

## **HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI CÁC NƯỚC BẮC ÂU VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM (tiếp theo)**

**PGS.TS. Đinh Công Tuấn**

*Viện Nghiên cứu Châu Âu*

### **II. Hệ thống chăm sóc sức khỏe gia đình và trẻ em**

*(O Thụy Điển, hệ thống chăm sóc sức khỏe gia đình và trẻ em được đánh giá là hoàn hảo nhất thế giới. Nó bao gồm chủ yếu các chế độ phúc lợi như chế độ sinh đẻ, chế độ dưỡng lão và chế độ chăm sóc trẻ em.*

#### ***Chế độ sinh đẻ và chăm sóc trẻ em:***

Phụ nữ sinh con được nghỉ đẻ 18 tháng có lương, trong đó 12 tháng đầu hưởng lương 100%. 6 tháng cuối hưởng lương 90%. Nếu đến tháng thứ 18 lại có thai, sẽ tiếp tục được nghỉ hưởng tiếp 90% lương cho đến khi đứa trẻ ra đời lại được hưởng chế độ nghỉ đẻ 18 tháng. Ngoài ra, nếu người vợ làm công việc tương đối quan trọng không thể hoặc không muốn ở nhà quá lâu như vậy, hai vợ chồng có thể bàn bạc để chồng có thể nghỉ thay vợ.

***Chế độ chăm sóc trẻ em:*** Trẻ em ở Thụy Điển được trợ cấp rất lớn. Năm 2002, chỉ có 11% trẻ em ở Thụy Điển phải chịu những khoản chi phí từ phía cha mẹ, còn lại là từ phía Nhà nước. Sự hỗ trợ chăm sóc trẻ em ở Thụy Điển nhiều đến mức người ta có cảm tưởng rằng “người Thụy Điển đã quốc hữu hoá các gia đình”. Cụ thể là:

+ ***Hỗ trợ tiền mặt cho bố mẹ:*** Bố mẹ được cung cấp tiền mặt cho mỗi đứa trẻ trong vòng 480 ngày. Trong 390 ngày đầu, sự hỗ trợ được dựa trên thu nhập của bố mẹ, được tính tương đương với hỗ trợ nhận được khi đau ốm (80% thu nhập, không quá ngưỡng trần thu nhập). Nếu bố mẹ có thu nhập thấp hoặc không có thu nhập thì sẽ nhận được hỗ trợ với mức tối thiểu là 180 SEK/ngày. Đối với 90 ngày còn lại, bố hoặc mẹ sẽ nhận được một khoản tiền tối thiểu là 180 SEK/ngày.

+ ***Hỗ trợ cho người bố:*** Cho phép người bố có mặt ở gia đình vào thời gian sinh con để thu dọn nhà cửa và chăm sóc đứa trẻ trong thời gian người mẹ mới sinh. Người bố có quyền được hưởng trợ cấp tiền mặt tạm thời cho bố mẹ trong 10 ngày/mỗi đứa trẻ nếu việc chăm sóc đứa trẻ cản trở việc thực hiện công việc. Quyền này cũng có thể chuyển cho người khác.

+ ***Hỗ trợ tiền mặt trong thời gian mang thai:*** Cho phép phụ nữ mang thai không thể tiếp tục làm việc có thể dành thời gian để nghỉ ngơi. Một phụ nữ mang thai, làm công việc có đóng thuế, có thể nhận được trợ cấp tiền mặt nếu người chủ lao động không thể

sắp xếp cho người phụ nữ mang thai một công việc thích hợp cho đến cuối thai kỳ. Người phụ nữ có thể nhận hỗ trợ tiền mặt tối đa 50 ngày trong hai tháng cuối cùng của thai kỳ. Nếu công việc người phụ nữ đang làm bị cản trở việc trong thời kỳ mang thai theo điều chỉnh của Luật Môi trường lao động thì người phụ nữ đó sẽ nhận được hỗ trợ tiền mặt cho mỗi ngày nghỉ vì bị cản trở. Mức bù đắp thu nhập là 80% thu nhập bằng với mức hỗ trợ tiền mặt ốm đau.

**Chế độ dưỡng lão:** Người lao động về hưu được định kỳ lĩnh lương đủ sống. Người già yếu không tự lo liệu cuộc sống được có thể vào ở trong viện dưỡng lão của nhà nước, được hưởng sự chăm sóc y tế miễn phí, điều kiện sống tại đây tương đương với khách sạn 3 sao

+ **Lương hưu cho người cao tuổi:** Lương cho người cao tuổi cung cấp an sinh cho người già, được áp dụng cho những người từ 61 tuổi trở lên. Tuy nhiên người nhận lương có thể hoãn việc nhận lương nếu họ muốn và giá trị của khoản lương đó sẽ tăng lên theo thời gian trì hoãn của họ. Lương của người cao tuổi có thể trả toàn bộ, 3/4, một nửa, hay 1/4. Từ tháng 1/2003, lương cũng bị đánh thuế như thuế thu nhập.

Hệ thống lương cũ của Thụy Điển có hai phần chính: lương cơ bản và lương bổ sung. Lương cơ bản cung cấp mức an sinh cơ bản, độc lập với thu nhập trước đó. Lương bổ sung được dựa trên mức thu nhập trước đó, tức mức thu nhập có được trong thời gian làm việc từ lúc 16 tuổi đến 64 tuổi. Để nhận

được lương bổ sung đầy đủ, người lao động cần có 30 năm làm việc và mức lương sẽ dựa vào mức thu nhập trong 15 năm có thu nhập tốt nhất. Hệ thống lương vận hành theo cơ chế 'pay as you go', tức mức đóng góp cho quỹ lương trong một năm về nguyên tắc sẽ được sử dụng cho việc chi trả lương trong năm đó.

Ngày nay, cứ 100 người làm việc thì có 30 người nghỉ hưu và trong vòng 25 năm tới con số này được dự báo sẽ là 41. Bên cạnh đó, tốc độ tăng trưởng thấp của nền kinh tế nhưng lại đi kèm với sự gia tăng số người nhận mức lương ngày càng cao hơn đã làm lộ rõ yếu điểm của hệ thống. Chính vì vậy việc cải cách hệ thống cũ đã được các đảng phái chính trị đồng thuận nhằm đảm bảo tính bền vững của hệ thống trong tương lai.

Hệ thống lương mới được cải cách sẽ có 3 loại lương: lương thu nhập (Income pension), lương theo phí (Premium pension), và lương bảo đảm (Guarantee pension).

### III. Hệ thống bảo hiểm xã hội cho người lao động

#### 1. Bảo hiểm tai nạn lao động

Bảo hiểm tai nạn lao động tại Thụy Điển được đưa vào luật lần đầu tiên vào năm 1901, trong đó bảo hiểm tai nạn lao động được xem là trách nhiệm của giới chủ. Thụy Điển được đánh giá là một trong những nước thuộc Tổ chức Hợp tác kinh tế vì phát triển (OECD - tổ chức của các nước có nền kinh tế phát triển hàng đầu thế giới) đã sớm thực hiện loại hình bảo hiểm này. Năm 1916, bảo

hiểm tai nạn lao động được coi là một hình thức bảo hiểm bắt buộc. Từ đó đến nay, luật này đã được bổ sung nhiều lần vào các năm 1962, 1976 và 1991 nhằm theo kịp sự phát triển của xã hội. Bảo hiểm tai nạn lao động là loại hình bảo hiểm nằm trong hệ thống bảo hiểm xã hội của Thụy Điển. Hiện nay, toàn bộ người lao động, bao gồm cả những người làm công ăn lương và người lao động tự làm chủ, đều tham gia loại hình bảo hiểm này.

Sự trợ cấp trong bảo hiểm tai nạn lao động nhằm mục đích bù đắp những mất mát về thu nhập, chi phí chăm sóc nha khoa, chi phí y tế ở nước ngoài, sự trợ cấp về tiền mặt cho ốm đau trong một số trường hợp nhất định, cũng như trợ cấp cho người phụ thuộc và hỗ trợ mai táng phí trong trường hợp tử vong. Các khoản trợ cấp trong bảo hiểm tai nạn lao động là các khoản trợ cấp hàng năm. Năm 2005, Thụy Điển đã chi 6,7 tỷ Kronor cho bảo hiểm tai nạn lao động (trong tổng số khoảng 435 tỷ Kronor chi cho toàn hệ thống bảo hiểm xã hội) (Cơ quan Bảo hiểm xã hội Thụy Điển: 147).

*Về chế độ ngân sách dành cho bảo hiểm tai nạn lao động:* Người làm công ăn lương không phải trả phí, thay vào đó người thuê lao động sẽ phải trả 0.68% của bảng lương. Nhà nước đóng góp một phần rất nhỏ, được lấy từ các quỹ của nhà nước, vào ngân sách cho loại bảo hiểm này. Đối với người lao động tự làm chủ, họ phải đóng 0.68% của tổng thu nhập.

Các quyền lợi mà người lao động được hưởng khi gặp rủi ro gồm:

*Lợi ích khi gặp thương tật tạm thời:*

Lợi ích khi gặp thương tật tạm thời được hưởng giống như các lợi ích ốm đau. Người được trợ cấp khi gặp thương tật tạm thời sẽ nhận được 77.6% số thu nhập bị mất và có thể đạt đến mức trần là 294,700 SEK (Kronor Thụy Điển)/năm. Người bị thương tật sẽ nhận được khoản trợ cấp này từ ngày thứ 22 kể từ ngày mất khả năng lao động. Khoản trợ cấp này được trả 7 ngày/tuần và người về hưu sẽ được nhận trợ cấp không quá 180 ngày kể từ ngày về hưu. Người sử dụng lao động sẽ trả trợ cấp thương tật tạm thời từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 21 với 80% số thu nhập bị mất. Những người lao động tự làm chủ và những người không phải là người làm công ăn lương khác sẽ nhận được 77.6% số thu nhập bị mất từ ngày thứ 2 đến ngày thứ 21. Trợ cấp theo ngày ở mức lớn nhất không vượt quá 627 Kronor. Mức trợ cấp tối đa và tối thiểu được điều chỉnh hàng năm, dựa vào chỉ số giá tiêu dùng.

*Các lợi ích khi gặp thương tật vĩnh viễn:*

Nếu người lao động gặp thương tật dẫn đến mất 100% khả năng lao động tạo thu nhập thì trợ cấp nhận được sẽ là 100% mức thu nhập và có thể đạt đến mức tối đa là 294,700 Kronor/năm.

Trong trường hợp bị thương tật một phần: Nếu khả năng tạo thu nhập bị mất khoảng 1/15 hoặc nhiều hơn thì mức trợ cấp sẽ tương ứng mức thu nhập đã bị mất. Các lợi ích khi gặp thương tật có liên quan mật

thiệt đến các lợi ích khi gặp ốm đau. Các khoản trợ cấp khi gặp tai nạn lao động sẽ phải đóng thuế. Sự điều chỉnh mức trợ cấp cho người bị thương tật vĩnh viễn sẽ được tính toán dựa trên chi số lương và giá cả.

*Lợi ích về y tế của người lao động:*

Cũng giống như các lợi ích về y tế khi công nhân ốm đau hoặc thai sản, các lợi ích bao gồm sự hoàn lại một phần chi phí đi lại, chăm sóc răng cho trẻ em đến 20 tuổi, trợ cấp cho bảo vệ và chăm sóc răng cơ bản, chi phí cho điều trị bằng bộ phận giả, và tiêm insulin miễn phí.

Mỗi tư vấn của bác sĩ sẽ được trả một khoản phí từ 60 đến 300 Kronor. Đối với bệnh nhân điều trị trong bệnh viện công, bệnh nhân sẽ trả một khoản tối đa là 80 Kronor/ngày.

*Lợi ích đối với người phụ thuộc:*

Nếu một người bị chết do tai nạn lao động thì vợ hoặc chồng của người đã chết và con cái của họ dưới 18 tuổi sẽ được nhận trợ cấp hàng năm.

**Lương cho người phụ thuộc:** Một khoản lương được trả trong vòng 10 tháng nếu người phụ thuộc đã cưới hoặc sống chung như vợ chồng (tùy vào điều kiện cụ thể) với người đã chết tối thiểu 5 năm.

**Lương cho trẻ mồ côi:** Trẻ dưới 18 tuổi (hoặc 20 tuổi nếu bị tàn tật) sẽ nhận được từ 20% đến 40% mức trợ cấp thương tật vĩnh viễn mà người đã chết đã hoặc có thể được

hưởng. Mức lương phụ thuộc vào số trẻ có quyền nhận lương mồ côi.

**Trợ cấp mai táng:** Người chết vì tai nạn lao động sẽ nhận được một khoản trợ cấp mai táng là 11,790 Kronor. Những người nhận lương của người đã chết sẽ phải nộp thuế. Sự điều chỉnh mức trợ cấp sẽ được thực hiện hàng năm dựa vào chi số lương.

Bảo hiểm tai nạn lao động được quản lý và giám sát về mặt hành chính và tài chính từ cấp trung ương, đại diện là Cơ quan Bảo hiểm xã hội Quốc gia. Các phòng bảo hiểm vùng và địa phương có nhiệm vụ thực hiện các chương trình. Khi gặp tai nạn lao động, người bị tai nạn có trách nhiệm thông báo ngay cho người sử dụng lao động và người sử dụng lao động ngay sau đó phải báo cáo cho Cơ quan Bảo hiểm xã hội Thụy Điển.

## 2. Bảo hiểm thất nghiệp

Giống như nhiều nước công nghiệp phát triển khác, Luật về bảo hiểm Thất nghiệp của Thụy Điển ra đời sau Luật về bảo hiểm Tai nạn lao động. Luật về bảo hiểm Thất nghiệp của Thụy Điển được đưa vào áp dụng lần đầu tiên vào năm 1934 và Luật về bảo hiểm Thất nghiệp hiện hành được đưa vào cuộc sống từ năm 1998.

Ở những nước khác, bảo hiểm thất nghiệp thường là một phần của hệ thống bảo hiểm xã hội, nhưng tại Thụy Điển, bảo hiểm xã hội lại là một phần của chính sách thị trường lao động. Bảo hiểm thất nghiệp có thể xem là một công cụ hỗ trợ cho chính sách thị trường lao động của Thụy Điển. Chính sách

thị trường lao động nhằm đến mục tiêu mang lại việc làm cho tất cả mọi người. việc làm là yếu tố được quan tâm hơn so với các hỗ trợ về tiền bạc (Lundqvist 2005; ISSA 2001). Người thất nghiệp sẽ được quan tâm để có thể tái gia nhập vào thị trường lao động càng sớm càng tốt. Các hỗ trợ tài chính cho người thất nghiệp chỉ được thực hiện khi người thất nghiệp không thể tìm được việc làm hoặc xã hội không tạo được việc làm cho họ. Bảo hiểm thất nghiệp cũng là sự bù đắp cho sự mất mát về thu nhập của người lao động khi mất/không có việc làm, giúp họ có một cuộc sống có chất lượng đảm bảo và ổn định ở mức quy định. Bảo hiểm thất nghiệp là một chương trình trợ cấp bao gồm bảo hiểm cơ bản và hệ thống bảo hiểm liên quan đến thu nhập.

*Phạm vi ảnh hưởng của chương trình này gồm:*

*Chương trình tự nguyện:* Đối tượng tham gia chương trình này gồm những người dưới 65 tuổi, đang làm công ăn lương hoặc người lao động tự làm chủ.

*Chương trình cơ bản:* Đối tượng tham gia chương trình này bao gồm người lao động làm công ăn lương và các cá nhân tìm việc làm có độ tuổi trên 20 và dưới 65 và không thuộc đối tượng của bảo hiểm có liên quan đến thu nhập (chương trình tự nguyện). Có một điều cần chú ý rằng, các công đoàn viên thường tham gia vào các quỹ bảo hiểm thất nghiệp và thường phải đóng một mức

phí bắt buộc. Tất cả các quỹ này được mở cho người làm công ăn lương tham gia tự nguyện theo các loại hình công việc hoặc lĩnh vực hoạt động có liên quan. Hiện nay, khoảng 80% những người làm công ăn lương tại Thụy Điển tham gia vào các quỹ bảo hiểm thất nghiệp này.

#### IV. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Nghiên cứu mô hình Bắc Âu đã gợi mở một số bài học kinh nghiệm nổi bật. Thứ nhất, vào những thời điểm khủng hoảng kinh tế, chính trị, xã hội... đặc điểm của các chính sách xã hội, và mối quan hệ giữa nhà nước và các nhóm kinh tế, xã hội chủ chốt trong xã hội đóng vai trò rất quan trọng, và giúp tìm kiếm những giải pháp. Lối ra thoát ra khỏi tình hình khủng hoảng đó.

Thứ hai, từ kinh nghiệm Thụy Điển trong thập kỉ gần đây có thể thấy các hệ thống, thể chế dân chủ có thể thích ứng với những thách thức mới nảy sinh trong quá trình phát triển (cả bên trong và bên ngoài).

Hiện nay, các nhà nước phúc lợi Bắc Âu nói riêng và châu Âu nói chung cũng gặp phải những thách thức mới trong lịch sử như sự chuyển đổi nhanh sang giai đoạn xã hội hậu công nghiệp, gia tăng toàn cầu hoá, chuyển đổi, thay đổi trong cấu trúc nhân khẩu (ti lệ sinh thấp, xu hướng già hoá nhân khẩu tăng, di cư nội địa, khu vực tăng...), các quan hệ xã hội, xu hướng tiến tới hoà nhập châu Âu (EU) và đường lối chính trị

mới, hậu Chiến tranh Lạnh ..., song có thể nói, các nhà nước phúc lợi dân chủ xã hội đã điều chỉnh chính sách xã hội khá tốt, theo hướng duy trì tính hợp pháp, tính chính danh của hệ thống này, ngay cả khi những biến đổi và thực tiễn mới của nền kinh tế ngày càng gay gắt hơn.

Cả trong lịch sử và hiện tại, nhà nước phúc lợi Bắc Âu có thể mô tả là đa chức năng và việc đánh giá thành tựu, mức độ thành công của mô hình được xem xét và cần phải tính đến những giá trị đặc biệt, các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị xã hội (như công bằng, công lí, gắn kết, ổn định, đảm bảo an ninh về vật chất và thể lực, hạnh phúc cho con người và tăng trưởng kinh tế v.v).

Các bài học thực tế và điều hành quản lí xã hội của Bắc Âu chứng minh rằng, sự tăng trưởng kinh tế thực hiện song hành với một số kiến tạo về phúc lợi xã hội, với phạm vi và chế độ hưởng lợi ích hào phóng khác nhau. Song, phần đầu tăng trưởng kinh tế và nâng cao hiệu suất lao động không phải là mục tiêu duy nhất ở đường lối nhà nước phúc lợi Bắc Âu và châu Âu nói chung. Đường lối chính trị và việc kiến tạo nhà nước phúc lợi cũng chính là nhằm thực hiện mục tiêu "binh đẳng hoá" các cơ hội sống còn của mọi người dân, đảm bảo công bằng xã hội, gắn kết xã hội và ổn định xã hội. Các đặc điểm này gắn chặt với tăng trưởng kinh tế và động thái phát triển kinh tế, môi trường đầu tư và các ưu tiên lựa chọn chính trị, hệ tư tưởng, các lợi ích và những giá trị được đề cao trong xã hội. Việc chọn lựa và thực hiện

loại chính sách nhà nước phúc lợi xã hội nào là phụ thuộc vào kiểu loại chính phủ, hệ tư tưởng chính trị và những nguyện vọng và mong muốn của cử tri tham gia bầu cử (Ví dụ, về việc đáp ứng nhu cầu, về điều nhà nước cần và phải có trách nhiệm thực hiện), phụ thuộc vào bối cảnh chính trị văn hoá (các cấu trúc chuẩn mực, kì vọng, giá trị xã hội...) cũng như mức độ phát triển kinh tế và khả năng vận dụng những cơ sở lí luận và tri thức nền tảng, tiền đề cần thiết cho tăng trưởng kinh tế và hiệu quả.

*Thứ ba*, nhà nước phúc lợi nhằm phục vụ nhiều chức năng, thường bắt đầu đi từ các mục tiêu, phạm vi hẹp sang mở rộng bao quát và toàn diện. Ban đầu, mục tiêu quan trọng nhất mà các nước này thường tính đến là cân nhắc về hài hoà xã hội và hỗ trợ chế độ lợi ích. Ví dụ, thực hiện xóa đói giảm nghèo, hỗ trợ các nhu cầu, dịch vụ tối thiểu cơ bản là một mục tiêu quan trọng trong chương trình xã hội. Theo thời gian, một số chương trình được phát triển mở rộng nhằm đảm bảo phòng ngừa những rủi ro, biến cố trong đời sống cá nhân, do bị mất thu nhập, nhằm mục tiêu tái phân bổ thu nhập theo chu trình sống của mỗi công dân và tái phân bổ nguồn lực trong và giữa các nhóm xã hội và cung cấp đảm bảo an ninh cơ bản cho tất cả mọi công dân. Theo nghĩa này, có thể nói nhà nước phúc lợi Bắc Âu được coi là "công cụ ổn định xã hội" hữu hiệu, nhằm phòng ngừa những bất ổn xã hội, những phản kháng bất đồng và hạn chế nạn nghèo đói lan rộng

trong xã hội. Việc kết hợp giữa cấu trúc quản trị dân chủ, phát triển nền kinh tế tư bản thị trường có điều tiết và xây dựng các thiết chế phúc lợi tương đối toàn diện giúp quốc gia thích ứng và đáp ứng những nhu cầu xã hội đang thay đổi một cách khá thành công ở Bắc Âu.

Kinh nghiệm của Bắc Âu trong suốt một thế kỉ qua cho thấy, sự tham gia thị trường lao động ngày càng cao và tăng lên, vẫn có thể cùng đồng hành với sự mở rộng hệ thống an sinh xã hội. Từ thập kỉ 1960 đến nay, tỉ lệ dân cư có việc làm đầy đủ và bền vững đã được mở rộng và bình đẳng, chuyển hướng từ mô hình "người kiếm sống chính là nam giới" sang "mô hình cả nam và nữ cùng kiếm sống, cùng chia sẻ trách nhiệm gia đình" và điều này đã trở thành chuẩn mực chính sách công cộng theo phương thức quản lí (nguồn cầu lao động) theo tư tưởng trường phái Keyn. An sinh xã hội được mở rộng và nâng cấp, xét cả về mức độ chế độ lợi ích hào phóng và phạm vi bao phủ tới toàn bộ dân cư ở hầu hết các loại hình bảo hiểm xã hội.

Ở cấp độ vĩ mô, thậm chí một số chế độ bảo hiểm thất nghiệp, có thể tạo ra hiệu ứng ngược, như có thể tạo ra các khuyến khích cho cá nhân từ bỏ thị trường lao động, song quan điểm chính là vấn đề thất nghiệp không còn được coi là vấn đề của cá nhân mà là quan tâm của cả xã hội. Vì vậy, thị trường lao động đã được phát triển trở thành yếu tố chính của nền kinh tế tiền tệ, trong khi đó, hệ

thống an sinh xã hội trở thành các thiết chế cơ bản của nhà nước phúc lợi hiện đại.

Xét ở nghĩa rộng nhất, việc điều hành kinh tế vĩ mô đã trở thành một phần không tách rời của công tác quản trị xã hội. Ở Bắc Âu, sự hòa nhập hệ thống song hành với hoà nhập xã hội, dựa trên các quan điểm luận thuyết xã hội học cấu trúc - chức năng cũng như những quan điểm lí luận định hướng chủ thể - quyền công dân. Vì vậy, rủi ro của công dân khi bị mất việc, rơi vào tình trạng bần lễ và tách biệt xã hội được tích cực khắc phục.

Ở cấp độ vĩ mô, trách nhiệm của chính phủ là phải tạo ra các điều kiện để doanh nghiệp có thể phát triển và gắn chặt với trách nhiệm chung của mỗi công dân, người có năng lực/khả năng là cần phải làm việc hoặc phải đạt được trình độ học vấn để được tham gia lao động đầy đủ trên thị trường lao động.

Mặc dù, hệ thống an sinh xã hội cung cấp các chế độ lợi ích khác nhau (trẻ em, người già...), song chuẩn mực nổi trội ở Bắc Âu và Tây Âu nói chung là thanh niên, trung niên, cả nam và nữ, cần phải là người tích cực trên thị trường lao động để có thu nhập độc lập. Sự chấp thuận chuẩn mực xã hội này đã được duy trì và củng cố, không chỉ thể hiện thuần tuý ở khía cạnh thu nhập tiền tệ, mà còn ở những đặc điểm xã hội như vị thế, đặc quyền, quyền lực được phổ biến ở cộng đồng, tuỳ theo việc cá nhân đó có làm việc hoặc không làm việc. Các cơ chế giám sát xã hội ở cộng đồng Bắc Âu tương đối gắn kết và bình đẳng, nơi sự khác biệt giữa nhà nước và xã hội có khoảng cách Blurred lớn, "sự

bất tuân thủ" qui định có thể dẫn đến mất danh dự hoặc bị loại trừ khỏi nhóm xã hội nổi trội vv. Điều này cho thấy, khía cạnh của lôgic đạo đức của nhà nước phúc lợi hiện đại và có ý nghĩa rất quan trọng.

Ở Bắc Âu, tỉ lệ dân cư tham gia lao động ở các khu vực hiện đại của nền kinh tế (ngoài nông nghiệp và các công việc nội trợ không được tính công) đã tăng lên trong suốt thế kỉ 20 (trừ hai giai đoạn ngắn là thập kỉ 1930, một phần của thập kỉ 1990). Một phạm trù xã hội như "các bà nội trợ" đã gần biến mất khỏi đời sống xã hội. Ảnh hưởng tích cực của hệ thống giáo dục là định hướng phát triển các kĩ năng, trình độ cao. Độ tuổi và giới tính của thành phần lực lượng lao động đã thay đổi nhanh chóng trong suốt thế kỉ qua.

Ngày càng có nhiều chế độ lợi ích hào phóng cho thai sản, nghỉ chăm sóc con cái cũng như sự phát triển các hệ thống dịch vụ chăm sóc trẻ em đã tạo ra môi trường "thân thiện ở nơi làm việc" "thân thiện cho gia đình", "thân thiện cho phụ nữ", tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ tham gia lao động ở Bắc Âu trong suốt 1980-1990. Yếu tố quan trọng khác là sự huy động chính trị của phụ nữ đã diễn ra khá nhanh. Phụ nữ tham gia nhiều vào các đảng chính trị, công đoàn, có tiếng nói quan trọng ở các lĩnh vực ra quyết định như Quốc hội, Chính phủ và bộ máy Nhà nước.

Lĩnh vực quan trọng để thay đổi tư duy và cải cách ở nhà nước phúc lợi Bắc Âu là các chính sách việc làm. Tình trạng thất

nghiệp và thiếu việc làm, vấn đề "không làm việc", luôn được đặt rõ trên bàn nghị sự và thu hút sự quan tâm chính trị rất lớn trong xã hội.

*Thứ tư*, tạo ra việc làm luôn là trọng tâm ưu tiên của hệ thống luật pháp, chính sách phúc lợi và đặc điểm của nhà nước phúc lợi là có sự gắn bó chặt chẽ thiết chế phúc lợi với việc làm. Các nhà nước Bắc Âu đều thể hiện là các xã hội được dựa trên cơ sở, nền tảng tạo ra số lượng việc làm lớn và nhà nước phúc lợi chế độ cao. Vì vậy, chính sách thị trường lao động tích cực và tiếp cận công việc là hòn đá tảng của chính sách phúc lợi kể từ Chiến tranh thế giới thứ Hai.

Vào thập kỉ 1990, một cách tiếp cận công việc và hoạt động mới đã được điều chỉnh, với việc thắt chặt tiêu chí về người có thể hưởng chế độ lợi ích, giảm dần thời gian và mức độ hỗ trợ. Ví dụ, ở 4 nước Bắc Âu đã áp dụng các điều kiện chặt chẽ hơn về việc hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Ở Na Uy, tiêu chí về bảo hiểm y tế cho người tàn tật; Ở Phần Lan và Thụy Điển - điều kiện hưởng bảo hiểm ốm đau được thắt chặt hơn v.v...

Tuy nhiên, so với nhiều nước châu Âu, có thể khẳng định, các nhà nước phúc lợi Bắc Âu vẫn thể hiện những nét khác biệt và không theo hướng hội tụ với mô hình tân tự do về bảo trợ xã hội, hoặc theo hướng tiếp cận thị trường tự do về giải điều tiết và thực hiện phúc lợi tối thiểu - vốn được coi là nền



tăng để thực hiện các chính sách tạo việc làm tích cực những năm gần đây.

*Thứ năm*, bên cạnh sự độc đáo của mô hình ASXH Bắc Âu, không thể không đề cập đến sự phát triển năng lực của chính phủ và các thể chế trong thúc đẩy phúc lợi và hàm ý tích cực đối với thực hiện các chính sách phổ quát về mức độ phúc lợi chung trong xã hội.

Trước khi cất cánh về kinh tế và công nghiệp, các xã hội Bắc Âu là tương đối bình đẳng và trong suốt 100 năm phát triển, kết hợp giữa kiến tạo nhà nước phúc lợi và phát triển kinh tế thành công nhất, các xã hội này đã thể hiện tinh thần không chấp thuận với tình trạng bất bình đẳng xã hội, nghèo đói hơn ở hầu hết các nước phát triển nhất. Trong nửa đầu thế kỉ 20, phạm vi lập qui hoạch xã hội bao gồm thiết lập và phát triển an sinh xã hội, hệ thống y tế và giáo dục là kết quả rõ ràng của quá trình chính trị dân chủ nhằm cân bằng yêu cầu phát triển tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội ở Bắc Âu.

Lịch sử Bắc Âu cho thấy, phúc lợi xã hội có thể mang tính chất tích cực và tiêu cực. Về truyền thống, vì những lí do tôn giáo và văn hoá khác nhau, các nước Bắc Âu kế thừa những di sản rất mạnh mẽ về tinh thần, ứng xử đạo đức trong công việc và đó là nguồn lực nội tại rất lớn cho sự phát triển và tồn tại của nhà nước phúc lợi cũng như đảm bảo năng suất lao động cao.

Tất cả các nước Bắc Âu đều bắt đầu phát triển các nhà nước phúc lợi từ từ, bắt

đầu từ những chương trình với qui mô, giới hạn chừng mực, dựa trên thẩm định mức thu nhập, hoặc chương trình hạn chế cho một số nhóm đối tượng nhất định. Sự lựa chọn các giải pháp thể chế ban đầu có tác dụng hiệu quả là mở rộng và phát triển tiếp theo. Ví dụ, các chương trình đầu tiên dựa trên nguyên tắc thẩm định kinh tế sẽ dễ dàng chuyển sang chương trình phổ quát hơn là những chương trình lúc đầu chỉ nhằm cho nhóm dân cư tham gia tích cực vào thị trường lao động (Ví dụ, chương trình cho công nhân doanh nghiệp).

*Thứ sáu*, các mục tiêu giáo dục phổ thông, cung cấp dịch vụ y tế phổ quát là đặc biệt quan trọng và được ưu tiên cao nhằm phát triển kinh tế và hưng thịnh quốc gia liên tục trong nhiều năm. Trách nhiệm của nhà nước và khu vực công đối với đảm bảo sức khoẻ dân cư đã được khẳng định từ rất sớm nhằm tạo ra của cải, tài sản và sức mạnh quốc gia. Trọng tâm nhấn mạnh đầu tiên là thực hiện giáo dục bắt buộc và có tính phổ quát, điều này không chỉ là tiền đề cần thiết để thúc đẩy phát triển kinh tế, mà còn được cả xã hội nhìn nhận là rất quan trọng để mọi dân cư có thể thông hiểu mọi văn bản, giáo lí Kinh Thánh và nhận thức luật pháp. Người dân đạt trình độ giáo dục phổ thông phổ cập và giáo dục chuyên nghiệp, trình độ cao là công cụ để thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá nền kinh tế và phát triển kinh tế nhanh ngay từ đầu thế kỉ XX.

Các mục tiêu an sinh xã hội và nhà nước phúc lợi có thể nhằm nhiều mục đích như

đảm bảo nguồn trợ cấp cho thất nghiệp, tuổi già, ốm đau... Các chính sách an sinh xã hội cũng thể hiện các ưu tiên chính trị - xã hội và được định hình bởi văn hoá, truyền thống, phát triển kinh tế, công nghệ, cấu trúc xã hội và quan hệ xã hội. Dĩ nhiên, cần rất thận trọng khi bàn luận về con đường đúng đắn, cân nhắc về tính hợp lý của các chính sách xã hội của các chính phủ. Những quan tâm, giá trị ưu tiên cốt lõi, quan niệm về công bằng, công lý xã hội, đoàn kết xã hội, ổn định và bình đẳng hoá các cơ hội được sống từ tế của mọi công dân là nền tảng và ưu tiên cao của xã hội.

Một khía cạnh chủ chốt của hệ thống an sinh xã hội chính là cần phải tổ chức và tạo ra những khuyến khích để mọi người đều phải làm việc và đây là nhiệm vụ rất quan trọng của mọi chính phủ. Một hiệu quả nổi bật của hệ thống bảo hiểm thất nghiệp là nó có thể tạo ra những điều kiện thúc đẩy quá trình tái cấu trúc các ngành công nghiệp, kinh doanh... Đảm bảo an ninh kinh tế có thể giúp giảm bớt sự chống cự, đối kháng của công nhân và người lao động đối với những thay đổi. Các chế độ lợi ích phúc lợi bắt buộc của chính phủ, và bao phủ cho mọi người lao động/công nhân không phụ thuộc vào điều kiện làm việc đặc biệt hoặc đặc điểm của nơi làm việc, thời gian của doanh nghiệp... có thể sẽ có lợi cho mức độ linh hoạt, di động lao động, tác động đến thay đổi cấu trúc kinh tế và tăng trưởng. Các chế độ bảo hiểm thất nghiệp quốc gia đều cần thể

hiện tính chất thân thiện với lao động-việc làm.

Kinh nghiệm Bắc Âu cho thấy, không có mối liên hệ trực tiếp giữa phạm vi, qui mô nhà nước phúc lợi, mức độ nghĩa vụ thuế, tỉ lệ việc làm, năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế. Ví dụ của Thụy Điển, và Phần Lan vào thập kỉ 1990 cho thấy nhà nước phúc lợi dân chủ toàn diện có đủ khả năng để thực hiện những điều chỉnh trong quá trình xây dựng chính sách để kích thích tăng trưởng kinh tế mới khi gặp suy thoái hoặc bất đồng. Các nhà nước phúc lợi phát triển, với các chế độ an sinh xã hội thông thái có thể vượt qua được khủng hoảng dễ dàng hơn hoặc với chi phí xã hội ít tốn kém hơn (về khía cạnh nghèo đói, bất bình đẳng). An sinh xã hội được coi là "công cụ giám sát" rất quan trọng. Các thể chế dân chủ có thể đáp ứng tốt đối với các thách thức kinh tế xã hội.

Thứ bảy, bài học khác là, trong giai đoạn toàn cầu hoá cần thiết phải tăng cường củng cố hệ thống an sinh xã hội quốc gia, và nhiệm vụ này ngày càng trở nên cấp thiết hơn trước. Ví dụ, trong thế giới ngày càng toàn cầu hoá mạnh, sự thay đổi nhanh trên thị trường lao động, mức độ di động lao động cao, chế độ việc làm linh hoạt hơn, tình trạng người lao động "nhảy việc" nhiều hơn trong thị trường lao động. Chính mẫu hình mới này có thể tạo ra sự thay đổi trong hệ thống hưu trí và làm cho hệ thống này minh

bạch hơn, không phụ thuộc vào những năm làm việc tốt nhất, hoặc những năm cuối có thu nhập. Vì vậy, điều công bằng hơn là cần tính toán mức hưu trí dựa trên mức đóng góp của tất cả các năm làm việc của người lao động.

### Tài liệu tham khảo

- Đinh Công Tuấn (CB), *Mô hình phát triển xã hội của một số nước phát triển châu Âu, kinh nghiệm và ý nghĩa đối với Việt Nam*, NXB Khoa học Xã hội, 2011.
- Đinh Công Tuấn, *Mô hình phát triển Bắc Âu*, NXB Từ điển Bách khoa, 2011.
- Đinh Công Tuấn (CB), *Hệ thống an sinh xã hội của EU và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, NXB Khoa học Xã hội, 2008.
- Nguyễn Thị Quỳnh Hoa, *Những thách thức chung của các nhà nước phúc lợi ở Bắc Âu*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 6 (117)/2010, tr.27.
- Nguyễn Quang Thuận, *Về mô hình phát triển Thụy Điển*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 4 (115)/2010, tr.24.
- Phạm Ngọc Tân, *Một số vấn đề về chế độ dân chủ - xã hội của Bắc Âu*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 5 (116)/2010, tr.3.
- Trần Nguyễn Tuyên, *Kinh nghiệm Thụy Điển phát triển khoa học công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 9 (120)/2010, tr.30.
- Phương Nhung, *Bức tranh phúc lợi xã hội ở châu Âu hậu khủng hoảng nợ công*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 9 (120)/2010, tr.35.
- Trương Thị Hồng Hà, *Bài học kinh nghiệm trong việc phát huy vai trò của nhà nước đối với phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Thụy Điển*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 11 (122)/2010, tr.43.
- Bùi Văn Huyền, *Kinh nghiệm quốc tế về thiết kế và vận hành hệ thống an sinh xã hội*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 12 (123)/2010, tr.29.
- Hoàng Vĩnh Long, *Phát triển kinh tế và phúc lợi con người*, Tạp chí Nghiên cứu Châu Âu, số 7 (118)/2010, tr.61.
- Esping Andersen G, 1990, *Three world of capitalism*, Princeton. Princeton University Press.
- Esping Andersen G (ed). 1996, *Welfare states in transition: National global economies*. London: Sage publication.
- Esping-Andersen, 1999, *Social foundations of Post-industrial economies*, Oxford University Press.
- Dally, 2000, *The Gender division of welfare*, Cambridge University Press.
- Titmuss R A, 1974, *Social policy*, London: Allen and Unwin
- Stephen, J. D, 1995, *The Scandinavian welfare states: Achievements, crisis and prospects*, UNRISD.