



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI * <http://ulsa.edu.vn>

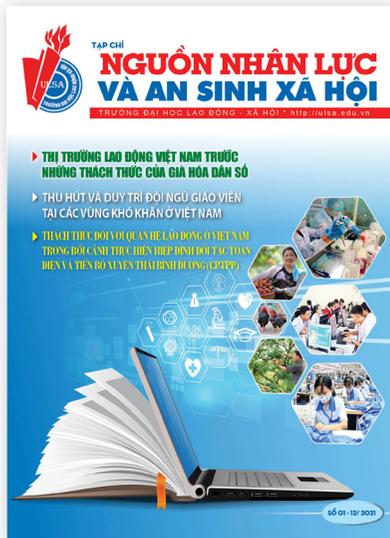
▶ **THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRƯỚC NHỮNG THÁCH THỨC CỦA GIÀ HÓA DÂN SỐ**

▶ **THU HÚT VÀ DUY TRÌ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI CÁC VÙNG KHÓ KHĂN Ở VIỆT NAM**

▶ **THÁCH THỨC ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (CPTPP)**



SỐ 01 - 12/ 2021



Tạp chí ra hàng tháng
Số 1 - Tháng 12/2021

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

Phó Tổng Biên tập

TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà

GS.TS. Trần Ngọc Anh

GS.TS. Phạm Quang Trung

GS.TS. Ngô Thăng Lợi

GS.TS. Nguyễn Hữu Minh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

TS. Doãn Thị Mai Hương

TS. Đỗ Thị Tươi

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hường

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy,
Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2** Thị trường lao động Việt Nam trước những thách thức của già hóa dân số

Nguyễn Bá Ngọc, Bùi Đức Thịnh

- 11** Già hóa dân số và vấn đề người cao tuổi tham gia thị trường lao động

Phạm Hồng Trang

- 18** Thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn ở Việt Nam

**Ngô Thăng Lợi, Doãn Thị Mai Hương,
Nguyễn Thị Vân Anh**

- 24** Thách thức đối với quan hệ lao động ở Việt Nam trong bối cảnh thực hiện Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)

Đỗ Thị Tươi

- 31** Thực trạng và yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia bảo hiểm xã hội của phụ nữ thuộc lao động phi chính thức

Lữ Thị Mai Oanh, Phạm Hương Trà

- 39** Vai trò của Bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động và người sử dụng lao động

Hoàng Bích Hồng

- 45** Chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách nghiên cứu trường hợp cán bộ đoàn chuyên trách tỉnh Phú Thọ

Nguyễn Thị Hồng (77), Hoàng Xuân Tùng

- 54** Kinh nghiệm thực hiện quyền an sinh xã hội của người dân thông qua hoạt động công tác xã hội tại Philippines

Nguyễn Trung Hải (76), Nguyễn Thu Hà, Mai Linh

Lời giới thiệu

Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội của Trường Đại học Lao động – Xã hội được Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông cấp Giấy phép hoạt động số 438/GP-BTTTT ngày 13/7/2021, xuất bản định kỳ hàng tháng nhằm đăng tải các công trình, kết quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học thuộc các lĩnh vực nguồn nhân lực, an sinh xã hội và các lĩnh vực liên quan khác.

Sự ra đời của Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội đánh dấu bước phát triển mới của Trường Đại học Lao động - Xã hội trong hoạt động nghiên cứu khoa học, đáp ứng nhu cầu nghiên cứu, trao đổi, giới thiệu các thành tựu nghiên cứu khoa học về nguồn nhân lực và an sinh xã hội.

Để hoàn thành được sứ mệnh của mình, Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội mong muốn nhận được bài viết của các giảng viên, nhà khoa học, nhà hoạch định chính sách, các chuyên gia, các nghiên cứu sinh cả trong và ngoài nước. Bài viết gửi đăng Tạp chí sẽ được đánh giá thông qua quy trình phản biện độc lập, khách quan, được biên tập bởi các nhà khoa học uy tín.

Nhân dịp xuất bản số đầu tiên, cho phép tôi thay mặt Ban Biên tập Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Tuyên giáo Trung ương, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Thông tin và Truyền thông đã ủng hộ và tạo điều kiện giúp đỡ để Tạp chí sớm được ra mắt độc giả. Xin chân thành cảm ơn GS.TS. Trần Ngọc Anh, Đại học Indiana, Hoa Kỳ; GS.TS. Phạm Quang Trung, Học viện Quản lý Giáo dục; GS.TS. Ngô Thăng Lợi, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân; GS.TS. Nguyễn Hữu Minh, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam; GS.TS. Đinh Văn Sơn, Trường Đại học Thương mại đã nhiệt tình ủng hộ và nhận lời tham gia vào Hội đồng biên tập của Tạp chí.

Rất mong nhận được sự quan tâm, hợp tác, đóng góp ý kiến của Quý độc giả gần xa để Tạp chí ngày càng nâng cao chất lượng, đáp ứng nhu cầu của bạn đọc.

Trân trọng!

TỔNG BIÊN TẬP



PGS. TS. Lê Thanh Hà

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRƯỚC NHỮNG THÁCH THỨC CỦA GIÀ HÓA DÂN SỐ

PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
bangoc_uls@yaho.com.vn

TS. Bùi Đức Thịnh

Trường Đại học Lao động - Xã hội
ducthinh0105@gmail.com

Tóm tắt: Có thể nói, đến nay chúng ta chưa có một chiến lược hay một kế hoạch tổng thể đối phó với những thách thức của “già hóa dân số” và liên quan đến nó là những vấn đề của thị trường lao động để phát triển bền vững đất nước, đặc biệt là về bảo đảm nguồn lực cho tăng trưởng, việc làm thỏa đáng, phát triển nguồn nhân lực và an sinh xã hội; rất cần có các nghiên cứu toàn diện và sự phối hợp đồng bộ giữa các bộ, ngành, địa phương để xây dựng và thực hiện chiến lược, chính sách thị trường lao động chủ động thích ứng với già hóa dân số.

Từ khóa: già hóa dân số, lực lượng lao động, tính dễ tổn thương trên thị trường lao động, học tập suốt đời.

Abstract: It can be said that up to now we have not had a strategy or a master plan to deal with the challenges of “population aging” and related to it are the problems of the labor market to sustainable development of the country, especially in terms of securing resources for growth, satisfactory employment, human resource development and social security; It is necessary to have comprehensive studies and synchronous coordination among ministries, branches and localities to develop and implement labor market strategies and policies to proactively adapt to population aging.

Keywords: population aging, labor force, vulnerability in the labor market, lifelong learning.

Mã bài báo: JHS-1

Ngày nhận bài sửa: 27/11/2021

Ngày nhận bài: 30/10/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

Ngày nhận phản biện: 14/11/2021

1. Thực trạng già hóa dân số và việc làm của người cao tuổi

Dân số nước ta ngày càng già hóa, người cao tuổi ngày càng tham gia làm việc để có thu nhập, nhưng việc làm của người cao tuổi đa số là phi chính thức và dễ bị tổn thương.

1.1. Già hóa dân số ở nước ta và đặc trưng của người cao tuổi

Việt Nam là một trong những nước có tốc độ

già hóa nhanh nhất thế giới, năm 2009 dân số là 85,85 triệu người và năm 2019 dân số là 96,21 triệu người, trong đó số người cao tuổi (từ 60 tuổi trở lên) giai đoạn 2009-2019 tương ứng là 7,45 triệu (chiếm 8,68% tổng dân số) tăng lên 11,41 triệu (chiếm 11,86% tổng dân số) người; dân số cao tuổi tăng thêm chiếm gần 40% tổng dân số tăng thêm; tính trung bình giai đoạn, tổng dân số tăng 1,14%/năm thì dân số người cao tuổi tăng 4,35%/năm.

Bảng 1. Mức tăng/giảm của dân số cao tuổi theo các nhóm tuổi

Tuổi	2009 (người)	2019 (người)	Tăng/Giảm (người)	Tốc độ tăng/giảm bình quân năm (%)
60 - 64	1.937.948	3.992.034	2.054.086	7,49
65 - 69	1.554.678	2.685.271	1.130.593	5,62
70 - 74	1.412.538	1.640.850	228.312	1,51
75 - 79	1.198.893	1.171.811	- 27.082	- 0,23
80+	1.348.690	1.918.719	570.029	3,59
Tổng	7.452.747	11.408.685	3.955.938	4,35

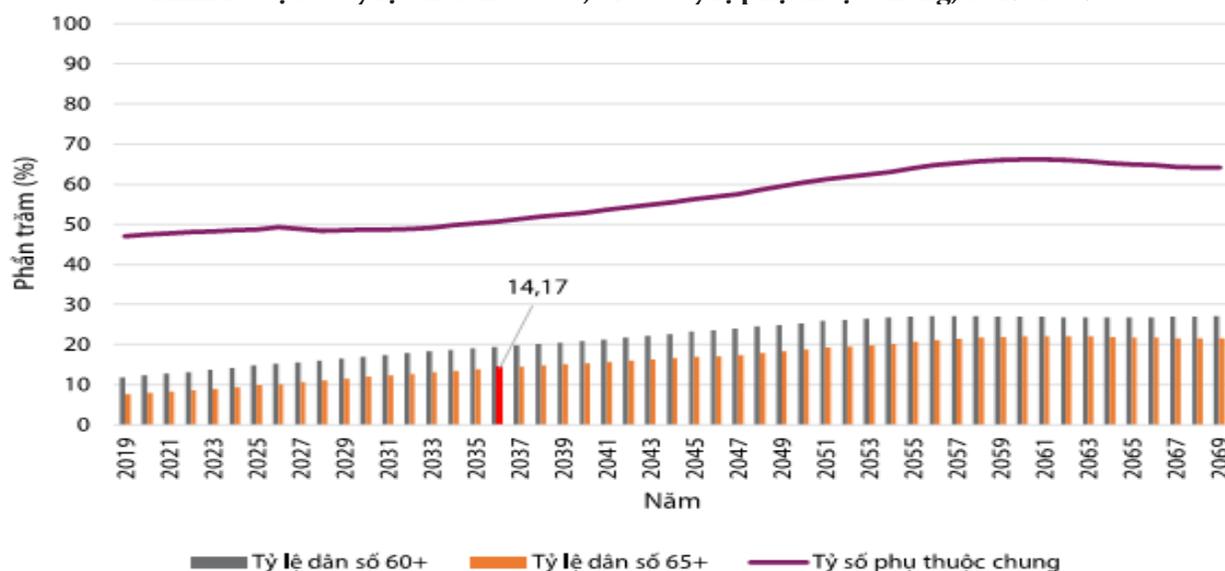
Nguồn: TCTK, *Già hóa dân số và Người cao tuổi ở Việt Nam, 2019.*

Trong khoảng 10 năm 2009-2019, nhóm sơ lão (60-69) tăng khoảng 3,1 triệu người, nhóm trung lão (70-79) tăng khoảng 200 nghìn người, nhóm đại lão (80 trở lên) tăng 570 nghìn người. Tốc độ tăng cao nhất ở nhóm sơ lão (đến gần 7,5% ở nhóm tuổi 60-64), sau đó mức tăng giảm dần ở nhóm trung lão (thậm trí giảm 0,23% ở nhóm tuổi 76-79), sau đó lại tăng ở nhóm đại lão (với mức tăng gần 3,6% năm).

Việt Nam bắt đầu thời kỳ “già hóa dân số” từ năm 2011 (Việt Nam cũng đã bước vào giai đoạn “cơ cấu dân số vàng” từ năm 2007), đến năm 2019 tỷ lệ phụ thuộc chung của dân số khoảng 48/100 tức là cứ 1 người phụ thuộc thì có hơn 2 người trong độ tuổi lao động. Dự báo cho thấy, số lượng người cao tuổi sẽ đạt gần 17,7 triệu (chiếm 16,5% tổng dân số) vào năm 2029; gần 22,3 triệu (chiếm 20,2% tổng dân số) vào năm 2038; đạt 28,6 triệu

(chiếm gần 24,9% tổng dân số) vào năm 2049; và khoảng 31,7 triệu (chiếm 27,1% tổng dân số) vào năm 2069. Sự gia tăng của dân số cao tuổi chủ yếu do sự gia tăng của nhóm trung lão và đại lão.

Chỉ số già hóa của cả nước vào các năm 2029, 2049 và 2069 sẽ tương ứng là 78,0; 131,3; và 154,5. Dự báo từng năm cho thấy, chỉ số già hóa đạt xấp xỉ 100 vào năm 2036 (tỷ lệ người 65 tuổi trở lên sẽ đạt 14,17%) và tăng nhanh ở những năm sau đó. Nói cách khác, từ năm 2036 Việt Nam sẽ bước vào giai đoạn dân số già và cho tới hết kỳ dự báo (2069), dân số cao tuổi sẽ cao hơn dân số trẻ em (0-14 tuổi) (thời kỳ quá độ từ “già hóa dân số” sang dân số “già” của nước ta chỉ khoảng 20-25 năm, ngắn hơn nhiều so với các quốc gia đi trước: Pháp 115 năm, Thụy Điển 85 năm, Hoa Kỳ 70 năm, Nhật Bản 26 năm...). Xét ở cấp độ tỉnh, vào năm 2029 có 14 tỉnh có chỉ số già hóa cao hơn 100 thì đến 2039 có tới 41 tỉnh.

Hình 1: Dự báo tỷ lệ lên dân số 60+, 65+ và tỷ lệ phụ thuộc chung, 2019-2069

Nguồn: Dự báo dân số của TCTK năm 2020.

Một số đặc trưng của giai đoạn già hóa dân số ở Việt Nam bao gồm: số lượng tăng thêm của phụ nữ cao tuổi lớn hơn của nam giới cao tuổi; đa số người cao tuổi vẫn sống ở nông thôn nhưng tỷ lệ người cao tuổi sống ở thành thị tăng lên do quá trình đô thị hóa, tuy nhiên càng cao tuổi thì số người sống ở nông thôn lại nhiều lên; chỉ số già hóa (số người cao tuổi trên 100 trẻ em 0-14) có quan hệ khá chặt với tổng tỷ suất sinh và tỷ lệ di cư thuần ở các tỉnh, các tỉnh có tỷ suất sinh thấp hơn và tỷ lệ di cư thuần thấp hơn thì có xu hướng có chỉ số già hóa cao hơn, và ngược lại; trình độ học vấn của dân số cao tuổi có sự khác biệt khá rõ theo giới tính và khu vực sống, trong đó nam giới và người sống ở thành thị có tỷ lệ học vấn cao hơn phụ nữ và người sống ở nông thôn; khoảng 35% người cao tuổi vẫn đang làm việc, tuy nhiên phần lớn là lao động dễ bị tổn thương và có sự khác biệt rõ rệt theo giới tính, độ tuổi và khu vực sống...

Già hóa dân số đang diễn ra với tốc độ rất nhanh

ở nước ta và có những đặc điểm nổi bật: (i) Diễn ra nhanh hơn nhiều so với nhịp độ tăng dân số; (ii) Già hóa dân số cũng diễn ra với nhịp độ khác nhau theo giới tính và theo vùng, miền; (iii) Già hóa dân số đi kèm với nhu cầu tiếp tục làm việc gia tăng; (iv) Già hóa dân số chưa gắn với cải thiện sức khỏe người già; (v) Người già chủ yếu sống ở nông thôn và có mức sống thấp. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tuổi thọ của người dân liên tục tăng nhanh, từ 68,6 tuổi vào năm 1999 lên 73,2 tuổi vào năm 2014 và dự báo là 78 tuổi vào năm 2030. (Nguyễn Hồng Sơn & cộng sự 2021)

1.2. Tham gia lực lượng lao động của người cao tuổi

Trong giai đoạn 2009 - 2019, cơ cấu LLLĐ có sự thay đổi theo 2 hướng trái ngược nhau: tăng tỷ trọng lao động cao tuổi (3,59 điểm phần trăm) và lao động trung niên (2,3 điểm phần trăm), giảm tỷ trọng lao động thanh niên (giảm 5,9 điểm phần trăm).

Bảng 2: Cơ cấu lực lượng lao động theo nhóm tuổi, 2009 - 2019

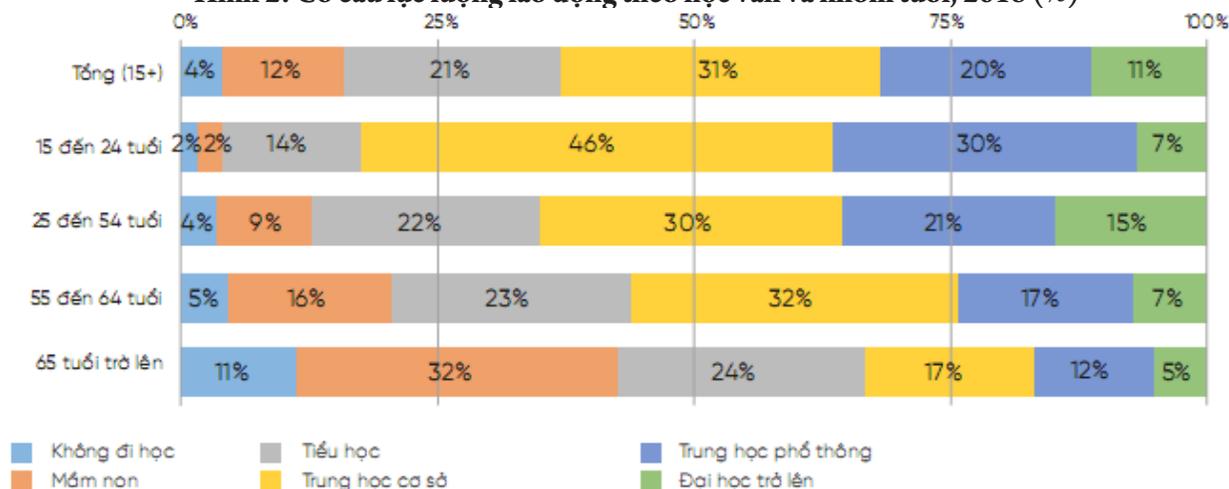
Đơn vị: %

	2009	2011	2015	2017	2019	Mức độ thay đổi bình quân (điểm %/năm)	
						2009 - 2014	2015 - 2019
1. Từ 15-24 tuổi	18,63	16,47	14,84	13,83	12,8	-0.81	-0.41
2. Từ 25-59 tuổi	75,09	76,74	76,74	77,52	78,5	0.48	0.27
3. Từ 60 tuổi trở lên	6,27	6,79	8,41	8,66	8,7	0.34	0.13
Tổng cộng	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00		

Nguồn: TCTK, Điều tra Lao động-Việc làm qua các năm 2009-2018

Cơ cấu lực lượng lao động năm 2018 cho thấy, chỉ khoảng 17% lực lượng lao động từ 65 tuổi trở lên có trình độ học vấn từ trung học phổ thông trở lên.

Hình 2: Cơ cấu lực lượng lao động theo học vấn và nhóm tuổi, 2018 (%)



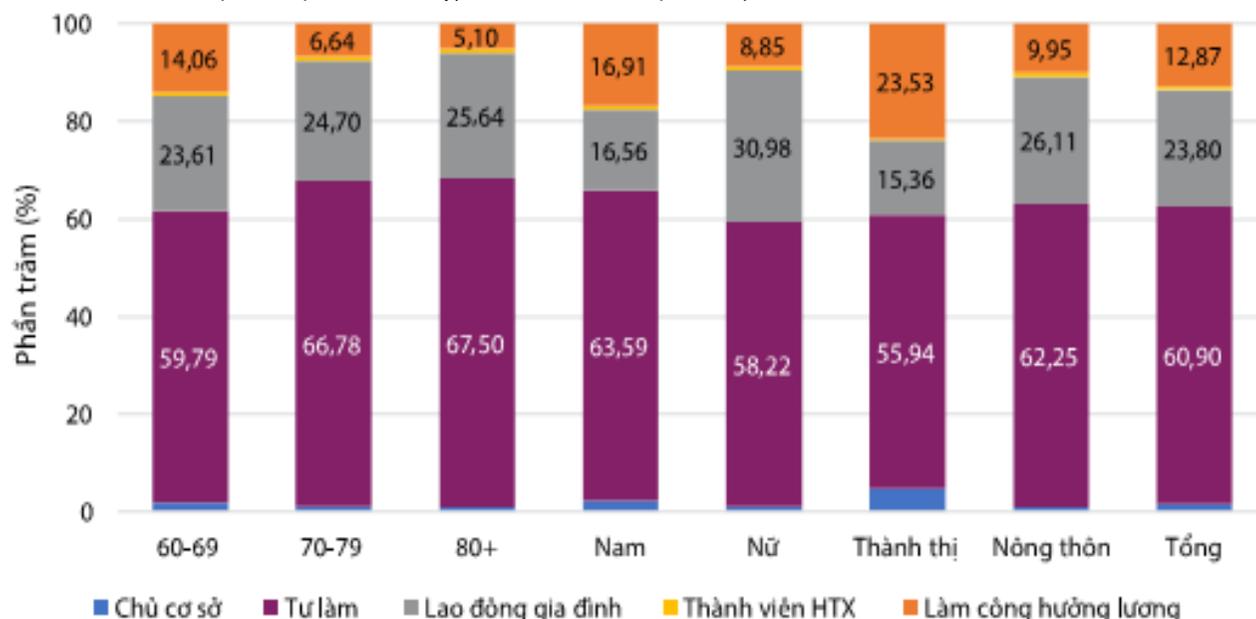
Nguồn: ILO, Báo cáo quốc gia - Việc làm thỏa đáng và các mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam, 2020.

Tuy tăng tỷ trọng lao động cao tuổi trong lực lượng lao động nhưng xét về trình độ học vấn, ở Việt Nam (đặc biệt là với những người 65 tuổi trở lên), đa số lao động cao tuổi chưa có trình độ bậc trung học cơ sở.

Giai đoạn 2009 - 2019, theo điều tra của TCTK, có khoảng 35% người cao tuổi vẫn làm việc tạo thu nhập, tuy nhiên có sự khác biệt giữa các nhóm: càng cao tuổi thì tỷ lệ làm việc càng thấp, phụ nữ có tỷ lệ làm việc thấp hơn, người cao tuổi thành thị có tỷ lệ làm việc thấp hơn.

1.3. Việc làm của người cao tuổi

Hình 3: Cơ cấu vị thế việc làm của người cao tuổi ở Việt Nam, 2019



Nguồn: TCTK, Già hóa dân số và Người cao tuổi ở Việt Nam, 2019.

Theo số liệu của Bộ LĐ-TB&XH, có tới 60% người cao tuổi trong độ tuổi 60-69 đang tiếp tục làm việc; tỷ lệ này ở nhóm 70-74 tuổi giảm xuống còn khoảng 40% và ở nhóm 80-84 tuổi là khoảng 20%.

2. Tác động của già hóa dân số đến thị trường lao động

Già hóa dân số có nhiều tác động tiêu cực đến thị trường lao động, bao gồm giảm cung lao động không đủ nhu cầu lao động cho tăng trưởng, tăng tính dễ bị tổn thương và giảm tính bền vững của thị trường lao động, ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực và do vậy tác động tiêu cực đến an sinh xã hội.

2.1. Đến nhu cầu lao động cho tăng trưởng

Tăng nhanh dân số cao tuổi đồng nghĩa với suy giảm tăng trưởng lực lượng lao động - lao động cao tuổi tăng mạnh, lao động trẻ giảm và không đủ thay thế lực lượng lao động đang già hóa (năm 2019 tuổi bình quân của LLLĐ là 41 tuổi, tuổi trung vị là 40 tuổi; những năm gần đây tăng trưởng lực lượng lao động chưa đến 1% và tiếp tục giảm trong những năm sắp tới), kim hãm tăng năng suất lao động. Xu hướng không đảm bảo nhu cầu lao động cho tăng trưởng ngày một thể hiện rõ, trong khi, thị trường lao động Việt Nam nhìn chung vẫn là một thị trường chưa khai thác đầy đủ các tiềm năng của lực lượng lao động, với chất lượng việc làm thấp, phát triển không đồng đều, mất cân đối nghiêm trọng về cung - cầu lao động giữa các vùng, khu vực, ngành nghề kinh tế.

Giai đoạn 2009 - 2018, tỷ lệ thất nghiệp Việt Nam luôn ở mức thấp và có xu hướng giảm (ILSSA, Báo cáo xu hướng lao động xã hội 2019) (tỷ lệ thất nghiệp chung giảm từ 2,79% xuống 2,19%; tỷ lệ thất nghiệp thành thị giảm từ 4,57% xuống còn 3,09%) nhưng một nền kinh tế đang phát triển như Việt Nam với tỷ lệ lao động nông nghiệp và lao động khu vực phi chính thức chiếm gần 60% thì vấn đề chủ yếu là thất nghiệp của lao động trẻ và thất nghiệp “trá hình” dưới các hình thức như làm việc không đầy đủ thời gian, việc làm có thu nhập thấp, hay không phù hợp về kỹ năng khi làm việc.

Năm 2020, tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm thanh niên từ 15-24 tuổi là 7,21%, cao hơn 4,4 lần so với tỷ lệ thất nghiệp của người trưởng thành từ 25 tuổi trở lên, thanh niên chiếm tới 35,4% tổng số người thất nghiệp; tỷ lệ NEET thanh niên không đi làm, đi học hoặc tham gia đào tạo (Youth not in employment, education or training) khá cao - 13,5% (nhất là đối với nữ thanh niên ở các vùng nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long, và Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung) (TCTK, Điều tra lao động việc làm 2020, Hà Nội 2021).

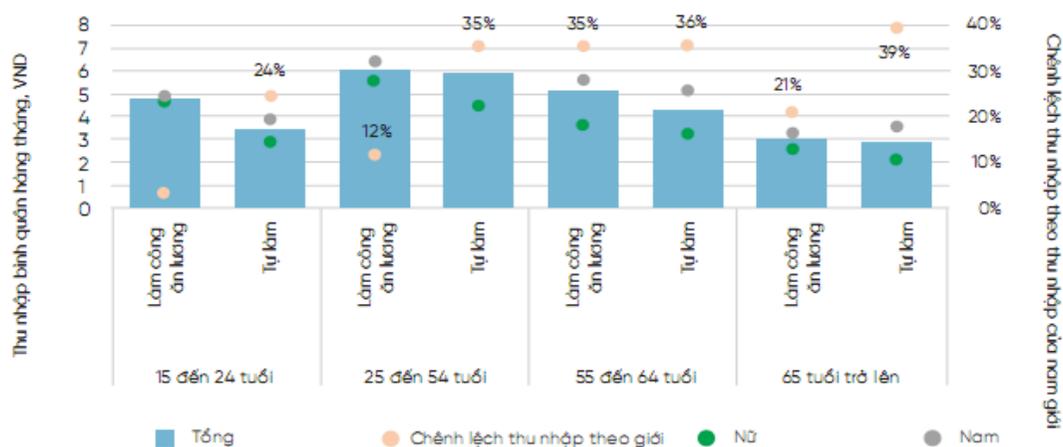
Giai đoạn 2009-2018, số lao động thiếu việc làm đã giảm nhanh (từ 2,45 triệu người xuống còn 677 nghìn người), tỷ lệ lao động thiếu việc làm cũng giảm nhanh (từ 5,61% xuống còn 1,43%), tuy nhiên, tỷ lệ thiếu việc làm ở khu vực nông thôn cao gấp 2,8 lần ở khu vực thành thị, lao động nông thôn chiếm đến 84,5% tổng số lao động thiếu việc làm.

Xét ở khía cạnh khác là năm 2018, có hơn 50% số người lao động đang làm các công việc không phù hợp với trình độ CMKT của họ (bao gồm: 44,17% người lao động làm các công việc có yêu cầu cao hơn so với trình độ CMKT của họ và hơn 8,7% làm các công việc có yêu cầu thấp hơn so với trình độ CMKT của họ). Tình trạng người lao động làm các công việc có kỹ năng thấp hơn so với trình độ CMKT rất phổ biến trong các nhóm lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ bậc trung và bậc cao như cao đẳng (82,78%), trung cấp (63,32%), đại học trở lên (22,62%). Hậu quả là, người lao động làm việc trong tình trạng này thường có thu nhập thấp hơn so với khả năng, đồng thời họ cũng không phát huy được tốt nhất năng suất lao động tiềm năng của mình (ILSSA, Báo cáo xu hướng lao động xã hội 2019).

2.2. Đến tính dễ tổn thương trên thị trường lao động

Phần lớn việc làm của lao động người cao tuổi là lao động tự làm hoặc lao động gia đình không được trả lương (việc làm dễ bị tổn thương) với đặc điểm là công việc không ổn định và mức thu nhập thấp, hầu hết là trong các hoạt động sản xuất nông, lâm, ngư.

Hình 4: Thu nhập bình quân tháng của người làm công ăn lương và tự làm theo giới tính, nhóm tuổi và chênh lệch thu nhập theo giới (%), 2018



Nguồn: ILO, Báo cáo quốc gia - Việc làm thỏa đáng và các mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam, 2020.

Thu nhập từ việc làm hàng tháng của người cao tuổi từ 65 trở lên chỉ đạt khoảng 50% mức thu nhập của người thuộc nhóm 25-54, ở đó chênh lệch thu nhập theo giới rất cao ở nhóm tự làm (39%), nhóm làm công ăn lương cũng có chênh lệch thu nhập theo giới cao (21%).

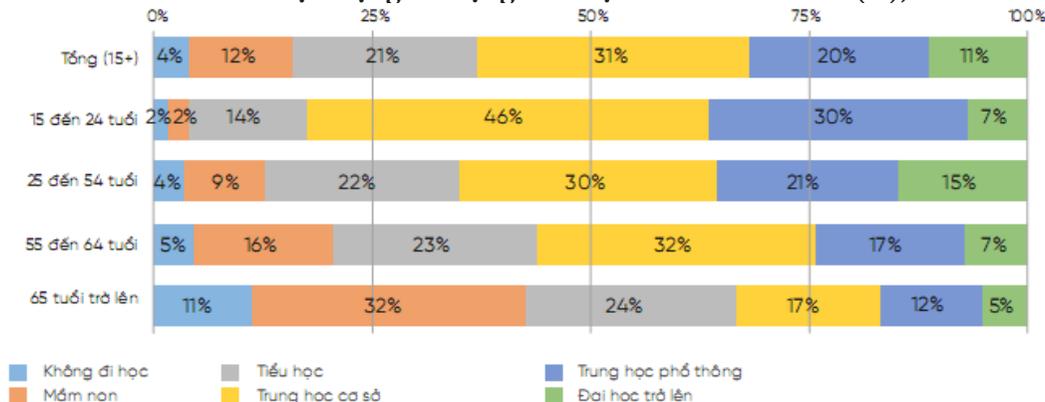
Trong khi đó, năm 2018, cả nước có 21,41 triệu việc làm phi chính thức, chiếm 39,63% tổng số việc làm của toàn nền kinh tế (cả ở khu vực phi chính thức và khu vực chính thức). Việc làm phi chính thức có xu hướng tăng nhanh trong giai đoạn 2014 - 2018 với tốc độ bình quân 6,02%/năm (so với mức tăng tổng việc làm của nền kinh tế 0,7%/năm trong cùng giai đoạn). Đáng lưu ý, tốc độ tăng việc làm phi chính thức trong khu vực chính thức bằng 3,8 lần của khu vực phi chính thức (11,46%/năm so với 3%/năm trong giai đoạn 2014 - 2018) (ILSSA, Báo cáo xu hướng lao động xã hội 2019).

Tính dễ tổn thương trên thị trường lao động cũng thể hiện ở việc thiếu thông tin, đặc biệt thông tin các ngành nghề thu hút nhiều lao động. Các trung tâm dịch vụ việc làm công lập thiếu năng động, vẫn mang tính hành chính, chưa kết nối tốt với các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ việc làm tư nhân và các trường dạy nghề. Đa số người cao tuổi có nhu cầu tìm việc chỉ qua giới thiệu của người quen, bạn bè; trên các trang Website tuyển dụng hiện nay, giới hạn tuổi mà nhà tuyển dụng thường yêu cầu từ 18 đến 35 tuổi; với người lao động tuổi từ 50 trở lên, công việc tìm được chủ yếu là bảo vệ, giúp việc gia đình..., còn với nhóm từ 60 tuổi trở lên hầu như không có việc làm cần tuyển qua kênh chính thức (Thu Hiền, 2021).

2.3. Đến chất lượng nguồn nhân lực

Người cao tuổi tham gia lực lượng lao động ngày càng cao với kinh nghiệm nhiều nhưng đa số họ vẫn có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật thấp.

Hình 5: Cơ cấu lực lượng lao động theo học vấn và nhóm tuổi (%), 2018



Nguồn: ILO, Báo cáo quốc gia - Việc làm thỏa đáng và các mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam, 2020.

Tuy tăng tỷ trọng lao động cao tuổi trong lực lượng lao động nhưng xét về trình độ học vấn, ở Việt Nam (đặc

biệt là với những người 65 tuổi trở lên), đa số lao động cao tuổi chưa có trình độ bậc trung học cơ sở.

Trong khi đó, chất lượng nguồn lao động của Việt Nam còn thấp, kỹ năng lao động của Việt Nam thấp so với tiêu chuẩn nghề của khu vực và thế giới, chỉ đạt 46/100 điểm (xếp thứ 103 trên thế giới), kém rất xa so với nhóm ASEAN-4. Điểm yếu cơ bản của lao động Việt Nam là tỷ lệ lao động qua đào tạo, nhất là đào tạo nghề dài hạn và lao động có trình độ cao còn thấp, chỉ bằng 1/3 các nước và các nền công nghiệp mới như Hàn Quốc, Đài Loan, Singapore. Chương trình đào tạo còn nặng lý thuyết, chất lượng đào tạo, cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực, sự phân bố theo vùng, miền, địa phương của nguồn nhân lực chưa phù hợp với nhu cầu sử dụng của xã hội đã dẫn đến tình trạng thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật trình độ cao, các nhà quản lý, chuyên gia giỏi. Lao động đã qua đào tạo hiện mới chỉ đáp ứng được khoảng 20-30% nhu cầu trong giai đoạn 2009 - 2018. Đáng lưu ý, cả nước vẫn còn khoảng 125 nghìn thanh niên ở độ tuổi 15-24 không biết đọc, biết viết; mù chữ và tốt nghiệp tiểu học trở xuống vẫn đang là rào cản chính để người lao động tiếp cận đến các cơ hội đào tạo, giáo dục nghề nghiệp. Số lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật có khuynh hướng hiểu biết lý thuyết khá nhưng lại kém về năng lực thực hành và khả năng thích nghi trong môi trường cạnh tranh công nghiệp; cũng còn có sự chênh lệch lớn giữa nông thôn và thành thị về trình độ của LLLĐ.

2.4. Đến nghèo đói và an sinh xã hội

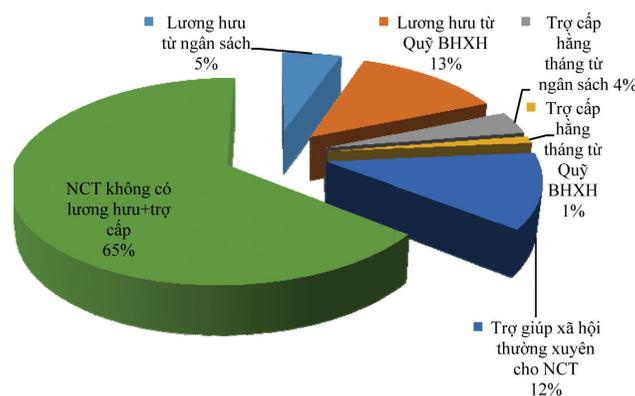
Hiện nay, thu nhập chung của người cao tuổi thấp, không ổn định, sống phụ thuộc vào con, cháu, người thân; phần lớn người cao tuổi không có bảo hiểm xã hội; số người cao tuổi được hưởng lương hưu, trợ cấp xã hội rất thấp nên nhiều người cao tuổi sức khỏe kém

vẫn phải tự lao động và kiếm sống hàng ngày; tỷ lệ người nghèo ở người cao tuổi là 23,5%. Hơn nữa, áp lực về đảm bảo nhu cầu chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi (chi phí trung bình để chăm sóc sức khỏe cho một người cao tuổi bằng 7-8 lần chi phí trung bình chăm sóc sức khỏe cho một người trẻ tuổi); mặc dù có tuổi thọ trung bình khá cao nhưng tuổi thọ khỏe mạnh của người cao tuổi ở nước ta lại khá thấp, chỉ khoảng 64 tuổi; đặc biệt, có 67,2% người cao tuổi có tình trạng sức khỏe yếu và rất yếu, nhiều người mắc bệnh nan y... khoảng 95% người cao tuổi có bệnh, chủ yếu là bệnh mãn tính, trung bình một người cao tuổi Việt Nam mắc 3 bệnh (Nguyễn Hồng Sơn & cộng sự, 2021).

Giai đoạn 2009 - 2018, tỷ lệ bao phủ BHXH còn rất thấp so với tiềm năng; năm 2018 số người tham gia BHXH mới chiếm 30,4% LLLĐ trong độ tuổi; BHXH bắt buộc (14,5 triệu người) hiện mới bao phủ 60,6% tổng số lao động làm công hưởng lương. Số người tham gia BHXH tự nguyện mới chỉ chiếm 0,93% tổng số lao động tự làm và lao động hộ gia đình không hưởng lương.

Đến hết năm 2018, cả nước có hơn 2,5 triệu người đang hưởng chế độ hưu trí, trong đó có 0,71 triệu người hưởng lương hưu từ NSNN, 1,79 triệu người hưởng từ quỹ BHXH. Trong số hơn 13,4 triệu người cao tuổi cả nước (từ 60 tuổi trở lên), số người hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH chỉ chiếm khoảng 23,52%, số người hưởng trợ giúp xã hội (TGXH) thường xuyên chiếm khoảng 12,05% (1,61 triệu người). Nếu không tính đến khoảng 1,33 triệu người có công và thân nhân đang hưởng trợ cấp hằng tháng thì có tới 64,42% người cao tuổi hiện không được nhận lương hưu, TGXH và phải làm việc để có thu nhập đảm bảo cuộc sống hoặc sống dựa vào con cháu.

Hình 6: Cơ cấu người từ 60 tuổi trở lên đang hưởng các chế độ hưu trí và trợ cấp, 2018



Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội tính toán từ số liệu BHXH Việt Nam năm 2018

Số người tham gia BHXH tăng chậm trong khi số người hưởng lương hưu và BHXH một lần tăng nhanh đã khiến cho tỷ lệ đóng - hưởng tiếp tục giảm (từ 11,1 người đóng cho một người hưởng năm 2009 xuống chỉ còn 8,2 người đóng cho một người hưởng năm 2018) (ILSSA, Báo cáo xu hướng lao động xã hội 2019).

3. Hàm ý chính sách

Để hạn chế và ứng phó với các tác động tiêu cực của già hóa dân số cần có chiến lược phát triển bền vững và các chính sách lao động, việc làm, thị trường lao động đồng bộ, đặc biệt là về thị trường lao động chủ động, việc làm bền vững và thỏa đáng, cải thiện chất lượng nguồn nhân lực và nâng cao năng lực thực hiện, đảm bảo an sinh xã hội.

3.1. Về tăng cơ hội việc làm, đảm bảo nguồn nhân lực cho tăng trưởng

- Xây dựng và thực hiện các chính sách thị trường lao động chủ động tích cực trong quá trình già hóa dân số thông qua các cơ hội tiếp cận bình đẳng việc làm, khả năng có việc làm cao và đào tạo phù hợp. Cần tập trung vào chống thất nghiệp và thiếu việc làm cũng như tính bị động, thiếu động lực của thanh niên (hướng nghiệp và giáo dục cần nhấn mạnh hơn đến thái độ, ý chí, tinh thần, nghị lực, đam mê và khả năng sáng tạo trong lao động của thanh niên) và hỗ trợ những người chịu rủi ro cao trong những ngành chịu ảnh hưởng lớn của thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ và biến đổi khí hậu;

- Hỗ trợ thúc đẩy dịch vụ việc làm hiệu quả và chất lượng phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và người lao động trong quá trình già hóa dân số; hỗ trợ các cơ quan dịch vụ việc làm tổ chức các khóa đào tạo nghề trực tiếp gắn với các nghề cụ thể cũng như các cơ hội nghề nghiệp của lao động cao tuổi; cải thiện sự tham gia dịch vụ tư nhân trong việc cung cấp dịch vụ việc làm và đào tạo, cải thiện khả năng tiếp cận với các dịch vụ của lao động người cao tuổi và người dễ bị tổn thương;

- Xây dựng các mô hình làm việc linh hoạt tạo điều kiện phát triển việc làm bán thời gian như là một cách thức tạo việc làm cho người cao tuổi, người hết tuổi lao động.

3.2. Về phát triển nguồn nhân lực và học tập suốt đời

- Định hướng lại các lĩnh vực giáo dục đào tạo để phù hợp với nhu cầu kỹ năng trong bối cảnh già hóa dân số, đặc biệt là năng lực thực hiện và kỹ năng làm việc của thanh niên thông qua: (i) trang bị cho thanh niên các kỹ năng để nhanh chóng gia nhập lực lượng lao động (kỹ năng, ứng xử nghề nghiệp phù hợp); (ii) tăng khả năng thích ứng kỹ năng với yêu cầu công việc (đặc biệt là kỹ năng về công nghệ số); và (iii) hoàn thiện, nâng cấp liên tục các kỹ năng hiện có (cả về bổ sung kỹ năng an toàn lao động, rèn luyện sức khỏe, đạo đức nghề nghiệp);

- Hệ thống giáo dục đào tạo cần chuyển cách tiếp cận hệ thống và chiến lược học tập suốt đời để có được và gắn kết các kỹ năng cần thiết trong lực lượng lao động tương lai, theo đó: (i) Các bậc học cần chuyển dịch từ giáo dục văn bằng, chứng chỉ sang làm chủ các năng lực thực hiện; (ii) Không xem giáo dục nghề nghiệp như sự lựa chọn cuối cùng, mà cần hướng tới chủ động tích lũy nâng cao năng lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động; (iii) Tiếp cận đa ngành và tích hợp, cung cấp cho các học viên một nền tảng kỹ năng linh hoạt, cả kỹ năng cứng và mềm (sáng tạo, giải quyết vấn đề, tư duy phê phán, giao tiếp và khả năng hoạt động trong nhóm và ra quyết định) để đáp ứng nhu cầu phát triển và cũng để theo đuổi đào tạo bổ sung, đào tạo hướng nghiệp liên tục và thực hiện chiến lược học tập suốt đời;

- Giải quyết vấn đề phân mảng trong giáo dục đào tạo, có cơ chế phù hợp để cấp chứng nhận kỹ năng và công nhận việc học trước đó; phát triển các tiêu chuẩn kỹ năng phù hợp với các chuẩn mực quốc tế là một công cụ quan trọng để xác định các mục tiêu năng lực cho các chương trình giáo dục nghề nghiệp.

- Rà soát các chính sách phát triển kỹ năng để đảm bảo nâng cao chất lượng đào tạo, gắn với việc làm và thu nhập thỏa đáng; có các chính sách hỗ trợ đào tạo lại để những người cao tuổi có nhu cầu có thể chuyển đổi sang nghề phù hợp (ví dụ, đào tạo kỹ năng số cho người 40 tuổi trở lên);

- Huy động nguồn lực cho xác định và dự báo các nhu cầu kỹ năng, kết nối cung và cầu kỹ năng và phát triển kỹ năng.

3.3. Về việc làm bền vững và thỏa đáng

- Tăng cường chính thức hóa việc làm phi chính thức, nhất là xóa bỏ các rào cản chính sách, tạo điều kiện và thúc đẩy để khu vực phi chính thức dễ dàng chuyển đổi sang khu vực chính thức;

- Chú trọng đến nhu cầu tăng tỷ lệ lao động cao tuổi trong chính sách việc làm; hỗ trợ vai trò của các tổ chức công và các đối tác khác để có thể đưa ra các hướng dẫn, trợ giúp hiệu quả và phù hợp, đáp ứng nhu cầu cá nhân bao gồm cả những lao động cao tuổi;

- Bảo vệ tốt hơn các nhóm lao động yếu thế, đặc biệt là lao động cao tuổi và lao động thanh niên, người lao động di cư, người nghèo; hỗ trợ người lao động tham gia các chương trình thị trường lao động và các hình thức khác để họ được bảo vệ tốt hơn.

- Hỗ trợ khu vực phi chính thức, nông nghiệp, nông thôn, tăng cường gắn kết cung - cầu lao động... để tăng năng suất và tính cạnh tranh của việc làm nhằm tránh bẫy “chi phí lao động thấp”; hỗ trợ phát triển doanh nghiệp tư nhân thông qua thực hiện các cơ chế như ưu đãi về tín dụng, thuế, mặt bằng sản

xuất kinh doanh, nâng cao năng lực công nghệ của doanh nghiệp.

3.4. Về an sinh xã hội

- Hỗ trợ mở rộng độ bao phủ của chính sách an sinh xã hội trong quá trình già hóa dân số, đặc biệt là đối với người lao động cao tuổi nghèo và dễ bị tổn thương;

- Xã hội hóa, huy động các nguồn lực đa dạng để đáp ứng nhu cầu của già hóa dân số như khuyến khích khu vực tư nhân tham gia vào việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội; thu hút các nguồn vốn đầu tư ngoài ngân sách vào hạ tầng y tế, văn hóa, xã hội cho người cao tuổi;

- Từng bước mở rộng hình thức bảo hiểm xã hội, thí điểm và triển khai thực hiện chế độ hưu trí bổ sung, mô hình tài khoản cá nhân danh nghĩa nhằm đảm bảo tốt hơn cuộc sống cho người nghỉ hưu và giảm áp lực đối với quỹ hưu trí hiện hành;

- Mở rộng chính sách trợ cấp xã hội cho nhóm người cao tuổi và tiến tới một hệ thống đảm bảo mức sống tối thiểu cho mọi người cao tuổi; phát triển các mô hình cung cấp dịch vụ công tác xã hội cho người cao tuổi tại cộng đồng; khuyến khích, mở rộng sự tham gia của các đoàn thể, tổ chức, cá nhân trong việc triển khai các mô hình chăm sóc người cao tuổi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. ILO, Báo cáo quốc gia - Việc làm thỏa đáng và các mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam, 2020. Tra cứu tại https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_737432/lang-vi/index.htm ngày 21 tháng 10 năm 2021.

2. ILSSA, Báo cáo xu hướng lao động xã hội 2019, Viện Khoa học Lao động và Xã hội 2020.

3. Nguyễn Hồng Sơn, Nguyễn Huy Cường, Nguyễn Mạnh Hùng, Thách thức của vấn đề già hóa dân số ở Việt Nam, Thứ Năm, 13/5/2021 10:7'. Tra cứu tại <https://www.tuyengiao.vn/van-hoa-xa-hoi/xa-hoi/thach-thuc-cua-van->

[de-gia-hoa-dan-so-o-viet-nam-133359](https://www.tuyengiao.vn/van-hoa-xa-hoi/xa-hoi/thach-thuc-cua-van-de-gia-hoa-dan-so-o-viet-nam-133359) ngày 21 tháng 10 năm 2021.

4. Thu Hiền, Tạo việc làm và đảm bảo thu nhập cho người cao tuổi, Chủ Nhật, 06:00, 03/01/2021, VOV1.VN. Tra cứu tại <https://vov.vn/xa-hoi/tao-viec-lam-va-dam-bao-thu-nhap-cho-nguoi-cao-tuoi-827883.vov> ngày 21 tháng 10 năm 2021.

5. Tổng cục Thống kê, Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam, Hà Nội 2020.

6. Tổng cục Thống kê, Điều tra lao động việc làm 2020, Hà Nội 2021.

GIÀ HÓA DÂN SỐ VÀ VẤN ĐỀ NGƯỜI CAO TUỔI THAM GIA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

TS. Phạm Hồng Trang

Trường Đại học Lao động – Xã hội

hongtrangctxh@gmail.com

Tóm tắt: Thế giới đang đối mặt với xu hướng già hóa dân số tốc độ nhanh. Theo Tổ chức Y tế Thế giới (WHO, 2015), trung bình cứ một giây có hai người bước vào tuổi 60 (tức là trở thành người cao tuổi); mỗi năm thế giới có thêm khoảng 58 triệu người cao tuổi; và đến năm 2050 thì cứ 5 người thì có một người cao tuổi. Người cao tuổi tham gia thị trường lao động là một trong những hệ lụy của già hóa dân số, có tác động mạnh mẽ đến năng suất lao động xã hội và đặt ra nhiều vấn đề cho chính sách an sinh, lao động - việc làm hiện nay. Bài viết này trình bày thực trạng người cao tuổi tham gia thị trường lao động ở Việt Nam, phân tích những tác động kinh tế - xã hội của nó. Từ đó, một số giải pháp chính sách được đề xuất gồm: Tăng độ bao phủ bảo hiểm xã hội hưu trí, đặc biệt trong khu vực phi chính thức; tạo cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tiếp nhận lao động là người cao tuổi; tuyên truyền phổ biến chính sách, quyền lợi đến người lao động cao tuổi; áp dụng chính sách sinh kế đúng đối tượng; nâng cao chất lượng và độ bao phủ của chính sách chăm sóc y tế; xây dựng cơ sở dữ liệu có tính đại diện quốc gia và thực hiện các nghiên cứu toàn diện về dân số cao tuổi. Đây là những giải pháp cần thực hiện đồng bộ nhằm thích ứng với hiện trạng người cao tuổi tham gia thị trường lao động, đảm bảo an sinh cho người lao động cao tuổi.

Từ khóa: Già hóa dân số; người cao tuổi; thị trường lao động; chính sách an sinh.

Abstract: The whole world is facing the trend of rapidly aging population. According to the World Health Organization (WHO, 2015), on average, two people turn 60 years old every second (ie become elderly); every year the world adds about 58 million elderly people; and by 2050, one in five people will be elderly. Elderly people's participation in the labor market is one of the consequences of population aging, which has a strong impact on social labor productivity and poses many problems for welfare, labor and employment policies. do now. This article presents the current status of elderly people participating in the labor market in Vietnam, analyzing its socio-economic impacts. From there, a number of policy solutions are proposed, including: Increasing the coverage of retirement social insurance, especially in the informal sector; create a mechanism to encourage enterprises to accept elderly workers; propagate and disseminate policies and benefits to elderly employees; apply livelihood policies to the right subjects; improve the quality and coverage of health care policies; develop nationally representative databases and conduct comprehensive studies on the elderly population. These are solutions that need to be implemented synchronously to adapt to the current status of elderly people participating in the labor market, ensuring the security of elderly workers.

Keywords: Population aging; elderly; labour market; social security policy.

Mã bài báo: JHS-2

Ngày nhận bài sửa: 27/11/2021

Ngày nhận bài: 02/11/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

Ngày nhận phản biện: 15/11/2021

1. Giới thiệu

Theo UNFPA (2011), nếu một quốc gia có tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên đạt tới 10% tổng dân số thì quốc gia đó được coi là bắt đầu bước vào quá trình già hóa; từ 20% đến dưới 30% thì gọi là “dân số già”; từ 30% đến dưới 35% thì gọi là dân số “rất già”; từ 35% trở lên gọi là “siêu già”. Các dự báo dân số của Tổng cục Thống kê (2016) cho giai đoạn 2014 - 2049 cho thấy dân số Việt Nam chính thức bước vào giai đoạn “bắt già hóa” từ trước năm 2014 và nước ta chỉ cần 20 - 21 năm để đưa tỷ lệ người cao tuổi lên 14% và giai đoạn 2021 - 2037 được coi là thời gian quá độ để chuyển từ “già hóa dân số” sang “dân số già” (Tổng cục Thống kê, 2016) [9].

So với các quốc gia có nền kinh tế phát triển khác khi phải mất vài chục năm để thay đổi như vậy thì tốc độ già hóa ở Việt Nam là rất nhanh. Việt Nam hiện có khoảng 10,1 triệu người từ 60 tuổi trở lên, trong đó số người từ 80 tuổi trở lên là khoảng 2 triệu người. Với cùng dự báo dân số, tỉ số phụ thuộc dân số (tính bằng số người từ 60 tuổi trở lên so với số người trong độ tuổi lao động 15-59) được dự báo tăng gấp hơn ba lần, từ 14% năm 2014 lên 43% năm 2049. Tỷ lệ người cao tuổi chính thức vượt tỷ lệ trẻ em (từ 0-14 tuổi) vào năm 2040 (Giang Thanh Long, Đỗ Thị Thu (2019), [2]).

Già hóa dân số đang diễn ra với tốc độ rất nhanh ở nước ta và có những đặc điểm nổi bật như sau: (i) Diễn ra nhanh hơn nhiều so với nhịp độ tăng dân số; (ii) Già hóa dân số cũng diễn ra với nhịp độ khác nhau theo giới tính và theo vùng, miền; (iii) Già hóa dân số đi kèm với nhu cầu tiếp tục làm việc gia tăng; (iv) Già hóa dân số chưa gắn với cải thiện sức khỏe người già; (v) Người già chủ yếu sống ở nông thôn và có mức sống thấp (Nguyễn Hồng Sơn và cộng sự, 2021) [4].

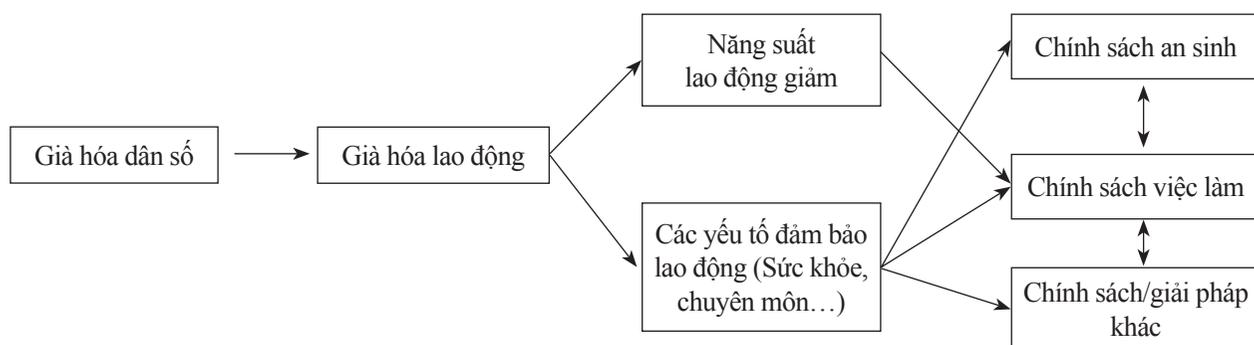
Già hóa dân số cũng dẫn tới một thực tế là độ tuổi bình quân của lực lượng lao động tăng lên, nghĩa là lực

lượng lao động đang bị già hóa. Điều này đã xảy ra ở nhiều quốc gia phát triển như châu Âu và một số quốc gia châu Á. Những hệ lụy từ thực trạng này đã, đang và sẽ là những thách thức cho hệ thống chính sách an sinh của mỗi quốc gia.

Ở Việt Nam, theo Điều 2, Luật Người cao tuổi 2009 quy định “Người cao tuổi là công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam từ 60 tuổi trở lên”. Điều 166 và Điều 187 Bộ luật Lao động: “Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động, làm việc sau độ tuổi nghỉ hưu”. Như vậy, có thể hiểu người cao tuổi tham gia thị trường lao động là người lao động đã hết tuổi lao động theo qui định của pháp luật, còn khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động. Nói cách khác, người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu. Tùy thuộc vào qui định về độ tuổi nghỉ hưu của các quốc gia khác nhau để xác định đối tượng lao động người cao tuổi.

Bài viết này khái quát thực trạng người cao tuổi tham gia thị trường lao động, phân tích những hệ lụy từ thực trạng này và đề xuất một số giải pháp thích nghi với xu thế gia tăng tỷ lệ lao động là người cao tuổi, đảm bảo an sinh cho người cao tuổi ở nước ta.

Già hóa dân số sẽ dẫn đến một hệ quả tất yếu là già hóa lao động, từ đó ảnh hưởng đến năng suất lao động xã hội, đặt ra những vấn đề về đảm bảo sức khỏe cho người lao động cao tuổi, sự thích ứng nghề nghiệp, mức độ đáp ứng nhu cầu công việc về trình độ, chuyên môn... Thực trạng này đòi hỏi cần có các giải pháp chính sách tổng thể về an sinh, việc làm, y tế, quản lý... nhằm đảm bảo cho người cao tuổi nói chung và lao động cao tuổi nói riêng có đủ sức khỏe, năng lực để làm việc, được làm việc trong môi trường an toàn, phù hợp và có cơ hội tìm được việc làm với thu nhập thỏa đáng. Sự tác động của các yếu tố này được thể hiện ở sơ đồ dưới đây:



Phương pháp thu thập dữ liệu được sử dụng chủ yếu trong bài viết này là phương pháp tổng hợp, phân tích từ các nghiên cứu, kết quả thống kê chính thống của các tổ chức, cá nhân đã được công bố về chủ đề liên quan. Các dữ liệu này chứng minh cho thực trạng già hóa dân số và người cao tuổi tham gia thị trường lao động hiện nay ở Việt Nam. Sự tác động theo tỷ lệ nghịch giữa độ tuổi trung bình của người lao động với năng suất lao động được sử dụng theo kết quả nghiên cứu của tác giả Iñigo Calvo-Sotomayor và cộng sự (2019), phân tích ảnh hưởng của già hóa lực lượng lao động đến năng suất lao động ở Châu Âu với phương pháp sử dụng kỹ thuật dữ liệu bảng cho 24 quốc gia trong giai đoạn 1983 – 2014. Các giải pháp chính sách được tham khảo kinh nghiệm quốc tế của một số quốc gia đã và đang ứng phó với tình trạng già hóa dân số và những kết quả nghiên cứu của chính tác giả về dịch vụ xã hội trợ giúp người cao tuổi tại cộng đồng được thực hiện năm 2019. Theo đó, phương pháp thu thập thông tin được kết hợp phương pháp phỏng vấn bằng bảng hỏi (với người cao tuổi) và phỏng vấn sâu (với cán bộ địa phương).

2. Thực trạng người cao tuổi tham gia thị trường lao động

Một xu hướng khá phổ biến gần đây trên thị trường lao động là người cao tuổi ngày càng chiếm tỉ lệ cao hơn. Theo kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở năm 2019, Việt Nam hiện có gần 13 triệu người người từ 60 tuổi trở lên, chiếm 13,6% tổng dân số. Nguồn sống của người cao tuổi Việt Nam khá đa dạng: Từ lao động của chính bản thân người cao tuổi (30%), lương hưu trợ cấp và của cải tích lũy từ khi còn trẻ và do con cháu chu cấp (39,3%). Tại khu vực thành thị, lương hưu hoặc trợ cấp là nguồn sống chính của 35,6% người cao tuổi, trong khi chỉ có 21,9% người cao tuổi ở nông thôn được hưởng lương hưu hoặc trợ cấp và có tới 35,2% người cao tuổi ở nông thôn phải tự lao động để kiếm sống (Tú Quỳnh, 2020), [8]. Nhiều người lao động cao tuổi vẫn đang làm việc và vẫn mong muốn được đi làm. Hiện nay, cứ 10 lao động lớn tuổi tại các đô thị thì có 7 lao động làm việc trong khu vực phi chính thức. Với tuổi nghỉ hưu như hiện nay thì rất nhiều người cao tuổi vẫn còn sức khỏe và khả năng để làm những công việc phù hợp mang lại thu nhập cho bản thân, gia đình.

Cùng với việc chất lượng cuộc sống ngày càng

nâng lên, những người đến độ tuổi nghỉ hưu vẫn mong muốn được tiếp tục đi làm. Mặt khác, hiện nay cũng có một bộ phận không nhỏ người cao tuổi không có lương hưu, họ vẫn phải đi làm để có tiền trang trải cuộc sống. Điều này đã dẫn đến một xu hướng khá phổ biến gần đây trên thị trường lao động là người cao tuổi ngày càng chiếm tỉ lệ cao hơn.

Như vậy, mặc dù nguồn lao động của Việt Nam vẫn tiếp tục tăng trưởng song tốc độ tăng đã giảm dần. Quy mô người cao tuổi cùng với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nhóm này tăng nhanh, ngược lại lực lượng lao động nhóm lao động trẻ giảm. Chất lượng của lực lượng lao động vẫn còn thấp, đặc biệt là của lực lượng lao động cao tuổi. Việc làm của nhóm cao tuổi tăng lên về số lượng và tỷ lệ tuy nhiên lại làm chủ yếu trong các nghề lao động giản đơn. Nhiều người cao tuổi có việc làm do chủ yếu nhờ vào sự giới thiệu của người quen, bạn bè, nên cơ hội tìm kiếm việc làm phù hợp với sức khỏe không nhiều. Công việc họ tìm được chủ yếu tập trung vào các việc như: bảo vệ, giúp việc gia đình, chăm sóc người già... Nhiều ngành nghề hiện nay có giới hạn về độ tuổi tuyển dụng lao động và hầu như người cao tuổi không bao giờ có cơ hội để tìm việc làm ở những ngành nghề ấy. Chẳng hạn các khu công nghiệp chỉ tuyển lao động từ 18-45 tuổi, xuất khẩu lao động tuyển ứng viên trong độ tuổi từ 18-35, một số trường hợp cho phép đến 40 tuổi.

Thực tế ở một số nước có dân số già và rất già (như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đức, Thái Lan...) cho thấy lực lượng lao động của các nước này giảm sút mạnh do già hóa quá nhanh và dù có lao động nhập cư nhưng cũng không đáp ứng được các yêu cầu về chuyên môn, kỹ thuật. Vì lý do này mà việc duy trì lao động của người cao tuổi là một chính sách đạt nhiều mục đích, trong đó có duy trì thu nhập cho người cao tuổi, đảm bảo sự năng động về mặt thể chất và trí lực cho người cao tuổi để tránh những nguy cơ với các bệnh liên quan tới sa sút trí tuệ... Ở Việt Nam, tính toán của các tác giả từ số liệu Bộ dữ liệu khảo sát mức sống hộ gia đình (VHLSS) năm 2016 cho thấy gần 55% người cao tuổi vẫn đang làm việc nhưng hầu hết là trong các hoạt động sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp – những hoạt động nhìn chung có mức thu nhập còn thấp và bấp bênh. Tỷ lệ hoạt động kinh tế giảm rõ rệt theo độ tuổi. Người

cao tuổi ở nông thôn tham gia hoạt động kinh tế nhiều hơn đáng kể so với người cao tuổi ở thành thị.

3. Đặc điểm của lao động cao tuổi và những vấn đề chính sách đặt ra

Ở Việt Nam, theo Ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội, 25 năm nữa tốc độ tăng trưởng lao động không chỉ tiếp tục giảm mà còn có xu hướng tăng thấp hơn tốc độ tăng trưởng dân số 15 tuổi trở lên. Đặc biệt ở thập niên 2040 – 2050 lực lượng lao động hầu như không tăng, dự kiến dao động ở mức 68.055 – 68.243 ngàn lao động. Như vậy, già hóa dân số ảnh hưởng đến cơ cấu lực lượng lao động. Cơ cấu lao động cao tuổi tăng ảnh hưởng đến sự tăng trưởng và phát triển kinh tế. Bởi vì, lao động là người cao tuổi có những đặc điểm riêng như sau:

- Người lao động cao tuổi thường hạn chế về sức khỏe do tuổi cao. Sự lão hóa xuất hiện ở từng người với từng thời điểm khác nhau, có người tuổi chưa cao nhưng cơ thể đã già và ngược lại, nhiều người tuổi già nhưng cơ thể chưa “già”. Tuy nhiên, theo quy luật thông thường, tuổi càng nhiều thì hệ thống miễn dịch càng suy giảm, dẫn đến nhiều bệnh tật phát sinh, làm ảnh hưởng đến trí tuệ, khả năng lao động của người cao tuổi. Người lao động cao tuổi xuất hiện những biểu hiện của sự suy giảm các chức năng tâm sinh lý và chức năng làm việc, các phản xạ chậm hơn và có phần kém đi. Mặc dù vậy, nhiều người cao tuổi do tình trạng sức khỏe còn tốt hoặc/và do hoàn cảnh, họ vẫn mong muốn được tham gia thị trường lao động để tiếp tục cống hiến, để có thêm thu nhập.

- Người lao động cao tuổi thích ứng với các loại công việc đòi hỏi kinh nghiệm, trình độ khoa học kỹ thuật hay trình độ quản lý, không phù hợp với các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Do vậy, cần có sự khai thác hợp lý giá trị sức lao động của đối tượng này.

- Trình độ chuyên môn của nhiều người cao tuổi còn hạn chế, sức khỏe lại giảm sút nên khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp, chủ yếu phải làm những công việc như bảo vệ, giúp việc, “xe ôm”... thu nhập thấp và không ổn định.

Thời gian quá độ từ già hóa dân số sang dân số già nhanh sẽ khiến cho Việt Nam phải đối mặt với tình trạng thiếu lao động và không đủ người để cung cấp dịch vụ cho người già và trẻ em. Một thách thức khác đặt ra, số lượng lao động dồi dào nhưng chất lượng

lao động thấp so với khu vực và thế giới.

Già hóa lao động dẫn tới sự suy giảm năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế. Tăng nhanh dân số già đồng nghĩa với suy giảm tăng trưởng lực lượng lao động, dẫn đến giảm tăng trưởng vốn, kìm hãm tăng năng suất lao động, nhất là năng suất các nhân tố tổng hợp. Năm 2016, ba thành viên của Vụ Châu Âu của Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) đã công bố một tài liệu phân tích tác động của già hóa lực lượng lao động đối với năng suất lao động ở Liên minh Châu Âu, cũng như đề xuất các chính sách khả thi có thể được thực hiện. Họ đã lấy công trình của Feyrer làm cơ sở và tiến hành phân tích dọc 23 trong số 28 quốc gia EU và Na Uy, từ năm 1950 đến năm 2014. Dữ liệu về cơ cấu lực lượng lao động được lấy từ OECD và dữ liệu về năng suất được lấy từ Penn World Tables (phiên bản 9.0). Những phát hiện có ý nghĩa thống kê của nó cho thấy già hóa lực lượng lao động có tác động tiêu cực đến năng suất lao động, được đo bằng sự gia tăng sản lượng thực tế trên mỗi người có việc làm. Cụ thể, họ lập luận rằng sự gia tăng 1% trong nhóm tuổi 55 – 64 có liên quan đến việc giảm 0,165 – 0,7% trong tăng trưởng năng suất hàng năm. Theo các tác giả, Tây Ban Nha, Ý, Bồ Đào Nha, Hy Lạp và Ireland là các quốc gia châu Âu sẽ chịu ảnh hưởng nặng nề nhất từ sự sụt giảm năng suất này. Các quốc gia này đã phải chịu đựng sự già đi của lực lượng lao động và gánh nặng nợ nần cao (Iñigo Calvo-Sotomayor và cộng sự, 2019) [3].

Già hóa dân số đồng nghĩa với việc nguồn lao động trẻ ngày càng thu hẹp. Điều cần lưu ý là người lao động đang cảm thấy lo lắng và khó khăn vào lúc tuổi già vì không có tiền sinh sống. 95% dân số Việt Nam đang đau đầu vì không biết về già làm gì để sống qua ngày, trong khi tại Trung Quốc sự bần khoản này chỉ ở mức 50% (Thanh Giang, 2015) [7].

Đời sống của người cao tuổi còn khó khăn, gần một nửa chưa được bất kỳ trợ cấp nào từ chính sách an sinh xã hội, hệ thống mạng lưới chăm sóc người cao tuổi ở nước ta hiện còn thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng, chưa đủ khả năng đáp ứng được nhu cầu. Năm 2015, chỉ có 26,0% người cao tuổi có lương hưu. Các kết quả nghiên cứu này cho thấy tỷ lệ người cao tuổi ở nước ta có lương hưu là khá thấp (chỉ chiếm khoảng 1/4 số người cao tuổi). Nếu tính thêm số người được hưởng các loại trợ cấp xã hội khác có thêm khoảng

1,586 triệu người, trong đó có 97.000 người ở độ tuổi 60 - 79; nhóm từ 80 tuổi trở lên là trên 1,48 triệu¹. Nếu tính cả những người được nhận lương hưu và các loại trợ cấp xã hội khác thì có 43,8% số người cao tuổi có lương hưu và trợ cấp xã hội. Tuy nhiên, mức thu nhập từ các loại trợ cấp xã hội cho người cao tuổi ở nước ta còn khá thấp. Một điều đáng quan tâm nữa đối với thu nhập ở nhóm người cao tuổi ở nước ta, đó là có đến 57,0% người cao tuổi không được nhận bất kỳ hỗ trợ thu nhập nào từ các chương trình của Chính phủ. Trong nhóm người cao tuổi không nhận được sự hỗ trợ nào, nhóm tuổi 60 - 64 chiếm tỷ lệ 78,0%; nhóm tuổi 65 - 69 chiếm tỷ lệ 73,0%; nhóm tuổi 75 - 79 chiếm tỷ lệ 72,0%; nhóm tuổi 70 - 74 chiếm tỷ lệ 64,0% (UNFPA và ILO, 2014) [11]. Bên cạnh đó, còn có sự khác biệt trong thu nhập giữa những người cao tuổi sống ở thành thị và nông thôn; giữa những người sống ở đồng bằng và miền núi; giữa nam và nữ; cũng như giữa dân tộc Kinh với các dân tộc thiểu số khác.

Trong dài hạn, già hóa dân số tạo ra các tác động đa chiều, nhiều lĩnh vực từ kinh tế đến an sinh xã hội và cả văn hóa. So với nhiều nước trên thế giới, già hóa dân số ở nước ta gây ra nhiều thách thức cần phải giải quyết như:

- Điều chỉnh chính sách thị trường lao động nhằm đảm bảo lực lượng lao động đủ cung cấp cho thị trường, đảm bảo năng suất lao động và sức sản xuất của xã hội.

- Đảm bảo thu nhập cho người cao tuổi, tạo việc làm phù hợp cho lao động cao tuổi.

- Sức ép với tài chính công khi cần thêm nguồn lực chăm sóc người cao tuổi và thực hiện các chính sách an sinh cho người cao tuổi.

- Cân đối quỹ bảo hiểm xã hội khi tỷ lệ lao động đang đóng bảo hiểm xã hội dần thu hẹp trong khi tỷ lệ người hưởng hưu trí tăng lên.

- Đảm bảo đời sống văn hóa và tinh thần cho người cao tuổi, giải quyết mâu thuẫn và xung đột thế hệ trong thời kỳ dân số già...

4. Một số giải pháp thích ứng với tình trạng người cao tuổi tham gia thị trường lao động

Ở Việt Nam, thực trạng người cao tuổi tham gia thị trường lao động đã đặt ra những yêu cầu đối với chính sách lao động việc làm và an sinh xã hội. Nghiên cứu của các nhà khoa học Tây Ban Nha đã chỉ ra rằng thúc

đẩy đổi mới bằng cách thúc đẩy R&D, mở rộng khả năng tiếp cận với chăm sóc sức khỏe và tăng tính linh hoạt của thị trường lao động có thể là những chính sách hiệu quả để giảm thiểu tác động của già hóa lao động đối với năng suất tổng hợp. Để kết luận, một lưu ý thú vị từ nghiên cứu này là các tác giả đã xác định sự gia tăng đáng kể vốn vật chất phù hợp với sự gia tăng trọng lượng của những người lao động từ 55 - 64 tuổi. Aiyar, Ebeke và Shao chỉ ra rằng điều này có thể cho thấy sự chuyên môn hóa của các nền kinh tế đang được đề cập trong các công nghệ thâm dụng vốn để bổ sung cho những người lao động kém năng suất hơn (Iñigo Calvo-Sotomayor và cộng sự, 2019) [3]. Đây là một kinh nghiệm có thể vận dụng để gia tăng hiệu quả lao động của những lao động cao tuổi ở nước ta.

Để thích ứng với thực tế là gia tăng tỷ lệ lao động cao tuổi trong lực lượng lao động của nước ta, một số giải pháp nhằm giảm thiểu những tác động tiêu cực của tình trạng này là:

Trước tiên, cần giải quyết đồng bộ các chính sách tăng trưởng, phát triển kinh tế và đảm bảo an sinh xã hội nhằm đảm bảo và cải thiện thu nhập của người cao tuổi từ lao động và hưu trí. Cụ thể, trước hết cần có chính sách đảm bảo thu nhập cho người cao tuổi. Khuyến khích tạo việc làm phù hợp cho người cao tuổi, để người cao tuổi vừa có thu nhập cải thiện đời sống, vừa được chăm sóc y tế khi bệnh tật, ốm đau, bảo đảm chất lượng sống cho người cao tuổi. Trong điều kiện của một nước đang phát triển như Việt Nam, khi lượng lao động làm việc ở khu vực phi chính thức cao, cần chú trọng đến cải thiện khả năng bao phủ của hệ thống an sinh xã hội và trợ cấp hưu trí cho người cao tuổi.

Thứ hai, tăng độ bao phủ của chính sách bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ bảo hiểm hưu trí nói riêng. Nguồn thu nhập ổn định nhất của người cao tuổi chính là tiền lương hưu được hưởng từ việc họ đã đóng góp trong suốt thời gian làm việc. Cần xây dựng một hệ thống quỹ hưu trí vững mạnh, giúp người cao tuổi an tâm với mức sống khi đến tuổi nghỉ hưu. Đồng thời, đầu tư cho một hệ thống lương hưu nhằm đem lại sự độc lập về kinh tế và giảm nghèo cho người cao tuổi. Ngoài việc đảm bảo mối quan hệ đóng - hưởng sát thực hơn thì việc chuyển đổi cơ chế hoạt động của hệ thống hưu trí sẽ góp phần cải thiện

cân bằng quỹ hưu trí một cách đáng kể, đặc biệt việc đầu tư quỹ hưu trí được chú trọng và có hiệu quả hơn. Các loại hình bảo hiểm cũng cần được đa dạng nhằm tăng cường khả năng tiếp cận của các nhóm dân số, trong đó chú trọng đến mở rộng hệ thống bảo hiểm tự nguyện với thiết kế linh hoạt, phù hợp với khả năng đóng góp và chi trả của đối tượng và có khả năng liên thông với các loại hình bảo hiểm khác. Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội cũng đã thể hiện rõ quan điểm đổi mới là “*Phát triển hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội linh hoạt, đa dạng, đa tầng, hiện đại, hội nhập quốc tế; huy động các nguồn lực xã hội theo truyền thống tương thân tương ái của dân tộc; hướng tới bao phủ toàn dân theo lộ trình phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội; kết hợp hài hòa các nguyên tắc đóng - hưởng; công bằng, bình đẳng; chia sẻ và bền vững.*” (Ban Chấp hành TƯ, 2018) [1]

Bên cạnh đó, Chính phủ cần triển khai các chương trình thu hút người cao tuổi tham gia hoạt động kinh tế, đặc biệt với các ngành, lĩnh vực mà đào tạo thông qua thực hành là chủ yếu nhằm tiết kiệm được một nguồn lực lớn cho đào tạo.

Có cơ chế khuyến khích chủ sử dụng lao động nhận người cao tuổi vào làm việc. Sự cạnh tranh trong thị trường lao động của người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay so với nhóm lao động trẻ là không thể, do những đặc điểm của lao động già. Vì vậy, Nhà nước cần ban hành cơ chế, quy định mang tính pháp lý về những ưu tiên, ưu đãi khi doanh nghiệp thuê lao động là người cao tuổi (đảm bảo quy định của Luật Lao động về điều kiện làm việc).

Tuyên truyền, phổ biến cho người lao động cao tuổi hiểu về quyền lợi của mình khi tham gia lao động cũng là một biện pháp bảo đảm an sinh cho họ. Theo Luật Lao động 2019 hiện tại không quy định giới hạn về loại hợp đồng ký kết với người lao động cao tuổi mà chỉ quy định nếu người lao động có đủ sức khỏe theo kết luận của cơ sở khám chữa bệnh thì hai bên hoàn toàn có thể kéo dài hợp đồng lao động mà không giới hạn về thời gian cũng như có thể chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động không còn đảm bảo về sức khỏe (theo quy định tại Điều 6 Nghị định 05/2015/NĐ-CP). Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí,

người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

Theo khoản 9 Điều 123 Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định về tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: “*Người hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp hàng tháng mà đang giao kết hợp đồng lao động thì không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.*” Đối chiếu quy định thì đối với người lao động cao tuổi mà đủ điều kiện hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp hàng tháng mà đang giao kết hợp đồng lao động thì không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng để đảm bảo quyền lợi của lao động cao tuổi so với các lao động khác thì doanh nghiệp cần trả tiền bảo hiểm xã hội vào lương cho người lao động cao tuổi. Còn nếu không thuộc trường hợp quy định tại khoản 9, điều 123 Luật bảo hiểm xã hội 2014 thì người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng và trích trừ tiền lương của người lao động để đóng bảo hiểm xã hội như những lao động bình thường. Bộ luật Lao động đã có những quy định nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động cao tuổi. Việc sử dụng người lao động cao tuổi làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm chỉ được thực hiện khi có đủ một số điều kiện đặc biệt như: Người lao động cao tuổi có kinh nghiệm, tay nghề cao với thâm niên nghề nghiệp từ đủ 15 năm trở lên; được cấp chứng nhận hoặc chứng chỉ nghề hoặc được công nhận là nghệ nhân theo quy định của pháp luật; có đủ sức khỏe theo tiêu chuẩn do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành đối với nghề, công việc v.v. Ngoài ra, người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

Cần áp dụng chính sách sinh kế đúng đối tượng. Vừa qua, do tác động của dịch COVID-19 khiến cho cuộc sống của người cao tuổi lại càng khó khăn hơn. Nhiều người cao tuổi bị mất sinh kế, thu nhập giảm sút nghiêm trọng. Trong khi các quy định về lao động lớn tuổi ở nước ta vẫn khá hạn chế và thị trường lao động dành riêng cho đối tượng này chưa được hình thành; việc người cao tuổi có thể tìm được công việc phù hợp là không dễ dàng. Chính vì vậy, việc phát huy sinh kế và khởi nghiệp cho người cao tuổi, đặc biệt là trong bối cảnh khi Việt Nam bước vào giai đoạn già hóa dân số và tác động của dịch COVID-19 hiện nay được đặt ra như một nhiệm vụ cấp bách. Chính sách sinh kế phải áp dụng cho các nhóm người cao tuổi khác nhau và chỉ áp dụng với những người thực sự có nhu cầu. Khi

chính sách sinh kế được áp dụng đúng đối tượng sẽ vừa bảo đảm quyền làm việc, đóng góp cho xã hội của người cao tuổi; vừa tận dụng được kinh nghiệm và chất xám của lực lượng lao động đặc biệt này, góp phần đảm bảo mục tiêu an sinh xã hội của đất nước (Tú Quỳnh, 2020) [8].

Kéo dài thời gian lao động của người lao động nếu có đủ điều kiện về sức khỏe và năng lực, có nhu cầu. Báo cáo của Ngân hàng thế giới (WB) đề xuất một số biện pháp cải cách cấp bách, nhất là về thị trường lao động, như Trung Quốc, Việt Nam và Thái Lan, báo cáo đề xuất: “Có thể xem xét loại bỏ các ưu đãi trong hệ thống hưu trí hiện đang khuyến khích một số nhóm, ví dụ phụ nữ tại khu vực đô thị nghỉ hưu quá sớm”. Với các nước có trình độ phát triển cao hơn như Hàn Quốc, Nhật Bản, WB đề xuất “có thể mở cửa thị trường lao động nhằm thu hút lao động trẻ từ các nước khác. Tất cả các nước thuộc mọi nhóm thu nhập, đều cần cải thiện chất lượng lực lượng lao động thông qua giáo dục và học tập suốt đời”. Ở nước ta, quy định về tuổi nghỉ hưu của người lao động từ năm 2021 sẽ tăng theo quy định mới tại Bộ luật Lao động 2019. Theo đó, từ 01/01/2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ cho đến khi đủ 62 tuổi với nam vào năm 2028, 60 tuổi với nữ vào năm 2035. Quy định cho nữ lao động nghỉ hưu sớm khi có thể tiếp tục công việc là một sự lãng phí

lớn. Vì vậy, nên quy định rõ tuổi nghỉ hưu đối với từng ngành. Như vậy vừa đảm bảo sức khỏe cho người dân, vừa có thể tận dụng tốt nguồn lao động đầy năng lực. Có thể cho người lao động và người sử dụng lao động tự lựa chọn giới hạn nghỉ hưu. Ví dụ, mức chung đối với tuổi nghỉ hưu là 60 đối với nữ, 62 đối với nam nhưng vẫn cho 5 năm linh hoạt.

Hoàn thiện hệ thống chăm sóc sức khỏe người cao tuổi nói riêng và toàn dân nói chung về cả độ bao phủ và chất lượng khám chữa bệnh. Bởi vì khi dân số già và lao động cao tuổi trở thành một xu thế tất yếu của xã hội phát triển thì cần thiết phải đảm bảo sức khỏe, từ đó nâng cao khả năng đóng góp tích cực cho xã hội của lao động cao tuổi.

Cuối cùng, cần phải xây dựng được cơ sở dữ liệu có tính đại diện quốc gia và thực hiện các nghiên cứu toàn diện về dân số cao tuổi. Đây sẽ là những đầu vào quan trọng cho việc đề xuất các chính sách, chương trình can thiệp thiết thực, có trọng tâm và hiệu quả; cần khắc phục sự kết nối lỏng lẻo giữa nghiên cứu và chính sách.

5. Kết luận

Hiện tượng già hóa dân số và người cao tuổi tham gia thị trường lao động đang và sẽ đặt ra nhiều vấn đề cho chính sách dân số, lao động – việc làm và an sinh xã hội. Nắm bắt để đón đầu vấn đề này sẽ giúp nhà hoạch định chính sách có những sự chuẩn bị tốt nhất để giảm thiểu những tác động tiêu cực, biến thách thức thành thời cơ nhằm ổn định và nâng cao năng suất lao động xã hội, tận dụng nguồn lực lao động quý giá, giàu kinh nghiệm và tri thức từ nhóm lao động cao tuổi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Ban chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Hội nghị lần thứ VII Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII*
2. Giang Thanh Long, Đỗ Thị Thu (2019), *Chính sách an sinh xã hội đối với xu hướng già hóa dân số ở Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp
3. Iñigo Calvo-Sotomayor, Jon Paul Laka, Ricardo Aguado (2019), *Workforce Ageing and Labour Productivity in Europe*, Sustainability 2019, 11(20), 5851, MDPI, Basel, Switzerland.
4. Nguyễn Hồng Sơn, Nguyễn Huy Cường, Nguyễn Mạnh Hùng (2021), *Thách thức của vấn đề già hóa dân số ở Việt Nam*, Tạp chí Tuyên giáo
5. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội*.
6. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam (2019), *Luật Lao động*.
7. Thanh Giang (2015), *Già hóa dân số: Nguy cơ thiếu lao động*, Báo Đại đoàn kết
8. Tú Quỳnh (2020), *Người cao tuổi ngày càng chiếm tỉ lệ cao hơn trên thị trường lao động*, Báo Lao động
9. Tổng cục Thống kê (2016), *Dự báo dân số Việt Nam, giai đoạn 2014-2049*.
10. UNFPA (Quỹ Dân số Liên hợp quốc) (2011), *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam: Thực trạng, dự báo và một số khuyến nghị chính sách*.
11. UNFPA và ILO (2014), *Bảo đảm thu nhập cho người cao tuổi ở Việt Nam: Lương hưu xã hội*, Hà Nội.
12. <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=24586>

THU HÚT VÀ DUY TRÌ ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TẠI CÁC VÙNG KHÓ KHĂN Ở VIỆT NAM

GS.TS. Ngô Thăng Lợi

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

loisonglong@yahoo.com

TS. Doãn Thị Mai Hương

Trường Đại học Lao động – Xã hội

huongdoanthimai@yahoo.com

TS. Nguyễn Thị Vân Anh

Trường Đại học Lao động – Xã hội

bluewhite_83@yahoo.com

Tóm tắt: Bài viết tổng quan cơ sở lý thuyết, phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên, thực trạng thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn ở Việt Nam, từ đó đề xuất định hướng chính sách nhằm thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên làm việc tại vùng khó khăn, một số định hướng chính sách được đề xuất có thể đưa vào nghiên cứu, kiểm định và thử nghiệm tính phù hợp tại Việt Nam.

Từ khoá: thu hút, duy trì, đội ngũ giáo viên, vùng khó khăn

Abstract: The paper reviews the theoretical basis of attracting and retaining teachers in the disadvantaged areas. It analyzes the current status of teaching staff, the attraction and retention of teachers in the disadvantaged areas in Vietnam, and accordingly, proposes the related policy orientations, some of which can be put into research and testing for suitability in Vietnam.

Keywords: attraction, retention, teaching staff, disadvantaged areas.

Mã bài báo: JHS-3

Ngày nhận bài: 02/11/2021

Ngày nhận phản biện: 12/11/2021

Ngày nhận bài sửa: 28/11/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

1. Giới thiệu

Thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên ở những vùng khó khăn là thách thức ở cả các nước phát triển và đang phát triển. Ở Việt Nam, hiệu quả của các chiến lược thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại vùng khó khăn chưa cao. Những rào cản khiến những vùng khó khăn không thu hút và duy trì hiệu quả đội ngũ giáo viên bao gồm: Giáo viên có thể khó chấp nhận duy trì giảng dạy ở đây vì họ ít có cơ hội phát triển sự nghiệp, khó khăn về nhà ở, dịch vụ xã hội, giao thông... Bên cạnh đó, cảm nhận của giáo viên về sự hỗ trợ của Chính phủ và cộng đồng cho lao động làm việc tại vùng khó khăn cũng có thể ảnh hưởng đến quyết định tiếp tục làm việc của họ. Kết cấu hạ tầng kém tại các vùng khó khăn sẽ đẩy mọi người ra khỏi cộng đồng và khó giữ lao động đến đó sau một khoảng thời gian. Do đó, cần có những chính sách hữu hiệu nhằm thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên làm việc tại vùng khó khăn.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu

Bài viết tổng quan các lý thuyết về thu hút và duy trì nguồn nhân lực, các lý thuyết về sự lựa chọn nghề nghiệp, các lý thuyết về tạo động lực, lý thuyết về các mối quan hệ trong việc giải thích sự thu hút và duy trì nhân lực, phân tích những đặc điểm của vùng khó khăn, từ đó chỉ ra những rào cản đối với việc thu hút đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn.

Bài viết thu thập dữ liệu về số lượng giáo viên của cả nước, số lượng giáo viên đang giảng dạy tại các trường và điểm trường vùng dân tộc thiểu số, tỷ lệ giáo viên tại các trường vùng dân tộc thiểu số theo trình độ cao nhất đạt được. Thu thập thông tin về tỷ lệ giáo viên là người dân tộc thiểu số và tỷ lệ giáo viên là nữ người dân tộc thiểu số theo khu vực, thành thị, nông thôn và vùng kinh tế - xã hội, thông tin về chính sách đối với đội ngũ giáo viên vùng khó khăn tại Việt

Nam. Dữ liệu trong bài viết được thu thập từ sách, báo trong nước và nước ngoài, kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số tại Việt Nam, từ đó tổng hợp, chọn lọc những thông tin phù hợp.

Phương pháp xử lý dữ liệu

Số liệu thu thập được tổng hợp, tính toán, phản ánh bằng biểu đồ, bảng, bài viết cũng sử dụng phương pháp so sánh, phân tích, đánh giá thực trạng thu hút và duy trì nguồn nhân lực giáo dục tại các vùng khó khăn ở Việt Nam.

3. Cơ sở lý thuyết thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại vùng khó khăn

Thách thức lớn nhất là có thể thiết kế được các chính sách hiệu quả thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên ở những vùng khó khăn. Có nhiều cách tiếp cận lý thuyết về thu hút và duy trì giáo viên, chẳng hạn các lý thuyết đề cập tới tập hợp các yếu tố giải thích lý do tại sao giáo viên chọn ở lại hoặc rời khỏi nghề giảng dạy. Một số trong những lý thuyết này bao gồm: các lý thuyết về sự lựa chọn nghề nghiệp như Lý thuyết điều chỉnh công việc (Work Adjustment theory); Lý thuyết hướng nghiệp dựa vào tính cách của Holland (Holland's Vocational Personalities in Work Environment); Lý thuyết về sự ý thức bản thân và phát triển sự nghiệp theo vòng đời của Super (Super's Self-concept Theory of Career Development); Lý thuyết nhận thức xã hội nghề nghiệp (the Social Cognitive Career Theory) và lý thuyết của Gottfredson về lựa chọn nghề nghiệp dựa trên nền tảng hoàn cảnh và sự phối hợp (Gottfredson's theory of Circumscription and Compromise).

Ngoài ra, còn có các lý thuyết về tạo động lực như lý thuyết bậc thang nhu cầu của Maslow và lý thuyết nhu cầu của McClelland; Lý thuyết công bằng (Equity theory) của S. Adams; Lý thuyết kỳ vọng của V. Vroom, Lý thuyết mở rộng của Porter và Lawler (Expectancy theories); Lý thuyết về hệ thống hai yếu tố của Herzberg (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) và Mô hình đặc điểm công việc (Job Characteristics Model) (Ramlall, 2004) [5].

Nhóm lý thuyết về các mối quan hệ cũng được đề cập tới trong việc giải thích sự thu hút và duy trì nhân lực trong tổ chức. Lý thuyết hỗ trợ của tổ chức (OST) được xây dựng trên mối quan hệ trao đổi giữa nhân viên và tổ chức. Về cơ bản, lý thuyết này giải thích mối quan hệ của nhân viên và người sử dụng lao động dựa

trên sự trao đổi xã hội (Baran et al., 2012). Lý thuyết được đề xuất bởi Eisenberger và cộng sự (1986), kiểm định niềm tin hay cảm nhận của nhân viên về cách các tổ chức hỗ trợ họ và hành vi đối ứng của họ, tác động tới sự trung thành của nhân viên với tổ chức. Tương tự như vậy, lý thuyết về mối quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên (Schriesheim, Stephanie & Claudia, 1999) [6] giả định rằng các mối quan hệ có chất lượng phát triển giữa các nhà lãnh đạo (hoặc người quản lý, giám sát) và nhân viên tại nơi làm việc sẽ tạo nên sự cam kết của họ đối với nghề nghiệp hoặc tổ chức. Một hình thức mối quan hệ thứ ba được mô tả bởi lý thuyết về mối quan hệ với đồng nghiệp, lý thuyết mô tả mối quan hệ được chia sẻ bởi các đồng nghiệp trong môi trường với cùng một người quản lý (Sherony & Green, 2002) [8]. Mối quan hệ đồng nghiệp tốt là quan trọng khi chính những mối quan hệ này tạo nên môi trường nghề nghiệp, môi trường xã hội trong tổ chức, làm rõ vai trò nhân viên, giảm thiểu xung đột và cải thiện tình trạng quá tải công việc, và một số lý do khác làm tăng cam kết của nhân viên với nghề nghiệp khi mối quan hệ này làm tăng an ninh việc làm, thăng tiến nghề nghiệp, tiếp cận thông tin, chia sẻ những điểm tương đồng, tìm kiếm nơi làm việc tương tự những người quan trọng khác (như bạn bè, thành viên gia đình) (Dindia, 2002a, b) [1,2] Một môi trường công tác tích cực có liên quan đến sự tham gia ngày càng hiệu quả trong công việc, sự hỗ trợ của các đồng nghiệp giúp cá nhân hòa nhập và gắn bó với môi trường làm việc tốt hơn.

Trên đây là cơ sở lý thuyết có thể giải thích cho việc thu hút và duy trì đối với người lao động nói chung đối với một nghề nghiệp hay một tổ chức cụ thể. Tuy nhiên, các mô hình đơn lẻ này không đủ để giải thích khả năng thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn. Cần phân tích thêm những đặc điểm của vùng khó khăn, mà với chúng sẽ ảnh hưởng rất lớn tới khả năng thu hút và duy trì nhân lực ở những khu vực này.

Những vùng khó khăn thường tồn tại những rào cản đối với việc thu hút đội ngũ giáo viên như sau:

- Quy mô cầu về giáo dục thấp, phân tán
- Nhân lực tại địa phương hạn chế về trình độ
- Lao động nhập cư đến vùng này gặp những khó khăn về hòa nhập văn hóa, thiếu sự hỗ trợ của gia đình, thiếu các cơ hội phát triển nghề nghiệp.
- Điều kiện sống và sinh hoạt thiếu thốn.

- Kết cấu hạ tầng không đạt tiêu chuẩn, không đầy đủ cho sinh hoạt của con người (thiếu dịch vụ y tế, thiếu dịch vụ hỗ trợ gia đình như dịch vụ trông trẻ, giao thông đi lại không thuận lợi).

- Môi trường sống thường bị cô lập, giao tiếp bị giới hạn, thiếu các địa điểm giải trí, vui chơi.

Lúc này, không chỉ cần xem xét bối cảnh tổ chức mà còn cần xem xét những bối cảnh đặc biệt ở vùng khó khăn, khi ra các quyết định cá nhân về việc làm. Rõ ràng, ngoài tính cạnh tranh của tổ chức, mức độ cạnh tranh của vùng cũng tạo nên sức hút hoặc rào cản đối với người lao động nói chung và đội ngũ giáo viên nói riêng. Cảm nhận của cá nhân về những rào cản hay thuận lợi sẽ tác động tới quyết định của họ trong việc đến làm việc tại vùng khó khăn. Những cảm nhận này sẽ không như nhau với tất cả mọi người. Nguyên nhân ảnh hưởng tới sự bỏ việc của giáo viên có thể liên quan đến: đặc điểm nhân khẩu học của giáo viên (giới tính, tuổi tác, tình trạng hôn nhân, số con); trình độ của giáo viên (ngành đào tạo giáo viên, kinh nghiệm, khả năng hoặc thành tích của giáo viên, giảng dạy chuyên ngành); tài nguyên trường học (quy mô lớp học trung bình, tỷ lệ giáo viên/sinh viên, chi tiêu cho giáo viên, chi phí trường học cho vật liệu giảng dạy, hỗ trợ lớp học của giáo viên, chi tiêu giảng dạy, chi tiêu cho mỗi học sinh, lương); đặc điểm tổ chức trường học (địa điểm trường học, lĩnh vực, quy mô, hỗ trợ hành chính, chương trình cố vấn của người mới bắt đầu, mạng lưới cộng tác và giáo viên, truyền thông hỗ trợ thường xuyên với quản trị viên, cơ hội thăng tiến, quan liêu; và đặc điểm của

học sinh (mức thành tích của học sinh, thành phần kinh tế xã hội, dân tộc) (Shen, J., 1997) [7].

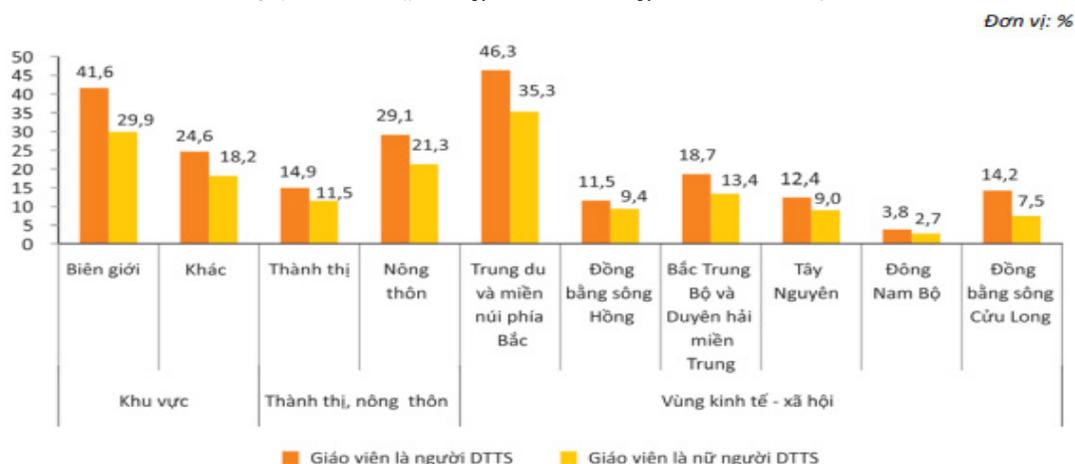
Hiện nay, chưa có nhiều công trình nghiên cứu về thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên, đặc biệt là về thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn ở Việt Nam, đây sẽ là khoảng trống nghiên cứu mà bài viết đi sâu phân tích.

4. Thực trạng đội ngũ giáo viên, thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn ở Việt Nam

Thực trạng đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn

Theo kết quả Điều tra 53 dân tộc thiểu số năm 2019 (Tổng cục Thống kê, 2020) [9], tổng số giáo viên đang giảng dạy tại các trường và điểm trường vùng dân tộc thiểu số là gần 525 nghìn người; trong đó, 134,9 nghìn giáo viên là người dân tộc thiểu số (chiếm 25,7%), 99,6 nghìn giáo viên là nữ dân tộc thiểu số (chiếm 19,0%). So với năm 2015, tổng số giáo viên tăng hơn 132 nghìn người, tương đương tăng 1,34 lần, số giáo viên là người dân tộc thiểu số tăng 1,07 lần, số giáo viên nữ dân tộc thiểu số tăng 1,1 lần. Tỷ lệ giáo viên là người dân tộc thiểu số và tỷ lệ giáo viên là nữ dân tộc thiểu số ở những xã vùng biên giới cao hơn những vùng khác, ở khu vực thành thị thấp hơn so với khu vực nông thôn. So sánh giữa các vùng kinh tế - xã hội, hai tỷ lệ này đều cao nhất ở vùng Trung du và miền núi phía Bắc, tiếp theo là vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung và thấp nhất ở vùng Đông Nam Bộ. Ba tỉnh có tỷ lệ giáo viên là người dân tộc thiểu số và tỷ lệ giáo viên là nữ dân tộc thiểu số cao nhất cả nước là Cao Bằng, Bắc Kạn và Lạng Sơn.

Hình 1: Tỷ lệ giáo viên là người dân tộc thiểu số và tỷ lệ giáo viên là nữ người dân tộc thiểu số theo khu vực, thành thị, nông thôn và vùng kinh tế - xã hội



Nguồn: Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 (Tổng cục Thống kê, 2020) [9]

Chất lượng giáo viên vùng khó khăn, dân tộc thiểu số đã được cải thiện rõ rệt với tỷ lệ giáo viên có trình độ từ đại học trở lên tăng đáng kể, từ 41,5% năm 2015 lên 68,8% năm 2019; tỷ lệ giáo viên có trình độ dưới Trung cấp giảm từ 1,2% năm 2019 còn 0,4% năm 2015. Đồng bằng sông Cửu Long và Đồng bằng sông Hồng là các vùng có tỷ lệ giáo viên có trình độ từ đại học trở lên cao nhất, lần lượt là 78,3% và 77,1%; tỷ lệ

này thấp nhất ở vùng Trung du và miền núi phía Bắc (62%). Các xã vùng dân tộc thiểu số vẫn còn hơn 700 giáo viên có trình độ dưới trung học phổ thông, tập trung chủ yếu tại vùng Trung du và miền núi phía Bắc và Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung (chiếm khoảng 60% số giáo viên có trình độ dưới trung học phổ thông) (Tổng cục Thống kê, 2020) [9].

Bảng 1: Tỷ lệ giáo viên tại các trường vùng dân tộc thiểu số theo trình độ cao nhất đạt được

Đơn vị: %

	Chung	Trung du và miền núi phía Bắc	Đồng bằng sông Hồng	Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	Tây Nguyên	Đồng Nam Bộ	Đồng bằng sông Cửu Long
TỔNG SỐ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Dưới THPT	0,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,0	0,2
THPT	0,4	0,2	0,4	0,1	0,7	0,6	0,9
Trung cấp	9,3	11,4	5,6	6,9	11,6	8,1	5,6
Cao đẳng	21,4	26,3	16,9	19,5	19,2	20,0	15,0
Đại học	66,9	60,1	73,9	72,0	66,2	68,8	76,8
Trên đại học	1,9	1,9	3,2	1,3	2,1	2,5	1,5

Nguồn: Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 (Tổng cục Thống kê, 2020) [9]

Căn cứ vào kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 (Tổng cục Thống kê, 2020) [9], có thể thấy số lượng và chất lượng giáo viên vùng khó khăn, dân tộc thiểu số đã được cải thiện rõ rệt, tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế cả về số lượng và chất lượng.

Thực trạng thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn

Chính sách đối với đội ngũ giáo viên công tác tại vùng khó khăn gồm có các chính sách về phụ cấp như: phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thu hút, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp vận chuyển mua nước ngọt và sạch, phụ cấp lưu động và một số phụ cấp khác, trợ cấp chuyển vùng, trợ cấp lần đầu, trợ cấp học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; chính sách dạy và học tiếng nói, chữ viết dân tộc thiểu số, trợ cấp một lần khi chuyển công tác ra khỏi vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn hoặc nghỉ hưu.

Các chính sách hỗ trợ nói trên đã góp phần giảm bớt những khó khăn về vật chất, cải thiện được cuộc

sống đối với giáo viên, công tác ở vùng khó khăn, giúp giáo viên yên tâm công tác. Chính sách hỗ trợ giáo viên ở vùng khó khăn là một chủ trương đúng đắn của Đảng và Nhà nước nhằm động viên, thu hút và tạo điều kiện cho giáo viên công tác tại vùng khó khăn. Các địa phương cũng đã chủ động, tích cực trong việc thực hiện các chế độ chính sách đối với giáo viên công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Các chế độ ưu đãi được chi trả đầy đủ và kịp thời (Đào Nguyên Phúc, 2021) [3].

Đầu tư cơ sở vật chất phục vụ giáo dục vùng khó khăn

Nhờ sự quan tâm của Đảng, Nhà nước với hệ thống chính sách đặc thù, cơ sở vật chất, mạng lưới, quy mô trường lớp phục vụ cho giáo dục vùng khó khăn đã có những bước tiến.

Nhà nước đã quan tâm đầu tư, nhiều chương trình, dự án, đề án cho giáo dục và đào tạo nhằm thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại vùng khó khăn. Mạng lưới trường lớp các cấp được củng cố, mở rộng, đẩy nhanh

việc xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia.

Số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho thấy, những năm qua, Nhà nước đã quan tâm đầu tư nhiều chương trình, dự án, đề án cho giáo dục, đào tạo ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Theo đó, tại những vùng dân tộc thiểu số và miền núi còn nhiều gian khó, nhiều ngôi trường mới đã được xây dựng khang trang, nhiều điểm trường lẻ đã được tu sửa bán kiên cố... đã đáp ứng tốt hơn nhu cầu dạy và học. Tính đến năm 2020, tỷ lệ trường học kiên cố vùng miền núi và dân tộc thiểu số đã đạt hơn 91%. Đó là con số rất đáng mừng, khích lệ, động viên những người làm công tác giáo dục ở vùng khó khăn (Nguyễn Thanh, 2021) [4].

Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trên cơ sở Chương trình mục tiêu giáo dục vùng núi, vùng dân tộc thiểu số, vùng khó khăn giai đoạn 2016 - 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, hệ thống các trường phổ thông dân tộc bán trú và phổ thông dân tộc nội trú đã được đầu tư thỏa đáng và củng cố rõ nét nhằm tạo thuận lợi cho sự nghiệp phát triển giáo dục vùng cao. Thời gian qua, Nhà nước đã hỗ trợ đầu tư xây dựng cơ bản và trang thiết bị cho các trường phổ thông dân tộc nội trú với tổng mức vốn là 641,707 tỷ đồng, bao gồm: nguồn vốn đầu tư phát triển trung ương là 401,696 tỷ đồng (điều chỉnh tăng thêm khi có nguồn nhưng không vượt quá 1.100 tỷ đồng); Hỗ trợ trang thiết bị, sửa chữa, cải tạo nâng cấp, mở rộng các hạng mục thiết yếu của các trường phổ thông dân tộc bán trú và các trường/điểm trường tiểu học, trung học cơ sở công lập có học sinh bán trú tại các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn từ nguồn vốn sự nghiệp của ngân sách Trung ương và địa phương; hỗ trợ hoạt động giám sát, đánh giá, triển khai Chương trình. Tổng mức vốn thực hiện là 4.000 tỷ đồng, bao gồm: vốn sự nghiệp của ngân sách Trung ương là 3.000 tỷ đồng, ngân sách địa phương: 1.000 tỷ đồng (Đào Nguyễn Phúc, 2021) [3].

Ngoài sự tác động tích cực của hệ thống chính sách của Đảng và Nhà nước mang tính ổn định, bền vững, giáo dục vùng khó khăn còn được thụ hưởng sự đầu tư phát triển từ các Chương trình, Đề án, Dự án về phát triển giáo dục vùng khó khăn, sự ưu tiên hỗ trợ cho giáo dục và đào tạo vùng núi, vùng dân tộc thiểu số của các tổ chức, cá nhân trong toàn xã hội.

Nhìn chung, việc thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn giai đoạn 2011 - 2020 đã

đạt được nhiều kết quả. Những kết quả này đã làm thay đổi chất lượng giáo dục vùng khó khăn theo hướng tích cực. Tuy vậy hạn chế về thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn vẫn còn nhiều. Đội ngũ giáo viên tại vùng khó khăn ở Việt Nam vẫn còn đang thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng. Điều kiện sống và sinh hoạt của đội ngũ giáo viên tại vùng khó khăn còn nhiều hạn chế. Kết cấu hạ tầng tại vùng khó khăn chưa đạt tiêu chuẩn. Môi trường sống bị cô lập, thiếu các địa điểm giải trí, vui chơi... Đây là bài toán được đặt ra cho ngành Giáo dục cũng như toàn bộ hệ thống chính trị - xã hội, cần có những giải pháp phù hợp nhằm thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại các vùng khó khăn.

5. Một số hướng chính sách thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên tại vùng khó khăn có thể áp dụng tại Việt Nam

Một số hướng chính sách được áp dụng phổ biến đối với các vùng được coi là khó khăn hơn những vùng khác trong việc thu hút đội ngũ giáo viên được phân loại theo ba lĩnh vực: “phát triển nguồn nhân lực tại địa phương” “khuyến khích tài chính và phi tài chính” và “xây dựng năng lực địa phương”.

Phát triển nguồn nhân lực tại địa phương

Hướng này bao gồm một loạt các chiến lược đa dạng nhằm mục đích phát triển những nhân lực hiện có ở vùng khó khăn. Một giả định cơ bản trong hướng tiếp cận chính sách này là những cá nhân lớn lên và đã có những trải nghiệm tích cực trong cộng đồng địa phương sẽ dễ chấp nhận hoàn cảnh sống tại đây, vì vậy có nhiều khả năng ở lại giảng dạy tại một trường học địa phương. Các chiến lược này có thể bao gồm: tạo ra các chương trình hướng nghiệp cho các học sinh trung học tại địa phương có khả năng và triển vọng; hợp tác với các trường đại học để thiết lập các khoá học chuyên biệt ở địa phương, xây dựng các chương trình đào tạo có tính đa dạng để phù hợp với việc đảm nhiệm cùng lúc nhiều vị trí giảng dạy tại vùng khó khăn; đào tạo lại các chuyên gia, người có năng lực trong các lĩnh vực khác hoặc trong cùng lĩnh vực về nội dung giảng dạy đang thiếu tại địa phương (ví dụ như bộ đội biên phòng, cán bộ văn hóa, cán bộ khuyến nông..), hình thành các trung tâm đào tạo nhanh tại địa phương cho các nhóm nhân lực chuyển đổi.

Khuyến khích tài chính và phi tài chính

Dựa trên lập luận rằng do có sự khác biệt về mức thu nhập và điều kiện sống giữa vùng khó khăn và những

vùng khác, cũng như giữa thu nhập của giáo viên với những nghề nghiệp khác, vì vậy vùng khó khăn sẽ được hưởng lợi từ việc tăng kinh phí đầu tư và thay đổi chính sách khuyến khích bù đắp cho những sự khác biệt này. Các chiến lược khuyến khích tài chính nhằm nâng cao chất lượng giáo viên ở các trường học vùng khó khăn, có thể gồm: mở rộng điều kiện cho chương trình cho vay đối với sinh viên sư phạm cam kết về giảng dạy tại khu vực khó khăn. Ngoài việc có phụ cấp để bù đắp cho giáo viên vùng khó khăn, một số các biện pháp khuyến khích tài chính khác có thể sử dụng để thu hút và duy trì đội ngũ giáo viên ở vùng khó khăn, bao gồm cho vay ưu đãi, trợ cấp nhà ở và tiền phụ cấp thêm (cho các môn học, cấp học có nhu cầu cao).

Cần có các chính sách đặc thù nhằm thu hút đội ngũ giáo viên về làm việc tại các vùng khó khăn. Bên cạnh những hỗ trợ tài chính trực tiếp, cần quan tâm đến các vấn đề phúc lợi như chăm sóc y tế, cung cấp nơi ở để giáo viên và gia đình họ yên tâm công tác.

Xây dựng năng lực địa phương

Nhiệm vụ thu hút đội ngũ giáo viên không chỉ thuộc về ngành giáo dục mà còn cần sự tham gia của cộng đồng địa phương. Cộng đồng có thể tiến hành xây dựng nhà ở an toàn tiện lợi hơn để khuyến khích nhà giáo ở lại làm việc tại địa phương. Cộng đồng tổ chức các hoạt động tham gia hỗ trợ giáo viên về tài

liệu, phương tiện giảng dạy để nâng cao trình độ và chất lượng giảng dạy tại địa phương cũng như cung cấp lương thực và thực phẩm thiết yếu để đảm bảo điều kiện sống ổn định cho giáo viên đặc biệt ở những vùng sâu xa, đi lại khó khăn. Nâng cao nhận thức về giáo dục đào tạo cho người dân địa phương, nhằm tăng nhu cầu học tập, tạo điều kiện thuận lợi cho con em người dân địa phương tới trường. Lồng ghép các chương trình đưa trẻ tới trường với các chương trình hỗ trợ sinh kế cho các hộ gia đình địa phương.

Các hoạt động xây dựng năng lực địa phương có thể bao gồm: (1) Thu thập các dữ liệu cấp quốc gia và địa phương về cung và cầu giáo viên các cấp, sử dụng công cụ đánh giá tình trạng thiếu/thừa giáo viên theo vùng, (2) Xây dựng quy trình phối hợp với ngành giáo dục trong hoạt động tuyển dụng nhân lực, (3) Thiết kế các chương trình ưu đãi phát triển đội ngũ giáo viên phù hợp với địa phương, (4) Các trường sư phạm điều chỉnh các chương trình đào tạo giáo viên thích ứng với hoàn cảnh địa phương, (5) Tổ chức các hoạt động cộng đồng chào đón các giáo viên mới, (6) Chính phủ cũng có thể khuyến khích đầu tư phát triển các ngành công nghiệp, các hoạt động sản xuất kinh doanh và kết cấu hạ tầng dựa trên sự hợp tác của chính phủ / tư nhân / cộng đồng tại vùng khó khăn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Dindia, K. (2002a). *Self-disclosure research: Knowing through meta-analysis*. In Allen, M., Preiss, R., Gayle, B. M., & Burrell, N. A. (Eds.), *Interpersonal communication research: Advances through meta-analysis* (pp. 169–185). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
2. Dindia, K. (2002b). *Definitions and perspectives on relational maintenance communication*. In Canary, D. J., & Dainton, M. (Eds.), *Maintaining relationships through communication* (pp. 1–28). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
3. Đào Nguyên Phúc (2021), *Hoàn thiện chính sách giáo dục cho đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi*, Tạp chí Tuyên giáo
4. Nguyễn Thanh (2021), *"Gam màu sáng trong bức tranh giáo dục vùng cao"*, Báo Dân tộc và Phát triển
5. Ramlall, S. (2004). *A Review of Employee Motivation Theories and their Implications for Employee Retention within Organizations*. Journal of American Academy of Business, 5, 52-63.
6. Shen, J. (1997). *Teacher Retention and Attrition in Public Schools: Evidence From SASS91*, The Journal of Educational Research, 91(2), 81-88.
7. Schriesheim, C. A., Stephanie, C. L., & Claudia, C. (1999). *Leader-Member Exchange (LMX) research: A comprehensive review of theory, measurement, and data analytic practices*. Leadership Quarterly, 10(1), 63–113
8. Sherony, K. M., & Green, S. G. (2002). *Coworker exchange: Relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes*. Journal of Applied Psychology, 87(3), 542-548
9. Tổng cục Thống kê (2020), *"Kết quả Điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019"*, NXB Thống kê

THÁCH THỨC ĐỐI VỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG (CPTPP)

TS. Đỗ Thị Tươi

Trường Đại học Lao động – Xã hội

dothitui@gmail.com

Tóm tắt: Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã có hiệu lực. Việc thực hiện Hiệp định mang lại cho Việt Nam nhiều cơ hội song cũng phải đối mặt với nhiều thách thức trong quan hệ lao động (QLĐ). Các bên liên quan đến QLĐ ở Việt Nam bao gồm Nhà nước, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ). Đối với Nhà nước, thách thức cần hoàn thiện hệ thống khung pháp lý phù hợp với những cam kết quốc tế. Đối với doanh nghiệp, thách thức phải thực hiện các quy định của pháp luật tiệm cận với các tiêu chuẩn quốc tế. Cuối cùng, đối với NLĐ, thách thức đặt ra là phải nâng cao trình độ, kỹ năng, tay nghề, ý thức kỷ luật cũng như hiểu biết của họ về quyền đối với NLĐ. Khi các bên liên quan có những phương án giải quyết những thách thức sẽ tạo được mối QLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ. QLĐ chỉ thực sự lành mạnh, tiến bộ, thúc đẩy doanh nghiệp phát triển khi mục tiêu và lợi ích các bên được đảm bảo và ngày càng thỏa mãn. NSDLĐ ngày càng quan tâm hơn đến chế độ cho NLĐ như tiền lương, tiền thưởng, các khoản hỗ trợ... Nghiên cứu thách thức đối với QLĐ ở Việt Nam trong bối cảnh thực hiện hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên thái bình dương là vấn đề quan trọng trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: quan hệ lao động, thách thức, Hiệp định CPTPP

Abstract: The Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) has come into force. The implementation of the Agreement brings Vietnam many opportunities but also faces many challenges in labor relations. The parties involved in the labor relations in Vietnam include the State, the employer and the employee. For the State, the challenge is to perfect the legal framework system in line with international commitments. For businesses, the challenge must be to comply with legal regulations that are close to international standards. Finally, for employees, the challenge is to improve their qualifications, skills, sense of discipline as well as their understanding of workers' rights. When stakeholders have solutions to challenges, it will create a harmonious, stable and progressive labor relationship. Labor relations are only really healthy, progressive, promoting business development when the goals and interests of the parties are guaranteed and increasingly satisfied. Employers are paying more and more attention to employee benefits such as salary, bonus, allowances... Research on challenges to labor relations in Vietnam in the context of implementing comprehensive partnership agreement and Transpacific progress is an important issue in the current context.

Keywords: Labor relations, challenges, CPTPP Agreement

Mã bài báo: JHS-4

Ngày nhận bài: 01/11/2021

Ngày nhận phản biện: 14/11/2021

Ngày nhận bài sửa: 28/11/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

1. Đặt vấn đề

Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) đã chính thức có hiệu lực với Việt Nam được hai năm. Trong hai năm này, nhiều cam kết của CPTPP đã được triển khai trên thực tế, những kết quả đầu tiên cũng đã được phản ánh thông qua các số liệu thống kê vĩ mô về thương mại, đầu tư giữa Việt Nam với các đối tác CPTPP, và các dữ liệu về công tác cải cách thể chế thực thi cam kết CPTPP ở Việt Nam... Hiệp định CPTPP nhấn mạnh vào quyền lao động và phát triển bền vững. QHLD cần phải được cải cách phù hợp với tiêu chuẩn của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). QHLD này được biểu hiện thông qua cơ chế ba bên với sự hợp tác và chia sẻ trách nhiệm giữa Nhà nước NSDLĐ động và NLD. Tuy nhiên việc thực hiện Hiệp định CPTPP không chỉ đem lại những cơ hội đáng kể đối với Việt Nam mà còn tạo ra những thách thức đối với QHLD. Các bên liên quan đều gặp phải những thách thức do việc thực hiện hiệp định gây ra. Vì vậy, việc nhìn nhận những thách thức và tìm ra phương hướng tháo gỡ là điều hết sức cần thiết.

2. Sơ lược về Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương gọi tắt là Hiệp định CPTPP, là một hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới, gồm 11 nước thành viên: Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru và Singapore và Việt Nam.

Ngày 8/3/2018, Việt Nam đã cùng 10 nước gồm Australia, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru và Singapore chính thức ký kết Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) tại thành phố Santiago - Chile. Đến ngày 30/12/2018, Hiệp định CPTPP đã chính thức có hiệu lực đối với nhóm 6 nước đầu tiên hoàn tất thủ tục phê chuẩn Hiệp định, gồm Mexico, Nhật Bản, Singapore, New Zealand, Canada và Úc. Đối với Việt Nam, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết về việc phê chuẩn Hiệp định CPTPP và các văn kiện có liên quan vào ngày 12/11/2018. Theo đó, Hiệp định sẽ có hiệu lực đối với Việt Nam từ ngày 14/1/2019.

Hiệp định CPTPP gồm 7 Điều và 1 Phụ lục quy định về mối quan hệ với Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) đã được 12 nước gồm Úc, Brunei,

Canada, Chile, Hoa Kỳ, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapore và Việt Nam ký ngày 6/2/2016 tại New Zealand; cũng như xử lý các vấn đề khác liên quan đến tính hiệu lực, rút khỏi hay gia nhập Hiệp định CPTPP.

Về cơ bản, Hiệp định CPTPP giữ nguyên nội dung của Hiệp định TPP (gồm 30 chương và 9 phụ lục) nhưng cho phép các nước thành viên tạm hoãn 20 nhóm nghĩa vụ để bảo đảm sự cân bằng về quyền lợi và nghĩa vụ của các nước thành viên trong bối cảnh Hoa Kỳ rút khỏi Hiệp định TPP. 20 nhóm nghĩa vụ tạm hoãn này bao gồm 11 nghĩa vụ liên quan tới Chương Sở hữu trí tuệ, 2 nghĩa vụ liên quan đến Chương Mua sắm của Chính phủ và 7 nghĩa vụ còn lại liên quan tới 7 Chương là Quản lý hải quan và Tạo thuận lợi Thương mại, Đầu tư, Thương mại dịch vụ xuyên biên giới, Dịch vụ Tài chính, Viễn thông, Môi trường, Minh bạch hóa và Chống tham nhũng. Tuy nhiên, toàn bộ các cam kết về mở cửa thị trường trong Hiệp định TPP vẫn được giữ nguyên trong Hiệp định CPTPP. Đây là lần đầu tiên Việt Nam có quan hệ FTA với Canada, Mexico và Peru. Các nước tham gia CPTPP có tổng GDP: 10.200 tỷ USD, chiếm hơn 13% trong tổng GDP toàn cầu.

3. Đặc điểm quan hệ lao động (QHLD) ở Việt Nam và một số hình thức biểu hiện

Khoản 5 Điều 3 Bộ luật lao động năm 2019 quy định: “QHLD là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động (NLD), người sử dụng lao động (NSDLĐ), các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. QHLD bao gồm QHLD cá nhân và QHLD tập thể”.

3.1 Đặc điểm của QHLD tại Việt Nam

QHLD có những đặc trưng cơ bản ở các nước phát triển nên kinh tế thị trường, cụ thể: Thứ nhất, QHLD là quan hệ vừa mang tính chất kinh tế, vừa mang tính chất xã hội; thứ hai, vừa thống nhất, vừa mâu thuẫn; thứ ba, vừa bình đẳng vừa không bình đẳng; thứ tư, vừa mang tính chất cá nhân, vừa mang tính chất tập thể.

Đối với Việt Nam, về cơ bản, QHLD cũng mang đầy đủ 4 đặc trưng như trên. Tuy nhiên, trong quá trình hình thành, phát triển, QHLD cần tuân thủ những nguyên tắc của thị trường đồng thời phù hợp với điều kiện cụ thể của Việt Nam. Với đặc thù là nước chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nhận thức của

các chủ thể về QHLD còn ở mức độ khác nhau đặc biệt là nhận thức của NLD, tổ chức đại diện của NLD và vai trò, trách nhiệm của mình về QHLD trong cơ chế thị trường còn mờ nhạt, chậm đổi mới. Khả năng thực hiện quyền tự thương lượng, thỏa thuận trong việc lựa chọn việc làm, nơi làm việc và các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLD còn hạn chế.

Những năm gần đây, doanh nghiệp (DN) Việt Nam phát triển khá mạnh. Tuy nhiên phần lớn là doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa với trình độ và năng lực cạnh tranh còn thấp, chưa có mối liên kết theo ngành để hình thành các chủ thể QHLD của ngành. Lao động trong các doanh nghiệp những năm gần đây được tuyển dụng chủ yếu từ nông thôn và nông dân, đội ngũ công nhân lành nghề còn ít. Thiết chế chính trị của Việt Nam cũng có những điểm khác với các nước. Mặc dù mô hình của Việt Nam là phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước, song các thiết chế QHLD có một số điểm khác với nguyên tắc thị trường, nhất là về thiết chế đại diện NSDLĐ và NLD.

- Chủ thể của QHLD là NLD và NSDLĐ

Theo quy định tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 thì NLD là người người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ. Độ tuổi lao động tối thiểu của NLD là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này. Tại khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLD làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

- Trong QHLD, NLD làm việc phụ thuộc vào NSDLĐ

Về quan hệ luật pháp, NSDLĐ có quyền tổ chức, quản lý quá trình lao động của NLD và NLD phải tuân thủ. Bởi NSDLĐ là người có quyền sở hữu tài sản mà các yếu tố cấu thành nên quan hệ sản xuất luôn chịu sự chi phối của quan hệ sở hữu. Bên cạnh đó, NSDLĐ còn bỏ tiền ra để mua sức lao động của NLD, muốn cho việc sử dụng sức lao động đó đạt hiệu quả đòi hỏi NSDLĐ phải quản lý nó một cách khoa học và phù hợp.

Về quan hệ lợi ích kinh tế, giữa NSDLĐ và NLD vừa có sự mâu thuẫn, vừa có sự thống nhất phụ thuộc lẫn nhau, NSDLĐ luôn muốn giảm tới mức thấp nhất các khoản chi phí trong đó có vấn đề tiền lương của NLD để

tăng lợi nhuận. Tuy nhiên, tiền lương và thu nhập trong QHLD lại là nguồn sống chủ yếu của NLD. Như vậy có thể thấy, sự phụ thuộc của NLD là đặc điểm quan trọng để phân biệt QHLD với các quan hệ tương đồng và là căn cứ để xác định đối tượng điều chỉnh của luật lao động.

- QHLD chứa đồng bộ các yếu tố kinh tế và xã hội

Biểu hiện của đặc điểm này đó là QHLD không chỉ liên quan đến việc làm, giải quyết việc làm, hạn chế thất nghiệp, bảo đảm đời sống của NLD, giảm thiểu các tình trạng tệ nạn xã hội... mà còn liên quan đến nguồn nhân lực, thu hút đầu tư, tăng trưởng và phát triển kinh tế.

3.2. Các hình thức biểu hiện về QHLD

Lợi ích kinh tế của NLD nhìn chung được biểu hiện qua các khoản thu nhập mà NLD được nhận trực tiếp và gián tiếp từ DN. Trong đó, các khoản thu nhập trực tiếp gồm tiền lương và tiền thưởng, trợ cấp và phúc lợi... Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLD để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương là một trong những công cụ để Nhà nước phân phối, sắp xếp và ổn định lao động một cách hợp lý giữa các ngành nghề, các vùng và thực hiện phân công lao động toàn xã hội.

Hình thức biểu hiện của QHLD

Tổng hợp nghiên cứu của tác giả

Trong DN, tiền lương là một trong những yếu tố của chi phí sản xuất, có quan hệ trực tiếp và tác động đến mức lợi nhuận của DN. Với NLD, tiền lương là các nhân tố vật chất rất quan trọng trong việc kích thích họ tăng năng suất lao động và là nguồn thu nhập chính để đảm bảo nhu cầu cuộc sống của bản thân NLD và gia đình họ. Tiền lương trong DN được công bằng và hợp lý sẽ tạo động lực làm việc cho NLD hình thành khối đoàn kết thống nhất, trên dưới một lòng vì sự nghiệp phát triển DN và vì lợi ích bản thân NLD, tạo động lực tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận của DN. Ngoài ra, khi lợi ích của NLD được đảm bảo bằng mức lương, thường thỏa đáng sẽ tạo ra sức gắn kết giữa NLD với mục tiêu và lợi ích của DN, làm cho NLD có trách nhiệm hơn, tự giác hơn với các hoạt động của DN... Ngược lại, khi tiền lương trong DN thiếu tính công bằng và hợp lý thì không những sẽ sinh ra những mâu thuẫn nội bộ.

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm thực hiện đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động và nhằm kích thích NLD trong việc nâng cao năng suất, khuyến khích NLD làm việc hiệu quả. Trong tổ chức thực hiện tiền thưởng phải coi trọng cả chỉ tiêu số

lượng, chất lượng và chỉ tiêu an toàn, tiết kiệm. Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về mức thưởng, trả thưởng cần linh hoạt kết hợp hài hoà lợi ích của tập thể và lợi ích cá nhân. Quy chế trả thưởng phải công khai, minh bạch, phải có sự tham gia của tập thể lao động hoặc đại diện của họ. Trong thực tế, tiền thưởng là khoản tiền quan trọng trong nguồn thu nhập của NLĐ, là động lực kích thích tăng năng suất lao động và ổn định mối QHLD tại DN.

Về các khoản trợ cấp như trợ cấp tiền đi lại, tiền nhà trọ, ăn trưa... góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất cho NLĐ và phân định rõ chất lượng công việc của NLĐ đóng góp cho DN. Đa số các DN thực hiện việc tăng lương cơ bản hàng năm không đầy đủ theo quy định, chủ yếu chỉ tăng các khoản trợ cấp nhằm vừa tiết kiệm chi phí vừa linh hoạt thu hút NLĐ và góp phần quan trọng vào ổn định tình hình QHLD tại DN.

Phúc lợi trong DN hiện nay theo phương thức BHXH, BHYT, BHTN, NLĐ khi có việc làm và khỏe mạnh sẽ đóng góp một phần tiền lương, thu nhập vào quỹ dự phòng. Quỹ này hỗ trợ NLĐ khi ốm đau, tai nạn, lúc sinh đẻ và chăm sóc con cái, khi không làm việc, khi bị thất nghiệp, lúc già cả để duy trì và ổn định cuộc sống của NLĐ và gia đình họ giúp bảo vệ NLĐ khi gặp rủi ro về phía xã hội, giúp cho chủ sử dụng lao động giảm bớt những khó khăn, lo lắng về nguồn lao động của DN, yên tâm tổ chức sản xuất, kinh doanh. Thực tế cho thấy, nhiều DN thâm dụng lao động, nhất là DN có nhiều lao động nữ đều rất coi trọng chính sách BHXH, BHYT, BHTN để bảo vệ và duy trì nguồn lao động, ổn định QHLD của DN mình.

Ngoài ra để thiết lập QHLD giữa NLĐ với NSDLĐ thì cần nhận định rõ về của chủ thể QHLD. Theo Nguyễn Thị Minh Nhân (2014): “*Chủ thể QHLD* được hiểu là cá nhân, tổ chức có tính đại diện tham gia vào quá trình tương tác của *QHLD*”. Trong QHLD tại DN, công đoàn cơ sở đại diện tập thể NLĐ thỏa thuận, đàm phán, ký kết với NSDLĐ thỏa ước lao động tập thể; tham gia ý kiến với NSDLĐ về nội quy lao động; kiểm tra giám sát việc thực hiện chế độ chính sách cho NLĐ trong DN, phát hiện kịp thời những mâu thuẫn, những nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động; phối hợp với NSDLĐ để xây dựng các biện pháp phòng ngừa tranh chấp lao động, tổ chức và lãnh đạo đình công khi thương lượng bất thành. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công của công đoàn phải diễn ra theo đúng thủ tục, quy trình mà pháp luật quy

định. Mặt khác công đoàn phải thực sự làm tốt chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp chính đáng cho đoàn viên và NLĐ. Chủ thể thứ hai là NSDLĐ. NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLĐ làm việc cho mình theo thỏa thuận. Đây là chủ thể tích cực và chủ động nhất của QHLD. Theo quy định, NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và những thỏa thuận, cam kết với NLĐ, đảm bảo quyền, lợi ích cho NLĐ, làm cho doanh nghiệp ngày càng phát triển về sản xuất kinh doanh. Cũng như NLĐ, nhận thức của NSDLĐ về QHLD có tác động sâu sắc đến trạng thái QHLD tại doanh nghiệp. Nếu NSDLĐ có nhận thức đúng đắn về mục tiêu chiến lược của doanh nghiệp, lợi ích lâu dài của NLĐ, hiểu biết đầy đủ và có khả năng thực thi pháp luật lao động, có năng lực thiết lập và duy trì QHLD lành mạnh thì lợi ích của cả hai bên được đảm bảo, công bằng.

QHLD chỉ thực sự lành mạnh, tiến bộ, thúc đẩy doanh nghiệp phát triển khi mục tiêu và lợi ích các bên được đảm bảo và ngày càng thỏa mãn. NSDLĐ ngày càng quan tâm hơn đến chế độ cho NLĐ như tiền lương, tiền thưởng, các khoản hỗ trợ...

4. Thách thức đối với QHLD ở Việt Nam khi thực hiện Hiệp định CPTPP

4.1. Thách thức phải hoàn thiện hệ thống pháp luật phù hợp với các cam kết quốc tế

Từ khi đàm phán cho đến khi thực hiện Hiệp định CPTPP, Việt Nam đã có sự chuẩn bị nghiêm túc và nỗ lực cao. Ngay sau khi Hiệp định được ký kết, Chính phủ đã chỉ đạo các Bộ, ngành phối hợp với Bộ Tư pháp khẩn trương rà soát các quy định hiện hành trong các văn bản quy phạm pháp luật thuộc phạm vi phụ trách để từ đó đề xuất hướng sửa đổi, bổ sung hoặc hình thức áp dụng phù hợp nhằm đảm bảo phù hợp với các yêu cầu của Hiệp định CPTPP.

Là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam đã và đang nhận được nhiều sự hỗ trợ kỹ thuật từ phía ILO trong việc hoàn thiện thể chế và tăng cường năng lực quản lý trong lĩnh vực lao động và việc làm, đặc biệt là QHLD. Từ năm 2000, ILO đã tích cực hỗ trợ Chính phủ và các đối tác xã hội cải thiện hệ thống QHLD thông qua triển khai các dự án hợp tác kỹ thuật. Trong bối cảnh hội nhập và đổi mới của Việt Nam thì những hỗ trợ của ILO và các nhà tài trợ nhằm hoàn thiện

hệ thống QHLD là hết sức cần thiết và có ý nghĩa. Trong năm 2018 - 2019, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam tổ chức lễ ký kết và ra mắt Dự án: “Thúc đẩy xây dựng khung khổ QHLD mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động” - Dự án NIRF. Dự án nhận được sự hỗ trợ của Bộ Lao động Hoa Kỳ, Chính phủ Nhật Bản (hai nhà tài trợ gốc của dự án), cùng với ILO hỗ trợ nguồn lực tài chính và kỹ thuật cho Việt Nam thực hiện. Dự án NIRF nhằm mục tiêu xây dựng nền tảng về pháp luật và thiết chế hiệu quả cho khung khổ QHLD mới ở Việt Nam dựa trên Tuyên bố về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của ILO. Cụ thể, dự án sẽ đóng góp trên 3 khía cạnh: (1) Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật quốc gia tương thích với các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO; (2) Năng lực quản lý nhà nước về QHLD được tăng cường; (3) NLĐ và NSDLĐ trở thành những chủ thể QHLD hiệu quả, góp phần xây dựng và duy trì QHLD hài hòa ổn định và tiến bộ trong DN.

Năm 2019, sau khi đàm phán thành công Hiệp định CPTPP, chính phủ Việt Nam đã thể hiện sự quan tâm và nỗ lực lớn trong việc cải cách QHLD và tạo khung pháp luật về QHLD cho phù hợp với các cam kết và quyền lao động của ILO. Cụ thể, ngày 31/12/2015, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Quyết định số 2528/QĐ-TTg về “Kế hoạch thực hiện và đề xuất gia nhập các công ước của Liên Hiệp Quốc và của ILO trong lĩnh vực lao động – xã hội được ban hành và xác định giao đoạn 2016 - 2020” là phù hợp để xem xét phê chuẩn Công ước số 98 của ILO. Tiếp đó, đến tháng 6/2019, Công ước số 98 của ILO đã được Việt Nam phê duyệt và đến ngày 8/6/2020, Quốc hội đã biểu quyết thông qua nghị quyết phê chuẩn gia nhập công ước số 105. Và gần đây nhất là Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2021. Bộ luật Lao động 2019 đã tạo hành lang pháp lý quan trọng để hai bên thỏa thuận, thương lượng, giải quyết tranh chấp.

Tuy nhiên, vẫn còn những khoảng cách giữa hành lang pháp lý hiện hành của Việt Nam với những yêu cầu của Hiệp định CPTPP. Cụ thể, mặc dù trong chương 13 của Bộ luật Lao động 2019 đã đề cập đến việc NLĐ tại cơ sở được quyền thành lập, tham gia hoạt động của tổ chức đại diện ngoài tổ chức công đoàn, hoạt động theo Luật Công đoàn. Song vẫn còn những thách thức khiến NLĐ

không thể tự do lựa chọn tổ chức đại diện cho mình hay hiện nay chưa có những quy định rõ ràng về thủ tục thành lập, cơ chế giải quyết tranh chấp giữa các bên. Đồng thời, cần có những hướng dẫn cụ thể Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 để phù hợp với những vướng mắc liên quan đến quyền tự do liên kết và công nhận thực chất quyền thương lượng tập thể của ILO.

4.2. Thách thức đối với doanh nghiệp cần phải tuân thủ luật pháp quốc gia và các tiêu chuẩn quốc tế về lao động

QHLD trong doanh nghiệp là sự cam kết của các bên về việc làm, tiền lương, tiền thưởng, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, thực hiện đầy đủ mọi chế độ bảo hiểm xã hội, phúc lợi tập thể, đào tạo và bồi dưỡng, nâng cao tay nghề, sự hiểu biết và thực hành theo luật, giải quyết tốt những bức xúc, các mâu thuẫn, tránh các cuộc đình công, nhất là các cuộc đình công trái luật, giảm thiểu mọi nguy cơ có thể dẫn đến đình công thông qua đàm phán, thương lượng, tuyên truyền, vận động. Các DN Việt Nam hầu hết có quy mô siêu nhỏ, nhỏ và vừa (chiếm 98%), trình độ và năng lực cạnh tranh còn thấp, chưa có mối liên kết chặt chẽ theo ngành để hình thành các chủ thể QHLD của ngành. Việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận NSDLĐ còn nhiều hạn chế. Các vi phạm về chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động, xây dựng thang lương bảng lương, định mức lao động, huy động làm thêm giờ vượt quá quy định của pháp luật, trả lương làm thêm giờ, tiền thưởng; nợ đọng bảo hiểm xã hội ở các DN vẫn đang là vấn đề lớn, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích NLĐ.

Trong thời gian qua, có khoảng 80% số cuộc đình công xảy ra là do tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng, các khoản lương làm thêm giờ... NLĐ cho rằng với số tiền chi trả như vậy họ sẽ không đảm bảo được cuộc sống của mình khi hằng năm có sự biến động của giá cả. Đây cũng là một trong những lý do mà mỗi năm, Nhà nước đã điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng áp dụng với DN và các tổ chức, nhằm đảm bảo lợi ích của NLĐ. Ngoài việc tuân thủ mức tiền lương tối thiểu vùng do Nhà nước đưa ra, DN phải xây dựng chính sách tiền lương của mình, tức là phải xác định mức lương thấp nhất và xác định các mức lương cụ thể để thỏa thuận tiền lương với NLĐ căn cứ vào tổ chức sản xuất, kinh doanh và tổ chức lao động của DN mình và thông tin về giá cả tiền công trên thị trường lao động. Cụ thể: Nhiều DN xây dựng

thang bảng lương ở mức thấp nhất theo quy định như mức lương bậc 1 bằng mức lương tối thiểu vùng hoặc cao hơn 7% so với mức lương tối thiểu vùng (nếu công việc có qua đào tạo nghề), khoảng cách giữa các bậc lương chỉ đúng 5%, mức lương của nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại được cao hơn lương. Nhằm bảo vệ lao động yếu thế trong quá trình thương lượng, cung cấp thông tin thị trường lao động, Nhà nước đã đưa ra các quy định làm căn cứ xác định và thỏa thuận tiền lương ghi trong hợp đồng lao động hay thỏa ước lao động tập thể.

Ngoài ra, các DN cũng cần tuân thủ các quy định về vệ sinh an toàn lao động. Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 đã quy định vai trò trách nhiệm của các cơ quan, DN, NLĐ trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động trong cơ sở sản xuất, kinh doanh, chính sách, chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; đại diện tập thể NLĐ có quyền thương lượng, thỏa thuận với NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến an toàn và vệ sinh lao động, bảo đảm điều kiện làm việc tốt hơn và có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật. Tuy nhiên trong thực tế, điều kiện làm việc của công nhân ở nhiều nơi vẫn chưa được bảo đảm. Nhiều công nhân phải làm việc trong môi trường bị ô nhiễm nặng như nóng, bụi, tiếng ồn, độ rung vượt tiêu chuẩn cho phép. Điều đó đã tác động xấu đến sức khỏe NLĐ, gây ra các bệnh nghề nghiệp. Nhiều chức danh nghề nặng nhọc độc hại và đặc biệt nặng nhọc độc hại phát sinh trong thực tế chưa được cập nhật và ban hành để làm cơ sở cho việc giải quyết các chế độ quyền lợi cho NLĐ.

Với những yêu cầu cao về tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế theo hiệp định CPTPP, đòi hỏi các doanh nghiệp cần tìm hiểu kỹ và các quy định để hạn chế những vi phạm điều luật quốc tế nhằm tránh xảy ra những rủi ro về tranh chấp lao động trong khi Bộ luật Lao động sửa đổi còn thiếu những quy định và hướng dẫn rõ ràng. Thách thức lớn nhất đối với DN là đảm bảo ổn định sản xuất kinh doanh trong bối cảnh có nhiều tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, nhất là khi Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của DN. Bộ luật Lao động (2019) đã bỏ các quy định về nguyên tắc tiền lương do Nhà nước quy định.

4.3. Thách thức về cải tiến trình độ, kỹ năng, kỹ luật lao động và những hiểu biết về quyền đối với NLĐ

Ở Việt Nam, một trong những khó khăn của NLĐ là tính cạnh tranh, trong khi mức độ sẵn sàng của giáo dục nghề nghiệp ở nước ta còn chậm. Cạnh tranh giữa Việt Nam với các nước trên thế giới trong việc cung cấp nguồn lao động chất lượng cao ngày càng tăng, đòi hỏi chất lượng giáo dục nghề nghiệp phải được cải thiện đáng kể theo hướng tiếp cận được các chuẩn của khu vực và thế giới nhằm tăng cường khả năng công nhận văn bằng, chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước khác. Hiện nay, thị trường lao động vẫn tồn tại những hạn chế, bất cập như: chất lượng việc làm, chất lượng lao động còn thấp, còn thiếu nhiều lao động kỹ thuật trình độ cao, lao động trong một số ngành công nghiệp mới. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê về điều tra lao động việc làm Quý 2/2021, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý II năm 2021 là 51,1 triệu người, tăng 44,7 nghìn người so với quý trước và tăng 1,7 triệu người so với cùng kỳ năm trước. Mặc dù vậy, so với cùng kỳ năm 2019 khi chưa có dịch, lực lượng lao động vẫn thấp hơn 304 nghìn người. So với quý trước, lực lượng lao động tăng chủ yếu ở khu vực thành thị (tăng 354,8 nghìn người) và lực lượng lao động nam (tăng 36,3 nghìn người). So với cùng kỳ năm trước lực lượng lao động tăng chủ yếu ở khu vực thành thị (tăng hơn 1 triệu người) và lực lượng lao động nữ (tăng hơn 1,3 triệu người). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động quý II năm 2021 là 68,5%, giảm 0,2 điểm phần trăm so với quý trước và tăng 1,3 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ là 62,3%, thấp hơn 12,9 điểm phần trăm so với nam (75,2%). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động khu vực thành thị là 66,6%, trong khi đó tỷ lệ này ở nông thôn là 69,7%. Xem xét theo nhóm tuổi, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở khu vực thành thị thấp hơn khu vực nông thôn ở hầu hết các nhóm tuổi, trong đó chênh lệch nhiều nhất được ghi nhận ở nhóm 15-24 tuổi (thành thị: 38,5%; nông thôn: 46,7%) và nhóm từ 55 tuổi trở lên (thành thị: 34,4%; nông thôn: 47,7%). Điều này cho thấy, người dân tại khu vực nông thôn gia nhập thị trường lao động sớm hơn và rời bỏ thị trường muộn hơn khá nhiều so với khu vực thành thị; đây là đặc điểm điển hình của thị trường lao động với cơ cấu lao động tham gia ngành nông nghiệp chiếm tỷ trọng cao.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ quý II năm 2021 là 26,1%, cao hơn 0,1 điểm phần trăm so với quý trước và cao hơn 0,8 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ qua đào tạo của lao động khu vực thành

thị đạt 41,1%, cao hơn 2,3 lần so với khu vực nông thôn (17,6%). Trong tổng số 23,5 triệu người từ 15 tuổi trở lên không tham gia thị trường lao động (ngoài lực lượng lao động) của quý II năm 2021, có 12,8 triệu người trong độ tuổi lao động và tập trung ở nhóm 15-19 tuổi. Hơn 40% trong số 12,8 triệu lao động trong độ tuổi không tham gia thị trường lao động này đang tham gia đào tạo.

Khi thực hiện Hiệp định CPTPP, các DN cần thay đổi phương thức sản xuất để tiệm cận được với sự phát triển của quốc tế. Vì vậy, khoa học kỹ thuật, công nghệ hiện đại sẽ được các doanh nghiệp dần thay đổi dẫn đến sự khó lường trước được cũng công việc nào sẽ không còn trong DN. Cá nhân NLĐ muốn thích ứng và hòa nhập với tổ chức, tự bản thân họ phải ý thức được việc nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc cũng như chấp hành kỷ luật lao động, mới có thể tồn tại trong công việc của mình.

Về hiểu biết quyền của NLĐ: Trình độ nhận thức của đội ngũ NLĐ ở các DN rất không đồng đều. Đây là một trong những lý do khiến việc truyền tải kiến thức pháp luật đến NLĐ còn nhiều hạn chế. Do đó, không ít NLĐ bị DN xâm phạm đến các quyền và lợi ích hợp pháp mà không biết tự bảo vệ mình, phải chịu thiệt thòi trong QHLD. Ở một số DN, NLĐ mặc dù thiếu kiến thức nhưng cũng chưa thực sự quan tâm đến việc học tập, tự tìm hiểu về pháp luật lao động, chưa tích cực tham gia các

buổi tuyên truyền pháp luật dẫn đến hạn chế việc tuân thủ, sử dụng, bảo vệ quyền và lợi ích của mình. Chính vì vậy, thách thức lớn nhất đối với NLĐ Việt Nam đó là hiểu đúng và thực hiện đúng, thực hiện đủ quyền tổ chức và thương lượng tập thể. Cố gắng thực hiện đúng quy định pháp luật, không bị lợi dụng, kích động đồng thời NLĐ Việt Nam cũng phải chủ động học tập, nâng cao trình độ và năng lực của mình.

5. Kết luận

Tham gia vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, áp lực cạnh tranh giữa các doanh nghiệp và giữa các quốc gia gia tăng, doanh nghiệp buộc phải tìm mọi biện pháp để cắt giảm chi phí, trong đó có chi phí lao động, giảm việc làm đã tác động trực tiếp đến QHLD. Việc thực hiện hiệp định CPTPP mang lại cho Việt Nam những cơ hội song cũng phải đối mặt với những thách thức trên. Vì vậy, các chủ thể tham gia vào QHLD cần tập trung một số biện pháp để giải quyết những thách thức như: hoàn thiện thể chế, pháp luật lao động và QHLD phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, tăng cường vai trò quản lý nhà nước về QHLD; nâng cao vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện NLĐ, tuân thủ các quy định của quốc tế về QHLD, củng cố và hoàn thiện cơ chế tham vấn ba bên về QHLD hay nâng cao nhận thức của NLĐ về quyền lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Dunlop, J.T. (1993), *Industrial Relations System, Revised Edition*, Harvard Business School Press Classic
2. Lê Minh Trường (2021), *Phân tích đặc trưng của QHLD ở Việt Nam ? Giải pháp phát triển QHLD*, truy cập ngày 12/10/2021 tại <https://luatminhkhue.vn/phan-tich-dac-trung-cua-quan-he-lao-dong-o-viet-nam-.aspx>
3. Nguyễn Thị Minh Nhân (2014), *Giáo trình QHLD*, NXB Thống kê, Hà Nội.
4. Nguyễn Thị Việt Nga (2018), *QHLD tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và những vấn đề đặt ra*, truy cập ngày 12/10/2021 tại <https://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi-quan-he-lao-dong-tai-cac-doanh-nghiep-co-von-dau-tu-nuoc-ngoai-va-nhung-van-de-dat-ra-301471.html>
5. Phạm Minh Hoàn (2021), *QHLD ở Việt Nam - Những vấn đề đặt ra và định hướng hoàn thiện*, truy cập ngày 12/10/2021 tại <http://congdoancongthuong.org.vn/tin-tuc/t1186/quan-he-lao-dong-o-viet-nam--nhung-van-de-dat-ra-va-dinh-huong-hoan-thien.html>
6. Phạm Ngọc Thành (2018), Bài giảng “QHLD trong tổ chức”, Trường đại học Lao động – Xã hội
7. Quốc hội (2019), *Luật số 45/2019/QH14 của Quốc hội: Bộ luật Lao động*, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019
8. Tổng cục thống kê (2020), *Niên giám thống kê 2019*, NXB Thống kê
9. Tổng cục thống kê (2021), *Điều tra lao động việc làm, Quý II/2021*
10. Tổng cục thống kê thông cáo báo chí 6/2021. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/07/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2021/>
11. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Quyết định số 416/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới*.
12. Trung tâm hỗ trợ phát triển QHLD (2018), *Bản tin QHLD*, số đặc biệt Quý IV/2018
13. Trung tâm hỗ trợ phát triển QHLD (2018), *Bản tin QHLD*, số 30 Quý III/2019.
14. Vũ Hoàng Ngân (2020), *QHLD Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.

THỰC TRẠNG VÀ YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN VIỆC THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA PHỤ NỮ LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC

TS. Lữ Thị Mai Oanh

Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội

oanhltm@vnu.edu.vn

PGS. TS. Phạm Hương Trà

Học viện Báo chí và Tuyên truyền

phamhuongtra@ajc.edu.vn

Tóm tắt: Trải nghiệm nghèo đói, bệnh tật và dễ bị tổn thương không chỉ có sự khác biệt giữa nam giới và phụ nữ; mà phụ nữ còn phải đối diện với rất nhiều các nguy cơ, rủi ro trong vòng đời của mình và cần được quan tâm, tiếp cận các chương trình bảo hiểm xã hội (BHXH). Tuy nhiên, việc số lượng lớn phụ nữ tham gia vào việc làm phi chính thức đã dẫn đến khó khăn trong việc tiếp cận cũng như làm trầm trọng thêm gánh nặng chăm sóc sức khỏe phụ nữ và trẻ em. Bởi vậy, bài viết tổng quan các nghiên cứu về BHXH nhằm làm rõ thực trạng tham gia BHXH của phụ nữ thuộc lao động phi chính thức trong và ngoài nước để từ đó phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH. Kết quả cho thấy, phần lớn lao động phi chính thức chưa được tiếp cận BHXH và gặp nhiều rào cản về nhận thức, cơ hội tiếp cận, khả năng tham gia, tiếp cận thông tin, bất bình đẳng giới, quyền lợi về chính sách bảo hiểm cũng như yếu tố văn hóa xã hội.

Từ khóa: BHXH, phụ nữ lao động phi chính thức.

Abstract: Poverty, disease and vulnerability are not the only differences between male and female. Women also face many risks in their life and are in dire need of attention and access to social insurance programs. However, the fact that a large number of women are involved in informal employment has led to difficulties in accessibility and exacerbated the burden of women's and children's health care. Therefore, the article reviews the research on social insurance to clarify the status of social insurance participation of women in the informal sector domestically and internationally, in order to analyze factors affecting participation in social insurance. The results show that the majority of informal female workers do not have access to social insurance and face many obstacles in terms of awareness, access to opportunities, ability to participate, access to information, gender inequality, insurance policy benefits as well as socio-cultural factors.

Keywords: social insurance, informal female workers.

Mã bài báo: JHS-5

Ngày nhận bài sửa: 29/11/2021

Ngày nhận bài: 05/11/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

Ngày nhận phản biện: 15/11/2021

1. Mở đầu

Chính sách bảo trợ xã hội nói chung, BHXH nói riêng là một thành phần quan trọng của chiến lược giải quyết nghèo đói và chương trình nghị sự

“không để ai bị bỏ lại phía sau”. Trên toàn thế giới, khoảng 73% dân số vẫn chưa được tiếp cận với các chương trình bảo trợ xã hội đầy đủ (ILO, 2014) và các chương trình BHXH chỉ bao phủ một phần nhỏ

dân số lao động – chủ yếu là lao động khu vực chính thức ở hầu hết các quốc gia có thu nhập thấp. Đặc biệt, ở nhiều quốc gia, phụ nữ chiếm đa số lực lượng lao động phi chính thức song tỷ lệ tham gia BHXH thấp hơn nhiều so với nam giới và không được thụ hưởng bình đẳng từ các chương trình BHXH; cho dù đây là đối tượng dễ bị tổn thương nhất.

Công ước số 103 là công ước tiêu biểu nhất về vấn đề bảo vệ phụ nữ trong thời kỳ thai sản. Có thể thấy, sự cần thiết tiếp cận BHXH đối với lao động nữ có ý nghĩa rất lớn bởi phần đa nữ giới thể lực yếu hơn nên không thể làm việc trong những ngành nghề nặng nhọc, độc hại. Với thiên chức làm mẹ, khi con bị ốm đau, lao động nữ thường phải nghỉ việc để chăm sóc con nên thu nhập tạm thời bị gián đoạn. Trong quá trình mang thai, sinh con và nuôi dưỡng, chăm sóc con, lao động nữ rất cần có khoản bù đắp chi phí tăng thêm, khoản thu nhập bị mất và đảm bảo điều kiện để chăm sóc sức khỏe. Tiếp đến, khi không còn khả năng lao động thì tiền lương hưu cũng chính là khoản thu nhập chủ yếu và là chỗ dựa chính nhằm đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần. Đến nay, nhiều quốc gia trên thế giới đã mở rộng BHXH cho lao động phi chính thức song hầu hết chính sách vẫn mù mờ về giới. Cải cách chính sách và đáp ứng giới có thể đảm bảo tăng mức độ bao phủ tham gia của phụ nữ, bao gồm luật pháp trên thị trường lao động, công nhận nền kinh tế chăm sóc, thiết kế chính sách sáng tạo trong lựa chọn thanh toán và đơn giản hóa các quy trình hành chính; đầu tư vào năng lực cung cấp dịch vụ nhạy cảm về giới.

Ở Việt Nam, BHXH là một trong những mục tiêu quan trọng, phù hợp với xu thế phát triển chung của cộng đồng quốc tế nhằm hướng tới xã hội văn minh, công bằng và an toàn. Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII vào ngày 23 tháng 5 năm 2018, cũng đã xem xét cải cách hệ thống BHXH là một trong ba trọng tâm của quốc gia (bên cạnh xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và cải cách chính sách tiền lương). Mục tiêu cải cách nhằm chuyển đổi hệ thống này thành trụ cột chính của hệ thống bảo trợ xã hội quốc gia. Chính phủ đồng thời xây dựng Kế hoạch tổng thể về BHXH để

tăng tỷ lệ bao phủ bảo hiểm và tăng cường bảo trợ xã hội (Cunha, 2018). Bên cạnh những thành tựu đạt được, Việt Nam vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong việc tham gia BHXH của của khối lao động phi chính thức nói chung, phụ nữ nói riêng. Bài viết “*Yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH của phụ nữ thuộc lao động phi chính thức*” sẽ phân nào phản ánh thực trạng tham gia BHXH của lao động nữ khu vực phi chính thức hiện nay và phân tích một số chiều cạnh chính ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH như bất bình đẳng giới, thu nhập, cơ hội tiếp cận thông tin, khả năng chi trả và cả chính sách BHXH.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp tổng quan và phân tích tài liệu có thời gian xuất bản từ 2009 – 2021 thông qua các nghiên cứu từ một số trang chính là Google scholar, libgen.rs, ... với một số cụm từ khóa: “*informal labor, informal labor market, informal labor sector, BHXH, BHXH tự nguyện, lao động nữ phi chính thức, lao động phi chính thức, lao động không chính thức*”. Đối tượng nghiên cứu bao gồm những vấn đề về phụ nữ lao động phi chính thức, cơ hội tiếp cận BHXH. Sau khi tiến hành sàng lọc dữ liệu các nghiên cứu đáp ứng tiêu chí đưa ra và được chia thành hai nhóm nội dung chính: (1) tham gia BHXH của phụ nữ lao động phi chính thức; (2) yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH của phụ nữ khối lao động phi chính thức.

3. Thực trạng tham gia BHXH của phụ nữ lao động phi chính thức

3.1. Thực trạng tham gia BHXH của phụ nữ lao động phi chính thức quốc tế

Việc tiếp cận, bao phủ và cung cấp BHXH cho phụ nữ không có cơ hội tiếp cận là một trong những mối quan tâm hàng đầu nhằm giảm nghèo và bất bình đẳng. Trong ba thập kỷ qua, mặc dù có những cam kết toàn cầu trong việc tích cực đầu tư cho sức khỏe bà mẹ, phụ nữ vẫn là nhóm yếu thế ở các quốc gia có thu nhập thấp, trung bình và cao (Shaw et al., 2016). Bởi vậy, đảm bảo phụ nữ nghèo và dễ bị tổn thương nhất trong xã hội được tiếp cận với các dịch vụ BHXH và được đối xử công bằng là nguyện

vọng ở hầu hết các quốc gia hiện nay (Graham et al, 2016). Tuy nhiên, các chương trình BHXH cho đến nay vẫn đang thể hiện xu hướng “mù mờ về giới”. Theo đó, các chương trình BHXH đối xử bình đẳng giữa nam và nữ giới trong tiếp cận dịch vụ mà không tính đến sự phân biệt đối xử vẫn còn tồn tại của phụ nữ trên thị trường lao động cũng như việc phụ nữ có thể trở thành những người mẹ. Hiện nay, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ trong ASEAN thấp hơn rất nhiều so với nam giới. Theo ILO/ADB (2011), 81,8% dân số lao động nam tham gia thị trường lao động ở Đông Nam Á so với 58,8% phụ nữ. Bên cạnh đó, phụ nữ thường được trả lương thấp hơn, gặp nhiều rào cản hơn để gia nhập lực lượng lao động, thường dễ bị sa thải sau sinh con và nghỉ thai sản, nghỉ hưu sớm hơn.

Đặc biệt, ở châu Á - Thái Bình Dương, khoảng cách giới trong BHXH đã chiếm trên 80% trong tất cả các hình thức bảo trợ xã hội; như vậy, so với nam giới, phụ nữ được hưởng lợi từ BHXH ít hơn nhiều so với hỗ trợ xã hội trong khu vực (nơi hỗ trợ xã hội bình đẳng giới hơn) (ADB, 2013). Phần lớn phụ nữ trong độ tuổi lao động ở Đông Nam Á làm việc trong một số lĩnh vực hạn chế, với nông nghiệp và dịch vụ thu hút khoảng 86% lực lượng lao động nữ (ILO/ADB, 2011). Đồng thời, một số lượng lớn nữ giới làm việc trong ngành sản xuất định hướng xuất khẩu như dệt may, tập trung vào sản xuất thâm dụng lao động và chi phí thấp. Đặc biệt là quyền được nghỉ thai sản của lao động nữ nhập cư là rất hiếm. Do đó, việc mang thai thường đồng nghĩa với việc những phụ nữ đó mất việc làm và buộc họ phải trở về nước. Cho đến nay, rất ít quốc gia có thu nhập thấp có hệ thống bảo hiểm bao phủ toàn bộ nội dung và hầu hết các chương trình được giới hạn cho các nhóm dân số nhỏ - chủ yếu là công chức thành thị có thu nhập cao hơn và lao động khu vực chính thức. Do đó, hầu hết các chương trình đều loại trừ phần lớn lao động phi chính thức, bao gồm cả một số lượng phụ nữ không có cơ hội tiếp cận (Ulrichs, 2016).

Có thể thấy, việc mở rộng các chương trình BHXH để bao gồm cả lao động phi chính thức nói chung, lao động nữ nói riêng, cũng như xây dựng các

chương trình mới để các nhóm bị loại trừ trước đây có cơ hội tiếp cận đã cho thấy sự tiến bộ tích cực đối với việc giảm nghèo. Trong đó, ở nhiều quốc gia, phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động phi chính thức; đại diện cho các hình thức làm việc phi chính thức hạn chế nhất như thu nhập thấp và được tuyển dụng trong các công việc bình thường và môi trường làm việc rủi ro cao (ILO, 2012). Tuy nhiên, phụ nữ lại ít có khả năng được bảo hiểm bởi các chính sách BHXH, mặc dù có mở rộng phạm vi bảo hiểm gần đây ở một số quốc gia. Bên cạnh đó, chuẩn mực xã hội và văn hóa liên quan đến việc trả lương của phụ nữ, địa vị của họ trong gia đình và việc ra quyết định trong gia đình ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ vào thị trường lao động và cách chi tiêu thu nhập. Chẳng hạn, trong các hộ gia đình do nam giới làm chủ hộ, phụ nữ có ít quyền tự chủ hơn về cách họ sử dụng thu nhập của mình và công việc được trả lương không tự động chuyển thành quyền quyết định lớn hơn, kiểm soát thu nhập của chính mình hoặc giảm trách nhiệm chăm sóc không được trả lương (Domingo et al., 2015). Sự thiên lệch trong cấu trúc và hoạt động của thị trường lao động là một yếu tố khác ảnh hưởng đến tỷ lệ đại diện cao hơn của phụ nữ trong việc làm phi chính thức, vì nó có xu hướng phản ánh các chuẩn mực giới không bình đẳng trong xã hội và nền kinh tế mà họ đang hoạt động (Razavi et al, 2012). Cơ hội được trả lương và thăng tiến có thể vẫn thiên về nam giới, với khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ vẫn ở mức cao trên toàn thế giới (INWORK, 2014). Môi trường kinh tế vĩ mô, bao gồm áp lực ngày càng tăng đối với việc làm công và ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế, cũng góp phần thúc đẩy phụ nữ đi làm những công việc bình thường được trả lương thấp.

3.2. Thực trạng tham gia BHXH của phụ nữ lao động phi chính thức ở Việt nam

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế, năm 2019, 70,9% phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động (ILO, 2021). Để đảm bảo tốt hơn cuộc sống ổn định cho đa số người lao động, Chính phủ Việt Nam đã triển khai BHXH tự nguyện từ năm 2008, bên cạnh BHXH bắt buộc. Theo số

liệu được Cơ quan BHXH Việt Nam công bố, tính đến cuối năm 2018, số người tham gia BHXH tự nguyện đạt khoảng 231.000 người, chiếm chưa đến 2% tổng số người tham gia hệ thống BHXH và rất nhỏ so với 35 triệu lao động phi chính thức hiện đang là đối tượng tham gia BHXH tự nguyện theo quy định pháp luật. Nếu xét kết quả bao phủ BHXH theo góc độ đầu ra của hệ thống, theo số liệu thống kê năm 2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (dẫn lại trong Mai et al., 2021), trong tổng số 11,2 triệu người cao tuổi thì mới chỉ có gần 50% được hưởng các chính sách an sinh xã hội, trong đó có khoảng 2,17 triệu người được hưởng lương hưu từ BHXH, bao gồm BHXH bắt buộc và tự nguyện (chiếm khoảng 19,3% trong tổng số người cao tuổi ở Việt Nam). Tuy nhiên, chỉ những người lao động toàn thời gian theo hợp đồng trong khu vực chính thức mới được hưởng lợi từ BHXH bắt buộc vì người sử dụng lao động của họ được yêu cầu đóng góp vào khoản thanh toán BHXH bắt buộc của người lao động (Chính phủ, 2018). Điều đó khiến một phần lớn lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, ngoài quốc doanh, những người thường không có bảo hiểm, không có hợp đồng và lao động phổ thông thường làm việc trong môi trường độc hại, lương thấp và không ổn định (Dang, 2016). Theo kết quả của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) cho thấy, có tới 41,1% số lao động phi chính thức chưa bao giờ nghe nói đến BHXH tự nguyện, 20,6% mới biết tên chính sách, 25% biết sơ qua và chỉ có 13,2% biết rõ thủ tục, đối tượng, mức đóng và mức hưởng... (An Thu, 2017). Do đó, BHXH tự nguyện được kỳ vọng sẽ trở thành một lựa chọn thay thế cho nhóm lao động có hoàn cảnh khó khăn này. Tuy nhiên, việc sử dụng BHXH tự nguyện vẫn còn hạn chế đối với người lao động nói chung, lao động nữ phi chính thức nói riêng.

Thực hiện chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nhằm hướng tới một xã hội công bằng dân chủ văn minh, đảm bảo quyền con người nên vấn đề đảm bảo chế độ BHXH đối với lao động nữ ở Việt Nam là một trong những mục

tiêu lớn của nước ta. Ngay từ khi có Hiến pháp năm 1946 Nhà nước ta đã rất quan tâm đến quyền lợi của phụ nữ. Hiến pháp 1980, 1992, 2013 kế thừa và đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ ở mức độ cao hơn. Hiện nay có hai loại BHXH: (i) Bảo hiểm bắt buộc bao gồm ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất; và (ii) Bảo hiểm tự nguyện, bao gồm trợ cấp hưu trí và tử tuất. Thực tiễn hiện nay cho thấy lao động nữ trong khu vực công chính thức và tư nhân có hoàn cảnh tốt hơn so với những người làm việc phi chính thức hoặc làm công việc gia đình không được trả lương. Những yếu tố này có ý nghĩa quyết định đối với quyền được tham gia BHXH của phụ nữ, đặc biệt khi quyền lợi được hưởng dựa trên mức đóng góp tích lũy trong quá trình làm việc (ví dụ như lương hưu). Ngoài ra, các khoản trợ cấp có thể không đáp ứng được nhu cầu của nhóm đối tượng, đặc biệt là số lượng phúc lợi thai sản hạn chế phổ biến buộc các bà mẹ mới sinh phải trở lại làm việc sớm hơn so với khuyến nghị. Thêm vào đó, phụ nữ ít có xu hướng tham gia vào các chế độ hưu trí hơn nam giới. Một trong những lý do chính của vấn đề này là sự tương tác giữa bất bình đẳng giới trong thị trường lao động và việc thiết kế các chương trình lương hưu (ILO, 2014). Khi lương hưu không bù đắp được bất bình đẳng giới trong thị trường lao động - chẳng hạn như khả năng đóng góp của phụ nữ thấp hơn mà còn do sự gián đoạn của họ trong lực lượng lao động do trách nhiệm chăm sóc gia đình thì sự tham gia của phụ nữ vào các chương trình sẽ thấp hơn vì họ không thể xây dựng các quyền hưởng lương hưu và lợi ích mà họ có thể nhận được có xu hướng thấp hơn. Việc phụ nữ tham gia các chương trình bảo hiểm cũng bị ảnh hưởng bởi chi phí thời gian liên quan đến việc tham gia và thụ hưởng.

Yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH của phụ nữ khối lao động phi chính thức

Cho đến nay, nhiều nghiên cứu nhấn mạnh, phụ nữ ít có khả năng được tham gia các loại hình BHXH ở các nước thu nhập thấp và trung bình. Phạm vi bảo hiểm theo luật quy định của phụ nữ với các chương trình đóng góp thấp hơn so với nam

giới (ILO, 2014); nghĩa là so với nam giới phụ nữ được hưởng lợi từ BHXH ít hơn nhiều so với hỗ trợ xã hội trong khu vực, nơi có sự hỗ trợ xã hội bình đẳng giới cao hơn (ADB, 2013). Khoảng cách bao phủ tham gia BHXH về giới cho thấy mức độ tham gia thấp của phụ nữ lao động phi chính thức và phụ thuộc nhiều yếu tố cung, cầu. Những yếu tố này bao gồm các yếu tố hữu hình, chẳng hạn như đủ điều kiện để đăng ký, năng lực đóng góp, khả năng áp dụng thông qua các quy trình hành chính và tuân thủ trong việc thanh toán các khoản đóng góp, đến các yếu tố vô hình hơn, bao gồm mức độ tin tưởng vào các nhà cung cấp chương trình và nhận thức về lợi ích BHXH (Adebayo et al, 2015). Đặc biệt, việc tiếp cận với BHXH nói chung, BHXH tự nguyện nói riêng của lao động nữ thuộc khu vực phi chính thức vẫn còn gặp rất nhiều hạn chế. Nghiên cứu của Nguyễn Xuân Cường (2014) nhấn mạnh bảy yếu tố tác động đến quyết định tham gia BHXH tự nguyện của lao động nữ phi chính thức là thái độ, kỳ vọng gia đình, sự quan tâm đến sức khỏe khi về già, trách nhiệm đạo lý, kiểm soát hành vi, kiến thức về bảo hiểm và tuyên truyền. Ngoài ra, nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước cũng đã đề cập đến các yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH của phụ nữ nói chung, phụ nữ Việt Nam nói riêng.

Về nhận thức: Quan điểm lý thuyết về mức độ kỳ vọng cho thấy, các cá nhân sẽ tham gia BHXH nếu nhận thấy lợi ích của việc đăng ký tham gia cao hơn so với chi phí và việc không sử dụng bảo hiểm. Việc nhận thức đầy đủ và đúng đắn về mục đích, ý nghĩa của chính sách bảo hiểm là một yêu cầu tiên quyết cho việc tổ chức thực hiện mục tiêu về phủ rộng BHXH nói chung, BHXH nói riêng. Bởi vậy, cần làm tốt công tác tuyên truyền trên phương diện thông tin đại chúng và các hình thức khác như phổ biến kiến thức, giải đáp chế độ chính sách, khuyến khích phụ nữ tham gia.

Về cơ hội tiếp cận: Các chương trình BHXH hiếm khi được thiết kế và thực hiện có tính đến những trải nghiệm khác nhau về nghèo đói và dễ bị tổn thương mà phụ nữ và nam giới phải đối mặt. Phần lớn phụ nữ làm việc trong các khu vực phi

chính thức (ILO & WIEGO, 2013) và ít có khả năng làm việc trong khu vực chính thức (Floro & Meurs, 2009) nên không được tham gia BHXH.

Về khả năng tham gia: Trường hợp BHXH tự nguyện mở rộng đối tượng lao động phi chính thức đủ điều kiện thì vẫn không có nhiều khả năng tham gia. Điều này là do phụ nữ tập trung vào những công việc có mức lương thấp dẫn đến khả năng đóng góp thường xuyên cho các chế độ BHXH thấp. Khả năng đóng góp không chỉ gắn liền với thu nhập thấp mà còn liên quan đến tính thường xuyên của thu nhập đó. Ngoài ra, có rất nhiều rào cản dẫn đến khả năng được tham gia BHXH của phụ nữ như điều kiện tham gia; địa vị và năng lực ra quyết định của phụ nữ ở cấp độ gia đình và cộng đồng. Bất bình đẳng giới trong gia đình cũng ảnh hưởng đến việc lợi ích có thể tích lũy như thế nào đối với các thành viên trong hộ gia đình (Tessier et al, 2013).

Về tiếp cận thông tin: Việc tiếp cận các thông tin về chương trình BHXH của phụ nữ (do chủ yếu làm việc phi chính thức, nội trợ, chăm con ở nhà) nên cũng bị hạn chế hơn so với nam giới (có nhiều mạng lưới khác nhau) và điều này có thể dẫn đến cơ hội tham gia thấp. Phụ nữ có thể có ít thời gian hơn để giải quyết các thủ tục hành chính về BHXH để đăng ký các chương trình vì trách nhiệm công việc và chăm sóc, cũng như hạn chế về khả năng di chuyển trong một số bối cảnh.

Về bất bình đẳng giới: Bất bình đẳng giới trong hộ gia đình và trong các chuẩn mực xã hội rộng lớn hơn cũng ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận bảo hiểm của cá nhân phụ nữ. Bằng chứng từ chương trình bảo hiểm y tế của Ấn Độ, Rashtriya Swasthya Bima Yojana cho thấy rằng, trong khi bảo hiểm y tế bao phủ hơn 100 triệu người (dẫn trong Jain, 2012), chỉ một phần ba phụ nữ được cấp "thẻ thông minh" để truy cập chương trình. Các yếu tố khác ảnh hưởng đến sự tham gia của phụ nữ bao gồm khả năng tiếp cận các nguồn tài chính của phụ nữ thấp hơn (ngày càng ít phụ nữ có tài khoản ngân hàng độc lập và khả năng tiếp cận thị trường tín dụng) cũng làm giảm khả năng đóng góp. Việc hạn chế khi tham gia các mạng lưới xã hội khác nhau cũng như hạn chế về

kiến thức, nhận thức về các chế độ BHXH (như các thủ tục hành chính cần thiết để áp dụng, kiến thức về quyền lợi, v.v.) của phụ nữ so với nam giới; và sự thiếu tin tưởng của phụ nữ vào các nhà cung cấp có thể khiến họ ít có khả năng đóng góp vào các chương trình chính thức (Holmes & Jones, 2013).

Về quyền lợi bảo hiểm: Một trong những yếu tố dẫn đến việc bao phủ của phụ nữ trong các chương trình BHXH thấp hơn là những lợi ích mang lại không đầy đủ trước những rủi ro mà họ phải đối mặt. Lý giải điều này được tính đến những rủi ro cụ thể về giới (chỉ ảnh hưởng đến phụ nữ) và rủi ro không phân biệt giới tính (nơi phụ nữ và nam giới phải đối mặt với nguy cơ và tính dễ bị tổn thương như nhau nhưng ảnh hưởng đến phụ nữ nghiêm trọng hơn) (Sabates-Wheeler & Kabeer, 2003). Đồng thời, các chính sách BHXH cũng gặp khó khăn hơn trong việc bảo hiểm cho phụ nữ do phụ nữ phải đối mặt với những rủi ro cụ thể trong vòng đời, nhu cầu nhiều hơn về các dịch vụ y tế cho sức khỏe sinh sản, nhưng BHXH tự nguyện thể không bao gồm các dịch vụ này. Bên cạnh đó, lương hưu thường được thiết kế theo năm đóng góp và thu nhập và với thời gian hưởng lương như nhau đối với nam và nữ - mà không tính đến trách nhiệm chăm sóc và gia đình của phụ nữ (thường có nghĩa là bị gián đoạn trong cuộc sống lao động), độ tuổi được hưởng lương hưu thấp hơn hoặc tuổi thọ cao hơn của họ (ILO, 2014). Thực tế là phụ nữ sống lâu hơn dẫn đến các khoản trợ cấp lương hưu không đồng đều. Ngoài ra, phụ nữ có thể phụ thuộc vào nam giới để tiếp cận các khoản trợ cấp hưu trí (thông qua chồng), nhưng trong trường hợp ly hôn, phụ nữ thường không thể yêu cầu tiền trợ cấp (Holmes & Jones, 2013).

Về các vấn đề khác: Việc thiết kế BHXH có tầm quan trọng thiết yếu, nhưng nhiều chương trình bảo hiểm vẫn tiếp tục thiên vị phụ nữ vì chúng dựa trên 'mô hình trụ cột gia đình' - một mô hình chính sách phúc lợi xã hội giả định là một hộ gia đình hạt nhân, theo đó phụ nữ phụ thuộc kinh tế vào nam giới, nam giới mang lại tiền lương cho các hộ gia đình và công việc gia đình và sinh sản của phụ nữ không được công nhận (Holmes & Jones, 2013). Khi tính đủ điều

kiện tham gia các chương trình BHXH dựa trên mô hình làm việc liên tục và toàn thời gian của nam giới, thì khả năng tiếp cận các quyền lợi BHXH của phụ nữ bị hạn chế (Holmes & Jones, 2013). Các chương trình bảo hiểm có thể đến với phụ nữ với tư cách là vợ hoặc mẹ hơn là cá nhân hoặc người lao động, tuy nhiên quyền lợi của cá nhân đối với BHXH là rất quan trọng. Nếu phụ nữ tiếp cận BHXH thông qua chồng của họ, điều này có thể cung cấp sự bảo vệ trong gia đình nhưng không phải là quyền tự chủ của phụ nữ (Arza, 2012). Ở cấp độ cộng đồng và xã hội rộng hơn, các chuẩn mực văn hóa xã hội có thể hạn chế việc phụ nữ di chuyển ra ngoài gia đình hoặc dẫn đến trình độ học vấn và kỹ năng thấp hơn. Điều này có thể hạn chế quyền tiếp cận của phụ nữ trong việc đăng ký các chương trình hoặc hạn chế kiến thức của họ về các quy trình đăng ký, yêu cầu và lợi ích.

Ngoài ra, một số nghiên cứu ở Việt Nam cũng phần nào phản ánh các yếu tố tham gia BHXH của phụ nữ hiện nay. Nghiên cứu Phạm Thị Lan Phương, Nguyễn Văn Song (2014) nhấn mạnh các yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH của người lao động là không ổn định và thu nhập thấp; mức phí đóng bảo hiểm cao; thời gian đóng tối thiểu để được hưởng thụ chế độ khá dài; thủ tục tham gia rườm rà, phức tạp, thiếu linh hoạt; thiếu thông tin; không tin tưởng và không cần bảo hiểm. Nghiên cứu Nguyễn Xuân Cường (2014) đề cập đến bảy yếu tố khác là thái độ, kỳ vọng gia đình, sự quan tâm đến sức khỏe khi về già, trách nhiệm đạo lý, kiểm soát hành vi, kiến thức về BHXH tự nguyện và tuyên truyền. Trong đó, ba nhân tố có tác động lớn nhất là tuyên truyền, sự quan tâm đến sức khỏe khi về già và kiến thức. Trong nghiên cứu của Hoàng Bích Hồng, Mai Thị Hương, Tô Thị Hồng (2017) nhấn mạnh mười nhân tố chính gồm: thái độ đối với việc tham gia; kỳ vọng của gia đình; thu nhập; cảm nhận rủi ro; ảnh hưởng xã hội; ý thức sức khỏe khi về già; công tác tuyên truyền; trách nhiệm đạo lý; kiểm soát hành vi và hiểu biết về BHXH. Có thể thấy, thu nhập thấp, không ổn định là nguyên nhân chính khiến cho người lao động khó tiếp cận được BHXH. Bên cạnh đó, do chủ trương mới nên người dân chưa quan

tâm nhiều và nhận thức đầy đủ về loại hình BHXH nói chung, BHXH tự nguyện nói riêng; và công tác tuyên truyền, vận động, triển khai ở nhiều xã chưa sâu rộng, thiếu đồng bộ, chưa có hình thức phù hợp để tác động đến đối tượng.

4. Kết luận

Chiếm hơn một nửa lực lượng lao động xã hội, lao động nữ có vị trí vô cùng quan trọng trong gia đình và xã hội. Trong bối cảnh hiện nay nền kinh tế đất nước và toàn cầu đang có những biến động mạnh mẽ, đặt ra cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng nhiều thách thức và điều kiện mới. Lao động nữ với đặc thù của mình không chỉ hoạt động trong các lĩnh vực truyền thống mà mở rộng sự có mặt của mình ra tất cả các ngành, lĩnh vực và nền kinh tế đất nước. Mặc dù lao động nữ nhìn chung vẫn ở vị trí yếu thế song không ngừng của bản thân, họ đang tự vươn lên tự khẳng định mình trong thị trường lao động.

Trong lao động phi chính thức, phần lớn phụ nữ chiếm số lượng lớn nhưng lại có thu nhập thấp và ít có khả năng được tham gia bảo hiểm bởi các chính sách BHXH. Chế độ BHXH dành cho đối tượng lao động nữ được hưởng BHXH sẽ giúp lao động nữ vượt qua những khó khăn khi công việc lao động tạm thời bị gián đoạn do ốm đau, nghỉ sinh con, nuôi con nuôi sơ sinh, tai nạn, nghỉ hưu. Bởi vậy, cần xem xét hiện trạng của các chương trình BHXH từ góc độ

giới nhằm đảm bảo cung cấp BHXH đáp ứng mức sống đầy đủ cho cả phụ nữ và nam giới nhưng cũng cần có một cách tiếp cận mang tính chuyển đổi hơn để giải quyết những bất bình đẳng đáng kể mà phụ nữ phải đối mặt (bất bình đẳng trên thị trường lao động, phân công lao động không bình đẳng). Thúc đẩy trao quyền cho phụ nữ và quyền tự chủ kinh tế là một phần quan trọng trong việc mở rộng bảo hiểm và đảm bảo quyền lợi của bảo hiểm được công bằng.

Trong nền kinh tế thị trường, khủng hoảng dịch bệnh, thiên tai; quan hệ lao động trở nên bất ổn cho người lao động nên cần có sự san sẻ rủi ro và chính sách trợ giúp của Nhà nước và người sử dụng lao động đối với người già, con trẻ, người sinh con... giúp thăng bằng thu nhập bị giảm sút hay bị mất. Với những đặc thù về giới như thể lực, tâm sinh lý, cùng với chức năng làm mẹ và trách nhiệm chăm sóc gia đình đã gặp rất nhiều khó khăn và chế độ BHXH đóng vai trò quan trọng trong việc khuyến khích lao động nữ tham gia quan hệ lao động. Bởi vậy, BHXH thời gian tới cần có những chiến lược cụ thể, thấy được những yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia BHXH của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng để từ đó có chính sách phù hợp, giúp người lao động có cơ hội được tiếp cận với các dịch vụ BHXH, đặc biệt lao động nữ làm việc trong khu vực phi chính thức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. ADB (Asian Development Bank) (2013) *The social protection index: Assessing results for Asia and the Pacific*. Manila: Asian Development Bank.

2. Adebayo, E., Uthman, O., Wiysonge, C., Stern, E., Lamont, K. and J. Ataguba (2015) 'A systematic review of factors that affect uptake of community-based health insurance in lowincome and middle-income countries', *BMC Health Services Research* 15: 543. doi: 10.1186/s12913-015-1179-3.

3. An Thu (2017), *Tạo điều kiện cho lao động phi chính thức tham gia BHXH*, truy cập trên [https://tuyengiao.vn/bao-hiem-xa-hoi/tao-dieu-kien-cho-lao-dong-phi-chinh-](https://tuyengiao.vn/bao-hiem-xa-hoi/tao-dieu-kien-cho-lao-dong-phi-chinh-thuc-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-105893)

[thuc-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-105893](https://tuyengiao.vn/bao-hiem-xa-hoi-105893) ngày 30/11/2021

4. Arza, C. (2012), *Pension Reforms and Gender Equality in Latin America. Gender and Development Paper 15*. Geneva: UN Research Institute for Social Development

5. Cunha, N. (2018), *Building social protection floors with the ILO: Together, to change millions of lives in Viet Nam*. Retrieved from <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=51889>.

6. Chính phủ (2018). *Báo cáo tình hình thực hiện chính sách, chế độ BHXH, quản lý và sử dụng quỹ BHXH năm 2017, số 166 / BC-CP của ngày 10 tháng 5 năm 2018*.

7. Dang, N. A. (2016), The role of Social Insurance in the task of ensuring social security in Vietnam. *Sociology Journal*, 2(134).
8. Domingo, P., Holmes, R., O'Neil, T., Jones, N., Bird, K., Larson, A., Presler-Marshall, E. and Valters, C. (2015) 'Women's voice and leadership in decision-making: Assessing the evidence'. Report. London: ODI
9. Floro, M. & Meurs, M. (2009), 'Global trends in women's access to "decent work"'. Dialogue on Globalisation. Occasional Papers. Geneva: ILO
10. Graham, W., Woodd, S., Byass, P., Filippi, V., Gon, G., Virgo, S., et al. (2016), Diversity and divergence: the dynamic burden of poor maternal health. *Lancet* 388, 2164-2175
11. Hoàng Bích Hồng, Mai Thị Hương, Tô Thị Hồng (2017), "Các nhân tố ảnh hưởng việc tham gia BHXH của người lao động khu vực phi chính thức", *Tạp chí BHXH* 2017, (3B).
12. Holmes, R., & Jones, N. (2013). *Gender and social protection in the developing world: beyond mothers and safety nets*. Bloomsbury Publishing.
13. ILO/ADB, Women and Labour Markets in Asia, Rebalancing for Gender Equality, 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_154846.pdf
14. ILO (2012), Committee on the Application of Standards at the Conference. Extracts from the Record of Proceedings. International Labour Conference, 101st Session, 2012. Geneva.
15. ILO & WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing) (2013) Women and Men in the informal economy: A statistical picture. Second Edition. Geneva: ILO
16. ILO (2014) Building economic recovery, inclusive development and social justice. World Social Protection Report 2014/15. Geneva: ILO
17. ILO (2021), Giới và thị trường lao động ở Việt Nam (Tóm tắt nghiên cứu), truy cập trên https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774433.pdf
18. INWORK (Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch) (2015) *Wages and income inequality*. Global Wage Report 2014/15. Geneva: ILO
19. Jain, K. (2012,) 'Health insurance in India: Rashtriya Swasthya Bima Yojana'. Policy Brief (Social Protection) 10. Cambridge, MA: WIEGO
20. Mai, L., Nguyen, H. T., Nguyen, N. T., & Nguyen, T. T. (2021). Voluntary social insurance for Vietnamese laborers in the informal economic sector. *Asian Social Work and Policy Review*, 15(1), 4-14.
21. Nguyễn Xuân Cường, Nguyễn Xuân Thọ, Hồ Huy Tựu (2014), "Một số nhân tố ảnh hưởng đến sự quan tâm tham gia BHXH của người buôn bán nhỏ lẻ trên địa bàn tỉnh Nghệ An", *Tạp chí Khoa học, ĐHQGHN*, 30(1), tr. 36-45.
22. Phạm Thị Lan Phương, Nguyễn Văn Song (2014), "Thực trạng tham gia BHXH tự nguyện của người dân trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc", *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, 12, (5), tr. 787-795.
23. Phan Cao Nhật Anh, 2009, Lao động không chính thức ở Nhật Bản, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, 6 (100), tr 33-38.
24. Razavi, S., Arza, C., Braunstein, E., Cook, S. and K. Goulding (2012) Gendered impacts of globalization: Employment and social protection. Geneva: UNRISD.
25. Shaw, D., Guise, J.M., Shah, N., Gemzell-Danielsson, K., Joseph, K.S., Levy, B., et al., 2016. Drivers of maternity care in high-income countries: can health systems support woman-centred care? *Lancet* 388, 2282-2295.
26. Sabates-Wheeler, R. & Kabeer, N. (2003) Gender equality and the extension of social protection. ESS Paper 16. Geneva: ILO
27. Tessier, L., Stern Plaza, M., Behrendt, C., Bonnet, F., & St-Pierre Guibault, E. (2013). Social protection floors and gender equality: a brief overview. *ILO Working Papers*, (994810763402676).
28. Ulrichs, M. (2016). Informality, women and social protection: identifying barriers to provide effective coverage. *Overseas Development Institute, Working Paper*, 435.

VAI TRÒ CỦA BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

TS. Hoàng Bích Hồng

Trường ĐH Lao động - Xã hội
hoangbichhong.ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo nguồn tài chính cho người lao động (NLĐ) và hỗ trợ NLĐ sớm quay trở lại thị trường lao động khi bị thất nghiệp. Bên cạnh đó, hỗ trợ người sử dụng lao động (NSDLĐ) để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, duy trì việc làm cho NLĐ. Tuy nhiên, số lao động được bao phủ bởi chế độ BHTN còn thấp, người sử dụng chưa được hỗ trợ nhiều từ Quỹ BHTN. Do đó, cần có những giải pháp để phát huy vai trò của BHTN đối với những đối tượng này, để BHTN thực sự trở thành “tấm khiên” bảo vệ họ trước rủi ro thất nghiệp.

Từ khóa: Bảo hiểm thất nghiệp, vai trò, người lao động, người sử dụng lao động.

Abstract: Unemployment insurance plays an important role in ensuring financial resources and supporting employees to return to the labor market soon when they are in unemployment, besides, it also supports employers to train and improve vocational skills, to maintain jobs for employees. However, the number of employees are covered by unemployment insurance is still low, and the employers have not received much support from the Fund. Therefore, it is necessary to have many solutions to promote the role of unemployment insurance, so that unemployment insurance can truly become a “shield” to protect them against unemployment situation.

Keywords: Unemployment insurance, role, employee, employer.

Mã bài báo: JHS-6

Ngày nhận bài: 04/11/2021

Ngày nhận phản biện: 15/11/2021

Ngày nhận bài sửa: 30/11/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

1. Đặt vấn đề

Đối với người thất nghiệp, ngoài nhu cầu tài chính thay thế tiền lương, họ còn có nhu cầu được sớm quay trở lại làm việc, và loại hình BHTN đã đáp ứng được những nhu cầu này của NLĐ. Không chỉ mang lại lợi ích cho NLĐ, BHTN còn mang lại lợi ích cho người sử dụng lao động như: được hỗ trợ kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề cho NLĐ; tạo tâm lý yên tâm làm việc cho NLĐ... Trong bối cảnh đại dịch Covid-19 kéo dài, nhiều doanh nghiệp đã phải cắt giảm hoặc tạm dừng sản xuất kinh doanh, nhiều NLĐ rơi vào tình cảnh thất nghiệp, để giảm bớt khó khăn cho hai nhóm này, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 116/NQ-CP ngày 29/9/2021. Tuy nhiên, đây chỉ giải pháp tạm thời, cần có giải pháp bền vững để BHTN thực sự trở thành “giải pháp tài chính” hữu

hiệu với NLĐ và người sử dụng lao động trong những trường hợp rủi ro bị mất việc làm hoặc bị buộc phải cho NLĐ nghỉ việc.

2. Tổng quan và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Thất nghiệp là hiện tượng tất yếu tồn tại trong nền kinh tế thị trường. Từ cuối thế kỷ 19, BHTN đã lần lượt ra đời ở các nước công nghiệp châu Âu, như Thụy Sĩ, Đức, Bỉ, Pháp... Để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã phê chuẩn Công ước về BHTN như: Công ước 44 năm 1934 về đảm bảo tiền trợ cấp cho người thất nghiệp, Công ước 102 năm 1952 về an sinh xã hội, Công ước 168 năm 1991 về xúc tiến, hỗ trợ và bảo vệ phòng chống thất nghiệp. Những Công ước này là định hướng cho các nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách tìm kiếm

biện pháp bảo vệ NLD trước rủi ro thất nghiệp. Đã có nhiều nghiên cứu cả trong và ngoài nước về BHTN. Carter, J., Beesdard, M., & Bista, C. P. (2013), nghiên cứu và so sánh chương trình BHTN đang được thực hiện tại 14 quốc gia ở các khu vực trên thế giới, để thấy vai trò của BHTN như một phương án hỗ trợ một phần thu nhập cho người tham gia BHTN khi bị thất nghiệp [3]. Nguyễn Quang Trường (2016) nghiên cứu về quản lý nhà nước về BHTN ở Việt Nam [5]. Trần Minh Thắng (2018), nghiên cứu về quản lý quỹ và các yếu tố ảnh hưởng tới quản lý quỹ BHTN [8]. Ngoài ra, còn nhiều công trình nghiên cứu về BHTN trên các khía cạnh như nghiên cứu hoàn thiện chính sách BHTN, quản lý quỹ BHTN, trực lợi BHTN... Tuy nhiên, các nghiên cứu chưa đi sâu phân tích vai trò của BHTN đối với NLD và người sử dụng lao động, hơn nữa, chưa cập nhật chính sách hỗ trợ đột xuất mới của Chính phủ đối với 2 nhóm đối tượng này trong bối cảnh dịch bệnh kéo dài.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với các phương pháp cụ thể sau đây:

- Phương pháp logic – lịch sử, được sử dụng để khái lược các tài liệu lý thuyết về BHTN và vai trò của BHTN trong nền kinh tế thị trường.

- Phương pháp thống kê mô tả, được sử dụng để phân tích thực trạng thực hiện chính sách BHTN ở Việt Nam dựa trên nguồn số liệu của BHXH Việt Nam, Bản tin thị trường lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các nghiên cứu khác.

- Phương pháp phân tích – tổng hợp và nghiên cứu chuẩn tắc, được sử dụng để tổng hợp và phân tích các số liệu minh chứng cho vai trò của BHTN đối với NLD và người sử dụng lao động ở Việt Nam, đặc biệt là trong bối cảnh dịch bệnh Covid-19 kéo dài, từ đó khuyến nghị nhằm phát huy vai trò của BHTN.

3. Tình hình thực hiện chế độ Bảo hiểm thất nghiệp

3.1. Trách nhiệm và quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động tham gia Bảo hiểm thất nghiệp

BHTN là công cụ của Nhà nước nhằm ổn định đời sống cho NLD bị thất nghiệp, thực hiện dưới hình thức bắt buộc và hoạt động theo nguyên tắc đóng - hưởng. Để được hưởng BHTN, người tham gia phải có trách nhiệm đóng góp. Trách nhiệm và quyền lợi

của NLD và người sử dụng lao động tham gia BHTN quy định trong Luật Việc làm số 38/2013/QH13 và các văn bản hướng dẫn thi hành như sau:

Trách nhiệm

- Đối tượng tham gia: (i) NLD làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc với thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên; (ii) người sử dụng lao động bao gồm các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động (Quốc hội, Luật Việc làm, 2013) [6].

- Mức đóng góp: (i) NLD hàng tháng đóng 1% tiền lương; (ii) người sử dụng lao động hàng tháng đóng 1% tổng quỹ tiền lương của những người tham gia BHTN trong đơn vị; (iii) Nhà nước hỗ trợ tối đa 1% so với tổng quỹ tiền lương của tất cả NLD tham gia BHTN. Ngoài phần đóng góp, quỹ còn có nguồn thu từ hoạt động đầu tư quỹ (Quốc hội, Luật Việc làm, 2013) [6].

Quyền lợi

- Với người lao động:

+ Được hưởng trợ cấp thất nghiệp từ 3 tháng đến 12 tháng theo số tháng đã đóng BHTN, với điều kiện đã đóng đủ 12 tháng trong thời gian 24 tháng (hoặc 36 tháng đối với NLD làm việc theo hợp đồng mùa vụ) trước khi chấm dứt hợp đồng. Mức hưởng bằng 60% tiền lương bình quân một tháng. Ngoài ra, NLD còn được hưởng bảo hiểm y tế trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp.

+ Được hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí, nếu có nhu cầu.

+ Được hỗ trợ học nghề theo thời gian học nghề thực tế nhưng không quá 6 tháng, mức hỗ trợ theo quy định của Chính phủ, nếu đã đóng BHTN đủ 9 tháng trong vòng 24 tháng trước khi thất nghiệp (Quốc hội, Luật Việc làm, 2013) [6].

- Với người sử dụng lao động: được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLD khi đủ điều kiện về đóng BHTN, gặp khó khăn do lý do bất khả kháng buộc phải thay đổi cơ cấu/công nghệ sản xuất, kinh doanh.

3.2. Kết quả thực hiện Bảo hiểm thất nghiệp

3.2.1. Tình hình tham gia Bảo hiểm thất nghiệp

BHTN được thực hiện ở Việt Nam từ tháng 1/2009, ban đầu áp dụng bắt buộc đối với NLD có hợp đồng lao động thời hạn từ 3 tháng và đơn vị sử dụng từ 10 lao động trở lên. Qua hơn 10 năm thực

hiện, số người tham gia BHTN đã tăng gấp gần 2,5 lần, từ 5.412 nghìn người năm 2009 lên 13.320 nghìn người năm 2020. Tuy nhiên, số người tham gia chế độ BHTN chỉ chiếm khoảng 50% so với số người làm công hưởng lương và khoảng 17% so với lực lượng lao

động trong độ tuổi. Cá biệt, năm 2020, sau một năm bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid, số người tham gia BHTN còn giảm so với năm 2019, bởi nhiều doanh nghiệp phải thu hẹp hoặc bị tạm ngừng sản xuất, kinh doanh, dẫn đến phải cho một bộ phận người thôi việc.

Bảng 1: Tình hình tham gia BHTN giai đoạn 2018 - 2020

STT	Năm Tiêu chí	Đơn vị tính	2018	2019	2020
1	Số lao động tham gia BHTN (*)	Nghìn người	12.643	13.391	13.320
2	Số lao động làm công hưởng lương (**)	Nghìn người	24.615	26.874	25.674
	Tỷ lệ tham gia BHTN	%	51,4	49,8	51,9
3	Lực lượng lao động trong độ tuổi	Nghìn người	48.441	49.011	49.333
	Tỷ lệ tham gia (***)	%	26,1	27,4	27

Nguồn: (*, ***) BHXH Việt Nam [1]; (***) Bản tin thị trường lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội [2]

Qua bảng số liệu cho thấy, số NLĐ được bảo vệ bởi chế độ BHTN còn thấp, có nghĩa khi bị thất nghiệp, họ không có nguồn thu nhập thay thế, ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của NLĐ và gia đình họ, đặc biệt trong điều kiện dịch bệnh hoặc gặp những rủi ro kéo dài. Tỷ lệ NLĐ làm công hưởng lương tham gia BHTN thấp là do: (i) NLĐ có hợp đồng lao động thời hạn dưới 3 tháng không thuộc đối tượng tham gia BHTN, (ii) còn nhiều người sử dụng lao động trốn đóng BHTN. Hơn nữa, vì BHTN chỉ thực hiện bắt buộc với nhóm đối tượng quy định nên so với lực lượng lao động trong độ tuổi, BHTN chỉ bao phủ được khoảng 1/4.

3.2.2. Tình hình hưởng Bảo hiểm thất nghiệp

Loại hình BHTN ở Việt Nam, tuy thực hiện chưa lâu, nhưng đã cho thấy vai trò to lớn đối với NLĐ và cả xã hội. Chính sách BHTN cũng thường xuyên được bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với nhu cầu của NLĐ và đảm bảo tính bền vững, từ chủ yếu là trợ cấp cho người lao động bị thất nghiệp, sang tập trung vào các biện pháp phòng ngừa thất nghiệp và các biện pháp trợ giúp người lao động sớm quay trở lại thị trường lao động. Hàng năm, đã có hàng trăm nghìn người hưởng trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ đào tạo nghề và tư vấn giới thiệu việc làm, số chi năm sau cao hơn năm trước, đặc biệt là năm 2020 - năm đầu tiên chịu ảnh hưởng của đại dịch Covid-19. Có thể thấy điều đó qua bảng số liệu sau:

Bảng 2: Tình hình hưởng BHTN giai đoạn 2018 - 2020

STT	Chỉ tiêu	Năm 2018		Năm 2019		Năm 2020	
		Số người (nghìn người)	Số tiền (tỷ đồng)	Số người (nghìn người)	Số tiền (tỷ đồng)	Số người (nghìn người)	Số tiền (tỷ đồng)
1	Hưởng trợ cấp thất nghiệp	746,1	9.593	859	11.503	1.030	16.317
2	Hỗ trợ học nghề	38	82	41	162	21	117
3	Đóng BHYT		426		511		658
4	Tổng chi		10.101		12.176		17.092

Nguồn: BHXH Việt Nam [1]

Số người hưởng trợ cấp BHTN tăng nhanh qua các năm, năm 2020 tăng 20% so với năm 2019, nhưng số người hưởng hỗ trợ học nghề lại giảm gần 50%, nguyên nhân chính là do ảnh hưởng của dịch bệnh, nhiều cơ sở đào tạo nghề và NLĐ phải thực hiện giãn cách theo yêu cầu của chính quyền địa phương. Tổng số chi BHTN qua các năm cũng tăng nhanh, năm 2020 là năm đầu tiên chịu ảnh hưởng của Covid-19, số chi BHTN tăng hơn 34%. Điều đó cho thấy những tiềm ẩn của bội chi quỹ nếu không có quỹ dự phòng đủ lớn. Mặc dù vậy, so với con số thống kê về số người bị ảnh hưởng về việc làm bởi đại dịch Covid-19 thì số người được hưởng trợ cấp thất nghiệp còn hạn chế, còn nhiều người chưa được hưởng từ chính sách này, bởi phần nhiều trong số họ không thuộc đối tượng tham gia BHTN, hoặc thuộc đối tượng tham gia nhưng người sử dụng lao động trốn đóng BHTN.

Ngoài ra, theo quy định thì người sử dụng lao động được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ, nhưng trên thực tế, chưa có đơn vị/doanh nghiệp nào được hưởng khoản hỗ trợ này.

4. Hỗ trợ đột xuất cho NLĐ và người sử dụng lao động do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 từ quỹ BHTN

Đại dịch Covid-19 kéo dài đã tác động nặng nề về kinh tế - xã hội của cả thế giới, trong đó có Việt Nam. Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), năm 2022, tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu dự kiến là 5,7%, tức là khoảng 205 triệu người thất nghiệp, tăng so với năm 2019 là 18 triệu người. Ở Việt Nam, quý III năm 2021 cả nước có hơn 28,2 triệu NLĐ chịu ảnh hưởng tiêu cực của đại dịch (tăng 15,4 triệu người so với quý II), có 4,7 triệu người bị mất việc làm, 14,7 triệu người tạm nghỉ việc, 12 triệu người bị giảm giờ làm, 18,9 triệu người bị giảm thu nhập (Tổng cục Thống kê, Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý III năm 2021) [7].

Trong gần 2 năm diễn ra dịch bệnh, mặc dù thu ngân sách giảm nhưng bên cạnh những nỗ lực phòng chống dịch, Đảng, Nhà nước và Chính phủ đã rất quan tâm đến vấn đề an sinh xã hội. Năm

2020, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 42/NQ-CP ngày 9/4/2020 về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19. Năm 2021, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 68/NQ-CP ngày 1/7/2021 về một số chính sách hỗ trợ NLĐ và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19. Bên cạnh các chính sách hỗ trợ từ Ngân sách nhà nước, Chính phủ còn ban hành Nghị quyết 116/NQ-CP ngày 24/9/2021, nguồn hỗ trợ từ Quỹ BHTN kết dư, dự kiến chi 38.000 tỷ đồng. Đối tượng hỗ trợ bao gồm:

- Hỗ trợ NLĐ: đối tượng hỗ trợ bao gồm NLĐ đang tham gia BHTN tại thời điểm ngày 30/9/2021, và NLĐ đã dừng tham gia BHTN do chấm dứt hợp đồng lao động/làm việc trong thường thời gian từ 1/1/2020 đến ngày 30/9/2021 có thời gian đóng BHTN được bảo lưu theo quy định. Mức hỗ trợ từ 1,8 triệu đồng đến 3,3 triệu đồng một người tùy theo thời gian đã đóng BHTN (Chính phủ, Nghị quyết 116/NQ-CP ngày 24 tháng 9 năm 2021) [4].

- Hỗ trợ người sử dụng lao động: người sử dụng lao động đang tham gia BHTN trước ngày 1/10/2021, được giảm mức đóng từ 1% xuống 0%, trong thời gian 12 tháng từ 1/10/2021 đến 30/9/2022 (Chính phủ, Nghị quyết 116/NQ-CP ngày 24 tháng 9 năm 2021) [4].

Theo thống kê của BHXH Việt Nam, tính đến hết ngày 25/10/2021, BHXH các địa phương đã giải quyết hưởng hỗ trợ từ Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cho 5.159.501 lao động; trong đó, số đang tham gia BHTN là 4.776.292 người, đã dừng tham gia BHTN là 383.209 người; với tổng số tiền hỗ trợ là 12.369 tỷ đồng (Bảo hiểm xã hội Việt Nam, 10/2021) [9].

5. Nhận xét và khuyến nghị nhằm tăng cường vai trò của BHTN

5.1. Nhận xét

Chính sách BHTN tuy mới triển khai thực hiện ở Việt Nam hơn 10 năm nhưng nó đã khẳng định vị thế trong hệ thống các chính sách an sinh xã hội, đảm bảo an toàn đời sống cho hàng triệu gia đình khi người trụ cột rơi vào tình cảnh thất nghiệp. Hơn thế, BHTN còn hỗ trợ đào tạo nghề, giới thiệu việc

làm cho người thất nghiệp, nhằm sớm đưa họ quay trở lại thị trường lao động. Tuy nhiên, chính sách và tổ chức thực hiện chính sách BHTN vẫn còn tồn tại hạn chế như: (i) phạm vi bao phủ thấp; (ii) số người được hỗ trợ đào tạo nghề chưa cao; (iii) chưa có doanh nghiệp được hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho NLĐ; (iv) việc hỗ trợ đột xuất cho NLĐ và người sử dụng lao động, mặc dù thể hiện tính nhân văn của loại hình BHTN, nhưng về lâu dài sẽ ảnh hưởng đến cân đối quỹ. Nguyên nhân của các hạn chế này là:

- Nhận thức của NLĐ và người sử dụng lao động về quyền và trách nhiệm khi tham gia BHTN chưa đầy đủ. Nhiều người sử dụng lao động muốn cắt giảm các khoản phải chi cho NLĐ nên trốn tránh trách nhiệm đóng góp, mà NLĐ muốn tham gia BHTN phải thông qua người sử dụng lao động. Hơn nữa, nhiều NLĐ cũng không muốn trừ tiền lương để đóng BHTN.

- Nhiều NLĐ không thuộc đối tượng tham gia BHTN nếu không kí kết hợp đồng lao động hoặc kí kết hợp đồng có thời hạn dưới 3 tháng.

- Chưa có hướng dẫn cụ thể về việc hỗ trợ kinh phí cho người sử dụng lao động để đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề, duy trì việc làm cho NLĐ.

- Chưa có cơ chế tạo Quỹ dự phòng thường xuyên.

5.2. Một số khuyến nghị nhằm tăng cường vai trò của BHTN

Để BHTN thực sự là chỗ dựa cho NLĐ và người sử dụng lao động, khi NLĐ bị thất nghiệp hoặc khi doanh nghiệp phải thay đổi cơ cấu, công nghệ, gặp rủi ro như thiên tai, dịch bệnh phải tạm dừng/thu hẹp sản xuất, kinh doanh, thì cần có nguồn quỹ ổn định, thu luôn đảm bảo đủ chi và có dự phòng. Muốn vậy, cần sự tham gia của nhiều NLĐ và người sử dụng lao động, quỹ được quản lý và sử dụng một cách hiệu quả. Một số giải pháp có thể kể đến nhằm tăng cường vai trò của BHTN đối với NLĐ và người sử dụng lao động như:

- Mở rộng đối tượng tham gia BHTN

Mở rộng đối tượng tham gia BHTN là một nhiệm vụ quan trọng của cơ quan BHXH, bởi bên cạnh việc thực hiện mục tiêu an sinh xã hội, đảm bảo sự công bằng, bình đẳng giữa NLĐ ở các ngành nghề, khu vực kinh tế khác nhau, còn đảm bảo nguồn thu bền vững cho quỹ BHTN. Tính đến tháng 9/2021, có 11.636.632 người tham gia BHTN, chiếm 23,38% lực lượng lao động [1]. Như vậy, số NLĐ được bảo vệ bởi loại hình BHTN còn thấp, cần tiếp tục thực hiện các biện pháp để tăng diện bao phủ của BHTN. Đối với đối tượng thuộc diện tham gia bắt buộc, tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, thanh tra, kiểm tra, để nâng cao nhận thức của NLĐ và người sử dụng lao động về trách nhiệm (và cũng là quyền) tham gia BHTN. Đối với đối tượng chưa thuộc diện tham gia bắt buộc, từng bước mở rộng thành đối tượng tham gia bắt buộc, như người lao động làm việc theo hợp đồng lao động thời hạn dưới 3 tháng, làm việc theo hợp đồng cung cấp dịch vụ (shippers), đại lý, tư vấn viên...

- Tăng cường công tác truyền thông về BHTN

Truyền thông có vai trò rất lớn trong hoạt động marketing, quảng bá hình ảnh của các cá nhân, tổ chức. Trong hoạt động BHTN, truyền thông thúc đẩy quá trình trao đổi, tương tác thông tin giữa các cơ quan có trách nhiệm truyền thông chính sách (BHXH Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội) với các bên tham gia, nhằm tăng cường sự hiểu biết về chính sách, thay đổi nhận thức. Truyền thông về sự cần thiết, vai trò, giá trị thiết thực của chính sách BHTN với người tham gia; giá trị nhân văn, tính ưu việt của chính sách đối với việc ổn định đời sống cho NLĐ, ổn định sản xuất, kinh doanh cho người sử dụng lao động một cách lâu dài, an toàn và bền vững, đặc biệt là trong bối cảnh dịch Covid-19 kéo dài. Khi người lao động hiểu về quyền lợi và nghĩa vụ của mình, họ sẽ yêu cầu người sử dụng lao động tham gia BHTN cho mình. Mặt khác, người sử dụng lao động cũng thấy được quyền và trách nhiệm của mình nên sẽ thay đổi thái độ từ bắt buộc phải tham gia sang tự nguyện tham gia. Khi cả xã hội hiểu biết đầy đủ về chính sách BHTN, sẽ góp phần xây dựng và thực

hiện chính sách hiệu quả hơn.

- Tăng nguồn cho quỹ dự phòng

Quỹ BHTN được hạch toán độc lập, tự cân đối thu - chi, muốn vậy tổ chức BHXH cần tăng cường công tác quản lý các nguồn thu, nguồn chi của quỹ và thực hiện tốt các hoạt động đầu tư.

+ Đối với các nguồn thu: nguồn thu quỹ chủ yếu từ sự đóng góp của NLĐ và người sử dụng lao động. Số thu quỹ phụ thuộc vào số lượng lao động và tiền lương làm căn cứ đóng góp vào quỹ. Ngoài việc thực hiện các giải pháp để tăng số lượng người lao động tham gia, còn có thể tăng nguồn thu cho quỹ bằng việc quản lý chặt chẽ tiền lương làm căn cứ đóng góp. Tiền lương đóng BHTN của người hưởng lương theo mức lương do người sử dụng lao động quyết định vẫn còn thấp so với thực tế, nhiều doanh nghiệp khai thấp hoặc tìm cách làm thấp tiền lương đóng BHTN làm ảnh hưởng đến nguồn thu của quỹ, đồng thời cũng ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ.

+ Đối với các nguồn chi: đảm bảo việc chi đúng, chi đủ cho đối tượng hưởng BHTN, quản lý chặt chẽ đối tượng hưởng để tránh tình trạng trục lợi hoặc khai báo không trung thực để hưởng BHTN; đổi mới công tác đào tạo nghề để phù hợp với nhu cầu của NLĐ và thị trường lao động; mở rộng điều kiện để người sử dụng lao động được hưởng chế độ

hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động. Làm tốt công tác hỗ trợ để sớm đưa NLĐ quay trở lại làm việc sẽ giảm chi phí chi trả trợ cấp thất nghiệp. Thực hiện tốt công tác chi trả cũng góp phần gia tăng đối tượng tham gia BHTN. Bên cạnh đó cần tiết kiệm chi phí quản lý, bổ sung nguồn cho chi trả chế độ.

+ Đối với hoạt động đầu tư tăng trưởng quỹ: mặc dù quỹ BHTN là quỹ ngắn hạn, khó để thực hiện các hình thức đầu tư dài hạn (kỳ vọng là thu được lợi nhuận cao), tuy nhiên có thể lập kế hoạch chi trả chi tiết để tận dụng nguồn quỹ tạm thời nhàn rỗi, cung với đó là nguồn quỹ dự phòng. Theo quy định hiện hành, Nhà nước sẽ hỗ trợ cho quỹ để đảm bảo duy trì số dư quỹ hàng năm bằng 2 lần tổng các khoản chi các chế độ BHTN và chi phí quản lý BHTN của năm trước liền kề. Như vậy, có thể lựa chọn các hình thức đầu tư dài hạn hơn từ quỹ dự phòng.

Tóm lại, tham gia BHTN không chỉ mang lại lợi ích cho NLĐ, giúp cho gia đình họ ổn định cuộc sống khi bị mất việc làm, hơn nữa, giúp NLĐ sớm tìm được việc làm phù hợp, mà còn mang lại lợi ích cho người sử dụng lao động, giúp chủ động nguồn lực lao động trong đơn vị, ổn định các khoản chi và được hỗ trợ trong tình cảnh khó khăn đột xuất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, *Báo cáo kết quả công tác năm 2018, 2019, 2020, 9 tháng đầu năm 2021*.

2. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, *Bản tin thị trường lao động các quý năm 2018, 2019, 2020*.

3. Carter, J., Beesdard, M., & Bista, C. P. (2013), *Comparative review of unemployment and unemployment insurance experiences in Asia and worldwide*. ILO.

4. Chính phủ, *Nghị quyết 116/NQ-CP ngày 24 tháng 9 năm 2021*.

5. Nguyễn Quang Trường, 2016, luận án tiến sĩ kinh tế, *Quản lý nhà nước về bảo hiểm thất nghiệp ở nước ta hiện nay*,

Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương.

6. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Việc làm số 38/2013/QH13*.

7. Tổng cục Thống kê, *Báo cáo tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý III năm 2021*.

8. Trần Minh Thắng, 2018, luận án tiến sĩ kinh tế, *Quản lý quỹ bảo hiểm thất nghiệp ở Việt Nam*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

9. Trang web: <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/chinh-sach-ho-tro-nguoi-lao-dong-tu-quy-bhtn>

CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ ĐOÀN CHUYÊN TRÁCH NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP CÁN BỘ ĐOÀN CHUYÊN TRÁCH TỈNH PHÚ THỌ

TS. Nguyễn Thị Hồng (77)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

honghrm@gmail.com

Hoàng Xuân Tùng

Ban Tổ chức – Kiểm tra, Tỉnh đoàn Phú Thọ

tunghx6868@gmail.com

Tóm tắt: Cán bộ đoàn chuyên trách là người hưởng lương chuyên trách công tác đoàn, hội, đội và phong trào thanh niên. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách là vấn đề quan trọng cần có sự vào cuộc của các cấp bộ đoàn, các cấp ủy Đảng, các ban, ngành có liên quan, các nhà nghiên cứu để góp phần thực hiện thắng lợi vai trò, sứ mệnh, nhiệm vụ chính trị của tổ chức đoàn. Trên cơ sở nghiên cứu trường hợp đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách tỉnh Phú Thọ, nhóm nghiên cứu đã tổng hợp các tiêu chí đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách, phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách tỉnh Phú Thọ và đề xuất một số giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách. Nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở phân tích thống kê đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách của Tỉnh đoàn Phú Thọ và khảo sát 47/323 cán bộ đoàn chuyên trách và 15 cán bộ đoàn giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý. Kết quả nghiên cứu cho thấy: đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách Tỉnh đoàn Phú Thọ có độ tuổi khá cao (28% trên 40 tuổi), nhiều nữ (chiếm 59,6%). Nhìn chung, về tổ chức, bộ máy, biên chế cơ quan Tỉnh Đoàn tương đối ổn định, năng lực của cán bộ đoàn chuyên trách về cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ công tác. Bên cạnh đó, công tác tuyển dụng, luân chuyển, điều động cán bộ, công tác tăng cường cơ sở, chính sách cán bộ đoàn còn hạn chế.

Từ khóa: Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Cán bộ đoàn chuyên trách, Chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách

Abstract: A full-time union official is a person whose salary is in charge of youth union, association, team and movement activities. Improving the quality of the contingent of full-time union cadres is an important issue that requires the participation of all levels of the union, Party committees, relevant departments and agencies, and researchers to contribute to the successful implementation of the mission. benefit the role, mission and political mission of the union organization. On the basis of a case study of the full-time cadres of Phu Tho province, the research team has compiled the criteria for assessing the quality of the full-time cadres, analyzed the current situation of the quality of the specialized delegations. responsible for Phu Tho province and proposed a number of solutions and recommendations to improve the quality of the team of full-time delegations. The study was carried out on the basis of statistical analysis of the full-time cadres of the Phu Tho Provincial Youth Union and a survey of 47/323 full-time union officials and 15 union officials holding leadership and management positions. The research results show that: the staff of the specialized delegation of Phu Tho Provincial Youth Union is quite old (28% over 40 years old), many women (accounting for 59.6%). In general, the organization, apparatus, and payroll of the Provincial Youth Union are relatively stable, the capacity of the full-time union officials basically meets the requirements and tasks of the work. In addition, the recruitment, rotation and mobilization of cadres, the work of strengthening the grassroots, and the policy of cadres and unions are still limited.

Keywords: Ho Chi Minh Communist Youth Union, Full-time youth union cadres, Quality of the team of full-time youth union cadres.

Mã bài báo: JHS-7

Ngày nhận bài sửa: 30/11/2021

Ngày nhận bài: 05/11/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

Ngày nhận phản biện: 15/11/2021

1. Giới thiệu

Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh một thành viên của hệ thống chính trị, là tổ chức chính trị - xã hội của thanh niên Việt Nam do Đảng Cộng sản Việt Nam và Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện. Đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách được chuẩn hóa về năng lực là yếu tố quan trọng góp phần đáng kể vào hiệu quả hoạt động của tổ chức Đoàn, cũng như sự ổn định của hệ thống chính trị Việt Nam. Trong những năm qua, với sự chỉ đạo quyết liệt của Trung ương Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong đó có cán bộ đoàn chuyên trách, công tác cán bộ Đoàn ở các cấp đã có nhiều chuyển biến tích cực; các khâu tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và luân chuyển cán bộ Đoàn từng bước được nâng lên, đội ngũ cán bộ Đoàn từ Trung ương tới cơ sở từng bước được chuẩn hóa, tác động tích cực đến chất lượng hoạt động của tổ chức Đoàn các cấp. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của công tác đoàn trong tình hình mới. Công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và luân chuyển cán bộ khi quá tuổi theo Quy chế cán bộ Đoàn còn chưa kịp thời, chính sách cán bộ đoàn còn nhiều hạn chế, bất cập. Nghiên cứu chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách và các hoạt động nâng cao chất lượng cán bộ đoàn chuyên trách là thực sự cần thiết, có ý nghĩa về cả khoa học và thực tiễn.

2. Cơ sở khoa học về chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách và các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách

Theo Luật cán bộ, công chức (2008), cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương, ở Tỉnh, Thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Theo Luật Thanh niên (2020), cán bộ Đoàn là những người giữ chức danh bí thư chi đoàn, phó bí thư, bí thư đoàn cấp cơ sở trở lên; Những người làm việc trong các cơ quan chuyên trách của Đoàn và trực tiếp làm công tác Đoàn, Hội, Đội, phong trào thanh thiếu nhi từ cấp huyện và tương đương trở lên; Đoàn thanh niên Công an các cấp; Trợ lý thanh niên, cán

bộ ban thanh niên trong Quân đội nhân dân. Đội ngũ cán bộ Đoàn TNCS Hồ Chí Minh các cấp gồm: cán bộ đoàn chủ chốt, cán bộ đoàn chuyên trách, cán bộ đoàn bán chuyên trách, cán bộ đoàn không chuyên trách, cán bộ đoàn kiêm nhiệm. Trong đó, đội ngũ cán bộ đoàn chủ chốt là những cán bộ đứng đầu, quan trọng nhất, có tác dụng chi phối chính toàn bộ hoạt động của tổ chức đoàn thanh niên ở từng cấp, từ cơ sở đến Trung ương như bí thư đoàn xã, bí thư huyện đoàn, bí thư tỉnh đoàn. Đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách là những người được hưởng lương để chuyên làm công tác đoàn, hội, đội, phong trào thanh thiếu nhi.

Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về chất lượng đội ngũ cán bộ. Tạ Ngọc Hải (2016) khi đề cập đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đã cho rằng: chất lượng đội ngũ cán bộ phản ánh thông qua chất lượng của từng cán bộ, chất lượng của cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu, sự đoàn kết, thống nhất ý chí và hành động của đội ngũ, cơ sở xây dựng và duy trì phát triển mối quan hệ giữa các cấp và trách nhiệm, sự chia sẻ, hỗ trợ của các thành viên trong đội ngũ để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ của tổ chức. Đỗ Ngân Hương (2021) khi nghiên cứu về đội ngũ cán bộ công đoàn, đã đưa ra quan điểm: chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn là chất lượng của từng cán bộ công đoàn và được thể hiện qua phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ năng lực, khả năng hoàn thành nhiệm vụ của mỗi cán bộ công đoàn được kết cấu như một tổng thể toàn diện và đội ngũ cán bộ đủ về số lượng và phù hợp về cơ cấu, đáp ứng được yêu cầu hoạt động theo chức năng của tổ chức công đoàn. Bùi Thị Vân Anh (2014) khi nghiên cứu về "Nâng cao chất lượng cán bộ công chức cơ quan Tỉnh đoàn Quảng Ninh" đã đưa ra hệ thống lý luận cơ bản về cán bộ, công chức và nâng cao chất lượng cán bộ công chức; Đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ công chức cơ quan Tỉnh Đoàn; Đề xuất các giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức đáp ứng với việc sử dụng và phát triển nguồn nhân lực trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả cũng tiếp cận chất lượng đội ngũ cán bộ thông qua chất lượng của từng cán bộ và cơ cấu đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu hoạt động của tổ chức. Tuy nhiên, chất lượng của từng cán bộ đoàn chuyên trách sẽ được nhận diện

thông qua mức độ đáp ứng các tiêu chuẩn cán bộ nói chung, tiêu chuẩn cán bộ đoàn chuyên trách nói riêng và cụ thể hơn là tiêu chuẩn năng lực đáp ứng yêu cầu vị trí công tác của cán bộ đoàn chuyên trách cũng như sự truyền tải năng lực vào kết quả thực hiện công việc. Cơ cấu đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách được đánh giá thông qua cơ cấu về độ tuổi, giới tính, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, trình độ ngoại ngữ, sức khỏe, mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, kết quả thực hiện nhiệm vụ. Chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách được phản ánh thông qua chất lượng từng cán bộ đoàn chuyên trách và cơ cấu đội ngũ cán bộ đoàn hợp lý, tạo nên sức mạnh tổng thể của tổ chức đoàn đáp ứng yêu cầu hoạt động theo chức năng và nhiệm vụ chính trị.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách là nhiệm vụ trọng tâm, vừa cấp bách, vừa thường xuyên, liên tục, lâu dài, có ý nghĩa quyết định tới sự phát triển của tổ chức Đoàn. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách được hiểu là tổng hợp các hoạt động nhằm nâng cao chất lượng của từng cán bộ đoàn chuyên trách đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đồng thời hợp lý hoá về cơ cấu đội ngũ cán bộ

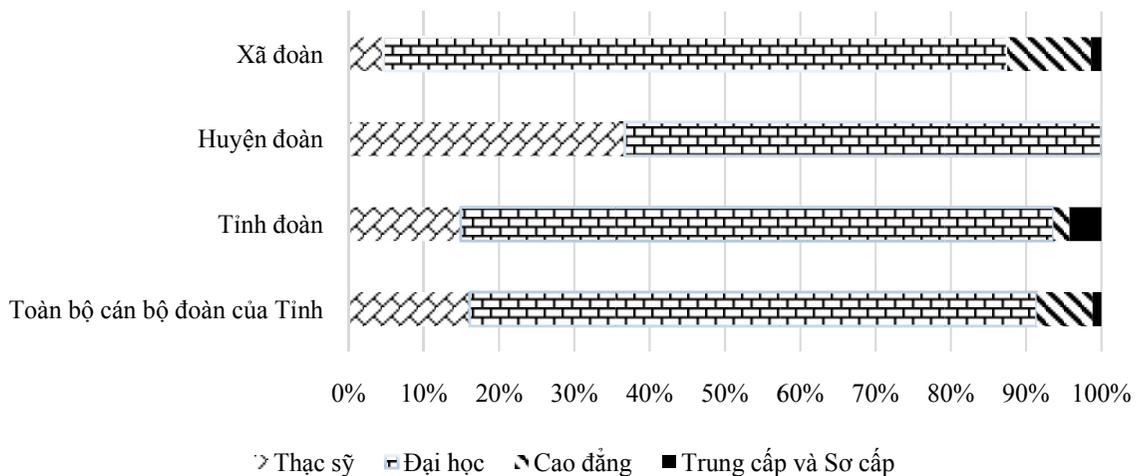
đoàn chuyên trách, đảm bảo lực lượng nòng cốt tạo nên sức mạnh đoàn kết, thống nhất của đội ngũ cán bộ đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tổ chức đoàn. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách cần bắt đầu từ việc xác định nhu cầu về chất lượng đội ngũ, thu hút và tuyển dụng nhân lực có chất lượng làm cán bộ đoàn chuyên trách, sau đó cần có chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đoàn cũng như sử dụng và giữ chân cán bộ đoàn chuyên trách có năng lực để duy trì và phát triển sức mạnh tập thể của tổ chức đoàn.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Chất lượng đội ngũ cán bộ Đoàn chuyên trách tỉnh Phú Thọ

Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh Phú Thọ bao gồm 21 đơn vị huyện, thị, thành Đoàn và Đoàn trực thuộc; 558 Đoàn cơ sở và chi đoàn cơ sở; 4.039 chi đoàn. Hiện nay, tổng số đoàn viên đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh Phú Thọ gồm 84.746 đồng chí. Cán bộ đoàn ở cả 3 cấp Tỉnh đoàn, Huyện đoàn và Xã đoàn là 331 đồng chí, trong đó có 8 đồng chí kiêm nhiệm.

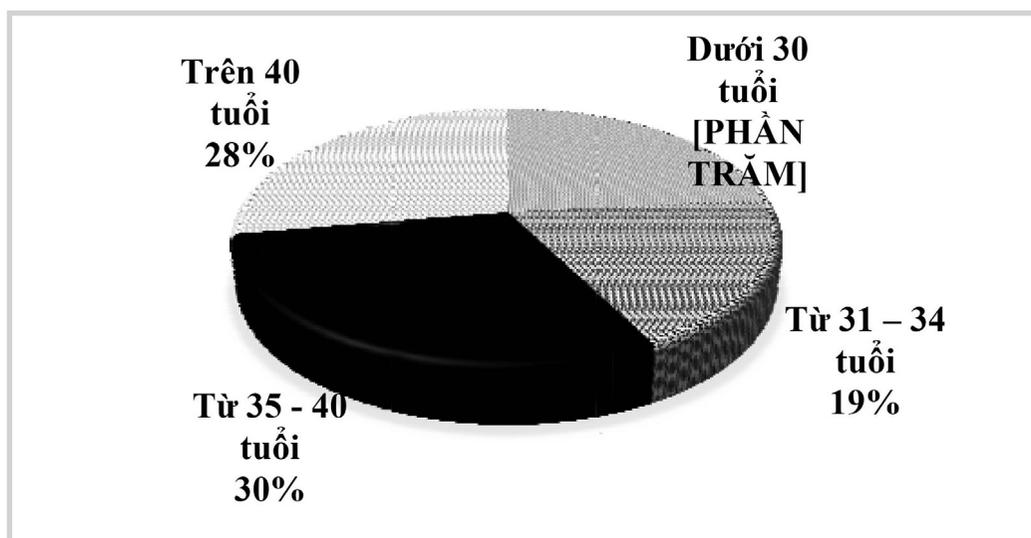
Hình 1. Cơ cấu trình độ chuyên môn của cán bộ đoàn chuyên trách Tỉnh Phú Thọ



Nguồn: Biểu báo cáo số liệu công tác Cán bộ đoàn của Ban Tổ chức – Kiểm tra, Tỉnh đoàn Phú Thọ, ngày 31/6/2021

Cơ quan **Tỉnh đoàn** gồm 05 ban chuyên môn (Ban Tổ chức – Kiểm tra, Ban Phong trào, Ban Tuyên giáo, Ban Thanh thiếu nhi trường học, Văn phòng Tỉnh đoàn) và 01 đơn vị trực thuộc (Trung tâm thanh thiếu nhi Hùng Vương). Tổng số cán bộ Đoàn cấp tỉnh hiện có 47/49 biên chế được Tỉnh ủy giao. Về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ 07 đồng chí; Đại học 37 đồng chí; Cao đẳng 01 đồng chí; Sơ cấp: 02 đồng chí. Về trình độ lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp là 09 đồng chí; Trung cấp là 21 đồng chí.

Hình 2. Cơ cấu độ tuổi cán bộ Tỉnh đoàn Phú Thọ



Nguồn: Biểu báo cáo số liệu công tác Cán bộ đoàn của Ban Tổ chức – Kiểm tra, Tỉnh đoàn Phú Thọ, ngày 31/6/2021

Về độ tuổi: Dưới 30 tuổi có 11 đồng chí (23,4%); Từ 31 đến 34 tuổi có 09 đồng chí (19,1%); Từ 35 đến 40 tuổi có 14 đồng chí (29,8%); Trên 40 tuổi: 13 đồng chí (27,7%). Về giới tính: Nam: 19 đồng chí (chiếm 40,4%); Nữ: 28 đồng chí (chiếm 59,6%). Theo vị trí việc làm: lãnh đạo quản lý: 01 đồng chí Bí thư, 02 đồng chí Phó Bí thư; Lãnh đạo các ban chuyên môn: Trưởng ban chuyên môn và tương đương: 04 đồng chí (Khuyết 01 đồng chí Trưởng Ban Tuyên giáo do 02 đồng chí Phó Ban không đủ tiêu chuẩn về độ tuổi theo quy chế cán bộ Đoàn); Phó ban chuyên môn và tương đương: 08 đồng chí (Trong đó có 06/08 đồng chí không đủ tiêu chuẩn về độ tuổi tham gia Ban chấp hành Tỉnh đoàn). Chuyên viên và tương đương: 32 đồng chí. Tính đến năm 2022 lãnh đạo các ban chuyên môn đủ tiêu chuẩn về độ tuổi để giới thiệu tham gia Ủy viên Ban thường vụ Tỉnh đoàn là 05/12 đồng chí, trong đó có 02 đồng chí đủ tuổi giữ chức vụ đến hết nhiệm kỳ 2022 - 2027.

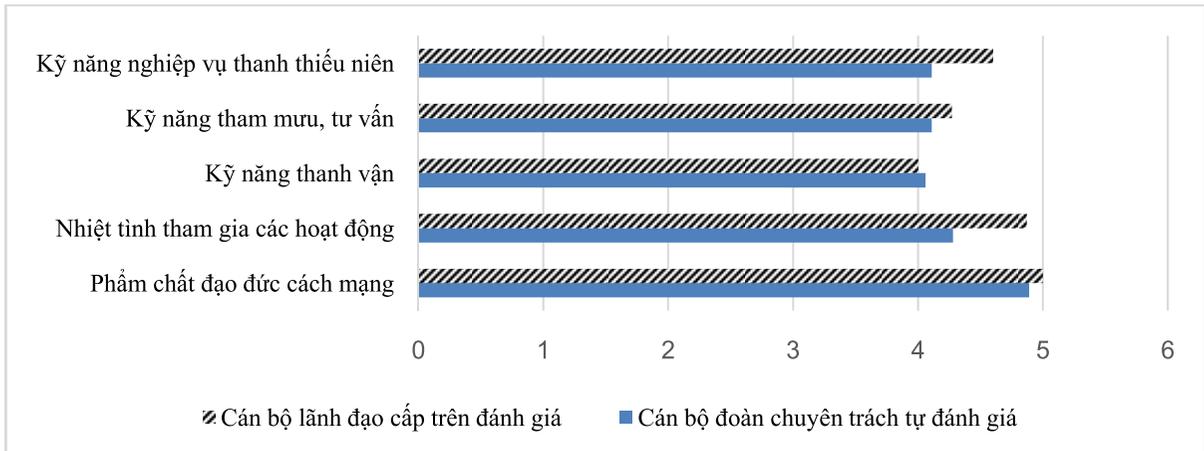
Tổng số cán bộ đoàn **cấp huyện** và tương đương có 68 đồng chí. Số lượng cán bộ chuyên trách là 60 đồng chí, trong đó: số lượng Bí thư là 17 đồng chí, số lượng Phó Bí thư là 16 đồng chí, chuyên viên là 27 đồng chí. Về trình độ chuyên môn: thạc sỹ có 22 đồng chí; Đại học có 38 đồng chí. Về trình độ lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp là 13 đồng chí; Trung cấp

là 43 đồng chí; sơ cấp 04 đồng chí. Về độ tuổi: dưới 30 tuổi có 24 đồng chí, từ 31 đến 34 tuổi: 28 đồng chí, từ 35 đến 40 tuổi: 08 đồng chí. Tổng số cán bộ Đoàn tại 03 đơn vị tương đương cấp huyện là: Đoàn trường Đại học Hùng Vương, Đoàn Trường Đại học Công nghiệp Việt Trì, Đoàn Trường Cao đẳng Y Dược Phú Thọ có 08 cán bộ làm công tác Đoàn kiêm nhiệm.

Cán bộ Đoàn **cấp xã**: tổng số Bí thư đoàn khối xã, phường, thị trấn hiện có 216/225 đồng chí. Về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ có 10 đồng chí; Đại học là 179 có đồng chí; Cao đẳng có 24 đồng chí; Trung cấp có 03 đồng chí. Về độ tuổi: dưới 30 tuổi: 69 đồng chí; Từ 31 đến 34 tuổi có 107 đồng chí; Từ 35 đến 40 tuổi có 40 đồng chí. Về giới tính: Nam: 147 đồng chí (chiếm 68,05%); Nữ: 69 đồng chí (chiếm 31,95%)

Hiện nay toàn tỉnh có 193/225 đơn vị giữ chức danh Bí thư Đoàn độc lập; 23/225 đơn vị kiêm nhiệm chức danh Bí thư Đoàn cấp xã; khuyết 09/225 đơn vị chưa kiện toàn được chức danh Bí thư Đoàn cấp xã (cụ thể 09 đơn vị gồm: Xã Cao Xá, Bản Nguyễn - huyện Lâm Thao, xã An Đạo, Phú Nham - huyện Phù Ninh, xã Thạch Đông - huyện Thanh Thủy, xã Võ Lao, Đông Thành - huyện Thanh Ba, thị trấn Hưng Hóa - huyện Tam Nông, xã Minh Tiến - huyện Đoan Hùng).

Hình 3. Chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách theo mức độ đáp ứng yêu cầu công việc



Nguồn: Nhóm nghiên cứu, Kết quả khảo sát cán bộ đoàn tỉnh Phú Thọ năm 2021

Theo khảo sát đánh giá với cán bộ cơ quan Tỉnh Đoàn, tiêu chí trung thành với mục đích, lý tưởng cách mạng của Đảng, Chấp hành nghiêm chỉnh cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, Nghị quyết, chỉ thị của Đảng pháp luật Nhà nước, và nhiệt tình tham gia các hoạt động của cơ quan được đánh giá cơ bản là rất tốt. Khả năng thuyết phục đoàn viên được đánh giá cơ bản là tốt và khá còn 8,5% là trung bình. Kỹ năng nghiệp vụ được đánh giá tốt chiếm 77%, rất tốt là 17% là khá và 6% là trung bình. Chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách phản ánh vào kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức cuối năm 2020 với 19% cán bộ đoàn chuyên trách hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, 79% cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và 2% cán bộ hoàn thành nhiệm vụ.

Đánh giá chung, chất lượng cán bộ đoàn chuyên trách tỉnh Phú Thọ đáp ứng khá cao yêu cầu tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn cán bộ đoàn, tiêu chuẩn cán bộ đoàn chuyên trách và tiêu chuẩn theo yêu cầu công việc. Tuy nhiên, cơ cấu độ tuổi của đội ngũ cán bộ tỉnh đoàn chuyên trách còn lệch về độ tuổi cao so với nhu cầu năng lực đội ngũ cán bộ đoàn, cơ cấu giới tính lệch về giới tính nữ và nữ trong độ tuổi thai sản nên làm giảm tính cơ động, linh hoạt và sức trẻ của lực lượng cán bộ đoàn chủ chốt. Ngoài ra, thực tế cũng cho thấy trong quá trình tổ chức các hoạt động còn một số cán bộ chưa có nhiều kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng nghiệp vụ chưa sâu, chưa nắm chắc việc tổ chức, tuyên truyền cho đoàn viên hiểu, chưa có khả năng giảng về kỹ năng tổ chức các hoạt động, kỹ năng cắm trại... cho đoàn viên thanh niên. Do đó việc tổ chức các hoạt động chưa thu hút được đông đảo đoàn viên tham gia vào tổ chức Đoàn.

3.2. Các hoạt động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Đoàn chuyên trách tỉnh Phú Thọ (Nguồn: Biểu báo cáo số liệu công tác Cán bộ đoàn của Ban Tổ chức – Kiểm tra, Tỉnh đoàn Phú Thọ, ngày 31/6/2021)

Xác định nhu cầu chất lượng cán bộ đoàn các cấp:

Cấp ủy các cấp của tỉnh Phú Thọ luôn xác định công tác quy hoạch là nội dung trọng yếu, đảm bảo tính kế thừa và phát triển cho đội ngũ cán bộ Đoàn của tỉnh. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo các cơ quan tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy và Ban Thường vụ Tỉnh đoàn thực hiện công tác quy hoạch cán bộ Đoàn các cấp và tổ chức thực hiện đảm bảo theo Hướng dẫn số: 08-HD/TU ngày 27/02/2018 của Tỉnh ủy Phú Thọ về “Hướng dẫn về việc rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2015 – 2020; xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2020 – 2025 và các nhiệm kỳ tiếp theo”.

Cấp tỉnh: Căn cứ kế hoạch, hướng dẫn của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh đoàn hàng năm đã tiến hành quy trình quy hoạch, bổ sung điều chỉnh quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý (Bí thư, Phó Bí thư) Tỉnh đoàn giai đoạn 2015 – 2020, giai đoạn 2020 – 2025 trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy Phú Thọ phê duyệt.

Cấp huyện: Ban Thường vụ Tỉnh đoàn phối hợp với các cấp ủy chỉ đạo ban thường vụ đoàn cấp huyện rà soát cán bộ từ huyện đến cơ sở, căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ để xây dựng, rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ Đoàn của cấp mình quản lý, phê duyệt quy hoạch cán bộ Đoàn đảm bảo đúng quy trình, chặt chẽ. Cán bộ đưa vào diện quy hoạch được đánh giá theo các tiêu chuẩn chức danh, gắn quy hoạch với đào tạo,

bồi dưỡng và sử dụng cán bộ; đồng thời, chủ động phát hiện và đào tạo định hướng đối với những cán bộ trẻ có triển vọng để phát triển.

Thu hút và tuyển dụng nhân lực có chất lượng làm cán bộ Đoàn chuyên trách

Công tác tuyển dụng cán bộ Đoàn được chú trọng, bám sát vào các văn bản của Trung ương Đoàn, Tỉnh ủy và Quy chế cán bộ Đoàn. Cán bộ được tuyển dụng từ nhiều nguồn khác nhau, đảm bảo theo các tiêu chuẩn của người cán bộ đoàn và được bố trí, chủ động tiếp cận nhanh chóng công việc, thực hiện tốt nhiệm vụ chuyên môn nghiệp vụ tại các đơn vị. Số cán bộ Đoàn được tuyển dụng cơ bản đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị được giao và ngày càng phát triển. Việc bố trí sử dụng cán bộ Đoàn ở cấp nào do BTV đoàn cấp đó chủ động báo cáo với cấp ủy cùng cấp phân công phù hợp với năng lực sở trường của cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ phấn đấu, trưởng thành. Kết quả năm 2020, cấp tỉnh tuyển dụng và tiếp nhận 12 đồng chí; Cấp huyện tuyển dụng và tiếp nhận 29 đồng chí. Các đồng chí được tuyển đều đáp ứng các tiêu chuẩn năng lực cán bộ đoàn theo tiêu chuẩn, yêu cầu đề ra.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Đoàn chuyên trách

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Đoàn các cấp được lãnh đạo, chỉ đạo đạt nhiều kết quả quan trọng. Đội ngũ cán bộ Đoàn từ tỉnh tới cơ sở từng bước được chuẩn hóa, cán bộ Đoàn được quan tâm cử đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, tập huấn nghiệp vụ ngày càng tăng. Nhiều cán bộ được rèn luyện, trưởng thành và là nguồn cán bộ cho Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị - xã hội các cấp.

Cấp tỉnh: có 10 đồng chí đi học Cao học; 04 đồng chí đi học Đại học; có 07 đồng chí tham gia học lớp cao cấp lý luận chính trị; 13 đồng chí tham gia học lớp Trung cấp lý luận chính trị.

Cấp huyện: có 61 đồng chí đi học các lớp Cao học, 112 đồng chí tham gia học Đại học, 57 đồng chí được cử tham gia học lớp cao cấp lý luận chính trị; 73 đồng chí tham gia học lớp Trung cấp Lý luận chính trị.

Cấp xã: có 12 đồng chí đi học các lớp Cao học, 105 đồng chí tham gia học Đại học, 113 đồng chí tham gia học lớp Trung cấp Lý luận chính trị.

Về bồi dưỡng nghiệp vụ Đoàn, Hội, Đội: Trong 05 năm qua, đã tổ chức: 03 lớp tập huấn cho đội ngũ cán bộ đoàn khối xã, phường thị trấn, 03 lớp tập huấn cho

đội ngũ cán bộ đoàn khối doanh nghiệp và hành chính sự nghiệp; 05 lớp tập huấn công tác đội cho đội ngũ cán bộ làm công tác thiếu nhi, tổng phụ trách Đội, 05 lớp tập huấn cho đội ngũ cán bộ Đoàn trường học; 05 lớp tập huấn nghiệp vụ công tác Đoàn - Hội - Đội trên địa bàn khu dân cư; 01 lớp tập huấn nghiệp vụ công tác Tổ chức - Kiểm tra; 01 lớp tập huấn về kỹ năng tổ chức Đại hội đoàn cho đội ngũ Bí thư, Phó Bí thư, UBKT cấp huyện; 03 lớp tập huấn báo cáo viên, tuyên truyền viên, cộng tác viên dư luận xã hội, đại diện CLB lý luận trẻ các cấp.

Sử dụng và giữ chân cán bộ Đoàn chuyên trách có năng lực

Cấp tỉnh: Từ năm 2015 - 2020 có 31 đồng chí cán bộ Tỉnh đoàn được luân chuyển sang đơn vị công tác mới tại các cơ quan Đảng, các sở, ban, ngành, đoàn thể của tỉnh. Nhìn chung các đồng chí cán bộ Đoàn khi luân chuyển sang đơn vị mới đã phát huy được năng lực, sở trường của mình trên cương vị công tác mới. Trong đó:

- Đối với các đồng chí thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được luân chuyển, điều động và bổ nhiệm giữ chức danh chủ chốt cấp huyện: 03 đồng chí (01 đồng chí Bí thư, 02 đồng chí Phó Bí thư Tỉnh đoàn)

- Điều động và luân chuyển sang các ban xây dựng Đảng và các đoàn thể là: 13 đồng chí (có 11 đồng chí là lãnh đạo các Ban chuyên môn Tỉnh đoàn, 02 đồng chí là chuyên viên). Có 03/11 đồng chí lãnh đạo các Ban chuyên môn Tỉnh đoàn khi chuyển công tác được giữ chức danh lãnh đạo phòng ban tại đơn vị chuyển đến, 08/11 đồng chí lãnh đạo các Ban chuyên môn Tỉnh đoàn khi chuyển công tác là chuyên viên đơn vị chuyển đến.

- Điều động và luân chuyển sang các đơn vị khác (các sở, ngành cấp tỉnh) là: 15 đồng chí (có 04 đồng chí là lãnh đạo các Ban chuyên môn Tỉnh đoàn, 11 đồng chí là chuyên viên). Có 02/04 đồng chí lãnh đạo các Ban chuyên môn Tỉnh đoàn được giữ chức danh lãnh đạo phòng ban đơn vị chuyển đến, 02/04 đồng chí lãnh đạo các Ban chuyên môn Tỉnh đoàn khi chuyển công tác là chuyên viên đơn vị chuyển đến.

Cấp huyện: có 72 đồng chí được luân chuyển công tác. Việc luân chuyển, điều động các đồng chí cán bộ khi hết tuổi đoàn được bố trí sang các vị trí công tác mới phù hợp với năng lực, sở trường công tác. Trong đó:

- Điều động và luân chuyển sang khối Đảng, đoàn thể là: 40 đồng chí (có 20 đồng chí là Bí thư, Phó Bí thư Đoàn cấp huyện, 20 đồng chí là chuyên viên). Có

20/20 đồng chí là Bí thư, Phó Bí thư Đoàn cấp huyện khi chuyển công tác được giữ chức danh tương đương tại đơn vị chuyển đến, 01 đồng chí là chuyên viên khi chuyển công tác được bổ nhiệm chức lãnh đạo tại đơn vị chuyển đến.

- Điều động và luân chuyển sang các đơn vị khối nhà nước là: 30 đồng chí (có 18 đồng chí là Bí thư, Phó Bí thư Đoàn cấp huyện, 12 đồng chí là chuyên viên). Có 18/18 đồng chí là Bí thư, Phó Bí thư Đoàn cấp huyện khi chuyển công tác được giữ chức danh tương đương tại đơn vị chuyển đến.

Cấp xã: có 193 đồng chí được điều động, luân chuyển công tác, trong đó: Điều động và luân chuyển giữ chức danh chủ chốt cấp xã là: 74 đồng chí. Điều động và luân chuyển là công chức cấp xã là: 105 đồng chí. Điều động và luân chuyển sang các đơn vị khác không thuộc biên chế nhà nước là: 14 đồng chí.

Nhìn chung, tình hình tổ chức, bộ máy, biên chế cơ quan Tỉnh Đoàn tương đối ổn định. Công tác tuyển dụng cán bộ, công chức được thực hiện theo đúng nguyên tắc và quy trình tuyển dụng. Cơ quan Tỉnh Đoàn ra quyết định sau khi có Thông báo của Ban tổ chức Tỉnh ủy về kết quả trúng tuyển kỳ thi công chức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ trong diện quy hoạch được Ban Thường vụ, Đảng ủy, Thủ trưởng cơ quan Tỉnh Đoàn hết sức quan tâm; Bên cạnh việc thực hiện các chỉ tiêu được Ban Thường vụ Tỉnh ủy phân bổ, Tỉnh Đoàn Phú Thọ còn chủ động có cơ chế hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức cơ quan học tập nâng cao trình độ nhằm đáp ứng yêu cầu công việc. Ngoài bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị và quản lý nhà nước, cơ quan còn chú trọng việc bồi dưỡng rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ đoàn hàng năm để tăng cường, nâng cao khả năng giao dịch, nghiên cứu, khai thác và sử dụng phương tiện thông tin, Internet đáp ứng với quá trình hội nhập quốc tế hiện nay.

Đội ngũ cán bộ, công chức cơ quan Tỉnh Đoàn có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu lý tưởng xã hội chủ nghĩa và đường lối đổi mới của Đảng có ý thức độc lập tự chủ. Trong những năm qua cùng với sự phát triển của đất nước số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề của cán bộ, công chức cơ quan Tỉnh Đoàn đã đáp ứng được yêu cầu của tỉnh. Tỉnh đã có nhiều cố gắng, nỗ lực trong việc mở các lớp trung cấp lý luận chính trị và nghiệp vụ thanh vận, lớp tập huấn về

kỹ năng cho cán bộ Đoàn các cấp trong đó có cán bộ cơ quan Tỉnh Đoàn nhằm đáp ứng yêu cầu công tác Đoàn và phong trào thanh thiếu nhi của Tỉnh. Mặt khác do yêu cầu cấp thiết của việc đổi mới nội dung, hình thức trong việc vận động đoàn kết tập hợp thanh niên tham gia vào tổ chức Đoàn, Hội đòi hỏi trình độ, kỹ năng của đội ngũ cán bộ cơ quan Tỉnh Đoàn phải được nâng cao. Ngoài kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, nhiều cán bộ có thêm trình độ về lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học.

Số lượng cán bộ có trình độ sau đại học ngày càng nhiều. Đội ngũ này phần lớn có ý thức rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có phẩm chất đạo đức, ý chí phấn đấu vươn lên và thực sự là lực lượng nòng cốt trong việc tập hợp đoàn kết thanh niên.

Nhận thức được vai trò, vị trí, tầm quan trọng của cán bộ, công chức trong tiến trình đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế, tỉnh đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và sử dụng cán bộ, công chức có trình độ đại học trở lên như: cơ quan Tỉnh Đoàn đã phối hợp với Học viện thanh thiếu niên, Trường chính trị các cấp để mở lớp cho đội ngũ cán bộ Đoàn các cấp nói chung và cán bộ cơ quan Tỉnh Đoàn nói riêng. Hằng năm có rà soát và cử cán bộ đi học nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị cho cán bộ, công chức của cơ quan theo phân bổ của Tỉnh. Các cán bộ, công chức cơ quan Tỉnh Đoàn đi học đều được hưởng chế độ chính sách của tỉnh theo Văn bản số 395/SNV-BTCTU-LT ngày 19/4/2010 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy và Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ về việc “thống nhất quy trình thủ tục thực hiện chế độ cho CBCC đi học cao học, chế độ thu hút cán bộ có trình độ cao về tỉnh công tác”. Tuy kết quả chưa tạo được bước đột phá nhưng đã phản ánh sự quan tâm của tỉnh trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và trọng dụng nhân tài.

Bên cạnh những kết quả đạt được như đã nêu ở trên, công tác tuyển dụng cán bộ, công chức cơ quan Tỉnh Đoàn chủ yếu tuyển dụng từ sinh viên mới ra trường, trong khi đó nguồn lấy cán bộ từ cơ sở lên rất thấp chiếm khoảng 5%, điều này tuy góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ Đoàn có độ tuổi sát với độ tuổi thanh niên và được đào tạo cơ bản; nhưng chưa có kinh nghiệm thực tiễn và cọt cọt cơ sở về kỹ năng, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ cơ quan Tỉnh Đoàn còn hạn chế. Việc tuyển chọn đội ngũ cán bộ có trình độ năng lực, có năng khiếu trong hoạt động thanh niên, tâm huyết với phong trào thanh niên còn khó khăn.

Do quy định về độ tuổi, nhiều cán bộ Đoàn đã luân chuyển sang lĩnh vực công tác mới, đội ngũ cán bộ kế cận cần phải một thời gian để bắt nhịp công việc nên công tác triển khai công việc gặp nhiều khó khăn. Số cán bộ trẻ về công tác tại Cơ quan Tỉnh Đoàn hầu hết chưa qua cơ sở, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, một số đồng chí kỹ năng công tác Đoàn và phong trào thanh niên còn nhiều hạn chế, kỹ năng giao tiếp, ứng xử, kỹ năng nói trước công chúng, kỹ năng tổ chức và thiết kế hoạt động còn chưa được rèn luyện thường xuyên.

Cơ cấu giới trong lãnh đạo Tỉnh Đoàn và lãnh đạo các ban: tỷ lệ cán bộ công chức nữ và nam có sự chênh lệch, tỷ lệ nữ chiếm 59,6% và tỷ lệ nam chiếm 40,4%. Do có sự chênh lệch đó, nên khi cán bộ nữ thực hiện chế độ thai sản, nuôi con nhỏ, đi công tác tại cơ sở dài ngày gặp nhiều khó khăn. Tỉnh chưa có chính sách thu hút cán bộ giỏi tham gia công tác thanh niên nên chưa thực sự tuyển chọn được nhiều người tài.

Tỷ lệ cán bộ, công chức cơ quan Tỉnh Đoàn được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ công tác Đoàn, Hội, Đội chưa thường xuyên, kịp thời, chủ yếu làm việc theo kinh nghiệm, đột phá, do đó ảnh hưởng phần nào đến hiệu quả công việc. Do chưa xây dựng được hệ thống theo dõi sau đào tạo, bồi dưỡng, các tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức sau đào tạo, bồi dưỡng nên mức độ chuyển tải kết quả đào tạo, bồi dưỡng sang chất lượng, năng lực thực tế thực hiện công việc chưa được đo lường một cách cụ thể.

4. Một số khuyến nghị

Với mục tiêu xây dựng, tạo nguồn, đào tạo cán bộ Đoàn từ cấp tỉnh đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ chuyên trách, cán bộ đoàn chủ chốt có đủ phẩm chất, năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, từng bước trẻ hóa đội ngũ cán bộ Đoàn nhằm tạo sự chuyển biến tích cực, toàn diện trong công tác Đoàn và phong trào thanh thiếu nhi, nhóm nghiên cứu đưa ra một số khuyến nghị sau:

Thứ nhất, cần tăng cường bồi dưỡng nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị; phát huy tính nêu gương, tính tiên phong, gương mẫu của đội ngũ cán bộ Đoàn các cấp. Tập trung đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với Đoàn. Đảng định hướng cho Đoàn hoạt động theo lý tưởng, đường lối của Đảng, phát huy tính độc lập, tự quản của Đoàn. Đảng chỉ đạo quán triệt nhận thức đúng về chức năng, vị trí, vai trò của Đoàn thanh niên trong hệ thống chính trị, từng bước thể chế hóa các

chủ trương của Đảng về xây dựng Đoàn trong hệ thống pháp luật, chính sách, chiến lược, kế hoạch của Nhà nước, chương trình hành động của các đoàn thể phối hợp Đoàn thanh niên chăm lo giáo dục thanh niên.

Thứ hai, cần làm tốt hơn công tác quy hoạch không chỉ về nội dung phát triển và chuẩn bị đội ngũ kế cận mà cần phải hoạch định tốt hơn phương án luân chuyển cán bộ. Chuẩn bị phương án luân chuyển và chuẩn bị năng lực cho cán bộ đoàn chuyên trách thuộc nhóm tuổi cao theo các phương án luân chuyển. Cấp ủy và chính quyền các cấp cần quan tâm tới công tác tạo nguồn cán bộ trẻ từ đội ngũ cán bộ Đoàn. Thực hiện công tác quy hoạch cán bộ Đoàn có triển vọng phát triển vào các chức danh lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn của các cơ quan, ban ngành cấp tỉnh, cấp huyện. Cơ cấu độ tuổi cán bộ đoàn chuyên trách chỉ có thể được đảm bảo nếu các phương án luân chuyển cán bộ đảo bảm tính khả thi trước khi đề cập đến giải pháp thu hút cán bộ trẻ có chất lượng tiếp tục tham gia vào đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách.

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Đoàn chuyên trách không chỉ bám sát tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh mà cần bám sát yêu cầu năng lực đáp ứng thực tiễn công việc trong tình hình mới gắn với đặc thù công tác đoàn của địa phương. Cán bộ Đoàn được ưu tiên học tập để nâng cao trình độ lý luận chính trị, và chuyên môn nghiệp vụ. Đội ngũ cán bộ Đoàn chuyên trách từ cấp tỉnh đến cấp xã ngoài việc được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ cần được đào tạo bồi dưỡng thêm tại Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam. Các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cần được thực hiện theo cách mới hơn, linh hoạt hơn, phù hợp hơn gắn với thực tiễn đặc thù công tác đoàn thông qua trao đổi, giao lưu, chia sẻ và trao đổi cán bộ trong các hoạt động đoàn giữa các xã, các huyện, giữa các cấp. Tăng cường thực hiện đào tạo cán bộ qua thực tế tại cơ sở.

Thứ tư, đối với công tác bố trí, sử dụng, luân chuyển và đánh giá, xếp loại cán bộ: Các phương án luân chuyển cán bộ cần được thực hiện hiệu quả hơn để vừa đảm bảo mở rộng diện hiểu biết, năng lực làm việc cho cán bộ vừa không gây khó khăn, cản trở cho cuộc sống. Theo phương án quy hoạch và luân chuyển cán bộ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy hàng năm căn cứ vào đề xuất của Ban Thường vụ Tỉnh đoàn phối hợp với Sở Nội vụ và các sở, ban, ngành, đoàn thể tiếp nhận kịp thời cán bộ hết tuổi công tác Đoàn sang làm việc ở vị trí tương đương thay

cho việc tuyển dụng mới ở các cơ quan, đơn vị. Ngoài việc thực hiện công tác đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, công chức cuối năm, cơ quan Tỉnh Đoàn cần xây dựng cơ chế quản lý đánh giá kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức. Trong phạm vi thẩm quyền, và sự chủ động trong quản lý, cơ quan Tỉnh Đoàn cần triển khai các hoạt động cụ thể để thực hiện thống nhất cơ chế tạo nguồn, tuyển chọn, sử dụng cán bộ, công chức trên cơ sở tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh chuyên môn, bản mô tả vị trí việc làm, khung năng lực chi tiết cho các vị trí việc làm sử dụng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách. Đồng thời, cần thực hiện đúng quy định và đúng thực chất việc đánh giá cán bộ, công chức, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức dựa trên việc thực thi công việc được giao theo quy trình chặt chẽ, minh bạch, rõ ràng. Thực hiện nghiêm chế độ thưởng, phạt đối với cán bộ, công chức, làm cho cán bộ, công chức luôn luôn được sàng lọc, được bổ sung, điều tiết giữa “đầu vào” và “đầu ra”, tạo sự cân đối trong đội ngũ cán bộ, công chức. Thực hiện việc luân chuyển cán bộ, công chức ở một số ban chuyên môn, và Trường Huấn luyện cán bộ Đoàn, Đội tình để thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo quy hoạch để cán bộ được rèn luyện. Xây dựng đạo đức công vụ và kỷ luật công vụ, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp gắn với việc công khai hóa quy trình giải quyết công việc nhằm nâng cao trách nhiệm công tác, phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ. Có chế độ

thường xuyên kiểm tra cán bộ, công chức thực hiện nghiêm túc các quy chế cơ quan Tỉnh Đoàn. Thực hiện đúng các chuẩn mực xử sự của cán bộ, công chức làm việc ở cơ quan Tỉnh Đoàn khi thực hiện nhiệm vụ, trong giao tiếp và trong quan hệ xã hội, nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức trong công tác phòng, chống tham nhũng.

Thứ năm, tích cực tham mưu cho các cấp trong tạo nguồn kinh phí hoạt động cũng như cải thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ Đoàn nhằm tạo điều kiện thuận lợi trong thực hiện công việc, tạo động lực làm việc và giữ chân cán bộ đoàn chuyên trách có chất lượng. Tỉnh đoàn cần tiếp tục nghiên cứu và đề xuất các chế độ, kinh phí hỗ trợ hoạt động cho chi đoàn khu dân cư, Bí thư chi đoàn khu dân cư, kể cả chính sách hỗ trợ đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, khu dân cư.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn cần phải được tiến hành một cách đồng bộ giữa các cơ quan, ban ngành có liên quan. Các hoạt động này phải được quan tâm và thúc đẩy một cách thường xuyên, liên tục, có trọng điểm. Cần phải lấy đào tạo, bồi dưỡng là nền tảng nâng cao chất lượng của từng cán bộ. Nhưng cũng phải coi sử dụng đội ngũ cán bộ, tạo môi trường để đội ngũ cán bộ phát huy năng lực, tôi luyện kỹ năng và bản lĩnh, liên kết và phát huy sức mạnh tập thể cũng là yếu tố quan trọng góp phần duy trì và cải thiện chất lượng đội ngũ cán bộ đoàn chuyên trách.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2017), *Điều lệ Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh*.
2. Đỗ Ngân Hương (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn tại các công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Giáo dục Việt Nam*, LATS Đại học Công đoàn.
3. Đoàn Phú Hưng (2018), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Đồng Bằng Sông Cửu Long hiện nay theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, LATS Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
4. Hoàng Xuân Tùng (2021), *Báo cáo kết quả khảo sát cán bộ đoàn chuyên trách tỉnh Phú Thọ*.
5. Quốc hội khoá 12 (2008), *Luật Cán bộ, công chức*
6. Quốc hội khoá 14 (2019), *Luật sửa đổi, bổ sung một số*

điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức

7. Quốc hội khoá 14 (2020), *Luật Thanh niên*
8. Tạ Ngọc Hải (2016), *Bản về tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ, công chức và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức*, Thông tin Cải cách nền hành chính nhà nước tháng 1/2016.
9. Tỉnh đoàn Phú Thọ (2021), *Báo cáo thống kê cán bộ đoàn chuyên trách*.
10. Tỉnh đoàn Phú Thọ (2020), *Báo cáo đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức cuối năm*.
11. Tỉnh đoàn Phú Thọ (2021), *Biểu báo cáo số liệu công tác Cán bộ đoàn*.
12. Tỉnh đoàn Phú Thọ (2021), *Dữ liệu hệ thống quản lý số liệu công tác xây dựng Đoàn (qldoanvien.vn)*.

KINH NGHIỆM THỰC HIỆN QUYỀN AN SINH XÃ HỘI CỦA NGƯỜI DÂN THÔNG QUA HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI PHILIPPINES

TS. Nguyễn Trung Hải

Trường Đại học Lao động – Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

TS. Nguyễn Thu Hà

Bệnh viện Nhi Trung ương

thuha32005@yahoo.com

TS. Mai Linh

Trường Đại học Khoa học Xã hội và

Nhân văn, Hà Nội

mailinh232000@yahoo.co.uk

Tóm tắt: Là một quốc gia nằm ở khu vực Đông Nam Á với tổng dân số lên tới trên 100 triệu người, việc bảo đảm quyền an sinh xã hội (ASXH) cho người dân do vậy luôn là chủ đề mang tính thời sự tại quốc đảo Philippines. Thực tế nhờ có nền công tác xã hội (CTXH) phát triển dựa trên việc tiếp thu tri thức của các quốc gia phát triển khác, đội ngũ nhân viên CTXH tại Philippines thường xuyên thực hiện đa dạng các biện pháp can thiệp trợ giúp người dân thông qua các hoạt động vận động, tư vấn, kết nối, biện hộ chính sách ... Do vậy, bài viết đi vào tổng quan hệ thống ASXH, cách thức đảm bảo quyền ASXH thông qua hoạt động công tác xã hội (CTXH) tại quốc gia này. Trên cơ sở đó, bài viết rút ra 6 bài học tham khảo về cách tiếp cận thực hiện quyền ASXH; 02 bài học tham khảo về quá trình phát triển, cách thức tổ chức, mô hình quản lý việc thực hiện quyền ASXH; và 03 bài học tham khảo về công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực thực hiện quyền ASXH của người dân thông qua hoạt động CTXH.

Từ khóa: An sinh xã hội, công tác xã hội.

Abstract: As a country located in Southeast Asia with a total population of over 100 million people, ensuring social protection rights for its people is therefore always an update topic in the island nation of the Philippines. In fact, thanks to a developed social work based on absorbing the knowledge of other developed countries, social worker in the Philippines regularly implement a variety of interventions to help people through activities: advocacy, advice, connection, policy advocacy... Therefore, the article goes into an overview of the social protection system, how to ensure social protection rights through social work activities in this country. . On that basis, the article draws 6 reference lessons on how to approach the implementation of social protection rights; 02 reference lessons on the development process, organization, management model for the implementation of social protection rights; and 03 reference lessons on training and human resource development to exercise people's social protection rights through social work activities.

Keywords: Social protection, social work.

Mã bài báo: JHS-8

Ngày nhận bài sửa: 27/11/2021

Ngày nhận bài: 30/10/2021

Ngày duyệt đăng: 02/12/2021

Ngày nhận phản biện: 12/11/2021

1. Đặt vấn đề

Đảm bảo quyền ASXH cho người dân luôn là chủ đề mang tính thời sự và mỗi quốc gia đều có những cách thức thực hiện linh hoạt, đa dạng, khác nhau. Tiêu biểu như trường hợp của Philippine, một quốc gia ở khu vực Đông Nam Á.

Với nền CTXH phát triển từ sớm, nhờ tiếp thu mô hình can thiệp của các quốc gia phát triển, nhất là của Mỹ, Philippine đã tạo ra những dấu ấn sâu sắc phát huy vai trò của nhân viên CTXH trong đảm bảo quyền ASXH của người dân.

Chẳng hạn, trong những hoạt động can thiệp trợ giúp người dân tiếp cận dịch vụ y tế, nhân viên CTXH tư vấn về quyền chăm sóc sức khỏe được ghi nhận trong luật bảo hiểm bệnh tật quốc gia. Tương tự, trong những hoạt động hỗ trợ tiếp cận giáo dục cho trẻ em nghèo, nhân viên CTXH vận động, thuyết phục hộ gia đình tiếp tục cho con đến trường, biện hộ với nhà trường, chính quyền địa phương về quyền đi học, quyền miễn, giảm học phí của trẻ, vận động các nhà hảo tâm, các quỹ giáo dục cung cấp học bổng, gặp gỡ, tiếp xúc với nhóm trẻ bỏ học sớm, với nhóm có nguy cơ bỏ học cao để tư vấn lợi ích của việc đi học. Song song với đó, nhân viên CTXH hướng tới can thiệp hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình, như kết nối vay vốn tín dụng ưu đãi, kết nối với các cơ sở đào tạo nghề nâng cao trình độ, đến các doanh nghiệp để được tuyển dụng hay duy trì liên lạc thường xuyên với chính quyền địa phương để cùng nhau tìm ra các biện pháp hỗ trợ người dân thụ hưởng quyền ASXH.

Trong bối cảnh phát triển hòa nhập hiện nay thì sự lan tỏa, tiếp thu và chia sẻ giá trị nghề CTXH đang trở thành xu hướng nhận được sự ủng hộ rộng rãi tại các quốc gia trên thế giới. Do vậy, nghiên cứu **“kinh nghiệm thực hiện quyền an sinh xã hội của người dân thông qua hoạt động công tác xã hội tại Philippines”** có ý nghĩa thiết thực, cho phép rút ra những bài học kinh nghiệm có giá trị ứng dụng tại Việt Nam.

2. Nội dung nghiên cứu

Giới thiệu sơ lược về Philippines và quyền ASXH của người dân

Philippines là một quốc gia nằm ở khu vực Đông Nam Á, được hợp thành từ 7.107 hòn đảo, trong đó có 3 vùng địa lý chính là Luzon, Visayas và Mindanao. Mặc dù số đảo này dàn trải trên 800.000 km², nhưng diện tích đất lục địa thực tế của Philippines chỉ rộng khoảng 300.000 km² (Commission Européenne – Philippines, 2013) [7].

Về mặt dân số, Philippines là một quốc gia có dân

số trẻ, những người thuộc độ tuổi từ 25 đến 64 ở quốc gia này chiếm tới 65% tổng dân số. Với mức tăng dân số trung bình là 1,84%/năm, tổng dân số của Philippines lên tới 102 triệu người vào năm 2017, do vậy, Philippines tiếp tục là nước có số dân đông đứng hàng thứ 12 trên thế giới và hàng thứ 2 tại khu vực Đông Nam Á. Nền kinh tế của Philippines cũng năng động, tỷ lệ đóng góp của khu vực dịch vụ chiếm tới 57,7%, khu vực công nghiệp chiếm 33,8% và khu vực nông nghiệp chỉ chiếm 8,7% còn lại (CCI France – Philippines, 2017) [6].

Mặc dù đạt được những thành tựu nhất định về kinh tế trong giai đoạn vừa qua nhưng Philippines vẫn được xếp vào nhóm các quốc gia có mức thu nhập trung bình thấp, tình trạng phân hóa giàu – nghèo diễn ra ngày càng sâu sắc, số người nghèo lên tới 30 triệu người, trong đó, nhiều người chưa từng thụ hưởng quyền ASXH, dù rằng các quyền này được cụ thể hóa trong hệ thống ASXH, bao gồm 5 trụ cột được đánh số từ 0 đến 4 (Commission Européenne – Philippines, 2013) [7]:

Trụ cột 0 bao gồm các hỗ trợ xã hội, các chương trình giảm nghèo của chính phủ (phúc lợi xã hội, y tế và việc làm);

Trụ cột 1 bao gồm các chương trình hưu trí của hệ thống ASXH dành cho công nhân làm việc trong khu vực tư nhân, của Hệ thống Bảo hiểm việc làm của Chính phủ dành cho công nhân làm việc trong khu vực công và của hệ thống Hưu trí lợi ích của lực lượng vũ trang dành cho quân đội; Các chương trình bảo hiểm tai nạn lao động của Ủy ban Bồi thường việc làm (ECC); hệ thống Phúc lợi xã hội dành cho người lao động ở nước ngoài gặp rủi ro phải hồi hương;

Trụ cột 2 bao gồm các chương trình tiết kiệm bắt buộc thuộc Quỹ hỗ trợ phát triển nhà (hay còn gọi là Quỹ Pag-IBIG), các chương trình tiết kiệm bắt buộc thuộc hệ thống Hưu trí lợi ích dành cho lực lượng vũ trang, bảo hiểm nhân thọ thuộc Hệ thống Bảo hiểm việc làm của Chính phủ và bảo hiểm nhân thọ dành cho người lao động ở nước ngoài;

Trụ cột 3 bao gồm: các chương trình chi trả thuộc quỹ hưu trí/các khoản trợ cấp của các tập đoàn kinh tế tư nhân, của quỹ tài chính công và của các tập đoàn kinh tế tự chủ; các chương trình chi trả của quỹ tương hỗ thuộc hệ thống Bảo hiểm dịch vụ của Chính phủ;

Trụ cột 4 bao gồm bảo hiểm hưu trí, trợ cấp bảo hiểm và các nhu cầu thiết yếu, các chương trình hỗ trợ khấu trừ thuế cá nhân và các chương trình bảo hiểm y tế dựa vào cộng đồng.

Các thể chế tham gia thực hiện, quản lý các hoạt

động ASXH của Philippines gồm 8 chủ thể lớn (Aniceto C. Orbeta Jr., 2011) [3], đó là:

Hệ thống Bảo hiểm việc làm của Chính phủ (GSIS);

Hệ thống Trợ giúp xã hội (SSS);

Ủy ban đền bù dành cho nhân viên (ECC);

Tập đoàn Bảo hiểm Y tế Philippine (PHIC) hoặc PhilHealth;

Quỹ tương hỗ phát triển nhà (HDMF) hoặc Pag-IBIG;

Hệ thống hưu trí và lợi ích dành cho lực lượng vũ

trang (AFP-RSBS);

Cơ quan Phúc lợi dành cho Người lao động ở Nước ngoài (OWWA); và

Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân hoạt động theo hình thức tự nguyện.

Căn cứ chức năng của các thể chế ASXH nêu trên, cũng như các quyền ASXH mà người dân được hưởng, Aniceto C. và Orbeta Jr. đã phân loại quyền ASXH xã hội của người dân Philippines và các tổ chức đảm bảo thực hiện dưới đây (Aniceto C. Orbeta Jr., 2011) [3]:

Bảng 1: Quyền ASXH của người dân Philippines và thể chế thực hiện

Quyền ASXH	Người thụ hưởng và thể chế đảm bảo thực hiện				
	Người lao động trong khu vực chính thức				Người thất nghiệp; Phụ nữ nội trợ; Trẻ em phụ thuộc
	Chính phủ		Tư nhân (hộ gia đình)	Người lao động làm việc ở nước ngoài	
	Dân sự	Quân sự			
Quyền hưởng trợ cấp tuổi già và hưu trí	GSIS	AFP-RSBS	SSS		
Quyền hưởng chế độ mai táng phí và trợ cấp thân nhân	GSIS, ECC, HDMF	AFP-RSBS	SSS, ECC	OWWA	
Quyền hưởng chế độ trợ cấp khuyết tật	GSIS, ECC,		SSS, ECC	OWWA	
Quyền hưởng chế độ hỗ trợ khi chuyển việc, thất nghiệp	GSIS	AFP-RSBS			
Quyền tiếp cận dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe	Tập đoàn Bảo hiểm Y tế Philippine	Tập đoàn Bảo hiểm Y tế Philippine	Tập đoàn Bảo hiểm Y tế Philippine	Tập đoàn Bảo hiểm Y tế Philippine, OWWA	Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân (tự nguyện)
Quyền tham gia và hưởng thụ chế độ bảo hiểm nhân thọ	GSIS (bắt buộc cộng với tùy chọn), Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân (tự nguyện)	Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân (tự nguyện)	Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân (tự nguyện)	OWWA, Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân (tự nguyện)	Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân (tự nguyện)
Quyền hưởng trợ cấp từ quỹ tương hỗ/quỹ tiết kiệm	GSIS (bắt buộc cộng với tùy chọn), Doanh nghiệp bảo hiểm tư nhân (tự nguyện); HDMF	AFPRSBS, HDMF	HDMF, dựa theo từng tổ chức	HDMF	HDMF (tự nguyện)
Quyền tiếp cận các chương trình cho vay ưu đãi	GSIS (lương, cứu trợ khẩn cấp, chính sách, nhà ở), HDMF		GSIS (lương, cứu trợ khẩn cấp, nhà ở), HDMF	OWWA	

Các tổ chức nêu trên trợ giúp cho nhiều người dân nước này thụ hưởng quyền ASXH, nhờ vậy, các chế độ trợ cấp, phụ cấp thuộc quyền ASXH dành cho người lao động, thân nhân và các đối tượng bảo trợ xã hội khác có độ bao phủ lên tới gần 10 triệu người, trong đó, số người từ 60 tuổi trở lên chiếm khoảng 55% (Aniceto C. Orbeta Jr., 2011) [3].

Tuy nhiên, còn nhiều người dân Philippines, bao gồm cả những người sống trong hoàn cảnh khó khăn, chưa thể tiếp cận và thụ hưởng các quyền ASXH theo luật định, nhất là các quyền liên quan dịch vụ xã hội cơ bản về y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, điện sinh hoạt (Jeremy Price, 2014) [12].

Trong lĩnh vực y tế, số người dân Philippines, nhất là người nghèo có tỷ lệ tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe là rất thấp, trung bình 8/10 người chưa từng được hưởng chế độ này dù bản thân mắc bệnh hiểm nghèo, đau ốm cần điều trị dài ngày, trung bình 6/10 người chết mà chưa từng gặp bác sỹ (Putrajaya, 2009) [13].

Tương tự, trong lĩnh vực giáo dục, việc làm, số người nghèo thất học, bỏ học sớm tăng cao do thiếu hệ thống giáo dục miễn phí, tỷ lệ thất nghiệp lớn. Nhiều trẻ em (khoảng 10 triệu), người cao tuổi, người tàn tật bị mất nguồn chăm sóc, bị lạm dụng tình dục hoặc bóc lột sức lao động... (Aguila, 2017) [1].

Thực tế này đòi hỏi Chính phủ Philippines triển khai các biện pháp cần thiết hỗ trợ người dân, nhất là nhóm yếu thế tiếp cận và thụ hưởng các quyền ASXH thông qua các hoạt động CTXH (Aguila, 2017; Natalie Van Gijssel, 2016) [1, 10].

Hoạt động CTXH đảm bảo quyền ASXH của người dân Philippines

Sau khoảng 300 năm là thuộc địa của Tây Ban Nha, đến năm 1898, Philippines trở thành quốc gia nằm dưới quyền quản lý của Mỹ. Giai đoạn lịch sử này tạo cho Philippines cơ hội tiếp cận các hoạt động CTXH từ sớm, nhất là mô hình hoạt động của Mỹ. Lúc đầu, hoạt động CTXH đảm bảo quyền ASXH của người dân chủ yếu mang bản chất hỗ trợ từ thiện dành cho người nghèo, sau đó, mở rộng sang chăm sóc, bảo vệ sức khỏe và hỗ trợ giáo dục (Almanzor, A., 1966; Yu, N., 2006) [2, 14]. Khi đó, hoạt động từ thiện thường được thực hiện bằng tinh thần đạo đức. Những hoạt động như vậy trở thành quy phạm, phù hợp với quan điểm được xã hội thừa nhận, đồng thời, những hành

vi lạm dụng hoàn cảnh sống khó khăn của cá nhân để tuyên truyền cho ý nghĩa từ thiện thường bị ngăn cản, thậm chí bị xử phạt. Khi đó, hoạt động CTXH của Philippines là để hướng tới bảo vệ quyền con người bằng các biện pháp “trợ giúp cho những người đang gặp vấn đề trong cuộc sống hàng ngày, đang sống trong cảnh nghèo đói” (Hugman, R., 2010; Jem Price, 2013) [9, 11].

Hiện nay, hoạt động CTXH của Philippines được thực hiện theo luật R.A N^o 10847 ban hành năm 2016 (gọi là Luật nhân viên CTXH). Luật này quy định nhân viên CTXH thực hiện quyền ASXH của người dân là những công dân Philippines, có tuổi đời từ 18 trở lên, có sức khỏe tốt, tinh thần đạo đức lành mạnh, có bằng cử nhân CTXH hoặc cao hơn do các cơ quan có thẩm quyền cấp hoặc công nhận theo luật R.A.N^o 2260. Những người này cũng cần trải qua giai đoạn đào tạo thực hành với thời lượng tối thiểu là 1000 giờ tại một đơn vị CTXH dưới sự giám sát trực tiếp của một nhân viên CTXH chuyên nghiệp. Nhân viên CTXH quốc tế đến hỗ trợ người dân Philippines thực hiện quyền ASXH cần đăng ký làm việc tại một cơ quan, tổ chức đơn vị cụ thể được pháp luật thừa nhận. Những người này cần đảm bảo có tinh thần đạo đức tốt, được đào tạo đúng chuyên ngành và được quốc gia của người đó công nhận bằng cấp, chứng chỉ theo Luật R.A.N^o 10847.

Các lĩnh vực tác nghiệp CTXH tại Philippines bao gồm hỗ trợ trẻ em và trợ cấp gia đình nghèo, hỗ trợ chăm sóc người cao tuổi, người khuyết tật, người có vấn đề về sức khỏe tâm thần, trong đó ưu tiên hơn vào việc hỗ trợ người dân nâng cao năng lực giảm nghèo và các vấn đề xã hội cấp bách (thiên tai, xung đột, áp bức, phân biệt đối xử...) (Aguila, 2017) [1].

Để hỗ trợ người dân tiếp cận các dịch vụ y tế, nhân viên CTXH tư vấn giúp họ hiểu về quyền chăm sóc sức khỏe được ghi nhận trong luật bảo hiểm bệnh tật quốc gia ban hành năm 2013, theo đó, mọi công dân nước này đều thuộc diện bao phủ của hệ thống y tế. Tuy nhiên, nhiều người dân Philippines không có tiền chi trả chi phí điều trị, nhất là người nghèo, do vậy, nhân viên CTXH tìm cách kết nối họ với các tổ chức xã hội dân sự với mục đích tìm kiếm nguồn lực tài chính hỗ trợ viện phí, vận động, thuyết phục, giải thích lợi ích để người dân tham gia vào quỹ bảo hiểm bệnh tật quốc gia (Philhealth) và được chăm sóc khi có bệnh, đồng thời

vận động, thuyết phục các bệnh viện, nhất là bệnh viện tư nhân miễn, giảm viện phí cho các bệnh nhân nghèo, trong đó, ưu tiên cho những trường hợp cần chăm sóc dài hạn (Natalie Van Gijssel, 2016) [10].

Tương tự, để hỗ trợ người dân, chủ yếu là nhóm nghèo, tiếp cận hệ thống giáo dục, nhân viên CTXH đến từng hộ gia đình có con trong độ tuổi đi học vận động, thuyết phục họ tiếp tục cho con đến trường, biện hộ với nhà trường, chính quyền địa phương về quyền được đi học, được miễn, giảm học phí của trẻ, cũng như vận động các nhà hảo tâm, các quỹ giáo dục cung cấp học bổng giúp trẻ em nghèo đến trường (Anita Leyson, Nicolas and Lolita, 2014) [4].

Hơn thế nữa, nhân viên CTXH còn gặp gỡ, tiếp xúc với nhóm trẻ bỏ học sớm tham gia lao động kiếm sống, với nhóm có nguy cơ bỏ học để tư vấn cho trẻ lợi ích của việc đi học. Mục đích của hoạt động này là để thuyết phục trẻ tiếp tục đến trường. Những trẻ bỏ học vì lý do kinh tế gia đình khó khăn được nhân viên CTXH hỗ trợ thêm bằng các biện pháp cụ thể, chẳng hạn hỗ trợ tạo việc làm bán thời gian, việc làm phù hợp với sức khỏe cho phép trẻ vừa có thể dành thời gian đi học, vừa có thể dành thời gian đến trường. Những công việc được hỗ trợ đó luôn tuân thủ nguyên tắc không ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển thể chất, tinh thần của trẻ (Eric Edmonds and Caroline Theoharides, 2017) [8].

Một trong những biện pháp được nhân viên CTXH ưa chuộng khi tác nghiệp hỗ trợ người nghèo thực hiện quyền ASXH đó là hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình. Hoạt động này được coi là công cụ cơ bản nhất giúp người nghèo nâng cao mức sống, cũng như đạt được một số quyền ASXH cơ bản như tiếp cận giáo dục, chăm sóc y tế. Khi đó, hộ gia đình nghèo được hỗ trợ kết nối với các quỹ tín dụng phát triển kinh tế để vay vốn phát triển sản xuất, đến các cơ sở đào tạo nghề để nâng cao trình độ chuyên môn, đến các doanh nghiệp để được tuyển dụng... Hoạt động hỗ trợ tạo việc làm cho hộ gia đình nghèo được nhân viên CTXH thực hiện tùy theo từng hoàn cảnh, năng lực cụ thể và mỗi gia đình được coi là một mô hình chuyên biệt. Nhân viên CTXH thường xuyên đến gặp gỡ, hỏi chuyện, đánh giá nhu cầu và tiềm năng của hộ, cũng như theo dõi tiến trình phát triển của hộ gia đình sau khi nhận hỗ trợ (Jeremy Price, 2014) [12].

Thực tế, hoạt động CTXH tại Philippines chú

trọng đến việc biện hộ chính sách giúp đỡ người dân tiếp cận và thụ hưởng các quyền ASXH được ghi nhận. Khi làm việc trực tiếp với các cá nhân cần đến sự hỗ trợ chuyên nghiệp, nhân viên CTXH sẽ tiến hành các buổi tư vấn, thực hiện các biện pháp hỗ trợ giáo dục và hỗ trợ nâng cao nhận thức về quyền ASXH của bản thân. Trong những trường hợp cụ thể, nhân viên CTXH có thể can thiệp thành lập một nhóm hỗ trợ cộng đồng, thông qua nhóm này chia sẻ, trợ giúp người dân nâng cao nhận thức, cũng như hỗ trợ thiết lập mạng lưới bảo vệ quyền ASXH cho người dân (gồm những người: bác sỹ, luật sư, nhà giáo, các tổ chức xã hội, các doanh nghiệp...). Ngoài ra, nhân viên CTXH cũng duy trì liên lạc thường xuyên với chính quyền địa phương để cùng nhau tìm ra các biện pháp hỗ trợ người dân thụ hưởng quyền ASXH (Carmel Ligon & cộng sự, 2017) [5].

3. Bài học tham khảo và kết luận

Bài học tham khảo

Nội dung nghiên cứu nêu trên cho thấy hệ thống ASXH của Philippines có nhiều nét tương đồng với hệ thống ASXH ở Việt Nam được ghi nhận tại Nghị quyết số 15 – NQ/TW ban hành ngày 01/6/2012, nhờ chúng được thiết kế dựa trên cơ sở quyền con người, sự phát triển nghề CTXH của Philippines có những dấu ấn tích cực mà Việt Nam có thể tham khảo học hỏi. Thực tiễn đảm bảo quyền ASXH của người dân thông qua hoạt động CTXH của Philippines cho phép rút ra một số bài học kinh nghiệm theo 03 nhóm dưới đây.

Bài học tham khảo về cách tiếp cận thực hiện quyền ASXH của người dân thông qua hoạt động công tác xã hội

Kinh nghiệm tại Philipines cho phép rút ra 6 bài học về cách tiếp cận đảm bảo quyền ASXH của người dân.

Thứ nhất, tiếp cận đảm bảo quyền ASXH của người dân dựa trên quyền.

Philipines thiết kế và ban hành rộng rãi các quy định về quyền ASXH của người dân và khuyến khích nhân viên CTXH tham gia hỗ trợ người dân thực hiện quyền này.

Với cách tiếp cận theo quyền, nhân viên CTXH luôn là những người am hiểu sâu, rộng, hoặc có các mối liên kết am hiểu sâu rộng về các quyền ASXH và có thể huy động được. Từ sự am hiểu này mà hoạt động đảm bảo thực hiện quyền ASXH dành cho người dân của nhân viên CTXH thường đạt kết quả tích cực.

Thứ hai, tiếp cận đảm bảo quyền ASXH của người dân theo trường hợp.

Nhân viên CTXH tại Philippines can thiệp theo hướng tiếp cận dựa vào đối tượng. Điều này có nghĩa, tùy từng đối tượng khác nhau như trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật... mà nhân viên CTXH xác định các biện pháp can thiệp phù hợp. Thực chất, hướng tiếp cận này không tách rời khỏi hướng tiếp cận dựa trên quyền ASXH của người dân, nhưng nó gắn liền với hoàn cảnh cụ thể của từng trường hợp cần trợ giúp. Từ đối tượng cụ thể và những khó khăn cụ thể, nhân viên CTXH xác định các biện pháp can thiệp trợ giúp theo quyền mà cá nhân đó được hưởng trong quy định của hệ thống ASXH.

Thứ ba, tiếp cận đảm bảo quyền ASXH của người dân theo nguyên tắc thúc đẩy công bằng xã hội và bảo vệ quyền con người.

Tại Philippines thì nguyên tắc tiếp cận trên được đề cập trong các văn bản quy phạm pháp luật về CTXH. Theo đó, nhân viên CTXH có trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ giúp đỡ những người có nhu cầu tiếp cận và thụ hưởng các quyền ASXH. Theo đó, đối tượng mà nhân viên CTXH ưu tiên can thiệp là những người yếu thế như người nghèo, trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật thanh niên mới lớn... Các nhóm đối tượng này luôn được nhân viên CTXH cung cấp đầy đủ thông tin về quyền ASXH của bản thân, được tư vấn lựa chọn chế độ phù hợp, đồng thời được phân tích hiểu rõ về những rủi ro có thể xảy ra khiến họ không thể hoặc chưa thể thụ hưởng quyền ASXH.

Thứ tư, tiếp cận đảm bảo quyền ASXH của người dân qua biện pháp “kết nối”.

Theo hướng tiếp cận này, nhân viên CTXH tại Philippines luôn thực hiện biện pháp “Kết nối” người dân gặp khó khăn với các tổ chức chính trị, xã hội, dân sự, với luật sư, bác sĩ, chính quyền địa phương, cũng như với các cơ sở cung cấp dịch vụ xã hội (y tế, giáo dục, nhà ở...), đồng thời, vận động, thuyết phục các tổ chức, cá nhân này can thiệp hỗ trợ người dân thực hiện quyền ASXH.

Thứ năm, tiếp cận đảm bảo quyền ASXH của người dân qua hình thức “Biện hộ”.

Biện hộ là một trong những hướng tiếp cận đảm bảo quyền ASXH cho người dân mà nhân viên CTXH thường sử dụng. Hoạt động này hướng tới các cơ sở cung cấp dịch vụ xã hội cơ bản (bệnh viện, nhà trường,

chính quyền địa phương ...) để bảo vệ quyền ASXH của các nhóm xã hội đặc thù. Trong quá trình biện hộ, nhân viên CTXH luôn đồng hành cùng người dân, hỗ trợ họ thực hiện các thủ tục hành chính thụ hưởng quyền ASXH, ví dụ quyền được đi học, được miễn giảm viện phí...

Thứ sáu, tiếp cận đảm bảo quyền ASXH của người dân qua biện pháp hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình.

Hoạt động hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình được nhân viên CTXH tại Philippines xếp vào vị trí quan trọng trong quá trình can thiệp, trợ giúp, bởi đây là quyền cơ bản của con người. Hoạt động hỗ trợ này được nhân viên CTXH thực hiện bằng cách kết nối hộ nghèo đến các quỹ tín dụng phát triển kinh tế để vay vốn phát triển sản xuất, đến các cơ sở đào tạo nghề để nâng cao trình độ chuyên môn, đến các doanh nghiệp để được tuyển dụng, đến các tiểu thương để tiêu thụ sản phẩm... Thành công từ mô hình hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình giúp cho người dân có khả năng tự thực hiện một số quyền ASXH khác, như: quyền đi học, quyền chăm sóc sức khỏe...

Bài học tham khảo về quá trình phát triển, cách thức tổ chức, mô hình quản lý việc thực hiện quyền ASXH của người dân thông qua hoạt động CTXH chuyên nghiệp, bao gồm:

Một là, bài học kinh nghiệm về lộ trình phát triển từ không chuyên hướng tới chuyên nghiệp.

Trong giai đoạn phát triển ban đầu, Philippines đưa ra quan điểm về sự hướng thiện, về quy điều đạo đức phù hợp với chuẩn mực xã hội làm thước đo đánh giá, cũng như triển khai hoạt động đảm bảo quyền ASXH cho người dân. Sau giai đoạn đầu thích ứng, Philippines ban hành các đạo luật CTXH. Những đạo luật này quy định hành lang pháp lý và tiêu chuẩn mà nhân viên CTXH cần tuân thủ. Đồng thời, Philippines thành lập các đơn vị hành chính thực hiện quyền ASXH của người dân có sự góp mặt của nhân viên CTXH. Thực tiễn này giúp cho hoạt động CTXH của Philippines hướng tới sự chuyên nghiệp.

Hai là, bài học kinh nghiệm về tổ chức mô hình thích ứng linh hoạt.

Philippines thực hiện các biện pháp tổ chức can thiệp đảm bảo quyền ASXH của người dân theo hình thức linh hoạt. Đó có thể là mô hình can thiệp cá nhân, nhóm hoặc cộng đồng mà các biện pháp hỗ trợ được xác định dựa theo từng hoàn cảnh cụ thể. Sự huy động

nguồn lực xã hội vào đảm bảo quyền ASXH của người dân cũng góp phần tạo ra sự linh hoạt của các hoạt động CTXH nơi đây.

Bài học tham khảo về công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực thực hiện quyền ASXH của người dân thông qua hoạt động CTXH, cụ thể:

Thứ nhất, luật định hóa chất lượng đội ngũ nhân viên CTXH đảm bảo quyền ASXH của người dân.

Philippines ban hành các văn bản luật CTXH nhằm quy định nhân viên CTXH cần là những người chuyên nghiệp, được đào tạo bài bản, có thời gian thực hành dưới sự hướng dẫn của nhân viên CTXH chuyên nghiệp, sau đó mới được cấp chứng chỉ hành nghề. Đây là điều kiện tiên quyết đối với các quốc gia có nền CTXH phát triển. Trong khi đó, đây là điểm còn hạn chế ở Việt Nam.

Thứ hai, vận dụng kinh nghiệm quốc tế thông qua các biện pháp kiểm soát nhằm nâng cao năng lực chuyên môn của nhân viên CTXH trong nước.

Philippines luôn ưu tiên và tạo điều kiện thuận lợi cho những người làm nghề CTXH của các quốc gia khác đến làm việc. Những người này được hỗ trợ đăng ký làm việc tại một địa chỉ cụ thể. Sự phối hợp giữa nhân viên CTXH quốc tế giúp nâng cao năng lực chuyên môn của nhân viên CTXH tại Philippines.

Thứ ba, thành lập các trường đào tạo nhân viên CTXH theo các tiêu chuẩn phù hợp.

Philippines chú trọng vào các hoạt động đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo nhân viên CTXH. Theo đó, các trường đào tạo cần xây dựng chương trình đào tạo theo các tiêu chuẩn được ứng dụng tại các quốc gia có nền CTXH phát triển như Mỹ, Anh...

Kết luận

Nhờ được thiết kế dựa trên quyền con người nên hệ thống ASXH của Philippines có nhiều nét tương đồng với Việt Nam thể hiện thông qua Nghị quyết số 15 – NQ/TW ban hành ngày 01/6/2012.

Các hoạt động can thiệp hỗ trợ người dân thực hiện quyền ASXH thông qua hoạt động vận động, tư vấn, kết nối, biện hộ chính sách... cho thấy Philippines có một nền CTXH khá phát triển nhờ tiếp thu tri thức từ các quốc gia phát triển. Điều này cho phép rút ra những bài học kinh nghiệm cụ thể có thể ứng dụng tại Việt Nam, như bài học kinh nghiệm về cách tiếp cận thực hiện quyền ASXH, về quá trình phát triển, cách thức tổ chức, mô hình quản lý việc thực hiện quyền ASXH của người dân thông qua hoạt động CTXH, cũng như về công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực CTXH.

Những kinh nghiệm nêu trên của Philippines có thể trở thành bài học tham khảo giúp Việt Nam xây dựng đội ngũ nhân viên CTXH có năng lực đảm bảo quyền ASXH của người dân phù hợp với bối cảnh thực tiễn của xã hội./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Aguila (2017), Philippines and its big social problems to solve, *Social science Diliman* 22 (3): 66 - 73.
2. Almanzor, A. (1966). The Profession of Social Work in the Philippines: Historical Background. *International Social Work* 9: 27-34.
3. Aniceto C. Orbeta Jr. (2011), *Social Protection in the Philippines: Current State and Challenges*, Philippine Institute for Development Studies.
4. Anita Leyson, Nicolas and Lolita (2014), *Social Work Education in the Philippines*, Social Work Research Institute Asian Center for Welfare in Society.
5. Carmel Ligon, Imelda Dura, Anna-Sofia Olesen Yurtaslan, Johanne Gregersen, Anna Bræmer Warburg, Maya Mynster Christensen, Steffen Jensen (2017), Social work models in addressing state and authority-based violence, *DIGNITY Publication Series on Torture and Organised Violence* No. 14: 1 – 33.
6. CCI France – Philippines (2017), *Les Philippines*, France.
7. Commission Européenne – Philippines (2013), *Document de stratégie*, Philippines.
8. Eric Edmonds and Caroline Theoharides (2017), *Reducing Child Labor in the Philippines*, IPA.
9. Hugman, R. (2010), *Understanding International Social Work: A Critical Analysis*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
10. Natalie Van Gijsel (2016), *L'accès aux soins de santé aux Philippines*, G3W/M3M, Philippines.
11. Jem Price (2013), Professional “imperialism” and resistance: social work in the Philippines, *Trabajo social global* 3 (5): 22 - 35.
12. Jeremy Price (2014), *Social work purpose, motivation and identity: Filipino social workers at home and abroad*, The University of Brighton.
13. Putrajaya (2009), *Health expenditure report*, Philippines.
14. Yu, N. (2006), Ideological roots of Philippine social welfare, *International Social Work* 49: 559-570.

HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI



Lễ nghiệm thu Đề tài khoa học cấp Nhà nước của Trường Đại học Lao động - Xã hội ngày 02/7/2020.



Hội thảo Khoa học quốc gia "Ngành bảo hiểm trong bối cảnh toàn cầu hóa" tổ chức ngày 18/11/2021.



Hội thảo Khoa học quốc gia "Chuyên nghiệp hóa các hoạt động thực hành công tác xã hội" theo hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến ngày 28/4/2021.



Hội thảo Khoa học "Thực thi Bộ luật Lao động 2019 tại doanh nghiệp - Tuyển dụng và hợp đồng lao động" tổ chức ngày 25/11/2021.

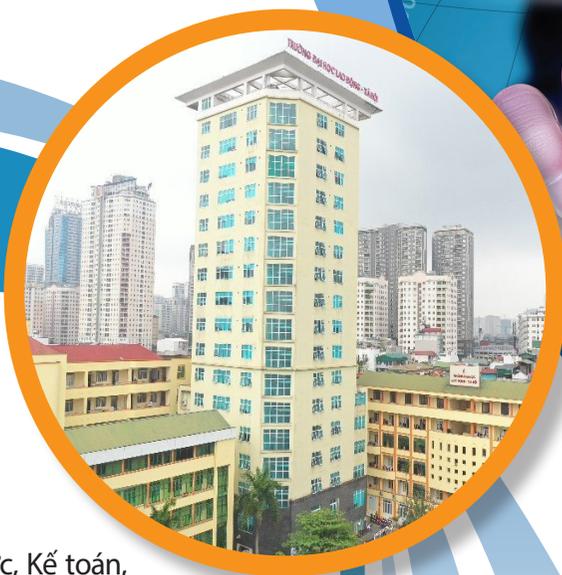


Hội thảo Khoa học quốc gia về "Đào tạo Kế toán - Kiểm toán đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0" ngày 22/10/2019.



Hội thảo khoa học quốc gia "Quản lý nguồn nhân lực xanh - Cơ hội và thách thức đối với doanh nghiệp Việt Nam" ngày 14/10/2021.

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI



ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ:

CỬ NHÂN: ngành Quản trị nhân lực, Kế toán, Công tác xã hội, Bảo hiểm, Quản trị kinh doanh, Luật kinh tế, Tâm lý, Kinh tế, Tài chính - Ngân hàng, Công nghệ thông tin, Kiểm toán, Hệ thống thông tin quản lý.

THẠC SĨ: ngành Quản trị nhân lực, Kế toán, Công tác xã hội, Quản trị kinh doanh, Bảo hiểm.

TIẾN SĨ: ngành Quản trị nhân lực



**CHUYÊN
NGHIỆP**

SÁNG TẠO

HỘI NHẬP

* Trụ sở chính

Địa chỉ: Số 43 đường Trần Duy Hưng, phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy, Thành phố Hà Nội.

ĐT: (024) 35566175, (024) 35568795, (024) 66867405; (024) 66867406

Website: www.uls.edu.vn;

* Cơ sở II tại TP. Hồ Chí Minh

Địa chỉ: Số 1018 Tô Ký, phường Tân Chánh Hiệp, quận 12, Thành phố Hồ Chí Minh

ĐT: (028) 38837801;

Website: www.ldxh.edu.vn.

* Cơ sở Sơn Tây

Địa chỉ: Phố Hữu Nghị, Phường Xuân Khanh, Thị xã Sơn Tây, Hà Nội.

ĐT: (024) 33838443 * Fax: (024) 33838541

Email: info@ulsasontay.edu.vn

Website: www.ulsasontay.edu.vn