



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

*Kết quả giảm nghèo và hàm ý chính sách
cho Việt Nam giai đoạn 2022-2025*

*Phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên
tại Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam*

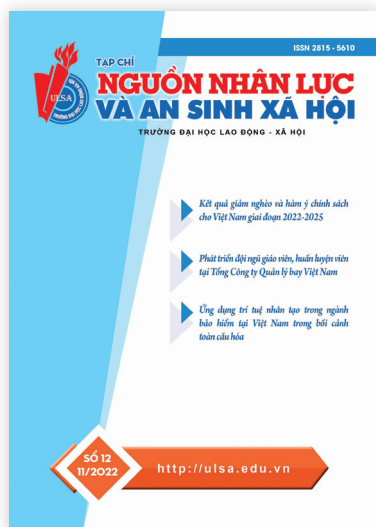
*Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong ngành
bảo hiểm tại Việt Nam trong bối cảnh
toàn cầu hóa*

**SỐ 12
11/2022**

<http://ulsa.edu.vn>

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

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 12 - Tháng 11/2022

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@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Kết quả giảm nghèo và hàm ý chính sách cho Việt Nam giai đoạn 2022-2025*

Nguyễn Trung Hải 76, Nguyễn Thị Vĩnh Hà

- 10 *Phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên tại Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam*

Lê Thanh Hà, Đào Thị Quỳnh Anh,

Lê Thị Kiều Linh

- 20 *Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong ngành bảo hiểm tại Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa*

Nguyễn Thị Vân Anh

- 30 *Những rào cản đối với thanh niên trong quá trình khởi sự kinh doanh: Xét tình huống của thanh niên tỉnh Hải Dương*

Nguyễn Thị Liên Hương, Hà Nguyễn Ngọc Linh

- 41 *Tương quan giữa tỷ lệ đóng và tỷ lệ hưởng trong chế độ hưu trí ở Việt Nam*

Phạm Đức Trọng, Phạm Mạnh Cường,

Phạm Hải Hưng

- 47 *Khả năng phát triển dịch vụ công tác xã hội với trẻ rối loạn phổ tự kỷ ở Việt Nam*

Nguyễn Phương Anh, Nguyễn Trung Hải 79

- 54 *Bất bình đẳng giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay*

Nguyễn Thị Minh Nguyệt

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



**Monthly Publication
Vol 12 - 11/2022**

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: phongkhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2 *Results of poverty reduction and policy implications for Vietnam in the period of 2022-2025*
Nguyen Trung Hai 76, Nguyen Thi Vinh Ha
- 10 *Development for teachers and trainers at Vietnam Air Traffic Management Corporation*
**Le Thanh Ha, Dao Thi Quynh Anh,
Le Thi Kieu Linh**
- 20 *Application of artificial intelligence in the Vietnam's insurance industry in the globalization context*
Nguyen Thi Van Anh
- 30 *Barriers to the youth in the startup process: The situation of the Youth in Hai Duong province*
Nguyen Thi Lien Huong, Ha Nguyen Ngoc Linh
- 41 *The relationship between contribution rates and pension rates in pension scheme in Vietnam*
**Pham Duc Trong, Pham Manh Cuong,
Pham Hai Hung**
- 47 *The possibility of developing social work services for children with autism spectrum disorders in Vietnam*
Nguyen Phuong Anh, Nguyen Trung Hai 79
- 54 *Gender inequality in the social insurance system in Vietnam today*
Nguyen Thi Minh Nguyet

KẾT QUẢ GIẢM NGHÈO VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH CHO VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2022-2025

TS. Nguyễn Trung Hải (76)

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Vinh Hà

Viện Khoa học Lao động - Xã hội

haminhchauhuy2003@yahoo.fr

Tóm tắt: Bài viết nhận diện và phân tích xu hướng giảm nghèo ở Việt Nam giai đoạn 2012-2020. Kết quả phát hiện phản ánh tỷ lệ hộ nghèo giảm qua các năm, ấn tượng nhất là ở khu vực nông thôn và những vùng, miền có tỷ lệ nghèo cao. Thành tựu giảm nghèo của Việt Nam được ghi nhận như một tấm gương sáng trong cuộc chiến chống đói nghèo trên toàn thế giới. Tuy nhiên, công cuộc giảm nghèo càng ngày càng đi vào cái lõi của vấn đề với nhiều khó khăn và thách thức, bao gồm: (1) Một số chính sách giảm nghèo vừa trùng lặp vừa tản mạn; (2) Có những địa phương đang tập trung hầu hết nguồn vốn cho mảng sinh kế nông nghiệp, mà ít đầu tư hỗ trợ sinh kế phi nông nghiệp; (3) Có những dấu hiệu cho thấy một số chính sách tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo bắt đầu có dấu hiệu chững lại; (4) Công tác đào tạo nghề gắn với tạo việc làm cho lao động nông thôn được triển khai với hiệu quả không đồng đều... Những gợi ý hàm ý chính sách của bài viết hướng mục tiêu giảm nghèo bền vững, trong đó ưu tiên người nghèo dân tộc thiểu số và vùng khó khăn.

Từ khóa: xu hướng giảm nghèo, kết quả giảm nghèo, hàm ý chính sách

RESULTS OF POVERTY REDUCTION AND POLICY IMPLICATIONS FOR VIETNAM IN THE PERIOD OF 2022-2025

Abstract: The article identifies and analyzes poverty reduction trends in Vietnam in the period of 2012-2020. The findings show that the percentage of poor households has decreased over the years, most impressively in rural areas and regions with high poverty rates. Vietnam's achievements in poverty reduction are recognized as a shining example in the fight against poverty around the world. However, poverty reduction is increasingly getting to the core of the problem with many difficulties and challenges, including: (1) A number of poverty reduction policies are both overlapping and scattered; (2) There are localities where most of the capital is focused on agricultural livelihoods meanwhile little investment in supporting non-agricultural livelihoods; (3) There are signals showing slowed down in some preferential credit policies for poor households; (4) Vocational training associated with job creation for rural workers has been implemented with uneven efficiency... Suggestions and policy implications of the article are made towards sustainable poverty reduction, in which priority is given to the poor ethnic minorities and disadvantaged areas.

Keywords: poverty reduction trends, poverty reduction results, policy implications

Mã bài báo: JHS - 74

Ngày nhận sửa bài: 20/6/2022

Ngày nhận bài: 10/4/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 12/5/2022

1. Đặt vấn đề

Cùng với chính sách phát triển kinh tế, chính sách quốc phòng - an ninh, các chính sách giảm nghèo luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, thể hiện đặc trưng và ưu việt của chế độ chính trị của đất nước. Nghị quyết số 15/NQ-TW ngày 01/6/2012 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về một số chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020 đã khẳng định mục tiêu: “Đến năm 2020, cơ bản bảo đảm an sinh xã hội toàn dân, bảo đảm mức tối thiểu về thu nhập, giáo dục, y tế, nhà ở, nước sạch và thông tin, truyền thông, góp phần từng bước nâng cao thu nhập, bảo đảm cuộc sống an toàn, bình đẳng và hạnh phúc của nhân dân”.

Hiện thực hóa các chủ trương trên, hệ thống chính sách giảm nghèo được ưu tiên xây dựng, bổ sung và dần hoàn thiện, bao phủ nhiều lĩnh vực, tác động nhiều chiều đối với cuộc sống của người dân nói chung và tập trung hỗ trợ cho người nghèo nói riêng trên tất cả các lĩnh vực từ sản xuất kinh doanh đến giáo dục - đào tạo, chăm sóc sức khỏe, trợ giúp pháp lý, nhà ở, nước sạch....

Nhờ vậy, kết quả giảm nghèo đạt được nhiều thành công tích cực với mức giảm nhanh về tỷ lệ nghèo ở các huyện nghèo, xã đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc. Tuy nhiên, số hộ nghèo là dân tộc thiểu số vẫn chiếm tỷ lệ cao (trên 60% tổng số hộ nghèo vào năm 2020). Kết quả giảm nghèo chưa thực sự mang tính bền vững tại một số địa phương, tỷ lệ tái nghèo so với tổng số hộ thoát nghèo bình quân khoảng 12%/năm (giai đoạn 2011-2015) và khoảng 4,09%/năm (giai đoạn 2016-2020). Bên cạnh đó, tỷ lệ hộ nghèo phát sinh so với tổng số hộ thoát nghèo tương đối lớn, bình quân khoảng 21,8%/năm giai đoạn 2016-2020.

Trong bối cảnh thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025 theo Nghị quyết số 24/2021/QH15 ngày 28/7/2021, việc nghiên cứu rà soát **“Kết quả giảm nghèo và hàm ý chính sách cho Việt Nam giai đoạn 2022-2025”** mang tính thời sự cấp bách cả về lý luận và thực tiễn, đáp ứng yêu cầu ổn định và phát triển bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu từ tập hợp các văn bản chính sách quy định chuẩn nghèo quốc gia đến năm 2025, các báo cáo quốc gia về giảm nghèo do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) công bố trong giai đoạn

2012-2020, đồng thời bài viết sử dụng phương pháp xử lý số liệu thứ cấp nhằm xây dựng các bảng, biểu thể hiện xu hướng, kết quả giảm nghèo ở Việt Nam giai đoạn 2012-2020.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Chuẩn nghèo quốc gia đến năm 2025

Việt Nam bắt đầu thực hiện chương trình giảm nghèo trên quy mô toàn quốc vào những năm 1990. Trải qua nhiều giai đoạn khác nhau thì chuẩn nghèo được ban hành cũng có sự điều chỉnh, thay đổi lớn, từ cách xác định được quy đổi bằng gạo sang cách xác định theo mức thu nhập và sau đó được bổ sung thêm bằng tiêu chí tiếp cận một số dịch vụ xã hội cơ bản. Cụ thể:

Giai đoạn 1993-2000, chuẩn nghèo/đói được xác định căn cứ theo nhu cầu tiêu dùng lương thực, thực phẩm của con người và được quy đổi về lượng gạo cần thiết tối thiểu hàng ngày của mỗi người (Bộ LĐTBXH, 2005).

Giai đoạn 2001-2015, chuẩn nghèo được xác định căn cứ vào thu nhập tối thiểu bằng tiền bình quân đầu người theo vùng/miền và khu vực nông thôn/thành thị (Quyết định số 143, 2001).

Giai đoạn 2016-2020, chuẩn nghèo và cận nghèo được xác định theo cách tiếp cận đa chiều được quy định tại Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg với các tiêu chí về thu nhập và mức độ thiếu hụt tiếp cận một số dịch vụ xã hội cơ bản (Quyết định số 59, 2015).

Tiêu chí về thu nhập xác định hộ nghèo được áp dụng với mức 700.000 đồng/người/tháng ở khu vực nông thôn và 900.000 đồng/người/tháng ở khu vực thành thị. Trong khi đó, với chuẩn cận nghèo thì mức thu nhập này tương ứng với 1.000.000 đồng/người/tháng ở khu vực nông thôn và 1.300.000 đồng/người/tháng ở khu vực thành thị.

Tiêu chí mức độ thiếu hụt tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản bao gồm: y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch và vệ sinh, thông tin. Những tiêu chí này được cụ thể hóa thành 10 chỉ số đo lường, đó là: tiếp cận các dịch vụ y tế, bảo hiểm y tế (BHYT), trình độ giáo dục của người lớn, tình trạng đi học của trẻ em, chất lượng nhà ở, diện tích nhà ở bình quân đầu người, nguồn nước sinh hoạt, hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh, sử dụng dịch vụ viễn thông, tài sản phục vụ tiếp cận thông tin.

Những hộ gia đình có mức thu nhập dưới chuẩn nghèo nêu trên và thiếu hụt từ 03 chỉ số đo lường được xếp vào nhóm hộ nghèo.

Những hộ gia đình có mức thu nhập cao hơn chuẩn nghèo song bằng hoặc dưới mức chuẩn cận nghèo nêu trên và thiếu hụt dưới 03 chỉ số đo lường được xếp vào nhóm hộ cận nghèo.

- **Giai đoạn 2022-2025**, chuẩn nghèo đa chiều được ban hành tại Nghị định số 07/2021/NĐ-CP ngày 27/1/2021.

Tiêu chí thu nhập được quy định cụ thể với 1.500.000 đồng/người/tháng ở khu vực nông thôn và 2.000.000 đồng/người/tháng ở khu vực thành thị.

Tiêu chí mức độ thiếu hụt dịch vụ xã hội cơ bản bao gồm 6 nhóm: Việc làm, y tế, giáo dục, nhà ở, nước sinh hoạt và vệ sinh, thông tin. Những tiêu chí này được cụ thể hóa thành 12 chỉ số, đó là: Việc làm, người phụ thuộc trong hộ gia đình, dinh dưỡng, bảo hiểm y tế, trình độ giáo dục của người lớn, tình trạng đi học của trẻ em, chất lượng nhà ở, diện tích nhà ở bình quân đầu người, nguồn nước sinh hoạt, nhà tiêu hợp vệ sinh, sử dụng dịch vụ viễn thông, phương tiện phục vụ tiếp cận thông tin.

Những hộ có mức thu nhập dưới chuẩn nêu trên và thiếu hụt từ 03 chỉ số đo lường được xếp vào nhóm hộ nghèo.

Những hộ có thu nhập bằng ngưỡng chuẩn nêu trên song thiếu hụt dưới 03 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt dịch vụ xã hội cơ bản thì được xếp vào nhóm hộ cận nghèo.

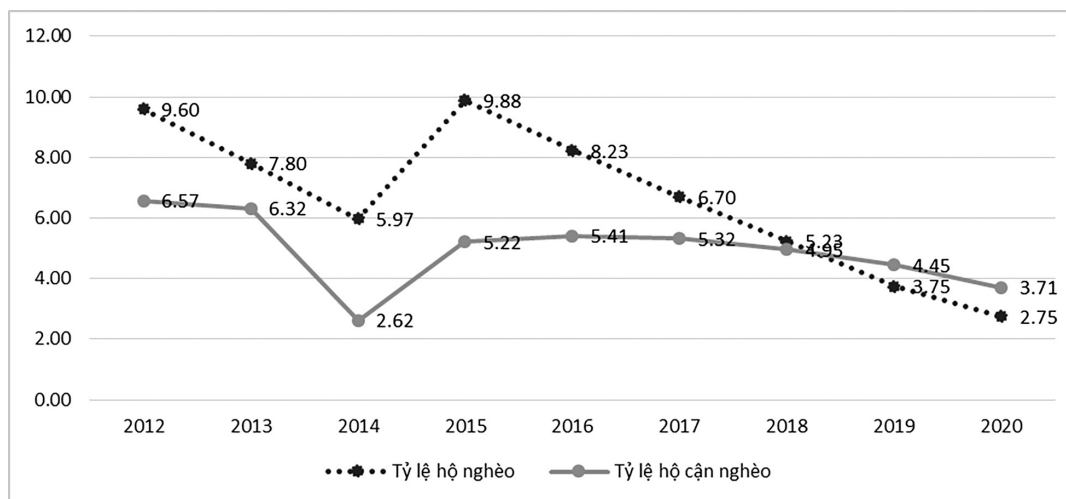
3.2. Xu hướng giảm nghèo giai đoạn 2012-2020

Căn cứ chuẩn nghèo theo từng giai đoạn nêu trên, tỷ lệ nghèo theo chuẩn nghèo quốc gia giảm nhanh, từ 9,6% năm 2012 xuống còn 5,97% năm 2014. Năm 2015, tỷ lệ nghèo tăng mạnh trở lại, đạt mức 9,88% do việc xác định hộ nghèo được thực hiện theo chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều được áp dụng cho giai đoạn 2016-2020.

Song những nỗ lực đầu tư và thực hiện có hiệu quả các chương trình, chính sách giảm nghèo trong giai đoạn 2016-2020 đã góp phần làm giảm tỷ lệ nghèo xuống còn 8,23% vào năm 2016 và tiếp tục giảm xuống còn 2,75% vào năm 2020.

Hình 1. Tỷ lệ hộ nghèo và hộ cận nghèo theo chuẩn quốc gia giai đoạn 2012-2020

DVT: %



Nguồn: Kết quả điều tra, rà soát hộ nghèo hàng năm, Bộ LĐTBXH

Như vậy, giai đoạn 2015-2020, tỷ lệ hộ nghèo giảm bình quân mỗi năm đạt 1,19 điểm %. Tương tự, tỷ lệ hộ cận nghèo cũng giảm với mức giảm bình quân mỗi năm khoảng 0,25 điểm %, từ 5,22% năm 2015 giảm xuống còn 3,71% năm 2020.

Kết quả bảng 1 dưới đây cho thấy, trong 6 năm (2015-2020), tỷ lệ nghèo các vùng đều giảm nhanh, trong đó giảm mạnh nhất ở vùng Miền núi Tây Bắc (2,87 điểm %/năm), tiếp đến là vùng Miền

núi Đông bắc (2,31 điểm %/năm). Đây cũng là 2 vùng có tỷ lệ hộ nghèo cao nhất. Vùng Đông Nam Bộ luôn duy trì được tỷ lệ hộ nghèo thấp nhất cả nước với mức giảm bình quân 0,18 điểm %/năm, từ 1,27% năm 2015 xuống còn 0,20% vào năm 2020. Vùng Đồng bằng sông Hồng có tỷ lệ nghèo thấp thứ hai với mức giảm bình quân mỗi năm khoảng 0,64 điểm %/năm, từ 4,76% năm 2015 xuống còn 0,90% năm 2020.

Bảng 1. Tỷ lệ hộ nghèo/tổng số hộ theo chuẩn quốc gia chia theo vùng giai đoạn 2015-2020

ĐVT:%

	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Điểm % giảm bình quân 2015-2020
Tổng số	9,88	8,23	6,7	5,23	3,75	2,75	1,19
Miền núi Đông bắc	20,75	17,72	14,87	12,08	9,12	6,91	2,31
Miền núi Tây bắc	34,52	31,24	28,01	24,23	20,4	17,3	2,87
Đồng bằng Sông Hồng	4,76	3,23	2,44	1,82	1,25	0,9	0,64
Bắc Trung bộ	12,5	10,34	8,2	6,03	4,2	3,29	1,54
Duyên hải miền Trung	11,93	9,86	8,17	6,49	4,98	3,95	1,33
Tây Nguyên	17,14	15,27	12,86	10,36	7,6	5,93	1,87
Đông Nam bộ	1,27	1,05	0,78	0,58	0,37	0,2	0,18
Đồng bằng sông Cửu Long	9,66	7,97	6,08	4,28	2,71	1,83	1,31

Nguồn: Số liệu Tổng hợp từ Kết quả điều tra, rà soát hộ nghèo hàng năm, Bộ LĐTBXH.

Các chiều thiếu hụt của hộ nghèo trong các năm (2016-2020) đã có những chuyển biến tích cực ở hầu hết các chỉ số nhờ các chính sách hỗ trợ đảm bảo an sinh xã hội liên tục được sửa đổi, bổ sung hoàn thiện theo hướng tăng cường diện bao phủ đối tượng hưởng lợi và chất lượng các dịch vụ hỗ trợ. Tỷ lệ hộ

nghèo thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản đã giảm mạnh, từ 20,28% năm 2016 xuống còn 5,83% vào năm 2020. Tỷ lệ hộ nghèo về thu nhập trong tổng số hộ nghèo liên tục tăng lên trong giai đoạn 2016-2020, năm 2020 tăng 14,45 điểm % so với năm 2016 (94,17% so với 79,72%).

Bảng 2. Cơ cấu hộ nghèo chia theo tình trạng nghèo và thiếu hụt các chỉ số về tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản giai đoạn 2016-2020

Đơn vị: % so với tổng số hộ nghèo

	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Theo tình trạng nghèo					
Hộ nghèo về thu nhập	79,72	87,02	89,53	93,18	94,17
Hộ nghèo thiếu hụt tiếp cận các DVXH	20,28	12,98	10,47	6,82	5,83
Theo tình trạng thiếu hụt các chỉ số về tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản					
Tiếp cận dịch vụ y tế	7,52	5,02	4,37	4,62	3,80
Bảo hiểm y tế	27,98	28,17	30,75	27,19	25,00
Trình độ giáo dục của người lớn	23,78	16,49	16,29	15,57	15,36
Tình trạng đi học của trẻ em	8,20	5,38	5,09	5,53	4,23
Chất lượng nhà ở	45,21	32,82	32,12	31,67	30,65
Diện tích nhà ở	34,90	26,66	27,20	29,64	29,44
Nguồn nước sinh hoạt	25,72	17,67	18,84	16,60	14,96
Hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh	68,11	50,05	52,25	53,58	54,18
Sử dụng dịch vụ viễn thông	25,77	16,44	20,01	20,83	18,27
Tài sản phục vụ tiếp cận thông tin	20,70	14,61	16,88	18,82	21,17

Nguồn: Số liệu tổng hợp từ Kết quả điều tra, rà soát hộ nghèo hàng năm, Bộ LĐTBXH.

Mặc dù số lượng hộ nghèo thiếu hụt các dịch vụ xã hội cơ bản đã giảm, tuy nhiên tỷ lệ hộ nghèo thiếu hụt các dịch vụ xã hội cơ bản trong tổng số hộ nghèo

vẫn còn cao, một số chỉ tiêu thiếu hụt có mức giảm rất thấp, thậm chí có một số chỉ tiêu còn tăng trong các năm từ năm 2018 đến năm 2020. Điều này cho

thấy giảm nghèo càng ngày càng đi vào lối và việc tiếp tục giảm với những nhóm này càng khó khăn hơn, không chỉ về cải thiện thu nhập mà cả trong đảm bảo tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản. Trong 10 chỉ số đo lường nghèo đa chiều, tỷ lệ hộ thiếu hụt về vệ sinh môi trường sống (hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh) dù có tốc độ giảm nhanh nhất nhưng vẫn ở mức cao nhất. Tỷ lệ hộ sử dụng hố xí hợp vệ sinh cũng không ngừng được cải thiện với tỷ lệ 94% hộ gia đình sử dụng hố xí hợp vệ sinh năm 2019, tăng 18,3 điểm phần trăm so với năm 2010 (Tổng cục Thống kê, 2020). Tuy nhiên, giai đoạn từ 2017-2020, tỷ lệ hộ thiếu hụt chỉ số này có xu hướng tăng, đến năm 2020, vẫn còn 54,18% số hộ nghèo thiếu hụt về chỉ số hố xí/nhà tiêu hợp vệ sinh, cao hơn 4,13 điểm phần trăm so với năm 2017 và cao hơn 0,6 điểm phần trăm so với năm 2019.

Đi cùng với vấn đề thiếu hụt về sử dụng hố xí, nhà tiêu hợp vệ sinh, chất lượng nhà ở và diện tích

nhà ở cũng là 2 chỉ số thiếu hụt rất cao, mặc dù đã có sự cải thiện đáng kể so với năm 2016. Đến năm 2020, có đến 30,65% hộ nghèo bị thiếu hụt về chỉ số chất lượng nhà ở, mặc dù tỷ lệ này đã giảm đáng kể (14,56 điểm phần trăm so với năm 2016) và tương tự, 29,44% hộ nghèo thiếu hụt chỉ số diện tích nhà ở (giảm 5,46 điểm phần trăm so với năm 2016).

Kết quả bảng 4 dưới đây cho thấy, trong 5 năm (2016-2020), tỷ lệ hộ nghèo ở khu vực thành thị có xu hướng giảm, từ 9,32% năm 2016 giảm xuống còn 7,61% năm 2019. Tuy nhiên, đến năm 2020 lại tăng thêm 0,71 điểm phần trăm so với năm 2019, đạt mức 8,32%. Trong khi đó, tỷ lệ hộ nghèo khu vực nông thôn lại có xu hướng tăng trong giai đoạn 2016-2019, từ 90,68% năm 2016 tăng lên 92,39% năm 2019. Năm 2020, tỷ lệ hộ nghèo khu vực nông thôn ở mức 91,68%, giảm 0,71 điểm phần trăm so với năm 2019 (92,39%).

Bảng 3. Tỷ lệ hộ nghèo chia theo khu vực thành thị, nông thôn giai đoạn 2016-2020

Đơn vị: % so với tổng số hộ nghèo

	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
Theo khu vực					
Thành thị	9,32	8,42	7,94	7,61	8,32
Nông thôn	90,68	91,58	92,06	92,39	91,68

Nguồn: Số liệu tổng hợp từ Kết quả điều tra, rà soát hộ nghèo hàng năm, Bộ LĐTBXH.

Mặc dù kinh tế nông thôn có rất nhiều chuyển biến, tốc độ tăng thu nhập bình quân đầu người cũng cao hơn thành thị nhưng sự phân hóa giàu nghèo lại diễn ra mạnh mẽ hơn ở nông thôn. Năm 2020, nhóm thu nhập cao nhất đạt mức bình quân là 9.193 nghìn đồng/tháng, cao gấp 8,07 lần so với nhóm thu nhập thấp nhất (1.139 nghìn đồng/tháng/người). Chênh lệch mức thu nhập

này ở khu vực thành thị là 5,44 lần và ở khu vực nông thôn là 7,98 lần (Tổng cục Thống kê, 2021). Hệ số bất bình đẳng trong phân phối thu nhập (GINI) năm 2020 giảm đáng kể so với năm 2012 (tương ứng 0,375 so với 0,424) và bất bình đẳng có xu hướng giảm dần ở cả khu vực thành thị và nông thôn, trong đó, khu vực nông thôn giảm chậm hơn so với thành thị.

Bảng 4. Hệ số bất bình đẳng trong phân phối thu nhập (hệ số GINI)

	Năm 2012	Năm 2014	Năm 2016	Năm 2018	Năm 2020
CHUNG	0,424	0,430	0,431	0,425	0,375
Thành thị	0,385	0,397	0,391	0,373	0,330
Nông thôn	0,399	0,398	0,408	0,408	0,373
Đồng bằng sông Hồng	0,393	0,407	0,401	0,390	0,327
Trung du và miền núi phía Bắc	0,411	0,416	0,433	0,444	0,420
Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung	0,384	0,385	0,393	0,383	0,354
Tây Nguyên	0,397	0,408	0,439	0,440	0,406
Đông Nam Bộ	0,391	0,397	0,387	0,375	0,291
Đồng bằng sông Cửu Long	0,403	0,395	0,405	0,400	0,368

Nguồn: Tổng cục thống kê, Kết quả điều tra mức sống dân cư năm 2020

Xét theo vùng, kết quả so sánh nhóm có thu nhập cao nhất với nhóm có thu nhập thấp nhất cho thấy mức chênh lệch cao nhất là ở Trung du và miền núi phía Bắc (9,56 lần), tiếp đến là Tây Nguyên (8,26 lần), mức chênh lệch thấp nhất là ở Đồng Nam Bộ (4,44 lần) (Tổng cục Thống kê, 2021). Chính vì vậy, bất bình đẳng ở các vùng khó khăn lại có xu hướng tăng lên và cao hơn các vùng có điều kiện kinh tế xã hội phát triển hơn. Năm 2020, vùng Trung du và miền núi phía Bắc và vùng Tây Nguyên hệ số GINI tăng cao hơn so với năm 2016 (lần lượt là 0,420 và 0,406 so với 0,411 và 0,397) và cao hơn hẳn so với vùng Đồng Nam Bộ (0,291) và Đồng bằng sông Hồng (0,327).

3.3. Bàn luận

Thực tế trên cho thấy chỉ tiêu về giảm nghèo là một trong những chỉ tiêu quan trọng trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011-2020. Chính phủ và các địa phương luôn ưu tiên cho giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội, nhất là ở khu vực khó khăn. Cùng với quá trình phát triển kinh tế - xã hội, hệ thống các chính sách giảm nghèo được ưu tiên xây dựng, bổ sung và dần hoàn thiện, bao phủ nhiều lĩnh vực, phân hóa theo vùng miền, theo các nhóm đối tượng, tác động nhiều chiều đối với cuộc sống của người dân nói chung và tập trung hỗ trợ cho người nghèo nói riêng trên tất cả mọi lĩnh vực của đời sống xã hội (phát triển kinh tế, ổn định cuộc sống, tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản có chất lượng...). Đến nay, hệ thống chính sách tiếp tục được hoàn thiện theo hướng tăng dần các chính sách hỗ trợ có điều kiện, tăng cơ hội tham gia cho cộng đồng dân cư ở các địa bàn, được sự đồng thuận của xã hội, khơi dậy tốt hơn sự nỗ lực của các hộ gia đình nghèo (Sabina và nnk., 2015; Tổng cục Thống kê, 2020).

Các chính sách đầu tư vào cơ sở hạ tầng, đặc biệt là ở những vùng sâu, vùng xa, vùng miền núi, dân tộc thiểu số và những vùng có tỷ lệ nghèo cao như: các công trình đường giao thông tạo điều kiện cho người dân đi lại, giao thương thuận lợi, thúc đẩy giao lưu kinh tế, văn hoá, xã hội, hệ thống thủy lợi được hoàn thiện nâng cao năng lực tưới tiêu, mở rộng diện tích đất sản xuất, giúp người dân ổn định lương thực, các công trình nước sinh hoạt, điện, trạm y tế xã, trường lớp học được đầu tư xây dựng kiên cố, đồng bộ ở các xã, thôn bản giúp cho người dân nông thôn vùng sâu, vùng xa cải thiện đời sống sinh hoạt hàng ngày (Sabina và nnk., 2015). Cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội được tập trung đầu tư đồng bộ theo tiêu chí nông

thôn mới, nhiều địa phương đã thay đổi toàn diện, từ địa bàn đặc biệt khó khăn đã trở thành đơn vị đạt chuẩn nông thôn mới, đời sống người dân được nâng lên rõ rệt (Tổng cục Thống kê, 2020).

Các chính sách hỗ trợ trực tiếp bằng tiền mặt, hiện vật, dịch vụ cho các nhóm đối tượng khác nhau cơ bản toàn diện trên mọi khía cạnh, lĩnh vực để đảm bảo thu nhập tối thiểu và tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản gồm giáo dục, y tế - chăm sóc sức khỏe, nhà ở, nước sạch, vệ sinh môi trường, thông tin cho mọi người dân để đảm bảo công bằng về mặt cơ hội cho các nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương qua đó làm giảm đáng kể sự phân hóa giàu nghèo giữa các nhóm dân cư, giữa các vùng miền.

Bộ máy thực hiện chính sách giảm nghèo được lồng ghép trong các cơ quan quản lý nhà nước, gắn với lĩnh vực được phân công đã tăng cường trách nhiệm của nhiều cơ quan tham gia tổ chức thực hiện chính sách giảm nghèo từ trung ương đến địa phương (Tổng cục Thống kê, 2020). Việc thống nhất Ban chỉ đạo 2 Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững và Chương trình phát triển Nông thôn mới đã tạo nên sự thống nhất, đồng bộ trong chỉ đạo và thực hiện 2 chương trình lớn này để đem lại những kết quả tích cực. Ngân sách nhà nước cơ bản được bố trí đủ để thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững cũng như các chính sách giảm nghèo khác.

Công tác tuyên truyền về giảm nghèo được chú trọng từ cấp Trung ương đến cấp cơ sở với nhiều hoạt động, hình thức phong phú, nội dung đa dạng đã góp phần nâng cao nhận thức của các cấp, ngành, cộng đồng dân cư và bản thân hộ nghèo (Tổng cục Thống kê, 2020). Qua đó, tạo thành phong trào nỗ lực thi đua thoát nghèo, thoát khỏi khó khăn của các huyện nghèo, xã, thôn bản đặc biệt khó khăn, nhất là khuyến khích các hộ chủ động vươn lên thoát nghèo bền vững. Thông qua các cuộc vận động cũng đã huy động được nguồn lực rất lớn của các tổ chức, cá nhân trong nước, sự hợp tác, giúp đỡ của cộng đồng quốc tế.

Với vai trò chủ đạo của Nhà nước, sự nỗ lực của các ngành, các cấp, các tổ chức trong và ngoài nước, cộng đồng dân cư (Alkire & Foster, 2007; Sabina và nnk., 2015), hàng triệu người nghèo đã chủ động tham gia vào mục tiêu giảm nghèo, vượt qua khó khăn để thoát nghèo, cải thiện cuộc sống và hòa nhập với xã hội, đóng góp quan trọng vào thành quả giảm nghèo của Việt

Nam. Kết quả giảm nghèo bền vững trong giai đoạn vừa qua đã góp phần vào việc hoàn thành 08 mục tiêu thiên niên kỷ của Việt Nam vào năm 2015, và hướng tới thực hiện mục tiêu Phát triển bền vững đến năm 2030. Thành tựu giảm nghèo của Việt Nam được cộng đồng quốc tế ghi nhận như là một tấm gương sáng trong cuộc chiến chống đói nghèo trên toàn thế giới.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng phản ánh những hạn chế trong công tác giảm nghèo giai đoạn 2012-2021, tập trung vào những phát hiện dưới đây:

Mặc dù đã có nhiều nỗ lực thực hiện tích hợp và hợp nhất chính sách nhưng nhìn chung chính sách giảm nghèo vẫn còn vừa trùng lặp vừa tản mạn (đặc biệt là các chính sách đối với đồng bào dân tộc thiểu số), chính sách ban hành “theo nhu cầu” phát sinh đa dạng, do nhiều bộ ngành khác nhau chủ trì. Còn nhiều chính sách hỗ trợ trực tiếp nên chưa tạo được ý thức chủ động của các cấp và người dân, làm phát sinh tư tưởng ỷ lại của các cấp và của bản thân người nghèo, xu hướng nhiều địa phương, huyện, xã và người dân muốn vào danh sách đối tượng nghèo để được trợ giúp khá phổ biến.

Các địa phương vẫn đang tập trung hầu hết nguồn vốn cho mảng sinh kế nông nghiệp, có rất ít hoạt động hỗ trợ sinh kế phi nông nghiệp. Tại một số địa bàn (đặc biệt ở vùng miền núi dân tộc thiểu số), hoạt động hỗ trợ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài còn khó thực hiện. Các địa phương cũng chưa thực hiện cơ chế tạo việc làm công trong các công trình cơ sở hạ tầng theo nguyên tắc “xã có công trình, người dân có việc làm và tăng thêm thu nhập”.

Các chính sách tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo đã bắt đầu có dấu hiệu chững lại. Nhiều địa phương phản ánh chính sách cho vay hỗ trợ nhà ở cho hộ nghèo không giải ngân hết theo kế hoạch, do chỉ áp dụng cho hộ nghèo giai đoạn 2011-2015 trong khi nhiều hộ này đã thoát nghèo, không còn nhu cầu vay vốn, một số hộ khác lại trông đợi các nguồn hỗ trợ trực tiếp và không phải hoàn trả từ các tổ chức, đoàn thể và doanh nghiệp, tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo phát triển sản xuất mặc dù đã được điều chỉnh tăng hạn mức vay nhưng nhiều hộ nghèo không dám vay do không có sức lao động và lo lắng không trả được nợ (Tổng cục Thống kê, 2020). Chính vì thế, hiệu quả hoạt động tín dụng chính sách chưa đồng đều tại một số vùng, địa phương, một bộ phận hộ nghèo sử dụng vốn vay chưa hiệu quả.

Thực tế hiện nay, các cấp địa phương gặp nhiều khó khăn trong việc triển khai chính sách và bố trí nguồn

lực thực hiện (Alkire & Foster, 2007; Bộ LĐTBXH, 2005; Sabina và nnk., 2015; Tổng cục Thống kê, 2020) do có quá nhiều chính sách trung ương ban hành còn cứng nhắc không tạo ra sự linh hoạt cho các tỉnh, huyện và xã để có thể xây dựng kế hoạch giảm nghèo phù hợp với địa phương do bị giới hạn về thẩm quyền và ngân sách thực hiện. Bên cạnh đó, các chính sách giảm nghèo thường đặt mục tiêu cao, nhưng nhiều chính sách ban hành căn cứ trên hiện trạng và nhu cầu mà không dựa vào cân đối nguồn lực, không có đủ nguồn lực để thực hiện (Điển hình như Chương trình 30a, các huyện nghèo được phê duyệt để án lên đến 2-3 nghìn tỷ đồng nhưng nguồn vốn được cấp chỉ đạt 10-15% so với nhu cầu vốn hàng năm).

Kết quả giảm nghèo chưa thực sự mang tính bền vững tại một số địa phương, tỷ lệ tái nghèo so với tổng số hộ thoát nghèo bình quân khoảng 12%/năm (giai đoạn 2011-2015) và khoảng 4,09%/năm (giai đoạn 2016-2020). Bên cạnh đó, tỷ lệ hộ nghèo phát sinh so với tổng số hộ thoát nghèo tương đối lớn, bình quân khoảng 21,8%/năm giai đoạn 2016-2020. Chênh lệch giàu - nghèo, chênh lệch về tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, tiếp cận thị trường, việc làm giữa các vùng, nhóm dân cư chưa được thu hẹp, nhất là các vùng khó khăn hơn như Trung du và miền núi phía Bắc, vùng Tây Nguyên, nhất là ở những vùng khó khăn (ven biển, hải đảo, miền núi...), vùng dân tộc thiểu số (Tổng cục Thống kê, 2020, 2021).

4. Kết luận và một số hàm ý chính sách giai đoạn 2022-2025

Hệ thống pháp luật và chính sách phát triển các lĩnh vực xã hội nói chung và giảm nghèo nói riêng ngày càng được bổ sung và hoàn thiện, hướng đến mục tiêu giảm nghèo bền vững nhằm giảm khoảng cách về mức sống giữa thành thị, nông thôn, giữa các vùng, các dân tộc, các nhóm dân cư. Nguồn lực cho phát triển các lĩnh vực xã hội ngày được chú trọng đầu tư, tạo ra các kết quả khả quan về kinh tế cũng như xã hội, đặc biệt là những thành tựu trong thực hiện mục tiêu giảm nghèo giai đoạn 2012-2020. Một số khuyến nghị cho giai đoạn mới như sau:

- Các chính sách giảm nghèo cần tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung theo hướng giảm dần chính sách hỗ trợ cho không, tăng chính sách hỗ trợ cho vay, có điều kiện. Đổi mới hình thức hỗ trợ các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương, chuyển dần từ bao cấp toàn bộ sang đồng chia sẻ về kinh phí.

- Bố trí kinh phí, nhân lực phục vụ công tác quản lý, tổ chức thực hiện kịp thời, đáp ứng yêu cầu thực tế và đảm bảo tạo điều kiện để triển khai hiệu quả các Chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững và xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2021-2025, Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030, và các chính sách hỗ trợ giảm nghèo. Xây dựng và hoàn thiện cơ chế khuyến khích, huy động nguồn lực từ người dân và cộng đồng xã hội cho công tác giảm nghèo.

- Tập trung giải quyết vấn đề tiếp cận và sử dụng các dịch vụ xã hội cơ bản của người dân nói chung và của người nghèo nói riêng theo hướng nhà nước đảm bảo hỗ trợ mức tối thiểu căn cứ trên mức độ thiếu hụt của nhóm hộ nghèo, cụ thể:

Tập trung vào các chính sách cải thiện điều kiện vệ sinh môi trường và tăng cường khả năng tiếp cận nước sạch tại các vùng nông thôn, đặc biệt tại các vùng Trung du và miền núi phía Bắc, Tây nguyên và Đồng bằng sông Cửu Long.

Tăng cường hỗ trợ nhà ở cho hộ nghèo, nghiên cứu những kỹ thuật ứng dụng trong xây dựng nhà ở để nhà ở có thể chống chịu trong điều kiện có thiên tai nhưng vẫn đảm bảo tiêu chí kiên cố, an toàn.

Bảo hiểm y tế là chính sách cần thiết duy trì cho hộ nghèo để đảm bảo điều kiện chăm sóc sức khỏe cơ bản. Quan tâm vấn đề dinh dưỡng cho trẻ em, đặc biệt trong bối cảnh tỷ lệ suy dinh dưỡng vẫn còn rất cao ở các vùng dân tộc thiểu số và vùng đặc biệt khó khăn.

Đảm bảo tất cả trẻ em nghèo được đi học trong điều kiện đảm bảo về cơ sở vật chất, giáo viên, dinh dưỡng cho trẻ em.

Tiếp tục chương trình hỗ trợ phát triển thông tin tại vùng sâu, vùng xa và đa dạng hóa các loại hình thông tin cung cấp đến các vùng dân tộc thiểu số.

Chú trọng xây dựng, duy trì, nhân rộng các mô hình giảm nghèo hiệu quả, mô hình liên kết sản xuất, chế biến tiêu thụ giữa hộ nghèo, vùng nghèo với nhà khoa học và doanh nghiệp. Đảm bảo tính bền vững của các dự án, để sau khi kết thúc thì mô hình vẫn tiếp tục hoạt động và vận hành tốt.

Tập trung nguồn lực nâng cao năng lực và tạo cơ hội cho người nghèo tiếp cận thị trường và các nguồn lực kinh tế (đất đai, tài chính, tín dụng, khoa học - kỹ thuật,...) nhằm đa dạng hóa sinh kế, tăng thu nhập có thể giúp thu hẹp bất bình đẳng giữa các nhóm dân tộc.

Các địa phương cần chủ động lồng ghép chương trình, chính sách về giảm nghèo trên cơ sở cụ thể hóa mục tiêu giảm nghèo vào các chỉ tiêu và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm ở địa phương để tránh chồng chéo, trùng lặp và tận dụng được tối đa các nguồn lực.

Tăng cường kiểm tra, kiểm soát, đánh giá hiệu quả việc sử dụng vốn đầu tư cho công tác giảm nghèo và phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương, đảm bảo các chế độ, chính sách hỗ trợ giảm nghèo đối với người dân được đầy đủ, kịp thời, sử dụng kinh phí đúng mục đích, tiết kiệm hiệu quả. Xử lý nghiêm các trường hợp lợi dụng chính sách, thiếu minh bạch, làm thất thoát nguồn lực./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alkire, S., & Foster, J. E. (2007). Counting and multidimensional poverty measurement. *Journal of Public Economics*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2005). *Báo cáo Chính phủ về chuẩn nghèo quốc gia giai đoạn 2006-2010*.
- Ban Chấp hành Trung ương. (2012). *Nghị quyết số 15/NQ-TW ngày 01/6/2012 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về một số chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020*.
- Quốc hội. (2021). *Nghị quyết số 24/2021/QH15 ngày 28/7/2021 phê duyệt chủ trương đầu tư Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025*.
- Sabina Alkire, James E. Foster, Suman Seth, Maria Emma Santos, Jose M. Roche and Paola Ballon. (2015). *Multidimensional Poverty Measurement and Analysis: Chapter 5 - The Alkire-Foster Counting Methodology*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2001). *Quyết định số 143/2001/QĐ-TTg ngày 27/9/2001 về việc Phê duyệt "Chương trình mục tiêu quốc gia xóa đói giảm nghèo và việc làm giai đoạn 2001-2005"*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2005). *Quyết định số 170/2005/QĐ-TTg ngày 8/7/2005 về việc ban hành chuẩn nghèo áp dụng cho giai đoạn 2006-2010*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định số 09/2011/QĐ-TTg ngày 30/01/2011 về việc Ban hành chuẩn hộ nghèo, hộ cận nghèo áp dụng cho giai đoạn 2011-2015*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2015). *Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg ngày 19/11/2015 về việc ban hành chuẩn nghèo đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020*.
- Tổng cục Thống kê. (2020). *Kết quả khảo sát mức sống hộ gia đình*.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Niên giám Thống kê Việt Nam năm 2020*.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN, HUẤN LUYỆN VIÊN TẠI TỔNG CÔNG TY QUẢN LÝ BAY VIỆT NAM

PGS.TS. Lê Thanh Hà

Trường Đại học Lao động - Xã hội

halt@ulsa.edu.vn

CN. Đào Thị Quỳnh Anh

Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam

quynhanhvatm@gmail.com

CN. Lê Thị Kiều Linh

Học viên cao học, RMIT Việt Nam

kieulinhle@outlook.com

Tóm tắt: Bài báo tập trung làm rõ những lý luận cơ bản về phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên; hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá và các hoạt động phát triển đội ngũ này trong doanh nghiệp. Thông qua việc phân tích các tài liệu, số liệu thứ cấp và phương pháp thống kê - phân tích, nhóm nghiên cứu đã làm rõ thực trạng đội ngũ và phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên; Đồng thời làm rõ được thực trạng các hoạt động phát triển đội ngũ này, chỉ ra được các hạn chế và nguyên nhân, qua đó đề xuất được 4 nhóm giải pháp nhằm phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên của Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam.

Từ khóa: Phát triển; đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên; Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam

DEVELOPMENT FOR TEACHERS AND TRAINERS AT VIETNAM AIR TRAFFIC MANAGEMENT CORPORATION

Abstract: The article focuses on clarifying the fundamental theories of development for enterprise teachers and trainers; perfecting the measurement system and improving the training and development programs for teachers and trainers. Through analyzing documents, secondary data, and the use of statistical-analytical methods, the research team clarified the present situation and development state of teachers and trainers; presented the existing development practices for these teachers and trainers; pointed out the limitations and causes; and proposed four groups of solutions focusing on developing teachers and trainers at the Vietnam Air Traffic Management Corporation.

Keywords: Development; teachers and trainers; Vietnam Air Traffic Management Corporation

Mã bài báo: JHS – 75

Ngày nhận sửa bài: 17/9/2022

Ngày nhận bài: 22/8/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 10/9/2022

1. Giới thiệu

Tổng Công ty Quản lý bay Việt Nam (VATM), tiền thân là Công ty Quản lý bay Hàng không Việt

Nam, được thành lập ngày 15/10/1990 theo quyết định của Bộ trưởng Bộ Giao thông Vận tải. Thực hiện chủ trương về đổi mới các doanh nghiệp Nhà nước,

Tổng công ty đã nhiều lần được đổi tên và chuyển đổi cơ chế hoạt động. Gần đây nhất, vào ngày 25/6/2010, Bộ trưởng Bộ Giao thông Vận tải đã ban hành quyết định số 1754/QĐ-BGTVT thành lập Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam, trực thuộc Bộ Giao thông Vận tải, do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, tổ chức và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

Ngày nay, VATM là một doanh nghiệp lớn trực thuộc Bộ Giao thông Vận tải, với 10 cơ quan tham mưu giúp việc, 9 đơn vị trực thuộc và 1 công ty con. Tổng số lao động tính đến ngày 31/12/2021 (không bao gồm Hội đồng thành viên, Ban điều hành Tổng Công ty và Công ty con) là 3.477 người, trong đó trên đại học: 220 người; đại học, cao đẳng: 2039 người; Trung cấp: 865 người; Sơ cấp: 290 người và lao động phổ thông là 63 người (VATM, 2022).

Để không ngừng nâng cao chất lượng dịch vụ, VATM đã rất quan tâm đến việc đào tạo, huấn luyện cho đội ngũ cán bộ công nhân viên. Các chi nhánh đào tạo, huấn luyện của Tổng công ty hoạt động có hệ thống, thống nhất theo phạm vi đào tạo, huấn luyện được phân cấp, trong đó gồm Trung tâm Đào tạo - Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay và 7 chi nhánh huấn luyện của các đơn vị trực thuộc.

Thực tế triển khai tổ chức đào tạo, huấn luyện cho thấy, đội ngũ giáo viên (GV) và huấn luyện viên (HLV) thực hiện công tác đào tạo, huấn luyện các lĩnh vực chuyên ngành bảo đảm hoạt động bay còn thiếu về số lượng, kỹ năng đào tạo, huấn luyện chưa đáp ứng các yêu cầu cao của ngành quản lý bay trong bối cảnh mới. Trong đào tạo, thường xuyên phải triệu tập, huy động giáo viên từ các chi nhánh khác, gây ảnh hưởng tới thời gian, kế hoạch, chi phí đào tạo. Trong khi đó, các chi nhánh có nguồn lực GV, đặc biệt là HLV hầu như đã có đủ các chuyên ngành, tuy số lượng còn ít. Hệ thống huấn luyện giả định được đặt ở các Công ty Quản lý bay, sát với thực tế điều hành bay. Cán bộ quản lý huấn luyện tại các Công ty Quản lý bay hầu như kiêm nhiệm, gọn nhẹ, một số cán bộ quản lý đồng thời là giáo viên trực tiếp tham gia giảng dạy, huấn luyện.

Xuất phát từ thực trạng đó, việc nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên tại VATM là việc làm cần thiết, xuất phát từ nhu cầu thực tiễn.

Mục tiêu của bài nghiên cứu này là làm rõ cơ sở lý thuyết về phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên nội bộ; trên cơ sở đó phân tích, đánh giá thực trạng về phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên,

chỉ ra các hạn chế và nguyên nhân và đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ GV, HLV của VATM.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Một số khái niệm

Giáo viên và huấn luyện viên

Theo Wikipedia: “giáo viên (teacher), còn được gọi là giáo viên phổ thông (a schoolteacher) hay là thầy dạy (educator), là người giúp người học nắm vững kiến thức, nâng cao năng lực và thái độ. Còn theo Luật Giáo dục Việt Nam năm 2019 (Điều 66): “Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là GV” (Quốc hội 14, 2019).

Theo từ điển tiếng Anh Cambridge, huấn luyện (training) là: “Hoạt động học tập hoặc dạy các kỹ năng và kiến thức cần thiết cho một công việc hoặc hoạt động cụ thể”. Từ khái niệm này, có thể hiểu HLV là người dạy các kỹ năng và kiến thức cần thiết cho một công việc hoặc hoạt động cụ thể cho người học.

Từ các cách hiểu này, có thể coi GV là những người hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, có nhiệm vụ chính là cung cấp kiến thức, nâng cao năng lực và rèn luyện thái độ/ đạo đức cho người học. Còn HLV là những người huấn luyện cho người học các kỹ năng và những kiến thức cần thiết để họ có thể thực hiện các công việc cụ thể. Đây cũng là cách hiểu về GV, HLV được sử dụng trong nghiên cứu này.

Trong thực tiễn, có nhiều người thực hiện cả nhiệm vụ GV và HLV. Để phân định họ là GV hay HLV, có thể sử dụng tiêu chí thời gian làm việc ở các loại hình công việc như các cơ quan thống kê thường áp dụng.

Đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên trong doanh nghiệp

Theo Phê (2003): “Đội ngũ là tập hợp một số đồng người, cùng chức năng nghề nghiệp thành một lực lượng”. Từ khái niệm này và các khái niệm giáo viên, huấn luyện viên nêu trên, có thể hiểu: “Đội ngũ GV, HLV trong doanh nghiệp là tập hợp những người thực hiện nhiệm vụ cung cấp kiến thức, kỹ năng, rèn luyện thái độ/đạo đức cho cán bộ công nhân viên trong doanh nghiệp, từ đó nâng cao năng lực thực hiện công việc cho họ”.

Phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên trong doanh nghiệp

Theo Phê (2003): “Phát triển là biến đổi hoặc làm cho biến đổi từ từ đến nhiều, từ hẹp đến rộng, từ thấp đến cao, đơn giản đến phức tạp”. Còn Howard

Caygill (2013): “Phát triển là quá trình vận động từ thấp (đơn giản) đến cao (phức tạp), mà nét đặt trưng chủ yếu là cái cũ biến mất, cái mới ra đời. Phát triển là một quá trình nội tại, bước chuyển hóa từ thấp đến cao theo đường xoáy tròn ốc, xảy ra bởi vì trong cái thấp đã chứa đựng dưới dạng tiềm tàng những khuynh hướng dẫn đến cái cao, cái cao là cái thấp đã phát triển”. Cả 2 tác giả này đều nhấn mạnh hàm ý của thuật ngữ phát triển là một quá trình đi lên cả về phạm vi, cấp độ, mức độ.

Cũng dựa trên cách nhìn này, xuất phát từ góc nhìn kinh tế học, Ngân & Ngọc (2022) cho rằng phát triển nguồn nhân lực bao gồm phát triển cá nhân và phát triển tổ chức, trong đó, phát triển cá nhân bao gồm đào tạo nâng cao trình độ cũng như phát triển sự nghiệp của người lao động. Còn phát triển tổ chức lại nhấn mạnh đến việc nâng cao hiệu suất làm việc của tập thể.

Nhóm nghiên cứu đồng ý với cách hiểu thuật ngữ phát triển của Phê (2003) và Howard Caygill (2013), cũng đồng ý với cách tiếp cận thuật ngữ phát triển nguồn nhân lực của Ngân & Ngọc (2022). Theo đó, phát triển nguồn nhân lực bao gồm phát triển cá nhân và phát triển tổ chức. Như vậy, thuật ngữ “phát triển đội ngũ GV, HLV”, dưới góc độ tiếp cận của nhóm nghiên cứu, sẽ bao gồm phát triển cá nhân và phát triển đội ngũ.

Từ cách tiếp cận của Ngân & Ngọc (2022), nhóm nghiên cứu cho rằng, phát triển cá nhân GV, HLV bao gồm việc đào tạo, bồi dưỡng và phát triển sự nghiệp của họ. Nó bao quát tất cả những gì mà GV, HLV có thể trau dồi phát triển để đạt được mục tiêu cơ bản của cá nhân và doanh nghiệp. Đó là cách GV, HLV phát triển toàn diện nội lực của bản thân nhằm góp phần vào sự phát triển chung của doanh nghiệp.

Về thuật ngữ “phát triển đội ngũ”, nhóm nghiên cứu tiếp cận theo cách tiếp cận truyền thống, theo đó, phát triển đội ngũ GV, HLV bao gồm những hoạt động nhằm đảm bảo đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng ở từng lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ cần có, qua đó đạt được mục tiêu phát triển của doanh nghiệp và đảm bảo một cơ cấu hợp lý.

2.2. Các tiêu chí đánh giá mức độ phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên trong doanh nghiệp

Từ khái niệm về phát triển đội ngũ GV, HLV được nêu ở mục 2.1, nhóm nghiên cứu cho rằng, để đánh giá mức độ phát triển đội ngũ GV, HLV, cần tiếp cận theo số lượng, chất lượng và cơ cấu. Đây cũng là cách

tiếp cận truyền thống được nhiều nhà khoa học sử dụng trong nghiên cứu.

- *Tiêu chí đảm bảo đủ về số lượng giáo viên, huấn luyện viên.*

Đảm bảo đủ về số lượng được sử dụng trong đánh giá mức độ phát triển đội ngũ được hiểu là đảm bảo đủ về số lượng GV, HLV cho từng chuyên ngành giảng dạy, huấn luyện.

Để đánh giá, có thể sử dụng chỉ tiêu tỷ lệ % số GV, HLV còn thiếu so với số lượng cần có. Tỷ lệ này càng tiến gần đến 0% thì mức độ đảm bảo đủ về số lượng càng cao.

Doanh nghiệp có thể có số lượng GV, HLV nhiều hơn so với nhu cầu. Mức độ dư thừa về số lượng không phản ánh mức độ phát triển của đội ngũ này, bởi nhiều GV, HLV làm công việc kiêm nhiệm, có thể thực hiện chuyển đổi công việc.

- *Tiêu chí nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên*

Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá thông qua các chỉ tiêu về thể lực, trí lực và tâm lực (một số nghiên cứu sử dụng thuật ngữ đạo đức, phẩm chất... thay cho thuật ngữ tâm lực). Nhóm nghiên cứu đánh giá chất lượng đội ngũ GV, HLV theo cách tiếp cận này.

Về thể lực, có thể đánh giá qua kết quả phân loại sức khỏe dựa trên Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/08/1997 về tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động (Bộ Y tế, 1997). Theo đó, tỷ lệ GV, HLV có sức khỏe loại I và II càng cao thì tình trạng sức khỏe của đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên càng tốt.

Về trí lực, có thể đánh giá qua chỉ tiêu tỷ lệ % GV, HLV đạt chuẩn và vượt chuẩn quy định. Trong quản lý, các cơ quan có thẩm quyền quy định chuẩn như là những mức sàn, nếu không đạt sàn sẽ không được đảm nhiệm chức danh công việc. Tuy nhiên, để có chất lượng giảng dạy và huấn luyện tốt hơn, GV và HLV cần có kiến thức sâu, rộng và có kỹ năng vượt bậc, nghĩa là họ cần phải vượt sàn.

Nhiều nghiên cứu sử dụng chỉ tiêu về trình độ thể hiện qua bằng cấp đạt được của đối tượng cần đánh giá (cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ). Việc sử dụng bằng cấp làm cơ sở để đánh giá, theo quan điểm của nhóm nghiên cứu, về cơ bản là hợp lý, bởi người có bằng cấp càng cao thì kiến thức, tầm nhìn và phương pháp luận càng tốt, việc giảng dạy và huấn luyện có thể cho kết quả tốt hơn. Tuy nhiên, không phải người có bằng cấp cao bao giờ cũng là người giảng dạy và

huấn luyện giỏi, mà doanh nghiệp quan tâm nhất lại là chất lượng sản phẩm đầu ra của quá trình giảng dạy, huấn luyện.

Về tâm lực, việc đánh giá sẽ đi sâu vào các tiêu chí cụ thể như thái độ làm việc, ý thức tổ chức kỷ luật, mức độ tận tình trong giảng dạy và huấn luyện v.v... Việc đánh giá có thể thực hiện thông qua các thước đo từ số lần vi phạm kỷ luật trong giảng dạy, huấn luyện; hoặc từ thông tin phản hồi của người học.

- *Chỉ tiêu mức độ hợp lý về cơ cấu giáo viên, huấn luyện viên*

Mức độ hợp lý về cơ cấu thể hiện trên nhiều khía cạnh. *Hợp lý về cơ cấu tuổi và thâm niên công tác trong nghề* đòi hỏi trong đội ngũ này cần có sự đan xen về độ tuổi và thâm niên công tác trong nghề để đảm bảo tính kế thừa (nghĩa là có độ tuổi trẻ, thâm niên công tác ít); đảm bảo khả năng dìu dắt lớp trẻ, trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm (nghĩa là cần có người có thâm niên và tuổi đủ lớn). Các nhà nghiên cứu khác nhau thường thực hiện phân tổ nhóm tuổi khác nhau, song cách phân tổ được sử dụng phổ biến nhất đối với đối tượng đòi hỏi phải có nhiều kiến thức, kinh nghiệm là: Dưới 40 tuổi; từ 40-50 tuổi và trên 50 tuổi.

Hợp lý về cơ cấu giới tính được hiểu là trong đội ngũ GV, HLV cần có cả nam và nữ, tốt nhất là đảm bảo được sự cân bằng tương đối về giới tính. Điều đó sẽ giúp cho động lực dạy và huấn luyện cao hơn, người học cũng sẽ có động lực học tốt hơn do phong cách dạy, huấn luyện có sự giảm về tính đơn điệu.

Ngoài ra, có thể xem xét cơ cấu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên, cơ cấu này đã được đề cập trong tiêu chí đảm bảo đủ về số lượng.

2.3. Các hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên trong doanh nghiệp

Ở Việt Nam có một số công trình nghiên cứu về nội dung phát triển đội ngũ GV, HLV. Theo Chinh (2015), các hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên bao gồm: (1) Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên; (2) Tuyển chọn giáo viên; (3) Sử dụng giáo viên; (4) Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên; (5) Chính sách đãi ngộ giáo viên; (6) Đánh giá giáo viên và thanh kiểm tra hoạt động chuyên môn. Nghiên cứu của Hằng (2017) nhấn mạnh 4 yếu tố là: (1) Đào tạo tại doanh nghiệp; (2) Chính sách sử dụng nguồn nhân lực; (3) Điều kiện làm việc và (4) Chính sách đãi ngộ. Cách tiếp cận này của các tác giả tuy có khác nhau song có nhiều điểm tương đồng với các nghiên cứu khác.

Trong bài báo này, nhóm nghiên cứu chỉ nghiên cứu tập trung vào 3 hoạt động phát triển đội ngũ GV, HLV, gồm: (1) lựa chọn nguồn nhân lực bổ sung cho đội ngũ GV, HLV; (2) đào tạo đội ngũ GV, HLV và (3) thực hiện các giải pháp tạo động lực nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy cho đội ngũ GV, HLV.

Nhóm nghiên cứu lựa chọn hoạt động (1): “Lựa chọn nguồn nhân lực bổ sung cho đội ngũ GV, HLV” vì tính chất đặc thù của đội ngũ này. Trong doanh nghiệp, những nội dung được tổ chức giảng dạy, huấn luyện là những nội dung rất khó tuyển dụng GV, HLV trên thị trường lao động, buộc doanh nghiệp phải lựa chọn và đào tạo từ nguồn ứng viên nội bộ. Với những nội dung khác, doanh nghiệp có thể gửi người lao động đi đào tạo ở các cơ sở đào tạo bên ngoài hoặc liên kết đào tạo để giảm kinh phí.

Việc lựa chọn hoạt động (3): “Thực hiện các giải pháp tạo động lực nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy cho đội ngũ GV, HLV” xuất phát từ quan điểm của nhóm nghiên cứu cho rằng động lực là một trong những yếu tố căn bản quyết định chất lượng giảng dạy của đội ngũ, trực tiếp tạo ra sự phát triển đội ngũ. Căn cứ các học thuyết tạo động lực lao động như thuyết nhu cầu của Maslow và thuyết hai yếu tố của Herzberg, hoạt động này bao hàm nhiều hoạt động đã được đề cập trong các công trình nghiên cứu trước như thù lao và phúc lợi, đánh giá thực hiện công việc v.v..., song cách đặt vấn đề và giải quyết vấn đề có một số điểm khác so với các công trình nghiên cứu trước.

Nhóm nghiên cứu vẫn lựa chọn hoạt động (2): “Đào tạo đội ngũ GV, HLV” trên cơ sở kế thừa từ các công trình nghiên cứu trước vì đào tạo trực tiếp làm thay đổi kiến thức, kỹ năng và thái độ của GV, HLV. Đào tạo sẽ nâng cao năng lực của họ, giúp họ thực hiện nhiệm vụ tốt hơn.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập dữ liệu

Để nghiên cứu đề tài này, nhóm nghiên cứu đã thu thập các tài liệu và số liệu thứ cấp từ VATM, Trung tâm Đào tạo - Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay và 7 chi nhánh huấn luyện của các đơn vị trực thuộc.

Các số liệu liên quan đến đội ngũ GV, HLV được thu thập từ Ban Tổ chức - Cán bộ lao động của VATM, gồm các số liệu thống kê và số liệu khảo sát do Tổng công ty tiến hành.

Các số liệu thu thập được từ phía Ban Tổ chức - Cán bộ lao động, Trung tâm Đào tạo - Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay và 7 chi nhánh huấn luyện

gồm số liệu chi tiết về số lượng GV, HLV của Trung tâm và 7 chi nhánh phân theo ngành đào tạo; số liệu về nhu cầu bổ sung nhân lực chi tiết cho từng ngành của VATM; số liệu về các lớp đào tạo, số giờ thực giảng, phương pháp giảng dạy...

3.2. Phương pháp xử lý dữ liệu

Nhóm nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê - phân tích để xử lý dữ liệu thứ cấp. Theo đó, nhóm nghiên cứu tổng hợp số liệu theo các nội dung nghiên cứu, trên cơ sở đó, thực hiện phân tích, so sánh, sơ đồ hóa để rút ra các kết luận cần thiết phục vụ việc nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

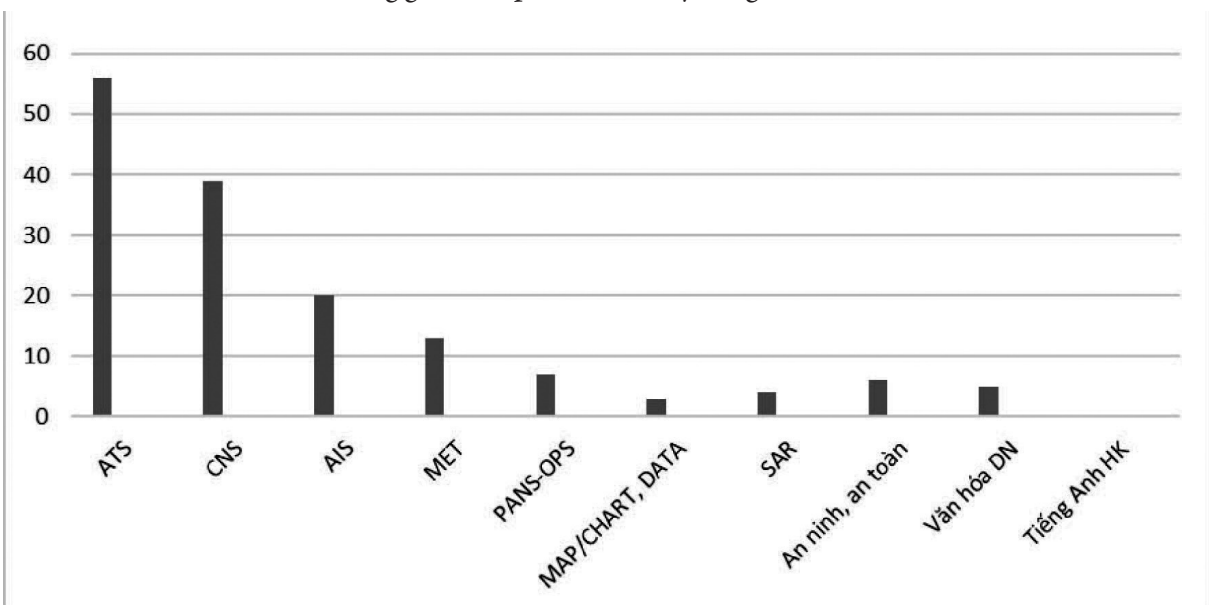
4.1. Thực trạng đội ngũ và phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên của Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam

4.1.1. Về số lượng

Hiện nay, VATM có 132 giáo viên và 140 người huấn luyện viên.

Trong số 132 GV giảng dạy chứng chỉ chuyên môn có 18 người giảng dạy được 2 chuyên ngành, 02 người giảng dạy được 03 chuyên ngành, 01 người giảng dạy 04 chuyên ngành. Các chuyên ngành giảng dạy bao gồm: (1) Không lưu (ATS); (2) Kỹ thuật (thông tin, dẫn đường, giám sát) (CNS); (3) Thông báo tin tức hàng không (AIS); (4) Khí tượng hàng không (MET); (5) Phương thức bay (PANS-OPS); (6) Bản đồ, sơ đồ, dữ liệu hàng không (MAP/CHART, DATA); (7) Tìm kiếm cứu nạn hàng không (SAR); (8) An ninh, An toàn; (9) Văn hóa doanh nghiệp và (10) Tiếng Anh hàng không. Số lượng GV phân theo chuyên ngành đào tạo được biểu hiện ở Hình 1.

Hình 1. Số lượng giáo viên phân theo chuyên ngành đào tạo năm 2021



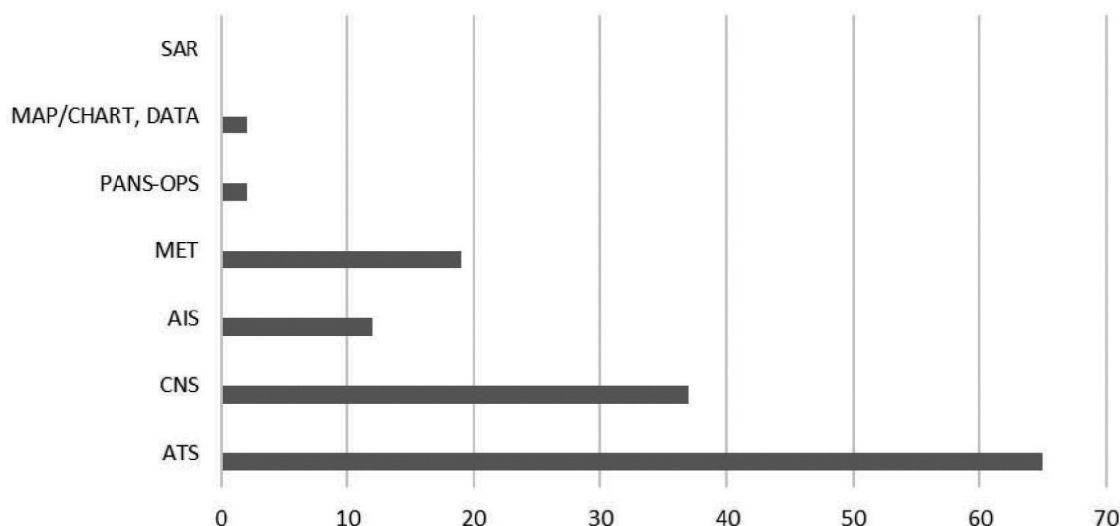
Nguồn: Ban Tổ chức - Cán bộ lao động, Tổng Công ty bay Việt Nam

Các HLV chủ yếu chỉ huấn luyện theo 1 chuyên ngành. Các chuyên ngành huấn luyện bao gồm: (1) Không lưu (ATS); (2) Kỹ thuật (thông tin, dẫn đường, giám sát) (CNS); (3) Thông báo tin tức hàng không (AIS); (4) Khí tượng hàng không (MET); (5) Phương thức bay (PANS-OPS); (6) Bản đồ, sơ đồ, dữ liệu hàng không (MAP/CHART, DATA); (7) Tìm kiếm cứu nạn hàng không (SAR). Số lượng HLV phân theo chuyên ngành được biểu hiện ở Hình 2.

Theo kết quả khảo sát và dự báo của Ban Tổ chức - Cán bộ lao động, số lượng GV, HLV còn thiếu khá nhiều. Tình trạng này xảy ra ở Trung tâm Đào tạo - Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay và cả 7 chi nhánh. Cụ thể:

Về GV (làm việc tại Trung tâm Đào tạo - Huấn luyện nghiệp vụ Quản lý bay), trừ chuyên ngành Văn hóa doanh nghiệp và Tiếng Anh Hàng không, mỗi chuyên ngành thiếu 1 - 2 giáo viên, tổng số giáo viên hiện nay đang thiếu là 9 người.

Hình 2. Số lượng huấn luyện viên phân theo chuyên ngành đào tạo năm 2021



Nguồn: Ban Tổ chức - Cán bộ lao động, Tổng Công ty bay Việt Nam

Về HLV (làm việc tại bộ phận huấn luyện của các đơn vị):

- Công ty Quản lý bay miền Bắc: Thiếu 16 HLV HC, 19 HLV CBS.
- Công ty Quản lý bay miền Trung: Thiếu 28 HLV HC, 11 HLV CBS.
- Công ty Quản lý bay miền Nam: Thiếu 28 HLV HC, 14 HLV CBS.
- Trung tâm Quản lý luồng không lưu: Thiếu 8 HLV HC, 8 HLV CBS.
- Trung tâm Thông báo tin tức hàng không: Thiếu 25 HLV HC, 11 HLV CBS.

- Trung tâm Phối hợp tìm kiếm cứu nạn hàng không: Thiếu 3 HLV HC, 2 HLV CBS.

- Trung tâm Khí tượng hàng không: Thiếu 13 HLV HC, 19 HLV CBS.

4.1.2. Về chất lượng

a) Thực trạng thể lực

Hàng năm, VATM tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho cán bộ công nhân viên. Kết quả khám sức khỏe định kỳ cho thấy, đội ngũ GV, HLV đều đạt sức khỏe loại I, II, đáp ứng nhu cầu giảng dạy (xem bảng 1).

Bảng 1. Thống kê kết quả khám sức khỏe định kỳ của đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên năm 2021

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Sức khỏe			
		Loại I		Loại II	
		Số lượng (người)	%	Số lượng (người)	%
Giáo viên	132	18	13,6%	114	86,4%
Huấn luyện viên	140	25	17,9%	115	82,1%
Tổng	272	43	15,8%	229	84,2%

Nguồn: Ban Tổ chức - Cán bộ lao động, VATM

b) Thực trạng trí lực

Trong tổng số GV (132 người), có 123 người có trình độ Cao đẳng, Đại học (93.18 %). Số GV có trình độ thạc sĩ là 21 người và tiến sĩ là 1 người. Với HLV (140 người) có HLV không lưu (được cấp giấy phép, năng định) là 65 người, HLV các chuyên ngành khác (được công nhận) là 75 người. Số HLV có trình độ

cao đẳng, đại học trở lên chiếm 32,14%, trình độ thạc sĩ chiếm 13,47%.

Theo quy định của Tổng cục Hàng không Việt Nam, để được đảm nhiệm chức danh GV, HLV, các ứng viên phải thông qua sát hạch do Tổng cục tổ chức. Nội dung sát hạch được Tổng cục xây dựng dựa trên quy định tại Điều 339, Thông tư

19/2017/TT-BGTVT ngày 06/06/2017 của Bộ trưởng Bộ Giao thông Vận tải quy định tiêu chuẩn GV, HLV trong lĩnh vực bảo đảm hoạt động bay. Cả 132 GV và 140 HLV hiện nay đều đã thông qua sát hạch và được đánh giá là đáp ứng các tiêu chuẩn của GV, HLV.

Tuy nhiên, số liệu thống kê cho thấy, ở cả 7 chi nhánh, nhiều HLV CNS thiếu chứng chỉ HLV chuyên ngành, một số thiếu chứng chỉ tiếng Anh.

4.1.3. Về cơ cấu

Số liệu thống kê cho thấy GV, HLV ở ngưỡng tuổi từ 41 đến 50 chiếm 59% (GV - 63%, HLV - 55%); dưới 41 tuổi chỉ chiếm 18% (GV - 12%, HLV - 24%). Số GV, HLV có độ tuổi từ 51 trở lên chiếm 23% (GV là 25%, HLV là 21%). Cơ cấu tuổi như vậy là hợp lý. Tỷ lệ người trong độ tuổi 41-40 cao sẽ tạo ra chất lượng giảng dạy và huấn luyện cao, bởi độ tuổi từ 40-50 là độ tuổi chín muồi nhất đối với người lao động trong con đường sự nghiệp, là độ tuổi mà người lao động vừa đủ sức khỏe, vừa đủ độ chín chắn và đủ sức sáng tạo. Cơ cấu tuổi như vậy cũng đảm bảo tính kế thừa, đảm bảo những người có nhiều kiến thức, kinh nghiệm dìu dắt thế hệ trẻ.

Số liệu thống kê cũng minh chứng rõ ràng là đa số GV, HLV là nam giới chiếm 84% (GV - 86%, HLV - 82%); nữ giới chiếm tỷ lệ thấp hơn - chỉ 16% (GV là 14%, HLV là 18%). Như vậy, trong số GV và HLV có cả nam và nữ.

4.2. Thực trạng các hoạt động phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên của Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam

4.2.1. Thực trạng lựa chọn nguồn nhân lực bổ sung cho đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên

VATM thực hiện các bước công việc sau:

Bước 1. Xác định nhu cầu bổ sung nhân lực vào đội ngũ GV, HLV. Bước này gồm một số công việc sau:

(1) Xác định số lượng GV, HLV cần có của VATM.

VATM đã dựa trên quy định tại Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14/10/2016, khuyến cáo của Tổ chức hàng không quốc tế (ICAO) và thực tiễn của các quốc gia trên thế giới để xác định số người học/1 lớp giảng dạy lý thuyết và số người học/ 1 lớp huấn luyện thực hành¹. Sau đó dựa trên tổng số người cần

đào tạo để xác định tổng số lớp cần giảng dạy, huấn luyện trong năm.

Bước tiếp theo, dựa trên tổng số lớp cần đào tạo, huấn luyện bình quân trong 1 năm, tổng số giờ cần giảng dạy cho 1 lớp để xác định tổng số giờ mà đội ngũ GV, HLV cần giảng dạy, huấn luyện trong năm.

Tiếp theo, Ban Tổ chức - Cán bộ lao động dựa trên quy định tỷ trọng giữa giảng dạy lý thuyết và huấn luyện thực hành để xác định tổng số giờ cần giảng dạy lý thuyết và huấn luyện thực hành trong năm². Dựa trên tổng số giờ lý thuyết, thực hành trong năm và số giờ chế độ theo quy định của GV, HLV chuyên trách/ kiêm nhiệm, VATM sẽ xác định được số lượng GV, HLV cần có³.

(2) Xác định số lượng nhân lực cần bổ sung cho đội ngũ GV, HLV.

Dựa trên số lượng GV, HLV cần có được xác định trên và số lượng GV, HLV hiện đang có, VATM xác định được số lượng GV, HLV hiện đang thiếu. Kết hợp với các số liệu về người đến độ tuổi nghỉ hưu và các số liệu khác, sẽ xác định được số lượng GV, HLV cần bổ sung.

Bước 2. Lựa chọn nguồn nhân lực bổ sung cho đội ngũ GV, HLV

Do VATM cần giảng dạy, huấn luyện những ngành nghề đặc thù, gắn chặt với điều kiện kỹ thuật, công nghệ và mô hình quản lý của Tổng Công ty nên việc bổ sung đội ngũ GV, HLV không thể được thực hiện thông qua tuyển dụng lao động trên thị trường. Lựa chọn của VATM là tìm nguồn GV, HLV từ nguồn nhân lực hiện đang làm việc ở Tổng Công ty. VATM lựa chọn nhân sự GV từ những cán bộ chuyên môn và trưởng bộ phận có khả năng, năng lực đưa vào nguồn kế cận để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và lựa chọn HLV từ đội ngũ trực tiếp thực hiện nhiệm vụ bảo đảm hoạt động bay, từ các kíp trưởng, kíp phó có trình độ chuyên môn sâu.

4.2.2. Thực trạng đào tạo giáo viên, huấn luyện viên

Việc đào tạo GV, HLV chủ yếu được thực hiện theo hình thức cử GV, HLV và những người thuộc

2 Theo quy định của VATM, tỷ trọng huấn luyện thực hành cao hơn lý thuyết và chiếm từ 70-75% (huấn luyện nâng định); từ 40-50% (huấn luyện định kỳ, phục hồi); từ 65-70% (huấn luyện chuyển loại). Như vậy trung bình tỷ trọng giữa lý thuyết và thực hành là từ 60%-65%.

3 Tổng Công ty quy định GV, HLV chuyên trách có giờ chế độ là 470 giờ/năm; GV, HLV viên kiêm nhiệm phải tham gia công tác huấn luyện tối thiểu 100 giờ/năm. Tuy nhiên, quy định này có khác nhau giữa các chi nhánh.

1 Theo khuyến cáo của ICAO, tỷ lệ GV trên học viên là 1/15 giảng dạy lý thuyết. Một số quốc gia như New Zealand là: 1/12; Singapore là: 1/12 giảng dạy lý thuyết. Đối với giảng dạy thực hành New Zealand là: 1/1 và Singapore là: 1/6.

nguồn bổ sung cho đội ngũ GV, HLV đi đào tạo ở các lớp do Bộ Giao thông Vận tải tổ chức hoặc các lớp do các cơ sở đào tạo tổ chức để nhận chứng chỉ nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn của GV, HLV. Theo quan sát của nhóm nghiên cứu, VATM chưa dành sự quan tâm đặc biệt cho việc đào tạo đội ngũ GV, HLV, chưa chủ động mở các lớp đào tạo nhằm đào tạo nâng cao, cung cấp những kiến thức và kỹ năng mới cho đội ngũ GV, HLV nhằm đáp ứng tốt hơn với yêu cầu hội nhập quốc tế và giảm áp lực cạnh tranh do hội nhập mang lại.

4.2.3. Thực trạng thực hiện các biện pháp tạo động lực phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên

Để tạo động lực giảng dạy, huấn luyện cho đội ngũ GV, HLV, Tổng Công ty đã có quy định rất rõ ràng về thù lao tài chính cho từng hoạt động giảng dạy, huấn luyện (Bảng 2). Những quy định này góp phần nhất định trong việc tạo động lực giảng dạy, huấn luyện của đội ngũ GV, HLV. Đồng thời, thúc đẩy họ cố gắng đầu tư cho việc biên soạn và sửa chữa, cập nhật, biên dịch giáo trình, tài liệu giảng dạy v.v... Thông qua những công việc này, trình độ đội ngũ GV, HLV sẽ được cải thiện.

Bảng 2. Định mức chi phí đào tạo, huấn luyện năm 2022

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Mức chi (VNĐ)
I.	Chi trả thù lao, bồi dưỡng giáo viên, huấn luyện viên		
1	Giáo viên, huấn luyện viên kiêm nhiệm thuộc Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam		
1.1	Trong giờ làm việc quy định	Đồng/giờ	50.000
1.2	Ngoài giờ làm việc quy định	Đồng/giờ	80.000
II.	Bồi dưỡng huấn luyện viên tham gia huấn luyện tại vị trí làm việc (Huấn luyện viên kiêm nhiệm)	Đồng/giờ	10.000
III.	Chi phí xây dựng giáo trình (Giáo trình được Tổng công ty phê duyệt)		
1	Chi phí xây dựng giáo trình		
1.1	Chi phí biên soạn mới, sửa chữa và biên tập tổng thể	Đồng/trang chuẩn	40.000
1.2	Chi thẩm định, nhận xét (áp dụng cho cả biên soạn mới và sửa đổi, bổ sung)	Đồng/trang chuẩn	20.000
1.3	Chi sửa đổi, bổ sung giáo trình, chi biên tập lại từ giáo trình đã thanh toán để phù hợp với chương trình môn học đã được duyệt	Đồng/trang chuẩn	Mức chi bằng 30% mức chi biên soạn mới, sửa chữa và biên tập tổng thể
2	Chi phí in ấn, mua văn phòng phẩm phục vụ nhiệm vụ xây dựng giáo trình		Theo thực tế
IV.	Chi phí biên dịch tài liệu giảng dạy		Theo quy định của Tổng công ty về dịch thuật tài liệu chuyên môn, nghiệp vụ
V.	Mức bồi dưỡng các hoạt động giảng dạy		
1	Soạn đề thi và kèm đáp án	Đồng/đề	200.000
2	Soạn đề thi vấn đáp và kèm đáp án	Đồng/đề	50.000
3	Soạn câu hỏi cho ngân hàng câu hỏi thi	Đồng/câu	15.000
4	Chấm thi viết	Đồng/bài	15.000
5	Chấm thi vấn đáp, thực hành	Đồng/buổi	200.000
6	Coi thi	Đồng/buổi	100.000

Nguồn: Ban Tổ chức - Cán bộ lao động, VATM

Ngoài những chính sách, chế độ mà người lao động của VATM được hưởng theo quy định, đội ngũ GV, HLV còn được thụ hưởng chính sách riêng. Họ

được tham gia xây dựng chiến lược phát triển công tác đào tạo - huấn luyện của Tổng công ty; hoàn thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, sắp xếp

thời gian giảng dạy hợp lý, tạo môi trường cảnh quan sư phạm thân thiện.

5. Kết luận và một số gợi ý chính sách

5.1. Một số kết luận

Qua nghiên cứu, nhóm tác giả đưa ra một số kết luận sau về những hạn chế trong phát triển đội ngũ GV, HLV ở VATM:

Một là, đội ngũ GV, HLV ở VATM còn thiếu nhiều về số lượng ở cả 8 đơn vị đào tạo, huấn luyện. Điều này có thể dẫn đến sức ép phải làm thêm nhiều giờ, gây ảnh hưởng xấu đến thời gian chuẩn bị bài, cập nhật kiến thức, chỉnh sửa giáo trình bài giảng và tự học tập, nâng cao trình độ. Điều đó gây ảnh hưởng không thuận lợi đến sự phát triển của đội ngũ GV, HLV.

Hai là, vẫn còn tồn tại hiện tượng ở cả 7 chi nhánh, nhiều GV, HLV chưa đạt chuẩn quy định (thiếu chứng chỉ HLV chuyên ngành, một số thiếu chứng chỉ tiếng Anh).

Ba là, việc đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ GV, HLV vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Nhiều GV, HLV vẫn chưa đủ nghiệp vụ sư phạm cần thiết; thiếu kiến thức nâng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; chưa có đủ các kiến thức, kỹ năng quản lý bay đang được áp dụng ở các tập đoàn hàng không lớn trên thế giới v.v...

Bốn là, mặc dù chuyển đổi số đang là vấn đề được quan tâm hàng đầu hiện nay ở Việt Nam, song thực hiện số hóa trong đào tạo và huấn luyện ở VATM vẫn còn chậm. Hệ thống cơ sở dữ liệu số phục vụ đào tạo, huấn luyện vẫn còn nhiều khiếm khuyết, gây cản trở cho việc tự học nâng cao trình độ và hoàn thiện hệ thống giáo trình, tài liệu của GV, HLV. Điều đó sẽ ảnh hưởng không thuận lợi đến mức độ phát triển của đội ngũ này.

Nguyên nhân chính dẫn đến những hạn chế trên là:

(1) Khi xác định nguồn bổ sung, VATM chỉ chọn nhân lực bổ sung dựa trên số nhân lực còn thiếu, dẫn đến khi có sự biến động về nhân sự, các bộ phận xảy ra tình trạng thiếu GV, HLV, phải điều động làm thêm giờ hoặc điều người từ chi nhánh khác về, gây tốn kém về kinh phí.

(2) Vẫn còn tình trạng “cho phép nợ chứng chỉ” và chưa có chính sách tạo áp lực phải hoàn thành các quy định về GV, HLV.

(3) VATM chưa xây dựng và ban hành Chiến lược phát triển đội ngũ GV, HLV và chưa phân bổ nguồn vốn đầu tư phát triển đội ngũ này.

(4) Đầu tư cho chuyển đổi số cần nguồn lực đầu tư lớn và cần những chuyên gia giỏi về thiết kế hệ thống dữ liệu số. Dưới ảnh hưởng của covid 19, VATM đang gặp khó khăn trong vấn đề này.

5.2. Một số gợi ý chính sách cho Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam

Nhóm nghiên cứu đưa ra một số gợi ý chính sách sau:

Thứ nhất, VATM cần có giải pháp hữu hiệu nhằm tạo thuận lợi kết hợp với biện pháp hành chính để những GV, HLV đang thiếu chứng chỉ chuyên môn và chứng chỉ tiếng Anh trong thời gian sớm nhất đạt được các chứng chỉ này. Có thể thực hiện biện pháp cử đi học hoặc tổ chức các lớp đào tạo để họ đạt được chứng chỉ. Cần có quy định về thời gian chấm dứt việc “nợ chứng chỉ”.

Thứ hai, VATM cần xác định nhu cầu bổ sung GV, HLV cho từng năm, ít nhất là nhu cầu bổ sung đến năm 2030. Trên cơ sở nhu cầu bổ sung này, VATM lựa chọn nguồn bổ sung với số lượng cao hơn so với nhu cầu. Mức độ tăng thêm so với nhu cầu bổ sung được tính toán dựa trên thực tế thiếu hụt GV, HLV qua các năm và dự báo xác suất nhảy việc của GV, HLV theo xu thế phát triển của nền kinh tế thị trường. VATM cần tổ chức đào tạo hoặc gửi nguồn nhân lực bổ sung này đi học để đáp ứng chuẩn của GV, HLV và cử họ đi dự khảo hạch để được công nhận đạt chuẩn GV, HLV. Những người đã đạt chuẩn GV, HLV sẽ được chuyển sang ngạch GV, HLV dưới dạng chuyên trách hoặc kiêm nhiệm khi VATM cần.

Thứ ba, VATM nên xây dựng và ban hành Chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên, huấn luyện viên; chú trọng đầu tư vào việc tổ chức hoặc phối hợp tổ chức các khóa đào tạo dành cho đội ngũ GV, HLV; chú trọng đào tạo nâng cao về nghiệp vụ sư phạm kết hợp với hướng dẫn thực hành áp dụng các phương pháp sư phạm giảng dạy hiện đại. VATM cũng cần quan tâm đào tạo các kiến thức, kỹ năng và nghiệp vụ quản lý bay mới ở các lĩnh vực quản lý bay đang được áp dụng tại các Tập đoàn Hàng không lớn trên thế giới. Mặt khác, trong quan hệ hợp tác với các tập đoàn lớn trên thế giới, VATM nên quan tâm đến việc cử GV, HLV sang học tập về nghiệp vụ quản lý bay ở các tập đoàn này. Điều đó sẽ tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng đội ngũ GV, HLV, qua đó giúp họ có thể xây dựng được bộ giáo trình, tài liệu giảng dạy chất lượng cao; đào tạo, huấn luyện cán bộ công nhân viên VATM trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp

ứng nhu cầu phát triển của VATM trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập.

Thứ tư, nên đầu tư mạnh hơn vào chuyển đổi số trong đào tạo và huấn luyện, đặc biệt là đầu tư vào việc số hóa tài liệu học tập và giảng dạy. Trong đầu tư xây dựng hệ thống dữ liệu số hóa phục vụ đào tạo này, có thể tạo các liên kết với các hệ thống dữ liệu đào tạo về quản lý bay ở các cơ sở đào tạo, các tập đoàn khác trong nước và thế giới. Điều đó sẽ giúp cho việc tự học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ đội ngũ GV, HLV, góp phần tạo nên sự bứt phá trong phát triển đội ngũ GV, HLV của VATM.

Trên đây là một số kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả. Do điều kiện có hạn và những quy định nghiêm ngặt trong việc bảo mật tài liệu của VATM, nhóm nghiên cứu chỉ có được một số tài liệu để phân tích, đánh giá. Mặt khác, nhóm nghiên cứu cũng chưa thực hiện được điều tra xã hội học để có được đánh giá toàn diện hơn. Do vậy, một số kết quả nghiên cứu chưa đạt được như mong muốn. Nhóm nghiên cứu hy vọng những kết quả nghiên cứu này sẽ có giá trị tham khảo nhất định cho VATM và những nhà khoa học, nghiên cứu sinh và học viên cao học có quan tâm đến vấn đề này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Giao thông Vận tải. (2017). *Thông tư 19/2017/TT-BGTVT ngày 06/06/2017 của Bộ trưởng Bộ Giao thông Vận tải quy định về quản lý và bảo đảm hoạt động bay*. Truy cập ngày 15/9/2022 từ <https://thegioiluat.vn/phap-luat/thong-tu-19-2017-tt-bgtvt-quy-dinh-ve-quan-ly-va-bao-dam-hoat-dong-bay-do-bo-truong-bo-giao-thong-van-tai-ban-hanh-25576/>.
- Bộ Y tế. (1997). *Quyết định số 1613/BYT-QĐ ngày 15/08/1997 của Bộ trưởng Bộ Y tế về tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ cho người lao động*. Truy cập ngày 2/10/2022 từ <https://luatvietnam.vn/y-te/quyet-dinh-1613-byt-qd-bo-y-te-94818-d1.html>
- Chính phủ. (2016). *Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14/10/2016 Quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp*.
- Chinh, L.T. (2015). *Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông thành phố Đà Nẵng trong bối cảnh hiện nay*. Luận án tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Hàng, N. P. T. (2017). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025*. Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế - Luật.
- Howard Caygill. (2013). *Từ điển Triết học Kant* (sách dịch). https://mega.nz/folder/16oAFbzC#SMJR1_FTWeQYxHkGpoexsg
- Ngân, V. H. & Ngọc, P. T. B. (2022). *Giáo trình Phát triển nguồn nhân lực*. Tái bản lần thứ nhất, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Phê, H. (2003). *Từ điển tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng.
- Quốc hội 14. (2019). *Luật Giáo dục số: 43/2019/QH14*, ban hành ngày 14/6/2019. Truy cập ngày 3/10/2022 từ: <https://luatvietnam.vn/giao-duc/luat-giao-duc-2019-175003-d1.html>
- Từ điển tiếng Anh Cambridge, *Training*. Truy cập ngày 17/9/2022 từ <https://dictionary.cambridge.org/vi/dictionary/english/training>
- VATM. (2022). *Báo cáo Thực trạng quản trị và cơ cấu tổ chức của Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam năm 2021*. Truy cập ngày 15/9/2022 từ https://vatm.vn/upload_images/files/3453-BC-QLB_signed_signed.PDF
- Wikipedia, the free encyclopedia, *Teacher*. Truy cập ngày 16/9/2022 từ <https://en.wikipedia.org/wiki/Teacher>.

ỨNG DỤNG TRÍ TUỆ NHÂN TẠO TRONG NGÀNH BẢO HIỂM TẠI VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH TOÀN CẦU HÓA

TS. Nguyễn Thị Vân Anh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

vananh219@gmail.com

Tóm tắt: Ngày nay, việc áp dụng trí tuệ nhân tạo (AI) vào hoạt động kinh doanh đang là xu hướng toàn cầu. Lĩnh vực bảo hiểm cũng đang dần bắt kịp xu hướng áp dụng AI vào hoạt động kinh doanh bảo hiểm để đem lại nhiều lợi ích cho cả khách hàng và doanh nghiệp. Trong nội dung bài viết này, tác giả trình bày về: (i) những áp dụng AI trong hoạt động ngành bảo hiểm Việt Nam hiện nay, (ii) đánh giá những cơ hội, thách thức khi áp dụng AI vào các hoạt động kinh doanh của DNBH trong bối cảnh toàn cầu hóa, (iii) đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường áp dụng AI trong doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH) Việt Nam.

Từ khóa: trí tuệ nhân tạo (AI), thách thức, bảo hiểm

APPLICATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE VIETNAM'S INSURANCE INDUSTRY IN THE GLOBALIZATION CONTEXT

Abstract: Nowadays, applying artificial intelligence (AI) to business is a global trend. The insurance sector is also gradually catching up with the trend of applying AI to the insurance business to bring many benefits to both customers and businesses. In this article, the author presents: (i) AI applications in the operation of the current Vietnamese insurance system, (ii) assessment of opportunities and challenges when applying AI to business activities of insurance companies in the context of globalization, (iii) propose some solutions to increase the application of AI in insurance enterprises in Vietnam.

Keywords: artificial intelligence (AI), challenges, insurance

Mã bài báo: JHS - 76

Ngày nhận sửa bài: 30/8/2022

Ngày nhận bài: 25/6/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 15/7/2022

1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên cách mạng công nghiệp 4.0, trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI) không còn là điều mới mẻ. AI đang trở thành một xu thế tất yếu trong nhiều lĩnh vực đời sống kinh tế, khoa học, giáo dục của nhân loại. Ngành bảo hiểm cũng không nằm ngoài sự tác động của AI, mọi hành vi

mua và bán bảo hiểm đã áp dụng AI được thay đổi đáng kể tạo ra xu hướng mới trong ngành bảo hiểm. Nói chung, hầu hết các doanh nghiệp sử dụng AI để làm cho quy trình kinh doanh của họ hiệu quả hơn và giải quyết vấn đề nhanh hơn.

Nắm bắt được xu hướng nhu cầu ngày nay của người tiêu dùng luôn muốn giao dịch thuận tiện,

tiết kiệm thời gian và thao tác thực hiện. Hơn nữa dịch bệnh Covid-19 bùng phát, các quốc gia đóng cửa biên giới, các nhà máy, văn phòng buộc phải thực hiện giãn cách xã hội đã trở thành một cơ hội và thách thức thúc đẩy các doanh nghiệp áp dụng công nghệ số trong kinh doanh. Ngành bảo hiểm bao gồm nhiều tác vụ thủ công có thể được tự động hóa bằng AI và máy học. Với những tiến bộ trong AI, các công ty bảo hiểm có thể cung cấp dịch vụ nhanh hơn, đảm bảo sự hài lòng của khách hàng. Tuy nhiên, không phải hầu hết các DNBH đều đầu tư mạnh vào AI nên các công ty bảo hiểm Việt Nam dường như ứng dụng AI chậm hơn rất nhiều so với một số ngành công nghiệp. Với xu hướng phát triển kinh tế hiện nay thì đời sống được nâng cao, nhu cầu đảm bảo cho một tương lai an toàn và bền vững được nhiều người dân quan tâm. Họ sẵn sàng chi một khoản thu nhập để mua bảo hiểm như mua bảo hiểm ô tô, xe máy, bảo hiểm thân thể, bảo hiểm nhân viện, ung thư, tử vong... để tiếp cận gần hơn với nhu cầu và thói quen mua sắm của người dân các công ty bảo hiểm cần có những thay đổi trong mô hình kinh doanh như thiết kế các gói mua hàng phù hợp với thu nhập, nhu cầu người mua; thay đổi hình thức truyền thông và ký kết hợp đồng... bằng ứng dụng công nghệ AI trong kinh doanh. Sự thay đổi đó đã tác động mạnh mẽ đến đời sống xã hội, thay đổi thói quen, điều kiện tiếp nhận thông tin của khách hàng và ảnh hưởng sâu sắc đến sự phát triển kinh doanh của các doanh nghiệp trong đó có doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH).

Do vậy, bài viết sẽ tập trung nghiên cứu về cơ sở lý thuyết về AI; thực trạng áp dụng AI tại các DNBH Việt Nam; nhận diện cơ hội và thách thức khi ứng dụng AI trong DNBH Việt Nam từ đó đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường áp dụng AI trong DNBH Việt Nam.

2. Phương pháp nghiên cứu

Sử dụng phương pháp tổng quan các tài liệu trước về chủ đề nghiên cứu, tác giả thực hiện tìm kiếm các tài liệu học thuật thông qua một chuỗi tìm kiếm bao gồm một số từ khóa kết hợp với “bảo hiểm”. Các thuật ngữ được sử dụng như “số hóa và bảo hiểm”, “công nghệ & bảo hiểm”, “trí tuệ nhân tạo và bảo hiểm”, “mô hình học máy và bảo hiểm”,

“chatbots và bảo hiểm”, “Thiết bị IoT và bảo hiểm”, “Document processing và bảo hiểm”, “Affective computing và bảo hiểm”... Quá trình tìm kiếm này được giới hạn tập trung đối với các ấn phẩm/bài báo học thuật có thời gian xuất bản từ năm 2020 đến 2021, thông qua tìm kiếm các từ khóa trong phần tóm tắt. Mặt khác, tác giả xem xét các trích dẫn trong các bài báo đã được xác định để khám phá bổ sung thêm nguồn tài liệu có liên quan. Đồng thời, một số nghiên cứu cũng đã được xem xét bằng cách thực hiện công cụ tìm kiếm thông thường trên Google cũng với những từ khóa trên. Dựa trên cơ sở dữ liệu đó, tác giả đã tiến hành tổng hợp, phân tích việc ứng dụng công nghệ nhân tạo trong ngành bảo hiểm trong bối cảnh toàn cầu hóa.

3. Cơ sở lý thuyết về ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong lĩnh vực bảo hiểm

Khái niệm trí tuệ nhân tạo

Ngày nay, hễ nhắc tới các thiết bị điện tử hay bất cứ thiết bị nào người ta đều nhắc đến trí tuệ nhân tạo được tích hợp trên thiết bị đó. Vậy trí tuệ nhân tạo là trí tuệ do con người lập trình tạo nên với mục tiêu giúp máy tính có thể tự động hóa các hành vi thông minh như con người. AI khác với việc lập trình logic trong các ngôn ngữ lập trình là ở việc ứng dụng các hệ thống học máy (tiếng Anh: machine learning) để mô phỏng trí tuệ của con người trong các xử lý mà con người làm tốt hơn máy tính. Cụ thể, AI giúp máy tính có được những trí tuệ của con người như: biết suy nghĩ và lập luận để giải quyết vấn đề, biết giao tiếp do hiểu ngôn ngữ, tiếng nói, biết học và tự thích nghi... (Theo wikipedia.org).

Khái niệm về công nghệ AI xuất hiện đầu tiên bởi John McCarthy (một nhà khoa học máy tính Mỹ) vào năm 1956 tại hội nghị The Dartmouth. Ngày nay, công nghệ AI là một thuật ngữ bao gồm tất cả mọi thứ từ quá trình tự động hoá robot đến người máy thực tế. Nhờ vào AI các công ty công nghệ đã tạo ra được những sản phẩm rất hữu ích và độc đáo. Tuy vậy, với sự phát triển mạnh trong những năm gần đây, AI cũng để lại không ít lo lắng cho chính con người về khả năng bị máy móc vượt qua trong tương lai. Ứng dụng quan trọng trong chiến lược chuyển đổi số hóa dựa trên kết nối vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Big Data), và nền tảng mở (Open Platforms).

AI tương tự như cách con người xử lý dữ liệu, quy trình đó bao gồm: thu thập dữ liệu đầu vào; xử lý dữ liệu; tạo ra một đầu ra. Nhưng AI thực hiện với tốc độ cực kỳ nhanh, chính xác, tự động hóa các ứng dụng lặp đi lặp lại với các năng lực trí tuệ như cảm nhận, đánh giá. Theo Stuart & Peter (2016), một số năng lực trí tuệ điển hình là:

- Học từ kinh nghiệm (trích rút tri thức từ kinh nghiệm) và áp dụng tri thức
- Xác định và trích chọn các đặc trưng quan trọng của các đối tượng, sự kiện, quá trình;
- Xử lý tình huống phức tạp;
- Phản ứng nhanh chóng và chính xác đối với tình huống mới;
- Nhận dạng và hiểu được ngữ nghĩa hình ảnh;
- Xử lý và thao tác ký hiệu;
- Sáng tạo và có trí tưởng tượng;
- Sử dụng heuristic (mẹo)

Trong thời đại của cuộc Cách mạng Công nghệ 4.0, AI len lỏi vào mọi ngóc ngách của cuộc sống với các tác vụ điều khiển, khả năng trả lời các câu hỏi dự đoán, lập kế hoạch, nhận dạng chữ viết tay, nhận dạng tiếng nói và khuôn mặt. Alexa, Siri hoặc bất kỳ trợ lý ảo nào khác là những công cụ đã được xây dựng dựa trên nền tảng của AI. Nó được tích hợp sâu vào các thiết bị điện tử để nghe và phân tích ngôn ngữ của con người, sau đó xử lý và tạo ra phản hồi tốt nhất cho các truy vấn của người dùng. Vì thế, AI đang được áp dụng trong tất cả các lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực bảo hiểm. AI giúp giảm sự bất cân xứng thông tin giữa công ty bảo hiểm và người được bảo hiểm do dữ liệu nâng cao và cho phép khả năng dự đoán và giám sát rủi ro tốt hơn, từ đó góp phần đổi mới sản phẩm và cải thiện hiệu quả hoạt động. Bằng cách giải quyết các nhiệm vụ sử dụng nhiều lao động, AI có thể chuyển đổi tích cực dịch vụ và giải phóng người lao động khỏi những công việc mang tính lặp đi lặp lại, tạo cơ hội để theo đuổi các nhiệm vụ, vai trò khác có giá trị hơn.

Ứng dụng của trí tuệ nhân tạo bao gồm các tác vụ: (a) điều khiển, (b) khả năng trả lời các câu hỏi dự đoán, (c) lập kế hoạch, (d) nhận dạng chữ viết tay, (e) nhận dạng tiếng nói và khuôn mặt. AI được tích

hợp sâu vào các thiết bị điện tử để nghe và phân tích ngôn ngữ của con người, sau đó xử lý và tạo ra phản hồi tốt nhất cho các truy vấn của người dùng.

Ứng dụng AI trong ngành bảo hiểm

Hiện nay, việc ứng dụng AI trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội được coi là cơ hội phát triển ngành trong tiến trình công nghệ hóa. Ngành bảo hiểm bao gồm một loạt các công việc thủ công được tự động hóa. Công nghệ AI có thể cung cấp các dịch vụ nhanh hơn với ít lỗi hơn dựa trên nghiên cứu các hành vi khách hàng, thu thập thông tin và tự động trả lời khách hàng về các sản phẩm của doanh nghiệp. Công ty McKinsey (2021) ước tính rằng 25% ngành bảo hiểm sẽ được tự động hóa vào năm 2025 nhờ vào AI và các kỹ thuật máy học. McKinsey cũng chia sẻ rằng để thúc đẩy việc định giá tốt và tăng được lợi nhuận thì cần phải kết nối với các thiết bị thông minh phổ biến hơn với các thiết bị như ô tô, điện thoại thông minh, đồng hồ thông minh... thì số người tiêu dùng sẽ tăng lên. Từ việc thu thập số liệu đó sẽ giúp doanh nghiệp bảo hiểm đánh giá hồ sơ rủi ro của khách hàng chính xác hơn từ đó xác định được mức độ rủi ro của khách hàng để cung cấp phí tham gia bảo hiểm chính xác hơn nhằm khuyến khích người tham gia có rủi ro ít tham gia với mức phí để kỳ vọng an toàn trong tương lai. Bên cạnh đó cũng mở rộng được lợi nhuận và thị phần trên thị trường.

Trong ngành bảo hiểm theo nghiên cứu của công ty Juniper Research (2019) các công ty bảo hiểm sẽ tăng số tiền tiết kiệm hàng năm lên gấp bốn lần vào năm 2024 so với năm 2019 dưới hình thức đầu tư vào công nghệ mới từ đó bổ sung các lợi ích như giảm thời gian giải quyết khiếu nại và cải thiện lòng trung thành của khách hàng.

Cũng theo Sam Jones và các cộng sự (2019), các công ty bảo hiểm để có được dịch vụ mới nhằm khuyến khích khách hàng quan tâm, thích thú đưa ra quyết định tham gia thì các công ty bảo hiểm phải áp dụng AI để có thể đưa dữ liệu hoạt động của họ vào xây dựng và đổi mới cách thức tiếp cận và cung cấp dịch vụ cho khách hàng.

Để tiếp cận được với AI, các DNBH sẽ phải sử dụng chính AI trong các sản phẩm của mình cụ thể qua bảng tổng hợp sau:

Bảng 1. Tổng hợp sử dụng AI trong sản phẩm bảo hiểm

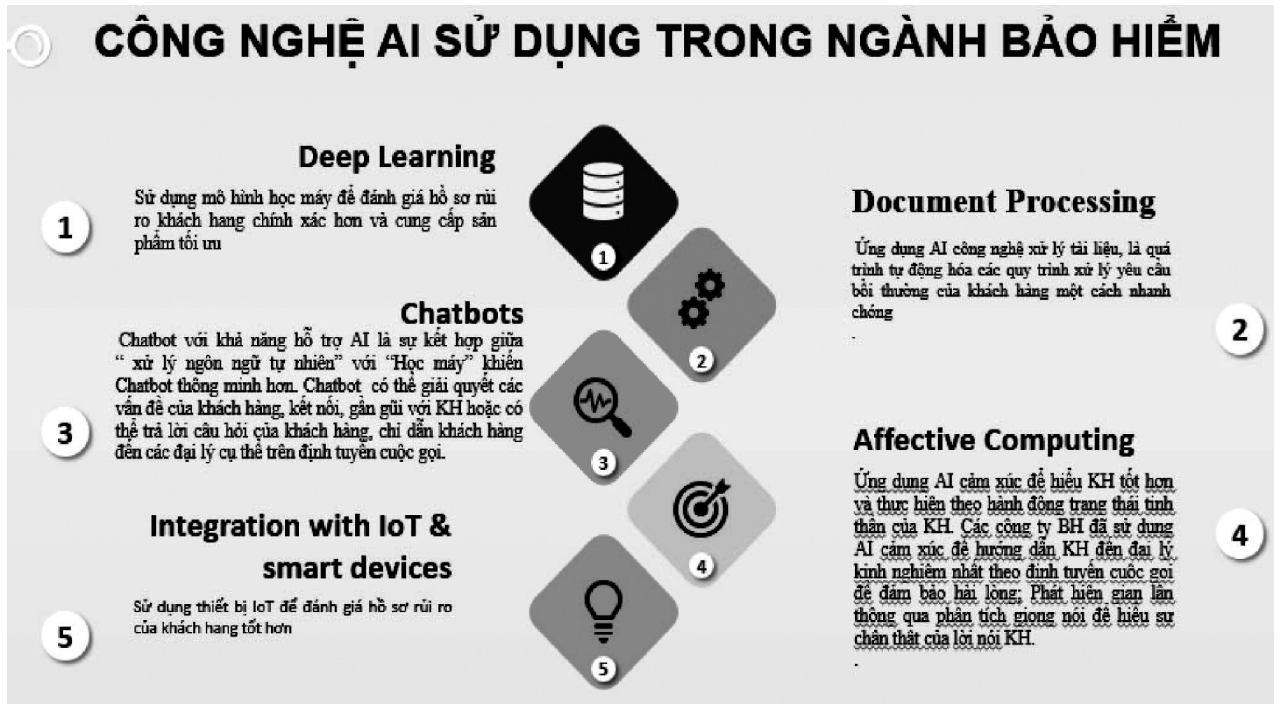
Các tác vụ	Nội dung
Xử lý xác nhận quyền sở hữu	Bao gồm các tác vụ xem xét, điều tra, điều chỉnh, chuyển tiền hoặc từ chối. Trong khi thực hiện sẽ nhiều vấn đề có thể xảy ra: xử lý thủ công/không nhất quán; Định dạng dữ liệu thay đổi; Thay đổi quy định. Do đó, các công ty cần phải đào tạo nhân viên liên tục và cập nhật quy trình
Xử lý hồ sơ xác nhận quyền sở hữu	Sử dụng công nghệ thu thập tài liệu, các doanh nghiệp có thể nhanh chóng xử lý khối lượng tài liệu cần thiết cho các nhiệm vụ xử lý xác nhận quyền sở hữu, phát hiện các khiếu nại gian lận và kiểm tra xem các xác nhận quyền sở hữu có phù hợp với quy định hay không nhằm đáp ứng yêu cầu mà khách hàng đưa ra khi không thoải mái.
Ước tính chi phí sửa chữa tự động	Chẳng hạn, công ty Tractable đã giới thiệu một hệ thống AI có thể nhận dạng hình ảnh tai nạn và ước tính chi phí sửa chữa trong thời gian thực. Do đó, nó tuyên bố rằng các công ty bảo hiểm có thể đẩy nhanh quá trình xử lý yêu cầu bồi thường gấp mười lần.
Xử lý kháng nghị	Sau khi các xác nhận quyền sở hữu được xử lý, một số xác nhận quyền sở hữu có thể dẫn đến các khiếu nại có thể được tự động hóa với sự kết hợp của AI và công nghệ tự động hóa.
Xử lý đơn đăng ký	Sử dụng công nghệ thu thập tài liệu cho phép các công ty bảo hiểm tự động trích xuất dữ liệu liên quan từ các tài liệu đăng ký và đẩy nhanh quy trình đăng ký bảo hiểm với ít lỗi hơn và cải thiện sự hài lòng của khách hàng.
Định giá bảo hiểm	AI có thể đánh giá hồ sơ rủi ro của khách hàng dựa trên xét nghiệm trong phòng thí nghiệm, dữ liệu sinh trắc học, dữ liệu yêu cầu bồi thường, dữ liệu sức khỏe do bệnh nhân tạo và xác định mức giá tối ưu để bảo giá với gói bảo hiểm phù hợp. Điều này sẽ làm giảm quy trình làm việc trong hoạt động kinh doanh và giảm chi phí trong khi cải thiện sự hài lòng của khách hàng.
Tạo hồ sơ	Trong khi việc tạo các tài liệu này theo cách thủ công tiêu tốn thời gian và dễ xảy ra lỗi, việc sử dụng công nghệ AI và tự động hóa có thể tạo ra các tuyên bố chính sách mà không mắc lỗi. Vì vậy, các công ty bảo hiểm cần tạo ra một khối lượng lớn hồ sơ, tài liệu, bao gồm thông tin cụ thể về công ty bảo hiểm.
Trả lời các câu hỏi của khách hàng	Công nghệ AI hội thoại có thể hỗ trợ các công ty bảo hiểm trả lời nhanh hơn các truy vấn của khách hàng. Ví dụ, một công ty bảo hiểm Nam Phi, Hollard, đã đạt được 98% tự động hóa và giảm 91% chi phí cho mỗi giao dịch, theo các nhà cung cấp giải pháp của họ, LarcAI và UiPath.
Yêu cầu phát hiện gian lận	Các công cụ phân tích dự đoán và phân tích văn bản được hỗ trợ bởi AI có thể phát hiện các xác nhận quyền sở hữu gian lận dựa trên các quy tắc kinh doanh với dữ liệu được thu thập từ câu chuyện của người xác nhận quyền sở hữu. Đã có 29% công ty bảo hiểm đã thừa nhận đã nói dối công ty bảo hiểm xe hơi của họ để được bảo hiểm ở Mỹ.
Dịch vụ cá nhân hóa	Với AI, các công ty bảo hiểm có thể hiểu rõ hơn về khách hàng của họ và cung cấp các sản phẩm tùy chỉnh cho phép các cá nhân chi thanh toán cho phạm vi bảo hiểm mà họ cần. Điều này làm tăng sức hấp dẫn của bảo hiểm đối với nhiều đối tượng khách hàng hơn.

Nguồn: theo nghiên cứu công ty AI Multiple (2021)

Để có thể nắm bắt và theo kịp xu hướng công nghệ và khai thác tốt hiệu quả trí tuệ nhân tạo để ứng dụng vào trong hoạt động kinh doanh bảo hiểm, hiện nay rất nhiều các doanh nghiệp đang và

đã nghiên cứu ứng dụng AI vào doanh nghiệp. Và cũng theo nghiên cứu công ty AI Multiple (2021), những công nghệ AI có thể được sử dụng cho ngành bảo hiểm là:

Hình 1. Công nghệ AI được sử dụng cho ngành bảo hiểm



Nguồn: theo nghiên cứu của công ty AI Multiple (2021)

4. Cơ hội, thách thức trong áp dụng trí tuệ nhân tạo trong doanh nghiệp bảo hiểm tại Việt Nam

4.1. Thực trạng áp dụng AI trong doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam

Nền kinh tế số đã tác động đến hầu hết mọi lĩnh vực của đời sống, trong đó có ngành bảo hiểm. Hành vi mua/bán bảo hiểm đã có những thay đổi đáng kể bởi sự trỗi dậy của các giải pháp ứng dụng AI được tích hợp vào quy trình vận hành doanh nghiệp, tạo ra những xu hướng mới trong ngành bảo hiểm. Trong xu thế đó, tại Việt Nam các DNBH cũng tăng cường đầu tư cho công nghệ thông tin và chuyển đổi số, nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ và trải nghiệm của khách hàng, như triển khai chương trình giải quyết quyền lợi bảo hiểm trực tuyến (Eclaim), thẻ bảo lãnh viện phí điện tử, tư vấn bảo hiểm trực tuyến thông qua Chatbot, ứng dụng chăm sóc sức khỏe trên nền tảng AI, ứng dụng công nghệ thông tin trong huấn luyện, tư vấn bán hàng từ xa, xây dựng hệ sinh thái số toàn diện cho đội ngũ kinh doanh và khách hàng...

Công ty AIA Việt Nam hiện là một trong những công ty bảo hiểm nhân thọ tiên phong áp dụng công nghệ AI, đặc biệt MyAIA - Bảo hiểm của tôi chính là ứng dụng đầu tiên áp dụng AI theo cách vô cùng

thực tế. MyAIA có thể giúp khách hàng tự điều chỉnh thông tin, quản lý hợp đồng bảo hiểm, thực hiện một số giao dịch cơ bản, và đặc biệt là khách hàng có thể gửi yêu cầu thanh toán quyền lợi hợp đồng, giải quyết quyền lợi bảo hiểm, theo dõi tiến trình giải quyết hồ sơ một cách minh bạch mọi lúc mọi nơi. Theo AIA Việt Nam, với công nghệ AI, khách hàng chỉ cần ngồi tại nhà cũng có thể nhận được tiền bồi thường trong vòng 15 phút. Trước đây, một hồ sơ yêu cầu bồi thường phải trải qua nhiều công đoạn, từ khâu tiếp nhận chứng từ, nhập liệu, đến thẩm định. Để khắc phục tình trạng này, AIA Việt Nam bắt đầu thử nghiệm AI từ cuối năm 2017 với sự hỗ trợ của một tổ chức quốc tế, trước khi chính thức đưa vào vận hành từ cuối năm 2018. Với gần 30.000 hồ sơ được thử nghiệm thẩm định qua AI (chi trả quyền lợi, hỗ trợ viện phí...), kết quả chính xác tới 99% (chỉ cho sai số dưới 1%).

Công ty Prudential Việt Nam cũng cập nhật ứng dụng PRUBot - Chatbot trong tư vấn bảo hiểm vào năm 2017. Hệ thống này có thể tự động trả lời và xử lý những tình huống được lập trình trước đó; liên tục "tự học" trong quá trình tương tác với khách hàng. Khách hàng sẽ được trợ giúp 24/7 về

thông tin sản phẩm, chương trình khuyến mãi mới nhất của công ty. Ứng dụng phát triển trên nền tảng Facebook Messenger, tương tác thân thiện; hỗ trợ trực tuyến cho khách hàng nhanh chóng, đặc biệt là những người bận rộn. Việc áp dụng sáng kiến đổi mới đã và đang giúp công ty chủ động gia tăng kết nối với khách hàng, nâng cao chất lượng dịch vụ, đặc biệt trao cho họ sự chủ động nhiều hơn khi tham gia bảo hiểm.

Bên cạnh đó, theo (Hehner et al., 2017) các DNBH sử dụng tác vụ tư vấn tự động từ khâu tiếp nhận hồ sơ, thanh toán phí, tiếp nhận và xử lý bồi thường đều không sử dụng đến giấy tờ cũng như tiền mặt điều này làm tăng tốc độ giải quyết bồi thường. Cụ thể, tại Việt Nam các DNBH áp dụng tác vụ này như công ty bảo hiểm nhân thọ như Prudential, Manulife Việt Nam, AIA Việt Nam, Generali, FWD...

Như vậy, thời gian qua các doanh nghiệp đã bước đầu hiểu và ứng dụng AI vào các hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, ứng dụng còn khá đơn giản và chưa khai thác hết được công năng của AI, chủ yếu để khách hàng nâng cao trải nghiệm, tăng năng suất lao động, tăng doanh thu và giảm tỷ lệ bồi thường. Đây cũng là bước tiến quan trọng giúp các doanh nghiệp bảo hiểm mở rộng hoạt động kinh doanh thông qua quá trình áp dụng AI.

4.2. Cơ hội áp dụng AI trong doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam

Các DNBH ứng dụng AI đã đem lại những cơ hội cho các DNBH trong hoạt động kinh doanh trong thời gian qua:

(1) Tăng hiệu quả quản trị doanh nghiệp: Trí tuệ nhân tạo đang dần trở thành công nghệ then chốt cho các doanh nghiệp nói chung và DNBH nói riêng vì nó cho phép tăng tính hiệu quả quản trị cụ thể:

+ Tự động hóa các quy trình hỗ trợ nhân viên trong các nhiệm vụ cần sự quyết định của con người. Thông thường có rất nhiều công đoạn thủ công trong quy trình làm việc, đây là công việc gây nhàm chán và kém hiệu quả, tốn nguồn nhân lực. Ngày nay chúng ta có công nghệ có thể tự động hóa công việc này để tập trung vào công việc thực sự quan trọng, đó là tự động quy trình làm việc. Đây là quá trình sử dụng logic dựa trên quy tắc để khởi chạy một loạt các task tự chạy mà không cần sự can

thiệp của con người. Trên thực tế hiện nay có một số tự động hóa quy trình làm việc phổ biến như tự động hóa quy trình marketing; quy trình sale; dịch vụ khách hàng; quy trình hoạt động; quy trình HR; quy trình tài chính... dựa trên các phần mềm Hubspot; Nintex; Kissflow...

+ Nhờ quy trình vận hành chạy các tác vụ thủ công, tự động hóa quy trình làm việc có thể giúp các doanh nghiệp tiết kiệm thời gian, tiền bạc, giảm thiểu lỗi và tăng năng suất lớn có thể cải thiện công việc và cuộc sống.

+ Phát hiện, phòng chống gian lận và hợp lý hóa quy trình kinh doanh bảo hiểm. Những ứng dụng trên bước đầu đã cải thiện trải nghiệm dịch vụ của khách hàng, chống gian lận và hợp lý hóa quy trình kinh doanh bảo hiểm. Trong sự phát triển này, bảo hiểm sẽ chuyển từ trạng thái hiện tại là “phát hiện và sửa chữa” sang “dự đoán và ngăn chặn”, biến đổi mọi khía cạnh của ngành trong quá trình này. Tốc độ thay đổi cũng sẽ tăng nhanh khi DNBH, doanh nghiệp môi giới bảo hiểm, tư vấn tài chính và chính khách hàng tham gia bảo hiểm trở nên thành thạo hơn trong việc sử dụng các công nghệ tiên tiến để nâng cao năng suất và ra quyết định, giảm chi phí và tối ưu hóa trải nghiệm của khách hàng.

(2) Phát triển sản phẩm bảo hiểm nâng cao hoạt động kinh doanh: AI có thể được ứng dụng mọi công đoạn trong Chuỗi giá trị bảo hiểm, từ khai thác nhu cầu thị trường, thiết kế sản phẩm, chào bán sản phẩm, thẩm định rủi ro, dịch vụ sau bán hàng, giải quyết khiếu nại, bồi thường... Từ đó cung cấp thông tin minh bạch và kết nối giúp khách hàng tham gia bảo hiểm dễ dàng hơn.

+ Thiết kế sản phẩm, chào bán, việc ứng dụng công nghệ (Big Data, IoT) có thể mang lại những phân tích đáng tin cậy, nhanh hơn nhiều so với các phương tiện truyền thống trước đây, giúp doanh nghiệp bảo hiểm phát triển được những sản phẩm cá nhân hoá cao, đáp ứng nhu cầu khách hàng. AI giúp các nhà kinh doanh bảo hiểm thiết kế sản phẩm theo từng cá nhân hướng sát hơn với mức độ rủi ro của đối tượng được bảo hiểm. Các sản phẩm bảo hiểm số như: bảo hiểm du lịch, bảo hiểm thiết bị điện tử, bảo hiểm trễ chuyến bay... dành cho cá nhân; bảo hiểm hàng hóa, bảo hiểm dữ liệu và an ninh mạng, bảo hiểm bảo lãnh... dành cho doanh

nghiệp được nghiên cứu, phát triển theo qui trình khép kín. Ngoài ra, cũng nhờ AI, các sản phẩm bảo hiểm dựa trên mức độ sử dụng (UBI- usage-based insurance) ra đời và phát triển. Dữ liệu được cá nhân hóa cho phép DNBH mở rộng những sản phẩm dựa trên mức sử dụng. Ví dụ, người lái xe an toàn hơn phải trả ít phí bảo hiểm ô tô hơn, người có lối sống lành mạnh hơn trả ít chi phí bảo hiểm y tế hơn. UBI có tính năng động cao ngày càng phát triển và được điều chỉnh cho phù hợp với hành vi của từng người tiêu dùng. Hơn nữa, các sản phẩm được thiết kế riêng lẻ mà người tiêu dùng có thể chỉnh theo nhu cầu cụ thể của họ như bảo hiểm trẻ chuyển bay, bảo hiểm pin điện thoại... hoặc điều chỉnh phạm vi bảo hiểm cho các rủi ro và sự kiện cụ thể (đây được gọi là bảo hiểm theo yêu cầu hay gói sản phẩm bảo hiểm được cá nhân hóa). Việc ứng dụng công nghệ số giúp việc lập bản chào phí bảo hiểm nhanh, thủ tục đơn giản hơn, giảm bớt chi phí và thời gian.

Cũng nhờ áp dụng AI mà các DNBH có thể thay đổi cách thức định phí bảo hiểm. Thay vì căn cứ vào việc lấy mẫu thống kê và số liệu tổn thất trong quá khứ và dự báo xác suất rủi ro trong tương lai thì ứng dụng AI cho phép xác định mức phí dựa trên các sự kiện thực, trong thời gian thực, sử dụng các tập dữ liệu lớn thay vì mẫu để dự báo chính xác hơn khả năng xảy ra tổn thất. Khi đó, phí bảo hiểm mang tính cá nhân hóa. Định phí bảo hiểm mang tính cá nhân hóa nghĩa là người tham gia bảo hiểm chỉ phải trả phần phí tương ứng với mức rủi ro. Dữ liệu cảm biến qua điện thoại và thiết bị công nghệ cho phép DNBH cung ứng sản phẩm bảo hiểm theo mức phí tương ứng với từng cá nhân. Theo đó, người tham gia bảo hiểm chỉ phải trả mức phí bảo hiểm thấp hơn cho các hành vi ít rủi ro hơn.

+ Hỗ trợ khách hàng tham gia dễ dàng: khách hàng khi tham gia vào dịch vụ của doanh nghiệp thì yếu tố thông tin là vô cùng cần thiết. Họ tham gia trên thị trường và nắm được những thông tin khác nhau về giá trị, chất lượng của một dịch vụ hay tài sản đang được giao dịch trên thị trường. Trên thực tế, nguồn thông tin họ tiếp nhận sẽ bất đối xứng giữa các chủ thể giao dịch với mức độ nắm bắt thông tin khác nhau. Điều này sẽ dẫn đến quyết định lựa chọn bất lợi trong lĩnh vực bảo hiểm. AI sẽ làm nhiệm vụ hạn chế lựa chọn này bằng dữ liệu có sẵn trong thời

gian thực. Vì vậy, sẽ làm giảm sự mất cân đối thông tin mà các công ty bảo hiểm cố gắng tối đa dữ liệu thông qua bảng câu hỏi, quan sát và số liệu thống kê để xác định chính xác mức độ rủi ro khi chấp nhận bảo hiểm. Còn phía khách hàng đánh giá thấp rủi ro để giảm thiểu mức phí bảo hiểm. Thông tin minh bạch và kết nối cho phép DNBH sẽ xây dựng được một hệ sinh thái cung cấp cho khách hàng các sản phẩm tài chính, bảo hiểm, ngân hàng, đầu tư, bất động sản một cách chủ động và đa dạng.

Ngoài ra, DNBH thay đổi vai trò phân phối của các đại lý bảo hiểm và giảm đáng kể đại lý của tương lai bằng cách giúp khách hàng quản lý danh mục bảo hiểm của họ trên các trải nghiệm, sức khỏe, cuộc sống, khả năng di chuyển, tài sản các nhân và nhà ở. Các đại lý sử dụng trợ lý cá nhân thông minh để tối ưu hóa nhiệm vụ của họ cũng như các bot hỗ trợ AI để tìm kiếm các giao dịch tiềm năng cho khách hàng. Những công cụ này giúp các đại lý hỗ trợ cơ sở khách hàng lớn hơn đáng kể trong khi làm cho các tương tác của khách hàng (kết hợp giữa trực tiếp, ảo và kỹ thuật số) ngắn hơn và có ý nghĩa hơn.

+ Quản lý hồ sơ và phân khúc khách hàng: Bằng cách tự động hóa và áp dụng AI trong quy trình thu thập dữ liệu, các công ty bảo hiểm tiên tiến đang thúc đẩy khả năng quản lý hồ sơ và phân khúc khách hàng của mình. Đây là cơ sở để DNBH có thể các đề xuất sản phẩm có liên quan cho từng phân khúc khách hàng. Đồng thời, tiến tới hồ sơ khách hàng với nhận dạng giọng nói và khuôn mặt với sự hỗ trợ AI, giúp tạo hồ sơ khách hàng sinh học để xác minh nhanh chóng và chính xác, cũng như theo dõi các hành vi và thuộc tính.

+ Nâng cao tính cạnh tranh nhờ ứng dụng AI trong kinh doanh: công ty bảo hiểm có thể sử dụng học máy để khám phá xu hướng và lợi ích của khách hàng trong thời gian thực. Bằng cách hợp lý hóa và tăng tốc độ thu thập và phân tích dữ liệu lớn từ các kênh thuộc sở hữu, nguồn và đại lý của bên thứ ba. Nhờ đó, DNBH có thể định giá chính sách của họ cạnh tranh hơn và cá nhân hóa chúng cho từng khách hàng. Ví dụ, với DNBH phi nhân thọ cung ứng sản phẩm bảo hiểm ô tô có thể sử dụng AI để lấy thông tin về một người và thành phố, tình hình tài chính và hồ sơ lái xe để tìm ra những gì họ có thể chi trả dựa trên các tiêu chí xác định.

4.3. Thách thức khi áp dụng trí tuệ nhân tạo trong doanh nghiệp bảo hiểm Việt Nam

Dựa vào thực tế ứng dụng AI trong ngành bảo hiểm Việt Nam trong thời gian qua và các nghiên cứu của các chuyên gia đầu ngành về lĩnh vực này cho thấy đối với ngành bảo hiểm tại Việt Nam khi ứng dụng AI trong hoạt động của mình gặp phải những khó khăn/thách thức:

Khó khăn về quản lý thông tin và quy trình làm việc: Các công ty bảo hiểm hiện nay vẫn phải đối mặt với các bước quy trình thủ công. Việc xử lý yêu cầu bảo lãnh phát hành đòi hỏi phải khớp yêu cầu từ thông tin khách hàng mà nhiều trường hợp khách hàng nằm trong hệ thống đã cũ. Việc tìm kiếm dữ liệu này, chẳng hạn như trạng thái khách hàng và quyền được hoàn trả, thường là một trở ngại cho việc tự động hóa từ đầu đến cuối quy trình yêu cầu bồi thường. Ngoài ra, cũng theo các chuyên gia trong ngành bảo hiểm, ứng dụng AI vào thị trường bảo hiểm là không dễ dàng, ngay cả với các thị trường đã phát triển, không riêng Việt Nam. Bởi muốn phát triển AI, cần phải có lượng dữ liệu rất lớn, trong khi đây là hạn chế không nhỏ tại thị trường Việt Nam. Cơ sở dữ liệu ở Việt Nam còn nghèo nàn, cá nhân chưa có định danh thống nhất, duy nhất trên mọi không gian mạng.

Về bảo mật thông tin: Công nghệ hiện đại cũng đồng nghĩa với rủi ro. Rủi ro ở đây có thể là thông tin bảo mật của khách hàng sẽ bị hacker tấn công bằng AI khi đó sẽ khiến cho vấn đề bảo mật thông tin khách hàng của các công ty trong ngành bảo hiểm phải nằm được xu thế, ứng dụng cách làm việc và kiểm soát AI để đảm bảo hoạt động bảo hiểm diễn ra an toàn, hiệu quả.

Trình độ chuyên môn của nhân viên: mặc dù ngành bảo hiểm có tốc độ tăng trưởng cao so với ngành khác nhưng về nhân lực thì thiếu về số lượng và còn hạn chế về chất lượng đặc biệt liên quan đến trình độ chuyên môn về chuyển đổi số. Phải mất rất nhiều thời gian để các nhân viên ngành mới đạt được trình độ chuyên môn cao, việc đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo vừa phân tích, sử dụng và quản lý tốt dữ liệu, vừa am hiểu về bảo hiểm là vấn đề nan giải. Ngành bảo hiểm cần phải có một cách thích hợp hơn để chuyển đổi kiến thức của nhân viên, hợp lý hóa quy trình làm việc, giữ lại và phát triển lao động trình độ.

Chi phí đầu tư lớn: Việc ứng dụng những công nghệ mới vẫn còn nhiều rào cản tại các công ty Việt

Nam do nhận thức chưa đủ về công nghệ này hay tâm lý ngại chuyển đổi từ mô hình truyền thống sang mô hình cung cấp dịch vụ mới. Sự dịch chuyển sang mô hình mới cũng là một quá trình phức tạp mà trong đó phải có sự nhất quán trong mô hình quản trị, kế hoạch chuyển đổi và phương thức triển khai trên cơ sở tính toán kỹ lưỡng nguồn lực, tiềm năng và những rủi ro sẽ gặp phải khi thay đổi mô hình kinh doanh. Mà ứng dụng AI thì lại cần chi phí đầu tư lớn, trong khi thu hồi vốn chậm.

Các quy định pháp lý cho ứng dụng AI trong hoạt động bảo hiểm: ngành bảo hiểm là ngành kinh doanh có điều kiện, chịu sự quản lý, giám sát chặt chẽ của Nhà nước. Với tốc độ phát triển chóng mặt của công nghệ mới, mang tính đột phá và có thể thay đổi cấu trúc nhiều ngành nghề, lĩnh vực, chuyên gia cho rằng, cơ quan quản lý nhà nước buộc phải đưa ra những quy định pháp lý cho ứng dụng AI trong hoạt động ngành. Tuy nhiên, rất khó khăn cho việc đưa ra quyết định tức thời về một hành lang pháp lý phù hợp, mà phải xét tới nhiều yếu tố rủi ro đặc thù với những ứng dụng mới này.

Ảnh hưởng đến việc làm trong thị trường lao động: việc ứng dụng AI là sử dụng các công nghệ tự động hóa và robot, internet tăng trưởng một cách chóng mặt. Điều này khiến cho công việc biến chuyển nhanh hơn, không thể kịp thời tạo ra những việc làm mới kịp thời vì thế nhiều lao động sẽ bị mất việc làm. Máy móc sẽ thay thế con người ở những vị trí công việc khi phải có những thao tác có tính lặp đi lặp lại, mang tính dây chuyền, tác nghiệp đơn giản, yêu cầu độ chính xác cao và dễ dàng thực hiện theo hướng dẫn. Nhiều công ty nói chung và công ty bảo hiểm nói riêng đã thực hiện ứng dụng AI nhằm thay thế những vị trí công việc như thế để giảm chi phí nhân sự.

5. Đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường áp dụng trí tuệ nhân tạo trong doanh nghiệp bảo hiểm tại Việt Nam

Ngày nay, việc ứng dụng AI đang và sẽ tác động đến hầu hết mọi lĩnh vực của đời sống, là xu hướng tất yếu giúp các DN tạo ra những đột phá và phát triển bền vững trong tương lai. Việc áp dụng này cũng đã được diễn ra trong lĩnh vực bảo hiểm và đã giúp các DN đơn giản, tối ưu hóa quy trình phục vụ khách hàng từ xử lý thông tin, bán sản phẩm, công tác chi trả bồi thường... Đồng thời, nó cũng giúp khách hàng tiếp

cận được các sản phẩm bảo hiểm nhanh chóng hơn. Tuy nhiên, để đạt được điều này yêu cầu các DNBH phải tìm kiếm được những ứng dụng phù hợp. Căn cứ vào các nghiên cứu về thực tế áp dụng AI trong ngành bảo hiểm, những cơ hội, thách thức mà DNBH phải đối mặt, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường áp dụng AI trong các DNBH tại Việt Nam trong thời gian tới.

Thứ nhất, cần tuyên truyền mạnh mẽ và thay đổi tư duy, nhận thức về AI. Nhận rõ tầm quan trọng của AI trong thời đại hiện nay, các DNBH trước tiên cần trang bị hiểu biết về trí tuệ nhân tạo AI, xác định trí tuệ nhân tạo có tiềm năng gì đối với các tổ chức DNBH và công nghệ này có thể hỗ trợ các hoạt động của họ như thế nào? Những rủi ro và thách thức của AI là gì? AI đã được áp dụng thực tế trong ngành BH như nào? Kết quả đã đạt được khi áp dụng AI? Các DNBH phải thực hiện những biện pháp nào để có thể triển khai thành công các giải pháp AI đầy đủ và hiệu quả? Trên cơ sở đó các DNBH cần tuyên truyền kiến thức về AI để tăng nhận thức và ý thức sẵn sàng đón nhận. Để làm được điều này các DNBH phải có sự chuẩn bị cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật số phù hợp và kỹ năng phù hợp đến phức tạp để làm nền tảng cho mối quan hệ, sự tin tưởng của người lao động, người tham gia bảo hiểm.

Thứ hai, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành bảo hiểm. Nguồn nhân lực luôn đóng vai trò quan trọng trong tất cả các lĩnh vực kinh tế. Trong thời kỳ hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0, yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực không chỉ đáp ứng về mặt chuyên môn ngành nghề mà còn phải có khả năng làm chủ công nghệ hiện đại. Đối với quản lý cấp cao, chúng ta cần triển khai các chương trình đào tạo, đào tạo lại kỹ năng lãnh đạo, quản lý chuyển đổi số cho người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, giám đốc điều hành các doanh nghiệp (Thủ tướng Chính phủ, 2020). Có thể thấy, quản lý cấp cao của ngành bảo hiểm có đầy đủ kiến thức về chuyển đổi số, họ sẽ đưa ra tầm nhìn và kế hoạch chiến lược phù hợp với tầm nhìn quốc gia trong phát triển kinh tế nói chung và ngành bảo hiểm nói riêng. Hiện nay, đào tạo chuyên ngành bảo hiểm trong các trường đại học chưa thể hiện được vai trò tương xứng với tầm vóc ngành nghề. Cử nhân ngành bảo hiểm gặp khó khăn trong việc tìm kiếm công việc đúng với

chuyên môn đào tạo. Nhằm giải quyết vấn đề này, các trường đại học đào tạo ngành bảo hiểm cần điều chỉnh, bổ sung chương trình đào tạo ở bậc sau đại học, đại học và dạy nghề gắn với công nghệ số như trí tuệ nhân tạo (AI), khoa học dữ liệu, dữ liệu lớn (Big Data), điện toán đám mây (Cloud Computing), Internet vạn vật (IoT), thực tế ảo/thực tế tăng cường (VR/AR), chuỗi khối (Blockchain), in ba chiều (3D Printing) (Thủ tướng Chính phủ, 2020). Khi cử nhân tốt nghiệp ngành bảo hiểm có năng lực nghề nghiệp (kết hợp giữa kiến thức, kỹ năng chuyên môn và khả năng công nghệ), các em sẽ gặp nhiều thuận lợi trong việc khẳng định vai trò nguồn nhân lực chất lượng cao trên thị trường lao động.

Thứ ba, cải tiến chính sách quản lý và chuẩn bị nền tảng phần cứng AI đáp ứng yêu cầu thay đổi trong quá trình chuyển đổi số hóa trong ngành bảo hiểm. Áp dụng AI trong các DNBH nên bắt đầu từ những đổi mới công nghệ hiện có, nên chuyển đổi các chương trình cốt lõi. Những vấn đề DNBH Việt Nam cần quan tâm trong hoạch định chiến lược đổi mới công nghệ bao gồm:

- + Việc chuyển đổi không chỉ nhằm đáp ứng mục tiêu bán hàng trước mắt mà còn tạo nền tảng công nghệ mới cho kế hoạch phát triển kênh phân phối kỹ thuật số dài hạn theo hướng đa kênh (Omni-channel). Hơn nữa, công nghệ bắt buộc phải đáp ứng được sự tích hợp của các hoạt động kinh doanh, các hoạt động hỗ trợ khác của doanh nghiệp, đồng thời phải tương thích với khách hàng - người dùng cuối trong sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung và hệ sinh thái công nghệ nói riêng.

- + Để thực hiện đổi mới công nghệ, các doanh nghiệp bảo hiểm phải đầu tư nguồn lực tài chính, họ phải chấp nhận chi phí cao trong khi hiệu quả kinh doanh có thể chưa tương xứng với chi phí bỏ ra;

- + Việc tiếp cận dữ liệu khách hàng thông qua AI cũng đặt ra vấn đề pháp lý cho các DNBH là đòi hỏi một môi trường pháp lý cần được hoàn thiện từ trước. Nhưng trước hết, khung pháp lý để quản lý và đảm bảo các giao dịch điện tử cần phải hoàn thiện và nghiêm ngặt để bảo vệ lợi ích hợp pháp của cả hai các công ty bảo hiểm và khách hàng;

- + Yêu cầu các doanh nghiệp bảo hiểm đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng cao và sở hữu tài nguyên dữ liệu để tiếp cận các nhóm mục tiêu tiềm năng

khách hàng và cá nhân hóa sản phẩm theo yêu cầu của khách hàng.

6. Kết luận

Chuyển đổi số với những ứng dụng công nghệ mới đóng vai trò quan trọng cho sự phát triển của các doanh nghiệp trong ngành bảo hiểm, góp phần nâng cao chủng loại sản phẩm và lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp. Sự tăng trưởng của lĩnh vực bảo hiểm cùng với sự phát triển của công nghệ mới đòi hỏi các doanh nghiệp bảo hiểm lựa chọn mô hình chuyển đổi số phù hợp và có những hướng đi đúng đắn. Trên thực công nghệ thông tin, dữ liệu lớn (Big Data) và cả AI đang tạo nên những sự thay đổi như vũ bão trong các ngành kinh tế nói chung và ngành bảo hiểm nói riêng. Tại Việt Nam, hầu

hết các công ty bảo hiểm nhân thọ như Prudential, AIA Việt Nam, Generali, FWD ... đã ứng dụng AI trong các quy trình như tiếp nhận hồ sơ, thanh toán chi phí bảo hiểm, tiếp nhận và xử lý bồi thường không dùng giấy tờ cũng như tiền mặt. Ngoài ra, AI còn giúp ngành bảo hiểm cải thiện tương tác với khách hàng dựa trên các kỹ thuật bằng lời nói, chữ viết, cử chỉ, màn hình cảm ứng và nền tảng hỗn hợp giữa thế giới ảo và thực giúp cho khách hàng khi giao dịch sẽ được cá nhân hóa ngày một cao. Điều này sẽ đem lại lợi ích lâu dài cho các doanh nghiệp bảo hiểm khi mà chính phủ ngày càng quan tâm và xây dựng hàng lang pháp lý kịp thời nhằm đẩy mạnh hoạt động số hóa trong mọi lĩnh vực nói chung và bảo hiểm nói riêng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- AI Multiple. (2021). *AI Insurance Applications/ Use Cases in 2021: In-depth guide*. <https://research.aimultiple.com/ai-insurance/>.
- AIA Việt Nam. (2019). *AIA Việt Nam đẩy mạnh ứng dụng công nghệ*. <https://www.aia.com.vn/vi/gioi-thieu-ve-aia/goc-bao-chi/tin-tuc/20190/aiavietnam-day-manh-ung-dung-cong-nghe.html>.
- Cục Quản lý giám sát bảo hiểm - Bộ Tài chính. (2019). *Thị trường bảo hiểm Việt Nam 2019*.
- Prudential. (2019). *Trí tuệ nhân tạo sẽ ảnh hưởng tới tương lai của ngành bảo hiểm nhân thọ thế nào?* <https://www.prudential.com.vn/vi/blog-nhip-song-khoe/tri-tue-nhan-cao-se-anh-huong-toi-tuong-lai-cua-nganh-bao-hiem-nhan-tho-nhu-the-nao/>
- Ramnath Balasubramanian, Ari Libarikian, and Doug McElhaney. (2021). *Insurance 2030 - The impact of AI on the future of insurance*. <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/our-insights/insurance-2030-the-impact-of-ai-on-the-future-of-insurance>.
- Sam Mire. (2019). *What Are The Challenges To AI Adoption In Insurance? 11 Experts Share Their Insights (2019)*. <https://www.disruptordaily.com/ai-challenges-insurance/>
- Sam Jones, Becky Humphreys and Mark Woolnough. (2019). *Considering the impact of AI in insurance*. <https://www.ibm.com/downloads/cas/SAJENON7>
- Trinh, N.Đ.C. (2020). *Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong ngành bảo hiểm và yêu cầu đặt ra*. <https://tapchitaichinh.vn/bao-hiem/ung-dung-tri-tue-nhan-cao-trong-nganh-bao-hiem-va-yeu-cau-dat-ra-328396.html>.

NHỮNG RÀO CẢN ĐỐI VỚI THANH NIÊN TRONG QUÁ TRÌNH KHỞI SỰ KINH DOANH: XÉT TÌNH HUỐNG CỦA THANH NIÊN TỈNH HẢI DƯƠNG

TS. Nguyễn Thị Liên Hương

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

lienhuong@neu.edu.vn

Hà Nguyễn Ngọc Linh

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

hanguyenngoclinh204@gmail.com

Tóm tắt: Khởi nghiệp vẫn là chủ đề thu hút được sự quan tâm từ xã hội đặc biệt là vấn đề khởi nghiệp của giới trẻ hiện nay. Trong bài báo này, nhóm tác giả tập trung nghiên cứu làm rõ các rào cản đối với thanh niên trong quá trình khởi nghiệp cũng như mối quan hệ giữa những rào cản này với dự định khởi nghiệp của thanh niên. Thông qua phân tích 1600 phiếu khảo sát các thanh niên độ tuổi từ 16 đến 30, kết quả nghiên cứu cho thấy những rào cản về mặt tâm lý, năng lực của bản thân, tác động gia đình và môi trường bên ngoài (ảnh hưởng từ các cơ chế, chính sách hiện hành) có ảnh hưởng tới dự định khởi nghiệp của thanh niên. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra mối liên hệ giữa những rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh của thanh niên với dự định khởi sự kinh doanh của họ, thái độ của họ đối với hoạt động giáo dục khởi sự kinh doanh hay mức độ đáp ứng của các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp hiện nay.

Từ khoá: khởi sự, giáo dục khởi sự, ý định khởi sự, chính sách hỗ trợ khởi sự.

BARRIERS TO THE YOUTH IN THE STARTUP PROCESS: THE SITUATION OF THE YOUTH IN HAI DUONG PROVINCE

Abstract: Startup is a topic that draws special attention from society, especially the issue of startup among young people today. In this paper, the authors focus on clarifying barriers for young people in the process of startup and the relationship between these barriers and young people's startup intentions today. Through an analysis of 1600 questionnaires surveying young people from 16 to 30 years old, the research results show that there are barriers in terms of psychology, self-capacity, family impact and external environment (impacts from current mechanisms and policies) that affect young people's startup intentions. Besides, the research results also show the relationship between barriers in starting a business of young people and their intention to start a business, their attitude toward startup education or the responsiveness of the current startup support policies.

Keywords: startup, startup education, startup intention, startup support policy.

Mã bài báo: JHS - 77

Ngày nhận sửa bài: 6/9/2022

Ngày nhận bài: 9/8/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 24/8/2022

1. Giới thiệu

Khởi nghiệp đang là vấn đề được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Tại Lễ phát động Chương trình Thanh niên khởi nghiệp năm 2016, Thủ tướng Chính phủ đã khẳng định: “Khởi nghiệp là một trong những thước đo thành công của Chính phủ kiến tạo. Ngược lại, người dân, đặc biệt là lớp trẻ khởi nghiệp càng nhiều thì nền kinh tế càng năng động, chất lượng nguồn nhân lực được rèn luyện, nâng cao” (Tuấn, 2018). Với mục tiêu hướng đến xây dựng quốc gia khởi nghiệp, Chính phủ Việt Nam đang có nhiều hoạt động khuyến khích người dân tham gia khởi nghiệp thông qua các chương trình hỗ trợ, các chính sách thúc đẩy thành lập doanh nghiệp, trợ giúp khu vực doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp siêu nhỏ và các đề án xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp... Tuy nhiên, theo Báo cáo Chỉ số khởi nghiệp toàn cầu 2015/2016 (GEM 2015/2016) của Hiệp hội Các nhà nghiên cứu kinh doanh toàn cầu (GERA) công bố vào tháng 2/2016, hệ sinh thái khởi nghiệp ở Việt Nam vẫn chưa thực sự hỗ trợ cho phong trào khởi nghiệp và phát triển kinh doanh, trong đó 8/12 chỉ số được các chuyên gia đánh giá dưới mức trung bình. Nhìn chung, hoạt động khởi nghiệp và hỗ trợ khởi nghiệp ở Việt Nam còn nhiều khó khăn, các nhóm khởi nghiệp vẫn chưa được đào tạo bài bản, thiếu kiến thức, kỹ năng cơ bản, thiếu sự liên kết và chưa đủ mạnh để phát triển một cách bền vững (Vân, 2017). Do đó, việc thúc đẩy khởi nghiệp, nhất là trong giới trẻ hiện nay đang là vấn đề được xã hội quan tâm.

Thực tế cho thấy, mặc dù tinh thần khởi nghiệp ở người trẻ hiện nay cao hơn so với các tầng lớp khác trong xã hội. Tuy nhiên, sự e ngại trong tâm lý của giới trẻ với việc khởi sự kinh doanh vẫn còn tồn tại. Mặc dù có mong muốn khởi sự kinh doanh, song thanh niên vẫn còn thiếu sự tự tin để có thể độc lập, tự chủ trong quá trình khởi sự kinh doanh [theo Tuấn, N.A. (2018), chỉ có 24,7% thanh niên tự tin với việc tự kinh doanh]. Mặt khác, trong quá trình khởi sự kinh doanh, thanh niên cũng là đối tượng gặp nhiều trở ngại. Một số nghiên cứu chỉ ra rằng, nhận thức tiêu cực của xã hội đối với tinh thần kinh doanh là một trong những rào cản quan trọng nhất, ảnh hưởng trực tiếp đến ý định nghiệp của thanh niên (Katono và nnk., 2010), hay chỉ ra các rào cản đối với doanh nghiệp trẻ do thanh niên khởi nghiệp thông qua việc phân tích thái độ xã hội và văn hóa đối với doanh nhân trẻ, vấn đề giáo dục tinh thần kinh doanh, tiếp

cận nguồn tài chính để khởi nghiệp, khung hành chính và các quy định, các dịch vụ hỗ trợ kinh doanh (ILO, 2006).

Để khuyến khích và hỗ trợ thanh niên khởi sự kinh doanh, việc tìm hiểu những rào cản trong quá trình khởi nghiệp của họ là điều cần thiết để từ đó tháo gỡ những yếu tố đang gây cản trở đến tinh thần, thái độ và dự định khởi sự kinh doanh của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng hiện nay. Bài báo này góp phần làm sáng tỏ những rào cản từ trong quá trình khởi sự kinh doanh của thanh niên từ yếu tố bản thân thanh niên và yếu tố khách quan bên ngoài như là sự ủng hộ của gia đình, các điều kiện hỗ trợ từ cơ chế, chính sách của địa phương và của nhà nước... Số liệu của bài báo được thu thập từ kết quả thống kê mô tả của quá trình khảo sát 1600 thanh niên từ 18 đến 30 tuổi tại tỉnh Hải Dương, thông qua sự hỗ trợ của Liên hiệp hội khoa học tỉnh Hải Dương và đoàn thanh niên các cấp tại tỉnh Hải Dương. Công trình nghiên cứu được hỗ trợ tài chính từ Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Hải Dương.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Định nghĩa về khởi nghiệp

Khởi nghiệp theo từ điển tiếng Việt là bắt đầu một công việc (kinh doanh) mới. Trong lĩnh vực nghiên cứu học thuật thì đó là một khái niệm đa chiều. Khởi nghiệp có thể là: i) việc mở một doanh nghiệp mới (start a new business), mở một cơ sở kinh doanh liên kết mới, (New venture creation), có tinh thần doanh nhân khởi sự (entrepreneurship) hoặc là ii) tự làm chủ, tự kinh doanh (self-employment). Trên các góc độ nghiên cứu khác nhau thì khởi nghiệp được gắn với các thuật ngữ, quan điểm và lĩnh vực nghiên cứu rất khác nhau. Khởi nghiệp được gắn chủ yếu với 2 nghĩa và 2 hướng nghiên cứu chính sau đây.

Trong lĩnh vực kinh tế và quản trị kinh doanh, khởi nghiệp gắn với thuật ngữ tinh thần doanh nhân (Entrepreneurship) và các nghiên cứu trong lĩnh vực này. Tinh thần doanh nhân được hiểu và định nghĩa khác nhau trong các nghiên cứu và chưa có kết luận thống nhất. Nếu hiểu theo nghĩa hẹp thì tinh thần doanh nhân là việc một cá nhân chấp nhận rủi ro để tạo lập một công việc kinh doanh mới bằng đầu tư vốn kinh doanh hay mở cửa hàng kinh doanh. Nếu hiểu theo nghĩa rộng thì tinh thần doanh nhân lại là một thái độ làm việc đề cao tính tự chủ, sáng tạo, đổi mới và chấp nhận rủi ro tạo ra các giá trị mới trong các doanh nghiệp hiện tại hoặc là sự đổi mới về cách

thức suy nghĩ hay tiếp cận vấn đề hoặc là dự định phát triển nhanh. Hiện nay, các nhà nghiên cứu lý thuyết lẫn thực tiễn có các cách tiếp cận rất đa dạng về khái niệm và khuôn khổ nghiên cứu tinh thần doanh nhân. Tinh thần doanh nhân với nghĩa rộng thường được áp dụng rộng rãi hơn trong lĩnh vực quản trị kinh doanh và quản trị chiến lược.

2.2. Thực trạng về các rào cản đối với quá trình khởi nghiệp

Thông qua khảo sát đánh giá thực trạng khởi nghiệp của lao động trẻ tại tỉnh Hải Dương, nhóm tác giả nhận thấy một số rào cản trong quá trình khởi nghiệp được đề cập tới. Cụ thể, bên cạnh một bộ phận thanh niên, lao động trẻ đã nắm bắt được các chủ trương, chính sách, biện pháp hỗ trợ khởi nghiệp... thì vẫn còn một bộ phận đáng kể lao động trẻ (chủ yếu là ở nông thôn) còn chưa thực sự nắm được các chủ trương, chính sách này. Vì vậy, kết quả khởi nghiệp của lao động trẻ ở khu vực này còn thấp hơn khá nhiều so với khu vực thành phố, thị trấn. Còn một bộ phận lao động trẻ chưa thật sự hiểu và biết bắt đầu khởi nghiệp từ đâu, còn khó khăn trong tiếp cận nguồn vốn, tư vấn về thủ tục thành lập doanh nghiệp, tư vấn pháp lý và kinh doanh, tư vấn về các nghiệp vụ kế toán doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, một bộ phận đã trả lời: không biết và cũng chưa bao giờ được ai, tổ chức nào (cả ở Trung ương và địa phương) hỗ trợ hoặc giúp giải quyết các khó khăn khi bắt đầu tiến hành khởi nghiệp. Các trường (cả phổ thông, dạy nghề, cao đẳng và đại học trên địa bàn) chưa có chương trình đào tạo hoặc bồi dưỡng về khởi nghiệp. Trong số các trường này thì đánh giá chung cho rằng mới chỉ có các trường dạy nghề là đã có đóng góp bước đầu cho đào tạo nghề nghiệp, qua đó giúp lao động trẻ có thể tham gia lao động và khởi nghiệp thuận lợi hơn.

3. Mục tiêu và phương pháp nghiên cứu

3.1 Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu làm rõ những rào cản của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng trong quá trình khởi sự kinh doanh trên cơ sở đó, phân tích mối quan hệ giữa những rào cản này với dự định khởi sự kinh doanh của thanh niên hiện nay.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài báo này, tác giả sử dụng phương pháp phân tích tài liệu và xử lý, phân tích dữ liệu trên phần mềm SPSS 22. Số liệu phân tích trong đề tài được trích từ dữ liệu khảo sát 1600 thanh niên trong độ

tuổi từ 16 đến 30 của tác giả khi nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến dự định khởi sự kinh doanh của thanh niên hiện nay.

Thang đo những khó khăn của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng trong quá trình khởi sự kinh doanh gồm 12 biến quan sát với các nội dung phản ánh những khó khăn từ phía bản thân thanh niên và tác động từ bên ngoài (sự ủng hộ, hợp tác, hỗ trợ về cơ chế, chính sách).

4. Kết quả nghiên cứu

Bảng 1. Thông tin chung của đối tượng nghiên cứu

Đặc điểm		Tần suất	%
Giới tính	Nam	856	53,5
	Nữ	744	46,5
Nghề nghiệp	Sinh viên	617	38,6
	Đã đi làm	983	61,4
Trình độ học vấn	Trung cấp	202	12,7
	Cao Đẳng	388	24,4
	Đại học	955	60,1
	Thạc sĩ	45	2,8
Kinh nghiệm làm việc	< 1 năm	668	41,8
	1-3 năm	458	28,6
	3-5 năm	247	15,4
	> 5 năm	227	14,2
Nghề nghiệp của bố	Tự kinh doanh	360	22,5
	Làm nhân viên kinh doanh trong doanh nghiệp	77	4,8
	Quản lý trong doanh nghiệp	52	3,3
	Khác	1,111	69,4
Nghề nghiệp của mẹ	Tự kinh doanh	353	22,1
	Làm nhân viên kinh doanh trong doanh nghiệp	52	3,3
	Quản lý trong doanh nghiệp	45	2,8
	Khác	1,150	71,9
Nghề nghiệp của bố/mẹ	Làm kinh doanh	556	34,8
	Không làm kinh doanh	1044	65,3
Đối tượng	Thanh niên nông thôn	648	40,5
	Thanh niên đô thị	952	59,5

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Với những đặc điểm nhân khẩu học nêu trên, mẫu

đủ điều kiện để đưa vào phân tích với các biến số độc lập như giới tính, nghề nghiệp, trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc, nghề nghiệp của bố và mẹ.
Độ tin cậy của các thang đo

a/ Kết quả phân tích hệ số Cronbach's Alpha của thang đo cho thấy các biến quan sát đều đạt hệ số tương quan biến tổng phù hợp ($>0,3$), thang đo đảm bảo độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha là 0,87.

Bảng 2. Cronbach's alpha của thang đo về khó khăn khi khởi sự kinh doanh của thanh niên

Biến số	Hệ số tương quan biến - tổng	Hiệp phương sai trung bình giữa các biến quan sát	Cronbach's alpha nếu loại biến
Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư	0,52	0,42	0,86
Thiếu kinh nghiệm kinh doanh	0,58	0,50	0,86
Vốn xã hội còn yếu	0,54	0,38	0,86
Gia đình không ủng hộ	0,37	0,25	0,87
Không tìm được đối tượng hợp tác khởi nghiệp	0,56	0,36	0,86
Chưa có định hướng lĩnh vực kinh doanh rõ ràng	0,54	0,35	0,86
Thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất	0,60	0,46	0,86
Thiếu kinh nghiệm điều hành hoạt động của doanh nghiệp	0,62	0,47	0,85
Không được hỗ trợ về thuế	0,56	0,37	0,86
Không có mặt bằng để hoạt động kinh doanh	0,59	0,40	0,86
Không tiếp cận được với các nguồn vốn ưu đãi	0,60	0,48	0,86
Không có các chính sách ưu đãi đặc thù của địa phương	0,57	0,46	0,86

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

b/Thang đo giáo dục khởi sự kinh doanh gồm 05 biến quan sát với hệ số Cronbach's Alpha là 0,80.

Bảng 3. Cronbach's alpha của thang đo về giáo dục khởi sự kinh doanh

Biến số	Hệ số tương quan biến - tổng	Hiệp phương sai trung bình giữa các biến quan sát	Cronbach's alpha nếu loại biến
Khởi sự kinh doanh nên được dạy ở trường phổ thông/đại học	0,58	0,50	0,76
Nếu có cơ hội tôi sẽ chuyển sang học chuyên ngành khởi sự kinh doanh	0,60	0,51	0,75
Khởi sự kinh doanh nên là khóa học bắt buộc để kích lệ tinh thần khởi nghiệp trong trường học	0,63	0,48	0,74
Trường học có nhiều hơn các chương trình đào tạo về kinh doanh và khởi sự kinh doanh sẽ giúp sinh viên khởi nghiệp tốt hơn	0,65	0,49	0,74
Các khóa học ở trường đại học đã chuẩn bị tốt cho việc khởi sự kinh doanh của chúng tôi	0,43	0,58	0,80

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

c/Thang đo dự định khởi sự kinh doanh gồm 06 biến quan sát với hệ số Cronbach's Alpha là 0,705 đạt mức đủ tin cậy. Tuy nhiên, có 2 biến quan sát có hệ

số tương quan biến - tổng nhỏ hơn 0,3 và sau khi loại 2 biến này, thang đo còn 4 biến quan sát với hệ số Cronbach's Alpha là 0,79.

Bảng 4. Cronbach's alpha của thang đo về dự định khởi sự kinh doanh

Biến số	Hệ số tương quan biến - tổng	Hiệp phương sai trung bình giữa các biến quan sát	Cronbach's alpha nếu loại biến
Tôi sẵn sàng làm bất cứ điều gì để trở thành một doanh nhân	0,56	0,63	0,77
Tôi sẽ cố gắng hết sức để bắt đầu và điều hành công việc kinh doanh của mình	0,57	0,64	0,76
Tôi đã quyết định sẽ thành lập công ty trong tương lai	0,64	0,58	0,73
Mục tiêu nghề nghiệp của tôi là trở thành một doanh nhân	0,65	0,55	0,72

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

d/Thang đo về mức độ đáp ứng của chính sách hỗ trợ thanh niên gồm 05 biến quan sát với hệ số Cronbach's Alpha là 0,845 đạt độ tin cậy.

Bảng 5. Cronbach's alpha của thang đo về mức độ đáp ứng của một số chính sách hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp

Biến số	Hệ số tương quan biến - tổng	Hiệp phương sai trung bình giữa các biến quan sát	Cronbach's alpha nếu loại biến
Cần cung cấp chính sách đào tạo nghề cho thanh niên nông thôn	0,64	0,45	0,82
Cần chính sách hỗ trợ tín dụng	0,63	0,44	0,82
Chính sách phát triển doanh nghiệp và làng nghề để tạo việc làm tại chỗ	0,66	0,43	0,81
Chính sách ưu đãi về thuế	0,68	0,53	0,81
Chính sách về đất đai	0,65	0,52	0,81

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Những rào cản của thanh niên khi khởi sự kinh doanh

Dữ liệu nghiên cứu chỉ ra rằng dự định khởi sự kinh doanh của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng hiện nay ở mức trung bình ($\bar{X}=3,4$). Dựa trên những đặc điểm nhân khẩu học của người tham gia khảo sát, dữ liệu chỉ ra sự khác biệt về mong muốn khởi sự kinh doanh của các đối tượng thanh niên khác nhau về giới tính, nghề nghiệp. Nam giới có dự định khởi sự kinh doanh nhiều hơn so với nữ ($\bar{X}_{Nam}=3,47$ so với $\bar{X}_{Nữ}=3,32$; $p=0,001$). Những người đi làm có xu hướng nghiêng về thái độ mong muốn khởi sự kinh doanh nhiều hơn so với sinh viên ($\bar{X}_{NDL}=3,43$ so với $\bar{X}_{SV}=3,35$; $p=0,05$). Mặt khác, kết quả nghiên cứu không chỉ ra sự khác biệt về mong muốn khởi sự kinh doanh của thanh niên nông thôn so với thanh niên đô thị ($\bar{X}_{NT}=3,44$ so với $\bar{X}_{DT}=3,37$; $p=0,12$); hoặc tương tự ở những người xuất thân trong gia đình có truyền thống kinh doanh (bố hoặc

mẹ tham gia hoạt động kinh doanh) và những người có bố, mẹ tham gia vào lĩnh vực nghề nghiệp khác ($\bar{X}_{KD}=3,44$ so với $\bar{X}_{Khác}=3,38$; $p=0,192$).

Mặc dù có mong muốn khởi sự kinh doanh, nhưng chưa đến 1/2 thanh niên tham gia khảo sát xác định “mục tiêu nghề nghiệp là trở thành một doanh nhân” (47,2%), trong đó tỉ lệ này ở sinh viên là 48,6% và ở người đi làm là 46,2% ($p=0,000$); ở thanh niên nông thôn là 45,9% và thanh niên đô thị là 48% ($p=0,000$).

Mặt khác, có 37,2% cảm thấy “không thật sự tự tin với việc bắt đầu kinh doanh riêng”, chiếm tỉ lệ cao hơn 12,5% so với những người tự tin với việc kinh doanh riêng. Tỉ lệ sinh viên thiếu tự tin với việc khởi sự kinh doanh là 40,7% trong khi tỉ lệ này ở người đi làm là 34,9% ($p=0,000$). Có 30,4% thanh niên ở khu vực nông thôn không tự tin với việc khởi sự kinh doanh, trong khi tỉ lệ này cao hơn hẳn ở thanh niên đô thị với 41,7% ($p=0,000$). Liệu rằng điều này có bất

nguồn từ những rào cản trong quá trình khởi nghiệp của thanh niên hiện nay?

Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy: có mối quan hệ giữa rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh và dự định khởi sự kinh doanh của thanh niên

($p = 0,000$; $r = 0,272$). Điều này có nghĩa rằng, những rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh hiện nay có ảnh hưởng đến quyết định khởi sự kinh doanh của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng.

Bảng 6. Rào cản của thanh niên trong quá trình khởi sự kinh doanh

Những rào cản	GTTB	ĐLC	% đồng tình
Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư	3,49	1,08	50,8
Thiếu kinh nghiệm trong kinh doanh	3,67	1,03	33,8
Vốn xã hội còn yếu	3,61	1,02	46,6
Gia đình không ủng hộ	3,05	1,17	47,9
Không tìm được đối tượng hợp tác khởi nghiệp	3,46	1,03	57,6
Chưa có định hướng lĩnh vực kinh doanh rõ ràng	3,44	1,10	58,6
Thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất	3,71	1,05	45,2
Thiếu kinh nghiệm điều hành hoạt động của doanh nghiệp	3,67	1,05	48,8
Không được hỗ trợ về thuế	3,44	1,06	49,1
Không có mặt bằng để hoạt động kinh doanh	3,48	1,11	48,6
Không tiếp cận được với các nguồn vốn ưu đãi	3,50	1,10	50,8
Không có các chính sách ưu đãi đặc thù của địa phương	3,48	1,09	33,8
Chung	3,50	0,69	-

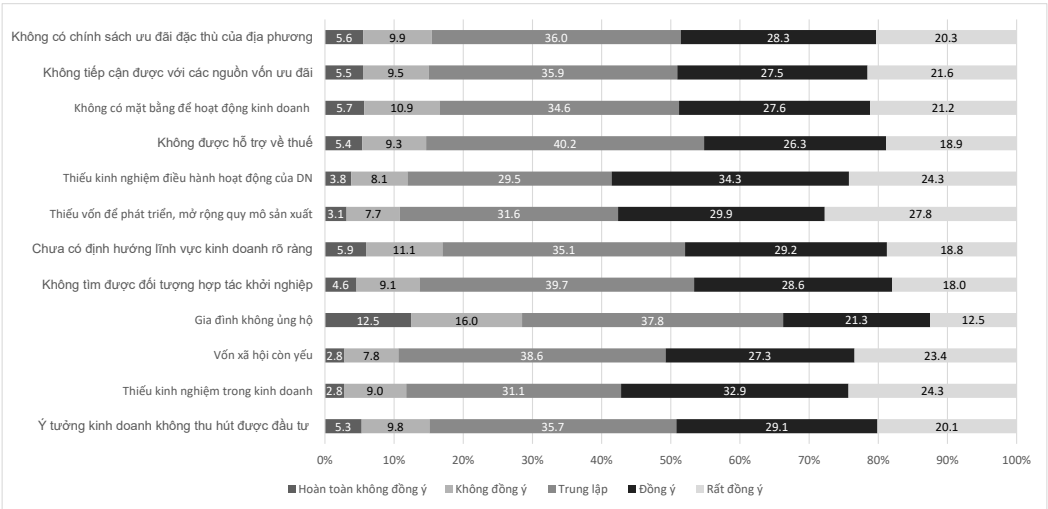
Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Kết quả ở Bảng 6 cho thấy thanh niên hiện nay đều gặp khó khăn trong quá trình khởi nghiệp ở mức độ trên trung bình ($\bar{X}=3,50$). Những khó khăn lớn nhất đối với thanh niên khi khởi nghiệp có xu hướng tập trung vào 5 vấn đề như: *Thiếu vốn để phát triển, mở*

rộng quy mô sản xuất ($\bar{X}=3,71$), thiếu kinh nghiệm trong kinh doanh ($\bar{X}=3,67$), thiếu kinh nghiệm điều hành hoạt động của doanh nghiệp ($\bar{X}=3,67$), vốn xã hội còn yếu ($\bar{X}=3,61$) và không tiếp cận được với các nguồn vốn ưu đãi ($\bar{X}=3,50$).

Hình 1. Những rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh của thanh niên

Đơn vị tính: %



Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Xét ở tỉ lệ phần trăm số người tham gia khảo sát có xu hướng đồng tình khi đánh giá về những rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh, kết quả cho thấy, có 4 vấn đề đạt tỉ lệ trên 50% bao gồm: Chưa có định hướng kinh doanh rõ ràng (58,6%); Không tìm được đối tượng hợp tác khởi nghiệp (57,6%); Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư (50,8%); Không tiếp cận được với các nguồn vốn ưu đãi (50,8%).

Như vậy, những rào cản trong quá trình khởi nghiệp của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng chủ yếu do hạn chế về năng lực bản thân gồm các yếu tố về tri thức, kinh nghiệm và nguồn tài chính. Ngoài ra, chính sách hỗ trợ về khởi nghiệp trong thanh niên cũng là yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến quá trình khởi nghiệp của thanh niên hiện nay.

Phân tích những rào cản trong quá trình khởi nghiệp của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng ở nhóm thanh niên “không thật sự tự tin với việc bắt đầu kinh doanh riêng”, kết quả cho thấy trên 50% thanh niên đánh giá họ gặp phải những rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh, trừ vấn đề gia đình không ủng hộ chiếm tỉ lệ thấp hơn (48,8%). Hơn 60% thanh niên cảm thấy không tự tin với việc bắt đầu kinh doanh riêng cũng đồng thời gặp những khó khăn như: Thiếu kinh nghiệm kinh doanh, kinh nghiệm điều hành doanh nghiệp, thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất, không có mặt bằng để kinh doanh và thiếu vốn xã hội.

Bảng 7. Rào cản của thanh niên có xu hướng không tự tin

Những rào cản	N	%
Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư	594	58,6
Thiếu kinh nghiệm trong kinh doanh	594	69,4
Vốn xã hội còn yếu	594	60,3
Gia đình không ủng hộ	594	48,8
Không tìm được đối tượng hợp tác khởi nghiệp	594	55,6
Chưa có định hướng lĩnh vực kinh doanh rõ ràng	594	57,7
Thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất	594	62,8
Thiếu kinh nghiệm điều hành hoạt động của doanh nghiệp	594	68,4
Không được hỗ trợ về thuế	594	55,1
Không có mặt bằng để hoạt động kinh doanh	594	60,6
Không tiếp cận được với các nguồn vốn ưu đãi	594	55,2
Không có các chính sách ưu đãi đặc thù của địa phương	594	56,1

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Đối với những người xác định “mục tiêu nghề nghiệp là trở thành một doanh nhân”, xấp xỉ 60% e ngại về những cản trở trong quá trình khởi sự kinh doanh, có thể kể đến như: Thiếu kinh nghiệm điều hành hoạt động của doanh nghiệp, ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư, thiếu kinh nghiệm trong kinh doanh, thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất.

Bảng 8. Rào cản của thanh niên có xu hướng xác định mục tiêu nghề nghiệp trở thành một doanh nhân

Những rào cản	n	%
Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư	754	57,4
Thiếu kinh nghiệm trong kinh doanh	754	57,2
Vốn xã hội còn yếu	754	50,8
Gia đình không ủng hộ	754	33,8
Không tìm được đối tượng hợp tác khởi nghiệp	754	46,6
Chưa có định hướng lĩnh vực kinh doanh rõ ràng	754	47,9
Thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất	754	57,6
Thiếu kinh nghiệm điều hành hoạt động của doanh nghiệp	754	58,6
Không được hỗ trợ về thuế	754	45,2
Không có mặt bằng để hoạt động kinh doanh	754	48,8
Không tiếp cận được với các nguồn vốn ưu đãi	754	49,1
Không có các chính sách ưu đãi đặc thù của địa phương	754	48,6

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Tựu chung lại, mong muốn khởi sự kinh doanh của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng hiện nay mới ở mức trung bình. Đồng thời, thanh niên cũng gặp phải những khó khăn nhất định trong quá trình khởi sự kinh doanh. Những rào cản đối với việc khởi sự kinh doanh hiện nay không chỉ xuất phát từ yếu tố năng lực của thanh niên mà còn bị chi phối bởi các yếu tố bên ngoài, trong đó có cả yếu tố từ gia đình và nhất là cơ chế, chính sách hiện hành.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra mối quan hệ giữa rào cản của thanh niên trong quá trình khởi nghiệp với mức độ đáp ứng của một số chính sách hiện hành hỗ trợ thanh niên hiện nay ($p = 0,000$; $r = 0,301$). Theo đánh giá của thanh niên tham gia khảo sát, các chính sách đáp ứng ở mức trung bình thấp so với nhu cầu cần hỗ trợ của thanh niên khởi sự kinh doanh ($\bar{X} = 3,37$).

Bảng 9. Rào cản của thanh niên trong quá trình khởi sự kinh doanh

Những rào cản	GTTB	ĐLC	% đồng tình
Chính sách đào tạo nghề cho thanh niên nông thôn	3,36	1,08	40,7
Chính sách hỗ trợ tín dụng	3,45	1,04	45,3
Chính sách phát triển doanh nghiệp và làng nghề để tạo việc làm tại chỗ	3,40	1,03	44,0
Chính sách ưu đãi về thuế	3,37	1,04	41,4
Chính sách về đất đai	3,30	1,08	38,6
Chung	3,37	0,83	-

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Tỉ lệ thanh niên tham gia khảo sát đánh giá các chính sách hiện hành về đào tạo nghề, hỗ trợ tín dụng, tự tạo việc làm, ưu đãi thuế, đất đai đã đáp ứng được nhu cầu cần hỗ trợ của thanh niên đều chiếm dưới 50%, trong đó chính sách hỗ trợ tín dụng được đánh giá là đáp ứng tốt nhất cũng chỉ đạt tỉ lệ 45,3% người tham gia khảo sát đồng tình. Những con số thống kê trên đã phản ánh phần nào những hạn chế trong việc triển khai các chính sách hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp hiện nay, đồng thời cho thấy tầm ảnh hưởng nhất định của các chính sách hiện hành đối với việc khởi sự kinh doanh của thanh niên. Mặc dù các chính sách, chương trình, đề án về khởi nghiệp, việc làm được ban hành đã tạo hành lang pháp lý thúc đẩy khởi nghiệp, việc làm, góp phần giải quyết việc làm trong thanh niên. Tuy nhiên, quá trình ban hành và thực thi các chính sách còn nhiều tồn tại. Một số chính sách chủ yếu hướng vào hỗ trợ, khuyến khích, chưa rõ trách nhiệm của các đối tượng chịu sự điều chỉnh trực tiếp của chính sách, các chính sách tín

dụng còn thiếu gắn kết giữa cho vay vốn và hỗ trợ đầu vào tiếp cận thị trường, nên hiệu quả sử dụng vốn chưa cao... đã làm giảm hiệu quả việc hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp hiện nay.

Sự khác biệt về rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh của các đối tượng thanh niên khảo sát

Kết quả khảo sát ý kiến của thanh niên nông thôn và thanh niên đô thị cho thấy so với thanh niên đô thị, thanh niên nông thôn gặp nhiều trở ngại trong quá trình khởi sự kinh doanh hơn ($\bar{X}_{NT} = 3,52$; $\bar{X}_{DT} = 3,49$).

Có 6/12 vấn đề gây trở ngại lớn đối với thanh niên nông thôn khi khởi sự kinh doanh đạt điểm trung bình trên 3,5. Kết quả kiểm định T-test cũng cho thấy 4 nội dung khó khăn gồm: “Thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất”, “Thiếu kinh nghiệm trong kinh doanh”, “vốn xã hội còn yếu”, “Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư” có sự khác biệt đáng kể về giá trị trung bình ở thanh niên nông thôn so với thanh niên đô thị.

Bảng 10. Rào cản của thanh niên trong quá trình khởi sự kinh doanh

Những rào cản	TNNT	TNĐT	p
Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư	3,56	3,44	0,048*
Thiếu kinh nghiệm trong kinh doanh	3,75	3,62	0,014*
Vốn xã hội còn yếu	3,73	3,53	0,000*
Gia đình không ủng hộ	2,90	3,16	0,000*
Không tìm được đối tượng hợp tác khởi nghiệp	3,45	3,47	0,760
Chưa có định hướng lĩnh vực kinh doanh rõ ràng	3,39	3,47	0,148
Thiếu vốn để phát triển, mở rộng quy mô sản xuất	3,82	3,64	0,001*
Thiếu kinh nghiệm điều hành hoạt động của doanh nghiệp	3,72	3,64	0,127
Không được hỗ trợ về thuế	3,42	3,45	0,567
Không có mặt bằng để hoạt động kinh doanh	3,47	3,48	0,847
Không tiếp cận được với các nguồn vốn ưu đãi	3,56	3,46	0,098
Không có các chính sách ưu đãi đặc thù của địa phương	3,46	3,49	0,649
Chung	3,52	3,49	0,386

* Khác biệt có ý nghĩa thống kê ở mức 0,05.

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

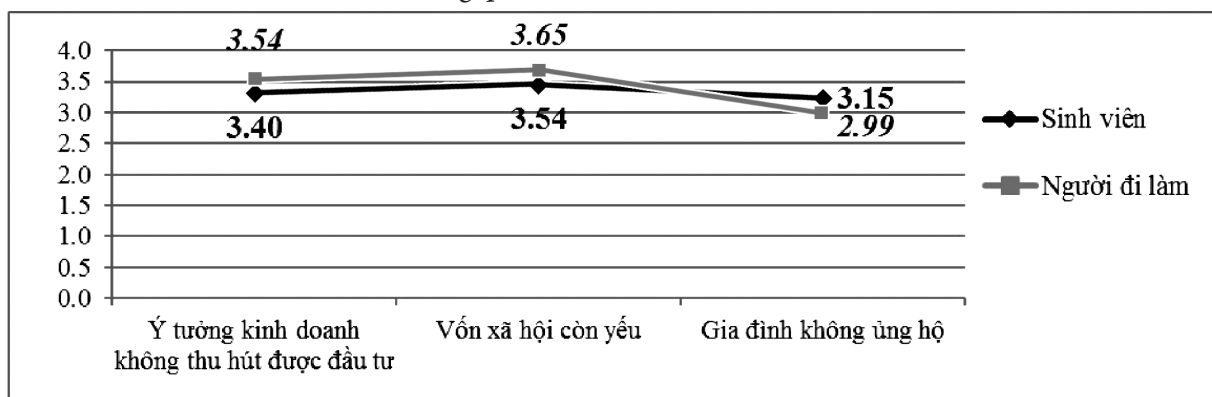
Dữ liệu khảo sát cũng cho thấy có sự khác biệt về rào cản đối với thanh niên sinh sống tại khu vực đô thị so với thanh niên nông thôn về sự ủng hộ của gia đình cho việc khởi sự kinh doanh ($p=0,000$). Theo đó, thanh niên ở đô thị đánh giá rào cản của họ trong quá trình khởi sự kinh doanh do thiếu sự ủng hộ của gia đình cao hơn so với thanh niên nông thôn.

Như vậy, ở thanh niên nông thôn, rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh có thể thấy rõ hơn so với thanh niên đô thị, trong đó yếu tố về vốn (gồm cả vốn tài chính và vốn xã hội) và tri thức, kinh nghiệm trong vấn đề khởi sự kinh doanh là những điểm hạn chế đối với họ hiện nay. Đối với thanh niên nông thôn, ý tưởng, khát vọng làm giàu luôn sẵn có tuy nhiên, ngoài kế hoạch, chiến lược sản xuất kinh doanh rất

bài bản, thuyết phục nhưng khi ra ngân hàng rất khó được chấp thuận bởi họ chẳng có gì để thế chấp. Kết quả khảo sát cũng gợi mở cho vấn đề cần quan tâm đến khởi nghiệp trong thanh niên nói chung, nhất là thanh niên nông thôn vì họ là lực lượng tiên phong trong quá trình phát triển nông thôn hiện nay.

Ngoài sự khác biệt giữa các đối tượng thanh niên ở các khu vực sinh sống khác nhau về rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh, dữ liệu nghiên cứu cũng cho thấy sự khác biệt ở sinh viên và người đi làm khi đánh giá về những rào cản như: *Ý tưởng kinh doanh không thu hút được đầu tư* ($p=0,01$), *vốn xã hội còn yếu* ($p=0,025$) và *gia đình không ủng hộ* ($p=0,008$). Đối với sinh viên hiện nay, rào cản đến từ phía gia đình đạt giá trị trung bình cao hơn so với người đi làm.

Hình 2. Sự khác biệt về trong đánh giá của sinh viên và người đi làm về một số rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh



Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Trong nghiên cứu này, tác giả chưa tìm thấy mối liên hệ giữa yếu tố nghề nghiệp của bố mẹ (truyền thống gia đình) với những rào cản của thanh niên trong quá trình khởi sự kinh doanh. Điều đó cũng đồng nghĩa rằng, không có sự khác biệt đáng kể giữa thanh niên xuất thân từ gia đình có truyền thống kinh doanh với các thanh niên khác trong việc gặp phải những khó khăn trong quá trình khởi sự kinh doanh, kể cả từ sự ủng hộ từ phía gia đình.

Mối quan hệ giữa rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh và việc giáo dục khởi sự kinh doanh cho thanh niên

Xuất phát từ những rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh của thanh niên ngoài yếu tố về vốn tài chính, chính sách hỗ trợ của địa phương và nhà nước, một trong những yếu tố có ảnh hưởng đến việc khởi sự kinh doanh của thanh niên hiện nay đó chính là vốn

tri thức và kinh nghiệm. Vấn đề này chỉ có thể khắc phục được thông qua hoạt động giáo dục khởi sự kinh doanh. Kết quả phân tích dữ liệu cho thấy có mối quan hệ giữa rào cản của thanh niên trong quá trình khởi sự kinh doanh và việc giáo dục khởi sự kinh doanh ($p = 0,000$; $r = 0,278$).

Xu hướng chung, thanh niên tham gia khảo sát đều đồng tình cho rằng cần thiết phải có hoạt động giáo dục khởi sự kinh doanh trong nhà trường, cụ thể ở các phát biểu như: *Trường học có nhiều hơn các chương trình đào tạo về kinh doanh và khởi sự kinh doanh sẽ giúp sinh viên khởi nghiệp tốt hơn* ($\bar{X}=3,84$), *Khởi sự kinh doanh nên được dạy ở trường phổ thông/ đại học* ($\bar{X}=3,78$). Đây là hai nội dung có điểm trung bình cao nhất trong số các phát biểu liên quan đến việc giáo dục khởi sự kinh doanh. Mặt khác, đánh giá về việc *Các khóa học ở trường đại học đã chuẩn bị tốt cho việc*

khởi sự kinh doanh của chúng tôi ($\bar{X}=3,38$) đạt điểm trung bình thấp nhất. Rõ ràng, sự thiếu hụt của việc giáo dục khởi sự kinh doanh trong nhà trường hiện nay là một trong những cản trở đối với thanh niên trong quá trình khởi sự kinh doanh.

Kết quả kiểm định Chi-square cho thấy, có mối liên hệ giữa các đối tượng được khảo sát theo nghề nghiệp, khu vực sinh sống với thái độ về vấn đề giáo dục khởi sự kinh doanh cho thanh niên hiện nay. Trong đó, xấp xỉ 70% thanh niên nông thôn và những người đã đi làm cho rằng *Trường học có nhiều hơn các*

chương trình đào tạo về kinh doanh và khởi sự kinh doanh sẽ giúp sinh viên khởi nghiệp tốt hơn và Khởi sự kinh doanh nên được dạy ở trường phổ thông/ đại học. Ngoài ra, xấp xỉ 60% đồng tình với việc *Khởi sự kinh doanh nên là khóa học bắt buộc để kích lệ tinh thần khởi nghiệp trong trường học.* Như vậy, những người đã có trải nghiệm và thanh niên khu vực nông thôn là đối tượng có thái độ tích cực, thể hiện rõ nét xu hướng ủng hộ vấn đề giáo dục khởi sự kinh doanh cho thanh niên hiện nay.

Bảng 11. Thái độ đồng tình của thanh niên đối với vấn đề giáo dục khởi sự kinh doanh

	Nghề nghiệp		Đối tượng khảo sát		P
	Sinh viên	Người đi làm	TN nông thôn	TN đô thị	
Khởi sự kinh doanh nên được dạy ở trường phổ thông/ đại học	59,0	66,4	67,3	61,0	0,000
Nếu có cơ hội tôi sẽ chuyển sang học chuyên ngành khởi sự kinh doanh	43,6	62,6	64,0	49,3	0,000
Khởi sự kinh doanh nên là khóa học bắt buộc để kích lệ tinh thần khởi nghiệp trong trường học	43,6	59,0	59,6	48,6	0,000
Trường học có nhiều hơn các chương trình đào tạo về kinh doanh và khởi sự kinh doanh sẽ giúp sinh viên khởi nghiệp tốt hơn	63,0	67,5	69,9	63,0	0,000
Các khóa học ở trường đại học đã chuẩn bị tốt cho việc khởi sự kinh doanh của chúng tôi	38,9	49,1	50,2	41,8	0,000

Nguồn: Tổng hợp kết quả xử lý dữ liệu

Ở nước ta, hệ thống giáo dục chưa chú trọng việc khơi dậy tinh thần khởi nghiệp cho thế hệ trẻ. Học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông chưa được trang bị những nguyên lý cơ bản về kinh tế học và tiếp cận thực tiễn về kinh doanh. Phần lớn học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học, thậm chí không ít sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học vẫn chưa có ý niệm đầy đủ về lập thân, lập nghiệp. Hơn nữa, các chương trình giáo dục - đào tạo ở các cấp chỉ nặng trang bị kiến thức, kỹ năng để trở thành người làm thuê hơn là làm chủ (Tâm, 2018). Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến tinh thần khởi sự kinh doanh của thanh niên còn chưa cao. Đồng thời, họ cũng gặp những trở ngại nhất định trong quá trình khởi sự kinh doanh do không được đào tạo các kiến thức nền tảng về kinh doanh. Do đó, việc đưa nội dung khởi nghiệp vào chương trình giáo dục phổ thông để sớm hình thành tinh thần khởi nghiệp cho giới trẻ là điều cần thiết. Bài học từ các quốc gia phát triển trên thế giới cho thấy, ý chí tự làm chủ của con người phải được tôi

luyện thông qua giáo dục và xã hội từ khi còn nhỏ. Vì vậy, việc cải cách hệ thống giáo dục từ phổ thông đến đại học theo hướng gắn giáo dục - đào tạo với hoạt động thực tiễn, để cao tinh thần làm chủ, thúc đẩy văn hóa khởi nghiệp là điều kiện tiên quyết để bản thân mỗi người hình thành ý chí tự thân lập nghiệp.

5. Kết luận

Những phân tích trên từ kết quả điều tra của tác giả cho thấy, những rào cản về mặt tâm lý, năng lực của bản thân, tác động gia đình và môi trường bên ngoài trong đó có ảnh hưởng của môi trường kinh doanh, nhất là các cơ chế, chính sách hiện hành có mối liên hệ với dự định khởi sự kinh doanh của thanh niên nói chung và thanh niên tỉnh Hải Dương nói riêng hiện nay. Dữ liệu nghiên cứu cũng chỉ ra mối liên hệ giữa những rào cản trong quá trình khởi sự kinh doanh của thanh niên với dự định khởi sự kinh doanh của họ, thái độ của họ đối với hoạt động giáo dục khởi sự kinh doanh hay mức độ đáp ứng của các chính sách hỗ trợ khởi nghiệp hiện nay.

Nhìn chung, thanh niên đều gặp phải những khó khăn trong quá trình khởi sự kinh doanh trong đó, những yếu tố có ảnh hưởng lớn đối với thanh niên khởi nghiệp đó là yếu tố về bản thân như thiếu kinh nghiệm, năng lực, tri thức về kinh doanh. Mặt khác, yếu tố chính sách hỗ trợ hoạt động khởi nghiệp cũng được đánh giá ở mức độ quan trọng nhất định ảnh hưởng đến hoạt động khởi sự kinh doanh của thanh niên hiện nay. Đánh giá về khó khăn chung trong quá trình khởi sự kinh doanh,

không có sự khác biệt đáng kể giữa các đối tượng thanh niên khác nhau về các đặc điểm nhân khẩu học như giới tính, nghề nghiệp, khu vực sinh sống hay đặc điểm về truyền thống kinh doanh của gia đình. Mặc dù vậy, khi đánh giá từng yếu tố riêng biệt gây cản trở đến quá trình khởi sự kinh doanh của thanh niên, có thể nhận thấy rõ nét thanh niên nông thôn là đối tượng có nhu cầu khởi nghiệp cao nhưng đồng thời cũng gặp phải nhiều rào cản khi khởi nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hòa, Đ.V. (2014). *Tinh thần Khởi nghiệp kinh doanh*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
- ILO. (2006). *Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people*. SEED Working Paper No. 76. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094025/lang--en/index.htm.
- Katono, I.W., Heintze, A. & Byabashaija, W. (2010). *Environmental factors and graduate start up in Uganda*. http://ucudir.ucu.ac.ug/xmlui/bitstream/handle/20.500.11951/48/Katono_Environmental%20Factors%20and%20Graduate%20Start%20Up%20in%20Uganda_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tâm, N.T.T. (2018). *Phân tích thực trạng tinh thần khởi nghiệp của doanh nhân Việt Nam trong thời kỳ hội nhập*. <http://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phan-tich-thuc-trang-tinh-than-khoi-nghiep-cua-doanh-nhan-viet-nam-trong-thoi-ky-hoi-nhap-57547.htm>
- Tuân, Đ. (2018). *Thủ tướng “mở lòng” với sinh viên về khởi nghiệp*. <http://thutuong.chinhphu.vn/Home/Thu-tuong-mo-long-voi-sinh-vien-ve-khoi-nghiep/201610/25502.vgP>
- Tuấn, N.A. (2018). *Kết quả điều tra các yếu tố ảnh hưởng đến dự định khởi sự kinh doanh của thanh niên*.
- Vân, L.T.K. (2017). *Tạo lập môi trường khởi nghiệp - Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam*. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, số 9.
- VCCI. (2016). *Báo cáo chỉ số khởi nghiệp Việt Nam 2015*, Nhà xuất bản Giao thông vận tải, Hà Nội.
- VCCI. (2017). *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2016*, Nhà xuất bản Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.

TƯƠNG QUAN GIỮA TỶ LỆ ĐÓNG VÀ TỶ LỆ HƯỞNG TRONG CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ Ở VIỆT NAM

ThS. Phạm Đức Trọng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

trongfree@gmail.com

Phạm Mạnh Cường

12Tin Trường THPT Chuyên Hà Nội Amsterdam

pmcuong2101@gmail.com

TS. Phạm Hải Hưng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haihung1610@gmail.com

Tóm tắt: Trong bài báo này, chúng tôi đề cập đến sự phụ thuộc tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng vào tỷ lệ đóng góp thông qua phương trình tổng số tiền tích lũy được trong toàn bộ thời gian làm việc và hưởng lương hưu cân bằng với tổng số tiền được hưởng trong chế độ hưu trí cho 2 trường hợp. Tính toán ở mức đơn giản, ta giả định lãi suất, thuế, lạm phát đều bằng không và lương của người lao động không thay đổi qua các năm làm việc. Ở mức phức tạp hơn, các chỉ số về lạm phát, lãi suất danh nghĩa mỗi năm, lãi suất ròng trước khi nghỉ hưu và sau khi nghỉ hưu được đưa vào trong quá trình tính toán. Đồng thời, chúng tôi đã sử dụng bộ dữ liệu của Tổng cục Thống kê từ năm 2000 đến năm 2035 tại Việt Nam để xem xét mối quan hệ giữa tỷ lệ lương hưu và tỷ lệ đóng góp lương hưu cho chế độ hưu trí. Kết quả được chứng minh: tỷ lệ đóng góp vào chương trình hưu trí ở Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu là tương đối phù hợp với giả thiết rằng đại dịch Covid-19 không làm ảnh hưởng đến quá trình tính toán này.

Từ khoá: bảo hiểm hưu trí; tỷ lệ đóng góp; tỷ lệ hưởng.

THE RELATIONSHIP BETWEEN CONTRIBUTION RATES AND PENSION RATES IN PENSION SCHEME IN VIETNAM

Abstract: In this paper, we refer to the dependence of the monthly pension rate on the contribution rate through the equation of the total accumulated amount during the entire working period and the balance of the pension with the total the amount paid in the pension scheme for 2 cases. Calculating at a simple level, we assume that interest rates, taxes, and inflation are all zero and that workers' wages do not change over the years. At a more complex level, indices for inflation, nominal interest per annum, and net pre-retirement and post-retirement interest rates are included in the calculation, and we used the data of the General Statistics Office from 2000 to 2035 in Vietnam to examine the relationship between the pension rate and the pension contribution rate to the retirement system. The results are proven: the current pension contribution rates in Vietnam is relatively consistent with the assumption that the Covid-19 pandemic does not affect this calculation.

Keywords: pension insurance; pension contribution rates; pension rates.

Mã bài báo: JHS – 78

Ngày nhận sửa bài: 9/10/2022

Ngày nhận bài: 15/9/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 26/9/2022

1. Đặt vấn đề

Lương hưu, là quỹ mà trong đó một khoản tiền được thêm vào trong những năm làm việc của người lao động và khi hết tuổi lao động hoặc không còn khả năng lao động các khoản thanh toán sẽ được chi trả để hỗ trợ cho cuộc sống của người đó, dưới hình thức thanh toán định kỳ (Hong, 2020). Do vậy, ta có thể nêu bài toán cân bằng quỹ bảo hiểm hưu trí một cách tổng quát như sau:

Tổng số tiền tiết kiệm được tích lũy trong tất cả những năm đóng góp và hưởng lương hưu cân bằng với tổng số tiền cần thiết để chi trả cho các năm hưởng lương hưu.

Nếu ấn định trước về trái để tính toán ra về phải (mức hưởng) thì gọi là phương pháp ấn định trước mức đóng, còn ấn định về phải để tính toán ra về trái (mức đóng) thì gọi là phương pháp ấn định trước mức hưởng. Trong tổng khoảng thời gian đóng góp và hưởng lương hưu, nhóm các yếu tố về kinh tế xã hội, sức khỏe, nhân khẩu học, tình trạng tài chính có ảnh hưởng rất rõ nét đến tỷ lệ đóng góp và tỷ lệ hưởng thông qua các tỷ lệ về khả năng đầu tư quỹ, lạm phát, lãi suất danh nghĩa mỗi năm, lãi suất ròng trước khi nghỉ hưu và sau khi nghỉ hưu. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng, một cách thông thường, khi mà tỷ suất sinh lợi thực tế an toàn là bằng không thì để có 1 năm hưởng lương hưu, thì người lao động phải đóng góp trong 2 năm làm việc; nghĩa là người lao động phải đóng đến 33% thu nhập của mình cho chương trình bảo hiểm hưu trí.

Ngoài phương pháp cân bằng tổng thu - tổng chi, còn có nhiều phương pháp tính toán cho chương trình bảo hiểm hưu trí để dự báo người lao động cần phải đóng góp bao nhiêu và trong bao lâu để có đủ điều kiện nghỉ hưu như phương pháp mô phỏng Monte Carlo. Phương pháp này có tính đến các vấn đề về an sinh xã hội, thuế, lương hưu và các nguồn thu nhập khác, các khoản chi tiêu khi nghỉ hưu và hiện phương pháp này được nhiều nước sử dụng.

2. Cơ sở lý thuyết

Chúng tôi đã sử dụng mô hình cân bằng thu - chi trong tài chính bảo hiểm hưu trí; nghĩa là tổng số tiền người lao động tích lũy được trong tất cả những năm làm việc và lãi suất những năm hưởng lương hưu cân bằng với tổng số tiền cần phải chi trả cho các năm hưởng lương hưu ở mức đơn giản và mức phức tạp. Cụ thể như sau:

2.1. Tính toán ở mức đơn giản

Giả thiết rằng ta coi lãi suất, tỷ lệ lạm phát, thuế

đều bằng không. Một người lao động có w năm đóng bảo hiểm hưu trí và mức tiền lương đóng là 1 đơn vị, không thay đổi trong w năm.

Gọi R (%) là tỷ lệ hưởng và tỷ lệ này không thay đổi trong suốt p năm hưởng lương hưu.

Gọi Z (%) là tỷ lệ đóng trên mức tiền lương tiền công làm căn cứ đóng bảo hiểm hưu trí.

Sau w năm làm việc, một người lao động sẽ tích lũy vào quỹ bảo hiểm hưu trí là: wZ .

Sau p năm về hưu số tiền cần chi trả là: $Rp(1 - Z)$.

Ta đồng nhất hai công thức: $wZ = Rp(1 - Z)$.

Tỷ lệ đóng góp là: $Z = \frac{Rp}{W + Rp}$

2.2. Tính toán ở mức phức tạp hơn

Trước hết ta chứng minh công thức sau bằng phương pháp quy nạp toán học:

$$1 + r + r^2 + r^3 + \dots + r^{n-2} + r^{n-1} = \frac{1 - r^n}{1 - r}$$

đúng với $\forall n \geq 1, r \in R$

Thử với $n = 1$: Về phải = 1; Về trái = 1; (1) đúng

Giả sử (1) đúng với $n = k$, cần chứng minh (1) đúng với $n = k+1$

$$\text{Với } n = k, \text{ ta có: } 1 + r + r^2 + r^3 + \dots + r^{k-1} = \frac{1 - r^k}{1 - r}$$

Với $n = k+1$, ta có:

$$VT = 1 + r + r^2 + r^3 + \dots + r^{k-1} + r^k = \frac{1 - r^k}{1 - r} + r^k = \frac{1 - r^{k+1}}{1 - r} = VP$$

là điều phải chứng minh.

Một người lao động làm việc trong w năm, giả định tỷ lệ đóng góp là Z^{prop} trả vào cuối mỗi năm. Vì vậy, lương của người lao động thực nhận được sau thuế là: $1 - Z^{prop}$.

Giả sử tiền lương trung bình của người lao động trước lúc nghỉ hưu là S /năm, và một tỷ lệ hưởng tiêu chuẩn là R^{repl} . Vậy trợ cấp hưu trí của người lao động sẽ là: $(1 - Z^{prop})R^{repl}S$. khi chưa thiết lập các chỉ số về lạm phát.

Xét các yếu tố về tỷ lệ lạm phát, lãi suất danh nghĩa, lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu:

Gọi f^{price} là tỷ lệ lạm phát theo giá cả (lương hưu sẽ được điều chỉnh theo f^{price}), $i^{inomial}$ là lãi suất trên danh nghĩa, i^{real} là lãi suất đầu tư thực tế.

$$\text{Ta có: } 1 + i^{real} = \frac{1 + i^{inomial}}{1 + f^{price}} \quad (2)$$

Gọi f^{pay} là tỷ lệ lạm phát lương hưu, $i^{real\ to\ pay}$ là lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu. Ta có:

$$1 + i^{real\ to\ pay} = \frac{1 + i^{inomial}}{1 + f^{pay}} \quad (3)$$

Tổng số tiền lương hưu của người lao động nhận được qua p năm là: giả định, lương hưu của bạn sẽ nhận vào cuối năm, điều kiện: $i^{real\ to\ pay} = i^{real} \neq 0$
 Tổng số tiền lương qua p năm là:

$$(1 - Z^{prop}) R^{repl} S \left[(1 + i^{real})^{-1} + (1 + i^{real})^{-2} + \dots + (1 + i^{real})^{-p} \right] = (1 - Z^{prop}) R^{repl} S \frac{1 - (1 + i^{real})^{-p}}{i^{real}}$$

Tổng số tiền người lao động đóng qua w năm làm việc là:

$$Z^{prop} S \left[(1 + i^{real\ to\ pay})^{w-1} + (1 + i^{real\ to\ pay})^{w-2} + \dots + (1 + i^{real\ to\ pay}) + 1 \right] = Z^{prop} S \frac{(1 + i^{real\ to\ pay})^w - 1}{i^{real\ to\ pay}}$$

Đồng nhất hai công thức:

$$(1 - Z^{prop}) R^{repl} S \frac{1 - (1 + i^{real})^{-p}}{i^{real}} = Z^{prop} S \frac{(1 + i^{real\ to\ pay})^w - 1}{i^{real\ to\ pay}}$$

Hay:

$$Z^{prop} = \frac{R^{repl} \frac{1 - (1 + i^{real})^{-p}}{i^{real}}}{\frac{(1 + i^{real\ to\ pay})^w - 1}{i^{real\ to\ pay}} + R^{repl} \frac{1 - (1 + i^{real})^{-p}}{i^{real}}} \quad (4)$$

Trong trường hợp đặc biệt, $i^{real\ to\ pay} = i^{real} = 0$ điều đó nghĩa là số tiền lương hưu của người lao động nhận được qua p năm và số tiền người lao động đóng qua w năm làm việc tính thông qua (1) sẽ có p và w số hạng giống nhau. Và từ (2), (3) ta có:

$$i^{inomial} = f^{price} = f^{pay}$$

$$\text{Vì vậy: } Z^{prop} = \frac{p}{w + p} \quad (5)$$

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này chúng tôi sử dụng 2 phương pháp nghiên cứu như sau:

Phương pháp nghiên cứu lý thuyết: bài viết này chúng tôi sử dụng phương pháp nghiên cứu lý thuyết để nghiên cứu mô hình cân bằng thu - chi; nghĩa là tổng số tiền mà người lao động tích lũy được trong tất cả những năm đóng góp và hưởng lương hưu cân bằng với tổng số tiền cần chi trả cho tất cả các năm hưởng lương hưu. Từ đó, chúng tôi đưa ra phương trình tính toán tỷ lệ đóng góp vào quỹ bảo hiểm hưu trí ở mức đơn giản khi giả thiết lãi suất, tỷ lệ lạm phát, thuế đều bằng không và ở mức phức tạp hơn có tính đến tỷ lệ lạm phát, lãi suất đầu tư.

Phương pháp thu thập dữ liệu: chúng tôi thu thập và sử dụng bộ dữ liệu dự báo của Tổng cục Thống kê về chỉ số lạm phát giá cả, lãi suất danh nghĩa và lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu để phân tích tỷ lệ đóng góp vào quỹ bảo hiểm hưu trí của người lao động ở Việt Nam trong giai đoạn 2000-2035.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Mức đơn giản

Ở Việt Nam, đối với nam giới, tuổi bình quân tham gia thị trường lao động là 20,5 tuổi, tuổi nghỉ hưu đã có sự điều chỉnh là 62 (năm 2028). Và theo dự báo của Tổng cục Thống kê, tuổi thọ bình quân của nam giới đến năm 2035 vào khoảng 74,5 tuổi. Với tỷ lệ hưởng lương hưu là 75% như hiện nay, thì tỷ lệ đóng góp cho nam giới chỉ rơi vào khoảng 18,4%.

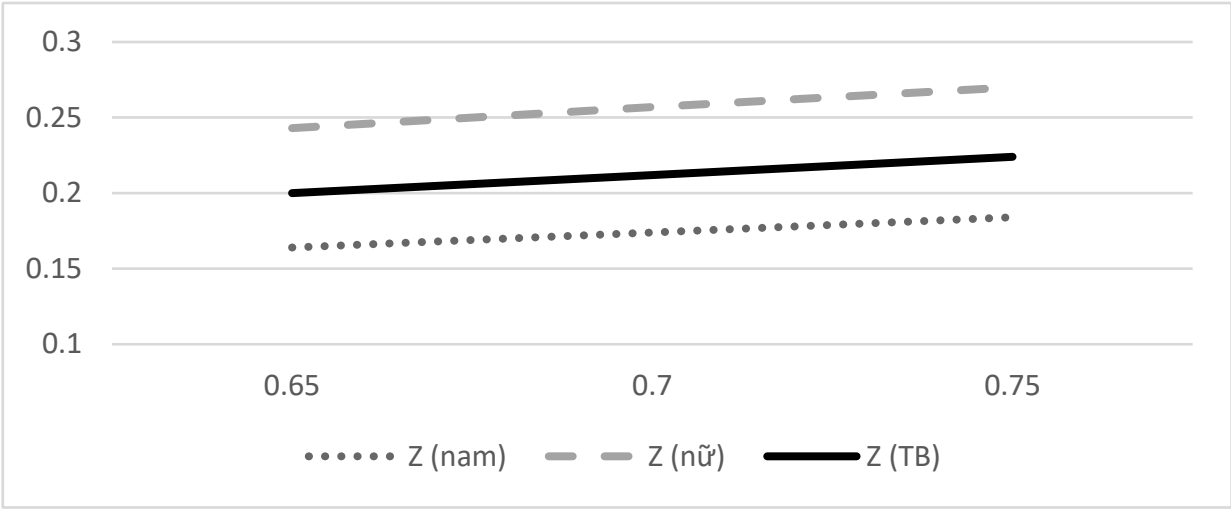
Đối với nữ giới, tuổi bình quân tham gia thị trường lao động cũng bằng nam giới là 20,5 tuổi và theo sự điều chỉnh, tuổi nghỉ hưu sẽ là 60 tuổi (năm 2035). Và theo dự báo, tuổi thọ bình quân của nữ đạt 79,5 tuổi (năm 2035). Điều này có nghĩa là số năm đóng góp cho chương trình hưu trí của nữ giới ít hơn nam giới là 2 năm (39,5 năm của nữ giới so với 41,5 năm của nam giới). Tuy nhiên số năm hưởng lương hưu của nữ giới là

19,5 năm, nhiều hơn so với nam giới là 12,5 năm. Với tỷ lệ hưởng lương hưu là 75% như hiện nay, thì tỷ lệ đóng cho nữ giới là 27% cao hơn nhiều so với nam giới.

Thị trường lao động hiện nay nam giới chiếm khoảng 55% so với nữ giới, với tỷ lệ hưởng lương hưu là 75%, thì tỷ lệ đóng trung bình cho cả nam và nữ rơi vào khoảng 22,4%, tương đồng với mức đóng hiện tại.

Theo khuyến cáo của Ngân hàng Thế giới thì tỷ lệ hưởng 75% như ở Việt Nam hiện nay đang ở mức cao so với mặt bằng chung của thế giới; nếu trong thời gian tới, Việt Nam có thể giảm tỷ lệ hưởng xuống còn 70%, điều này tương ứng với tỷ lệ đóng của nam giới sẽ là 17,4%, nữ giới 25,7% và mức trung bình vào khoảng 21,2% (The Flexible Retirement Planner, 2022).

Hình 1. Tỷ lệ đóng góp cho chương trình bảo hiểm hưu trí ở mức đơn giản



Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

4.2. Mức phức tạp hơn

a) Dữ liệu đầu vào được lấy như ở mức đơn giản, xét ở trường hợp đặc biệt $i^{real\ to\ pay} = i^{real} = 0$; Z^{prop} được tính theo công thức (5) với tuổi thọ

bình quân và độ tuổi trung bình bắt đầu tham gia thị trường lao động được lấy theo dự báo của Tổng cục Thống kê; tỷ lệ lao động nam giai đoạn 2000-2009 là 50%, tỷ lệ lao động nam giai đoạn 2010-2035 là 55% so với lao động nữ.

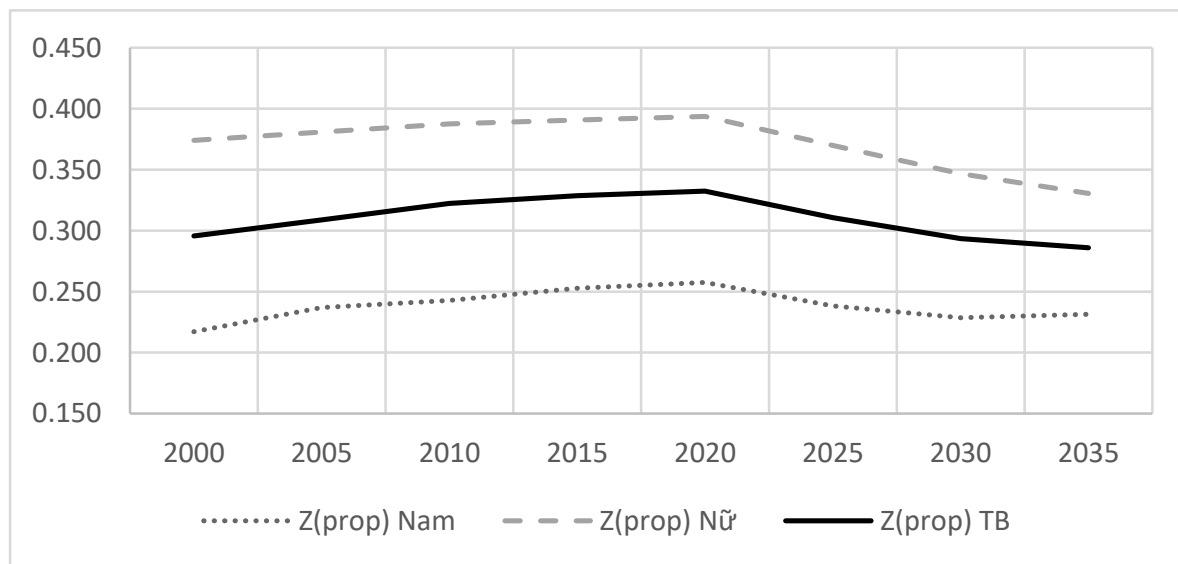
Bảng 1. Tỷ lệ đóng góp cho chương trình bảo hiểm hưu trí có tính đến tỷ lệ lạm phát, lãi suất danh nghĩa, lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu cho trường hợp đặc biệt

Năm	Tuổi thọ bình quân			Tuổi nghỉ hưu		Độ tuổi trung bình bắt đầu lao động	Tỷ lệ đóng góp (%)		
	Nam	Nữ	Trung bình	Nam	Nữ		Z^{prop} (Nam)	Z^{prop} (Nữ)	Z^{prop} (TB)
2000	70,9	75,5	73,1	60	55	20,7	21,71	37,41	29,56
2005	72,2	76,1	74,1	60	55	20,7	23,69	38,09	30,89
2010	72,6	76,7	74,7	60	55	20,7	24,28	38,75	32,24
2015	73,3	77,0	75,1	60	55	20,7	25,29	39,08	32,87
2020	73,7	77,4	75,5	60	55	20,5	25,75	39,37	33,24
2025	74,0	77,9	75,8	61,25	56,67	20,5	23,83	36,99	31,07
2030	74,3	78,4	76,1	62	58,33	20,5	22,86	34,66	29,35
2035	74,5	79,5	76,6	62	60	20,5	23,15	33,05	28,59

Nguồn: tính toán từ kết quả nghiên cứu

Theo kết quả bảng 1, khi mà lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu, và lãi suất đầu tư thực tế bằng 0 thì mức đóng góp trung bình trong giai đoạn 2000-2035 rơi vào khoảng 30,1%.

Hình 2. Tỷ lệ đóng góp cho chương trình hưu trí có tính đến tỷ lệ lạm phát, lãi suất danh nghĩa, lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu trường hợp đặc biệt giai đoạn 2000-2035



Nguồn: tính toán từ kết quả nghiên cứu

Nhìn vào hình 2 ta thấy, tỉ lệ đóng góp có xu hướng giảm dần khi Chính phủ điều chỉnh tuổi nghỉ hưu lên 62 đối với nam (năm 2028) và 60 đối với nữ (năm 2035).

b) Trong trường hợp tổng quát, Z^{prop} được tính theo công thức (4), với là lãi suất trên danh nghĩa, tỷ lệ lạm phát theo giá cả, là tỷ lệ lạm phát lương hưu được lấy theo dự báo của Tổng cục Thống kê.

Bảng 2. Tỷ lệ đóng góp cho chương trình bảo hiểm hưu trí có tính đến tỷ lệ lạm phát, lãi suất danh nghĩa, lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu giai đoạn 2000-2035

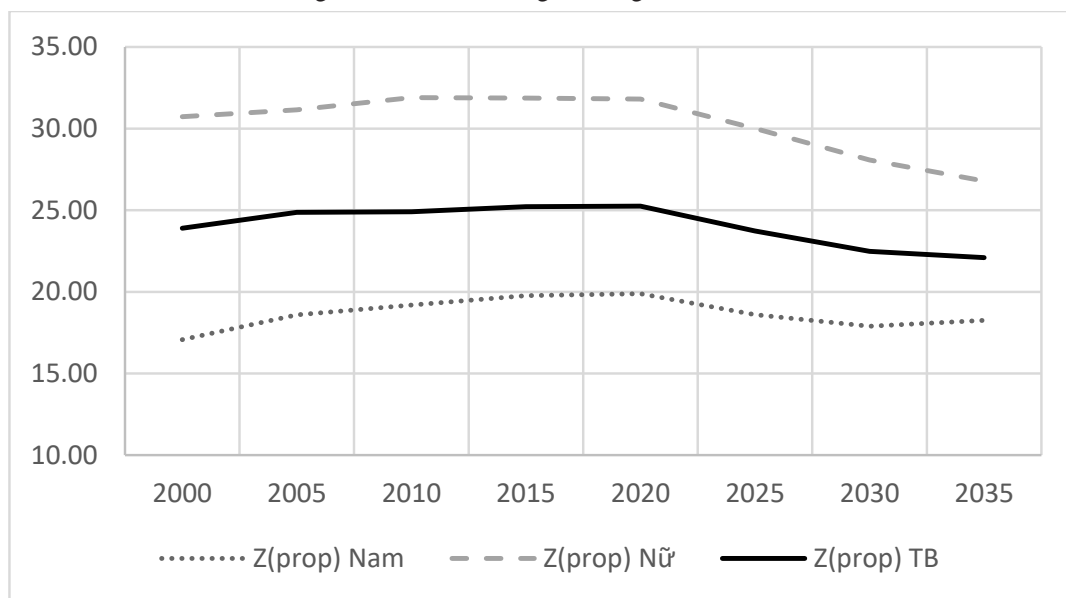
Năm	$i_{inominal}$	f_{price}	f_{pay}	Tuổi thọ TB		Tuổi nghỉ hưu		Độ tuổi bắt đầu LD	Tỷ lệ đóng góp (%)		
				Nam	Nữ	Nam	Nữ		Z^{prop} (Nam)	Z^{prop} (Nữ)	Z^{prop} (TB)
2000	0,0878	0,0875	0,0873	70,9	75,5	60	55	20,7	17,07	30,72	23,90
2005	0,1158	0,1152	0,1149	72,2	76,1	60	55	20,7	18,60	31,15	24,87
2010	0,1247	0,1243	0,1241	72,6	76,7	60	55	20,7	19,19	31,90	24,91
2015	0,1002	0,0997	0,0987	73,3	77,0	60	55	20,7	19,77	31,87	25,22
2020	0,1147	0,1142	0,1122	73,7	77,4	60	55	20,5	19,89	31,81	25,25
2025	0,0921	0,0914	0,0909	74,0	77,9	61,25	56,67	20,5	18,60	30,01	23,73
2030	0,0751	0,0747	0,0742	74,3	78,4	62	58,33	20,5	17,90	28,07	22,48
2035	0,0776	0,0773	0,0771	74,5	79,5	62	60	20,5	18,26	26,79	22,10

Nguồn: Tính toán từ kết quả nghiên cứu

Theo kết quả bảng 2, tỷ lệ đóng góp của nam giới trong cả giai đoạn thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ đóng góp của nữ giới; và tỷ lệ này được thu hẹp lại vào những năm 2030-2035 do Chính phủ điều chỉnh

tuổi nghỉ hưu. Tuy nhiên, tỷ lệ đóng góp trung bình cả giai đoạn 2000-2035 vào khoảng 24,6%. Kết quả này tương đồng với mức đóng góp cho chương trình hưu trí ở Việt Nam hiện nay.

Hình 3. Tỷ lệ đóng góp cho chương trình bảo hiểm hưu trí có tính đến tỷ lệ lạm phát, lãi suất danh nghĩa, lãi suất ròng trước và sau khi nghỉ hưu giai đoạn 2000-2035



Nguồn: tính toán từ kết quả nghiên cứu

Với sự điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của Chính phủ, tỷ lệ đóng góp cho chương trình hưu trí ở Việt Nam giảm còn 22,1% năm 2035, khi mà tỷ lệ hưởng vẫn ở mức 75%.

5. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, tỷ lệ đóng góp cho chương trình bảo hiểm hưu trí của lao động nữ luôn cao hơn so với lao động nam, để giải thích cho vấn đề này đó là tuổi nghỉ hưu của nữ thấp hơn so với nam giới, đồng thời tuổi thọ của nữ lại cao hơn nhiều

so với nam giới; do đó thời gian hưởng lương hưu của nữ giới dài hơn so với của nam giới.

Với dự báo về là lãi suất trên danh nghĩa, tỷ lệ lạm phát theo giá cả, là tỷ lệ lạm phát lương hưu trong giai đoạn 2000-2035 của Tổng cục Thống kê, và tỷ lệ hưởng là 75% thì tỷ lệ đóng góp trong cả giai đoạn có xu hướng giảm, và đạt nhỏ nhất ở giai đoạn 2030-2035 rơi vào khoảng 22%. Điều này phù hợp với cải cách điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của Chính phủ Việt Nam trong giai đoạn vừa qua.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Hồng, H. B. (2020). *Giáo trình Bảo hiểm xã hội. Trường Đại học Lao động - Xã hội*.
Quốc hội. (2014). *Luật số 58/2014/QH13 của Quốc hội: Luật Bảo hiểm Xã hội*.

Tổng cục Thống kê. (2020). *Kết quả toàn bộ tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019*. Nhà xuất bản Thống kê.
The Flexible Retirement Planner. (2022). <https://www.flexibleretirementplanner.com/wp/>

KHẢ NĂNG PHÁT TRIỂN DỊCH VỤ CÔNG TÁC XÃ HỘI VỚI TRẺ RỐI LOẠN PHỔ TỰ KỶ Ở VIỆT NAM

ThS. Nguyễn Phương Anh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phuonganh5115@gmail.com

TS. Nguyễn Trung Hải 79

Trường Đại học Lao động - Xã hội

hainguyentruong1979@gmail.com

Tóm tắt: Trẻ rối loạn phổ tự kỷ (RLPTK) và gia đình trẻ hiện nay đang phải đối mặt với rất nhiều thách thức khác nhau. Những thách thức này đa phần đều bắt nguồn từ những vấn đề liên quan tới việc nuôi dạy và chăm sóc trẻ RLPTK. Dịch vụ công tác xã hội (CTXH) đang thực hiện những vai trò của mình để giảm bớt những khó khăn và thách thức cho trẻ RLPTK và gia đình trẻ. Bài viết này tổng hợp một số công trình nghiên cứu liên quan để đưa ra những kinh nghiệm của một số nước trong việc cung cấp và định hướng phát triển dịch vụ CTXH trong lĩnh vực RLPTK. Từ đó, gợi mở một số giải pháp cho việc định hướng phát triển dịch vụ CTXH đối với trẻ RLPTK và gia đình trẻ tại Việt Nam.

Từ khóa: Trẻ rối loạn phổ tự kỷ, dịch vụ công tác xã hội, gợi ý, giải pháp

THE POSSIBILITY OF DEVELOPING SOCIAL WORK SERVICES FOR CHILDREN WITH AUTISM SPECTRUM DISORDERS IN VIETNAM

Abstract: Children with autism spectrum disorder (ASD) and their families today faced with many different challenges. These challenges mostly stem from issues related to raising and caring for children with ASD. Social work services are performing their roles to reduce difficulties and challenges for children with ASD and their families. The article summarizes a number of related research works to bring out the experiences of some countries in providing and orienting the development of social work services in the field of ASD. Thereby, the article suggests some solutions for the orientation of developing social work services for children with ASD and their families in Vietnam.

Keywords: Children with autism spectrum disorder, social work services, suggestion, solution.

Mã bài báo: JHS – 79

Ngày nhận sửa bài: 20/9/2022

Ngày nhận bài: 22/8/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 6/9/2022

1. Đặt vấn đề

Trẻ rối loạn phổ tự kỷ (RLPTK) và gia đình trẻ hiện nay đang phải đối mặt với nhiều thách thức khác nhau. Những thách thức này phần lớn bắt nguồn từ những vấn đề liên quan tới việc nuôi dạy và chăm sóc trẻ RLPTK. Dịch vụ công tác xã hội (CTXH) đang thực hiện những vai trò của mình

để giảm bớt những khó khăn và thách thức cho trẻ RLPTK và gia đình trẻ. Một số dịch vụ CTXH đang được cung cấp cho trẻ RLPTK và gia đình trẻ tại Việt Nam hiện nay đang được thực hiện theo các quy định hiện hành cụ thể như thế nào? Những kinh nghiệm của một số nước trong việc cung cấp và định hướng phát triển dịch vụ CTXH trong lĩnh

vực RLPTK ra sao? Đây chính là cơ sở để từ đó, gợi mở một số giải pháp cho việc định hướng phát triển dịch vụ CTXH đối với trẻ RLPTK và gia đình trẻ tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong xã hội Việt Nam, nhiều trẻ mắc chứng tự kỷ trong một thời gian rất dài, nhưng không được cha mẹ, người thân phát hiện và sử dụng các dịch vụ xã hội để can thiệp. Thực trạng này xuất phát từ việc thiếu hiểu biết hoặc hiểu biết không chính xác của các bậc cha mẹ về hội chứng RLPTK (*Ying và nnk., 2014*). Do vậy, họ cũng thiếu hiểu biết về các dịch vụ nói chung và dịch vụ công tác xã hội nói riêng trong việc hỗ trợ, can thiệp cho hội chứng này cho trẻ RLPTK. Cùng với đó là nhận thức của cộng đồng, xã hội trong công tác chăm sóc, bảo vệ và đảm bảo quyền cho các em còn gặp nhiều hạn chế, dẫn đến nhiều trẻ rối loạn phổ tự kỷ không được phát hiện, can thiệp kịp thời, không hòa nhập được với môi trường xã hội xung quanh, phải sống phụ thuộc vào sự chăm sóc của người thân trong gia đình, bị kỳ thị... (*Ha và nnk., 2014*). Trước kia, việc xác định, chăm sóc và giáo dục cho trẻ rối loạn phổ tự kỷ phần lớn tập trung ở các bệnh viện công với lịch khám và điều trị dày đặc. Các cơ sở xã hội thực hiện việc chăm sóc, phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK đang còn nhiều vấn đề cần quan tâm về số lượng, chất lượng; quy trình chăm sóc và phục hồi chức năng hay kỹ năng và phương pháp chăm sóc khoa học... Thực trạng hoạt động của các cơ sở can thiệp trẻ RLPTK ở Việt Nam hiện nay cho thấy, bên cạnh những cơ sở đạt tiêu chuẩn hoạt động vẫn còn phần lớn những cơ sở gặp bất cập trong việc đảm bảo yêu cầu cung cấp dịch vụ can thiệp (*Công và nnk., 2018*). Trước nhu cầu ngày càng cao của xã hội về chăm sóc, can thiệp giáo dục cho trẻ RLPTK hiện nay đã xuất hiện thêm các mô hình can thiệp sớm cho trẻ RLPTK dưới dạng là các trung tâm giáo dục đặc biệt, các trường mầm non chuyên biệt đã được thành lập và phát triển khá đa dạng, nhất là tại các thành phố lớn. Việc phát triển thêm các mô hình này về chăm sóc giáo dục trẻ rối loạn phổ tự kỷ này đã góp phần hỗ trợ cho trẻ và gia đình có kiến thức, kỹ năng hơn trong việc chăm sóc và giáo dục con em mình. Tuy nhiên, việc phát triển khá nhanh các loại hình dịch vụ chăm sóc trẻ RLPTK cũng đã và đang làm nảy sinh tình trạng “trăm hoa đua nở” các loại hình

dịch vụ mà thiếu sự kiểm soát chặt chẽ về số lượng và chất lượng dịch vụ. Các mô hình chăm sóc, can thiệp, hỗ trợ trẻ RLPTK và gia đình trên thế giới đang hướng tới cách tiếp cận toàn diện và nhấn mạnh vai trò của dịch vụ CTXH vì những dịch vụ này bao quát từ những nội dung ngăn ngừa, can thiệp, phục hồi và phát triển đối với trẻ RLPTK và gia đình. Nghề CTXH cần phát triển để có tiếng nói ủng hộ lớn hơn trong cộng đồng RLPTK và vận động cho nhu cầu của những gia đình trẻ RLPTK (*Karen, 2016*).

Đối với Việt Nam, CTXH một nghề có lịch sử phát triển chưa dài so với lịch sử phát triển CTXH trên thế giới. Nếu CTXH trên thế giới đã trải qua hơn 100 năm hình thành phát triển thì CTXH tại Việt Nam mới chính thức được công nhận như một nghề thông qua Đề án Số: 32/2010/QĐ-TTg “Phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020”. Trong điều kiện tại Việt Nam hiện nay, các dịch vụ CTXH tại cộng đồng cũng còn mới mẻ và đang trong quá trình phát triển. Do đó, rất cần thiết phải có những nghiên cứu từ đó xây dựng chiến lược và những giải pháp cụ thể trong việc phát triển dịch vụ công tác xã hội cho các nhóm đối tượng yếu thế nói chung và cho trẻ và gia đình trẻ rối loạn phổ tự kỷ nói riêng. Dịch vụ CTXH dành cho gia đình và trẻ RLPTK đang đứng ở đâu trong hệ thống dịch vụ cung cấp cho nhóm đối tượng này và có vai trò như thế nào trong việc chăm sóc phục hồi cho trẻ RLPTK cũng là một vấn đề cần được quan tâm.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu này được thực hiện dựa trên phương pháp tổng hợp và phân tích các tài liệu thứ cấp có liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Các nhóm từ khóa được đưa ra tìm hiểu đó là dịch vụ CTXH, trẻ rối loạn phổ tự kỷ, kinh nghiệm phát triển dịch vụ CTXH. Những tài liệu được sử dụng trong nghiên cứu này bao gồm các văn bản quy định về lĩnh vực CTXH, dịch vụ CTXH, trẻ rối loạn phổ tự kỷ, cụ thể: Luật Người khuyết tật, thông tư, đề án. Các nghiên cứu liên quan đến vấn đề, nhu cầu và các dịch vụ dành cho trẻ rối loạn phổ tự kỷ tại Việt Nam và trên thế giới. Bên cạnh đó, bài viết sử dụng kết quả phỏng vấn sâu lãnh đạo tại 10 cơ sở cung cấp dịch vụ dành cho trẻ rối loạn phổ tự kỷ và gia đình, kết quả 3 cuộc thảo luận nhóm (nhân viên cung cấp dịch vụ, gia đình trẻ) tại các địa bàn Hà Nội, Quảng Ninh và Thành phố Hồ Chí Minh.

4. Khái quát dịch vụ công tác xã hội với trẻ rối loạn phổ tự kỷ ở Việt Nam

Thông tư số 02/2018/TT-BLĐTBXH quy định “*Định mức kinh tế - kỹ thuật làm cơ sở xây dựng giá dịch vụ trợ giúp xã hội*” đã liệt kê các loại hình dịch vụ CTXH cụ thể như sau: dịch vụ tư vấn, tham vấn; trị liệu; phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng cho đối tượng có yêu cầu; trợ giúp pháp lý, hòa giải; vận động nguồn lực; kết nối, chuyển tuyến; sàng lọc và tiếp nhận đối tượng; đánh giá nhu cầu chăm sóc của đối tượng và lập kế hoạch chăm sóc, trợ giúp đối tượng; phòng ngừa, ngăn chặn đối tượng bị xâm hại, bạo lực,

ngược đãi hoặc có nguy cơ rơi vào hoàn cảnh khó khăn khác và can thiệp (nếu có); hỗ trợ đối tượng hòa nhập cộng đồng; lập hồ sơ quản lý đối tượng; giáo dục xã hội và nâng cao năng lực, kỹ năng sống; phát triển cộng đồng; truyền thông. Tuy nhiên, lĩnh vực chăm sóc, hỗ trợ trẻ rối loạn phổ tự kỷ và gia đình là một lĩnh vực đặc thù, ngoài căn cứ dựa trên thông tư chung, dựa trên kết quả thu thập thông tin và phỏng vấn sâu các lãnh đạo cơ sở cung cấp dịch vụ dành cho trẻ RLPTK thì các loại hình dịch vụ CTXH trên thực tế đang cung cấp tại các cơ sở có thể được phân chia lại và mô tả cụ thể trong bảng 1 dưới đây.

Bảng 1. Các dịch vụ dành cho trẻ rối loạn phổ tự kỷ và gia đình

STT	Các loại hình dịch vụ	Nhân viên CTXH	Nhân viên khác ¹
<i>Dịch vụ dành cho trẻ rối loạn phổ tự kỷ</i>			
1	Can thiệp sớm	X	X
2	Sàng lọc, chuẩn đoán tự kỷ		X
3	Can thiệp/trị liệu		X
4	Hòa nhập cộng đồng	X	
5	Kết nối chuyển gửi (Quản lý trường hợp)	X	
6	Phục hồi chức năng	X	X
7	Khác		
<i>Dịch vụ dành cho gia đình trẻ</i>			
1	Phòng ngừa	X	
2	Tham vấn tâm lý	X	X
3	Huy động nguồn lực	X	
4	Biện hộ	X	
5	Tư vấn chính sách	X	
6	Tư vấn, cung cấp kiến thức	X	X
7	Khác		

Nguồn: Kết quả thu thập thông tin và phỏng vấn sâu của nhóm nghiên cứu

¹ Là những nhân viên có bằng khác CTXH như sư phạm, giáo dục đặc biệt... hiện đang thực hiện các hoạt động chăm sóc cho TTK và Gia đình

Theo bảng trên, các dịch vụ cho trẻ RLPTK và gia đình khá đa dạng nhưng không phải dịch vụ nào cũng được thực hiện bởi nhân viên CTXH do chuyên môn được đào tạo của mỗi nhân viên là khác nhau. Ví dụ, những dịch vụ can thiệp chuyên sâu như trị liệu cảm giác; trị liệu vận động, hoạt động thể chất, luyện tập hành vi tích cực; phương pháp chỉnh âm và trị liệu ngôn ngữ; trị liệu thông qua các môn nghệ thuật; trị liệu thông qua máy vi tính... sẽ được thực hiện bởi nhân viên có bằng cấp giáo dục đặc biệt vì họ được đào tạo về lĩnh vực này. Đối với nhân viên CTXH, chương trình đào tạo không có những môn học chuyên sâu về lĩnh vực can thiệp với trẻ RLPTK. Nếu có chỉ là những môn học được đề cập

mang tính chất giới thiệu chung (Anh, N.P. & Lan, N.T.T., 2022). Còn với CTXH nói chung và dịch vụ CTXH nói riêng trong lĩnh vực này có thể hiểu là hoạt động chuyên nghiệp trong lĩnh vực CTXH mà ở đó nhân viên CTXH sử dụng những kiến thức, kỹ năng, phương pháp chuyên môn nhằm trợ giúp trẻ RLPTK, gia đình và xã hội nâng cao năng lực đáp ứng nhu cầu và tăng cường thực hiện chức năng xã hội, đồng thời thúc đẩy môi trường xã hội về chính sách, nguồn lực và dịch vụ liên quan tới việc đảm bảo thực hiện các quyền cơ bản của trẻ RLPTK. Ngoài ra, cũng có những dịch vụ được thực hiện bởi nhiều nhân viên với các bằng cấp khác nhau do dịch vụ đó đòi hỏi sự phối hợp, ví dụ dịch vụ phục hồi chức năng có thể

thực hiện bởi những nhân viên có bằng cấp chuyên sâu về tự kỷ. Tuy nhiên, nhân viên CTXH cũng có thể tham gia thực hiện dịch vụ này vì họ có chuyên môn sâu trong việc phục hồi các chức năng xã hội.

5. Khả năng phát triển dịch vụ công tác xã hội với trẻ rối loạn phổ tự kỷ ở Việt Nam và một số gợi mở nhằm hoàn thiện dịch vụ

5.1. Khả năng phát triển dịch vụ công tác xã hội với trẻ rối loạn phổ tự kỷ ở Việt Nam

Trong điều kiện tại Việt Nam hiện nay, hệ thống bảo trợ xã hội đang được nâng cấp thông qua các đề án quốc gia: “Đề án 32/QĐ-TTg về phát triển nghề CTXH” ban hành ngày 25/3/2010, “Đề án 1215/QĐ-TTg về trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người bệnh tâm thần, người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2011-2020” ban hành ngày 22/7/2011. Tiếp nối của đề án 1215 là Quyết định 1929/QĐ-TTg/25 tháng 11 năm 2020 “Phê duyệt Chương trình trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, trẻ em tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2021-2030”. Từ các chương trình này có thể thấy được vai trò quan trọng của việc dựa vào cộng đồng trong hoạt động hỗ trợ cho nhóm đối tượng trẻ tự kỷ. Hiện nay, hệ thống chăm sóc phục hồi cho trẻ tự kỷ tại cộng đồng đông đảo và mạnh mẽ nhất là các trung tâm can thiệp dành cho trẻ. Bên cạnh đó, các dịch vụ CTXH tại cộng đồng đang trong quá trình phát triển nên công tác chăm sóc và phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK cần thực hiện theo hướng kết hợp giữa cơ sở bảo trợ xã hội, gia đình và cộng đồng. Điều này phản ánh sự chủ động, tích cực của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và quyết tâm chính trị cao của Nhà nước Việt Nam trong những năm qua vì mục tiêu công bằng và an sinh xã hội nói chung và vì người bệnh tâm thần nói riêng.

Hiện nay, công tác chăm sóc SKTT nói riêng và chăm sóc, hỗ trợ cho trẻ RLPTK và gia đình được thực hiện lồng ghép các chương trình, dự án về an sinh xã hội, chăm sóc, phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK. Đồng thời, với việc nâng cao nhận thức, trách nhiệm của gia đình, cộng đồng trong việc phòng ngừa số trẻ mắc chứng tự kỷ, giúp các em sớm phục hồi chức năng, hòa nhập với gia đình và cộng đồng. Trong báo cáo về đánh giá thực trạng hệ thống chăm sóc sức khỏe tâm thần thuộc quản lý của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổ chức Y tế Thế giới đã đưa ra 10 khuyến cáo cho công tác

CSSKTT (RTCCD-MOLISA, 2011) như sau:

- Điều trị thực hiện ở tuyến ban đầu
- Thuốc trị liệu tâm thần có sẵn tại cộng đồng
- Chăm sóc thực hiện tại cộng đồng
- Giáo dục công chúng
- Đưa cộng đồng, gia đình và người bệnh cùng tham gia kiểm soát bệnh
- Xác lập chính sách quốc gia, chương trình quốc gia và luật CSSKTT
- Phát triển nguồn nhân lực
- Phối hợp với các ngành khác
- Giám sát dịch tễ học SKTT
- Hỗ trợ nghiên cứu

Dựa trên tình hình thực tế của Việt Nam và theo khuyến cáo của WHO, công tác chăm sóc và phục hồi chức năng cho trẻ rối loạn phổ tự kỷ được thực hiện theo định hướng sau:

- Nghiên cứu, đánh giá tổng thể về hiện trạng cung cấp dịch vụ và nhu cầu trẻ rối loạn phổ tự kỷ.
- Xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật huy động sự tham gia đóng góp nguồn lực chăm sóc, trợ giúp, phục hồi chức năng đối với trẻ rối loạn phổ tự kỷ.
- Thúc đẩy nghiên cứu xây dựng chính sách đặc thù đối với trẻ tự kỷ và gia đình, trong đó ưu tiên 4 chính sách là bảo trợ xã hội, hỗ trợ giáo dục, chăm sóc y tế, phục hồi chức năng và hỗ trợ các nhu cầu vui chơi giải trí... Đồng thời, thúc đẩy nhanh việc xác định mức độ khuyết tật và cấp giấy xác định mức độ khuyết tật với trẻ RLPTK.
- Hoàn thiện cơ sở vật chất và trang thiết bị cho cơ sở bảo trợ xã hội, trung tâm công tác xã hội nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc, phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK;
- Đào tạo, tập huấn cho cán bộ, nhân viên và cộng tác viên về kỹ năng, phương pháp chăm sóc, trợ giúp và phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK.
- Hỗ trợ các cơ sở đào tạo xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo, tập huấn cho cán bộ, nhân viên chăm sóc, trợ giúp và phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK tại các trường học, trung tâm hoặc cơ sở bảo trợ xã hội
- Truyền thông, nâng cao nhận thức về chăm sóc, trợ giúp và phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK tại cộng đồng, tăng cường sự hiểu biết của cộng đồng để giảm sự kỳ thị, phân biệt đối xử dành cho trẻ RLPTK và gia đình, tăng cường sự quan tâm trách nhiệm, hỗ trợ của các cấp chính quyền và cộng đồng với gia đình

có trẻ RLPTK trong hoạt động can thiệp, hỗ trợ trẻ em tự kỷ.

- Xây dựng, thử nghiệm và hoàn thiện mô hình phát hiện, can thiệp sớm cho trẻ RLPTK dựa vào cộng đồng, phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh của Việt Nam.

- Tăng cường sự hợp tác giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các nhà chuyên môn, cộng đồng tại địa phương trong việc nâng cao năng lực về tổ chức hoạt động can thiệp cho trẻ RLPTK nhằm mang lại cuộc sống trọn vẹn, ý nghĩa cho trẻ em tại cộng đồng.

Bên cạnh đó, thông qua nghiên cứu thực tiễn tại các cơ sở cung cấp dịch vụ dành cho trẻ RLPTK tại 3 tỉnh thành là Hà Nội, Quảng Ninh và Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả phỏng vấn sâu lãnh đạo cơ sở và các cuộc thảo luận nhóm (nhân viên cung cấp dịch vụ, gia đình trẻ rối loạn phổ tự kỷ) đã phân tích và tổng kết một số vấn đề liên quan tới việc phát triển dịch vụ CTXH trong lĩnh vực RLPTK như sau:

- Đối với trẻ RLPTK: hiện tại khó khăn của trẻ xuất phát từ nhiều khía cạnh khác nhau, trong đó việc định danh cho nhóm tự kỷ trong các văn bản quy phạm pháp luật tại Việt Nam hiện còn bất cập. Hiện tại trong Luật Người Khuyết tật (2010) chỉ quy định tự kỷ nằm trong các loại khuyết tật khác, do đó khó khăn trong việc xác định và nhận những chính sách hỗ trợ của nhà nước.

- Đối với nhóm nhân viên cung cấp dịch vụ CTXH: hiện nay việc đào tạo nhân viên CTXH chuyên nghiệp trong lĩnh vực rối loạn phổ tự kỷ vẫn còn là một khoảng trống của hệ thống đào tạo tại Việt Nam. Các kỹ năng nghề, kiến thức chuyên môn của một bộ phận nhân viên cung cấp dịch vụ được đào tạo và phát triển dựa trên quá trình tự học, chỉ bảo của đồng nghiệp, tích lũy kinh nghiệm hoặc thông qua các khóa tập huấn liên quan đến chủ đề tự kỷ.

5.2. Một số gợi mở để phát triển dịch vụ công tác xã hội từ thực tiễn ở Việt Nam và kinh nghiệm nghiên cứu trên thế giới

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy để chăm sóc và phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK hiệu quả thì ngoài điều trị y tế, các dịch vụ CTXH trong lĩnh vực chăm sóc cũng rất quan trọng. Đó là các dịch vụ tư vấn, trị liệu tâm lý, tham vấn, sử dụng ngôn ngữ trị liệu, tổ chức trò chơi mang tính chất hướng ngoại và trợ giúp khác tại cộng đồng. Tìm hiểu các nghiên cứu về các phương pháp can thiệp cho trẻ RLPTK

đặc biệt là với những trẻ trước tuổi đi học, trên thế giới và tại Việt Nam có rất nhiều công trình nghiên cứu đã được công bố. Phần lớn các nghiên cứu đều đi theo ba nhóm can thiệp sớm được phân loại cụ thể là: can thiệp tập trung vào hành vi, can thiệp tương tác giao tiếp - xã hội và can thiệp phát triển (Howlin và nnk., 2009; Yang, 2019). Trong các nghiên cứu này đã đánh giá những yếu tố ảnh hưởng tới hiệu quả của các phương pháp này. Các can thiệp sớm này không phải được thực hiện với tất cả các trẻ RLPTK bởi nhiều lý do khác nhau do chi phí, do tính sẵn có của dịch vụ, nhận thức của cha mẹ và các nguyên nhân về bối cảnh văn hóa - xã hội nơi trẻ đang sống (Tachibana, 2017). Đưa ra các nhóm nội dung cần đánh giá để xem xét thực trạng dịch vụ sẵn có dành cho trẻ RLPTK và gia đình, từ đó có các biện pháp nhằm hạn chế những tồn tại và cải thiện hiệu quả của các dịch vụ (Dymond và nnk., 2007). Những chủ đề này tập trung vào những nhóm vấn đề chính như: cải thiện chất lượng, số lượng, khả năng tiếp cận và tính sẵn có của các dịch vụ; giáo dục và đào tạo các cá nhân để làm việc hiệu quả với trẻ RLPTK; tăng kinh phí cho các dịch vụ; và tạo ra các vị trí trường học và các chương trình giáo dục thích hợp với trẻ RLPTK. Cũng đi theo hướng nghiên cứu về phân tích và đánh giá thực trạng, các khó khăn thuận lợi cũng như chất lượng dịch vụ dựa trên những bằng chứng trong các hoạt động cung cấp dịch vụ cho trẻ tâm thần trong đó có trẻ RLPTK. Kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng các dịch vụ toàn diện như y tế, dịch vụ cơ bản, dịch vụ tâm lý và các dịch vụ chuyên sâu trong CTXH cần phải được phối hợp chặt chẽ để mang lại hiệu quả tốt nhất trong việc cung cấp dịch vụ (Hoagwood và nnk., 2001). Như vậy, có thể thấy rằng một số nghiên cứu trên thế giới đã đưa ra những vấn đề tồn tại của dịch vụ cung cấp cho trẻ RLPTK và gia đình, bàn về một số hướng tiếp cận và nghiên cứu để cải thiện dịch vụ thông qua những biện pháp liên quan tới chi phí, tới chính sách và nguồn nhân lực. Đây cũng có thể là căn cứ gợi mở cho việc xem xét tiếp tục nghiên cứu và đề xuất những giải pháp nhằm phát triển dịch vụ CTXH dành cho trẻ RLPTK và gia đình tại Việt Nam. Sau đây là một số những gợi mở nhằm phát triển dịch vụ CTXH dành cho trẻ RLPTK và gia đình dựa trên tình hình thực tiễn tại Việt Nam và từ kinh nghiệm một số nghiên cứu quốc tế:

- Giải quyết vấn đề định danh: Phát triển dịch vụ CTXH dành cho trẻ RLPTK và gia đình trẻ cần quan

tâm giải quyết vấn đề “định danh” tự kỷ trong Luật Người khuyết tật. Điều hiển nhiên, gọi tên một bệnh hay một rối loạn là công việc của các nhà chuyên môn theo chuẩn mực chung của thế giới. Tuy nhiên, một định danh tường minh và chính thức lại có thể chấm dứt những tranh cãi không cần thiết và hạn chế được những lạm dụng và rủi ro trong thực hiện và áp dụng pháp luật. Theo mục đích này, pháp luật cần có một sự ghi nhận chính thức tự kỷ là một dạng khuyết tật để việc bảo vệ và bảo đảm các quyền của nhóm yếu thế này có cơ sở pháp lý chắc chắn. Nó sẽ chấm dứt được việc tranh cãi chữa hay không chữa được tự kỷ, đồng thời cổ vũ những tìm tòi, phát hiện trong các nghiên cứu, thực hành của các bác sĩ và các nhà giáo dục. Khi đã định danh được RLPTK là một dạng khuyết tật thì bài toán chính sách về điều kiện được sử dụng các dịch vụ công dành cho trẻ rối loạn phổ tự kỷ và gia đình trẻ sẽ tìm được cách giải phù hợp. Nếu bài toán này không được giải quyết thì cho dù các cơ sở cung cấp dịch vụ có làm tốt nhưng cơ hội để tiếp cận và hưởng các dịch vụ của đại đa số trẻ RLPTK và gia đình trẻ trên toàn quốc sẽ thấp. Hiện các chính sách đối với trẻ RLPTK và gia đình có trẻ RLPTK mới chỉ được quy định lồng ghép trong hệ thống văn bản, chương trình chung về bảo trợ xã hội, hệ thống chương trình chính sách đối với trẻ em; hệ thống các chương trình, chính sách đối với người khuyết tật và trẻ em khuyết tật nói chung; hệ thống các chương trình, chính sách chăm sóc đối tượng trong các cơ sở bảo trợ xã hội... Tại Điều 44 Chương VIII của Luật Người khuyết tật đã quy định cụ thể về vấn đề trợ cấp xã hội, hỗ trợ kinh phí chăm sóc hàng tháng. Tuy nhiên, theo các quy định này chỉ những trẻ RLPTK được xếp vào nhóm khuyết tật đặc biệt nặng thì hộ gia đình mới thuộc diện được hỗ trợ kinh phí chăm sóc nuôi dưỡng. Trường hợp xếp RLPTK vào dạng khuyết tật khác của thông tư 01/2019 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội mới chỉ dừng lại ở việc đánh dấu sự ghi nhận, quan tâm của các bộ, ngành, cấp chính quyền đến vấn đề RLPTK chứ chưa giải quyết được vấn đề về quyền lợi chăm sóc hàng tháng cho trẻ RLPTK và gia đình.

- Xác định các đơn vị có trách nhiệm đưa ra kết luận về mức RLPTK phù hợp với tình hình thực tế. Việc cung cấp giấy tờ xác định tự kỷ thực tế còn nhiều bất cập nên nhiều trẻ RLPTK và gia đình của trẻ đã không được thụ hưởng các ưu đãi về giáo dục, y tế,

bảo trợ xã hội và an sinh xã hội như các đối tượng trẻ em khuyết tật khác; nhiều trẻ RLPTK đã không thể đến trường vì bị kỳ thị, không nhận được sự sẻ chia từ các bậc phụ huynh và sự hỗ trợ từ nhà trường. Nhiều trẻ RLPTK lớn lên không có khả năng tự chăm sóc bản thân nhưng lại không đủ tiêu chuẩn (theo quy định của Luật hiện hành) để được vào các trung tâm nuôi dưỡng, bảo trợ xã hội; nhiều gia đình rơi vào tình cảnh nghèo đói do phải chi trả nhiều khoản phí trong quá trình trị liệu, can thiệp cho con của mình; nhiều cha mẹ của trẻ RLPTK phải ứng phó vượt sức với những căng thẳng mà không có sự hỗ trợ từ cộng đồng, xã hội...

- Cần có thêm những văn bản hướng dẫn cụ thể trong việc xác định RLPTK cũng như mức độ RLPTK để từ đó đảm bảo và phát huy được tính ưu việt các chính sách của Nhà nước về y tế, giáo dục, bảo trợ xã hội... và là căn cứ cho việc xây dựng chính sách xã hội; thúc đẩy nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách cũng như các quy định đặc thù đối với trẻ RLPTK và gia đình.

- Bổ sung quy định về mức chi phí dịch vụ CTXH đối với trẻ RLPTK tại các cơ sở trợ giúp xã hội ngoài công lập phù hợp với mặt bằng dịch vụ chung. Hiện nay, khung giá dịch vụ trợ giúp trẻ RLPTK và gia đình trẻ khá cao nên chỉ có gia đình nào có điều kiện mới được tiếp cận các dịch vụ trên. Một lý do khác cho việc đưa ra các văn bản quy định mức phí cho mỗi loại dịch vụ ở cả cơ sở công lập và ngoài công lập từ đó các cơ sở ngoài công lập có thể hợp tác với các đơn vị nhà nước theo hình thức nhà nước đặt hàng và cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH. Như vậy, sự cạnh tranh giữa cơ sở công lập và ngoài công lập sẽ giúp các cơ sở này tự hoàn thiện dịch vụ và chất lượng dịch vụ. Đồng thời nhà nước sẽ kiểm soát được quy trình cung cấp dịch vụ, chất lượng, chi phí đối với tất cả các dịch vụ trợ giúp cho trẻ RLPTK và gia đình trẻ.

- Tận dụng nguồn lực quốc tế như giáo trình tài liệu và các chuyên gia nước ngoài để phát triển chất lượng đào tạo tại các cơ sở này. Đối với việc đào tạo chính quy cho đội ngũ cán bộ tương lai trong lĩnh vực này cần nhấn mạnh và đặt trọng tâm vào nội dung giáo trình tài liệu. Tuy nhiên, cũng còn một số bất cập trong chương trình đào tạo, cụ thể là mặc dù giáo trình cho chuyên ngành giáo dục đặc biệt đã được quan tâm, tuy nhiên những lý thuyết và thực tiễn về giáo dục hòa nhập vẫn chưa được cập nhật nhiều trong giáo trình giáo dục đặc biệt.

- Nghiên cứu phát triển các cơ sở đào tạo về giáo dục đặc biệt, trị liệu, can thiệp hồi phục cho trẻ RLPTK. Đối với các chương trình đào tạo ở các trường đại học, nội dung chương trình cần đảm bảo cả 3 lĩnh vực là Y tế - Tâm lý - Công tác xã hội theo hướng cung cấp dịch vụ toàn diện và liên tục. Cập nhật kiến thức tiên tiến và các mô hình chăm sóc trẻ RLPTK trên thế giới để có được những phương pháp can thiệp hiệu quả nhất. Xây dựng mạng lưới các cơ sở thực hành trong lĩnh vực giáo dục đặc biệt để vận dụng các kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn một cách nhuần nhuyễn.

Để phát triển hệ thống dịch vụ CTXH dành cho trẻ RLPTK và gia đình ngày một phù hợp, hoàn thiện và hiệu quả là một chặng đường dài cần có sự phối hợp của nhiều lực lượng khác nhau từ cán bộ hoạch định chính sách, cán bộ cung cấp dịch vụ, gia đình trẻ RLPTK. Dịch vụ dành cho trẻ RLPTK và gia đình, trong đó có dịch vụ CTXH sẽ góp phần làm tăng cường hiệu quả can thiệp và hỗ trợ, phục hồi chức năng cho trẻ RLPTK và gia đình trẻ, đem lại cuộc sống tốt đẹp hơn cho nhóm đối tượng này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2018). *Thông tư số 02/2018/TT-BLĐTBXH ngày 27/4/2018 quy định “Định mức kinh tế - kỹ thuật làm cơ sở xây dựng giá dịch vụ trợ giúp xã hội”*. <https://luatvietnam.vn/lao-dong/thong-tu-02-2018-tt-blđtbxh-dinh-muc-kinh-te-ky-thuat-lam-co-so-xay-dung-gia-dv-tro-giup-xa-hoi-162516-d1.html>
- Chính phủ. (2010). *Quyết định số 32/2010/QĐ-TTG ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020*. <https://luatvietnam.vn/giao-duc/quyet-dinh-32-2010-qd-ttg-thu-tuong-chinh-phu-50930-d1.html>
- Chính phủ. (2011). *Quyết định số 1215/QĐ-TTG ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2011-2020*. <https://luatvietnam.vn/y-te/quyet-dinh-1215-qd-ttg-thu-tuong-chinh-phu-63312-d1.html>
- Chính phủ. (2020). *Quyết định số 1929/QĐ-TTG ngày 25/11/2020 của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chương trình trợ giúp xã hội và phục hồi chức năng cho người tâm thần, trẻ em tự kỷ và người rối nhiễu tâm trí dựa vào cộng đồng giai đoạn 2021-2030*. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/Uploads/2021/1/8/4/1929.signed.pdf>
- Công, T.V. & Mai, V.T.K. (2018). Thực trạng hoạt động của các cơ sở can thiệp trẻ rối loạn phổ tự kỷ ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học*, Trường ĐH Sư phạm HN 63.
- Ha, V.S., Andrea Whittaker, Maxine Whittaker, Sylvia Rodger. (2014). Living with autism spectrum disorder in Hanoi, Vietnam. *Social Science & Medicine* 120: 278-285.
- Keegan & Karen. (2016). *Accessing Supportive Services: Parents Caring for Children with Autism*. St. Catherine University.
- Kimberly Hoagwood, Barbara J. Burns, Laurel Kiser, Heather Ringeisen, Sonja K. Schoenwald. (2001). Evidence-Based Practice in Child and Adolescent Mental Health Services. *Psychiatry online* 52: 1179-1189.
- Ko Chung Ying, Graeme Browne, Marie Hutchinson, Andrew Cashin, Binh, B.V. (2012). “Autism in Vietnam: The Case for the Development and Evaluation of an Information Book to be Distributed at the Time of Diagnosis”. *Issues in Mental Health Nursing* 33: 288-292.
- Quốc hội. (2010). *Luật Người khuyết tật*. <https://luatvietnam.vn/y-te/luat-nguoi-khuyet-tat-2010-53464-d1.html>
- RTCCD-MOLISA. (2011). *Đánh giá Thực trạng Hệ thống Chăm sóc sức khỏe tâm thần thuộc quản lý của Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, WHO tại Việt Nam*. https://rtccd.org.vn/wp-content/uploads/2015/11/WHO-MOLISA_System-Analysis_Executive-Summary_VIE.pdf
- Stacy Dymond, Christie Gilson & Steve Myran. (2007). Services for Children With Autism Spectrum Disorders. *Journal of Disability Policy Studies* 18: 133-147.
- Tachibana Y, Miyazaki C, Ota E, Mori R, Hwang Y, Kobayashi E, Terasaka A, Tang J, Kamio Y. (2017). A systematic review and meta-analysis of comprehensive interventions for pre-school children with autism spectrum disorder (ASD). *PLoS One* 12.

BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HỆ THỐNG BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Nguyễn Thị Minh Nguyệt

Học viện Hành chính Quốc gia

nguyetminhnapa@gmail.com

Tóm tắt: Thực hiện bình đẳng giới là chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam đã được thực hiện trong các chính sách của Nhà nước trong nhiều năm qua. Chính sách bảo hiểm xã hội được thực hiện nhằm đảm bảo an sinh xã hội của người lao động, đồng thời cũng góp phần thực hiện bình đẳng giới. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu và thực tế đã chỉ ra vẫn còn hiện tượng bất bình đẳng giới trong lao động và việc làm, tiền lương và tham gia bảo hiểm xã hội của lao động nữ. Bài viết này phân tích nguyên nhân, thực trạng và hậu quả của tình trạng bất bình đẳng giới trong chính sách bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay. Từ những kết quả nghiên cứu chủ yếu, bài viết cũng đã đề xuất một số khuyến nghị chính sách nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới trong chính sách bảo hiểm xã hội để tăng tính hấp dẫn của chính sách và tăng cường bảo vệ thu nhập cho lao động nữ.

Từ khóa: bình đẳng giới, bảo hiểm xã hội, công việc chăm sóc không lương

GENDER INEQUALITY IN THE SOCIAL INSURANCE SYSTEM IN VIETNAM TODAY

Abstract: Implementing gender equality is the policy of the Communist Party of Vietnam and has been implemented in the State's policies for many years. The social insurance policy is implemented to ensure the social security of employees and also contribute to gender equality. However, many studies and practices have shown that there is still a phenomenon of gender inequality in labor and employment, wages and participation in social insurance of female workers. This article analyzes the causes, reality and consequences of gender inequality in social insurance policies in Vietnam today. From the main research results, the article also proposes some policy recommendations to overcome gender inequality in social insurance policies to increase the attractiveness of the policy and strengthen the protection of female workers' income.

Keywords: gender equality, social insurance, unpaid care work

Mã bài báo: JHS – 80

Ngày nhận sửa bài: 27/9/2022

Ngày nhận bài: 9/9/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 18/9/2022

1. Giới thiệu

Bình đẳng giới là một trong những mục tiêu thiên niên kỷ và là mục tiêu phấn đấu của các quốc gia trên thế giới nhằm hướng đến một xã hội tiến bộ, bình đẳng và phát triển bền vững. Thực tế cho

thấy, cả nam giới và nữ giới đều chịu những tác động từ bất bình đẳng giới, nhưng phụ nữ vẫn là nhóm đối tượng chịu nhiều thiệt thòi hơn. Tại Việt Nam, hệ thống chính sách, pháp luật của nhà nước không ngừng được hoàn thiện, công tác tổ chức được triển

khai đồng bộ, quyết liệt cùng với sự tăng cường hợp tác với các đối tác phát triển và các tổ chức của Liên hợp quốc như Quỹ Dân số Liên hợp quốc, Ủy ban Địa vị Phụ nữ Liên hợp quốc... để giải quyết các vấn đề xoay quanh bình đẳng giới. Đảm bảo thu nhập và hưu trí cho phụ nữ là một chính sách quan trọng nâng cao chất lượng cuộc sống và giảm bất bình đẳng giới. Tuy nhiên, các thiết kế của hệ thống bảo hiểm xã hội hiện hành chưa thực sự giải quyết được vấn đề và bộc lộ nhiều yếu tố bất lợi đối với phụ nữ.

2. Tổng quan nghiên cứu

Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Ngược lại, bất bình đẳng giới là sự đối xử khác biệt đối với nam và nữ về cơ hội, sự tham gia, tiếp cận, kiểm soát và thụ hưởng các nguồn lực. Bất bình đẳng giới có thể xảy ra ở tất cả các lĩnh vực và cần có hệ thống giải pháp đồng bộ để giải quyết. Vấn đề bất bình đẳng giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay ngày càng thu hút sự chú ý, nghiên cứu của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước.

Nghiên cứu của Tổ chức Lao động quốc tế, *Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội* (2021) chỉ ra tính từ năm 2013, khoảng cách giá trị lương hưu trung bình giữa nam và nữ tại Việt Nam đã bị nới rộng khi tăng từ 14% năm 2013 lên xấp xỉ 20% năm 2019. Điều này cho thấy khoảng cách lương hưu trung bình của nữ giới so với nam giới không những không giảm mà còn tiếp tục tăng lên qua thời gian. Nguyên nhân của tình trạng này bắt nguồn từ những thực tế như tỷ lệ lớn nữ giới phải rời khỏi thị trường lao động do phải đảm nhận trách nhiệm chăm sóc các thành viên khác trong gia đình, nữ giới rút bảo hiểm xã hội một lần với nhiều lý do khác. Những nguyên nhân này không được nhìn nhận và bù đắp trong thiết kế chính sách bảo hiểm xã hội hiện nay. Nghiên cứu này cũng đưa ra một số giải pháp để khắc phục tình trạng này cũng như bù đắp quãng thời gian phụ nữ phải đảm nhận trách nhiệm chăm sóc vào thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng lương hưu; cải cách lương hưu và điều chỉnh lương hưu theo chỉ số giá cả, lạm phát để khắc

phục tình trạng lương hưu thấp ở phụ nữ so với nam.

Một nghiên cứu khác của Tổ chức Lao động quốc tế, *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm* (2021) cho thấy tỷ lệ tham gia thị trường lao động của phụ nữ ở Việt Nam ở mức cao nhưng kết quả phân tích cho thấy phụ nữ ở Việt Nam phải mang “gánh nặng kép” một cách không tương xứng và họ phải đối mặt với nhiều bất bình đẳng có tính chất dai dẳng. Chất lượng việc làm của phụ nữ thấp hơn của nam giới, lao động nữ chiếm đa số trong các công việc dễ bị tổn thương, đặc biệt là công việc gia đình. Họ có mức thu nhập thấp hơn nam giới, mặc dù số giờ làm giữa hai giới là tương đương và dần xóa bỏ chênh lệch giới về trình độ học vấn. Họ cũng không đảm nhiệm nhiều vị trí ra quyết định so với nam giới. Mặc dù rất tích cực tham gia hoạt động kinh tế, nhưng phụ nữ đồng thời cũng phải gánh vác trách nhiệm gia đình nhiều hơn so với nam giới. Họ dành thời gian gấp đôi nam giới để phục vụ cho gia đình mình những công việc như: dọn dẹp, nấu nướng, chăm sóc các thành viên trong gia đình và con cái. Hầu như mọi phụ nữ đều tham gia vào các hoạt động này hàng tuần. Tỷ trọng nam giới tham gia vào những hoạt động này thấp hơn và có tới gần 20% cho biết họ không hề dành quỹ thời gian nào cho các hoạt động này. Gần đây, đại dịch Covid-19 xuất hiện không những làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng hiện hữu trên thị trường lao động mà còn tạo ra những bất bình đẳng mới như phụ nữ phải đối mặt với tình trạng giảm số giờ làm đặc biệt nghiêm trọng; phụ nữ phải rời khỏi thị trường lao động với tỷ trọng lớn hơn so với nam giới, những phụ nữ vẫn có việc làm thường phải làm việc nhiều giờ hơn so với mức bình thường. Ngoài việc tham gia các hoạt động kinh tế gia tăng, phụ nữ cũng dành gần 30 giờ mỗi tuần cho việc nhà. Những yếu tố này cho thấy đại dịch có thể đã khiến cho gánh nặng kép của phụ nữ càng nặng nề hơn so với trước khi khủng hoảng y tế xảy ra.

Nghiên cứu của Quỹ phát triển Phụ nữ của Liên Hiệp Quốc *Công việc chăm sóc không lương: những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam* (2016) cho thấy mặc dù công việc chăm sóc không lương có vai trò đặc biệt quan trọng để duy trì cuộc sống của các cá nhân và xã hội, nhưng nó lại trở nên vô

hình. Những hoạt động này không được tính trong Hệ thống tài khoản quốc gia và GDP. Điều đó cũng có nghĩa công việc chăm sóc không lương được gán cho là không có giá trị về kinh tế bất chấp một thực tế về những đóng góp to lớn của công việc này cho nền kinh tế và xã hội. Ở nhiều nước, công việc chăm sóc không lương được xem là vấn đề riêng của mỗi gia đình với trách nhiệm chủ yếu là của phụ nữ và trẻ em gái thay vì công việc cần phải phân bổ lại giữa các chủ thể khác nhau của gia đình và xã hội. Điều này dẫn đến một loạt tình trạng bất bình đẳng đối với phụ nữ ở các lĩnh vực khác nhau như: giáo dục, y tế, việc làm, bảo hiểm xã hội và thu nhập. Nghiên cứu khuyến nghị các giải pháp chính sách về lao động, việc làm, thiết kế và cải cách chính sách và pháp luật để tiến tới giảm thiểu tình trạng bất bình đẳng giới trong việc gánh vác các trách nhiệm chăm sóc không lương từ đó giảm thiểu bất bình đẳng giới, trao quyền cho phụ nữ và nâng cao chất lượng cuộc sống của phụ nữ.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, tác giả sử dụng chủ yếu các phương pháp nghiên cứu sau: phân tích, tổng hợp các văn bản quy phạm pháp luật và các chương trình, chính sách về bình đẳng giới của Đảng Cộng sản Việt Nam và các cơ quan Nhà nước. Tác giả cũng sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp số liệu, tài liệu nghiên cứu thứ cấp của các tổ chức trong và ngoài nước về bình đẳng giới và bảo hiểm xã hội ở Việt Nam từ đó đề xuất các khuyến nghị chính sách nhằm giảm thiểu tình trạng bất bình đẳng giới trong chính sách bảo hiểm xã hội.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng việc làm và tiền lương của lao động nữ

Năm 2021, theo Tổng cục Thống kê (2022) lực lượng lao động của Việt Nam là 50,5 triệu người, trong đó lao động nam chiếm 27,031 triệu người và lao động nữ là 23,484 triệu người. Năm 2019, tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động đạt hơn 70%, đây là một tỷ lệ cao so với tỷ lệ tương ứng ở cấp độ toàn cầu là 47,2%, và ở Châu Á - Thái Bình Dương là 43,9%, thấp hơn rất nhiều. Trong toàn khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, mức trung bình trong cả thập kỷ 20 là trên 32% (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021). Lao động nữ Việt Nam tham gia đóng góp lớn trong

lực lượng lao động và cho sự phát triển của nền kinh tế đất nước. Tuy nhiên, những chính sách đãi ngộ và bù đắp cho lao động nữ chưa thật sự tương xứng với sự đóng góp của họ. Lao động nữ thường có việc làm chất lượng thấp hơn so với lao động nam. Vị thế việc làm có mối quan hệ chặt chẽ với chất lượng việc làm. Những việc làm làm công ăn lương thường có sự ổn định về việc làm và tiền lương. Ngược lại, những lao động tự làm và lao động gia đình thường gặp nhiều rủi ro về việc làm ổn định và thu nhập. Đây thường là những công việc bấp bênh và cho thu nhập thấp. Về cơ bản, lao động nữ ở nước ta có việc làm chất lượng thấp hơn vì họ thường đảm nhận công việc tự làm và lao động gia đình. Có 19% lao động nữ là lao động gia đình và 36% là lao động tự làm theo bảng 1.

Bảng 1. Vị thế việc làm chia theo giới tính vị thế việc làm

	Tỷ lệ (%)	
	Nam	Nữ
Lao động làm công ăn lương	51	43
Lao động tự làm	36	36
Lao động gia đình	9	19
Chủ cơ sở	4	2
Tổng số	100	100

Nguồn: Điều tra Lao động, việc làm Việt Nam 2019

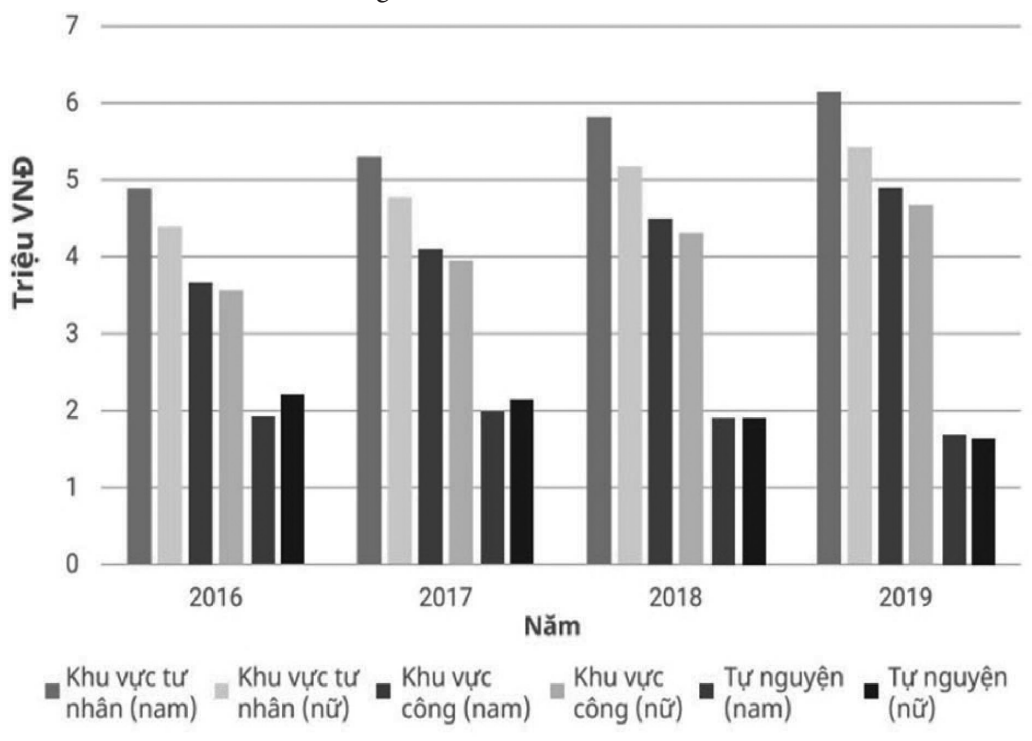
Lao động nữ thường có thu nhập thấp hơn lao động nam, năm 2021 thu nhập trung bình của lao động làm công hưởng lương là 6,552 triệu đồng thì thu nhập bình quân của lao động nam là 6,952 triệu đồng còn thu nhập bình quân của lao động nữ là 6,030 triệu đồng (Tổng cục Thống kê, 2022). Điều này dẫn đến hệ lụy thu nhập đóng bảo hiểm xã hội của nữ giới thấp hơn so với nam giới.

Bảng 2. So sánh mức tiền lương trung bình giữa lao động nam và nữ giai đoạn 2017-2021

Năm	Tiền lương (triệu đồng)	
	Nam	Nữ
2017	5,714	5,094
2018	6,185	5,468
2019	7,067	6,203
2020	6,921	6,170
2021	6,952	6,030

Nguồn: Điều tra lao động - việc làm, Tổng cục Thống kê giai đoạn 2017-2021

Hình 1. Bình quân mức lương tham gia BHXH theo giới tính và khu vực làm việc giai đoạn 2016-2019

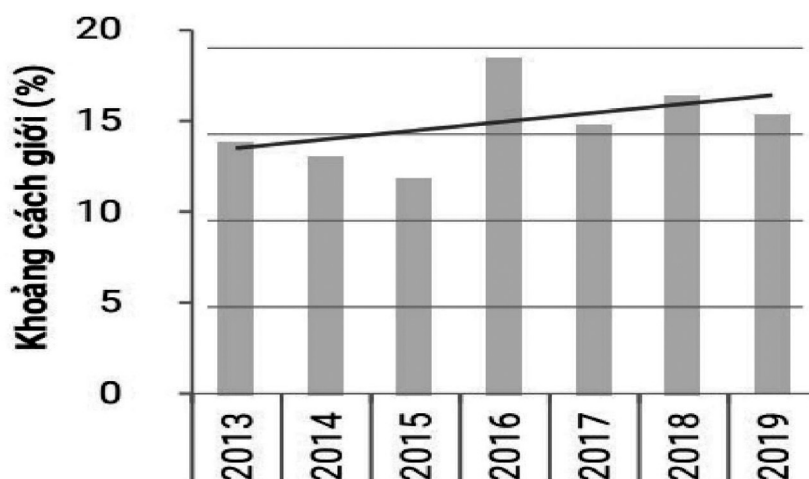


Nguồn: ILO (2021), *Để bảo hiểm xã hội phù hợp với cuộc sống của lao động nữ*, Báo cáo tác động giới tại Việt Nam.

Lương hưu của lao động nữ thấp hơn lương hưu của lao động nam, Tổ chức Lao động quốc tế (2021) sử dụng thuật ngữ khoảng cách giới (chênh lệch lương hưu theo giới) trong lương hưu của lao động nam và nữ để đánh giá khoảng cách giữa lương hưu

của lao động nữ với lương hưu của lao động nam. Khoảng cách giới trong lương hưu của lao động nam và nữ giai đoạn 2013-2019, cho thấy xu hướng lao động nữ hưởng lương hưu thấp hơn so với lao động nam là ổn định.

Hình 2. Khoảng cách giới trong lương hưu của lao động giai đoạn 2013-2019



Nguồn: Tổ chức Lao động quốc tế (2021); *Để bảo hiểm xã hội phù hợp với cuộc sống của lao động nữ*; Báo cáo tác động giới tại Việt Nam.

Vấn đề đáng quan tâm là khoảng cách này đã tăng lên trong vòng 5 năm từ 2014 đến 2019. Kết quả là vào năm 2019, mức lương hưu của nam giới bình quân cao hơn 19,8% so với nữ giới. Đối với các trường hợp mới nghỉ hưởng lương hưu năm 2019, mức chênh lệch lương hưu là 19,4% trong khu vực Nhà nước và 12,2% trong khu vực tư nhân (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021). Vì vậy, cần phải có các chính sách cụ thể để điều chỉnh không cho khoảng cách này tiếp tục mở rộng hơn nữa.

4.2. Thiết kế hệ thống bảo hiểm xã hội hiện hành và tác động về giới

Thứ nhất, chế độ hưu trí.

Số liệu năm 2019 cho thấy có khoảng 31,3% phụ nữ và 22,1% nam giới tham gia bảo hiểm xã hội, điều đó cho thấy phụ nữ đang được bao phủ bởi bảo hiểm xã hội nhiều hơn nam giới. Tuy nhiên, chỉ có 16% phụ nữ độ tuổi từ 65 trở lên được hưởng lương hưu bảo hiểm xã hội so với 27,3% nam giới (Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021). Điều này cho thấy một thực trạng cần lưu ý đó là tỷ lệ nữ tham gia bảo hiểm xã hội nhiều hơn nam giới nhưng tỷ lệ rời khỏi hệ thống bảo hiểm xã hội cũng rất cao dẫn đến số lượng nữ giới được hưởng bảo hiểm xã hội thấp hơn nam giới.

Thời gian đóng bảo hiểm xã hội bình quân của nữ thấp hơn 4 năm so với nam giới (Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021). Điều này được lý giải bởi lý do theo quy định của Bộ luật Lao động (2012), tuổi về hưu của nữ giới đang thấp hơn so với nam giới. Ngoài ra, số năm đóng bảo hiểm của nữ giới thấp hơn nam giới còn do phụ nữ phải gánh vác trách nhiệm chăm sóc gia đình và người thân ngày càng nhiều. Sự mất cân đối trong việc thực hiện công việc chăm sóc không lương giữa nam và nữ phổ biến ở nhiều nước trên thế giới. Một khảo sát ở 63 nước cho thấy, phụ nữ làm việc nhiều hơn nam giới về tổng số giờ làm việc, chiếm 52% tổng số giờ làm việc so với nam giới là 48% (UN women, 2016). Tuy nhiên, có sự khác biệt về loại hình công việc mà nam giới và nữ giới thực hiện. Trong khi nam giới tham gia nhiều hơn vào công việc có lương (trong tổng số 59% công việc có lương, nam chiếm 38% và nữ là 21%), phụ nữ làm công việc không lương gấp 3 lần so với nam giới. Theo UNICEF, gánh nặng công việc chăm sóc không lương đặt lên vai bé gái từ khi còn rất nhỏ. “Trên toàn cầu, bé gái trong độ tuổi từ 5-14 bỏ ra 550 triệu giờ mỗi ngày để làm việc nhà, so với 160 triệu giờ của bé trai cùng lứa tuổi”. Báo cáo này cũng chỉ ra rằng, bé gái độ tuổi từ 5 đến

9 tuổi làm 4 giờ mỗi tuần và bé gái từ 10-14 tuổi làm 9 giờ mỗi tuần cho các công việc nhà (UN women, 2016).

Ở Việt Nam, thuật ngữ “công việc chăm sóc không lương” không được sử dụng trong các tài liệu chính thức. Thay vào đó, cụm từ “việc nhà” hay “công việc gia đình” (Luật Bình đẳng giới, 2006) được sử dụng rộng rãi trong các văn bản như Luật Hôn nhân và Gia đình (2014), và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Với việc sử dụng các thuật ngữ này, việc nhà được hiểu là các công “việc vặt” ít có giá trị. Giống như hầu hết các quốc gia trên thế giới, tại Việt Nam, phụ nữ cũng phải dành nhiều thời gian hơn vào công việc chăm sóc không được trả lương hơn so nam giới: ước tính, khoảng 14,5% phụ nữ so với 5,5% nam giới phải rời khỏi lực lượng lao động vì phải đảm nhận trách nhiệm chăm sóc (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021). Hệ thống bảo hiểm xã hội hiện nay không có bất kỳ quy định nào ghi nhận thời gian gián đoạn việc làm vì lý do người lao động phải chăm sóc con cái hoặc người cao tuổi trong gia đình. Việc chăm nuôi con nhỏ có thể tạo ra những tác động tiêu cực đến lương hưu của lao động nữ do ảnh hưởng tới khả năng tham gia vào lực lượng lao động, thu nhập và do đó tác động tới quá trình tham gia bảo hiểm xã hội. Vì vậy, nữ giới có nhiều lý do để rời khỏi hệ thống bảo hiểm xã hội, theo số liệu của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, năm 2019 gần 69% lao động rút bảo hiểm xã hội một lần là lao động nữ dưới 35 tuổi (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021).

Thứ hai, chế độ thai sản.

Hiện nay, hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc được thiết kế bao gồm 5 chế độ: ốm đau; thai sản; tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; hưu trí và tử tuất. Hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện gồm 2 chế độ: hưu trí và tử tuất. Trong đó, chế độ thai sản được thiết kế ưu tiên các chế độ thụ hưởng cho nữ nhiều hơn so với nam thể hiện chủ trương chăm lo cho phụ nữ và trẻ em. Tuy nhiên, hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện không thiết kế chế độ thai sản dành cho người tham gia dẫn đến không thu hút được lao động nữ không hưởng lương (chiếm 81% lao động nữ phi chính thức) tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Điều này vô hình chung dẫn đến bất bình đẳng giới trong quá trình tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, rất nhiều phụ nữ trong khu vực phi chính thức không có cơ hội tiếp cận bảo hiểm xã hội và hưởng trợ cấp thai sản.

Ngoài ra, chính việc thiết kế chế độ thai sản với các chế độ thụ hưởng tập trung về phía nữ giới lại một lần nữa khoét sâu khoảng cách bất bình đẳng giới khi nam giới chỉ cần nghỉ ít ngày (7-14 ngày) khi vợ sinh con. Điều này gián tiếp khẳng định việc chăm sóc con nhỏ gần như hoàn toàn thuộc về nữ giới. Mặc dù thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản là 6 tháng, tuy nhiên việc chăm sóc con thường đòi hỏi thời gian dài hơn. Trong bối cảnh hệ thống dịch vụ xã hội (nhà trẻ, cơ sở chăm sóc trẻ nhỏ dưới 12 tháng...) với chi phí phù hợp còn hạn chế, vượt ngoài khả năng chi trả của nhiều gia đình thì phụ nữ thường phải lựa chọn ở nhà thêm sau thời gian nghỉ thai sản hoặc tạm rời khỏi thị trường lao động để đảm nhận việc chăm sóc con nhỏ. Chính vì vậy, với trung bình 2 con mỗi người, phụ nữ có thời gian gián đoạn tham gia bảo hiểm xã hội thường cao, đặc biệt với một số nhóm phụ nữ như lao động di cư, công nhân ở các khu công nghiệp...

Thứ ba, chế độ ốm đau.

Hiện nay, chế độ ốm đau trong Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam được thiết kế theo hướng thời gian đóng càng dài thì thời gian hưởng càng dài và mức hưởng càng cao. Cụ thể, số ngày nghỉ được hưởng mỗi năm phụ thuộc vào thời gian tham gia BHXH của mỗi lao động. Làm việc trong điều kiện bình thường, lao động được hưởng 30 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm; 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên. Làm việc trong điều kiện đặc thù, lao động được hưởng 40 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm; 50 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 70 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên. Trong tất cả các trường hợp nghỉ ốm đau, lao động được hưởng 75% tiền lương tháng đóng BHXH. Điều này nhằm đảm bảo nguyên tắc công bằng và thống nhất trong bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, việc ban hành và áp dụng các quy định này cũng tạo ra những thách thức nhất định trong việc giảm khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội. Nữ giới thường có thời gian tham gia bảo hiểm xã hội ít hơn nam giới. Do vậy, trong thực tế nữ giới sẽ có thời gian hưởng chế độ ốm đau ít hơn nam giới và mức hưởng thấp hơn.

5. Kết luận và khuyến nghị

5.1. Kết luận

Do còn tồn tại những bất bình đẳng giới trong quan niệm và nhận thức của người dân nên dẫn đến những bất bình đẳng giới trên thị trường lao động và hệ thống bảo hiểm xã hội. Hậu quả của vấn đề này là:

- Phụ nữ tham gia thị trường lao động ít hơn nam giới, rời khỏi thị trường lao động sớm hơn và nhiều hơn;

- Về mặt lý thuyết, cơ hội tham gia bảo hiểm xã hội của lao động nam và nữ là như nhau, tuy nhiên do thiết kế chế độ bảo hiểm xã hội chưa đáp ứng nhu cầu của lao động nữ, nên trong thực tế lao động nữ tham gia bảo hiểm xã hội thấp hơn nam giới đặc biệt trong khu vực phi chính thức.

- Thu nhập và thời gian đóng thấp dẫn đến tỷ lệ phụ nữ được hưởng lương hưu và mức lương hưu thấp hơn nam giới; mức hưởng và thời gian hưởng chế độ ốm đau thấp hơn nam.

Tất cả những điều này ảnh hưởng đến việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình.

5.2. Khuyến nghị

- Giải pháp tổng thể và lâu dài là phải thực hiện nâng cao nhận thức về bình đẳng giới của cả xã hội, giảm những gánh nặng về giới để nam và nữ được bình đẳng tiếp cận các cơ hội học tập, việc làm và thụ hưởng các dịch vụ công và phúc lợi xã hội. Thúc đẩy nâng cao vị thế việc làm và thu nhập của lao động nữ tạo cơ sở vững chắc để nâng cao chất lượng cuộc sống của nữ giới và con cái.

- Bổ sung chế độ thai sản hoặc bất kỳ hình thức trợ cấp thai sản cho hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện. Hiện nay, đối tượng của bảo hiểm xã hội tự nguyện rất lớn với khoảng 35 triệu người (Nguyệt, 2021). Vì vậy, nếu thu hút được lực lượng này tham gia bảo hiểm xã hội sẽ tăng hiệu quả mở rộng độ bao phủ. Tuy nhiên, chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện hiện nay không hấp dẫn do thiết kế thiếu các chế độ ngắn hạn. Đặc biệt, lao động nữ rất quan tâm đến chế độ thai sản. Do đó, nếu bổ sung thêm chế độ thai sản sẽ tăng tính hấp dẫn đối với lao động nữ trong khu vực phi chính thức. Có hai hướng để nghiên cứu bổ sung trợ cấp thai sản cho phụ nữ trong chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện là trợ cấp 1 lần/số con hoặc trợ cấp theo tháng.

- Thiết kế lại chế độ thai sản trong hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc theo hướng chia sẻ gánh nặng chăm sóc con nhỏ giữa nam giới và nữ giới, hệ thống cần chuyển hướng khỏi mô hình thuần túy tập trung

vào người mẹ sang mô hình có cả bố và mẹ cùng tham gia chăm sóc con nhỏ. Ở một số quốc gia hệ thống bảo hiểm xã hội đã thiết kế thời gian nghỉ thai sản của người bố dài hơn thời gian nghỉ thai sản của người bố ở Việt Nam hiện nay như Pháp (tối đa 28 ngày), Tây Ban Nha (tối đa 16 tuần), Thụy Điển (từ 90-240 ngày), Phần Lan (8 tuần) (Thiên Nhan, 2022)

- Ghi nhận và bù đắp thời gian và trách nhiệm chăm sóc của nữ giới khi tham gia bảo hiểm xã hội. Hiện nay, trong nỗ lực bảo vệ nữ giới tham gia bảo hiểm xã hội Nhà nước đã quy định tỷ lệ tích lũy trong chế độ hưu trí của nữ giới cao hơn so với nam giới (3% so với 2%), số năm tối thiểu tham gia bảo hiểm xã hội tương ứng với 45% lương hưu tháng của nam là 20 năm và của nữ là 15 năm. Tuy nhiên, mức quy định này chủ yếu bù đắp cho quãng thời gian hưởng lương hưu của nữ giới sớm hơn của nam giới là 5 năm; chưa tính đến việc bù đắp cho thời gian đảm nhận trách nhiệm chăm sóc không lương của nữ giới. Một phương án chính sách có thể áp dụng là bổ sung thêm một khoản tiền vào lương hưu của

phụ nữ để ghi nhận và bù đắp trách nhiệm chăm sóc không lương của họ. Ngoài ra, thiết kế lại chế độ ốm đau theo hướng có tính đến yếu tố giới, theo đó điều kiện về thời gian để lao động nữ hưởng chế độ ốm đau có thể ngắn hơn so với lao động nam để nữ giới có thể hưởng thời gian và mức hưởng chế độ ốm đau cao hơn.

- Cân nhắc phương án áp dụng trợ cấp trẻ em và trợ cấp thai sản cho tất cả người tham gia bảo hiểm xã hội để giảm gánh nặng cho các gia đình và lao động nữ; tạo điều kiện cho họ giảm bớt khó khăn trong cuộc sống, ở lại thị trường lao động và hệ thống bảo hiểm xã hội.

Cuối cùng, tất cả các khuyến nghị trên cần được tính toán và cân nhắc trong bối cảnh phù hợp với hoạch toán của quỹ bảo hiểm xã hội để không làm tăng gánh nặng cho quỹ nhưng vẫn làm tăng tính hấp dẫn, tính bảo vệ của bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ. Nếu các công thức và tính toán không cẩn trọng có thể dẫn tới tác dụng ngược là gia tăng và cổ súy cho tình trạng bất bình đẳng giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nguyệt, N.T.M. (2021). *Chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện ở Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia
- Nhân, T. (2022). *Quốc gia cho ông bố nghỉ thai sản tới 16 tuần*. <https://zingnews.vn/quoc-gia-cho-ong-bo-nghi-phiep-thai-san-toi-16-tuan-post1297347.html>3.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2006). *Luật số 73/2006/QH11, Luật Bình đẳng giới ngày 29 tháng 6 năm 2006*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2007). *Luật số 02/2007/QH12, Luật Phòng chống bạo lực gia đình ngày 21 tháng 11 năm 2007*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. (2012). *Luật số 10/2012/QH13, Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012*
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. (2014). *Luật số 52/2014/QH13, Luật Hôn nhân và gia đình ngày 19 tháng 6 năm 2014*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2014). *Luật số 58/2014/QH13, Luật Bảo hiểm xã hội ngày 20 tháng 11 năm 2014*.
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Khuyến nghị chính sách: Tăng cường bình đẳng giới trong chế độ hưu trí bảo hiểm xã hội tại Việt Nam*.
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm*
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội*.
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Để bảo hiểm xã hội phù hợp với cuộc sống của lao động nữ, Báo cáo tác động giới tại Việt Nam*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV và năm 2021*
- UN women. (2016). *Công việc chăm sóc không lương: những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam*.

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/>

