

HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LÝ VỀ QUẢN LÝ CẤP CHỨNG CHỈ HÀNH NGHỀ CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM

TS. Nguyễn Trung Hải

Trường Đại học Lao động - Xã hội

haint76@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, chuyên nghiệp hóa nghề công tác xã hội (CTXH) qua hệ thống quản lý chứng chỉ hành nghề là yêu cầu cấp thiết. Bài viết tập trung phân tích thực trạng quy định pháp lý và nhận diện các rào cản kỹ thuật trong quản lý cấp chứng chỉ CTXH tại Việt Nam. Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp để khảo sát 363 mẫu kết hợp phỏng vấn sâu chuyên gia đầu ngành. Kết quả thực chứng chỉ ra, hệ thống pháp luật còn tồn tại nhiều “khoảng trống”, như: thiếu sự thống nhất giữa các văn bản hướng dẫn (34,4%), thiếu hệ thống dữ liệu quốc gia về người hành nghề (ĐTB=3,15), chưa xác lập cơ chế bồi dưỡng chuyên môn liên tục. Dựa trên kinh nghiệm quản trị từ Anh, Nhật Bản, Hoa Kỳ, bài viết đề xuất 5 hàm ý chính sách trọng tâm: (1) Thống nhất mẫu chứng chỉ và phân định cấp độ hành nghề; (2) Xây dựng bộ tiêu chuẩn năng lực chi tiết; (3) Thiết lập cơ chế đào tạo liên tục; (4) Số hóa hạ tầng dữ liệu quản lý; (5) Phát huy vai trò giám sát của hiệp hội nghề nghiệp. Bài viết theo đó cung cấp bằng chứng thực chứng quan trọng, góp phần định hình lộ trình hoàn thiện Luật Công tác xã hội tại Việt Nam trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Công tác xã hội, Chứng chỉ hành nghề, Quy định pháp lý, Quản lý nhà nước

ENHANCING THE LEGAL FRAMEWORK GOVERNING SOCIAL WORK PRACTICE LICENSING IN VIETNAM

Abstract: In the realm of institutional reform and the improvement of social policy quality, the professionalization of the social work field through a professional licensing management system has emerged as a pressing necessity. This article aims to analyze the existing legal regulations and pinpoint technical obstacles in the management of social work practice licensing in Vietnam. The research utilizes a mixed-methods approach, integrating a survey of 363 participants with comprehensive interviews with leading experts in the domain. The empirical results reveal that the legal framework still harbors several “gaps,” such as inconsistencies among guiding legal documents (34.4%), the lack of a national database for practitioners (Mean = 3.15), and the absence of a mechanism for continuing professional development. Drawing on governance experiences from the United Kingdom, Japan, and the United States, the article suggests five critical policy implications: (1) standardizing license templates and differentiating levels of professional practice; (2) creating a detailed competency framework; (3) establishing a mechanism for continuing professional education; (4) digitizing the data management infrastructure; and (5) enhancing the supervisory

role of professional associations. Consequently, the article offers significant empirical evidence that aids in the development of a roadmap for the enhancement of the social Work Law in Vietnam in the near future.

Keywords: Social work, professional licensing, legal regulations, State management.

Mã bài báo: JHS - 325

Ngày nhận bài sửa: 9/03/2026

Ngày nhận bài: 25/02/2026

Ngày duyệt đăng: 20/03/2026

Ngày nhận phản biện: 03/03/2026

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh biến đổi xã hội nhanh chóng, CTXH đã khẳng định vai trò là một nghề toàn cầu, đóng góp thiết yếu vào giải quyết các vấn đề xã hội và thúc đẩy phúc lợi con người (Ammann et al., 2024). Trên thế giới, xu hướng luật hóa và quản lý nghề thông qua hệ thống cấp chứng chỉ hành nghề đã trở thành tiêu chuẩn bắt buộc để đảm bảo chất lượng dịch vụ và bảo vệ quyền lợi khách hàng (Aidan Worsley et al., 2020; Social Work England, 2022). Do đó, thiết lập các quy định pháp lý về đăng ký và quản lý hành nghề CTXH là phương thức định hình danh tính và giá trị đạo đức cốt lõi của nghề (Banks, 2012; Reamer, 2018).

Tại Việt Nam, quá trình phát triển nghề CTXH đã trải qua nhiều giai đoạn quan trọng, từ nhận diện vai trò nghề nghiệp đến nỗ lực chuyên nghiệp hóa đội ngũ nhân viên (Hà, 2022). Tuy nhiên, thực tiễn rà soát cho thấy hệ thống pháp luật hiện hành vẫn còn những khoảng trống đáng kể. Mặc dù đã có những cơ sở lý luận và thực tiễn bước đầu để hoàn thiện khung pháp lý (Hữu, 2018), nhưng tình trạng thiếu vắng một văn bản luật chuyên biệt hoặc các quy định chi tiết về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề đang tạo ra rào cản cho sự phát triển chuyên nghiệp (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023). Các nghiên cứu thực chứng chỉ ra, hiệu quả thực hiện quyền an sinh xã hội của người dân phụ thuộc chặt chẽ vào tính chuyên nghiệp của nhân viên CTXH (Loan và nnk, 2020), song thực trạng nguồn nhân lực hiện nay vẫn đang đối mặt với thách thức về chuẩn hóa và thiếu hụt các quy định về điều kiện hành nghề cụ thể (Hải, 2021; Văn, 2022).

Sự phân mảnh trong chính sách đã ảnh hưởng đến quản lý vĩ mô và tác động trực tiếp đến hoạt động thực tế của nhân viên CTXH tại các lĩnh vực chuyên biệt, như: trường học hay các cơ sở y tế (Lụa, 2023). Trong khi đó, kinh nghiệm từ các quốc gia tương đồng về thể chế (như: Trung Quốc) cho thấy, thể chế hóa và xây dựng danh tính nghề nghiệp thông qua luật pháp là lộ trình tất yếu (Dong Niu & Heidi Østbø Haugen, 2019; Yuan et al., 2021). Các mô hình thành công tại Đông

Á, như: Nhật Bản với Luật Nhân viên Công tác xã hội (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2020) hay xu hướng liên thông chứng chỉ hành nghề tại Hoa Kỳ (NASW, 2023) đã cung cấp những bài học giá trị về xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp nghiêm ngặt, nhưng linh hoạt (Hường, 2023; Hằng & Dũng, 2023).

Trước yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội trong bối cảnh mới (Anh, 2021) thì yêu cầu hoàn thiện các quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH tại Việt Nam càng trở nên cấp thiết (Bốn, 2022). Sự kết nối chặt chẽ giữa quy trình đào tạo và các quy định luật hóa giúp minh bạch hóa năng lực nhân viên CTXH, đảm bảo nghề nghiệp vận hành theo các chuẩn mực đạo đức quốc tế (Hà, 2016; Davis, 2024). Xu hướng thể chế hóa nghề CTXH tại khu vực châu Á đang dịch chuyển mạnh mẽ hướng tới quản trị chuyên nghiệp (Azlinda & Paramjid, 2019; Hugman, 2010), điều này đòi hỏi Việt Nam phải có những bước đột phá về tư duy pháp lý.

Theo đó, bài viết tập trung phân tích thực trạng các quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH, đối chiếu với kinh nghiệm quốc tế, từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện nhằm xây dựng một hành lang pháp lý vững chắc cho nghề CTXH chuyên nghiệp tại Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu quốc tế

Trên bình diện quốc tế, luật hóa và quản trị nghề thông qua hệ thống cấp chứng chỉ hành nghề được xem là yếu tố sống còn để khẳng định danh tính chuyên môn. Aidan Worsley et al. (2020) khi so sánh hệ thống đăng ký hành nghề tại nhiều quốc gia đã khẳng định, quản lý chứng chỉ là thủ tục hành chính, cơ chế bảo vệ khách hàng và duy trì tiêu chuẩn đạo đức. Đồng quan điểm, Social Work England (2022) minh chứng, các quy định chi tiết về nhân viên CTXH là nền tảng vận hành nghề nghiệp trong môi trường hiện đại.

Về khía cạnh quản trị, Davis (2024) cung cấp cái nhìn tổng thể về sự khác biệt trong mô hình quản lý tại

Mỹ, Anh và châu Âu. Nghiên cứu này nhấn mạnh vào tính nghiêm ngặt của kiểm soát năng lực. Tại Hoa Kỳ, Hiệp hội Nhân viên Công tác xã hội quốc gia (NASW, 2023) đã phát triển mô hình giấy phép liên bang nhằm tăng tính linh động cho người hành nghề, nhưng vẫn đảm bảo tính thống nhất về tiêu chuẩn. Ở khu vực châu Á, kinh nghiệm từ Nhật Bản với Luật Nhân viên Công tác xã hội (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2020) cho thấy tầm quan trọng của tách bạch vai trò giữa nhân viên CTXH và nhân viên chăm sóc. Trong khi đó, các nghiên cứu tại Trung Quốc của Dong Niu & Heidi Østbø Haugen (2019), Yuan et al. (2021) tập trung vào quá trình thể chế hóa và xây dựng danh tính chuyên môn trong các xã hội đang chuyển đổi.

Các khía cạnh về giá trị và đạo đức cũng được chuẩn hóa trong luật pháp quốc tế. Banks (2012) và Reamer (2018) nhấn mạnh, khung pháp lý phải tích hợp được các giá trị đạo đức cốt lõi để giải quyết các tiến thoái lưỡng nan trong thực hành lâm sàng. Hiệp hội Nhân viên Công tác xã hội quốc tế đã định vị CTXH là một nghề toàn cầu. Nghề này đòi hỏi cần có sự thống nhất chuẩn mực đào tạo và cấp phép giữa các quốc gia (Hugman, 2010; Azlinda & Paramjid, 2019).

2.2. Tổng quan nghiên cứu tại Việt Nam

Tại Việt Nam, các nghiên cứu về hoàn thiện pháp luật CTXH tập trung vào tính cấp thiết xây dựng hành lang pháp lý chuyên biệt. Nghiên cứu của Hữu (2018) đã đặt nền móng lý luận về sự cần thiết phải luật hóa nghề để bảo vệ cả nhân viên CTXH và các nhóm đối tượng yếu thế. Nghiên cứu của Bốn (2022) tập trung phân tích phương diện pháp luật, qua đó nhấn mạnh, phát triển nghề CTXH cần gắn liền với cải cách hành chính và tư pháp. Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023) đã cụ thể hóa điều này bằng các đánh giá tác động chính sách phục vụ xây dựng Nghị định về CTXH.

Về thực trạng nguồn nhân lực và chuẩn hóa, nghiên cứu của Hải (2021) chỉ ra sự thiếu hụt về nhân lực chuyên nghiệp và nhu cầu cấp bách trong cấp chứng chỉ hành nghề để phân loại trình độ. Nghiên cứu của Văn (2022) bổ sung bằng lập luận, chuẩn hóa đội ngũ là chìa khóa nâng cao vị thế nghề nghiệp cho nhân viên CTXH. Mối liên kết giữa đào tạo và yêu cầu luật hóa nghề cũng được Hà (2016) phân tích như một điều kiện tiên đề đảm bảo tính thực thi của chính sách.

Ở góc độ thực chứng, nghiên cứu của Loan và nnk (2020) khẳng định, quyền an sinh xã hội của người dân chỉ được đảm bảo tốt khi có sự tham gia của đội ngũ nhân viên CTXH được công nhận về mặt pháp lý.

Tuy nhiên, thực tế triển khai chính sách vẫn còn nhiều bất cập, ảnh hưởng đến hoạt động thực tế của nhân viên CTXH tại cơ sở (Lựa, 2023). Nghiên cứu của Hà (2022) và Anh (2021) cũng lưu ý, quá trình chuyên nghiệp hóa cần được đặt trong bối cảnh đổi mới chính sách xã hội và hội nhập quốc tế (Hường, 2023; Hằng & Dũng, 2023).

2.3. Khoảng trống nghiên cứu

Các nghiên cứu quốc tế và trong nước nêu trên đã cung cấp khung lý thuyết và thực trạng khá đầy đủ về nghề CTXH, song các nghiên cứu tại Việt Nam chủ yếu tập trung vào tính cấp thiết chung của luật pháp mà chưa đi sâu vào quy trình kỹ thuật và tiêu chuẩn cụ thể trong quản lý cấp chứng chỉ hành nghề, dù rằng đây là công cụ then chốt để kiểm soát chất lượng dịch vụ. Các nghiên cứu hiện tại cũng thiếu chiều sâu so sánh giữa mô hình quản lý chứng chỉ của Việt Nam với các chuẩn mực hiện đại của quốc tế (như hệ thống của Anh hay Nhật Bản) để tìm ra các điểm tương thích trong bối cảnh chuyển đổi số. Các nghiên cứu hiện nay cũng chưa có sự kết nối giữa dữ liệu thực chứng về năng lực thực tế của nhân viên CTXH với việc thiết kế các điều kiện cấp phép trong các văn bản quy phạm pháp luật đang soạn thảo.

Theo đó, bài viết tập trung khỏa lấp các khoảng trống nêu trên bằng cách phân tích các quy định pháp lý về quản lý chứng chỉ hành nghề, từ đó đề xuất mô hình hoàn thiện phù hợp với thực tiễn Việt Nam và tiệm cận tiêu chuẩn quốc tế.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp, kết hợp giữa tiếp cận định lượng và định tính nhằm đảm bảo tính khách quan, đa chiều trong đánh giá thực trạng quy định pháp lý và đề xuất mô hình quản lý chứng chỉ hành nghề CTXH.

Bài viết này sử dụng dữ liệu được trích xuất từ đề tài trọng điểm cấp Bộ với mã số CT2025-02-03 do TS. Nguyễn Trung Hải làm chủ nhiệm. Đề tài này đã nghiệm thu đầu năm 2026.

3.2. Phương pháp nghiên cứu định lượng

Phương pháp nghiên cứu và cách tiếp cận dữ liệu: Đề tài trọng điểm cấp Bộ với mã số CT2025-02-03 sử dụng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi nhằm thu thập dữ liệu diện rộng về nhận thức, thái độ và đánh giá của các nhóm chủ thể đối với các quy định pháp lý hiện hành.

Thiết kế bộ công cụ khảo sát và kiểm định thang đo: Bộ bảng hỏi được cấu trúc bao gồm các thang đo Likert 5

mức độ để đánh giá mức độ ảnh hưởng của các rào cản kỹ thuật và tính sẵn sàng của hệ thống trong triển khai cấp chứng chỉ hành nghề. Kiểm định Cronbach's Alpha dao động từ 0,73 - 0,79.

Đối tượng nghiên cứu và phân bổ mẫu khảo sát: Mẫu nghiên cứu được thiết kế với tổng = 363. Nhóm khách

thể khảo sát này được lựa chọn thông qua phương pháp chọn mẫu thuận tiện tại hai địa bàn trọng điểm là Hà Nội và Đà Nẵng. Cơ cấu mẫu bao gồm 177 nhân viên CTXH đang trực tiếp hành nghề, 102 giảng viên đào tạo ngành CTXH và 84 cán bộ quản lý chính sách tại địa phương.

Bảng 1. Thông tin chung về các nhóm đối tượng tham gia khảo sát (N=363)

Đặc điểm	Phân loại	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	125	34,4
	Nữ	238	65,6
Vị trí việc làm	Giảng viên (GV) CTXH	102	28,1
	Nhân viên (NV) CTXH	177	48,8
	Cán bộ chính sách địa phương	84	23,1
Kinh nghiệm làm việc	Dưới 10 năm	174	47,9
	Từ 10 năm trở lên	189	52,1

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 1 cho thấy, mẫu khảo sát có sự chênh lệch đáng kể về giới tính (Nữ = 65,6%; Nam = 34,4%). Điều này phản ánh thực trạng đặc thù của ngành CTXH tại Việt Nam và trên thế giới, bởi đây là lĩnh vực thường thu hút sự tham gia đông đảo của phụ nữ do tính chất công việc liên quan đến chăm sóc, hỗ trợ và an sinh xã hội. Mẫu nghiên cứu được phân bổ khá toàn diện giữa ba nhóm chủ thể cốt lõi trong hệ sinh thái nghề nghiệp.

Nhóm nhân viên CTXH (48,8%) chiếm tỷ trọng lớn nhất. Đây là nhóm trực tiếp hành nghề, chịu tác động trực tiếp từ các quy định về chứng chỉ hành nghề, giúp dữ liệu phản ánh sát sườn những khó khăn và nhu cầu từ thực tiễn. Nhóm giảng viên CTXH (28,1%) là nhóm cung cấp góc nhìn chuyên gia, lý luận và tiêu chuẩn đào tạo. Đây là tiền đề quan trọng xác định điều kiện cấp chứng chỉ. Nhóm cán bộ chính sách địa phương (23,1%) là nhóm cung cấp góc nhìn về quản lý nhà nước và tính khả thi trong thực thi các quy định pháp lý tại cơ sở. Sự kết hợp của ba nhóm này tạo nên “tam giác đồng quy” giúp các đề xuất hoàn thiện pháp luật của bài viết có sự cân bằng giữa *Lý thuyết (Giảng viên) - Thực hành (Nhân viên) - Quản lý (Cán bộ chính sách)*.

Trong cơ cấu mẫu khảo sát, tỷ lệ người có kinh nghiệm làm việc từ 10 năm trở lên chiếm tới 52,1%, nhờ đó, các phản hồi về “khoảng trống” pháp lý hay rào cản kỹ thuật có độ tin cậy cao. Trong khi đó, nhóm dưới 10 năm (47,9%) đại diện cho thế hệ nhân lực trẻ, năng động, giúp nghiên cứu nắm bắt được những kỳ vọng mới về sự chuyển dịch và hội nhập quốc tế của nghề nghiệp.

Theo đó, mẫu khảo sát N=363 có cấu trúc hợp lý, tập hợp đa dạng các bên liên quan và có bề dày kinh nghiệm thực tiễn. Đây là nền tảng dữ liệu vững chắc để phân tích các rào cản kỹ thuật và đề xuất các quy định pháp lý về quản lý chứng chỉ hành nghề CTXH trong các phần tiếp theo của bài viết.

3.3. Phương pháp nghiên cứu định tính

Đề tài trọng điểm cấp Bộ với mã số CT2025-02-03 sử dụng phương pháp định tính để làm sâu sắc hơn các rào cản mang tính kỹ thuật và những “khoảng trống” trong quy định chuyên môn mà số liệu định lượng chưa phản ánh. Các phương pháp này bao gồm:

Phỏng vấn sâu: thực hiện với 15 chuyên gia đầu ngành trong lĩnh vực pháp luật và CTXH, đại diện các cơ quan soạn thảo chính sách và nhà quản lý tại các cơ sở cung cấp dịch vụ xã hội. Nội dung tập trung vào các vấn đề, như: tính tương thích của mô hình quản lý chứng chỉ tại Việt Nam với chuẩn mực quốc tế; các rào cản về pháp điển hóa và cơ chế liên thông giữa các cấp độ chứng chỉ.

Thảo luận nhóm tập trung: tổ chức 2 cuộc thảo luận nhóm với sự tham gia của các nhân viên CTXH và cán bộ chính sách địa phương để nhận diện các bất cập trong hướng dẫn chi tiết và hệ thống giám sát thực thi hành nghề.

Phân tích tài liệu: rà soát các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành (Nghị định, Thông tư liên quan đến CTXH) và các tài liệu báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023) để xác định khung pháp lý hiện tại và các điểm cần sửa đổi, bổ sung.

Dữ liệu định tính được xử lý thông qua phương pháp phân tích nội dung, đối chiếu trực tiếp với các biến số định lượng (như năng lực hệ thống, hạ tầng dữ liệu quốc gia) nhằm đưa ra các kiến nghị hoàn thiện quy định pháp lý có tính khả thi cao.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Hệ thống hóa khung pháp lý hiện hành về chứng chỉ nghề công tác xã hội

Tại Việt Nam, khung pháp lý về chứng chỉ hành nghề CTXH đang trong quá trình chuyển đổi từ các quy định rải rác sang hệ thống luật hóa chuyên biệt. Hiện nay, các quy định chủ yếu tập trung vào xác lập danh tính nghề nghiệp và các tiêu chuẩn tối thiểu để gia nhập thị trường lao động. Kết quả khảo sát cho thấy cái nhìn đa chiều từ các nhóm đối tượng về tính thực thi của các quy định này.

Bảng 2. Đánh giá mức độ ảnh hưởng của quy định pháp lý về điều kiện cấp chứng chỉ hành nghề (ĐTB; Thang đo Likert 1 - 5)

Nhận định: Các quy định pháp lý về điều kiện cấp chứng chỉ đã:	GV CTXH	NV CTXH	Cán bộ chính sách
Xác định hợp lý các loại chứng chỉ theo cấp độ chuyên môn	3,5	3,7	3,86
Quy định rõ ràng điều kiện về đào tạo, kinh nghiệm, năng lực	3,48	3,61	3,9
Tạo thuận lợi, nhanh chóng và phù hợp với thực tiễn	3,58	3,77	3,95
Điểm trung bình chung	3,52	3,69	3,9

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 2 cho thấy, nhóm cán bộ chính sách có mức đánh giá cao nhất (ĐTB = 3,9). Kết quả này phản ánh sự tin tưởng của cơ quan quản lý vào các văn bản hướng dẫn hiện hành. Trong khi đó, nhóm giảng viên có mức đánh giá thấp nhất (ĐTB = 3,52). Sự thận trọng này từ phía các nhà đào tạo có thể xuất phát từ việc đối chiếu với các chuẩn mực quốc tế như hướng dẫn của IFSW (Ammann Dula et al., 2024) hoặc các mô hình cấp phép nghiêm ngặt tại các quốc gia phát triển (Worsley et al., 2020).

Những địa chỉ này thường đặt ra yêu cầu về năng lực thực hành cao hơn so với quy định tại Việt Nam.

Trích đoạn PVS giảng viên CTXH minh chứng cho nhận định này: “Chúng tôi nhận thấy, nếu điều kiện cấp chứng chỉ hiện nay quá thiên về hồ sơ bằng cấp mà thiếu đi các bộ công cụ sát hạch năng lực thực hành lâm sàng khắt khe, thì chứng chỉ hành nghề sẽ chỉ có ý nghĩa về mặt hành chính, chưa thực sự là thước đo năng lực xử lý các tình huống đạo đức phức tạp” (Trích PVS 09, 2025).

Bảng 3. Đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về cấp chứng chỉ hành nghề

Tiêu chí đánh giá quản lý (Thang điểm 1-5)	GV CTXH	NV CTXH	Cán bộ chính sách
Quy trình cấp chứng chỉ minh bạch, công khai	3,49	3,75	3,93
Xác định rõ cơ quan nhà nước có thẩm quyền	3,56	3,8	3,92
Quy định rõ trách nhiệm kiểm tra năng lực và thu hồi	3,64	3,85	3,96
Thiết lập cơ chế phối hợp (Nhà nước - Hội nghề nghiệp)	3,48	3,66	3,81

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Dữ liệu tại bảng 3 làm rõ hơn về thực trạng quản lý nhà nước. Tiêu chí “Quy định rõ trách nhiệm kiểm tra năng lực và thu hồi” nhận được điểm đánh giá khá tích cực từ cả ba nhóm (ĐTB từ 3,64 đến 3,96). Điều này cho thấy hệ thống văn bản pháp luật hiện hành (như các báo cáo đánh giá của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023) đã bắt đầu chú trọng đến hậu kiểm và trách nhiệm nghề nghiệp.

Tuy nhiên, tiêu chí “Thiết lập cơ chế phối hợp giữa nhà nước và hội nghề nghiệp” lại nhận mức điểm thấp nhất ở cả ba nhóm đối tượng (thấp nhất là nhóm Giảng viên với 3,48). Đây là một “khoảng trống” lớn so với kinh

nghiệm quốc tế. Tại Anh (Social Work England, 2022) hay Nhật Bản (MHLW, 2020), các hội nghề nghiệp đóng vai trò then chốt thẩm định năng lực thực hành trước khi nhà nước cấp phép. Sự thiếu hụt cơ chế phối hợp này tại Việt Nam dẫn đến tình trạng quản lý chứng chỉ mang nặng tính hành chính, thiếu sự thẩm định chuyên sâu về kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp thực tế. Trong khi đó, đây vốn là những thành phần cốt lõi của CTXH chuyên nghiệp (Banks, 2012; Reamer, 2018).

Một cán bộ quản lý chính sách nhận định: “Hiện nay, vai trò của các hiệp hội nghề nghiệp trong quy trình cấp chứng chỉ vẫn còn khá mờ nhạt, chủ yếu chỉ tham

gia góp ý văn bản. Nếu không có cơ chế ủy quyền hoặc phân cấp cụ thể như các nước phát triển, cơ quan nhà nước sẽ rất khó thẩm định liệu một nhân viên CTXH có thực sự đủ kỹ năng lâm sàng mà làm việc với các nhóm đối tượng đặc thù hay không (Trích PVS 12, 2025)". Tổng hợp kết quả nghiên cứu cho thấy, khung pháp lý hiện hành đã hình thành những nét cơ bản về quản lý chứng chỉ, nhưng vẫn còn thiếu sự kết nối giữa đào tạo, thực hành và sự tham gia của các tổ chức xã hội nghề nghiệp. Điều này đòi hỏi cần có sự

cải cách mạnh mẽ theo hướng pháp điển hóa thống nhất để tiệm cận với chuẩn mực quốc tế (Bốn, 2022; Hường, 2023).

4.2. Thực trạng quản lý cấp chứng chỉ qua dữ liệu khảo sát thực chứng

Kết quả khảo sát diện rộng cho thấy, hệ thống pháp luật về CTXH tại Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể, nhưng quá trình chuyển hóa từ quy định khung sang thực thi quản lý cấp chứng chỉ hành nghề vẫn đối mặt với nhiều rào cản kỹ thuật và pháp lý.

Bảng 4. Nhận diện các tồn tại trong quy định pháp lý về điều kiện cấp chứng chỉ

Nhóm tồn tại, hạn chế	Tỷ lệ thừa nhận (%)	Nội dung phân tích trọng tâm
Thiếu quy định cụ thể, chi tiết	32,5	Chưa rõ quy trình nộp hồ sơ, mẫu chứng chỉ thống nhất
Thiếu sự thống nhất giữa các văn bản	34,4	Mâu thuẫn giữa tiêu chuẩn nghiệp vụ và quy trình cấp phép
Thiếu quy định về bồi dưỡng liên tục	23,5	Chưa rõ cơ chế duy trì hiệu lực chứng chỉ qua đào tạo
Thiếu cơ chế bảo vệ người nộp đơn	32,8	Thiếu quy trình khiếu nại và minh bạch trong đánh giá

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 4 chỉ ra, rào cản lớn nhất hiện nay là sự thiếu thống nhất giữa các văn bản pháp lý (34,4%). Điều này phản ánh thực trạng phân mảnh trong quản lý nhà nước về CTXH mà nghiên cứu của Bốn (2022) và Hữu (2018) từng cảnh báo. Đó là, các quy định về chuẩn nghề nghiệp hiện nằm rải rác ở nhiều bộ ngành khác nhau, điều đó dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa tiêu chuẩn nghiệp vụ và quy trình thực tế. Bên cạnh đó, sự thiếu vắng các quy định về bồi dưỡng liên tục (23,5%) là một điểm yếu so với mô hình quốc tế. Tại Hoa Kỳ (NASW, 2023) hay Anh (Social Work England, 2022), chứng chỉ hành nghề không có giá trị vĩnh viễn, mà phải được gia hạn dựa trên minh chứng về đào tạo liên tục.

Một nhân viên CTXH thực hành lâu năm cho biết: *"Tiêu chuẩn của ngành y tế, giáo dục và ngành lao động (cũ) về chức danh nghề nghiệp có điểm không đồng nhất với quy trình cấp chứng chỉ. Nếu chứng chỉ được cấp một lần rồi có giá trị mãi mãi mà không bắt buộc bồi dưỡng hàng năm thì dễ tạo tâm lý thụ động, khiến nhân viên CTXH tại cơ sở thiếu động lực học thêm kiến thức mới"* (Trích PVS 07, 2025).

Sự thiếu vắng cơ chế này tại Việt Nam có thể dẫn đến tình trạng nhân viên CTXH không cập nhật kịp thời kiến thức, kỹ năng mới. Mức độ bất cập này còn được thể hiện rõ nét qua tâm lý "bản khoản" của các nhóm đối tượng trực tiếp tham gia vào hệ sinh thái nghề nghiệp (bảng 5).

Bảng 5. Tỷ lệ "Bản khoản" của các nhóm đối tượng về khung pháp lý hiện hành

Đối tượng	Khung pháp lý chưa đầy đủ	Thiếu hướng dẫn chi tiết
Nghiên cứu viên/ Giảng viên	45,10%	38,20%
Nhân viên CTXH thực hành	42,90%	35,60%
Cán bộ chính sách địa phương	29,80%	20,20%

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 5 cho thấy một sự phân hóa đáng chú ý. Nhóm giảng viên và nhân viên CTXH có mức độ bản khoản cao (lần lượt là 45,1% và 42,9% về tính đầy đủ của khung pháp lý). Điều này cho thấy, những người trực tiếp đào tạo và thực hành cảm nhận rõ "độ vênh" giữa lý thuyết chuyên môn quốc tế và quy định hiện hành. Theo Hà (2016), nếu khung pháp lý không bắt kịp tốc độ đào tạo thì chứng chỉ hành nghề sẽ chỉ dừng lại ở giá trị hình thức.

Về phần mình, nhóm cán bộ chính sách địa phương có tỷ lệ bản khoản thấp hơn (29,8% và 20,2%). Điều này có thể giải thích là do các cán bộ quản lý thường vận hành dựa trên các văn bản đã có hiệu lực, nhờ đó, họ dường như có góc nhìn lạc quan hơn so với nhóm chịu tác động trực tiếp. Tuy nhiên, tỷ lệ gần 30% vẫn là con số đáng lưu tâm, đòi hỏi cần có sự điều chỉnh về mặt pháp điển hóa (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2023).

Thực trạng quản lý cấp chứng chỉ qua dữ liệu thực chứng cho thấy một nhu cầu cấp bách cần chi tiết hóa và thống nhất hóa hành lang pháp lý. Nếu không có những hướng dẫn cụ thể về quy trình và cơ chế bảo vệ người hành nghề thì mục tiêu chuyên nghiệp hóa nghề CTXH tại Việt Nam sẽ khó bền vững và được quốc tế thừa nhận (Dong Niu & Heidi Østbø Haugen, 2019; Azlinda & Paramjid, 2019).

Một chuyên gia hoạch định chính sách nhấn mạnh: “Để được quốc tế thừa nhận thì chúng ta phải luật hóa các quy trình kỹ thuật cụ thể, phải thiết lập cơ chế bảo

vệ pháp lý cho nhân viên CTXH. Có vậy, chúng ta mới có được một đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp để hội nhập. (Trích PVS 02, 2025)”.

4.3. Nhận diện các rào cản kỹ thuật và “khoảng trống” trong quy định chuyên môn

Bên cạnh những bất cập về khung pháp lý chung, kết quả nghiên cứu cũng nhận diện các rào cản mang tính kỹ thuật và chuyên môn nghiệp vụ. Đây là những yếu tố trực tiếp quyết định tính khả thi của quản lý chứng chỉ hành nghề

Bảng 6. Phân tích rào cản kỹ thuật trong quản lý chứng chỉ

Rào cản	Biểu hiện cụ thể từ thực tiễn rà soát
Pháp điển hóa	Chưa có mẫu chứng chỉ hành nghề thống nhất trên toàn quốc
Liên thông	Thiếu cơ chế chuyển đổi và công nhận giữa các cấp độ chứng chỉ
Giám sát	Thiếu hệ thống quản lý dữ liệu quốc gia về người hành nghề
Đào tạo	Danh mục CTĐT được công nhận cấp phép còn mơ hồ

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Kết quả phân tích định tính tại Bảng 6 chỉ ra, tính chuyên nghiệp của nghề CTXH tại Việt Nam đang bị cản trở bởi sự thiếu hụt hạ tầng quản trị. Trong đó, “Thiếu hệ thống quản lý dữ liệu quốc gia về người hành nghề” là một “khoảng trống” kỹ thuật lớn. Theo kinh nghiệm quốc tế từ *Social Work England (2022)* hay *NASW (2023)*, một hệ thống dữ liệu trực tuyến công khai có tác dụng trợ giúp cơ quan nhà nước giám sát việc hành nghề, giúp cộng đồng kiểm chứng năng lực và

đạo đức của nhân viên CTXH. Tại Việt Nam, tình trạng chưa có mẫu chứng chỉ thống nhất và danh mục đào tạo mơ hồ khiến cho cả người nộp đơn và cơ quan cấp phép đều lúng túng (Hà, 2016).

Để làm rõ hơn mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này, bảng dữ liệu khảo sát định lượng (N=363) dưới đây tiếp tục cung cấp thêm các chỉ số đánh giá cụ thể (bảng 7).

Bảng 7. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả thực thi quy định cấp chứng chỉ hành nghề CTXH (N=363)

Nhóm yếu tố ảnh hưởng	Nội dung cụ thể	ĐTB (Thang 1-5)	Mức độ ảnh hưởng
Nhóm năng lực hệ thống	Sự sẵn sàng của bộ máy quản lý chuyên trách	3,42	Trung bình
	Hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin (dữ liệu quốc gia)	3,15	Thấp
Nhóm nhận thức nghề nghiệp	Hiểu biết của nhân viên CTXH về quy định mới	3,82	Khá
	Sự đồng thuận của các cơ sở đào tạo và hiệp hội	3,65	Khá
Nhóm kỹ thuật chuyên môn	Tính rõ ràng của bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề	3,28	Thấp
	Sự tương thích giữa bằng cấp và vị trí việc làm thực tế	3,55	Trung bình
Nhóm hỗ trợ xã hội	Sự thừa nhận của cộng đồng về chứng chỉ hành nghề	3,3	Trung bình

Nguồn: Trích xuất từ dữ liệu khảo sát của đề tài CT2025-02-03, 2026

Bảng 7 cho thấy sự nghịch lý giữa nhận thức và năng lực hệ thống. Kết quả khảo sát phản ánh, “Hiểu biết của nhân viên CTXH về quy định mới” đạt điểm khá (3,82). Điều này cho thấy mong muốn được chuẩn hóa nghề nghiệp của người hành nghề là rất lớn. Tuy nhiên, “Hệ thống hạ tầng công nghệ thông tin” lại đạt điểm thấp nhất (3,15). Điều này khẳng định, điểm nghẽn hiện nay

không nằm ở ý chí của chủ thể mà nằm ở công cụ quản trị.

Tương tự, “Tính rõ ràng của bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề” chỉ đạt 3,28 điểm. Đây là rào cản kỹ thuật cốt lõi, vì nếu thiếu bộ tiêu chuẩn năng lực cụ thể cho từng lĩnh vực (CTXH lâm sàng, trường học, bệnh viện...) thì việc cấp chứng chỉ sẽ chỉ mang tính hình thức

mà không đánh giá được giá trị và đạo đức nghề nghiệp theo chuẩn quốc tế (Banks, 2012; Reamer, 2018).

Sự thiếu tương thích giữa bằng cấp và vị trí việc làm (3,55) cũng cho thấy, công tác thực thi quy định pháp lý đang gặp khó khăn về định danh các vị trí việc làm chuyên nghiệp trong các tổ chức. Điều này phản ánh nhận định của *Dong Niu & Heidi Østbo Haugen (2019)* về những thách thức trong kiến tạo danh tính nghề nghiệp tại các quốc gia đang trong quá trình thể chế hóa nghề CTXH chuyên nghiệp.

Trích đoạn PVS giảng viên CTXH phản ánh: “*Sinh viên được đào tạo bài bản về kỹ năng can thiệp và trị liệu, nhưng các cơ sở chưa có mô tả công việc tương ứng với chứng chỉ hành nghề, thiếu định danh nghề nghiệp rõ ràng làm cho giá trị chuyên môn của nghề CTXH bị lu mờ trong mắt các đồng nghiệp*” (Trích PVS 11, 2026). Thực tế này cho thấy, nhận diện các rào cản kỹ thuật nhằm hoàn thiện pháp luật cần vượt qua khỏi khuôn khổ văn bản, nghĩa là cần mở rộng sang xây dựng hạ tầng dữ liệu và bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề chi tiết, nhằm khóa lấp các “khoảng trống” đang tồn tại.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1. Kết luận

Nghiên cứu đã chỉ ra, hoàn thiện quy định pháp lý về quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH là một đòi hỏi tất yếu trong tiến trình chuyên nghiệp hóa tại Việt Nam. Kết quả khảo sát cho thấy sự đồng thuận cao về nhận thức của các bên liên quan đối với việc cần thiết phải có một hành lang pháp lý thống nhất. Tuy nhiên, thực tế vẫn tồn tại những rào cản kỹ thuật đáng kể, tiêu biểu là sự thiếu hụt hệ thống dữ liệu quốc gia về người hành nghề và sự mơ hồ trong các bộ tiêu chuẩn năng lực chuyên môn.

Khoảng trống lớn hiện nay nằm ở “độ vênh” giữa khung pháp lý hiện hành với các chuẩn mực quốc tế về giám sát đạo đức và đào tạo liên tục. Sự thiếu vắng cơ chế phối hợp giữa Nhà nước và các hiệp hội nghề nghiệp đã làm giảm hiệu quả công tác quản lý chứng chỉ, biến quy trình này mang nặng tính hành chính hơn là thẩm định chuyên môn. Nếu không sớm khắc phục các “điểm nghẽn” về pháp điển hóa và hạ tầng công

nghệ thì mục tiêu nâng cao chất lượng chính sách xã hội thông qua đội ngũ CTXH chuyên nghiệp sẽ khó đạt tính đột phá.

5.2. Hàm ý chính sách

Từ kết quả nghiên cứu trên, bài viết đề xuất các hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện quản lý cấp chứng chỉ hành nghề CTXH tại Việt Nam như sau:

Cần sớm ban hành Nghị định hoặc tiến tới xây dựng Luật Công tác xã hội để tạo khung pháp lý cao nhất và thống nhất. Trong đó, cần quy định rõ mẫu chứng chỉ hành nghề thống nhất trên toàn quốc, phân định cụ thể các cấp độ hành nghề (CTXH đa khoa, CTXH chuyên sâu, như: lâm sàng, trường học, bệnh viện) và điều kiện cấp phép tương ứng với từng cấp độ để đảm bảo tính liên thông và hội nhập quốc tế.

Cơ quan quản lý nhà nước cần phối hợp với các cơ sở đào tạo và chuyên gia để ban hành bộ tiêu chuẩn năng lực hành nghề chi tiết. Bộ tiêu chuẩn này phải bao gồm cả kiến thức, kỹ năng thực hành và các chuẩn mực đạo đức cốt lõi. Đây là căn cứ khách quan để đánh giá, sát hạch và cấp chứng chỉ.

Để đảm bảo chất lượng dịch vụ lâu dài, chính sách cần quy định chứng chỉ hành nghề có thời hạn và việc gia hạn phải gắn liền với nghĩa vụ bồi dưỡng chuyên môn liên tục. Cần xác định rõ danh mục các chương trình đào tạo được công nhận và cơ chế tích lũy đơn vị học tập đối với người hành nghề.

Ưu tiên xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về nhân viên CTXH có chứng chỉ hành nghề. Hệ thống này cần được kết nối liên thông giữa các địa phương, giúp công khai minh bạch thông tin của người hành nghề, hỗ trợ công tác giám sát, kiểm tra và xử lý vi phạm (thu hồi chứng chỉ) một cách kịp thời, hiệu quả.

Cần có cơ chế pháp lý để phân cấp, ủy quyền cho các Hiệp hội nghề nghiệp tham gia vào quy trình thẩm định năng lực, giám sát đạo đức và tổ chức các khóa bồi dưỡng liên tục. Sự phối hợp “công – tư” này là mô hình tối ưu đã được chứng minh thành công tại nhiều quốc gia. Sự thành công đó giúp giảm tải cho bộ máy hành chính và tăng tính chuyên môn hóa trong quản lý hành nghề./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ammann Dula, E., Rao Dhananka, S., Rudin, P., & Truell, R. (2024). *Social work as a global profession. Handbook for teaching and learning*. IFSW.
- Anh, N.T. (2021). Vấn đề xã hội, phát triển xã hội, quản lý phát triển xã hội. *Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn*, tập 7, số 2b, tr. 17-25.
- Azlanda, A. & Paramjid, S.J.S. (2019). A new horizon for institutionalizing the social work profession, *Asian Social Work*, 86 - 99. DOI:10.4324/9780429465222-6
- Banks, S. (2012). *Ethics and Values in Social Work* (4th Ed), Palgrave Macmillan.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023). *Báo cáo đánh giá tác động chính sách phục vụ xây dựng Nghị định về Công tác xã hội*. Hà Nội.

- Bón, H.Đ. (2022). *Phát triển công tác xã hội ở Việt Nam về phương diện pháp luật*. Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Hà Nội.
- Davis, N.B. (2024). Regulation of social work practice in the United States, United Kingdom, and European economic area: A perspective on governance. *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)*, 6(1), 103-116. <https://doi.org/10.46328/ijonSES.628>
- Dong Niu & Heidi Østbø Haugen (2019). Social Workers in China. Professional Identity in the Making *The British Journal of Social Work* 49(7). DOI:10.1093/bjsw/bcy132
- Hà, N.T. (2016). *Hoạt động đào tạo nhân viên công tác xã hội chuyên nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu luật hoá nghề*. Hiệp hội Giáo dục nghề nghiệp và nghề công tác xã hội, Hà Nội.
- Hà, T.T. (2022). *Phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam. Tạp chí Quản lý nhà nước* (321), tr. 76-79.
- Hải, N.T. (2025). Đề tài cấp Bộ "Hoàn thiện luật pháp, chính sách phát triển nghề công tác xã hội chuyên nghiệp đáp ứng nhu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội".
- Hải, N.T. (2021). Nghiên cứu nguồn nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam giai đoạn 2010-2020. *Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội*, số 02, tr. 53-60.
- Hàng, Đ.T.T & Dũng, N.T. (2023). *Pháp luật về nghề công tác xã hội ở một số quốc gia Đông Á và kinh nghiệm cho Việt Nam trong quá trình hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật*. Trong Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Hoàn thiện khung pháp lý phát triển công tác xã hội tại Việt Nam", NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hugman, R. (2010). *Understanding International Social Work. A Critical Analysis*, Palgrave Macmillan.
- Hữu, N.H. (2018). Cơ sở lý luận và thực tiễn nhằm hoàn thiện pháp luật về công tác xã hội. *Tạp chí khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam*, quyển 1, số 1, tr. 33-43.
- Hường, N.N. (2023). Công tác xã hội trong chăm sóc sức khỏe trên thế giới và ứng dụng tại Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Nghiên cứu Sức khỏe và Phát triển*, (Tập 04, Số 01-2020), tr. 8-12.
- Loan, N.H và cộng sự. (2020). Đề tài cấp Nhà nước - mã số KX.01.36/16-20 - Thực hiện quyền an sinh xã hội của người dân thông qua hoạt động công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Bộ Khoa học và Công nghệ, Hà Nội.
- Lựa, T.T. (2023). *Chính sách, pháp luật ảnh hưởng đến hoạt động của nhân viên công tác xã hội trong trường trung học cơ sở, nghiên cứu trường hợp Thành phố Hồ Chí Minh*. Trong Kỷ yếu Hội thảo Quốc tế "Hoàn thiện khung pháp lý phát triển công tác xã hội tại Việt Nam", NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Ministry of Health, Labour and Welfare – MHLW. (2020). *Certified Social Worker and Certified Care Worker Act*, Japan.
- National Association of Social Workers – NASW. (2023). *Interstate licensure compact*, USA.
- Reamer, F. (2018). *Ethical Dilemmas in Social Work. Clinical Practice*, Columbia University Press.
- Social Work England. (2022). *The social workers regulations 2018*, UK.
- Văn, T. (2022). Chuẩn hóa đội ngũ người làm công tác xã hội. *Báo điện tử Chính phủ*. Truy cập ngày 9/3/2026 từ <https://baohinhphu.vn/chuan-hoa-doi-ngu-nguoi-lam-cong-tac-xa-hoi-102220513100112784.htm>.
- Worsley, A., Beddoe, L., McLaughlin, K., & Teater, B. (2020). Regulation, Registration and Social Work: An International Comparison, *The British Journal of Social Work*, Vol 50, issue2, 308–325, <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcz152>
- Yuan, Y., Liu, C., Sun, Z., & He, X. (2021). Baseline Survey of China Social Work Longitudinal Study 2019: Design and Implementation, *Research on Social Work Practice* 31(5). DOI:10.1177/1049731520984536