**Mô hình phúc lợi xã hội của Trung Quốc**

**Tăng trưởng kinh tế là điều kiện cần nhưng chưa đủ cho sự phát triển bền vững nếu không gắn với thực hiện công bằng xã hội. Vì vậy, chính sách phúc lợi xã hội của các quốc gia chính là một trong những điều kiện để cùng với tăng trưởng tạo ra sự phát triển bền vững. Trung Quốc có hệ thống phúc lợi xã hội mang nhiều nét đặc sắc, có giá trị tham khảo tốt với các quốc gia đang phát triển, mang nhiều điểm tương đồng như Việt Nam.**

Theo quan niệm truyền thống của Trung Quốc thì phúc lợi xã hội là một thành phần không thể thiếu của hệ thống an sinh xã hội. Trong đó, hệ thống an sinh xã hội, bao gồm: Bảo hiểm xã hội (bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm thai sản); phúc lợi xã hội (phúc lợi xã hội cứu trợ, cứu tế, trợ cấp công chức, viên chức); ưu đãi xã hội (chế độ với người có công). Sở dĩ phúc lợi xã hội được coi là một trong ba trụ cột của an sinh xã hội vì trước đây Trung Quốc vẫn nhìn nhận phúc lợi xã hội ở nghĩa hẹp. Tuy nhiên, từ năm 1978 trở lại đây, Trung Quốc bắt đầu có những đánh giá và nghiên cứu về phúc lợi xã hội ở nghĩa rộng, vì vậy phúc lợi xã hội và an sinh xã hội được phân biệt và tách bạch hơn. Năm 1980, Bộ Dân chính Trung Quốc đề xuất thành lập Ban Phúc lợi xã hội, với nhiệm vụ chủ yếu là nghiên cứu và đề xuất các kiến nghị về phúc lợi xã hội, trong đó nhấn mạnh tới đặc thù của Trung Quốc. Trong Hiến pháp năm 1982, Trung Quốc cũng nhấn mạnh tới mô hình cơ bản bảo đảm phúc lợi xã hội nước này là dựa trên “quyền xã hội”, đây là mô hình mà nhiều quyền xã hội được quy định trong Hiến pháp nhằm bảo đảm thực hiện phúc lợi xã hội. Mô hình này hoàn toàn khác với mô hình phúc lợi xã hội “Nhà nước xã hội” là không có các quy định về quyền xã hội nhằm bảo đảm phúc lợi xã hội rõ ràng trong Hiến pháp. Năm 2000, Văn phòng Quốc vụ viện ban hành Văn bản số 19 về đẩy nhanh xã hội hóa trong thực thi phúc lợi xã hội, đề ra tư tưởng chỉ đạo trong thúc đẩy xã hội hóa phúc lợi, đó là: kiên trì lấy gia đình làm nền tảng, lấy cộng đồng làm chỗ dựa, lấy tổ chức phúc lợi xã hội làm hướng phát triển bổ sung, tìm tòi con đường mới, trong đó Nhà nước khởi xướng, hỗ trợ, các lực lượng xã hội tích cực tham gia sự nghiệp phúc lợi xã hội... Năm 2004, Trung Quốc thông qua sửa đổi Hiến pháp lần thứ tư, trong đề cương chung,  khoản 14, Điều 4 quy định: “Nhà nước thiết lập và cải thiện hệ thống an sinh xã hội phù hợp với trình độ phát triển kinh tế”(1). Đây được xem là sự bảo đảm cơ bản cho sự phát triển của hệ thống phúc lợi xã hội Trung Quốc. Đại hội Đảng Cộng sản Trung Quốc lần thứ XVII (năm 2007) đã xác định: “Xây dựng xã hội hài hòa phải tập trung vào việc bảo đảm và cải thiện sinh kế của người dân, mở rộng các dịch vụ công, thúc đẩy công bằng xã hội dựa trên sự nỗ lực đáp ứng tối đa nhu cầu muốn học thì được đến trường, muốn chữa bệnh thì có bệnh viện, già thì được dưỡng, ở thì có nhà…”(2).

Nếu như trước đây, các học giả Trung Quốc chủ yếu nghiên cứu phúc lợi xã hội từ góc độ thể chế hoặc ủng hộ việc học hỏi kinh nghiệm từ các nước phương Tây, thì từ sau Đại hội XVII, Trung Quốc đã tập trung gắn việc phát triển phúc lợi xã hội với thực tiễn cầm quyền của Đảng, lấy tư tưởng “lợi ích của người dân là trên hết” làm kim chỉ nam. Bản thân Đảng Cộng sản Trung Quốc cũng đưa ra các ý tưởng về phúc lợi xã hội phù hợp với điều kiện và xu thế phát triển mới. Đại hội XVII được coi là dấu mốc quan trọng cho sự hình thành hệ tư tưởng nhằm thiết lập, cải cách và phát triển hệ thống phúc lợi xã hội Trung Quốc. Đây là điều có ý nghĩa lớn cả về mặt lý luận và thực tiễn để xây dựng hệ thống lý thuyết về phúc lợi xã hội mang đặc sắc Trung Quốc.

Nếu dựa vào những đặc trưng của phúc lợi xã hội thì phúc lợi xã hội là một khái niệm mang tính tổng quát, chỉ nhu cầu và lý tưởng mà mọi người trong xã hội muốn theo đuổi, một hoạt động có tính xã hội cao và giàu tính nhân văn. Phúc lợi xã hội đề cập đến việc lấy một phần tổng tài sản của xã hội để phân phối, bù đắp cho sự bất công bằng bằng cách Nhà nước cung cấp các dịch vụ miễn phí hoặc ưu đãi cho đối tượng và nhóm đối tượng theo quy định của pháp luật để bảo đảm duy trì chất lượng cuộc sống nhất định cho các thành viên trong xã hội. Chính vì vậy, để đưa ra một định nghĩa chính xác về phúc lợi xã hội không đơn thuần là một thuật ngữ khoa học mà nó còn dựa vào các hình thức, biện pháp được áp dụng và thực thi trong thực tế. Đây là một trong những vấn đề phức tạp, do đó trong thực tế có nhiều trường hợp vẫn không phân định rõ vấn đề của phúc lợi xã hội dẫn đến việc lúng túng trong phân định trách nhiệm, quyền lợi và chức năng của các hoạt động này.

Nếu hiểu theo nghĩa hẹp thì phúc lợi xã hội là sự chăm sóc xã hội và các dịch vụ xã hội dành cho những đối tượng yếu thế trong xã hội, như trẻ em, người già, phụ nữ, người khuyết tật, người bệnh mãn tính… Phúc lợi xã hội không chỉ bao gồm các nội dung, như sinh kế, giáo dục, chăm sóc y tế mà còn bao gồm cả hệ thống giao thông, giải trí, thể thao… Phúc lợi xã hội là một loại hình chính sách, giải pháp phục vụ với mục đích cải thiện đời sống vật chất cũng như tinh thần cho các thành viên trong xã hội, trong đó tập trung vào những đối tượng yếu thế. Đồng thời, phúc lợi xã hội cũng là một hình thức “trách nhiệm” và có chức năng bảo vệ xã hội.

Theo nghĩa rộng thì phúc lợi xã hội là hệ thống chính sách xã hội, do Nhà nước hoặc các tổ chức xã hội hợp pháp đứng ra cung cấp các dịch vụ trong phạm vi pháp luật cho phép nhằm bảo đảm cũng như cải thiện chất lượng sống nhất định cho người dân. Phúc lợi xã hội của mỗi quốc gia càng hoàn thiện thì nền chính trị càng ổn định và đời sống nhân dân càng được nâng cao.

Chế độ phúc lợi xã hội Trung Quốc nhằm hướng đến thực hiện năm bảo đảm, bao gồm: ăn, mặc, ở, chăm sóc y tế và chi phí cho những người già, trẻ em mồ côi đang sống trong những hoàn cảnh khó khăn. Ngoài ra, các đơn vị, doanh nghiệp phúc lợi xã hội được khuyến khích để tạo ra các cơ hội việc làm đối với những người khuyết tật.

Quá trình phát triển hệ thống phúc lợi xã hội Trung Quốc là mô hình dành cho nước phát triển đi sau với một nền kinh tế chưa có tích lũy nhiều. Chính vì vậy, hệ thống phúc lợi xã hội không được xây dựng mang tính bao trùm toàn diện ngay từ đầu. Trung Quốc đi theo mô hình “phúc lợi xã hội bao trùm phù hợp”. Ở những giai đoạn đầu nhằm ổn định xã hội, phát triển kinh tế, các chính sách phúc lợi xã hội chỉ hướng tới đối tượng thụ hưởng chính là người già cô đơn, trẻ mồ côi, người tàn tật… Sau đó, khi kinh tế phát triển đi vào ổn định thì nhóm đối tượng thụ hưởng dần được mở rộng từ nhóm đặc biệt sang nhóm dân cư phổ thông và sau đó là hướng tới mọi công dân; phạm vi thụ hưởng cũng được cân đối giữa các vùng, miền trong cả nước nhằm bảo đảm tính công bằng và bao trùm. Sự phù hợp ở đây chính là việc phát triển hệ thống phúc lợi xã hội không thể tách rời trình độ phát triển kinh tế. Khi nền kinh tế còn chưa đủ mạnh thì hệ thống phúc lợi chưa thể vận hành đầy đủ như kỳ vọng, chính vì vậy cần có chính sách hướng tới các nhóm đối tượng ưu tiên “phù hợp”. Hệ thống phúc lợi xã hội bao trùm phù hợp là một hình thức chuyển tiếp từ phúc lợi xã hội truyền thống (vốn được xem là một phần của an sinh xã hội) sang phúc lợi xã hội bao trùm toàn dân gắn với sự phát triển kinh tế - xã hội của từng thời kỳ.

Thời kỳ kinh tế kế hoạch hóa, các doanh nghiệp Trung Quốc theo đuổi chính sách “lương thấp, phúc lợi cao”. Lúc này, do hệ thống phúc lợi xã hội, cứu trợ xã hội chưa phát triển nên phúc lợi doanh nghiệp đã trở thành “lá bùa” bảo vệ cho người lao động. Sau đó, cùng với sự vào cuộc của Chính phủ, các doanh nghiệp Trung Quốc bắt đầu xây dựng các chính sách phúc lợi doanh nghiệp một cách bài bản, như thành lập trường học, bệnh viện, cửa hàng tiện lợi, nhà ăn… giúp nhân viên, người lao động giải quyết các nhu cầu cơ bản của cuộc sống. Ngay cả các doanh nghiệp nhỏ cũng chú trọng xây dựng các chế độ phúc lợi doanh nghiệp khá đầy đủ. Khi người lao động được tuyển dụng vào doanh nghiệp, mỗi tháng chỉ cần trích ra một khoản tiền nhỏ đóng vào quỹ phúc lợi là có thể được chăm sóc y tế, giáo dục, nhà ở, các công trình phúc lợi công cộng. Chính nhờ chương trình phúc lợi này mà người lao động có thể bảo đảm cuộc sống với mức lương không cao.

Thời kỳ cải cách kinh tế, cuối những năm 1970 đến đầu những năm 1980, Trung Quốc bắt đầu cải cách kinh tế, các doanh nghiệp bắt đầu tự chủ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, tự chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh và hoạt động theo tôn chỉ “hiệu quả là trên hết”, thì phúc lợi doanh nghiệp bắt đầu trở thành gánh nặng cho các doanh nghiệp, hệ thống phúc lợi doanh nghiệp bắt đầu tan rã. Chính điều này đã dẫn đến tình trạng một số doanh nghiệp phải tinh giản biên chế, thậm chí có lao động về hưu nhưng bị nợ lương hưu… Để giải quyết những vấn đề này, Chính phủ đã thúc đẩy mạnh mẽ cải cách hệ thống an sinh xã hội, phúc lợi xã hội. Các quỹ hưu trí, y tế, thương tật, thất nghiệp, thai sản, quỹ hỗ trợ nhà ở được thành lập. Song song với đó, Chính phủ cũng ban hành Luật Lao động nhằm bảo đảm quyền và lợi ích tối thiểu của người lao động, hạn chế việc các doanh nghiệp chạy theo lợi nhuận nên cắt giảm tối đa các chế độ phúc lợi của người lao động. Nhờ vậy, các chương trình phúc lợi doanh nghiệp ngày càng hoàn thiện hơn.

Hiện nay, đầu tư của Chính phủ Trung Quốc nhằm thúc đẩy tài chính và phúc lợi xã hội tổng thể nhìn chung vẫn còn hạn chế. Từ năm 1980 đến năm 2017, mặc dù chi tiêu tài chính quốc gia cho phúc lợi xã hội đã tăng từ 80 triệu nhân dân tệ lên 75,341 tỷ nhân dân tệ nhưng tỷ trọng của chi phúc lợi xã hội trong chi tiêu tài khóa quốc gia chỉ tăng từ 0,07% lên 0,37%(3). Điều này cho thấy sự đầu tư cho phúc lợi xã hội của Trung Quốc vẫn chưa tương xứng với sự phát triển chung của nền kinh tế. Tuy nhiên, thay vào đó, việc thực hiện phúc lợi doanh nghiệp của Trung Quốc lại nhận được sự hỗ trợ khá lớn từ Chính phủ nhờ các chính sách hỗ trợ tài chính, thuế.

Đối với doanh nghiệp nhà nước, lợi nhuận được tính bằng tổng lợi nhuận thực tế của doanh nghiệp trừ đi số bù lỗ của các năm trước (nếu có), nếu các năm trước không bị lỗ thì điều chỉnh tổng số lợi nhuận đó thành thu nhập chịu thuế. Sau khi trừ thuế thu nhập, đó là lợi nhuận ròng. Phân phối lợi nhuận chính là việc phân chia lợi nhuận ròng giữa doanh nghiệp và nhà đầu tư (ở đây là Nhà nước). Quỹ phúc lợi xã hội doanh nghiệp được trích 5% đến 10% lợi nhuận ròng, mức trích 5% hay 10% được quy định theo loại hình kinh doanh của từng nhóm doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nhà nước của Trung Quốc được chia làm 6 nhóm, gồm: 1- Nhóm các doanh nghiệp thuốc lá; 2- Nhóm doanh nghiệp xăng dầu, hóa dầu, điện, viễn thông, than, các công ty tài nguyên; 3- Nhóm doanh nghiệp giao thông vận tải, điện tử, thương mại, xây dựng, các doanh nghiệp tổng hợp khác; 4- Nhóm doanh nghiệp công nghiệp quân sự, viện nghiên cứu khoa học; 5- Nhóm doanh nghiệp định hướng chính sách, bao gồm Công ty dự trữ ngũ cốc Trung Quốc, Tổng Công ty Dự trữ bông quốc gia Trung Quốc…; 6- Nhóm doanh nghiệp đầu tư và tài trợ được chính quyền địa phương sử dụng cho kết cấu hạ tầng và các dịch vụ công có trả tiền(4). Trong đó, nhóm 1 và 2 được trích quỹ phúc lợi xã hội là 10%, nhóm 3 đến 6 trích quỹ phúc lợi xã hội 5%.

Đối với doanh nghiệp tư nhân, Chính phủ Trung Quốc áp dụng mức tính thuế sau khi doanh nghiệp đã trừ một phần lợi nhuận vào quỹ phúc lợi doanh nghiệp và đây được coi là một phần của giá thành sản xuất, đồng nghĩa với việc trích quỹ phúc lợi nhiều thì sẽ hưởng nhiều. Điều này khuyến khích doanh nghiệp tăng đầu tư cho quỹ phúc lợi xã hội, đồng thời khuyến khích người lao động nâng cao chất lượng sản phẩm và năng suất lao động nhằm góp phần gia tăng nguồn thu cho quỹ phúc lợi doanh nghiệp.

Về thiết chế văn hóa khu công nghiệp, Trung Quốc cũng dựa trên đặc thù nguồn lực lao động có tính di chuyển cao, thường là từ các nơi khác nhau đến làm việc, chính vì vậy các khu công nghiệp tiêu chuẩn sẽ có quy định tối thiểu về cơ sở vật chất, bao gồm nhà ăn tập thể, khu nhà ở cho nhân viên, khu thể thao, không gian cây xanh, phòng y tế…

Về các quy định phúc lợi doanh nghiệp được quy định chung, bao gồm:

Nghỉ có hưởng lương: Quy định người lao động làm việc liên tục từ 1 năm trở lên được nghỉ phép hằng năm, nếu làm việc đủ từ 1 đến 10 năm thì được nghỉ mỗi năm 5 ngày phép; nếu làm việc đủ từ 10 đến 20 năm thì được nghỉ mỗi năm 10 ngày phép; nếu làm việc từ 20 năm trở lên thì được nghỉ mỗi năm 15 ngày phép.

Quỹ dự phòng nhà ở: Quỹ này nhằm đáp ứng nhu cầu mua nhà ở của người lao động. Quỹ hỗ trợ nhà ở được thu 5% đến 12% tùy từng quy định của từng thành phố nhưng tối đa không được quá 12%. Phí đóng quỹ do đơn vị sử dụng lao động đóng, trường hợp đơn vị sử dụng lao động không nộp phí này người lao động được quyền khiếu kiện.

Trợ cấp cho người lao động làm việc nơi có nhiệt độ cao: Đây là khoản trợ cấp bằng tiền mặt được chi trả cho người lao động làm việc ngoài trời trong nhiệt độ cao từ 35 độ C trở lên.

Nghỉ lễ, tết: Tại Trung Quốc số ngày nghỉ lễ, tết được quy định là 11 ngày trong năm, nếu trong thời gian nghỉ này người lao động phải làm việc thì sẽ được nhận mức lương gấp 3 lần so với ngày thường.

Phúc lợi y tế: Người lao động được khám sức khỏe định kỳ hằng năm và được điều trị bệnh, hỗ trợ phục hồi sức khỏe theo điều kiện của từng địa phương.

Phúc lợi giáo dục: Lao động được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và được doanh nghiệp sử dụng chi trả toàn bộ chi phí đào tạo ngắn hạn, cấp bằng, chứng chỉ, thậm chí cả tiền sách, tài liệu học tập.

Bảo hiểm và quyền lợi bổ sung: Điều 13 của “Quy chế hợp đồng tập thể” quy định bảo hiểm và quyền lợi bổ sung chủ yếu, bao gồm: Bảo hiểm bổ sung, hệ thống phúc lợi xã hội cơ bản, các công trình công cộng, phúc lợi cho người thân của lao động, xe đưa đón đi làm, kỳ nghỉ thêm trong năm…

Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng có quỹ phúc lợi riêng nhằm chi vào các hoạt động như thưởng hiệu quả và năng suất lao động, hỗ trợ người lao động, như mở trường học và ưu đãi học phí cho con em người lao động, kỳ nghỉ có lương, bổ sung quỹ hưu trí, quỹ thưởng cho những người có đóng góp lâu năm, thưởng đột xuất… Nguồn thu cũng như việc lập quỹ phúc lợi bổ sung này thường được các công ty, tập đoàn lớn chú trọng nhằm xây dựng thương hiệu và hình ảnh doanh nghiệp, đồng thời đây cũng là cách các doanh nghiệp Trung Quốc thu hút nguồn lao động chất lượng cao. Bản thân người lao động cũng cảm thấy thỏa mãn hơn khi nhận được những khoản thưởng bằng tiền mặt, hiện vật hoặc các hình thức ưu đãi của doanh nghiệp do những khoản thưởng từ quỹ phúc lợi không phải chịu thuế.

Tại Trung Quốc, phúc lợi doanh nghiệp được chia làm hai loại là phúc lợi bắt buộc và phúc lợi tự nguyện. Phúc lợi bắt buộc là quy định dành cho tất cả các doanh nghiệp đăng ký tại Trung Quốc phải cung cấp cho người lao động theo quy định của Chính phủ, bao gồm bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quỹ dự phòng (bốn quỹ, gồm: nghỉ ốm, nghỉ thai sản, nghỉ mất tích, nghỉ kết hôn), thăm thân, phần thưởng một con… Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng chủ động xây dựng chế độ phúc lợi tự nguyện phù hợp với đặc điểm, tình hình từng đơn vị. Cùng với sự phát triển kinh tế, các doanh nghiệp đã nhận thức rõ về vai trò của phúc lợi tự nguyện, đây được xem là một trong những hình thức hiệu quả thu hút lực lượng lao động chất lượng cao cống hiến lâu dài cho doanh nghiệp.

Về thuế, đối với doanh nghiệp, Trung Quốc thực hiện giảm tỷ lệ đóng góp vào quỹ an sinh xã hội của các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ doanh nghiệp tăng quỹ phúc lợi xã hội. Theo đó, tỷ lệ đóng góp của những người sử dụng lao động vào quỹ hưu trí sẽ giảm xuống còn từ 19% đến 20% tùy thuộc vào từng điều kiện cụ thể. Bên cạnh đó, tỷ lệ đóng bảo hiểm thất nghiệp cũng cắt giảm từ mức 2% đến 3% tiền lương (năm 2015) xuống còn 1% đến 1,5%, trong đó người lao động phải đóng góp 0,5%. Đối với cá nhân, Trung Quốc cũng tiến hành cải cách thuế thu nhập cá nhân theo hướng khuyến khích tái phân phối thu nhập, thu hẹp khoảng cách chênh lệch thu nhập. Hiện nay, thuế thu nhập cá nhân của Trung Quốc gồm 7 mức, thấp nhất là 3% và cao nhất là 45%.

Trong đại dịch COVID-19, để hỗ trợ các doanh nghiệp, Chính phủ Trung Quốc đã thực hiện một loạt biện pháp, như giảm thuế giá trị gia tăng cho những người đóng thuế quy mô nhỏ, hoãn nộp thuế thu nhập doanh nghiệp, giảm mức đóng góp của người sử dụng lao động cho các chương trình an sinh xã hội, cắt giảm giá điện và khí đốt cho doanh nghiệp. Đến đầu tháng 8-2020, gần 300 tỷ NDT (khoảng 43,41 tỷ USD) đã được trích từ quỹ tài chính trị giá 2.000 tỷ NDT để hỗ trợ cắt giảm thuế và phí. Nhờ vậy, theo dữ liệu từ hiệp hội doanh nghiệp Trung Quốc cho thấy, chỉ số niềm tin kinh tế vĩ mô và niềm tin của doanh nghiệp Trung Quốc đã tăng 4 điểm và chỉ số hoạt động toàn diện tăng 4,5 điểm trong quý II-2020./.

------------------------

(1) Vương Côn: Lộ trình xây dựng Hiến pháp nhằm bảo đảm phúc lợi xã hội, Nxb. Chính trị và pháp luật, kỳ 4, 2020  
(2) Triệu Huân: Nghiên cứu về phúc lợi xã hội của chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc, Nxb. Đại học Công nghệ Triết Giang, 2012  
(3) Lâm Cương, Lương Dự: Trung Quốc 70 năm phát triển hệ thống phúc lợi xã hội và xu thế, Nxb. Cải cách quản lý hành chính, 2019   
(4) Trần Huy: “Phân tích chính sách phân phối lợi nhuận của doanh nghiệp nhà nước”, https://wenku.baidu.com/view/5f82015b79563c1ec5da718e.html

Tác giả: Trần Thị Thu Trang

Nguồn: Tạp chí Cộng sản