh thuế. Các doanh nghiệp được miễn trừ khi xác định thu nhập chịu thuế là phần trích nộp các quỹ có tính chất an sinh xã hội bao gồm bảo hiểm hưu trí bổ sung cho người lao động không vượt mức quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội (quy định hiện hành là tối đa không quá 5.06 triệu đồng/tháng/người). Đối với quỹ hưu trí, người lao động được miễn trừ thu nhập tính thuế 1 triệu đồng/người/tháng. Đây là con số không đủ tính hấp dẫn với hầu hết người tham gia.

Bên cạnh đó, thông tin về các sản phẩm còn chưa đến được với người chuẩn bị tài chính hưu trí. Các sản phẩm còn chưa có một số tính năng bảo vệ trước lạm phát. Chính phủ chưa có chính sách ủng hộ các quỹ tư nhân,

chưa có chính sách hỗ trợ. Do vậy, để các sản phẩm này có thể thu hút người lập kế hoạch tài chính cho hưu trí cần có những chính sách miễn thuế thu nhập cá nhân, giảm thuế đối với các khoản sinh lời phát sinh từ quỹ đầu tư cá nhân, tạo điều kiện cho việc phát triển các sản phẩm hưu trí và thành lập các quỹ. Khuyến khích mua các sản phẩm bảo hiểm hưu trí tự nguyện

Hiện nay, người dân ở các vùng nông thôn Việt Nam được tiếp cận chưa nhiều với các hình thức dịch vụ tài chính, ngân hàng. Nâng cao hiểu biết tài chính đối với các đối tượng này giúp họ làm quen với các thông tin về các sản phẩm, dịch vụ tài chính, giúp tăng cường mức độ phổ cập tài chính.

Một đối tượng khác không kém phần quan trọng là những người trung lưu và những người sống ở các thành phố lớn. Những đối tượng này đã được tiếp xúc với các dịch vụ về tài chính, ngân hàng nhưng hiểu biết với các sản phẩm và dịch vụ tài chính ngân hàng này có thể còn hạn chế, dẫn đến việc sử dụng các dịch vụ tài chính một cách không hợp lý hoặc không tận dụng hết các tác dụng của các sản phẩm, dịch vụ tài chính ♦

♦ Bài báo này công bố một phần kết quả của đề tài NCKH công nghệ cấp Bộ Giáo dục và Đào tạo, mã số B2021-BKA-22 được triển khai thực hiện tại trường Đại học Bách khoa Hà Nội

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Barrett, E. J. (2017). *The Advisors Guide to Retirement Planning* Edward. EJB Financial Press LLC.
- Basu, S. (2005). Age Banding: A Model for Planning Retirement Needs. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 16(1), 1-8.
- Froldevaux, A., Baumann, I., Maggiori, C., Wieber, F., & Rossier, J. (2017). Retirement Planning: How to Deal with Different Adjustment Trajectories? In *Berufliche Beratung Älterer [Career Guidance for Older Workers]* (pp. 25-53). Peter Lang. <https://doi.org/10.3726/b11357/11>
- Glover, R., Pinzauti, J., Hinson, W., & Brown, A. (2015). *Preparing for Retirement: A Comprehensive Guide to Financial Planning*. CreateSpace Independent Publishing Platform. <https://books.google.com.vn/books?id=DFM7rgEACAAJ>
- Hennessey, S. M. (2004). Practical approach to retirement planning. *FMI (Financial Management Institute of Canada) Journal*, 15(3), 26-30
- Kim, J. E., & Moen, P. (2001). Moving into retirement: Preparation and transitions in late midlife. In *Handbook of midlife development* (pp. 487-527). John Wiley & Sons, Inc.
- Muratore, A. M., & Earl, J. K. (2015). Improving retirement outcomes: The role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. *Ageing & Society*, 35(10), 2100-2140. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14000841>
- Noone, J. H., Stephens, C., & Alpass, F. M. (2009). Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. *Research on Aging*, 31(3), 295-317. <https://doi.org/10.1177/0164027508330718>
- Petkoska, J., & Earl, J. K. (2009). Understanding the influence of demographic and psychological variables on retirement planning. *Psychology and Aging*, 24(1), 245-251. <https://doi.org/10.1037/a0014096>
- Pfau, W. D. (2017). *How Much Can I Spend in Retirement?: A Guide to Investment-Based Retirement Income Strategies*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Pfau, W. D. (2018). An Overview of Retirement Income Planning. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 29(1), 114-120. <https://doi.org/10.1891/1052-3073.29.1.114>
- Robbins, E. J. (2015). *Essentials of Retirement Planning: A Holistic Review of Personal Retirement Planning Issues and Employer-Sponsored Plans, Second Edition*. Business Expert Press. <https://books.google.com.vn/books?id=FPqnrEACAAJ>