



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

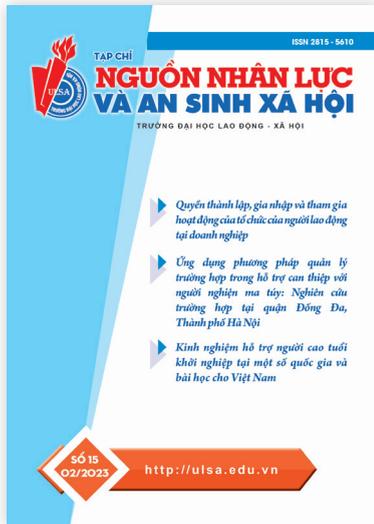
- ▶ *Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*
- ▶ *Ứng dụng phương pháp quản lý trường hợp trong hỗ trợ can thiệp với người nghiện ma túy: Nghiên cứu trường hợp tại quận Đống Đa, Thành phố Hà Nội*
- ▶ *Kinh nghiệm hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp tại một số quốc gia và bài học cho Việt Nam*

SỐ 15
02/2023

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 15 - Tháng 02/2023

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 Hương

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhqt@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 *Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp*
**Nguyễn Thị Minh Hòa, Hà Tuấn Anh,
Vũ Thị Ánh Tuyết, Nguyễn Thị Hằng**
- 11 *Ứng dụng phương pháp quản lý trường hợp trong hỗ trợ can thiệp với người nghiện ma túy: Nghiên cứu trường hợp tại quận Đống Đa, Thành phố Hà Nội*
Tiêu Thị Minh Hương, Đặng Quang Trung
- 18 *Kinh nghiệm hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp tại một số quốc gia và bài học cho Việt Nam*
**Doãn Thị Mai Hương, Nguyễn Trung Hải 76,
Mai Thị Dung**
- 27 *Nhu cầu dịch vụ công tác xã hội của trẻ em tại Làng Trẻ em Birla Hà Nội*
Nguyễn Huyền Linh, Nguyễn Thị Huệ
- 36 *Ứng dụng mô hình ARIMA dự báo cầu lao động ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống ở tỉnh Bình Dương*
Đỗ Thị Hoa Liên, Hoàng Võ Hằng Phương
- 43 *Thách thức từ già hóa dân số đối với chi tiêu y tế ở Việt Nam*
Phạm Đức Trọng, Phạm Đỗ Dũng, Phạm Hải Hưng
- 51 *Thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19*
Đỗ Thị Tươi, Đoàn Thị Yến

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 15 - 02/2023

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *The right to establish, join and participate in activities of internal employee organizations at enterprises*
**Nguyen Thi Minh Hoa, Ha Tuan Anh,
Vu Thi Anh Tuyet, Nguyen Thi Hang**
- 11** *Application of case management method in support interventions for drug addicts: A case study in Dong Da district, Hanoi*
Tieu Thi Minh Huong, Dang Quang Trung
- 18** *Experience of supporting the elderly to startup a business in some countries and lessons for Vietnam*
**Doan Thi Mai Huong, Nguyen Trung Hai 76,
Mai Thi Dung**
- 27** *Needs for social work services of children at Birla Children's Village Hanoi*
Nguyen Huyen Linh, Nguyen Thi Hue
- 36** *Applying ARIMA model to forecast labor demand in the accomodation and food service industry in Binh Duong*
Do Thi Hoa Lien, Hoang Vo Hang Phuong
- 43** *Challenges of population aging for health expenditure in Vietnam*
Pham Duc Trong, Pham Do Dung, Pham Hai Hung
- 51** *Income of sales staff at retail businesses in Hanoi in the context of the Covid-19 pandemic*
Do Thi Tuoi, Doan Thi Yen

QUYỀN THÀNH LẬP, GIA NHẬP VÀ THAM GIA HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

TS. Nguyễn Thị Minh Hòa

Trường Đại học Lao động - Xã hội
nguyenthiminhhoa1212@yahoo.com

ThS. Hà Tuấn Anh

Trường Đại học Kinh tế quốc dân
havietnga03@neu.edu

ThS. Vũ Thị Ánh Tuyết

Trường Đại học Lao động - Xã hội
tuyetvuanh80@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Hằng

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

Tóm tắt: Trước yêu cầu của thực tiễn như tình hình phát triển kinh tế xã hội, hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực, các văn bản pháp luật nói chung và Bộ luật Lao động nói riêng cần phải sửa đổi, bổ sung kịp thời nhằm tương thích với các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), pháp luật lao động của các nước trong ASEAN và thông lệ quốc tế về lao động, quan hệ lao động... Chính vì vậy, mới đây Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 thay thế cho Bộ luật Lao động năm 2012 với nhiều nội dung được sửa đổi, bổ sung. Nội dung về quyền tự do hiệp hội, một trong những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, được nêu trong công ước ILO năm 1948 (ILO, 2011), đã được Nhà nước Việt Nam đưa vào Bộ luật Lao động 2019. Bài viết đi sâu xem xét một nội dung được đánh giá khá tiến bộ, đó là việc cho phép “Thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” và gợi mở một số suy nghĩ về vấn đề này.

Từ khóa: Tổ chức của người lao động, Bộ luật Lao động 2019, tổ chức đại diện người lao động

THE RIGHT TO ESTABLISH, JOIN AND PARTICIPATE IN ACTIVITIES OF INTERNAL EMPLOYEE ORGANIZATIONS AT ENTERPRISES

Abstract: Facing the requirements of socio-economic development, international and regional economic integration, legal documents in general and the Labor Code in particular need to be amended and supplemented in a timely manner to compatible with the Conventions of the International Labor Organization (ILO), the labor laws of ASEAN countries and international practices on labor, industrial relations, etc. Therefore, recently the National Assembly of Vietnam approved the 2019 Labor Code to replace the 2012 Labor Code with many amended and supplemented contents. The content of the freedom of association, one of the basic international labor standards, which stated in the ILO Convention 1948

(ILO, 2011), was included in the 2019 Labor Code by the State of Vietnam. The article is an in-depth look into a quite progressive content, that is the right to establish, join and participate in activities of employee organizations at enterprises” and suggests some thoughts about this matter.

Keywords: Employees’ organization, 2019 Labor Code, Employees’ representative organizations

Mã bài báo: JHS - 92

Ngày nhận sửa bài: 30/12/2022

Ngày nhận bài: 6/12/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 21/12/2022

1. Giới thiệu

Bộ luật Lao động năm 2019 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua tại kỳ họp thứ 8, khóa XIV, ngày 20/11/2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 (Quốc Hội, 2019). Bộ luật này được đánh giá là có nhiều cải tiến và có thể mang lại lợi ích cho các bên (cả người lao động và người sử dụng lao động), theo Chang-Hee Lee - Giám đốc ILO Việt Nam “Bộ luật Lao động mới giúp Việt Nam tăng tốc trên con đường vì việc làm thỏa đáng cho mọi người lao động, cả nam và nữ” (ILO, 2020).

Luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động. Điều này cũng được ghi rõ trong Bộ luật Lao động của Việt Nam hiện nay, cụ thể: “Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động (Điều 1, Bộ luật Lao động 2019).

Trước yêu cầu của thực tiễn như tình hình phát triển kinh tế xã hội, hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực, các văn bản pháp luật nói chung và Bộ luật Lao động nói riêng cần phải sửa đổi, bổ sung kịp thời nhằm tương thích với các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), pháp luật lao động của các nước trong ASEAN và thông lệ quốc tế về lao động, quan hệ lao động... Chính vì vậy, Quốc hội Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2019 thay thế cho Bộ luật Lao động năm 2012 với nhiều nội dung được sửa đổi, bổ sung.

Nội dung về quyền tự do hiệp hội, một trong những tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, được nêu trong công ước ILO năm 1948 (ILO, 2011), đã được Nhà nước Việt Nam đưa vào Bộ luật Lao động 2019. Nội dung này cũng nhận được những cái nhìn đa chiều từ phía dư luận cũng như các học giả. Điều này

vừa gây hiệu ứng tích cực trong lĩnh vực quan hệ lao động nhưng cũng tạo nên những thách thức không nhỏ khi triển khai.

Bài viết đi sâu xem xét một nội dung được đánh giá khá tiến bộ, đó là việc cho phép “Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” và gợi mở một số suy nghĩ về vấn đề này.

2. Luật và xây dựng Bộ luật Lao động ở Việt Nam trong thời kỳ mới

Một cách tổng quát, “Luật pháp” được định nghĩa là một hệ thống các quy tắc ứng xử được thực thi thông qua các thiết chế xã hội (gia đình, giáo dục, chính trị, kinh tế, tôn giáo,...) để điều chỉnh hành vi của cá nhân và cộng đồng (Driberg, 1928 trích trong Hoebel, 1954) và được duy trì thông qua các chế tài “pháp lý” (Hoebel, 1954). Với cách diễn đạt khá rộng này, luật bao gồm cả các quy định chính thống và theo truyền thống, tức chính thức (văn bản luật của Nhà nước) và phi chính thức (luật lệ làng xã, phong tục, tập quán,...). Tuy nhiên, công dân trước tiên phải tuân thủ luật pháp do Nhà nước ban hành, thường được thể hiện dưới dạng văn bản pháp quy, chính thức, thống nhất trên lãnh thổ của quốc gia (mặc dù có những trường hợp luật pháp chính thức trái với luật lệ của cộng đồng, ví dụ bình đẳng giữa nam và nữ) mà về mặt chính thống thì không phải tuân theo những quy ước trái với luật định.

Luật pháp được phân chia theo các ngành (Nhà nước, Dân sự, Hình sự, Tố tụng, Kinh tế, Lao động,...) và được hiểu là một tập hợp các quy tắc do các cơ quan nhà nước tạo ra thông qua cơ quan quyền lực của nhà nước. Pháp luật có các chế tài được nhà nước công nhận và các cơ quan có thẩm quyền của nhà nước thực thi. Đồng thời, pháp luật cũng mang tính giai cấp (biểu hiện lợi ích của giai cấp thống trị) và phản ánh ý chí của nhà nước (Thủy, 2009).

Ở Việt Nam, việc Nhà nước ban hành Bộ luật Lao động cũng như những điều luật khác, trong bối cảnh

rộng lớn hơn, đó là nhằm tương thích và thúc đẩy hơn nữa sự phát triển của nền kinh tế thị trường. Thực hiện chính sách “Đổi mới”, cải cách nền kinh tế theo định hướng thị trường, Đảng Cộng sản Việt Nam đã đưa ra học thuyết “Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa”, nhấn mạnh tính cấp thiết “ổn định luật pháp, có thẩm quyền và bắt buộc” (Gillespie, 2007) trong việc quản lý một xã hội công nghiệp hiện đại, cũng như tăng cường vai trò của nhà nước xã hội chủ nghĩa trong việc quản lý các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội và văn hóa (Thọ, 2007). Theo đó, Bộ luật Lao động mới tuân theo luận điểm của Nhà nước là quản trị xã hội bằng pháp luật và tạo cơ sở để điều chỉnh quan hệ lao động theo nguyên tắc thị trường (Thủy, 2009).

Việc ban hành Bộ luật Lao động đánh dấu sự chuyển dịch từ chế độ lao động xã hội chủ nghĩa trước “Đổi mới”, trong đó chủ thể quản lý (Nhà nước và các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước) và người lao động là công nhân viên chức nhà nước, được Nhà nước cho rằng không có mâu thuẫn lợi ích, sang chế độ lao động thị trường được hiểu là sự khác biệt liên quan đến và có khả năng xung đột giữa lợi ích của người lao động và người quản lý (Do, 2011). Theo đó, Bộ luật Lao động quy định chế độ lao động theo hợp đồng, quy định cả quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động khi ký kết hợp đồng. Bộ luật cũng tạo cơ sở cho các thực tiễn mới trong quan hệ lao động, chẳng hạn như để đạt được thỏa ước thông qua quy định về mức lương tối thiểu ở cấp quốc gia và thương lượng tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động tại nơi làm việc (Quốc hội, 1994, 2002, 2006, 2007, 2012 và 2019).

Trong quá trình soạn thảo Bộ luật Lao động, những thành viên tham gia bao gồm các quan chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), đại diện một số cơ quan Chính phủ... Ngoài ra, còn có sự tham vấn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) liên quan đến việc phê chuẩn các công ước của ILO (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2019; CIRI, 2019). Những công ước này liên quan đến độ tuổi tối thiểu để làm việc, làm việc ban đêm, làm việc dưới lòng đất cho phụ nữ, ngày nghỉ, kiểm tra lao động, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp (ILO, 2016 trích trong Nguyen T.P., 2019). Mới đây nhất, một số nội dung liên quan đến tự do hiệp hội, thương lượng tập thể, phân biệt đối xử, lao động trẻ em, an sinh xã hội, tiền

lương và điều kiện làm việc đã được đưa vào Bộ luật Lao động (Quốc hội, 2019). Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiếp tục được chỉ định chủ trì Ban soạn thảo, sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2019 (Chính phủ, 2018).

3. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng phục vụ cho nghiên cứu bao gồm:

- Phương pháp thống kê: phương pháp thống kê mô tả (mô tả thực trạng) và thống kê so sánh sự thay đổi trong các điều luật của Bộ luật Lao động;

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: phân tích, tổng hợp theo phương pháp SWOT (mạnh, yếu, cơ hội, thách thức) thông qua việc thu thập các thông tin thứ cấp có sẵn;

- Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp: bài viết sử dụng tài liệu thứ cấp của ILO, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam trong thời gian gần đây và các bài viết có liên quan đến các điểm mới được sửa đổi, bổ sung trong Bộ luật Lao động 2019 nói chung và quy định về thành lập tổ chức đại diện cho người lao động trong doanh nghiệp nói riêng. Các thông tin này được sử dụng để phân tích, so sánh, đánh giá;

- Nguồn số liệu được lấy từ: số liệu thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về quan hệ lao động; Báo cáo về triển vọng việc làm của OECD và các công trình nghiên cứu liên quan về Công đoàn và Tổ chức đại diện cho người lao động trong doanh nghiệp.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Một số vấn đề trong quy định đối với Tổ chức đại diện người lao động (Công đoàn và Tổ chức của người lao động).

Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể được quy định trong Công ước ILO về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức, 1948 (số 87) và Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (số 98). Các quyền này được công nhận là quyền cơ bản trong Tuyên bố ILO 1998 về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc (ILO, 2011). Mặc dù nội dung liên quan đến quyền này là việc cho phép “Thành lập, tổ chức và hoạt động của Tổ chức của người lao động” đã được đưa vào Bộ luật Lao động (Khoản 2 Điều 170, Bộ luật Lao động, 2019), tuy nhiên, theo nhận định của ILO, Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ quyền của tổ chức vẫn chưa được Chính phủ Việt Nam chính thức công nhận (ILO, 2021).

Một trong những lý do dẫn đến tình trạng trên, theo suy luận của chúng tôi, là bởi việc cho phép “Thành lập, tổ chức và hoạt động của Tổ chức của người lao động” mới chỉ là một phần trong công ước số 87. Hơn nữa,

những nội dung về quyền này được ghi trong Bộ luật Lao động mới vẫn còn nhiều bất cập, đặc biệt liên quan đến điều kiện thành lập và hoạt động của Tổ chức của người lao động so với Tổ chức Công đoàn.

Bảng 1. Một vài khác biệt giữa Tổ chức của người lao động và Tổ chức Công đoàn

Tiêu chí	Tổ chức của người lao động (1)	Tổ chức Công đoàn (2)	So sánh (1) so với (2)
Bản chất	Tổ chức xã hội đơn thuần (Bảo Yến, 2019)	Tổ chức chính trị - xã hội (Điều 1, Luật Công đoàn năm 2012)	Khác biệt Không tham gia vào chính trị
Đại diện	Đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động (Khoản 3, Điều 170, Bộ luật Lao động năm 2019)		Bình đẳng
Tổ chức	Cấp cơ sở, tại doanh nghiệp (Bộ Luật Lao động 2019)	Các cấp, từ Trung ương tới cơ sở (Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Công đoàn các cấp, các ngành, cấp trên, cơ sở) tại các cơ quan, tổ chức (Luật Công đoàn 2012; Điều 7, Điều lệ Công đoàn Việt Nam)	Khác biệt Vị thế thấp hơn (cả quy mô và cơ cấu)
Điều kiện thành lập	Có số lượng tối thiểu theo quy định của Chính phủ (Khoản 1, Điều 173). Tuy nhiên, số lượng này vẫn chưa được quy định cụ thể (Khoản 2, Điều 173, Bộ luật Lao động 2019). Ban lãnh đạo (Có quy định nhưng chưa hoàn toàn cụ thể)	Từ 5 công đoàn viên trở lên/người lao động có đơn tự nguyện gia nhập, có đủ điều kiện (Điểm a khoản 1 Điều 5 Nghị định số 98/2014/NĐ-CP; Điều 13 Điều lệ Công đoàn Việt Nam). Ban lãnh đạo (Ban chấp hành) (Theo Điều 11 Điều lệ Công đoàn Việt Nam)	Khác biệt Chưa thực sự đủ điều kiện thành lập (phải đợi sau khi Chính phủ ban hành thêm những quy định mới)
Thiết chế đặc thù		Luật Công đoàn Điều lệ công đoàn	Khác biệt Thiếu vắng Luật cụ thể

Nguồn: Bảo Yến (2019). Quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bảo đảm thực hiện các cam kết quốc tế; Nghị định số 98/2014/NĐ-CP; Quốc hội (2019). Bộ luật Lao động 2019; Quốc hội (2012). Luật Công đoàn 2012. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2020). Điều lệ Công đoàn Việt Nam 2020.

Khoản 2 Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Đây là một tổ chức rất mới, độc lập với tổ chức công đoàn cơ sở truyền thống. Bộ Luật Lao động khẳng định cả Công đoàn và các Tổ chức của người lao động khác tại doanh nghiệp đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

Theo các điều được ghi trong Bộ luật Lao động 2019, có thể nhận thấy rằng, một mặt, Tổ chức của người lao động có vị thế thấp kém hơn so với

Tổ chức Công đoàn cơ sở. Mặt khác, quyền thành lập, gia nhập và tham gia vào Tổ chức của người lao động trên danh nghĩa đã được đưa vào Bộ luật, tuy nhiên cho đến nay Tổ chức này trên thực tế vẫn chưa thể thành lập và hoạt động do thiếu vắng các quy định cụ thể. Mặc dù tính đến 31/12/2022, Bộ luật Lao động 2019 đã được thông qua hơn 3 năm (từ ngày 20/11/2019) và có hiệu lực được 2 năm (từ ngày 01/01/2021) (Quốc hội, 2019). Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn được bảo trợ bởi khung pháp lý rõ ràng, cụ thể trong khi Tổ chức của người lao động thì hoàn toàn không có được sự bảo trợ này (tính đến thời điểm hiện tại 12/2022).

Một lần nữa, cần nhấn mạnh rằng, theo tinh thần của Bộ luật Lao động 2019, Tổ chức đại diện cho người lao động ở cơ sở không chỉ là Tổ chức của người lao động mà còn bao gồm cả Tổ chức Công đoàn cơ sở (Khoản 3, Điều 3, Bộ luật Lao động 2019). Điều này có thể gây khó khăn trong việc thực thi các quyền của Tổ chức đại diện người lao động bởi có sự không đồng bộ trong quy định của các văn bản luật. Đơn cử như trong việc thực thi quyền thương lượng tập thể:

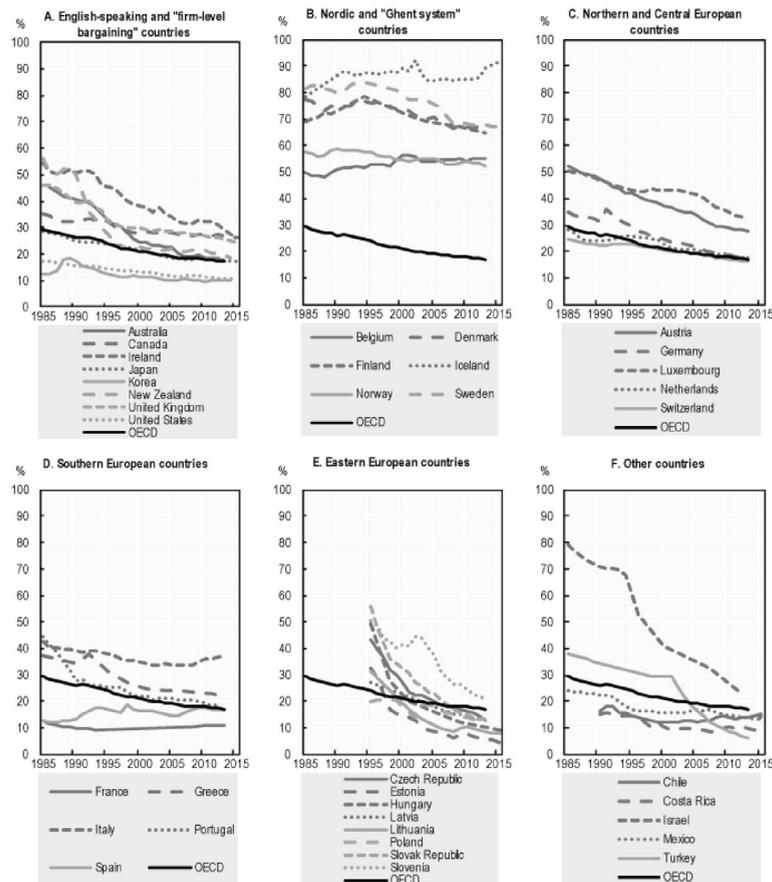
(1) Điều 68, Bộ luật Lao động 2019 ghi rõ: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ”. Như vậy, chừng nào Chính phủ chưa đưa ra quy định cụ thể về tỷ lệ thành viên thì cho dù tổ chức này có được thành lập (một cách hợp pháp) thì cũng chưa/không thể tham gia vào thương lượng tập thể. Điều này trái với việc “ghi nhận quyền thương lượng tập thể cho tổ chức đại diện người lao động được thành lập hợp pháp, không có ngoại lệ” (Khoản 1, Điều 178, Bộ luật Lao động 2019);

(2) Hoạt động của Tổ chức Công đoàn cơ sở vừa chịu sự điều tiết của Luật Công đoàn (2012), Điều lệ Công đoàn Việt Nam (2020) và Bộ luật Lao động (2019) khi đảm nhiệm vai trò đại diện cho người lao động tại cơ sở. Theo đó, Tổ chức Công đoàn cơ sở có thể thành lập khi chỉ cần có từ 05 công đoàn viên hoặc 05 người lao động có đơn tự nguyện gia nhập công đoàn trở lên (Điều 13, Điều lệ Công đoàn Việt Nam 2020; Điều 5, Luật Công đoàn 2012) và có quyền tham gia vào thương lượng tập thể (Điều 10, Luật Công đoàn 2012). Tuy nhiên, theo Bộ luật Lao động 2019, Công đoàn với tư cách là Tổ chức đại diện cho người lao động, thì tổ chức này cũng chưa/không đủ điều kiện để tham gia vào thương lượng tập thể vì hiện Chính phủ chưa ban hành quy định tỷ lệ thành viên tối thiểu (Điều 68, Bộ luật Lao động 2019).

4.2. Biến động thành viên công đoàn ở một số quốc gia và góc nhìn đối với Tổ chức của người lao động ở Việt Nam

4.2.1. Biến động thành viên công đoàn ở một số quốc gia

Hình 1. Xu hướng về tỷ lệ công đoàn viên, 1985-2015



Nguồn: OECD Employment Outlook 2017, p 134. Trích trong Cazes và cộng sự (2017).

Một công bố khá thú vị của Cazes và cộng sự (2017) cho thấy, nhìn chung, xu hướng thành viên công đoàn tại phần lớn các quốc gia thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đều suy giảm và khác biệt theo các tiêu chí (hình 1), cụ thể:

Một là, tỷ lệ công nhân là thành viên công đoàn có xu hướng giảm. Nếu như năm 1985, tính trung bình ở các nước OECD, 30% công nhân là thành viên của công đoàn thì vào năm 2015, con số này chỉ còn là 17%;

Hai là, các thành viên công đoàn có xu hướng chủ yếu là nam giới, ở nhóm tuổi trung niên (từ 25 đến 54 tuổi);

Ba là, công đoàn viên là người lao động có kỹ năng trung bình hoặc cao trong các doanh nghiệp vừa hoặc lớn và theo hợp đồng lâu dài;

Bốn là, có sự khác biệt rất lớn giữa các quốc gia có và không áp dụng “Hệ thống Ghent”. Ví dụ tỷ lệ công đoàn viên ở Estonia hiện chỉ chiếm 4,5%, hay tại Thổ Nhĩ Kỳ, con số này vào khoảng 6%. Trong khi đó, ở các quốc gia có hệ thống Ghent thì tỷ lệ công đoàn viên rất cao, đạt khoảng 65% ở Thụy Điển, Đan Mạch và Phần Lan và 92% ở Iceland;

Năm là, tỷ lệ công đoàn viên sụt giảm khá nghiêm trọng tại các quốc gia Trung và Đông Âu. Nguyên nhân chủ yếu là do tỷ lệ liên kết công đoàn giảm sau sự sụp đổ của kế hoạch hóa tập trung (ổn định ở mức 10% trong những năm gần đây).

Điều này cho thấy, rõ ràng vai trò của Tổ chức Công đoàn ngày càng bị giảm sút. Tỷ lệ người lao động gắn bó với công đoàn cao ở một số quốc gia đang áp dụng “Hệ thống Ghent” bởi đơn giản vì họ sẽ được bảo hộ và nhận được trợ cấp thất nghiệp khi không may mất việc làm.

Hơn nữa, ngay cả hệ thống Ghent cũng ngày càng bị thách thức và bị xói mòn bởi sự phát triển của các quỹ bảo hiểm tư nhân cung cấp bảo hiểm thất nghiệp mà không yêu cầu phải là thành viên công đoàn (Bockerman và Uusitalo 2006, Høgedahl và Kongshøj 2017) dẫn đến việc giảm tỷ lệ công đoàn viên (trích trong Cazes và cộng sự, 2017).

4.2.2. Góc nhìn đối với Tổ chức của người lao động ở Việt Nam

Ở Việt Nam, những thay đổi, cải cách đang diễn ra trong các lĩnh vực của đời sống chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa... nói chung và trong đó bao gồm cả

lao động việc làm nói riêng. Những cải cách này đã tạo ra sự chú ý và phấn khích của các nhà khoa học và các nhà thực hành lao động.

Ngay từ khi có dự thảo về Bộ luật Lao động 2019 cho đến khi ban hành, với việc cho phép người lao động tham gia các “Tổ chức của người lao động”, là một phần trong Công ước 98 của ILO (2019a), mà không trực thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hay Đảng cộng sản Việt Nam (Bộ luật Lao động 2019, chương XIII) là một trong những điểm mới quan trọng, đã tạo ra các góc nhìn đa chiều, cụ thể:

(1) Tổ chức Lao động quốc tế ILO (2019b) đánh giá cao nỗ lực của Chính phủ Việt Nam trong việc phê chuẩn Công ước 98 và coi việc này “sẽ góp phần thúc đẩy hơn nữa việc phổ biến thương lượng tập thể thực sự trên khắp Việt Nam, vốn có khả năng mang lại điều kiện làm việc tốt hơn, năng suất cao hơn và thịnh vượng chung”;

(2) Việc xem xét quyền tự do hiệp hội cho thấy có “những tín hiệu tích cực cho việc cải cách lao động nhanh chóng” và việc cho phép các tổ chức công nhân không trực thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam sẽ là “một bước tiến quan trọng” (Tran and Bales, 2017: 72, 93);

(3) Trong các cuộc tranh luận về Bộ luật Lao động mới, Friedrich Ebert Stiftung đánh giá những cải cách này là “cơ hội quan trọng để đảm bảo phát triển bền vững bằng cách bảo vệ quyền của người lao động” (FES, 2018).

(4) Đặc biệt, Giám đốc ILO Việt Nam - ngài Lee nói rằng, Bộ luật Lao động mới “về cơ bản sẽ cải thiện đáng kể việc làm và quan hệ lao động của Việt Nam” (ILO, 2019c).

Việc thông qua Bộ luật Lao động từ năm 1994 đã mở đường cho các nguyên tắc thị trường điều chỉnh các quan hệ lao động. Tuy nhiên, nền kinh tế thị trường còn thô sơ kết hợp với hệ thống luật pháp yếu kém đã dẫn đến sự bùng nổ xung đột lợi ích gay gắt giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong thập kỷ đầu của thế kỷ XXI, Việt Nam gây ấn tượng lớn với thế giới không chỉ về tốc độ phát triển kinh tế mà còn là quốc gia dẫn đầu châu Á về số vụ đình công (Siu & Chan, 2015).

Thực trạng về các vụ đình công đã được thống kê trong Báo cáo Quan hệ lao động năm 2017, theo đó từ năm 1995 đến 31/12/2016 cả nước đã xảy ra gần 6.000 cuộc đình công, 100% số cuộc đình công xảy

ra đều không đúng trình tự quy định của pháp luật, 70% số cuộc đình công xảy ra ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2018).

Nguyên nhân chính dẫn đến các cuộc đình công đòi tăng lương, thưởng, phụ cấp và trợ cấp phúc lợi. Các lý do khác liên quan đến các yêu cầu về thời gian làm thêm giờ, chất lượng bữa ăn trưa, làm việc theo ca, quyền được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và hợp đồng lao động. Sự đối xử thô bạo của người sử dụng lao động cũng là một nguyên nhân dẫn đến các cuộc đình công (Anh, 2013 trích trong Nguyen et. al., 2021). Điều đáng chú ý là tất cả các cuộc đình công này đều bị coi là bất hợp pháp vì theo Bộ luật Lao động, cuộc đình công hợp pháp phải được lãnh đạo hoặc ủy quyền của Ban Chấp hành Công đoàn. Tuy nhiên, Ban Chấp hành Công đoàn các cấp chưa bao giờ lãnh đạo hoặc cho phép đình công (Siu & Chan, 2015).

Trong lĩnh vực quan hệ lao động và nghiên cứu lao động, công đoàn luôn là trọng tâm của các cuộc khảo sát, nghiên cứu bởi bản chất kép và vai trò mâu thuẫn, xung đột của nó (Darlington, 2014), là biểu hiện của cả các phong trào giải phóng giai cấp và các thể chế đàm phán giá trị lao động trong chủ nghĩa tư bản (Cohen, 2006 trích trong Atzeni, 2021). Tuy nhiên, việc xuất hiện khá nhiều các cuộc đình công tự phát đã cho thấy sự hạn chế trong thương lượng và điều tiết quan hệ lao động của công đoàn. Điều này tất yếu dẫn tới sự suy giảm lòng tin của người lao động vào tổ chức công đoàn và đòi hỏi phải có các tổ chức khác cùng nói lên tiếng nói của người lao động và việc ra đời các tổ chức của người lao động góp phần đáp ứng được mong mỏi của họ.

Không thể phủ nhận vai trò của công đoàn như là nhân tố quan trọng trong đời sống chính trị và xã hội, bảo vệ quyền lợi của giai cấp công nhân lao động, đấu tranh giai cấp và góp phần vào thắng lợi vĩ đại của Cách mạng. Mặc dù vậy, tỷ lệ người lao động tham gia vào công đoàn các cấp ở Việt Nam vẫn còn khá khiêm tốn. Trải qua 90 năm phát triển, tính đến năm 2020, số công đoàn viên có khoảng 10,35 triệu người và 24,5 triệu lao động làm công hưởng lương (Báo Nhân dân, 2021). Chính vì vậy, Bộ Chính trị ngày 12/6/2021 đã ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TW để đẩy mạnh công tác công đoàn. Theo

đó, mục tiêu phấn đấu đến năm 2025 sẽ có khoảng 13,5 triệu, đến 2030 sẽ là 16 triệu công đoàn viên và đồng thời đến 2030 cũng sẽ có trên 85% doanh nghiệp, đơn vị có tổ chức công đoàn ký kết được thỏa ước lao động tập thể (Bộ Chính trị, 2021).

Rõ ràng, nếu không chú trọng phát triển, hoàn thiện tổ chức công đoàn thì vai trò của tổ chức này sẽ suy giảm và việc chuyển đổi là tất yếu, tức hoặc sẽ có thêm nhiều tổ chức ngoài công đoàn, được người lao động tin tưởng tham gia hoặc người lao động sẽ lại tiếp tục có những cuộc đấu tranh tự phát mà không dựa vào sự lãnh đạo của tổ chức công đoàn.

Từ đòi hỏi của thực tiễn, đáng chú ý nhiều hình thức tổ chức và hành động của giai cấp công nhân cùng tồn tại trong khuôn khổ chính thức và phi chính thức, trong đó lợi ích của người lao động và sự đại diện của họ được hình thành. Như vậy, các khía cạnh và liên kết giai cấp rộng lớn hơn đã bị mất đi và các tổ chức công đoàn có thể chuyển đổi từ chỗ là tổ chức đại diện cho lợi ích giai cấp thành các tổ chức không còn mang sứ mệnh này.

5. Kết luận

Việc cho phép thành lập “Tổ chức của người lao động tại cơ sở” không thuộc “Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam” giúp người lao động có nhiều lựa chọn trong việc tham gia vào tổ chức mà họ tin tưởng. Điều này vừa là thách thức nhưng cũng vừa là động lực để “Tổ chức Công đoàn các cấp” phải tự hoàn thiện mình hơn, nhằm giữ vững vai trò là người đại diện xứng đáng cho giai cấp lao động.

Mặc dù có nhiều xu hướng trái ngược nhau về sự phát triển của tổ chức công đoàn tại một số quốc gia trên thế giới, có thể thấy rằng, người lao động sẽ tham gia vào các tổ chức công đoàn hoặc ngoài công đoàn khi tổ chức này đảm bảo lợi ích hoặc đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho họ.

“Tổ chức của người lao động tại cơ sở” được kỳ vọng là sẽ góp phần cùng với các bên cải thiện chất lượng sống của người lao động, giúp giảm thiểu mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động, hạn chế đình công...

Chừng nào “Tổ chức của người lao động” chưa được chính thức thành lập và hoạt động thì “Tổ chức đại diện cho người lao động ở cơ sở” vẫn là tổ chức công đoàn. Đáng tiếc rằng điều này là chưa phù hợp

với Bộ Luật lao động 2019, hơn nữa giảm tính tương minh, cạnh tranh lành mạnh giữa các tổ chức cùng đại diện cho người lao động. Chính vì vậy, việc hoàn

thiện, bổ sung các Nghị định, Thông tư, Văn bản quy định dưới luật để Bộ luật Lao động 2019 “thực sự đi vào cuộc sống” là điều rất cần thiết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, Q. (2013). Gắn 5.000 cuộc đình công từ khi Luật Lao động ra đời. *Dân trí*. <https://dantri.com.vn/xa-hoi/gan-5000-cuoc-dinh-cong-tu-khi-luat-lao-dong-ra-doi-1365652277.htm>, truy cập ngày 25/11/2022.
- Báo Nhân dân. (2021). *Đổi mới tổ chức, hoạt động công đoàn, xây dựng giai cấp công nhân lớn mạnh đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước*. (Trích Báo cáo tham luận của Chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam). <https://nhandan.vn/tin-tuc-su-kien/doi-moi-to-chuc-hoat-dong-cong-doan-xay-dung-giai-cap-cong-nhan-lon-manh-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-cua-dat-nuoc-633328/>, truy cập ngày 27/11/2022.
- Bộ Chính trị. (2021). *Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới*.
- Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội. (2019). *Hợp Ban soạn thảo dự án Bộ Luật lao động (sửa đổi)*. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=29400>, truy cập ngày 27/11/2022.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2018). *Báo cáo Quan hệ lao động 2017*.
- Cazes, S.; Garnero, A.; Martin, S. (2017). *The state of trade unions, employer organisations, and collective bargaining in OECD countries*. <https://voxeu.org/article/trade-unions-employer-organisations-and-collective-bargaining-oecd-countries>, truy cập ngày 28/11/2022.
- Chính phủ (2014). *Nghị định số 98/2014/NĐ-CP về việc thành lập tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội tại doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế*.
- Chính phủ. (2018). *Quyết định số 792/QĐ-TTg, ngày 28/6/2018, của Chính phủ về việc phân công cơ quan chủ trì soạn thảo, thời hạn trình các dự án Luật được điều chỉnh trong Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2018, các dự án luật thuộc Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2019*.
- CIRD. (2019). Bộ Luật Lao động được thông qua. *Bản tin Quan hệ lao động Số 31, Q4/2019: Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*.
- Cohen, S. (2006). *Ramparts of Resistance: Why Workers Lost Their Power, and How to Get It Back*. Pluto
- Darlington, R. (2014). *The role of trade unions in building resistance: Theoretical, historical and comparative perspectives*. In M. Atzeni (Ed.), *Workers and labour in a globalized capitalism: Contemporary themes and theoretical issues* (pp. 111-138). Management, Work and Organisation series. Palgrave.
- Do, Q.C. (2011). *Understanding Industrial Relations Transformation in Vietnam: A Multi-Dimensional Analysis*. PhD Thesis. The University of Sydney, Sydney. (Luận án tiến sĩ)
- Driberg J.H. (1928). Primitite Law in East Africa, *Africa*, 1: 65
- Gillespie, J. (2007). Rethinking the Role of Judicial Independence in Socialist-Transforming East Asia. *The International and Comparative Law Quarterly*, 56 (4), 837-869.
- Hà Nhi (2020). *Một số điểm mới trong Bộ luật Lao động năm 2019*, Trang tin Liên đoàn Lao động tỉnh Quảng Trị. <http://congdoan.quangtri.gov.vn/phap-luat-lao-dong/mot-so-diem-moi-trong-bo-luat-lao-dong-nam-2019-1832.html>, truy cập ngày 28/11/2022.
- Hoebel, A.E. (1954). *“Law of primitive man: study in comparative legal dynamics”*, Cambridge: Harvard University Press - 357p.
- ILO. (2011). *Tự do hiệp hội và phát triển*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_732118.pdf, truy cập ngày 20/11/2022.
- ILO. (2018). *Brochure Dự án Xây dựng Khung khổ Quan hệ Lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về những Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động (NIRF/USDOL)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_647987.pdf, truy cập ngày 27/11/2022.
- ILO. (2019a). *Sửa đổi Bộ luật Lao động giúp Việt Nam tiệm cận hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_721939/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 27/11/2022.
- ILO. (2019b). *Vietnam Ratifies the Collective Bargaining Convention*. ILO Vietnam. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/collective-bargaining/WCMS_713933/lang--en/index.htm, Truy cập ngày 20/12/2022.
- ILO. (2019c). *Revised Vietnamese Labour Code to help everyone gain fair shares of economic growth*. ILO Vietnam. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_729339/lang--en/index.htm, truy cập ngày 20/11/2022.

- ILO. (2020). *Thực hiện Bộ luật Lao động mới sẽ giúp Việt Nam gia nhập nhóm quốc gia có thu nhập cao sớm hơn*. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_765311/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 28/11/2022.
- ILO. (2021). *Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Viet Nam*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:103004, truy cập ngày 20/11/2022.
- Maurizio Atzeni. (2021). *Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement?*, *Globalizations*, DOI: 10.1080/14747731.2021.1877970
- Nguyen, K.-D., Nguyen, D.-T., Nguyen, D.-D., & Tran, V.-A. T. (2021). Labour law reform and labour market outcomes in Vietnam. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 8 (2), 299- 326.
- Nguyen, T.P. (2019). *Workplace Justice: Rights and Labour Resistance in Vietnam*. London: Palgrave Macmillan, 2019. 214 pp.
- Phòng lao động, Việt làm & Doanh nghiệp, Sở LĐTBXH tỉnh Bình Thuận. (2021). *Tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp theo Bộ Luật Lao động năm 2019*. Trang thông tin điện tử Sở Lao động, Thương binh, Xã hội tỉnh Bình Thuận. <https://lmhtx.binhthuan.gov.vn/1322/32586/65881/600862/chinh-sach-lao-dong/to-chuc-dai-dien-nguoi-lao-dong-trong-doanh-nghiep-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019.aspx>, truy cập ngày 28/11/2022.
- Quốc hội. (1994, 2002, 2006, 2007, 2012, 2019). *Bộ Luật Lao động 1994, 2002, 2006, 2007, 2012, 2019*.
- Quốc Hội. (2019). *Bộ luật 45/2019/QH14, Bộ Luật Lao động*.
- Siu, K., & Chan, A. (2015). Strike wave in Vietnam, 2006-2011. *Journal of Contemporary Asia*, 45(1), 71–91.
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. (2020). *Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020 về việc ban hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII* (đã được Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII thông qua ngày 24/9/2018).
- Thọ, Đ. Q. (2007). *Giáo trình Triết học*. Nhà xuất bản Lý luận chính trị. Hà Nội năm 2007
- Thùy, N. T. T. (2009). *Pháp Luật đại cương*. Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam, Hà Nội 2009.
- Vân, H. (2019). *Đưa các nội dung của Bộ luật Lao động sửa đổi đi vào thực tiễn*. Trang tin Ban Đối ngoại, Đài Tiếng nói Việt Nam. <https://vovworld.vn/vi-VN/binh-luan/dua-cac-noi-dung-cua-bo-luat-lao-dong-sua-doi-di-vao-thuc-tien-807607.vov>, Truy cập ngày 28/11/2022.
- Yến, B. (2019). Quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bảo đảm thực hiện các cam kết quốc tế. *Cổng thông tin điện tử Quốc Hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. <https://quochoi.vn/tintuc/pages/tin-hoat-dong-cua-quoc-hoi.aspx?ItemID=40906>, truy cập ngày 27/11/2022.

ỨNG DỤNG PHƯƠNG PHÁP QUẢN LÝ TRƯỜNG HỢP TRONG HỖ TRỢ CAN THIỆP VỚI NGƯỜI NGHIỆN MA TÚY: NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP TẠI QUẬN ĐÔNG ĐA, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Tiêu Thị Minh Hoàng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huongulsa0372@gmail.com

TS. Đặng Quang Trung

Trường Đại học Lao động - Xã hội

trungulsa@gmail.com

Tóm tắt: Nghiện ma túy hiện nay là một vấn đề xã hội của Việt Nam cũng là vấn đề của các nước trên thế giới. Số lượng người nghiện ma túy ở Việt Nam hàng năm vẫn gia tăng với nhiều loại ma túy mới. Bài viết bàn về hỗ trợ xã hội người nghiện ma túy thông qua ứng dụng phương pháp quản lý trường hợp. Bài viết trình bày cơ sở lý luận triển khai ứng dụng bao gồm các khái niệm liên quan như hỗ trợ xã hội, ma túy, người nghiện ma túy và phương pháp quản lý trường hợp với người nghiện ma túy. Kết quả ứng dụng cho thấy: thứ nhất, phương pháp quản lý trường hợp với người nghiện ma túy có những tác động tích cực tới sức khỏe tinh thần, nâng cao nhận thức của người nghiện ma túy. Thứ hai, tính chủ động trong các quan hệ xã hội, khả năng tự chủ kế hoạch cho cuộc sống về công việc bản thân và các mối quan hệ gia đình được cải thiện tốt hơn. Thứ ba, phương pháp quản lý trường hợp đã có tác động tới người nghiện ma túy trong dự định thay đổi hành vi sử dụng ma túy và chủ động tiếp cận các dịch vụ xã hội liên quan.

Từ khóa: hỗ trợ xã hội, ma túy, người nghiện ma túy, quản lý trường hợp

APPLICATION OF CASE MANAGEMENT METHOD IN SUPPORT INTERVENTIONS FOR DRUG ADDICTS: A CASE STUDY IN DONG DA DISTRICT, HA NOI

Abstract: Drug addiction is a social problem in Vietnam as well as in other countries around the world. The number of drug addicts in Vietnam is increasing every year with many new drugs. The article discusses the application of social support for drug addicts through case management method. The article presents the theoretical basis of implementing the application including related concepts such as social support, drugs, drug addicts and methods of case management with drug addicts. The results of application show that: firstly, case management method with drug addicts has positive effects on mental health, raise awareness of drug addicts. Secondly, proactivity in social relations, the ability to self-plan for life in terms of personal work and family relationships are improved. Thirdly, the case management approach has had an impact on the intention of changing drug use behavior and actively accessing related social services of drug addicts.

Keywords: social support, drugs, drug addicts, case management

Mã bài báo: JHS - 93

Ngày nhận sửa bài: 18/12/2022

Ngày nhận bài: 15/11/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 30/11/2022

1. Giới thiệu

Theo quan điểm của Đề án 2596/QĐ-TTg ngày 27/12/2013: Nghiện ma túy là bệnh mãn tính do rối loạn của não bộ, điều trị nghiện ma túy (gọi tắt là điều trị nghiện) là một quá trình lâu dài bao gồm tổng thể các can thiệp hỗ trợ về y tế, tâm lý, xã hội làm thay đổi nhận thức, hành vi nhằm giảm tác hại của nghiện ma túy và giảm tình trạng sử dụng ma túy trái phép. Như vậy, điều trị nghiện ma túy là một quá trình lâu dài, bên cạnh những can thiệp về y tế cần có những can thiệp, hỗ trợ về tâm lý xã hội. Công tác xã hội ở nước ta hiện nay đã trở thành một nghề nhấn mạnh đến các khía cạnh hỗ trợ tâm lý xã hội.

Trung tâm Y tế quận Đống Đa là bệnh viện công lập hạng 3 tại Hà Nội, đảm bảo chuyên môn và hạ tầng để đảm nhận chức năng thăm khám tại địa phương. Ngày 30/3/2010 Chủ tịch UBND Quận Đống Đa ra quyết định số 742/QĐ-UBND thành lập Ban chỉ đạo đề án Methadone Quận. Hiện tại đến tháng 4/2021, cơ sở Methadone Đống Đa đang điều trị cho 529 bệnh nhân trong đó 495 bệnh nhân duy trì, 34 bệnh nhân điều chỉnh liều. Chính quyền địa phương nói chung và cơ sở điều trị Methadone nói riêng luôn tạo điều kiện cho những người đã từng lầm lỡ bằng việc hỗ trợ cho họ khám và xét nghiệm nước tiểu định kỳ, tư vấn thường xuyên.

Các hoạt động hỗ trợ về việc làm, học nghề hiện nay chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của người sau cai nghiện ma túy. Việc giao tiếp với mọi người xung quanh sau khi đi cai nghiện về còn hạn chế, nhiều người còn kì thị, dẫn đến người nghiện ma túy không hòa nhập được cộng đồng. Các hoạt động hỗ trợ khác như hỗ trợ chống tái nghiện... vẫn chưa được quan tâm đầy đủ. Trong công tác trợ giúp điều trị nghiện đặc biệt là nghiện ma túy rất cần có những can thiệp mang tính chuyên môn với sự trợ giúp của các nhân viên công tác xã hội/nhân viên hỗ trợ xã hội thông qua vai trò và các hoạt động can thiệp, hỗ trợ. Hiện nay, việc ứng dụng phương pháp công tác xã hội đặc biệt phương pháp quản lý trường hợp trong trợ giúp cho các nhóm đối tượng là người nghiện ma túy đã được thực hiện nhưng hiệu quả chưa được như mong muốn.

Bài viết này sử dụng kết quả nghiên cứu “Hỗ trợ xã hội cho người nghiện ma túy, nghiên cứu trường hợp tại quận Đống Đa, Thành phố Hà Nội” của nhóm giảng viên khoa Công tác xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội năm 2021 thông qua sự hỗ trợ của Trường Đại học Bách Khoa Hồng Kông. Bài viết

để cập tới việc ứng dụng tiến trình can thiệp quản lý trường hợp trong hỗ trợ xã hội người nghiện ma túy tại cơ sở điều trị Methadone, Đống Đa, Hà Nội.

2. Tổng quan nghiên cứu

Qua tìm hiểu ở các tài liệu nước ngoài, những nghiên cứu nhằm hỗ trợ về tái hòa nhập cộng đồng, việc làm, phòng, chống tái nghiện cho người cai nghiện ma túy còn hạn chế. Vì vậy, những nghiên cứu sau đây sẽ là bước đệm trong hỗ trợ xã hội cho người nghiện ma túy.

* Những nghiên cứu trên thế giới

Với phương châm phòng chống ma túy từ xa, ở một số nước đã có nhiều công trình nghiên cứu về tâm lý tiến hành ở tuổi vị thành niên, trong đó tập trung vào hành vi và thái độ với các chất gây nghiện như cà phê, thuốc lá và các loại rượu. Viện nghiên cứu y học Mỹ 1994 đã nghiên cứu những yếu tố bảo vệ trẻ thành niên để chúng không sử dụng Alcohol. Những yếu tố đó bao gồm khả năng kiểm soát bản thân, trong đó các nghiên cứu về lòng tự trọng của Rulter (1990); Demo (1995) cho thấy lòng tự trọng liên quan đến sử dụng chất gây nghiện và ngược lại những trẻ có lòng tự trọng thấp thường xuyên sử dụng chất gây nghiện.

Nghiên cứu của Brook (1990), Hawkin (1992) ở Mỹ chỉ ra các yếu tố quan hệ với bạn bè trong xã hội cũng có ảnh hưởng rất lớn với việc sử dụng ma túy và Alcohol ở trẻ. Nghiên cứu của Dón (1985), Kocach và Glichman (1986); Shilter (1991)... cho thấy việc sử dụng chất gây nghiện và gây nghiện của trẻ vị thành niên gắn với các tri giác của việc sử dụng ma túy ở bạn bè.

Silvis và Perry (1987) áp dụng cơ chế phản xạ của B.F. Skinner giải thích rằng nghiện ma túy được củng cố âm tính bằng cách tránh các tình cảm âm tính và củng cố dương tính bằng cảm giác dễ chịu mà nó tìm được. O.Brier và các cộng sự (1990) giải thích hiện tượng nghiện ma túy theo cơ chế phản xạ có điều kiện của Pavlov. Theo thuyết này thì các kích thích thường liên kết với việc dùng ma túy (sự tổn thương, sự ức chế...) có thể trở thành có điều kiện và khi tiếp xúc với những kích thích này thì sẽ gây cảm giác thiếu thuốc, quá trình trị liệu cũng chú ý vào điểm này. Sự học tập xã hội bằng cách tiếp xúc thường xuyên với các giá trị tích cực, sự nghỉ ngơi và trải nghiệm các cảm xúc dương tính sẽ củng cố các phản xạ có điều kiện mới cho người nghiện.

Madanes, C (1981) đã xác nhận rằng trong gia đình người nghiện ma túy thì sự đảo lộn trật tự thứ

bạc là một đặc trưng. Một số tác giả cũng phát hiện ra trong gia đình người nghiện ma túy nổi bật lên các hành vi vi phạm công khai hoặc tiềm ẩn và những lời phê phán về nguyên tắc và điều cấm trong xã hội.

*** Những nghiên cứu trong nước**

Việt Nam là một trong những nước rất tích cực trong chiến lược phòng chống ma túy. Các hoạt động hỗ trợ người nghiện ma túy được Đảng và Nhà nước quan tâm. Trong thời gian qua, ở Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan tới vấn đề này, dưới nhiều góc độ khác nhau, có thể nêu một số đề tài sau:

Báo cáo nghiên cứu “Vấn đề xâm hại tinh dục, lạm dụng chất gây nghiện trong nhóm trẻ em đường phố tại Thành phố Hồ Chí Minh” của Trung tâm Nghiên cứu quản lý và Phát triển bền vững (2013) đã nêu lên thực trạng trẻ em là người nghiện gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ điều trị, nhân viên công tác xã hội chưa được trang bị kỹ năng, kiến thức đầy đủ để làm việc. Nhóm nghiên cứu đã đưa ra khuyến nghị một số giải pháp để chung tay hỗ trợ trẻ em nghiện ma túy trong đó có việc nâng cao năng lực cho cán bộ nhà nước, nhân viên xã hội. Tuy nhiên, vấn đề của trẻ em đường phố nghiện ma túy chỉ là một góc nhìn nhỏ của dịch vụ công tác xã hội với người nghiện ma túy tại cộng đồng.

Đề tài “Hoạt động hỗ trợ tạo việc làm cho người sau cai nghiện ma túy. (Nghiên cứu tại Thành phố Hà Nội)” của tác giả Lê Thị Thanh Huyền, năm 2014. Đề tài này được tiến hành với mục đích mô tả thực trạng nhu cầu vay vốn, việc làm của người sau cai nghiện trên địa bàn Thành phố Hà Nội nhằm đưa ra những giải pháp và hoạt động phù hợp để ổn định cuộc sống cho người sau cai nghiện ma túy. Tuy nhiên, đề tài này chỉ có phạm vi nghiên cứu trong việc hỗ trợ đào tạo và tìm kiếm việc làm cho người sau cai nghiện ma túy.

Đề tài “Nhu cầu việc làm của người sau cai nghiện ma túy” của tác giả Tiêu Thị Minh Hường (2015) đã phân tích và tổng hợp được các yếu tố về tâm lý ảnh hưởng đến nhu cầu và nhu cầu việc làm của người sau cai nghiện ma túy. Tác giả đã đi sâu nghiên cứu nhu cầu lý giải dưới góc độ tâm lý học, từ đó có những nghiên cứu điển hình về nhu cầu việc làm của người sau cai nghiện ma túy, các yếu tố ảnh hưởng tới nhu cầu việc làm của họ, đề xuất một số biện pháp tâm lý - giáo dục, góp phần tăng cường nhu cầu việc làm của người sau cai nghiện ma túy.

Giáo trình “Công tác xã hội với người nghiện ma túy” của TS. Tiêu Thị Minh Hường và TS. Nguyễn Trung Hải đồng chủ biên năm 2020 đã đề cập đến nội dung công tác điều trị nghiện ma túy rất cần có những can thiệp mang tính chuyên môn với sự trợ giúp của các nhân viên công tác xã hội thông qua các phương pháp can thiệp với cá nhân, gia đình và can thiệp với nhóm... giúp người nghiện ma túy và gia đình, cộng đồng được tăng cường kiến thức, năng lực, thay đổi suy nghĩ từ đó tiến tới thay đổi hành vi theo hướng tích cực.

Các nghiên cứu khoa học trên thế giới và trong nước về dịch vụ công tác xã hội, công tác xã hội với người nghiện ma túy rất đa dạng và phong phú đã định hướng cho nhóm nghiên cứu về nội dung và phương pháp nghiên cứu. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu trên chưa đề cập đến khía cạnh hỗ trợ xã hội với người nghiện ma túy, đây là khoảng trống để bài viết khai thác để thấy được hiệu quả của hoạt động này đối với việc can thiệp, hỗ trợ với người nghiện ma túy, giúp họ nâng cao được thể chất và tinh thần, cải thiện được các mối quan hệ xã hội giúp họ hòa nhập với cộng đồng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu phân tích tài liệu liên quan đến các hoạt động hỗ trợ người nghiện ma túy. Ngoài ra, thông qua việc thực hiện phỏng vấn sâu với cán bộ địa phương, gia đình người nghiện và bản thân người nghiện để đánh giá các vấn đề xã hội của họ cũng như tìm ra các rào cản và nguồn lực trong việc nâng cao hỗ trợ xã hội cho người nghiện ma túy. Đặc biệt, đề tài sử dụng phương pháp can thiệp Quản lý trường hợp nhấn mạnh đến việc điều phối các dịch vụ, trong đó nhân viên công tác xã hội (CTXH) làm việc với thân chủ là người nghiện ma túy để xác định dịch vụ cần thiết, tìm kiếm và kết nối các nguồn lực, tổ chức thực hiện và theo dõi sự chuyển giao các dịch vụ đó tới người nghiện ma túy một cách hiệu quả.

4. Kết quả nghiên cứu

Quản lý trường hợp được xem là một phương thức hỗ trợ hữu hiệu để đảm bảo an sinh cho người nghiện ma túy. Những hoạt động điều phối, vận động, biện hộ, tăng năng lực, kết nối nguồn lực trong quản lý trường hợp sẽ giúp người nghiện ma túy dễ dàng tiếp cận với những dịch vụ và nguồn lực mà họ chưa hoặc không tiếp cận được để giải quyết vấn đề hay đáp ứng nhu cầu của họ.

* Ứng dụng phương pháp Quản lý trường hợp với người nghiện ma túy

- Mô tả trường hợp

Anh Trần Xuân V sinh năm 1971, là con trai cả trong một gia đình gồm 3 anh, chị em. Anh có vợ và đã ly hôn vì sau một thời gian chung sống với nhau biết anh bị nghiện ma túy nên chị đã ly dị với anh. Hiện giờ, anh đang ở với mẹ già hơn 82 tuổi, hiện anh đang có thu nhập bấp bênh vì kinh doanh tự phát nhưng thiếu vốn làm ăn.

Anh bị nghiện từ năm 1996 do bạn bè rủ rê và tư tưởng thích thể hiện mình là đấng nam nhi cái gì cũng phải biết. Lúc đầu anh cũng chỉ hít thử cho biết, anh có cảm giác rất phê và khoái cảm, vì thế nên lần sau anh lại dùng tiếp. Sau đó, anh đã bị lệ thuộc ma túy rồi đi vào con đường nghiện ngập. Với ý chí quyết tâm muốn từ bỏ heroin, anh đã vào trung tâm cai nghiện một lần vào năm 2002 nhưng khi ra khỏi trung tâm được 8 tháng anh lại bị tái nghiện trở lại. Đó là lần đầu anh cai nghiện không thành công. Sau đó anh đã sử dụng cả ma túy đá nên sức khỏe ngày càng yếu đi. Hằng ngày, cứ vào khoảng 8h-10h sáng thì anh đi uống Methadone tại cơ sở điều trị Methadone tại Đống Đa, Hà Nội. Cuộc sống của anh cứ diễn ra hàng ngày như vậy, nhiều lúc anh không muốn đi làm gì thêm chỉ ở nhà vì sợ nhớ đi làm thì lại bị bạn bè rủ rê nghiện lại ma túy.

Lần anh sử dụng ma túy gần đây nhất là vào ngày 28/11/2020. Trước đó, anh có đi xét nghiệm về HIV nhưng không bị nhiễm. Nhưng từ lần cuối cùng sử dụng heroin này, anh V sử dụng bằng con đường tiêm chích chung bơm kim tiêm nên anh hiện giờ anh đang lo lắng có bị nhiễm HIV không mà vẫn chưa đi kiểm tra lại được. Anh cũng luôn bị ảnh hưởng tác

dụng phụ vì sử dụng ma túy đá. Gần đây, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 nên việc kinh doanh của anh không được như ý nên anh luôn ở trạng thái căng thẳng, suy nghĩ nhiều.

Ứng dụng phương pháp quản lý trường hợp với anh T.X.V có thể thấy bản thân anh V mặc dù không có sự kỳ thị bản thân nhưng anh vẫn cảm thấy căng thẳng mệt mỏi, chán nản. Tuy không buông xuôi mọi chuyện nhưng bản thân anh luôn nghĩ mình cần phải làm gì để thoát khỏi hoàn cảnh. Khi được nhân viên công tác xã hội kết nối với các dịch vụ, nguồn lực, đã giúp anh V giải tỏa được các căng thẳng lo lắng về tình trạng HIV. Anh sẽ không còn nhiều cảm giác dằn vặt vì mình sử dụng ma túy mà bị HIV, thông qua sự chia sẻ chuyên môn của các bác sĩ và đội ngũ y tế anh sẽ ổn định hơn về tâm lý và yên tâm trong việc thăm khám vì vậy sức khỏe thể chất và tinh thần của anh V sẽ được nâng lên.

Mặc dù, anh có chia sẻ từ trước đến giờ chưa chán nản nhưng trong các biểu hiện của anh, nhân viên công tác xã hội nhận thấy tình hình kinh doanh tự phát của anh không đem lại hiệu quả nên đã kết nối với các nguồn lực để anh có thể học nghề, vay vốn...

Đặc biệt, phương pháp này đã giúp anh V được tiếp cận với các dịch vụ hỗ trợ việc làm và sinh kế nên bản thân anh V cảm thấy có động lực và muốn vươn lên. Anh cũng đã từng chia sẻ: *"Dù không bằng ai nhưng cũng muốn sống cho đàng hoàng"*.

Là một người nghiện ma túy và đang điều trị Methadone, nhưng với tâm lý thoải mái, tự tin và nhận thức đúng đắn về việc sử dụng các loại ma túy nên kết quả xét nghiệm trong những lần gần đây của anh V đều cho kết quả âm tính với các loại ma túy.

Bảng 1. Kết quả can thiệp vấn đề gặp phải với bản thân người nghiện ma túy

Kết quả can thiệp	Quản lý trường hợp	
	Trước can thiệp	Sau can thiệp
Vấn đề gặp phải với bản thân		
Tự kỳ thị bản thân	Không	Không
Căng thẳng	Hiếm khi	Hiếm khi
Mệt mỏi	Hiếm khi	Hiếm khi
Chán nản	Hiếm khi	Không
Bất cần, buông xuôi	Không	Không
Xét nghiệm nghiện ma túy	Dương tính	Âm tính

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Thông qua hỗ trợ xã hội bằng phương pháp quản lý trường hợp thân chủ là người nghiện ma túy đã có những sự thay đổi tích cực khi được tiếp cận với các dịch vụ công tác xã hội. Thân chủ đã được hỗ trợ về sức khỏe tâm thần, tiếp cận và sử dụng các dịch vụ y tế, thăm khám. Song song với việc ổn định tâm lý dựa trên các nguồn lực bên trong và bên ngoài, nhân viên quản lý trường hợp còn tiến hành các hoạt động hỗ trợ thân chủ ổn định được sinh kế việc làm. Nhân viên quản lý trường hợp đã tư vấn, kết nối thân chủ với các trung tâm hỗ trợ việc làm, các ngân hàng cho vay vốn kết quả là thân chủ đã vay vốn để phát triển kinh doanh nâng cao được thu nhập. Qua tác động của phương pháp quản lý trường hợp thân chủ đã có cải thiện về nhận thức về ma túy, thay đổi hành vi sử

dụng ma túy và kết quả xét nghiệm là âm tính với các loại ma túy.

Tuy nhiên, phương pháp này cần kết hợp với phương pháp công tác xã hội nhóm, công tác xã hội với gia đình để hỗ trợ thân chủ toàn diện hơn vì phương pháp này thiên về việc đáp ứng các nhu cầu và hỗ trợ thân chủ tìm kiếm, tiếp cận với các nguồn lực, dịch vụ. Cần quan tâm nhiều hơn đến các môi trường quan trọng của thân chủ là gia đình đặc biệt là các mối quan hệ trong gia đình; quan tâm đến môi trường nhóm nơi thân chủ được tham gia cùng các hoạt động của với tư cách là thành viên các nhóm và từ nhóm sẽ khai thác được các thông tin từ các cách nhìn nhận của các thành viên khác.

Bảng 2. Kết quả can thiệp vấn đề gặp phải với gia đình và cộng đồng, hàng xóm, bạn bè

Kết quả can thiệp	Công tác xã hội với gia đình		Công tác xã hội với nhóm		Quản lý trường hợp	
	Trước can thiệp	Sau can thiệp	Trước can thiệp	Sau can thiệp	Trước can thiệp	Sau can thiệp
Vấn đề gặp phải với gia đình						
Bất hòa, mâu thuẫn, cãi nhau	Thỉnh thoảng	Hiếm khi	Không	Không	Đôi khi	Hiếm khi
Bạo lực (tát, đấm, đá...)	Không	Không	Không	Không	Hiếm khi	Hiếm khi
Kinh tế khó khăn	Rất khó khăn	Ổn định hơn	Không	Không	Khó khăn	Ổn định hơn
Có người nghiện trong gia đình	Có	Không	Có	Không	Có	Có
Khác	Không	Không	Không	Không	Không	Không
Vấn đề với cộng đồng/hàng xóm/bạn bè						
Bị kỳ thị, phân biệt đối xử	Thường xuyên	Không xảy ra	Thỉnh thoảng	Hiếm khi	Đôi khi	Hiếm khi
Bị coi thường	Thường xuyên	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Không	Hiếm khi	Hiếm khi
Bị xa lánh, xua đuổi	Thường xuyên	Không xảy ra	Đôi khi	Không	Hiếm khi	Không
Bị nghi ngờ	Thường xuyên	Hiếm khi	Đôi khi	Hiếm khi	Hiếm khi	Hiếm khi
Khác	Không	Không	Không	Không	Không	Không

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Thông qua hỗ trợ xã hội bằng phương pháp quản lý trường hợp anh V đã có những sự thay đổi

tích cực khi được tiếp cận với các dịch vụ công tác xã hội

Bảng 3. Đánh giá sự thay đổi khi tiếp cận dịch vụ của người nghiện ma túy

Các vấn đề	Số lượng	Can thiệp		Có thay đổi tích cực	Không thay đổi
		Có	Không		
Các vấn đề cần tiếp cận sử dụng dịch vụ					
Tiếp cận và sử dụng dịch vụ xét nghiệm HIV		x		x	
Tiếp cận và sử dụng dịch vụ y tế, khám chữa bệnh		x		x	
Tiếp cận và sử dụng dịch vụ sức khỏe tâm thần		x		x	
Tiếp cận và sử dụng dịch vụ tư vấn việc làm		x		x	
Tiếp cận và sử dụng dịch vụ hỗ trợ học nghề		x		x	
Tiếp cận và sử dụng dịch vụ vay vốn		x		x	
Tiếp cận và sử dụng dịch vụ pháp lý		x		x	
Tiếp cận và tham gia vào các nhóm đồng đẳng		x		x	
Dịch vụ khác		x		x	

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát của tác giả

Qua bảng đánh giá có thể thấy thông qua phương pháp can thiệp bằng quản lý trường hợp anh V đã được sử dụng dịch vụ xét nghiệm HIV để biết được tình trạng sau khi sử dụng chung bơm kim tiêm trong một lần chích ma túy. Ngoài ra, với dịch vụ này anh V đã được tư vấn trước khi xét nghiệm, được hỗ trợ tham vấn cách ứng phó với các trường hợp cho kết quả dương tính. Vì vậy, so với việc luôn lo lắng không biết mình HIV hay không anh V đã sẵn sàng đó nhận kết quả dù đó là dương tính.

Với tình trạng sức khỏe không đảm bảo do tác dụng phụ của thuốc Methadone, anh V đã được tiếp cận với các dịch vụ khám chữa bệnh thông qua việc khám chữa do sự kết nối của nhân viên quản lý trường hợp với Trung tâm Y tế quận Đống Đa. Nằm bắt được tình trạng sức khỏe sẽ giúp anh V có những biện pháp, kỹ năng để nâng cao sức khỏe cùng với sự đồng hành của các y bác sĩ. Tình trạng hiện nay của anh V đã thay đổi nhiều từ việc hệ tiêu hóa bị ảnh hưởng anh đã ổn định hơn, tâm lý thoải mái kết hợp với việc thăm khám, kê đơn thuốc anh V đã ngủ ngon hơn.

Hỗ trợ trong quản lý trường hợp nhân viên công tác xã hội cũng luôn quan tâm đến việc cung cấp dịch vụ sức khỏe tâm thần đến với thân chủ. Trong trường hợp của anh V, nhân viên quản lý trường hợp luôn lắng nghe, chia sẻ, tham vấn với anh V về việc anh luôn tự ti về bản thân, chán nản vì ly hôn do anh nghiện ma túy, sau khi xâu chuỗi các thông tin nhân viên công tác xã hội đã xác định được các nguồn lực cần thiết đó là điểm mạnh trong con người anh V, họ hàng người thân và đặc biệt là bà Y mẹ của anh V để

giúp anh V có cách nhìn lạc quan yêu đời, sống tích cực và có mục đích.

Song song với việc ổn định tâm lý dựa trên các nguồn lực bên trong và bên ngoài, nhân viên quản lý trường hợp còn tiến hành các hoạt động hỗ trợ anh V ổn định được sinh kế việc làm. Nhân viên công tác xã hội đã tư vấn, kết nối anh V với các trung tâm hỗ trợ việc làm, các ngân hàng cho vay vốn kết quả là anh V đã vay vốn để phát triển kinh doanh nâng cao được thu nhập.

Mặc dù, vẫn còn một số hạn chế trong quá trình hỗ trợ xã hội cho anh V nhưng nhìn chung quá trình can thiệp hỗ trợ thông qua quản lý trường hợp đã đem lại nhiều hiệu quả cho anh V một cách toàn diện. Theo chia sẻ của anh V, anh vẫn muốn được hỗ trợ nhiều hơn nữa để đáp ứng những nhu cầu mới mà anh đang dự định muốn phối hợp với nhân viên quản lý trường hợp tiếp tục lập các kế hoạch triển khai.

“Bản thân tôi thấy mình giờ đây như thay da đổi thịt, thấy khác xưa lắm. Trước thì cứ lủi thủi trong nhà, tránh va chạm với người khác và cũng sợ bản thân không làm chủ được sẽ hút chích trở lại khi giao lưu với các nhóm bạn bè. Tôi đã đi làm có thu nhập, mẹ tôi rất vui về điều này. Tuy nhiên, sắp tới tôi muốn cùng anh sẽ lập kế hoạch để giải quyết các vấn đề về cải thiện cách nhìn nhận tích cực hơn nữa của cộng đồng và tôi muốn tiếp cận nhiều hơn các dịch vụ công tác xã hội không chỉ lĩnh vực y tế mà còn nhiều dịch vụ ở các lĩnh vực khác...”

5. Kết luận

Sau một thời gian đồng hành cùng với anh V trong việc hỗ trợ anh V khám sức khỏe, ổn định tâm

lý và tìm kiếm việc làm nâng cao thu nhập. Tác động của các dịch vụ đã đem lại hiệu quả cao cho đời sống vật chất và tinh thần cho anh V. Sức khỏe, tâm lý của anh đã tốt hơn rất nhiều sau lần đi khám sức khỏe tổng thể, anh không còn lo lắng, bất an về những tác dụng phụ của thuốc Methadone cũng như mình có bị nhiễm HIV không, qua lần đó anh đã yên tâm hơn về tình hình hình sức khỏe của mình. Ngoài ra, sự quan tâm của bà Y cũng như hỗ trợ của các nguồn lực đó là ngân hàng cho vay vốn anh V đã sống có mục đích hơn sống vì mọi người hơn.

Thông qua các phản hồi của anh V thì các dịch vụ cung cấp hỗ trợ mà nhân viên quản lý trường hợp đã kết nối và tư vấn đạt hiệu quả tương đối cao. Tuy

nhien, nhân viên quản lý trường hợp cũng đã có những kinh nghiệm để khắc phục các hạn chế trong quá trình hỗ trợ như việc sát sao hơn trong tiến độ thời gian kết nối, theo dõi kỹ hơn các biểu hiện cảm xúc và đánh giá hiệu quả hơn khi so sánh việc trước khi can thiệp với thân chủ và sau khi can thiệp với thân chủ.

Trên thực tế, nhu cầu của người nghiện ma túy là rất đa dạng, rất nhiều và mang tính cá biệt (mỗi người có những nhu cầu khác nhau). Do đó, ngay cả khi các mục tiêu đặt ra đã đạt được, nhưng ở người nghiện ma túy lại nảy sinh thêm những nhu cầu thiết yếu khác thì nhân viên quản lý trường hợp cũng cần tiếp tục hỗ trợ họ xây dựng những kế hoạch đáp ứng tiếp theo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2015). *Sổ tay về Phòng, chống ma túy*. NXB Lao động, Hà Nội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2019). *Báo cáo 69/BC-LĐTĐ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về công tác cai nghiện ma túy ở Việt Nam*.
- Brook. (1990) & Hawkin. (1992). *Risk and Protective Factors for Alcohol and Other Drug Problems in Adolescence and Early Adulthood: Implications for Substance Abuse Prevention*.
- Hải, N.T. (2019). *Giáo trình Nhập môn Công tác xã hội*, NXB Lao động - Xã hội.
- Hải, N.T. (2020). Thực trạng ma túy trong bối cảnh của Covid19 tại Việt Nam: Vai trò của nhân viên hỗ trợ xã hội. *Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc tế SSRG*, Tập 8 (4), 36-41.
- Huyền, L.T.T. (2014). *Hoạt động hỗ trợ tạo việc làm cho người sau cai nghiện ma túy. (Nghiên cứu tại Thành phố Hà Nội)*. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.
- Quốc hội. (2000). *Luật Phòng, chống ma túy*.
- Hường, T.T.M & Hải, N.T. (2020). *Công tác xã hội với người nghiện ma túy*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- Madanes, C. (1981). *Strategic Family Therapy*, San Francisco: Jossey Bas Inc.
- Mc Pheeters & Ryan. (1971). *Introduction to Social work A primer*, 4th Edition, the Dorsey Press, Chicago.
- Richardson, MA & Newcomb, MD & Myers, HF & Coombs, RH. (2002). Psychosocial predictors of recent drug use among Anglo and Hispanic children and adolescents. *Journal of Child and Adolescent Substance Abuse*.
- Trung tâm Y tế Quận Đống Đa. (2021). *Báo cáo triển khai điều trị nghiện các chất dạng thuốc phiện bằng thuốc Methadone tại quận Đống Đa*.
- Ủy ban Quốc tế về phòng chống ma túy của Liên Hợp Quốc. (2020). *Tiêu chuẩn quốc tế về điều trị rối loạn sử dụng ma túy*. <https://vn.usembassy.gov/vi/toa-ma-tuy-cach-tiep-can-moi-cho-viet-nam-trong-dieu-tri-nguoi-nghien-ma-tuy/>

KINH NGHIỆM HỖ TRỢ NGƯỜI CAO TUỔI KHỞI NGHIỆP TẠI MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

TS. Doãn Thị Mai Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huongdoanthimai@yahoo.com

TS. Nguyễn Trung Hải 76

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

TS. Mai Thị Dung

Trường Đại học Lao động - Xã hội

maidungins@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết tập trung nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia (bao gồm Anh, Úc, Thái Lan) đang bước vào giai đoạn già hóa dân số trong việc thực hiện các giải pháp hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp. Kinh nghiệm nổi bật là nghiên cứu nhu cầu, thách thức, rào cản đối với người cao tuổi khởi nghiệp bao gồm rào cản về chính sách, vốn, cơ sở hạ tầng, động lực khởi nghiệp, kỹ năng, kiến thức khởi nghiệp. Đó là cơ sở để ban hành giải pháp hỗ trợ phù hợp và toàn diện. Các giải pháp này tạo ra nhiều tác động tích cực đến đảm bảo an sinh xã hội, phúc lợi xã hội cho người cao tuổi và các nhóm dân cư khác, tác động tích cực đến tăng trưởng của nền kinh tế. Trên cơ sở kinh nghiệm hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp của các quốc gia này, bài viết rút ra một số bài học cho Việt Nam.

Từ khóa: Người cao tuổi, hỗ trợ, khởi nghiệp, kinh nghiệm, bài học

EXPERIENCE OF SUPPORTING THE ELDERLY TO STARTUP A BUSINESS IN SOME COUNTRIES AND LESSONS FOR VIETNAM

Abstract: The article focuses on the experience in implementing solutions to support elderly entrepreneurs of some countries (including the UK, Australia, and Thailand) that are entering the aging population stage. Outstanding experience is researching on demand, challenges, barriers against the elderly to start up a business, including policy, capital, infrastructure, startup motivation, skills, and knowledge. Karma. That is the basis for issuing a suitable and comprehensive support solution. These solutions create many positive impacts on ensuring social security; social welfare for the elderly and other population groups; positive impact on economic growth. Based on the experience of supporting the elderly to start a business in these countries, the article draws some lessons for Vietnam.

Keywords: the elderly, support, start up, experience, lessons

Mã bài báo: JHS - 94

Ngày nhận sửa bài: 10/12/2022

Ngày nhận bài: 19/11/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 02/12/2022

1. Giới thiệu

Làn sóng khởi nghiệp đã lan tỏa khắp nơi trên thế giới, truyền cảm hứng cho những người có ý tưởng và mong muốn thực hiện kinh doanh, cung cấp dịch vụ xã hội, hỗ trợ tạo việc làm, duy trì/mở rộng các hoạt động kinh tế sẵn có, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế. Khởi nghiệp đã và đang là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế ở nhiều quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam. Mặc dù, được tiếp cận theo nhiều khía cạnh khác nhau, song có thể hiểu khởi nghiệp là thuật ngữ phản ánh *một trạng thái bắt đầu để thực hiện một công việc kinh doanh*. Bài viết sử dụng khái niệm khởi nghiệp này và cũng để phân biệt với khái niệm khởi nghiệp sáng tạo (*“Doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo là doanh nghiệp có khả năng tăng trưởng nhanh dựa trên khai thác tài sản trí tuệ, công nghệ, mô hình kinh doanh mới. Doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo có thời gian hoạt động không quá 5 năm kể từ ngày được cấp chứng nhận đăng ký doanh nghiệp lần đầu”* (Quyết định 844/QĐ-TTg về việc phê duyệt đề án hỗ trợ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025).

Trong làn sóng khởi nghiệp, người cao tuổi (NCT) là một chủ thể quan trọng và đặc biệt. Mặc dù đến tuổi nghỉ hưu, nhưng nhiều NCT tiếp tục có nhu cầu khởi nghiệp, tiếp tục tham gia thị trường lao động. Động cơ khởi nghiệp của nhiều người trong số họ có thể bắt nguồn từ nhu cầu giao tiếp xã hội, rèn luyện sức khỏe, cống hiến cho xã hội, nhưng cũng có thể bắt nguồn từ nhu cầu tự đảm bảo sinh kế OECD (2013). Người cao tuổi thường có sẵn các kỹ năng, nguồn tài chính và thời gian để đóng góp vào hoạt động kinh tế, điều này dẫn đến sự gia tăng tinh thần khởi nghiệp của NCT (Alex M., 2015). So với người trẻ, NCT có lợi thế về mạng lưới mối quan hệ xã hội, về trình độ và kỹ năng quản lý; về kinh nghiệm làm việc và tích lũy tài chính (EU, 2012). Nghiên cứu của Alvarez H. & cộng sự (2011) dựa trên phân tích hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp tại 22 quốc gia đã cho thấy kết quả NCT có thể tận dụng tốt hơn kiến thức và kinh nghiệm trước đây so với người trẻ. Nghiên cứu của GEM, (2017), tinh thần khởi nghiệp của những người cao tuổi trở thành một động lực lớn cho nền kinh tế. Điều này trái ngược với quan điểm truyền thống rằng khởi nghiệp là nỗ lực của người trẻ, ở nhiều nơi và nhiều

khía cạnh, NCT là nhóm tuổi có khả năng kinh doanh cao.

Việt Nam là một trong các quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới. Những người từ 60 tuổi trở lên chiếm 11,9% tổng dân số vào năm 2019 và đến năm 2050, con số này sẽ tăng lên hơn 25%. Đến năm 2036, Việt Nam bước vào thời kỳ dân số già, chuyển từ xã hội “già hóa” sang xã hội “già” (<https://vietnam.unfpa.org>). Nghiên cứu của Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc, 80% dân số sau khi nghỉ hưu mong muốn tìm thêm việc làm. Do đó, việc hỗ trợ NCT khởi nghiệp ở Việt Nam có một ý nghĩa rất quan trọng, góp phần làm tăng thu nhập, cải thiện chất lượng cuộc sống của NCT, góp phần cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho gia đình NCT, giảm áp lực lên hệ thống phúc lợi xã hội, tạo việc làm, tăng của cải cho xã hội. Bài viết tập trung nghiên cứu kinh nghiệm của các nước phát triển đa phần có dân số già hoặc siêu già đã áp dụng chính sách khuyến khích, hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp. Trên cơ sở đó, bài viết rút ra những bài học và hàm ý chính sách cho Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu về hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp

Theo Alex M. và cộng sự (2015), các khía cạnh của hệ sinh thái khởi nghiệp - bao gồm (1) Chính sách (lãnh đạo và chính phủ), (2) Tài chính, (3) Văn hóa (chuẩn mực xã hội), (4) Cơ sở vật chất (kết cấu hạ tầng), (5) Nhân lực (giáo dục và đào tạo, lao động) và (6) Thị trường (mạng lưới, các bên liên quan, khách hàng). Đây là những yếu tố quan trọng để tăng cường hoạt động kinh doanh nói chung và của NCT nói riêng. Vì vậy, hầu hết chính sách hỗ trợ của các quốc gia dành cho NCT khởi nghiệp đều tập trung vào các khía cạnh trên. Mục tiêu kinh tế của chính sách hỗ trợ NCT khởi nghiệp là cung cấp một môi trường tích cực và hỗ trợ NCT có môi trường kinh doanh và phát triển nhiều hơn. Mục tiêu xã hội của chính sách hỗ trợ NCT khởi nghiệp là giúp những NCT vẫn hoạt động kinh tế theo những cách phù hợp nhất với họ, đồng thời khai thác tiềm năng kinh doanh của họ, giúp cải thiện mức sống.

Kết quả nghiên cứu của OECD (2013) chỉ ra rằng mục tiêu kinh tế của chính sách hỗ trợ NCT khởi nghiệp là cung cấp một môi trường tích cực, nơi những NCT có nhiều tham vọng kinh doanh

hơn có thể phát triển. Ngay cả khi hoạt động này không đóng góp đáng kể vào tăng trưởng kinh tế, việc khuyến khích NCT tự kinh doanh, hoặc kéo dài sự nghiệp làm việc của NCT thông qua tự kinh doanh, sẽ tạo ra giá trị gia tăng cho xã hội, mức sống của NCT và gia đình được cải thiện.

EU (2012) khẳng định để tăng khả năng kinh doanh của NCT, chính sách hỗ trợ người khởi nghiệp tập trung vào các yếu tố ngữ cảnh ảnh hưởng đến quyết định của người đó để tham gia vào hoạt động kinh doanh. Yếu tố quan trọng đầu tiên là thay đổi nhận thức của NCT và xã hội về lợi ích của tinh thần khởi nghiệp của NCT. Những chính sách hướng vào hoạt động khởi nghiệp của NCT là tăng cường kiến thức cho NCT như lập kế hoạch kinh doanh, quảng bá hình ảnh của các doanh nhân lớn tuổi, làm phim về câu chuyện của doanh nhân lớn tuổi, cung cấp cho NCT cơ hội tìm hiểu về tinh thần kinh doanh và các kỹ năng cần thiết để bắt đầu kinh doanh. Thậm chí, Châu Âu còn thực hiện các chương trình hướng đến các nhóm nhỏ hơn như khóa đào tạo thúc đẩy việc tự kinh doanh như một cách để tái hòa nhập thị trường lao động dành cho những người thất nghiệp trên 50 tuổi, chương trình hỗ trợ tài chính cho việc khởi sự kinh doanh, chương trình hỗ trợ đào tạo, tư vấn bởi chính các doanh nhân nữ dành cho các doanh nhân nữ trên 50 tuổi, dân tộc thiểu số, cha mẹ đơn thân hoặc thất nghiệp dài hạn. Xuất phát từ những thách thức đối với khởi nghiệp của NCT, một giải pháp phổ biến được Bion, (2000), Hackman, (2005) đề xuất là khởi nghiệp theo nhóm.

Tại Việt Nam, với xu thế số hóa của toàn cầu, làn sóng khởi nghiệp cũng đang phát triển mạnh mẽ và là một trong những động lực thúc đẩy sự phát triển các sản phẩm công nghệ sáng tạo đáp ứng yêu cầu của đời sống xã hội. Hoạt động khởi nghiệp tại Việt Nam đã bắt đầu từ hơn mười năm trước với việc hình thành một số đơn vị, tổ chức, cá nhân khởi nghiệp trong lĩnh vực thương mại điện tử, dạy học trực tuyến (Thuận, B. T. B., 2019). Với quyết tâm mạnh mẽ, Đảng và Chính phủ đã thực hiện nhiều biện pháp từng bước hình thành, phát triển, thúc đẩy hệ sinh thái khởi nghiệp. Bước đầu tiên trong chuỗi các giải pháp là hoàn thiện văn bản của pháp luật về khởi nghiệp, như (1) Quyết định số 844/

QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025”; (2) Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa được Quốc hội thông qua ngày 12/6/2017, có hiệu lực từ ngày 01/01/2018 đã chứa đựng các nội dung về hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa khởi nghiệp; (3) Luật Chuyển giao công nghệ sửa đổi được Quốc hội chính thức thông qua ngày 13/6/2017; (4) nhiều văn bản pháp lý khác nhằm hướng mục tiêu thúc đẩy các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp khởi nghiệp; trong đó tập trung cắt giảm nhiều thủ tục, giấy phép, tạo thuận lợi cho hoạt động khởi nghiệp của các cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp, nhà đầu tư... (Thuận, 2019 & Hương, 2019; Hậu & cộng sự, 2019).

Qua tổng quan nghiên cứu có thể thấy rằng khởi nghiệp ở NCT và hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp được đề cập đến ở nhiều công trình ngoài nước và một số công trình trong nước. Do vậy, cần thiết nghiên cứu về nội dung chính sách hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp; những trở ngại về động lực khởi nghiệp, rào cản về thành kiến tuổi tác, khó khăn về tình trạng sức khỏe và sự thích ứng, linh hoạt với công nghệ, kỹ thuật; các giải pháp hỗ trợ NCT khởi nghiệp và kết quả hỗ trợ tại một số quốc gia, trên cơ sở đó rút ra bài học cho Việt Nam. Đây cũng là cơ sở để Chính phủ, cơ quan hoạch định chính sách đưa ra các giải pháp nhằm hỗ trợ NCT khởi nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu: bài viết tổng quan các lý thuyết về chính sách và thực tiễn thực hiện hỗ trợ NCT khởi nghiệp ở các quốc gia. Để nghiên cứu chính sách hỗ trợ NCT ở các quốc gia đó và rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, bài viết thu thập dữ liệu về số lượng người cao tuổi, đặc điểm nhân khẩu học; điều kiện kinh tế - xã hội, chính sách và giải pháp hỗ trợ NCT đã được áp dụng và kết quả thực hiện chính sách, giải pháp đó. Dữ liệu trong bài viết được thu thập, tổng hợp và chọn lọc từ sách, tạp chí nước ngoài và trong nước.

Phương pháp phân tích dữ liệu: phương pháp phân tích dữ liệu trước hết được sử dụng để rà soát giải pháp hỗ trợ NCT khởi nghiệp tại ba quốc gia: Anh, Úc và Thái Lan bao gồm quy định của pháp luật hiện hành về hỗ trợ khởi nghiệp nói chung và NCT khởi nghiệp nói riêng. Bài viết sử dụng phương pháp này ngoài việc tổng quan lý thuyết, còn dùng

để phân tích và tổng hợp các dữ liệu, kết quả giải pháp hỗ trợ khởi nghiệp.

Phương pháp so sánh: bài viết sử dụng phương pháp so sánh để làm rõ sự giống và khác nhau của đặc điểm NCT, giải pháp hỗ trợ NCT khởi nghiệp ở các quốc gia Anh, Úc, Thái Lan so với đặc điểm NCT và giải pháp hỗ trợ NCT khởi nghiệp ở Việt Nam. Qua đó, bài viết rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc đề xuất và thực hiện các giải pháp hỗ trợ NCT khởi nghiệp.

4. Kinh nghiệm hỗ trợ người cao tuổi khởi nghiệp của một số quốc gia trên thế giới

4.1. Kinh nghiệm của nước Anh

Tại nước Anh, những nghiên cứu về kinh nghiệm hỗ trợ NCT khởi nghiệp cho thấy tỷ lệ NCT tại quốc gia này ngày càng gia tăng do tuổi thọ tăng lên, mức sinh giảm xuống (Wainwright & Kibler, 2013). Theo dự báo đến năm 2034, có tới 23% dân số nước Anh thuộc độ tuổi từ 65 trở lên, trong khi đó, tỷ lệ dân số từ 16 tuổi trở xuống chỉ chiếm 18%. Trước thách thức này, trong năm 2011, nước Anh ban hành những quy định nâng độ tuổi được nhận trợ cấp xã hội từ 60 với nữ và 65 với nam lên mức 67 vào năm 2026 và 2028. Mục đích của việc ban hành chính sách này nhằm hướng tới nâng cao số lượng NCT tiếp tục làm việc, qua đó tiếp thêm nguồn lực động viên, khích lệ tinh thần khởi nghiệp ở nhóm dân số này.

Trên thực tế, các nghiên cứu của Botham & Grave (2009), của Kautonen (2012), cũng như của Kibler & cộng sự (2012) đều cho thấy NCT ở nước Anh có xu hướng quan tâm ngày càng nhiều hơn đến các hoạt động khởi nghiệp, dù họ phải đối diện với nhiều thách thức khác nhau, bao gồm:

Khoảng thời gian chuẩn bị khởi nghiệp không thể kéo dài như nhóm dân số trẻ

Khó khăn về thông tin

Khó khăn về thủ tục hành chính

Khó khăn về tiếp cận tài chính

Khó khăn về tìm kiếm thị trường

Những nghiên cứu của Catherine Lewis La Torre (2020) tiếp tục cho thấy một số những rào cản liên quan trực tiếp đến người khởi nghiệp có thể khiến cho hoạt động khởi nghiệp gặp nhiều rủi ro, thất bại, dù họ là NCT, đó là:

Người khởi nghiệp có trình độ học vấn thấp

Người khởi nghiệp trước đây từng làm việc ở

những nơi cho thu nhập thấp

Người khởi nghiệp trước đây từng sống trong vùng thiếu thốn, khó khăn

Người khởi nghiệp trước đây đa phần làm việc bán thời gian

Người khởi nghiệp trước đây làm việc trong các lĩnh vực cho năng suất thấp

Người khởi nghiệp thuộc các nhóm sắc tộc thiểu số, da đen, có nguồn gốc châu Á, là nữ giới. Để thành công thì các nhóm xã hội này cần dành nhiều công sức hơn so với người Anh da trắng, nam giới.

Cũng theo Catherine Lewis La Torre (2020), những trường hợp khởi nghiệp có tỷ lệ thành công hơn so với những trường hợp khác thường là những người có mức thu nhập cao trong quá khứ, những người khởi nghiệp để thỏa mãn ham muốn cá nhân hơn là vì động cơ kinh tế, đặc biệt là người Anh da trắng, nam giới, những người có tiềm lực kinh tế, tài chính dồi dào, nguồn tri thức, kinh nghiệm phong phú tích lũy được trong giai đoạn làm việc trước đó.

Theo đó, để tạo động lực thúc đẩy mạnh mẽ tinh thần khởi nghiệp ở NCT, nước Anh tiến hành nghiên cứu giảm thiểu những rào cản về mặt pháp lý, cung cấp thông tin để các nhà hoạch định chính sách có cái nhìn sâu sắc hơn về hỗ trợ NCT khởi nghiệp (Kautonen, 2013).

Song song với các biện pháp tháo gỡ rào cản về mặt chính sách, nước Anh thực hiện nhiều chương trình đa dạng, song đều hướng mục đích tập trung nâng cao tinh thần khởi nghiệp và cung cấp các biện pháp, cách thức vượt qua khó khăn, cũng như nguy cơ thất bại cho các nhóm xã hội, bao gồm NCT. Những chương trình đó có thể liệt kê như sau (Kibler & cộng sự, 2012):

Vận động, thuyết phục NCT có nhu cầu tiếp tục làm việc song không thể tìm kiếm được việc làm thì tham gia khởi nghiệp. Hoạt động vận động này luôn đi kèm với những tư vấn, hướng dẫn, cung cấp thông tin tạo thuận lợi cho NCT khởi nghiệp.

Tư vấn, giải thích những lợi ích của khởi nghiệp đối với tuổi già tích cực, tuổi già chủ động, tuổi già cống hiến.

Thực hiện nhiều chương trình phát sóng để cổ vũ, quảng bá tinh thần khởi nghiệp.

Thiết lập kênh tư vấn giải đáp thắc mắc về khởi nghiệp

Sử dụng đội ngũ tư vấn viên chuyên nghiệp
Thực hiện các dự án đồng hành khởi nghiệp ...

Sự phát triển mạnh mẽ của các cơ sở nghiên cứu, đào tạo, của nền kinh tế dịch vụ cũng tạo thành những lợi thế trong hỗ trợ NCT khởi nghiệp tại nước Anh. Những NCT có động cơ khởi nghiệp thường dễ dàng tìm kiếm được những đầu sách hữu ích viết về khởi nghiệp, kinh nghiệm và nghệ thuật khởi nghiệp, những quyết sách khởi nghiệp, những sáng tạo khởi nghiệp, những tư duy khởi nghiệp, những rủi ro khởi nghiệp... Trong trường hợp chưa thỏa mãn với những tài liệu nghiên cứu, NCT có thể tham gia các khóa đào tạo về khởi nghiệp, trong đó có những chương trình không thu phí và chương trình có thu phí. Tại đây, NCT có thể tiếp thu, lĩnh hội, học hỏi, được giải đáp thắc mắc, được trao đổi, chia sẻ những vướng bận, khó khăn cần phòng tránh khi thực hiện dự án khởi nghiệp (Casson. M & Casson. C., 2014).

4.2. Kinh nghiệm của nước Úc

Tại nước Úc, chủ đề về NCT cũng là chủ đề tạo ra nhiều tranh luận tích cực. Báo cáo nghiên cứu của Ủy ban Phát triển kinh tế Australia (CEDA) cho thấy gần 20% dân số Úc dự kiến ở độ tuổi trên 65 tuổi vào năm 2031, tăng từ mức 16% theo số liệu năm 2021 (CEDA, 2023). Các nhà lập pháp, các nhà hoạch định chính sách nhận thấy NCT ở nước Úc ngày càng có sức khỏe tốt hơn nhờ những cải thiện về chất lượng cuộc sống và dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Theo đó, thật là lãng phí nếu nhóm dân số này không tham gia các hoạt động kinh tế. Do vậy, mục tiêu mà Chính phủ đặt ra là làm sao thu hút ngày càng nhiều NCT tham gia thị trường lao động, trong đó có những biện pháp hỗ trợ khởi nghiệp (Commonwealth of Australia, 2015; Hatak & cộng sự., 2013).

Tại nước Úc, có nhiều quan điểm cho rằng khi mà tỷ lệ NCT tăng lên thì số lượng NCT khởi nghiệp cũng tự động theo đó mà tăng theo. Lý do giải thích cho quan điểm này khá đa dạng. Nhiều NCT khởi nghiệp là bởi họ chưa muốn từ bỏ năng lực cống hiến cho xã hội, cho nền kinh tế, nhiều người khác thì không muốn sống một cuộc sống an nhàn, buồn tẻ, nhiều người khác nữa thì không muốn sống cuộc sống ngày càng thu hẹp về các mối

quan hệ xã hội trong gia đình và cộng đồng (Alex & cộng sự, 2015).

Nhiều sáng kiến khác nhau theo đó được thiết kế để hỗ trợ NCT khởi nghiệp tại nước Úc, như sáng kiến có tên gọi là Best Ager, (2) the Female Scheme và (3) PRIME. Những sáng kiến này tập trung vào hỗ trợ NCT thất nghiệp, NCT nữ giới quay trở lại thị trường lao động thông qua các dự án khởi nghiệp (Halabisky & cộng sự., 2012).

Các chính sách, sáng kiến, biện pháp hỗ trợ NCT khởi nghiệp ở nước Úc được thiết kế đa dạng, linh hoạt, tác động theo nhiều khía cạnh khác nhau để tăng cường động cơ khởi nghiệp, kỹ năng và cơ hội khởi nghiệp cho NCT (Kautonen & cộng sự., 2012).

Tại nước Úc, thông qua hệ sinh thái khởi nghiệp, NCT được hỗ trợ về chính sách thuế, phí, thủ tục thành lập doanh nghiệp, tư vấn thị trường, được hỗ trợ về tài chính thực hiện dự án khởi nghiệp, được hỗ trợ về cơ sở hạ tầng cho mục đích thành lập doanh nghiệp. Những trường hợp NCT thiếu kiến thức, kỹ năng khởi nghiệp được hỗ trợ tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng. Những trường hợp thiếu kiến thức, kinh nghiệm quản lý được hỗ trợ tham gia các khóa tư vấn, đào tạo nâng cao năng lực quản lý. Những trường hợp thiếu mạng lưới các mối quan hệ kinh doanh được hỗ trợ tham gia mạng lưới kết nối doanh nghiệp với các nhà cung cấp, doanh nghiệp với khách hàng, doanh nghiệp với đối tác liên kết. Để cổ vũ, động viên, khích lệ tinh thần khởi nghiệp ở NCT, nhiều chương trình phát sóng đã tổ chức những phiên trao đổi, tọa đàm chia sẻ kinh nghiệm khởi nghiệp, những trường hợp điển hình khởi nghiệp, những buổi lễ tôn vinh văn hóa dành cho NCT khởi nghiệp... (Alex & cộng sự, 2015).

Để hỗ trợ NCT khởi nghiệp, nhiều nhà nghiên cứu cũng chung tay cùng Chính phủ tiến hành các nghiên cứu nhằm phát hiện những rào cản về mặt pháp lý, những rào cản về mặt xã hội, những rào cản về công nghệ, những rào cản về gia đình, những rào cản về tuổi tác, những rào cản thị trường đang cản trở, bào mòn động cơ khởi nghiệp của NCT, từ đó đưa ra thành những trao đổi, tranh luận trên nhiều diễn đàn khác nhau nhằm thu hút sự quan tâm của các nhà hoạch định chính sách. Những biện pháp hỗ trợ gián tiếp này cung cấp thêm những điểm tựa tinh thần để thu hút thêm ngày càng nhiều NCT

tham gia khởi nghiệp. Những biện pháp này đồng thời còn là căn cứ để chính quyền địa phương thực hiện các biện pháp can thiệp về cơ chế, chính sách, luật pháp nhằm tạo hành lang thông thoáng hơn cho NCT khởi nghiệp (Maritz, 2015).

4.3. Kinh nghiệm của Thái Lan

Tại Thái Lan, số liệu thống kê tại năm 2021 cho thấy số người từ 60 tuổi trở lên chiếm tới 12,5 triệu, tương đương với 19% tổng dân số. Theo đó, Thái Lan gần như đã đạt ngưỡng chuyển sang giai đoạn dân số già. Tỷ lệ NCT ở Thái Lan tăng với tốc độ trung bình khoảng 4%/năm, trong đó, tỷ lệ người từ 80 tuổi trở lên tăng với tốc độ trung bình khoảng 7%/năm. Điều này đặt ra nhiều thách thức đảm bảo thu nhập và an sinh xã hội dành cho NCT khi mà hệ thống y tế, chăm sóc sức khỏe và phúc lợi của Thái Lan nhìn chung chưa phát triển tương xứng. Trước tình hình đó, Thái Lan triển khai nhiều chính sách, biện pháp khác nhau nhằm giữ chân NCT trên thị trường lao động, bao gồm cả các biện pháp hỗ trợ khởi nghiệp (Foundation of Thai Gerontology Research and Development institute, 2021).

Cũng như nhiều quốc gia khác trên thế giới, NCT trên thị trường lao động tại Thái Lan đang đối diện với nhiều thách thức. Nguy cơ lớn đối với nhóm xã hội này đó là người sử dụng lao động thường không muốn sử dụng lao động lớn tuổi bởi lý do sức khỏe không đảm bảo, chi phí chăm sóc sức khỏe, đóng góp cho hệ thống y tế tăng cao, nhận thức về công nghệ không theo kịp thời cuộc, hay quên và chậm thích nghi với những yếu tố mới. Do vậy, một bộ phận NCT có kinh nghiệm phong phú, có khả năng tài chính ổn định có thể cân nhắc thực hiện các hoạt động khởi nghiệp để tiếp tục ở lại trên thị trường lao động (Buccieri, 2020).

Tại Thái Lan, tinh thần khởi nghiệp của NCT có mối quan hệ mật thiết với 3 yếu tố cơ bản, đó là: (1) có tư duy tích cực, (2) có nhiều mối quan hệ xã hội phong phú và (3) có lòng tự trọng cao (Kittisak and Siridech, 2021). Chiến lược phát triển xã hội của Thái Lan theo đó có những chương trình, chính sách được ưu tiên thiết kế nhằm góp phần thúc đẩy "tuổi già năng động", "tuổi già tích cực" của NCT thông qua các hoạt động hỗ trợ khởi nghiệp. Thái Lan thực hiện nhiều hoạt động dành cho người khởi nghiệp, bao gồm cả NCT đã tập trung vào những

nỗ lực phân tích thông tin thị trường, qua đó cung cấp thêm dữ liệu cho NCT ra quyết định. Nhiều chương trình đào tạo về "Quản lý chiến lược" dành cho người khởi nghiệp đã giúp cho NCT hiểu rằng để khởi nghiệp thì chiến lược quản lý, phát triển thị trường cần tập trung vào "mô hình quản lý nhanh hơn, tốt hơn và rẻ hơn" (Michael et al., 2014).

Trên thực tế, trước đợt khủng hoảng ở khu vực Châu Á vào năm 1997, Thái Lan chưa tập trung nhiều nguồn lực đầu tư cho phát triển các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Sau cuộc khủng hoảng này, nhận thấy vai trò ngày càng quan trọng của các doanh nghiệp vừa và nhỏ nên Thái Lan đã dành sự quan tâm nhiều hơn đến các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp (Mark, Sineenat, Seksan & Piti, 2016).

Tuy nhiên, các nhà chức trách nhận thấy các chính sách thúc đẩy khởi nghiệp đang có sự thiếu đồng bộ giữa các cơ quan chức năng, thiếu cơ chế hỗ trợ về khoa học, công nghệ, vốn. Những yếu tố này khiến cho môi trường khởi nghiệp của Thái Lan chưa thực sự sôi động (OECD, 2013).

Theo đó, Thái Lan chủ trương thực hiện các biện pháp hỗ trợ khởi nghiệp thông qua các chiến lược phát triển kinh tế. Về mặt vĩ mô, Thái Lan thực hiện đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng giao thông, tạo hành lang thông thoáng cho các hoạt động giao thương giữa các vùng trong cả nước, xúc tiến các hoạt động ngoại giao kinh tế nhằm mở rộng mạng lưới tiêu thụ sản phẩm. Ở tầm vi mô, Thái Lan thực hiện rà soát các quy định đang cản trở sự phát triển của các doanh nghiệp vừa và nhỏ, những doanh nghiệp mới thành lập nhằm "cởi trói, giải phóng" sự phát triển, qua đó tăng cường năng lực cạnh tranh trong nước và cạnh tranh quốc tế. NCT tham gia khởi nghiệp cũng là một trong các nhóm xã hội được hưởng lợi từ những hoạt động này. Chiến lược cởi trói, giải phóng năng lực khởi nghiệp của Thái Lan còn tập trung vào đào tạo nguồn nhân lực, theo đó, các doanh nhân nói chung, NCT có nhu cầu khởi nghiệp nói riêng đều có thể tham gia các khóa đào tạo năng lực kinh doanh, quản lý, sáng tạo, phân tích thị trường... (Kanchoochat, 2014).

Tại Thái Lan, Ủy ban phụ trách các doanh nghiệp nhỏ và vừa - cơ quan trực thuộc Bộ Công nghiệp, hàng năm chịu trách nhiệm thu thập thông tin về những khó khăn, những sáng kiến thúc đẩy phát

triển doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong đó có những biện pháp thông qua hỗ trợ khởi nghiệp. Những thông tin hữu ích thu được, chẳng hạn những sáng kiến nâng cao năng lực cạnh tranh, đều được phân tích và chuyển hóa vào bản "Đại kế hoạch - Master plan", đóng vai trò là những định hướng chính. Tiếp đó, từng nội dung trong bản Đại kế hoạch được chuyển hóa vào "chương trình hành động cụ thể - action plan". Toàn bộ nội dung trong Đại kế hoạch và Chương trình hành động cụ thể đều được công bố rộng rãi trước công chúng nhằm tăng cường, củng cố tinh thần khởi nghiệp cho các nhóm xã hội, bao gồm NCT. Các nhóm xã hội này được quyền tiếp cận các nguồn vốn vay hỗ trợ trong khoảng một năm để duy trì sự phát triển của doanh nghiệp (Mark, Sineenat, Seksan & Piti, 2016).

5. Bài học rút ra cho Việt Nam

Nội dung nghiên cứu nêu trên cho thấy sự đa dạng của các quốc gia khác nhau trong hỗ trợ NCT khởi nghiệp. Điểm nổi bật trong kinh nghiệm của nước Anh là nghiên cứu những rào cản về chính sách và tập trung vào các giải pháp nâng cao tinh thần khởi nghiệp, bao gồm cổ vũ, quảng bá tinh thần khởi nghiệp; hỗ trợ NCT trong quá trình khởi nghiệp như dự án đồng khởi nghiệp và hỗ trợ thông qua đội ngũ tư vấn chuyên nghiệp, sách, tài liệu và khóa học khởi nghiệp. Để tăng cường động cơ khởi nghiệp, kỹ năng và cơ hội khởi nghiệp cho NCT, kinh nghiệm của nước Úc là nghiên cứu những rào cản về pháp lý, xã hội, công nghệ, gia đình, tuổi tác. Thông qua hệ sinh thái khởi nghiệp, NCT được hỗ trợ toàn diện trên nhu cầu của họ, bao gồm hỗ trợ về chính sách, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm quản lý, mạng lưới và cộng đồng kinh doanh. Thái Lan nhận thấy hạn chế trong chính sách thúc đẩy khởi nghiệp là đang có sự thiếu đồng bộ giữa các cơ quan chức năng, thiếu cơ chế hỗ trợ về khoa học, công nghệ, vốn. Thái Lan tập trung cho nhóm doanh nghiệp khởi nghiệp quy mô nhỏ và vừa thông qua đầu tư hạ tầng, rà soát quy định đang cản trở năng lực khởi nghiệp, thực hiện chương trình hành động cụ thể về hỗ trợ vốn.

Những kinh nghiệm đó có thể trở thành bài học tham khảo hữu ích cho Việt Nam khi tỷ lệ NCT đang ngày càng gia tăng và nhu cầu khởi nghiệp của nhóm dân số này kéo theo đó cũng tăng theo.

Những hỗ trợ NCT khởi nghiệp tại các quốc gia nêu trên cho phép rút ra một số bài học kinh nghiệm dưới đây.

Một là: nghiên cứu hiểu rõ động cơ "đẩy" và động cơ "kéo" NCT khởi nghiệp.

Kinh nghiệm tại các quốc gia phát triển cho thấy NCT khởi nghiệp thường có những động cơ khác nhau. Khi NCT có mong muốn khởi nghiệp để đáp ứng những nhu cầu, mong muốn của bản thân thì đó là động cơ "đẩy". Việc nghiên cứu hiểu rõ những tác động tích cực từ động cơ này cho phép Nhà nước và xã hội thực hiện những chương trình, chính sách, biện pháp cổ vũ, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp ở NCT, như những chương trình tôn vinh giá trị của NCT, những đóng góp của NCT, những cống hiến của NCT đối với nền kinh tế, với gia đình và xã hội. Đây dường như là những biện pháp có chi phí đầu tư thấp, song hiệu quả đạt được cao. Nhiều NCT có đủ tiềm lực tài chính, kinh nghiệm, quan hệ xã hội, thị trường... khi được tiếp thêm những động lực "đẩy" này có thể mạnh mẽ hơn, cũng như cảm nhận được sự thỏa mãn ở mức độ cao hơn, từ đó chủ động hơn, tự tin hơn, quyết đoán hơn khi thực hiện dự án khởi nghiệp.

Kinh nghiệm quốc tế cũng cho thấy khi NCT gặp những khó khăn, cản trở khiến họ có thể suy giảm tinh thần khởi nghiệp, chẳng hạn như gặp những khó khăn về mặt tài chính, cơ chế, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp hay gặp khó khăn tìm kiếm thị trường... thì họ cần có những động cơ "kéo" để vực dậy tinh thần khởi nghiệp. Theo đó, việc nghiên cứu tìm hiểu rõ những tác dụng tích cực của động cơ "kéo" cũng góp phần nâng cao tinh thần khởi nghiệp cho NCT.

Hiệu quả hơn cả là đồng thời nghiên cứu hiểu rõ cơ chế tác động của động cơ "đẩy" và động cơ "kéo". Sự kết hợp giữa hai loại hình này có tác dụng trợ giúp NCT khởi nghiệp với tỷ lệ thành công cao hơn từng loại hình riêng lẻ.

Hai là: nghiên cứu hiểu rõ những lợi thế và thách thức mà NCT đối diện khi khởi nghiệp.

Theo kinh nghiệm quốc tế nêu trên, nghiên cứu về lợi thế và thách thức cho phép các quốc gia tập trung nguồn lực đầu tư trọng điểm vào hỗ trợ NCT khởi nghiệp mà không bị dàn trải, lãng phí. Những chính sách, biện pháp, chương trình hỗ trợ NCT

khởi nghiệp lúc này tập trung vào giảm thiểu tác động tiêu cực tạo ra từ những thách thức mà NCT gặp phải khi khởi nghiệp.

Ba là: nghiên cứu xây dựng các chương trình quảng bá, tư vấn, hướng dẫn, cung cấp thông tin cho NCT khởi nghiệp

Theo kinh nghiệm của các quốc gia nêu trên, những chương trình quảng bá, tư vấn, hướng dẫn, cung cấp thông tin có tác dụng đồng thời tạo ra động cơ "đẩy" và động cơ "kéo". Chúng cũng có tác dụng tích cực trong trợ giúp NCT vượt qua những rào cản, những thách thức trên lộ trình khởi nghiệp.

Bốn là: nghiên cứu, rà soát, loại bỏ những cơ chế, chính sách tạo ra rào cản NCT khởi nghiệp

Năm là: nghiên cứu xây dựng các cơ chế hỗ trợ dành riêng cho NCT khởi nghiệp, ví dụ ưu đãi về thuế doanh nghiệp, giảm thuế thu nhập cá nhân khi NCT làm việc, ưu tiên một số công việc cho NCT ứng tuyển.

Sáu là: nghiên cứu huy động sự tham gia của các nhà nghiên cứu, các cơ sở đào tạo nhằm nâng cao năng lực hỗ trợ NCT khởi nghiệp.

Vai trò của các nhà nghiên cứu là cung cấp những góc nhìn khoa học từ đó trợ giúp các nhà hoạch

định chính sách có thêm thông tin, góc nhìn sắc bén khi ban hành cơ chế, chính sách hỗ trợ NCT khởi nghiệp.

Vai trò của các cơ sở đào tạo là cung cấp dịch vụ nâng cao năng lực quản lý, điều hành thông qua các chương trình đào tạo dành cho NCT khởi nghiệp.

Bảy là: nghiên cứu xây dựng những sáng kiến hỗ trợ khởi nghiệp dành cho NCT

Tám là: nghiên cứu ban hành những định hướng chính (Đại kế hoạch) và cụ thể hóa thành các chương trình hành động hỗ trợ NCT khởi nghiệp. Những định hướng chính có tác dụng như kim chỉ nam trong trợ giúp NCT định hướng dự án khởi nghiệp. Những chương trình hành động hỗ trợ NCT khởi nghiệp có tác dụng như động cơ "kéo" trong trợ giúp NCT vượt qua những khó khăn, thách thức, rào cản khi khởi nghiệp.

Chín là: nghiên cứu thành lập Ban chuyên trách hỗ trợ NCT khởi nghiệp

Ban chuyên trách này đóng vai trò kết nối NCT khởi nghiệp với chính quyền, với hệ sinh thái khởi nghiệp, với đối tác, thị trường..., qua đó trợ giúp NCT khởi nghiệp thành công.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alex M., Roxanne Z., Anton D. W., Rosemary F., Aron P., Bronwyn E. (2015). Senior Entrepreneurship in Australia: active ageing and extending working lives. *The International Journal of Organizational Innovation*, Special Issue September 2015
- Alvarez H., Pilar V., María P. M. (2011). *How entrepreneurial characteristics influence company creation: a cross-national. 2011.*
- Botham, R. and A. Graves. (2009). Third age entrepreneurs: innovative business start ups in mid-life and beyond - understanding the drivers and removing the barriers. *Interim report to NESTA*, February 2009.
- Buccieri, D., Javalgi, R., & Cavusgil, E. (2020). International new venture performance: Role of international entrepreneurial culture, ambidextrous innovation, and dynamic marketing capabilities. *International Business Review*, 29(2), 101639
- Catherine L. La Torre. (2020). *Alone, together: Entrepreneurship and diversity in the UK*, British Business Bank
- Casson. M and Casson. C. (2014). *The history of entrepreneurship: Medieval origins of a modern phenomenon*, Business History. Commonwealth of Australia. (2015). *Intergenerational Report Australia in 2055. Canberra, ACT: The Commonwealth of Australia.*
- Chính phủ. (2016). *Quyết định 844/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án "Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025"*.
- CEDA. (2021,08,10). *Australia's dire shortage of aged-care workers requires immediate action.* <https://www.ceda.com.au/NewsAndResources/MediaReleases/Health-Ageing/Australia%E2%80%99s-dire-shortage-of-aged-care-workers-req>
- EU. (2012). *Policy Brief on Senior Entrepreneurship*, European Commission, ISBN 978-92-79-25425-3

- Foundation of Thai Gerontology Research and Development institute. (2021). *Situation of the Thai Older Persons 2021*. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- GEM. (2017). *GEM 2017 National Report*
- Halabisky, D., Potter, J. & Kautonen, T. (2012). Policy Brief on Senior Entrepreneurship. Luxembourg: OECD
- Hatak, I., Kautonen, T. & Fink, M. (2013). Senior Unternehmertum. Die Betriebswirtschaft, SchaefferPoeschel Verlag, Vol. 73, 7-26
- Hậu, Đ. X., Linh, N.T.P., Chi, N.T.K. và Trang, N.Q. (2019). *Cơ sở lý luận cho khởi nghiệp và khởi nghiệp sáng tạo*.
- Hương, N.T.T. (2019). *Cơ hội và thách thức của Khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo trước yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0*
- Kanchoochat, (2014). *Coalition Politics and Reform Dynamics in Thailand*. National Graduate Institute for Policy Studies, GRIPS Discussion Paper 13-26
- Kautonen, T., T, Tornikoski, E. & Kibler, E. (2012). Entrepreneurial Intentions in the Third Age: The Impact of Perceived Age Norms, *Small Business Economics*, Vol. 37, No 2, 219-234.
- Kibler, E., T. Wainwright, T. Kautonen and R.A. Blackburn. (2012). (Work) life after work?: Older entrepreneurship in London - motivations and barriers, Kingston University, *Small Business Research Centre*, London.
- Kittisak, J and Siridech. K. (2021). Elderly personality traits effect on employees' decision to choose employment of entrepreneurship in Thailand, *International Journal of Entrepreneurship*, Volume 25, Issue 4, 1 -11, 1939-4675-25-4-517.
- Maritz, P.A. (2015). Senior Entrepreneurship in Australia: An Exploratory Approach, *International Journal of Organizational Innovation*, Vol. 7, No 3, 6-24.
- Mark. T, Sineenat. S, Seksan. A & Piti. S. (2016). Small and medium-sized enterprises in Thailand: government policy and economic development, *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 38:4, 251-269
- Michael. H, Uthit. S, Chotika. R, Nutchuda. T, Tassanee. T, Chutikarn. K. (2014). Key Factors for Successful Entrepreneurship in Thailand, *Open Journal of Social Sciences*, 2, 116-121.
- OECD. (2013). Senior entrepreneurship, A background paper for the OECD Centre for Entrepreneurship, SMEs and Local Development
- Quốc hội. (2017). *Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa. Luật số 04/2017/QH14*.
- Thuận, B.T.B. (2019). *Cơ chế hỗ trợ doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo - kinh nghiệm của Ấn Độ, Singapore và bài học đối với Việt Nam*.
- Wainwright, T., Kibler, E., Kautonen, T., & Blackburn, R. (2015). *One size does not fit all: Uncovering older entrepreneur diversity through motivations, emotions and mentoring needs*, Chapter 3.

NHU CẦU DỊCH VỤ CÔNG TÁC XÃ HỘI CỦA TRẺ EM TẠI LÀNG TRẺ EM BIRLA HÀ NỘI

TS. Nguyễn Huyền Linh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

linh171176@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Huệ

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenth hue1310@gmail.com

Tóm tắt: Việt Nam hiện có 156.932 trẻ em mồ côi cả cha lẫn mẹ, trẻ em bị bỏ rơi hoặc không nơi nương tựa. Trong số đó, nhiều em đang sống tại các cơ sở bảo trợ xã hội. Làng trẻ em Birla Hà Nội là một cơ sở bảo trợ xã hội đã và đang chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt. Bài viết này trình bày tóm tắt một số kết quả nghiên cứu về nhu cầu dịch vụ Công tác xã hội (CTXH) được trích từ Báo cáo nghiên cứu “Nhu cầu và thực trạng cung cấp dịch vụ CTXH với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt tại Làng trẻ em Birla Hà Nội”. Nghiên cứu này tập trung đánh giá, phân tích các nhu cầu về dịch vụ CTXH của trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao việc cung cấp dịch vụ CTXH cho trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt tại làng trẻ em Birla Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy, đa số trẻ em sống tại Làng có nhu cầu về giáo dục, về hướng nghiệp dạy nghề, về tham vấn tâm lý và về hòa nhập cộng đồng. Nhân viên CTXH có vai trò quan trọng trong cung cấp dịch vụ CTXH giáo dục, tham vấn và hòa nhập cộng đồng cho trẻ em.

Từ khóa: chăm sóc thay thế; dịch vụ công tác xã hội; dịch vụ CTXH với trẻ em sống trong cơ sở bảo trợ xã hội; trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt.

NEEDS FOR SOCIAL WORK SERVICES OF CHILDREN AT BIRLA CHILDREN’S VILLAGE HANOI

Abstract: There are 156,932 orphans, abandoned children or children without parental care in Vietnam. Many of them are living in social protection centers. Birla Children’s Village Hanoi is a social protection center that has been providing alternative care for children with special circumstances. The article presents some brief findings of need of social work services extracted from the research report “Needs and situation of providing social work services to disadvantaged children who are living at Birla Children’s Village Hanoi”. This study focuses on assessing and analyzing the needs of social work services of children with special circumstances, thereby proposing solutions to improve the social work services for children with special circumstances in Birla Children’s Village Hanoi. The study results showed that many children living in Birla Children’s Village have a need for education, vocational training orientation, psychological counseling, and community integration. Social workers play important role in providing social work services to meet the children’s needs for education, counseling and community integration.

Keywords: alternative care; social work services; social work services for children living in social protection centers; children with special circumstance.

Mã bài báo: JHS - 95

Ngày nhận sửa bài: 16/11/2022

Ngày nhận bài: 27/9/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 18/10/2022

1. Đặt vấn đề

1.1. Lý do nghiên cứu

Công ước Liên hiệp quốc về Quyền trẻ em năm 1990 nêu rõ: “Để phát triển đầy đủ và hài hòa nhân cách của mình, trẻ em cần được lớn lên trên môi trường gia đình, trong bầu không khí hạnh phúc, yêu thương và cảm thông”. Ở Việt Nam, hiện có 26.372.278 trẻ em, trong đó số trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt (CHCĐB) là 2.863.324 (chiếm 10,83% tổng số trẻ em), gồm 156.932 trẻ em mồ côi cả cha lẫn mẹ, trẻ em bị bỏ rơi và trẻ em không nơi nương tựa, 1.239.497 trẻ em khuyết tật, 5.003 trẻ em nhiễm HIV, 6.332 trẻ em vi phạm pháp luật, 608 trẻ em nghiện ma túy, 1.294 trẻ em bị xâm hại tình dục, 1.441.834 trẻ em bị bóc lột lao động, 11.530 trẻ em phải bỏ học kiếm sống khi chưa hoàn thành phổ cập giáo dục trung học cơ sở; 286 trẻ em bị bạo lực bị tổn hại đến thể chất và tinh thần (Báo cáo của Chính phủ số 475/BC-CP ngày 11/10/2019).

Việt Nam phê chuẩn Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em từ ngày 20 tháng 2 năm 1990 và đã hai lần thực hiện thành công Kế hoạch hành động quốc gia vì trẻ em cho hai giai đoạn 2001-2010 và 2011-2020. Các mục tiêu về trẻ em giai đoạn 2011-2020 về cơ bản đã đạt và vượt, nhất là các nhóm chỉ tiêu về chăm sóc sức khỏe, giáo dục và thúc đẩy quyền tham gia của trẻ em. Tuy nhiên, tình trạng trẻ em bị bỏ rơi, bị xâm hại tình dục, bị bạo lực, bóc lột, mua bán vẫn còn xảy ở nhiều nơi với diễn biến phức tạp. Bên cạnh đó, ở Việt Nam đang xuất hiện những vấn đề mới có ảnh hưởng tới trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, như dịch bệnh Covid-19, sự suy giảm khả năng chăm sóc trẻ em từ gia đình, do gia đình đơn thể hệ thay thế gia đình đa thế hệ; vấn đề biến đổi khí hậu, thiên tai dẫn đến điều kiện kinh tế gia đình khó khăn, gia đình ly tán; nhiều trẻ em có nguy cơ bị bỏ mặc và phải vào sống tại các cơ sở trợ giúp xã hội. Theo thống kê của Bộ Y tế, tính từ tháng 1/2020 đến tháng 2/2022 cả nước có 4.335 trẻ em mồ côi do Covid-19.

Theo Cục Bảo trợ xã hội, cả nước hiện có 441 Trung tâm Bảo trợ xã hội (BTXH) đang nuôi dưỡng 40.639 đối tượng và 55 trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH đang cung cấp dịch vụ cho 6.421 đối tượng. Tại Hà Nội, hiện có 12 trung tâm BTXH đang thực hiện chức năng, nhiệm vụ chăm sóc nuôi dưỡng các đối tượng chính sách, trong đó có trẻ em CHCĐB. Tuy

nhiên, dịch vụ CTXH tại các trung tâm còn rất hạn chế. Trước tình hình đó, Thành phố Hà Nội và một số tỉnh, thành phố khác đã bổ sung chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức cho các trung tâm BTXH để thí điểm các mô hình cung cấp dịch vụ CTXH nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của trẻ em CHCĐB và các nhóm yếu thế khác.

Theo báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Thành phố Hà Nội (LĐTBXH), trong những năm qua một số tổ chức xã hội trong nước và quốc tế đã có những chương trình dự án hỗ trợ trẻ em CHCĐB vươn lên hòa nhập cộng đồng. Chất lượng dịch vụ nuôi dưỡng, chăm sóc y tế và giáo dục cho các đối tượng xã hội tại các trung tâm BTXH nói chung và các cơ sở chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ em nói riêng đã được cải thiện. Tuy nhiên, các trung tâm BTXH chủ yếu cung cấp các dịch vụ chăm sóc, nuôi dưỡng nhiều hơn là cung cấp các dịch vụ CTXH. Việc cung cấp dịch vụ CTXH vẫn còn gặp nhiều khó khăn và hạn chế. Việc đánh giá nhu cầu về dịch vụ CTXH của trẻ em tại các cơ sở BTXH có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển của trẻ em. Nhưng đến nay, vẫn còn rất ít công trình nghiên cứu về nhu cầu và thực trạng cung cấp dịch vụ CTXH đối với trẻ em CHCĐB tại các cơ sở BTXH ở Việt Nam. Chính vì vậy, tác giả đã tập trung nghiên cứu về nhu cầu dịch vụ CTXH của trẻ em sống tại Làng trẻ em Birla Hà Nội.

1.2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Nghiên cứu từ tháng 10 năm 2021 đến tháng 9 năm 2022 và chủ yếu tập trung phân tích nhu cầu về nhu cầu dịch vụ CTXH của trẻ em CHCĐB đang được chăm sóc, hỗ trợ bởi Làng trẻ em Birla Hà Nội.

1.3. Nội dung nghiên cứu

Tác giả đã đánh giá, phân tích các nhu cầu và thực trạng cung cấp dịch vụ CTXH cho trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, từ đó đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ CTXH cho trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt tại Làng trẻ em Birla Hà Nội. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả chỉ trình bày tóm tắt: (1) một số các khái niệm liên quan đến dịch vụ CTXH với trẻ em CHCĐB; (2) phân tích các nhu cầu về dịch vụ CTXH của trẻ em CHCĐB tại Làng trẻ em Birla Hà Nội; (3) một số khuyến nghị nhằm giúp Làng trẻ em Birla và các cơ sở BTXH nâng cao chất lượng cung cấp các dịch vụ CTXH cho trẻ em CHCĐB.

2. Lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu về dịch vụ công tác xã hội với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt

Trên thế giới hiện có hơn 8 triệu trẻ em không được sống trong môi trường gia đình, các em phải sống trong các cơ sở BTXH khác nhau (Megan & Li, Junlei & Wright, Annie & Jimenez-Etcheverria, Pamela, 2019). Mặc dù, các cơ sở BTXH có một số đặc điểm giống nhau nhưng dịch vụ và chất lượng dịch vụ không giống nhau. Trẻ em sống nhiều năm trong cơ sở BTXH có nguy cơ sẽ gặp nhiều vấn đề về xã hội, tâm lý, cảm xúc và hành vi không tốt về sau (Julian, Li, Wright & Jimenez-Etcheverria, 2019). Trên thế giới, vấn đề đánh giá chất lượng dịch vụ CTXH đối với các nhóm trẻ em CHCĐB (như trẻ em mồ côi, trẻ em khuyết tật, trẻ vi phạm pháp luật...) đang phải sống trong các cơ sở BTXH đã được quan tâm nghiên cứu từ rất sớm (Pandey, Suman & Jha, H. & Upadhyay, Durgesh, 2021).

Ở Việt Nam, vấn đề nhu cầu dịch vụ CTXH với trẻ em CHCĐB sống trong các cơ sở BTXH chưa được quan tâm nghiên cứu sâu. Trong những năm gần đây đã có một vài giảng viên và học viên cao học ngành CTXH quan tâm nghiên cứu về dịch vụ CTXH đối với trẻ em CHCĐB, cụ thể như sau:

Báo cáo đánh giá nhu cầu sử dụng dịch vụ công tác xã hội và đề xuất kế hoạch phát triển mô hình và hệ thống cung cấp dịch vụ CTXH từ trung ương đến địa phương, đã định nghĩa: Dịch vụ CTXH là hoạt động cung cấp các hỗ trợ về tinh thần hay vật chất cho những người gặp hoàn cảnh khó khăn hoặc những người bị đẩy ra ngoài xã hội (người nghèo, người khuyết tật, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, người bị bệnh hiểm nghèo, phụ nữ, người già cô đơn...) nhằm giảm thiểu những rào cản, những bất công và bất bình đẳng trong xã hội. Việc cung cấp dịch vụ CTXH cần tuân thủ 4 chức năng cơ bản của CTXH là: phòng ngừa, chữa trị, phục hồi và phát triển (Chung, 2013).

Đề tài về “*Công tác xã hội đối với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt từ thực tiễn tỉnh Long An*” đã phân tích, mô tả thực trạng CTXH và những yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến hoạt động CTXH đối với trẻ em CHCĐB trên địa bàn tỉnh Long An. Qua tổng hợp, phân tích các thông tin thu được từ các cuộc phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm với các nhân viên CTXH và rà soát các tài liệu sẵn có, tác giả đã khuyến nghị “cần vận

dụng phương pháp CTXH cá nhân để hỗ trợ cho trẻ em CHCĐB tiếp cận với các dịch vụ giáo dục, y tế và xã hội; giúp các em vượt qua khó khăn, vươn lên trong cuộc sống, hòa nhập cộng đồng.” (Nguyễn, 2017).

Nghiên cứu về “*tình hình thực hiện quyền trẻ em tại các Làng trẻ SOS tại Việt Nam*” đã cho thấy trong hơn 30 năm qua, có 6.119 trẻ em đã được nuôi dưỡng tại 236 nhà gia đình thay thế tại 17 Làng trẻ em SOS và 12 lưu xá thanh niên tại Việt Nam. Trong đó, 3.080 trẻ đã trưởng thành, 759 em đã lập gia đình. Nhiều em đã và đang theo học cao đẳng, đại học hoặc sau đại học (Hùng & Thủy, 2020). Tuy nhiên, nghiên cứu này chỉ giới hạn trong phạm vi các Làng trẻ em SOS và không đề cập đến dịch vụ CTXH đối với trẻ em tại các trung tâm BTXH khác. Mô hình chăm sóc trẻ em tại Làng trẻ em SOS do tổ chức SOS quốc tế tài trợ nên cần phải bàn thêm về tính bền vững và khả năng nhân rộng ở Việt Nam.

Nghiên cứu “*Công tác xã hội với trẻ em từ thực tiễn Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Lâm Đồng và Làng trẻ em SOS tại Đà Lạt*” đã mô tả các hoạt động CTXH với trẻ em và phân tích những khó khăn, thuận lợi trong cung cấp dịch CTXH cho trẻ em tại Trung tâm BTXH tỉnh Lâm Đồng và tại Làng trẻ em SOS Đà Lạt (Phương, 2016). Tác giả đã đưa ra một số giải pháp chung chung nhằm hoàn thiện, nâng cao hiệu quả của CTXH đối với trẻ em CHCĐB. Tuy nhiên, nghiên cứu này không đề cập đến dịch vụ hỗ trợ trẻ em đang phải sống trong các cơ sở trợ giúp xã hội hòa nhập gia đình và cộng đồng.

“*Dịch vụ công tác xã hội và dịch vụ bảo vệ trẻ em*” đã chỉ ra rằng: hiện tại có tới 29 nhóm dịch vụ CTXH đã được thực hiện ở Việt Nam, trong đó lĩnh vực phúc lợi xã hội 10 nhóm dịch vụ; lĩnh vực Y tế có 7 nhóm dịch vụ; lĩnh vực trường học có 7 nhóm dịch vụ; lĩnh vực Tư pháp có 5 nhóm dịch vụ (Hữu, 2019). Tác giả cũng đề cập đến việc cần chuẩn hóa danh mục dịch vụ CTXH với trẻ em, cụ thể như: nhóm dịch vụ trợ giúp trẻ em có nhu cầu chăm sóc thay thế (bao gồm chăm sóc tạm thời hay chăm sóc dài hạn, nhận con nuôi, tìm kiếm gia đình/cá nhân nhận chăm sóc thay thế, cha mẹ nuôi; hỗ trợ hồi gia, đoàn tụ gia đình, giám sát quá trình chăm sóc thay thế).

“*Công tác xã hội cá nhân trợ giúp trẻ em có hành vi lệch chuẩn tại làng trẻ em Birla Hà Nội*” đã chỉ ra rằng: khi trẻ em không còn cha mẹ ruột thịt và phải sống tại

các trung tâm BTXH thì một số em thường có cử chỉ, thái độ, hành vi thiếu chuẩn mực và khó thiết lập các mối quan hệ xã hội (Hải, 2021).

Trong *Quản lý công tác xã hội đối với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt từ thực tiễn Làng trẻ em SOS Hà Nội*, tác giả đã mô tả hoạt động quản lý CTXH đối với trẻ em CHCĐB tại Làng trẻ em SOS Hà Nội. Trong đó nhấn mạnh rằng: hoạt động quản lý CTXH đối với trẻ em CHCĐB gặp nhiều khó khăn. Tác giả khuyến nghị tăng cường công tác quản lý CTXH đối với trẻ em CHCĐB trong các cơ sở BTXH nhằm phòng ngừa việc buôn bán hoặc lạm dụng trẻ em (Trang, 2019). Tuy nhiên, tác giả không đánh giá về nhu cầu và thực trạng cung cấp các dịch vụ CTXH và các yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng dịch vụ CTXH cho trẻ em trong cơ sở BTXH.

Như vậy, các nghiên cứu trên đây có đề cập một số khía cạnh về dịch vụ xã hội và chăm sóc đối với trẻ em CHCĐB. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào tập trung đánh giá, phân tích về nhu cầu và thực trạng cung cấp dịch vụ CTXH tại Làng trẻ em Birla nói riêng và tại các Trung tâm BTXH nói chung.

2.2. Khung chính sách về dịch vụ công tác xã hội đối với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt

2.2.1. Trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt (CHCĐB)

Theo khoản 1 Điều 10 Luật trẻ em (2016), Trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt bao gồm các nhóm sau đây: (a) Trẻ em mồ côi cả cha và mẹ; (b) Trẻ em bị bỏ rơi; (c) Trẻ em không nơi nương tựa; (d) Trẻ em khuyết tật; (đ) Trẻ em nhiễm HIV/AIDS; (e) Trẻ em vi phạm pháp luật; (g) Trẻ em nghiện ma túy; (h) Trẻ em phải bỏ học kiếm sống chưa hoàn thành phổ cập giáo dục trung học cơ sở; (i) Trẻ em bị tổn hại nghiêm trọng về thể chất và tinh thần do bị bạo lực; (k) Trẻ em bị bóc lột; (l) Trẻ em bị xâm hại tình dục; (m) Trẻ em bị mua bán; (n) Trẻ em mắc bệnh hiểm nghèo hoặc bệnh phải Điều trị dài ngày thuộc hộ nghèo hoặc hộ cận nghèo; (o) Trẻ em di cư, trẻ em lánh nạn, tị nạn chưa xác định được cha mẹ hoặc không có người chăm sóc. Như vậy, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt là người chưa có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, chưa thể tự bảo vệ bản thân khỏi những tác động bên ngoài, chưa đủ nhận thức để điều khiển hành vi của chính mình và đang gặp khó khăn, bất hạnh do những yếu tố khách quan tạo nên.

2.2.2. Chăm sóc thay thế

Điều 4 Luật Trẻ em (2016) quy định: Chăm sóc thay thế là việc tổ chức, gia đình, cá nhân nhận trẻ em về chăm sóc, nuôi dưỡng khi trẻ em không còn cha mẹ; trẻ em không được hoặc không thể sống cùng cha đẻ, mẹ đẻ; trẻ em bị ảnh hưởng bởi thiên tai, thảm họa, xung đột vũ trang nhằm bảo đảm sự an toàn và lợi ích tốt nhất của trẻ em.

Các trường hợp trẻ em cần chăm sóc thay thế, gồm: (1) Trẻ em mồ côi cả cha và mẹ, trẻ em bị bỏ rơi, trẻ em không nơi nương tựa. (2) Trẻ em không thể sống cùng cha, mẹ vì sự an toàn của trẻ em; cha, mẹ không có khả năng bảo vệ, nuôi dưỡng trẻ em hoặc chính là người xâm hại trẻ em. (3) Trẻ em bị ảnh hưởng của thiên tai, thảm họa, xung đột vũ trang cần được ưu tiên bảo vệ. (4) Trẻ em lánh nạn, tị nạn chưa xác định được cha mẹ. (Điều 62 Luật Trẻ em).

Thông tư số 14/2020/TT-BLĐTBXH quy định: Đối với trẻ em sống tại cơ sở trợ giúp xã hội cần tạo điều kiện cho trẻ em trở về sống tại cộng đồng cùng cha, mẹ hoặc người thân thích (nếu có) hoặc tìm cá nhân, gia đình nhận chăm sóc thay thế cho trẻ em; hỗ trợ chính sách trợ cấp xã hội cho trẻ em và cá nhân, gia đình nhận chăm sóc thay thế theo quy định.

2.2.3. Dịch vụ công tác xã hội

Thông tư 02/2018/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH quy định định mức mức kinh tế - kỹ thuật làm cơ sở xây dựng giá dịch vụ trợ giúp xã hội, Dịch vụ dành cho trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt bao gồm 3 nhóm dịch vụ chính: (1) Dịch vụ Công tác xã hội, (2) Dịch vụ chăm sóc, nhận nuôi, và (3) Dịch vụ chăm sóc bán trú hoặc nội trú.

Dịch vụ CTXH với trẻ em CHCĐB là các hoạt động hỗ trợ, can thiệp với cá nhân, gia đình, nhóm và xã hội bởi nhân viên công tác xã hội nhằm nâng cao năng lực đáp ứng nhu cầu, đảm bảo các quyền và tăng cường các chức năng xã hội phòng ngừa - hạn chế và khắc phục rủi ro, thúc đẩy khả năng hòa nhập cộng đồng, xã hội đối với đối với trẻ em CHCĐB và hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng cuộc sống cho trẻ em. Các dịch vụ CTXH giúp trẻ em tiếp cận bình đẳng và có thể hòa nhập cao nhất vào các dịch vụ giáo dục, tham vấn, hòa nhập đình và cộng đồng. Cụ thể là, thúc đẩy tính trách nhiệm và mối quan hệ

gắn kết giữa gia đình và các thành viên và bảo đảm gia đình thành chỗ dựa an toàn nhất cho trẻ em; trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt được cung cấp hỗ trợ các dịch vụ chăm sóc, nuôi dưỡng từ nhà nước, cộng đồng và xã hội; tạo ra các dịch vụ tham vấn và trị liệu tâm lý cho các đối tượng.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu sẵn có

Tác giả đã rà soát, phân tích 20 báo cáo nghiên cứu khoa học và các văn bản pháp luật về trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, về cung cấp dịch vụ CTXH với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, về chăm sóc thay thế. Từ đó, xác định những khoảng trống về lý luận và thực tiễn về nghiên cứu nhu cầu dịch vụ CTXH của trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt đang sống tại các cơ sở bảo trợ xã hội.

3.2. Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi

Tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu hỏi với 30 trẻ em (từ 7 đến 18 tuổi) đang sống tại Làng trẻ em Birla Hà Nội. Việc sử dụng phương pháp này nhằm mục đích tìm hiểu, thu thập thông tin về nhu cầu dịch vụ CTXH của trẻ em, về thực trạng cung cấp dịch vụ xã hội cho trẻ em tại Làng trẻ em Birla Hà Nội. Đồng thời, xác định các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tiếp cận và chất lượng của các dịch vụ công tác xã hội tại Làng trẻ em Birla, Thành phố Hà Nội.

Cách tiến hành: Giai đoạn 1 - Xây dựng bảng hỏi và sử dụng thử bảng hỏi để lấy ý kiến của trẻ em. Giai đoạn 2 - Chỉnh sửa, bổ sung, hoàn thiện bảng hỏi, và giai đoạn 3 - Phát phiếu điều tra để thu thập dữ liệu về vấn đề nghiên cứu.

3.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Tác giả đã phỏng vấn sâu 02 nhân viên CTXH, 1 người nuôi dưỡng trẻ, 01 giáo viên và 05 trẻ em từ 8 đến 18 tuổi tại Làng trẻ em Birla Hà Nội để tìm hiểu, phân tích sâu hơn về các nội dung nghiên cứu. Cách tiến hành: Giai đoạn 1 - Phỏng vấn sâu được tiến hành nhằm phát hiện những vấn đề mới cũng như các nội dung, lĩnh vực chưa được xác định trong hệ thống khái niệm và các biến số. Thu thập thông tin về tổng quan nghiên cứu cũng như địa bàn nghiên cứu. Giai đoạn 2 - thu thập thông tin bổ sung cho những phát hiện từ nghiên cứu định lượng, tìm hiểu sâu hơn về các vấn đề có liên quan, phỏng vấn chuyên sâu được thực hiện sau khi đã có những phân tích sơ bộ từ số liệu điều tra định lượng. Tiến

hành phỏng vấn sâu với các nhóm trẻ em, cán bộ nhân viên tại Làng trẻ em Birla.

3.4. Phương pháp quan sát

Tác giả đã tới thăm, quan sát và tìm hiểu các dữ liệu liên quan đến nội dung nghiên cứu. Nội dung quan sát: tham dự và quan sát các biểu hiện, hành vi, cảm xúc của trẻ em, cũng như đội ngũ cán bộ, lãnh đạo tại Làng. Đồng thời, quan sát các yếu tố khác như: cơ sở vật chất, các chế độ đang được triển khai tại Làng.

Cách tiến hành: tiếp xúc trực tiếp với trẻ em, người chăm sóc, nhân viên CTXH, ban lãnh đạo tại Làng, quan sát và ghi lại bằng hình ảnh (nếu được phép). Phương pháp quan sát thực tế được tiến hành trong suốt quá trình nghiên cứu.

3.5. Phương pháp thảo luận nhóm

Do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên việc tổ chức thảo luận nhóm trẻ em và nhân viên xã hội được thực hiện bằng hình thức online với phần mềm zoom. Cách thức thực hiện: Giai đoạn 1: nghiên cứu viên thực hiện công tác chuẩn bị như: xác định thời gian, kế hoạch, nội dung thảo luận, liên hệ thống nhất với các đối tượng có liên quan. Giai đoạn 2: nghiên cứu viên thực hiện việc giới thiệu về mục đích, chủ đề của cuộc trao đổi, đồng thời trong suốt quá trình thảo luận, nghiên cứu viên thực hiện việc điều phối và hỗ trợ các thành viên tham gia chia sẻ thông tin về chủ đề được đặt ra. Nghiên cứu viên quan sát, ghi chép, ghi âm nội dung do những người tham gia thảo luận đã chia sẻ.

3.6. Phương pháp xử lý thông tin

Mục đích: Xử lý, phân tích, đánh giá kết quả nghiên cứu. Các phương pháp xử lý thông tin gồm: sử dụng excel để xử lý, phân tích kết quả điều tra bảng hỏi chủ yếu với phương pháp thống kê mô tả và các phương pháp xử lý thông tin khác như: kết quả phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm được ghi chép và ghi âm đã được xử lý bằng phương pháp tổng hợp thông tin hoặc gỡ băng. Những thông tin này sẽ được trích dẫn, đưa vào kết quả nghiên cứu khi đã mã hóa thông tin người cung cấp thông tin.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt tại Làng trẻ em Birla Hà Nội

Từ ngày thành lập đến nay, Làng trẻ em Birla Hà Nội đã nuôi dưỡng, chăm sóc hơn 500 trẻ em

CHCĐB. Hiện nay, Làng đang nuôi dưỡng 62 em. Trong số các trẻ em đang được chăm sóc tại Làng, số trẻ em Nam chiếm tỷ lệ cao hơn trẻ em Nữ. (Năm 2022, trẻ em Nam chiếm 54,8%). Nhóm trẻ em ở độ tuổi từ 12-17 chiếm số lượng nhiều nhất (Năm 2022, trẻ em từ 12-17 tuổi, chiếm 37,1%). Trẻ em đang được Làng trẻ em Birla chăm sóc, nuôi dưỡng là trẻ em không có nguồn nuôi dưỡng (83,87%) và trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khác trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

4.2. Đặc điểm điểm tâm lý của trẻ em tại Làng trẻ em Birla Hà Nội

Kết quả khảo sát 30 trẻ em tại Làng trẻ em Birla Hà Nội cho thấy: 18 em (chiếm 60%) thường cảm thấy buồn, lo âu và nhớ quê nhà, 15 em cảm thấy tự ti với hoàn cảnh của bản thân và gia đình (chiếm 50%), 08 em không tự giác, không dám tự chịu trách nhiệm và thiếu kiên trì trong hành động (chiếm 26,7%), 07 em dễ xúc động, cáu gắt hoặc mất kiểm soát hành vi (23,3%), 5 em khó tập trung trong học tập (16,7%), 04 em có ý thức chấp hành kỷ luật kém hoặc có hành động gây bất bình với người xung quanh (16,7%), và 03 em thường có các suy nghĩ tiêu cực về cuộc sống hoặc đổ lỗi cho hoàn cảnh (10%). Kết quả nghiên cứu này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Tổ chức UNICEF (2019), rằng: trẻ em CHCĐB thường có tâm lý lo âu, sợ hãi, mất đi sự ham thích và sinh lực; ít tập trung và nhiều bứt rứt; hung hăng và phá phách; buồn bã và khó tính, rất dễ nổi cáu; hoài nghi, thiếu tin tưởng; giận dữ và có ác cảm; mặc cảm, tự trách mình và không nói thật trong thời gian tiếp xúc ban đầu.

4.3. Nhu cầu dịch vụ công tác xã hội của trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt tại Làng trẻ em Birla

4.3.1. Nhu cầu dịch vụ hỗ trợ giáo dục và định hướng nghề nghiệp

a) Nhu cầu hỗ trợ tiếp cận với dịch vụ giáo dục phổ thông

Trong tổng số 62 em đang được Làng chăm sóc, nuôi dưỡng, có 47 em đang ở độ tuổi đi học phổ thông (chiếm 75,8%) và 15 em ở độ tuổi học nghề (chiếm 24,2%). Trong số 47 em ở độ tuổi đi học, có 08 em ở độ tuổi học mẫu giáo, 16 ở độ tuổi học tiểu, 23 em ở độ tuổi học tại các trường phổ thông cơ sở và phổ thông trung học. Theo số liệu đánh giá sàng lọc khi nhận trẻ vào Làng (do phòng hành chính cung cấp), 100% trẻ em trong độ tuổi đi học, khi mới được nhận vào làng, thường gặp những vấn đề về học tập. Trong đó, 50% có lực học trung bình hoặc yếu, 30% học tập không đầy đủ hoặc đã phải nghỉ học do hoàn cảnh gia đình khó khăn, và 20% gặp các vấn đề khác có ảnh hưởng đến học tập. 100% số trẻ em được hỏi trả lời “có” nhu cầu và mong muốn được hỗ trợ để tiếp tục đi học. Các cán bộ, nhân viên và giáo viên trả lời phỏng vấn đã khẳng định rằng: “có” nhu cầu và cần sự hỗ trợ của nhân viên CTXH trong công tác giáo dục trẻ em, cụ thể là theo dõi, nhắc nhở và động viên các em tham gia đầy đủ các hoạt động học tập ở trường và ở nhà”.

b) Nhu cầu về định hướng nghề nghiệp

Làng đang hỗ trợ 15 thanh niên, có độ tuổi từ 18 đến 22 theo học nghề. Trong đó, có 5 em đang học đại học, 6 em học cao đẳng và 4 em học trung cấp nghề. Ngoài ra, mỗi năm, Làng có thêm 8 em tốt nghiệp phổ thông trung học và có nhu cầu được tư vấn để thi vào các trường đại học, cao đẳng hoặc các trường trung cấp nghề phù hợp với năng lực.

Bảng 1. Nhu cầu của trẻ em Làng trẻ em Birla về định hướng nghề nghiệp

Nhu cầu	Số lượng	Tỷ lệ %
Được cung cấp thông tin và tư vấn về kỳ thi tuyển sinh vào các trường đại học, cao đẳng và học nghề	30	100%
Được tư vấn, định hướng chọn nghề nghiệp phù hợp trong tương lai.	28	93%
Được tham gia các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động tham quan học tập và giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao	26	87%

Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế tại Làng trẻ em Birla Hà Nội tháng 5, 2022

Kết quả khảo sát ở Bảng 1 cho thấy: 100% học sinh cấp trung học phổ thông của Làng Birla có nhu cầu được cung cấp thông tin và tư vấn về kỳ thi tuyển sinh vào các trường đại học, cao đẳng và học nghề; 93% có

nhu cầu được tư vấn và định hướng chọn nghề nghiệp phù hợp trong tương lai. 87% có nhu cầu được tham gia các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động tham quan học tập và giao lưu văn hóa, văn nghệ, thể dục,

thể thao trong và ngoài nhà trường. Như vậy, các em học sinh, sinh viên đang được nuôi dưỡng bởi Làng trẻ em Birla Hà Nội có nhu cầu được tư vấn, hướng nghiệp để chọn đúng ngành nghề mà mình có sở trường và đúng sở thích. Việc xác định đúng nhu cầu định hướng, tư vấn nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên có ý nghĩa rất quan trọng.

c) *Nhu cầu trợ giúp gia đình và nhà trường trong giáo dục trẻ em CHCDB*

Kết quả phỏng vấn cán bộ, nhân viên làm công tác nuôi dưỡng trẻ em tại Làng trẻ em Birla (các mẹ, các dì) cho thấy: tất cả các nhân viên nuôi dưỡng trẻ em trả lời “có” nhu cầu và cần sự trợ giúp của nhân viên CTXH trong công tác hỗ trợ trẻ em học

tập tại nhà. Kết quả phỏng vấn sâu giáo viên đang giảng dạy học sinh của Làng Birla cũng chỉ ra rằng: giáo viên có nhu cầu và mong nhận được sự hỗ trợ từ các nhân viên CTXH nhằm thúc đẩy sự phối hợp giữa người nuôi dưỡng trẻ với giáo viên, nhà trường và các cơ quan liên quan trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ giáo dục đối với học sinh, sinh viên có hoàn cảnh đặc biệt. Từ đó, kịp thời động viên các em hoàn thành mục đích học tập và rèn luyện thành những công dân có ích cho xã hội.

4.3.2. *Nhu cầu của trẻ em Làng trẻ em Birla về dịch vụ tham vấn tâm lý*

a) *Mức độ gặp khó khăn tâm lý ở trẻ em Làng trẻ em Birla*

Bảng 2. Mức độ gặp khó khăn tâm lý của trẻ em Làng trẻ em Birla

Thực trạng mức độ gặp khó khăn tâm lý	Số lượng (N =30)	Tỷ lệ (%)
Chưa bao giờ	2	7%
Hiếm khi	7	23%
Thỉnh thoảng	12	40%
Thường xuyên	9	30%

Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế tại Làng trẻ em Birla Hà Nội tháng 5/2022

Kết quả khảo sát ở Bảng 2 cho thấy rằng 30% số trẻ trả lời “thường xuyên” và 40% trả lời “thỉnh thoảng” gặp khó khăn về tâm lý (chiếm 70% tổng số trẻ em trả lời phiếu điều tra). Chỉ có 7% số trẻ em được khảo sát trả lời “chưa bao giờ” và 23% trả lời “hiếm khi” gặp khó khăn về tâm lý. Như vậy, có thể kết luận rằng: phần lớn trẻ em đang sống tại Làng trẻ em Birla có gặp các vấn đề về tâm lý. Kết quả này cũng phù hợp với các nghiên cứu trước đây về các nhóm trẻ em khác, rằng: có 4 nhóm khó khăn tâm lý mà học sinh phổ thông thường gặp là:

(1) Khó khăn từ chính bản thân: khó khăn trong giao tiếp, mặc cảm tự ti về bản thân, đánh giá thấp bản thân, cảm thấy buồn rầu. (2) Khó khăn tâm lý trong học tập: khó tập trung nghe giảng, khó tiếp thu bài, khó khăn trong việc ghi nhớ, khó khăn trong việc vận dụng kiến thức đã học. (3) Khó khăn tâm lý trong các mối quan hệ: khó khăn trong các mối quan hệ giữa cá nhân với bạn bè, với thầy/cô giáo, với cha mẹ, và (4) khó khăn trong việc lựa chọn nghề nghiệp tương lai.

b) *Nhu cầu về dịch vụ tham vấn tâm lý*

Bảng 3. Nhu cầu về dịch vụ tham vấn tâm lý

Nhu cầu tham vấn tâm lý khi gặp khó khăn tâm lý	Số lựa chọn (N = 30)	Tỷ lệ
Khó khăn tâm lý trong học tập	27	90,0%
Khó khăn tâm lý liên quan đến các mối quan hệ	26	86,7%
Khó khăn tâm lý liên quan đến hướng nghiệp	28	93,3%
Khó khăn tâm lý liên quan đến bản thân	21	70,0%
Các vấn đề khác	15	50,0%

Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế tại Làng trẻ em Birla Hà Nội tháng 5, 2022

Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy, 90% số em được hỏi trả lời “có nhu cầu được trợ giúp tâm lý khi gặp khó khăn về học tập” như khó tập trung nghe giảng, khó tiếp thu bài, khó khăn trong việc hoàn thành bài tập, khó khăn trong việc vận dụng kiến thức đã học. 86,7% số em có nhu cầu được tham vấn tâm lý khi gặp khó khăn tâm lý trong các mối quan hệ với bạn bè, với thầy cô giáo, với mẹ nuôi và với các cán bộ chăm sóc nuôi dưỡng khác. Các em

cảm thấy áp lực khi bị nhắc nhở, quản lý chặt bởi các cán bộ, nhân viên nuôi dưỡng. 93% số em được hỏi trả lời có nhu cầu được tham vấn khi gặp khó khăn trong việc lựa chọn nghề nghiệp tương lai, và 70% số em có nhu cầu tham vấn tâm lý khi gặp khó khăn trong giao tiếp, như mặc cảm tự ti về bản thân, đánh giá thấp bản thân, hoặc khi cảm thấy lo âu, buồn rầu về tương lai.

4.3.3. Nhu cầu về hòa nhập gia đình và cộng đồng

Bảng 4. Nhu cầu hòa nhập cộng đồng của trẻ em Làng Birla Hà Nội

Nhu cầu	Số lượng (30)	Tỷ lệ
Liên lạc hoặc gặp lại người thân, họ hàng (cha, mẹ, anh, chị em, ông, bà, cậu dì...)	27	90.0%
Về thăm người thân, gia đình, họ hàng	22	73.3%
Được về đoàn tụ, sống cùng người thân/họ hàng (nếu họ có đủ điều kiện nhận nuôi)	20	66.7%
Được tham gia nhiều hơn các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao và được giao lưu, kết bạn với người ngoài Làng	16	53.3%

Nguồn: Số liệu khảo sát thực tế tại Làng trẻ em Birla Hà Nội tháng 5/2022

Số liệu ở Bảng 4 cho thấy, 90% số em có nhu cầu được liên lạc hoặc gặp lại người thân, họ hàng. 73,3% có nhu cầu được về thăm người thân, gia đình và họ hàng. 66,7% số trẻ được hỏi có nhu cầu được về đoàn tụ hoặc sống cùng với người thân, họ hàng nếu họ có đủ điều kiện nhận nuôi, và 53,3% có nhu cầu được tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao và được giao lưu, kết bạn với các trẻ em khác ở ngoài Làng trẻ em Birla.

Những phát hiện thu được từ nghiên cứu này cho thấy, đa số trẻ em sống tại Làng trẻ em Birla Hà Nội đều có nhu cầu về dịch vụ CTXH. Các trẻ em ở độ tuổi nhỏ (dưới 12 tuổi) chủ yếu có nhu cầu được chăm sóc, nuôi dưỡng và được tiếp cận với học tập. Còn nhóm trẻ em từ 12 tuổi trở lên có nhiều nhu cầu hơn, các em có nhu cầu định hướng nghề nghiệp, được tư vấn tâm lý và được đoàn tụ với gia đình và hòa nhập cộng đồng. Các trẻ em nữ ở độ tuổi dậy thì từ 14-17 tuổi thường có nhu cầu về các dịch vụ tham vấn, tư vấn tâm lý khi gặp những khó khăn trong các mối quan hệ với bạn bè, thầy cô.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu tại Làng trẻ em Birla cho thấy đa số trẻ em CHCĐB có nhu cầu về dịch vụ CTXH. Các em mong được hỗ trợ để tiếp cận với giáo dục, các em muốn được tư vấn, tham vấn tâm lý khi gặp

khó khăn và có nhu cầu được trợ giúp để liên lạc, đoàn tụ với gia đình và hòa nhập cộng đồng. Khi phải sống tại cơ sở BTXH, các em thường có tâm lý nhớ nhà, tự ti, và lo âu. Để giúp các em vượt qua những khó khăn, mặc cảm và hòa nhập tốt hơn, các cơ sở BTXH cần quan tâm đánh giá, phân tích nhu cầu của trẻ em CHCĐB về tiếp cận với các dịch vụ hỗ trợ giáo dục, về tham vấn tâm lý, và hỗ trợ đoàn tụ gia đình và hòa nhập cộng đồng. Trong tiến trình đó, nhân viên CTXH và dịch vụ CTXH đóng vai trò quan trọng và quyết định chất lượng cung cấp dịch vụ CTXH cho trẻ em.

Nghiên cứu này diễn ra trong bối cảnh dịch Covid-19 diễn biến phức tạp nên có nhiều hạn chế trong việc tiếp cận và thu thập thông tin về đối tượng nghiên cứu. Thiết nghĩ rằng, để có bằng chứng cho việc định hướng chuyển đổi mô hình cung cấp dịch vụ CTXH tại Làng trẻ em Birla Hà Nội nói riêng và tại các cơ sở BTXH khác nói chung, chúng ta cần tiếp tục nghiên cứu sâu hơn về nhu cầu và thực trạng cung cấp dịch vụ CTXH tại các cơ sở BTXH. Từ đó, để xuất các kế hoạch hành động đúng đắn để thực hiện các quy định của Công ước Liên hiệp quốc về Quyền trẻ em 1990 và của Luật Trẻ em 2016 về ưu tiên cung cấp dịch vụ CTXH cho trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt tại gia đình./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động Thương binh - Xã hội. (2020). *Thông tư số 14/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn việc thực hiện các quy định về chăm sóc thay thế cho trẻ em.*
- Chính phủ. (2019). *Báo cáo số 475/BC-CP ngày 11/10/2019 về kết quả thực hiện quyền trẻ em và việc thực hiện nhiệm vụ của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, chính quyền địa phương từ khi luật trẻ em có hiệu lực đến nay.*
- Hải, P.X. (2021). *Công tác xã hội cá nhân trợ giúp trẻ em có hành vi lệch chuẩn tại Làng trẻ em Birla Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ ngành CTXH, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Hùng, T.B., & Thủy, Đ.T.B.(2020). *Báo cáo phân tích tình hình thực hiện quyền trẻ em tại các Làng trẻ SOS tại Việt Nam.*
- Hữu, N.H. (2019). *Dịch vụ công tác xã hội và dịch vụ bảo vệ trẻ em*
- Làng trẻ em SOS Việt Nam. (2020). *Hướng dẫn chăm sóc thay thế cho trẻ em không còn nguồn nuôi dưỡng.*
- Megan & Li, Junlei & Wright, Annie & Jimenez-Etcheverria, Pamela. (2019). *Young Children in Institutional Care: Characteristics of Institutions, Children's Development, and Interventions in Institutions.* 10.1007/978-3-030-27033-9_16.
- Nguyệt, P.T. (2017). *Công tác xã hội đối với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt từ thực tiễn tỉnh Long*
- Pandey, Suman & Jha, H. & Upadhyay, Durgesh (2021), *Social Work Interventions for Children Living in Institutional Care: An Overview.* 23. 11-16.
- Phương, T.T.M. (2016). *Công tác xã hội với trẻ em từ thực tiễn Trung tâm Bảo trợ xã hội tỉnh Lâm đồng và Làng trẻ em SOS, tỉnh Lâm Đồng.* Luận văn thạc sĩ ngành công tác xã hội. Học viện khoa học xã hội Việt Nam.
- Quốc hội. (2016). *Luật Trẻ em số 102/2016/QH13*
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 23/QĐ-TTg ngày 27/1/2021 của Thủ Tướng Chính phủ về phê duyệt Chương trình hành động quốc gia vì trẻ em giai đoạn 2021-2030.*
- Trang, L.T.Q. (2019). *Quản lý Công tác xã hội đối với trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt từ thực tiễn Làng trẻ em SOS Hà Nội*
- UBND Thành phố Hà Nội. (2022). *Quyết định số 2395/QĐ-UBND ngày 07/7/2022 về việc tổ chức lại Làng Trẻ em Birla Hà Nội thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.*
- UBND Thành phố Hà Nội. (1987). *Quyết định số 5026/QĐ-TC ngày 20/11/1987 về việc thành lập Làng trẻ em Birla Hà Nội.*

ỨNG DỤNG MÔ HÌNH ARIMA DỰ BÁO CẦU LAO ĐỘNG NGÀNH DỊCH VỤ LƯU TRÚ VÀ ĂN UỐNG Ở TỈNH BÌNH DƯƠNG

TS. Đỗ Thị Hoa Liên

Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II)

dohoalien@yahoo.com.vn

ThS. Hoàng Võ Hằng Phương

Trường Đại học Lao động - Xã hội (Cơ sở II)

hoangvohangphuong@gmail.com

Tóm tắt: Dự báo cầu lao động có vai trò quan trọng đối với hoạt động quản lý kinh tế - xã hội nói chung, nhất là ở quá trình lập kế hoạch, cung cấp thông tin để hoạch định chính sách. Bài viết nhằm mục đích cung cấp thêm một nghiên cứu thực nghiệm trong dự báo cầu lao động ở cấp địa phương, đó là tỉnh Bình Dương. Trong số các mô hình nghiên cứu, ARIMA là mô hình phổ biến và dễ dàng tiếp cận đối với dữ liệu thời gian. Chính vì vậy, nhóm tác giả tiếp cận mô hình ARIMA với phương pháp Box-jenkins, dữ liệu phân tích từ năm 1996-2017, để thực hiện việc dự báo cầu lao động của ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống ở tỉnh Bình Dương. Nghiên cứu cho thấy mô hình nghiên cứu có độ tin cậy cao, với giá trị dự báo xấp xỉ với giá trị thực tế trong khoảng tin cậy được chấp nhận. Từ những khó khăn trong quá trình thu thập, phân tích dữ liệu để thực hiện dự báo cho mô hình, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị với tỉnh Bình Dương và người làm công tác dự báo nhằm ứng dụng mô hình ARIMA hiệu quả.

Từ khóa: mô hình ARIMA, dự báo, cầu lao động

APPLYING ARIMA MODEL TO FORECAST LABOR DEMAND IN ACCOMMODATION AND FOOD SERVICE INDUSTRY IN BINH DUONG

Abstract: Forecasting manpower demand has always been crucial for socio-economic management activities in general, especially in the planning process, providing information for policy making. The paper aims to provide an additional empirical study in labor demand forecasting at the local level, that is Binh Duong province. Among the research models, ARIMA is a popular and easily accessible model with a temporal data. Therefore, the study approaches ARIMA model with Box-jenkins method, data collected from 1996-2017 to forecast manpower demand of the accommodation and food service industry in Binh Duong. The study shows that the model has high reliability, with the predicted value approximating the actual value within the accepted confidence interval. From the difficulties in collecting and analyzing data to make forecasts for the model, the authors make some recommendations to Binh Duong and forecasters to apply the ARIMA model effectively.

Keywords: ARIMA model, forecast, labor demand.

Mã bài báo: JHS - 96

Ngày nhận sửa bài: 27/12/2022

Ngày nhận bài: 26/10/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 12/11/2022

1. Giới thiệu

Tỉnh Bình Dương là nơi tập trung nhiều khu công nghiệp, tập trung nhiều doanh nghiệp sản xuất trong lĩnh vực giày da, may mặc, gỗ, kỹ thuật, cơ khí, tự động hóa, điện, điện tử, nhưng nguồn lao động không đủ để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, dẫn đến doanh nghiệp thiếu hụt lượng lớn lao động. Nhu cầu tuyển dụng lao động tăng cao trong nhiều năm và trong thời gian sắp tới. Dữ liệu khảo sát của Bùi Tôn Hiến và cộng sự (2018) cho thấy rằng có hai lý do chính mà các doanh nghiệp tại Bình Dương muốn tuyển dụng lao động đó là mở rộng sản xuất kinh doanh và thay thế lao động. Có đến gần 100% các doanh nghiệp ở cả ba khu vực nhà nước, ngoài nhà nước và FDI được khảo sát đều lựa chọn hai lý do này là lý do chính cho việc tuyển dụng lao động. Gần 60% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chú trọng nhiều hơn đến tuyển dụng lao động là để mở rộng quy mô sản xuất, trong khi phần lớn doanh nghiệp trong nước (64% đến 66%) lại tuyển dụng với mục đích thay thế lao động cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Như vậy, nhu cầu lao động của các doanh nghiệp tại Bình Dương là khá lớn, điều này đặt ra yêu cầu đối với chính quyền tỉnh về quy hoạch, theo dõi, đánh giá, giám sát cũng như điều chỉnh quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, việc làm, cần phải dựa trên một nền tảng công tác dự báo có chất lượng. Đánh giá một cách khách quan, phương pháp/mô hình dự báo cầu lao động dựa trên lý luận khoa học và phù hợp, tương thích với điều kiện thực tiễn ở Bình Dương còn nhiều bất cập. Do điều kiện về số liệu, thông tin, nguồn lực, việc lựa chọn phương pháp dự báo là rất khó khăn.

Trong các phương pháp kinh tế lượng dùng cho dự báo thì phương pháp chuỗi thời gian được các nhà học thuật khai thác đầu tiên và phổ biến nhất. Theo Borjas (2016), kỹ thuật thống kê được các nhà kinh tế lao động sử dụng chủ yếu là phân tích hồi quy. Phương pháp này căn cứ vào xu hướng trong quá khứ, kết hợp với kì vọng của người dự báo ở thời điểm hiện tại để thực hiện dự báo. Trong số các mô hình được sử dụng dự báo chuỗi thời gian, ARIMA được xem là mô hình phổ biến và dễ thực hiện. Một

số nghiên cứu đi trước dự báo cầu lao động đã so sánh các mô hình trong chuỗi thời gian đã có kết luận rằng mặc dù mô hình ARIMA đơn giản nhưng kết quả dự báo có tính chính xác gần tốt như các mô hình khác như VAR, BVAR, VECM, ARX. Chính vì vậy, nhóm tác giả lựa chọn mô hình ARIMA để thực hiện dự báo cầu lao động ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống tỉnh Bình Dương.

2. Cơ sở lý thuyết

Cầu lao động được hiểu theo nghĩa rất rộng bởi nó liên quan đến thị trường lao động và cung lao động. Theo Borjas (2016), cầu về lao động của doanh nghiệp được hiểu tương tự như cầu của doanh nghiệp về các nguyên liệu đầu vào cho sản xuất dịch vụ như đất, máy móc, là cầu được xác định và được định hướng theo nhu cầu của khách hàng. Theo Hamermesh (2017), cầu lao động được hiểu theo định nghĩa rộng khi định nghĩa này quan tâm đến bất kì một quyết định nào từ người sử dụng lao động về lao động trong công ty như vị trí tuyển dụng, các phúc lợi, các khóa huấn luyện. Bài viết tiếp cận cầu lao động dựa trên các nghiên cứu đi trước nhưng được hiểu đơn giản hơn đó là những lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp hay nói theo cách khác đó chính là những lao động đang được tuyển dụng tại các doanh nghiệp.

Dự báo cầu lao động đóng vai trò rất quan trọng trong việc xây dựng chính sách vĩ mô của các nền kinh tế nên đã có rất nhiều các mô hình, phương pháp nghiên cứu được thực hiện từ rất lâu. Trong số các phương pháp dự báo cầu lao động thì phương pháp dự báo theo chuỗi thời gian được ứng dụng phổ biến bởi việc xử lý và tiếp cận số liệu đơn giản hơn các phương pháp khác. Các mô hình thường được ứng dụng trong phương pháp này như VAR, BVAR, ARIMA, VECM, ARX và nhiều mô hình khác. Đặc biệt, các nghiên cứu của Fauvel và cộng sự (1999), Puri và Soydemir (2000), Wong và cộng sự (2011) đã thử nghiệm các mô hình khác nhau để so sánh sự phù hợp và mức độ dự báo chính xác của các mô hình này. Kết quả từ các nghiên cứu này đều cho thấy các mô hình được sử dụng đều phù hợp để dự báo, mức sai số nằm trong khoảng cho phép, trong đó các mô hình phức tạp hơn sẽ cho

kết quả chính xác cao hơn. Bên cạnh đó, các nghiên cứu đều thống nhất ARIMA là mô hình phù hợp và có dự báo chính xác với sai số nằm trong khoảng chấp nhận.

3. Phương pháp nghiên cứu

Box và Jenkins là những người đầu tiên xây dựng mô hình hồi quy chuỗi thời gian để dự báo dựa vào xác suất hay tính ngẫu nhiên của chính chuỗi thời gian kinh tế theo triết lý “hãy để dữ liệu lên tiếng” với mô hình nổi tiếng là ARIMA. Theo triết lý này, biến phụ thuộc được giải thích theo các giá trị trong quá khứ hoặc giá trị trễ của bản thân biến phụ thuộc và các sai số ngẫu nhiên. Để dự báo theo mô hình ARIMA, có bốn bước thực hiện như xác định bậc tích hợp của chuỗi thời gian; tiếp theo đó là ước lượng các tham số của các số hạng tự hồi quy và trung bình trượt của mô hình; Các tiêu chuẩn như R^2 , AIC, SIC được sử dụng để chẩn đoán các mô hình; cuối cùng là dự báo. Một trong số các lý do về tính phổ biến của phương pháp lập mô hình ARIMA là thành công của nó trong dự báo. Trong nhiều trường hợp, các dự báo thu được từ phương pháp này tin cậy hơn so với các dự báo tính từ phương pháp lập mô hình kinh tế lượng truyền thống, đặc biệt là đối với dự báo ngắn hạn. Tuy nhiên, từng trường hợp phải được kiểm tra.

Biến lao động (L) được nghiên cứu trong mô hình là số lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp hoạt động trong ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống tại Bình Dương ở các năm. Số lao động làm biến đại diện cho câu về lao động của các doanh nghiệp trong quá khứ.

Dữ liệu nghiên cứu

Tỉnh Bình Dương tái thiết lập vào 01/01/1997, nên dữ liệu quá khứ trước năm 1996 không tồn tại. Hơn thế nữa, dữ liệu theo quý hoặc tháng cho từng ngành nghề tại một địa phương càng khó có thể thu thập được. Vì vậy, dữ liệu theo năm sẽ được nghiên cứu từ 1996-2017. Một nhược điểm gây cản trở lớn trong quá trình nghiên cứu đó là các số liệu tại tỉnh trong khoảng thời gian dài về trước đa phần không có trong niên giám thống kê hoặc nếu có thì cũng không đồng bộ với số liệu trong những năm gần đây. Mặc dù, các dữ liệu thống kê

đã được thu thập theo quý và theo tháng nhưng không đầy đủ và không nhất quán nên việc tổng hợp để phân tích xử lý không thể thực hiện được. Nguyên nhân đến từ việc thay đổi phương pháp khảo sát, phương pháp tính toán, và các tiêu chí thống kê có sự khác nhau trong các thời kì. Đồng thời, số liệu từ những năm đầu còn sơ khai nên không thể thu thập được toàn bộ thông tin, một số thông tin từ niên giám thống kê tính từ năm 2008 trở về trước, số liệu được thu thập khác so với từ năm 2008 nên một số nhóm chỉ tiêu, số liệu không hiển thị hoặc hiển thị khác nhau gây khó khăn cho việc thu thập đầy đủ thông tin của biến. Thêm vào đó, hầu hết các nghiên cứu đi trước đều được thực hiện trên một khoảng thời gian dài từ ít nhất 20 năm trở lên cho dự báo cầu lao động. Một số ví dụ về thời gian nghiên cứu dự báo cầu lao động của các tác giả như: Briscoe & Wilson (1991) là 34 năm; Wong và cộng sự (2007) lựa chọn 23 năm; Ho (2010) với 16 năm; Fauser (2011) với 31 năm; Sing và cộng sự (2012) 21 năm; Vereen và cộng sự (2016) trong khoảng thời gian 22 năm. Từ những lý do như số liệu thời gian cần phải đủ dài, nhưng thông tin cung cấp không đầy đủ và không nhất quán nên nhóm tác giả chỉ có thể thực hiện trên dữ liệu theo năm và thời gian thu thập dữ liệu từ 1996 đến 2017.

Dữ liệu nghiên cứu được các tác giả thu thập từ niên giám thống kê tỉnh Bình Dương qua các năm. Biến L được làm trơn bằng cách lấy logarit cơ số tự nhiên. Dữ liệu để dự báo bắt đầu từ năm 1996-2014, và ở các năm từ 2015-2017 được giữ lại để đánh giá độ chính xác của kết quả dự báo của phương pháp.

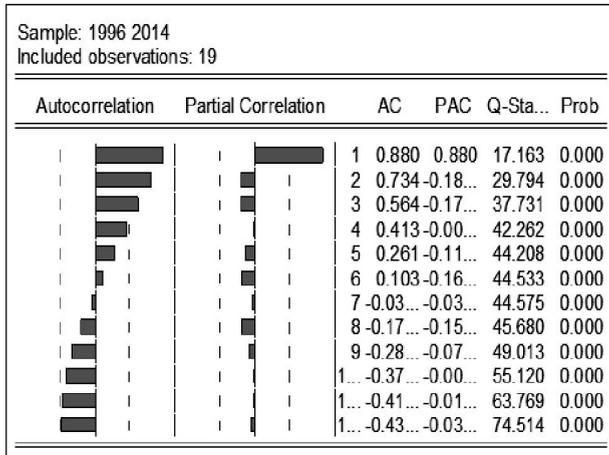
4. Kết quả nghiên cứu

Đồ thị của chuỗi L ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống có xu hướng tăng qua các năm nên chắc chắn dữ liệu không thể dao động quanh giá trị trung bình của chuỗi, vi phạm một trong ba điều kiện dừng của chuỗi nên các chuỗi không có tính dừng. Thêm vào đó, ở biểu đồ tương quan, biểu đồ PACF ở tất cả các độ trễ có hình sin và nhiều độ trễ nằm ngoài khoảng tin cậy, hoặc có thể thấy kiểm định toàn bộ giá trị ρ_k của ACF tại 12 độ trễ đều khác 0 có ý nghĩa nên chuỗi không có tính dừng (xem hình 1 (a1)). Cuối

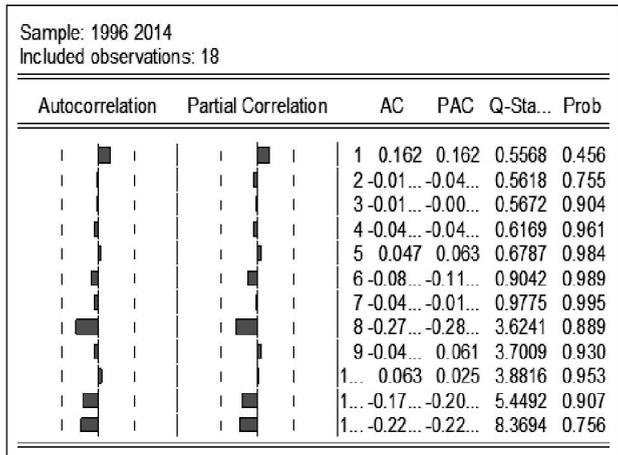
cùng, là kiểm định nghiệm đơn vị (ADF), các chuỗi của ngành không dừng do giá trị thống kê t lớn hơn

giá trị tới hạn (xem bảng 2). Như vậy, chuỗi L của ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống không dừng.

Hình 1. Biểu đồ tương quan của chuỗi L, chuỗi sai phân bậc 1



(a1)



(a2)

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Sau khi chuỗi L của ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống lấy sai phân bậc một cho kết quả chuỗi

dừng với khoảng tin cậy 95% (xem hình 1 (a2) và bảng 1).

Bảng 1. Kiểm định ADF của chuỗi L

Biến	Giá trị thống kê t	Giá trị tới hạn	Biến	Giá trị thống kê t	Giá trị tới hạn
L	0,519514	-2,660551	ΔL	-3,161578**	-3,052169

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

** : mức ý nghĩa 5%

Các giá trị ACF và PACF cùng giảm ở độ trễ thứ 1 và 8 của chuỗi L. Do vậy, ta có AR (1,8) và MA (1,8).

Xét các mô hình ở bảng dưới.

Bảng 2: Các mô hình ARIMA dự kiến

Chuỗi thời gian	ARIMA1	ARIMA2	ARIMA3	ARIMA4	ARIMA5	ARIMA6
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	AR (1), MA (1)	AR (1), MA (8)	AR (8), MA (1)	AR (1), AR (8), MA (1)	AR (1), AR (8), MA (8)	AR (8), MA (1), MA (8)

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Thực hiện các mô hình theo thứ tự để xem xét lựa chọn mô hình phù hợp nhất. Kết quả của các mô

hình được thể hiện ở bảng 3.

Bảng 3. Các tiêu chí lựa chọn mô hình

Chuỗi thời gian	Tiêu chí	ARIMA1	ARIMA2	ARIMA3	ARIMA4	ARIMA5	ARIMA6
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	R ² điều chỉnh	0,066914	0,290290	0,270470	0,270335	0,473645	0,198494
	AIC	14,77168	14,63772	14,61296	14,72400	14,72123	15,77961
	SIC	14,96954	14,83558	14,81082	14,97133	14,96856	16,02693

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Từ các tiêu chí trên, mô hình có giá trị AIC và SIC nhỏ nhất, R^2 điều chỉnh cao nhất sẽ được lựa chọn. Chuỗi dịch vụ lưu trú và ăn uống có mô hình ARIMA3 phù hợp nhất.

Để lựa chọn mô hình phù hợp nhất thì mô hình đó phải đáp ứng các kiểm định về nhiễu trắng. Kiểm định nghiệm đơn vị cho phần dư bằng biểu đồ tương

quan thống kê Q và ADF đều cho thấy phần dư có tính dừng và các giá trị ACF và PACF của phần dư đều nằm trong khoảng tin cậy 95% ở tất cả các độ trễ, nên phần dư của mô hình là nhiễu trắng. Các mô hình ARIMA3 của chuỗi dịch vụ lưu trú và ăn uống đáp ứng điều kiện các nhiễu không tự tương quan nên là mô hình phù hợp nhất (xem hình 2 và bảng 4).

Hình 2. Đồ thị tương quan của phần dư

Q-statistic probabilities adjusted for 2 ARMA terms

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Sta...	Prob	
		1	0.016	0.016	0.0056	
		2	0.008	0.007	0.0070	
		3	-0.18...	-0.18...	0.8403	0.359
		4	-0.17...	-0.17...	1.6334	0.442
		5	0.067	0.076	1.7579	0.624
		6	-0.05...	-0.09...	1.8636	0.761
		7	0.120	0.058	2.3376	0.801
		8	-0.07...	-0.08...	2.5618	0.861
		9	0.068	0.070	2.7445	0.908
		1...	0.113	0.125	3.3162	0.913
		1...	-0.11...	-0.12...	4.0247	0.910
		1...	-0.23...	-0.29...	7.4662	0.681

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Bảng 4. Kiểm định ADF phần dư các chuỗi

Biến	Giá trị thống kê t	Giá trị tới hạn
DV	-3,775891**	-3,052169

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Như vậy, trong số các mô hình ARIMA thì mô hình ARIMA3 của ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống là mô hình phù hợp nhất. Kết quả hồi quy của các mô hình được thể hiện bảng 5.

Bảng 5. Kết quả mô hình ARIMA

Các biến	Hệ số	Sai số chuẩn	Thống kê t	Giá trị p
C	330,1030	71,96886	4,586747	0,0004
AR (8)	-0,497031	0,339717	-1,463073	0,1655
MA (1)	0,203438	0,284819	0,714273	0,4868
SIGMASQ	73289,89	30661,71	2,390274	0,0314

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Mặc dù mô hình được xem là phù hợp nhất, nhưng mô hình chỉ hoàn hảo khi các hệ số có ý nghĩa thống kê trong việc giải thích sự thay đổi của số lao động của các doanh nghiệp tại Bình Dương.

Tuy nhiên, do mục tiêu của bài nghiên cứu là minh họa việc dự báo, nên mô hình vẫn được chấp nhận với mục tiêu dự báo cầu lao động ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống ở tỉnh Bình Dương.

Bảng 6. Kết quả dự báo

Năm	Giá trị thực	ARIMA	
		Dự báo	Sai số
2015	7281	6267	-13,93%
2016	6494	6734	3,70%
2017	6529	7007	7,33%
MAPE		8,31%	
Theil		0,0991	

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả

Năng lực dự báo của mô hình được đánh giá thông qua hai công cụ đo lường thông dụng như độ lệch phần trăm trị tuyệt đối trung bình (MAPE) và hệ số Theil U. Công cụ Theil U để so sánh mô hình dự báo với mô hình dự báo thô, khi U càng tiến về 0 thì dự báo càng chính xác.

Kết quả dự báo bằng mô hình ARIMA đối với ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống cho thấy, mô hình có khả năng dự báo với tỷ lệ sai số trong dự báo nằm trong giới hạn chấp nhận được là 10% với sai số của mô hình 8,31%. Bên cạnh đó, hệ số U (0,099) của mô hình thấp hơn so với 1 và gần bằng 0, có nghĩa là sai số dự báo thấp và điều này cho thấy mô hình lựa chọn là phù hợp.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Ta thấy rằng kết quả mô hình dự báo cho giá trị dự báo xấp xỉ với giá trị thực tế và ở khoảng tin cậy được chấp nhận. Điều đó chứng tỏ mô hình có độ tin cậy khi thực hiện dự báo cầu lao động. Tuy nhiên, để sử dụng mô hình ARIMA cho kết quả dự báo tốt hơn thì những kiến nghị sau cần được thực hiện tại tỉnh Bình Dương:

Các cuộc điều tra thống kê ở nước ta không ngừng được bổ sung, hoàn thiện, song trong thực tế vẫn chưa thể đáp ứng được cho công tác dự báo. Khó khăn lớn nhất để ứng dụng thành công các phương pháp dự báo cầu lao động chủ yếu nằm ở dữ liệu. Kinh nghiệm các nước, số liệu phục vụ dự báo nên là số liệu được kết xuất trực tiếp từ các cuộc điều tra vì mô để đảm bảo tính nhất quán. Do vậy, cuộc điều tra lao động việc làm cần được thực hiện nhất quán về các chỉ tiêu khảo sát cho tất cả các kỳ

quan sát trong một thời gian dài, các chỉ tiêu khảo sát nên đa dạng. Nếu có sự thay đổi trong các chỉ tiêu khảo sát thì nên giữ nguyên những chỉ tiêu cũ và bổ sung những chỉ tiêu mới thay vì bỏ hoàn toàn những chỉ tiêu cũ. Đồng thời, bộ dữ liệu nên được tổng hợp theo tháng và quý đủ dài để phục vụ công tác dự báo hiệu quả hơn.

Tỉnh Bình Dương cần triển khai hiệu quả mô hình Trung tâm Dự báo cầu lao động và thông tin thị trường lao động, để hình thành hệ thống thông tin, dữ liệu dự báo thống nhất, có độ tin cậy cao. Bộ phận dự báo chuyên trách này có nhiệm vụ kết nối, thường xuyên thu thập, cập nhật dữ liệu thông tin phục vụ dự báo và xây dựng phương pháp, mô hình dự báo phù hợp với điều kiện của tỉnh, cụ thể, khảo sát thường xuyên tình hình sử dụng lao động và nhu cầu tuyển dụng lao động tại doanh nghiệp, từ đó cập nhật cơ sở dữ liệu về nhu cầu lao động, phân tích diễn biến thông tin thị trường lao động và ứng dụng phương pháp phân tích, dự báo để đưa ra các thông tin định kỳ có cơ sở khoa học và thực tiễn. Đây là đầu mối giúp lãnh đạo tỉnh khai thác, sử dụng và quản lý thông tin dự báo nhằm mang lại hiệu quả thiết thực cho phát triển kinh tế xã hội tỉnh. Đồng thời, bộ phận chuyên trách dự báo này còn có trách nhiệm tổng kết, đánh giá kết quả công tác dự báo cầu lao động hàng năm; Định kỳ tổ chức các hội nghị, hội thảo, các diễn đàn trao đổi những kinh nghiệm, mô hình dự báo hoạt động hiệu quả, từ đó, rút ra kinh nghiệm trong xác định định hướng, xây dựng kế hoạch dự báo cầu lao động cho các năm tiếp theo phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tại địa phương.

- Arida, A., Zakiah, & Julaini (2015). Analysis of Labor Demand And Offer on Agriculture Sector In Aceh Province, (Analisis Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian Di Provinsi Aceh), *Agrisep* Vol.16, No. 1, 2015, 66-78.
- Borjas, G. J. (2016). *Labor economics*. McGraw-Hill Education.
- Box, G. E., Jenkins, G. M., Reinsel, G. C., & Ljung, G. M. (2015). *Time series analysis: forecasting and control*. John Wiley & Sons.
- Briscoe, G., & Wilson, R. (1991). Explanations of the demand for labour in the United Kingdom engineering sector. *Applied Economics*, 23(5), 913-926.
- Hiến, B. T., Hòa, N. T. M., Tiến, M. V., Hương, N. T. L., Hồng, N. T., Thành, P. N., Yến, Đ. T., Hồng, H. B., Toàn, P. N., và Anh, H. T. (2019). *Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn lao động gắn với giải quyết việc làm và đào tạo nghề theo thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Bình Dương đến năm 2025, tầm nhìn 2030*.
- Fausser, S. G. (2011). Modeling regional labor markets in Germany: insights not only for German policy makers. *Empirica*, 38(2), 169-201.
- Fauvel, Y., Paquet, A., & Zimmerman, C. (1999). *Short-term forecasting of national and provincial employment in Canada*. Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada
- Gujarati, D. N. (2009). *Basic econometrics*. Tata McGraw-Hill Education.
- Ho, P. H. (2010). Forecasting construction manpower demand by gray model. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(12), 1299-1305.
- Makridakis, S., Wheelwright, S. C., & Hyndman, R. J. (2008). *Forecasting methods and applications*. John Wiley & Sons.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2010). *The Demand for Labor*. In C. R. McConnell, S. L. Brue, & D. A. Macpherson, *Contemporary Labor Economics* (pp.128-170). New York: McGraw Hill/Irwi.
- Nababan, T. S. (2017). *The Effects of Number of Industrial Enterprises, Value of Input, Value of Output, And Regional Minimum Wage on Labor Demand in Indonesia : An Empirical Study on Micro Industrial Enterprises*. Published in: *Proceeding of SIBR 2017 Conference on Interdisciplinary Business and Economics Research*, 25th-26th May 2017, Bangkok, Thailand. ISSN: 2223-5078, Vol. 6, No. 3 (25 May 2017): pp. 1-23. b17-035.docx (uni-muenchen.de)
- Puri, A., & Soydemir, G. (2000). Forecasting industrial employment figures in Southern California: A Bayesian vector autoregressive model. *The Annals of Regional Science*, 34(4), 503-514.
- Sing, C. P., Love, P. E., & Tam, C. M. (2012). Multiplier model for forecasting manpower demand. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(10), 1161-1168.
- Vereen, S. C., Rasdorf, W., & Hummer, J. E. (2016). *Application and Results of a Skilled Labor Demand Forecast Model for the US Construction Industry*.
- Wong, J. M., Chan, A. P., & Chiang, Y. H. (2007). Forecasting construction manpower demand: A vector error correction model. *Building and Environment*, 42(8), 3030-3041.
- Wong, J.M., Chan, A.P., & Chiang, Y.H. (2011). Construction manpower demand forecasting: A comparative study of univariate time series, multiple regression and econometric modelling techniques. *Engineering, Construction and Architectural Management*.

THÁCH THỨC TỪ GIÀ HÓA DÂN SỐ ĐỐI VỚI CHI TIÊU Y TẾ Ở VIỆT NAM

ThS. Phạm Đức Trọng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

trongfree@gmail.com

TS. Phạm Đỗ Dũng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phamdozung@gmail.com

TS. Phạm Hải Hưng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haihung1610@gmail.com

Tóm tắt: Dân số Việt Nam ngày càng già đi với tỷ lệ người cao tuổi ngày càng tăng. Do những thay đổi về dịch tễ và nhân khẩu học, mức chi tiêu y tế của người cao tuổi sẽ ngày một cao hơn, vì vậy tài chính y tế ở Việt Nam đang có nhiều thách thức tiềm ẩn. Tỷ lệ dân số già tăng nhanh đã khiến cho Việt Nam phải tăng chi tiêu cho y tế. Tổng chi tiêu cho y tế được biểu thị bằng phần trăm tổng sản phẩm quốc nội cho thấy sự tăng rõ rệt này. Chi tiêu y tế tư nhân ở người cao tuổi cũng không ngừng tăng lên mà chủ yếu là chi y tế từ tiền túi. Cơ chế tài chính y tế của Việt Nam dường như phải chịu gánh nặng lớn hơn về dân số già, đe dọa đến tính bền vững trong thập kỷ tới. Bài viết này nghiên cứu về những thách thức lên chi tiêu y tế do già hóa dân số ở Việt Nam từ năm 2009 đến năm 2020. Từ đó đưa ra hai khuyến nghị là duy trì mức chi tiêu y tế từ tiền túi và tăng mức phí đóng góp vào quỹ bảo hiểm y tế nhằm giảm bớt ảnh hưởng tiêu cực đến tài chính y tế do quá trình già hóa.

Từ khóa: chi tiêu y tế từ tiền túi, già hóa dân số, Quỹ Bảo hiểm y tế, tài chính y tế, tổng chi tiêu y tế.

CHALLENGES OF POPULATION AGING FOR HEALTH EXPENDITURE IN VIETNAM

Abstract: Vietnam's population is aging, with an increasing proportion of the elderly. Due to changes in epidemiology and demographics, the level of health expenditure of the elderly is getting higher, so health financing in Vietnam is facing many potential challenges. The rapid increase in the proportion of the elderly population led Vietnam to increase healthcare expenditures. Total health spending is a percentage of gross domestic product which shows this growth. Private health spending among the elderly is also constantly increasing, mainly from out-of-pocket health care. Vietnam's health financing mechanism seems to bear a larger burden of aging population, threatening sustainability over the next decade. The paper presents the challenges to health spending due to population aging in Vietnam from 2009 to 2020. From there, two recommendations are made, maintaining out-of-pocket expenditure and increasing contribution rates of health insurance funds to lessen the negative influence of aging.

Keywords: out-of-pocket expenditure, population aging, health insurance fund, health financing, total health expenditure.

Mã bài báo: JHS - 97

Ngày nhận sửa bài: 30/12/2022

Ngày nhận bài: 29/11/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 12/12/2022

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc chăm sóc sức khỏe cho người dân và mức độ bao phủ y tế đã đạt hơn 90% trong bối cảnh là một quốc gia có thu nhập trung bình thấp (Bảo hiểm xã hội Việt Nam, 2022). Năm 2020 tổng chi tiêu cho y tế bình quân trên một đầu người đối với nhóm dân số trên 65 tuổi ở Việt Nam vào khoảng 1,57% GDP, tương đương 690 USD và tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế đối với nhóm này đã đạt xấp xỉ 100% (Tổng cục Thống kê, 2021). Theo nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới, tỷ lệ dân số trên 65 tuổi dự kiến sẽ tăng 1,5 lần vào năm 2030, tăng từ 8% dân số ước tính vào năm 2020 lên 9,5% vào năm 2030 (Teo và nnk., 2019). Và trung bình, mỗi năm người cao tuổi sẽ tăng chi tiêu y tế lên khoảng 36,88 USD trên một đầu người. Vậy đến năm 2030, tổng chi tiêu y tế dành cho nhóm người cao tuổi sẽ tăng lên khoảng gần 3,7 tỷ USD so với năm 2020. Do hậu quả của già hóa dân số của Việt Nam diễn ra với mức thu nhập thấp, gánh nặng của nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng tăng do người cao tuổi cần được chăm sóc y tế nhiều hơn, nó sẽ ảnh hưởng đến các chính sách về an sinh xã hội. Điều này đặt ra câu hỏi tài chính y tế cho nhóm người cao tuổi sẽ được đảm bảo như thế nào?

Các tác động của già hóa dân số lên hệ thống tài chính y tế đã được nghiên cứu rộng rãi trước đây. Như nghiên cứu về “Ảnh hưởng của già hóa dân số lên tài chính y tế” của (Tang & Li, 2022); nghiên cứu này xác định tác động của già hóa dân số lên tài chính y tế bằng cách sử dụng dữ liệu 45 quốc gia từ năm 2000 đến năm 2019; theo kết quả nghiên cứu, gánh nặng sức khỏe người cao tuổi có tác động tiêu cực đến cân bằng tài chính y tế; từ đó, nhóm tác giả đưa ra kết luận, nâng cao hiệu quả các nguồn lực chăm sóc sức khỏe là giải pháp tối ưu để đảm bảo ổn định tài chính y tế.

Một nghiên cứu cũng gắn với nghiên cứu của bài báo đó là “Tương lai tài chính y tế ở Việt Nam” của Ngân hàng Thế giới (Teo và nnk., 2019); nhóm tác giả đã phân tích mô hình tài chính y tế ở Việt Nam, đánh giá tác động hiện tại và có thể có trong tương lai của các chính sách và cải cách liên quan, đồng thời xác định tiềm năng tài chính của các nguồn tài chính khác nhau cho y tế; từ đó, nhóm tác giả đưa ra các đề xuất để ổn định tài chính y tế ở Việt Nam bao gồm: tăng cường phát triển kinh tế vĩ mô, tăng mức

độ ưu tiên cho y tế, tăng các nguồn lực dành riêng cho lĩnh vực y tế, tăng các khoản viện trợ không hoàn lại và viện trợ nước ngoài dành riêng cho lĩnh vực y tế; và tăng hiệu quả chi tiêu y tế công.

Dân số Việt Nam đang già đi nhanh hơn mức dự báo và gánh nặng bệnh tật chuyển sang các bệnh mãn tính và không lây nó sẽ tác động tới nhiều lĩnh vực đời sống xã hội như hệ thống dịch vụ chăm sóc y tế, hệ thống an sinh xã hội, tâm lý, lối sống... Dưới góc độ tài chính y tế, câu hỏi là làm thế nào Việt Nam có thể duy trì mức chi tiêu y tế do già hóa dân số. Để giải quyết câu hỏi này, từ dự báo về nhân khẩu học, chúng tôi đã phân tích bốn nguồn chi tiêu y tế cơ bản của nhóm người cao tuổi đó là: sự hỗ trợ tài chính từ bên ngoài, chi trả từ tiền túi, chi trả y tế từ quỹ bảo hiểm y tế và chi tiêu y tế từ ngân sách Nhà nước, từ đó bài báo đưa ra hai khuyến nghị cơ bản đó là duy trì mức chi tiêu y tế từ tiền túi cho nhóm người cao tuổi và tăng mức phí đóng góp vào quỹ bảo hiểm y tế.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài báo này chúng tôi sử dụng hai phương pháp nghiên cứu như sau:

Phương pháp thu thập dữ liệu: chúng tôi thu thập và sử dụng bộ dữ liệu dự báo của Tổng cục Thống kê, của Ngân hàng Thế giới và của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về chi tiêu y tế cho nhóm từ 65 tuổi trở lên ở Việt Nam trong giai đoạn 2009-2020. Bên cạnh đó, chúng tôi cũng tìm hiểu về đặc điểm tình hình nhân khẩu học ở Việt Nam, các nghiên cứu trước đây về thách thức đối với tài chính y tế Việt Nam dưới tác động của quá trình già hóa dân số, và trong bài báo này chúng tôi sử dụng cụm từ “người cao tuổi” để gọi nhóm dân số từ 65 tuổi trở lên.

Phương pháp phân tích và tổng hợp: từ số liệu thu thập được, chúng tôi tiến hành phân tích thực trạng chi tiêu y tế từ bốn nguồn cơ bản đó là: tài chính hỗ trợ từ bên ngoài, chi trả từ tiền túi, từ quỹ bảo hiểm y tế và chi tiêu công của Chính phủ dành cho y tế.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đặc điểm nhân khẩu học ở Việt Nam

Trong bảng 1, chỉ số già hóa được tính bằng tỷ số giữa số người cao tuổi và 100 người dưới 15 tuổi. Tỷ số phụ thuộc trẻ biểu thị phần trăm số người dưới 15 tuổi (0-14) trên 100 người ở nhóm tuổi 15-64. Tỷ số phụ thuộc già biểu thị phần trăm số người trên 65 tuổi trở lên trên 100 người ở nhóm tuổi 15-64.

Bảng 1. Tỷ trọng dân số theo nhóm tuổi, chỉ số già hóa và tỷ số phụ thuộc

Tiêu chí		Năm		
		2009	2014	2020
1. Tỷ trọng dân số (%)				
1.1	Từ 0-14 tuổi	24,5	23,5	22,4
1.2	Từ 15-64 tuổi	69,1	69,4	69,6
1.3	Từ 65 tuổi trở lên	6,4	7,1	8,0
2. Chỉ số già hóa (%)		26,1	30,2	35,7
3. Tỷ số phụ thuộc (%)				
3.1	Tỷ số phụ thuộc trẻ	35,5	33,9	32,2
3.2	Tỷ số phụ thuộc già	9,3	10,2	11,5
3.3	Tỷ số phụ thuộc chung	44,8	44,1	43,7

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu Tổng cục Thống kê

Tỷ trọng dân số từ 65 tuổi trở lên và tỷ trọng dân số 15-64 đều tăng với tốc độ gần như tương đương nên tỷ số phụ thuộc già tăng chậm ở mức từ 9,3% năm 2009 lên 11,5% năm 2020. Do tỷ số phụ thuộc trẻ có giá trị lớn lại giảm nhanh nên tổng tỷ số phụ thuộc cũng giảm nhanh tuy tốc độ có chậm hơn.

Các số liệu trong bảng 1 cho thấy, nếu như năm 2009 cứ 2,36 người trong độ tuổi lao động phải gánh một người cao tuổi thì năm 2014 là 2,28 và năm 2020 là 2,29. Như vậy, tổng tỷ số phụ thuộc của dân số Việt Nam đã giảm đi 1,1% trong giai đoạn nghiên cứu. Theo Ogura và Jakovljevic (2014), khi tỷ số phụ thuộc chung tính trên cơ sở dân số 15-64 đạt mức 50, tức là cứ hai người trong độ tuổi lao động mới phải gánh một người ngoài độ tuổi lao động thì dân số bước vào thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”; và tỷ lệ người từ 65 tuổi trở nên chiếm 7% thì dân số được coi là “già hóa” như vậy, Việt Nam đang bước vào thời kỳ giảm dần “cơ cấu dân số vàng” và bắt đầu thời kỳ già hóa dân số.

Bảng 1 cũng cho thấy, chỉ số già hóa của dân số Việt Nam tăng mạnh gần 10% từ năm 2009 đến 2020. Chỉ

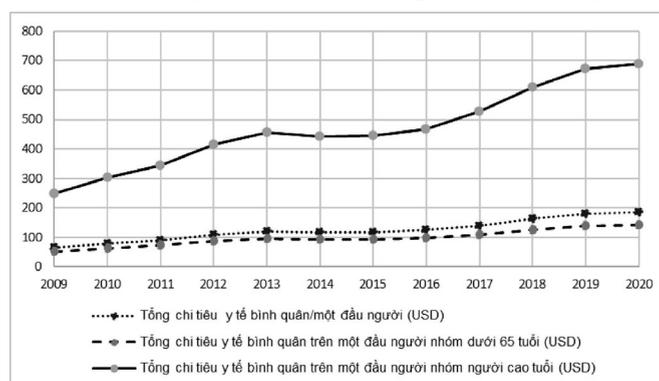
số già hóa gia tăng phản ánh sự tăng lên về sức khỏe và tuổi thọ của người dân. Tuy nhiên, nó cũng đặt ra những thách thức về việc đảm bảo chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi cũng như chi tiêu cho y tế.

Bên cạnh đó, nhờ áp dụng những thành tựu của khoa học y học, Việt Nam đã thành công trong việc cứu sống nhiều bệnh nhân cấp tính và mãn tính, và vai trò của phụ nữ trong xã hội thay đổi rõ rệt, ngày càng được hòa nhập nhiều hơn vào xã hội, an sinh xã hội được chú trọng nhiều hơn, tỷ lệ tử vong sau sinh cũng giảm đáng kể (Ogura & Jakovljevic, 2014). Điều này cũng đẩy tốc độ già hóa dân số ở Việt Nam nhanh hơn mức dự báo.

3.2. Tổng chi tiêu y tế bình quân trên một đầu người

Trong phần này, chúng tôi so sánh tổng chi tiêu y tế bình quân trên đầu người với tổng tổng chi tiêu y tế bình quân của nhóm người cao tuổi và nhóm từ 64 tuổi trở xuống. Hình 1 cho thấy rằng, chi tiêu y tế cho người cao tuổi cao hơn trung bình 4,8 lần so với người từ 64 tuổi trở xuống trong cả giai đoạn từ 2009 đến 2020.

Hình 1. Tổng chi tiêu y tế bình quân trên đầu người



Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Chi tiêu y tế bình quân trên đầu người ở Việt Nam đã tăng gần gấp 3 lần từ năm 2009 đến năm 2020. Chi tiêu y tế nhóm người cao tuổi cao hơn trung bình 4,8 lần so với nhóm từ 64 tuổi trở xuống, và nó tăng từ 247,1 USD năm 2009 lên đến 689,68 USD trên một đầu người năm 2020 (hình 1). Như vậy, nếu dân số già hóa tăng lên 0,1% (tương đương khoảng 100.000 người) thì chi tiêu y tế tăng lên khoảng 69 triệu USD/năm. Với một kịch bản mỗi năm chi tiêu y tế cho một người cao tuổi tăng thêm 36,88 USD, tốc độ già hóa dân số theo dự báo tăng 0,15% năm (World Bank, 2018), thì đến năm 2030 dân số già hóa tăng thêm 10 triệu người và tổng chi tiêu y tế tăng thêm 3.688 triệu USD.

3.3. Tỷ trọng chi tiêu y tế từ các nguồn

Có rất nhiều nguồn khác nhau để tăng khả năng tài chính y tế trong tương lai. Trong giới hạn nghiên cứu này, chúng tôi đề cập đến các nguồn cơ bản tác động trực tiếp đến tài chính y tế của nhóm người cao tuổi như sau: tăng cường sự hỗ trợ tài chính từ bên ngoài, duy trì y tế tư nhân và chi trả từ tiền túi, tăng

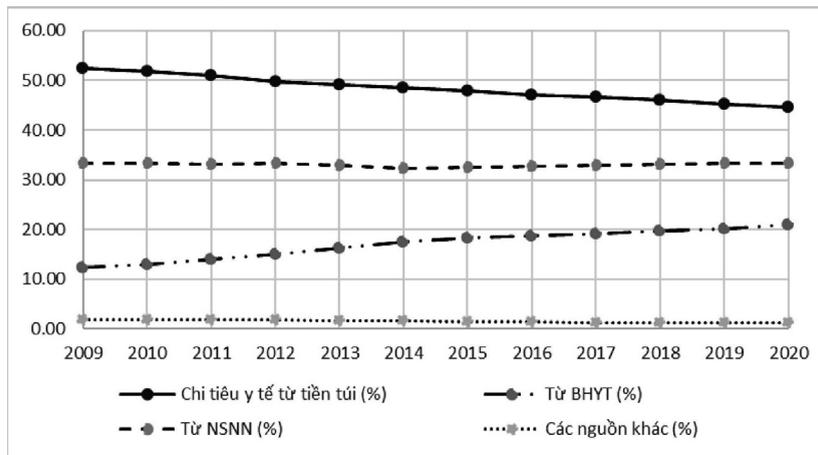
phí đóng góp vào quỹ bảo hiểm y tế, ưu tiên chi tiêu của Chính phủ dành cho y tế.

3.3.1. Tài chính y tế từ sự hỗ trợ bên ngoài

Tỷ trọng chi tiêu y tế từ bốn nguồn cơ bản được thể hiện ở hình 2. Đối với nguồn sự hỗ trợ từ bên ngoài thông qua hỗ trợ phát triển cho y tế là một nguồn bổ sung tài chính quan trọng cho các nước có thu nhập thấp đến trung bình. Tỷ lệ hỗ trợ phát triển cho y tế giảm dần khi thu nhập của một quốc gia tăng lên và họ dần loại bỏ khả năng nhận hỗ trợ này, Việt Nam cũng đang dần loại bỏ sự hỗ trợ tài trợ này.

Đối với nhóm người cao tuổi, tỷ lệ chi tiêu y tế thông qua sự hỗ trợ tài chính từ bên ngoài chiếm một tỷ trọng nhỏ (1,9% năm 2009 giảm xuống còn 1,11% năm 2020) đây là nguồn kinh phí chủ yếu cung cấp cho một số chương trình bệnh tật tập trung vào công tác vận động chính sách, tăng cường năng lực của cơ quan quản lý, đầu tư vào hệ thống mua sắm trang thiết bị cho các địa phương vùng sâu vùng xa (Tang & Li, 2022) và chúng tôi sẽ loại bỏ nguồn này ở các nội dung tiếp theo của bài báo.

Hình 2. Tỷ trọng chi tiêu y tế từ các nguồn của nhóm người cao tuổi



Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

3.3.2. Bảo hiểm y tế tư nhân và chi tiêu y tế từ tiền túi

Bảo hiểm y tế tư nhân mang đến cơ hội và cả những rủi ro để đạt được các mục tiêu trong hoạt động của hệ thống y tế. Nhiều quốc gia bảo hiểm y tế tư nhân đóng một vai trò rất quan trọng, nó có thể được ghi nhận là đã đưa các nguồn lực vào hệ thống y tế và giúp làm cho hệ thống phản ứng nhanh hơn. Tuy nhiên, nó cũng làm nảy sinh những thách thức đáng kể về công bằng trong nhiều trường hợp và làm tăng chi phí chăm sóc sức khỏe ở hầu hết các quốc gia đó. Nếu ngân sách công thấp, bảo hiểm tư nhân

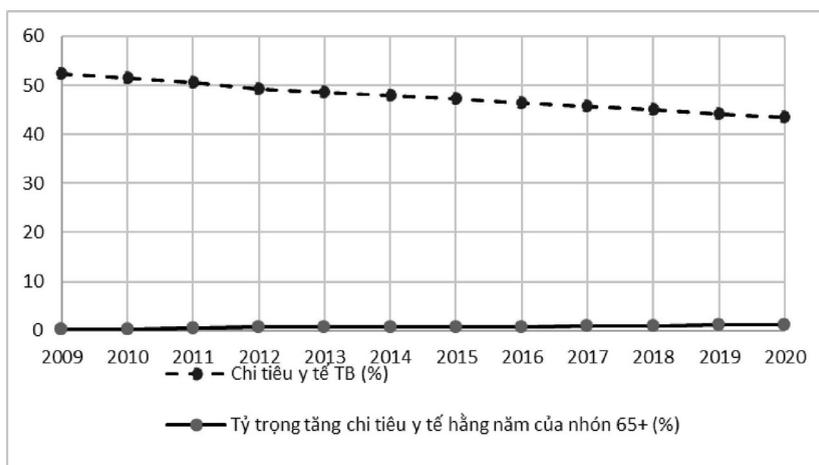
có thể phục vụ như một cơ chế chuyển tiếp, xây dựng năng lực và bảo vệ tài chính cho một số bộ phận dân cư (nhóm dễ bị tổn thương: trẻ em, người già, người khuyết tật và những người có nhu cầu đặc biệt...). Bảo hiểm y tế tư nhân có ba chức năng riêng biệt, đầu tiên là một giải pháp thay thế cho các thỏa thuận bảo hiểm y tế xã hội; chức năng thứ hai là bổ sung cho bảo hiểm y tế cơ bản, cung cấp bảo hiểm cho các dịch vụ không được bảo hiểm xã hội chi trả hoặc bảo hiểm rủi ro tài chính thông qua các khoản đồng chi trả và đồng bảo hiểm; chức năng thứ ba của bảo hiểm tư nhân

là cung cấp những gì có thể được gọi là bảo hiểm bổ sung hoặc bảo hiểm kép (World Bank, 2018). Tuy nhiên, trong nghiên cứu này, chúng tôi không thể tiếp cận được với nguồn số liệu về bảo hiểm y tế tư nhân ở Việt Nam, và Việt Nam đang bỏ trống khoảng số liệu này, thay thế vào đó chúng tôi nghiên cứu về chi phí tiền túi của các hộ gia đình ở Việt Nam giai đoạn 2009-2020.

Bất chấp các chính sách đưa ra nhằm giảm chi tiêu y tế tiền túi của các hộ gia đình, nguồn tài chính này vẫn tiếp tục chiếm tỷ trọng chi tiêu lớn nhất trong hệ thống tài chính y tế của nhóm người cao tuổi, cũng như các hộ gia đình có người cao tuổi;

nhưng tính trung bình tỷ trọng này giảm dần từ 53,49% năm 2009 xuống còn 44,64% năm 2020 (hình 2), nguyên nhân là do tổng chi tiêu y tế từ tiền túi trên đầu người giảm. Tuy nhiên, một thực tế chi tiêu từ tiền túi của nhóm người cao tuổi lại tăng từ 0,19% năm 2009 lên đến 1,14% năm 2020, nghĩa là mỗi năm tăng khoảng 0,01% (hình 3); nguyên nhân là do sự thay đổi gánh nặng bệnh tật ở nhóm người cao tuổi đang chuyển dịch dần sang các bệnh không lây nhiễm và mãn tính, và hệ thống y tế Việt Nam chưa thay đổi kịp để tương thích với gánh nặng bệnh tật này cũng như nhu cầu khám chữa bệnh của người cao tuổi ngày một tăng cao.

Hình 3. Tỷ trọng tăng chi tiêu y tế từ tiền túi giai đoạn 2009-2020

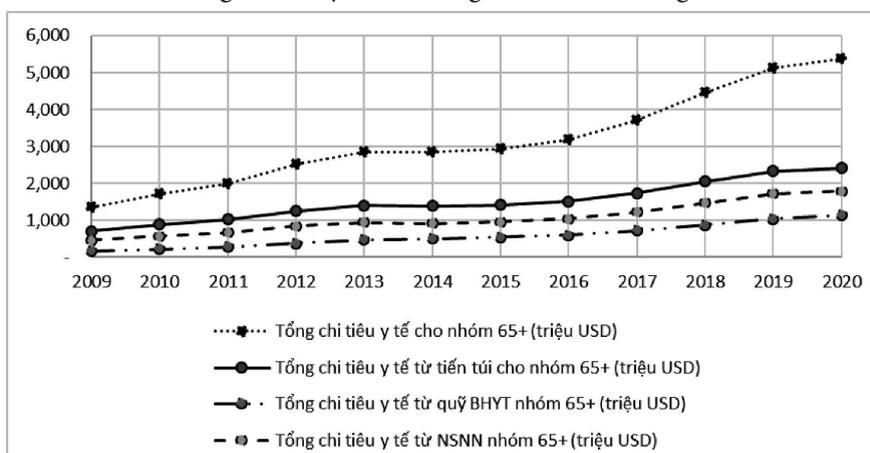


Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Một kịch bản trong tương lai sẽ là, chi tiêu y tế từ tiền túi của nhóm người cao tuổi vẫn tiếp tục tăng và giải pháp kết hợp giữa bảo hiểm y tế tư nhân và bảo hiểm y tế xã hội thông qua các gói quyền lợi y tế

bổ sung để đáp ứng nhu cầu đa dạng của người dân trong việc nâng cao chất lượng chăm sóc, bảo vệ sức khỏe, đồng thời, giảm bớt gánh nặng tài chính y tế cho ngân sách Nhà nước.

Hình 4. Tổng chi tiêu y tế từ các nguồn cho nhóm người cao tuổi



Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Với một kịch bản như đã đề cập ở phần 3.2 và giữ nguyên tỷ lệ chi tiêu y tế như năm 2020 là 44,46% (hình 2) hay 307,89 USD trên một đầu người (hình 6), thì đến năm 2030, nguồn kinh phí bổ sung cho chi tiêu y tế tiền túi sẽ là 1.640 triệu USD, hay có nghĩa là mỗi người cao tuổi phải tự chi cho chi phí y tế vào khoảng 471,86 USD/năm.

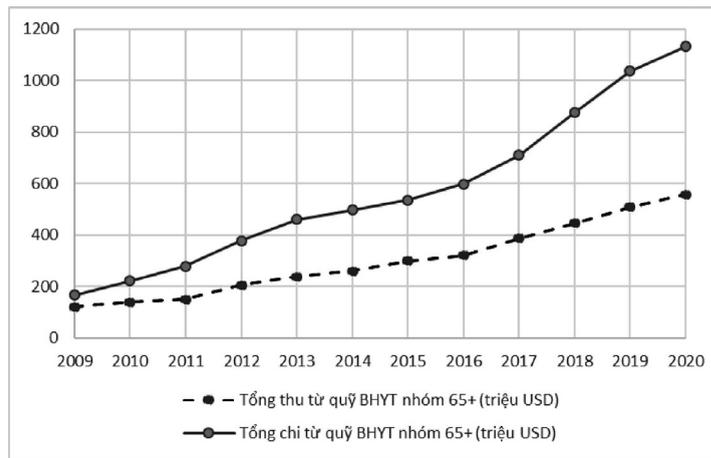
Đây sẽ là một gánh nặng chi phí lớn đối với người cao tuổi, nó ảnh hưởng trực tiếp đến vấn đề an sinh xã hội vì 40% số người cao tuổi hiện nay sống dựa vào con cái và tiết kiệm cá nhân, số còn lại hưởng lương

hưu và trợ cấp hàng tháng với mức trung bình khoảng 60 triệu đồng/năm (Tổng cục Thống kê, 2021).

3.3.3. Chi tiêu y tế từ quỹ bảo hiểm y tế

Hiện nay, tỷ lệ tham gia bảo hiểm y tế nhóm người cao tuổi đã đạt 99,8% (Bảo hiểm xã hội Việt Nam, 2022), điều này có nghĩa là nhóm người cao tuổi đã đạt bao phủ y tế toàn dân. Tuy nhiên, hầu hết nguồn thu bảo hiểm y tế nhóm này là từ quỹ bảo hiểm xã hội và ngân sách Nhà nước và số chi bảo hiểm y tế phần lớn cho bệnh viện, chiếm tới 76% dành cho chi tiêu y tế (Tang & Li, 2022).

Hình 5. Số thu và chi từ Quỹ Bảo hiểm y tế đối với nhóm người cao tuổi



Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Số chi từ quỹ bảo hiểm y tế luôn cao hơn số thu trong giai đoạn nghiên cứu, tuy nhiên khoảng cách này ngày càng nới rộng từ 167,8 triệu USD so với 121,1 triệu USD lên đến 1.132,6 triệu USD so với 558,7 triệu USD. Từ con số chi/thu xấp xỉ bằng nhau năm 2009 đã tăng lên gấp 2 lần năm 2020, mặc dù tỷ lệ bù đắp từ quỹ bảo hiểm y tế đã tăng mạnh từ 12,35% năm 2009 lên đến 21,04% năm 2020 (hình 2). Với một kịch bản như trong phần 3.2 mà chúng tôi đưa ra, giữ nguyên tỷ lệ chi tiêu y tế từ quỹ bảo hiểm y tế là 21,04%, hay 145,08 USD/đầu người (hình 6), thì đến năm 2030, nguồn kinh phí bổ sung cho chi tiêu y tế từ quỹ bảo hiểm y tế sẽ là 776 triệu USD.

Kinh tế phát triển, đồng nghĩa với việc mức tiền lương của người lao động và mức trợ cấp từ Chính phủ tăng lên, theo dự báo của Ngân hàng Thế giới, tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2021-2025 và 2026-2030 lần lượt là 3,5% và 3,2% (World Bank, 2018), khi đó mức bù đắp sẽ rơi vào khoảng 900 triệu USD/năm, tuy nhiên con số này sẽ

không hoàn toàn dành chi tiêu y tế cho nhóm người cao tuổi.

Một lựa chọn mang tính khả thi hơn cả, đó là tăng tỷ lệ đóng bảo hiểm y tế lên 6% thay vì 4,5% như đang áp dụng hiện nay. Hay có nghĩa xét dưới góc độ về an sinh xã hội, người trẻ trong độ tuổi lao động sẽ phải bù đắp một phần thu nhập của mình cho người cao tuổi. Nếu tăng mức phí lên 6%, dự báo mức thu vào quỹ bảo hiểm y tế sẽ tăng thêm khoảng 1.850 triệu USD/năm, và nó sẽ bù đắp được phần tăng chi tiêu y tế do già hóa dân số.

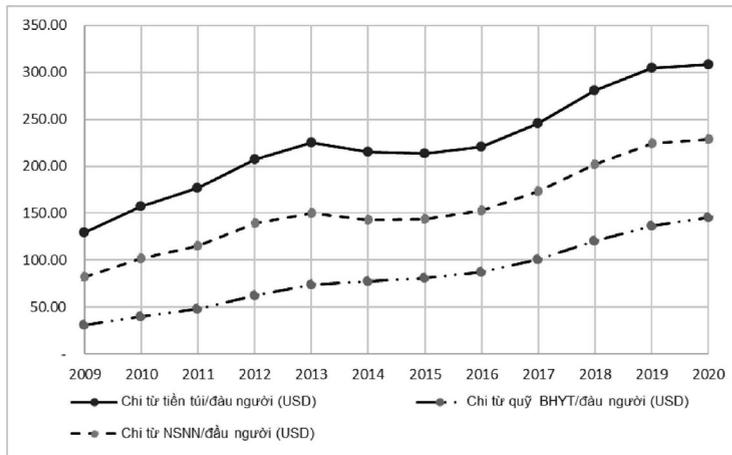
3.3.4. Chi tiêu y tế từ ngân sách Nhà nước

Tỷ lệ chi tiêu y tế của nhóm người cao tuổi từ ngân sách Nhà nước hầu như không đổi ở giai đoạn 2009-2020, nó chỉ dao động ở mức 33% (hình 2). Một kịch bản trong tương lai tỷ lệ này vẫn giữ nguyên, mặc dù số tiền dành cho chi tiêu y tế tăng lên từ 82,18 USD trên đầu người năm 2009 lên đến 229,07 USD trên đầu người năm 2020 (hình 6) tăng gần 3 lần trong vòng 12 năm qua.

Với một kịch bản đề cập ở phần 3.2 và giữ nguyên tỷ lệ chi tiêu y tế như năm 2020 là 33,21% (hình 2), do sự tăng trưởng về kinh tế thì đến năm 2030, nguồn

kinh phí bổ sung từ ngân sách Nhà nước sẽ rơi vào khoảng 1.225 triệu USD.

Hình 6. Chi tiêu y tế từ các nguồn trên đầu người đối với nhóm người cao tuổi

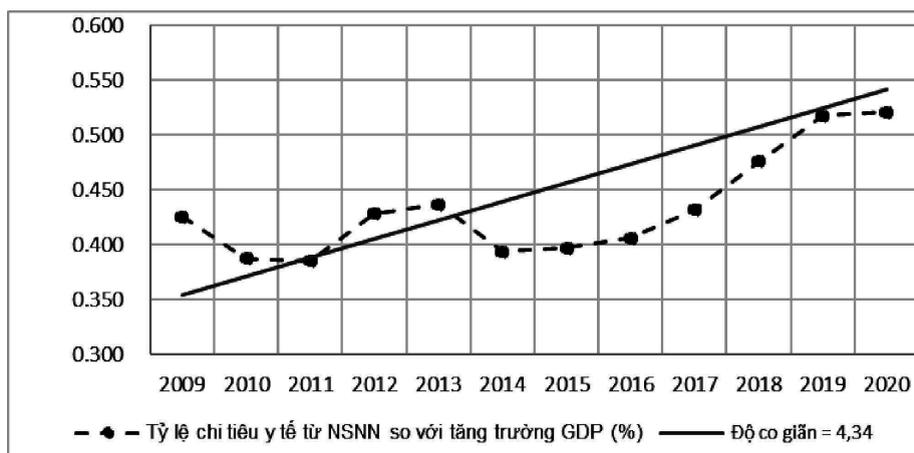


Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Một tỷ lệ so sánh giữa tăng trưởng GDP với chi tiêu y tế từ ngân sách Nhà nước của nhóm người cao tuổi (hình 7) cho thấy tỷ lệ này dao động từ 0,426% năm 2009 lên 0,521% năm 2020, với hệ số co giãn của chi tiêu y tế công cho nhóm người cao tuổi so với tăng trưởng GDP trung bình khoảng 4,34. Nói cách khác, trung bình cứ GDP bình quân đầu người tăng 1% thì chi tiêu y tế công cho nhóm người cao tuổi tăng 4,34%. Một dự báo thận trọng của Ngân hàng

Thế giới, tăng trưởng GDP Việt Nam năm 2030 là 500 tỷ USD (World Bank, 2018) và giữ nguyên tỷ lệ của năm 2020 thì con số ngân sách Nhà nước bù đắp được vào khoảng 820 triệu USD. Một dự báo cởi mở hơn từ Chính phủ Việt Nam (Tổng cục Thống kê, 2021), GDP Việt Nam năm 2030 sẽ đạt 600 tỷ USD, con số ngân sách Nhà nước bù đắp sẽ rơi vào khoảng 1.338 triệu USD, con số gần như ngang bằng với nguồn kinh phí phải bổ sung từ ngân sách Nhà nước.

Hình 7. Tỷ lệ chi tiêu y tế từ ngân sách Nhà nước cho nhóm người cao tuổi so với tăng trưởng GDP (%)



Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

4. Kết luận và khuyến nghị

Khi tỷ lệ dân số trên 65 tuổi tăng lên, họ phải đối mặt với những rủi ro về sức khỏe lớn hơn và họ cần

được chăm sóc y tế nhiều hơn so với những người trẻ tuổi và đồng thời mức đóng góp vào hệ thống bảo hiểm y tế giảm xuống khi họ không còn tham gia vào

thị trường lao động. Để đảm bảo nguồn tài chính cho chăm sóc y tế nhóm người cao tuổi, nhìn chung trong thời gian tới, Việt Nam vẫn cần phải duy trì chi tiêu y tế từ tiền túi, mặc dù điều này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến các vấn đề về an sinh xã hội, nhưng nó cũng giống như xu hướng ở các quốc gia khác đang trải qua quá trình chuyển đổi tài chính y tế (Teo và nnk., 2019), trong đó chi tiêu từ tiền túi vẫn duy trì ở mức xấp xỉ 44,46% trong tổng chi tiêu y tế.

Chi trả bảo hiểm y tế từ quỹ bảo hiểm y tế cho nhóm người cao tuổi trong tương lai sẽ bị thâm hụt. Một cải cách mang tính khả thi đó là tăng tỷ lệ đóng vào quỹ bảo hiểm y tế lên đến 6%, mặc dù vấn đề này có thể ảnh hưởng đến tâm lý kinh doanh, lợi nhuận của doanh nghiệp, gánh nặng về an sinh xã hội cho lớp trẻ trong độ tuổi lao động, do đó ảnh hưởng xấu đến tăng trưởng kinh tế.

Về chi tiêu của Chính phủ dành cho y tế, trong tương lai ưu tiên y tế trong chi tiêu của Chính phủ cũng không phải là một tiềm năng, mặc dù các tuyên bố của Chính phủ cho thấy y tế sẽ tiếp tục được ưu tiên trong chi tiêu của Chính phủ và Chính phủ có những mục tiêu đầy tham vọng cho y tế, nhưng dữ liệu xu hướng cho thấy trên thực tế, chi tiêu của Chính phủ cho y tế trong tổng chi tiêu của Chính phủ đã không tăng đáng kể trong 12 năm qua.

Về sự hỗ trợ từ bên ngoài, Chính phủ Việt Nam đang dần loại bỏ nguồn tài chính này, thực tế cho thấy trong vòng 12 năm qua, nguồn này cũng chiếm một tỷ lệ rất nhỏ đối với chi tiêu y tế cho nhóm người cao tuổi và nó không chi trả trực tiếp cho nhu cầu chăm sóc sức khỏe của người cao tuổi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bảo hiểm xã hội Việt Nam. (2022). Báo cáo số 205/BC-BHXH. Ban hành ngày 24/01/2022. *Báo cáo kết quả công tác năm 2021 và triển khai nhiệm vụ năm 2022 của cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam.*
- Ogura, S., Jakovljevic, M., (2014). Health financing constrained by population aging- An opportunity to learn from Japanese experience. *Serbian Journal of Experimental and Clinical Research*, 15(4), 175-181.
- Somanathan, A., Tandon, A., Hương, Đ.L., Hurt, K.L., & Fuenzalida-Puelma, H.L. (2014). *Tiến tới bao phủ bảo hiểm y tế toàn dân ở Việt Nam.* Ngân hàng Thế giới.
- Tang, B. & Li, Z. (2022). A Country-Level Empirical Study on the Fiscal Effect of Elderly Population Health: The Mediating Role of Healthcare Resources. *Healthcare* 2022, 10, 30. <https://doi.org/10.3390/healthcare10010030>.
- Teo, H.S., Bales, S., Bredenkamp, C. C Cain, J. S. (2019). *The Future of Health Financing in Vietnam: Ensuring Sufficiency, Efficiency, and Sustainability.* The World Bank.
- Tổng Cục Thống kê. (2021). *Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019, già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam.* Nhà xuất bản Thống kê.
- World Bank. (2018). *World Development Indicators (WDI).* 2018. (Cited November 2018-April 2019). <http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>.

THU NHẬP CỦA NHÂN VIÊN BÁN HÀNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP BÁN LẺ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI TRONG BỐI CẢNH ĐẠI DỊCH COVID-19

TS. Đỗ Thị Tươi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dothituoi@gmail.com

TS. Đoàn Thị Yến

Trường Đại học Lao động - Xã hội

doanyenulsa@gmail.com

Tóm tắt: Quy mô doanh nghiệp bán lẻ tại Hà Nội được đánh giá là phát triển khá mạnh trong giai đoạn 2016-2020 và kỳ vọng sẽ tiếp tục tăng trưởng trong những năm tiếp theo. Mặc dù vậy, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, hoạt động tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn vẫn còn nhiều bất cập. Một trong những vấn đề nổi cộm đó là thu nhập của nhân viên bán hàng. Dựa trên các dữ liệu thứ cấp và sơ cấp thu thập được từ 346 nhân viên bán hàng tại 6 doanh nghiệp bán lẻ (Yến, 2022), bài viết đã phân tích khái quát về thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh Covid-19, sự thay đổi về thu nhập của nhân viên bán hàng. Thông qua các luận cứ khoa học và thực tiễn được phân tích, bài viết đã đề xuất một số khuyến nghị nhằm đảm bảo thu nhập của nhân viên bán hàng bối cảnh trong và sau Covid-19.

Từ khóa: Covid-19, doanh nghiệp bán lẻ, nhân viên bán hàng, thu nhập

INCOME OF SALES STAFF AT RETAIL BUSINESSES IN HANOI IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: The scale of retail businesses in Hanoi is considered to grow strongly in 2016 - 2020 and is expected to continue to grow in the following years. However, due to the impact of the Covid-19 pandemic, operations at retail businesses in the area still have many shortcomings. One of the conspicuous issues is the income of sales staff. Based on primary and secondary data collected from 346 sales staff at 6 retail businesses (Yen, 2022), the article has outlined an overview of the income of sales staff at retail companies in Hanoi in the context of Covid-19, the change in their income. Based on the scientific and practical arguments analyzed, the article has proposed some solutions to ensure the income of sales staff during and after Covid-19.

Keywords: Covid-19, retail businesses, sales staff, income

Mã bài báo: JHS - 98

Ngày nhận sửa bài: 14/12/2022

Ngày nhận bài: 18/11/2022

Ngày duyệt đăng: 12/01/2023

Ngày nhận phản biện: 5/12/2022

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh đại dịch Covid-19, ngành bán lẻ có vai trò quan trọng vì góp phần không làm đứt gãy chuỗi cung ứng sản xuất và tiêu thụ hàng hóa. Đặc biệt, là cung cấp các mặt hàng thiết yếu cho người dân. Theo khảo sát của Công ty Cổ phần Báo cáo Đánh giá Việt Nam (Vietnam Report, 2021), có gần 42% doanh nghiệp bán lẻ chịu tác động nghiêm trọng của đại dịch Covid-19; 50% doanh nghiệp đánh giá tác động nghiêm trọng vừa phải và chỉ hơn 8% doanh nghiệp bị tác động ít, không đáng kể. Thành phố Hà Nội là một trong những tỉnh/thành chịu ảnh hưởng nhiều nhất bởi đại dịch. Thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp bán lẻ, đặc biệt là nhân viên bán hàng chịu ảnh hưởng nặng nề (nhiều nhân viên bán hàng bị mất việc, ngừng việc hoặc giảm thời gian làm việc, nghỉ luân phiên, dẫn đến không có tiền lương, hoặc giảm thu nhập). Bên cạnh đó, các doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi hình thức bán hàng, từ bán hàng trực tiếp truyền thống sang bán hàng online đặt ra những thách thức cho nhân viên bán hàng thích nghi với cách làm việc mới để đảm bảo thu nhập. Có nhiều nhân viên bán hàng có thể thích nghi và bắt nhịp được sự thay đổi này, nhưng vẫn có không ít người còn thụ động, khó thích nghi, dẫn đến doanh số bán hàng giảm, thu nhập giảm.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Doanh nghiệp bán lẻ và nhân viên bán hàng trong các doanh nghiệp bán lẻ

Bán lẻ là hoạt động bán hàng hóa cho người tiêu dùng hoặc các hộ tiêu dùng. Bán lẻ bao gồm tất cả những hoạt động liên quan đến việc bán hàng hóa hay dịch vụ trực tiếp cho người tiêu dùng cuối cùng để họ sử dụng vào mục đích cá nhân, không kinh doanh (Kotler & Amstrong, 2013). Doanh nghiệp kinh doanh bán lẻ (gọi tắt là doanh nghiệp bán lẻ) là những tổ chức kinh doanh hợp pháp thực hiện hoạt động bán hàng hóa trực tiếp cho người tiêu dùng cuối cùng nhằm mục đích sinh lợi. Lao động trực tiếp của hoạt động kinh doanh bán lẻ là nhân viên bán hàng.

Nhân viên bán hàng là những người chăm sóc cửa hàng, chăm sóc, tư vấn cho khách hàng những sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp để họ yêu thích và mua hàng. Công việc của nhân viên bán hàng là sắp xếp, trình bày các sản phẩm trong cửa hàng sao cho khoa học, đẹp mắt; tiếp đón, chăm sóc, tư vấn, giới thiệu một cách tốt nhất về sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp cho khách hàng; chốt đơn và chăm sóc

khách hàng sau khi mua hàng; và thực hiện các công việc khác khi có yêu cầu (Yến, 2022). Nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ có những đặc điểm: Công việc có liên quan nhiều đến kỹ năng giao tiếp; Nhân viên bán hàng là người đại diện cho doanh nghiệp truyền đạt các lợi ích của sản phẩm, tiến hành các dịch vụ hỗ trợ cho khách hàng, và là cầu nối quan trọng với khách hàng; Thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ thường thay đổi theo ngành hàng hóa, theo trình độ chuyên môn, kinh nghiệm cũng như kỹ năng làm việc.

2.2. Thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ

Thu nhập của người lao động đang làm việc là thu nhập từ tiền công, tiền lương và các khoản thu nhập khác gồm tiền lương làm thêm, tiền thưởng, các khoản phụ cấp, tự kinh doanh... của những người lao động, bài viết tiếp cận thu nhập của nhân viên bán hàng theo 3 cấu phần chính là tiền lương, khuyến khích tài chính và phúc lợi tài chính từ doanh nghiệp bán lẻ.

2.2.1. Tiền lương

Theo Tươi & Yến (2020), “Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa chủ sử dụng lao động (hoặc đại diện của chủ sử dụng lao động) và người lao động, là số tiền mà chủ sử dụng lao động trả cho người lao động khi người lao động thực hiện một công việc nhất định và phải đảm bảo đúng quy định của pháp luật”.

Tiền lương là khoản thu nhập của người lao động, đồng thời là công cụ quản trị nhân lực quan trọng. Thông qua tiền lương doanh nghiệp có thể tạo động lực lao động, kích thích người lao động nỗ lực phấn đấu vì mục tiêu của doanh nghiệp. Ở một số doanh nghiệp, bên cạnh tiền lương, còn có thể có các phụ cấp lương để bổ sung, hoàn chỉnh hơn hệ thống tiền lương, và tăng thu nhập cho người lao động. Phụ cấp lương là khoản tiền lương bổ sung khi tiền lương cơ bản của doanh nghiệp chưa tính hết các yếu tố không ổn định, có tính đặc thù, các đãi ngộ khác mà doanh nghiệp cần tính cho người lao động.

2.2.2. Khuyến khích tài chính

Khuyến khích là sự khích lệ, là sự động viên để người được khích lệ, động viên tin tưởng mà cố gắng hơn. Theo cách tiếp cận này, khuyến khích tài chính là những khoản tiền trả ngoài tiền công/tiền lương, là khoản tiền doanh nghiệp trả cho các nỗ lực tăng thêm của người lao động sau khi người lao động đã đáp ứng được yêu cầu chuẩn của doanh nghiệp (Tươi, 2020).

Khuyến khích tài chính bao gồm các loại tiền thưởng, tiền hoa hồng, phân chia năng suất, phân chia lợi nhuận...

2.2.3. Phúc lợi tài chính

Phúc lợi là những khoản thù lao lao động do doanh nghiệp chi trả mà người lao động có thể nhận được một cách trực tiếp hoặc gián tiếp. Bao gồm những khoản trả cho các chương trình bảo hiểm: bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) và các khoản chi cho các chương trình khác liên quan đến sức khỏe, sự an toàn và các lợi ích của người lao động như lương hưu, tiền cho những ngày lễ, nghỉ mát, nhà ở, hỗ trợ ăn trưa, phương tiện đi lại, vị thế, cơ hội thăng tiến, lịch làm việc linh hoạt...

Doanh nghiệp có thể chi trả một phần hay toàn bộ các khoản phúc lợi. Ví dụ, chương trình bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế: doanh nghiệp chi trả thông qua đóng bảo hiểm cùng với người lao động và người lao động hưởng lợi theo quy định của các chương trình bảo hiểm.

Phúc lợi có thể tiếp cận gồm 2 loại là phúc lợi tài chính và phúc lợi phi tài chính. Trong đó, phúc lợi tài chính là những phúc lợi doanh nghiệp hỗ trợ người lao động dưới dạng lợi ích tài chính như tiền hỗ trợ đồng phục, thưởng tiền con đỡ đại học, thưởng tiền con có thành tích xuất sắc, hoặc các khoản hỗ trợ bằng tiền khác, tiền thăm ốm, hiếu, hi...

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết thu thập thông tin thứ cấp từ các công trình nghiên cứu, các báo cáo về thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội giai đoạn 2019-2021. Thông tin sơ cấp được kế thừa từ kết quả nghiên cứu đề tài khoa học cấp Trường năm 2022 do các tác giả thực hiện (kết quả điều tra 346 phiếu đối với nhân viên

bán hàng tại 6 doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội).

Bài viết sử dụng các phương pháp phân tích: phân tổ thống kê; phân tích số tương đối, số tuyệt đối; phân tích so sánh, phân tích biến động... để phân tích thực trạng thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trong bối cảnh Covid-19. Phương pháp thống kê so sánh được dùng để so sánh thực trạng thu nhập của nhân viên bán hàng với các nhóm đối tượng khác trong các doanh nghiệp bán lẻ. Từ đó, đề xuất một số khuyến nghị nhằm đảm bảo thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội.

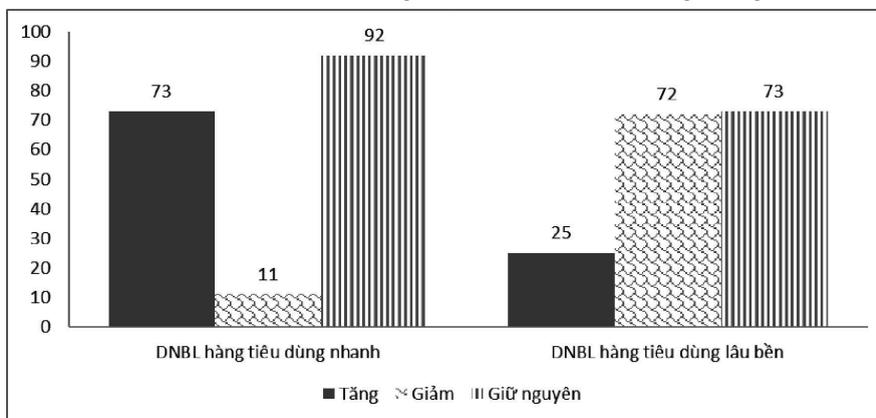
4. Thực trạng thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội

4.1. Tiền lương

Đặc điểm công việc của nhân viên bán hàng là trực tiếp làm việc với khách hàng, nên nhân viên bán hàng thường phải đáp ứng các yêu cầu về kỹ năng như kỹ năng giao tiếp, thuyết phục... Đa số các doanh nghiệp đặt KPIs hoặc doanh số cho nhân viên bán hàng trong tháng. Trước thời điểm xảy ra dịch bệnh, lương nhân viên bán hàng full time dao động trong khoảng 5-8 triệu đồng/tháng. Với những vị trí part time, nhân viên bán hàng theo ca 4 tiếng mức lương là 2-3 triệu đồng/tháng hoặc 20.000-30.000 đồng/giờ.

Kết quả khảo sát về tiền lương trong giai đoạn bùng phát Covid-19, có 165/346 nhân viên bán hàng cho biết tiền lương của họ giữ nguyên (chiếm 47,7%). Số lao động trả lời được tăng lương là 98/346 người (chiếm 28,3%) và 83/346 người cho biết họ có việc làm nhưng tiền lương giảm (chiếm 24%).

Hình 1. Sự thay đổi về tiền lương của nhân viên bán hàng trong mùa dịch



Nguồn: Yến, 2022

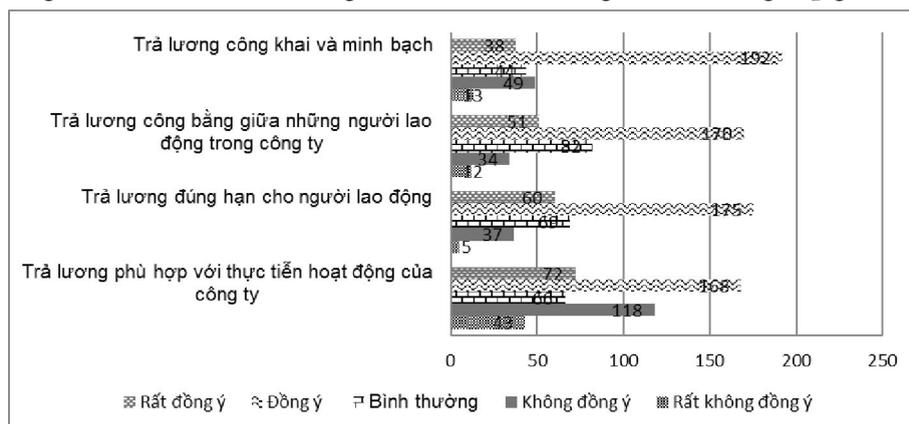
Ở các nhóm doanh nghiệp bán lẻ khác nhau thì sự thay đổi về tiền lương cũng có sự khác nhau (Hình 1). Cụ thể, trong số nhân viên bán hàng có tiền lương giữ nguyên thì 92/165 nhân viên là thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 55,8%) và 44,2% là nhân viên bán hàng thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng bền lâu. Mặt khác, trong số nhân viên bán hàng có tiền lương tăng thì có 73/98 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 74,5%) và có 25/98 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 25,5%). Trong số nhân viên bán hàng có tiền lương giảm thì có 11/83 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 13,3%) và có 72/83 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 86,7%). Kết quả này phản ánh, số nhân viên bán hàng tiêu dùng nhanh được tăng lương trong mùa dịch nhiều hơn số nhân viên bán hàng

tiêu dùng lâu bền. Đồng thời, số nhân viên bán hàng tiêu dùng lâu bền bị giảm lương trong mùa dịch nhiều hơn số nhân viên bán hàng tiêu dùng nhanh. Như vậy có thể nhận định, mức độ tác động của Covid-19 của nhóm doanh nghiệp tiêu dùng lâu bền nghiêm trọng hơn nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh.

Tìm hiểu thêm về mức độ giảm tiền lương của 83 nhân viên bán hàng trong mùa dịch cho kết quả: 13,6% nhân viên bán hàng trả lời tiền lương của họ bị giảm dưới 20%; 55,4% nhân viên giảm tiền lương từ 20% đến dưới 50% và lý do này tập trung vào nhóm lao động đang duy trì làm việc online. Số nhân viên bán hàng có lương giảm tới trên 50% hoặc nhận lương tùy thuộc vào sản phẩm bán được trong tháng chiếm tỷ lệ tương ứng lần lượt là 4,8% và 26,2%.

Khảo sát 346 nhân viên bán hàng đang làm việc tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội về tình hình trả lương cho người lao động cho kết quả ở Hình 2.

Hình 2. Đánh giá của nhân viên bán hàng về tình hình trả lương của doanh nghiệp giai đoạn Covid-19



Nguồn: Yến, 2022

Kết quả khảo sát về trả lương cho nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ cho thấy, tiền lương trong giai đoạn Covid-19 có sự thay đổi nhiều so với trước khi đại dịch bùng nổ. Đối với ý kiến trả lương đúng hạn cho người lao động thì có 235/346 người đồng ý và rất đồng ý (chiếm 67,9%). Việc phân phối tiền lương của các doanh nghiệp bán lẻ là vấn đề cũng cần được quan tâm hơn. Có 221/346 nhân viên bán hàng được khảo sát (chiếm 63,9%) không đồng ý với ý kiến trả lương công bằng giữa những người lao động đang làm việc tại công ty. Tuy nhiên, cũng khá nhiều ý kiến khi cho rằng việc trả lương như vậy khá đúng với tình hình thực tiễn của công ty hiện nay với 240/346 số người khảo sát đồng ý với ý kiến trên

(chiếm 69,3%). Nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn nên việc chi trả mức lương cho người lao động không đúng với hợp đồng lao động là điều dễ hiểu. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp vẫn duy trì nguyên tắc trả lương rõ ràng, công khai và minh bạch để tạo niềm tin cho người lao động với 230/346 nhân viên bán hàng đồng ý và rất đồng ý (chiếm 66,5%).

Qua đánh giá của nhân viên bán hàng có thể thấy rằng, trong bối cảnh Covid-19, nhiều doanh nghiệp đa ngành đã có sự thay đổi về chi trả tiền lương. Mặc dù, nhiều doanh nghiệp đã cố gắng đảm bảo quyền lợi cho nhân viên bán hàng nhưng với những khó khăn trong việc xử lý các đơn hàng, đứt chuỗi cung ứng, một số doanh nghiệp bán lẻ đã trả chậm trả lương

cho nhân viên và tình trạng trả lương chưa công bằng, chưa gắn với hiệu suất làm việc. Đây là những vấn đề mà doanh nghiệp bán lẻ cần quan tâm hơn nữa để giữ chân và thu hút nhân viên bán hàng trong bối cảnh bình thường mới.

4.2. Tiền thưởng

Bên cạnh tiền lương hàng tháng, nhân viên bán hàng có cơ hội nhận được thưởng theo quý, 6 tháng, năm, mức độ thưởng tùy thuộc vào kết quả hoàn thành công việc theo KPI. Trong giai đoạn Covid-19, mặc dù gặp nhiều khó khăn nhưng nhiều doanh nghiệp bán lẻ vẫn có các hình thức thưởng trên để khuyến khích nhân viên bán hàng nỗ lực làm việc (đặc biệt là các vị trí ổn định công việc hoặc có cường độ làm việc khá lớn), trong đó việc duy trì tiền thưởng cuối năm (tiền thưởng Tết) được ưu tiên.

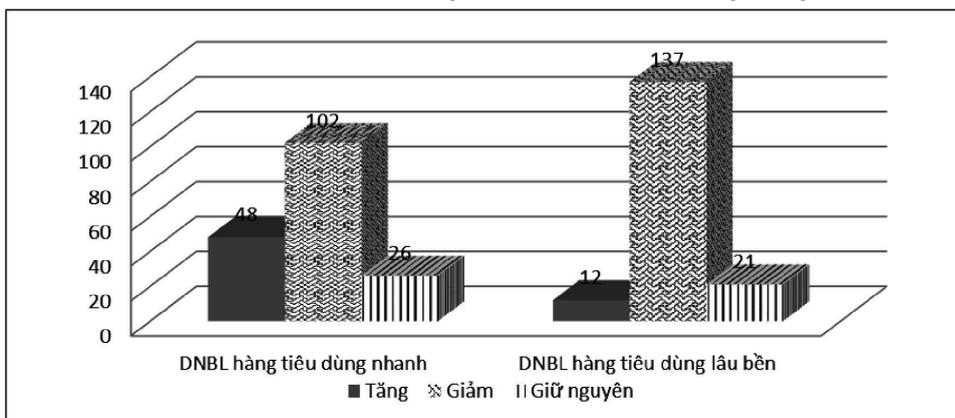
Trưởng phòng nhân sự của một công ty chuyên hoạt động trong lĩnh vực bán lẻ, phân phối các sản phẩm nội thất, gia dụng, điện tử... cho hay: “Thưởng Tết tùy thuộc vào tình hình kinh doanh hàng năm của công ty. Thông thường, nhân viên sẽ được thưởng Tết 1 tháng lương kèm theo quà Tết. Tuy nhiên, năm 2020, tình hình kinh doanh bị tác động mạnh do dịch Covid-19, nhiều tháng gián cách xã hội, các siêu thị điện máy, các cửa hàng bán lẻ của công ty gần như đóng băng, ngưng hoạt động, doanh thu sụt giảm nghiêm trọng. Do đó, thưởng Tết sẽ chỉ đáp ứng được ở mức cơ bản, mức thưởng có giảm một chút. Doanh nghiệp vẫn có thể có thêm những phần thưởng khác ngoài tiền thưởng, nhưng chắc chắn không thể bằng năm ngoái”.

Kết quả khảo sát 346 nhân viên bán hàng về tình hình trả thưởng của các doanh nghiệp bán lẻ. Khi được hỏi “Anh/chị đã nhận được những khoản tiền thưởng nào trong mùa dịch?”, có 179/346 nhân viên lựa chọn thưởng theo kết quả thực hiện công việc (quý/năm)

chiếm 51,7%; 77/346 lượt lựa chọn thưởng cho ý kiến sáng tạo (chiếm 22,3%) và 305/346 nhân viên nhận được tiền thưởng tết từ công ty (chiếm 88,2%). Mức tiền thưởng bình quân (tháng/quý) của nhân viên bán hàng nhận được cũng có sự thay đổi trong thời gian Covid-19 bùng phát. Có 47/346 nhân viên bán hàng cho biết tiền thưởng của họ không thay đổi so với trước khi dịch bùng phát (chiếm 13,6%). Có 60/346 nhân viên có tiền thưởng tăng so với trước dịch (chiếm 17,3%) và 239/346 người cho biết họ nhận được tiền thưởng nhưng mức tiền thưởng giảm (chiếm 69,1%). Trong số 239 nhân viên bị giảm tiền thưởng, có 84/239 nhân viên giảm do mức dưới 20% (chiếm 35,1%); 75/239 nhân viên giảm 20-50% (chiếm 31,3%); 80/239 nhân viên giảm từ 50% trở lên so với trước dịch (chiếm 33,5%).

Tương tự tiền lương, mức độ thay đổi tiền thưởng cũng có sự khác nhau giữa các nhóm doanh nghiệp bán lẻ. Cụ thể, trong số nhân viên bán hàng có tiền thưởng không thay đổi so với trước dịch thì 26/47 nhân viên là thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 55,3%) và 44,7% là nhân viên bán hàng thuộc nhóm doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng bền lâu. Bên cạnh đó, trong số nhân viên bán hàng có tiền thưởng tăng thì có 48/60 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 80%) và có 12/60 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 20%). Trong số nhân viên bán hàng có tiền thưởng giảm so với trước dịch thì có 102/239 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng nhanh (chiếm 42,7%) và có 137/239 nhân viên là của nhóm doanh nghiệp bán hàng tiêu dùng lâu bền (chiếm 57,3%). Kết quả này phản ánh, đa số nhân viên bán hàng có tiền thưởng đều bị giảm so với trước khi dịch bùng phát, kể cả các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng nhanh (Hình 3).

Hình 3. Sự thay đổi về tiền thưởng của nhân viên bán hàng trong mùa dịch



Nguồn: Yến, 2022

Kết quả khảo sát 346 nhân viên bán hàng cho thấy có những đánh giá khác nhau về tiền thưởng mà người lao động nhận được. Cụ thể, với ý kiến trả thưởng phù hợp với tình hình thực tiễn của công ty thì có 216/345 người đồng ý (chiếm 62,6%) và 74/346 người không đồng ý (chiếm 21,3%); ý kiến trả thưởng kịp thời, đúng lúc có 155/346 người

đồng ý (chiếm 44,8%) và 99/346 không đồng ý (chiếm 28,6%); ý kiến trả thưởng công bằng, gắn với hiệu suất làm việc có 141/346 người đồng ý (chiếm 40,8%) và 63/346 không đồng ý (chiếm 18,3%); ý kiến trả thưởng công khai và minh bạch có 157/346 người đồng ý (chiếm 45,4%) và 37/346 người không đồng ý (chiếm 10,7%) (Bảng 1).

Bảng 1. Đánh giá của nhân viên bán hàng về tiền thưởng giai đoạn Covid-19

Chi tiêu	Mức độ	Rất đồng ý		Đồng ý		Bình thường		Không đồng ý		Rất không đồng ý	
		Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%	Ý kiến	%
Trả thưởng công khai và minh bạch		54	15,6	133	38,4	103	29,8	29	8,4	27	7,8
Trả thưởng công bằng, gắn với hiệu quả làm việc		19	5,5	122	35,3	142	41,0	49	14,2	14	4,0
Trả thưởng kịp thời, đúng lúc		50	14,4	105	30,3	92	26,6	73	21,1	26	7,5
Trả thưởng phù hợp với thực tiễn của công ty		29	8,4	187	54,0	56	16,2	65	18,8	9	2,6

Nguồn: Yến, 2022

Với kết quả khảo sát trên, nhân viên bán hàng đánh giá khá cao nỗ lực trả thưởng cho người lao động của doanh nghiệp bán lẻ. Mức thưởng linh hoạt, phù hợp với thực tiễn công ty, sự nỗ lực trả thưởng kịp thời, đúng lúc, trả thưởng công bằng gắn với thành tích, hiệu quả làm việc và việc trả thưởng cũng được các doanh nghiệp công khai, rõ ràng, minh bạch. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp bán lẻ chưa thực hiện tốt chế độ tiền thưởng.

4.3. Các phúc lợi tài chính

Ngoài tiền lương, tiền thưởng thì phúc lợi cho người lao động cũng là vấn đề quan trọng được nhiều doanh nghiệp bán lẻ và nhân viên bán hàng quan tâm. Trong thời gian dịch bệnh, nhiều doanh nghiệp bán lẻ đã chủ động việc phòng chống dịch bệnh, đồng thời đảm bảo được quyền lợi đầy đủ cho người lao động và nhân viên bán hàng. Các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp bán lẻ đã chung tay với cả nước đóng góp vào quỹ vắc xin; thực hiện tiêm chủng, xét nghiệm Covid-19 miễn phí cho người lao động; hỗ trợ lương thực, thực phẩm. Tại một số doanh nghiệp bán lẻ, các nhân viên bán hàng còn được nhận một khoản phụ cấp hỗ trợ để họ yên tâm làm việc, đồng hành cùng công ty trong thời điểm khó khăn, cũng như được nhận những lời tri ân sâu sắc từ công ty gửi đến những nhân viên “tuyển đầu” (ví dụ Masan,

AEON...). Đây chính là liều thuốc tinh thần dành cho những người thường xuyên phải làm việc trong môi trường áp lực cao và đối mặt nhiều rủi ro trong các giai đoạn cao điểm của dịch bệnh.

Trong gần 2 năm 2020-2021, dù doanh thu, lợi nhuận bị giảm sút do tác động bởi dịch Covid-19 nhưng một số doanh nghiệp bán lẻ cũng đã dành hàng tỉ đồng cho nhiều đợt hỗ trợ nhân viên làm việc trong mùa dịch. Bên cạnh đó, nhân viên bán hàng cũng được động viên, cổ vũ qua những hoạt động kết nối tương tác nội bộ trong Công ty (AEON). Các công đoàn cơ sở đã kết hợp với chủ doanh nghiệp tổ chức kịp thời các hoạt động chăm lo cho người lao động tại các khu nhà trọ, tạm ngừng việc không hưởng lương và gặp nhiều khó khăn do dịch bệnh; vận động chủ nhà trọ giảm giá thuê phòng, điện nước, chăm lo đời sống tinh thần và cho con của đoàn viên công đoàn bị ảnh hưởng trực tiếp bởi dịch bệnh Covid-19 (AEON, Masan...). Trước những khó khăn của nhân viên bán hàng, công đoàn các công ty cũng đã tổ chức nhiều chương trình hỗ trợ nhân viên có hoàn cảnh khó khăn như: hỗ trợ tiền trợ, thu nhập tăng thêm, tặng quà cho gia đình nhân viên bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh... Các công đoàn cơ sở cũng chủ động tổ chức nhiều chương trình phúc lợi cho đoàn viên, người lao động nói chung và nhân viên bán hàng; tăng cường

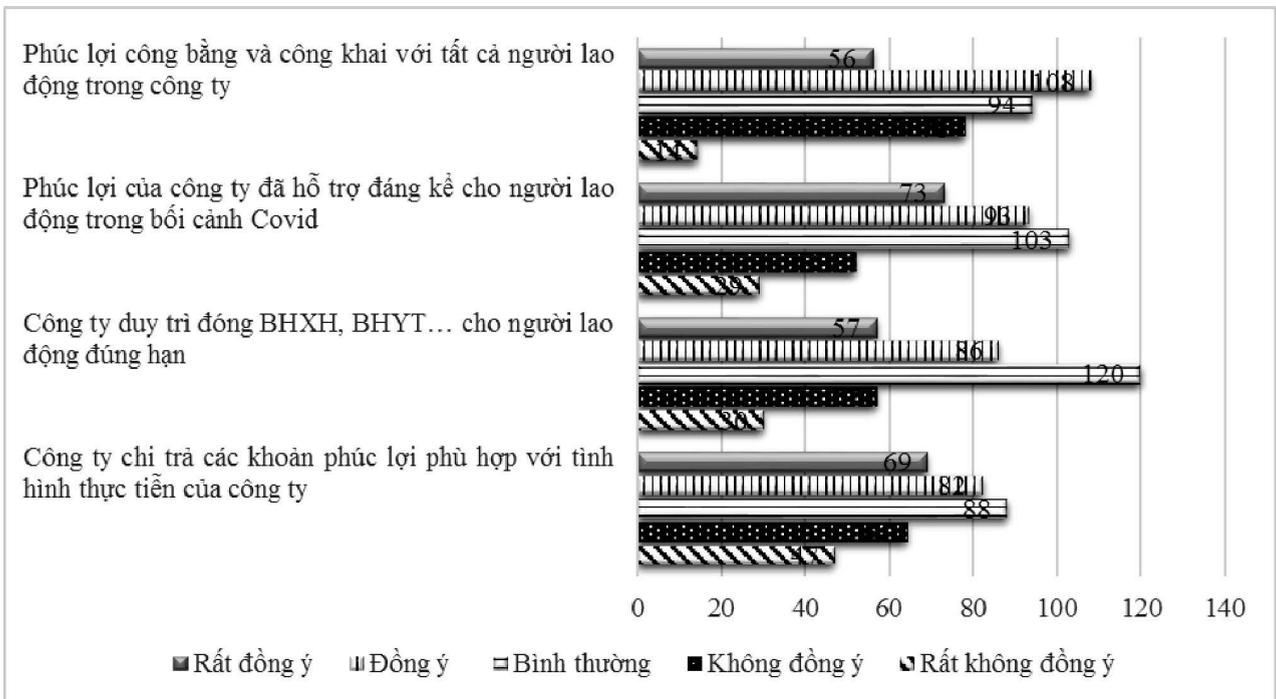
đối thoại với doanh nghiệp để mang lại nhiều lợi ích hơn cho người lao động.

Theo Nghị quyết số 68/NQ-CP về một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid-19, người sử dụng lao động được tạm dừng đóng bảo hiểm xã hội vào Quỹ hưu trí và tử tuất. Cụ thể, người sử dụng lao động đã đóng đủ BHXH hoặc đang tạm dừng đóng vào Quỹ hưu trí và tử tuất đến hết tháng 4/2021 mà bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19 dẫn đến phải giảm từ 15% lao động tham gia BHXH trở lên so với thời điểm tháng 4/2021 (kể cả lao động ngừng việc, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thỏa thuận nghỉ không hưởng lương) thì người lao động và người sử dụng lao

động được tạm dừng đóng vào Quỹ hưu trí và tử tuất 6 tháng kể từ thời điểm nộp hồ sơ đề nghị. Nghị quyết này đã đem lại cho cả người lao động và người sử dụng lao động một giải pháp mới khắc phục khó khăn trong bối cảnh Covid-19. Theo tinh thần của Nghị quyết này, nhiều doanh nghiệp đã thực hiện tốt chính sách BHXH, BHYT cho người lao động. Tuy nhiên, vẫn có những doanh nghiệp chưa chủ động trong việc đóng BHXH, BHYT và đã gây khó khăn cho việc thực hiện các chính sách an sinh xã hội, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19.

Kết quả khảo sát ở Hình 4 minh chứng rõ hơn cho những nhận định trên.

Hình 4. Đánh giá của nhân viên bán hàng về phúc lợi tài chính mùa dịch



Nguồn: Yến, 2022

Đánh giá của nhân viên bán hàng về chế độ phúc lợi tài chính cho thấy: có 178/346 ý kiến đồng ý (chiếm 51,4%) và 93/346 ý kiến không đồng ý (chiếm 26,9%) với nhận định công ty chi trả các khoản phúc lợi phù hợp với tình hình thực tiễn của công ty; có 186/346 ý kiến đồng ý (chiếm 53,8%) và 80/346 ý kiến không đồng ý (chiếm 23,1%) với nhận định công ty duy trì đóng BHXH, BHYT... cho người lao động đúng hạn; có 159/346 ý kiến đồng ý (chiếm 46%) và 92/346 ý kiến không đồng ý (chiếm 26,6%) với phúc lợi của công ty đã hỗ trợ đáng kể cho

người lao động trong bối cảnh Covid-19; có 192/346 ý kiến đồng ý (chiếm 55,5%) và 88/346 ý kiến không đồng ý (chiếm 25,4%) với nhận định phúc lợi công bằng và công khai với tất cả mọi người trong công ty.

Như vậy, phản ánh của kết quả khảo sát cũng trùng với những nhận định trên. Một số doanh nghiệp bán lẻ rất chủ động chăm lo cho đời sống người lao động. Dưới nhiều hình thức phụ cấp, trợ cấp khác nhau, nhiều doanh nghiệp đã tạo được niềm tin, sự gắn bó của nhân viên bán hàng với công việc, với tổ chức. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp bán lẻ chưa thực

hiện tốt hệ thống phúc lợi tài chính cho nhân viên bán hàng. Tình trạng nợ các khoản phúc lợi bắt buộc vẫn tồn tại; chi trả cho các nhóm đối tượng hưởng trợ cấp, phụ cấp còn cứng nhắc, thiếu linh hoạt. Điều này đã làm giảm động lực cũng như sự gắn bó của nhân viên bán hàng với doanh nghiệp.

5. Một số kết luận và khuyến nghị

5.1. Một số kết luận

Năm 2021, dịch Covid-19 với những biến chủng mới, lây lan nhanh đã gây ảnh hưởng rất lớn đến hầu hết các lĩnh vực kinh tế, xã hội. Trong đó, có cả thị trường lao động, tình trạng thiếu việc làm, mất việc làm dẫn đến mất thu nhập có xu hướng tăng. Nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội cũng không ngoại lệ. Trên cơ sở phân tích thực trạng, có thể tổng hợp một số đánh giá điển hình về thu nhập cho nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Hà Nội trong bối cảnh Covid-19:

Tiền lương: Tiền lương của nhân viên bán hàng có sự thay đổi giữa trước và trong thời điểm dịch bùng phát. Một số nhân viên bán hàng có tiền lương tăng nhưng với số lượng rất ít. Đa phần tiền lương của nhân viên bán hàng giảm xuống; thậm chí có người giảm hơn 80% so với bình thường. Tiền lương của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ hàng tiêu dùng lâu bền giảm nhiều hơn. Mặt khác, một số nhân viên bán hàng chưa đánh giá cao về tính phù hợp thực tiễn, tính kịp thời và tính công bằng trong trả lương cho người lao động.

Tiền thưởng: Nhiều nhân viên bán hàng ghi nhận sự nỗ lực trả thưởng cho người lao động trong bối cảnh dịch bệnh, ngay cả khi doanh thu, lợi nhuận của doanh nghiệp giảm sút. Tuy nhiên, vẫn còn khá nhiều nhân viên bán hàng, đặc biệt là bán hàng tiêu dùng lâu bền, cho biết tiền thưởng của họ giảm mạnh, nhiều người không nhận được tiền thưởng. Tương tự tiền lương, nhân viên bán hàng cảm thông cho sự khó khăn của doanh nghiệp và cho rằng trả thưởng phù hợp thực tiễn. Bên cạnh đó, vẫn còn một số nhân viên cho rằng trả thưởng không công bằng, không gắn với thành tích và sự nỗ lực, trả thưởng chưa kịp thời dẫn đến làm giảm đi vai trò tạo động lực của tiền thưởng.

Phúc lợi tài chính: Ngoài tiền lương, tiền thưởng thì nhiều doanh nghiệp nỗ lực đồng hành với nhân viên bán hàng trong mùa dịch thông qua các phúc lợi tài chính. Các phúc lợi tài chính bắt buộc như BHXH, BHYT được nhiều doanh nghiệp chú trọng,

đảm bảo đóng đúng hạn cho nhân viên. Các khoản hỗ trợ, trợ cấp của doanh nghiệp bán lẻ cũng giúp nhân viên bán hàng giảm bớt những khó khăn trong cuộc sống do Covid-19 gây ra. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng một số doanh nghiệp nợ đóng BHXH, BHYT cho người lao động nói chung và nhân viên bán hàng nói riêng, chưa chú trọng hỗ trợ, quan tâm đến đời sống nhân viên.

5.2. Một số khuyến nghị nhằm đảm bảo thu nhập cho nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19

5.2.1. Đảm bảo tiền lương hàng tháng

Trong thời kỳ Covid-19, người sử dụng lao động và người lao động cùng gặp khó khăn. Tiền lương là một trong các khoản chi phí cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, tiền lương cũng chính là khoản đầu tư sinh lời bởi nó giúp người lao động có thêm hứng thú và động lực để làm việc với năng suất cao hơn, chất lượng tốt, giúp doanh nghiệp phục hồi hoạt động sản xuất, kinh doanh nhanh hơn, bền vững hơn.

Chỉ khi tiền lương được quan tâm và tương xứng với năng suất, sự cống hiến thì mới đủ khả năng động viên và yêu cầu nhân viên bán hàng làm việc với năng suất, chất lượng, hiệu quả và mang lại doanh thu và lợi nhuận lớn hơn cho doanh nghiệp, cho sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

Do đó, thời gian tới, các doanh nghiệp bán lẻ cần có các giải pháp chiến lược, làm tăng nguồn thu, đảm bảo trả lương hàng tháng cho nhân viên bán hàng. Việc thay đổi chiến lược kinh doanh thích ứng với mùa dịch trong bối cảnh bình thường mới và nhu cầu tiêu dùng sẽ giúp cho các nhà bán lẻ tăng nguồn thu, duy trì và đảm bảo tiền lương hàng tháng.

Doanh nghiệp cũng có thể linh hoạt trong việc phân phối quỹ tiền lương, xây dựng phương án trả lương phù hợp cho nhân viên bán hàng. Việc linh hoạt thời gian trả lương cũng giúp doanh nghiệp có thể làm giảm gánh nặng tài chính. Chẳng hạn, doanh nghiệp bán lẻ có thể trả lương cho 1/2 khối nhân viên bán hàng vào giữa tháng, 1/2 nhân viên còn lại vào đầu tháng sau, giảm áp lực trả lương trong một thời điểm. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp bán lẻ cũng cần phải có những chính sách lương như phần tiền lương theo doanh số cao hơn, để nhân viên bán hàng có động lực hơn nữa trong công việc.

Nhìn chung, việc đảm bảo tiền lương hàng tháng cho nhân viên bán hàng đòi hỏi doanh nghiệp phải

có nguồn thu. Do đó, trong bối cảnh Covid-19 bình thường mới, các doanh nghiệp bán lẻ cần xây dựng chính sách kinh doanh mới, khách hàng có thể tiếp cận các sản phẩm của doanh nghiệp được dễ dàng hơn. Đồng thời, việc thiết lập phương án trả lương linh hoạt là điều cần thiết để góp phần duy trì đội ngũ nhân viên bán hàng của doanh nghiệp bán lẻ.

5.2.2. Thay đổi chương trình khuyến khích tài chính

Để có thể duy trì và thu hút đội ngũ nhân viên bán hàng, các doanh nghiệp bán lẻ cần thay đổi các chương trình khuyến khích tài chính theo hướng sau:

Bổ sung thêm hình thức khen thưởng theo hiệu quả công việc theo tháng, quý, năm trên cơ sở kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, và mức độ hoàn thành công việc của nhân viên bán hàng.

Thường cho nhân viên tìm được nơi cung ứng, tiêu thụ, ký kết hợp đồng. Hình thức thưởng khi tìm được nơi cung ứng, tiêu thụ, ký kết hợp đồng sẽ là đòn bẩy giúp nhân viên bán hàng hoàn thành tốt công việc quản trị đầu vào, đầu ra cho sản phẩm của doanh nghiệp bán lẻ. Do đó, các doanh nghiệp cần áp dụng hình thức thưởng này đối với những nhân viên bán hàng tìm thêm được các địa chỉ tiêu thụ mới, giới thiệu khách hàng, ký kết thêm được hợp đồng... hoặc các hoạt động có tác dụng làm tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp. Mức thưởng này nên xác định bằng tỷ lệ % so với phần lợi ích mà nhân viên bán hàng đó mang lại cho doanh nghiệp từ những hoạt động đó.

Ngoài ra, các doanh nghiệp bán lẻ cũng có thể thưởng cho nhân viên bằng cổ phiếu hoặc trái phiếu. Thay vì tiền mặt hay các hình thức khác, cổ phiếu/trái phiếu cũng là một dạng khuyến khích tài chính mà các doanh nghiệp bán lẻ có thể áp dụng. Chương trình khuyến khích tài chính bằng cổ phiếu/trái phiếu giúp cho doanh nghiệp bán lẻ giảm áp lực tài chính, và tăng sự ràng buộc của nhân viên bán hàng với doanh nghiệp. Bởi lẽ, khi nhân viên bán hàng sở hữu cổ phiếu/trái phiếu, điều đó có nghĩa là nhân viên đó được sở hữu % cổ phần của công ty hoặc là “chủ nợ” của công ty (trái phiếu). Chương trình thưởng này sẽ kích thích nhân viên bán hàng gắn bó với doanh nghiệp và làm việc hiệu quả hơn. Bởi lợi ích của họ gắn với lợi ích của doanh nghiệp.

5.2.3. Đảm bảo các chế độ phúc lợi

Để có thể giúp doanh nghiệp ổn định và phát triển trong bối cảnh bình thường mới của đại dịch

Covid-19, các doanh nghiệp bán lẻ cần đặc biệt chú trọng đến việc đầu tư vào đội ngũ nhân viên bán hàng. Đây là nhân lực trực tiếp đem lại doanh thu, lợi nhuận cho doanh nghiệp. Cần triển khai nhiều chính sách nhân sự nổi bật, chương trình phúc lợi nhân văn cùng chế độ đãi ngộ xứng đáng góp phần thu hút và giữ chân nhân viên bán hàng giỏi. Các doanh nghiệp phải luôn chú trọng chăm lo cho nhân viên bán hàng thông qua nhiều chính sách phúc lợi cạnh tranh so với mặt bằng chung của thị trường lao động tại Việt Nam.

Trong bối cảnh đại dịch Covid-19 vẫn tiếp diễn, các doanh nghiệp bán lẻ cần tập trung gia tăng những phúc lợi thuộc nhóm bảo vệ sức khỏe cho cán bộ nhân viên, vì nhân viên bán hàng thuộc nhóm đối tượng dễ lây nhiễm bệnh nhất. Tăng cường các biện pháp phòng dịch như khử khuẩn văn phòng làm việc, siêu thị, cửa hàng đo thân nhiệt, tuân thủ giãn cách không gian làm việc nhằm đảm bảo sức khỏe cho người lao động.

Giảm bớt gánh nặng tài chính cho người lao động là một việc làm rất quan trọng trong thời điểm bùng phát Covid-19. Chủ doanh nghiệp có thể triển khai các phương án hỗ trợ như bảo đảm quyền lợi người lao động, cho phép nghỉ ốm có lương, các hình thức hỗ trợ kinh tế như trợ cấp nuôi con và trợ cấp chi phí khám chữa bệnh. Các nhóm dễ bị tổn thương như nhóm lao động thu nhập thấp và nhóm lao động phi chính thức cần có những hỗ trợ riêng. Bên cạnh các chính sách phúc lợi cho người lao động theo quy định của Nhà nước như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội... các doanh nghiệp bán lẻ có thể cung cấp thêm các gói bảo hiểm sức khỏe và tai nạn, tầm soát sức khỏe định kỳ hàng năm cho toàn bộ nhân viên. Với các nhân sự cấp cao then chốt, các doanh nghiệp còn xây dựng gói bảo hiểm sức khỏe và tai nạn dành riêng cho người thân. Điều này góp phần làm cho nhân viên yên tâm công tác, khi bản thân mình và người thân cũng được quan tâm và chăm sóc sức khỏe.

Ngoài ra, các doanh nghiệp cần nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ quản trị nhân lực, tăng cường năng lực marketing, tăng cường sử dụng công nghệ số, hỗ trợ nhân viên bán hàng cải thiện kỹ năng và kỹ năng số phù hợp, bố trí việc làm linh hoạt, mở rộng mạng lưới cửa hàng, đa dạng hóa các kênh bán hàng để đảm bảo việc làm, từ đó đảm bảo và cải thiện thu nhập cho nhân viên bán hàng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Công ty Cổ phần Báo cáo Đánh giá Việt Nam. (2021). *Doanh nghiệp ngành bán lẻ tìm cách phục hồi tăng trưởng hậu Covid-19*. <https://vietnamreport.net.vn/Doanh-nghiep-nganh-ban-le-tim-cach-phuc-hoi-tang-truong-hau-COVID-19-10056-1006.html>
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2013). *Principle of Marketing*. 15th Edition, Prentice Hall.
- OECD. (2015). *Enhancing job quality in emerging economies*. Chapter 5, OECD Employment Outlook 2015, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-9-en
- Palex. (2020). Báo cáo chuyên sâu ngành bán lẻ. Khảo sát về ảnh hưởng của dịch Covid-19 tới các nhà bán lẻ tại Việt Nam. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ - Kinh tế - Luật và Quản lý*, 5(2) :1395-1403
- Tươi, Đ.T. (2020). *Giáo trình Quản trị thủ lao lao động trong doanh nghiệp*. Nhà xuất bản Lao động
- Tươi, Đ.T. và Yến, Đ.T. (2020). *Giáo trình Nguyên lý tiền lương*. Nhà xuất bản Lao động
- UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment: A Statistical Framework*. United Nations, New York and Geneva.
- Yến, Đ.T. (2022). *Nghiên cứu việc làm, thu nhập của nhân viên bán hàng tại các doanh nghiệp bán lẻ trên địa bàn Thành phố Hà Nội trong bối cảnh đại dịch Covid-19*. Đề tài cấp trường, Trường Đại học Lao động - Xã hội.

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.

- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

1. Tên bài báo: tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.

2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).

3. Tóm tắt bài viết: phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.

4. Từ khóa: từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.

5. Nội dung bài báo: có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

• Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.

• Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.

• Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường:

<http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI