



TẠP CHÍ

ISSN 2815 - 5610

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

SỐ 06 - 05/2022

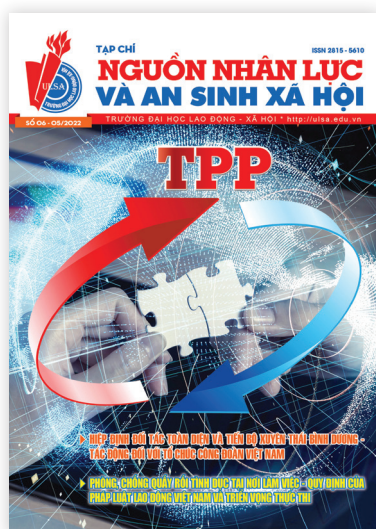
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI * <http://ulsa.edu.vn>

TPP

- 
- ▶ **HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG - TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM**
 - ▶ **PHÒNG, CHỐNG QUÁY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC - QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ TRIỂN VỌNG THỰC THI**

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

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 06 - Tháng 05/2022

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: phongkhhtqt@uls.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

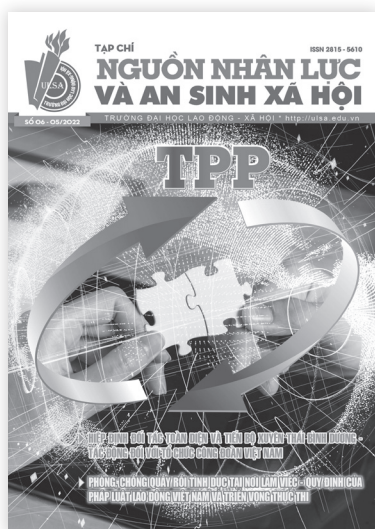
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương - Tác động đối với tổ chức công đoàn Việt Nam*
Vũ Phương Thảo, Nguyễn Thị Ánh Tuyết
- 8 *Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc - Quy định của pháp luật lao động Việt Nam và triển vọng thực thi*
Lưu Thu Hường
- 14 *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí ở Việt Nam hiện nay*
Doãn Thị Mai Hương, Nguyễn Thị Vân Anh, Mai Thị Dung
- 22 *Vốn con người và tăng trưởng kinh tế trên địa bàn tỉnh Bến Tre*
Đỗ Thị Hoa Liên, Hoàng Võ Hằng Phương, Trần Thị Hoàng Ngân
- 31 *Việc làm của người cao tuổi qua nghiên cứu trường hợp ở quận Nam Từ Liêm - Hà Nội*
Nguyễn Trung Hải (76)
- 41 *Nhu cầu đào tạo sau đại học trong lĩnh vực an sinh xã hội*
Nguyễn Trung Hải (79), Nguyễn Thị Liên
- 50 *Kinh nghiệm các nước trong xác định số giờ làm thêm và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*
Nguyễn Thị Hồng, Hà Duy Hào

JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION



Monthly Publication
Vol 06 - 05/2022

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 *Comprehensive and progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership – Impacts on the Vietnamese Trade Unions*
Vu Phuong Thao, Nguyen Thi Anh Tuyet
- 8 *Preventing sexual harassment in the workplace – The regulations of the Vietnam's Labor Code and Prospects of implementation*
Luu Thu Huong
- 14 *The current training and development of journalistic human resources in Vietnam*
Doan Thi Mai Huong, Nguyen Thi Van Anh, Mai Thi Dung
- 22 *Human capital and economic growth in Ben Tre Province*
Do Thi Hoa Lien, Hoang Vo Hang Phuong, Tran Thi Hoang Ngan
- 31 *Employment of the elderly from case study in South Tu Liem district, Hanoi City*
Nguyen Trung Hai (76)
- 41 *Needs of postgraduate training on social security in Vietnam*
Nguyen Trung Hai (79), Nguyen Thi Lien
- 50 *Experience of countries in determining overtime and lessons for Vietnam*
Nguyen Thi Hong, Ha Duy Hao

HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG - TÁC ĐỘNG ĐỐI VỚI TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM

ThS. Vũ Phương Thảo

Trường Đại học Lao Động – Xã Hội

thaovpuls@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Ánh Tuyết

Trường Đại học Lao Động – Xã Hội

nguyenthianhtuyethr@gmail.com

Tóm tắt: Tham gia Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) mang lại nhiều cơ hội cho Việt Nam song cũng phải đối mặt với nhiều thách thức với tổ chức công đoàn Việt Nam. Sẽ có một tổ chức đại diện người lao động độc lập tồn tại bên cạnh tổ chức công đoàn Việt Nam. Điều này tạo ra khó khăn cho tổ chức công đoàn trong việc thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên, nguồn lực đảm bảo cho hoạt động sẽ bị chia sẻ và giám sát, tính độc lập trong tổ chức và hoạt động khi công đoàn tham gia vào quan hệ lao động bị ảnh hưởng. Nhận thức được vấn đề này đòi hỏi tổ chức công đoàn Việt Nam cần có sự đổi mới để nâng cao hiệu quả hoạt động, bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Từ khóa: Hiệp định CPTPP, tổ chức công đoàn, tác động, người lao động.

COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE AGREEMENT FOR TRANS - PACIFIC PARTNERSHIP - IMPACTS ON THE VIETNAMESE TRADE UNIONS

Abstract: Participating in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) brings many opportunities for Vietnam, however it also creates many challenges to the Vietnamese Trade Unions. There will be an independent representative workers' organization existing to the Vietnam Trade Unions. This creates difficulties for trade unions in establishing grassroots trade unions and developing trade union members, resources ensuring activities will be shared and reduced, independence in organization and operation when unions involved in labor relations is affected. Recognizing this problem it requires Vietnamese trade unions to innovate to improve operational efficiency, protect workers' legitimate and legal rights and interests.

Keywords: CPTPP Agreement, trade unions, impact, workers.

Mã bài báo: JHS - 34

Ngày nhận bài sửa: 05/04/2022

Ngày nhận bài: 25/02/2022

Ngày duyệt đăng: 25/04/2022

Ngày nhận phản biện: 22/03/2022

1. Đặt vấn đề

Đối với Việt Nam, Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) chính thức có hiệu lực từ ngày 14/01/2019. Đây là Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, quy định nhiều vấn đề như thương mại, đầu tư, viễn thông, môi trường, sở hữu trí tuệ... Tham gia CPTPP, các quốc gia sẽ có nhiều cơ hội, lợi ích kinh tế, đồng thời sẽ phải đối mặt với khó khăn và thách thức về lao động, tổ chức công đoàn. Với Việt Nam, gia nhập CPTPP là dấu mốc mới và hết sức quan trọng đặc biệt là vấn đề về quyền lao động, cũng như bảo vệ tính bền vững của môi trường, giúp người lao động và doanh nghiệp cùng được hưởng lợi ích kinh tế một cách công bằng. Tuy nhiên, khi tham gia CPTPP, Tổ chức công đoàn Việt Nam sẽ có thách thức không nhỏ trong việc thu hút đoàn viên công đoàn tham gia, phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện người lao động đòi hỏi Tổ chức công đoàn Việt Nam cần có sự đổi mới cho phù hợp.

2. Sơ lược về Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương gọi tắt là Hiệp định CPTPP, là một hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới, gồm 11 nước thành viên là: Úc, Bru-nây, Ca-na-đa, Chi-lê, Nhật Bản, Ma-lai-xi-a, Mê-hi-cô, Niu Di-lân, Pê-ru, Xinh-ga-po và Việt Nam.

Ngày 8/3/2018, Việt Nam đã cùng 10 nước gồm Úc, Bru-nây, Ca-na-đa, Chi-lê, Nhật Bản, Ma-lai-xi-a, Mê-hi-cô, Niu Di-lân, Pê-ru, Xinh-ga-po chính thức ký kết Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương tại thành phố Santiago - Chi-lê. Đến ngày 30/12/2018, Hiệp định CPTPP đã chính thức có hiệu lực đối với nhóm 6 nước đầu tiên hoàn tất thủ tục phê chuẩn Hiệp định gồm Mê-hi-cô, Nhật Bản, Xinh-ga-po, Niu Di-lân, Ca-na-đa và Úc. Đối với Việt Nam, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết về việc phê chuẩn Hiệp định CPTPP và các văn kiện có liên quan vào ngày 12/11/2018. Theo đó, Hiệp định sẽ có hiệu lực đối với Việt Nam từ ngày 14/1/2019.

Về cơ bản, Hiệp định CPTPP giữ nguyên nội dung của Hiệp định TPP (gồm 30 chương và 9 phụ lục) nhưng cho phép các nước thành viên tạm hoãn 20 nhóm nghĩa vụ để bảo đảm sự cân bằng về

quyền lợi và nghĩa vụ của các nước thành viên trong bối cảnh Hoa Kỳ rút khỏi Hiệp định TPP. 20 nhóm nghĩa vụ tạm hoãn này bao gồm 11 nghĩa vụ liên quan tới Chương Sở hữu trí tuệ, 2 nghĩa vụ liên quan đến Chương Mua sắm của Chính phủ và 7 nghĩa vụ còn lại liên quan tới 7 Chương là Quản lý hải quan và Tạo thuận lợi Thương mại, Đầu tư, Thương mại dịch vụ xuyên biên giới, Dịch vụ Tài chính, Viễn thông, Môi trường, Minh bạch hóa và Chống tham nhũng. Tuy nhiên, toàn bộ các cam kết về mở cửa thị trường trong Hiệp định TPP vẫn được giữ nguyên trong Hiệp định CPTPP (Bộ Công thương, Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương).

3. Tổ chức Công đoàn Việt Nam

Theo Điều 1 Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 của Quốc hội “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng Sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”

Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Tổ chức công đoàn có cơ cấu gồm: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Công đoàn cơ sở được tổ chức trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam.

Theo Điều 5 Luật Công đoàn quy định về Quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn: Người lao động là người Việt Nam làm việc trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; trình tự thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

4. Tác động của Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương đến Tổ chức công đoàn Việt Nam

Nhìn chung, các quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ) và Luật Công đoàn về quyền tự do liên kết của người lao động (NLĐ) đã có những kế thừa các văn bản pháp luật trước đó và bổ sung những điểm mới theo hướng bảo đảm vai trò của tổ chức công đoàn trong thực thi chức năng đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, khi Việt Nam tham gia Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định đã tác động tới tổ chức công đoàn như sau:

Thứ nhất, quyền thành lập tổ chức công đoàn của người lao động

Trong các Tiêu chuẩn lao động quốc tế, quyền công đoàn được ghi nhận cho phép “tất cả mọi người đều có quyền, cùng với người khác thành lập các công đoàn hay gia nhập vào các công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình. Công ước số 87 nêu nguyên tắc “Người lao động và người sử dụng lao động, không phân biệt dưới bất kỳ hình thức nào đều không phải xin phép trước mà vẫn có quyền được tổ chức và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của mình, với một điều kiện duy nhất là phải tuân theo Điều lệ của chính tổ chức đó”.

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam quy định: “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của NLĐ, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những NLĐ khác”.

Như vậy, có thể thấy pháp luật lao động Việt Nam có những điểm chưa tương thích với hệ thống pháp luật các quốc gia khác trên thế giới và các yêu cầu đặt ra của Hiệp định CPTPP. Tuy nhiên, Việt Nam

rất tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trong việc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của người lao động và trong thời gian tới, pháp luật Việt Nam cần có sự điều chỉnh cho phù hợp với những quy định của CPTPP.

Thứ hai, sự tôn tại duy nhất của tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Quyền tự do thành lập tổ chức đại diện của NLĐ, theo ILO bao gồm quyền được thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn theo sự lựa chọn của NLĐ. Điều này có nghĩa là, NLĐ có thể thành lập một hoặc nhiều công đoàn khác nhau trong một cơ sở lao động. Trên cơ sở đó, những NLĐ khác có quyền tự do lựa chọn tham gia công đoàn này, hay công đoàn khác để bảo vệ lợi ích của mình tốt nhất. Ngoài quyền cá nhân của NLĐ, Công ước số 87 còn cho phép các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ có quyền ban hành điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo chương trình của mình. Đồng thời, nghiêm cấm các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó, hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó. Công ước số 87 cũng bảo vệ các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ trước bất kỳ sự can thiệp nào của các cơ quan hành chính và quy định các tổ chức của NLĐ và của NSDLĐ có quyền thành lập các liên đoàn, tổng liên đoàn, và mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đều có quyền gia nhập, có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của NLĐ và NSDLĐ.

Việc chỉ thừa nhận một tổ chức công đoàn duy nhất theo pháp luật hiện hành ở nước ta hiện nay cho thấy các vấn đề sau:

+ Tổ chức công đoàn chưa phát huy được hết nội lực khi tham gia vào quan hệ lao động để thực hiện vai trò đại diện và bảo vệ quyền lợi cho tập thể lao động, thiếu đi tính cạnh tranh trong tổ chức và hoạt động.

+ Chưa đa dạng hóa các loại hình tổ chức đại diện để NLĐ được quyền lựa chọn cho mình một tổ chức phù hợp trong quá trình đại diện tại doanh nghiệp.

+ Hiện nay, pháp luật cũng đã thừa nhận tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được quyền đại diện cho tập thể lao động những nơi doanh nghiệp không thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.

Tuy nhiên, tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là một tổ chức được Nhà nước trao quyền, nhân lực để bảo đảm thực thi vai trò đại diện tập thể lao động với số lượng các doanh nghiệp đóng trên địa bàn chưa tương xứng. Chính vì vậy, vai trò đại diện của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở mặc dù đã được quy định nhưng chưa phát huy hiệu quả trên thực tế.

Điều này cho thấy rằng, tham gia CPTPP là chấp nhận trong tương lai gần Công đoàn Việt Nam sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện người lao động. Công đoàn Việt Nam sẽ gặp khó khăn trong việc thành lập công đoàn cơ sở và phát triển đoàn viên, nguồn lực đảm bảo cho hoạt động sẽ bị chia sẻ và giảm sút, môi trường hoạt động công đoàn cũng thay đổi lớn do quan hệ lao động diễn biến phức tạp. Khi có tổ chức đại diện người lao động được thành lập ở cơ sở với những tuyên bố khác lạ bước đầu có thể sẽ thu hút người lao động tham gia, thậm chí dời bỏ tổ chức cũ (Công đoàn Việt Nam) để gia nhập tổ chức mới này (Bộ Công thương, 2018).

Thứ ba, theo yêu cầu của Hiệp định CPTPP, tổ chức công đoàn hoạt động độc lập

Tính độc lập của tổ chức công đoàn thể hiện trên phương diện độc lập về cơ cấu tổ chức và độc lập về phương thức hoạt động cũng như vấn đề về tài chính. Hiệp định CPTPP ghi nhận thông qua Tuyên bố của ILO: “Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó” và “Các tổ chức của NLĐ không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ”.

Ngoài ra, Hiệp định CPTPP cũng ghi nhận: “Khi một doanh nghiệp có cả những đại diện công đoàn và những đại diện được bầu ra thì phải có những biện pháp thích hợp, mỗi khi cần thiết, để bảo đảm rằng sự có mặt của các đại diện được bầu không được dùng để làm suy yếu vị trí của các công đoàn hoặc của các tổ chức đại diện lao động của họ và để khuyến khích sự hợp tác trong mọi vấn đề thích đáng giữa một bên là các đại diện được bầu và một bên là các cơ quan hữu quan và các đại diện của họ.

Pháp luật lao động hiện hành lại chưa tương thích với các yêu cầu đặt ra trong Hiệp định CPTPP bởi

tổ chức công đoàn Việt Nam hoạt động tuân theo Điều lệ riêng. Mặc dù vậy, vấn đề tài chính của tổ chức công đoàn gồm các nguồn thu từ: đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho NLĐ; ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ; nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động kinh tế của Công đoàn; từ đề án, dự án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài. Chính vì sự lệ thuộc về tài chính của tổ chức công đoàn vào người sử dụng lao động có ảnh hưởng đến tính độc lập trong tổ chức và hoạt động khi công đoàn tham gia vào quan hệ lao động (Điệp, 2019).

Mặt khác, chính sự phụ thuộc vào người sử dụng lao động làm mờ nhạt vai trò của công đoàn với người lao động, công đoàn là tổ chức của người lao động, không bị giới sử dụng lao động can thiệp. Thực tế hiện nay, phần lớn công đoàn cơ sở chỉ tập trung vào các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể dục thể thao, tham quan, hiếu hỷ, phong trào bế nôi, các hoạt động chính trị theo chỉ đạo của cấp trên. Trong khi vận hành kinh tế thị trường, quan hệ lao động phức tạp rất cần công đoàn đại diện bảo vệ người lao động trong lĩnh vực luật pháp, giải quyết tranh chấp, thương lượng, hòa giải thì vai trò của công đoàn cơ sở còn nhiều hạn chế. Khi tổ chức đại diện người lao động được thành lập chỉ tập trung vào mục đích, nhiệm vụ chính là đại diện bảo vệ người lao động, tổ chức các hoạt động chăm lo liên quan đến người lao động, không tham gia hoạt động chính trị thì dễ lôi cuốn người lao động, dễ được người lao động ủng hộ. Nếu không đổi mới nội dung phương thức hoạt động công đoàn ở cơ sở thì Công đoàn Việt Nam sẽ không được người lao động tham gia, ủng hộ ngay từ cấp cơ sở (Phương, B.T.M.(2020)).

5. Một số giải pháp nâng cao hoạt động của tổ chức công đoàn khi gia nhập Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương

Hiệp định CPTPP có hiệu lực sẽ đặt ra những thách thức rất lớn cho tổ chức và hoạt động của tổ chức Công đoàn (CD), nếu CD hoạt động thật sự có

hiệu quả và mạnh dạn đấu tranh nói lên được tiếng nói bức xúc của NLĐ, các tổ chức của NLĐ mới ra đời sẽ gia nhập vào tổ chức CĐ Việt Nam, tạo thêm sức mạnh cho tổ chức CĐ Việt Nam. Ngược lại, nếu CĐ hoạt động hời hợt, không hiệu quả và không đấu tranh cho quyền lợi của NLĐ, các tổ chức của NLĐ mới ra đời sẽ không gia nhập vào CĐ Việt Nam, mà họ tự liên kết lại để bảo vệ quyền lợi của NLĐ có hiệu quả hơn tổ chức CĐ hiện tại và chắc chắn tổ chức CĐ hiện tại chỉ là hình thức, không có sức mạnh thực sự và đây là một thử thách vô cùng to lớn đối với tổ chức CĐ. Vì vậy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (LĐLĐVN) đang xây dựng chương trình hành động với các nhóm giải pháp sau:

Thứ nhất, về cán bộ công đoàn

Cán bộ công đoàn phải là những thủ lĩnh thực sự của phong trào công nhân, hiểu được nỗi khổ và thờ được hơi thở của công nhân và do đó phải đổi mới công tác cán bộ đủ đáp ứng yêu cầu hoạt động công đoàn theo phương thức mới:

Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ công đoàn theo hướng cán bộ trưởng thành từ thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn; Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ công đoàn, gắn công tác quy hoạch với công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn; Đổi mới công tác luân chuyển cán bộ; Xây dựng đề án vị trí việc làm, cơ cấu lại về số lượng và nâng cao về chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách theo hướng tinh gọn bộ máy ở cơ quan công đoàn cấp tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương; Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ CĐ.

Thứ hai, nhiệm vụ của công đoàn

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần nghiên cứu sửa đổi Điều lệ công đoàn Việt Nam và tham gia sửa đổi pháp luật lao động và công đoàn theo hướng xác định lại và xác định rõ nội dung trọng tâm theo thứ tự ưu tiên của các cấp công đoàn, trong đó cần tập trung thực hiện những nội dung liên quan đến chức năng đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ và các vấn đề về quan hệ LĐ, giảm bớt các nhiệm vụ khác ngoài công đoàn và ít liên quan đến quan hệ lao động. Công đoàn Việt Nam sẽ tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác

chăm lo, bảo đảm phúc lợi tốt nhất cho đoàn viên công đoàn, NLĐ, giúp NLĐ có thêm nhiều quyền lợi về vật chất, tinh thần, để tin tưởng tham gia và gắn bó với tổ chức công đoàn. Phát huy vai trò của công đoàn trong việc hỗ trợ, giúp NLĐ ký kết hợp đồng lao động; đại diện lấy ý kiến, thương lượng và ký kết, giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Làm tốt công tác đối thoại để giải quyết các vấn đề NLĐ bức xúc, quan tâm. Tập trung nâng cao hiệu quả công tác tư vấn pháp luật, đại diện, bảo vệ quyền lợi cho NLĐ tại tòa án và các cơ quan hành chính khác. Quan tâm hỗ trợ NLĐ có việc làm bền vững, thu nhập ngày càng cao, gắn bó với cơ quan, doanh nghiệp (Phòng Lao động và Việc làm, 2021).

Thứ ba, đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn

+ Đổi mới phương thức chỉ đạo của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với công đoàn cơ sở (CĐCS)

+ Đổi mới quy trình, cách thức tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập CĐCS

+ Đổi mới phương thức hoạt động của CĐCS theo hướng xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa ban chấp hành CĐCS với đoàn viên, NLĐ và xây dựng cơ chế đối thoại thường xuyên giữa Ban chấp hành CĐCS với người sử dụng lao động để kịp thời giải quyết các vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ tại nơi làm việc. Tập trung đổi mới nội dung và phương thức hoạt động công đoàn theo hướng sát thực tiễn, xuất phát từ NLĐ, hướng mạnh về cơ sở, hỗ trợ cơ sở, có trọng tâm, trọng điểm, thiết thực, ứng dụng công nghệ thông tin vào mọi hoạt động.

Thứ tư, tổ chức bộ máy của cơ quan CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở.

Kiện toàn tổ chức bộ máy của cơ quan CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên theo hướng: Sắp xếp, kiện toàn các ban nghiệp vụ của cơ quan CĐ cấp tỉnh, ngành trung ương trở lên theo hướng tinh gọn đầu mối; Nghiên cứu sắp xếp, đổi mới tổ chức của CĐ ngành phù hợp với tình hình mới.

Thứ năm, tập trung nguồn lực nâng cao năng lực hoạt động của CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở.

Tập trung nguồn lực nâng cao năng lực hoạt động của CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở theo hướng:

Bố trí cán bộ CĐ chuyên trách đủ về số lượng và năng lực thực hiện nhiệm vụ; Ưu tiên bố trí nguồn tài chính CĐ đáp ứng hoạt động của CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở; Tập trung xây dựng CĐ cấp trên trực tiếp cơ sở thực sự mạnh, trong đó đầu tư trọng tâm, trọng điểm về cán bộ, nguồn tài chính cho CĐ các khu công nghiệp và CĐ cấp huyện có nhiều khu công nghiệp tập trung. Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cả về chuyên môn, kỹ năng, phương pháp công tác, tư duy mới, cách làm mới, sâu sát với cơ sở, gắn bó với NLĐ, có sức thu hút, thuyết phục đoàn viên, NLĐ (Báo Lao động, 2015).

Thời gian tới, CĐVN sẽ tiếp tục thực hiện tốt hơn, thực chất công tác tuyên truyền, phổ biến thông tin, nâng cao nhận thức, hiểu biết cho cán bộ công đoàn về nội dung cam kết cụ thể trên lĩnh vực lao động và công đoàn cũng như các công việc cần triển khai, bảo đảm hiểu rõ, hiểu đúng, giúp việc thực thi hiệp định trong hệ thống công đoàn được đầy đủ và hiệu quả. Công đoàn các cấp sẽ tổ chức nhiều hơn

các hình thức để phát huy vai trò của cán bộ, đoàn viên công đoàn, NLĐ, các nhà khoa học nghiên cứu về lao động và công đoàn, tham gia xây dựng và hoàn thiện chính sách pháp luật liên quan đến lao động và công đoàn trong Hiệp định CPTPP theo Nghị quyết số 72/2018/QH14 của Quốc hội ngày 12/11/2016.

Kết luận

Tham gia CPTPP, người lao động Việt Nam sẽ có nhiều cơ hội việc làm, lựa chọn nghề nghiệp, điều kiện lao động, thu nhập, đời sống được nâng cao hơn, được bảo vệ và bình đẳng với người lao động các quốc gia khác. Tuy nhiên, khi tham gia CPTPP Công đoàn Việt Nam sẽ gặp phải nhiều thách thức không nhỏ về nguồn lực và quá trình hoạt động, thu hút người lao động tham gia tổ chức công đoàn. Vì vậy, Công đoàn Việt Nam cần có sự đổi mới về nhiệm vụ, nội dung, phương thức hoạt động, cách thức tổ chức bộ máy và nâng cao năng lực cán bộ công đoàn nhằm bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo Lao động. (2015). *Lao động trong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương: Đảm bảo tốt hơn các quyền cơ bản của người lao động*. <http://congdoan.quangtri.gov.vn/Tuyen-giao-Nu-cong/Lao-dong-trong-Hiep-dinh-doi-tac-xuyen-thai-binh-duong-TPP-Dam-bao-tot-hon-cac-quyen-co-ban-cua-nguoi-lao-dong-681.html>. Truy cập ngày 24/11/2015.
- Bộ Công thương. (2018). *CPTPP cơ hội - thách thức với người lao động và Công đoàn Việt Nam*. <https://moit.gov.vn/tin-tuc/hoat-dong/cptpp-co-hoi-thach-thuc-voi-nguoi-lao-dong-va-cong-doan-viet2.html>. Truy cập ngày 28/11/2018.
- Bộ Công thương. *Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*. http://cptpp.moit.gov.vn/?page=overview&category_id=9040e56c-c3f5-4592-9fe7-baa47f75a7c0
- Điệp, Đ.M. (2019). Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động khi thực thi CPTPP. *Tạp chí nghiên cứu lập pháp* số 5, tháng 3/2019.
- Phòng Lao động và Việc làm. (2021). *Tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động năm 2019*. <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 30/06/2021.
- Phương, B.T.M.(2020). *Hiệp định CPTPP: Cơ hội và thách thức đối với ngành Công đoàn Việt Nam*. Trường Đại học Công đoàn
- Quốc hội. (2012). *Luật Công đoàn số 12/2012/QH13*. Ban hành ngày 20/6/2012.
- Tổ chức Lao động Quốc tế. (1948). *Công ước 87*

PHÒNG, CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC - QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ TRIỂN VỌNG THỰC THI

ThS. Lưu Thu Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huongluuthu@gmail.com

Tóm tắt: Phòng chống quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc là một trong những vấn đề được đặc biệt quan tâm bởi các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở Việt Nam từ nhiều năm qua. Sự ra đời của Bộ luật Lao động 2012 và sau đó được thay thế bởi Bộ luật Lao động 2019 đã đánh dấu những thay đổi quan trọng trong việc vận dụng công cụ pháp luật vào công tác phòng chống QRTD tại nơi làm việc. Việc chuẩn hóa nội dung hành động theo các quy định mới từ ngày 01/01/2021 là thời điểm Bộ luật Lao động 2019 chính thức có hiệu lực đã mở ra những triển vọng mới trong đảm bảo thực thi mục tiêu chung của Quốc gia và cộng đồng doanh nghiệp.

Từ khóa: phòng chống quấy rối tình dục, Bộ luật Lao động, người lao động, người sử dụng lao động.

PREVENTING SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE – THE REGULATIONS OF THE VIETNAM LABOUR CODE AND PROSPECTS OF IMPLEMENTATION

Abstract: Preventing sexual harassment in the workplace gets high attention of the State management authorities on labor for many years. The Labour Code 2012 and its replacement the Labour Code 2019 marked important changes in using legal tools to prevent sexual harassment in the workplace. The standardization of action contents according to new regulations when the Labor Code 2019 takes effect on January 1st, 2021 has opened up new prospects in ensuring the implementation of the target of the country and the business community.

Keywords: prevent sexual harassment, Labour Code, employee, employer.

Mã bài báo: JHS - 35

Ngày nhận bài sửa: 8/4/2022

Ngày nhận bài: 02/03/2022

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 20/03/2022

1. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

1.1. Quy định trước ngày 01/01/2021

Việt Nam bắt đầu nhận thức tầm quan trọng của vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc kể từ

khi tham gia Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (Công ước CEDAW). Kể từ đó, chúng ta luôn trong топ đầu các quốc gia thể hiện sự quan tâm đến vấn đề giới nói chung và bình đẳng giới tại nơi làm việc nói

riêng. Việt Nam là nước thứ 6 trên thế giới ký kết Công ước CEDAW (29/7/1980) và là nước thứ 35 phê chuẩn Công ước này (19/3/1982). Công ước CEDAW đưa ra khái niệm bạo lực trên cơ sở giới, trong đó có hình thức bạo lực thể chất, tâm lý, tình dục xảy ra trong cộng đồng, bao gồm: cưỡng hiếp, lạm dụng tình dục, đe dọa và QRTD tại nơi làm việc, tại các cơ sở giáo dục, và bất kỳ đâu, buôn bán phụ nữ và ép buộc hoạt động mại dâm (Minh, Hồng & Nhung, 2014). Là một thành viên tham gia CEDAW, Việt Nam cũng đã hiện thực hóa nhiều quy định của công ước này trong việc xây dựng các chính sách và pháp luật của mình, trong đó có các quy định về QRTD, đặc biệt là QRTD tại nơi làm việc.

Nếu coi hiếp dâm, cưỡng dâm là mức độ cao nhất của QRTD thì các tội này thuộc nhóm các tội xâm phạm tính mạng, danh dự, nhân phẩm của con người, đã sớm được quy định tại các Điều 111, 113 Bộ luật Hình sự năm 1999, nay là các Điều 141, 142, 143 trong Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi năm 2017) với mức hình phạt có thể đến phạt tù 20 năm, chung thân và thậm chí là tử hình.

Riêng đối với vấn đề QRTD tại nơi làm việc, trước khi Bộ luật Lao động năm 2012 được thông qua thì chưa có bất kì văn bản nào quy định cụ thể về vấn đề này. Chính bởi vậy, Bộ luật Lao động năm 2012 trở thành văn bản đầu tiên quy định về QRTD tại nơi làm việc. Bộ luật này nghiêm cấm QRTD với 4 điều có liên quan: Điều 8 quy định nghiêm cấm “ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc”; Điều 37 quy định “người lao động bị quấy rối tình dục” có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”; Điều 182 quy định người lao động giúp việc gia đình có nghĩa vụ “tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi quấy rối tình dục” và Điều 183 nghiêm cấm người sử dụng lao động giúp việc gia đình “ngược đãi, quấy rối tình dục” đối với lao động là người giúp việc gia đình.

Đặc biệt, năm 2015 được sự hỗ trợ kỹ thuật của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam xây dựng “Bộ quy tắc ứng

xử về QRTD tại nơi làm việc”. Bộ quy tắc được coi như một khuyến nghị mạnh mẽ, rõ ràng, hướng dẫn cho người sử dụng lao động cùng với người lao động xây dựng, lồng ghép nội dung phòng, chống QRTD tại nơi làm việc vào nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Tuy nhiên, nó không phải là văn bản quy phạm pháp luật, chưa có tính bắt buộc, cưỡng chế thi hành bởi quyền lực nhà nước. Vì chỉ dừng lại ở mặt khuyến khích nên mức độ ảnh hưởng và tác động của Bộ quy tắc còn rất hạn chế (Tùng, 2015). Hơn thế, sau khi xây dựng Bộ quy tắc, công tác đào tạo, tập huấn và tuyên truyền về nội dung của Bộ quy tắc chưa được quan tâm đầy đủ, chưa được triển khai sâu rộng, do nhiều yếu tố chủ quan và khách quan nên chưa phát huy hết được vai trò và tác động tích cực của Bộ quy tắc.

Tiếp đến, Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình, có quy định tại khoản 13 về việc nghiêm cấm QRTD đối với lao động giúp việc gia đình.

Như vậy, trước ngày 01/01/2021, vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc đã bắt đầu được các cơ quan, tổ chức quan tâm. Quốc hội, Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng như các đối tác xã hội đã ý thức được nhu cầu cấp thiết từ thực tế cuộc sống, sinh hoạt của cộng đồng để hoàn thiện dần các quy chế pháp lý và quy tắc ứng xử (không bắt buộc) về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc. Đây có thể coi là một bước tiến vượt bậc nhằm xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và hiệu quả. Các quy định này đã nâng cao nhận thức của xã hội về vấn đề QRTD tại nơi làm việc, phần nào xóa bỏ tâm lý ngại ngùng của mọi người khi bàn về chủ đề vốn được cho là nhạy cảm này. Tuy nhiên, quy định của pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề QRTD tại nơi làm việc trước ngày 01/01/2021 vẫn còn một số bất cập dẫn đến tồn tại trong quá trình thực thi, cụ thể như sau:

- Chưa xác định rõ nội hàm khái niệm QRTD tại nơi làm việc dẫn đến khó khăn trong việc nhận diện hành vi;

- Thiếu các quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm của người sử dụng lao động phải phòng, chống QRTD tại nơi làm việc;

- Thiếu các quy định về xử lý kỷ luật và tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc;

- Thiếu các quy định về biện pháp khắc phục và trừng phạt người có hành vi QRTD tại nơi làm việc.

1.2. Quy định từ ngày 01/01/2021 đến nay

Việc chưa hoàn thiện quy chế pháp lý về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc trước ngày 01/01/2021 là một trong những nguyên nhân làm dẫn đến tình trạng hành vi này tiếp tục xảy ra phổ biến ở hầu hết các đơn vị, doanh nghiệp, ảnh hưởng lớn tới môi trường làm việc. Cụ thể, theo kết quả khảo sát ngày 29/5/2015 trên Báo điện tử vnexpress.net cho thấy, có 4.468/8.558 người, chiếm 52% số người tham gia khảo sát, đã lựa chọn câu trả lời là “Có” với câu hỏi được đưa ra là “Bạn có từng bị QRTD ở nơi làm việc?”. Các hành vi quấy rối thì vô cùng đa dạng với nhiều mức độ, cách thức khác nhau mà chủ yếu nạn nhân là nữ giới (78,2%) trong độ tuổi 18 đến 30 tuổi (Phượng, 2017). Bởi đây là vấn đề nhạy cảm cũng như là chưa có quy định rõ ràng về hành vi nào là QRTD tại nơi làm việc nên người lao động thường e ngại trong việc tố cáo, còn người sử dụng lao động thì khó khăn trong việc xử lý. Thực trạng này cùng với việc các phong trào hưởng ứng những nạn nhân bị QRTD lên tiếng tố cáo như phong trào “#metoo”, hay làn sóng tẩy chay “hwaesik” (nhậu cùng đồng nghiệp) tại Hàn Quốc (Linh, 2019) lan tỏa trên phạm vi toàn thế giới đã thúc đẩy nhu cầu tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc khi Việt Nam ban hành Bộ luật Lao động năm 2019.

Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 cùng với các văn bản hướng dẫn đã bổ sung những điểm mới quan trọng về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc như sau:

Thứ nhất, bổ sung và hoàn thiện khái niệm “quấy rối tình dục tại nơi làm việc”

Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 định nghĩa QRTD tại nơi làm việc là “hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận”, xác định nơi làm việc là “bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động”.

Trên cơ sở đó, Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ đưa ra một số tiêu chí nhận dạng và phân loại hành vi QRTD tại nơi làm việc:

Cách thứ nhất, dựa vào mục đích, QRTD tại nơi làm việc được chia thành hai dạng: 1) QRTD nhằm mục đích trao đổi (như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc); 2) QRTD không nhằm mục đích trao đổi (nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối).

Cách thứ hai, dựa vào tính chất hành vi, QRTD tại nơi làm việc được chia thành 3 dạng: 1) Hành vi QRTD mang tính thể chất (gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục); 2) Hành vi QRTD bằng lời nói (gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục); 3) Hành vi QRTD phi lời nói (gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử).

Nghị định số 145/2020/NĐ-CP cũng hướng dẫn cụ thể nhận diện nơi làm việc bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định (khoản 3 Điều 84).

Thứ hai, bổ sung trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ràng buộc một chuỗi các trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc thiết lập và duy trì kỷ luật lao động, với mục đích trực tiếp là loại trừ hành vi QRTD tại nơi làm việc và bảo vệ nạn nhân. Đồng thời, thủ tục khiếu nại và tố cáo hành vi QRTD cũng được cụ thể hóa bằng quy định riêng của người sử dụng lao động, vì vậy phù hợp với đặc thù riêng về sản xuất, kinh doanh của các đơn vị. Các trách nhiệm, nghĩa vụ cụ thể của người sử dụng lao động bao gồm:

Một là, bổ sung nội dung phòng, chống QRTD tại nơi làm việc vào nội quy lao động bao gồm: (a) Nghiêm cấm hành vi QRTD tại nơi làm việc; (b) Quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi QRTD tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc; (c) Trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc; (d) Hình thức xử lý kỷ luật lao động với người thực hiện hành vi QRTD hoặc người tố cáo sai sự thật; (đ) Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả. Riêng đối với quy định về xử lý nội bộ được yêu cầu phải làm rõ trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan, với điều kiện phải bảo đảm nguyên tắc nhanh chóng, kịp thời; trong khi vẫn phải bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo theo quy định tại Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Hai là, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật và nội quy lao động về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; đồng thời phải kịp thời ngăn chặn, xử lý và có biện pháp bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD tại nơi làm việc theo điểm a, c khoản 1 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Ba là, người sử dụng lao động cũng phải tăng cường tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc cho người lao động theo điểm b khoản 1 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Thứ ba, củng cố các biện pháp khắc phục và trừng phạt người có hành vi QRTD tại nơi làm việc

Người có hành vi QRTD tại nơi làm việc có hành vi vi phạm pháp luật hành chính hoặc pháp luật hình sự (như có cử chỉ, lời nói thô bạo, khiêu khích, trêu ghẹo, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của người khác) có khả năng bị áp dụng trách nhiệm hành chính theo Nghị định số 144/2021/NĐ-CP hoặc trách nhiệm hình sự theo Bộ luật Hình sự năm 2015 sửa đổi, bổ sung năm 2017. Việc áp dụng trách nhiệm bồi thường thiệt hại (về thể chất, tinh thần) của người có hành vi QRTD tại nơi làm việc với nạn nhân cũng được giải quyết theo quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015, trên cơ sở yêu cầu và chứng minh của người bị quấy rối.

Tuy nhiên, từ 01/01/2021, hành vi QRTD tại nơi làm việc còn được bổ sung vào khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 và trở thành một trong các căn cứ để người sử dụng lao động áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động. Sa thải là hình thức xử lý kỷ luật nghiêm khắc nhất do người sử dụng lao động áp dụng theo trình tự, thủ tục nhất định đối với người lao động khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động đã được quy định trong nội quy lao động, hợp đồng lao động hoặc pháp luật quy định mà hậu quả là dẫn tới việc chấm dứt quan hệ lao động. Như vậy, việc xử lý sa thải sẽ làm dẫn đến tước đi quyền làm việc và hưởng thu nhập tại nơi làm việc mà người lao động đã có hành vi QRTD với người khác (đồng nghiệp, khách hàng, đối tác...), do đó sẽ có tác dụng trừng trị đối với người vi phạm và răn đe, phòng ngừa với các chủ thể khác.

Thứ tư, tăng cường trách nhiệm của tổ chức đại diện người lao động và bản thân người lao động trong việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

Với tư cách là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi

ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, theo quy định tại khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019, được Nhà nước giao trách nhiệm: 1) Tham vấn cho người sử dụng lao động xây dựng quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc trong nội quy lao động cho phù hợp với đặc thù của đơn vị, đồng thời giám sát việc thực hiện các quy định này; 2) Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị QRTD, người lao động đang bị khiêu nại, bị tố cáo có hành vi QRTD; 3) Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc theo khoản 3 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Bên cạnh đó, pháp luật hiện hành cũng tăng cường trách nhiệm của người lao động, trong đó ràng buộc nghĩa vụ của người lao động phải thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; tham gia xây dựng môi trường làm việc không có QRTD; đồng thời ngăn cản, tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc theo khoản 2 Điều 86 Nghị định số 145/2002/NĐ-CP.

Thứ năm, khuyến khích thương lượng tập thể về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Trên tinh thần tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch, các bên thương lượng sẽ lựa chọn các vấn đề về điều kiện lao động và quan hệ lao động làm nội dung thương lượng tập thể. Tuy nhiên, lần đầu tiên trong quy định của Bộ luật Lao động, pháp luật định hướng vấn đề thương lượng về phòng, chống bạo lực và QRTD tại nơi làm việc là nội dung lựa chọn thương lượng cho các bên (khoản 7 Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019).

Mặt khác, vấn đề này còn được tiếp tục củng cố tại khoản 4 Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, theo đó, nhà nước khuyến khích người sử dụng

lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở lựa chọn nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể.

2. Triển vọng thực thi các quy định hiện hành về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một số vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện

Có thể thấy các quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 và văn bản hướng dẫn đã khắc phục được những bất cập của pháp luật lao động giai đoạn trước đó, hoàn thiện khung pháp lý để nhận diện, xử lý và từng bước đẩy lùi nạn QRTD đang diễn ra tại các đơn vị sản xuất, kinh doanh, thậm chí được kỳ vọng sẽ thúc đẩy phạm vi ảnh hưởng đến các lĩnh vực khác của đời sống.

Mỗi nội dung sửa đổi, bổ sung đều là kết quả của việc nghiên cứu quy định pháp luật quốc tế và pháp luật tiến bộ của các quốc gia, gắn với hoàn cảnh thực tế của các doanh nghiệp trong nước. Việc bổ sung nội dung về QRTD trong pháp luật lao động đã giúp tăng cường trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn cho người lao động; giúp bảo đảm quyền của người lao động là nạn nhân của hành vi QRTD tại nơi làm việc (so với Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định biện pháp giải quyết duy nhất là người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ dẫn đến nạn nhân có thể bị mất việc làm trong khi chưa chắc nhận được các khoản bồi thường và người vi phạm có thể không bị xử lý). Đây được xem là bước tiến quan trọng trong quy định pháp luật lao động góp phần tạo tâm lý ổn định, thoải mái và an toàn cho người lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh từ đó thúc đẩy hiệu quả làm việc nâng cao chất lượng sản phẩm.

Tuy nhiên, để tăng cường hiệu quả thực thi các quy định hiện hành về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, theo tác giả, cần phải tiếp tục hoàn thiện các vấn đề sau đây:

Thứ nhất, định nghĩa “quấy rối tình dục” trong Bộ luật Lao động và Nghị định hướng dẫn mới mô phỏng hành vi QRTD ở mức khái quát; trong khi đó hành vi này lại có tính chất đa dạng và phức tạp. Từ ngày 01/01/2021, vấn đề phòng, chống QRTD

tại nơi làm việc là nội dung bắt buộc phải quy định trong nội quy lao động nên rất nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc cụ thể hóa nội dung này. Bản thân phía người lao động cũng thường có hiểu biết hạn chế nên không đánh giá được liệu rằng mình có bị QRTD tại nơi làm việc không. Theo tác giả, cần có hướng dẫn (không bắt buộc) dưới dạng các Bộ quy tắc ứng xử và Sổ tay hướng dẫn về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, trong đó cập nhật các quy định mới của pháp luật lao động, mô phỏng biểu hiện của từng dạng hành vi và lấy ví dụ để người sử dụng lao động và người lao động cùng tham khảo; ngoài ra cũng có thể xây dựng một quy trình mẫu về tiếp nhận và xử lý khiếu nại, tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc để các doanh nghiệp

tham khảo. Việc xây dựng Bộ quy tắc và Sổ tay nên được chủ trì bởi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trên cơ sở đối thoại với các tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động và các đối tác xã hội khác, như ILO, UN Women...

Thứ hai, khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 mới chỉ cho phép người sử dụng lao động sa thải người lao động có hành vi QRTD tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động. Điều này sẽ loại trừ quyền xử lý của các đơn vị không có nội quy lao động hoặc nội quy lao động không quy định nội dung này. Vì vậy, biện pháp khắc phục là bổ sung quy định hướng dẫn riêng cho phép xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi QRTD tại nơi làm việc theo quy định của pháp luật./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2014). *Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/4/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động* Chính phủ. (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
- Chính phủ. (2021). *Nghị định số 144/2021/NĐ-CP ngày 31/12/2021 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực an ninh, trật tự, an toàn xã hội; phòng, chống tệ nạn xã hội; phòng cháy, chữa cháy; cứu nạn, cứu hộ; phòng, chống bạo lực gia đình*.
- Linh, T. (2019). Văn hóa ép nhậu cùng sếp sau giờ làm việc đang bị tẩy chay. <https://tuoitre.vn/van-hoa-ep-nhau-cung-sep-sau-gio-lam-viec-dang-bi-tay-chay-20191109160422989.htm>.
- Minh, N.H. & Hồng, T.T. & Nhung, T.T.C. (2014). *Bạo lực trên cơ sở giới: Một số khía cạnh về luật pháp và chính sách ở Việt Nam*. http://www.vass.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=
- Phượng, H.T.H. (2017), “Làm rõ khái niệm QRTD tại nơi làm việc trong pháp luật lao động”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 8 (336)/kỳ 2, 21.
- Quốc hội. (2012). *Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội. Bộ luật Lao động*.
- Quốc hội. (2015). *Luật số 100/2015/QH13 của Quốc hội. Bộ luật Hình sự*.
- Quốc hội. (2019). *Luật số 45/2019/QH14 của Quốc hội. Bộ luật Lao động*.
- Tùng, D. (2015). *Quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục khó khả thi*. <https://danviet.vn/quy-tac-ung-xu-ve-quay-roi-tinh-duc-kho-kha-thi-7777591060.htm>.

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC BÁO CHÍ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Doãn Thị Mai Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

huongdoanthimai@yahoo.com

TS. Nguyễn Thị Vân Anh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenvananh83@ulsa.edu.vn

TS. Mai Thị Dung

Trường Đại học Lao động - Xã hội

maidungins@gmail.com

Tóm tắt: Cuộc cách mạng 4.0 tác động vào mọi lĩnh vực của đời sống với sự phổ biến của Internet, các thiết bị di động, các công nghệ thông minh. Sự phát triển của khoa học - công nghệ đã tác động mạnh mẽ đến đời sống xã hội, thay đổi thói quen, điều kiện tiếp nhận thông tin của công chúng và ảnh hưởng sâu sắc đến sự phát triển của báo chí. Sự thay đổi của báo chí trong bối cảnh hiện nay đã đặt ra nhiều vấn đề, trong đó có vấn đề đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí. Các tác giả bài viết nghiên cứu thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí ở Việt Nam hiện nay, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khoá: đào tạo, bồi dưỡng, nguồn nhân lực báo chí

THE CURRENT TRAINING AND DEVELOPMENT OF JOURNALISTIC HUMAN RESOURCES IN VIETNAM

Abstract: The 4.0 revolution has impacted all areas of life with the popularity of the Internet, mobile devices, and smart technologies. The development of science - technology has had an enormous impact on social life, changing the public's habits and conditions of receiving information and profoundly affecting the development of the press. The change of journalism in the current context has raised many problems, including the issue of training journalistic human resources. The paper studies the current situation of training journalistic human resources in Vietnam. Basing on that, it proposes some solutions to innovate training and fostering the journalistic human resources in Vietnam in the coming time.

Keywords: training, development, journalistic human resources

Mã bài báo: JHS - 36

Ngày nhận bài sửa: 18/4/2022

Ngày nhận bài: 18/03/2022

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 03/4/2022

1. Giới thiệu

Dưới sự lãnh đạo của Đảng, báo chí Việt Nam đã có bước phát triển nhanh chóng, mạnh mẽ về nhiều mặt, chất lượng, hình thức, công nghệ in ấn, truyền

tải thông tin được nâng cao, tăng về số lượng, phạm vi phát hành, phạm vi phủ sóng, tăng về số lượng nhà báo và đội ngũ những người làm việc trong các cơ quan báo chí, tăng về nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, kỹ thuật.

Cuộc cách mạng 4.0 đã tác động vào mọi lĩnh vực của đời sống với sự phổ biến của Internet, các thiết bị di động, các cảm biến và trí tuệ nhân tạo, các công nghệ thông minh, tiên tiến. Sự phát triển của khoa học công nghệ tác động mạnh mẽ đến đời sống xã hội, thay đổi thói quen, điều kiện tiếp nhận thông tin của công chúng và ảnh hưởng sâu sắc đến sự phát triển của báo chí. Sự thay đổi của báo chí trong bối cảnh hiện nay đã đặt ra nhiều vấn đề, trong đó có vấn đề đào tạo nguồn nhân lực báo chí.

Do vậy, cần có nghiên cứu về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí ở Việt Nam nhằm đề xuất những giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí ở Việt Nam trong thời gian tới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Để nghiên cứu thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí tại Việt Nam, nhóm nghiên cứu tổng quan cơ sở lý thuyết về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí từ các nghiên cứu trước, tập trung vào xem xét đánh giá: (i) Thực trạng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí; (ii) Đánh giá về người học tham gia vào các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí; (iii) Đánh giá về thực trạng cơ sở vật chất phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí Việt Nam hiện nay.

Nhóm nghiên cứu thiết kế 01 bảng hỏi để khảo sát 03 đối tượng, bao gồm: (i) Cán bộ, nhân viên làm việc tại các cơ quan báo chí; (ii) Đội ngũ cán bộ quản lý tại cơ sở giáo dục đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí; (iii) Đội ngũ giảng viên tại cơ sở giáo dục đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí. Các câu hỏi trong phiếu khảo sát được thiết kế theo thang đo Likert với 5 mức: từ mức 1. (Rất không đồng ý) đến mức 5. (Hoàn toàn đồng ý). Sau khi có kết quả khảo sát, nhóm nghiên cứu thực hiện tổng hợp, tính toán, phản ánh bằng hình vẽ, bảng số liệu. Các tác giả bài viết cũng sử dụng phương pháp phân tích thực trạng, chỉ ra những vấn đề đặt ra đối với đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí tại Việt Nam hiện nay, từ đó đề xuất các giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí tại Việt Nam.

3. Cơ sở lý thuyết về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí

Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng

Theo Quân & Diễm (2007), “*Đào tạo nguồn nhân lực là các hoạt động học tập nhằm giúp người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng và nhiệm vụ của mình. Đó chính là quá trình học tập làm cho người lao*

động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập nhằm nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động hiệu quả hơn.”

Bồi dưỡng là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động cập nhật, bổ túc thêm một số kiến thức, kỹ năng cần thiết, nâng cao hiểu biết sau khi đã được đào tạo cơ bản, cung cấp thêm những kiến thức chuyên ngành, mang tính ứng dụng trên cơ sở nền tảng kiến thức đã được đào tạo trước đó. Nói cách khác, bồi dưỡng là quá trình bổ sung, cập nhật thêm một lượng kiến thức nhất định cho một đối tượng học tập cụ thể nhằm nâng cao năng lực cho người học.

Từ các cách tiếp cận trên, có thể đưa ra một quan niệm về đào tạo, bồi dưỡng như sau: đào tạo là quá trình trang bị những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp thích hợp để người được đào tạo có thể đảm nhận được một công việc nhất định. Còn bồi dưỡng được hiểu là giai đoạn nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp trên cơ sở của mặt bằng kiến thức đã được đào tạo trước đó.

Đào tạo, bồi dưỡng chính là việc tổ chức những cơ hội cho người học được học tập, nhằm giúp cho tổ chức đạt được mục tiêu của mình bằng việc tăng năng lực, làm gia tăng giá trị của nguồn nhân lực trong tổ chức.

Khái niệm báo chí

Theo Điều 3, Luật Báo chí năm 2016, báo chí là sản phẩm thông tin về các sự kiện, vấn đề trong đời sống xã hội thể hiện bằng chữ viết, hình ảnh, âm thanh, được sáng tạo, xuất bản định kỳ và phát hành, truyền dẫn tới đông đảo công chúng thông qua các loại hình báo in, báo nói, báo hình, báo điện tử.

Báo chí có loại hình:

- *Báo in*: là loại hình báo chí sử dụng chữ viết, tranh, ảnh, thực hiện bằng phương tiện in để phát hành đến bạn đọc, gồm báo in, tạp chí in.

- *Báo nói*: là loại hình báo chí sử dụng tiếng nói, âm thanh, được truyền dẫn, phát sóng trên các hạ tầng kỹ thuật ứng dụng công nghệ khác nhau.

- *Báo hình*: là loại hình báo chí sử dụng hình ảnh là chủ yếu, kết hợp tiếng nói, âm thanh, chữ viết, được truyền dẫn, phát sóng trên các hạ tầng kỹ thuật ứng dụng công nghệ khác nhau.

- *Báo điện tử*: là loại hình báo chí sử dụng chữ viết, hình ảnh, âm thanh, được truyền dẫn trên môi trường mạng, gồm báo điện tử và tạp chí điện tử.

Điều 3, Luật Báo chí năm 2016 quy định hoạt động báo chí là hoạt động sáng tạo tác phẩm báo chí,

sản phẩm báo chí, sản phẩm thông tin có tính chất báo chí; cung cấp thông tin và phản hồi thông tin cho báo chí; cải chính thông tin trên báo chí; xuất bản, in, phát hành báo in; truyền dẫn báo điện tử và truyền dẫn, phát sóng báo nói, báo hình.

Hoạt động báo chí được hiểu ở hai cấp độ: cấp độ rộng (cấp độ chung) và cấp độ hẹp (cấp độ cụ thể). Ở cấp độ rộng, báo chí là tập hợp các hoạt động từ chỉ đạo, điều hành cơ quan báo chí - sản xuất tờ báo - phân phối, phát hành - xã hội hóa báo chí đến quan hệ công chúng báo chí, với mục đích cuối cùng là đem đến cho công chúng xã hội rộng rãi những thông điệp mới mẻ và ý nghĩa về cuộc sống thông qua các tác phẩm báo chí, nhằm đáp ứng nhu cầu thông tin, văn hóa, giáo dục, giải trí. Thành phần tham gia hoạt động báo chí ở đây không chỉ là các nhà báo, mà còn là các nhà lãnh đạo, quản lý báo chí, đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ hành chính trị sự, cộng tác viên, nhân viên phát hành..., những người góp phần làm dây chuyền sản xuất, phát hành, xã hội hóa tờ báo diễn ra theo đúng trình tự, thông suốt.

Ở cấp độ hẹp, hoạt động báo chí là tập hợp các hoạt động tạo nên một sản phẩm báo chí để cung cấp đến tay người tiêu dùng. Ở đây, phải kể đến vai trò của phóng viên, biên tập viên, kỹ thuật viên, đội ngũ lãnh đạo, quản lý tòa soạn. Hoạt động báo chí ở cấp độ này bao gồm nhiều khâu, nhiều công đoạn, bị chi phối bởi các yếu tố: vai trò, nhiệm vụ của từng chức danh; loại hình báo chí; kiểu loại sản phẩm báo chí; đối tượng công chúng, phạm vi phát hành, phát sóng... Chẳng hạn, với phóng viên, các hoạt động cơ bản gồm: thu thập thông tin, xử lý thông tin, sáng tạo tác phẩm, tự biên tập tác phẩm. Với tổng biên tập, các hoạt động cơ bản gồm: hoạch định kế hoạch; quản lý, giám sát, tổ chức thực hiện kế hoạch; hoạt động chuyên môn nghiệp vụ (biên tập/duyet bài vở); các hoạt động giao tiếp, củng cố kỷ luật tòa soạn.

Với biên tập viên là hoạt động biên tập tin bài; biên tập chuyên trang, chuyên mục, chương trình, hệ chương trình; kiểm tra độ chính xác, khách quan, cân bằng của thông tin... Mỗi loại hình báo chí sẽ quy định các thao tác nghề nghiệp mang tính đặc thù. Với báo phát thanh, ngoài công tác khai thác, xử lý tư liệu, sáng tạo và biên tập tác phẩm giống báo in, còn cần thêm thao tác ghi âm và biên tập âm thanh; với truyền hình, lại có thêm hoạt động ghi hình, biên tập hình ảnh. Với báo mạng, hoạt động nghiệp vụ của

phóng viên gắn liền với các thao tác máy tính và thao tác mạng; ngoài ra, phóng viên còn phải có kỹ năng của một nhà báo đa phương tiện khi tác nghiệp cho tờ báo mạng hội tụ.

Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí

Đào tạo nguồn nhân lực báo chí giúp họ đạt được những yêu cầu về kiến thức chuyên môn, nghề nghiệp, kỹ năng nghiệp vụ theo tiêu chuẩn chung đối với nghề nghiệp và phù hợp với yêu cầu, đòi hỏi của từng chức danh mà nguồn nhân lực báo chí đảm nhiệm.

Trong phạm vi bài viết này, *đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí là một quá trình nhằm cung cấp cho nguồn nhân lực báo chí những kiến thức, kỹ năng phục vụ cho công việc nhằm đáp ứng yêu cầu của từng giai đoạn phát triển, bao gồm cả hai quá trình đào tạo và bồi dưỡng.*

4. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí tại Việt Nam

4.1. Hệ thống báo chí Việt Nam

Theo Vietnam news agency (2021), tính đến 30/11/2021, cả nước có 816 cơ quan báo chí, trong đó: 114 báo, 116 tạp chí thực hiện 02 loại hình báo in và báo điện tử; 557 báo và tạp chí in; 29 báo và tạp chí điện tử độc lập. Nguồn nhân lực báo chí gồm 41.600 người làm việc trong cả 4 loại hình; Tổng số nhà báo được cấp thẻ đến 15/8/2021 (cả 4 loại hình) là 17.161 người. Nguồn nhân lực hoạt động trong các trong cơ quan báo chí, truyền thông tại Việt Nam chủ yếu được đào tạo từ các cơ sở đào tạo báo chí và một bộ phận nhỏ có năng khiếu, say mê nghề báo, trưởng thành từ thực tiễn.

4.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí

Theo Phụng (2021), ở Việt Nam hiện nay có 9 cơ sở giáo dục đại học công lập đang đào tạo ngành báo chí, 3 cơ sở đào tạo nguồn nhân lực báo chí lớn nhất trong cả nước, gồm: Học viện Báo chí và Tuyên truyền, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Thành phố Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, các trường đại học như: Đại học Văn hóa Hà Nội, Đại học Khoa học Xã hội Huế...; một số trường đại học tư thục, bán công và cao đẳng ngành cũng tham gia đào tạo nguồn nhân lực báo chí.

Các chương trình đào tạo được phân chia theo từng khối kiến thức đảm bảo tính hệ thống, logic, cân đối,

phù hợp với bậc học, ngành, chuyên ngành đào tạo; đặc biệt là chú trọng chuẩn đầu ra đối với người học.

Chương trình đào tạo bậc đại học, cao đẳng mới nhất của các cơ sở đào tạo so với các chương trình cũ đã đổi mới rất nhiều về phương thức tổ chức đào tạo. Nếu như các chương trình cũ được cơ cấu nội dung kiến thức nền tảng lý thuyết chiếm đa số, nội dung học và hành kỹ năng chiếm thiểu số thì chương trình mới của các cơ sở đào tạo thay đổi ngược trở lại. Vì vậy, người học tiếp cận nhanh với nghề, sớm thực hành nghề chuyên nghiệp.

Về cơ bản, nội dung đào tạo báo chí hiện tại của các cơ sở đào tạo được cho là phù hợp, rõ tính đặc thù của ngành và chuyên ngành đào tạo. Tuy nhiên, sự phát triển của thực tiễn đang đặt ra những yêu cầu đổi mới nội dung đào tạo nguồn nhân lực báo chí.

Phương thức đào tạo theo học chế tín chỉ đã thay thế phương thức đào tạo theo niên chế đã và đang đạt những thành tựu nhất định. Phương thức đào tạo trực tuyến dựa trên nền tảng công nghệ, nhất là công nghệ 4.0 đang được các cơ sở đào tạo quan tâm, đầu tư.

Đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo bao gồm giảng viên cơ hữu và giảng viên thỉnh giảng.

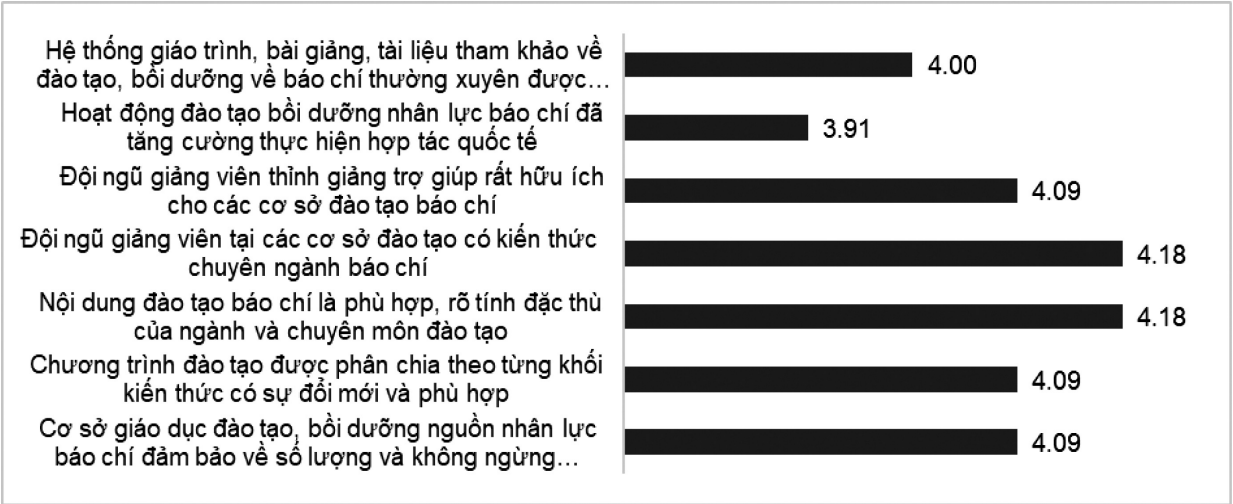
Về đội ngũ giảng viên cơ hữu, do định biên có giới hạn nên phần lớn các cơ sở đào tạo thiếu đội ngũ giảng viên cơ hữu về số lượng so với yêu cầu công việc đào tạo. Một số cơ sở đào tạo mới chỉ xây dựng được nhân lực khung quản lý, giảng viên giảng dạy chủ yếu mời từ các cơ sở đào tạo khác. Chất lượng chuyên môn của đội ngũ giảng viên cơ hữu giảng dạy về báo chí còn chưa đồng đều, nhất là về kỹ năng thực hành thực tiễn.

Đặc thù của đội ngũ giảng viên giảng dạy báo chí là cần có kiến thức chuyên ngành báo chí, nhất là kiến thức thực tiễn, gắn với lý luận, khoa học chuyên ngành.

Về đội ngũ giảng viên thỉnh giảng có một đội ngũ thực hành rất đông đảo. Nhiều người là cán bộ lãnh đạo, quản lý và hoạt động chuyên môn có uy tín, nổi tiếng tham gia giảng dạy. Do đó, nguồn nhân lực thỉnh giảng trợ giúp rất hữu ích cho các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực báo chí. Tuy nhiên, việc xây dựng, tổ chức và cơ chế, chính sách đối với đội ngũ giảng viên thỉnh giảng tại các cơ sở đào tạo hiện nay chưa tương xứng với tiềm lực hiện có.

Qua khảo sát của các tác giả về hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí, kết quả được thể hiện ở Hình 1.

Hình 1. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí



Nguồn: Kết quả khảo sát

Kết quả khảo sát cho thấy: Đối với hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí, hiện đội ngũ giảng viên tại các cơ sở đào tạo được đánh giá có kiến thức chuyên ngành (với điểm số đạt được trong khảo sát là 4,18) và nội dung đào tạo báo chí cũng được

đánh giá là phù hợp, rõ tính đặc thù của ngành và chuyên ngành đào tạo (với điểm số đạt được là 4,18). Tiếp đó, đánh giá về các nội dung liên quan đến “Cơ sở giáo dục đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí”, “Chương trình đào tạo” và “Đội ngũ giảng viên thỉnh

giảng” cũng được đánh giá cao với cùng mức điểm đạt được là 4,09. Với hệ thống giáo trình, bài giảng, tài liệu tham khảo về đào tạo, bồi dưỡng về báo chí thường xuyên được đổi mới, hoàn thiện được đánh giá ở mức điểm 4. Về nội dung tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí hiện đạt mức điểm thấp nhất là 3,91 trong khảo sát.

Về người học: Tính đặc thù của nguồn nhân lực ngành báo chí đó là phải có năng khiếu nghề. Năng khiếu bẩm sinh chỉ chiếm số ít trong mỗi con người. Để trở thành một người làm báo có năng lực phải qua đào tạo mới có thể trở nên chuyên nghiệp, thành công.

- *Đối tượng mới tốt nghiệp phổ thông trung học dự thi đại học, cao đẳng, trung học và dạy nghề*

Hàng năm, theo quy chế tuyển sinh đại học, đối tượng thí sinh dự tuyển dự thi đại học, cao đẳng, trung học và dạy nghề là người mới tốt nghiệp trung học phổ thông. Theo dữ liệu thống kê nguyện vọng xét tuyển đại học, cao đẳng của thí sinh năm 2021 do Vụ Giáo dục đại học cung cấp, nhóm ngành báo chí thu hút tới 100.120 nguyện vọng, trong khi số chỉ tiêu tuyển sinh chỉ có 6.539. Sức hút của ngành học đẩy mức điểm chuẩn tăng cao. Tại mùa tuyển sinh năm 2020, điểm trúng tuyển ngành báo chí của một số trường có đào tạo ngành này đều thuộc nhóm ngành có điểm chuẩn cao nhất. Ví dụ điểm chuẩn ngành báo chí (mã tổ hợp C00, gồm các môn thi: Ngữ văn, Lịch sử, Địa lý) của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí

Minh là 27,5 điểm; của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội có điểm chuẩn lên đến 28,5 điểm...

- *Đối tượng có chuyên môn nghiệp vụ, hoạt động chuyên nghiệp*

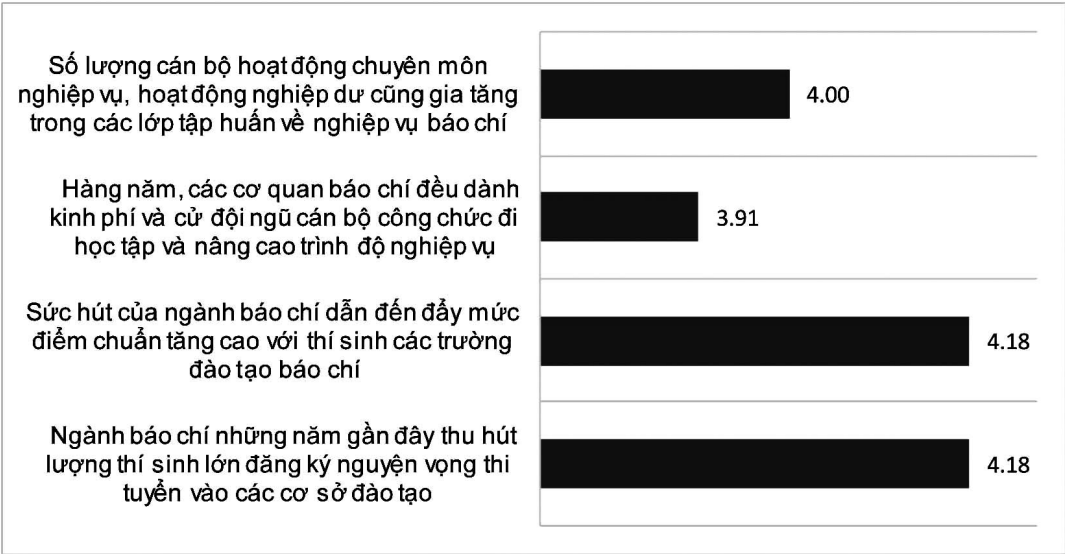
Đối tượng này chiếm số đông ở các cơ quan báo chí, có nhu cầu đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Hàng năm, các cơ quan báo chí đều dành kinh phí và cử đội ngũ cán bộ, công chức đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ.

- *Đối tượng hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, hoạt động nghiệp dư*

Đối tượng hoạt động nghiệp dư phần lớn là các nhân viên được cơ quan giao nhiệm vụ kiêm nhiệm hoặc là sinh viên các trường đại học, cao đẳng khối khoa học xã hội và nhân văn có sở thích hoạt động trong lĩnh vực báo chí mong muốn đi học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Khảo sát về đối tượng người học tham gia vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí, Hình 2 cho thấy: Những năm gần đây, sức hút của ngành báo chí đã đẩy mức điểm chuẩn tăng cao với các thí sinh trường đào tạo báo chí (với điểm trung bình đạt được trong khảo sát là 4.18), điều này cũng là một yếu tố kỳ vọng chất lượng nhân lực cho ngành báo chí sẽ ngày càng nâng cao và thu hút được lượng thí sinh lớn đăng ký nguyện vọng thi tuyển vào các cơ sở đào tạo (điểm trung bình đạt được trong khảo sát là 4.18).

Hình 2. Đối tượng người học tham gia vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí



Nguồn: Kết quả khảo sát

Về số lượng cán bộ hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, hoạt động nghiệp vụ dư gia tăng trong các lớp tập huấn về nghiệp vụ báo chí trong khảo sát đạt điểm trung bình 4.0 ở mức đồng ý. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy việc hàng năm các cơ quan báo chí dành kinh phí và cử đội ngũ cán bộ công chức đi học tập và nâng cao trình độ nghiệp vụ lại đang được đánh giá với mức điểm thấp nhất đạt 3.91 điểm (Hình 2). Điều đó cho thấy, cần có sự quan tâm, có sự hỗ trợ kinh phí nhiều hơn nữa cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí để nâng cao trình độ nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ hoạt động trong ngành.

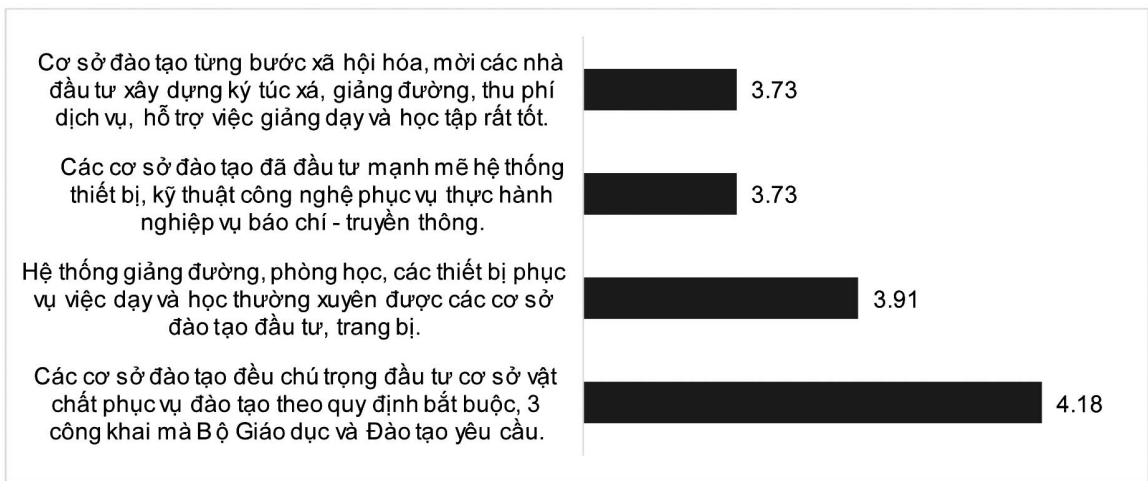
Về điều kiện cơ sở vật chất: Hầu hết các cơ sở đào tạo chú trọng đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Hệ thống giảng đường, phòng học, các thiết bị phục vụ việc dạy và học thường xuyên được các cơ sở đào tạo đầu tư, trang bị. Một số cơ sở đào tạo đã

xã hội hóa, mời các nhà đầu tư xây dựng ký túc xá, giảng đường, thu phí dịch vụ, hỗ trợ việc giảng dạy và học tập rất tốt. Tuy nhiên, so với yêu cầu thực tế, việc đầu tư cơ sở vật chất của các trường, học viện vẫn còn những khó khăn nhất định.

Đặc thù của đào tạo báo chí là phải thực hành trên nền tảng công nghệ - kỹ thuật hiện đại. Các cơ sở đào tạo đã đầu tư mạnh mẽ hệ thống thiết bị, kỹ thuật công nghệ phục vụ thực hành nghiệp vụ báo chí - truyền thông. Tuy nhiên, do công nghệ mới luôn thay đổi nên việc chạy theo công nghệ để đầu tư đối với các cơ sở đào tạo là khó khả thi, do đó cần tăng cường xã hội hóa, gia tăng đầu tư của các doanh nghiệp.

Trong khảo sát, nhóm nghiên cứu cũng đi vào xem xét về cơ sở vật chất cho đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí, kết quả khảo sát được thể hiện ở Hình 3.

Hình 3. Về cơ sở vật chất cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí



Nguồn: Kết quả khảo sát

Kết quả cho thấy các cơ sở đào tạo đã chú trọng đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, đây là nội dung đạt được điểm khảo sát cao nhất trong nội dung khảo sát về cơ sở vật chất, đạt điểm trung bình 4.18. Tuy nhiên, các nội dung khảo sát còn lại về cơ sở vật chất khác đều đạt điểm trung bình dưới 4, cụ thể: Về hệ thống giảng đường, phòng học, các thiết bị phục vụ việc dạy và học thường xuyên được các cơ sở đào tạo đầu tư, trang bị đạt điểm trung bình 3.91; Về các cơ sở đào tạo đã được đầu tư mạnh mẽ hệ thống thiết bị, kỹ thuật công nghệ phục vụ thực hành nghiệp vụ báo chí, truyền thông đạt điểm trung bình 3,73; Và cơ sở đào tạo từng bước xã hội hóa, mời các nhà đầu tư

xây dựng ký túc xá, giảng đường, thu phí dịch vụ, hỗ trợ việc giảng dạy và học tập đạt điểm trung bình 3.73. Kết quả khảo sát cho thấy, cần có sự quan tâm đầu tư hơn nữa vào cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

5. Giải pháp đổi mới đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí tại Việt Nam

5.1. Đổi mới chương trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí

Thực tiễn hoạt động báo chí biến đổi nhanh chóng và không ngừng. Hoạt động đào tạo báo chí cũng cần thay đổi để đáp ứng nhu cầu của thực tiễn. Trong bối

cảnh toàn cầu hóa, chuyển đổi số, hoạt động báo chí thay đổi đáng kể với các mô hình báo chí tích hợp, hội tụ, đa nền tảng, đa phương tiện... Điều này đã tác động không nhỏ đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực báo chí tại các cơ sở đào tạo, cần phải đổi mới chương trình đào tạo báo chí để đáp ứng yêu cầu của thời đại và nhiệm vụ chính trị cũng như nhu cầu xã hội.

Các cơ sở đào tạo ngành báo chí cần thực hiện đồng bộ các giải pháp bao gồm: Xây dựng và triển khai dự án giáo trình chuẩn ngành báo chí và các ngành thông tin, truyền thông trong cả nước; Phân định rõ mục tiêu đào tạo các cấp học, bậc học, các hệ cho cả hệ thống các mã ngành đào tạo được Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành; Rà soát để phát triển hệ thống chuyên ngành đào tạo với phân khúc rõ về chuẩn đầu ra nhằm sớm có các chương trình đào tạo có chuẩn đầu ra đáp ứng yêu cầu thực tiễn; Xây dựng mới cả kiến thức, kỹ năng căn bản và chuyên sâu, cập nhật những thành tựu công nghệ mới và xu hướng đổi mới sáng tạo. Các kiến thức về công nghệ số, nội dung số, mỹ thuật số, quản trị kinh doanh số, bản quyền số, xu hướng truyền thông hiện đại... cần được cập nhật thường xuyên trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Các cơ sở đào tạo nhân lực báo chí rà soát, phân khúc rõ ràng hơn, nghiên cứu và đổi mới nội dung đào tạo, chương trình đào tạo theo phương châm bám sát hơn nữa và cụ thể hóa hơn nữa dựa trên chuẩn đầu ra về phẩm chất, năng lực nghề nghiệp.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần điều chỉnh theo hướng cân đối lý luận và thực tiễn, tránh giảng lý thuyết cũ hoặc chỉ nặng về chuyên môn nghiệp vụ báo chí thuần túy, trong đó các yếu tố cốt lõi bao gồm: phẩm chất chính trị - phẩm chất nghề nghiệp; chuyên môn - nghiệp vụ; kỹ thuật - công nghệ; năng lực đổi mới sáng tạo, năng lực quản lý, quản trị tòa soạn đa nền tảng, đa phương tiện.

5.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên cần được thực hiện theo hướng để họ có đủ năng lực tư duy chiến lược, có lý tưởng nghề nghiệp, có phẩm chất và năng lực đảm nhiệm công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí. Để đáp ứng được yêu cầu này, việc đào tạo giảng viên, nghiên cứu viên cần có chiến lược bài bản. Trước tiên, đảm bảo điều kiện làm việc, cơ hội học tập, cập nhật kiến thức mới cho đội ngũ giảng viên, chuyên

gia báo chí, có giải pháp quản lý tốt, tạo động lực làm việc cho đội ngũ này thông qua các chính sách ưu đãi đối với đội ngũ giảng viên báo chí.

5.3. Đổi mới, hoàn thiện hệ thống giáo trình, bài giảng

Để đáp ứng yêu cầu mới, nhất là bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, việc thay đổi, bổ sung, cập nhật, hoàn thiện hệ thống giáo trình, bài giảng, tài liệu tham khảo phục vụ cho đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí là việc làm cấp bách đối với các cơ sở đào tạo báo chí ở Việt Nam. Thực tế là nhiều học phần cơ sở ngành và ngành báo chí cũng như chuyên ngành tại các cơ sở đào tạo ở Việt Nam đã lạc hậu. Thậm chí, có những học phần chưa có giáo trình hoặc có giáo trình nhưng chưa theo chuẩn quy định nào.

Để có được các bài giảng, giáo trình, sách tham khảo... phục vụ cho đào tạo báo chí đáp ứng yêu cầu thực tiễn hoạt động báo chí ở Việt Nam hiện nay, các cơ sở đào tạo cần đổi mới nhận thức, thái độ và hành vi của người đứng đầu, cần có sự đồng thuận của đội ngũ giảng viên, sự hỗ trợ, phối hợp của bên sử dụng nhân lực báo chí. Mặt khác, cũng cần có chính sách ưu đãi, đầu tư cho đổi mới chương trình, bài giảng, biên soạn giáo trình, sách, tài liệu tham khảo phục vụ cho đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí.

5.4. Tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí

Trong thời đại toàn cầu hóa, hoạt động giáo dục đào tạo của một quốc gia cũng mang tính chất toàn cầu. Các cơ sở đào tạo tiên tiến trên thế giới sẽ thu hút đội ngũ giảng viên báo chí và thí sinh đăng ký nhập học các ngành đào tạo báo chí. Hợp tác quốc tế trong đào tạo nguồn nhân lực báo chí là việc làm cần thiết đối với một cơ sở đào tạo báo chí. Các cơ sở đào tạo báo chí cần kết nối đào tạo đại học, sau đại học về báo chí thông qua việc mời chuyên gia giỏi của nước ngoài tư vấn xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn sách, giáo trình, bài giảng, tham gia giảng dạy trực tiếp về kỹ năng làm báo hiện đại...

Các cơ sở đào tạo cần kết nối với các quốc gia có nền báo chí hiện đại để tổ chức các hội thảo, phối hợp nghiên cứu các đề án, dự án... nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực báo chí.

Để làm được điều này, cần có chính sách phù hợp, hành lang pháp lý thông thoáng để các quốc gia hợp tác đào tạo nguồn nhân lực báo chí thuận lợi trong triển khai các công việc cụ thể. Các cơ sở đào tạo cũng cần tận dụng tối đa các ưu thế của công nghệ

để phục vụ hoạt động hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí.

5.5. Tạo môi trường học tập trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí

Không chỉ có chương trình, bài giảng, giáo trình, thầy và trò tốt mà môi trường giáo dục đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí cũng cần được đầu tư bài bản, chuyên nghiệp.

Trong xu thế truyền thông hội tụ và chuyển đổi số cần phá vỡ ranh giới giữa dạy và học trên giảng đường với giảng dạy qua thực tiễn, để các môn học về nghiệp vụ báo chí được tiến hành trong môi trường truyền thông mô phỏng, tăng cường bồi dưỡng năng lực thực tiễn cho người học. Thông qua các studio, để tạo ra môi trường học tập tốt nhất có sự tương

tác, tiếp cận với thực tiễn cho người học. Được lên lớp trong studio, người học sẽ được thao tác về các kỹ năng chuyên ngành một cách trực tiếp. Đồng thời, dưới sự hướng dẫn và tổ chức của giảng viên, việc triển khai hoạt động học tập và thực tiễn của người học khá gần với thực tế. Người học sẽ có hứng thú hơn, hiệu quả học tập và giảng dạy sẽ được nâng cao rõ rệt. Học báo chí là một hoạt động thực tiễn, trong đó, việc làm mẫu và mô phỏng chiếm vị trí chủ đạo trong hoạt động này. Ở studio, người học sẽ được làm mẫu và mô phỏng ở các khâu, từ đơn giản đến phức tạp. Để có thể làm tốt những việc này, cần chú trọng đầu tư cơ sở vật chất, tạo môi trường học tập tốt trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hàng, Đ.T.T. (2021). *Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lý luận chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- Hàng, Đ.T.T. (2021). *Đào tạo báo chí gắn với yêu cầu mới của thực tiễn*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lý luận chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- Hương, Đ.T.T. (2021). *Đào tạo báo chí và truyền thông trong bối cảnh chuyển đổi số*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lý luận chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- Lợi, N.T. (2021). *Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực báo chí truyền thông trong xu thế chuyển đổi số*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lý luận chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- Phượng, H.H. (2021). *8 vấn đề về đổi mới hoạt động đào tạo, bồi dưỡng báo chí ở Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lý luận chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- Phượng, H.H. (2021). *Một số vấn đề về đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực truyền thông ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lý luận chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- Quân, N.N.& Điểm N.V. (2007). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2016). *Luật Báo chí số 103/2016/QH13 ngày 05/4/2016*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14/6/2019*.
- Sơn, P. M. (2021). *Những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao vai trò của đội ngũ báo chí trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học “Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lý luận chính trị và báo chí - truyền thông trong tình hình mới”, tháng 10 năm 2021
- Vietnam news agency. (2021). <https://www.vietnamplus.vn/infographics-so-lieu-ve-cac-co-quan-bao-chi-viet-nam-nam-2021/764886.vnp>

VỐN CON NGƯỜI VÀ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẾN TRE

TS. Đỗ Thị Hoa Liên

Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII)

dohoalien@yahoo.com.vn

ThS. Hoàng Võ Hằng Phương

Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII)

hoangvohangphuong@gmail.com

ThS. Trần Thị Hoàng Ngân

Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII)

ngantth@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Vốn con người có vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế quốc gia, của các tỉnh/thành phố. Với mong muốn đánh giá ảnh hưởng của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế của tỉnh Bến Tre, các tác giả sử dụng dữ liệu giai đoạn 2008-2020 để phân tích, đánh giá. Vốn con người được xem xét bằng chỉ tiêu lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách cho giáo dục ở tỉnh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước có tác động cùng chiều có ý nghĩa thống kê đến tổng sản phẩm (GRDP) ở Bến Tre. Mặc dù tác động từ lao động qua đào tạo đã góp phần nâng cao giá trị sản phẩm sản xuất của nền kinh tế tỉnh nhưng chi ngân sách cho giáo dục đào tạo chưa đủ lớn để có thể tác động mạnh đến nền kinh tế Bến Tre. Vì thế, tỉnh Bến Tre cần tiếp tục xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cũng như tăng cường hiệu quả đầu tư cho giáo dục đào tạo trong những năm tới.

Từ khóa: Vốn con người, tăng trưởng kinh tế, tỉnh Bến Tre.

HUMAN CAPITAL AND ECONOMIC GROWTH IN BEN TRE PROVINCE

Abstract: Human capital plays an important role in the economic growth of the country and provinces. The study aimed at assessing the impact of human capital to economic growth in Ben tre by the analysis of the data in the period of 2008-2020. Trained labor and budget expenditure on education were proxy variables for human capital. The results showed that trained workers and budget expenditure on education have positive effect on Ben Tre's GRDP. Although the trained labor has impact on improving the value of domestic product of the province's economy, the budget expenditure on education and training is not large enough to have a strong impact on the economy of Ben Tre. Accordingly, it is necessary for Ben Tre to develop a strategy of high-quality human resources and increase the efficiency of investment in education and training in the coming years.

Keywords: human capital, economic growth, Ben Tre province.

Mã bài báo: JHS - 37

Ngày nhận bài sửa: 23/4/2022

Ngày nhận bài: 10/03/2022

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 06/04/2022

1. Đặt vấn đề

Bến Tre là một tỉnh thuần nông thuộc Đồng bằng Sông Cửu Long, có dân số trẻ, lực lượng lao động năm 2020 là 827.080 người, chiếm 64% dân số. Bến Tre cũng là một trong những tỉnh chịu ảnh hưởng của tình trạng xâm nhập mặn nặng nề, thêm vào đó, tác động tiêu cực của lần bùng phát dịch COVID-19 lần thứ 4. Điều này đã ảnh hưởng đến tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Song, tỉnh luôn chủ động, có nhiều đổi mới, thích ứng mạnh mẽ, linh hoạt, do đó trong giai đoạn 2015-2020, kinh tế của tỉnh phát triển ổn định và duy trì được mức tăng trưởng khá cao. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân ước tăng 6,41%/năm; trong đó, Khu vực I tăng 3,92%/năm; Khu vực II tăng 10,44%/năm; Khu vực III tăng 6,75%/năm. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực: Giảm tỷ trọng Khu vực I (từ 37,8% năm 2015 dự kiến giảm xuống còn 36,58% năm 2020), tăng tỷ trọng của Khu vực II (từ 17,9% năm 2015 dự kiến tăng lên 19,07% năm 2020) và Khu vực III (từ 40,6% năm 2015 dự kiến tăng lên 40,7% năm 2020). GRDP bình quân đầu người đạt 43,6 triệu đồng/năm. Năm 2021, tốc độ tăng trưởng kinh tế của Bến Tre đạt 0,53%, đứng thứ 7 khu vực đồng bằng sông Cửu Long (UBND tỉnh Bến Tre, 2020).

Trong giai đoạn hiện nay, kinh tế - xã hội của tỉnh đang phát triển theo xu hướng chung của đất nước, đồng thời cơ cấu kinh tế đang chuyển dịch theo hướng công nghiệp, ứng dụng nông nghiệp công nghệ cao, cùng với sự hình thành và phát triển của các khu, cụm công nghiệp, các cơ sở kinh doanh thương mại, dịch vụ và du lịch v.v... đòi hỏi phải có nguồn vốn con người đạt chất lượng để đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Bởi vì, vốn con người chính là một trong các nguồn lực quan trọng tạo ra tăng trưởng kinh tế. Đặc biệt, trong bối cảnh nền kinh tế đang chuyển dần sang nền kinh tế tri thức và trong xu thế toàn cầu hóa, vốn con người ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Các lý thuyết tăng trưởng kinh tế gần đây đều chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao đều phải dựa trên

ít nhất ba trụ cột cơ bản là áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và dựa trên vốn con người. Trong đó, vốn con người có chất lượng là động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững. Trong một thời gian, các nhà kinh tế đã liên hệ sự khác biệt về tình trạng của nền kinh tế chủ yếu do có sự khác biệt về lượng vốn vật chất được đầu tư. Tuy nhiên, từ các nghiên cứu về tăng trưởng thu nhập đã chứng minh càng rõ hơn các yếu tố khác, ngoài nguồn vốn vật chất cũng đóng một vai trò to lớn, do đó họ cũng dành sự quan tâm vào các nguồn lực ít hữu hình hơn, như vốn con người (Becker, 1962, 1964).

Do đó, để đạt được mục tiêu tăng trưởng bền vững, tỉnh Bến Tre cần dựa vào năng suất lao động, gắn với tạo ra nhiều việc làm có chất lượng cao. Trên cơ sở nhận định vốn con người là nguồn lực chủ yếu góp phần nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, trong bài viết này, các tác giả phân tích vai trò của nguồn vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế tại tỉnh Bến Tre thông qua tỷ lệ lao động đã qua đào tạo và chi tiêu cho giáo dục đào tạo.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

Khái niệm vốn con người

Mặc dù kinh tế học cổ điển đã lưu ý rằng khả năng của con người, chứ không phải đất đai và máy móc thiết bị là yếu tố quyết định cho quá trình sản xuất, nhưng phải đến những năm 1960, từ ảnh hưởng của các nghiên cứu của các tác giả Mincer (1958); Schultz (1961); Becker (1964) thì nghiên cứu về vốn con người mới được bắt đầu một cách rõ ràng. Theo các tác giả, yếu tố hình thành nên vốn con người là kỹ năng và tri thức mà con người thu nhận được. Sau đó, khái niệm vốn con người được khái quát hóa thành kiến thức, năng lực, thái độ và hành vi trong một cá nhân (Westphalen, 1999; Rastogi, 2002). Vốn con người là kỹ năng và kiến thức mà cá nhân có được thông qua đầu tư vào đi học, đào tạo tại chỗ và các loại kinh nghiệm khác, nó tương tự như phương tiện sản xuất của vật chất như máy móc và nhà máy (Becker và Murphy, 2009). Như vậy, vốn con người là những kiến thức, kỹ năng

và các đặc tính thuộc về cá nhân thể hiện trong khả năng lao động để tạo ra giá trị kinh tế.

Giáo dục đào tạo và tích lũy vốn con người

Tác giả Schultz (1961) cũng đã mở rộng ý nghĩa của đầu tư vào vốn con người gồm tất cả các hoạt động nhằm cải thiện kỹ năng và năng suất của cá nhân thông qua (1) chi tiêu cho y tế; (2) đào tạo tại chỗ; (3) giáo dục chính quy; (4) chương trình học cho người lớn (như khuyến nông); và (5) di cư. Theo tác giả đầu tư vào vốn con người còn gồm cả chi phí trực tiếp và gián tiếp (thu nhập bị bỏ qua, bị mất thời gian giải trí). Điều đó cho thấy tác giả đã phân loại chi tiêu cho vốn con người là đầu tư hơn là tiêu dùng.

Tác giả Becker (1964) đã chứng minh rằng đầu tư của các cá nhân vào bản thân họ giống như đầu tư của các công ty vào nguồn vốn vật chất. Nói cách khác, khi các công ty quyết định đầu tư vào máy móc mới để tăng sản lượng, cá nhân có thể đầu tư cho giáo dục, đào tạo để đạt được lợi ích trong tương lai. Theo tác giả, vốn con người có thể được tích lũy thông qua các hình thức giáo dục, đào tạo, di cư và y tế. Thông qua các hình thức như vậy con người đạt được kiến thức, kỹ năng và khả năng theo những cách khác nhau. Như vậy, một cá nhân đầu tư vào việc học ở trường hoặc bên ngoài trường vì họ cho rằng kiến thức, kỹ năng của họ sẽ được nâng cao để có sự thăng tiến trong nghề nghiệp. Doanh nghiệp đầu tư vào vốn con người bởi vì họ coi con người như một tài sản và mong rằng những gì công ty đã đầu tư sẽ được hoàn vốn và mang lại giá trị tích cực trong tương lai. Kiến thức và kinh nghiệm thu nhận được trong đào tạo và cuộc sống là hai yếu tố quan trọng nhất hình thành vốn con người và tăng trưởng nội sinh dựa vào tích lũy vốn con người (Lucas, 1988).

Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu cũng phân biệt giữa vốn con người cụ thể với vốn con người tổng quát. Vốn con người cụ thể phát sinh khi người lao động đạt được kiến thức gắn liền với công việc và công ty của họ. Các công ty sẵn sàng chi trả cho nguồn vốn này vì kỹ năng đó không thể được chuyển sang công ty khác. Ngược lại, họ ít sẵn sàng

hơn trong việc trả tiền cho vốn con người vì nó có thể được áp dụng cho nhiều công việc khác nhau. Chính vì vậy, để đạt được vốn con người, các cá nhân phải tự mình đầu tư trực tiếp thông qua việc chi trả học phí hoặc gián tiếp thông qua việc chấp nhận mức lương thấp hơn khi bắt đầu sự nghiệp. Một số tác giả khác cũng cho rằng đầu tư cho vốn con người là các khoản chi cho giáo dục, đào tạo, y tế, thông tin và dịch chuyển lao động (Weisbrod, 1966). Việc tích lũy vốn con người diễn ra theo ba cách: đi học chính thức (tức là cá nhân dành toàn bộ thời gian của mình cho việc học), đào tạo tại chỗ (nghĩa là đào tạo sau khi hoàn thành việc học, hình thức đào tạo này do người sử dụng lao động hiện tại cung cấp) và đào tạo ngoài công việc (tức là đào tạo sau khi kết thúc việc đào tạo tại trường và được cung cấp bởi công ty chuyên nghiệp) (Lynch, 1991). Alan và cộng sự (2008) phân tích vốn con người được hình thành từ các loại hình đào tạo bắt buộc, đào tạo sau trung học hay đào tạo nghề. Như vậy, vốn con người được tích lũy chủ yếu thông qua quá trình đầu tư cho giáo dục, đào tạo và quá trình tích lũy kinh nghiệm. Thêm vào đó, vốn con người không thể xác định một cách trực tiếp giống như vốn vật chất, do đó việc đo lường vốn con người phải được xác định một cách gián tiếp.

Vốn con người và tăng trưởng kinh tế

Năng lực sản xuất của con người lớn hơn rất nhiều so với tất cả các hình thức của cải khác kết hợp lại (Schultz, 1961). Từ lâu, các nhà kinh tế đã nhận thấy rằng vốn con người đóng vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và giáo dục chính là cách thức cơ bản để tích lũy vốn con người. Sự gia tăng vốn con người dẫn tới mức năng suất cao, ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế, do đó các nhà hoạch định chính sách đều cố gắng để tạo ra vốn con người cho quốc gia. Tăng trưởng nội sinh dựa vào tích lũy vốn con người đã được giới thiệu bởi tác giả Lucas (1988). Tăng trưởng kinh tế trong dài hạn phải được dẫn dắt bởi sự tăng năng suất mà yếu tố chính tác động vào năng suất là đầu tư vào giáo dục và nghiên cứu (Canton và cộng sự, 2005). Ông cũng xem xét giữa những công nhân có kỹ năng và

không có kỹ năng chứ không chỉ nghiên cứu với lao động đồng nhất. Các nước đang phát triển đã tạo ra một tiến trình đáng kể trong việc rút ngắn khoảng cách với các nước phát triển nhờ việc đầu tư vào giáo dục. Kết quả này đã thay đổi sự quan tâm hướng đến những nghiên cứu về chất lượng của giáo dục và nếu không cải thiện chất lượng giáo dục, các quốc gia đang phát triển sẽ gặp khó khăn trong việc cải thiện thành tựu tăng trưởng kinh tế trong dài hạn (Hanushek, 2013).

Vai trò của vốn con người với tăng trưởng kinh tế của Việt Nam trong giai đoạn 2000–2004 cũng đã được khẳng định. Các ước lượng dựa trên số liệu gộp, cho thấy các nhân tố đầu vào nói chung và vốn con người nói riêng là các yếu tố quan trọng để giải thích tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố ở Việt Nam, cũng như để giải thích khoảng cách chênh lệch giữa các vùng kinh tế của Việt Nam trong 5 năm (Đạt, 2008). Các chỉ tiêu đại diện cho vốn con người như số năm đi học bình quân đầu người của lực lượng lao động, chi tiêu ngân sách nhà nước cho giáo dục và y tế đều có tác động tích cực đến tăng trưởng kinh tế ở 13 tỉnh vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2006-2013 (Hồ và Hoàng, 2016). Sử dụng phương pháp ước lượng SGMM cho hồi quy dữ liệu bảng, Nguyệt và cộng sự (2018) đã tiếp cận thước đo nguồn vốn con người bằng giáo dục chính quy và góc độ chi phí, trong đó vốn nhân lực được đo bằng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo và chỉ tiêu cho giáo dục của cấp tỉnh để đánh giá về vai trò của nguồn vốn con người và tăng trưởng cấp độ tỉnh/thành phố Việt Nam. Nhiều nghiên cứu trong nước đã sử dụng biến lao động đã qua đào tạo đại diện cho nguồn vốn con người. Lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo, theo quy định của Tổng cục Thống kê (2022) bao gồm những người thỏa mãn cả hai điều kiện sau đây: (1) đang làm việc trong nền kinh tế; (2) đã được đào tạo ở một trường hay một cơ sở đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ 3 tháng trở lên, đã tốt nghiệp, được cấp bằng/chứng chỉ chứng nhận đã đạt một trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhất định, bao gồm: sơ

cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng chuyên nghiệp, đại học và trên đại học (thạc sĩ, tiến sĩ). Với cách hiểu như trên, có thể thấy rằng lao động đang làm việc đã qua đào tạo có thể là một biến số khá phù hợp để xác định nguồn vốn con người trong bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam.

Như vậy, tổng quan các nghiên cứu quốc tế và trong nước cho thấy mối quan hệ biện chứng giữa vốn con người và tăng trưởng kinh tế. Các nghiên cứu đều chứng minh rằng vốn con người có vai trò vô cùng quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và đầu tư cho giáo dục là nhân tố thúc đẩy tăng năng suất, cải thiện thành tựu tăng trưởng trong dài hạn và rút ngắn khoảng cách giữa các nước đang phát triển và các nước phát triển.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nhiều nghiên cứu lý thuyết lẫn thực nghiệm đều khẳng định về các cách tiếp cận từ giáo dục chính quy, từ góc độ chi phí, và tiếp cận từ góc độ thu nhập để đưa ra các biến đo lường vốn con người. Từ các cách tiếp cận này, cùng với mục tiêu nghiên cứu, sự sẵn có của dữ liệu, hai biến được lựa chọn là lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo được sử dụng để đo lường vốn con người.

Mô hình như sau:

$$\ln GRDP = c + \beta_1 L + \beta_2 \ln NSNN \quad (1)$$

Trong đó:

Để làm trơn chuỗi dữ liệu GRDP và chi tiêu ngân sách nhà nước, các chuỗi dữ liệu được lấy logarit cơ số tự nhiên.

$\ln GRDP$ là logarit cơ số tự nhiên của GRDP tỉnh. Chuỗi thời gian của biến này được tính theo giá so sánh.

L : tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo đang làm việc trong nền kinh tế (Tỷ lệ lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo là chỉ tiêu phản ánh tỷ lệ so sánh số lao động đang làm việc đã qua đào tạo với tổng số lao động đang làm việc trong kỳ). Biến này được kỳ vọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Bến Tre.

$\ln NSNN$: logarit cơ số tự nhiên của chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo. Biến chi ngân sách

được kỳ vọng là tác động tích cực lên tăng trưởng kinh tế Bến Tre.

Để xem xét tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế, nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy đa biến OLS với các kiểm định khuyết tật của mô hình như:

Phân phối chuẩn của phần dư bằng kiểm định Jarque Bera với giả thuyết H_0 : Phần dư có phân phối chuẩn, H_1 : Phần dư không có phân phối chuẩn. Nếu giá trị xác suất $p > 5\%$ thì không bác bỏ giả thuyết H_0 .

Phương sai thay đổi với kiểm định Breusch Pagan với giả thuyết H_0 : Phương sai sai số cố định, H_1 : Phương sai sai số thay đổi. Nếu giá trị xác suất $p > 5\%$ thì không bác bỏ giả thuyết H_0 .

Tự tương quan: Kiểm định Durbin – Watson được thực hiện với giả thuyết H_0 : không tương quan chuỗi, H_1 : có hiện tượng tự tương quan. Nếu giá trị xác suất $p > 5\%$ thì không bác bỏ giả thuyết H_0 .

Đa cộng tuyến: sử dụng hệ số phóng đại phương sai VIF. Nếu $VIF < 2$ các biến không bị đa cộng tuyến.

Giải thích ý nghĩa của các hệ số như sau: Khi chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo thay đổi 1% thì GRDP thay đổi $\beta_2\%$, với biến tỷ lệ lao động đã qua đào tạo không đổi. Khi tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thay đổi 1% thì GRDP thay đổi $100(e^{\beta_1 \Delta L} - 1)\%$

với biến chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo không đổi.

Dữ liệu thứ cấp được xử lý bằng phương pháp hồi quy đa biến OLS để xác định sự tác động của các nhân tố trong mô hình được thu thập từ Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre, Tổng cục Thống kê từ năm 2008 đến năm 2020. Đồng thời, để bình luận rõ hơn về các kết quả nghiên cứu, các tác giả bài viết sử dụng phương pháp phân tích, so sánh để đánh giá về lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre, tỷ lệ xuất, nhập và di cư thuần, chi ngân sách cho giáo dục, đào tạo trong khoảng thời gian từ 2015-2020.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả hồi quy

Kết quả ở bảng 1 cho thấy, biến lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước có tác động cùng chiều đến tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Bến Tre, đồng thời tác động này cũng có ý nghĩa thống kê.

Trong đó, khi chi tiêu ngân sách nhà nước cho sự nghiệp giáo dục đào tạo và dạy nghề tăng 1% với yếu tố lao động qua đào tạo không đổi thì tổng sản phẩm của Bến Tre tăng 0,708%. Nếu tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tăng 1% với yếu tố chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo không đổi thì tổng sản phẩm của tỉnh Bến Tre tăng 2,4947% ($=100(e^{2,46417*0,01}-1)$).

Bảng 1. Kết quả mô hình hồi quy

Biến	Hệ số	Sai số	Thống kê t	Giá trị p
L	2,464170*	1,351212	1,823674	0,0982
lnNSNN	0,708028***	0,108838	6,505328	0,0001
C	10,88741	2,973908	3,660979	0,0044
R ²	0,908821			
R ² hiệu chỉnh	0,890585			
Thống kê F	49,83717			

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của các tác giả

Kết quả ở bảng 2 cho thấy giá trị $p > 0,05$ nên phần dư có phân phối chuẩn, mô hình có phương sai

sai số không đổi do giá trị $p > 0,05$. Mô hình không có hiện tượng tự tương quan giữa các biến do giá trị

$p > 0,05$. Cuối cùng không có hiện tượng đa cộng tuyến với $VIF < 2$. Đồng thời, R^2 hiệu chỉnh đạt giá trị 0,8905 nên các biến lao động và chi ngân sách nhà nước giải thích được đến 89,05% sự biến thiên của

tăng trưởng kinh tế Bến Tre. Như vậy, mô hình đảm bảo các giả định, không vi phạm khuyết tật và mô hình phù hợp với R^2 hiệu chỉnh cao nên có thể đề xuất chính sách từ mô hình.

Bảng 2. Kiểm định khuyết tật mô hình

Loại kiểm định	Giá trị
Phân phối chuẩn của phần dư	0,255586 $p = 0,880035$
Phương sai thay đổi	1,15285 $p = 0,416$
Tự tương quan	4,240781 $p = 0,0696$
Đa cộng tuyến	$VIF = 1,647051$

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của các tác giả

4.2. Bình luận kết quả nghiên cứu

Từ kết quả nghiên cứu có thể thấy rằng, yếu tố lao động đã qua đào tạo có tác động tích lên tăng trưởng kinh tế một cách có ý nghĩa thống kê. Yếu tố lao động qua đào tạo đã tác động đến tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre vì mức độ tác động hơn gấp đôi nhưng vẫn chưa tạo ra sự đột phá (GRDP tăng 2,4947% khi lao động đã qua đào tạo tăng 1%). Những nguyên nhân chính như sau:

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo ở Bến Tre đang làm việc trong nền kinh tế tỉnh là vừa thấp lại có sự chênh lệch giữa thành thị và nông thôn

Số liệu từ Cục Thống kê tỉnh Bến Tre (2020) cho thấy tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre năm 2020 (12,56%) tăng so với năm 2019 (11,6%), nhưng tỷ lệ này năm 2020 vẫn thấp hơn mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long (14,85%), thấp hơn mức trung bình chung của cả nước (24,05%) và cách khá xa tỷ lệ này ở hai trung tâm kinh tế - xã hội lớn nhất của cả nước là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh (tương ứng là 48,5% và 38,71%). Thực tế này đòi hỏi thúc đẩy đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động tỉnh Bến Tre trong những năm tới để tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đang làm việc ở tỉnh Bến

Tre ngang bằng với mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Thêm vào đó, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo nhìn chung không thay đổi nhiều ở giai đoạn (2015-2020), tuy nhiên, tỷ lệ này có sự chênh lệch nhiều giữa lao động thành thị và lao động nông thôn. Cho dù tỉnh Bến Tre nói riêng, Việt Nam nói chung đã trải qua những năm chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tổ chức lại lao động, nhưng tại Bến Tre giai đoạn (2016-2020) tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở thành thị tỉnh cao gần gấp ba lần ở nông thôn (bảng 2). Lực lượng lao động nông thôn dồi dào, song còn có sự mất cân đối giữa số lượng và chất lượng, điều này không có tác động tích cực đến tăng trưởng kinh tế. Đồng thời, sự mất cân đối giữa lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre là số lao động có trình độ học vấn, trình độ kỹ thuật cao đã ít lại tập trung chủ yếu ở khu vực hành chính sự nghiệp, các cơ sở đào tạo, còn trong khu vực sản xuất trực tiếp lại ít. Thực trạng này đặt ra những bài toán cấp thiết về đào tạo nghề đối với lao động, đặc biệt lao động nông thôn tỉnh Bến Tre, nhằm cải tiến chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực cho sản xuất, bởi vì nếu không nhanh có những thay đổi thích hợp thì sức lao động dồi dào, nhân công rẻ chỉ là lợi thế thấp, sớm bị xói mòn.

Bảng 3. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre

Đơn vị tính: %

Năm	Tổng số	Phân theo giới tính		Phân theo thành thị, nông thôn	
		Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2015	12,62	12,98	12,22	27,00	11,15
2016	12,39	12,19	12,64	26,12	10,98
2017	12,86	14,46	11,10	25,79	11,64
2018	9,11	9,56	8,60	20,32	8,07
2019	11,6	13,00	9,92	31,90	9,62
2020	12,56	-	-	-	-

Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre (2020)

Tỷ suất xuất cư cao, trong khi tỷ suất nhập cư thấp, hơn nữa, nhiều người lao động đã qua đào tạo ở Bến Tre còn đi tìm kiếm cơ hội làm việc tốt hơn ở các tỉnh thành khác, đặc biệt là tỉnh Bình Dương, tỉnh Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh, thành phố

Cần Thơ và đi xuất khẩu lao động.

Dữ liệu thống kê cho thấy tỷ suất xuất cư ở Bến Tre hằng năm là khá lớn, đặc biệt là năm 2019, tỷ suất xuất cư lên đến 48,1%, trong khi tỷ lệ nhập cư chỉ đạt mức 12,7%.

Bảng 4. Tỷ suất nhập cư, xuất cư và di cư thuần

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tỷ suất nhập cư (%)	3,7	2,3	2,49	2,58	12,7	-
Tỷ suất xuất cư (%)	7,4	6,3	-	6,84	48,1	-
Tỷ suất di cư thuần (%)	-3,7	-4,0	-	-4,26	-35,4	-

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bến Tre qua các năm

Xu hướng chung của lao động trong tỉnh là đi ra thành thị và các tỉnh lân cận rồi ở lại tìm kiếm việc làm, đặc biệt là sinh viên đi học đại học, cao đẳng thì ở lại các thành phố lớn làm việc (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021). Điều này cho thấy một bộ phận lao động đã qua đào tạo tại tỉnh sau khi đã có kinh nghiệm làm việc một thời gian tại Bến Tre và đạt được các bằng cấp đào tạo, họ lại muốn đến những địa phương khác tìm kiếm những cơ hội việc làm tốt hơn. Tỷ lệ di cư thuần đều âm qua tất cả các năm và có xu hướng tăng cao, năm 2019 là năm cho thấy có một sự xuất cư lớn đột ngột. Thực trạng này sẽ gây khó khăn cho việc đáp ứng nguồn cung lao động, nhất là lao động có chất lượng cao cho phát triển kinh tế tại tỉnh. Tuy nhiên, đây cũng không hẳn là một bức tranh quá tối về nguồn cung lao động tại tỉnh. Trong giai đoạn tỉnh đang cố gắng đẩy mạnh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì việc xuất cư

cũng có thể được xem là tạo nguồn cung lao động tiềm năng trong tương lai cho tỉnh. Bởi vì người lao động xuất cư đi làm việc ở nước ngoài, hoặc đi đến các thành phố lớn làm việc sẽ tiếp thu được kinh nghiệm, kỹ năng, kiến thức và tác phong làm việc công nghiệp. Lực lượng lao động này sẽ được thu hút trở lại tỉnh khi tỉnh có những chính sách phù hợp trong thu hút nguồn nhân lực, cũng như chính sách phát triển kinh tế xã hội.

Đối với yếu tố chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo đã thể hiện một vai trò nhỏ bé, có tác động rất yếu đến nền kinh tế Bến Tre nói chung. Chi ngân sách cho giáo dục đào tạo tăng 1% thì tổng sản phẩm của Bến Tre chỉ tăng 0,708%. Nếu Bến Tre muốn kinh tế phát triển hơn thì chi ngân sách cho giáo dục đào tạo cần được thực hiện mạnh mẽ hơn. Nhìn vào bảng 5 có thể thấy chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo, dạy nghề chưa có chiến lược

tăng trưởng qua các năm, tăng trưởng biến động mạnh như mức chi giảm ở năm 2020, năm 2018 cũng có mức chi tăng thấp, chỉ có 5,67%. Có thể thấy mức

chỉ ở năm 2017 và 2019 là cao nhất để đạt được mức tăng trưởng kinh tế ở Bến Tre. Tuy nhiên, mức tăng này chưa tạo sự phát triển bền vững cho tỉnh.

Bảng 5. Chi ngân sách và tăng trưởng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo và dạy nghề giai đoạn (2015-2020) ở tỉnh Bến Tre

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Chi ngân sách nhà nước (Tỷ VNĐ)	1804,84	1833,08	2130,41	2251,23	2750,32	2674,01
Tăng trưởng (%)	-1,050	1,565	16,22	5,671	22,17	2,775

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Niên giám Thống kê Bến Tre qua các năm

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, đây là những vấn đề cần được tiếp tục phân tích thêm ở những giai đoạn tiếp theo để có khuyến nghị chặt chẽ hơn về mặt chính sách.

Vốn con người có vai trò nhất định, nhưng còn hạn chế đối với tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre. Thêm nữa, chi tiêu cho giáo dục, đào tạo hiện vẫn chưa đủ lớn để tác động mạnh đến vào tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Do đó, các nhà hoạch định chính sách cần có biện pháp thúc đẩy phát triển nguồn vốn con người, kết hợp với chính sách đầu tư hiệu quả cho vốn con người, chỉ có như vậy tỉnh mới thực hiện được các mục tiêu chiến lược đặt ra.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Vốn con người là đóng vai trò quan trọng trong phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Khi nói đến vốn con người thì rõ ràng lao động qua đào tạo là bộ phận quan trọng, trực tiếp lĩnh hội và áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, sử dụng các nguồn lực khác trong sản xuất xã hội. Vị trí, vai trò đặc biệt của vốn con người được thể hiện trên nhiều mặt và trong nhiều mối quan hệ, nhất là trong mối quan hệ với tăng trưởng kinh tế của tỉnh Bến Tre.

Tỉnh Bến Tre phấn đấu đến năm 2025 trở thành tỉnh phát triển khá trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Đến năm 2030, trở thành tỉnh phát triển khá trong cả nước. Mục tiêu đến năm 2025, tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân đạt từ 8,5- 9,5%/năm, GRDP bình quân đầu người phấn đấu tăng gấp đôi so với năm 2020, đạt khoảng 87 triệu đồng (Hội đồng Nhân dân tỉnh Bến Tre, 2021). Do đó, với kết quả này, các nhà hoạch định chính sách của tỉnh cần

có những giải pháp phát triển nguồn vốn con người bằng cách tăng nguồn chi cho giáo dục đào tạo một cách hợp lý. Thêm vào đó, tăng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thông qua phát triển giáo dục đào tạo, đặc biệt giáo dục nghề nghiệp. Tỉnh cần xây dựng Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động đồng thời về số lượng, chất lượng, cơ cấu; tập trung vào các ngành nghề hiện đại đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh trong bối cảnh mới; xây dựng xã hội học tập để phổ cập nghề cho người lao động. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đào tạo; Đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ, đa dạng hóa nội dung phương pháp đào tạo; Rà soát sắp xếp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở và linh hoạt, tập trung đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực có tay nghề cao, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia giáo dục nghề nghiệp, từng bước chuyển công tác đào tạo theo hướng đặt hàng của các doanh nghiệp và cung ứng lao động cho thị trường trong và ngoài tỉnh. Đầu tư xây dựng Trường Cao đẳng Bến Tre trở thành trường cao đẳng đa ngành nghề để đào tạo nhân lực cho tỉnh; Đẩy mạnh liên kết và hợp tác với các trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu có chất lượng trong và ngoài nước trong đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu, ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến để lực lượng lao động có điều kiện học tập nâng cao trình độ, từng bước hình thành đội ngũ công nhân kỹ thuật giỏi, nhân viên lành nghề trong các ngành, lĩnh vực.

Đối với một tỉnh chịu ảnh hưởng nặng nề của biến đổi khí hậu, cũng như nội lực nền kinh tế còn nhiều hạn

chế như tỉnh Bến Tre thì vai trò của vốn con người càng quan trọng hơn. Vì vậy, các nhà hoạch định chính sách cần có những giải pháp hướng người lao động nhận thức được tầm quan trọng của việc đầu tư nâng cao năng suất lao động cho chính bản thân họ. Việc rèn luyện tư duy lẫn kỹ năng cần được thúc đẩy không chỉ ở môi trường học tập, mà còn nên được thúc đẩy, khuyến khích ở chính môi trường làm việc của người lao động để người lao động nhận thức được giải pháp phát triển nguồn vốn con người luôn là bền vững để vừa phát triển cá nhân, vừa góp phần phát triển triển xã hội.

Nghiên cứu sử dụng tập dữ liệu từ nguồn Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre và Tổng cục Thống kê để

phân tích vai trò của lao động đã qua đào tạo và chỉ tiêu ngân sách cho tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre. Kết quả nghiên cứu cho thấy, biến lao động đã qua đào tạo và chỉ tiêu ngân sách nhà nước có tác động cùng chiều đến tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Bến Tre, đồng thời tác động này cũng có ý nghĩa thống kê, tuy nhiên, các nhân tố này không ảnh hưởng mạnh và những nguyên nhân đã được các tác giả bài viết phân tích. Do đó, trong các nghiên cứu tiếp theo về vốn con người và tăng trưởng kinh tế, nhóm tác giả sẽ xem xét bổ sung thêm các biến của vốn con người và tăng cường thêm các biến kiểm soát để thấy rõ hơn tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alan, K. M., Altman, Y., & Roussel, J. (2008). Employee training needs and perceived value of training in the Pearl River Delta of China: A human capital development approach. *Journal of European Industrial Training*, 32(1): 19–31.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 9–49.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Columbia University Press, New York.
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (2009). *Social economics: Market behavior in a social environment*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Canton, E., Minne, B., Nieuwenhuis, A., Smid, B., & Van Der Steeg, M. (2005). *Human Capital, R & D, and Competition in Macroeconomic Analysis* (No. 91). The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Cục Thống kê tỉnh Bến Tre. (2020), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Bến Tre quý IV và năm 2020*. Cục Thống kê tỉnh Bến Tre, Bến Tre.
- Đạt, T. T. (2008). Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố ở Việt Nam giai đoạn 2000-2006. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 138(12).
- Hanushek, E. A. (2013). Economic growth in developing countries: The role of human capital. *Economics of Education Review*, 37 (2013), 204–212, <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.04.005>.
- Hồ, Đ. P. & Hoàng, T. Đ. (2016). “Tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế Đồng bằng sông Cửu Long”. *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 27, trang 2-16.
- Hội đồng Nhân dân tỉnh Bến Tre. (2021). *Nghị quyết số 04-NQ/TU về phát triển Bến Tre về hướng Đông*. Bến tre.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22 (1): 3–42.
- Lynch, L. (1991). The Role of Off-the-Job Vs. On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers. *American Economic Review*, 81(2), 151—156.
- Mincer, J.(1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4):281–302. Available from: <https://dx.doi.org/10.1086/258055.13>.
- Nguyệt, P.T.B, Trần Thị Hải Lý, T.T.H. & Thảo, L.T. (2018). “Nguồn vốn con người và tăng trưởng kinh tế cấp độ tỉnh/thành phố tại Việt Nam”. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á Năm thứ 29, Số 8* (2018), 05–17.
- Rastogi, P. N. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21(4): 229–240.
- Schultz, T.W. (1961), Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1): 1-17.
- Tỉnh ủy Bến Tre. (2021). *Đề án số 06-ĐA/TU ngày 29/1/2021 về Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tỉnh Bến Tre giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030*.
- Weisbrod, B.A. (1966). Investing in Human Capital. *The Journal of Human Resources*, 1(1), 5—21.
- Westphalen, S.-Å. (1999). Reporting on human capital; objectives and trends. Measuring and Reporting Intellectual Capital. Amsterdam.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Bến Tre. (2020). *Báo cáo về Tình hình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016-2020 và nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2021–2025*. Bến Tre.

VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI CAO TUỔI QUA NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP Ở QUẬN NAM TỪ LIÊM, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Nguyễn Trung Hải (76)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Già hóa dân số khiến tỷ lệ người cao tuổi (NCT) tăng nhanh. Nhiều người trong số họ tiếp tục tham gia thị trường lao động (TTLĐ) với lý do duy trì giao tiếp xã hội, rèn luyện sức khỏe, cống hiến cho xã hội, hoặc tự đảm bảo sinh kế cho bản thân. Trong bối cảnh này, đa số NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội lựa chọn việc làm trong lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ và ở vị trí của người lao động tự do, không ký kết hợp đồng lao động. Nhiều người trong số họ làm việc cả 7 ngày/tuần với số giờ làm việc trung bình lên tới 7,55 giờ/ngày. Công việc đó đem lại cho NCT mức thu nhập trung bình khoảng 5,5 triệu/tháng. Do vậy, nhiều NCT biểu lộ sự hài lòng cao về công việc của bản thân, về thời gian làm việc, cũng như về thu nhập từ công việc. Thực tế này cho thấy NCT được coi là một nguồn lực hữu ích đối với sự phát triển của đất nước. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển bền vững hiện nay, hệ thống chính sách việc làm cần tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện theo hướng phát huy tối đa vị thế, vai trò và tiềm năng to lớn của NCT, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội bền vững.

Từ khóa: Việc làm, người cao tuổi

EMPLOYMENT OF THE ELDERLY FROM CASE STUDY IN SOUTH TU LIEM DISTRICT, HANOI CITY

Abstract: Population aging causes rapidly increase in the proportion of elderly people. Many of them continue to join the labor market for the reason of maintaining social contact, exercising health, contributing to society, or ensuring their own livelihood. In this context, the majority of the elderly in South Tu Liem district - Hanoi choose to work in the field of business and service and in the position of freelancer, without signing labor contracts. Many of them work 7 days a week with an average working number of 7.55 hours a day. The elderly have an average income of about 5.5 million/month for that job. Therefore, many the elderly show high satisfaction with their work, working time, as well as income. This fact shows that the elderly are considered as a useful resource for the development of the country. In the current context of international integration and sustainable development, the employment policy system needs to continue to be supplemented and perfected in the direction of maximizing its position, role and great potential of the elderly, contributing to promoting economic growth and sustainable social development

Keywords: employment, elderly people

Mã bài báo: JHS - 38

Ngày nhận bài sửa: 25/02/2022

Ngày nhận bài: 25/12/2021

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 20/01/2022

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh già hóa dân số ở Việt Nam, số lượng NCT tăng nhanh, kéo theo đó là tình trạng nhiều người trong số họ tiếp tục tham gia TTLĐ với lý do duy trì 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.

Theo kết quả nghiên cứu của Tổng cục Thống kê (2021), tỷ lệ nữ giới sau 60 tuổi tiếp tục tham gia thị trường lao động (TTLĐ) đạt 30,89 % vào năm 2019, trong khi đó, tỷ lệ tương ứng của nam giới là 40,86%.

Sự tham gia TTLĐ của NCT góp phần đáng kể vào GDP của Việt Nam nói chung, vào thu nhập của hộ gia đình nói riêng. Nhất là vào những đợt khủng hoảng kinh tế thì nguồn thu nhập bổ sung từ việc làm của NCT càng mang ý nghĩa to lớn [Mạc Văn Tiến, 2015].

Tại quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, trong bối cảnh đô thị hóa diễn ra mạnh mẽ, nhiều NCT nơi đây cũng chủ động thích ứng với nhịp sống mới. Nhiều người tiếp tục tham gia TTLĐ để khẳng định giá trị hữu ích của bản thân, tìm kiếm niềm vui tuổi già và giảm bớt sự phụ thuộc vào con/cháu (Hải, 2019).

Do vậy, bài viết này tập trung phân tích việc làm của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, trong đó đề cập đến: (1) Lĩnh vực và vị trí công việc, (2) Hợp đồng lao động và thời gian làm việc, cũng như (3) Kết quả thực hiện công việc của nhóm dân số này.

2. Các khái niệm ứng dụng

2.1. Việc làm

Theo nghiên cứu của các nhà xã hội học, có nhiều cách hiểu, định nghĩa khác nhau về “việc làm” mà bản thân chúng đều chứa đựng những giá trị nhất định. Điều này được minh chứng qua một số khái niệm dưới đây:

Theo Annie Fouquet (Annie, 1998, tr. 2), việc làm được hiểu là “mối quan hệ tạo ra sự gắn kết giữa một cá nhân với một tổ chức” trong một khuôn khổ được tạo dựng bên ngoài anh ta và tồn tại trước anh ta, nghĩa là một khuôn khổ được tạo dựng cho một người làm công ăn lương với quyền được lao động, với công ước tập thể mà cá nhân tham gia và với thỏa thuận doanh nghiệp mà cá nhân ký kết.

Theo Jean-Marie Harribey (Jean-Marie Harribey,

1998, tr. 20-21), việc làm là hoạt động chuyên nghiệp được trả lương. Theo cách hiểu này, những hoạt động không mang tính chất chuyên nghiệp gắn với đặc thù công việc đó, và những hoạt động không được trả lương (ví dụ: nội trợ, dạy con học, giúp đỡ người khác...) đều không thể được coi là việc làm, nhưng có thể được coi là lao động.

Theo Dharam GHAI (Dharam, 2003, tr. 121), việc làm là thuật ngữ miêu tả mọi hình thức, mọi khía cạnh định lượng và định tính của công việc và người thực hiện các hoạt động này cần được nhận một khoản thù lao nhất định.

Theo Arthelius (Arthelius, 2016), việc làm được hiểu là một nghề do một cá nhân thực hiện trong một lĩnh vực chuyên môn cụ thể để được nhận lương.

Thực tế các khái niệm nêu trên cho thấy, nhìn chung:

Việc làm thể hiện mối quan hệ gắn kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Việc làm thường gắn với một lĩnh vực cụ thể và là hoạt động chuyên nghiệp mà người tham gia thực hiện những hoạt động này đều được trả lương cho sản phẩm và dịch vụ do mình tạo ra.

Việc làm khác với lao động, bởi những hoạt động không được trả lương có thể được coi là lao động, nhưng không thể được coi là việc làm.

Theo Annie Fouquet (Annie Fouquet, 1998), cũng như Dharam GHAI (Dharam, 2003) và Arthelius (Arthelius, 2016), sự đa dạng của khái niệm “việc làm” bắt nguồn từ sự đa dạng của các nền văn hóa, của trình độ phát triển, cũng như luật định của mỗi nước. Tại những quốc gia phát triển, việc làm thường gắn với hợp đồng lao động, với sự phân công lao động xã hội, tức là đề cập đến yếu tố chuyên nghiệp. Tại nhiều quốc gia có trình độ phát triển thấp hơn, việc làm có thể được xác định thuần túy là những hoạt động sinh kế đảm bảo cuộc sống.

Trên cơ sở đặc thù của xã hội Việt Nam, Luật Việc làm do Quốc hội ban hành, có hiệu lực từ ngày 01/01/2015 xác định “việc làm là hoạt động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm”. Điều này có nghĩa những hoạt động tạo ra nguồn thu nhập hợp pháp cho bản thân người thực hiện các hoạt động đó thì được coi là việc làm.

2.2. Người cao tuổi

Tại hội thảo về “Tăng cường chăm sóc cơ bản dành cho NCT” do Tổ chức Y tế Thế giới tổ chức tại Genève vào ngày mùng 9 tháng 11 năm 1987, các chuyên gia thừa nhận thật khó có thể đưa ra một khái niệm duy nhất về NCT mà có thể phù hợp với nhiều hoàn cảnh. Theo các chuyên gia, mọi định nghĩa dưới góc độ sinh học, kinh tế, xã hội đều có những hạn chế nhất định. Cuối cùng, các chuyên gia thống nhất sử dụng tuổi làm tiêu chí xác định NCT. Theo lập luận của các nhà khoa học tham gia hội thảo, “chúng ta không thể tìm ra cách nào tốt hơn là sử dụng tuổi làm tiêu chí xác định NCT, và khi sử dụng tuổi làm tiêu chí có nghĩa chúng ta đồng thời thừa nhận rằng mối quan hệ giữa tuổi với các tiêu chí sinh học, xã hội và kinh tế sẽ có sự khác biệt giữa các quốc gia” [WHO, 1989, tr. 7 - 9]. Căn cứ tiêu chí phân loại nêu trên và Luật Người cao tuổi Việt Nam năm 2009, thuật ngữ người cao tuổi được sử dụng để miêu tả những người

từ đủ 60 tuổi trở lên.

2.3. Việc làm của người cao tuổi

Theo các khái niệm nêu trên, cũng như theo quy định của Luật Việc làm năm 2015, Việc làm của NCT được hiểu bao gồm những hoạt động tạo ra nguồn thu nhập hợp pháp cho người từ 60 tuổi trở lên đang thực hiện các hoạt động đó”.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết quả khảo sát của đề tài “Việc làm của người cao tuổi ở quận Nam Từ Liêm – Hà Nội” – Mã số: CT2021 – 02 – 40 do tác giả làm chủ nhiệm. Bằng phương pháp định mức, kết hợp với ngẫu nhiên, thuận tiện, đề tài thực hiện khảo sát thông tin bằng bảng hỏi từ 120 NCT đang làm việc tại 10 đơn vị hành chính của quận Nam Từ Liêm, trong đó 35,0% thuộc độ tuổi 60–64, 36,0% thuộc độ tuổi 65–69 và 29,0% thuộc độ tuổi ≥ 70 . Tuổi trung bình của NCT tham gia khảo sát là 66,63.

Bảng 1. Tuổi trung bình của người cao tuổi tham gia khảo sát (N = 120)

		Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
Tuổi thấp nhất	60			
Tuổi cao nhất	75			
Tuổi trung bình	66,63	0.20	66.26	67.01
Độ lệch chuẩn	4.240	0.091	4.056	4.416
N	120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát tại quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Ngoài ra, đề tài thực hiện phỏng vấn sâu 10 NCT đang làm việc. Những người này được lựa chọn ngẫu nhiên và do người được phỏng vấn trước giới thiệu người tiếp theo.

4. Thực trạng thực hiện công việc của người cao tuổi ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội

4.1. Lĩnh vực và vị trí công việc

NCT làm việc trong nhiều lĩnh vực khác nhau, song công việc cho thu nhập cao nhất tập trung cao vào lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ (KD – DV).

Theo nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới (2016), cơ cấu kinh tế của những vùng đô thị hóa thường có xu hướng biến đổi mạnh mẽ theo chiều hướng

chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Thực tế này cũng diễn ra tại quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, địa bàn có tốc độ đô thị hóa cao trong thời gian vừa qua. Báo cáo phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn 2018-2020 của địa phương cho thấy nền kinh tế nông nghiệp chỉ chiếm khoảng 0,2%, trong khi đó, nền kinh tế công nghiệp và dịch vụ lên tới 42,3% và 57,7%.

Thực tế này ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn việc làm của người dân nơi đây. Theo đó, số NCT vào làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp và xây dựng chiếm tỷ lệ thấp. Trong khi đó, số NCT vào làm việc trong lĩnh vực kinh doanh –

dịch vụ chiếm tỷ lệ cao, lên tới 71,9%, dù rằng, tỷ lệ này giảm dần khi độ tuổi của nhóm dân số này tăng lên, nhưng vẫn đạt mức 66,9% ở những người từ 70 tuổi trở lên (bảng 2).

Ở độ tuổi của bác bây giờ thì đa số đều làm dịch vụ hết. Không bán hàng hàng nước thì hàng ăn, cho thuê nhà, chạy xe... Nói chung là thấy người khác làm được thì mình cũng làm được.

Nguồn: Nam, 68 tuổi, sức khỏe bình thường

Theo luận điểm về các yếu tố ảnh hưởng trong lý thuyết động cơ làm việc được tổng hợp trong nghiên cứu của Thierry Pacaud (Thierry, 2016) thì thực tế trên cho thấy dường như môi trường kinh tế và xã hội đã ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn việc làm theo hướng tập trung cao vào lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ của NCT, mà nguyên nhân là bởi sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế dịch vụ nơi đây.

Bảng 2. Lĩnh vực công việc cho thu nhập cao nhất (N = 120; Đơn vị = %)

	60–64	65–69	≥ 70	Tổng
Nông nghiệp	20,8	16,2	29,5	21,7
Công nghiệp	2,4	9,2	3,6	5,2
Xây dựng	1,2	2,3	0,0	1,3
Kinh doanh – dịch vụ	75,6	72,3	66,9	71,9

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Tiếp theo phân tích về lĩnh vực công việc của NCT nêu trên, nội dung nghiên cứu dưới đây đề cập đến vị trí công việc cho thu nhập cao nhất.

Theo thông tin thu được từ cuộc khảo sát, đa số NCT đều là lao động tự do hoặc làm công ăn lương. So sánh theo nhóm tuổi 60–64 và 65–69 thì đây cũng là hai vị trí công việc mà người từ đủ 70 tuổi trở lên có tỷ lệ làm việc là cao nhất và thấp nhất.

Sự tập trung cao vào hai loại hình vị trí công việc này dường như phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của quận Nam Từ Liêm giai đoạn vừa qua. Đối chiếu với biểu số liệu nêu trên thì công việc tự do của NCT chủ yếu thuộc về lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ. Tác nhân cơ bản tạo ra thực tế này là quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa diễn ra mạnh mẽ trên địa bàn. Quá trình này thúc đẩy sự phát triển của các loại hình công việc như: bán hàng tạp hóa, hàng nước, quản lý nhà cho thuê... mà nội dung nêu trên đã chỉ ra. Những công việc này tỏ ra phù hợp, vừa sức với NCT, bao gồm cả với nhóm từ 70 tuổi trở lên.

Bảng 3. Vị trí công việc cho thu nhập cao nhất (N = 120; Đơn vị = %)

	Lao động tự do	Lao động gia đình	Làm công ăn lương	Chủ doanh nghiệp	Khác	P
60-64	56,5	14,3	26,2	3,0	0,0	*
65-69	45,7	16,8	27,7	8,1	1,7	
≥ 70	66,9	7,2	20,9	5,0	0,0	
Tổng	55,6	13,1	25,2	5,4	0,6	

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Theo cách giải thích về sự thích nghi của người lao động của Claude Lévy-Leboyer (2006) trong lý thuyết động cơ làm việc, sự lựa chọn công việc của NCT dường như tuân theo sự dịch chuyển việc làm theo từng ngành kinh tế, cũng như sự thích ứng công việc của các cá nhân. Các báo cáo phát triển kinh tế -

xã hội của quận Nam Từ Liêm giai đoạn vừa qua cho thấy sự biến chuyển mạnh mẽ của nền kinh tế nơi đây theo hướng chuyển từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Sự biến chuyển này tạo ra sự chuyển đổi mạnh mẽ về công việc của cư dân địa phương, cũng như buộc người lao động thích nghi theo cấu trúc kinh tế mới. Lúc này, sự ổn định hay chuyển đổi việc làm theo hướng tập trung cao vào lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ của NCT theo độ tuổi có thể được quy về sự dịch chuyển và thích ứng của từng cá nhân riêng lẻ, mà sự tổ hợp các trường hợp cụ thể cho phép

phác họa một phần bức tranh chung về thực trạng việc làm của nhóm dân số này.

4.2. Hợp đồng lao động và thời gian làm việc
- Về ký kết hợp đồng lao động

Tiếp theo phân tích trên, nội dung nghiên cứu dưới đây đề cập tình trạng ký kết hợp đồng lao động. Kết quả nghiên cứu phản ánh hiện tượng đa số NCT không quan tâm đến lợi ích này, hơn thế nữa, tình trạng đó dường như có xu hướng tăng lên khi tuổi của họ tăng cao.

Bảng 4. Tình trạng ký hợp đồng lao động (N = 120; đơn vị = %)

	Có	Không	P
60-64	26,2	73,8	> 0,1
65-69	30,1	69,9	
≥ 70	23,0	77,0	
Tổng	26,7	73,3	

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Theo bảng số liệu khảo sát dưới đây, trung bình 4 NCT tham gia TTLĐ thì 1 người có ký hợp đồng lao động. Điều này phản ánh thực trạng đã được nêu ra trong nghiên cứu của Quỹ dân số liên hợp quốc (UNFPA, 2016), của Phan Thị Minh Hiền (Hiền, 2017), hay của Evans và Brooks (Evans & Brooks, 2017).

Theo đó, khi hết tuổi lao động theo luật định thì nhiều NCT chuyển qua làm việc ở khu vực phi chính thức. Tại khu vực làm việc tự do này, họ không thể ký hợp đồng lao động do thiếu quy định và các chế

tài ước thúc. Do vậy, tỷ lệ ký hợp đồng lao động của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội đạt mức thấp, dù rằng điều đó có thể khiến họ đối diện với nguy cơ không được nhận mức lương tương xứng với vị trí công việc, có thể bị lạm dụng sức lao động, dễ mất việc làm khi có biến cố bất ngờ phát sinh, có thể bị phân biệt đối xử trong môi trường công việc, có thể không được cung cấp đầy đủ các phương tiện bảo vệ sức khỏe, hay phải làm việc trong môi trường độc hại... Tuy nhiên, nhiều người trong số họ không quan tâm đến quyền lợi này.

Bác không ký hợp đồng lao động. Đến tuổi này rồi thì bác cũng không quan tâm nữa. Ký cũng được, không ký cũng được.

Nguồn: Nam, 72 tuổi, sức khỏe bình thường.

Hơn thế nữa, khi so sánh theo thời gian thì dường như tỷ lệ ký hợp đồng lao động giảm dần theo độ tuổi, từ mức 30,1% ở những người thuộc độ tuổi 66–69 xuống còn 23,0% ở những người từ 70 tuổi trở lên. Song, kết luận về xu hướng này cần có

thêm thông tin kiểm chứng ($P > 0,1$).

Về thời gian làm việc

Tiếp theo nghiên cứu về việc ký kết hợp đồng lao động, nội dung dưới đây tập trung vào phân tích thời gian làm việc của NCT. Kết quả khảo sát cho thấy

nhóm dân số này có cường độ làm việc cao nếu xét theo số ngày và số giờ làm việc, dù rằng cường độ đó giảm dần theo độ tuổi.

Kết quả khảo sát tại bảng 5 cho thấy, số ngày làm việc trung bình/tuần của NCT lên tới 6,1 ngày và giảm dần từ mức 6,49 ngày ở nhóm thuộc độ tuổi 60–64 xuống còn 5,86 ngày ở nhóm 65–69 tuổi và 5,93 ngày ở nhóm từ 70 tuổi trở lên, tương ứng với mức giảm 0,36 ngày.

Kết quả này phản ánh nhóm dân số NCT có cường độ làm việc cao, bởi nếu xét theo số ngày làm việc, thì đa số đều cần dành thời gian cả tuần cho công việc mà không có ngày nghỉ. Song kết quả này cũng phù hợp với nhận định, thời gian làm việc

của người lao động giảm dần khi độ tuổi của họ tăng lên.

Tuy nhiên, đối chiếu với quy định tại điều 110, Bộ luật Lao động năm 2012 “*Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục*” thì đa số NCT không được hưởng quyền lợi này, bao gồm cả những người từ 70 tuổi trở lên. Nhưng theo lý thuyết động cơ làm việc mà Claude Lévy-Leboyer (2006) chỉ ra thì kết quả trên phản ánh sự hăng say lao động của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, bởi nếu không được nuôi dưỡng bằng tinh thần lao động tốt thì họ đã từ bỏ công việc đang làm, qua đó chuyển hướng sang làm những công việc có thời gian làm việc thấp hơn.

Bảng 5. Thống kê số ngày làm việc theo tuần

		Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
						Cận dưới	Cận trên
Độ tuổi	60-64	3	7	6,49	0,08	6,33	6,62
	65-69	2	7	5,86	0,11	5,64	6,06
	≥ 70	2	7	5,93	0,11	5,69	6,13
ĐTB		2	7	6,10	0,06	5,98	6,21
ĐLC				1,27	0,05	1,17	1,36
N				120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Để tiếp nối chuỗi phân tích về thời gian làm việc của NCT, nghiên cứu đặt câu hỏi “*trung bình bác làm công việc đó mấy giờ/1 ngày?*”¹ (tính cả thời gian chờ

đợi, đi lại)”. Kết quả thu được cho thấy nhóm dân số này có cường độ làm việc cao, nếu xét theo số giờ làm việc trung bình/ngày.

Bảng 6. Thống kê số giờ làm việc theo ngày

		Tối thiểu	Tối đa	Trung bình	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
						Cận dưới	Cận trên
Độ tuổi	60 - 64	2	16	8,23	0,25	7,76	8,77
	65 - 69	3	16	7,46	0,22	7,03	7,91
	≥ 70	2	14	6,83	0,26	6,35	7,35
ĐTB		2	16	7,55	0,14	7,29	7,82
ĐLC				3,15	0,09	2,98	3,31
N				120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

¹ Công việc đó là công việc cho thu nhập cao nhất

Theo bảng số liệu dưới đây, số thời gian làm việc tối đa trên ngày của NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội có thể lên tới 16 giờ và mức tối thiểu là 2 giờ. Như vậy, nếu xét theo số giờ làm việc trung bình thì họ cần dành ra 7,55 giờ mỗi ngày, song giảm từ mức 8,23 giờ/ngày ở nhóm 60-64 tuổi xuống còn 7,46 giờ/ngày ở nhóm 65-69 tuổi và 6,83 giờ/ngày ở nhóm từ 70 tuổi trở lên.

Đối chiếu với thời gian làm việc được quy định tại điều 104, Bộ Luật lao động năm 2012 “Thời

giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần” thì NCT có thời gian làm việc nhiều hơn. Nhiều người trong số họ làm việc cả 7 ngày/tuần, nghĩa là có thể làm việc lên tới 52,85 giờ/tuần, cao hơn 4,85 giờ/tuần so với luật định. Điều này cho thấy NCT có cường độ làm việc cao tính về mặt thời gian. Song, điều đó dường như không tạo cho họ cảm giác căng thẳng. Trích đoạn phỏng vấn sâu sau đây minh họa cho nhận định này:

Công việc của bác nhẹ nhàng thôi, lúc có khách thì Bác bán hàng, lúc không có khách thì bác nghỉ ngơi, dọn dẹp nhà cửa, nấu ăn, xem ti vi. Sáng dậy sớm là bác mở cửa hàng rồi. Đến giờ đi ngủ tối thì mới đóng cửa. Bác không cảm thấy như vậy là vất vả.

Nguồn: Nữ, 67 tuổi, sức khỏe bình thường

Theo lý thuyết động cơ làm việc trong nghiên cứu của Claude Lévy-Leboyer (Claude, 2006) hay Thierry Pacaud (Thierry, 2016) thì điều này tiếp tục cho thấy tinh thần hăng say lao động của NCT. Nhờ tinh thần đó mà họ có động lực duy trì nhịp độ làm việc căng thẳng về mặt thời gian. Song thực tế này có thể trở thành nguy cơ làm biến tướng động cơ làm việc của một bộ phận NCT, đó là, thay vì làm việc để được giải trí, duy trì các mối quan hệ xã hội, để được con, cháu tôn trọng, qua đó cảm nhận giá trị hữu ích của bản thân, thì nhiều người làm việc vì động cơ tạo thêm thu nhập. Hơn thế nữa, thời gian làm việc kéo

dài cũng có thể khiến cho nhiều NCT cảm thấy mệt mỏi, sức khỏe suy giảm, từ đó giảm dần sự quan tâm đến các hoạt động xã hội.

4.3. Kết quả thực hiện công việc

- Thu nhập trung bình từ công việc

Theo các phát hiện trong nghiên cứu của Evans and Brooks (Evans & Brooks, 2017), thu nhập của người lao động tăng dần theo thâm niên, nhưng giảm mạnh khi họ bước qua tuổi nghỉ hưu. Điều này có nghĩa thu nhập của NCT ngày càng giảm xuống và thực tế này cũng diễn ra ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội.

Bảng 7. Thu nhập trung bình từ công việc trên tháng (1.000 đồng)

	Thu nhập trung bình	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
60-64	5220,5	393,6	4540,5	6069,9
65-69	6151,2	448,5	5319	7030,9
≥ 70	5002,5	344,8	4393	5764,9
Thu nhập	5492,8	5492,8	233,2	5052,9
ĐLC	5230,3	5230,3	547,2	4129,6
N	120		120	120

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Bảng số liệu trên cho thấy, mức thu nhập trung bình từ công việc theo tháng của NCT đạt 5,5 triệu, song giảm dần xuống còn 5 triệu khi họ ở độ tuổi từ 70 trở lên, tương ứng với mức giảm khoảng 0,5 triệu/tháng.

Cũng theo cách giải thích về khả năng lao động của Thierry Pacaud (Thierry, 2016) thì nguyên nhân của tình trạng này là do sức khỏe của NCT giảm xuống, khiến cho năng suất lao động của họ giảm

theo, và điều đó tất yếu làm suy giảm hiệu suất sinh lời thu được từ sức lao động. Sự tổ hợp ảnh hưởng của các nhân tố trên đã làm suy giảm mức thu nhập trung bình từ công việc của nhóm dân số này.

- Sự hài lòng về công việc

Kế tiếp nghiên cứu về thu nhập nêu trên, nội dung nghiên cứu dưới đây đề cập đến sự thỏa mãn về công việc của NCT. Kết quả khảo sát cho thấy nhóm dân số này có độ thỏa mãn cao hơn so với mức trung bình. Điều đó có nghĩa NCT đánh giá

tích cực về công việc của bản thân.

Để đánh giá sự thỏa mãn về công việc của NCT, nhóm nghiên cứu tiến hành lượng giá mức độ hài lòng của nhóm dân số này về công việc cho thu nhập cao nhất, về thời gian làm việc và về thu nhập từ công việc. Thang điểm đo lường mức độ hài lòng này dao động từ 1 đến 5, trong đó 1 là kém nhất và đến 5 là tốt nhất. Kỳ vọng đưa ra là NCT có mức độ hài lòng đạt điểm số 3, nghĩa là cao hơn so với mức trung bình là 2,5 điểm.

Bảng 8. Mức độ hài lòng về công việc (N= 120; Đơn vị = ĐTB)

	Test giá trị = 3			
	P	ĐTB khác biệt	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
Hài lòng về công việc cho thu nhập cao nhất	0.000	0,58	0,48	0,68
Hài lòng về thời gian làm việc	0.000	0,67	0,57	0,76
Hài lòng về thu nhập từ công việc	0.000	0,57	0,47	0,68

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Tuy nhiên, kết quả thu được cho thấy, sự hài lòng về công việc của NCT là cao hơn so với kỳ vọng. Cột mức độ đo lường ĐTB khác biệt luôn hiển thị các giá trị dương. Điều này có nghĩa, sự hài lòng mà nhóm dân số này lượng giá cao hơn so với mức điểm 3 được

đem ra làm tiêu chí so sánh. Theo đó, NCT có mức độ hài lòng về thời gian làm việc (+ 0,67 điểm) cao hơn mức độ tương ứng về công việc cho thu nhập cao nhất (+ 0,58 điểm) và thu nhập từ công việc (+ 0,57 điểm).

Bảng 9. Mức độ hài lòng về công việc theo độ tuổi (N=120; Đơn vị = ĐTB)

	ĐTB	Sai số	Khoảng tin cậy 95%	
			Cận đáy	Cận trên
Mức độ hài lòng về công việc cho thu nhập cao nhất				
60 – 64	3,74	0,09	3,57	3,91
65 – 69	3,34	0,09	3,17	3,52
≥ 70	3,69	0,1	3,48	3,89
Mức độ hài lòng về thời gian làm việc				
60–64	3,69	0,08	3,53	3,85
65–69	3,71	0,08	3,55	3,85
≥ 70	3,58	0,09	3,39	3,74
Mức độ hài lòng về thu nhập từ công việc				
60–64	3,65	0,1	3,46	3,84
65–69	3,55	0,08	3,39	3,71
≥ 70	3,5	0,1	3,3	3,68

Nguồn: Kết quả khảo sát ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, 2021

Kết quả khảo sát trên cho thấy dù ở độ tuổi nào, NCT cũng thể hiện sự hài lòng cao về công việc, thời gian làm việc và thu nhập. Sự khác biệt gần như không đáng kể. Thực tế này hoàn toàn phù hợp với các phát hiện tại mục phân tích ở trên, cũng như phù hợp với cơ chế giải thích của lý thuyết động cơ làm việc, theo đó, khi áp lực kinh tế giảm dần, sức khỏe giảm theo thì nhu cầu tìm kiếm việc làm phù hợp với sức khỏe tăng lên. Nhờ vậy, họ cảm thấy hài lòng hơn khi tìm được việc làm phù hợp với sức khỏe, thậm chí sẵn sàng làm công việc đó với cả 7 ngày/tuần và có thể lên tới hơn 10 giờ mỗi ngày.

5. Bàn luận và kết luận

Theo kết quả nghiên cứu cho thấy NCT có thể làm nhiều công việc khác nhau, song kinh doanh – dịch vụ là lĩnh vực chủ đạo, trong đó, hộ gia đình thu hút nhiều lao động này nhất và đa số NCT không ký kết hợp đồng lao động. Sự lựa chọn tập trung theo lĩnh vực kinh doanh – dịch vụ, theo vị trí công việc của NCT là phù hợp với sự biến đổi về kinh tế - xã hội ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội dưới tác động của quá trình đô thị hóa, quá trình chuyển đổi quỹ đất từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ.

Các phát hiện trong nghiên cứu cũng chỉ ra mối liên hệ của độ tuổi bởi chúng tạo ra sự ổn định, cũng như biến đổi không đồng nhất về công việc của NCT, đồng thời cho thấy cường độ làm việc của nhóm dân số này là cao nếu tính theo số ngày làm việc trung bình/tuần và số giờ làm việc trung bình/ngày. Tương tự, kết quả so sánh cho thấy thu nhập trung bình từ công việc của NCT có sự biến động rõ rệt. Trong đó, NCT từ 70 tuổi trở lên thường là nhóm có thu nhập trung bình thấp hơn so với các nhóm khác. Đường như đây là yếu tố khiến cho NCT có cách nhìn nhận đánh giá tích cực về công việc, thời gian làm việc, cũng như thu nhập từ công việc.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cho thấy có những tác động không mong muốn ở NCT, đó là thay vì được giải trí, nghỉ ngơi, quây quần bên con/cháu thì một bộ phận trong số họ tiếp tục phải làm việc với mục đích tự đảm bảo cuộc sống. Đây là một thách thức lớn về mặt kinh tế đối với nhóm dân số này, bởi lẽ quãng thời gian có thể làm việc của họ không còn

nhieu, thu nhập từ công việc giảm sút, trong khi đó, các khoản chi phí chăm sóc y tế liên tục tăng cao. Tuổi thọ tăng lên, chi phí cuộc sống tăng cao, thu nhập suy giảm, do vậy, nguy cơ rơi vào cảnh sống “tiêu hết tiền mà chưa chết” ngày càng rõ nét theo như cảnh báo của Tổ chức Y tế Thế giới.

Trong quá trình tham gia TTLĐ, đa số NCT chỉ có thể làm việc ở khu vực phi chính thức, điều đó đồng nghĩa với việc họ phải gánh chịu nhiều rủi ro về mặt kinh tế, về mặt xã hội và về mặt sức khỏe. Rủi ro kinh tế là họ không được ký hợp đồng lao động, có thể không được nhận mức lương tương xứng với vị trí công việc, nghĩa là dễ bị lạm dụng sức lao động, hoặc dễ mất việc làm khi có biến cố bất ngờ phát sinh. Rủi ro về mặt xã hội là họ có thể bị phân biệt đối xử trong môi trường công việc. Rủi ro về mặt sức khỏe là họ có thể không được cung cấp đầy đủ các phương tiện bảo vệ sức khỏe, phải làm việc trong môi trường độc hại.

Ngoài ra, đa số NCT có cường độ làm việc căng thẳng về mặt thời gian. Số ngày làm việc trung bình/tuần và số giờ làm việc trung bình/ngày đều cao hơn so với quy định của Luật Lao động. Điều này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến trạng thái tâm lý, đến sức khỏe của họ. Động cơ làm việc với mục đích giải trí, tăng cường các mối quan hệ xã hội có thể biến dạng trở thành động cơ làm việc vì mục đích kinh tế và điều này cũng có thể khiến NCT quên đi mục đích thực sự của lao động là giải trí, cống hiến, hay duy trì các mối quan hệ xã hội.

Hơn thế, cường độ làm việc căng thẳng về mặt thời gian đã ngăn cản sự tham gia tích cực của NCT vào các hoạt động xã hội. Hạn chế này đã góp phần làm giảm bớt sự phong phú trong cuộc sống ở cộng đồng của nhóm dân số này, cũng như góp phần khiến cho cuộc sống của họ trở lên đơn điệu “sáng đi làm, tối về nhà”.

Mặc dù vậy, kết quả nghiên cứu cho phép đi đến kết luận trong bối cảnh già hóa dân số hiện nay thì xã hội cần thay đổi tư duy “NCT cần nghỉ ngơi” bằng tư duy “NCT cần phát huy năng lực”, coi NCT là một nguồn lực có đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế của đất nước. Do vậy, trong bối cảnh hội nhập quốc tế và phát triển bền vững, hệ thống

chính sách việc làm cần tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện theo hướng phát huy tối đa vị thế, vai trò và tiềm năng to lớn của NCT, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội bền vững.

Các phát hiện nêu trên cho phép bài viết đưa ra kết luận là nhiều NCT ở quận Nam Từ Liêm, Hà Nội nói riêng và mở rộng ra là ở Việt Nam nói chung có

đủ khả năng tham gia thị trường lao động và thực tế họ đang tham gia một cách tích cực vào thị trường lao động. Nếu được khai thác một cách phù hợp thông qua các cơ chế, chính sách phát triển thị trường lao động thích hợp dành cho họ thì nhóm dân số này có thể trở thành một nguồn lực to lớn đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Annie Fouquet. (1998). *Travail, emploi et activité*, Centre d'étude de l'emploi, France.
- Arthelius. (2016). *Quelle est la différence entre emploi et travail ?*, Agora, Grenoble.
- Chantal Rivaleau. (2003). *Les théories de la motivation*, L'Harmattan, Paris.
- Claude Lévy-Leboyer. (2006), *La motivation au travail: modèles et stratégies*, Ed. d'organisation, Paris.
- Dharam GHAI. (2003). Travail décent: concept et indicateurs. *Revue internationale du Travail* Vol. 142 (2), pp. 121 - 157.
- Evans and Brooks. (2017). *Elderly people and their participation into labor market: the winning opportunity for all*. *Journal of Social Welfare and Human Rights* Vol. 2 (2), pp. 68 - 75.
- Hải, N.T. (2019). Nhu cầu tham gia của người cao tuổi ở quận Nam Từ Liêm dưới góc nhìn của lý thuyết động cơ làm việc. Hà Nội. *Tạp chí Giáo dục số đặc biệt*, tr. 105–109.
- Haute Autorité de Santé. (2015). *État de santé des personnes en situation de prostitution et des travailleurs du sexe et identification des facteurs de vulnérabilité sanitaire*. Service communication – information. Saint-Denis La Plaine. France.
- Hervé Gauthier. (2007). *Vie des générations et personnes âgées: aujourd'hui et demain*. Institut de la statistique du Québec, Québec.
- Jean-Marie Harribey. (1998). Travail, emploi, activité : essai de clarification de quelques concepts. *Revue française de sociologie*. Vol. 3 (20), pp. 1 - 47.
- Ngân hàng Thế giới. (2016). *Hướng tới cuộc sống khỏe mạnh và năng động cho người cao tuổi ở Việt Nam*. Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam, Hà Nội.
- Quốc hội. (2015). *Luật Việc làm*. NXB Tư pháp, Hà Nội.
- Quốc hội. (2009). *Luật người cao tuổi*. NXB Tư pháp, Hà Nội.
- Tiến, M.V. (2015). Xu hướng già hóa dân số và an sinh xã hội trong thế kỷ 21. Bảo hiểm xã hội, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Già hóa dân số và người cao tuổi ở Việt Nam*. NXB. Công ty TNHH In ấn Thiết kế T.E.A.M
- The elderly: A badly covered subject. *Ethics, Medicine and Public Health*. Vol. 1, pp. 68 - 93.
- Thierry Picaud. (2016). *La théorie de la motivation au travail*. L'Harmattan, Paris.
- WHO. (1989). *The health of the elderly people*. Geneve, Suisse.
- WHO. (2015). *World health statistics 2015*. Luxembourg.

NHU CẦU ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC VỀ AN SINH XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

TS. Nguyễn Trung Hải (79)

Trường Đại học Lao động - Xã hội
hainguyentrung1979@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Liên

Trường Đại học Lao động - Xã hội
lienctxh1080@gmail.com

Tóm tắt: Đảm bảo an sinh xã hội cho mọi người dân là mục tiêu hướng tới của mọi quốc gia trong đó có Việt Nam. Chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nền kinh tế Việt Nam luôn đạt tốc độ tăng trưởng cao. Thành tựu đó cho phép nước ta có thêm nhiều nguồn lực thực hiện và mở rộng hệ thống chính sách an sinh xã hội (ASXH). Điều này cũng cho thấy nhu cầu sử dụng đội ngũ nhân lực được đào tạo bài bản về ASXH tăng cao. Tuy nhiên, hiện tại chưa có cơ sở đào tạo nào tại Việt Nam có ngành ASXH, kể cả bậc cử nhân và sau đại học. Từ việc rà soát chương trình đào tạo của một số cơ sở đào tạo có liên quan đến ASXH cho thấy, những kiến thức được đưa vào giảng dạy chủ yếu là những lý luận cơ sở, việc đào tạo ASXH ở bậc đại học và sau đại học chưa đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao về ASXH. Đây được coi là nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực chất lượng cao về ASXH làm hạn chế khả năng xây dựng, hoạch định, triển khai thực hiện các chính sách ASXH trong quản lý nhà nước. Thông qua đánh giá, phân tích về nhu cầu và mong muốn được đào tạo sau đại học bài viết sẽ đề xuất một số giải pháp nhằm đáp ứng một cách tốt nhất về nhu cầu đào tạo sau đại học về ASXH ở Việt Nam.

Từ khóa: an sinh xã hội, nhu cầu, đào tạo, sau đại học

NEEDS OF POSTGRADUATE TRAINING IN SOCIAL SECURITY IN VIETNAM

Abstract: Ensuring social security for all people is the goal of every country, including Vietnam. Shifting to a socialist-oriented market economy, Vietnam's economy has achieved a high growth rate. That achievement allows our country to have more resources to implement and expand the system of social security policies. This also shows that the demand for well-trained human resources in social security has increased. However, at present, there are no training institutions in Vietnam that have social security majors both bachelor and postgraduate levels. Reviewing the training programs of some training institutions related to social security showed that knowledge in the training program is mainly the theories and it does not meet the demand of high-quality human resources on social security. This is considered as the cause of a serious shortage of high-quality human resources on social security which limited ability of formulating, planning and implementing social security policies in State management. Through the assessment and analysis of the need and desire for postgraduate training, the article will propose some solutions to best meet the needs of postgraduate training in social security in Vietnam.

Keywords: social security, needs, training, graduate

Mã bài báo: JHS - 39

Ngày nhận bài sửa: 12/4/2022

Ngày nhận bài: 15/03/2022

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 31/03/2022

1. Mở đầu

Kể từ khi thực hiện chính sách đổi mới, chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, nền kinh tế Việt Nam luôn đạt tốc độ tăng trưởng cao. Thành tựu đó cho phép nước ta có thêm nhiều nguồn lực thực hiện và mở rộng hệ thống chính sách ASXH. Nhiều cơ quan, đơn vị được huy động thực hiện ASXH theo chức năng, nhiệm vụ được giao, tiêu biểu là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTB&XH), Ủy ban Dân tộc và Miền núi, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, các cơ quan đoàn thể, tổ chức chính trị - xã hội, các cơ sở đào tạo, các viện nghiên cứu ASXH, các tổ chức cung cấp dịch vụ ASXH và các tổ chức phi chính phủ trong nước, quốc tế v.v... Điều này dẫn đến nhu cầu sử dụng đội ngũ nhân lực được đào tạo bài bản về ASXH tăng cao (Hậu, Tuấn, 2012). Tuy nhiên, hiện nay theo các nghiên cứu chỉ ra, Việt Nam vẫn chưa có cơ sở đào tạo nào có ngành ASXH, kể cả bậc cử nhân và sau đại học. Hiện trạng cho thấy chỉ có một số môn học/nội dung ASXH vào chương trình đào tạo thuộc ngành xã hội học, công tác xã hội hay quản lý xã hội (Bộ LĐTB&XH, 2011).

Thông qua rà soát chương trình đào tạo của một số cơ sở đào tạo có liên quan đến ASXH cho thấy, những kiến thức được đưa vào giảng dạy chủ yếu là những lý luận cơ sở. Ví dụ như: Khoa Công tác xã hội - Trường Đại học Lao động - Xã hội xây dựng 03 môn học thuộc ngành ASXH là (1) nhập môn ASXH, (2) Trợ giúp Xã hội (ASXH 2) và Ưu đãi xã hội (ASXH 3). Những kiến thức được đưa vào giảng dạy mới chỉ dừng lại ở giới thiệu khái quát lịch sử hình thành và phát triển của ASXH, một số khái niệm cơ bản của ASXH, một số chính sách ASXH và chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hữu quan; Khoa Khoa học Quản lý - Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn cũng mới chỉ xây dựng nội dung kiến thức ở trình độ nhập môn trong các môn học thuộc ngành ASXH như: ASXH, Giảm nghèo, Phúc lợi Xã hội... Ngành Công tác xã hội, khoa xã hội học - Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn chủ yếu lồng ghép một số nội dung ASXH vào trong các môn học của Khoa như: ASXH và công tác xã hội, Công tác xã hội với Người cao tuổi, Công tác xã hội với Người khuyết tật... Khoa Bảo hiểm - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân chỉ thực hiện đào tạo một nội dung của ASXH ở chương trình

sau đại học. Tương tự như vậy, với các trường đào tạo khác ở bậc sau đại học cũng chỉ đưa những nội dung hoặc học phần đơn lẻ liên quan tới ASXH vào đào tạo vì thực tế các khóa đào tạo này không phải là đào tạo sau đại học về ASXH do đó cũng rất khó để có thể đưa nhiều học phần ASXH vào trong chương trình đào tạo.

Vì vậy, việc đào tạo ASXH ở bậc đại học và sau đại học chưa đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao về ASXH. Đây được coi là nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng nhân lực chất lượng cao về ASXH làm hạn chế khả năng xây dựng, hoạch định, triển khai thực hiện các chính sách ASXH trong quản lý nhà nước, cung cấp dịch vụ an sinh cho người dân ở các cấp từ trung ương đến địa phương. Nhiều hoạt động trong lĩnh vực ASXH ở Việt Nam hiện nay buộc phải sử dụng đội ngũ cán bộ chưa được đào tạo bài bản về ASXH hoặc được đào tạo ở nhiều ngành khác nhau như: công tác xã hội, xã hội học, tâm lý học... (Bộ LĐTB&XH, 2012).

Ngành ASXH là một ngành rộng bao trùm nhiều ngành cụ thể như: công tác xã hội, bảo hiểm xã hội... Vì vậy, mặc dù hiện nay ở nước ta chưa có đào tạo bậc đại học về ngành ASXH nhưng vẫn cần thiết phải đào tạo ngành ASXH sau đại học để cung cấp nguồn nhân lực trình độ cao cho những cán bộ hiện đang công tác ở các lĩnh vực thuộc ASXH (Phúc, 2012). Do đó, việc nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn để đào tạo nguồn nhân lực sau đại học về ASXH là hết sức cần thiết.

2. Nội dung

2.1. Mục tiêu và phương pháp nghiên cứu

Mục tiêu

Thông qua đánh giá, phân tích về nhu cầu và mong muốn được đào tạo sau đại học, nghiên cứu sẽ đề xuất một số giải pháp nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo sau đại học về ASXH ở Việt Nam

Phương pháp nghiên cứu

* Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp:

- Tổng hợp, phân tích nội dung, chương trình đào tạo hệ cao học của các trường đại học có đào tạo các học phần liên quan đến ASXH tại Việt Nam;
- Tổng hợp, phân tích kinh nghiệm đào tạo hệ cao học có liên quan đến ASXH của một số quốc gia trên thế giới;
- Tổng hợp, phân tích hệ thống văn bản quy định đào tạo sau đại học của Việt Nam.

***Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp:**

- Nghiên cứu phát ra 350 phiếu hỏi. Sau khi rà soát và loại bỏ những phiếu không hợp lý thì tổng số phiếu còn lại là 325 phiếu được đưa vào phân tích gồm các đối tượng (chuyên gia, giảng viên, cán bộ làm công tác ASXH, sinh viên theo học các chuyên ngành gần với ASXH...) về nội dung, chương trình đào tạo cao học về ASXH.

- Thực hiện phỏng vấn sâu 30 đối tượng (chuyên gia, giảng viên, cán bộ làm công tác ASXH, sinh viên theo học các chuyên ngành gần với ASXH...) về nội dung, chương trình đào tạo cao học về ASXH;

- Tổ chức 03 phiên tọa đàm thảo luận nhóm về nội dung, chương trình đào tạo sau đại học về ASXH,

thành phần bao gồm chuyên gia, giảng viên, cán bộ làm công tác ASXH và sinh viên theo học các ngành gần với ASXH.

2.2. Kết quả nghiên cứu về đào tạo sau đại học trong lĩnh vực an sinh xã hội

Mức độ cần thiết và mong muốn tham gia đào tạo sau đại học về lĩnh vực ASXH

Đánh giá về mức độ cần thiết của về ASXH trong công việc, có đến 288 ý kiến chiếm 88,6% nhận định đây là những nội dung rất cần thiết với công việc của họ và không có ý kiến nào cho rằng kiến thức này là không cần thiết. Như vậy, có thể thấy đội ngũ cán bộ đánh giá rất cao tầm quan trọng của những kiến thức ASXH trong công việc của họ.

Bảng 1. Mức độ cần thiết của kiến thức an sinh xã hội trong công việc

Mức độ cần thiết của ASXH trong công việc	Số lượng	Tỷ lệ %
Rất cần thiết	288	88,6
Bình thường	37	11,4
Không cần thiết	0	0
Tổng	325	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nghiên cứu

Điều đó cũng được thể hiện qua ý kiến phỏng vấn sâu của một cán bộ lãnh đạo Cục Bảo trợ xã hội: “An sinh xã hội là một lĩnh vực liên quan tới nhiều ngành trong việc phát triển xã hội, đảm bảo an sinh xã hội. An sinh xã hội liên quan tới đội ngũ làm nghề và cung cấp dịch vụ xã hội, hoạch định chính sách và xây dựng các chương trình, hệ thống cung cấp dịch vụ hướng tới sự công bằng, bình đẳng và ổn định xã hội. Do đó, đây là những kiến thức rất quan trọng và cần thiết với cán bộ.”

Nhận thức được tầm quan trọng về ASXH, do đó khi được hỏi về nguyện vọng muốn được đào tạo sau đại học về ASXH, có rất nhiều ý kiến mong muốn được tham gia vào chương trình này. Có đến 284 cán bộ chiếm 87,4% muốn được đào tạo chương trình sau đại học về ASXH trong đó có 260 ý kiến muốn được đào tạo thạc sĩ và 24 cán bộ mong muốn được đào tạo ở bậc tiến sĩ. Số cán bộ mong muốn được tham gia vào chương trình đào tạo sau đại học chia đều trong

hai địa bàn (144 ở Hà Nội và 140 ở TP.HCM). Tỷ lệ độ tuổi cũng tập trung nhiều ở độ tuổi trẻ.

Theo quy định tại một số địa phương, sẽ không hỗ trợ đối với cán bộ khoảng từ 45 tuổi trở lên đi học cao học. Kết quả nghiên cứu chỉ ra trong độ tuổi này cũng chỉ có khoảng 20,7% cán bộ có nhu cầu muốn học do họ vẫn muốn hoàn thiện thêm khả năng và trình độ. Như vậy, có thể thấy một tỷ lệ khá cao cán bộ mong muốn được học tập nâng cao trình độ trong lĩnh vực ASXH.

Cụ thể các ý kiến phỏng vấn sâu cho rằng: “Đề nghị cơ quan chủ quản nên tổ chức đào tạo cho cán bộ tham gia vào các chương trình sau đại học để phục vụ cho lĩnh vực chuyên môn vì nhu cầu ASXH hiện nay ở Việt Nam còn đang thiếu và nhu cầu của đối tượng trong xã hội là đa dạng và cần được đáp ứng”, “Có thể tổ chức trong thời gian tới càng nhanh càng tốt để người học có thời gian nâng cao kỹ năng và phục vụ công việc được hiệu quả hơn”.

Bảng 2. Mong muốn được đào tạo sau đại học về lĩnh vực an sinh xã hội

Mong muốn được đào tạo SDH về ASXH	Số lượng	Tỷ lệ %
Có	284	87,4
Không	40	12,3
Missing	1	0,3
Tổng	325	100

Nguồn: Kết quả khảo sát của nghiên cứu

Lý do mong muốn tham gia vào đào tạo sau đại học về lĩnh vực ASXH

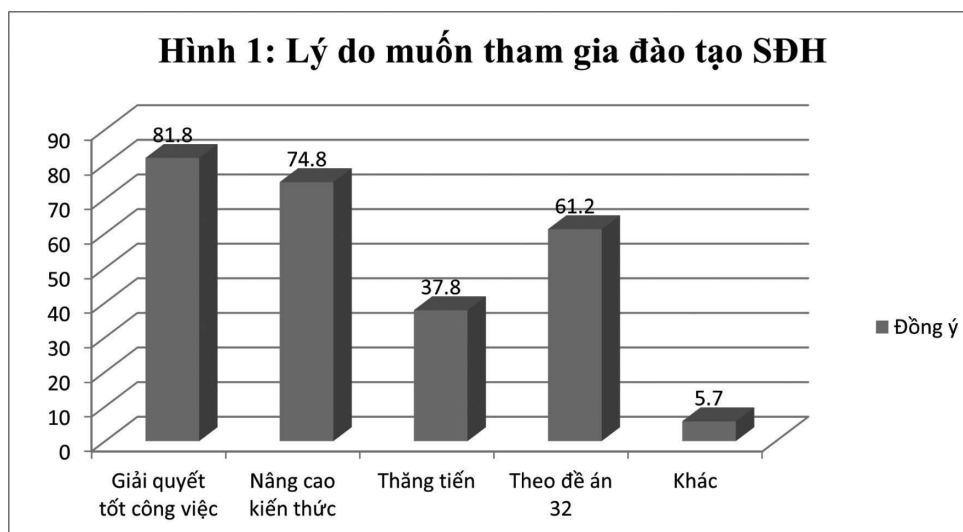
Đi sâu vào phân tích những lý do mong muốn được đào tạo và không mong muốn được đào tạo, nghiên cứu đã tìm hiểu được một số lý do như sau: Có 61,2% cho rằng mong muốn tham gia các khóa đào tạo sau đại học về ASXH là để giúp họ thực hiện các công việc triển khai trong Đề án 32.

Đề án 32 của Chính phủ là đề án Phát triển nghề công tác xã hội (CTXH) giai đoạn 2010-2020. Mục tiêu của đề án là Phát triển công tác xã hội trở thành một nghề ở Việt Nam. Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về nghề CTXH; xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên CTXH đủ về số lượng, đạt yêu cầu về chất lượng gắn với phát triển hệ thống cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH tại các cấp, góp phần xây dựng hệ thống ASXH tiên tiến.

Để đạt được mục tiêu này, rất nhiều các hoạt động được triển khai và đòi hỏi cán bộ luôn phải hoàn thiện năng lực của bản thân. Chi NVH, cán bộ trung tâm cung cấp dịch vụ xã hội chia sẻ: “Trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH được thành lập theo Đề án 32. Chúng tôi phần lớn là những cán bộ ở các phòng ban khác chuyển sang và chỉ có một người có bằng chính quy CTXH. Hiện nay, công việc của chúng tôi cần nhiều kiến thức và kỹ năng trong lĩnh vực này. Do đó, để hoàn thành công việc

theo chức năng nhiệm vụ đã được quy định, chúng tôi rất mong muốn được tham gia các khóa đào tạo tập huấn. Nếu có điều kiện chúng tôi cũng rất mong được đào tạo một cách bài bản trong các chương trình sau đại học để đáp ứng được những yêu cầu của cơ quan nói riêng và của Đề án 32 nói chung”. Một số ý kiến khác được đề cập đến là “Để phục vụ chức năng nhiệm vụ theo Đề án 32, do công việc hiện tại có liên quan trực tiếp đến đề án, cần có thêm kiến thức kỹ năng để hoàn thành công việc được giao, nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của cơ quan theo định hướng của đề án, làm công việc của một nhân viên CTXH theo yêu cầu của đề án thì cần phải nắm được các chính sách, chương trình cũng như kiến thức về CTXH và ASXH...”.

Như vậy có thể thấy, Đề án 32 được Chính phủ phê duyệt đã tạo ra rất nhiều biến chuyển trong việc phát triển CTXH nói chung và trong lĩnh vực đào tạo nghề CTXH cũng như các ngành nghề liên quan nói riêng. Định hướng đào tạo cũng được thể hiện rõ nét trong đề án đối với việc đào tạo và đào tạo lại trong giai đoạn 2010-2015 và tiến tới giai đoạn 2016-2020 sẽ cần phát triển các hoạt động đào tạo ở bậc nâng cao (sau đại học). Do đó, các cơ quan tổ chức cũng như đội ngũ cán bộ cần nắm được chủ trương này để tạo điều kiện cho cán bộ cũng như chủ động tham gia vào các khóa đào tạo.



Nguồn: Kết quả khảo sát của nghiên cứu

Ngoài ra, còn có những lý do khác lý giải nguyên nhân muốn được tham gia đào tạo sau đại học về ASXH. Đa số cán bộ (81,8) mong muốn được học để có thể giải quyết công việc tốt hơn. Các ý kiến cụ thể

được nêu ra có thể trích dẫn từ nguồn phỏng vấn sâu.

Đơn cử như anh PQN – cán bộ quản lý: “Cơ quan chúng tôi nhiều người đã có bằng đại học, tuy nhiên lại ở những lĩnh vực khác nhau nên cũng gặp một số khó khăn

nhất định khi giải quyết các công việc. Được học tập nâng cao kiến thức sẽ tạo điều kiện giúp việc hoàn thành công việc tốt hơn. Đơn cử khi phải triển khai những chính sách hoặc nghị định mới, các kiến thức về ASXH sẽ giúp chúng tôi nhiều trong việc quản lý và triển khai”.

Hay tổng hợp từ các ý kiến trong cuộc thảo luận nhóm ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh cũng chỉ rõ: “CTXH và các chuyên ngành xã hội khác đang phát triển nhanh cả về chiều rộng và chiều sâu. Do đó, để đáp ứng nhu cầu thực tế của xã hội và nhu cầu trong công việc thì chúng tôi rất cần phải được đào tạo nâng cao về kiến thức trong lĩnh vực này; Việc học tập và được đào tạo về ASXH sẽ giúp chúng tôi được hệ thống hóa lại cơ sở lý luận để triển khai các hoạt động trong thực tế đúng quy trình; Những kiến thức chuyên sâu nâng cao sẽ giúp chúng tôi có cái nhìn tổng quát để làm việc hiệu quả cũng như tham mưu tốt hơn với UBND, HĐND cũng như các cơ quan cấp trên”. Các ý kiến của đội ngũ nhân viên làm việc trực tiếp và cán bộ hành chính cũng đồng nhất: “Kiến thức nâng cao sẽ giúp chúng tôi thực hiện các công việc hiệu quả hơn; Được tiếp cận các phương pháp nghiên cứu, mô hình chăm sóc tiên tiến sẽ giúp việc hỗ trợ đối tượng hiệu quả hơn; Các hoạt động can thiệp của chúng tôi sẽ chuyên nghiệp hơn, giúp đỡ được nhiều loại hình đối tượng hơn nếu chúng tôi có được phong kiến thức rộng và sâu trong lĩnh vực này, Học tập nâng cao sẽ giúp có được hệ thống lý thuyết bài bản và chuyên sâu trong việc thực hành và can thiệp...”

Như vậy, đội ngũ cán bộ đã nhận thức khá rõ ràng về hoạt động đào tạo nâng cao trình độ ở bậc cao. Các ý kiến nhấn mạnh khối kiến thức ở bậc sau đại học sẽ giúp họ có hệ thống lý thuyết bài bản và cơ sở lý luận vững chắc để vận dụng vào thực tiễn. Những kiến thức đại cương ở bậc đại học là cần thiết nhưng

chưa đủ để có thể đáp ứng cho những đòi hỏi thực tiễn ngày càng cao.

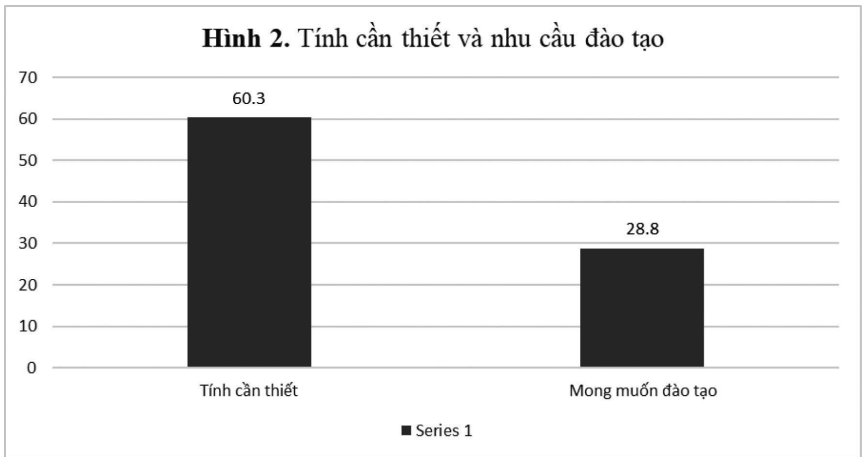
Cùng với việc triển khai mạnh mẽ Đề án 32 cũng như sự thay đổi ngày càng phức tạp về nhu cầu của xã hội đòi hỏi năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ cũng ngày phải được hoàn thiện hơn. Tuy nhiên, ngoài việc muốn nâng cao kiến thức để giải quyết công việc hiệu quả hơn, vẫn còn một số cán bộ muốn đi học vì những lý do khác.

Có thể kể ra những lý do ở đây là vì muốn thăng tiến trong công việc và do cơ quan bổ nhiệm những người có bằng cấp cao hoặc có những ưu tiên nhất định trong việc tuyển dụng đội ngũ cán bộ có bằng sau đại học: “Hiện nay đang có xu hướng các cơ quan bổ nhiệm lãnh đạo phù hợp với trình độ chuyên môn đang công tác, ưu tiên những người có bằng cấp trên đại học”; “Mặc dù tiêu chí bằng cấp không phải là tiêu chí duy nhất tuy nhiên nếu có bằng cấp cao thì triển vọng và cơ hội được tuyển dụng hay quy hoạch bổ nhiệm cũng cao hơn với cơ quan chúng tôi”.

Một cán bộ lãnh đạo trong Cục Bảo trợ xã hội cũng chia sẻ: “Chúng tôi khuyến khích cán bộ đi học, nếu có bằng cấp thạc sĩ và tiến sĩ về an sinh xã hội là có ưu tiên khi tuyển dụng. Cục Bảo trợ xã hội luôn chào đón những cán bộ có năng lực, có nhiệt huyết, có trình độ học thức cao ở bậc thạc sĩ, tiến sĩ.

Nhu cầu học sau đại học về ASXH đối với sinh viên

Đối với các bạn sinh viên, kết quả nghiên cứu cho thấy các em cũng đánh giá cao tầm quan trọng của những nội dung về ASXH, sinh viên cho rằng các nội dung về an sinh là rất cần thiết đối với nghề nghiệp sau này của các em. Tuy nhiên, khi được hỏi có mong muốn được đào tạo sau đại học về ASXH không, chỉ có 28,8% sinh viên muốn theo học sau đại học về ASXH.



Nguồn: Kết quả khảo sát của nghiên cứu

Lý giải điều này, trong các phỏng vấn sâu, các bạn sinh viên cho rằng về các em đang theo học là ngành CTXH. Mặc dù ASXH là ngành gần nhưng các em vẫn muốn học cao học ngành CTXH hơn vì đó là ngành các em đã theo học trong 4 năm.

Các kiến thức ASXH là rất cần thiết nhưng đó sẽ là những kiến thức bổ trợ trong lĩnh vực CTXH. Đây chính là điểm mấu chốt của vấn đề vì trên thực tế trong hệ thống giáo dục đào tạo của Việt Nam hiện nay chưa có đào tạo bậc cử nhân đại học về ASXH. Do đó, việc tuyển sinh sẽ gặp những khó khăn nhất định.

Tuy nhiên, nguồn đào tạo sẽ đến từ đội ngũ cán bộ hiện đang làm việc trong lĩnh vực này. Qua nghiên cứu kinh nghiệm đào tạo của một số quốc gia, một lớp cao học của họ chỉ từ 25 đến 30 học viên và mỗi năm chỉ mở khoảng hai đến ba lớp. Với nhu cầu đào tạo của đội ngũ cán bộ qua đánh giá của nghiên cứu có thể thấy việc mở chương trình sau đại học về ASXH là có nguồn đầu vào.

Các ý kiến phỏng vấn sâu cho thấy, các bạn sinh viên muốn tham gia vào các khóa đào tạo sau đại học về ASXH vì nhiều lý do. Có nhiều em mong muốn vì nhận thức tốt về tầm quan trọng của ASXH: *“ASXH góp phần ổn định xã hội, có mối quan hệ chặt chẽ với CTXH nên học sẽ rất tốt. ASXH liên quan đến việc giải quyết các vấn đề xã hội, hỗ trợ giải quyết chính sách cho những nhóm đối tượng yếu thế do đó rất hữu ích cho xã hội; Xã hội phát triển, nhu cầu con người và các vấn đề xã hội cũng biến đổi đa dạng. Do đó kiến thức về các ngành khoa học xã hội sẽ rất hữu ích”*.

Cũng có em mong muốn học do: *“Sau này ra trường gia đình em đã định hướng làm việc trong lĩnh vực này. Do đó, được học cao hơn sẽ rất cho công việc tại địa phương; Em rất yêu thích ngành này nên kiến thức ASXH sẽ hỗ trợ em rất tốt trong công việc tương lai”*. Ngoài ra, cũng có những lý do đơn giản như: *“Giảng viên dạy hay, luôn tạo hứng thú cho chúng em học nên em muốn học cao hơn; hoặc như lĩnh vực này đúng với sở thích của em nên em sẽ học tiếp...”*. Như vậy, mặc dù không có nhiều sinh viên muốn theo học về ASXH trình độ sau đại học, tuy nhiên những em muốn tham gia đã nhận thức khá tốt về ASXH.

Để tạo điều kiện thuận lợi, mong muốn của nhóm sinh viên tập trung vào việc có thêm thông tin cụ thể (thời gian, môn học, học phí...). Sinh viên cũng quan tâm đến việc chương trình đào tạo cần linh hoạt và gần với thực tiễn nhiều hơn. Ngoài ra, cũng có một số lý do của sinh viên trùng với ý kiến của cán bộ như

mong muốn thời gian đào tạo cần linh hoạt và tạo điều kiện để có thể vừa học vừa làm hoặc như mong muốn được hỗ trợ và ưu tiên cho sinh viên trong việc đóng học phí và các khoản kinh phí khác.

Thực trạng hệ thống cơ sở đào tạo về an sinh xã hội

Qua nghiên cứu một số trường đại học có giảng dạy các học phần về ASXH, kết quả cho thấy hiện nay chưa có cơ sở nào mở ngành đào tạo sau đại học về ASXH. Để đánh giá thực trạng các cơ sở đào tạo, nghiên cứu của đề tài đã tiến hành khảo sát một số trường đại học điển hình có đào tạo về các nội dung liên quan đến ASXH là: Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn Hà Nội; Trường Đại học Lao động - Xã hội; Trường Đại học Sư phạm Hà Nội; Trường Đại học Vinh; Trường Đại học Đồng Tháp; Trường Đại học Đà Lạt; Đại học Huế. Qua nghiên cứu cho thấy, có giảng dạy các học phần về ASXH, kết quả cho thấy hiện nay chưa có cơ sở nào mở ngành đào tạo sau đại học về ASXH. Hiện nay, mới chỉ có khoảng 4 đến 5 cơ sở đào tạo sau đại học về CTXH. Các học phần ASXH xã hội được thể hiện chưa rõ nét trong các chương trình đào tạo về CTXH. Có thể đánh giá thực trạng về hệ thống đào tạo ASXH dựa vào một số nội dung sau:

- Thứ nhất, về tổ chức bộ máy

Hiện nay, không có trường nào có khoa An sinh xã hội. Các học phần liên quan đến ASXH được giảng dạy trong các khoa Công tác xã hội (như: Trường Đại học Lao động - Xã hội; Đại học Sư phạm Hà Nội; Đại học Đà Lạt; Đại học Vinh) hoặc thuộc các khoa khác như: Khoa Lịch sử (Đại học Huế); khoa Chính trị (Đại học Đồng Tháp); Khoa Xã hội học (Trường đại học Khoa học xã hội và Nhân văn).

- Thứ hai, về chương trình giảng dạy

Hai học phần là Chính sách xã hội và ASXH được giảng dạy phổ biến nhất ở các trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Vinh, Đại học Đà Lạt, Đại học Đồng Tháp... Một số nội dung khác liên quan tới ASXH được giảng dạy cùng với các học phần khác.

Đối với Trường Đại học Lao động - Xã hội, trong chương trình đào tạo có nhiều học phần liên quan đến ASXH như Nhập môn ASXH, Trợ giúp xã hội, Ưu đãi xã hội, Chính sách xã hội, Bảo hiểm xã hội (được giảng dạy bởi giáo viên khoa Bảo hiểm).

- Thứ ba, về đội ngũ giảng viên

Đối với trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, có 5 thầy cô tham gia giảng dạy các môn ASXH

gồm 3 phó giáo sư và 2 tiến sĩ. Tuy nhiên, những thầy cô này đều có bằng chuyên ngành Xã hội học.

Đối với Trường Đại học Lao động – Xã hội, các giảng viên giảng dạy về ASXH có 4 tiến sĩ, 7 thạc sĩ trong đó chỉ có 1 tiến sĩ có về về Phúc lợi xã hội. Còn lại các giảng viên đều có về đào tạo gần như Xã hội học, Quản lý xã hội...

Đại học Sư phạm Hà Nội, khoa Công tác xã hội hiện có 1 phó giáo sư, 4 tiến sĩ, có 5 thạc sĩ có chuyên ngành CTXH.

Các trường đại học khác chủ yếu các thầy cô có trình độ thạc sĩ công tác xã hội tham gia giảng dạy.

- Thứ tư, về tài liệu giáo trình

Trường Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn Hà Nội đang sử dụng giáo trình được biên soạn với sự hỗ trợ của Thụy Điển. Ngoài ra, có khoảng 4 đến 5 sách tham khảo trong và ngoài nước phục vụ cho quá trình giảng dạy. Hiện nay, Trường Đại học Lao động - Xã hội đã chủ động nguồn lực để xây dựng các bộ giáo trình chuẩn để giảng dạy. Nội dung đào tạo ASXH của Trường có 4 giáo trình chính và khoảng 8 sách tham khảo về ASXH. Còn hầu hết các trường khác sử dụng giáo trình trong nước và sách dịch từ các trường nước ngoài để giảng dạy, chưa xây dựng được bộ giáo trình riêng cho mình.

Như vậy, có thể thấy hiện nay các cơ sở đào tạo vẫn chưa sẵn sàng cho việc đào tạo sau đại học về ASXH. Các môn học về ASXH được giảng dạy nhiều nhất (4 môn) là ở Trường Đại học Lao động - Xã hội. Đội ngũ giảng viên có bằng về ASXH cũng rất hạn chế. Hầu hết là các giảng viên ở về khác chuyển sang giảng dạy thông qua việc tự nghiên cứu tài liệu hoặc tham gia vào các khóa đào tạo ngắn hạn. Phần lớn các cơ sở đào tạo cũng chưa có định hướng mở về ASXH ở trình độ sau đại học. Chủ yếu các cơ sở đào tạo đang tập trung mở về CTXH ở trình độ thạc sĩ và tiến sĩ để thực hiện theo Quyết định 32/2010 và 112/2021 của Chính phủ. Để xác định các điều kiện tham gia đào tạo, nghiên cứu đã tìm hiểu những đề xuất từ phía đội ngũ cán bộ đang làm việc trực tiếp có nhu cầu đi học và mức độ đáp ứng các đề xuất đó của tổ chức.

3. Đề xuất giải pháp đáp ứng nhu cầu đào tạo sau đại học về an sinh xã hội

Xây dựng nội dung đào tạo phù hợp

Việc thiết kế nội dung đào tạo cần bảo đảm đầy đủ các hợp phần của hệ thống ASXH của Việt Nam, cũng như các hợp phần đang được nhiều quốc gia, tổ chức trên thế giới khuyến nghị áp dụng.

Hiện nay, các hợp phần của hệ thống ASXH của Việt Nam bao gồm (1) Việc làm, thu nhập và giảm nghèo, (2) Bảo hiểm xã hội, (3) Trợ giúp xã hội những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, và (4) Dịch vụ xã hội cơ bản cho người dân, đặc biệt là người nghèo, người có hoàn cảnh khó khăn và đồng bào dân tộc thiểu số (Bộ LĐTB&XH, 2011).

Theo kinh nghiệm đào tạo của một số quốc gia trên thế giới, như Đức, Pháp, Mỹ, Hàn Quốc... (Griffiths, 1988; J Finch, 1984) mỗi hợp phần trong hệ thống ASXH tiếp tục được chia nhỏ thành nhiều chuyên đề khác nhau nên có khả năng đáp ứng các lĩnh vực ASXH khác nhau ở mỗi bối cảnh văn hóa đặc thù (M Brown, N Madge, 1983). Từng chuyên đề này đều là kết quả của quá trình nghiên cứu chuyên sâu của các nhà khoa học. Nhờ vậy, nội dung đào tạo sau đại học về ASXH luôn được cập nhật, mở rộng và đi sâu, phù hợp với thực tiễn chính sách và thực tiễn xã hội. Theo kinh nghiệm này và theo chu kỳ vòng đời bao gồm 3 giai đoạn: Trẻ em, người trưởng thành và người già, có thể chia các hợp phần của hệ thống ASXH của Việt Nam thành các nhóm chuyên đề sau:

- (1) Nhóm các chuyên đề ASXH dành cho trẻ em.
- (2) Nhóm các chuyên đề ASXH dành cho người trưởng thành.
- (3) Nhóm các chuyên đề ASXH dành cho người cao tuổi.

Ngoài ra, có thể thiết kế thêm một số nhóm các chuyên đề phù hợp với tình hình thực tiễn của Việt Nam, như:

- (a) Nhóm các chuyên đề ASXH dành cho hộ gia đình.
- (b) Nhóm các chuyên đề ASXH dành cho phát triển cộng đồng.

Huy động các nguồn lực để thực hiện đào tạo sau đại học về ASXH

Mặc dù hiện nay xã hội đang có nhu cầu được đào tạo sau đại học về ASXH (tập trung vào đội ngũ cán bộ làm việc trong lĩnh vực Lao động Thương binh và Xã hội). Tuy nhiên, với một số lý do như chưa đủ nguồn nhân lực, thiếu tài liệu giáo trình cũng như vì muốn tập trung mở ngành đào tạo thạc sĩ về CTXH nên nhiều cơ sở đào tạo vẫn chưa thực sự sẵn sàng để phát triển chương trình cũng như nguồn lực để phục vụ cho việc đào tạo sau đại học về ASXH. Như vậy, để có những giải pháp cho việc phát triển nguồn lực cho việc đào tạo sau đại học ASXH, rất cần thiết những giải pháp này cần được thực hiện song hành cùng với

những giải pháp về mặt cơ chế, chính sách cũng như chủ trương, định hướng cụ thể của Bộ LĐTB&XH cũng như Bộ Giáo dục và Đào tạo trong việc đào tạo này. Đối với việc phát triển nguồn nhân lực, căn cứ theo một số quy định và thông tư cũng như thực trạng đào tạo ASXH, nghiên cứu phân tích và đưa ra một số giải pháp sau về nguồn lực, giáo trình tài liệu như sau:

Phát triển đội ngũ giảng viên

Theo khảo sát, đa số các trường chưa có tiến sĩ về ASXH mà chỉ có ở các ngành gần như Xã hội học, Tâm lý, Công tác xã hội, Phát triển xã hội... Như vậy, nếu theo quy định trong Thông tư 38 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các cơ sở đào tạo cần gấp rút có chiến lược phát triển đội ngũ giảng viên ở trình độ tiến sĩ trong thời gian tới.

Như vậy, các bộ và các cơ quan trực thuộc bộ cũng như các cơ sở đào tạo cần chủ động lập kế hoạch phối hợp với các đối tác nước ngoài để ưu tiên các học bổng trình độ tiến sĩ về ASXH. Ngoài ra, có thể tham khảo chương trình học bổng hàng năm của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Hàng năm theo Đề án 911, Bộ Giáo dục và Đào tạo thường có các suất học bổng cho học viên tham gia các khóa đào tạo sau đại học ở nước ngoài. Ví dụ năm 2014, Bộ đã phê duyệt 1200 suất học bổng đào tạo ngoài nước cho 7 nhóm ngành trong đó ngành khoa học xã hội có 150 suất, chiếm 12,5%.

Đối với việc cử giáo viên tham gia hoặc lựa chọn các khóa đào tạo tại nước ngoài, có thể căn cứ theo Bảng xếp hạng các cơ sở đào tạo uy tín về ASXH của các nước để cử giáo viên tham gia. Như vậy, các giảng viên cần đăng ký dự thi và liên hệ trước với các cơ sở có đào tạo sau đại học về ASXH để nắm chắc thủ tục cần thiết trước khi thi tuyển vào các trường đó.

Phát triển hệ thống giáo trình, tài liệu an sinh xã hội

Trong đề xuất khung chương trình đào tạo sau đại học, một trong những giải pháp khuyến nghị trong thời điểm này có thể hướng tới là phát triển bằng thạc sĩ Công tác xã hội về An sinh xã hội. Do đó, trong việc phát triển nguồn lực đào tạo có thể tận dụng các nguồn lực trong Quyết định 32/2010 và Quyết định 112/2021. Như vậy, nếu đề xuất đào tạo chương trình thạc sĩ CTXH về ASXH, thì cần phát triển và biên soạn nhiều hơn giáo trình trong lĩnh vực ASXH và có thể tận dụng nguồn lực từ các đề án này. Trong việc triển khai đề án của Chính phủ, Cục Bảo trợ xã hội được giao làm đối mối triển khai nhiều hoạt động

trong đó có hoạt động biên soạn và phát triển giáo trình. Trong những năm qua, Cục Bảo trợ xã hội đã triển khai rất hiệu quả các hoạt động này. Tuy nhiên, việc biên soạn các giáo trình mới tập trung phát triển ở hệ trung cấp và cao đẳng về CTXH.

Định hướng trong giai đoạn tiếp theo sẽ tập trung biên soạn giáo trình đại học và sau đại học. Do đó, ngoài những giáo trình về CTXH, Cục Bảo trợ xã hội cũng cần có chủ trương và định hướng để tập trung cho việc phát triển thêm giáo trình tài liệu sau đại học về ASXH để phục vụ cho mục đích đào tạo. Các cơ sở đào tạo cần có kế hoạch cụ thể để đề xuất lên Cục Bảo trợ xã hội nhằm phát triển hệ thống giáo trình sau đại học về ASXH.

Đối với nguồn lực để phát triển hệ thống giáo trình tài liệu, theo kế hoạch hàng năm, các cơ sở đào tạo đều được phê duyệt phát triển hệ thống giáo trình theo ngân sách nội bộ. Do đó, các cơ sở đào tạo cũng cần sớm có chiến lược bổ sung thêm tài liệu giáo trình.

Hiện nay, mặc dù còn thiếu nhưng cơ bản các giáo trình đại cương về ASXH đã có. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo nên tập trung hoàn thiện và phát triển các giáo trình theo hướng chuyên sâu về ASXH. Ví dụ: ASXH với các nhóm đối tượng yếu thế như người cao tuổi, trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, người khuyết tật, người nghèo hoặc tập trung phát triển giáo trình theo định hướng nghiên cứu như phương pháp nghiên cứu trong ASXH, quản trị và thiết kế dự án ASXH.

Hoàn thiện về cơ chế chính sách nhằm tạo thuận lợi cho việc đào tạo sau đại học trong lĩnh vực an sinh xã hội

- *Tạo cơ chế cho phép người học tham gia đấu thầu đề tài từ cấp Bộ trở lên.* Đơn vị đào tạo sẽ là nơi đứng ra bảo đảm cho việc ký hợp đồng nghiên cứu. Nếu đấu thầu thành công, người học có thể sử dụng kết quả nghiên cứu của đề tài đó thay cho luận văn hoặc luận án tốt nghiệp. Tuy nhiên, để được thừa nhận, người học cần là người viết báo cáo tổng hợp của đề tài đó.

- *Tạo cơ chế cho phép giáo viên tham gia giảng dạy, đồng thời đang làm chủ nhiệm đề tài cấp Nhà nước được quyền giao đề tài nhánh cho người học thực hiện.* Tùy theo tính chất của đề tài nhánh, hội đồng khoa học xác định đề tài này tương đương với luận văn thạc sĩ hay luận án tiến sĩ. Các đề tài này được cung cấp trên mạng nội bộ cho người học lựa chọn. Kết quả thực hiện các đề tài nhánh này được sử dụng thay thế cho luận văn, luận án tốt nghiệp.

Tạo cơ chế liên kết (trong nước, quốc tế) giữa hai

hoặc nhiều cơ sở đào tạo cùng tham gia đào tạo sau đại học về ASXH.

Đề xuất mở mã ngành đào tạo

Theo Điều 3 Thông tư số 02/2022/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về quy định điều kiện, trình tự thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, để mở ngành đào tạo cơ sở đào tạo phải đáp ứng điều kiện chung khi mở ngành đào tạo trình độ đại học, trình độ thạc sĩ hoặc trình độ tiến sĩ, bao gồm: Về ngành đào tạo và trình độ đào tạo dự kiến mở: a) Phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, vùng, cả nước và của lĩnh vực đào tạo bảo đảm hội nhập quốc tế; bảo đảm phù hợp với quy hoạch phát triển nguồn nhân lực đã được phê duyệt và công bố của các bộ, ngành, địa phương hoặc báo cáo chính thức của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (nếu có), phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và chiến lược phát triển của cơ sở đào tạo; b) Có trong Danh mục thống kê ngành đào tạo (trừ trường hợp có quy định riêng của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ); việc đề xuất bổ sung ngành mới vào Danh mục thống kê ngành đào tạo thực hiện theo Thông tư quy định Danh mục thống kê ngành đào tạo của giáo dục đại học.

Hiện nay ASXH chưa có trong mã ngành đào tạo. Do đó, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cần sớm có chủ trương và kế hoạch giao cho một cơ sở đào tạo viết đề xuất mở ngành ASXH. Có đề xuất với Bộ Giáo dục và Đào tạo trong việc ưu tiên phê duyệt khung trình khung đào tạo về chương trình sau đại học ASXH. Tuy nhiên, cần lưu ý việc mở ngành sẽ thuận tiện hơn nhiều nếu nguồn nhân lực và giáo trình tài liệu đã được đảm bảo.

Kết luận

Có thể thấy, đào tạo sau đại học trong lĩnh vực ASXH là nhu cầu cần thiết với các cơ sở đào tạo hiện nay. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra thực trạng hệ thống cơ sở đào tạo như tổ chức bộ máy, chương trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên và giáo trình tài liệu, các yếu tố này làm ảnh hưởng không nhỏ đến lộ trình xây dựng và đào tạo sau đại học về lĩnh vực ASXH. Để đáp ứng nhu cầu đào tạo sau đại học về ASXH, một số giải pháp quan trọng đã được đề xuất như cần xây dựng nội dung đào tạo phù hợp, huy động các nguồn lực để thực hiện đào tạo sau đại học về ASXH, tiếp đó cần phát triển đội ngũ giảng viên và cuối cùng là phát triển hệ thống giáo trình, tài liệu ASXH. Nếu những giải pháp này sớm được triển khai thì sự có mặt của ASXH trong mã ngành đào tạo sẽ sớm thành hiện thực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022). *Thông tư 02/2022/TT - BGDĐT ngày 18/01/2022 Quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo, đình chỉ hoạt động của ngành đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2012). *Đề án một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020.*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2011). *Đề án hệ thống an sinh xã hội nông thôn giai đoạn 2012-2020, Hà Nội năm 2011.*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cục Bảo trợ xã hội. (2020). *Báo cáo tổng kết công tác bảo trợ xã hội.*
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2011). *Đề án chiến lược an sinh xã hội giai đoạn 2011-2020 tầm nhìn 2030.*
- Griffiths. (1988). *Community care: agenda for action.* Department of Health and Social Security.
- J Finch. (1984). *Education as social policy*, Longmans.
- M Brown, N Madge. (1983). *Despite the welfare state*, Heinemann.
- Cường, M.N. (2007). *Cơ sở khoa học của việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách an sinh xã hội ở nước ta giai đoạn 2006-2015*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2007.
- Hậu, T., Huấn, Đ.M. (2012). *Phát triển dịch vụ xã hội ở nước ta đến năm 2020 một số vấn đề lý luận và thực tiễn.* NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.
- Phúc, V.V. (2012). *An sinh xã hội ở Việt Nam hướng tới 2020.* NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2012.

KINH NGHIỆM CÁC NƯỚC TRONG XÁC ĐỊNH SỐ GIỜ LÀM THÊM VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thị Hồng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

honghrm@gmail.com

TS. Hà Duy Hào

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haoulsa@gmail.com

Tóm tắt: Làm thêm giờ là vấn đề nóng trong các vấn đề về con người, bao gồm sức khỏe, tâm thần, quyền tự do cá nhân. Có quan điểm cho rằng giới hạn giờ làm thêm cũng là quyền tự do làm việc của người lao động. Có quan điểm cho rằng người lao động làm thêm phần lớn là vì lương không đủ sống. Quan điểm khác lại cho rằng người lao động bị cưỡng bức làm thêm giờ và làm thêm giờ đang ảnh hưởng xấu đến sức khỏe và chất lượng cuộc sống người lao động. Cũng có quan điểm cho rằng giới hạn giờ làm việc còn hạn chế sức cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam. Trước những mối nguy đe dọa về sức khỏe, tính mạng của người lao động thì đâu là giới hạn hợp lý cho giờ làm thêm để vừa phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp? Bài viết nhằm đánh giá kinh nghiệm của các quốc gia phát triển và đang phát triển về quy định làm thêm giờ. Từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam nhằm xác định giờ làm thêm hợp lý để phát huy được lợi ích của giờ làm thêm và tránh được các nguy cơ do giờ làm thêm mang lại.

Từ khóa: kinh nghiệm, giờ làm thêm, phương pháp xác định giờ làm thêm

EXPERIENCE OF COUNTRIES IN DETERMINING OVERTIME AND LESSONS FOR VIETNAM

Abstract: Overtime is a hot issue in human affairs including health, mental health, and personal freedom. There is a view that limiting overtime is also the right of workers to work freely. It also viewed that workers work overtime largely because wages are not enough to live on. Another view is that employees are forced to work overtime and overtime is adversely affecting their health and quality of life. There is also a view that limiting working hours also limits the competitiveness of Vietnamese enterprises. In the face of threats to the health and lives of workers, what is a reasonable limit for overtime to be suitable for production and business activities of enterprises. The article aims to assess the experience of developed and developing countries on overtime regulation. Thereby drawing lessons for Vietnam to determine reasonable overtime hours to promote the benefits of overtime hours and avoid the risks due to it.

Keywords: experience, overtime, method of determining overtime

Mã bài báo: JHS - 40

Ngày nhận bài sửa: 18/4/2022

Ngày nhận bài: 20/03/2022

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 10/4/2022

1. Đặt vấn đề

Giờ làm việc là khoảng thời gian người lao động thực hiện các công việc được giao kết trên hợp đồng lao động. Giờ làm việc tiêu chuẩn là khoảng thời gian mà luật pháp quy định để người lao động và người sử dụng lao động thực hiện các cam kết trong hợp đồng lao động và thực hiện mức tiền lương bình thường như đã cam kết trên cơ sở luật pháp quy định. Giờ làm thêm là khoảng thời gian người lao động làm việc vượt khỏi giờ làm việc tiêu chuẩn và cần phải được trả mức lương cao hơn so với mức lương đã cam kết trong giờ làm việc tiêu chuẩn.

Trong khi các quốc gia như Pháp, Áo hay Hung-ga-ri..., những nơi có quy định về giờ làm việc tiêu chuẩn rất thấp cũng đang có những vấn đề nảy sinh từ giờ làm thêm thì các quốc gia khác như Việt Nam, Trung Quốc, Phi-líp-pin..., những nơi có giờ làm việc tiêu chuẩn cao cũng đang phải đối mặt với các vấn đề liên quan từ giờ làm thêm ở một chiều hướng ngược lại. Thực tế cho thấy, giờ làm việc quá nhiều hay quá ít đều có thể gây ra những hệ lụy cả về kinh tế và xã hội. Mỗi quốc gia trên thế giới đều có những quy định khá khác nhau và linh hoạt quy định giờ làm thêm đối với từng trường hợp đặc thù. Việt Nam cũng có những quy định tương tự, tuy nhiên vấn đề làm thêm giờ là vấn đề nóng trong các vấn đề về con người bao gồm sức khỏe, tâm thần, quyền tự do cá nhân. Trước những mối nguy đe dọa về sức khỏe, tính mạng của người lao động thì đâu là giới hạn hợp lý cho giờ làm thêm để vừa phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp Việt Nam, vừa đảm bảo sức khỏe làm việc lâu dài cho người lao động.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Giờ làm thêm và sự cần thiết của việc xác định số giờ làm thêm

2.1.1. Giờ làm thêm và các khái niệm có liên quan

Giờ làm việc là thời gian người lao động sử dụng để thực hiện các công việc được giao kết trong hợp đồng lao động. Trên thực tế, mỗi người đều có một quỹ thời gian 24 giờ/ngày, 168 giờ/tuần... Quỹ

thời gian này mỗi người đều cần sử dụng cho nhiều hoạt động có tính quy luật như làm việc, sinh hoạt và nghỉ ngơi. Một người có thể tự lựa chọn phương án kết cấu thời gian của mình theo cách khác nhau trong khuôn khổ của các quy định, thông lệ của tổ chức, đơn vị, địa phương, tập thể mà họ tham gia. Một người có thể sử dụng thời gian trong ngày để làm việc ở các mức khác nhau. Thuật ngữ giờ làm việc được sử dụng để nói đến thời gian trong ngày, tuần, tháng, năm con người đã sử dụng để thực hiện các công việc được giao kết trên hợp đồng lao động (không đề cập đến giờ làm việc nhà - giờ sinh hoạt cá nhân, gia đình).

Giờ làm việc bình thường còn gọi là giờ làm việc theo tiêu chuẩn, giờ làm việc theo quy tắc, đó là thời gian làm việc được đề cập đến trong luật, trong các bộ quy tắc ứng xử, trong nội quy, khoảng thời gian người lao động làm việc để hưởng bình thù lao bình thường như cam kết trong hợp đồng lao động. Giờ làm việc bình thường là số giờ được dùng làm dấu hiệu xác định mức độ vượt giờ trong độ dài giờ làm việc.

Giờ làm thêm là số giờ làm việc vượt khỏi giới hạn của giờ làm việc bình thường, số giờ làm việc mà người lao động có quyền được đãi ngộ nhiều hơn so với giờ làm việc thông thường.

Giờ làm việc tối đa là tổng số giờ làm việc bình thường hay còn gọi là giờ làm việc theo tiêu chuẩn và giờ làm thêm tối đa được quy định trong luật.

Các khái niệm được đề cập ở trên đây khi được phân tích ở các cấp độ, quan điểm nhìn nhận khác nhau, có thể sẽ được hiểu theo nghĩa rất khác nhau. Thứ nhất, ở cấp độ cá nhân, người lao động thường chỉ chú ý đến tổng số giờ làm việc. Theo đó, tổng số giờ làm việc sẽ là khoảng thời gian người lao động sẵn sàng tham gia hoạt động lao động trong tổng quỹ thời gian mà họ có. Giờ làm việc sẽ quyết định khoản thu nhập họ kiếm được trên cơ sở lựa chọn phương án làm việc hay nghỉ ngơi, làm việc cho thị trường lao động hay tự làm việc cho gia đình. Trên thực tế, khi tham gia thị trường lao động, người lao động thực hiện giao kết hợp đồng lao động với một

người sử dụng lao động, giờ làm việc sẽ là khoảng thời gian người lao động thực hiện những công việc đã cam kết trong một quan hệ lao động đã thiết lập. Nhưng cũng có trường hợp người lao động thực hiện nhiều giao kết hợp đồng lao động, giờ làm việc thực tế của họ phải là tổng số giờ làm việc để thực hiện hết các nhiệm vụ, các công việc trong các giao kết hợp đồng lao động họ đã thỏa thuận. Trong khi từ cấp độ tổ chức, giờ làm thêm của mỗi người lao động là khoảng thời gian họ làm ngoài giờ làm việc bình thường đã cam kết trên hợp đồng lao động. Từ cấp độ quản lý nhà nước, giờ làm việc, giờ làm thêm đang được đề cập dưới góc độ rời rạc của từng quan hệ lao động được thiết lập.

Giờ nghỉ ngơi:

Nghỉ theo chu kỳ trong ngày là thời gian tạm dừng làm việc trong thời gian ngày làm việc, bao gồm nghỉ ngắn, nghỉ giải lao, nghỉ chuyển ca. Nghỉ ngắn là thời gian tạm dừng làm việc để phục hồi sức khỏe tạm thời cho người lao động. Nghỉ giải lao là thời gian ngừng làm việc trong ngày để phục hồi sức khỏe hoặc nghỉ để ăn, uống, thực hiện các nhu cầu sinh lý khác. Nghỉ chuyển ca là thời gian ngừng làm việc giữa hai ca làm việc liên tiếp, đây là khoảng thời gian để người lao động kịp thời phục hồi sức khỏe trước khi làm việc ở ca tiếp theo.

Nghỉ theo chu kỳ tuần là ngày nghỉ có lịch sử gắn liền với sự xuất hiện của khái niệm “tuần”, theo đó 1 ngày nghỉ sau mỗi 6 ngày làm việc liên tục sẽ là ngày để người lao động “nghỉ kính Giavê Thiên Chúa”. Nghỉ theo chu kỳ tuần cũng là ngày nghỉ để người lao động phục hồi sức khỏe và thực hiện các hoạt động ngoài lao động khác, cho bản thân, cho gia đình và cho xã hội.

Nghỉ theo chu kỳ năm là ngày nghỉ gắn với nhu cầu văn hóa, xã hội. Nghỉ hàng năm gắn với những nhu cầu ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ vì các sự kiện lớn có tính chất quốc gia trong năm hoặc nghỉ phép (kỳ nghỉ dài liên tục để phục vụ cho nhu cầu cá nhân gắn với hoạt động của gia đình, xã hội).

Xác định giờ làm thêm là quá trình nghiên cứu, tính toán nhằm đưa ra giới hạn về giờ làm thêm

tối đa trong mối tương quan với giờ làm việc tiêu chuẩn và tổng số giờ làm việc.

2.1.2. Sự cần thiết xác định số giờ làm thêm

Dù giờ làm thêm được tiếp cận theo cấp độ nào, thì xác định số giờ làm thêm hay giờ làm việc tối đa đều thực sự cấp thiết bởi giờ làm thêm có thể mang lại những lợi ích nhưng cũng có thể tạo ra những nguy cơ cho cá nhân người lao động, doanh nghiệp cũng như quốc gia. Xác định giờ làm thêm hợp lý sẽ phát huy được lợi ích của giờ làm thêm và tránh được các nguy cơ do giờ làm thêm mang lại.

Thứ nhất, quy định pháp luật về giờ làm việc bình thường, giờ làm thêm thể hiện rõ thái độ của Nhà nước đối với lực lượng lao động - nguồn tài nguyên quý giá của quốc gia. Xác định giờ làm thêm sẽ góp phần bảo vệ được người lao động trong điều kiện họ vẫn được đánh giá là nhóm yếu thế hơn trong quan hệ lao động. Trong điều kiện thị trường lao động còn chưa thực sự tự vận hành một cách hoàn hảo, xác định giờ làm thêm là một trong những phương pháp tạo khung thương lượng, hành lang hỗ trợ cho quá trình vận hành của cung, cầu trên thị trường lao động.

Thứ hai, xác định giờ làm thêm phù hợp góp phần đảm bảo an toàn và sức khỏe cho người lao động, tránh những hệ lụy mà người lao động và xã hội phải gánh chịu do tác động của giờ làm thêm quá nhiều. Trong điều kiện kinh tế xã hội còn khó khăn, cơ hội việc làm và thu nhập thấp, người lao động chưa có đủ năng lực tự thương lượng và đôi khi chạy theo nhu cầu cải thiện thu nhập dẫn đến làm việc quá sức. Nếu không có giới hạn về giờ làm thêm, việc huy động làm thêm giờ quá lâu sẽ dẫn đến kiệt sức, bệnh tật và mất an toàn trong lao động.

Thứ ba, việc xác định thời gian làm thêm phù hợp cũng nhằm hướng tới sự hài hòa lợi ích của doanh nghiệp và người lao động. Khung giờ làm thêm phù hợp sẽ tạo điều kiện linh hoạt cho tổ chức sản xuất của các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu, doanh nghiệp hoạt động sản xuất các mặt hàng gia công, sử dụng nguồn nguyên liệu có tính thời vụ cũng như một số công việc mang tính chất cấp bách khác.

Thứ tư, xác định giới hạn giờ làm thêm phù hợp góp phần tạo việc làm, duy trì việc làm và cơ hội chia sẻ việc làm hợp lý trong xã hội. Đối với các quốc gia có tỷ lệ thất nghiệp còn cao, nếu không giới hạn thời gian làm thêm giờ sẽ dẫn đến các doanh nghiệp có tâm lý tránh tuyển dụng lao động mới mà ép người lao động tăng ca tối đa, dẫn đến nguy cơ thiếu việc làm và thất nghiệp trên thị trường lao động. Xác định giờ làm thêm phù hợp không chỉ góp phần duy trì sự chia sẻ công việc đồng thời tạo điều kiện tăng cường sự linh hoạt, sức cạnh tranh cho doanh nghiệp (đặc biệt là các doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu), từ đó tăng cường tạo việc làm.

Thứ năm, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, yêu cầu đặt ra là các quốc gia thành viên phải tuân thủ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Vì vậy, việc xác định giờ làm thêm phù hợp trong bối cảnh sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động và các văn bản quy định chi tiết về thời gian làm việc bình thường và làm thêm cũng là cấp thiết để hướng tới đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ sáu, xác định giới hạn giờ làm thêm phù hợp còn là một trong những công cụ góp phần cân bằng công việc - cuộc sống, góp phần ổn định trật tự xã hội. Giờ làm thêm phù hợp cùng với phương án bố trí thời giờ làm việc - nghỉ ngơi hợp lý sẽ tránh được tình trạng lao động nhàn rỗi, tránh thời gian, cơ hội tham gia các hoạt động tệ nạn, gây mất ổn định xã hội.

Giảm thời gian việc, giảm giờ làm thêm là một định hướng nhân văn, đúng theo nguyên tắc, nguyên lý của xã hội phát triển. Tuy nhiên, trong khuôn khổ điều kiện kinh tế xã hội thực tại của mỗi nước, xác định giờ làm thêm phù hợp vẫn thực sự là cần thiết để đảm bảo tăng cường năng lực các bên, hướng tới một nền kinh tế phát triển và thị trường lao động vận hành hoàn hảo hơn trong tương lai.

2.2. Phương pháp xác định giờ làm thêm

2.2.1. Cơ sở xác định giờ làm thêm

- Các thông tin phân tích thị trường lao động kèm theo các thông số cơ bản về nhu cầu làm thêm giờ từ phía người lao động và nhu cầu làm thêm giờ từ phía người sử dụng lao động.

- Năng lực thương lượng và các kết quả thương lượng giữa đại diện người lao động với đại diện người sử dụng lao động về giới hạn giờ làm thêm

- Các thông số dự báo về nguy cơ từ điều kiện lao động, làm thêm giờ đến sức khỏe, bệnh nghề nghiệp, tai nạn lao động, các vấn đề xã hội khác

- Các dự báo về nhu cầu việc làm, việc làm bền vững, dự báo về khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp có làm thêm giờ

- Những quy định giới hạn giờ làm việc, giới hạn giờ tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, yếu tố độc hại trong điều kiện lao động

- Giới hạn giờ làm việc trong công ước quốc tế, các bộ quy tắc ứng xử đã được ký kết tham gia.

- Kinh nghiệm các nước khác trong việc xác định giờ làm thêm

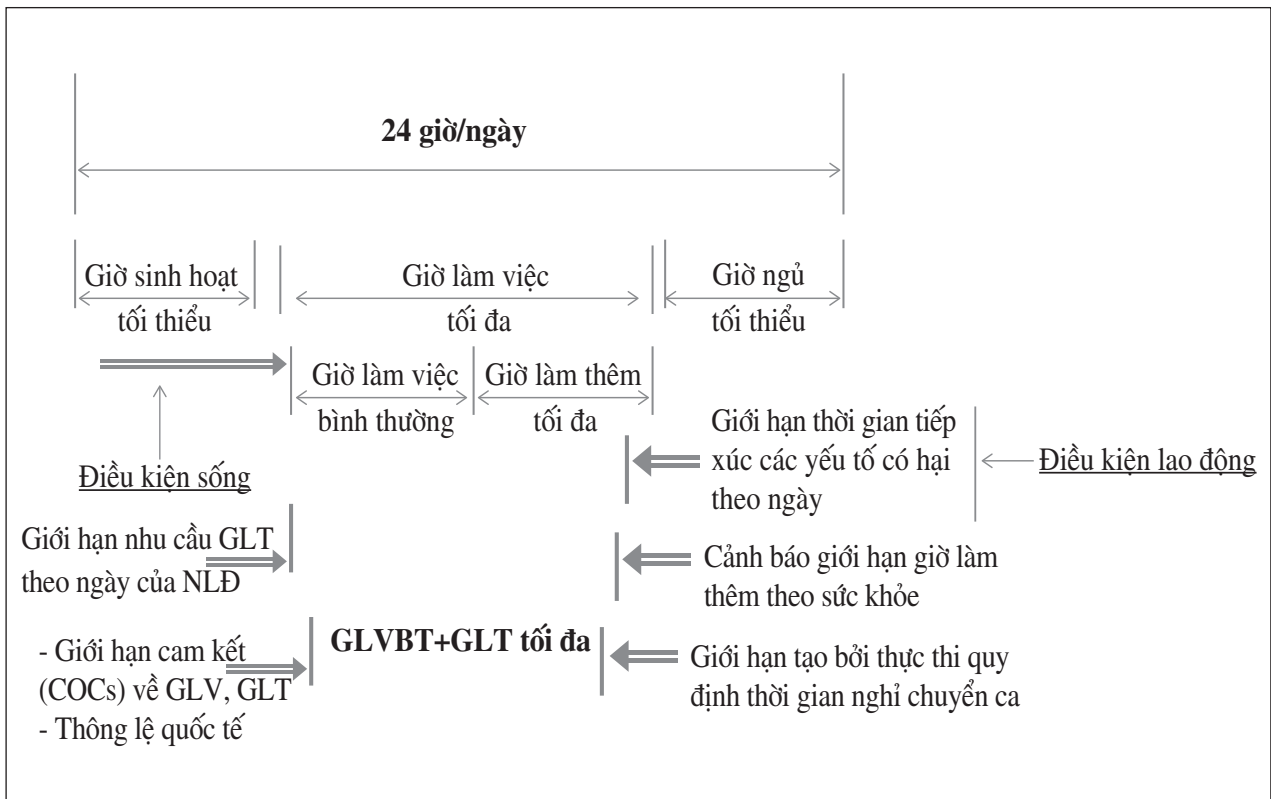
2.2.2. Phương pháp cơ bản trong xác định giờ làm thêm

Xác định giờ làm thêm trong ngày là việc tính toán để đưa ra giới hạn tổng số giờ làm thêm tối đa ngoài giờ làm việc bình thường trong một ngày làm việc của người lao động. Giới hạn giờ làm thêm trong ngày đảm bảo an toàn hơn cho người lao động (NLĐ) so với giới hạn giờ làm thêm theo tuần, tháng, năm. Tuy nhiên, giới hạn giờ làm thêm trong ngày sẽ hạn chế mức linh hoạt cho doanh nghiệp khi có nhu cầu làm thêm do công việc mang tính thời vụ, gia công theo đơn hàng. Giờ làm thêm tối đa trong ngày được xác định trên cơ sở quỹ 24 giờ/ngày/người, giờ làm việc bình thường trong ngày, giờ cần thiết cho giấc ngủ theo quy luật sinh học tự nhiên của con người hàng ngày. Nghiên cứu y học về giấc ngủ của Hiệp hội giấc ngủ và giấc ngủ lâm sàng (2015) đã chỉ ra rằng đối với lao động dưới 17 tuổi giờ ngủ tối thiểu để đảm bảo sức khỏe là 8 giờ, đối với lao động từ 18 tuổi trở lên giờ ngủ tối thiểu để đảm bảo sức khỏe là 7 giờ và giờ tối thiểu cần thiết phục vụ cho ăn uống, vệ sinh, sinh hoạt gia

đình, cộng đồng và các hoạt động khác ngoài làm việc (sau đây gọi là sinh hoạt). Giờ nghỉ ngơi, sinh hoạt tối thiểu cần có phụ thuộc vào hoàn cảnh, điều kiện và nhu cầu sống của từng người cụ thể. Đồng thời, giờ làm thêm trong mối quan hệ với giờ làm việc bình thường (giờ làm việc tối đa) cần phải đảm

bảo tuân thủ giờ làm việc tối đa được quy định trong các bộ quy tắc ứng xử, luật pháp, công ước quốc tế đã được phê duyệt và cam kết tuân thủ. Giờ làm việc tối đa trong ngày cũng không được vượt ngưỡng giới hạn thời gian tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, có hại trong điều kiện làm việc tính theo ngày.

Hình 1. Khung cơ sở xác định giờ làm thêm theo ngày



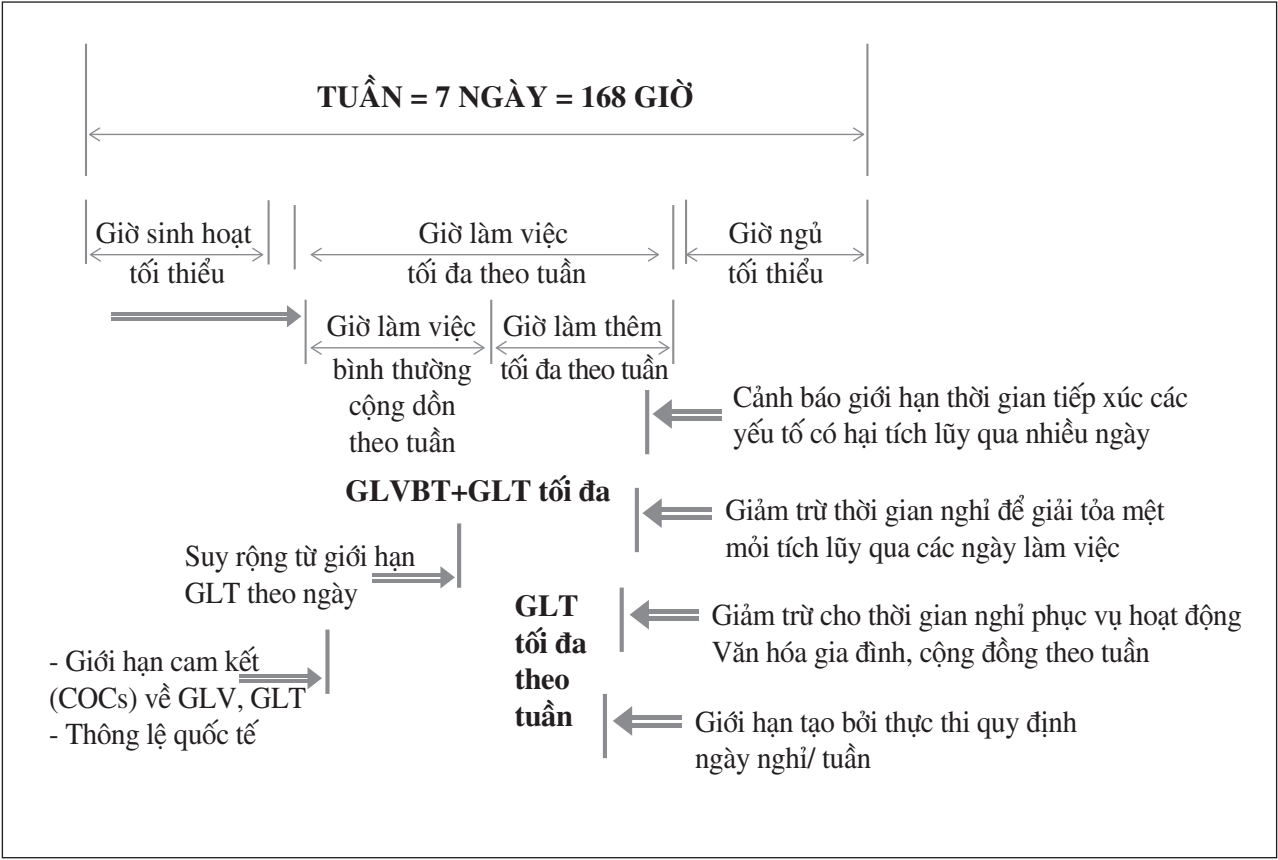
Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp đề xuất

Xác định giờ làm thêm theo tuần là việc tính toán, phân tích để đưa ra giới hạn số giờ làm thêm ngoài giờ làm việc bình thường trong quỹ thời gian hàng tuần của người lao động. Tương tự như cách xác định giờ làm thêm theo ngày, với số ngày tối đa trong mỗi tuần là 7 ngày (quỹ 168 giờ/tuần/người), giới hạn giờ làm thêm theo tuần sẽ được tính toán trên cơ sở tính trừ thời gian làm việc bình thường theo tuần, thời gian nghỉ ngơi sinh hoạt tối thiểu cần có, thời gian ngủ tối thiểu mỗi ngày quy đổi theo tuần. Tuy nhiên, thời gian nghỉ ngơi, sinh hoạt tối thiểu còn phải tính thêm thời gian nghỉ để phục hồi sức khỏe, nghỉ để giải tỏa mệt

mỏi tích lũy qua các ngày làm việc trong tuần và thời gian ngừng việc để tham gia các hoạt động gia đình, cộng đồng theo văn hóa và tôn giáo mỗi gia đình, vùng, miền, quốc gia. Thời gian làm việc tối đa theo tuần vẫn phải tuân thủ tiêu chuẩn cảnh báo về giới hạn thời gian tiếp xúc yếu tố có nguy hiểm, nguy hại tại nơi làm việc, tuân thủ thông lệ quốc tế, tuân thủ các cam kết đã ký trong các bộ quy tắc ứng xử. Giới hạn giờ làm thêm theo tuần có thể không bảo vệ tối đa được người lao động trong việc thiết lập một quy luật đều đặn cho quỹ thời gian nghỉ ngơi theo ngày nhưng vẫn đảm bảo có thời gian để người lao động kịp thời giải tỏa mệt mỏi

tích lũy đồng thời lại tạo ra một sự linh hoạt nhất định cho doanh nghiệp khi cần phải huy động người lao động làm việc theo những đơn hàng gấp, đơn hàng phải hoàn thành chỉ trong một vài ngày.

Hình 2. Khung cơ sở xác định giờ làm thêm theo tuần



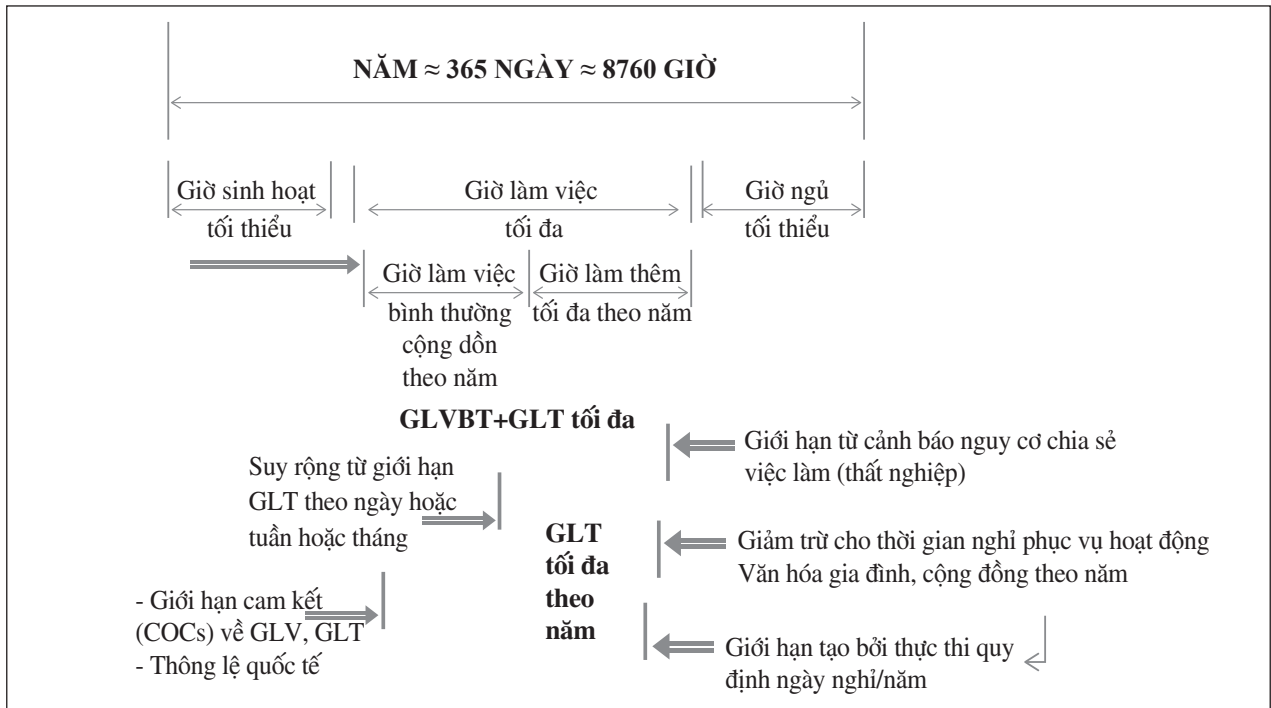
Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp và đề xuất

Xác định giờ làm thêm theo tháng: về cơ bản không có sự khác biệt so với xác định giờ làm thêm theo tuần. Đây chỉ là một dạng tính toán, nói rộng khoảng giới hạn khoảng thời gian. Mỗi tháng có số ngày khác nhau nhưng bình quân quỹ giờ mỗi người đều có 730 giờ/tháng, quỹ giờ này vẫn để sử dụng cho làm việc, nghỉ ngơi và sinh hoạt, ngủ (210 giờ tối thiểu đối với người lớn để đảm bảo sức khỏe). Những yếu tố ảnh hưởng đến thời gian nghỉ ngơi sinh hoạt theo tháng thường không có quá nhiều khác biệt. Giới hạn giờ làm thêm theo tháng tạo thêm sự linh hoạt cho doanh nghiệp đồng thời làm giảm bớt khả năng bảo vệ người lao động. Giới hạn giờ làm thêm theo tháng nếu không đi kèm giới hạn khác có thể khiến cho doanh nghiệp huy động làm thêm giờ quá nhiều ở một số ngày liên tục trong tháng mà không bị vi phạm giới hạn tổng giờ làm thêm một tháng.

Bởi vậy, nếu chỉ sử dụng giới hạn giờ làm thêm theo tháng (không theo ngày, tuần) thì cần thiết phải phối hợp thêm với các giới hạn khác về thực hiện quy định về ngày nghỉ, giờ nghỉ kể cả nghỉ ngắn trong điều kiện có làm thêm.

Xác định giờ làm thêm theo năm: trong điều kiện quỹ thời gian tối đa mỗi người có là 8.760 giờ/năm, kể cả đã khấu trừ thời gian ngủ cần thiết tối thiểu mỗi ngày (2.520 giờ/năm), với quỹ 6.240 giờ, xác định giờ làm thêm trong năm được thực hiện trong biên độ rất rộng về khoảng thời gian để phân bổ cho các hoạt động làm việc và ngoài làm việc. Nếu chỉ áp dụng, giới hạn giờ làm thêm trong năm (không kèm theo các quy định khác về ngày, giờ nghỉ) sẽ không có tác dụng bảo vệ sức khỏe, bảo vệ quyền cân bằng cuộc sống - công việc bình thường của người lao động.

Hình 3. Khung cơ sở xác định giờ làm thêm theo năm



Nguồn: Nhóm tác giả tự tổng hợp và đề xuất

Xác định giới hạn giờ làm thêm theo năm cần phải tính đến các ngày nghỉ lễ trong năm (gắn với văn hóa, lịch sử, truyền thống và đặc điểm tự nhiên của các mùa trong năm). Tuy vậy, giới hạn giờ làm thêm trong năm mang nhiều ý nghĩa về thống kê, về bảo vệ cơ hội chia sẻ việc làm trong xã hội hơn là ý nghĩa bảo vệ sức khỏe người lao động mỗi người lao động. Do đó, để xác định giờ làm thêm trong năm cần dựa trên cả dữ liệu dự đoán ảnh hưởng của giờ làm thêm đến việc làm và thất nghiệp trong xã hội. Để bảo vệ an toàn và sức khỏe cho người lao động giới hạn giờ làm thêm theo năm cần phải kết hợp với một hình thức khác về giờ làm thêm theo ngày hoặc tháng hoặc một hệ thống các quy định cụ thể về các chu kỳ nghỉ ngắn, nghỉ giữa hai ngày, tuần, tháng làm việc.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau để thực hiện mục tiêu nghiên cứu:

Thứ nhất, phương pháp logic - lịch sử: được sử dụng nhằm tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, cũng như các lý thuyết về giờ làm thêm.

Thứ hai, phương pháp phân tích - tổng hợp: được sử dụng để tổng hợp cách thức xác định giờ làm thêm

của Việt Nam hiện nay và học hỏi kinh nghiệm về xác định giờ làm thêm của các quốc gia cho Việt Nam.

Thứ ba, phương pháp tổng hợp và nghiên cứu chuẩn tắc: được sử dụng để rút ra các bài học kinh nghiệm với Việt Nam trong việc xác định giờ làm thêm phù hợp.

4. Nội dung nghiên cứu

4.1. Kinh nghiệm của Pháp

Trước năm 2000, Pháp quy định giờ làm thêm không quá 39 giờ/tuần. Sau đó, dựa trên ý tưởng “sẽ có nhiều việc làm hơn nếu mỗi người làm việc ít hơn”, Pháp đã điều chỉnh giới hạn giờ làm thêm về 35 giờ/tuần và 180 giờ/năm. Sau lần điều chỉnh này, Pháp đổi mặt với một mục tiêu mới “khuyến khích người lao động làm việc nhiều hơn để tăng thu nhập”. Kể từ tháng 10 năm 2007, Chính phủ Pháp đưa ra chính sách miễn trừ thuế thu nhập và phí an sinh xã hội tính trên tiền lương làm thêm giờ. Với chính sách này, các cơ quan tham mưu cho chính phủ đã dự kiến tác động của chính sách sẽ làm cho người lao động tăng cường làm thêm để tăng thêm thu nhập. Tuy nhiên, nghiên cứu của Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo (2014) cho thấy, tác động của chính sách đã không có được như mong muốn, chính sách cắt giảm thuế chỉ là cơ hội để cho những người đã làm

thêm có cơ hội báo cáo tường trình đầy đủ hơn những thông tin về giờ làm thêm và không còn phải đối mặt với vấn đề báo cáo hạn chế giờ làm thêm. Cắt giảm thuế thu nhập tính trên giờ làm thêm cũng đã không thực sự khuyến khích người lao động làm thêm để tăng cường thu nhập. Như vậy, khi giờ làm việc được quy định ở giới hạn thấp trong thời gian lâu dài sẽ ảnh hưởng đến văn hóa, thói quen sinh hoạt và làm việc của người lao động. Chính sách giờ làm việc thấp áp dụng lâu dài cũng khiến cho việc khuyến khích người dân làm việc nhiều hơn cũng trở nên khó khăn.

4.2. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Từ năm 1987, Nhật Bản đã áp dụng quy định giờ làm việc bình thường với 8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần. Khi làm việc quá khung thời gian làm việc bình thường, người lao động sẽ được trả lương ngoài giờ. Cho đến trước năm 2018, Nhật Bản không đưa ra bất kỳ giới hạn nào về giờ làm thêm ngoại trừ quy định về lương ngoài giờ làm việc bình thường (lương cho giờ làm thêm). Lương làm thêm giờ ban đầu được xác định ở mức tăng thêm 25% so với lương làm trong giờ làm việc bình thường. Năm 2010, Nhật Bản đã đưa thêm một giới hạn điều chỉnh lương trả cho giờ làm thêm. Mức điều chỉnh tiền lương thêm 50% áp dụng cho các giờ làm thêm trên 60 giờ/tuần. Chính phủ Nhật Bản ủng hộ xây dựng văn hóa Nhật Bản với đặc trưng phong cách làm việc hết mình của người lao động và chế độ tuyển dụng và sử dụng suốt đời người sử dụng lao động. Quan điểm của người Nhật Bản “làm thêm giờ là dấu hiệu của sự tích cực trong khi trở về nhà đúng giờ là dấu hiệu tiêu cực”, “ngủ gật là tín hiệu của lòng trung thành” theo Hiroshi Ono (2018). Văn hóa làm việc cùng với bối cảnh chính sách không giới hạn giờ làm thêm đã đem đến một hiện tượng đặc trưng tại Nhật Bản - “karōshi” (Hiroshi Ono, 2018) (cái chết do làm việc quá sức). Trước vấn đề này, ngày 28 tháng 3 năm 2017, Chính phủ Nhật Bản đã từng công bố kế hoạch hành động nhằm đổi mới phong cách làm việc của người Nhật Bản. Song song với các hoạt động tuyên truyền và định hướng thay đổi phong cách làm việc để cân bằng công việc và cuộc sống, ghi nhận phản hồi cũng như ý kiến tham mưu từ nhiều bên liên quan, ngày 29 tháng 6 năm 2018, Chính phủ

Nhật Bản đã thông qua điều luật mới quy định giới hạn giờ làm thêm theo Yusuke Kobayashi và Cộng sự (2018). Theo quy định mới, Nhật Bản giới hạn giờ làm thêm cho những công việc bình thường ở mức tối đa 45 giờ/tháng và 360 giờ/năm. Đối với những công việc đặc biệt, trong mùa bận rộn, cao điểm, khi có thỏa thuận của các bên liên quan, giờ làm thêm cũng không được vượt quá 720 giờ/năm, 100 giờ/tháng và trung bình 80 giờ/tháng trong mỗi khoảng thời gian 2,3,4,5 và 6 tháng liên tiếp. Luật mới miễn trừ giới hạn giờ làm thêm đối với các chuyên gia cao cấp, các công việc nghiên cứu phát triển công nghệ hoặc sản phẩm mới nhưng đồng thời tăng cường thêm các quy định về giờ nghỉ và vấn đề khám sức khỏe cho những người làm thêm giờ. Với những thay đổi chính sách về giờ làm việc Chính phủ Nhật Bản hướng tới một xã hội nơi mỗi người lao động có thể chọn một phong cách làm việc phù hợp với hoàn cảnh cá nhân của mình, cân bằng công việc - cuộc sống và xóa bỏ hiện tượng “karōshi”.

4.3. Kinh nghiệm của Hồng Kông, Trung Quốc

Hồng Kông, đặc khu hành chính của Trung Quốc, triển khai xây dựng và sửa đổi chính sách về giờ làm việc trên 3 cơ sở chính: (1) Hệ thống và kinh nghiệm về điều chỉnh giờ làm việc của các nơi khác; (2) Báo cáo của Cục Thống kê và Điều tra về tình hình giờ làm việc của người lao động trong các lĩnh vực khác nhau của Hồng Kông; (3) Báo cáo phân tích dữ liệu tác động của giờ làm việc do Văn phòng thư ký tài chính của Cơ quan Phân tích Kinh tế và hỗ trợ kinh doanh thực hiện. Ngoài ra, những sửa đổi quy định về giờ làm việc còn dựa trên kết quả triển khai lấy ý kiến, thảo luận trên diện sâu và rộng của nhiều bên liên quan người lao động, người sử dụng lao động và đại diện của họ cũng như cộng đồng. Khác với quy định của Trung Quốc, cho đến năm 2017, Hồng Kông không có quy định giới hạn giờ làm việc tối đa, không có quy định giới hạn giờ làm thêm mà chỉ có giới hạn giờ làm việc đối với lao động dưới 15 tuổi và lao động từ 15 đến dưới 18 tuổi. Để bảo vệ người lao động khỏi những tác hại của làm việc quá nhiều giờ, Chính phủ đề cao tầm quan trọng của việc đảm bảo thời gian nghỉ ngơi đặc biệt là nghỉ ngắn, nghỉ giải lao cho người lao động. Với chủ trương đó, một cuốn “hướng dẫn về nghỉ ngơi trong ngày làm việc

– Guide on Rest Breaks” đã được xuất bản. Hồng Kông đặc biệt tôn trọng quyền tự do đàm phán các điều khoản và điều kiện lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khuôn khổ các luật pháp có liên quan. Những phân tích tư vấn chính sách giờ làm việc của Hồng Kông nhấn mạnh đến thất bại của các nơi khác khi quy định về giới hạn giờ làm việc nhưng không thể kiểm soát sự tuân thủ và xử lý các vi phạm trong các trường hợp, những thất bại của việc người sử dụng tránh tuyển dụng không qua làm thêm giờ mà thông qua chế độ làm việc bán thời gian. Người lao động làm việc bán thời gian ở nhiều nơi và sức khỏe của họ không được một nơi nào đảm bảo. Hồng Kông vẫn đang cân nhắc về một chính sách giới hạn giờ làm việc nhưng cũng lo ngại về sự tác động làm mất đi tính năng động, linh hoạt của lao động Hồng Kông cũng sự khả năng suy giảm sức cạnh tranh của các doanh nghiệp và nền kinh tế Hồng Kông. Ở mọi nơi được gọi là đặc khu hành chính này, các nhà chức trách khẳng định chính sách giờ làm việc là một chính sách phức tạp, ảnh hưởng đến mọi mặt của kinh tế, chính trị, xã hội. Bởi vậy, nó vẫn cần phải được nghiên cứu kỹ lưỡng trước khi có những điều chỉnh nhất định nào đó (Bộ Lao động Hồng Kông, 2012).

4.4. Kinh nghiệm của In-đô-nê-xi-a

Luật số 13 năm 2003 của In-đô-nê-xi-a (ILO Jakarta, 2011) quy định 2 phương án giờ làm việc thông thường: (1) tuần làm việc 6 ngày, mỗi ngày 7 giờ, không quá 40 giờ/tuần; (2) tuần làm việc 5 ngày, mỗi ngày 8 giờ, không quá 40 giờ/tuần. Giờ làm việc vượt khỏi giới hạn trên được xác định là giờ làm thêm. Giờ làm thêm cũng được quy định không được quá 3 giờ/ngày, 14 giờ/tuần. Tiền lương làm thêm giờ sẽ được điều chỉnh lũy tiến ở các mức giờ làm thêm khác nhau (tăng gấp đôi ở giờ làm thêm đầu tiên, tăng gấp 3 ở giờ làm thêm thứ 2 và tăng gấp 4 ở các giờ làm thêm còn lại. Những người lao động thuộc nhóm quản lý cấp cao, liên quan đến hoạch định chính sách, quản lý tổng thể doanh nghiệp sẽ miễn trừ quy định giới hạn giờ làm thêm và chính sách lương trả cho giờ làm thêm. Bên cạnh quy định giới hạn giờ làm thêm, lương trong giờ làm thêm, In-đô-nê-xi-a quy định kèm theo những yêu cầu đối với doanh nghiệp khi huy động người lao động làm

thêm, các yêu cầu về thỏa thuận thương lượng với người lao động, các yêu cầu về bố trí thời gian nghỉ ngơi đầy đủ, cung cấp thức ăn, nước uống đảm bảo tối thiểu 1400 Kcalo cho ngày có làm thêm. Các quy định của In-đô-nê-xi-a liên quan đến giờ làm thêm cũng đang gặp phải rất nhiều sự tranh cãi. Các chủ doanh nghiệp, các nhà đầu tư cho rằng đây là một hạn chế, một rào cản rất lớn đối với sự phát triển của doanh nghiệp và nền kinh tế.

4.5. Bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

Các nước phát triển ít đưa ra giới hạn về giờ làm thêm, nếu có mức giới hạn cũng rất thấp. Trong khi ở nhóm các nước đang phát triển bao gồm cả các nước mới nổi, giới hạn giờ làm thêm xuất hiện nhiều hơn và mức giới hạn cũng cao hơn. Những khác biệt giữa hai nhóm nước này có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau như về sự khác biệt về thu nhập bình quân mỗi giờ làm việc, mức sống, văn hóa... cũng như mục tiêu của chính sách giờ làm việc của mỗi nước. Việc khống chế số giờ làm thêm nhằm mục đích chính là bảo vệ sức khỏe người lao động, đồng thời cũng có tác động buộc người sử dụng lao động phải tổ chức lao động hợp lý hoặc tuyển thêm lao động để giải quyết công việc. Nghiên cứu kinh nghiệm của các quốc gia có thể rút ra các bài học cho Việt Nam như sau:

Về xác định tính cấp thiết và chu kỳ rà soát: xác định giờ làm thêm hay chính sách giới hạn giờ làm thêm cần được xem xét trong bối cảnh mức sống, thu nhập, văn hóa làm việc, mức độ phát triển kinh tế xã hội của mỗi nước. Đối với Việt Nam, một nước thuộc nhóm các nước đang phát triển, việc xác định giới hạn giờ làm thêm được xác định là cần thiết để đảm bảo vừa tăng cường cơ hội cải thiện thu nhập cho người lao động, cải thiện tính linh hoạt và cạnh tranh cho doanh nghiệp đồng thời vẫn bảo vệ được an toàn và sức khỏe cho người lao động sau các chu kỳ làm việc. Những quy định về giờ làm thêm, giờ làm việc và giờ nghỉ ngơi cũng cần phải được định kỳ rà soát sửa đổi cho phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội từng thời kỳ và đảm bảo sự phù hợp với luật pháp quốc tế và định hướng phát triển bền vững toàn cầu.

Về lựa chọn cơ sở xác định giờ làm thêm: xác định giờ làm thêm cần phải dựa trên cơ sở các báo cáo thống kê, phân tích dữ liệu thực tế, tổng thể về giờ

làm thêm và tác động của giờ làm thêm. Cơ sở xác định giờ làm thêm cần dựa trên kết quả triển khai hệ thống tổng điều tra theo dõi giờ làm thêm trong các lĩnh vực và toàn quốc gia với sự vào cuộc của nhiều cơ quan, đơn vị có liên quan như Bộ Y tế, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê v.v... Xác định giờ làm thêm cần quan tâm đến nguyên tắc chia sẻ công việc, nguy cơ thất nghiệp nhưng cũng cần cân nhắc nguy cơ giảm tính linh hoạt và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp và nền kinh tế. Giờ làm thêm không giới hạn kèm theo văn hóa tích cực làm việc có thể dẫn đến nguy cơ kiệt sức và suy giảm chất lượng nguồn nhân lực.

Về quy trình triển khai: xác định giờ làm thêm cần được triển khai trên cơ sở nghiên cứu tổng hợp các thông lệ quốc tế, so sánh chính sách và điều kiện các

nước, nghiên cứu dài hạn của các bên liên quan, tăng cường các bằng chứng có ý nghĩa thống kê, những phân tích ảnh hưởng dài hạn và tham vấn ý kiến của nhiều bên người lao động, người sử dụng lao động và cộng đồng. Giới hạn giờ làm thêm nên được thực hiện phối hợp với chính sách về giờ nghỉ và các chính sách phục hồi và bảo vệ sức khỏe khác.

Về vấn đề xem xét trường hợp đặc thù: giờ làm thêm cần được xác định khác nhau cho các công việc có tính chất, đặc thù khác nhau. Ngoài các công việc có tính thời vụ, công việc mang tính cấp bách cần nơi giới hạn giờ làm thêm, một số công việc đặc biệt khác cũng cần được xem xét để miễn trừ giới hạn giờ làm thêm trong điều kiện các bên đủ năng lực kiểm soát được giờ làm thêm, đảm bảo sức khỏe và vẫn tăng cường đóng góp cho sự phát triển của nền kinh tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Lao động Hồng Kông. (2012). *Báo nghiên cứu chính sách thời gian làm việc tiêu chuẩn*.
Hiệp hội nghiên cứu giấc ngủ và giấy ngủ lâm sàng. Học viện Hoa Kỳ. (2015). Tuyên bố đồng thuận về lượng thời gian ngủ cần thiết cho người lớn khỏe mạnh. *Tạp chí Y học về Giấc ngủ lâm sàng*. tập 11, số 8.
Hiroshi Ono. (2018). Tại sao người Nhật Bản lại làm việc quá nhiều giờ. *Tạp chí Lao động Nhật Bản*. tập 2, số 5, tháng 3-4.
ILO. (2007). *Thời giờ làm việc trên toàn cầu - Xu hướng về thời giờ làm việc, luật và chính sách dưới góc độ so sánh*.
ILO Jakarta. (2011). *Pháp luật lao động của In-đô-nê-xi-a*.
Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo. (2014). Giải quyết các vấn đề của làm thêm giờ - Bài học kinh nghiệm từ Pháp. *Tạp chí Kinh tế lao động*. số 32 (2), Trang 361 - 400.
Yusuke Kobayshi, Yukako Wagatsuma Attorney-at-Law. (2018). *Pháp luật Cải cách phong cách làm việc tại Nhật Bản. Tin tức luật pháp Nhật Bản*, tháng 6.

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

THÔNG TIN HIỆU ĐÍNH

Ban biên tập Tạp chí xin hiệu đính thông tin ngày nhận bài của tác giả Trần Thị Minh Phương và Mai Thị Dung, Trịnh Khánh Chi đăng ở Số 03; bài của tác giả Vũ Tuấn Hưng, Vũ Hồng Phong đăng ở số 04 như sau:

- Bài của tác giả Trần Thị Minh Phương: ngày nhận bài được hiệu đính thành: 27/11/2021 (ngày nhận bài trong bài báo đã đăng: 27/01/2022).
- Bài của tác giả Mai Thị Dung, Trịnh Khánh Chi: ngày nhận bài được hiệu đính thành: 25/12/2021 (ngày nhận bài trong bài báo đã đăng: 27/01/2022).
- Bài của tác giả Vũ Tuấn Hưng, Vũ Hồng Phong; ngày nhận bài được hiệu đính thành: 30/11/2021 (ngày nhận bài trong bài báo đã đăng: 30/01/2022).

**Tổng Biên tập
PGS. TS. Lê Thanh Hà**

Hà Nội, ngày 05 tháng 01 năm 2022

THƯ MỜI

Viết bài đăng trên Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội của Trường Đại học Lao động - Xã hội

Kính gửi: Các nhà khoa học

Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội của Trường Đại học Lao động – Xã hội được cấp Giấy phép hoạt động số 438/GP-BTTTT ngày 13/7/2021 của Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông, mã số chuẩn quốc tế: 2815-5610.

Tạp chí xuất bản định kỳ hàng tháng nhằm đăng tải các công trình, kết quả nghiên cứu và ứng dụng khoa học thuộc các lĩnh vực nguồn nhân lực, an sinh xã hội và các lĩnh vực liên quan khác.

Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội trân trọng kính mời các nhà khoa học, nhà nghiên cứu, cán bộ, giảng viên, nghiên cứu sinh, học viên... gửi bài nghiên cứu bằng tiếng Việt tới Tạp chí. Bài viết gửi đăng Tạp chí sẽ được đánh giá thông qua quy trình phản biện độc lập, khách quan, được biên tập bởi các nhà khoa học uy tín. Thể lệ viết bài được gửi kèm theo thư mời này và đăng tải trên trang web của Trường (<http://ulsa.edu.vn/>).

Địa chỉ liên hệ và gửi bài:

Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội

Số 43 đường Trần Duy Hưng, phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội.

Email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn. Điện thoại: 0982745657 (cô Hà)

Ban biên tập Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội rất mong nhận được sự quan tâm của các đơn vị, các nhà khoa học.

Trân trọng!

TỔNG BIÊN TẬP



PGS. TS. Lê Thanh Hà

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/>

