

ĐỊNH HƯỚNG TRIỂN KHAI QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC XANH CHO CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

PGS. TS. Vũ Tuấn Hưng

Học viện Khoa học xã hội

hung.qlkh.vass@gmail.com

TS. Vũ Hồng Phong

Trường Đại học Lao động – Xã hội

phongvhulsa@gmail.com

Tóm tắt: Trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, các doanh nghiệp (DN) đang có xu hướng chuyển đổi từ hệ thống quản trị theo cấu trúc truyền thống sang hệ thống quản trị dựa trên năng lực hiện đại, phát triển các khía cạnh kinh tế xanh trong kinh doanh. Trong đó, quản lý nguồn nhân lực xanh (GHRM) đã trở thành một đối tác chiến lược quan trọng đối với các DN, nơi bộ phận quản lý nguồn nhân lực đóng một vai trò tích cực trong việc xây dựng môi trường xanh tại DN. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung làm rõ thuật ngữ quản lý nguồn nhân lực xanh, lợi ích khi triển khai quản lý nguồn nhân lực xanh và các giải pháp triển khai quản lý nguồn nhân lực xanh hiệu quả cho các DN Việt Nam, từ đó giúp DN phát triển bền vững, gắn phát triển sản xuất với bảo vệ môi trường.

Từ khóa: quản lý nguồn nhân lực xanh, quản lý nguồn nhân lực, nguồn nhân lực xanh.

ORIENTATION FOR IMPLEMENTATION OF GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR VIETNAMESE BUSINESSES

Abstract: In the market economy and international integration, businesses are tending to transition from a traditional management system to a management system based on modern capabilities, developing economic aspects green in business. In particular, green human resource management (GHRM) has become an important strategic partner for businesses, where the Human Resources management Department plays an active role in building a green environment at the business. Within the scope of this article, the author focuses on clarifying the term green human resource management, the benefits of implementing green human resource management and solutions to effectively deploy green human resource management for Vietnamese businesses, thereby helping businesses to develop sustainably, associate production development with environmental protection.

Keywords: green human resource management, human resource management, green human resources.

Mã bài báo: JHS-24

Ngày nhận sửa bài: 25/12/2021

Ngày nhận bài: 30/01/2022

Ngày duyệt đăng: 15/02/2022

Ngày nhận phản biện: 12/12/2021

1. Quản lý nguồn nhân lực xanh và lợi ích của quản lý nguồn nhân lực xanh trong các doanh nghiệp

Trong những năm qua, thuật ngữ quản lý nguồn nhân lực xanh được quan tâm và đề cập nhiều trong các công trình nghiên cứu gần đây. Vậy quản lý nguồn nhân lực xanh là gì và lợi ích của quản lý nguồn nhân lực xanh như thế nào đối với phát triển bền vững trong các DN hiện nay? Có nhiều tác giả đã đưa ra khái niệm quản lý nguồn nhân lực xanh trong các công trình nghiên cứu được công bố. Cụ thể theo Mampra (2013), quản lý nguồn nhân lực xanh là việc sử dụng chính sách quản lý nguồn nhân lực để khuyến khích việc sử dụng bền vững các nguồn lực trong DN, thúc đẩy bảo vệ môi trường, nâng cao động lực làm việc và sự hài lòng của nhân viên. Khi đó, quản lý nguồn nhân lực xanh thông qua việc sử dụng các chính sách, triết lý và thực tiễn quản lý nguồn nhân lực để thúc đẩy sử dụng bền vững các nguồn lực kinh doanh, ngăn cản các tác động làm ảnh hưởng đến môi trường trong tổ chức.

Theo Marhatta & Adhikari (2013), quản lý nguồn nhân lực xanh là việc sử dụng các chính sách quản lý nguồn nhân lực để thúc đẩy việc sử dụng bền vững các nguồn lực trong các DN và thúc đẩy các hoạt động tạo ra sự phát triển bền vững cho DN”.

Theo Mathapati (2013), quản lý nguồn nhân lực xanh là hoạt động tạo ra nguồn nhân lực xanh với nhận thức đúng về phát triển xanh, đưa ra các sáng kiến xanh, thực hiện các hoạt động xanh và duy trì mục tiêu xanh trong suốt quá trình tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho DN.

Như vậy, trên các góc độ khác nhau, các tác giả có quan niệm khác nhau về quản lý nguồn nhân lực xanh. Trong phạm vi bài viết này, tác giả hiểu quản lý nguồn nhân lực xanh là tổng hợp các chính sách, các hoạt động nhằm kích thích hành vi xanh của nhân viên trong công ty, từ đó tạo ra một nơi làm việc thân thiện với môi trường, sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên và có trách nhiệm với xã hội.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, các DN tìm mọi cách đẩy mạnh phát triển sản xuất, tối đa hóa lợi nhuận. Những hoạt động sản xuất này đã dẫn đến cạn kiệt tài nguyên, môi trường bị tàn phá, gây ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe con người. Thực tế

cho thấy, thế giới đang phải đối mặt với thảm họa mà biến đổi khí hậu gây ra. Con người đang phải đối mặt với cuộc chiến ngăn chặn nhiệt độ trái đất tăng 1,5° Celcius cho đến cuối thế kỷ này. Để bảo vệ môi trường, chống biến đổi khí hậu, ngăn chặn tình trạng trái đất nóng lên, mỗi quốc gia, mỗi địa phương và mỗi DN cần đẩy mạnh các hoạt động thiết thực nhằm bảo vệ môi trường. Đối với các DN, cần thực hiện xây dựng một môi trường xanh, phát triển nguồn nhân lực có ý thức bảo vệ môi trường. Để thực hiện được điều này, vai trò của bộ phận quản lý nguồn nhân lực là rất lớn trong việc hỗ trợ ban lãnh đạo cấp cao điều hành, thực hiện quản lý bền vững công ty và trực tiếp triển khai các hoạt động quản lý nguồn nhân lực xanh gắn với bảo vệ môi trường, lồng ghép kiến thức và trách nhiệm bảo vệ môi trường vào quá trình từ tuyển dụng, đánh giá thực hiện công việc, đãi ngộ, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho DN. Quản lý nguồn nhân lực xanh có tầm quan trọng hàng đầu trong việc đạt được các mục tiêu rộng lớn như tiết kiệm chi phí, nâng cao trách nhiệm xã hội của DN, thu nhận và quản lý nhân tài, nâng cao lợi thế cạnh tranh. Cụ thể, việc thực hiện tốt hoạt động quản lý nguồn nhân lực xanh sẽ tạo ra lợi ích rất lớn cho DN như sau:

Quản lý nguồn nhân lực xanh liên quan đến việc thực hiện các sáng kiến nhân sự thân thiện với môi trường, mang lại hiệu quả cao hơn, chi phí thấp hơn, giúp gắn kết và giữ chân nhân viên tốt hơn. Do đó, giúp các DN giảm khí thải carbon của nhân viên bằng cách nộp hồ sơ điện tử, chia sẻ xe, chia sẻ việc làm, thực hiện hội nghị từ xa và phỏng vấn ảo, tái chế, làm việc từ xa, tuyển dụng và đào tạo trực tuyến, không gian văn phòng tiết kiệm năng lượng v.v. Từ đó, cải thiện danh tiếng thương hiệu của một công ty trên thị trường và có thể tăng doanh số bán hàng.

Quản lý nguồn nhân lực xanh cũng có thể giúp các nhà tuyển dụng, nhà sản xuất xây dựng hình ảnh và uy tín thương hiệu. Từ đó, giúp giữ chân nhân viên, thu hút nhân tài và giảm sự luân chuyển lao động.

Quản lý nguồn nhân lực xanh cũng sẽ làm cho cán bộ, nhân viên trong DN nhận thức được việc sử dụng tài nguyên thiên nhiên tiết kiệm hơn, khuyến khích sử dụng các sản phẩm thân thiện với môi trường và sử dụng các công nghệ tiết kiệm năng lượng và ít lãng phí hơn. Từ đó, làm giảm chi phí cho DN.

Các DN có cơ hội phát triển lớn mạnh bằng cách tạo ra không gian sống xanh, môi trường xanh, thân thiện, giúp tiết kiệm chi phí bằng cách giảm lượng khí thải carbon của họ.

Quản lý nguồn nhân lực xanh làm tăng mức độ hài lòng của nhân viên, tăng mức độ gắn kết, điều này góp phần làm tăng năng suất lao động và tính bền vững cao hơn trong DN.

Quản lý nguồn nhân lực xanh làm tăng cơ hội kinh doanh cho DN. Tại một số quốc gia, chính phủ, DN và các tổ chức phi lợi nhuận đưa ra các tiêu chuẩn xanh vào trong hồ sơ đấu thầu các dự án. Theo đó, chỉ các DN đáp ứng các tiêu chuẩn xanh cụ thể mới có thể đấu thầu các hợp đồng của họ. Một số DN hay tổ chức phi chính phủ cũng quy định rằng bộ phận mua hàng của họ chỉ mua các sản phẩm xanh hoặc sử dụng các sản phẩm và dịch vụ được bán bởi các công ty đáp ứng các tiêu chuẩn xanh nhất định. Do đó, các công ty đảm bảo các tiêu chuẩn xanh sẽ có cơ hội kinh doanh tốt hơn. Ngoài ra, các DN theo đuổi chính sách nguồn nhân lực thân thiện với môi trường cũng nhận được sự hỗ trợ lớn từ chính phủ, các tổ chức phi chính phủ khi đảm bảo các tiêu chuẩn xanh đặt ra.

2. Định hướng triển khai quản lý nguồn nhân lực xanh cho các doanh nghiệp Việt Nam

Trong những năm qua, nước ta đã đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, đẩy mạnh phát triển sản xuất, từ đó phát triển kinh tế đất nước. Tuy nhiên, bên cạnh sự phát triển về mặt kinh tế, vấn đề ô nhiễm môi trường ngày càng trở nên trầm trọng, làm ảnh hưởng lớn đến sức khỏe con người, gây ra những hậu quả nghiêm trọng cho các thế hệ mai sau. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng ô nhiễm môi trường như hiện nay là sự thiếu ý thức trách nhiệm của chủ DN và cả người lao động (NLĐ) trong các DN. Vậy làm thế nào để các DN vừa phát triển sản xuất, vừa bảo vệ môi trường, đảm bảo cho các DN phát triển bền vững đang là vấn đề được đặt ra cho các ban ngành, các DN hiện nay. Đây là vấn đề phức tạp cần có nhiều giải pháp đồng bộ, với sự phối hợp của các ban ngành, các DN và NLĐ. Tuy nhiên trong phạm vi bài viết này, tác giả chỉ tập trung vào giải pháp thực hiện quản lý nguồn nhân lực xanh tại DN, từ đó giúp DN phát triển bền vững, đảm bảo phát triển sản xuất gắn với bảo vệ môi trường. Cụ thể để quản lý nguồn nhân lực xanh, các DN cần tập

trung thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

2.1. Tuyển dụng nhân lực xanh

Tuyển dụng xanh được hiểu là quá trình tuyển dụng các cá nhân có kiến thức, kỹ năng, cách tiếp cận và hành vi phù hợp với các hệ thống quản lý môi trường trong một tổ chức. Theo Wehrmeyer, thực hiện tuyển dụng xanh có thể hỗ trợ quản lý môi trường hiệu quả bằng cách đảm bảo rằng những người mới tham gia vào tổ chức nhanh chóng hòa nhập với văn hóa môi trường của tổ chức và có khả năng duy trì các giá trị môi trường của tổ chức. Việc tuyển dụng các ứng viên có tư duy xanh giúp các tổ chức có được đội ngũ nhân viên kiến thức, có hiểu biết và có ý thức bảo vệ môi trường, biết tiết kiệm tài nguyên, giảm tác hại xấu của công việc đến môi trường làm việc (Wehrmeyer, 1996). Để có thể thực hiện tuyển dụng xanh thì các công ty cần thực hiện đồng bộ các giải pháp từ khi đăng thông báo tuyển dụng đến khi có quyết định tuyển dụng và tiếp nhận nhân viên mới. Cụ thể, dưới đây là một số giải pháp tuyển dụng xanh:

Xanh hóa quy trình tuyển dụng bằng cách ứng dụng khoa học và công nghệ hiện đại vào quá trình tuyển dụng như tăng cường sử dụng website để đăng thông tin tuyển dụng, thực hiện nộp hồ sơ online; sử dụng phương pháp tuyển chọn online như sàng lọc, kiểm tra, đánh giá phỏng vấn ứng viên bằng phần mềm trực tuyến, hạn chế việc in ấn tài liệu trong suốt quá trình từ nộp hồ sơ đến các hoạt động phỏng vấn thi tuyển.

Cần đưa mô tả công việc xanh vào thông báo tuyển dụng để chọn ứng viên có kiến thức và ý thức về bảo vệ môi trường vào làm việc.

Trong quá trình tuyển chọn, có sự ưu tiên với những ứng viên có ý thức bảo vệ môi trường, sử dụng tiết kiệm tài nguyên, hạn chế tác hại của công việc đến môi trường.

Đối với nhân viên mới tuyển, công ty cần thực hiện định hướng nhân viên mới nhằm giúp nhân viên mới có hiểu biết về công ty, những yêu cầu đối với môi trường xanh và nâng cao ý thức của nhân viên mới trong việc bảo vệ môi trường tại nơi làm việc.

2.2. Quản lý thực hiện công việc xanh

Quản lý thực hiện công việc là một nội dung quan trọng của quản lý nguồn nhân lực, nó có tác động rất lớn đến hiệu quả làm việc của các bộ phận và hiệu quả hoạt động của toàn công ty. Quản lý thực hiện

công việc xanh bao gồm các tiêu chuẩn về môi trường được lồng ghép vào hệ thống quản lý thực hiện công việc. Để quản lý thực hiện công việc xanh, các DN cần thực hiện các giải pháp sau:

- Trong quản lý thực hiện công việc xanh, mục tiêu xanh cần được đặt ra từ đầu kỳ bên cạnh các mục tiêu cần hoàn thành về số lượng, chất lượng công việc. Bên cạnh đó, quá trình thực hiện công việc của NLĐ cũng cần được theo dõi, giám sát thường xuyên để đảm bảo quá trình lao động của họ vừa đạt được hiệu suất cao, vừa đảm bảo tiết kiệm vật tư, nguyên vật liệu và không gây tác hại xấu đến môi trường làm việc.

- Trong quản lý thực hiện công việc, một nội dung rất quan trọng là đánh giá thực hiện công việc. Do đó, để nâng cao ý thức bảo vệ môi trường của NLĐ thì các DN khi xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, các DN cần lồng ghép thêm các tiêu chí liên quan đến môi trường làm việc và bảo vệ môi trường làm việc khi đánh giá thực hiện công việc của NLĐ. Theo Mandip (2012), các DN có thể đưa các tiêu chí sau vào đánh giá thực hiện công việc của NLĐ hướng tới quản lý thực hiện công việc xanh là:

- + Các tiêu chí tiết kiệm nguyên vật tư, nguyên vật liệu trong đánh giá thực hiện công việc

- + Các tiêu chí về tiết kiệm năng lượng trong đánh giá thực hiện công việc

- + Các tiêu chí về giảm thiểu chất thải trong đánh giá thực hiện công việc

- + Các tiêu chí về tái chế trong đánh giá thực hiện công việc.

- Sau khi thực hiện đánh giá, DN cần cung cấp thông tin phản hồi về kết quả đánh giá, có những gợi ý, hướng dẫn nhân viên về tiến trình thực hiện, giúp cải thiện kết quả thực hiện công việc và đạt được mục tiêu bảo vệ môi trường cũng như nâng cao hiệu quả làm việc của họ.

- Cần có sự ghi nhận thành tích chung với những thành tích trong bảo vệ môi trường, tiết kiệm vật tư, nguyên vật liệu để thúc đẩy ý thức bảo vệ môi trường trong quá trình thực hiện công việc của NLĐ.

2.3. Đào tạo và phát triển nhân lực xanh

Đào tạo và phát triển nhân lực là hoạt động cung cấp và phát triển kỹ năng, kiến thức và thái độ của nhân viên, ngăn ngừa sự suy giảm kiến thức, kỹ năng và thái độ của NLĐ (Zoogah, 2011, Tr17). Đào tạo

và phát triển nhân lực xanh được hiểu là hoạt động giáo dục cho NLĐ về giá trị của môi trường, huấn luyện họ về phương pháp làm việc tiết kiệm năng lượng, giảm thiểu chất thải, nâng cao nhận thức về môi trường trong tổ chức và tạo cơ hội để NLĐ tham gia giải quyết vấn đề môi trường (Zoogah, 2011). Các hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực xanh làm cho nhân viên nhận thức được các khía cạnh khác nhau về giá trị của việc bảo vệ môi trường sống và việc làm bền vững. Để đào tạo và phát triển nhân lực xanh, các DN cần thực hiện lồng ghép kiến thức hiểu biết về môi trường, bảo vệ môi trường vào nội dung đào tạo và phát triển nhân lực. Cụ thể, các DN có thể triển khai hoạt động đào tạo và phát triển xanh như sau:

- Tăng cường các chương trình đào tạo, các buổi hội thảo về môi trường xanh, tạo điều kiện cho NLĐ trong công ty nâng cao nhận thức và thu nhận thêm kiến thức về quản lý và bảo vệ môi trường, rèn luyện kỹ năng xanh. Nội dung đào tạo bao gồm các kiến thức, chính sách, quy trình đối mới hướng tới mục tiêu phát triển xanh và bền vững của DN.

- Mở rộng mô hình đào tạo trực tuyến về quản lý môi trường nhằm tăng cường kiến thức về môi trường xanh, nâng cao ý thức của NLĐ về bảo vệ môi trường sống và làm việc. Bên cạnh đó, cần xây dựng tài liệu học tập E-learning và các tình huống điển hình theo mô phỏng thay cho việc in ấn tài liệu học tập. Triển khai tốt các hoạt động này sẽ giúp DN tiết kiệm năng lượng, tiết kiệm văn phòng phẩm và hạn chế sự di chuyển, giảm khí thải ra môi trường.

- Đối với các nhà quản lý, cần được trang bị các kiến thức về môi trường như an toàn, sử dụng hiệu quả năng lượng, quản lý chất thải và tái chế, đảm bảo việc làm bền vững, bình đẳng giới. Với kiến thức về môi trường, bảo đảm việc làm bền vững, các nhà quản lý sẽ tiếp tục huấn luyện nhân viên, phân công bố trí công việc, quản lý nhân viên hướng tới bảo vệ môi trường, rèn luyện các kỹ năng xanh cho nhân viên.

2.4. Đãi ngộ xanh

Đãi ngộ lao động bao gồm những khoản tiền trả cho NLĐ dựa trên hiệu suất và thành tích NLĐ đạt được. Trong đó, các khoản tiền thưởng luôn được NLĐ quan tâm và nỗ lực để đạt được mức tiền thưởng cao hơn. Do đó, hiện nay rất nhiều DN đã đưa các tiêu chí bảo vệ môi trường, việc tiết kiệm

nguyên vật liệu, năng lực vào tiêu chí đánh giá thực hiện công việc của NLĐ, làm cơ sở để thưởng cho NLĐ. Việc đánh giá thành tích của NLĐ dựa trên kết quả thực hiện công việc và ý thức bảo vệ môi trường được sử dụng như là công cụ tiềm năng để hỗ trợ các hoạt động bảo vệ môi trường trong mỗi DN hiện nay. Cụ thể, dưới đây là một số giải pháp triển khai đãi ngộ xanh cho các DN ở Việt Nam:

- Triển khai hệ thống khen thưởng gắn với các hoạt động bảo vệ môi trường để khuyến khích các sáng kiến thân thiện với môi trường của NLĐ. Cụ thể, theo kết quả của cuộc khảo sát do CIPD/ KPMG thực hiện tại Vương quốc Anh, ước tính rằng 8% các công ty ở Vương quốc Anh đã thưởng cho các hành vi xanh bằng nhiều loại giải thưởng hoặc khuyến khích tài chính khác nhau (Phillips, 2007, Tr9). Kết quả hệ thống khen thưởng này đã thúc đẩy nhân viên đưa ra các sáng kiến sinh thái, bảo vệ môi trường nhiều hơn (Ramus, 2002). Đây là bài học để các DN Việt Nam có thể học hỏi và triển khai hệ thống khen thưởng tại DN của mình để thúc đẩy các sáng kiến bảo vệ môi trường tại nơi làm việc.

- Triển khai hệ thống khen thưởng gắn với việc tiết kiệm vật tư nguyên vật liệu, tiết kiệm năng lực trong quá trình làm việc của NLĐ. Theo nghiên cứu được thực hiện bởi Berrone và Gomez-Mejia (2009) trên 469 công ty Hoa Kỳ hoạt động trong các ngành công nghiệp gây ô nhiễm cao cho thấy các DN trong ngành đã thực hiện các khoản khuyến khích tài chính đối với cá nhân và tập thể thực hiện tốt việc tiết kiệm năng lượng, vật tư nguyên vật liệu, qua đó giúp tiết kiệm chi phí cho DN và giảm các chất phát thải ra môi trường. Đây cũng là kinh nghiệm để các DN Việt Nam học hỏi và triển khai rộng rãi các hình thức khen thưởng gắn với tiết kiệm vật tư nguyên vật liệu để vừa tiết kiệm chi phí, đồng thời góp phần bảo vệ môi trường tại nơi làm việc.

- Ngoài ra, có thể thiết kế chương trình khuyến khích tài chính đối với các cá nhân và tập thể có thành tích xuất sắc trong các dự án bảo vệ môi trường. Phần thưởng xanh có thể bao gồm các phần thưởng cho việc sử dụng phương tiện bảo vệ môi trường tại nơi làm việc như sử dụng xe đạp, hay có những ý tưởng xanh để cải thiện môi trường làm việc và thu hút mọi người tham gia vào các hoạt động bảo vệ môi

trường sống và làm việc. Bên cạnh các khuyến khích tài chính, công ty cũng có thể thực hiện đãi ngộ phi tài chính như quan tâm đến phúc lợi và sức khỏe của NLĐ, tổ chức các chương trình ngoại khóa, hoạt động vì môi trường xanh, cung cấp cơ hội làm việc linh hoạt cho nhân viên như làm việc từ xa hoặc làm việc tại nhà bằng cách sử dụng email hoặc cổng thông tin của công ty; Tạo môi trường và điều kiện làm việc có nhiều cây xanh, sử dụng ánh sáng tự nhiên ...

- Lồng ghép các tiêu chí về tiết kiệm vật tư nguyên vật liệu, bảo vệ môi trường vào hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc của NLĐ và thực hiện thưởng theo thành tích mà NLĐ đạt được. Với hệ thống tiêu chí đánh giá này, các DN sẽ kích thích được NLĐ vừa hoàn thành công việc với hiệu suất cao và quan tâm đến việc tiết kiệm vật tư nguyên vật liệu và có ý thức bảo vệ môi trường trong quá trình làm việc.

2.5. Quan hệ lao động xanh

Quan hệ lao động là một nội dung quan trọng của quản lý nguồn nhân lực trong DN, liên quan đến việc thiết lập mối quan hệ giữa người chủ sử dụng lao động với NLĐ. Mối quan hệ này tạo động lực thúc đẩy năng suất lao động và mức độ gắn kết của NLĐ với DN, ngăn ngừa và giải quyết các vấn đề phát sinh tại nơi làm việc có thể ảnh hưởng đến công việc. Về cơ bản, quan hệ lao động liên quan đến sự tham gia của NLĐ vào các hoạt động của DN như đóng góp ý kiến giúp DN phát triển bền vững. Đây là nguồn tài sản vô hình đem lại lợi thế cạnh tranh cho DN. Vậy làm thế nào để phát triển quan hệ nhân sự xanh trong DN hướng tới sự thân thiện giữa người sử dụng lao động với NLĐ, thúc đẩy sự tham gia của NLĐ vào các hoạt động phát triển DN xanh và bền vững. Dưới đây là một số giải pháp phát triển quan hệ lao động xanh cho các DN Việt Nam:

- Khuyến khích nhân viên tham gia vào các sáng kiến xanh như sử dụng tài nguyên hiệu quả, giảm thiểu chất thải và giảm ô nhiễm từ nơi làm việc. Các ý tưởng thân thiện với môi trường cần được hoan nghênh của cả ban lãnh đạo DN và tất cả NLĐ, điều này sẽ khuyến khích NLĐ quan tâm đến môi trường và có hành động cụ thể để bảo vệ môi trường tại nơi làm việc.

- Thực hiện trao quyền cho NLĐ để họ có thể chủ động hơn trong công việc, phát huy tính tự chủ, tự

quản của NLĐ. Điều này có ảnh hưởng tích cực đến năng suất lao động, phát triển khả năng tự kiểm soát, thúc đẩy sự sáng tạo và phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề của NLĐ.

- DN cần đẩy mạnh các hoạt động cải thiện sức khỏe và đảm bảo an toàn cho NLĐ, cũng như phát triển đội ngũ nhân viên thân thiện môi trường. Bên cạnh đó, cần xây dựng và duy trì các chính sách tạo ra được sự tin tưởng giữa ban lãnh đạo, người quản lý và nhân viên trong DN. Điều này sẽ tạo cơ hội cho NLĐ thể hiện ý tưởng cá nhân của mình tại nơi làm việc và giúp tạo ra môi trường thuận lợi cho việc thực hiện các hoạt động quản lý xanh tại DN.

3. Kết luận

Quản lý nguồn nhân lực xanh mang đến cho DN rất nhiều lợi ích thiết thực, không chỉ giúp cho DN quản lý hiệu quả và minh bạch, nâng cao năng lực cạnh tranh, kết quả kinh doanh cũng tăng theo chiều hướng tích cực, môi trường được bảo vệ. Mặt khác,

quản lý nguồn nhân lực xanh cũng giúp công nhân viên làm việc hiệu quả hơn, năng suất lao động được gia tăng. Tuy nhiên, để đạt được kết quả như vậy thì ban lãnh đạo DN và bộ phận quản lý nguồn nhân lực phải xây dựng và áp dụng chính sách quản lý nguồn nhân lực xanh đồng bộ từ tuyển dụng đến các hoạt động đào tạo và phát triển nhân lực, quản lý thực hiện công việc, đãi ngộ và quan hệ lao động hướng tới nâng cao ý thức của NLĐ trong việc bảo vệ môi trường tại nơi làm việc, hướng tới giảm lượng khí thải carbon, sử dụng và sản xuất các sản phẩm xanh.

Thuật ngữ quản lý nguồn nhân lực xanh được nhắc đến từ rất sớm nhưng việc triển khai quản lý nguồn nhân lực xanh tại các DN Việt Nam còn đang ở mức sơ khai, cần được đẩy mạnh hơn nữa trong thời gian tới để các DN Việt Nam hướng tới phát triển bền vững, gắn phát triển sản xuất kinh doanh với bảo vệ môi trường, giảm thiểu các tác hại xấu đến môi trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Berrone, P., & Gomez-Mejia, L. R. (2009). Hoạt động môi trường và bồi thường điều hành: Một quan điểm tổng hợp giữa cơ quan và thể chế. *Tạp chí Học viện Quản lý*, 52, 103–126.10.5465 / AMJ.2009.36461950 [Crossref], [Web of Science®],
- Mampra, M. (2013). "Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? A study". In Proceedings of tenth AIMS International Conference on Management (pp.1273-1281).
- Mandip. (2012). "Green HRM: People Management Commitment to Environmental Sustainability". *Research Journal of Recent Sciences*.
- Marhatta, S., & Adhikari, S. (2013). Green HRM and sustainability. *International eJournal Of Ongoing Research in Management & IT*. Retrieved from www.asmgroupp.edu.in/incon/publication/incon13-hr-006pdf
- Mathapati, C. M. (2013). Green HRM: A strategic facet. *Tactful Management Research Journal*, 2(2), 1–6.
- Phong, V.H. (2019). *Giáo trình Quản trị nhân lực*. Trường Đại học Lao động – Xã hội.
- Renwick, D. W.S et al (2013). Quản lý Nguồn nhân lực Xanh: Một chương trình nghiên cứu và đánh giá. *Tạp chí Quốc tế về Đánh giá Quản lý*, 15 (1), 1–14.10.1111 / ijmr.2013.15.issue-1 [Crossref], [Web of Science®],
- Wehrmeyer, W. (1996). *Xanh hóa con người: Quản lý tài nguyên và môi trường*. Sheffield: Greenleaf.
- Zoogah, D. (2011). *Động lực của các hành vi HRM xanh: Một cách tiếp cận xử lý thông tin xã hội có nhận thức*. *Zeitschrift für Personalforschung*, 25, 117–139. [Web of Science®]

SINH KẾ CỦA NGƯỜI NGHÈO DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

TS. Nguyễn Thị Giáng Hương

Trường Đại học Lao động – Xã hội

gianghuongnt@ulsa.edu.vn

ThS. Đào Thị Kim Lan

Trường Đại học Lao động – Xã hội

Daokimlan.ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Thời gian qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách tạo nguồn lực để đầu tư phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số (DTTS) và miền núi. Nhưng thực tế tình trạng tái nghèo của người nghèo DTTS vẫn diễn ra mà chưa tìm ra được giải pháp khắc phục hiệu quả. Dựa trên số liệu thống kê và từ đề tài cấp Nhà nước do Viện Công nhân và Công đoàn thực hiện vào năm 2018, các phân tích những khó khăn hạn chế về nguồn vốn sinh kế người nghèo DTTS, bao gồm vốn con người, vốn xã hội, vốn tài chính, vốn vật chất, vốn tự nhiên. Từ đó, đề xuất một số giải pháp vĩ mô và vi mô góp phần giúp người nghèo DTTS tự tạo sinh kế cho mình để thoát nghèo bền vững trong tương lai.

Từ khóa: sinh kế, người nghèo dân tộc thiểu số, thoát nghèo bền vững.

LIVELIHOODS OF THE ETHNIC MINORITY POOR IN VIETNAM: SITUATION AND SOLUTIONS

Abstract: Over the past time, the Party and State have issued many policies creating resources for the socio-economic development in ethnic minority and mountainous areas. In fact, the situation of falling back into poverty of the ethnic minority poor is still happening without finding any effective solution. Basing on secondary data and the survey results of the state-level project conducted by the Institute of Workers and Trade Unions in 2018, the author points out the causes of difficulties in livelihood capital sources including human resources; social, financial, physical and natural capital. The author proposes both macro and micro solutions to help the ethnic minority poor create their own livelihood to sustainably escape from poverty in the future.

Keywords: livelihoods, the ethnic minority poor, sustainable poverty escapes.

Mã bài báo: JHS-25

Ngày nhận sửa bài: 15/02/2022

Ngày nhận bài: 15/01/2022

Ngày duyệt đăng: 20/02/2022

Ngày nhận phản biện: 25/01/2022

1. Giới thiệu

Bảo đảm sinh kế cho lao động yếu thế luôn nhận được nhiều sự quan tâm của các nhà nghiên cứu cũng như các nhà hoạch định và thực thi chính sách trên cả phương diện lý luận và thực tiễn. Ở Việt Nam, người nghèo DTTS là nhóm lao động yếu thế trong việc tạo

dựng sinh kế cần được đặc biệt chú trọng, nhưng vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ và toàn diện. Theo cơ quan Phát triển Quốc tế Vương quốc Anh (DFID), sinh kế “bao gồm khả năng, nguồn lực cùng các hoạt động cần thiết làm phương tiện sống cho con người” (DFID, 2001), trong đó có 5 loại vốn bảo đảm sinh

kế: (1) Vốn vật chất: Cơ sở hạ tầng và các loại hàng hóa mà người sản xuất cần để hậu thuẫn sinh kế; (2) Vốn tài chính: Nguồn lực tài chính mà con người sử dụng để đạt được các mục tiêu sinh kế của mình; (3) Vốn xã hội: Các nguồn lực xã hội mà con người sử dụng để theo đuổi các mục tiêu sinh kế của mình (quan hệ, mạng lưới, thành viên nhóm, niềm tin, sự phụ thuộc lẫn nhau và trao đổi cung cấp các mạng lưới an ninh phi chính thống quan trọng); (4) Vốn con người: Các kỹ năng, tri thức làm việc và sức khỏe tốt, tất cả cộng lại tạo điều kiện giúp con người theo đuổi các chiến lược sinh kế khác nhau và đạt được các mục tiêu sinh kế; (5) Vốn tự nhiên: Những nguyên vật liệu tự nhiên để tạo dựng sinh kế.

Theo báo cáo của Ủy ban Dân tộc về tình hình phát triển kinh tế - xã hội của 53 dân tộc, hiện cả nước có hơn 14,6 triệu người DTTS, chiếm 14,7% dân số cả nước. Địa bàn cư trú của đồng bào DTTS chủ yếu ở miền núi, biên giới, xen cư với nhau. Tỷ lệ hộ nghèo chung của các DTTS năm 2015 chiếm 23,1%, cao gấp 2,3 lần so với tỷ lệ hộ nghèo chung của cả nước (9,88%), nhưng đến năm 2019 tỷ lệ hộ nghèo chung của các DTTS (22,3%) cao gấp 5,95 lần so với tỷ lệ hộ nghèo chung của cả nước (3,75%). (Ủy ban Dân tộc, 2019). Đáng lưu ý là một bộ phận người DTTS còn thiếu đói kỳ giáp hạt, tình trạng suy dinh dưỡng của một bộ phận lớn trẻ em vẫn còn xảy ra. Trong khi đó, hiện vẫn còn hơn 54.000 hộ dân thiếu đất sản xuất, hơn 58.000 hộ thiếu đất ở, hơn 223.000 hộ thiếu nước sinh hoạt cần được hỗ trợ chưa được giải quyết thấu đáo. Cùng với tình trạng đói nghèo là sự tụt hậu ở vùng DTTS và miền núi so với các vùng khác của cả nước, khi vẫn còn khoảng 21% người DTTS trên 15 tuổi chưa đọc thông, viết thạo tiếng Việt (Ngọc, 2019).

Theo báo cáo của Chính phủ về “Việc thực hiện chính sách, pháp luật về thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững trên địa bàn vùng DTTS, miền núi giai đoạn 2012-2018”, lĩnh vực giảm nghèo nói chung, giảm nghèo vùng DTTS, miền núi nói riêng đã đạt được nhiều thành tựu to lớn, là một trong những điểm sáng trong hệ thống các chính sách an sinh xã hội, tạo ra sự thay đổi nhanh và cơ bản diện mạo của nông thôn vùng DTTS, miền núi. Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, triển khai tổ chức thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững. Các bộ, ngành đã

ban hành các thông tư, văn bản hướng dẫn tổ chức thực hiện. Các địa phương ban hành những cơ chế, chính sách đặc thù, như: Chính sách hỗ trợ hộ nghèo thiếu hụt đa chiều; hỗ trợ nhà ở, đất ở, đất sản xuất cho DTTS nghèo, hộ nghèo; chính sách tín dụng ưu đãi, vay vốn xuất khẩu lao động, phát triển sản xuất, đa dạng hóa sinh kế cho hộ nghèo đồng bào DTTS... (Chính phủ, 2019).

Các chính sách đầu tư phát triển kinh tế - xã hội, giảm nghèo đã tạo chuyển biến rõ nét về cơ sở hạ tầng, với khoảng 25.000 công trình hạ tầng được đầu tư, xây dựng trên địa bàn các xã, thôn, bản, buôn, làng đồng bào khó khăn, vùng DTTS, miền núi. Đến nay, hầu hết các xã đã có đường ô tô đến trung tâm; 88% thôn có đường cho xe cơ giới và 42% thôn có đường giao thông đạt chuẩn; 99% trung tâm xã và 80% thôn có điện; 65% xã có hệ thống thủy lợi nhỏ đáp ứng yêu cầu sản xuất và đời sống; 76% xã đạt tiêu chí quốc gia về y tế. Tỷ lệ hộ nghèo, nhất là hộ đồng bào DTTS giảm trung bình khoảng 3,5%/năm. Kinh phí ngân sách Trung ương bố trí cho Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2012-2018 là hơn 47.000 tỷ đồng; hơn 1,4 triệu hộ đồng bào DTTS được thụ hưởng các chương trình tín dụng tại Ngân hàng Chính sách xã hội, với tổng dư nợ gần 46.160 tỷ đồng. Các chính sách đầu tư phát triển kinh tế - xã hội đã tạo sự chuyển biến rõ nét về cơ sở hạ tầng, khoảng 25.000 công trình hạ tầng đã được xây dựng trên địa bàn các xã, thôn bản đặc biệt khó khăn vùng DTTS, miền núi. Tỷ lệ hộ nghèo, cận nghèo, nhất là hộ DTTS giảm nhanh theo từng giai đoạn (giảm trung bình khoảng 3,5%/năm) ... (Ngân hàng Thế giới, 2009).

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đáng ghi nhận kể trên thì số tốc độ giảm nghèo của đồng bào DTTS khá chậm so với giảm nghèo trong toàn quốc, chứng tỏ việc thoát nghèo của bà con DTTS còn gặp nhiều khó khăn. Chính vì vậy, cần có những giải pháp hiệu quả hơn trong thời gian tới để công tác xóa đói, giảm nghèo cho đồng bào DTTS thực sự bền vững.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nghiên cứu về người nghèo DTTS và sinh kế của họ cũng có nhiều tác giả đã quan tâm trong suốt thời gian qua, cụ thể như sau:

Vũ Văn Tiến, đề tài cấp Nhà nước (2018), Sinh kế bền vững cho nhóm lao động yếu thế ở Việt Nam đã nghiên cứu cơ sở lý thuyết trong nghiên cứu sinh

kế bền vững cho nhóm lao động yếu thế ở Việt Nam; Khái quát chung về lao động yếu thế ở Việt Nam (lao động yếu thế là người nghèo di cư, người nghèo DTTS, người nghèo khuyết tật, người nghèo tái hòa nhập cộng đồng; Thực trạng sinh kế của nhóm lao động yếu thế ở Việt Nam; Giải pháp bảo đảm sinh kế bền vững cho nhóm lao động yếu thế ở Việt Nam.

Nghiên cứu về: “Nguyên nhân của tình trạng nghèo đói ở vùng DTTS” của nhóm nghiên cứu Viện Khoa học Lao động và Xã hội đã nêu: “Trừ khi đời sống đồng bào có bước tiến nhảy vọt, nghèo sẽ là một hiện tượng của DTTS ở Việt Nam” và do các nguyên nhân là: (i) Trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật thấp, (ii) Nguồn lực sản xuất hạn chế, (iii) Sinh kế không đa dạng, ít tiếp cận thị trường, (iv) Rào cản về văn hóa, (v) Các chương trình chính sách chưa thực sự hiệu quả, (vi) Định kiến tiêu cực của người Kinh cho rằng họ kém phát triển, (vii) Sự khác biệt và xa xôi về địa lý.

Năm 2009, Ngân hàng Thế giới đã đưa ra báo cáo nghiên cứu: “Chương trình tái định cư, sinh kế và phát triển DTTS”, trong đó nghiên cứu về vấn đề tái định cư ở khu vực nhà máy thủy điện Trung Sơn. Nghiên cứu này đã chỉ rõ, để cải thiện sinh kế cộng đồng vùng tái định cư cần dựa vào 4 yếu tố: (i) Mở rộng tối đa diện tích lúa mới cho các hộ phải di dời và các hộ khác; (ii) Thử nghiệm và mở rộng tối đa công nghệ thích hợp cho hoạt động canh tác bền vững trên đất dốc; (iii) Tận dụng tối đa thủy lực của hồ chứa; và (iv) Khôi phục sản xuất cây lương khi thực hiện chuyển giao đất từ các nhóm dễ bị tổn thương sang các hộ gia đình trồng lại cây lương.

Hùng (2013) “Dự án sinh kế vùng cao” không nghiên cứu toàn diện các vấn đề liên quan đến sinh kế như khung phân tích mà chỉ tập trung vào một số hoạt động sinh kế cụ thể nhằm góp phần tạo sinh kế cho đồng bào vùng cao, nhất là các dân tộc ở vùng dự án.

Cuốn sách của Đào Hữu Hòa (Chủ biên), Phạm Quang Tín, Ông Nguyễn Chung (2016) “Phát triển sinh kế bền vững cho hộ gia đình nghèo người DTTS trên địa bàn tỉnh Đắk Nông”, NXB Thông tin và truyền thông đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến sinh kế, mô hình sinh kế, đặc điểm sinh kế của cộng đồng DTTS cũng như các đánh giá toàn diện về thực trạng sinh kế của đồng bào DTTS ở Đắk Nông. Qua đó, đề xuất mô hình sinh kế bền vững đối

với đồng bào DTTS phù hợp với từng dân tộc, từng vùng sinh thái, đồng thời đưa ra các giải pháp cụ thể để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội khu vực miền núi tỉnh Đắk Nông gắn với mô hình sinh kế bền vững đã xây dựng.

Hương (2016) “Sinh kế bền vững cho bà con DTTS ở Lào Cai trước biến đổi khí hậu”. Bài viết đã phân tích được thực trạng tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu đã gây ra những hậu quả gì cho bà con DTTS tỉnh Lào Cai, từ đó họ cần phải làm gì để tạo được sinh kế bền vững trong bối cảnh đó. Tác giả đã đưa ra được những giải pháp cụ thể để khai thác, tận dụng được các điều kiện tự nhiên ở nơi đây để phát triển sinh kế, ổn định cuộc sống ngay trên chính nơi họ sinh ra và trưởng thành một cách bền vững nhất.

Hội thảo khoa học “Tăng cường an sinh xã hội đối với DTTS hướng tới sinh kế bền vững” do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội phối hợp với Ủy ban nhân dân tỉnh Điện Biên và Viện Hanns Seidel tại Việt Nam tổ chức năm 2014 tại Điện Biên nhằm chia sẻ, trao đổi về kết quả thực hiện các chính sách an sinh xã hội đối với DTTS và đề xuất các giải pháp tăng cường an sinh xã hội đối với DTTS hướng tới sinh kế bền vững.

Các nghiên cứu trên đã cho thấy một số nét cơ bản về sinh kế cho đồng bào DTTS nhưng phạm vi còn hạn hẹp, các giải pháp, kiến nghị đề xuất còn mang tính vi mô chưa có đóng góp nhiều về mặt vĩ mô. Chính vì vậy, tác giả đã kế thừa những đóng góp của các nghiên cứu trên và bổ sung những nghiên cứu mang tính vĩ mô hơn và phù hợp với đồng bào vùng DTTS ở Việt Nam hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở lý luận về sinh kế bền vững cho nhóm lao động yếu thế và các biện pháp nhằm bảo đảm sinh kế bền vững cho nhóm lao động yếu thế ở Việt Nam (bao gồm: lao động là người nghèo, lao động là người nghèo di cư, lao động là người nghèo DTTS, lao động là người nghèo khuyết tật, lao động là người thuộc nhóm tái hòa nhập cộng đồng) của đề tài độc lập cấp Nhà nước: “Sinh kế bền vững cho nhóm lao động yếu thế ở Việt Nam”. Bài viết dựa vào dữ liệu điều tra khảo sát của đề tài để đưa ra quan điểm mới của mình về giải pháp tạo sinh kế bền vững cho nhóm lao động là người nghèo DTTS. Số liệu khảo sát của đề tài mang tính đại diện, cụ thể: Đại diện cho 6 vùng địa lý và 3 vùng miền (theo tiêu chí của Tổng

cục thống kê) của cả nước; là địa phương tập trung có nhiều đối tượng nghiên cứu: lao động yếu thế là thuộc các hộ nghèo và cận nghèo. Thực hiện điều tra tại 9 tỉnh, 40 xã với 3.000 hộ gia đình được lựa chọn, 4.804 lao động thuộc các nhóm đối tượng lao động yếu thế được lựa chọn vào mẫu nghiên cứu. Thời gian khảo sát năm 2016. Bài viết dựa trên phương pháp tổng quan và phân tích tài liệu có sẵn của các công trình nghiên cứu về vấn đề liên quan trước; đồng thời còn dựa vào số liệu thứ cấp của các cơ quan chức năng của Nhà nước cung cấp để thống kê, so sánh, phân tích để làm rõ nội dung nghiên cứu.

4. Thực trạng nguồn vốn sinh kế của người nghèo dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay

4.1. Vốn con người

Con người/người lao động trong quá trình sản xuất được đánh giá bởi nhiều yếu tố như độ tuổi, trình độ học vấn và chuyên môn, trình độ tay nghề, năng suất lao động... là nguồn lực quan trọng thúc

đẩy hoạt động tạo công ăn việc làm, sinh kế cho các đối tượng.

Hiện nay, lực lượng lao động trong các hộ gia đình người nghèo DTTS đa số đang thiếu trình độ, kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng mềm của các lao động. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động vùng DTTS vẫn còn thấp mặc dù đã có một số tiến bộ. Tỷ lệ lực lượng lao động có bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn kỹ thuật vùng này rất thấp, chỉ chiếm 20,5% năm 2020.

Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo nghề có xu hướng tăng lên (năm 2018, sơ cấp nghề là 4,0%, trung cấp nghề là 5,8%, cao đẳng nghề là 3,8%). Tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ theo các cấp trình độ cũng bất hợp lý. Tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên trong tổng lực lượng lao động chiếm 9,3% trong khi số có trình độ cao đẳng là 4,0%, trung cấp chuyên nghiệp là 2,4% và gần tương đương với hệ học nghề là 9,7%.

Bảng 1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động vùng DTTS giai đoạn 2012-2018

Đơn vị tính: %

Năm	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Không có trình độ CMKT	83,9	82,2	81,8	80,3	79,5	79,0	86,2
Sơ cấp	2,6	3,1	2,7	3,1	3,1	3,4	4,0
Trung cấp	5,6	5,6	5,5	5,6	5,5	5,5	5,8
Cao đẳng	2,2	2,4	2,6	2,9	3,1	3,1	3,8
Đại học	5,9	6,5	7,1	8,0	8,7	8,9	9,2
Không xác định	0,2	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Tổng	100	100	100	100	100	100	100

Nguồn: Tính toán từ điều tra lao động việc làm, TCTK.

Do trình độ học vấn thấp, nhận thức và hiểu biết xã hội còn hạn chế nên việc bổ sung, nâng cao trình độ, chuyên môn kỹ thuật là rất cần thiết và quan trọng đối với họ.

4.2. Vốn xã hội

Kế thừa những giá trị truyền thống tốt đẹp của dân tộc đó là tình yêu thương con người, sự sẻ chia, kết nối, đoàn kết cộng đồng đã giúp con người đến gần với nhau hơn. Trong quá trình phát triển kinh tế

- xã hội, hội nhập kinh tế quốc tế, mạng lưới kết nối ngày càng mở rộng. Trong bối cảnh đó, những người nghèo DTTS cũng có nhu cầu được kết nối với nhau để hỗ trợ nhau trong quá trình sản xuất và đời sống.

Về nguồn vốn xã hội giúp tạo công ăn việc làm, sinh kế ổn định, hộ nghèo DTTS cần người thân, bạn bè cho vay mượn để tạo kế sinh nhai chiếm (68,9%), cần người thân, bạn bè sẵn sàng giúp khi nguy cấp (31,1%). Nhưng thực tế thì họ lại đang thiếu người

thân, bạn bè có thể cho vay mượn để tạo kế sinh nhai (51,4%) (Tiến, 2018). Như vậy, người nghèo DTTS đang rất thiếu nguồn vốn xã hội để tạo kế sinh nhai.

4.3. Vốn tài chính

Qua kết quả khảo sát cho thấy, nguồn vốn tài chính để thúc đẩy giúp các hộ gia đình tạo công ăn việc làm, sinh kế trong đời sống sinh hoạt là quan trọng và cần thiết. Trong đó chủ yếu các hộ gia đình người nghèo DTTS mong muốn có: Vốn có sẵn (tiết kiệm, tài sản có giá trị, vật nuôi, cây trồng...) (75,5%), nguồn thu nhập đều như lương, trợ cấp, người thân chu cấp (63,4%), các nguồn khác như chính quyền, cộng đồng ủng hộ (53,7%) (Tiến, 2018).

Như vậy, nguồn vốn tài chính giúp các hộ gia đình có nguồn lực để đầu tư, xây dựng, phát triển sinh kế của mình: Tạo ra nguồn lực quan trọng, thúc đẩy tạo công ăn việc làm, đầu tư sản xuất, cải thiện cuộc sống. Tuy nhiên, họ lại đang thiếu rất nhiều những yếu tố liên quan đến nguồn vốn tài chính nên rất khó khăn trong việc tạo sinh kế để thoát nghèo bền vững.

4.4. Vốn vật chất

Nguồn vốn hạ tầng là một trong những nguồn lực vật chất để phục vụ quá trình sản xuất, sinh hoạt. Các hộ gia đình của người nghèo DTTS đều cần nguồn vốn vật chất trong quá trình hoạt động, sản xuất, sinh kế. Trong đó tỷ lệ các hộ gia đình cần có phương tiện để phục vụ sản xuất (68,6%), nhà cửa để hỗ trợ sản xuất (57,1%). Ngoài ra, các hộ còn cần tiếp cận thông tin để phát triển sản xuất, kinh doanh và bảo đảm môi trường sống an toàn, ổn định. Mỗi nhóm đối tượng khác nhau, mức độ quan tâm đến các nguồn vốn hạ tầng khác nhau. Tuy nhiên hiện nay, trong các hộ gia đình của người nghèo DTTS còn đang thiếu các yếu tố liên quan đến nguồn vốn hạ tầng, ảnh hưởng đến quá trình sản xuất và hoạt động sống của các hộ gia đình. Kết quả khảo sát như sau: thiếu phương tiện phục vụ sản xuất 47,8%; không có nhà cửa thuận tiện hỗ trợ cho sản xuất 36,4%; thiếu thông tin để tiếp cận giúp cho hoạt động làm ăn 14,8%. Ngoài ra, họ còn thiếu vị trí thuận tiện cho kinh doanh tại chỗ, môi trường sống an toàn, ổn định 22% (Tiến, 2018). Đa số các hộ gia đình đang thiếu các yếu tố liên quan đến nguồn vốn vật chất. Điều này sẽ tác động đến sự thành công, hiệu quả sản xuất và quá trình nâng cao chất lượng cuộc sống của các hộ gia đình.

4.5. Vốn tự nhiên

Vốn tự nhiên (chủ yếu là các loại đất canh tác, sản xuất, diện tích mặt nước nuôi trồng thủy sản...) là yếu tố quan trọng trong quá trình phát triển sinh kế của người nghèo DTTS ở Việt Nam. Chính vì vậy, các hộ gia đình rất quan tâm đến tài nguyên đất (89,0%), cây cối và rừng (39,5%), điều kiện sống cho vật nuôi và cây trồng (38,8%). Bên cạnh đó, các nguồn vốn tự nhiên khác như ao hồ, ven biển, sông suối, và đặc biệt yếu tố thời tiết, khí hậu... cũng là những yếu tố được quan tâm.

Các hộ gia đình người nghèo DTTS rất cần tài nguyên đất đai, rừng và cây cối. Đây là những tài nguyên rất có giá trị đối với họ, là yếu tố tạo nên nguồn sống của họ. Tuy nhiên hiện nay, các hộ gia đình đang thiếu tài nguyên đất chiếm 72,6%, cây cối và rừng thiếu 26,8%, môi trường, điều kiện sống cho vật nuôi, cây trồng thiếu chiếm 22,0% (Tiến, 2018). Đồng thời, họ cũng thiếu ao hồ, sông suối, ven biển, hơn nữa các yếu tố về thời tiết, khí hậu thay đổi cũng tác động lớn đến hoạt động sinh kế của họ. Vì vậy, tỷ lệ người nghèo DTTS có cuộc sống ngày càng khó khăn, chậm cải thiện.

5. Nguyên nhân mà người nghèo dân tộc thiểu số chưa có khả năng thoát nghèo bền vững

Thứ nhất, hoạt động sinh kế của họ chủ yếu dựa vào tài nguyên đất, rừng để phát triển hoạt động sản xuất nông nghiệp. Trong khi đó, hiện nay tỷ lệ chặt phá rừng, đốt nương làm rẫy ngày càng phổ biến, thiếu sự quản lý chặt chẽ của Nhà nước, diện tích đất canh tác, trồng trọt và chăn nuôi của các hộ gia đình người nghèo DTTS ngày càng bị thu hẹp. Theo đó, hiện nay tỷ lệ chặt phá rừng, đốt nương làm rẫy vẫn còn phổ biến, rừng tự nhiên bị mất do chuyển mục đích sử dụng rừng tại các dự án được duyệt chiếm 89% tổng diện tích rừng giảm; còn lại là do phá rừng trái pháp luật làm mất 11%. Từ tổng hợp của 58 tỉnh, thành phố trên cả nước cho thấy, trong khoảng 5 năm qua, các cơ quan nhà nước đã phê duyệt chuyển mục đích sử dụng rừng gần 38.300 ha/1.892 dự án. Trong đó rừng tự nhiên gần 19.000 ha, rừng trồng hơn 15.800 ha, đất chưa có rừng quy hoạch cho lâm nghiệp trên 3.500 ha. Đáng lưu ý hiện nay, tỷ lệ chặt phá rừng, đốt nương tại tỉnh Tây Nguyên, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định, Nghệ An, Bắc Kạn, Điện Biên được phát hiện chậm, gây thiệt hại lớn đối với tài nguyên rừng, gây bức xúc trong xã hội. Các hộ gia đình thiếu

môi trường để sản xuất kinh doanh và phát triển.

Thứ hai, số đông người nghèo DTTS chưa có chiến lược sinh kế rõ ràng. Họ chưa có hoạt động bàn bạc, trao đổi, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, khả năng, năng lực và thống nhất giữa các thành viên trong xây dựng chiến lược sinh kế của gia đình trong hiện tại cũng như tương lai, chiếm 72,8% (Tiến, 2018).

Thứ ba, một bộ phận người nghèo DTTS chưa chủ động tâm thế, khát vọng và niềm tin để thoát nghèo. Thực tế họ có mức thu nhập không ổn định, tình trạng bấp bênh, thất bại từ công việc cũng như quá trình hoạt động sinh kế chưa bền vững khiến cho họ thiếu niềm tin, tâm thế, khát vọng. Khi hỏi về lý do mà người nghèo DTTS không muốn và khá không muốn thoát nghèo, tỷ lệ trả lời vì họ không tin sẽ thành công chiếm 12,3%, đã thử nhưng đều thất bại chiếm 8,7%, lâm vào tình trạng buồn xuôi, chán nản và bế tắc chiếm 2,0%, một số hộ gia đình tuyệt vọng không lối thoát (Tiến, 2018). Đây là thực tế của người nghèo DTTS trong quá trình vươn lên thoát nghèo. Họ gặp nhiều trở ngại trong công cuộc thoát nghèo do cả yếu tố khách quan và chủ quan và như vậy lại càng làm cho công cuộc thoát nghèo trở lên khó khăn, gian nan.

Thứ tư, sinh kế không ổn định. Kết quả khảo sát cho thấy, tỷ lệ hộ gia đình tự đánh giá là công ăn việc làm, sinh kế ở mức ít ổn định chiếm tới 49,8% và không ổn định chiếm 37,4%. Một số gia đình tạo ra thu nhập ổn định nhưng tỷ lệ thấp 12,6% (Tiến, 2018). Các hộ gia đình chủ yếu cho rằng công ăn việc làm, tạo sinh kế hiện nay còn ít hoặc không ổn định nên chưa có thu nhập ổn định, bền vững. Họ đánh giá tỷ lệ rủi ro, tổn thương khi gia đình lâm vào cảnh nghèo, chiếm tỷ lệ cao nhất 67,0% (Tiến, 2018). Như vậy, khi gia đình rơi vào cảnh nghèo đói, các thành viên trong gia đình đều bị ảnh hưởng. Trước tình trạng đó, các thành viên trong gia đình cần phải gắn kết, chia sẻ, hợp lực để vượt qua khó khăn, đói nghèo, đề ra mục tiêu, tận dụng các nguồn lực để phát triển, vượt lên chính mình.

Tóm lại, qua phân tích trên cho thấy, người nghèo DTTS đối mặt với thiếu hụt về nhiều nguồn vốn: Vốn con người, vốn tài chính, vốn tự nhiên, vốn xã hội. Nguyên nhân có cả khách quan lẫn chủ quan. Chính vì vậy, công cuộc thoát nghèo của họ còn khó

khăn, cần phải có những giải pháp thiết thực hơn để hoạt động vươn lên thoát nghèo của họ thực sự bền vững.

6. Giải pháp sinh kế giúp người nghèo dân tộc thiểu số thoát nghèo bền vững

Với mong muốn chính đáng của đồng bào DTTS là thoát nghèo nên trọng tâm giải pháp cần chú trọng đến việc tạo lập các mô hình sinh kế tại chỗ, cũng như củng cố các nguồn vốn để người nghèo DTTS có thu nhập ổn định và thoát nghèo bền vững.

Thứ nhất, đối với việc ban hành chính sách. Chính phủ cần ban hành chính sách nhằm tăng cường các nguồn vốn như vốn con người, vốn xã hội, vốn tài chính, vốn vật chất, vốn tự nhiên, trong đó đặc biệt đến vốn con người cho người DTTS. Cụ thể, nên thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS, bao gồm thu hút cả bên trong và bên ngoài. Đối với nguồn nhân lực bên trong thực hiện việc đào tạo tại chỗ, sửa đổi chính sách cử tuyển, trong đó mạnh dạn đưa con em đồng bào DTTS cho đi đào tạo không chỉ trong nước mà cả ở nước ngoài đối với những em đáp ứng đủ điều kiện và có cam kết quay lại địa phương công tác sau khi tốt nghiệp ra trường. Đối với nguồn lực bên ngoài tập trung thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao (tốt nghiệp đại học trở lên), các doanh nhân về vùng hợp tác, liên kết sản xuất kinh doanh. Các đối tượng này phải được Nhà nước cho hưởng những ưu đãi về cơ chế chính sách cho bản thân họ và doanh nghiệp của họ. Như vậy, nguồn nhân lực này sẽ trở thành đầu tàu dẫn dắt nền kinh tế, tạo công ăn việc làm, khai thác được tiềm năng thế mạnh của từng vùng. Đây sẽ là những nguồn vốn quan trọng giúp cho người nghèo DTTS có điều kiện thoát nghèo bền vững trong tương lai.

Thứ hai, nâng cao nhận thức, thay đổi tư duy và hành động của hộ gia đình DTTS để thoát nghèo bền vững

Để mục tiêu giảm nghèo được bền vững ở vùng đồng bào DTTS, bên cạnh việc đa dạng hóa các nguồn vốn huy động để triển khai thực hiện các Chương trình, dự án, tăng cường hợp tác quốc tế thì ý chí chủ động thoát nghèo trong đồng bào DTTS cũng cần được khơi dậy. Nhà nước chỉ hỗ trợ chính sách, nguồn lực và hướng dẫn, còn chính đồng bào phải chủ động lao động, cùng nhau sản xuất có hiệu

quả kinh tế, các địa phương cần bố trí nguồn vốn đối ứng từ ngân sách địa phương phù hợp cho việc thực hiện giảm nghèo bền vững.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, vận động để đồng bào DTTS và miền núi khắc phục những hạn chế của bản thân, vượt qua khó khăn trở ngại về sự biến đổi của khí hậu, nỗ lực phấn đấu vươn lên. Chẳng hạn, chuyển đổi cây trồng, vật nuôi, cách thức trồng và chăm sóc cây trồng, vật nuôi để phù hợp với tình hình biến đổi khí hậu hiện nay.

- Thực hiện sự phối hợp chặt chẽ giữa Ủy ban dân tộc với Bộ Giáo dục và Đào tạo tăng cường đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng ở đồng bào DTTS để thay đổi tư duy, cách thức và hành động thoát nghèo thiết thực cụ thể hơn.

- Nâng cao năng lực trình độ quản lý kinh tế và ứng phó, vượt qua những biến cố bất lợi cho đồng bào DTTS nghèo.

- Thúc đẩy và tăng cường số lượng đồng bào DTTS nghèo tham gia các hoạt động, tổ chức xã hội. Việc làm không chỉ mở ra cơ hội nâng cao nhận thức xã hội mà còn giúp đồng bào DTTS nghèo tiếp cận các nguồn thông tin, các kỹ năng, các kiến thức khoa học kỹ thuật nhanh hơn. Đồng thời, các tổ chức đó cũng là mạng lưới xã hội để hỗ trợ cá nhân có thể phát triển.

Thứ ba, tiếp tục quan tâm đầu tư cơ sở hạ tầng ở vùng đồng bào DTTS và miền núi, trước hết là giao thông, thông tin liên lạc để kết nối vùng DTTS và miền núi với vùng phát triển nhằm thu hút đầu tư, kết nối tiêu thụ sản phẩm do nhân dân sản xuất ra; Tăng cường khả năng tiếp cận thị trường, mở rộng thị trường tại chỗ, phát triển các cơ sở chế biến, bao tiêu sản phẩm cho đồng bào DTTS.

Thứ tư, thúc đẩy phát triển dịch vụ du lịch gắn liền với hoạt động sản xuất, sinh hoạt của đồng bào DTTS. Đối với các địa phương có tiềm năng du lịch cần thúc đẩy du lịch, dịch vụ gắn liền hoạt động sản xuất, sinh hoạt, văn hóa bản địa của đồng bào, như vậy vừa tạo được sinh kế bền vững mà ngành “công nghiệp không khói” này sẽ mang lại và thúc đẩy văn hóa cộng đồng tín ngưỡng cũng như chất lượng cuộc sống của đồng bào ngày một nâng cao, văn minh hơn.

Thứ năm, đối với những nơi không có khả năng phát triển du lịch hoặc các loại cây đặc sản, các sản phẩm

nông nghiệp thì cần tuyên truyền để người dân hiểu rõ là về lâu dài, phải *triệt để bảo vệ và trồng rừng ở những khu vực đã bị phá*. Đồng thời, giúp bà con thấy được lợi ích của việc trồng và khai thác rừng một cách hợp lý sẽ đem lại nhiều lợi ích thiết thực cho người trồng rừng, góp phần làm thay đổi cuộc sống của họ và quê hương họ. Qua đó, đồng bào DTTS thấy yêu và gắn bó với mảnh đất này, để họ yên tâm trồng rừng và bảo vệ tài nguyên rừng. Nhờ đó, môi trường khí hậu sẽ được cải thiện, giúp cho đời sống của đồng bào DTTS sẽ ngày một tiến bộ và văn minh hơn.

Thứ sáu, cải thiện khả năng tiếp cận các nguồn lực của đồng bào DTTS nghèo

- Cải thiện điều kiện tài chính cho đồng bào DTTS. Vì đồng bào thiếu vốn nên tăng cường cơ hội cho bà con được tiếp cận với nguồn vốn vay ưu đãi của Nhà nước để phát triển sản xuất. Và quan trọng hơn cả là phải giúp bà con biết dùng đồng vốn đó hướng vào phát triển sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, tạo môi trường thuận lợi để họ có thể làm ra tiền.

- Gắn với trách nhiệm cộng đồng: Các hoạt động thúc đẩy sinh kế bền vững cần có sự tham gia của cộng đồng chứ không phải một cá nhân. Cộng đồng cần có cam kết nhất định trước khi được đầu tư và tạo điều kiện tối đa trong quá trình xây dựng sinh kế bền vững. Tính cộng đồng cũng giúp đồng bào DTTS ổn định tâm lý, tăng cường tính thi đua, nâng cao chất lượng sản xuất.

Thứ bảy, tạo môi trường cộng đồng thuận lợi cho việc thực thi các giải pháp, chính sách chương trình hỗ trợ sinh kế cho đồng bào DTTS

- Phát huy vai trò cộng đồng dân cư nơi sinh sống với các chương trình hỗ trợ việc làm cho đồng bào DTTS. Tiếp tục đẩy mạnh hỗ trợ việc làm nhằm cải thiện sinh kế cho hộ gia đình đồng bào DTTS theo hướng cải thiện công tác đào tạo nghề, giới thiệu việc làm dựa vào cộng đồng.

- Tạo nhóm mạng lưới cộng tác viên hỗ trợ do chính người dân ở địa phương tham gia với mô hình tự giúp đỡ lẫn nhau. Tạo môi trường thuận lợi để đồng bào DTTS an tâm định canh, định cư, canh tác lâu dài trên mảnh đất mình sinh ra. Tăng cường truyền thông tuyên truyền vận động để hoạt động an sinh xã hội, xóa đói giảm nghèo trở thành chủ đề lớn, được nhiều đồng bào, người dân quan tâm và đồng

thuận, cùng nỗ lực thoát nghèo. Nhiều năm qua, các chính sách an sinh xã hội đã đi vào cuộc sống của người dân, phát huy hiệu quả như hỗ trợ tiền điện, nước, trợ cấp khó khăn đột xuất, ưu đãi các hộ nghèo vay vốn, cấp bảo hiểm y tế miễn phí... Tuy nhiên, cần nghiên cứu bổ sung thêm các cơ chế, chính sách liên quan đến hỗ trợ khẩn cấp cho người dân ảnh hưởng bởi cú sốc về thiên tai, sức khỏe, dịch bệnh, biến động thị trường. Song cần hạn chế các thủ tục tiếp cận để các trợ giúp đến với người dân kịp thời và đúng thời điểm nhất. Một số chính sách có thể nghiên cứu đưa vào thử nghiệm tại các cộng đồng DTTS: miễn giảm thuế, cắt giảm các thủ tục hành chính không cần thiết cho đồng bào dân tộc mở các cơ sở kinh doanh, dịch vụ du lịch hoặc các hoạt động sinh kế có thu hút lao động địa phương là người dân tộc.

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách khuyến khích động viên các doanh nghiệp tích cực tham gia hỗ trợ và phát triển an sinh xã hội tại cộng đồng DTTS. Doanh nghiệp địa phương được xem là yếu tố hạt nhân có tính thúc đẩy công tác an sinh xã hội tại chính địa phương mình. Vì vậy, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia là yếu tố có thể góp phần thúc đẩy sinh kế bền vững cho đồng bào DTTS. Các chính

sách có thể tính đến như: giảm thuế, biểu dương, được ưu tiên.

Thứ tám, thay đổi cơ chế phân bổ nguồn lực của các chương trình, chính sách hỗ trợ cải thiện sinh kế cho đồng bào DTTS nghèo bằng cách phân thành 3 nhóm:

- Nhóm đồng bào DTTS nghèo có tiền để thoát nghèo.

- Nhóm đồng bào DTTS nghèo nhưng chưa có khả năng thoát nghèo.

- Nhóm các hộ đồng bào DTTS cần cứu trợ khẩn cấp.

Trên cơ sở đó phân bổ lại nguồn lực, chính sách cho từng nhóm đối tượng để phát huy hiệu quả trong hoạt động thoát nghèo của đồng bào.

Như vậy, có thể thấy người DTTS thiếu nhiều nguồn vốn khác nhau, đặc biệt khi có vốn tài chính thì không biết sử dụng sao cho có hiệu quả nên rất khó khăn trong việc tạo lập các hoạt động sinh kế để có thể thoát nghèo bền vững. Chính vì vậy, cần có những giải pháp phù hợp để khắc phục những thiếu hụt về các nguồn vốn khác nhau thúc đẩy sinh kế, giúp đồng bào DTTS vươn lên thoát nghèo bền vững trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chính phủ. (2019). *“Việc thực hiện chính sách, pháp luật về thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững trên địa bàn vùng DTTS, miền núi giai đoạn giai đoạn 2012-2018”*. Báo cáo số 138/BC-CP ngày 15/4/2019.
- Chương trình phát triển Liên hợp quốc. (2012). *Việt Nam - Một điển hình phát triển bền vững*. Hà Nội.
- DFID. (2001). *Sustainable Livelihoods Guidance Sheets*. British Department for International Development.
- Hòa, Đ.H. (Chủ biên), Tín, P.Q và Chung, Ô.N. (2016). *Phát triển sinh kế bền vững cho hộ gia đình nghèo người DTTS trên địa bàn tỉnh Đắk Nông*. Nxb Thông tin và Truyền thông.
- Hùng, T.V. (2013). *Sinh kế vùng cao: Một số nghiên cứu điển về phương pháp tiếp cận mới*. Nxb Nông nghiệp. Hà Nội
- Hương, N.T.G. (2017). *Sinh kế bền vững cho bà con DTTS ở Lào Cai trước biến đổi khí hậu*. Tạp chí Cộng sản, số 116 (8-2016).
- Lê, T. (2020). *Nạn phá rừng tại Việt Nam đang ngày càng ở mức báo động*. <http://moitruongvaxahoi.vn/nan-pha-rung-tai-viet-nam-dang-ngay-cang-o-muc-bao-dong-1408364253>.
- Ngân hàng Thế giới. (2009). *Báo cáo nghiên cứu: Chương trình tái định cư, sinh kế và phát triển DTTS*.
- Ngọc, H. (2019). *Giải pháp nào để giảm nghèo bền vững vùng DTTS*. Báo điện tử Dân vận, truy cập link: <http://danvan.vn/Home/Cong-tac-dan-van-trong-xay-dung-nong-thon-moi-va-giam-ngheo-ben-vung/9568/Giai-phap-nao-de-giam-ngheo-ben-vung-vung-dan-toc-thieu-so>
- Oxfam (2008) *Việt Nam: biến đổi khí hậu, sự thích ứng và người nghèo*. Báo cáo của Oxfam.
- Tiến, V.M. (2018). *Báo cáo Đề tài khoa học cấp Nhà nước: Sinh kế bền vững cho nhóm lao động yếu thế ở Việt Nam*. Bộ Khoa học và Công nghệ.
- Ủy ban Dân tộc. (2017). *Tổng quan thực trạng kinh tế - xã hội của 53 DTTS*. Báo cáo dựa trên kết quả phân tích số liệu điều tra thực trạng kinh tế - xã hội của 53 DTTS năm 2015.

NGHIÊN CỨU VỀ QUYỀN TỰ DO LIÊN KẾT VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THAM CHIẾU VỚI HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC TOÀN DIỆN VÀ TIẾN BỘ XUYÊN THÁI BÌNH DƯƠNG

TS. Cấn Hữu Dạn

Trường Đại học Lao động - Xã hội

dankhanh81@gmail.com

Tóm tắt: Trong thế kỷ 21, vấn đề phát triển bền vững ngày càng nhận được sự quan tâm từ các quốc gia, thể hiện trong quá trình đàm phán các hiệp định thương mại tự do (FTA) song phương và đa phương thế hệ mới. Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) là một trong các hiệp định mang tính chất toàn diện dựa trên cơ sở cân bằng lợi ích và trình độ phát triển khác nhau của các nước tham gia; đồng thời mang đến nhiều cơ hội cho các nước thành viên, thúc đẩy sự tăng trưởng của thương mại, tạo thêm nhiều việc làm, nâng cao năng suất lao động, cải thiện các tiêu chuẩn về môi trường và lao động... CPTPP được ký kết như “một luồng gió mới” thúc đẩy tiến trình hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về quan hệ lao động (QHLD) nói riêng. Việc tham gia CPTPP, Việt Nam khẳng định chính sách nhất quán về hội nhập kinh tế sâu rộng vào cộng đồng kinh tế quốc tế và là một thành viên tích cực của đời sống kinh tế thế giới. Bài viết sẽ tập trung phân tích cam kết về tự do liên kết và thương lượng tập thể của Việt Nam tham chiếu với Hiệp định CPTPP, từ đó đối chiếu, so sánh, đề xuất một số giải pháp tăng cường sự thích ứng thực tiễn.

Từ khóa: CPTPP, hiệp định, đối tác, cam kết về lao động.

RESEARCH ON THE RIGHT OF FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING IN REFERENCE TO CPTPP AGREEMENT

Abstract: In the 21st century, the issue of sustainable development has received more and more attention from countries, reflected in the process of negotiating new-generation bilateral and multilateral free trade agreements (FTAs). The Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) is one of the comprehensive agreements based on the balance of interests and different development levels of the participating countries. At the same time, it brings many opportunities for member countries, promotes the growth of trade, creates more jobs, improves labor productivity, improves environmental and labor standards, etc. This was signed as “a new wind” to promote the process of perfecting the labor law in general and the law on labor relations (labor relations) in particular. Joining the CPTPP, Vietnam affirms its consistent policy of extensive economic integration into the international economic community and the country is an active member of the world economic life. The article will focus on analyzing Vietnam’s commitment to freedom of association and collective bargaining about the CPTPP Agreement, thereby, comparing, comparing, and proposing some solutions to enhance practical adaptation.

Keywords: CPTPP, agreements, partnerships, commitments on labor.

Mã bài báo: JHS-26

Ngày nhận sửa bài: 15/12/2021

Ngày nhận bài: 22/11/2021

Ngày duyệt đăng: 16/02/2022

Ngày nhận phản biện: 02/12/2021

1. Giới thiệu

Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương là một hiệp định thương mại tự do (FTA – Free Trade Agreement) có cam kết ở mức độ cao nhất hiện nay về QHLD (về những quyền cơ bản ở nơi làm việc: tự do hiệp hội, đối thoại xã hội, thương lượng tập thể, không phân biệt đối xử...) đặt ra nhiều thách thức đối với các yếu tố cấu thành QHLD và điều kiện vận hành QHLD ở các tất cả các quốc gia thành viên. Hiệp định CPTPP bao gồm 11 nước thành viên là: Úc, Bru-nây, Ca-na-đa, Chi-lê, Nhật Bản, Ma-lai-xi-a, Mê-hi-cô, Niu Di-lân, Pê-ru, Xing-ga-po và Việt Nam (Bộ Công thương, 2021). Về cơ bản, Hiệp định CPTPP giữ nguyên nội dung của Hiệp định TPP (gồm 30 chương và 9 phụ lục) nhưng cho phép các nước thành viên tạm hoãn 20 nhóm nghĩa vụ để bảo đảm sự cân bằng về quyền lợi và nghĩa vụ của các nước thành viên trong bối cảnh Mỹ rút khỏi Hiệp định TPP. Xu thế hội nhập quốc tế tiếp tục được thúc đẩy, hệ thống quan hệ lao động ngoài đáp ứng các yêu cầu thực tiễn trong nước còn phải đáp ứng các yêu cầu quốc tế.

Đối với Việt Nam, đây là lần đầu tiên vấn đề lao động và giải quyết tranh chấp lao động được đưa vào khuôn khổ một FTA với những tiêu chuẩn thực thi cao. Việc đưa nội dung lao động vào Hiệp định CPTPP còn có mục đích bảo đảm môi trường cạnh tranh công bằng giữa các bên trong quan hệ thương mại; do khi một nước áp dụng tiêu chuẩn lao động thấp và người lao động (NLĐ) không được bảo đảm quyền thương lượng với người sử dụng lao động (NSDLĐ) về tiền lương và điều kiện làm việc thì sẽ có chi phí sản xuất thấp hơn; nên có lợi thế cạnh tranh so với nước áp dụng tiêu chuẩn lao động cao và bảo đảm theo quy định của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). Bản chất cuối cùng của các cam kết lao động là các nước không được hạ thấp tiêu chuẩn lao động nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh bằng cách hạ thấp quyền lợi của NLĐ. Xuất phát từ thực tế, thiếu vắng thương lượng tập thể thực chất sẽ trở thành nguồn gốc của các vấn đề trong QHLD.

2. Khái quát về cam kết lao động trong CPTPP

Các quy định tại Chương 19 của CPTPP về QHLD, ảnh hưởng trực tiếp đến chính sách pháp luật lao động của các quốc gia bao gồm 4 nội dung:

- (1) Cam kết chung về quyền lao động;
- (2) Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp;
- (3) Nhận thức cộng đồng và sự đảm bảo về thủ tục;
- (4) Sự tham gia của công chúng vào việc xây dựng, thực thi chính sách pháp luật lao động.

Tất cả các quy định khác của Chương này giúp đảm bảo thực thi các quyền lao động tại các quốc gia thành viên một cách hiệu quả nhất. Cam kết chung về quyền lao động được coi là nội dung trung tâm và quan trọng nhất của Chương 19 trong Hiệp định (Thu, 2021).

Với cách tiếp cận NLD là người trực tiếp làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ trong thương mại quốc tế nên NLĐ phải được hưởng thành quả của quá trình này. Năm 1998, Tổ chức Lao động quốc tế đã ra Tuyên bố về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động và đến năm 2008 tiếp tục thông qua Tuyên bố về thúc đẩy việc bảo đảm quyền lợi của NLĐ trong quá trình toàn cầu hóa công bằng. Việt Nam và các nước thành viên phải nội luật hóa, đảm bảo triển khai trong thực tiễn những quy định về 4 nhóm quyền lao động cơ bản bao gồm:

- (1) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể (TLTT) (theo Công ước số 87 và số 98);
- (2) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105);
- (3) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và số 182);
- (4) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111).

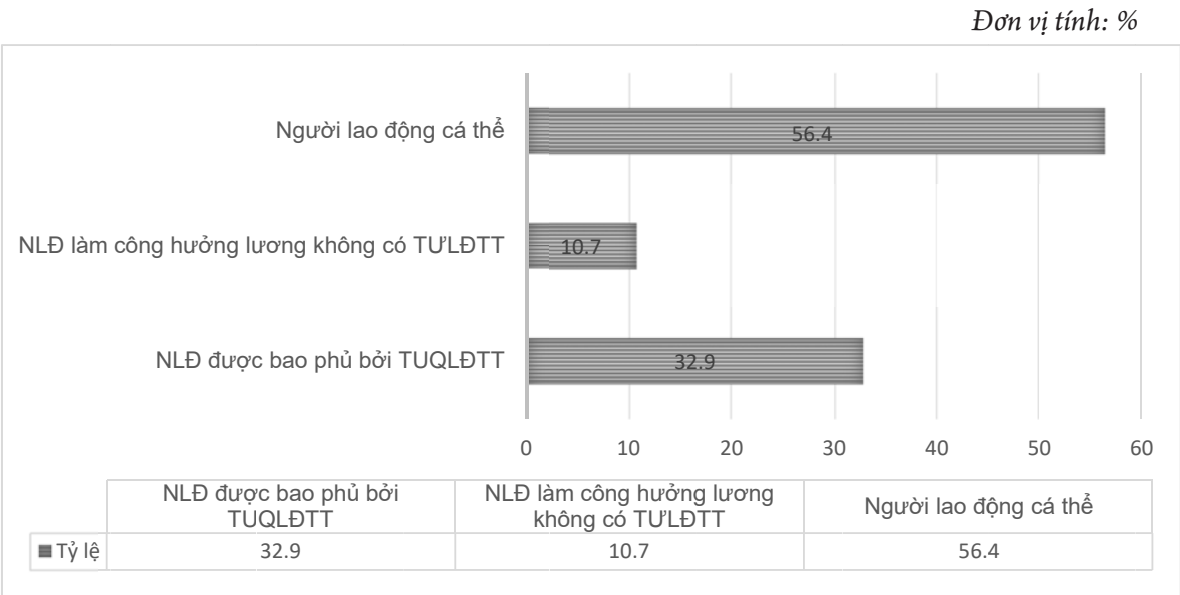
Ngoài ra, các quốc gia thành viên cần quy định trong luật pháp và thực hiện trong thực tiễn những quy định về điều kiện làm việc có thể chấp nhận bao gồm lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn sức khỏe nghề nghiệp. Cơ chế thực thi CPTPP là khá chặt chẽ thông qua việc hình thành các thiết chế ràng buộc quốc gia, đó là các đầu mối quốc gia thực hiện các cam kết. Đối với Chương Lao động, đầu mối quốc gia của Việt Nam về thực thi cam kết lao động ở Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và thông báo cho các nước trong vòng 90 ngày. Các vấn đề phát sinh có thể được xử lý qua 3 kênh: đơn thư của công chúng, đối thoại mang

tính hợp tác và tham vấn. Trong đó, cá nhân hoặc tổ chức có thể gửi đơn thư tới đầu mối liên lạc do các nước thành viên chỉ định. Điều kiện đối với đơn thư là vấn đề phát sinh liên quan trực tiếp đến Chương Lao động, không nặc danh và giải thích được sự ảnh hưởng của vấn đề nêu trong đơn thư đối với thương mại và đầu tư giữa các bên. Nghiên cứu của ILO chỉ ra rằng hiệp định thương mại có điều khoản về lao động giúp tăng trung bình giá trị thương mại thêm 28%, trong khi những hiệp định không có điều khoản về lao động chỉ giúp tăng trung bình 26% (Linh, 2018).

Việt Nam trở thành quốc gia thành viên của ILO từ năm 1950 đến 1976, từ 1980 đến 1985 và từ 20/05/1992 đến nay; Việt Nam đã phê chuẩn

25 công ước trong đó có 7/8 công ước cơ bản; 3/4 công ước quản trị; 15/178 công ước kỹ thuật; Hiện đang nghiên cứu phê chuẩn Công ước 131 về xác định mức lương tối thiểu và có kế hoạch phê chuẩn Công ước 87 về tự do liên kết vào năm 2023. Đây thực sự là một cơ hội để Việt Nam hiện đại hóa pháp luật về lao động, hệ thống QHLD và nhu cầu thực hiện công cuộc cải cách đó trước hết xuất phát từ bối cảnh trong nước. Điều đó thể hiện quyết tâm chính trị mạnh mẽ của Đảng, Nhà nước, đồng thời cũng phản ánh nỗ lực của Việt Nam trong việc hiện thực hóa cam kết của quốc gia thành viên đối với các công ước quốc tế của ILO, các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs) và các Mục tiêu Phát triển bền vững (SDGs).

Hình 1. Tỷ lệ bao phủ của thỏa ước lao động tập thể năm 2018



Nguồn: Báo cáo QHLD năm 2019 (ILO, 2021).

3. Nội dung cam kết về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể theo CPTPP

Quan hệ lao động bắt đầu được thừa nhận và trở thành hiện tượng phổ biến khi sức lao động thực sự trở thành hàng hóa, được đem ra trao đổi và chịu sự chi phối bởi các quy luật đặc thù của nền kinh tế thị trường. Sự ra đời của ILO vào năm 1919 là cơ quan chuyên môn đầu tiên và duy nhất của Liên hợp quốc hoạt động trên nền tảng cơ chế ba bên đã không ngừng nỗ lực thực hiện mục tiêu công bằng xã hội, hòa bình và ổn định lâu dài trên toàn thế giới thông

qua việc thực hiện các quyền, nguyên tắc cơ bản trong lao động, khẳng định giá trị thực tiễn mang tính toàn cầu của QHLD.

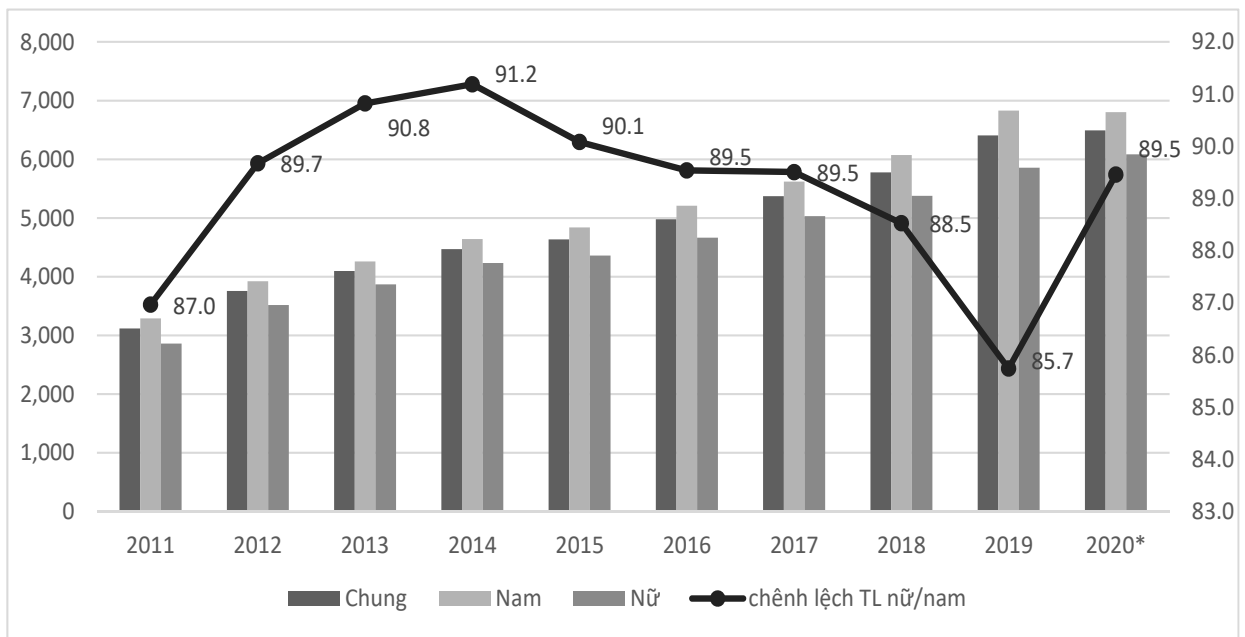
Hiệp định CPTPP khẳng định lại quyền tự do lập hội theo quy định tại Công ước số 87 (năm 1948) của ILO và yêu cầu các thành viên của CPTPP phải cam kết thực hiện. Theo đó: (i) NLD và NSDLĐ, không bị phân biệt vì bất cứ yếu tố gì, đều có quyền thành lập, chỉ phải tuân theo các quy định tổ chức liên quan và gia nhập các tổ chức mà họ tự lựa chọn mà không cần phải xin phép trước; (ii) Các tổ chức

của NLĐ và NSDLĐ có quyền lập ra điều lệ, những quy tắc quản lý, tự do bầu các đại diện, tổ chức việc điều hành hoạt động và soạn thảo các chương trình hoạt động của mình; (iii) Các cơ quan có thẩm quyền phải tránh mọi sự can thiệp có tính chất hạn chế quyền đó hoặc cản trở việc thi hành hợp pháp quyền đó. (iv) Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ không thể bị bất cứ một cơ quan hành chính nào buộc phải giải tán hoặc đình chỉ; (v) Các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ có quyền hợp thành các liên đoàn, tổng liên đoàn; mọi tổ chức, liên đoàn hoặc tổng liên đoàn đó đều có quyền gia nhập, đều có quyền liên kết với các tổ chức quốc tế của NLĐ và NSDLĐ.

Theo cam kết trong CPTPP, các nước thành viên phải bảo đảm quyền của NLĐ được tự do thành lập, gia nhập tổ chức của NLĐ. Cam kết về quyền tự do liên kết trong CPTPP sẽ tác động một cách sâu sắc đến Việt Nam (có hệ thống Công đoàn duy nhất hiện nay) bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tại Việt Nam, NLĐ tại doanh nghiệp (DN) có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để tổ chức của mình được chính thức hoạt động theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tổ chức của NLĐ có quyền tự chủ phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam.

Hình 2. Khoảng cách trung bình về tiền lương theo giới

Đơn vị tính: %



Nguồn: Cục Quan hệ lao động và tiền lương

Hình 2 cho thấy, vẫn còn khoảng cách về tiền lương theo giới nhưng có xu hướng thu hẹp của cả giai đoạn và chưa xu thế. Với quan điểm coi bình đẳng giới là một bộ phận không thể tách rời của quá trình phát triển kinh tế - xã hội đất nước nên trong thời gian qua, các hoạt động nhằm thúc đẩy bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ khi tham gia thị trường lao động ngày càng được các cấp, ngành chú trọng triển khai và góp phần quan trọng thu hẹp khoảng cách tiền lương theo giới tại Việt Nam. Mặc dù số lượng thỏa ước lao động tập

thể tăng lên nhưng tỷ lệ thỏa ước và kết quả thương lượng thực chất vẫn còn thấp, trung bình 15% các bản thỏa ước đã ký. Tại các DN, NSDLĐ thường đơn phương xác định tiền lương mà thiếu sự tham vấn hay thương lượng thực chất với công đoàn cơ sở và tập thể NLĐ. Chính vì thế, đa số NLĐ ở nhóm kỹ năng thấp đang hưởng mức lương sát với mức lương tối thiểu. Đó cũng là nguyên nhân khiến NLĐ đình công, chủ yếu vì lợi ích, nhằm nâng cao thu nhập và điều kiện lao động trên mức tối thiểu của luật.

Bảng 1. Thực trạng khoảng cách tiền lương theo giới

Đơn vị tính: nghìn đồng

	Nam	Nữ	Chênh lệch theo giới tính, % (Nữ/Nam)	Chỉ số khoảng cách giới (Nữ/Nam)
Nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	9899	8.437	-1.463	0,85
Nhà chuyên môn bậc cao	9.156	7.196	-1.959	0,79
Nhà chuyên môn bậc trung	6.919	5.757	-1.162	0,83
Nhân viên trợ lý văn phòng	5.555	5.625	70	1,01
Nhân viên dịch vụ và bán hàng	5.245	4.530	-715	0,86
Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	4.985	4.119	-866	0,83
Lao động thủ công và các nghề nghiệp khác có liên quan	5.594	4.671	-923	0,84
Thợ vận hành và lắp ráp máy móc thiết bị	6.766	5.668	-1.098	0,84
Lao động giản đơn	4.311	3.607	-704	0,84

Nguồn: Cục Quan hệ lao động và Tiền lương

Theo nghề, vẫn còn khoảng cách về tiền lương theo giới, điển hình ở nhóm “*Nhà chuyên môn bậc cao*” với chỉ số khoảng cách giới về tiền lương lớn nhất là 0,79; trừ nhóm nhân viên trợ lý văn phòng. Điều đó thể hiện nỗ lực của Việt Nam khi thực hiện các cam kết quốc tế về lao động và QHLD. Từ cuối năm 2019 đến nay, sự xuất hiện của đại dịch Covid-19 trên toàn cầu đã ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển của kinh tế và xã hội Việt Nam. Báo cáo về tình hình lao động việc làm Quý IV năm 2020 của Tổng cục Thống kê cho thấy, tính đến tháng 12 năm 2020, Việt Nam có 32,1 triệu người từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19, bao gồm người bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ

luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập... Trong đó, 69,2% người bị giảm thu nhập; 39,9% phải giảm giờ làm/nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên và khoảng 14,0% buộc phải tạm nghỉ hoặc tạm ngừng hoạt động sản xuất kinh doanh. Khu vực dịch vụ chịu ảnh hưởng nặng nề nhất bởi dịch Covid-19 với 71,6% lao động bị ảnh hưởng, tiếp đến là khu vực công nghiệp và xây dựng với 64,7% lao động bị ảnh hưởng; tỷ lệ lao động bị ảnh hưởng trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 26,4% (Tổng cục Thống kê, 2021).

Với việc tôn trọng quyền tự do liên kết của NLD không chỉ đảm bảo thực thi các hiệp định thương mại đã tham gia mà còn xuất phát từ yêu cầu của các

bên trong QHLD. Ngày 14 tháng 6 năm 2019, tại kỳ họp thứ bảy Quốc hội Khóa XIV đã thông qua Nghị quyết phê chuẩn việc gia nhập Công ước số 98 năm 1949 của ILO về Quyền tổ chức và TLTT, khẳng định quyết tâm hội nhập và phát triển bền vững của Việt Nam. Việt Nam trở thành Quốc gia Thành viên thứ 167 của ILO phê chuẩn Công ước số 98 vào ngày 5/7/2019. Công ước này có hiệu lực kể từ ngày 5/7/2020. Cùng với Công ước số 87 về Tự do Liên kết; Công ước số 98 tạo nền tảng thiết yếu cho QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, đóng góp cho công cuộc phát triển bền vững bằng cách trao quyền cho NLĐ và NSDLĐ tự tìm ra các giải pháp thông qua đàm phán tự nguyện. Hệ thống pháp luật về lao động và QHLD tiếp tục được hoàn thiện. Việc ký kết Công ước quốc tế về Quyền tự do liên kết nhằm: (i) Mở ra cơ hội để ghi nhận quyền công đoàn của mọi NLĐ bao gồm cả NLĐ Việt Nam và NLĐ nước ngoài; (ii) Thừa nhận tổ chức công đoàn độc lập hoạt động song hành với tổ chức công đoàn trực thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

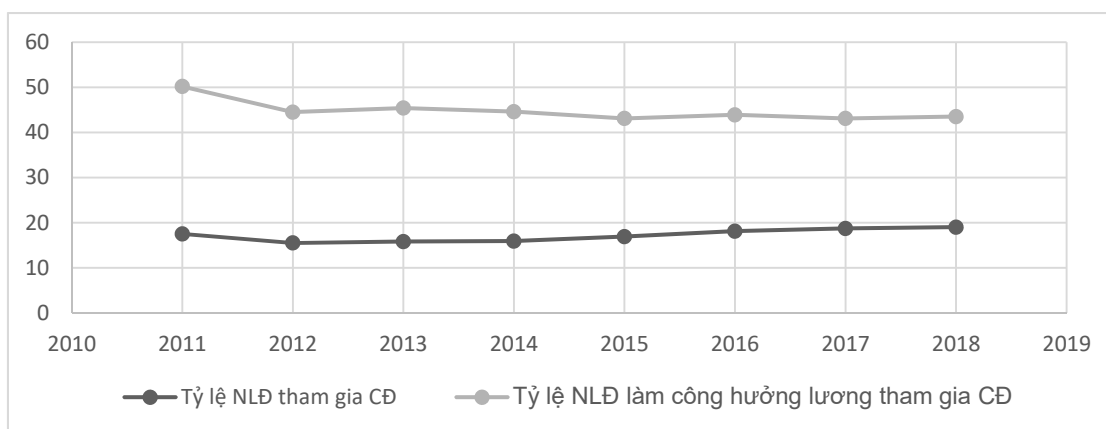
Theo khoản 5, Điều 3, Bộ luật Lao động năm 2019 (Quốc hội, 2019), QHLD là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Trong phạm vi DN, QHLD cá nhân được xác lập thông qua hợp đồng lao động, khi NSDLĐ ký kết hợp đồng lao động với NLĐ hoặc đại diện của họ. QHLD tập thể được xác lập thông qua thỏa ước lao động tập thể, khi đại diện tập thể NLĐ ký thỏa ước lao động với đại diện NSDLĐ. Bộ luật Lao động năm 2019 có những sửa đổi căn bản liên quan tới TLTT trong Chương V, nhằm xác lập mô hình đối thoại, TLTT mới trong bối cảnh nhiều tổ chức đại diện theo các nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch; đồng thời làm rõ quy trình TLTT nhằm tạo điều kiện và thúc đẩy TLTT thiện chí, theo đó chuyển từ quan niệm TLTT diễn ra bởi một phiên họp thương lượng sang TLTT là một quá trình với nhiều công việc khác nhau, trong đó có thể một hoặc nhiều phiên thương lượng. Bộ luật Lao động 2019 đã đưa ra những quy định để làm rõ quyền tự do hiệp hội và TLTT như

khoản 3, Điều 3; khoản 1, Điều 5; khoản 2, Điều 63 và khi có vụ việc quy định tại điểm a, khoản 1, Điều 36; các Điều 42, 44, 93, 104, 118, 128, 172, 175, 179 và Điều 199. Một số quy định mới và cụ thể về nội dung liên quan đến TLTT như: (1) Sửa đổi, bổ sung khái niệm về TLTT; (2) Bổ sung nguyên tắc tự nguyện, thiện chí trong TLTT, đồng thời sửa đổi quy định về nội dung TLTT thể theo hướng gợi ý để các bên có thể lựa chọn tiến hành thương lượng; bổ sung một số nội dung các bên có thể lựa chọn tiến hành thương lượng như điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ, cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động... (Điều 66 và Điều 67); (3) Về việc xác định tư cách chủ thể có quyền TLTT của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong bối cảnh một DN có nhiều tổ chức đại diện là một nội dung quan trọng nhằm thúc đẩy TLTT cũng như bảo đảm việc TLTT thực sự mang tính đại diện cho tập thể lao động tại DN (Điều 68). Đồng thời, tại Bộ luật Lao động 2019 giao Chính phủ quy định chi tiết một số điều về TLTT, thỏa ước LĐT, gồm: tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLĐ trong DN để xác định quyền TLTT (khoản 1, Điều 68); giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền TLTT (khoản 4, Điều 68); lấy ý kiến và ký kết thỏa ước TLTT (Điều 76); mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước TLTT ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều DN (Điều 84); gia nhập và rút khỏi thỏa ước TLTT ngành hoặc thỏa ước TLTT có nhiều DN (Điều 85).

Ngoài việc sửa đổi bổ sung của Bộ luật Lao động 2019, các luật chuyên ngành như Luật Việc làm; Luật An toàn, vệ sinh lao động; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Công đoàn cũng được tiếp tục nghiên cứu và sửa đổi bổ sung, qua đó đã hình thành hệ thống các tiêu chuẩn về lao động, từng bước phù hợp với tiêu chuẩn ILO như mức lương tối thiểu, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; tiêu chuẩn và điều kiện làm việc trong môi trường có hại đến sức khỏe NLĐ; quyền được lựa chọn việc làm, nơi làm việc của NLĐ được thực hiện trên cơ sở tự nguyện và thỏa thuận theo hợp đồng lao động; quyền TLTT và quyền được chia sẻ, cung cấp thông tin; quyền gia nhập và thành lập tổ chức của NLĐ, tổ chức của NSDLĐ, trên cơ sở đó làm căn cứ để tạo lập QHLD tại DN.

Hình 3. Tỷ lệ tham gia công đoàn của NLĐ và NLĐ làm công hưởng lương

Đơn vị tính: %



Nguồn: Số liệu đoàn viên công đoàn của Tổng LĐLĐVN và số liệu NLĐ làm công hưởng lương (Tổng cục thống kê, 2021)

Ngày 12/06/2021, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết 02-NQ/TW về việc đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới. Quá trình phát triển kinh tế thị trường; những cơ hội, thách thức của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng; việc cho phép thành lập tổ chức của NLĐ tại DN sẽ tác động sâu sắc đến việc làm, chất lượng nguồn nhân lực, việc thu hút, tập hợp NLĐ... Nghị quyết chỉ rõ tranh chấp lao động là tất yếu nảy sinh khi có QHLD, nhưng cách thức đối thoại mà các bên lựa chọn là vô cùng quan trọng, nó sẽ quyết định sự vận hành tốt hay không tốt của QHLD.

4. Những khó khăn và thách thức về quan hệ lao động khi tham gia CPTPP

Việc gia nhập CPTPP đã thực sự tạo ra một “sân chơi” với nhiều cơ hội để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ khi tham gia vào QHLD (Diệp, 2021). Các cơ hội mà CPTPP mang lại cho thị trường lao động Việt Nam như (i) Hướng tới sự phát triển QHLD ổn định, bền vững với những cam kết mạnh mẽ trong việc thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế; (ii) CPTPP góp phần bảo đảm thực thi về tính bình đẳng và công bằng; NLĐ được tự do lựa chọn người đại diện và nhân danh mình để tham gia QHLD; (iii) CPTPP thúc đẩy việc thực hiện Tuyên bố năm 1998 của ILO. Đây là cơ hội đối với hệ thống công đoàn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để hiện đại hóa tổ chức và chức năng nhằm đại diện tốt hơn cho tiếng nói của NLĐ.

Tham gia CPTPP đặt Việt Nam trước thách thức về yêu cầu phải xây dựng khuôn khổ pháp luật phù hợp với định hướng của các thỏa thuận liên quan đến hiệp định,

đồng thời hoàn thiện hệ thống luật pháp trong nước, cải cách thể chế kinh tế. Nguyên tắc đàm phán FTA là các nước tôn trọng hiến pháp và thể chế chính trị của nhau. Trong 8 nội dung về lao động, có 7 nội dung tương thích với luật pháp nước ta: thương lượng, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, phân biệt đối xử, lương tối thiểu, giờ làm việc, an toàn lao động. Nội dung tiếp tục nghiên cứu để tương thích là giải quyết vấn đề quyền của NLĐ trong thành lập tổ chức đại diện. Vì vậy, mà rất nhiều quy định pháp luật đã và đang điều chỉnh, sửa đổi cho phù hợp.

- Tham gia CPTPP, tổ chức Công đoàn Việt Nam sẽ phải cạnh tranh với các tổ chức đại diện NLĐ, một việc chưa từng có và các tổ chức này được nhiều quyền không kém so với công đoàn cơ sở thuộc hệ thống Tổng LĐLĐ Việt Nam. Thậm chí, họ có điều kiện hoạt động hơn do không phải tổ chức chính trị, xã hội nên chỉ tập trung vào nhiệm vụ duy nhất là chăm lo, đại diện, bảo vệ NLĐ. Như vậy, sẽ có “cạnh tranh” giữa các tổ chức đại diện NLĐ và đây là sự cạnh tranh hết sức bình đẳng. NLĐ có quyền được lựa chọn tổ chức nào đại diện cho mình, thực sự mang lại lợi ích và hạnh phúc cho mình. Vậy làm sao để tổ chức Công đoàn Việt Nam giữ vững vai trò người đại diện uy tín và tiếp tục thu hút được NLĐ tự nguyện gia nhập là bài toán mà các cấp Công đoàn cần thích ứng.

- Các quy định về quyền tự do liên kết và TLTT chưa đáp ứng với các yêu cầu trong cam kết CPTPP. Cơ chế bảo đảm thực thi cho tổ chức công đoàn độc lập bên cạnh tổ chức công đoàn trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đang ngày càng hiện hữu. NLĐ tại

DN có thể lựa chọn gia nhập Tổng LĐLĐ hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để tổ chức của mình được chính thức hoạt động, theo quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Theo cam kết của CPTPP, tổ chức đại diện NLĐ phải được độc lập trong quá trình tổ chức các hoạt động nhằm hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Tổ chức của NLĐ sẽ có quyền tự chủ phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam.

- Nguồn lao động Việt Nam dồi dào và ổn định. Tuy nhiên, chất lượng nguồn lao động vẫn còn nhiều điểm hạn chế. Tỷ lệ lao động trong độ tuổi đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay nghề cao, nhiều thiếu sót trong việc đào tạo các kỹ năng về công nghệ thông tin, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và bắt nhịp được với các tiêu chuẩn của CPTPP. Ngoài ra, khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động vẫn còn cao. Khi xem xét vấn đề thất nghiệp theo góc độ trình độ chuyên môn kỹ thuật thì tỷ lệ thất nghiệp đang có xu hướng gia tăng trong số lao động có trình độ cao. Theo số liệu khảo sát của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2/3 số DN Việt Nam cho biết phần lớn NLĐ đang thiếu hụt các kỹ năng cần thiết cả về chuyên môn và các kỹ năng nòng cốt khác. Còn theo Báo cáo PCI công bố, nguồn nhân sự kỹ sư giỏi tại Việt Nam vẫn khan hiếm, với 55% DN cho biết họ tương đối khó và 19% DN đánh giá là khó có thể tuyển được lao động loại này (CIRD, 2020).

- Lao động là yếu tố đầu vào quan trọng quyết định giá thành sản phẩm, nên cũng phải bình đẳng. Bình đẳng ở đây không có nghĩa tiền lương một giờ công ở Nhật Bản và Việt Nam phải bằng nhau mà là tiền lương sẽ do thị trường ở đó xác định trên cơ sở thương lượng và thỏa thuận. Muốn như vậy phải có các tổ chức đại diện NLĐ đứng ra thương lượng. Tổ chức đại diện NLĐ vẫn đang có những hạn chế về thương lượng thực chất và hiệu quả. Ở nhiều DN, công đoàn cơ sở (CĐCS) tồn tại mang tính hình thức, chịu chi phối từ phía NSDLĐ. Chủ DN thường muốn kiểm soát CĐCS để đảm bảo rằng NLĐ sẽ chấp nhận các chế độ của DN mà không có những hành động phản kháng, gây tổn hại kinh tế và uy tín của DN. CĐCS biến thành bộ phận thực hiện chức năng phúc lợi cho DN với các hoạt động văn hóa, thể thao, vui chơi, tham quan du lịch, ít chú ý tới tuyên truyền pháp luật, kiến thức văn hóa... Tại Việt Nam, nhiều lãnh đạo công đoàn cơ sở chính là quản lý cấp

cao của DN. Đây là điều không thể chấp nhận ở hầu hết các quốc gia trên thế giới hiện nay. Cán bộ CĐCS trong phần lớn DN Việt Nam thường chịu sự chi phối của chủ DN, họ thường kiêm nhiệm các chức danh quản lý, có mức lương và lợi ích cao hơn so với những NLĐ bình thường. Lợi ích cá nhân là một trong những yếu tố chính ràng buộc thái độ và hành vi của cán bộ CĐCS trong bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

- Thiếu nhân công tay nghề cao, phụ thuộc nhiều vào nguồn nguyên liệu nhập khẩu từ các nước khác ngoài CPTPP, một số sản phẩm nông, thủy sản chưa bảo đảm được yếu tố chất lượng... là hạn chế có thể thấy rõ ở nhiều DN trong nước khi xuất khẩu hàng hóa vào thị trường CPTPP. Nhưng đáng ngại hơn là vẫn còn nhiều DN chưa hiểu hết ý nghĩa của các cam kết trong từng ngành hàng, mặt hàng, thậm chí cả những mặt hàng mà doanh nghiệp đang quan tâm và sản xuất. Hơn nữa, nhiều ngành nghề chịu tác động trực tiếp của các điều khoản quy định nghiêm ngặt về nguồn gốc xuất xứ của sản phẩm, bởi hoạt động xuất khẩu của nước ta phụ thuộc khá nhiều vào việc nhập khẩu nguyên liệu và hàng hóa trung gian. Vì vậy, nhiều loại hàng xuất khẩu hiện tại có thể không đáp ứng được các quy định từ hiệp định CPTPP, đặt ra thách thức phải tái cơ cấu và tìm ra hướng đi mới.

- Việc thực thi các cam kết CPTPP sẽ gia tăng sức ép buộc các DN phải chấp hành nghiêm pháp luật lao động. Hiện nay, mức độ hiểu biết của DN Việt Nam về tuân thủ cam kết về CPTPP vẫn còn hạn chế, các DN gặp phải thách thức nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để nâng cao năng lực cạnh tranh và khả năng tận dụng cơ hội. Trong cam kết CPTPP có quy định về tăng cường năng lực thực thi pháp luật của quốc gia. Một mặt phải rà soát, sửa đổi bổ sung luật và các quy định dưới luật. Mặt khác, việc tổ chức thực thi nhấn mạnh đến tăng cường năng lực thanh tra lao động. Điều này đòi hỏi năng lực của các bên phải được nâng cao. Hơn nữa, nhiều DN chưa tạo điều kiện tốt nhất để NLĐ được thực hiện quyền tự do liên kết, tham gia hoạt động tự do liên kết cả trong và sau giờ làm việc. Một trong những nguyên nhân là sự hạn chế trong hiểu biết của NLĐ, cán bộ CĐCS, NSDLĐ về quyền tự do liên kết theo cam kết của CPTPP.

5. Một số đề xuất để thực hiện hiệu quả cam kết về tự do liên kết và thương lượng tập thể khi thực hiện Hiệp định CPTPP

Việc tham gia CPTPP là động lực để Việt Nam tiếp

tục hoàn thiện khung khổ pháp lý, thể chế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh theo hướng thông thoáng, minh bạch, từ đó giúp tăng cường thu hút vốn đầu tư của nước ngoài; các yêu cầu và tiêu chuẩn rất cao về quản trị minh bạch và hành xử khách quan của bộ máy Nhà nước theo hướng tinh gọn và thúc đẩy cải cách thủ tục hành chính. Để CPTPP đem lại hiệu quả cao hơn, chúng ta cần những giải pháp mới và mạnh hơn nữa.

- Đối với các các bộ, ngành, cơ quan chức năng, cần xây dựng, sửa đổi những văn bản pháp luật liên quan; đặc biệt, cần thông tin truyền thông về CPTPP một cách chuyên sâu, theo ngành, lĩnh vực và thị trường trọng điểm (Giang, 2021). Xây dựng và điều chỉnh chức năng của các cơ quan quản lý nhà nước về QHLD nhằm đảm bảo thực hiện hiệu quả cả hai chức năng quản lý và hỗ trợ, đồng thời đảm bảo sự thống nhất và điều hành hiệu quả giữa các cấp từ trung ương đến địa phương. Đặc biệt là đổi mới cơ chế, thiết chế hướng tới việc thực thi hiệu quả các cơ chế trung gian, hòa giải, trọng tài và xét xử trong giải quyết tranh chấp lao động. Hoàn chỉnh khung pháp lý mở rộng phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động hướng tới khu vực phi chính thức và đối tượng lao động mới gắn với nghề nghiệp mới xuất hiện trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0.

- Để bảo đảm quyền tự do liên kết và TLTT thực thi hiệu quả, cần hoàn thiện các quy định pháp luật trên cơ sở điều kiện kinh tế - xã hội và chính trị của Việt Nam. Mỗi quốc gia khi xây dựng pháp luật để điều chỉnh các quan hệ xã hội đều dựa trên các điều kiện kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của quốc gia đó. Pháp luật có thực thi hiệu quả hay không phụ thuộc vào cơ sở hạ tầng đặc biệt là yếu tố kinh tế và chính trị tác động đến. Chính vì vậy, khi hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và TLTT cần chú ý đến điều kiện kinh tế và nền chính trị Việt Nam. Thừa nhận sự tự do, tự nguyện trong thành lập tổ chức đại diện nhưng vẫn bảo đảm việc hoạt động thống nhất trong tầm kiểm soát của pháp luật. Quyền tự do liên kết và TLTT chỉ phát huy hiệu quả trong thực tiễn khi pháp luật phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội và hệ thống chính trị của Việt Nam.

- Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và TLTT cần đặt trong vấn đề hoàn thiện các chế định khác nhau của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn. Tính khả thi của một quy phạm pháp luật không chỉ phụ thuộc vào nội dung của quy định đó có phù hợp với thực tiễn hay không mà còn phụ thuộc vào sự tương hỗ giữa các quy định có liên quan và khả năng thực thi

của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Việc hoàn thiện quy định về quyền tự do liên kết và TLTT chỉ đạt hiệu quả khi hoàn thiện các chế định khác của Bộ luật Lao động. Hiện nay, nhiều chế định của Bộ luật Lao động đã được quy định thành một Luật riêng như: Luật Việc làm; Luật An toàn, vệ sinh lao động. Trong khi đó, các quy định về quyền tự do liên kết và TLTT có liên quan đến hầu hết các chế định khác nhau của Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn. Để thực thi có hiệu quả quyền tự do liên kết và TLTT, Việt Nam cũng cần chú ý đến việc hoàn thiện các nội dung liên quan đến hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất, tranh chấp lao động, đình công. Các vấn đề này xuyên suốt QHLD, từ khi NLD thiết lập QHLD, thay đổi hay chấm dứt QHLD đều liên quan đến quyền tự do liên kết của NLD.

- Tăng cường và phổ cập kiến thức về QHLD cho các chủ thể. Nhận thức và kiến thức về QHLD sẽ chi phối đến suy nghĩ, quyết định và hành vi của các chủ thể khi tham gia QHLD. Chỉ có nhận thức đúng, hiểu biết đầy đủ mới có thể có hành động đúng, do đó đây là giải pháp nuôi dưỡng mục tiêu nâng cao năng lực chủ thể QHLD. Cập nhật kiến thức trọng tâm về nội dung cam kết liên quan đến QHLD trong Hiệp định CPTPP, những cam kết về quyền cơ bản trong lao động tại nơi làm việc...

- Một trong những nguồn lực quan trọng chính là con người. Sự đổi mới về phương thức hoạt động yêu cầu phải xây dựng một đội ngũ làm công tác đại diện, bảo vệ quyền lợi đủ mạnh, có năng lực thương lượng với giới chủ và đại diện tranh tụng cho NLD. Do đó, trong thời gian tới, tổ chức công đoàn Việt Nam phải tập trung đổi mới công tác tuyển dụng, đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo Nghị quyết 02/NQ-TW của Bộ Chính trị. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác tập hợp, vận động đoàn viên, NLD; tập trung phát triển đoàn viên, công đoàn cơ sở. Tiếp tục sắp xếp, hoàn thiện mô hình tổ chức; phương thức hoạt động công đoàn; xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, đủ phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Thường xuyên, chủ động phối hợp với NSDLĐ chăm lo lợi ích, bảo đảm quyền của NLD; kịp thời giám sát, giải quyết và kiến nghị giải quyết những vấn đề bức xúc của NLD; tích cực xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp. Đặc biệt, đào tạo một đội ngũ luật sư chuyên phụ trách công tác đại diện, bảo vệ NLD tại tòa,

chuyên sâu về lĩnh vực pháp luật lao động và QHLD. Đội ngũ này đại diện NLĐ để tranh tụng tại tòa trong các vụ việc liên quan đến lao động.

- Để nâng chất lượng nguồn nhân lực, các cơ sở đào tạo phải xây dựng khung, chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường, thực chất và rút ngắn thời gian hơn. Khẩn trương và đẩy mạnh đào tạo nhân lực, trước hết là cho đội ngũ doanh nhân, doanh nghiệp, cho công chức, viên chức nhà nước làm việc trực tiếp trong các lĩnh vực liên quan tới triển khai CPTPP. Cùng với đó, cần thực hiện hệ thống giáo dục kép, tăng cường mối liên kết giữa nhà trường và DN, rút ngắn khoảng cách DN - nhà trường. DN không nên chỉ là người đặt hàng của ngành giáo dục mà cũng nên là người đầu tư, chủ nhân của hệ thống giáo dục. Trong đó, DN dự báo nhu cầu và đặt hàng với cơ sở đào tạo; tham gia xây dựng giáo trình cùng các cơ sở; tham gia chia sẻ kinh nghiệm; là nơi học viên thực tập, thực hành trong quá trình đào tạo; cùng cơ sở đào tạo kiểm định chất lượng của giáo dục đào tạo và là nơi tiếp nhận và sử dụng nguồn nhân lực.

- Tăng cường đối thoại xã hội hiệu quả. Nâng cao kỹ năng đối thoại cho các chủ thể tham gia, đặc biệt là tổ chức đại diện NLĐ và NLĐ. Đa dạng hóa hình thức đối thoại ngoài DN, chẳng hạn như: Tổ chức đối

thoại định kỳ với các tổ chức đại diện NSDLĐ trong nước, hiệp hội các DN đầu tư nước ngoài đầu tư tại Việt Nam ở cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện, cấp khu công nghiệp; Tổ chức đối thoại giữa công đoàn với các nhân hàng/công ty xuyên quốc gia, các DN là nhà thầu, nhà cung cấp cho nhân hàng/công ty xuyên quốc gia tại Việt Nam. Tiếp tục kiện toàn, đổi mới tổ chức hoạt động của các cơ chế ba bên để phát huy hơn nữa vai trò đại diện, tính chủ động, sáng tạo của các bên trong việc giải quyết các vấn đề QHLD. Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội theo hướng đảm bảo sự tham gia thực chất của NLĐ trong xuất quá trình đối thoại; hoàn thiện hệ thống thiết chế thực hiện và thiết chế hỗ trợ đối thoại xã hội.

Việc triển khai thực hiện tốt CPTPP sẽ khẳng định không chỉ uy tín, sự tín nhiệm của cộng đồng quốc tế đối với Việt Nam, mà còn mang lại những lợi ích chiến lược to lớn cho nước ta trong bối cảnh một thế giới đang có nhiều biến động mang tính bão táp và thay đổi sâu sắc. Việc thực thi CPTPP không chỉ thể hiện ở mức độ cam kết, mà quan trọng hơn là hiệu quả của nó. Để hiểu đúng và tận dụng các cơ hội từ CPTPP, trong thời gian tới, cần rút ra những bài học kinh nghiệm về thực hiện quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể để thực thi hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Công Thương. (2021). *Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương* (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership - CPTPP). <https://moit.gov.vn>.
- Diệp, Đ.M. (11/11/2021). *Hoàn thiện pháp luật về quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động khi thực thi CPTPP*. <http://www.lapphap.vn/Pages/TinTuc/210262/Hoan-thien-phap-luat-ve-quyen-tu-do-lien-ket-va-thuong-luong-tap-the-cua-nguoi-lao-dong-khi-thuc-thi-CPTPP.html>.
- Giang, L. (10/11/2021). *Cần những giải pháp mới và mạnh nhằm khai thác hiệu quả CPTPP*. <https://hanoimoi.com.vn/tin-tuc/Kinh-te/995946/can-nhung-giai-phap-moi-va-manh-nham-khai-thac-hieu-qua-cptpp>.
- Linh, K. (13/11/2018). *CPTPP giúp Việt Nam hiện đại hóa pháp luật về lao động*. <https://vneconomy.vn/tham-gia-cptpp-giup-viet-nam-hien-dai-hoa-phap-luat-ve-lao-dong.htm>
- Quốc hội. (2019). *Bộ Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động 2019*.
- Thu, L.T.H. (10/11/2021). *Thực trạng pháp luật lao động Việt Nam hiện nay dưới góc nhìn tham chiếu với Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*. <https://iluatesu.com/lao-dong/thuc-trang-phap-luat-lao-dong-viet-nam-tham-chieu-voi-hiep-dinh-cptpp>.
- Tổ chức Lao động quốc tế (ILO). (2021). *Báo cáo quan hệ lao động 2019*, Hướng tới thương lượng tập thể thực chất.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Theo Báo cáo về tình hình lao động việc làm Quý IV và năm 2020 của công bố ngày 06/01/2021*.
- Trung Tâm hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (CIRD). (2020). *Bản tin quan hệ lao động*, số 35, Quý IV.

TỔNG QUAN NHU CẦU THAM GIA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CAO TUỔI TRONG BỐI CẢNH GIÀ HÓA DÂN SỐ Ở VIỆT NAM

TS. Nguyễn Trung Hải (76)

Trường Đại học Lao động – Xã hội

haitc08ulsa@gmail.com

Tóm tắt: Già hóa dân số được định nghĩa là sự gia tăng tỷ lệ người cao tuổi (NCT) (người từ 60 tuổi trở lên) trong tổng dân số. Trong bối cảnh xã hội hiện nay thì già hóa dân số là xu thế tất yếu và Việt Nam được đánh giá là quốc gia có tốc độ già hóa nhanh nhất với 18 năm để hoàn thành thời kỳ quá độ chuyển từ dân số trẻ sang dân số già. Trước thực trạng đó, nhiều nghiên cứu chỉ ra một bộ phận NCT tiếp tục tham gia thị trường lao động (TTLĐ). Nhu cầu thúc đẩy hành động ở nhóm dân số này khá đa dạng, song tập trung cao vào nhu cầu tiếp tục thiết lập, duy trì các giao tiếp xã hội, nhu cầu rèn luyện sức khỏe, nhu cầu cống hiến cho xã hội, nhưng cũng có thể bắt nguồn từ nhu cầu tự đảm bảo sinh kế. Sự tổ hợp các nhu cầu tham gia TTLĐ phản ánh mong muốn tăng cường khả năng tự đảm bảo cuộc sống, giảm thiểu mức độ phụ thuộc vào con, cháu, chủ động thích ứng với tuổi già, có cuộc sống tích cực, vui vẻ và cảm nhận giá trị hữu ích của bản thân.

Từ khóa: người cao tuổi, thị trường lao động, già hóa dân số.

OVERVIEW OF THE DEMAND OF THE ELDERLY PEOPLE TO JOIN THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF POPULATION AGING IN VIETNAM

Abstract: Population aging is defined as the increase in the proportion of elderly people (people aged 60 years and over) in the total population. In the current social context, population aging is an inevitable trend and Vietnam is considered to be the country with the fastest aging rate, with 18 years to complete the transition period from the young population to the old population. Faced with that situation, many studies show that a part of the elderly continues to participate in the labor market. The need to promote action in this population is quite diverse, but is highly focused on the need to continue to establish and maintain social contacts, the need to health training, the need to contribute to society, but can also originate from the need for self-sufficiency. The combination of needs to participate in the labor market reflects the desire to enhance self-sufficiency in life, reduce dependence on children/grandchildren, actively adapt to old age, and lead an active and happy life, and feel self-worth.

Keywords: elderly, labor market, population aging

Mã bài báo: JHS-27

Ngày nhận sửa bài: 15/12/2021

Ngày nhận bài: 23/11/2021

Ngày duyệt đăng: 15/02/2022

Ngày nhận phản biện: 05/12/2021

1. Đặt vấn đề

Già hóa dân số là xu thế tất yếu trong bối cảnh xã hội hiện nay và điều này đặc biệt đúng với Việt Nam, nơi mà thời kỳ quá độ để chuyển đổi từ dân số trẻ sang dân số già chỉ kéo dài khoảng 18 năm (Bộ Y tế, 2017). Thực tế này làm gia tăng tỷ lệ NCT trong tổng dân số và tỷ lệ tham gia TTLĐ của NCT.

Số liệu Tổng điều tra dân số năm 1999, 2009 và số liệu điều tra mức sống hộ gia đình năm 2014, nghiên cứu của Quỹ dân số liên hợp quốc (2014), của UNFRA (2019) cho thấy tỷ lệ NCT tham gia TTLĐ tăng từ mức 19,4% ở nữ giới cao tuổi và 35,0% ở nam giới cao tuổi vào năm 1999 lên 32,1% và 44,6% vào năm 2009. Đến năm 2014, tỷ lệ này tăng lên đạt 36,0% và 47,4% và duy trì xu hướng tiếp tục gia tăng vào những năm tiếp theo.

Thực tế trên cho phép đặt câu hỏi nghiên cứu: *Nhu cầu nào thúc đẩy NCT tham gia TTLĐ?* Câu hỏi này được giải đáp thông qua kết quả tổng quan nghiên cứu dưới đây.

2. Mục đích và phương pháp nghiên cứu

Bài viết khái quát thực trạng già hóa dân số, sự tham gia TTLĐ của NCT, trên cơ sở đó, đi tìm câu trả lời về nhu cầu tham gia TTLĐ của nhóm dân số này thông qua hoạt động tổng quan nghiên cứu các công trình khoa học của một số nhà khoa học trong nước và quốc tế, đồng thời đưa ra những bàn luận và kết luận hàm ý chính sách phát triển TTLĐ dành cho NCT.

Phương pháp nghiên cứu: là phương pháp tổng quan tài liệu từ những tạp chí khoa học có uy tín cũng như từ những công trình khoa học do các tác giả trong nước và quốc tế thực hiện.

3. Người cao tuổi, già hóa dân số và sự tham gia thị trường lao động

3.1. Nhận diện người cao tuổi

Theo cách phân loại chung nhất hiện nay thì NCT được xác định là những người từ 65 trở lên nếu họ sống tại các quốc gia phát triển, hoặc từ 50 tuổi trở lên nếu họ đang sống tại các quốc gia chậm phát triển. Tại những quốc gia đang phát triển thì NCT được xác định là những người từ 60 tuổi trở

lên (WHO, 2015, tr. 20; Hervé, 2007, tr. 50 – 51; Thăng & Hỷ, 2009, tr. 1). Trong bối cảnh này, Luật NCT năm 2009 của Việt Nam quy định NCT là những người từ 60 tuổi trở lên.

3.2. Khái quát già hóa dân số và sự tham gia thị trường lao động của người cao tuổi ở Việt Nam

Già hóa dân số được định nghĩa là sự gia tăng tỷ lệ người cao tuổi (người từ 60 tuổi trở lên) trong tổng dân số (UNFRA, 2019). Dựa trên cơ sở định nghĩa này, nhiều nghiên cứu về già hóa dân số chỉ ra thế kỷ 21 là thế kỷ chứng kiến sự gia tăng mạnh mẽ về mặt cơ học của nhóm dân số từ 60 tuổi trở lên mà nguyên nhân là do sự gia tăng nhanh chóng về tuổi thọ bình quân đầu người. Trong tương quan so sánh giữa các quốc gia trên thế giới thì Việt Nam được xếp vào nhóm có tốc độ già hóa nhanh nhất. Nếu như có những quốc gia cần trải qua hàng chục năm (như Thụy Điển với 85 năm, Úc với 73 năm, Mỹ với 68 năm), thậm chí hơn 100 năm (như Pháp với 115 năm) mới kết thúc thời kỳ quá độ, thì dự kiến Việt Nam chỉ mất khoảng 18 năm để chuyển đổi từ dân số trẻ sang dân số già (Bộ Y tế, 2017, tr. 72 – 73). Trên thực tế, mỗi năm nước ta trung bình có thêm khoảng 600.000 người bước vào độ tuổi 60 (Anh, 2014). Theo đó, nhóm dân số này sẽ chiếm khoảng 20% dân số Việt Nam vào năm 2035 (UNFRA, 2019).

Tương tự xu hướng chung của các quốc gia trên thế giới, già hóa dân số khiến cho lực lượng lao động từ 60 tuổi trở lên ở Việt Nam tăng nhanh, nhiều người trong số họ tiếp tục tham gia TTLĐ nhằm chủ động thích ứng với cuộc sống và hạn chế các tác động tiêu cực của tuổi già (UNFRA, 2019).

Sử dụng số liệu thống kê thu được từ cuộc Tổng điều tra dân số năm 1999, 2009 và số liệu điều tra mức sống hộ gia đình năm 2014, nghiên cứu của Quỹ dân số liên hợp quốc (UNFPA, 2016) chỉ ra, nếu như tỷ lệ nữ giới sau 60 tuổi tiếp tục tham gia TTLĐ chỉ đạt 19,4% và tỷ lệ này ở nam giới đạt 35,0% vào năm 1999, thì đến năm 2009, tỷ lệ này lần lượt đạt 32,1% và 44,6%. Đến năm 2014, tỷ lệ này tiếp tục tăng lên đạt 36,0% và 47,4%.

Tuy nhiên, có tới 90% NCT tự sản xuất kinh doanh và làm việc nhà. Tỷ lệ NCT tham gia lực

lượng lao động giảm dần, đạt 59% đối với nhóm 60-69 tuổi và 41% đối với nhóm 70 tuổi trở lên (UNFRA, 2019).

Thực trạng này bài viết đặt câu hỏi: *Nhu cầu nào thúc đẩy NCT tham gia TTLĐ?* Trả lời cho câu hỏi này là mục đích mà bài viết đặt ra và được thể hiện tại nội dung dưới đây.

4. Kết quả tổng quan nghiên cứu về nhu cầu tham gia thị trường lao động của người cao tuổi

4.1. Những nghiên cứu trên thế giới

Mặc dù đến tuổi nghỉ hưu, nhưng nhiều NCT tiếp tục tham gia TTLĐ. Động cơ làm việc của họ có thể bắt nguồn từ nhu cầu giao tiếp xã hội, rèn luyện sức khỏe, cống hiến cho xã hội, nhưng cũng có thể bắt nguồn từ nhu cầu tự đảm bảo sinh kế.

Trên thế giới, theo nghiên cứu của Weber và nnk. (2016, tr.24 – 34) về “*Sức khỏe và chất lượng cuộc sống của người cao tuổi*”, động cơ thúc đẩy NCT tham gia TTLĐ khá đa dạng. Một bộ phận là bởi muốn duy trì sức khỏe tốt, giảm thời gian sống trên giường bệnh. Một số khác là bởi không chịu được cảnh sống ngày càng đơn điệu khi các mối quan hệ xã hội bị suy giảm, đồng thời không muốn từ bỏ thói quen sinh hoạt ổn định “*sáng đi làm, chiều về nhà*”. Một bộ phận khác nữa là bởi nhận thấy bản thân có thể tiếp tục cống hiến cho xã hội. Nghiên cứu của tác giả cũng cho thấy, ngoài các động cơ thúc đẩy nêu trên, một bộ phận NCT khác có mong muốn tham gia TTLĐ là bởi duy trì hoạt động kinh doanh của gia đình, mong muốn tạo thu nhập tự đảm bảo cuộc sống và chủ động thích ứng với tuổi già.

Tương tự, nghiên cứu về “*Sự cô đơn, biệt lập và người cao tuổi*” của Denis (2016, tr. 27 - 29), hay nghiên cứu về “*Nghệ thuật lão hóa trong niềm vui*” của Ezzedine (2016, tr. 14) còn cho thấy nhiều NCT tham gia TTLĐ là nhằm mục đích cân bằng cuộc sống. Theo lập luận của các tác giả thì nhiều NCT không muốn sống cuộc sống cô đơn, trầm cảm tuổi già mà có nhu cầu tham gia TTLĐ. Với nhiều NCT thì việc tiếp tục làm việc có nghĩa tiếp tục được giao tiếp với xã hội, tiếp tục cảm nhận cuộc sống có ý nghĩa và nhất là cảm giác bản thân còn đầy năng lực, còn khỏe mạnh. Do vậy, sự tham gia

TTLĐ là một hình thức giúp nhiều NCT thỏa mãn nhu cầu tận dụng cuộc sống theo cách hợp lý.

Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu nhấn mạnh, động cơ làm việc của NCT chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của yếu tố kinh tế. Chẳng hạn, nghiên cứu của Philippe & Valérie (2010, tr. 45 – 50) về “*Tình cảnh của NCT Châu Phi*” cho thấy động cơ tham gia TTLĐ của đa số NCT ở đây là bởi khó khăn kinh tế. Với nền kinh tế chậm phát triển, nhiều người lao động khó có thể tích lũy một khoản tiền cho phép họ đủ sống khi về già. Độ bao phủ của hệ thống hưu trí ở Châu lục này cũng thấp, mức chi trả lương hưu và các khoản trợ cấp khác đều không đảm bảo. Do vậy, với nhiều NCT, chỉ cần có cơ hội là họ tìm cách có được việc làm. Chính bởi cuộc sống bấp bênh mà nhiều NCT có quan niệm tuổi nghỉ hưu không phải là tuổi nghỉ ngơi khi mà chưa thể kiếm đủ tiền lo cho cuộc sống. Tuổi nghỉ hưu là tuổi tìm kiếm nguồn thu nhập bổ sung lo cho tuổi già. Thực tế, nghiên cứu của Liên hợp quốc (Unions Unis, 2007, tr. 9 – 12) cũng cho thấy khi mà chất lượng cuộc sống suy giảm, chi phí chăm sóc sức khỏe tăng cao, nguy cơ rơi vào cảnh nghèo tăng lên thì nhiều NCT có nhu cầu tiếp tục làm việc. Điều đó giúp họ cải thiện chất lượng cuộc sống.

4.2. Những nghiên cứu tại Việt Nam

Tại Việt Nam, theo nhận định chung từ một số nghiên cứu như của Ngân hàng Thế giới (2016), của Richard & Tobias (2015) hay của Martin & Susan (2008), nhiều NCT tiếp tục làm việc thay cho việc vui chơi, an nhàn bên gia đình dù đã đến tuổi nghỉ hưu theo luật định. Động cơ tham gia TTLĐ của họ cũng khác nhau, một bộ phận là để có đời sống tinh thần phong phú, được bảo đảm sức khỏe, nhưng cũng có người là vì lý do sinh kế.

Cụ thể, nội dung nghiên cứu về “*Biến thách thức thành cơ hội: tương lai của vấn đề hưu trí tại Việt Nam*” của Richard & Tobias (2015, tr. 8 - 9), hay về “*NCT ở Việt Nam: bảo trợ xã hội, hỗ trợ phi chính thức và nghèo đói*” của Martin & Susan (2008), cũng như nghiên cứu của UNFRA (2019) đã chỉ ra rằng các văn bản pháp luật của Việt Nam quy định người lao động được quyền nghỉ hưu ở tuổi 60 với nam và 55 với nữ. Tuy nhiên, lập luận của các tác giả cho

thấy khái niệm “hưu trí” không đồng nhất với khái niệm “người cao tuổi”. Đến tuổi nghỉ hưu, nhiều người vẫn tiếp tục làm việc. Do vậy, theo phân tích của các tác giả trên, chỉ một bộ phận nhỏ nhóm dân số NCT làm việc với mục đích rèn luyện sức khỏe thể chất và tinh thần, đại bộ phận còn lại làm việc vì lý do sinh kế. Thực tế này khiến cho các tác giả trên đưa ra nhận định rằng “*rất khó có thể diễn giải đúng thái độ đối với việc làm và hưu trí của NCT ở Việt Nam*”. Nhiều NCT mong muốn nghỉ hưu để hưởng thụ cuộc sống an nhàn bên gia đình, nhưng ngay sau đó thì nhiều người lại muốn quay trở lại TTLĐ để tránh cuộc sống đơn điệu, buồn tẻ.

Nghiên cứu của Tiến (2015), hay của Lân và nnk. (2010, tr. 10) chỉ ra rằng lao động hay nghỉ hưu là quyền của mỗi con người. Nhiều NCT lựa chọn quyền tiếp tục duy trì các hoạt động lao động tạo thu nhập là nhằm mục đích tự đảm bảo cuộc sống và tránh phụ thuộc vào kinh tế của con, cháu.

Cũng theo phát hiện của Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội (2016), đa phần NCT Việt Nam không có tài sản tích lũy, mà nguyên nhân là do lịch sử chiến tranh, những giai đoạn trì trệ kinh tế của cơ chế cũ, năng suất lao động thấp bởi trình độ học vấn, tay nghề thấp và thói quen, tư duy, quan niệm đầu tư hết cho con, cháu với niềm hy vọng chúng có thể bứt phá vươn lên. Thực tế này thúc đẩy nhiều NCT muốn được làm việc để cải thiện chất lượng cuộc sống.

Cũng theo chiều hướng nghiên cứu trên, kết quả nghiên cứu “*Hướng tới cuộc sống khỏe mạnh và năng động cho NCT ở Việt Nam*” của Ngân hàng Thế giới (2016, tr. 35), về “*Cơ sở khoa học của việc xây dựng sản an sinh xã hội ở Việt Nam trong thời gian tới*” của Diệp và nnk. (2015, tr. 224 – 225) đã nhấn mạnh rằng tỷ lệ phụ thuộc kinh tế của NCT Việt Nam lên tới 40% tổng dân số nhóm này. Đến tuổi 80 trở lên thì trung bình 3 NCT lại có tới 2 người sống phụ thuộc hoàn toàn vào kinh tế của con, cháu. Điều này tạo ra nhiều áp lực kinh tế lên vai các thế hệ trẻ và thúc đẩy nhiều NCT tiếp tục tham gia TTLĐ.

Thực tế này cũng được Hà và nnk. (2015, tr. 41 – 42) chỉ ra trong nghiên cứu về “*Báo cáo tổng quan các nghiên cứu về giảm nghèo ở Việt Nam*”. Theo đó,

sự phụ thuộc của NCT vào con, cháu làm gia tăng tỷ lệ nghèo của các hộ gia đình. Rủi ro rơi vào cảnh nghèo của các hộ gia đình tăng lên khoảng 4% khi trong nhà có một người là NCT và mức độ rủi ro này tăng thêm khi có thêm người thứ hai và người thứ ba. Thực tế, khi thu nhập của NCT giảm xuống tất yếu kéo thu nhập của hộ gia đình giảm theo, do vậy, mỗi khi có các cú sốc kinh tế xảy ra thì hộ gia đình có NCT thường là những trường hợp đầu tiên cảm nhận sự tác động tiêu cực của chúng. Chính bởi nguyên nhân này mà nhiều NCT mong muốn tiếp tục làm việc.

Tương tự, phát hiện của Wan và nnk. (2016, tr. 91 – 94) cũng cho thấy những NCT có thể tự đảm bảo cuộc sống từ các nguồn tích lũy trong quá khứ hoặc cho thuê tài sản thường ít có động lực tham gia TTLĐ. Với họ, quãng thời gian còn lại nên được dành cho các hoạt động tiêu khiển, hưởng thụ. Tuy nhiên, tỷ lệ nhóm dân số này không cao trong tổng dân số NCT, do vậy, phần lớn NCT còn sức khỏe đều có nhu cầu tiếp tục làm việc để có thể tự đảm bảo cuộc sống.

Cũng theo chiều hướng nghiên cứu này, Ngân hàng Thế giới (2016), Hà và nnk. (2015), Phương & An (2013), Huệ (2016), Hoàng (2014), Nguyen và nnk. (2017), hay Richard & Tobias (2015) đều lập luận nêu rõ NCT có nhiều lo lắng, bất an về mặt kinh tế, đó là: (1) thu nhập trung bình của họ thấp hơn mặt bằng chung của xã hội và giảm dần; (2) tỷ lệ gặp khó khăn kinh tế ngày càng tăng cao ở những năm tháng cuối đời; và (3) nguy cơ tiêu hết tiền trước khi chết khiến nhiều người sống trong cảnh lo lắng cho tuổi già. Để đối phó với thảm cảnh này, nhiều NCT cho rằng sự tiếp tục tham gia TTLĐ là cứu cánh hữu hiệu giúp họ có cuộc sống “*đỡ chịu*” hơn cho đến khi không còn khả năng tự chăm sóc bản thân.

Tương tự, các nghiên cứu về bảo đảm thu nhập cho NCT cho thấy, độ bảo phủ về thu nhập của hệ thống an sinh xã hội đối với NCT ngày càng được mở rộng. Những NCT có thời gian làm việc và đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì được hưởng lương hưu, những NCT khác không được đảm bảo thu nhập từ quỹ bảo hiểm xã hội có thể được nhận những khoản

trợ cấp xã hội khác, như lương hưu xã hội dành cho người từ 80 tuổi trở lên, trợ cấp xã hội thường xuyên dành cho những trường hợp khó khăn (tàn tật, cô đơn không nơi nương tựa...). Tuy nhiên, theo phát hiện trong nghiên cứu của tác giả này, NCT nghèo có tỷ lệ thấp tiếp cận các chế độ bảo đảm thu nhập dành cho họ. Đồng thời, mức trợ cấp mà họ được nhận thấp hơn nhiều so với mức chi phí của hộ gia đình. Sự bảo đảm thu nhập từ quỹ BHXH dành cho NCT hiện tại có độ bao phủ thấp, trung bình 5 NCT mới có 1 người tiếp cận chế độ này. Ngược lại, sự bảo đảm thu nhập bằng lương hưu xã hội dành cho người từ 80 tuổi trở lên có độ bao phủ rộng, trung bình 5 người thuộc độ tuổi này thì có tới 4 người thụ hưởng. Nhưng, sự bảo đảm thu nhập từ các khoản trợ cấp xã hội thường xuyên, hay lương hưu xã hội chỉ bằng khoảng 40% so với mức chuẩn nghèo. Nếu so với mức lương hưu trung bình mà NCT được nhận từ các quỹ BHXH thì mức trợ cấp xã hội thường xuyên hay lương hưu xã hội mới chỉ bằng 20%. Do vậy, nhiều NCT, nhất là người nghèo có nhu cầu cao tiếp tục làm việc (Anh, 2015; Ngân hàng Thế giới, 2016; UNFRA, 2019).

Hơn thế nữa, nghiên cứu của Ngọc và nnk (2016), Bộ Y tế (2017), Thắng & Hỷ (2009), hay World Bank group (2016) cũng lập luận cho thấy những năm tháng sống trong ốm, đau, bệnh tật triển miên đã đẩy nhiều NCT vào cảnh nghèo, bởi chi phí chăm sóc sức khỏe là gánh nặng kinh tế với nhiều NCT cùng hộ gia đình. Thực tế này cũng có thể trở thành động lực thúc đẩy NCT tham gia TTLĐ.

Những lập luận, phân tích của các tác giả này cho thấy, sự gia tăng tuổi thọ, quá trình công nghiệp hoá và sự thay đổi lối sống ở Việt Nam trong giai đoạn gần đây đã tạo ra những tác động tiêu cực đến sức khỏe của NCT. Chúng khiến họ yếu hơn so với NCT của thế hệ trước. Số năm trung bình sống chung với bệnh tật của NCT Việt Nam là khoảng 11 năm, do vậy, có tới hơn 50% NCT tự nhận bản thân có sức khỏe yếu kém cần được chăm sóc. Sự phát hiện trong những nghiên cứu của các tác giả này còn cho thấy, đối với NCT thì bệnh không lây nhiễm còn nghiêm trọng hơn so với bệnh lây nhiễm. Họ thường đến viện khám và điều trị khi bệnh ở giai

đoạn muộn. Do vậy, tỷ lệ mắc các bệnh mãn tính của NCT khá cao, cần điều trị dài ngày, trong khi đó, khả năng tự chi trả chi phí khám chữa bệnh của họ lại rất hạn chế. Nhiều NCT chỉ đến đồng tiền tích lũy cuối cùng cho chăm sóc sức khỏe, nhiều hộ gia đình bị kiệt quệ kinh tế và bị đẩy vào cảnh nghèo, đồng thời chịu nhiều rủi ro kinh tế, xã hội khác. Thực tế này khiến nhiều NCT mong muốn có thể đi làm trở lại để phụ giúp kinh tế gia đình.

Cũng theo phát hiện trong nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới (2016, tr. 35), quyết định tiếp tục làm việc của một bộ phận NCT là nhằm giúp họ có thêm thu nhập đảm bảo cuộc sống, chi trả chi phí khám, chữa bệnh và không trở thành gánh nặng đối với con/cháu, dù rằng quyết định đó không phù hợp với nhu cầu, mong muốn, nguyện vọng được nghỉ ngơi lúc tuổi già.

5. Bàn luận và kết luận hàm ý chính sách

Luật NCT năm 2009 của Việt Nam quy định NCT là những người từ 60 tuổi trở lên, do vậy, mốc tuổi này được sử dụng làm căn cứ xác định tỷ lệ NCT trong tổng dân số, cũng như tốc độ già hóa dân số ở nước ta. Các phát hiện trong nhiều nghiên cứu khác nhau phản ánh thực tế Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất, do chỉ mất khoảng 18 năm để chuyển từ quốc gia có dân số trẻ sang quốc gia có dân số già. Trong bối cảnh này, nhiều người trong số họ tiếp tục tham gia TTLĐ. Đây được coi là xu thế chung, tất yếu tại các quốc gia trên thế giới và ở Việt Nam.

Tuy nhiên, nhu cầu tham gia TTLĐ của người cao tuổi khá đa dạng và chúng được thúc đẩy bằng nhiều động cơ khác nhau. Các lập luận, phân tích, diễn giải của nhiều nghiên cứu phản ánh nêu bật đó là những nhu cầu liên quan đến giao tiếp xã hội, rèn luyện sức khỏe, cống hiến xã hội, tự đảm bảo sinh kế... Về thực chất đây là cách thức và biện pháp cho phép NCT chủ động thích ứng với cuộc sống khi về già, hạn chế, giảm thiểu mức độ phụ thuộc vào con/cháu, có cuộc sống tích cực, vui vẻ và cảm nhận giá trị hữu ích của bản thân (Ngân hàng Thế giới, 2016; Nguyen và nnk., 2017; UNFRA, 2019).

Thực tế, sự tham gia TTLĐ của NCT có tác dụng nhất định trong việc thúc đẩy sự phát triển

kinh tế - xã hội của gia đình và suy rộng ra cho cả nền kinh tế. Bởi lẽ, tình trạng phụ thuộc của NCT vào con/cháu khiến nguy cơ rơi vào cảnh nghèo của hộ gia đình tăng lên. Chi phí chăm sóc sức khỏe cho NCT cũng là gánh nặng kinh tế với nhiều hộ gia đình. Do vậy, sự tham gia TTLĐ của NCT được coi là cứu cánh (Tiến, 2015; Bộ Y tế, 2017). Và như vậy, động cơ tham gia TTLĐ của NCT dưới góc độ kinh tế cũng là một trong những động cơ thúc đẩy NCT hành động, bởi với nhiều người thì đây là biện pháp tăng cường sự chủ động ứng phó với những biến động của cuộc sống.

Thực tế nêu trên cho thấy theo xu hướng hội nhập quốc tế, tăng trưởng bao trùm và phát triển bền vững, các nhà hoạch định chính sách cần thay đổi tư duy “NCT cần nghỉ ngơi” bằng tư duy “NCT cần phát huy năng lực”, coi NCT là một nguồn lực có đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong bối cảnh già hóa dân số đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay. Do vậy, Chính phủ cùng các cơ quan, ban ngành cần:

Nhanh chóng ban hành những quy định, chính sách, định hướng chiến lược phát triển TTLĐ chính thức dành cho NCT, nhằm đảm bảo cho họ có thêm điểm tựa chủ động thích ứng với cuộc sống khi về già.

Nghiên cứu xây dựng chính sách đáp ứng nhu cầu việc làm của NCT trên cơ sở sửa đổi, bổ sung Luật Việc làm, Luật Người cao tuổi và các luật liên quan đối với NCT còn khả năng lao động, nhất là cho nhóm 60 - 70 tuổi, để giải quyết sự mất cân

bằng giữa cung và cầu lao động, giảm thiểu sự chênh lệch, mâu thuẫn giữa các thế hệ.

Nghiên cứu xây dựng chính sách hỗ trợ tư vấn, đào tạo, tạo điều kiện cho lao động là NCT có cơ hội chuyển đổi nghề nghiệp phù hợp với lứa tuổi và phát triển kỹ năng nghề nghiệp (nghề thứ 2) để chuẩn bị chuyển đổi nghề nghiệp khi hết tuổi lao động theo luật định. Phát triển các hình thức hoạt động kinh tế phù hợp với lứa tuổi cho NCT, đặc biệt là hoạt động kinh doanh, dịch vụ cấp hộ gia đình phù hợp với NCT là nữ.

Xây dựng, hoàn thiện chiến lược phát triển TTLĐ đặc thù có tính chất ưu đãi dành cho NCT nhằm thu hút lực lượng lao động xã hội này vào làm việc mà không làm sụt giảm vị trí việc làm dành cho giới trẻ, đồng thời cần tiếp tục xác lập, hoàn thiện cơ chế thúc đẩy sự phát triển thị trường việc làm của khu vực chính thức nhằm thu hút dần lực lượng lao động là NCT từ khu vực phi chính thức chuyển sang. Cũng như tiếp tục nghiên cứu thực hiện đồng bộ các chính sách thúc đẩy phát triển kinh tế với các CSXH dành cho NCT nhằm đảm bảo việc làm và cải thiện thu nhập cho nhóm dân số này.

Thực hiện linh hoạt nhiều hình thức vận động, khuyến khích NCT tiếp tục làm việc khi sức khỏe còn cho phép, tuyên truyền, giải thích giúp NCT hiểu rằng điều đó giúp họ có cơ hội tiếp tục được giao tiếp với xã hội, tiếp tục cảm nhận cuộc sống có ý nghĩa, tận dụng cuộc sống một cách hợp lý, tránh lệ thuộc và tạo gánh nặng cho con/cháu, đồng thời gạt bỏ nguy cơ đối diện cuộc sống cô đơn, trầm cảm lúc tuổi già.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, Đ.N. (2014). “Đảm bảo an sinh xã hội vì mục tiêu phát triển con người ở Việt Nam: Định hướng mô hình và giải pháp”. *Tạp chí nghiên cứu con người* (4 - 73), tr. 23 - 31.
- Bộ Y tế. (2017). *Hướng tới mục tiêu già hóa khỏe mạnh ở Việt Nam*. Bộ Y tế, Hà Nội.
- Diệp, D.M, Chung, Đ.K, Lợi, B.S, Hữu, N.H & Triệu, D.X. (2015). *Cơ sở khoa học của việc xây dựng sản an sinh xã hội ở Việt Nam trong thời gian tới*. NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.

- Hà, N.T.T, Nga, N.V, Phương, N.T & Thực, N.V. (2015). *Báo cáo tổng quan các nghiên cứu về giảm nghèo ở Việt Nam*. Hà Nội.
- Huệ, N.T. (2017). *Chăm sóc người cao tuổi ở Việt Nam: thực trạng và giải pháp*. NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
- Hoàng, P.V. (2011). “Xu hướng già hóa trên thế giới và các vấn đề đặt ra với các nước đang phát triển”. *Tạp chí Dân số và phát triển* (9 -126) tr. 45 - 62.
- Quốc hội. (2009). *Luật Người cao tuổi*. NXB Tư pháp, Hà Nội.

- Lân, L.N, Minh, N.H & Long, T.Q. (2011). “Quan hệ giữa người cao tuổi và con cháu trong gia đình”. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới* (2 - 21), tr. 50 - 72.
- Ngân hàng Thế giới. (2016). *Hướng tới cuộc sống khỏe mạnh và năng động cho người cao tuổi ở Việt Nam*. Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam, Hà Nội.
- Phương, N.N & An, N.Q. (2015). “Cơ sở lý luận về chăm sóc người cao tuổi”. *Tạp chí Dân số và Phát triển* (2 - 166), tr. 45 - 62.
- Tiến, M.V. (2015). *Xu hướng già hóa dân số và an sinh xã hội trong thế kỷ 21*. Bảo hiểm xã hội, Hà Nội.
- Thắng, P & Hỷ, Đ.T.K. (2009). *Chính sách chăm sóc người cao tuổi thích ứng với cơ cấu tuổi tại Việt Nam*. Bộ Y tế và Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2016). *Báo cáo kết quả khảo sát mức sống hộ gia đình năm 2014*. NXB Thống kê, Hà Nội.
- UNFRA. (2019). *Hướng tới chính sách quốc gia toàn diện thích ứng với già hóa dân số ở Việt Nam*. Hà Nội
- Martin Evans and Susan Harkness. (2008). Elderly people in Vietnam: social protection, informal support and poverty. *Benefits* Vol. 16 (3), pp. 245 - 253.
- Richard Jackson and Tobias Peter. (2015). *Turn challenges into opportunities: The future of retirement in Vietnam*. Global Aging Institute, Ha Noi.
- T Van Nguyen, H Van Nguyen, T Duc Nguyen, T Van Nguyen, P The Nguyen. (2017). Difference in quality of life and associated factors among the elderly in rural Vietnam. *J Prev Med Hug* Vol. 58, pp. 63 - 71.
- Ngoc, T.T.B, Galina A. Baryshevab, Lyubov S. Shpekht. (2016). *The Care of Elderly People in Vietnam*. Future Academy.uk, Unites Kingdom.
- Wan He, Daniel Goodkind & Paul Kowal. (2016). *An aging world*. United States Census Bureau, Washington DC.
- WHO. (2015). *World health statistics 2015*. Luxembourg.
- Denis Mannaerts. (2016). *La solitude, l'isolement et la personne âgée*. Cultures&Santé, Bruxelles.
- Ezzedine El Mestiri. (2016). *L'art de vieillir dans la joie*. Groupe Eyrolles, Paris.
- Hervé Gauthier. (2007). *Vie des générations et personnes âgées: aujourd'hui et demain*. Institut de la statistique du Québec, Québec.
- Philippe Antoine et Valérie Golaz. (2010). La situation des personnes âgées en Afrique. *Gérontologie* (153), pp. 45 – 52.
- Weber, D., Abel, B., Ackermann, G., Biedermann, A., Burgi, F., Kessler, C., Schneider, J., Steinmann, R.M. & Widmer Howald, F. (2016). *Santé et qualité de vie des personnes âgées. Bases pour les programmes d'action cantonaux*. Promotion Santé Suisse, Suisse.

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

THÔNG TIN HIỆU ĐÍCH

Ban biên tập Tạp chí xin hiệu đích thông tin tên của tác giả bài báo ***"Bài học cho Việt Nam từ kinh nghiệm các nước về vai trò của nhà nước trong chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp"*** đăng tại số 03 - Tháng 02/2022 như sau:

- Tên tác giả được hiệu đích: Nguyễn Thanh Huyền (tên trong bài báo đã đăng: Nguyễn Thị Thanh Huyền).

Tổng biên tập
PGS. TS. Lê Thanh Hà