

Kinh nghiệm thực hiện phúc lợi cho người lao động ở một số quốc gia và những gợi ý cho Việt Nam

NGUYỄN THẾ NHÂM*

Phúc lợi được xem là một trong những quyền lợi dành cho người lao động dưới sự bảo hộ của pháp luật và nhà nước. Chế độ này đã được hình thành ở Việt Nam cũng như nhiều quốc gia trên thế giới để thu hút nhân tài và phát triển đất nước. Tùy theo điều kiện, ở từng quốc gia, chế độ phúc lợi được thực hiện theo nhiều cách khác nhau, tuy nhiên có hai chế độ phúc lợi chính, bao gồm: chế độ phúc lợi bắt buộc và chế độ phúc lợi tự nguyện. Bài viết đưa ra kinh nghiệm thực hiện chế độ phúc lợi đối với người lao động của một số nước trên thế giới và gợi ý cho Việt Nam.

KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

Kinh nghiệm của Nhật Bản

Chính phủ Nhật Bản quy định phúc lợi cho người lao động và yêu cầu các tổ chức thực hiện nhằm cung cấp tài chính cho người tham gia khi họ bị ốm đau, chấn thương, tàn tật, sinh con, chết, tuổi già, thất nghiệp và các sự kiện được bảo hiểm khác.

Mô hình phúc lợi cho người lao động của Nhật Bản được thể hiện ở một số điểm cơ bản sau đây:

Một là, bảo hiểm hưu trí. Hiện nay, bảo hiểm hưu trí là chế độ quan trọng nhất trong chính sách bảo hiểm xã hội của Nhật Bản. Đây là chế độ đa tầng, với hai dạng cơ bản là hưu trí nhà nước và hưu trí tư nhân; được phân chia, xác định theo ba dạng khác nhau: (i) Hưu trí cơ bản (cung cấp mức tiền hưu như nhau đối với mọi đối tượng, không căn cứ vào thu nhập, đóng góp hay quốc tịch); (ii) Hưu trí cho người làm công ăn lương (áp dụng đối với tất cả những người làm công ăn lương và mức thanh toán căn cứ vào thu nhập cũng như đóng góp của người đó); (iii) và Hưu trí tự nguyện (do các công ty tư nhân đóng góp cho công

nhân hoặc những quỹ hưu trí tập thể đóng cho những người làm ăn cá thể).

Hai là, chính sách bảo hiểm việc làm. Chức năng cơ bản của chính sách này là hỗ trợ tiền (lợi ích thất nghiệp) cho người làm công ăn lương trong trường hợp bị mất việc làm và giúp duy trì việc làm ổn định trong xã hội. Quỹ bảo hiểm việc làm ở Nhật Bản được hình thành trên cơ sở đóng góp của người lao động, chủ sử dụng lao động và ngân sách nhà nước.

Ba là, chính sách bảo hiểm chăm sóc sức khỏe. Chính phủ Nhật Bản thực hiện chính sách này thông qua hai hình thức chủ yếu: Chế độ bảo hiểm y tế phổ cập và chế độ bảo hiểm chăm sóc lâu dài. Nhà nước Nhật Bản quy định người dân phải tham gia một trong hai loại hình bảo hiểm này. Phí bảo hiểm được tính dựa vào mức lương và việc chi trả chế độ phải căn cứ vào từng loại hình bảo hiểm. Mức chi trả chăm sóc sức khỏe bình quân bằng khoảng 22% lương trung bình tháng, cộng thêm 1% chi phí nếu trên mức quy định đối với mỗi người bệnh. Chính phủ Nhật Bản cũng quy định mức đóng bảo hiểm thấp hơn đối với những gia đình có thu nhập thấp và cao hơn đối với những gia đình có thu nhập cao.

Bốn là, bảo hiểm y tế. Bao gồm các chính sách bảo hiểm ngắn hạn (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp) và khám chữa bệnh.

Kinh nghiệm của Mỹ

Phúc lợi nhân viên ở Mỹ bao gồm: hỗ trợ tái định cư; kế hoạch y tế, theo toa, tầm nhìn và nha khoa; chăm sóc sức khỏe và phụ thuộc vào tài khoản chi tiêu linh hoạt; nghỉ hưu chương trình phúc lợi; cuộc sống nhóm dài hạn

* UBND xã Hoàng Tân, thị xã Quảng Yên, tỉnh Quảng Ninh

và kế hoạch hỗ trợ pháp lý... Các phúc lợi cũng có thể bao gồm các chương trình giảm cho nhân viên chính thức hoặc không chính thức, cho phép người lao động tiếp cận các dịch vụ chuyên biệt từ các nhà cung cấp địa phương và khu vực (như: phim và vé công viên chủ đề, chương trình chăm sóc sức khỏe, mua sắm giảm giá...).

Chủ doanh nghiệp cung cấp các loại phúc lợi cho nhân viên nhằm tìm cách nâng cao sự hài lòng của nhân viên, lòng trung thành của họ với công ty và giữ chân người lao động bằng cách cung cấp các phúc lợi có giá trị vượt xa con số lương cơ bản. Tuy nhiên, do bị cấm khi tăng lương trực tiếp quá cao nên các công ty ở Mỹ đã đưa ra một số phúc lợi gián tiếp (phúc lợi bên lề), như: các chương trình bảo hiểm sức khỏe, tai nạn và bảo hiểm nhân thọ theo nhóm lên tới 50.000USD... có thể được loại trừ khỏi thu nhập gộp của nhân viên và do đó, không phải chịu thuế thu nhập liên bang ở Hoa Kỳ. Các tỷ lệ phúc lợi này thường thay đổi từ năm này sang năm khác và thường được tính bằng cách sử dụng tỷ lệ phần trăm cố định khác nhau tùy thuộc vào phân loại của nhân viên.

Thông thường, các phúc lợi do nhà tuyển dụng cung cấp được khấu trừ thuế cho người sử dụng lao động và không chịu thuế cho người lao động. Ngoại lệ cho quy tắc chung bao gồm một số phúc lợi điều hành nhất định (như: bắt tay vàng và kế hoạch nhảy dù vàng) hoặc những quy định vượt quá tiêu chuẩn miễn thuế của liên bang hoặc tiểu bang.

Các tập đoàn Mỹ cũng có thể cung cấp các kế hoạch quán ăn cho nhân viên của họ. Các kế hoạch này cung cấp một thực đơn và mức độ phúc lợi cho nhân viên lựa chọn. Trong hầu hết các trường hợp, các kế hoạch này được tài trợ bởi cả người lao động và người sử dụng lao động. Phần được trả bởi nhân viên được khấu trừ vào tổng lương của họ trước khi thuế liên bang và tiểu bang được áp dụng. Một số phúc lợi sẽ vẫn phải chịu thuế Đạo luật đóng góp bảo hiểm liên bang (FICA), tuy nhiên, phí bảo hiểm y tế, một số phí bảo hiểm nhân thọ và đóng góp cho các tài khoản chi tiêu linh hoạt được miễn trừ khỏi FICA.

Nếu một số điều kiện được đáp ứng, chủ lao động cung cấp bữa ăn và chỗ ở có thể được loại trừ khỏi thu nhập gộp của nhân viên. Nếu bữa ăn được cung cấp bởi: (1) Người sử dụng lao động; (2) Để thuận tiện cho người sử dụng lao động; và (3) Được cung cấp trên cơ sở kinh doanh của người sử dụng lao động, họ có thể được loại trừ khỏi thu nhập gộp của nhân viên. Ngoài ra, chỗ ở được cung cấp bởi chủ lao động để thuận tiện cho tiền đề kinh doanh của chủ lao động (mà nhân viên được yêu cầu chấp nhận như một điều kiện làm việc) cũng được loại trừ khỏi tổng thu nhập.

Phúc lợi của nhân viên được cung cấp thông qua ERISA (Đạo luật bảo đảm thu nhập hưu trí của nhân viên), không phải tuân theo quy định bảo hiểm cấp nhà nước như hầu hết các hợp đồng bảo hiểm. Các sản phẩm phúc lợi nhân viên được cung cấp thông qua hợp đồng bảo hiểm được quy định ở cấp tiểu bang. Tuy nhiên, ERISA thường không áp dụng cho các kế hoạch của các

tổ chức chính phủ, nhà thờ cho nhân viên của họ và một số tình huống khác.

Để thu hút và giữ chân nhân viên, các doanh nghiệp ở Mỹ còn cung cấp một số phúc lợi khác, như phúc lợi nghỉ có lương. Có tới 86% công nhân tại các doanh nghiệp lớn và 69% nhân viên tại các doanh nghiệp nhỏ nhận được ngày nghỉ có lương.

Kinh nghiệm của nước Anh

Ở Anh, phúc lợi của nhân viên được phân loại theo ba thuật ngữ: Phúc lợi cốt lõi; Phúc lợi linh hoạt (flex); và Phúc lợi tự nguyện.

(i) *Phúc lợi cốt lõi*: là thuật ngữ dành cho những phúc lợi mà tất cả nhân viên được hưởng, như lương hưu, bảo hiểm nhân thọ, bảo vệ thu nhập và kỳ nghỉ.

(ii) *Phúc lợi linh hoạt*: thường được gọi là “chương trình linh hoạt”, là nơi nhân viên được phép chọn cách trả một tỷ lệ tiền lương của họ hoặc họ được nhà tuyển dụng cấp ngân sách phúc lợi. Các chương trình phúc lợi linh hoạt được cấu trúc như thế nào vẫn khá nhất quán trong những năm qua, mặc dù định nghĩa về flex đã thay đổi khá nhiều kể từ khi nó đến Anh lần đầu tiên vào những năm 1980. Khi flex lần đầu tiên xuất hiện, nó được vận hành như một chương trình chính thức cho một khoảng thời gian hợp đồng đã định, qua đó nhân viên có thể lựa chọn tham gia và lựa chọn các phúc lợi do chủ sử dụng lao động, chọn các phúc lợi do nhân viên trả hoặc lấy tiền mặt. Trong những năm gần đây, số lượng ngày càng tăng của các công ty Anh đã sử dụng thuế và tiết kiệm bảo hiểm quốc gia có được thông qua việc thực hiện các phúc lợi hy sinh tiền lương để tài trợ cho việc thực hiện các phúc lợi linh hoạt. Trong một thỏa thuận hy sinh tiền lương, một nhân viên từ bỏ quyền được hưởng một phần tiền thù lao do hợp đồng lao động của họ. Thông thường, sự hy sinh được thực hiện để đáp lại thỏa thuận của người sử dụng lao động nhằm cung cấp cho họ một số hình thức phúc lợi không dùng tiền mặt. Các loại phúc lợi hy sinh lương phổ biến nhất, bao gồm: chứng từ chăm sóc trẻ em và lương hưu.

Các chương trình phúc lợi linh hoạt được cấu trúc cho các doanh nghiệp là khác nhau, nhưng vẫn khá nhất quán trong những năm qua, các phúc lợi do nhân viên trả hoặc lấy tiền mặt.

(iii) *Phúc lợi tự nguyện*: là tên được đặt cho một tập hợp các phúc lợi mà nhân

viên chọn để trả cho cá nhân, mặc dù, với các kế hoạch linh hoạt, nhiều người sử dụng lao động sử dụng các chương trình hy sinh tiền lương, nghĩa là nhân viên chấp nhận giảm lương để đổi lấy người sử dụng lao động trả tiền phụ cấp tạm. Những xu hướng này bao gồm các phúc lợi, như: chu trình làm việc được Chính phủ hỗ trợ, đóng góp lương hưu và chứng từ chăm sóc trẻ em và cũng đặc biệt giảm giá cho các chứng từ bán lẻ và giải trí, thành viên phòng tập thể dục và giảm giá tại các cửa hàng và nhà hàng địa phương (Xexec). Họ có thể được điều hành trong nhà hoặc được sắp xếp bởi một nhà tư vấn phúc lợi nhân viên bên ngoài.

MỘT SỐ GỢI Ý CHO VIỆT NAM

Những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm tạo điều kiện để doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh phát triển, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động; các chính sách bắt buộc để người sử dụng lao động phải bảo đảm tốt phúc lợi cho người lao động, như: Nghị quyết số 15/NQ-TW, ngày 01/06/12012 của Hội nghị lần thứ V về việc ban hành một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020; Nghị quyết số 21/NQ-TW, ngày 22/11/2012 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012-2020; Quyết định số 655/QĐ-TTg, ngày 12/05/2017 phê duyệt Đề án “Đầu tư xây dựng các thiết chế của công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất”, Nghị quyết số 125/NQ-CP, ngày 08/10/2018 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 28/NQ-TW, ngày 23/05/2018 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội; Nghị quyết số 7c/NQ-BCH, ngày 25/02/2016 của

Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Chất lượng bữa ăn ca của người lao động”... Tuy nhiên, vẫn còn nhiều doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm đến phúc lợi cho người lao động (nhiều doanh nghiệp còn nợ bảo hiểm xã hội tới hàng chục tỷ đồng); chưa coi việc thực hiện các chính sách phúc lợi xã hội là trách nhiệm của mình với người lao động, dẫn tới tình trạng người lao động còn tâm lý “nhảy việc”.

Việc thực hiện các yếu tố phúc lợi không chỉ đóng vai trò như là “thỏi nam châm” giúp các doanh nghiệp thu hút và giữ chân người lao động, mà còn đóng vai trò giúp các doanh nghiệp cải thiện hiệu quả làm việc và gia tăng doanh thu. Từ kinh nghiệm của Nhật Bản, Mỹ, Anh cũng như thực tế trong hoạt động, để tăng cường năng lực cạnh tranh trên thị trường vô cùng khốc liệt ngày nay, các cơ quan quản lý nhà nước, nhà quản trị trong doanh nghiệp của Việt Nam nên chú tâm hơn đến các hình thức phúc lợi trong doanh nghiệp, cụ thể:

Thứ nhất, các cơ quan nhà nước cần xây dựng và đưa ra các gói phúc lợi bắt buộc linh hoạt dành cho người lao động trong doanh nghiệp không tính vào thu nhập. Các phúc lợi này phải được thực hiện một cách đơn giản và đem lại hiệu quả cho người sử dụng.

Thứ hai, các doanh nghiệp cần xây dựng các chính sách phúc lợi linh hoạt nhằm thu hút và giữ chân người lao động trong doanh nghiệp thông qua các phúc lợi về vật chất và phúc lợi về tinh thần. Hiện tại, đa phần các doanh nghiệp mới chỉ quan tâm đến phúc lợi vật chất, chưa quan tâm nhiều đến phúc lợi tinh thần cho người lao động. Vì vậy, các doanh nghiệp cần phải quan tâm cả về phúc lợi vật chất và phúc lợi tinh thần cho người lao động.

Thứ ba, các cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương phải giám sát chặt chẽ việc thực hiện các chế độ phúc lợi cho người lao động, không để tình trạng nợ lương, quyet lương, nợ bảo hiểm xã hội của người lao động.

Thứ tư, doanh nghiệp nên cung cấp các hình thức chăm sóc sức khỏe toàn diện cho người lao động. Ngoài việc cung cấp các gói bảo hiểm y tế, những chương trình này sẽ giúp nhân viên giảm tải stress ngay tại nơi làm việc với những hoạt động thể dục thể thao hoặc tư vấn tâm lý. Ví dụ như ở Tập đoàn công nghệ máy tính IBM, nhân viên của họ được sử dụng 30 phút mỗi ngày để tham gia các hoạt động tăng cường sức khỏe tinh thần, như: yoga hay thiền định. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2012). *Nghị quyết số 15/NQ-TW, ngày 01/06/12012 của Hội nghị lần thứ V về việc ban hành một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020*
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (2012). *Nghị quyết số 21/NQ-TW, ngày 22/11/2012 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012-2020*
3. Nguyễn Tấn Dũng (2010). “Đảm bảo ngày càng tốt hơn An Sinh xã hội và phúc lợi xã hội là một nội dung chủ yếu của Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020”
4. Đỗ Thiên Kính (2016). Hệ thống phúc lợi xã hội ở Nhật Bản và bài học cho Việt Nam, *Tạp chí Xã hội học*, số 1, năm 2016
5. Trần Hữu Quang (2009). Phúc lợi xã hội trên thế giới: quan niệm và phân loại, *Tạp chí Khoa học và xã hội*, số 04, năm 2009