

## **MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN THUY ĐIỂN**

**PGS.TS. Đinh Công Tuấn**  
*Viện Nghiên cứu Châu Âu*  
**Ngô Xuân Đức**

*Viện Môi trường và Phát triển bền vững*

### **1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ MÔ HÌNH THUY ĐIỂN**

Mô hình nhà nước phúc lợi Thụy Điển được manh nha hình thành từ đầu thế kỷ XX, khi vào năm 1913, Thụy Điển áp dụng hệ thống hưu trí phổ cập và năm 1916 áp dụng hệ thống bảo hiểm tai nạn công nghiệp bắt buộc. Đây được coi là nền móng *quan trọng thứ nhất* để hình thành nên hệ thống phúc lợi xã hội Thụy Điển những năm sau này.

Những khó khăn kinh tế trong nước do cuộc đại suy thoái kinh tế toàn cầu vào cuối những năm 1920 khiến tình trạng thất nghiệp của Thụy Điển trở nên trầm trọng. Vào năm 1931, tại Thụy Điển đã nổ ra những cuộc biểu tình của người lao động nhằm phản đối giới chủ sa thải lao động. Sự kiện này đã đẩy mạnh phong trào công nhân và Đảng Dân chủ Xã hội đã giành thắng lợi trong cuộc bầu cử vào năm 1932. Xét về mặt chính trị quốc gia, thắng lợi của Đảng Dân chủ Xã hội năm 1932 có thể coi là nền móng *quan trọng thứ hai* cho việc hình thành nhà nước phúc lợi Thụy Điển. Chính phủ mới do Đảng Dân chủ Xã hội lãnh đạo đã tiến hành hai cuộc cải

cách cơ bản: *Một là*, duy trì chính sách tài khoá mở rộng để kích cầu và giảm thất nghiệp. *Hai là*, thực hiện những cải cách quan trọng trong lĩnh vực luật lao động, chăm sóc sức khoẻ, giáo dục và những lĩnh vực xã hội khác. Vào năm 1938, các nghiệp đoàn lao động và liên đoàn các chủ lao động đã thể chế hoá một hệ thống, trong đó lương bổng và các vấn đề khác liên quan đến thị trường lao động (gồm một số chương trình bảo hiểm xã hội) được đàm phán ở cấp trung ương. Hệ thống nghiệp đoàn đã góp phần tạo nên sự đồng thuận chính trị giữa nhà nước giới chủ người lao động, tạo nên sự phát triển tương đối bình đẳng về thu nhập của người lao động.

Kể từ sau Chiến tranh thế giới lần thứ Hai, nhà nước phúc lợi Thụy Điển tiếp tục được hoàn thiện thông qua việc đưa vào áp dụng một hệ thống giáo dục miễn phí và một hệ thống chăm sóc trẻ em một cách hào hào. Đồng thời, trợ cấp nhà ở, cải cách hưu trí, trợ cấp cho phụ nữ... cũng bắt đầu được áp dụng rộng rãi hơn. Vào năm 1955, nhà nước phúc lợi Thụy Điển chính thức được

hoàn thiện khi chính phủ bắt đầu áp dụng hệ thống giáo dục miễn phí và hệ thống bảo hiểm y tế phổ cập, trong đó trách nhiệm giáo dục và chăm sóc sức khỏe được chuyển hoàn toàn sang khu vực nhà nước.

Trong thập kỷ 1950, 1960 và 1970, Thụy Điển nhanh chóng trở thành một quốc gia giàu có và thịnh vượng sau nhiều thập kỷ bị đánh giá là lạc hậu nhất châu Âu. Trong giai đoạn 1950 -1973, tăng trưởng GDP hàng năm đạt 3,7%/năm, cao hơn 1% so với giai đoạn 1918-1950. Tỷ lệ thất nghiệp chỉ ở mức 1,5%-2%/năm, thấp hơn rất nhiều so với mức trung bình của toàn châu Âu và Mỹ. Tăng trưởng kinh tế cao đã đưa thu nhập bình quân đầu người của người dân Thụy Điển tăng rất cao trong những năm đầu thập kỷ 1970. Trong thời gian này, mô hình phát triển kiểu Thụy Điển được đánh giá là rất thành công. Vào đầu thập kỷ 1970, Thụy Điển là nước đứng thứ tư trên thế giới về việc nâng cao thu nhập và mức sống của người dân tính theo phương pháp đồng giá sức mua.

Ở thời điểm đỉnh cao vào đầu những năm 1980, nhà nước phúc lợi Thụy Điển dựa chủ yếu vào 3 trụ cột chính: *giáo dục miễn phí, chăm sóc sức khỏe gia đình và trẻ em, hệ thống bảo hiểm rộng rãi cho những người bị thiệt hại về thu nhập do thất nghiệp, ốm đau, tuổi già*. Quan điểm về nhà nước phúc lợi cũng được thay đổi. Nếu như trong thập kỷ 1950, nhà nước phúc lợi được cho là một sản phẩm phụ của tăng trưởng kinh tế, thì sang thập kỷ 1980 nhà nước phúc lợi được

đánh giá là điều kiện cần cho tăng trưởng kinh tế, ổn định xã hội và chính trị bền vững.

Tuy nhiên, vào đầu thập kỷ 1990 mô hình nhà nước phúc lợi Thụy Điển gặp phải những thách thức nghiêm trọng. Nền kinh tế bắt đầu bộc lộ những yếu điểm: lạm phát cao, năng suất lao động thấp khiến sức mua của người dân giảm và tính cạnh tranh của các công ty Thụy Điển bị suy yếu. Vào năm 1991, chính phủ đề ra Luật Điều tiết Năng suất lao động nhằm cải thiện năng suất của Thụy Điển, nhưng tăng trưởng năng suất lao động vẫn rất thấp. Trong giai đoạn 1990-1993, tỷ lệ thất nghiệp đã tăng cao từ 1,6% lên 8,2%. Tỷ lệ lao động có việc làm cũng giảm từ 83,1% xuống 72,6% trong cùng một giai đoạn. Tài chính công cộng bị tổn thương. Thặng dư ngân sách đang từ 3% GDP năm 1990 đã rơi vào tình trạng thâm hụt ở mức 11% vào năm 1993.

Cuộc khủng hoảng kinh tế đầu những năm 1990 khiến nhiều người muốn xem xét lại mô hình phát triển kiểu Thụy Điển. Nhiều nhà nghiên cứu cho rằng nhà nước phúc lợi kiểu Thụy Điển là một nhà nước “bao gồm mọi thứ và miễn phí cho mọi người”. Mô hình này tồn tại một số vấn đề và mâu thuẫn trên hai mặt sau: *Thứ nhất*, chế độ phúc lợi cao này là dựa vào chế độ thu thuế cao. Do thu thuế cao nên thu nhập tài chính nhà nước của Thụy Điển chiếm gần 60% GDP, thuộc diện cao nhất thế giới. Nghĩa là gần 3/5 của cái của toàn xã hội bị nhà nước tập trung vào bàn tay mình, tỷ lệ để lại cho các doanh nghiệp và người dân quá nhỏ, trên mức độ

nhất định, do vậy đã ảnh hưởng tới tính tích cực của doanh nghiệp và người lao động. Đặc biệt, thuế suất lũy tiến của thuế thu nhập, bậc cao nhất lên tới 80%, nghĩa là gần hết số tiền mà người lao động kiếm được nhưng không được hưởng. Điều đó dẫn đến trường hợp khi doanh nghiệp cần hoàn thành một công việc cấp bách, ngoài 8 giờ làm việc ra, người lao động nói chung không muốn làm việc ngoài giờ vì thu nhập làm thêm của mình chẳng được hưởng bao nhiêu. Những người có thu nhập cao lại càng không muốn làm việc vì thuế đánh vào thu nhập của họ rất cao. Điều đó khiến năng suất lao động ngày một thấp đi. Thứ hai, chế độ phúc lợi cao rất dễ bị một số người lợi dụng kiếm chác những khoản lợi ích họ không đáng được hưởng. Nhà nước Thụy Điển khuyến khích sự sinh đẻ, và người phụ nữ khi sinh đẻ được hưởng rất nhiều quyền lợi khác nhau. Vì vậy, người dân có xu hướng không muốn làm việc, chỉ muốn hưởng lợi những lợi ích mà nhà nước mang lại cho họ. Hai khía cạnh trên cho thấy chế độ phúc lợi xã hội quá cao và quá nhiều của Thụy Điển cũng cần thiết phải điều chỉnh và cải cách sao cho hợp lý.

Chính phủ Thụy Điển đã nhiều lần tiến hành cải cách mô hình của mình trong những năm đầu thập kỷ 1990. Trong giai đoạn 1990-1997, chính phủ đã tiến hành hạn chế những lợi ích ốm đau và thanh toán bảo hiểm bệnh tật. Hơn nữa, chính phủ cũng cải cách lợi ích thất nghiệp, giảm dần trợ cấp cho trẻ em trong các năm 1993, 1994, 1995. Năm

1994, chính phủ đã cải cách những điều kiện, tiêu chuẩn, chi số và tổ chức một hệ thống hưu trí mới. Năm 1997, chính phủ thực hiện biện pháp kiểm tra thu nhập hưu trí của các gia đình đến tuổi về hưu. Năm 1998-1999, một loạt cải cách mang tính chất giới hạn đã được áp dụng trong hệ thống chăm sóc người già, ví dụ như đưa ra mức lương hưu cơ bản thấp hơn cho những người nghỉ hưu đang có gia đình và giảm 6% lợi ích hưu trí ban đầu. Năm 1998-1999, chính phủ đã hạn chế mức trợ cấp nhà ở theo phương pháp thẩm tra thu nhập và giảm trợ cấp đối với những người giàu có đang được hưởng trợ cấp trước đó. Năm 1998, Chi dẫn Chính sách kinh tế Mở rộng (BEPG) của Thụy Điển đã công bố rằng hệ thống phúc lợi “cần phải được cải cách nhằm mục đích tăng cường ưu đãi và cơ hội để tạo việc làm”. Trong Kế hoạch hành động Quốc gia năm 2000, chính phủ tiếp tục đặt mục tiêu khuyến khích và tạo việc làm đầy đủ cho người dân bằng cách cải cách hệ thống bảo hiểm thất nghiệp. Chính phủ cũng có dự án giảm chi tiêu và phân bổ các hệ thống phúc lợi công cộng. Chính sách này của chính phủ nhằm xoá bỏ bẫy đói nghèo, giảm các tác động tiêu cực của nguồn cung lao động tăng và khuyến khích lao động tham gia vào thị trường lao động. Những nguyên tắc của cải cách hệ thống bảo hiểm thất nghiệp mới đã mang tính giới hạn hơn so với cơ chế trước đây, đồng thời khuyến khích người dân tìm việc làm thông qua giáo dục và đào tạo. Nguyên tắc mới cho rằng sau 100 ngày bị thất nghiệp, người thất nghiệp buộc phải tìm kiếm việc làm mới, thậm chí

việc làm đó nằm ngoài phạm vi chuyên môn nghề nghiệp và địa điểm cư trú của họ. Từ chối việc làm đã được sắp đặt sẽ phải chịu mất các quyền hưởng lợi ích xã hội.

Cùng với việc cải cách hệ thống phúc lợi, những cải cách cơ cấu cũng được chính phủ tiến hành trong thập kỷ 1990. Năm 1993, Luật Cạnh tranh được áp dụng và một số các thị trường dịch vụ bắt đầu được điều tiết lại, cụ thể là thị trường dịch vụ vận tải, viễn thông, điện. Trong thập kỷ 1990, Luật Lao động được sửa đổi một số lần nhằm đáp ứng nhu cầu một cách linh hoạt hơn. Năm 1999, vấn đề ổn định giá cả được đưa vào thành Luật và Ngân hàng Trung ương Thụy Điển được trao quyền lớn hơn để ổn định giá cả và lạm phát. Chương trình Củng cố Tài chính công cộng đã được chính phủ Thụy Điển thực hiện trong nhiều năm từ 1995-1999. Kết quả là chương trình này đã tiết kiệm được một khoản tiền tương đương 15% GDP và ổn định được tình trạng nợ nền tài chính công cộng.

Chính sách việc làm đầy đủ được chính phủ Thụy Điển đưa vào áp dụng trong thập kỷ 1990 theo ba nguyên tắc chủ yếu:

- + Khuyến khích nhiều hơn cho người lao động khi tham gia thị trường lao động;
- + Đơn giản hoá và giảm chi phí thuê nhân công;
- + Khuyến khích nhiều hơn cho các công ty mới hoạt động và tham gia kinh doanh.

Như vậy có thể thấy, mô hình Thụy Điển là một sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa

cấu trúc kinh tế, thể chế chính trị và hệ thống phúc lợi xã hội. *Cấu trúc kinh tế* của Thụy Điển mang tính chất là kinh tế thị trường hỗn hợp. Kinh tế thị trường hỗn hợp nghĩa là: Về chế độ sở hữu thì thực hành pha trộn chế độ sở hữu công cộng và chế độ sở hữu tư nhân; Về chế độ phân phối thì thực hành phân phối theo lao động kết hợp phân phối theo vốn; Về phương thức vận hành kinh tế thì thực hành nhà nước điều tiết kinh tế vĩ mô kết hợp kinh tế thị trường. Trong đó, cốt lõi nhất là sự hỗn hợp về chế độ sở hữu, vì chỉ có làm được như thế thì mới có thể thực hiện được sự hỗn hợp về phân phối và về phương thức vận hành kinh tế. *Thể chế chính trị* của Thụy Điển là một hệ thống đa đảng, trong đó Đảng Xã hội Dân chủ được thành lập năm 1932 và nắm quyền liên tục 44 năm liền, cho tới năm 1976 bị Đảng Nhân dân thay thế một thời gian, và hiện nay Đảng Xã hội Dân chủ tiếp tục là đảng cầm quyền, có ảnh hưởng lớn tới con đường phát triển kinh tế và nhà nước phúc lợi của Thụy Điển. *Hệ thống phúc lợi xã hội* của Thụy Điển luôn đi theo phương châm “công bằng và hiệu quả, đảm bảo quyền lợi cho mọi người”. Sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa ba yếu tố nhà nước, thị trường và phúc lợi xã hội đã biến Thụy Điển thành đất nước có phúc lợi xã hội nhiều nhất thế giới, người dân Thụy Điển được thế giới biết đến với câu nói nổi tiếng “sương tử trong bụng mẹ cho đến khi chết”. Thương hiệu về “mô hình Thụy Điển” từ đó cũng trở nên lừng lẫy khắp thế giới.

## **2. NHỮNG ĐẶC TRƯNG CƠ BẢN CỦA MÔ HÌNH NHÀ NƯỚC PHÚC LỢI THỤY ĐIỂN**

Trụ cột chính của nhà nước phúc lợi Thụy Điển là: hệ thống giáo dục miễn phí, hệ thống chăm sóc sức khỏe gia đình và trẻ em, và hệ thống bảo hiểm xã hội cho người lao động.

### **\* Hệ thống giáo dục miễn phí**

Hệ thống trường công của Thụy Điển tồn tại dựa trên hai hình thức cơ bản là giáo dục bắt buộc và giáo dục không bắt buộc. Những trường thuộc diện giáo dục phổ cập bắt buộc bao gồm các trường phổ cập thông thường, trường Sami, trường đặc biệt và các chương trình dành cho học sinh khuyết tật. Các trường không thuộc hệ bắt buộc bao gồm các lớp mẫu giáo – nhà trẻ, lớp trung học phổ thông, một số trường cho học sinh khuyết tật, giáo dục người lớn và giáo dục người lớn dành cho người khuyết tật.

Hệ thống giáo dục gồm 9 năm giáo dục tiểu học và trung học cơ sở, 3 năm giáo dục trung học, 3 năm giáo dục đại học, 1 năm giáo dục thạc sĩ và 4 năm giáo dục tiến sĩ. Giáo dục tiểu học và trung học được miễn phí hoàn toàn. Chính phủ không chỉ tài trợ cho giáo dục mà còn cả chi phí đi lại, sách giáo khoa và bữa ăn miễn phí. Luật Giáo dục Thụy Điển còn quy định, không những tất cả mọi người đều được đi học không mất tiền suốt đời mà từ nhà trẻ đến bậc trung học, nếu trong lớp có một học sinh người nước ngoài, thì nhà trường phải bố trí một giáo viên biết

tiếng mẹ đẻ của học sinh đó, mỗi tháng phải lên lớp với một số giờ nhất định bằng tiếng mẹ đẻ cho em này. Ở bậc đại học, từ lúc vào học cho đến khi tốt nghiệp, tuy có quy ước số năm học nhất định, nhưng luật pháp quy định nếu học sinh nào tốt nghiệp rồi mà chưa tìm được công việc thích hợp và không muốn rời nhà trường thì có thể tiếp tục học tập miễn phí. Hầu hết các trường đại học và các tổ chức giáo dục sau trung học cũng được điều hành bởi nhà nước và cũng được giáo dục miễn phí. Tuy nhiên, ở bậc đại học và cao đẳng, việc ăn uống, sách vở và chi phí đi lại không được nhà nước đài thọ trực tiếp dù tất cả sinh viên đều có thể vay vốn trợ cấp để trang trải chi phí sinh hoạt.

Hàng năm, chi tiêu của nhà nước cho giáo dục chiếm khoảng 8% GDP, thuộc diện cao nhất thế giới. Phần lớn kinh phí được sử dụng cho các trường phổ thông và các trường đại học công, nhưng học sinh cũng được tự do tham gia các trường tư theo những ý tưởng giáo dục đặc biệt hoặc bởi một số nhóm lợi ích nhất định. Những trường này cũng được tài trợ bằng ngân sách nhà nước. Các trường tư phải mở rộng cho mọi người và tuân theo các tiêu chuẩn do Luật Giáo dục quy định. Khác với các trường công, các trường tư được phép thu một mức phí tượng trưng. Các trường tư thường phổ biến trong các thành phố lớn và chiếm khoảng 3,5% trong tổng số học sinh.

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

Hệ thống chăm sóc sức khoẻ gia đình và trẻ em ở Thụy Điển 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.

### *1. 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, thì hai vợ chồng có thể bàn bạc để chồng có thể nghỉ thay vợ.

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.

Nếu bố hoặc mẹ phải bỏ dở công việc có thu nhập đang làm do đứa trẻ bị ốm hoặc nhiễm bệnh, hoặc người chăm sóc đứa trẻ thường xuyên bị ốm hoặc nhiễm bệnh, hoặc phải đưa đứa trẻ đến trung tâm y tế dự phòng cộng đồng v.v..., thì bố hoặc mẹ có thể xin hỗ trợ tiền mặt tạm thời cho bố mẹ. Tình huống này được áp dụng cho trẻ em dưới 12 tuổi, hoặc có thể lớn hơn trong một số trường hợp. Sự bù đắp thu nhập thường được trả trong 60 ngày cho một đứa trẻ trong một năm. Trong trường hợp đứa trẻ tiếp tục ốm và phải điều trị ở trung tâm y tế dự phòng cộng đồng thì sự trợ cấp có thể được cung cấp cho 60 ngày tiếp theo. Trong một số trường hợp, quyền được hưởng hỗ trợ tiền mặt tạm thời cho bố mẹ có thể được chuyển cho người ở nhà chịu trách nhiệm chăm sóc đứa trẻ thay bố mẹ.

Bố mẹ của những đứa trẻ nằm trong khuôn khổ điều chỉnh của Luật về Hỗ trợ và Dịch vụ cho những người khuyết tật chức năng nhất định (LSS) có thể nhận được sự hỗ trợ cho đứa trẻ ốm có độ tuổi từ 16 đến 21. Bên cạnh đó, bố mẹ của những đứa trẻ dưới 16 tuổi thuộc diện điều chỉnh của LSS sẽ được hưởng cái gọi là 10 ngày ‘liên lạc’ (contact day). Thời gian này sẽ được bố mẹ sử dụng để tham gia khóa huấn luyện dành cho bố mẹ, dạy dỗ đứa trẻ, hoặc thăm đứa trẻ trong các hoạt động giải trí trước và sau khi học.

+ *Hỗ trợ cho người bố*: Cho phép người bố có thể có mặt vào thời gian người mẹ sinh con, thu dọn nhà cửa và chăm sóc đứa trẻ trong thời gian 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. Trong trường hợp nhận con nuôi, bố mẹ cũng có quyền được hưởng mỗi người 5 ngày. Mức độ bù đắp tương đương 80% mức thu nhập bằng với mức hỗ trợ tiền mặt ốm đau.

+ *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, với 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 tối đa 50 ngày lương trong hai tháng cuối cùng của thai kỳ. Nếu công việc người phụ nữ đang làm bị cấm làm 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 cấm đó. Mức bù đắp thu nhập là 80% thu nhập bằng với mức hỗ trợ tiền mặt ốm đau.

## **2. 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 thì 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. Lương cho người cao tuổi 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, 1/2, 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.

Tuy nhiên hệ thống cũ này đã được cải cách bằng một hệ thống lương mới. Có một số lý do cho sự cải cách này, trong đó đáng chú ý là tỷ lệ giữa số lượng người nhận lương so với số người hoạt động có hiệu quả kinh tế trong xã hội ngày càng tăng. 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 sự 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).

+ *Lương thu nhập*: Số lượng quyền lương mà người lao động nhận được trong quá trình làm việc sẽ ảnh hưởng đến mức lương thu nhập của người đó. Vì lương thu nhập được vận hành theo cơ chế 'Pay as you go' nên mức lương người cao tuổi nhận được sẽ tương ứng với sự tăng trưởng thu nhập ở Thụy Điển. Khi người cao tuổi nghỉ hưu, mức lương hưu sẽ được quyết định bằng số quyền lương hưu mà người đó đã đạt được trong suốt cuộc đời và tuổi thọ của nhóm tuổi của người đó. Những người sinh trong khoảng 1938 đến 1953, lương bổ sung sẽ chiếm một phần lương thu nhập. Tuổi càng cao, mức lương bổ sung nhận được càng lớn. Đây là một bước trung gian giữa hệ thống cũ và hệ thống mới. Những người sinh từ năm 1954 trở đi sẽ áp dụng hoàn toàn theo hệ thống mới.

Mức đóng góp cho quỹ lương thu nhập sẽ là 16% tổng thu nhập (dưới ngưỡng trần). Các quyền đóng quỹ lương sẽ được tính hệ

số hàng năm. Hệ số này phản ánh mức tăng lương trung bình trong xã hội. Khi lương thu nhập được chi trả cho người nghỉ hưu thì số lương đó sẽ được nhân với hệ số hàng năm, qua đó phản ánh được chi số giá tiêu dùng và giả thiết về mức tăng thu nhập trung bình hàng năm trong tương lai.

+ *Lương theo phí*: 2,5% tổng thu nhập sẽ được nộp vào quỹ lương theo phí. Đối với những người sinh từ năm 1938 đến 1953, tỷ lệ này ít hơn. Người đóng góp vào quỹ lương (hay người lao động) có thể chọn một trong nhiều quỹ (đã đăng ký với Cơ quan Lương theo phí) để đầu tư vào đó. Nếu người lao động không chọn được một quỹ riêng cho mình thì số tiền đó sẽ được đầu tư vào Quỹ Tiết kiệm phí, do Quỹ Bảo hiểm lương thứ 7 (the 7<sup>th</sup> Pension Insurance Fund) quản lý. Những người đã lập gia đình hoặc đã đăng ký kết hôn có thể chuyển quyền nhận lương của mình cho người khác. Các khoản đóng góp vào quỹ lương này sẽ được tính lãi suất.

+ *Lương bảo đảm*: Trong trường hợp một người có lương thấp hoặc không có thu nhập trong suốt cuộc đời, người đó có thể sẽ nhận được lương bảo đảm. Để được nhận lương, người đó phải lưu trú ở Thụy Điển ít nhất 3 năm. Để nhận được lương bảo đảm đầy đủ, người đó phải lưu trú ở Thụy Điển trong ít nhất 40 năm. Một số trường hợp ngoại lệ sẽ được áp dụng đối với người tị nạn. Lương bảo đảm sẽ được cấp từ năm 65 tuổi.

**\* 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 và 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.

Tai nạn lao động được hiểu là các thương tật có nguyên nhân từ tai nạn hoặc các ảnh hưởng có hại xuất phát từ nơi làm việc (Cơ quan Bảo hiểm Xã hội Thụy Điển: 174). Tai nạn trên đường từ nhà đến nơi làm việc và ngược lại cũng được xem là tai nạn lao động (Cơ quan Bảo hiểm Xã hội Thụy Điển: 27). Bảo hiểm tai nạn lao động khi ra đời chỉ được áp dụng đối với các ngành, nghề có tính rủi ro cao. Dần dần, cùng với sự phát triển của sản xuất công nghiệp, loại hình bảo hiểm này đã bao trùm tới tất cả những người lao động, trong đó tại một số nước đã bao trùm tất cả lực lượng lao động. Bảo hiểm tai nạn lao động tại Thụy Điển cũng phát triển theo hướng tương tự như vậy. Trong những năm đầu thập kỷ 30 của thế kỷ XX, tỷ lệ phổ biến của bảo hiểm tai nạn lao động đã

có sự giảm sút do ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới, tuy nhiên tỷ lệ này đã hồi phục nhanh chóng sau đó. Thụy Điển đã đạt được mức độ phổ biến trong thực hiện bảo hiểm tai nạn lao động trong thập kỷ 50 của thế kỷ XX, khi điều luật được ban hành năm 1954 đã tăng nhanh số lượng người được bảo hiểm. 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.

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, 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 thiết 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 chỉ 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. Khoảng thời gian 10 tháng này có thể kéo dài thêm tối đa 12 tháng nếu bố hoặc mẹ còn sống đang sống với con dưới 18 tuổi; và sẽ không có kỳ hạn nếu đang sống với con dưới 12 tuổi. Mức

lượng sẽ tương đương với 45% mức trợ cấp thương tật vĩnh viễn mà người đã chết đã hoặc có thể được hưởng; và 20% nếu lương của trẻ mồ côi được nhận đồng thời.

*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 chỉ 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, 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). 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.

***Nguồn ngân sách dành cho loại hình bảo hiểm này gồm:***

*Từ người được bảo hiểm:* Đối với chương trình tự nguyện, người được bảo hiểm trả một khoản phí khoảng 100 đến 150 Kronor/tháng, tùy theo mỗi quỹ. Đối với chương trình cơ bản, người được bảo hiểm không phải nộp phí.

- *Đối với người sử dụng lao động:* Bảo hiểm thất nghiệp được người sử dụng lao động chi trả với một tỷ lệ % nhất định của bảng lương.

Chính phủ không có ảnh hưởng trực tiếp đối với bảo hiểm thất nghiệp

***Các điều kiện để được nhận bảo hiểm thất nghiệp:***

Người được nhận bảo hiểm thất nghiệp là những người không có việc làm và đăng

ký là một người tìm việc làm tại một cơ quan dịch vụ việc làm của nhà nước và có khả năng, mong muốn chấp nhận một việc làm thích hợp với ít nhất 3 giờ/ngày và trung bình 17 giờ/tuần. Thất nghiệp do tự nguyện nghỉ việc, không thực hiện được công việc, hoặc từ chối một công việc thích hợp hoặc đang chờ kết quả đào tạo sẽ được hưởng trợ cấp từ 20 đến 60 ngày. Người lao động phải từng làm việc tối thiểu 6 tháng (tối thiểu 70 giờ/tháng) và ít nhất 450 giờ trong 6 tháng liên tục trong 12 tháng gần nhất kể từ khi thất nghiệp. Đồng thời, người nhận bảo hiểm thất nghiệp là thành viên của một quỹ thất nghiệp trong vòng 12 tháng.

Bảo hiểm thất nghiệp cơ bản được dành cho sinh viên, những người chưa đáp ứng được các điều kiện ở trên, những người đã hoàn thành ít nhất 1 năm học tập (đầy đủ thời gian), và những người đã đăng ký tìm việc tối thiểu 90 ngày trong vòng 10 tháng kể từ khi kết thúc học tập.

***Những lợi ích của bảo hiểm thất nghiệp:***

*Trợ cấp thất nghiệp cơ bản:* Trợ cấp thất nghiệp cơ bản cung cấp cho người thất nghiệp một mức trợ cấp cố định với mức trợ cấp tối đa là 320 Kronor/ngày. Người thất nghiệp có thể được nhận trợ cấp trong vòng 300 ngày. Trợ cấp được trả theo 5 ngày/tuần.

*Trợ cấp thất nghiệp tự nguyện có liên quan đến thu nhập:* Người thất nghiệp sẽ nhận 80% của mức lương nhận được gần nhất. Mức trợ cấp tối đa là 730 Kronor/ngày

cho 100 ngày đầu tiên và sau đó là 680 Kronor/ngày. Trợ cấp được trả tối đa trong 300 ngày và 5 ngày/tuần.

Các mức tối thiểu và tối đa được Quốc hội điều chỉnh và những điều chỉnh này không liên quan trực tiếp đến chỉ số lương hoặc giá cả.

Hiện có 38 quỹ bảo hiểm đang hoạt động và chịu sự giám sát của Ban Bảo hiểm thất nghiệp của Thụy Điển. Các quỹ này thường có quan hệ chặt chẽ với các công đoàn nhưng độc lập về mặt pháp lý.

### 3. ĐÁNH GIÁ

Từ việc phân tích những khía cạnh cơ bản của mô hình Thụy Điển, có thể đánh giá chung như sau:

+ *Mô hình Thụy Điển là một mô hình phát triển công bằng, bình đẳng và ít tham nhũng.* Luật pháp Thụy Điển ghi rõ: Trong cả nước, chỉ có một số rất ít cấp lãnh đạo như Chủ tịch Quốc hội, Thủ tướng, Bộ trưởng Ngoại giao, Bộ trưởng Quốc phòng mới được nhà nước cấp ô tô công vụ, còn tất cả các cơ quan khác chỉ được đi lại bằng các phương tiện công cộng hoặc xe tư của mình. Pháp luật còn quy định: Trong công việc giao tiếp với khách nước ngoài, người lãnh đạo ở cấp nào thì được nhận quà tặng giá trị bao nhiêu. Bộ trưởng chỉ được phép nhận quà tặng trị giá không quá 1.500 Kronor (khoảng 180 USD), cao hơn thì quà tặng thuộc về nhà nước. Thuế thu nhập lũy tiến có thuế suất rất cao, thậm chí tới 80%. Nhờ đó nhà nước nắm được 2/3 thu nhập quốc dân

và có nguồn kinh phí để thực hiện công bằng phân phối của cải trong xã hội.

+ *Về mặt chính trị, Thụy Điển thực hiện chế độ đa đảng, có sự cạnh tranh lành mạnh giữa các đảng phái.* Hiện tại ở Thụy Điển có tất cả 7 đảng phái, đó là Đảng Trung lập, Đảng Dân chủ Cơ đốc, Đảng Xanh, Đảng Cánh tả, Đảng Dân chủ Tự do, Đảng Ôn hoà, Đảng Dân chủ Xã hội. Nhà nước không cấp kinh phí vô điều kiện cho các chính đảng, nguồn kinh phí hoạt động của các đảng phải trông vào đảng phí do đảng viên nộp và các nguồn tự gây quỹ. Đảng cầm quyền là Đảng Dân chủ Xã hội, luôn luôn giữ cho mình một hình ảnh giàu mà không xa xỉ, bình đẳng đối xử với quần chúng, đảm bảo công bằng xã hội.

Thụy Điển hiện theo chế độ quân chủ lập hiến, đa đảng. Nhà vua chỉ có vai trò biểu tượng, quyền lực lập pháp thuộc về Nghị viện. Chính quyền ở Thụy Điển có sự phân cấp mạnh mẽ. Đất nước được chia thành 21 tỉnh, do một Hội đồng hình thành qua bầu cử dân chủ điều hành. Chính phủ cũng có đại diện tham gia với vai trò hoạch định và giám sát. Trách nhiệm chính của chính quyền tỉnh là chăm sóc y tế, giao thông công cộng và phát triển vùng. Bên dưới tỉnh là các thành phố (municipality). Hiện Thụy Điển có 290 thành phố, với dân số dao động từ 2.610 (Bjurholm) tới khoảng 760.000 (Stockholm)<sup>1</sup>. Nhiệm vụ chính của các thành

<sup>1</sup> Finansdepartementet, 2005, *Local Government in Sweden – organization, activities and finance*, Stockholm.

phổ là cung cấp dịch vụ công như trường học, dịch vụ xã hội, quy hoạch đô thị, bảo vệ môi trường, phát triển nhà ở, thư viện v.v. Các hội đồng thành phố chịu trách nhiệm thu thuế thu nhập và sẽ không thu thuế doanh nghiệp. Một thành phố có thể hợp tác với các thành phố khác trong các lĩnh vực khác nhau như giáo dục, y tế v.v. Sự liên kết này phát triển mạnh từ sau những năm 1980 và được gọi là các mạng lưới xuyên biên giới (crossborder networks).

+ *Xã hội dân sự của Thụy Điển hoạt động không mạnh, chủ yếu là các hoạt động của Nhà Thờ*. Tuy nhiên các công đoàn đóng vai trò hết sức lớn trong đời sống chính trị cũng như kinh tế của đất nước, đặc biệt trong việc xây dựng và củng cố hệ thống an sinh xã hội. Cho đến năm 2000, 80% lực lượng lao động là thành viên của các công đoàn. Các tổ chức công đoàn của Thụy Điển có vai trò tích cực trong việc đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động, thể hiện qua việc đàm phán với nghiệp đoàn của các nhà sử dụng lao động nhằm đạt được sự tăng lương cho người lao động và tổ chức, quản lý các quỹ bảo hiểm thất nghiệp. Đặc điểm nổi bật của mối quan hệ giữa Công đoàn và Nghiệp đoàn Các nhà sử dụng lao động là sự nhấn mạnh tính đoàn kết trong các cuộc thương lượng về lương bổng và các quyền lợi dành cho người lao động. Các công đoàn của Thụy Điển có tính ôn hòa cao hơn so với Công đoàn ở các nước châu Âu khác. Hiện nay tại Thụy Điển có 3 tổ chức công đoàn lớn:

- LO (Swedish Federation of Trade Unions) (Liên đoàn Công đoàn Thụy Điển): Là tổ chức của công nhân lao động có xu hướng của lao động chân tay (Blue collar worker). Tổ chức này đóng vai trò rất quan trọng trong việc thương lượng về mức lương với tổ chức của những người sử dụng lao động.

TCO (The Federation of White-Collar Workers) (Liên đoàn Công nhân Cổ trắng): Là tổ chức của công nhân lao động có xu hướng mang tính kỹ thuật cao và cả giới luật sư. Tổ chức này phát triển cùng với sự phát triển của quá trình toàn cầu hoá và ngày càng trở nên quan trọng hơn kể từ những năm 1970.

SACO (Swedish Conferderation of Professional Associations) (Liên đoàn các Hiệp hội chuyên nghiệp Thụy Điển): Là tổ chức của những người lao động trong lĩnh vực học thuật như giảng viên, nghiên cứu viên. Tổ chức này hiện vẫn còn rất nhỏ.

Các tổ chức công đoàn thể hiện vai trò của mình trong sự phát triển của hệ thống an sinh xã hội qua việc thương lượng với các tổ chức của người sử dụng lao động nhằm cải thiện mức lương và điều kiện làm việc của người lao động. LO và TCO thường hợp tác chặt chẽ với nhau trong hoạt động của mình, bao gồm cả lĩnh vực công cũng như tư nhân. Các thành viên thường lưu chuyển giữa hai công đoàn chủ chốt này.

Trong những năm sau Chiến tranh thế giới II, với sự bùng nổ của nền kinh tế, sự

thiếu hụt lực lượng lao động đã dẫn đến việc tăng lương với tốc độ cao. Nghiệp đoàn Các nhà sử dụng lao động đã cho rằng các cuộc thương lượng mang tính tập trung giữa hai lực lượng chính của thị trường lao động là LO và SAF sẽ giúp giảm lương và làm cho các tổ chức công đoàn khó khăn hơn trong việc giành lợi thế nhờ các nhà sử dụng lao động cạnh tranh lẫn nhau (Lundqvist 2005). Sự tập trung trong thương lượng về lương và chính sách lương nhấn mạnh đến tính đoàn kết này còn được gọi là mô hình Rehn-Meidner, là đặc điểm cơ bản của mô hình Thụy Điển lúc bấy giờ. Tuy nhiên, do nền kinh tế tiếp tục phát triển mạnh, tình trạng thiếu lao động vẫn không thể giải quyết được và mức lương vẫn tăng cho đến tận những năm 1970.

Trong quan hệ chính trị với nhà nước, LO có mối quan hệ chặt chẽ với đảng Dân chủ Tự do SAP ở cả cấp tổ chức và lãnh đạo, đặc biệt trong những năm 1950. Các thành viên của LO thường chuyển sang hoạt động tại SAP. Tuy nhiên, SAP không đồng nghĩa với Nhà nước, do SAP chỉ là một trong những đảng chính trị. Các cuộc đàm phán về lương bổng và quyết định mức lương vẫn chỉ bao gồm hai lực lượng chính của thị trường lao động là Công đoàn và Nghiệp đoàn Các nhà sử dụng lao động. Trong những năm 1980, mối quan hệ giữa LO và SAP đã bắt đầu lỏng lẻo hơn, cùng với sự phân cấp diễn ra trong các cuộc thương lượng về lương bổng khi Công đoàn của công nhân ngành Thép đã

tiến hành đàm phán về lương bổng riêng rẽ với các nhà kinh doanh thép, tuy nhiên mối số mối liên kết giữa LO và SAP vẫn còn tồn tại, chủ yếu ở cấp lãnh đạo. Hiện nay, các thành viên của Công đoàn đã ít tham gia vào các đảng chính trị và tầng lớp lãnh đạo đất nước so với trước đây. Quan điểm của Công đoàn cũng ít trùng với quan điểm của Nhà nước hơn (Carrol and Palme 2007).

Đối với Nghiệp đoàn Các nhà sử dụng lao động-SAF, mối đoàn kết nội bộ của tổ chức này trong các cuộc thoả thuận tập trung về mức lương với các công đoàn đã bị chia rẽ do một số khó khăn như sự tác động của các chuyển đổi mang tính cơ cấu của nền kinh tế do cuộc cách mạng công nghệ, các doanh nghiệp nhỏ cảm thấy yếu thế so với sự nổi trội của các doanh nghiệp lớn, và giá nhân công tiếp tục tăng lên. Xu hướng phân cấp trong các cuộc thương lượng về lương bổng đã xuất hiện vào năm 1982 khi Hiệp hội các nhà kinh doanh Thép (VF) đã tuyên bố rút lui khỏi các cuộc đàm phán tập trung về lương bổng do SAF chủ trì. VF đã thuyết phục Công đoàn công nhân ngành Thép của Thụy Điển tham gia đàm phán với họ. Từ năm 1986, VF đã quyết định đàm phán mà không có sự tham gia của SAF (Lundqvist 2005). Như vậy, trái với xu hướng tập trung hoá trong đàm phán lương bổng giữa Công đoàn và Nghiệp đoàn Các nhà sử dụng lao động trong những năm 1950-1970, trong những năm từ 1980 đến nay, hệ thống đàm phán trong thị trường lao động Thụy Điển đã

dẫn được phân cấp xuống cấp độ ngành công nghiệp.

Trong hệ thống an sinh xã hội của Thụy Điển, Nhà nước giữ một vai trò quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ phúc lợi, tuy nhiên Nhà nước không tham gia vào quá trình thương lượng về lương bổng trong hoạt động của thị trường lao động.

Chính vì những nguyên tắc và lối sống chuẩn mực, xã hội Thụy Điển được đánh giá là rất công bằng và ít tham nhũng. Các nhà tư bản ở Thụy Điển không tham lam vor tiên vào túi của họ mà thực hiện sự phân phối công bằng nhất thế giới. Truyền thống dân tộc và luật pháp Thụy Điển không cho phép tồn tại bất công và tham nhũng. Cả nước chỉ có một số rất ít doanh nhân xuất sắc. Chênh lệch giàu nghèo nhìn chung rất nhỏ. Tiền lương đã trừ thuế của Thủ tướng chỉ gấp 2-3 lần lương công chức bình thường. Ngoài lương ra, người lãnh đạo không có bất kỳ phụ cấp nào. 10% người giàu nhất nước chỉ chiếm 20,1% của cải của xã hội, trong khi ở Mỹ là 28,5% và Trung Quốc là 30,9%.

Thụy Điển cũng là nước có sự bình đẳng nam nữ rất cao. Diễn đàn Kinh tế Thế giới năm 2006 đã bình chọn Thụy Điển là quốc gia có nam nữ bình đẳng nhất thế giới. Đất nước này có 80% phụ nữ đi làm, nữ chiếm 40% số nghị viên Quốc Hội, một nửa thành viên Chính phủ là nữ. Mọi hành vi xâm phạm phụ nữ đều là bất hợp pháp. Quảng cáo tìm người theo kiểu “ưu tiên nam giới” sẽ bị kiện ra toà vì phân biệt giới tính. Hàng năm, các công ty phải báo cáo so sánh

mức lương của mọi nhân viên, nếu bị phát hiện trả lương thấp hơn cho phụ nữ thì công ty sẽ bị kiện ra toà. Phụ nữ sinh con được nghỉ hưởng lương rất dài (18 tháng). Thụy Điển có nhiều trung tâm chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ, nhất là trước và sau khi sinh, đặc biệt là đối với những bà mẹ nuôi con đơn thân.

Thụy Điển là một nước có dân số già, do vậy công tác chăm sóc người già được xã hội đặc biệt quan tâm. Trong hơn 9 triệu dân, người thuộc độ tuổi nghỉ hưu (trên 65 tuổi) chiếm 17,3% và số người trên 80 tuổi chiếm 5,3% dân số, tỷ lệ cao nhất trong EU. Năm 2006, tuổi thọ trung bình của nam giới là 79 và nữ giới là 83. Thụy Điển là một trong số ít nước trên thế giới có dịch vụ công chăm sóc người cao tuổi tốt nhất. Nước này đã dành tới 2,8% GDP cho công tác chăm sóc người cao tuổi. Công việc chăm sóc người cao tuổi thường thuộc trách nhiệm của chính quyền thành phố. Để giảm áp lực lên các trung tâm dưỡng lão, thành phố thường khuyến khích người cao tuổi tiếp tục sống trong nhà của họ càng lâu càng tốt. Thành phố có các chương trình hỗ trợ sửa nhà cho người già và người tàn tật, có các hỗ trợ tại nhà cho người già và người tàn tật như phân phát thức ăn tại nhà. Đối với những người quá già và không thể tự chăm sóc mình, thành phố có những khu nhà “đặc biệt”, cung cấp sự chăm sóc cả ngày lẫn đêm và đảm bảo các điều kiện chăm sóc sức khỏe cơ bản. Hiện có khoảng 16% số người trên 80 tuổi sống trong các khu nhà ‘đặc biệt’ này.

+ *Về mặt kinh tế*: Mô hình Thụy Điển đem lại những thành công kinh tế vào diện bậc nhất châu Âu. Hiện nay kinh tế Thụy Điển phát triển tốt nhất châu Âu. Năm 2008, Thụy Điển được Diễn đàn Kinh tế Thế giới xếp thứ 3 trong số các nước có sức cạnh tranh nhất thế giới, chỉ sau Mỹ và Phần Lan. Nền kinh tế Thụy Điển hiện rất ổn định, thực lực mạnh, nhiều nhân tài và cơ sở hạ tầng rất tốt. Cơ cấu công nghiệp của Thụy Điển năm 2002: máy móc không phải là điện tử - 16%, sản phẩm gỗ 15%, thiết bị vận tải 13%, hoá chất - 12%, chế tạo cơ bản -10%, hàng hoá chế tạo cao 9%. Năm 2005, GDP của Thụy Điển đạt khoảng 268 tỷ USD, trong đó dịch vụ chiếm hơn 70%, xuất khẩu chiếm 43,3%. GDP bình quân đầu người đạt khoảng 29.800 USD/năm. Ngân sách nhà nước thu khoảng 210 tỷ USD, chi khoảng 206 tỷ USD. Tỷ lệ thất nghiệp khoảng 5,8%, tỷ lệ lạm phát 0,5%. Bình quân 2 người dân có 1 ô tô, 1 tivi. Đất nước có khoảng 9 triệu dân thì có 6,5 triệu máy điện thoại cố định và hơn 8,4 triệu điện thoại di động, gần 5,2 triệu người sử dụng Internet.

Công nghệ thông tin là một ngành mũi nhọn và là chìa khóa quan trọng giúp Thụy Điển đạt được những thành tựu phát triển nổi bật như ngày nay. Ngay từ thế kỷ XIX, Thụy Điển đã phát triển hệ thống điện báo để bù lại mạng lưới đường xá kém phát triển. Mạng lưới điện thoại đã được xây dựng ở Stockholm từ năm 1880. Công ty Ericsson, ra đời từ những năm cuối thế kỷ XIX, đến nay đã trở thành nhà cung cấp hệ thống viễn

thông di động lớn nhất thế giới. Thụy Điển đã phát triển nhiều trung tâm nghiên cứu và sản xuất các sản phẩm viễn thông và công nghệ thông tin, chủ yếu ở miền trung và miền nam, với hàng chục nghìn công ty và nhiều trường đại học. Theo một cuộc điều tra do Ủy ban Châu Âu tiến hành, Thụy Điển là nước có số điện thoại di động/người dân cao nhất ở EU<sup>2</sup>. Năm 2002, Tele2 và TeliaSonera nằm trong 100 công ty đứng đầu thế giới về công nghệ thông tin do Business Week bình chọn.<sup>3</sup> Vào tháng 12/2007, Thụy Điển đứng thứ 8 trong số các nước thành viên Tổ chức Hợp tác Kinh tế và Phát triển (OECD) về số người sử dụng internet bằng thông rộng, đạt 30,3/100 dân, (cao hơn mức trung bình của OECD, 20,0) và đạt 2.755.014 thuê bao.<sup>4</sup>

+ *Mô hình Thụy Điển đem lại chế độ chính trị thành công nhất.*

Đảng Xã hội Dân chủ của Thụy Điển là đảng luôn giành được đa số phiếu trong các cuộc bầu cử Quốc hội. Nhờ đó, Đảng Xã hội Dân chủ kể từ khi thành lập vào năm 1889 cho đến nay liên tục giành được quyền lãnh đạo đất nước Thụy Điển và đem lại sự thành công vững chắc trên các mặt chính trị, xã hội và kinh tế, khiến nước này trở thành hình mẫu của toàn thế giới. Đảng Xã hội Dân chủ coi đảng của họ là đảng xã hội chủ nghĩa, do đó họ kiên trì thực hiện đường lối chủ nghĩa

<sup>2</sup> <http://www.itu.int/ITU-D/ict/statistics/material/sutherland-mobile-numbers.pdf> (truy cập 05/10/2008).

<sup>3</sup> Đã dẫn.

<sup>4</sup> OECD (2007) tại <http://www.oecd.org/dataoecd/21/35/39574709.xls> (truy cập 05/10/2008).

xã hội. Theo lý luận của Đảng Xã hội Dân chủ, trong việc thực hiện chủ nghĩa xã hội thì xã hội hoá quyền sở hữu không phải là một vấn đề căn bản; Xã hội hoá phân phối mới là vấn đề căn bản, tức là thực thi phân phối công bằng của cải xã hội như thế nào để đảm bảo quyền lợi của giai cấp công nhân và người dân lao động. Phải lập thật nhiều doanh nghiệp sở hữu công cộng, nhà nước phải đầu tư rất lớn. Chính phủ sẽ thực hiện chức năng phân phối của cải do các doanh nghiệp tư nhân làm ra để đáp ứng nhu cầu của người lao động.

Có thể nói, con đường phát triển kinh tế xã hội mà Đảng Xã hội Dân chủ cầm quyền vạch ra đã đưa Thụy Điển từ một nước lạc hậu nhất châu Âu đầu thế kỷ XX trở thành nước đứng trong hàng ngũ những nước giàu nhất thế giới và liên tục giữ vị trí đó. Con đường phát triển chính trị của Đảng Xã hội Dân chủ là ôn hoà, quan tâm đến chế độ phúc lợi xã hội suốt đời, quan tâm đến vấn đề bảo vệ môi trường, do vậy đã tạo ra một đất nước công bằng, dân chủ, trong sạch, không có tội phạm và không có đình công bãi công. Mặc dù cũng có những vấn đề tồn tại trên con đường phát triển, nhưng thể chế chính trị của Thụy Điển hiện đang được đánh giá là thể chế kiểu mẫu trên thế giới.

#### Tài liệu tham khảo

1. Esping Andersen G, 1990, *Three world of capitalism*, Princeton. Princeton University Press.

2. Esping Andersen G (ed), 1996, *Welfare states in transition: National global economies*. Lon don: Sage publication.

3. Timonen V, 2004, *New risks - are they stil new for the Nordic Welfare states* in Taylor Goody (ed) *New risks, New welfare*, Oxford University Press, Oxford.

4. Rothstein B, 1992, *The crisis of the Swedish social democrat and the future of the universal welfare state*, the 8<sup>th</sup> International Conference of the Europeanists, March 1992.

5. Kunhle S, Hort S. E.O, 2004, *The developmental welfare state in Scandinavia- Lessons for the developing world*. UNRIDS, Social policy and development, PP N 17.

6. Ericson et all, 1987, *The Scandinavian model. Welfare states and welfare research*, Armonk NY, ME Sharpe.

7. Đinh Công Tuấn (Chủ biên): *Hệ thống an sinh xã hội của EU và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội 2008.

8. *Kinh tế Liên minh Châu Âu trước thềm thế kỷ XXI*, Kim Ngọc, T/c NVĐ Kinh tế Thế giới, số 12/2003

9. *Khung chính sách xã hội trong quá trình chuyển đổi sang kinh tế thị trường: kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn của Việt Nam*, Lê Đăng Doanh, Nguyễn Minh Tú (chủ biên), NXB Thống kê, 1999.