



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây

Thực trạng hoạt động an sinh xã hội tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam trong giai đoạn dịch Covid-19

Tăng cường đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện trên địa bàn Thành phố Hà Nội

SỐ 07
06/2022

<http://ulsa.edu.vn>

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

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 07 - Tháng 06/2022

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà
PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà
GS.TS. Trần Ngọc Anh
GS.TS. Phạm Quang Trung
GS.TS. Ngô Thắng Lợi
GS.TS. Nguyễn Hữu Minh
GS.TS. Đinh Văn Sơn
TS. Doãn Thị Mai Hương
TS. Đỗ Thị Tươi
TS. Nguyễn Trung Hải (79)

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

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

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

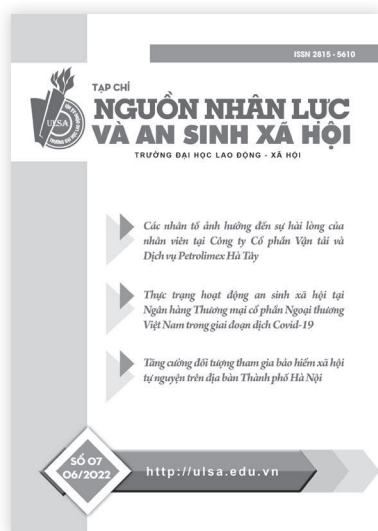
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây
Lục Mạnh Hiển, Phạm Quốc Huy, Nguyễn Quang Vĩnh, Lê Hồng Tá
- 15 Thực trạng hoạt động an sinh xã hội tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam trong giai đoạn dịch Covid-19
Cao Mai Quỳnh, Nguyễn Thị Thu Lệ, Hoàng Thị Thu Trang
- 25 Tăng cường đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện trên địa bàn Thành phố Hà Nội
Phạm Đỗ Dũng
- 34 Phát triển bảo hiểm nông nghiệp ở Việt Nam góp phần đảm bảo an sinh xã hội
Nguyễn Thị Thía
- 43 Hiệu quả chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam
Nguyễn Thị Giáng Hương, Vũ Thị Thanh Thủy, Vũ Thị Ánh Tuyết, Hà Thị Trang
- 53 Thực trạng một số khía cạnh công bằng xã hội trong tăng trưởng kinh tế xanh tại tỉnh Trà Vinh
Vũ Thị Ánh Tuyết

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



**Monthly Publication
Vol 07 - 06/2022**

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Dr. Do Thi Tuoi

Dr. Nguyen Trung Hai (79)

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Trung Hoa Ward, Cau Giay Distr., Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

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

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2** *Factors affecting employee's satisfaction at Petrolimex Hatay Transportation and Service Joint Stock Company*
Luc Manh Hien, Pham Quoc Huy, Nguyen Quang Vinh, Le Hong Ta
- 15** *Current status of social security activities at Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam during the Covid-19 pandemic*
Cao Mai Quynh, Nguyen Thi Thu Le, Hoang Thi Thu Trang
- 25** *Increasing the participants of voluntary social insurance in Hanoi*
Pham Do Dung
- 34** *Developing agricultural insurance in Vietnam to contribute to the assurance of social security*
Nguyen Thi Thia
- 43** *Efficiency of human resources attraction policy for socio - economic development in ethnic minority areas in Vietnam*
Nguyen Thi Giang Huong, Vu Thi Thanh Thuy, Vu Thi Anh Tuyet, Ha Thi Trang
- 53** *The situation of some aspects of social justice in green economic growth in Tra Vinh province*
Vu Thi Anh Tuyet

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ HÀI LÒNG CỦA NHÂN VIÊN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN VẬN TẢI VÀ DỊCH VỤ PETROLIMEX HÀ TÂY

TS. Lục Mạnh Hiến

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ThS. Phạm Quốc Huy

Trường Đại học Lao động - Xã hội

TS. Nguyễn Quang Vinh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Lê Hồng Tá

Học viên Lớp K2.QTKD - Trường Đại học Lao động - Xã hội

Tóm tắt: Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây. Nghiên cứu đã đề xuất một mô hình cấu trúc của mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên tại doanh nghiệp. Thông qua việc nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tế sự hài lòng của nhân viên đối với công việc tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây, với 207 mẫu khảo sát đã được thu thập và phân tích, phương pháp PLS-SEM được sử dụng để kiểm định 08 giả thuyết đề xuất. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 7 nhân tố tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây bao gồm: 1) Tiền lương và phúc lợi; 2) Đánh giá công việc; 3) Điều kiện làm việc; 4) Đào tạo và thăng tiến; 5) Mối quan hệ với đồng nghiệp; 6) Mối quan hệ với cấp trên và (7) Bản chất công việc. Bên cạnh đó, việc sử dụng kiểm định t-test và ANOVA để kiểm tra sự khác biệt về sự hài lòng theo các đặc điểm cá nhân, cho thấy sự hài lòng của nhân viên còn khác nhau dựa trên thời gian công tác tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây và trình độ học vấn của nhân viên.

Từ khóa: Sự hài lòng của nhân viên, Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây, mô hình lý thuyết JSS.

FACTORS AFFECTING EMPLOYEE'S SATISFACTION AT PETROLIMEX HATAY TRANSPORTATION AND SERVICE JOINT STOCK COMPANY

Abstract: The objective of the study is to evaluate the factors affecting employee's satisfaction at Petrolimex HaTay Transportation and Service Joint Stock Company. The study proposed a structural model of the relationship between the factors affecting employee's satisfaction at the enterprise. Through theoretical research and survey of employee's satisfaction with work at Petrolimex HaTay Transportation and Service Joint Stock Company, with 207 survey samples collected and analyzed, the PLS-SEM method is used to test 08 proposed hypotheses. The research results show that there are 7 factors positively affecting the job satisfaction of employees at Petrolimex HaTay Transportation and Service Joint Stock Company, including: 1) Salary and benefits; 2) Job evaluation; 3) Working conditions; 4) Training and promotion; 5) Relationship with colleagues; 6) Relationship with superiors and (7) Nature of work. Besides, the use of t-test and ANOVA to test the difference in satisfaction according to individual characteristics shows that employee's satisfaction is still different basing on working time at the Petrolimex HaTay Transportation and Service JSC., and the education level of employees.

Keywords: employee's satisfaction, Petrolimex Ha Tay Transportation and Service JSC., Job Satisfaction Survey (JSS).

Mã bài báo: JHS - 41

Ngày nhận bài sửa: 8/05/2022

Ngày nhận bài: 15/04/2022

Ngày duyệt đăng: 20/05/2022

Ngày nhận phản biện: 27/04/2022

1. Giới thiệu

Sự hài lòng trong công việc là một trong những yếu tố quan trọng thu hút sự chú ý của các tổ chức cũng như các nhà nghiên cứu. Toàn cầu hóa khiến cho sự cạnh tranh ngày càng gia tăng, trong bối cảnh đó việc xây dựng sự hài lòng trong công việc của nhân viên là công việc được các nhà quản trị nhân sự đặt lên hàng đầu. Xăng dầu là loại hàng hóa đặc biệt mang tính chiến lược và an ninh quốc gia. Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam (Petrolimex) là một trong những doanh nghiệp đứng đầu cả nước về kinh doanh xăng dầu và có ảnh hưởng mạnh đến nền kinh tế nội địa. Trong bối cảnh đại dịch Covid-19 vẫn đang diễn ra phức tạp trên toàn cầu và ở Việt Nam, ngành xăng dầu đang đối mặt với nhiều khó khăn. Điều này dẫn đến sự thất vọng và chán nản trong công việc của nhiều nhân viên, hiện tượng nhân viên bỏ việc hoặc nhảy việc ngày càng nhiều. Có nhiều lý do giải thích cho việc này như nhân viên ngành xăng dầu đang cảm thấy công việc áp lực, thu nhập chưa tương xứng với thời gian làm việc, hoặc nhân viên cảm thấy rằng họ đang làm việc tại vị trí không có triển vọng thăng tiến, nhân viên không được động viên, khích lệ để thực hiện những trách nhiệm mới. Nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước cho rằng cần tạo ra sự hài lòng công việc cho nhân viên. Khi đã có được sự hài lòng công việc, nhân viên sẽ có động lực làm việc tích cực hơn, từ đó dẫn đến hiệu suất và hiệu quả công việc cao hơn. Đây cũng là điều mà chủ doanh nghiệp mong muốn đạt được từ nhân viên mình. Theo Abdelkarim, K. (2017), nhân viên không có sự hài lòng sẽ dẫn đến năng suất lao động của họ thấp, ảnh hưởng đến sức khỏe cả về thể chất lẫn tinh thần. Nhân viên có sự hài lòng trong công việc sẽ ít đổi chỗ làm và ít nghỉ việc hơn.

Do đó, nghiên cứu này được hình thành nhằm mục đích tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao sự hài lòng trong công việc của nhân viên Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây. Với dữ liệu thu được từ cuộc khảo sát thực tế và thông qua xử lý, phân tích dữ liệu, nghiên cứu này hy vọng cung cấp cho các nhà quản lý doanh nghiệp cách nhìn sâu sắc hơn về các nhân tố hài lòng trong công việc của nhân viên. Từ đó giúp họ định hướng chính sách phù hợp trong việc sử dụng lao động, nhằm giữ chân những nhân viên phù hợp

mà nhà quản lý mong muốn họ gắn bó lâu dài với công ty.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Sự hài lòng trong công việc

Theo Karatepe & Kilic (2007), sự hài lòng hoặc không hài lòng trong công việc được định nghĩa là thái độ tích cực hoặc tiêu cực của một người về việc đánh giá công việc của họ, không có ý định/ có ý định rời bỏ tổ chức và giới thiệu tốt/ không tốt về tổ chức với bên ngoài. Trong khi đó, Aziri (2011) khái quát sự hài lòng công việc thể hiện cho một cảm giác xuất hiện khi người lao động nhận thức về công việc, giúp cho họ đạt được các nhu cầu vật chất và tinh thần. Dhir & cộng sự (2020) cho rằng sự hài lòng trong công việc có nghĩa là một trạng thái hoặc cảm giác dễ chịu. Đó là một cam kết lâu dài đối với nơi làm việc, hơn là một sự kìm hãm cảm xúc ngắn hạn. Tại Việt Nam, một số tác giả cũng đưa ra một số khái niệm về sự hài lòng trong công việc như sau: Nghị & cộng sự (2015) cho rằng sự hài lòng công việc nói chung được xem là trạng thái cảm xúc do sự đánh giá, thái độ của người lao động trong quá trình thực hiện công việc hay kết quả công việc mang lại. Hải & Mai (2020) cho rằng sự hài lòng trong công việc được định nghĩa chung là mức độ nhân viên yêu thích công việc của họ, đó là thái độ dựa trên sự nhận thức của nhân viên (tích cực hay tiêu cực) về công việc hoặc môi trường làm việc. Nói đơn giản hơn, môi trường làm việc càng đáp ứng được các nhu cầu, giá trị và tính cách của người lao động thì độ thỏa mãn công việc càng cao.

2.2. Lý thuyết đo lường sự hài lòng trong công việc

Spector (1985) đã xây dựng một lý thuyết JSS (Job Satisfaction Survey - JSS) dành riêng cho các nhân viên trong lĩnh vực dịch vụ, gồm 9 nhân tố đánh giá mức độ hài lòng trong công việc như: (1) Lương, (2) Cơ hội thăng tiến, (3) Điều kiện làm việc, (4) Sự giám sát, (5) Đồng nghiệp, (6) Yêu thích công việc, (7) Giao tiếp thông tin, (8) Phần thưởng bất ngờ, (9) Phúc lợi. Theo đó, để đo lường mức độ đánh giá của người lao động, Spector (1985) sử dụng phiếu khảo sát với 36 mục hỏi thể hiện cho 9 nhân tố trên, với thang đo Likert 6 cấp độ. Spector (1985) đã chọn phòng nhân sự của tổ chức dịch vụ và các tổ chức phi lợi nhuận để ứng dụng và phát triển mô hình JSS. Độ tin cậy của thang đo này được chứng minh thông qua nhiều nghiên cứu, các nghiên cứu đều chỉ ra rằng thang đo này có hệ số tương quan cao với các biến công việc (Phương & cộng sự, 2018).

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên

Bản chất công việc: là những nội dung của công việc phù hợp với năng lực của nhân viên, tạo cảm hứng cho nhân viên phát huy được khả năng của mình. Bố trí công việc phù hợp sẽ khai thác được tiềm năng của nhân viên, tăng năng suất lao động và làm cho nhân viên cảm thấy thoải mái trong công việc họ thực hiện. Nói cách khác, nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng với công việc được giao nếu công việc đó phù hợp với khả năng của họ. Nghiên cứu của Giao & cộng sự (2019), Hằng & Hồng (2015) cùng các nghiên cứu khác cũng cho thấy ảnh hưởng thuận chiều của bản chất công việc đến sự hài lòng của nhân viên. Do đó, giả thuyết H1 được phát biểu như sau:

Giả thuyết H1: Bản chất công việc có ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên xăng dầu

Điều kiện làm việc: liên quan đến các khía cạnh về công việc như nơi làm việc thoải mái, đảm bảo ánh sáng và nhiệt độ, cũng như một không gian làm việc sạch sẽ. Những yếu tố này ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên vì nhân viên luôn muốn một môi trường làm việc mang lại sự thoải mái hơn. Hay nói cách khác, những nhân viên được cung cấp một điều kiện làm việc tốt sẽ có sự hài lòng cao đối với công việc và ngược lại. Nghiên cứu của Dung (2005), Turyilmaz & cộng sự (2011), Giao & cộng sự (2019), Linh (2019) cho thấy ảnh hưởng thuận chiều của điều kiện làm việc đến sự hài lòng của nhân viên. Do đó, giả thuyết H2 được phát biểu như sau:

Giả thuyết H2: Điều kiện làm việc có ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên xăng dầu

Tiền lương và phúc lợi: Tiền lương và phúc lợi đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cũng như góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho nhân viên, từ đó thúc đẩy nâng cao năng suất lao động và tăng cường sự thỏa mãn, hài lòng trong công việc của họ. Tại Việt Nam, các nghiên cứu cũng cho thấy mối quan hệ tích cực giữa tiền lương, phúc lợi với sự hài lòng trong công việc của nhân viên như Dung (2005); Hằng & Trang (2013); Thức (2018). Do đó, giả thuyết H3 được phát biểu như sau:

Giả thuyết H3: Tiền lương và phúc lợi có ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên xăng dầu

Mối quan hệ với đồng nghiệp: nhân tố này cũng

ảnh hưởng tới sự thỏa mãn chung trong công việc, bởi phần lớn thời gian trong công việc, các nhân viên tiếp xúc và làm việc cùng nhau. Các yếu tố chính về sự thỏa mãn của đồng nghiệp là sự tin cậy, tận tâm trong công việc, giúp đỡ nhau trong việc, sự thân thiện cũng như có sự cạnh tranh công bằng về các phần thưởng và đề bạt trong tổ chức. Nói cách khác, nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng với công việc hơn khi họ có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp. Nhiều nghiên cứu chứng minh rằng mối quan hệ với đồng nghiệp tốt đẹp sẽ làm tăng cường sự hài lòng trong công việc của nhân viên như: Hằng & Hồng (2015), Thức (2018), Turyilmaz & cộng sự (2011). Do đó, giả thuyết H4 được phát biểu như sau:

Giả thuyết H4: Mối quan hệ với đồng nghiệp có ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên xăng dầu

Mối quan hệ với cấp trên: Là người quản lý của nhân viên, cấp trên hay lãnh đạo đem đến cho nhân viên sự thỏa mãn thông qua việc giao tiếp, thể hiện sự quan tâm, đối xử công bằng và ghi nhận các đóng góp của nhân viên. Nói cách khác, quan hệ với cấp trên (lãnh đạo) có ảnh hưởng tích cực đến sự hài lòng của nhân viên đối với công việc. Nhiều nghiên cứu đã làm rõ điều này như nghiên cứu của Belias & Koustelios (2014), Khôi & Nghi (2014), Giao (2018). Do đó, giả thuyết H5 được phát biểu như sau:

Giả thuyết H5: Mối quan hệ với cấp trên có ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên xăng dầu

Đào tạo và thăng tiến: được thể hiện qua việc nhân viên được trao cơ hội đào tạo nâng cao kỹ năng phục vụ công việc và khả năng họ được đề bạt lên vị trí cao hơn. Các nhân viên sẽ cảm thấy hài lòng với những công việc cho họ cơ hội được đào tạo và giúp họ thăng tiến trong sự nghiệp. Vì vậy, việc tạo các cơ hội đào tạo và đề bạt thăng tiến sẽ làm cho nhân viên cảm thấy hài lòng với công việc. Các nghiên cứu của Jun & cộng sự (2006), Turyilmaz & cộng sự (2011), Singh (2013), Giao (2018) cũng cho thấy đào tạo và thăng tiến có tác động thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Do đó, giả thuyết H6 được phát biểu như sau:

Giả thuyết H6: Đào tạo và thăng tiến có ảnh hưởng thuận chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên xăng dầu

Đánh giá thực hiện công việc: là sự đánh giá tình hình thực hiện công việc của nhân viên trong quan hệ

so sánh với các tiêu chuẩn đã được xây dựng. Đánh giá thực hiện công việc giúp khẳng định năng lực, khả năng của nhân viên. Đây là cơ sở giúp tổ chức xác định mức thưởng, đánh giá khả năng thăng tiến trong tương lai của nhân viên. Khi người lao động được đánh giá đúng khả năng, công bằng, họ sẽ cảm thấy hài lòng với công việc, ngược lại nếu đánh giá thực hiện chỉ mang tính hình thức, cào bằng, không phản ánh đúng sự đóng góp nhân viên sẽ cảm thấy bất mãn với công việc họ phải làm. Do đó, giả thuyết H7 được phát biểu như sau:

Giả thuyết H7: Đánh giá thực hiện công việc có ảnh hưởng thuận chiều tới sự hài lòng của nhân viên xăng dầu đối với công việc.

Các yếu tố cá nhân

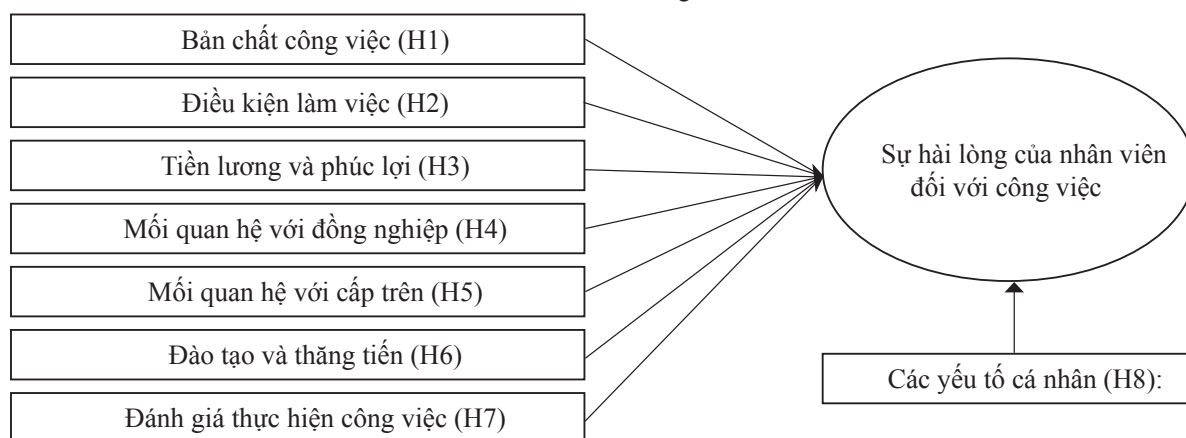
Một số nghiên cứu tiến hành đã cho thấy mối quan hệ giữa giới tính và công việc sự hài lòng với công việc. Frempong & cộng sự (2018); Dhir & cộng sự (2020) cho thấy tồn tại một mối quan hệ mạnh mẽ giữa các đặc điểm nhân khẩu học của nhân viên và sự hài lòng của họ đối với công việc (Abdelkarim, 2017). Do đó giả thuyết H8 được trình bày như sau:

H8: Có sự khác biệt về sự hài lòng trong công việc đối với các yếu tố cá nhân

Mô hình nghiên cứu được kế thừa và phát triển việc sử dụng kết hợp và lựa chọn một số cơ sở lý thuyết và nghiên cứu thang đo nhân tố của các nhà nghiên cứu khoa học đi trước; thiết kế dựa trên nền tảng mô hình JSS.

Mô hình nghiên cứu được kế thừa và phát triển việc sử dụng kết hợp và lựa chọn một số cơ sở lý thuyết và nghiên cứu thang đo nhân tố của các nhà nghiên cứu khoa học đi trước; thiết kế dựa trên nền tảng mô hình JDI kết hợp với nghiên cứu của các tác giả như: Turyilmaz & cộng sự (2011); Khôi & Nghi (2014); Giao & cộng sự (2019). Mô hình với 7 nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên bao gồm (1) Bản chất công việc; (2) điều kiện làm việc; (3) Tiền lương và phúc lợi; (4) Mối quan hệ với đồng nghiệp; (5) Mối quan hệ với cấp trên; (6) Đào tạo và cơ hội thăng tiến; (7): Đánh giá thực hiện công việc. Mô hình nghiên cứu được thể hiện như hình 1 dưới đây:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu



Nguồn: Nhóm Tác giả xây dựng

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện các mục tiêu được đặt ra ở trên, nghiên cứu sử dụng kết hợp phương pháp tổng hợp, đối sánh và phân tích số liệu, dữ liệu thứ cấp với phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu được thực hiện qua 4 bước bao gồm: Bước 1: Nghiên cứu định tính ban đầu, Bước 2: Nghiên cứu định lượng sơ bộ, Bước 3: Nghiên cứu định lượng chính thức, Bước 4: Nghiên cứu định tính bổ sung.

Dữ liệu sơ cấp: được thu thập bằng phương pháp khảo sát từ cuộc điều tra bằng bảng hỏi dành riêng

cho nghiên cứu. Nghiên cứu lấy mẫu theo quy tắc của Trọng & Ngọc (2005) với 30 tham số (biến quan sát) cần tiến hành phân tích nhân tố, vì vậy số mẫu tối thiểu cần thiết là $40 \times 5 = 200$ số lượng mẫu quan sát và số lượng mẫu quan sát phù hợp là $n = 200$. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 250 mẫu thỏa mãn quy tắc nhân 5 của Trọng & Ngọc (2005) về kích thước mẫu tối thiểu để đảm bảo độ tin cậy và mức độ ổn định khi phân tích đánh giá sự hài lòng của người lao động đối với công việc, kết quả thu về 233 mẫu, sau khi loại bỏ các mẫu khảo sát không hợp lệ, cuối cùng có 207 mẫu được sử

dụng để phân tích trong nghiên cứu này.

Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng hỏi được phân tích bằng công cụ phân tích dữ liệu thống kê SPSS, SmartPLS. Cụ thể các kỹ thuật chính được sử dụng gồm: Kỹ thuật phân tích thông thường: như thống kê mô tả để nêu ra bức tranh tổng thể về nhân khẩu học. Kỹ thuật phân tích đa nhân tố: để xác định các thành phần của sự hài lòng của nhân viên đối với công việc, các yếu tố ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên đối với công việc. Kỹ thuật phân tích mô hình cấu trúc tuyến tính bán phần: để xác định sự tương tác phức tạp giữa các yếu tố và thành phần của mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên. Theo Henseler & Chin (2010), mô hình nghiên cứu Giá trị phương sai nhỏ nhất PLS-SEM được đánh giá qua hai bước là đánh giá mô hình đo lường và mô hình cấu trúc. Mô hình đo lường được

đánh giá thông qua đánh giá độ tin cậy, giá trị hội tụ và giá trị phân biệt của các khái niệm đo lường trong mô hình.

Xây dựng thang đo: Sau khi đã xác định được mô hình nghiên cứu, nhằm xây dựng thang đo sát sử dụng cho nghiên cứu thực nghiệm, tác giả đã tiến hành thảo luận với 2 chuyên gia trong lĩnh vực nhân sự, 5 nhà quản lý và 10 nhân viên của công ty. Thảo luận sử dụng bộ thang đo sơ bộ với các nhân tố hài lòng với công việc tham khảo từ các nghiên cứu trước đây. Các thành viên tham gia thảo luận được tự do đưa ra ý kiến của mình về các khía cạnh của sự hài lòng với công việc được nêu ra. Kết quả tất cả các nhân viên tham gia thảo luận đều đồng tình với bộ thang đo được đưa ra. Các câu hỏi đo lường đều dễ hiểu, không bị trùng lặp.

Thang đo và nguồn gốc thang đo được trình bày tại bảng 1 dưới đây

Bảng 1. Thang đo và nguồn gốc thang đo

Biến nghiên cứu	Biến mô tả biến nghiên cứu	Mã hóa	Nguồn gốc
Bản chất công việc	Tôi luôn bận rộn với công việc	BCCV1	Huang & cộng sự (2007)
	Tôi có khả năng làm việc độc lập	BCCV2	
	Tôi có cơ hội được làm những công việc khác nhau	BCCV3	
	Tôi có thể làm nhiều việc không trái với lương tâm	BCCV5	
	Công việc mang lại cho tôi việc làm ổn định	BCCV6	
	Tôi có cơ hội phát huy khả năng của mình	BCCV7	
	Tôi có cơ hội thăng tiến trong công việc	BCCV8	
	Tôi cảm nhận về thành tựu tôi đạt được trong công việc	BCCV9	
Tiền lương và phúc lợi	Tôi đang có mức thu nhập thỏa đáng từ công việc	TLPL1	Huang & cộng sự (2007)
	Mức lương hiện tại của tôi tương xứng với năng lực làm việc của tôi	TLPL2	
	Chính sách đãi ngộ nhân viên (lương, thưởng...) là công bằng	TLPL3	
	Tôi được thưởng tương xứng với những đóng góp, cống hiến của mình	TLPL4	
	Tôi được xét thưởng công bằng khi hoàn thành tốt công việc	TLPL5	
Điều kiện làm việc	Nơi tôi làm việc rất an toàn	DKLV1	Swamy & cộng sự (2015)
	Nơi tôi làm việc sạch sẽ và thoáng mát	DKLV2	
	Tôi được cung cấp đầy đủ trang thiết bị hỗ trợ cho công việc của mình.	DKLV3	
	Trang thiết bị làm việc của tôi rất hiện đại	DKLV4	
	Nhiệt độ, ánh sáng, tiếng ồn ở cơ quan rất phù hợp với công việc của tôi.	DKLV5	
Mối quan hệ với đồng nghiệp	Tôi cảm thấy thoải mái khi làm việc với người quản lý trực tiếp.	QHDN1	Aur, Antoncic & cộng sự (2011).
	Tôi hài lòng với quá trình trao đổi, cung cấp thông tin nội bộ	QHDN2	
	Đồng nghiệp của tôi thoải mái và dễ chịu	QHDN3	
	Đồng nghiệp luôn sẵn sàng giúp đỡ tôi trong công việc	QHDN4	
	Tôi và đồng nghiệp phối hợp làm việc tốt	QHDN5	

Biến nghiên cứu	Biến mô tả biến nghiên cứu	Mã hóa	Nguồn gốc
Quan hệ với cấp trên	Cấp trên của tôi luôn lắng nghe ý kiến của nhân viên	QHCT1	Loi & cộng sự (2012). Hart, Johnson & cộng sự (2014)
	Cấp trên của tôi luôn thể hiện sự thân thiện, tôn trọng nhân viên	QHCT2	
	Thành tích của tôi được cấp trên công nhận, đánh giá kịp thời	QHCT3	
Đánh giá thực hiện công việc	Đánh giá thực hiện công việc công bằng	DGCV1	Khảo sát SHRM (2012) Dung (2005)
	Đánh giá thực hiện công việc đúng với kết quả thực hiện công việc của NLĐ	DGCV2	
	Quy trình đánh giá rõ ràng, nghiêm túc	DGCV3	
	Đánh giá thực hiện công việc đảm bảo công khai, minh bạch	DGCV4	
	Đánh giá thực hiện công việc đảm bảo tính hiệu quả	DGCV5	
Đào tạo và thăng tiến	Cơ quan có kế hoạch đào tạo và phát triển nhân viên rõ ràng	DTTT1	Reddy & cộng sự (2019)
	Anh/Chị biết rõ những điều kiện cần có để phát triển công việc	DTTT2	
	Cơ quan luôn khuyến khích và tạo nhiều cơ hội thăng tiến, phát triển nhân viên	DTTT3	
	Chính sách đào tạo và thăng tiến công bằng	DTTT4	
	Anh/Chị được tham gia các khóa tập huấn cần thiết để làm việc hiệu quả	DTTT5	
Nhân khẩu học	Giới tính	GIOITINH	
	Kinh nghiệm	THAMNIEN	
	Vị trí	VITRI	
	Trình độ	TRINHDO	
	Độ tuổi	DOTUOI	
Sự hài lòng của nhân viên đối với công việc	Tôi hài lòng với những gì tôi đạt được trong công việc	HL1	Braun & cộng sự (2013).
	Tôi cảm thấy hài lòng vì sự thoải mái khi làm việc tại công ty	HL2	
	Tôi luôn xem công ty như ngôi nhà thứ hai của mình	HL3	

Nguồn: Các Tác giả tự tổng hợp

Để xem xét đánh giá được thái độ của người trả lời, trong trường hợp này là sự hài lòng công việc thì người nghiên cứu có thể lựa chọn dạng câu hỏi trong bảng câu hỏi của mình. Dạng câu hỏi đóng, nghĩa là người thiết kế bảng câu hỏi sẽ đưa ra luôn những lựa chọn trả lời với các tuyên bố về thái độ của người trả lời như hoàn toàn đồng ý, đồng ý, không chắc, không đồng ý, hoàn toàn không đồng ý. Với câu trả lời của người trả lời dưới dạng thang đo này, ta sẽ thấy được sự hài lòng công việc của người lao động ở từng khía cạnh, từng nhân tố trong công việc ở mức hài lòng hay không hài lòng và ở mức độ nhiều hay ít (đối với Likert năm và bảy mức độ). Đồng thời, vì thang đo Likert là thang đo khoảng

nên ta có thể sử dụng số liệu thu thập được để xử lý, phân tích định lượng để xác định mối quan hệ tương quan, quan hệ tuyến tính giữa các biến nói chung, cũng như giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc.

Phân tích dữ liệu: Dữ liệu được phân tích, xử lý bằng phần mềm SPSS 22.0 với các phương pháp như sau: Thống kê mô tả, Kiểm định độ tin cậy thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha. Phân tích nhân tố khám phá. Đề tài sử dụng phương pháp hồi quy đa biến để đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Mô hình dự đoán có thể là:

$$Y=B_0 + B_1X_{1i} + B_2X_{2i} + B_3X_{3i} + + B_kX_{ki} + e_i$$

Sau bước hồi quy, nghiên cứu thực hiện phân tích ANOVA và Independent Sample T – Test nhằm

kiểm định sự khác biệt giữa các giá trị trung bình của biến định tính (biến nhân khẩu học) với biến định lượng (sự hài lòng của nhân viên)

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả thống kê mô tả đặc điểm nhân khẩu học của mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành khảo sát trên 250 mẫu vào tháng 2 năm 2022 tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây, số bảng câu hỏi hợp lệ là 207 chiếm 82,8% số phiếu phát ra. Kết quả thống kê mô tả mẫu nghiên cứu được trình bày tại bảng 2 dưới đây:

Bảng 2. Thống kê mô tả mẫu nghiên cứu

Chi tiêu		Tần số (Frequency)	Phần trăm (Percent)	% hợp lệ (Valid Percent)	(Tích lũy %) Cumulative Percent
Giới tính	Nam	121	58.2	58.5	58.5
	Nữ	86	41.3	41.5	100.0
Thời gian công tác	Dưới 5 năm	47	22.7	22.7	22.7
	Từ 5 - 10 năm	68	32.9	32.9	55.6
	Trên 10 năm	92	44.4	44.4	100.0
Vị trí công tác	Cán bộ quản lý	41	19.8	19.8	19.8
	Nhân viên	166	80.2	80.2	100.0
Trình độ học vấn	Sau đại học	12	5.8	5.8	5.8
	Cử nhân	31	15.0	15.0	20.8
	Cao đẳng	62	30.0	30.0	50.7
	Trung cấp	80	38.6	38.6	89.4
	Trung học phổ thông hoặc thấp hơn	22	10.6	10.6	100.0
Độ tuổi	Dưới 25 tuổi	11	5,3	5,3	5,3
	26 - 35 tuổi	31	15,0	15,0	20,3
	36 - 45 tuổi	96	46,4	46,4	66,7
	Hơn 45 tuổi	69	33,3	33,3	100,0

Nguồn: Kết quả dữ liệu SPSS 20.0

Bảng 2 cho thấy kết quả thống kê mô tả đặc điểm của mẫu nghiên cứu như sau:

Về giới tính, trong tổng số 207 người được khảo sát, có 86 người là nữ giới chiếm 41,3% và 121 người lao động là nam giới chiếm 58,2%.

Về thời gian công tác (kinh nghiệm làm việc): số người được khảo sát có dưới 5 năm công tác là 47 người chiếm 22,7%, từ 5-10 năm là 68 người chiếm 32,9% và trên 10 năm là 92 người chiếm 44,4%.

Về trình độ học vấn của người được khảo sát, kết quả cho thấy có 12 người có trình độ sau đại học chiếm 5,8%, cử nhân có 31 người chiếm 15%, trình độ cao đẳng có 62 người chiếm 30%, trình độ trung cấp có 80 người chiếm 38,6% và trình độ phổ thông trung học

hoặc thấp hơn có 22 người chiếm 10,6%.

Về độ tuổi của người lao động được khảo sát, kết quả cho thấy có 11 người có độ tuổi dưới 25 chiếm 5,3, từ 26 - 35 có 31 người chiếm 15%, từ 36 - 45 có 96 người chiếm 46,4%, người lao động có độ tuổi trên 45 có 69 người chiếm 33,3%.

4.2. Kiểm định độ tin cậy thang đo và phân tích nhân tố khám phá

Thông qua kết quả phân tích Cronbach Alpha ta thấy, ngoài biến quan sát BCCV9 “Cảm nhận về thành tựu tôi đạt được trong công việc” tại nhân tố Bản chất công việc có Corrected Item - Total Correlation nhỏ hơn 0,3, vì vậy đã bị loại bỏ khỏi mô hình, sau khi chạy lại, bảy nhân tố ảnh hưởng sự hài lòng của người lao động đều có độ tin cậy lớn hơn 0,7 và có hệ số tương

quan biến tổng Corrected Item-Total Correlation lớn hơn 0,3 nên đạt yêu cầu. Do đó, các thang đo này đều đảm bảo độ tin cậy và được sử dụng trong phân tích EFA tiếp theo.

Bảng 3. Phân tích nhân tố đối với các biến độc lập

Biến quan sát	Thành phần						
	Bản chất công việc	Tiền lương và phúc lợi	Đánh giá thực hiện công việc	Đào tạo và thăng tiến	Điều kiện làm việc	Quan hệ với Đồng nghiệp	Quan hệ với Cấp trên
BCCV1	0.833						
BCCV2	0.760						
BCCV3	0.722						
BCCV4	0.717						
BCCV5	0.712						
BCCV6	0.688						
BCCV7	0.687						
BCCV8	0.598						
TLPL1		0.792					
TLPL2		0.764					
TLPL3		0.738					
TLPL4		0.716					
TLPL5		0.680					
DGCV1			0.855				
DGCV2			0.782				
DGCV3			0.720				
DGCV4			0.716				
DGCV5			0.644				
DTT1				0.798			
DTT2				0.749			
DTT3				0.715			
DTT4				0.705			
DTT5				0.676			
DKLV1					0.844		
DKLV2					0.754		
DKLV3					0.726		
DKLV4					0.633		
DKLV5					0.610		
QHDN1						0.834	
QHDN2						0.751	
QHDN3						0.724	
QHDN4						0.695	
QHDN5						0.694	
QHCT1							0.811
QHCT2							0.801
QHCT3							0.790
Cronbach's Alpha	0.887	0.871	0.876	0.859	0.862	0.838	0.789
Eigenvalue	10.570	3.276	2.747	2.159	1.800	1.668	1.508
Tổng phương sai trích = 65.914% > 50%; KMO = 0.864 > 0,7; p<0.05							

Nguồn: Kết quả dữ liệu SPSS 22.0

Trong nghiên cứu này, phương pháp nguyên tắc thành phần được sử dụng để phân tích nhân tố khám phá. 7 nhân tố với 36 biến được đưa vào hệ thống và phân tích. Kết quả kiểm định Bartlett cho thấy giá trị Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0.864 > 0.5 và thử nghiệm Bartlett có ý nghĩa thống kê ở mức Sig = 0,000 < 0.05. Như vậy phương pháp phân tích nhân tố chính thức được thừa nhận trong nghiên cứu.

Trong ma trận nhân tố đã xoay, theo tiêu chuẩn eigenvalue có giá trị lớn hơn 1. Tổng phương sai trích 65.914% > 50%. Giá trị phương sai trích cho ta biết 7 thành phần được xác định giải thích 65.914 % biến thiên của dữ liệu. Các biến đều có hệ số tải nhân tố lớn hơn 0,5; thấp nhất là biến BCCV3 - “Có cơ hội được làm những công việc khác nhau” có giá trị 0,598 nên các biến đều quan trọng trong bảy thành phần trích được. Từ các thông tin trên,

nghiên cứu rút ra kết luận thang đo được chấp nhận, có sự thay đổi về biến quan sát giữa các yếu tố độc lập ảnh hưởng đến sự hài lòng của người lao động đối với công việc.

Thang đo sự hài lòng của nhân viên (Phân tích khám phá nhân tố với biến phụ thuộc)

Với hệ số Cronbach's Alpha = 0.832 cho thấy thang đo sự hài lòng của nhân viên đáp ứng độ tin cậy. Phân tích dữ liệu nghiên cứu cho thấy từ ba biến quan sát chỉ hình thành một nhân tố, các hệ số factor loading đều lớn hơn 0,5, hệ số KMO bằng 0,710 > 0.5; kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ở mức Sig = 0,000 < 0.05. Phương sai giải thích bằng 74,835 > 50% (bảng 4). Điều đó cho thấy phân tích khám phá dữ liệu nghiên cứu là phù hợp. Biến phụ thuộc “Hài lòng công việc” là một nhân tố duy nhất, hay nói cách khác nó là khái niệm nghiên cứu đơn hướng.

Bảng 4. Kết quả phân tích nhân tố khám phá biến phụ thuộc

Biến quan sát	Thành phần
	Hài lòng công việc
HL1	.889
HL3	.873
HL2	.832
Cronbach's Alpha = 0.832	
Eigenvalue = 2,245	
Tổng phương sai trích = 74,835% > 50% KMO = 0,710; p < 0.05	

Nguồn: Kết quả dữ liệu SPSS 22.0

4.3. Phân tích tương quan

Kết quả kiểm tra cho thấy “Hệ số tương quan” giữa biến Sự hài lòng trong công việc của nhân viên với các nhân tố cao nhất là 0,595 và thấp

nhất là 0,300, các quan hệ này có ý nghĩa khi sig < 0,05. Sơ bộ có thể kết luận rằng các biến độc lập này có thể đưa vào mô hình để giải thích cho biến phụ thuộc.

Bảng 5. Kết quả phân tích tương quan

	BCCV	TLPC	DKLV	QHDN	QHCT	DGCV	DTTT	HL
BCCV	1							
TLPL	.312**	1						
DKLV	.400**	.486**	1					
QHDN	.310**	.287**	.417**	1				
QHCT	.209**	.191**	.206**	.079	1			
DGCV	.302**	.527**	.437**	.244**	.357**	1		
DTTT	.436**	.474**	.498**	.366**	.172*	.412**	1	
HL	.486**	.720**	.669**	.458**	.362**	.684**	.610**	1

** . Tương quan có ý nghĩa thống kê tại p < 0.01 (2-chiếu).

* . Tương quan có ý nghĩa thống kê tại p < 0.05 (2- chiếu).

Nguồn: Kết quả dữ liệu SPSS 22.0

4.4. Kiểm định giả thuyết

Để đánh giá tác động của các nhân tố đến mức độ hài lòng của nhân viên về công việc hiện tại của họ, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy bội. Từ kết quả phân tích nhân tố nêu trên đã xác định có 7 nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng của nhân viên Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây về công việc hiện tại. Đây chính là 7 biến giải thích

được đưa vào mô hình hồi quy ký hiệu tương ứng: X_1 - Đặc điểm công việc, X_2 - Tiền lương và phúc lợi, X_3 - Điều kiện làm việc, X_4 - Đồng nghiệp, X_5 - Cấp trên, X_6 - Đánh giá công việc, X_7 - Đào tạo bồi dưỡng và sự hài lòng của nhân viên về công việc là biến phụ thuộc được ký hiệu là Y. Mô hình hồi quy được viết như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7$$

Bảng 6. Hồi quy bội các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của nhân viên

Mô hình B	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	T	Sig.	VIF
	Sai số chuẩn	Beta				
1	(Constant)	-1.365	.191	-7.131	.000	
	BCCV	.119	.046	.099	.010	1.351
	TLPC	.339	.044	.326	.000	1.654
	DKLV	.220	.044	.216	.000	1.695
	QHDN	.128	.039	.122	.001	1.284
	QHCT	.113	.037	.107	.003	1.165
	DGCV	.247	.039	.265	.000	1.636
	DTTT	.154	.049	.132	.002	1.638
$R^2 = .785$; $R^2_{\text{hiệu chỉnh}} = .777$; $F = 103.746$; ($P = 0,000$)						

Kiểm định F (bảng phân tích ANOVA) cho thấy mức ý nghĩa sig. = 0,000 < 0,05 (với giá trị F = 103.746). Như vậy, mô hình hồi quy phù hợp với tổng thể. 7 biến độc lập này ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây thì đảm bảo được độ tin cậy trên 95%.

Để dò tìm hiện tượng đa cộng tuyến, nghiên cứu căn cứ trên độ chấp nhận của biến (Tolerance) và hệ số VIF. Kết quả phân tích hồi quy sử dụng phương pháp Enter, cho thấy hệ số phóng đại phương sai VIF nhỏ hơn 10 và độ chấp nhận của biến (Tolerance) lớn hơn 0,1 nên có thể bác bỏ giả thuyết mô hình bị đa cộng tuyến.

Kết quả phân tích hồi quy cho thấy, cả 7 giả thuyết nghiên cứu: H1, H2, H3, H4, H5, H6 và H7 đều có mức ý nghĩa < 0,05 nên được chấp nhận.

Thông qua các kiểm định của các giả thuyết nghiên cứu, cho thấy các nhân tố: bản chất công việc, điều kiện làm việc, tiền lương và phúc lợi, mối quan hệ với đồng nghiệp, mối quan hệ với cấp trên, đào tạo và thăng tiến và đánh giá công việc có tác động cùng chiều đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây. Phương trình hồi quy thể hiện mức độ ảnh hưởng của các nhân tố trong mô hình được xây dựng như sau:

$$HL = 0,099 \cdot BCCV + 0,326 \cdot TLPL + 0,216 \cdot DKLV + 0,122 \cdot QHDN + 0,107 \cdot QHCT + 0,265 \cdot DGCV + 0,132 \cdot DTTT$$

Từ mô hình hồi quy có thể thấy nhân tố có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng của nhân viên và nhân tố tiền lương và phúc lợi với giá trị $\beta = 0,326$, điều này có nghĩa nếu tiền lương và phúc lợi của công ty tăng lên 1 đơn vị, thì sự hài lòng của nhân viên sẽ

tăng lên là 0,326 đơn vị. Xếp thứ hai là nhân tố đánh giá công việc với giá trị $\beta = 0,265$, điều này có nghĩa nếu hoạt động đánh giá công việc làm tốt hơn 1 đơn vị, sự hài lòng của nhân viên sẽ tăng lên 0,265 đơn vị. Đứng ở vị trí thứ ba là nhân tố điều kiện làm việc với giá trị $\beta = 0,216$, điều này có nghĩa nếu điều kiện làm việc của đơn vị tốt tăng lên 1 đơn vị, sự hài lòng của nhân viên sẽ tăng lên là 0,216 đơn vị. Vị trí thứ tư thuộc về nhân tố đào tạo và cơ hội thăng tiến với giá trị $\beta = 0,132$, điều này cho thấy nếu hoạt động đào tạo và tạo cơ hội thăng tiến tốt lên 1 đơn vị, sự hài lòng của nhân viên sẽ tăng lên 0,132 đơn vị. Đứng

ở vị trí thứ năm là nhân tố quan hệ với đồng nghiệp với giá trị $\beta = 0,122$, điều này cho thấy nếu quan hệ với đồng nghiệp được cải thiện 1 đơn vị, sự hài lòng của nhân viên sẽ tăng lên 0,122 đơn vị, thứ 6 là nhân tố quan hệ với cấp trên với giá trị $\beta = 0,107$, điều này cho thấy nếu quan hệ với cấp trên được cải thiện 1 đơn vị, sự hài lòng của nhân viên sẽ tăng lên 0,107 đơn vị, xếp ở vị trí cuối cùng là bản chất công việc với giá trị $\beta = 0,099$, đây là nhân tố có ảnh hưởng thấp nhất đến sự hài lòng của nhân viên đối với công việc tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây.

Bảng 7. Kết quả kiểm định sự khác biệt về sự hài lòng theo các đặc điểm cá nhân

Nhân khẩu học	Phương pháp kiểm định	Kết quả	Kết luận
Giới tính	<i>t-test</i>	$P > 0.05$	Không có sự khác biệt
Kinh nghiệm	ANOVA	$P < 0.05$	Có sự khác biệt
Vị trí	<i>t-test</i>	$P > 0.05$	Không có sự khác biệt
Trình độ	ANOVA	$P < 0.05$	Có sự khác biệt
Độ tuổi	ANOVA	$P > 0.05$	Không có sự khác biệt

Như vậy, có 2 trong số 5 biến nhân khẩu học có sự khác biệt về sự hài lòng đối với công việc bao gồm: kinh nghiệm của người lao động, kết quả ANOVA cho thấy những người có kinh nghiệm làm việc càng lâu (trên 10 năm) có xu hướng hài lòng hơn những nhóm tuổi còn lại (dưới 10 năm). Bên cạnh đó, kết quả ANOVA cũng cho thấy có sự khác biệt về sự hài lòng đối với công việc ở biến trình độ, kết quả kiểm định sâu cho thấy những người có trình độ thấp hơn (THPT) có xu hướng hài lòng với công việc hơn do với những người có trình độ cao (từ trung cấp trở lên).

4.5. Thảo luận kết quả

Kết quả nghiên cứu cho thấy cả 7 nhân tố đều có ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên tại công ty cổ phần vận tải và dịch vụ Petrolimex Hà Tây. Trong đó, nhân tố tiền lương và phúc lợi có tác động mạnh nhất kết quả ngày cho thấy sự tương đồng đối với hầu hết các nghiên cứu trước đây về sự hài lòng trong công việc của nhân viên (ví dụ như: Thúc, (2018); Linh, (2019)). Bên cạnh đó, việc hai nhân tố Đánh giá công việc và điều kiện làm việc lần lượt xếp thứ 2 và thứ 3 trong 7 nhân tố có tác động đến sự hài lòng trong công việc của nghiên cứu này cũng là một kết quả đáng

lưu ý, đối với các nghiên cứu ở phương tây, mô hình đánh giá công việc thường ít được đề cập (Belias & Koustelios, 2014), tuy nhiên điều kiện làm việc lại được hầu hết các nghiên cứu sử dụng trong nghiên cứu & Padmaja (2015). Trên thực tế, các nghiên cứu trước đây đều coi điều kiện làm việc và môi trường làm việc là một nhân tố, vì vậy nó bao gồm các yếu tố hữu hình và vô hình (văn hóa doanh nghiệp). Tuy nhiên, đối với nghiên cứu này, điều kiện làm việc được xem xét dưới góc độ vật chất được xem là điểm mới của nghiên cứu. Các nhân tố còn lại như: đào tạo và cơ hội thăng tiến, quan hệ với đồng nghiệp và quan hệ với cấp trên lần lượt xếp thứ 4, 5, 6. Phát hiện này khá thú vị ở khía cạnh nếu chia sự hài lòng thành hai nhân tố vật chất và tinh thần, thì sự hài lòng trong công việc nhìn nhận theo khía cạnh vật chất có xu hướng tác động mạnh hơn phi vật chất (tinh thần). Kết quả này tương đồng với các nghiên cứu trước đây như: Phương & cộng sự, (2018); Thúc (2018) và Giao (2018). Một kết quả đáng ngạc nhiên là bản chất công việc lại có sự tác động rất thấp đến sự hài lòng trong công việc, điều này có thể lý giải do đặc điểm công việc của ngành xăng dầu có tính độc hại cao vì vậy nó chưa mang lại sự hài lòng của người lao động trong nghiên cứu này.

Bên cạnh đó, kết quả kiểm định t-test và ANOVA cho thấy chỉ có 2 biến định tính thuộc đặc điểm nhân khẩu học của người lao động cho thấy có sự khác biệt về sự hài lòng của họ bao gồm kinh nghiệm làm việc và trình độ, đặc biệt người có nhiều năm kinh nghiệm hơn sẽ có sự hài lòng hơn, trong khi đó người có trình độ thấp (phổ thông trung học) lại cho thấy có sự hài lòng cao hơn những người có trình độ cao đẳng, đại học hoặc hơn các nghiên cứu của Frempong & cộng sự (2018); Dhir & cộng sự (2020) cũng đã cho thấy kết quả tương tự.

5. Kết luận và hàm ý quản trị

5.1. Kết luận

Mục tiêu của nghiên cứu là đánh giá sự tác động của các nhân tố đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây. Thông qua việc nghiên cứu lý luận và khảo sát thực tế sự hài lòng của nhân viên đối với công việc tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây, kết quả nghiên cứu cho thấy, với dữ liệu thứ cấp và sơ cấp thu thập được từ 207 phiếu khảo sát nhân viên của Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây, nghiên cứu xác định được có 7 nhân tố tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Hà Tây bao gồm: 1) Tiền lương và phúc lợi; 2) Đánh giá công việc; 3) Điều kiện làm việc; 4) Đào tạo và thăng tiến; 5) Mối quan hệ với đồng nghiệp; 6). Mối quan hệ với cấp trên và 7) Bản chất công việc. Bên cạnh đó, việc sử dụng kiểm định t-test và ANOVA để kiểm tra sự khác biệt về sự hài lòng theo các đặc điểm cá nhân, cho thấy sự hài lòng của nhân viên còn khác nhau dựa trên thời gian công tác tại Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây và trình độ học vấn của nhân viên.

5.2. Hàm ý quản trị

Tiền lương và phúc lợi xã hội là nhân tố có tác động mạnh nhất đến sự hài lòng của người lao động, vì vậy Petrolimex Hà Tây cần có các chính sách tiền lương trên cơ sở công việc đảm nhận và kết quả thực hiện công việc của từng cá nhân, mỗi bộ phận chức năng khác nhau cần có chế độ tiền lương khác nhau. Bên cạnh đó, ngoài chế độ lương, nhân viên Petrolimex Hà Tây cần cải thiện các chế độ phụ cấp nhằm góp phần bù đắp kịp thời, tương xứng sức lao động, sự đóng góp của nhân viên: Phụ cấp chức vụ,

Phụ cấp trách nhiệm, Phụ cấp kiêm nhiệm, Phụ cấp làm đêm... Petrolimex Hà Tây cần thực hiện chế độ khen thưởng cho nhân viên căn cứ trên năng lực làm việc và mức đóng góp của từng nhân viên. Ngoài ra, còn có các chế độ khen thưởng sau: Thường cho nhân viên có các sáng kiến, cải tiến trong công việc, thường trong các dịp lễ, Tết của quốc gia. Thường cho các tập thể, cá nhân tiêu biểu trong năm, trong các đợt phát động thi đua theo các thành tích, sản phẩm thực hiện cụ thể. Có chính sách nhằm đảm bảo tất cả nhân viên đều được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo đúng quy định của Bộ luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội. Các chế độ về thai sản, bảo hiểm tai nạn lao động, trợ cấp thôi việc theo đúng qui định của pháp luật. Theo kết quả nghiên cứu, nhân tố “Đánh giá thực hiện công việc” là yếu tố có tầm quan trọng thứ hai tác động đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên làm việc tại Petrolimex Hà Tây. Vì vậy, doanh nghiệp cần cải thiện yếu tố đánh giá thực hiện công việc nhằm tăng sự hài lòng của người lao động. Thực tế đã chứng minh, nếu những đóng góp của nhân viên với tổ chức không được ghi nhận, đánh giá công bằng sẽ gây ra sự bất mãn trong công việc. Với mục tiêu tạo điều kiện làm việc thuận lợi, đảm bảo sức khỏe cho cán bộ, công nhân, giảm thiểu những rủi ro trong lao động, công tác đảm bảo an toàn vệ sinh lao động. Công ty cần chú trọng thực hiện cải thiện điều kiện làm việc của cán bộ nhân viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy nhân tố đào tạo và thăng tiến có tác động lớn thứ tư đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Do đó, để cải thiện hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển, nâng cao sự hài lòng trong công việc của nhân viên, Petrolimex Hà Tây cần phải tạo điều kiện để mọi nhân viên đều có cơ hội ngang nhau trên bước đường thăng tiến. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng doanh nghiệp cần cải thiện văn hóa doanh nghiệp và tăng cường mối quan hệ với đồng nghiệp, điều này có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên. Nghiên cứu cũng cho thấy doanh nghiệp cần tiếp tục tăng tính hấp dẫn của công việc. Bản chất công việc có thể được thể hiện qua các khía cạnh như: sự phù hợp với năng lực, chuyên môn, khả năng hiểu rõ công việc thực hiện, công việc đem lại động lực cống hiến, sáng tạo của nhân viên.

Mặc dù có những đóng góp về mặt lý luận và thực tiễn, song nghiên cứu vẫn còn những hạn chế nhất

định như: Mẫu khảo sát chỉ thực hiện ở Công ty Cổ phần Vận tải và Dịch vụ Petrolimex Hà Tây nên tính đại diện đối với các công ty xăng dầu khác cần phải xem xét. Mặc dù mô hình JSS là một mô hình có tính phổ biến cao và được sử dụng rộng rãi trong nghiên cứu ở nhiều lĩnh vực, quốc gia khác nhau, song để có thể phù hợp hơn với điều kiện của Việt Nam cũng như đặc trưng của doanh nghiệp xăng

dầu, đặc biệt là trong bối cảnh đại dịch Covid-19 thì các nghiên cứu tiếp theo cần phân tích và phát triển mô hình phù hợp hơn. Bên cạnh đó, phương pháp hồi quy tuyến tính đa biến tuy đã có thể đưa ra bức tranh về sự tác động của các nhân tố, song các nghiên cứu tiếp theo cần thực hiện phương pháp có độ tin cậy cao hơn như CB-SEM để kiểm định kết quả của nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Abdelkarim, K. (2017). "Measuring Employees Satisfaction in the United Arab Emirates Banking Sector". *Proceedings of the 11th Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Business Management*, ISBN: 978-1-943579-72-3, Bangkok - Thailand. 16-18, February 2017. Paper ID: T737.
- Aziri, B. (2011). "Job Satisfaction: A literature review", *Management research and practice*, 3(4), pp. 77-86.
- Belias, D. & Koustelios, A. (2014). "Transformational leadership and job satisfaction in the banking sector: a review". *International Review of Management and Marketing*, Vol. 4 No. 3, pp. 187-200.
- Dhir, S., Dutta, T. and Ghosh, P. (2020). "Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS-SEM modelling". *Personnel Review*, Vol. 49 No. 8, pp. 1695-1711
- Dung, T.K. (2005). "Đo lường mức độ thỏa mãn đối với công việc trong điều kiện của Việt Nam". *Tạp chí Phát triển khoa học và công nghệ*, số 12, tr. 89-95.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). "The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana". *European Journal of Business and Management*, 10(12), pp. 95-115.
- Giao, H.N.K. & My, N.T.T. (2019). "Sự hài lòng đối với công việc của người lao động tại Công ty TNHH Master English". *Tạp chí Công thương*, số 22, tháng 12/2019, trang 168-175.
- Hải, Đ. T. T. & Mai, N.T.N. (2020). "Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng đối với công việc của nhân viên tư vấn đầu tư tại Công ty Cổ phần Chứng khoán FPT". *Tạp chí Công thương*, số 17, tháng 7/2020.
- Hằng, N.T. & Trang, N.T.K. (2013). "Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hài lòng và lòng trung thành của giảng viên, viên chức tại các trường đại học, cao đẳng ở Lâm Đồng". *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, tập 16, số Q3, trang 33-44
- Hằng, P.T. & Hồng, P.T.T. (2015). "Sự hài lòng của người lao động tại các tổ chức nước ngoài cung cấp dịch vụ đào tạo ở Việt Nam". *Tạp chí KHHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh*, tập 31, số 3, trang 32-41.
- Hung, Đ. H. (2018). "Yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của nhân viên văn phòng: Nghiên cứu thực nghiệm tại các doanh nghiệp thuộc Khu kinh tế Vũng Áng, tỉnh Hà Tĩnh". *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, số 46.2018, trang 129-134
- Jun, M., Cai, S. & Shin, H. (2006). "TQM practice in maquiladora: antecedents of employee satisfaction and loyalty". *Journal of Operations Management*, Vol. 24, pp. 791-812.
- Karatepe, M.O. & Kilic, H. (2007). "Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family Interface with the selected job outcomes of frontline employees". *Tourism Management*. 28(1): 238-252
- Khôi, L.N.Đ. & Nghi, N.H. (2014). "Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng công việc của nhân viên y tế tại Thành phố Cần Thơ". *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, Phần D: Khoa học Chính trị, Kinh tế và Pháp luật, số 32, trang 94-102.
- Nghi, Đ. H., Quang, T. P. & Phong, C. K. (2015). "Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ hài lòng trong công việc của giáo viên tại Thành phố Vị Thanh, tỉnh Hậu Giang". *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, số 17, trang 70-75.
- Phường, M.T., Thảo, H.Đ. P. & Lộc, Q.V. (2018). "Sự thỏa mãn và sự bất mãn của nhân viên trong doanh nghiệp: Khoảng trống lý thuyết". *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, Chuyên san Kinh tế - Luật và Quản lý, tập 2, số 2, 2018, trang 12-20.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693
- Trọng, H. và Ngọc, C.N. M. (2008). *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS - 2 tập*, Nhà xuất bản Hồng Đức, TP.HCM.
- Turyilmaz, A., Akman, G., Coskunozkan, & Pastuszak, Z. (2011). "Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction". *Industrial Management & Data Systems*, 111 (5), pp. 675-696.
- Thức, N. T. (2018). "Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng trong công việc của nhân viên quản lý cấp trung tại các khu công nghiệp Đồng Nam Bộ". *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*, tập 54, số 6C(2018), trang 168-179.

THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG AN SINH XÃ HỘI TẠI NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI CỔ PHẦN NGOẠI THƯƠNG VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN DỊCH COVID-19

ThS. Cao Mai Quỳnh

Trường Đại học Lao động – Xã hội

quynh.cao.mai@gmail.com

ThS. Nguyễn Thị Thu Lê

Trường Đại học Lao động – Xã hội

lethuthu@gmail.com

ThS. Hoàng Thị Thu Trang

Trường Đại học Lao động – Xã hội

tranghtt82@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng về hoạt động an sinh xã hội tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank) trong giai đoạn dịch Covid-19. Các dữ liệu trong bài viết được nhóm tác giả thu thập từ báo cáo thường niên và báo cáo tài chính của Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam năm 2020, năm 2021, quý I năm 2022 và sử dụng phương pháp nghiên cứu thu thập, xử lý số liệu để phân tích, đánh giá hoạt động an sinh xã hội tại Vietcombank như chính sách bảo hiểm xã hội đối với người lao động, chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, chính sách tài trợ cho lĩnh vực y tế, giáo dục, các chương trình từ thiện... do ảnh hưởng của dịch Covid-19. Kết quả nghiên cứu cho thấy trong giai đoạn dịch Covid-19, mặc dù hoạt động kinh doanh của Vietcombank bị ảnh hưởng rất lớn, ngân hàng thực hiện thắt chặt chi phí nhưng Vietcombank vẫn chú trọng đến hoạt động an sinh xã hội bằng các hoạt động đảm bảo đúng và đủ về chính sách bảo hiểm xã hội cho người lao động, vốn hỗ trợ cho hoạt động an sinh xã hội đều tăng qua các năm. Dựa trên kết quả nghiên cứu đạt được, nhóm tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng hoạt động an sinh xã hội tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: An sinh xã hội, chính sách bảo hiểm xã hội, Ngân hàng Vietcombank..

CURRENT STATUS OF SOCIAL SECURITY ACTIVITIES AT JOINT STOCK COMMERCIAL BANK FOR FOREIGN TRADE OF VIETNAM DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Abstract: The study was conducted to assess the current status of social security policies at Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam (Vietcombank) during the Covid-19 pandemic. The authors use the data collected by from the annual reports and financial statements of the Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam in 2020, 2021, the first quarter of 2022 and use

collecting and processing data methods to analyze and evaluate social security activities at Vietcombank such as social insurance policies for employees, business support policies, funding policies for the healthcare sector, education, charity programs... due to the impact of the Covid-19 pandemic. The research results show that in the period of the Covid-19 epidemic, although Vietcombank's business activities were greatly affected, the bank tightened costs, Vietcombank still paid attention to social security policies as social security activities ensuring correct and adequate policies on social insurance for employees, increasing in capital supporting for social security activities over the years. Basing on the obtained research results, the authors propose some solutions to improve social security activities at Joint Stock Commercial Bank for Foreign Trade of Vietnam in the coming time.

Keywords: Social security, social insurance policy, Vietcombank.

Mã bài báo: JHS - 42

Ngày nhận bài sửa: 29/4/2022

Ngày nhận bài: 31/03/2022

Ngày duyệt đăng: 20/5/2022

Ngày nhận phản biện: 15/4/2022

1. Giới thiệu

An sinh xã hội là hoạt động của tổ chức đóng góp cho sự phát triển bền vững của xã hội, thông qua những hoạt động nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động, của cộng đồng và toàn xã hội, hoạt động này vừa có lợi cho cả tổ chức cũng như vì sự phát triển chung của xã hội. Khi cạnh tranh ngày càng gay gắt, những yêu cầu, đòi hỏi từ khách hàng ngày càng cao thì xã hội cũng có cái nhìn ngày càng khắt khe hơn đối với tổ chức về bổn phận, trách nhiệm trước cộng đồng. Các tổ chức muốn phát triển bền vững phải luôn tuân thủ các chuẩn mực về đảm bảo kinh doanh có lợi nhuận mà còn có cả những chuẩn mực tham gia góp phần phát triển cộng đồng.

Nghiên cứu của Cone Communications cho thấy: hơn 60% người được khảo sát mong muốn doanh nghiệp nỗ lực đóng góp vào quá trình thay đổi xã hội và môi trường - kể cả khi không có quy định của Chính phủ. Gần 90% người tiêu dùng cho biết sẽ mua sản phẩm của một thương hiệu có đóng góp vào vấn đề xã hội mà họ quan tâm. Bên cạnh đó, 75% cho biết họ sẽ từ chối mua hàng của một công ty - nếu quan điểm xã hội của doanh nghiệp trái ngược với niềm tin của họ (Nghiên cứu CSR toàn cầu, 2015). Vì vậy, chính sách an sinh xã hội đang được xem như là một trong những chiến lược kinh doanh hàng đầu của ngân hàng vì triển khai tốt hoạt động an sinh xã hội không những sẽ giúp cho ngân hàng kinh doanh tốt mà còn hỗ trợ ngân hàng giải quyết những vấn đề mang tính chiến lược liên quan đến kinh doanh và các vấn đề xã hội. Thực hiện tốt hoạt động an sinh xã hội sẽ giúp nâng cao uy tín của ngân hàng, từ đó ngân

hàng sẽ được hưởng nhiều lợi nhuận kinh tế. Hoạt động an sinh xã hội có thể giúp ngân hàng tăng giá trị thương hiệu và uy tín đáng kể. Uy tín giúp ngân hàng tăng doanh thu, hấp dẫn các đối tác, khách hàng, và người lao động. Hoạt động an sinh xã hội của ngân hàng không phải chỉ để làm cho ngân hàng cảm thấy hài lòng đơn thuần, không hẳn là những hoạt động quảng bá, từ thiện hay tài trợ nhỏ lẻ thông thường mà hoạt động này đòi hỏi tính liên tục lâu dài cho lợi ích của xã hội. An sinh xã hội cần được xem như là lợi ích của ngân hàng để họ chủ động triển khai hướng tới một cộng đồng ngân hàng kinh doanh hiệu quả với dịch vụ tốt cung cấp cho khách hàng, xây dựng được nguồn nội lực nhân tài quý giá, có vị thế và danh tiếng tốt trong xã hội. Chính vì vậy, nâng cao hoạt động an sinh xã hội của các ngân hàng là việc làm vô cùng quan trọng và cần thiết.

Khi tổng quan nghiên cứu về hoạt động an sinh xã hội tại các ngân hàng trong bối cảnh dịch Covid-19, nhóm tác giả nhận thấy các công trình nghiên cứu về an sinh xã hội tại các ngân hàng ở góc độ lý luận cũng như thực tiễn còn khá khiêm tốn. Vì vậy, bài viết này mong muốn bổ sung một phần nào đó những gợi ý nhỏ cho các hướng nghiên cứu về an sinh xã hội tại một ngân hàng thương mại cổ phần. Bài viết này của nhóm tác giả nhằm cung cấp lý luận cơ bản về an sinh xã hội, sự cần thiết thực hiện an sinh xã hội tại các ngân hàng, thực trạng thực hiện chính sách an sinh xã hội tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam trong giai đoạn dịch Covid-19 và đưa ra giải pháp nhằm tăng cường hoạt động an sinh xã hội, góp phần tăng uy tín của ngân hàng, là cơ sở để ngân hàng phát triển hoạt động kinh doanh.

2. Tổng quan về an sinh xã hội

2.1. Khái niệm an sinh xã hội

H. Beveridge, nhà kinh tế học và xã hội học người Anh đã định nghĩa an sinh xã hội là sự bảo đảm về việc làm khi người ta còn sức làm việc và bảo đảm một lợi tức khi người ta không còn sức làm việc nữa (Beveridge, H., 1879).

Đạo luật về an sinh xã hội của Mỹ đưa ra định nghĩa an sinh xã hội được hiểu khái quát hơn, đó là sự bảo đảm của xã hội, nhằm bảo tồn nhân cách cùng giá trị của cá nhân, đồng thời tạo lập cho con người một đời sống sung mãn và hữu ích để phát triển tài năng đến tột độ (Quốc hội Mỹ, 1935)

Điều 22 của Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền phát biểu rằng: Mọi người, như một thành viên của xã hội, có quyền an sinh xã hội và được quyền thực hiện, thông qua nỗ lực quốc gia và hợp tác quốc tế và phù hợp với tổ chức và các nguồn lực của mỗi quốc gia, các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa không thể thiếu cho nhân phẩm của mình và sự phát triển tự do của nhân cách của mình. Nói một cách đơn giản, điều này có nghĩa là các bên tham gia ký kết thỏa thuận rằng xã hội, trong đó một người sinh sống có thể giúp họ phát triển và tận dụng tối đa tất cả những lợi thế (văn hóa, công việc, phúc lợi xã hội) được cung cấp cho họ trong quốc gia đó (Liên hợp quốc, 1948). An sinh xã hội cũng có thể chỉ các chương trình hành động của chính phủ nhằm thúc đẩy phúc lợi của người dân thông qua các biện pháp hỗ trợ đảm bảo quyền tiếp cận các nguồn lực đầy đủ về thực phẩm và nơi trú ẩn và tăng cường sức khỏe và phúc lợi cho người dân nói chung và các phân đoạn có khả năng dễ bị tổn thương như trẻ em, người già, người bệnh và người thất nghiệp. Các dịch vụ cung cấp an sinh xã hội thường được gọi là các dịch vụ xã hội. Hoạt động an sinh xã hội bao gồm:

Bảo hiểm xã hội: nơi người lao động nhận được lợi ích hay dịch vụ từ chế độ bảo hiểm. Những dịch vụ này thường bao gồm sự chu cấp lương hưu, bảo hiểm tàn tật, phúc lợi cho những người thân còn sống và bảo hiểm thất nghiệp.

Các dịch vụ được cung cấp bởi chính phủ hoặc các cơ quan được chỉ định chịu trách nhiệm chu cấp an sinh xã hội: Ở các nước khác nhau điều này có thể bao gồm chăm sóc y tế, hỗ trợ tài chính trong thời gian thất nghiệp, bệnh tật, hoặc nghỉ hưu, sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, các khía cạnh của công tác xã hội và thậm chí cả quan hệ ngành công nghiệp.

An sinh cơ bản: đó là hoạt động hỗ trợ cho những người khó khăn các nhu cầu cơ bản như thực phẩm, quần áo, nhà ở, giáo dục, tiền và chăm sóc y tế.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO): An sinh xã hội là sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua một loạt biện pháp công cộng, nhằm chống lại những khó khăn về kinh tế và xã hội do bị ngừng hoặc giảm thu nhập, gây ra bởi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, thất nghiệp, thương tật, tuổi già và chết; đồng thời, đảm bảo các chăm sóc y tế và trợ cấp cho các gia đình đông con (Báo cáo an sinh xã hội thế giới, 2020)

Shahra Razavi, Vụ trưởng Vụ An sinh Xã hội của ILO cho rằng: An sinh xã hội là một công cụ quan trọng, có thể tạo ra nhiều lợi ích rộng khắp về kinh tế và xã hội cho các quốc gia ở các cấp độ phát triển khác nhau. An sinh xã hội có thể tạo nền tảng giúp y tế và giáo dục tốt hơn, tạo ra sự bình đẳng lớn hơn, khiến các hệ thống kinh tế bền vững hơn, giúp di cư được quản lý tốt hơn, và các quyền cốt lõi được đảm bảo. Để xây dựng các hệ thống có thể mang lại những kết quả tích cực đó đòi hỏi có sự tổng hòa giữa các nguồn lực tài chính và tinh thần đoàn kết quốc tế lớn hơn, đặc biệt là với sự hỗ trợ dành cho các nước nghèo hơn. Nhưng những lợi ích có được từ đó sẽ vượt ra ngoài phạm vi lãnh thổ quốc gia để mang lại lợi ích cho tất cả chúng ta (Báo cáo an sinh xã hội thế giới, 2021)

Guy Ryder, Tổng Giám đốc ILO cho biết: Đây là thời điểm then chốt để tận dụng những chính sách ứng phó đại dịch nhằm xây dựng các hệ thống an sinh xã hội thế hệ mới dựa trên quyền. Những hệ thống này có thể giúp giảm nhẹ tác động của các cuộc khủng hoảng trong tương lai và đem lại sự đảm bảo cho người lao động và các doanh nghiệp để họ có thể ứng phó với những sự chuyển đổi trước mắt với sự tự tin và niềm hy vọng. Chúng ta phải công nhận rằng an sinh xã hội hiệu quả và toàn diện không chỉ cần thiết cho công bằng xã hội và việc làm thỏa đáng mà còn để tạo lập một tương lai bền vững và có sức chống chịu (Báo cáo an sinh xã hội thế giới, 2021)

Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB) quan niệm: an sinh xã hội được hiểu là một hệ thống chính sách công nhằm giảm nhẹ tác động bất lợi của những biến động đối với các hộ gia đình và cá nhân (Một số thuật ngữ an sinh xã hội)

Diễn đàn Kinh tế thế giới, trong Báo cáo rủi ro toàn cầu 2017, phần về chủ đề tương lai của hệ thống

an sinh xã hội toàn cầu đã chỉ ra rằng: An sinh xã hội là hệ thống chính sách và chương trình được thiết kế nhằm giảm nghèo và tổn thương bằng cách giúp các cá nhân quản lý rủi ro kinh tế - xã hội (Báo cáo rủi ro toàn cầu, 2007)

GS.TS Cường (ĐH Kinh tế quốc dân Hà Nội) đã phát biểu: để thấy hết được bản chất, an sinh xã hội phải tiếp cận theo cả nghĩa rộng và nghĩa hẹp; theo nghĩa rộng, an sinh xã hội là sự bảo đảm thực hiện các quyền để con người được an bình, bảo đảm an ninh, an toàn trong xã hội; theo nghĩa hẹp, nó là sự bảo đảm mức lương và một vài điều kiện thiết yếu khác cho cá nhân, gia đình và cộng đồng khi họ bị giảm hoặc mất nguồn mức lương do họ bị giảm hoặc mất khả năng lao động hoặc mất việc làm; cho những người già cô đơn, trẻ em mồ côi, người tàn tật, những người yếu thế, người bị thiên tai địch họa. (Một số thuật ngữ an sinh xã hội)

Như vậy, về mặt bản chất, an sinh xã hội là góp phần đảm bảo thu nhập và đời sống cho các công dân trong xã hội khi họ không may gặp phải những “rủi ro xã hội” hoặc các “biến cố xã hội” dẫn đến ngừng hoặc giảm thu nhập. Phương thức hoạt động là thông qua các biện pháp công cộng. Mục đích là tạo ra sự “an sinh” cho mọi thành viên trong xã hội và vì vậy mang tính xã hội và tính nhân văn sâu sắc, đây cũng là tư tưởng muốn hướng tới sự hưng thịnh và hạnh phúc cho mọi người và cho xã hội.

Từ khái niệm và bản chất về an sinh xã hội, trên thế giới và Việt Nam đã có những nghiên cứu về an sinh xã hội như:

Nghiên cứu của ILO về an sinh xã hội trong doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam đã chỉ ra mối quan hệ giữa chất lượng việc làm và hiệu quả hoạt động doanh nghiệp đã được bàn thảo nhiều với những bằng chứng khác nhau. Đối với trường hợp các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) thuộc các nền kinh tế mới nổi thì bằng chứng rất hạn chế. Báo cáo này nghiên cứu việc đảm bảo an sinh xã hội của người sử dụng lao động tác động như thế nào tới hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp ở Việt Nam, tập trung vào lĩnh vực sản xuất và xây dựng giai đoạn 2012 - 2016. Báo cáo sử dụng số liệu điều tra doanh nghiệp của tất cả các doanh nghiệp có đăng ký tại 63 tỉnh thành của Việt Nam giai đoạn 2012 - 2016. Đối chứng các đặc điểm bất biến theo thời gian không quan sát được ở cấp độ doanh nghiệp, các kết quả cho thấy những doanh nghiệp tăng tỷ lệ bao phủ an sinh

xã hội lên 10% sẽ có mức doanh thu bình quân người lao động tăng lên 1,2-1,5% và lợi nhuận tăng thêm 0,7% (Những tác động đối với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, giai đoạn 2012 - 2016, 2017)

Aneta Dlugopolska - Mikonowicz, Slywia Przytula, Christopher Stehr nghiên cứu đối với lĩnh vực ngân hàng: Có thể giả định rằng, ngân hàng có tác động đáng kể đến xã hội và đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế. Các ngân hàng có cách để tác động đến xã hội như họ có thể tự mình thực hiện an sinh xã hội, hoặc tác động đến các doanh nghiệp thông qua việc cấp tín dụng cho các dự án của doanh nghiệp xử lý các vấn đề liên quan đến xã hội (Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Phần Lan, các chiến lược, cơ hội và thách thức, 2019).

Qua các nghiên cứu của các nhà nghiên cứu cho thấy, việc tăng cường thực hiện an sinh xã hội có thể dẫn đến gia tăng về lợi nhuận tài chính bằng việc giúp các doanh nghiệp phát triển các tài sản vô hình nhưng có giá trị như danh tiếng, hình ảnh, khả năng thu hút nhà đầu tư, giảm chi phí vốn, tăng cường mong muốn làm việc lâu dài của nhân viên và phát triển mối quan hệ với cộng đồng cũng như lợi thế cạnh tranh cho doanh nghiệp.

2.2. Sự cần thiết phải thực hiện an sinh xã hội của ngân hàng

Jensen M nghiên cứu về quản trị doanh nghiệp theo thuyết sở hữu cho thấy mục tiêu của nhà quản lý là mang lại lợi ích cho chủ sở hữu, khi đó họ cho rằng, sự thịnh vượng của xã hội được tối đa hóa chỉ khi mà tất cả các doanh nghiệp trong nền kinh tế đều tối đa hóa giá trị của mình (Tối đa hóa giá trị, nguyên tắc người có liên quan và chức năng của doanh nghiệp, 2002)

Nghiên cứu của Smith N.C theo học thuyết người có liên quan lại cho rằng: các doanh nghiệp nên có trách nhiệm đối với tất cả những người có liên quan, mặc dù mục tiêu sau cùng của nghiên cứu là tính liên tục của doanh nghiệp thì doanh nghiệp cần phải cân bằng lợi ích của tất cả những người có liên quan, trong đó bao gồm chủ sở hữu (Người tiêu dùng là nhân tố của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, 2008).

Clarkson M. B. E & Freeman R.E cho rằng: lợi ích liên tục và mang tính tồn tại của một doanh nghiệp phụ thuộc vào khả năng thực hiện các mục tiêu kinh tế và xã hội được thiết lập và phân bổ sự thịnh vượng hoặc giá trị đủ để đảm bảo rằng mỗi nhóm người có

liên quan cấp 1 là một phần của hệ thống người có liên quan của doanh nghiệp. Khuôn khổ về người có liên quan để phân tích và đánh giá hiệu suất xã hội của doanh nghiệp, trong đó, người có liên quan cấp 1 được hiểu là nhân viên, khách hàng, nhà cung cấp và cộng đồng (Quản lý chiến thuật: cách tiếp cận người có liên quan, 1995).

An sinh xã hội chỉ được thực hiện khi doanh nghiệp không chỉ tuân thủ quy định pháp luật, mà còn phải coi trọng giá trị đạo đức chưa được luật hóa nhưng cần thiết để xây dựng phát triển ngân hàng bền vững như chăm sóc, quan tâm đến quyền lợi của nhân viên và thiết lập môi trường làm việc thân thiện và hướng tới việc thành lập các quỹ đóng góp cho xã hội. Việc thực hiện an sinh xã hội tại doanh nghiệp nói chung và tại ngân hàng nói riêng sẽ có những tác động tích cực mang tính hai chiều, cho xã hội và cho chính bản thân doanh nghiệp cũng như ngân hàng. Qua các nghiên cứu cho thấy vai trò của an sinh xã hội gồm:

Thứ nhất, an sinh xã hội góp phần đảm bảo và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động.

Bất kể người lao động nào khi thiết lập quan hệ lao động với ngân hàng cũng mong muốn có điều kiện và môi trường làm việc tốt; tiền lương và phúc lợi đảm bảo được cuộc sống trước mắt và lâu dài; được tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT); được quan tâm, hỗ trợ khi gặp khó khăn; được tôn trọng; được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ... tất cả những vấn đề này đạt được đến đâu đều phụ thuộc vào việc thực hiện trách nhiệm an sinh xã hội của ngân hàng đối với người lao động. Ngân hàng quan tâm đến thực hiện an sinh xã hội tức là họ sẽ đảm bảo tốt hơn quyền lợi, nhân phẩm, đảm bảo việc làm và tăng thu nhập, giúp người lao động nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ...

Thứ hai, an sinh xã hội góp phần đảm bảo lợi ích chung cho cộng đồng xã hội.

Khi ngân hàng thực hiện tốt an sinh xã hội sẽ góp phần nâng cao hiệu quả và lợi nhuận, tăng tính cạnh tranh, thúc đẩy sự phát triển bền vững, thúc đẩy ngân hàng thực hiện ngày càng cao các tiêu chuẩn quốc gia cũng như quốc tế về điều kiện lao động, hỗ trợ cộng đồng...

Thứ ba, chia sẻ gánh nặng với Nhà nước

Nhà nước với vai trò và trách nhiệm của mình có khả năng tạo ra cơ chế đảm bảo những điều kiện tối thiểu về an sinh xã hội cho những thành viên trong xã

hội bằng các biện pháp cụ thể hoặc các công cụ chính sách về nguồn lực, bộ máy thực hiện. Nhà nước cũng có thể trực tiếp phân phối lại thu nhập hoặc gián tiếp thông qua việc hình thành những định chế phù hợp... Tuy nhiên, không thể không đề cao vai trò của ngân hàng trong công tác này. Ngân hàng đảm bảo chế độ tiền lương, không ngừng nâng cao phúc lợi cho người lao động; tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động không chỉ vì lợi ích của bản thân người lao động hay vì lợi ích của bản thân ngân hàng, mà còn là sự chia sẻ trách nhiệm của Nhà nước đối với sự an toàn của xã hội nói chung. Bên cạnh đó, là sự góp sức của ngân hàng trong việc thực hiện ưu đãi xã hội, cứu trợ xã hội, xóa đói giảm nghèo... thể hiện vai trò quan trọng của lực lượng này trong việc tạo dựng môi trường xã hội ổn định, cuộc sống của con người được đảm bảo.

Như vậy, việc thực hiện chính sách an sinh xã hội tại ngân hàng sẽ có những tác động tích cực mang tính hai chiều, cho xã hội và cho chính bản thân ngân hàng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện bài nghiên cứu, nhóm tác giả đã tham khảo nguồn tài liệu từ nhiều trang uy tín như Website Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, cùng các tạp chí kinh tế, luận văn, tài liệu nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến an sinh xã hội của doanh nghiệp. Từ những số liệu thứ cấp thu thập được nhóm tác giả đã tổng hợp, phân tích và hệ thống thành cơ sở lý luận của nghiên cứu. Ngoài ra, nhóm tác giả cũng tiến hành tìm kiếm các báo cáo thường niên năm 2020, 2021 và báo cáo tài chính quý I năm 2022 của Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam (Vietcombank) để làm tư liệu trình bày thực trạng.

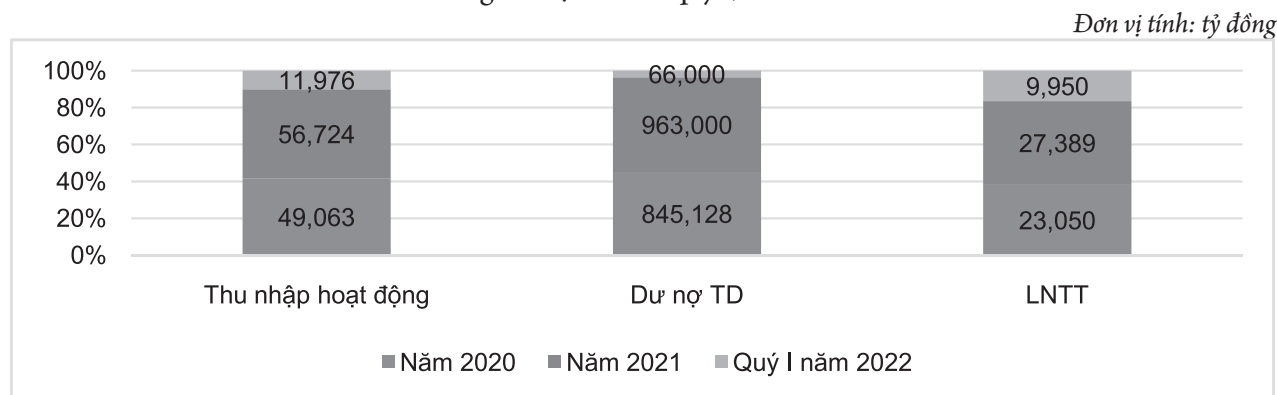
4. Thực trạng hoạt động an sinh xã hội tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam giai đoạn 2020 - quý I/2022

Thực hiện hoạt động an sinh xã hội của doanh nghiệp bao gồm nhiều vấn đề khác nhau. Tuy nhiên, nhóm tác giả chỉ tiếp cận hoạt động an sinh xã hội bao gồm: bảo hiểm (BHXH và BHYT) và hỗ trợ xã hội. Trong đó, bảo hiểm là hình thức an sinh xã hội thực hiện trên nguyên tắc có đóng, có hưởng, kể cả hình thức bắt buộc hay tự nguyện bao gồm: y tế, nghề nghiệp, thai sản, tuổi già... hỗ trợ xã hội là hình thức an sinh xã hội thực hiện trên nguyên tắc không đóng vẫn được hưởng, bao gồm: trợ cấp xã hội, trợ giúp xã hội, ưu đãi xã hội...

Trong giai đoạn dịch Covid-19, chính sách tín dụng của Vietcombank đạt hiệu quả cao từ năm 2020 - quý I/2022 với quy mô tín dụng tăng trưởng lớn nhất ngành Ngân hàng: Năm 2020 dư nợ tín dụng là 845.128 tỷ đồng; đến cuối năm 2021, dư nợ tín dụng của Vietcombank đạt 963.000 tỷ đồng, tăng 13,9% so với 2020 và quý I năm 2022 đạt 66.000 tỷ đồng, tăng trưởng 11,6% so với cùng kỳ với năm 2021, trong đó

có các lĩnh vực tăng trưởng nổi bật như: Tín dụng bán lẻ tăng trưởng cao, đạt mức 25%, tín dụng cho vay đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa tăng 15% và cho vay FDI tăng 21% so với năm 2020. Với quy mô tăng trưởng hơn 117.000 tỷ đồng dư nợ trong năm 2021, chính thức đưa Vietcombank được ghi nhận là ngân hàng có quy mô tín dụng tăng trưởng lớn nhất ngành Ngân hàng.

Hình 1. Thu nhập hoạt động, lợi nhuận trước thuế, dư nợ tín dụng tại Vietcombank giai đoạn 2020 - quý I/2022



Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ Báo cáo thường niên của Vietcombank năm 2020, 2021 và báo cáo tài chính quý I/2022

Tổng thu nhập năm 2021 của Vietcombank đạt 56.724 tỷ đồng, tăng trưởng 15,6% so với năm 2020, quý I năm 2022 đạt 11.976 tỷ đồng cao nhất trong số các ngân hàng thương mại cổ phần tại Việt Nam; trong đó ghi nhận mức tăng tốt từ thu ngân hàng số, thu dịch vụ, thu nợ hạch toán ngoại bảng... Tỷ trọng thu nhập từ dịch vụ phi tín dụng trên tổng thu nhập ròng năm 2021 đạt 10,6%, cải thiện so với mức 10,5% năm 2020. Tính đến cuối năm 2021, Vietcombank đã đạt mức lợi nhuận 27.389 tỷ đồng tăng 18,8% so với năm 2020, đến quý I năm 2022 lợi nhuận tăng trưởng 15,3% so với cùng kỳ, hoàn thành 32,4% kế hoạch đặt ra cho năm 2022. Mặc dù ảnh hưởng của dịch Covid-19 nhưng tăng trưởng tín dụng, lợi nhuận đạt được của Vietcombank trong giai đoạn dịch Covid-19 vẫn cao và tăng lên qua các năm. Đây là tín hiệu tốt trong hoạt động kinh doanh của Vietcombank. Nhờ có kết quả kinh doanh tốt nên Vietcombank có nền tảng để thực hiện chính sách an sinh xã hội trong giai đoạn khó khăn của dịch bệnh.

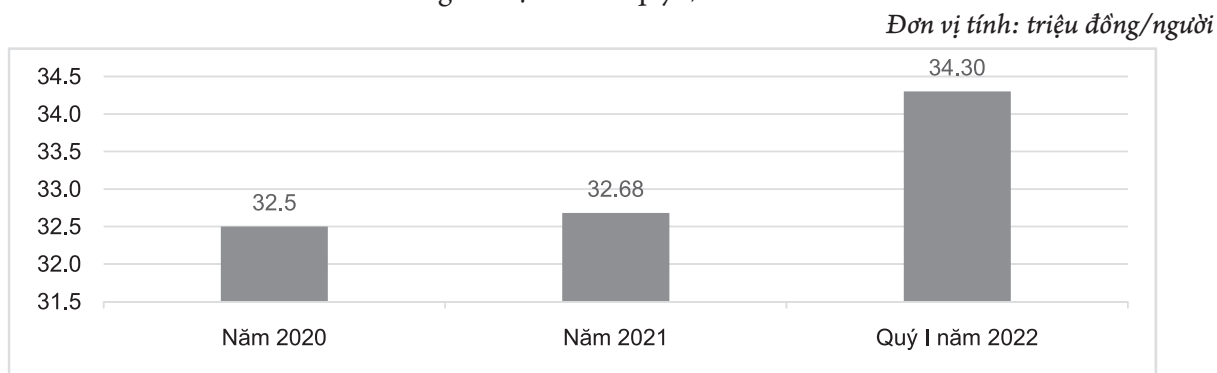
Đại dịch Covid-19 tác động mạnh mẽ khiến các ngân hàng trong đó có Vietcombank phải tăng chi phí cho công tác phòng chống dịch nhằm duy trì hoạt động liên tục đảm bảo huyết mạch tài chính quốc gia, kế hoạch kinh doanh của ngân hàng bị ảnh

hưởng, đồng thời phải dành nguồn lực để chia sẻ với khó khăn của người dân, doanh nghiệp, đối tác những công tác an sinh xã hội tại Vietcombank trong bối cảnh dịch Covid-19 đã qua không vì thế mà bị giảm sút. Trên thực tế hoạt động này còn được tăng cường, lan tỏa mạnh mẽ tới từng đơn vị và mỗi cán bộ nhân viên trong hệ thống Vietcombank, đặc biệt là những hoạt động hỗ trợ cho công tác phòng chống dịch, giúp đỡ những hoàn cảnh khó khăn.

Hoạt động an sinh xã hội về khía cạnh quan tâm người lao động và chế độ BHXH:

Hoạt động an sinh xã hội về quan tâm đối với người lao động: Tổng số lao động từ năm 2020 - quý I/2022 không ngừng tăng lên. Tính đến quý I/2022 tổng số lao động là 23.353 cán bộ nhân viên, so với năm 2020 Vietcombank đã tuyển dụng thêm 3.291 người, thu nhập bình quân 1 tháng của cán bộ nhân viên năm 2021 đạt 32,68 triệu đồng, tăng không đáng kể so với năm 2020. Đến quý I năm 2022, Vietcombank có số lượng cán bộ nhân viên 23.353 người và Vietcombank đã tăng chi 11% cho khoản chi lương và phụ cấp, với mức chi lên đến 8.400 tỷ đồng, do đó so với năm 2021 mỗi tháng cán bộ nhân viên Vietcombank có thêm 1,62 triệu đồng, thu nhập bình quân mỗi tháng là 34,3 triệu đồng.

Hình 2. Thu nhập bình quân/tháng của cán bộ nhân viên tại Vietcombank giai đoạn 2020 - quý I/2022



Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ Báo cáo thường niên của Vietcombank năm 2020, 2021 và báo cáo tài chính quý I/2022

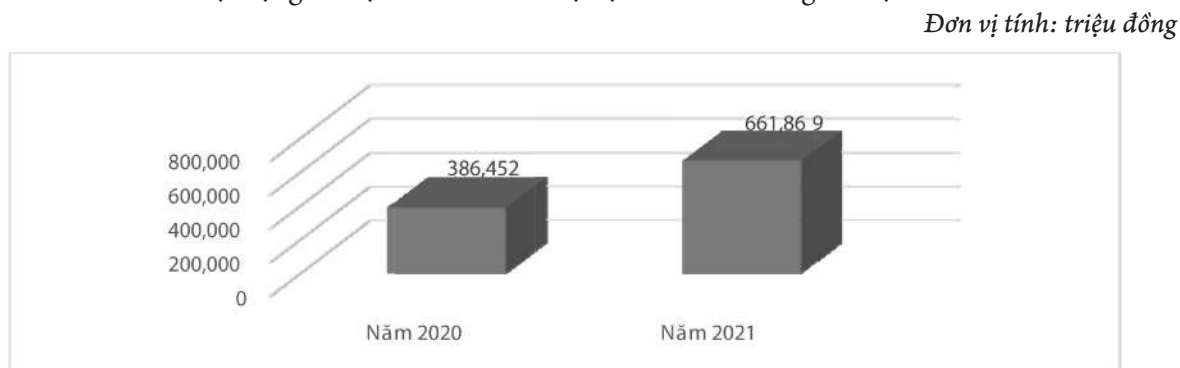
Hoạt động an sinh xã hội về thực hiện chế độ BHXH: Vietcombank bảo đảm chế độ nghỉ phép năm, nghỉ các ngày lễ, tết, nghỉ việc riêng của người lao động theo đúng quy định của Bộ luật Lao động, nghỉ thai sản, ốm đau theo đúng quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Toàn thể người lao động tại Vietcombank đều được ký hợp đồng lao động phù hợp, đúng quy định của pháp luật. Việc tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động được thực hiện theo đúng quy định pháp luật về lao động. Người lao động có nguyện vọng xin nghỉ hưu trước tuổi cũng được tạo điều kiện thuận lợi. Vietcombank đã triển khai nhiều hoạt động nhằm tạo ra môi trường làm việc tốt nhất cho người lao động với những kết quả đáng chú ý: Tất cả người lao động có công việc ổn định, mức lương cạnh tranh, phúc lợi hấp dẫn, được đào tạo phát triển nghề nghiệp; Việc đánh giá, khen thưởng, bồi dưỡng phát triển được thực hiện đúng đối tượng, đúng thành tích, đúng thời điểm; Cơ chế tạo động lực cho cán bộ luôn được coi trọng, gắn với đánh giá hoàn thành công việc, công tác quy hoạch, bổ nhiệm; Thực hiện việc tuyển chọn để bổ nhiệm vào các vị trí chức danh quản lý; Khuyến khích cán bộ

không ngừng nỗ lực, nâng cao hiệu quả công việc... Vietcombank đã triển khai ứng dụng công nghệ thông tin vào hầu hết các khâu trong quy trình tuyển dụng (nhận hồ sơ, lựa chọn hồ sơ, tổ chức thi trực tuyến trên máy...). Công tác tuyển dụng tại Vietcombank được thực hiện theo các quy định rõ ràng, đảm bảo trung thực, khách quan nhằm tuyển dụng được cán bộ có trình độ chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu công việc và vị trí công tác được giao. Lao động mới tuyển đảm bảo đúng quy định về thời gian thử việc theo loại hợp đồng lao động và chế độ trả lương trong thời gian thử việc.

Hoạt động an sinh xã hội với cộng đồng:

Vietcombank là ngân hàng hàng đầu quan tâm đến các chương trình an sinh xã hội. Trong giai đoạn 2020 - quý I/2022, mặc dù gặp nhiều khó khăn trong kinh doanh, đặc biệt là quý II năm 2020 và quý III năm 2021 chịu sự tác động nặng nề của dịch bệnh với sự sụt giảm về hiệu quả kinh doanh, Vietcombank vẫn tài trợ cho hoạt động an sinh xã hội là hơn 386 tỷ đồng, năm 2021 Vietcombank đã chi ra gần 662 tỷ đồng tài trợ cho hoạt động an sinh xã hội.

Hình 3. Hoạt động tài trợ cho an sinh xã hội tại Vietcombank giai đoạn 2020 - 2021

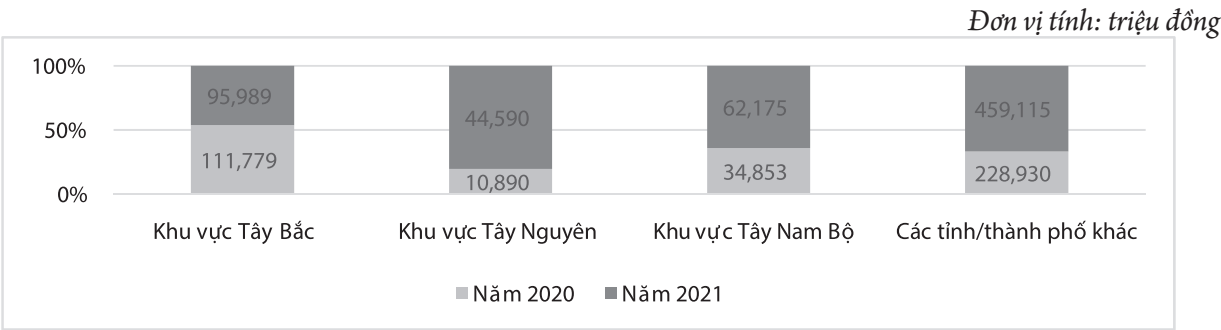


Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ Báo cáo thường niên của Vietcombank giai đoạn 2020 - 2021

Hoạt động an sinh xã hội của Vietcombank không ngừng được đẩy mạnh với nhiều chương trình thiết thực, ý nghĩa, được triển khai trên quy mô lớn, đóng góp vào sự phát triển chung của cộng đồng, xã hội. Chuỗi hoạt động an sinh xã hội được Vietcombank triển khai suốt nhiều năm qua đặc biệt là giai đoạn

dịch Covid-19 với sự tham gia tích cực từ trụ sở chính đến các chi nhánh, công ty trực thuộc trên toàn quốc, mục tiêu của các hoạt động không nằm ngoài việc chia sẻ khó khăn và nâng cao chất lượng đời sống dân nghèo tại những địa phương còn nhiều khó khăn trên cả nước.

Hình 4. Hoạt động tài trợ cho an sinh xã hội theo khu vực tại Vietcombank giai đoạn 2020 - 2021



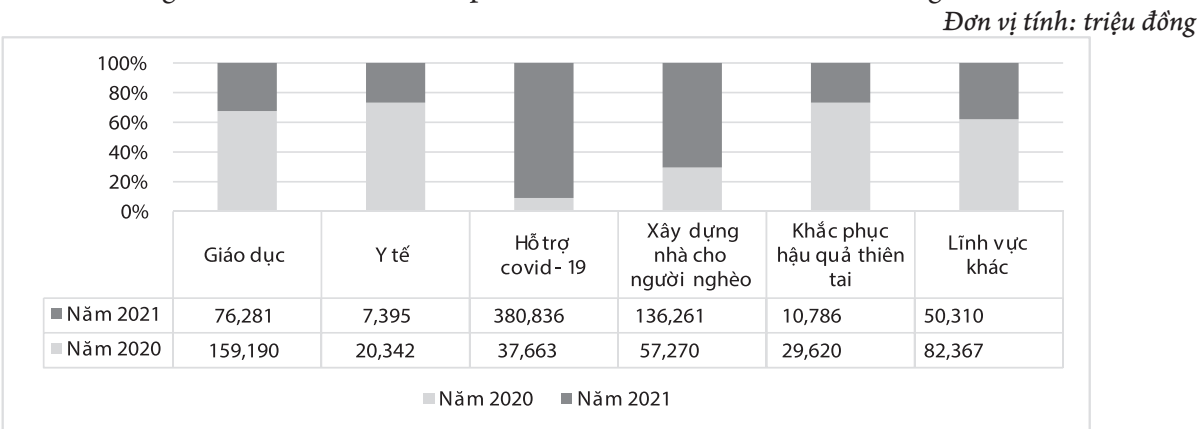
Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ Báo cáo thường niên của Vietcombank giai đoạn 2020 - 2021

Qua biểu đồ cho thấy, hoạt động an sinh xã hội theo khu vực có sự thay đổi qua các năm: Năm 2020 vốn tài trợ cho hoạt động an sinh xã hội tập trung ở khu vực Tây Bắc chiếm tỷ trọng lớn nhất nhưng đến năm 2021 hoạt động an sinh xã hội được tăng cường ở khu vực Tây Nguyên và Tây Nam Bộ là do năm 2021 Vietcombank triển khai chương trình tài trợ bỏ cho đồng bào nghèo với hàng nghìn con bò được tài trợ cho các huyện miền núi khu vực Tây Nguyên và các huyện giáp Tây Nguyên. Chương trình đã được Trường Ban chỉ đạo Tây Nguyên đánh giá rất cao về tính thiết thực, hiệu quả trong việc cải thiện đời sống kinh tế đồng bào miền núi khu vực Tây Nguyên, giáp Tây Nguyên, nhằm giúp các hộ phát triển kinh tế và thoát nghèo bền

vững. Đồng thời năm 2021, Vietcombank hỗ trợ cho các doanh nghiệp, người dân vùng Tây Nam Bộ khắc phục kinh tế do ảnh hưởng nặng nề từ dịch Covid-19.

Các hoạt động an sinh xã hội nổi bật của Vietcombank trong giai đoạn 2012 - quý I/2022 như: xây dựng nhiều ngôi trường mới, hiện đại hóa hệ thống quản trị trên nền tảng công nghệ thông tin cho các cơ sở trường học, bệnh viện, những đợt cứu trợ khẩn cấp khắc phục hậu quả thiên tai bão lũ, hạn mặn, rét đậm, rét hại, hàng chục ngàn suất quà tết gửi tặng đồng bào nghèo khắp cả nước, các chương trình hỗ trợ phòng chống dịch bệnh Covid-19... là những con số thiết thực ghi dấu ấn của Vietcombank trong hành trình đóng góp tâm sức cho cộng đồng.

Hình 5. Hoạt động tài trợ cho an sinh xã hội phân bổ theo lĩnh vực tại Vietcombank giai đoạn 2020 - 2021



Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ Báo cáo thường niên của Vietcombank giai đoạn 2020 - 2021

Hình 5 cho thấy, nguồn vốn an sinh xã hội phân bổ theo lĩnh vực có sự thay đổi đáng kể năm 2021 so với năm 2020. Nếu như năm 2020, hoạt động an sinh xã

hội được chú trọng vào lĩnh vực y tế, giáo dục và khắc phục hậu quả thiên tai là chủ yếu, hỗ trợ Covid-19 chiếm tỷ trọng nhỏ. Đối với lĩnh vực giáo dục: không chỉ

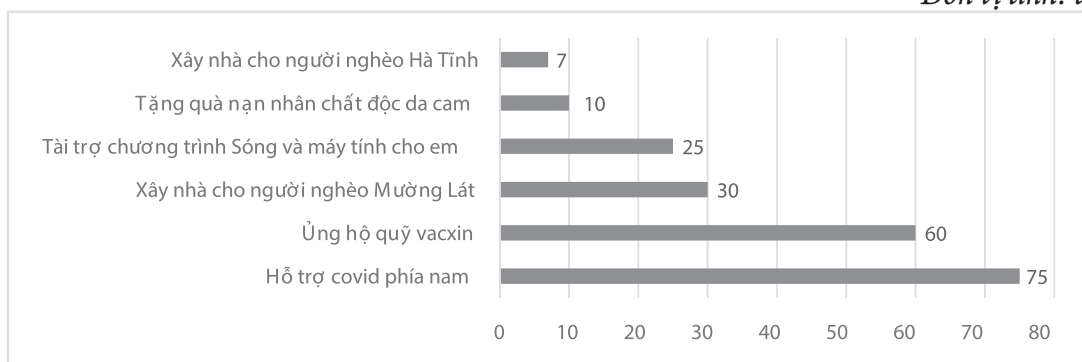
xây dựng những ngôi trường mới, Vietcombank còn luôn đi đầu trong việc tài trợ trang thiết bị học tập, giảng dạy và nâng cấp các hạng mục xây dựng tại các trường đang hoạt động. Những bộ bàn ghế, thư viện, phòng học chức năng hay đơn giản chỉ là những bể nước sạch, nhà để xe, sân thể thao,... tuy đơn giản nhưng rất thiết thực với những ngôi trường còn nhiều khó khăn, góp phần quan trọng trong việc cải thiện, nâng cao chất lượng dạy và học cho thầy cô, học sinh. Bên cạnh đó, tiếp sức cho học sinh nghèo an tâm vững bước trên con đường tới trường cũng được Vietcombank đặc biệt quan tâm thông qua việc tặng hàng nghìn chiếc cặp phao cứu sinh cho các em học sinh nghèo vùng lũ, vùng sông nước; tặng xe đạp cho học sinh, sinh viên nghèo hiếu học. Năm 2020 Vietcombank cũng dành tặng hàng chục tỷ đồng học bổng cho các học sinh, sinh viên có thành tích học tập xuất sắc hoặc có nỗ lực học tập trong điều kiện khó khăn thông qua các quỹ học bổng, quỹ khuyến học tại các địa phương và các chương trình gây quỹ khuyến học trên phạm vi toàn quốc. Qua những hoạt động này, Vietcombank mong muốn được góp phần thắp lên niềm tin cho những em

học sinh còn nhiều khó khăn, thắp lửa cho những đam mê và truyền thống hiếu học của thế hệ trẻ Việt Nam. Đối với lĩnh vực y tế, không chỉ tài trợ xây dựng các bệnh viện, trạm y tế, trang bị các thiết bị thiết yếu cho công tác khám, chữa bệnh..., Vietcombank còn luôn quan tâm, chia sẻ khó khăn với các bệnh nhân như hỗ trợ chi phí phẫu thuật, thăm hỏi các bệnh nhân, đặc biệt là trẻ em nghèo có hoàn cảnh khó khăn. Những phong trào ủng hộ suất ăn cho bệnh nhân cũng được các nhóm đoàn thể Vietcombank thực hiện thường xuyên tại nhiều địa phương. Hoạt động hiến máu tình nguyện luôn được đồng bào đoàn viên thanh niên, cán bộ, người lao động Vietcombank nhiệt tình tham gia. Nhưng đến năm 2021 do tình hình dịch bệnh căng thẳng ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống và hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp, cá nhân trong đó có ngân hàng, Vietcombank đã tăng cường vốn cho hoạt động hỗ trợ dịch Covid-19 gần 381 tỷ đồng chiếm hơn 50% vốn cho toàn bộ hoạt động an sinh xã hội năm 2021.

Trong năm 2021, Vietcombank đã tài trợ số tiền gần 662 tỷ đồng cho rất nhiều chương trình an sinh xã hội.

Hình 6. Một số chương trình an sinh xã hội tiêu biểu triển khai năm 2021

Đơn vị tính: tỷ đồng



Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ Báo cáo thường niên của Vietcombank năm 2021

Hoạt động an sinh xã hội của Vietcombank được đẩy mạnh với nhiều chương trình thiết thực và nổi bật như chương trình hỗ trợ các doanh nghiệp, các nhân các tỉnh phía nam bị ảnh hưởng dịch Covid, ủng hộ quỹ vắc-xin, xây nhà cho người nghèo ở các tỉnh... Mục tiêu của các hoạt động an sinh xã hội là nhằm chia sẻ khó khăn và nâng cao chất lượng đời sống dân nghèo tại những địa phương còn nhiều khó khăn trên cả nước, đặc biệt là sự hỗ trợ rất lớn trong công cuộc phòng chống dịch Covid-19. Với truyền thống tốt đẹp của ngành ngân hàng, thực hiện chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về việc đẩy mạnh an sinh xã hội tạo động lực phát triển bền vững.

Bên cạnh những kết quả đạt được trong hoạt động an sinh xã hội giai đoạn ảnh hưởng của dịch Covid thì giai đoạn sau dịch nền kinh tế cần nhiều vốn để phục hồi, Vietcombank đứng trước sự lựa chọn giành nhiều vốn để giúp phục hồi nền kinh tế và vốn dành cho hoạt động an sinh xã hội. Để thực hiện tốt cả hai nhiệm vụ quan trọng, Vietcombank cần thực hiện đồng bộ các giải pháp thích hợp.

5. Khuyến nghị

Đến quý I năm 2022 dịch Covid-19 đã dần được đẩy lùi, các ngân hàng đã trở lại hoạt động trong điều kiện mới. Với mục tiêu tăng trưởng hoạt động kinh doanh trong những năm tới là nền tảng để Vietcombank tăng

vốn cho hoạt động an sinh xã hội thì Vietcombank cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Một là, tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền nâng cao nhận thức cho các cấp quản lý, ngân hàng, người lao động về trách nhiệm trong việc thực hiện an sinh xã hội gắn với phát triển bền vững của ngân hàng và nền kinh tế.

Hai là, khi nền kinh tế dần ổn định và thích nghi trong điều kiện mới, Vietcombank nên tăng cường hỗ trợ các hoạt động an sinh xã hội với tăng cường trợ giúp xã hội người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Nâng cao hiệu quả công tác trợ giúp xã hội, tiếp tục ưu tiên đối tượng thụ hưởng với hình thức hỗ trợ thích hợp như chăm sóc người có hoàn cảnh đặc biệt tại cộng đồng, chăm sóc người cao tuổi, trẻ mồ côi, người khuyết tật hay thực hiện tốt công tác hỗ trợ đột xuất, bảo đảm người dân bị thiệt hại khi gặp rủi ro, thiên tai được hỗ trợ kịp thời, nâng cao hiệu quả hoạt động trợ giúp đột xuất, mở rộng sự tham gia hỗ trợ của cộng đồng.

Ba là, tăng cường hỗ trợ cho doanh nghiệp trong giai đoạn hậu Covid như hỗ trợ lãi suất, nới rộng điều kiện cho vay, giãn nợ. Vietcombank xem xét cơ cấu lại thời hạn trả nợ và miễn, giảm thêm lãi suất đối với các khoản nợ vay để đầu tư tài sản cố định, doanh nghiệp sẽ có thêm nguồn vốn để tái sản xuất kinh doanh. Đặc biệt, việc được cơ cấu lại thời hạn trả nợ và giữ nguyên nhóm nợ chẳng những giúp doanh nghiệp không phải chịu lãi phạt quá hạn, mà còn giúp doanh nghiệp dễ tiếp cận với các khoản vay mới do không bị vướng vào nợ xấu. Đó là điều vô cùng quan trọng khi mà thời gian tới doanh nghiệp cần thêm rất nhiều vốn để phục hồi hoạt động sản xuất kinh doanh và thực hiện các đơn hàng.

Bên cạnh gói ưu đãi trung dài hạn dành cho các

doanh nghiệp, thì Vietcombank cần có chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ vì đối tượng khách hàng này chiếm tỷ trọng lớn trên tổng số doanh nghiệp của cả nước nhưng đa số chưa tiếp cận được nguồn vốn tín dụng, do quy mô, nguồn vốn còn hạn chế và do không đáp ứng đủ điều kiện hồ sơ vay vốn. Đây là một trở ngại lớn của nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ trong bối cảnh hậu dịch Covid-19 cần vốn để phục hồi hoạt động sản xuất kinh doanh.

Bốn là, bản thân Vietcombank phải vượt qua được khó khăn của chính mình để có thêm sức chống chịu, nâng cao năng lực tài chính. Bởi chỉ khi Vietcombank có hoạt động kinh doanh hiệu quả, có nguồn tài chính dồi dào thì mới có vốn dành cho hoạt động an sinh xã hội, khả năng lan tỏa - kết nối toàn xã hội với hoạt động an sinh xã hội nhờ thế mà tăng lên.

6. Kết luận

An sinh xã hội là một trong những trụ cột cấu thành quan trọng nhất của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội quốc gia. Nghị quyết Đại hội XI của Đảng tiếp tục nhấn mạnh: Phát triển hệ thống an sinh xã hội đa dạng, ngày càng mở rộng và hiệu quả. Phát triển mạnh hệ thống bảo hiểm như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp... Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để người lao động tiếp cận và tham gia các loại hình bảo hiểm. Mở rộng các hình thức trợ giúp và cứu trợ xã hội, nhất là đối với các đối tượng khó khăn. Sự tham gia của các đối tác xã hội vào việc thực hiện chính sách này, mà trong đó ngân hàng trong việc bảo đảm an sinh xã hội đối với người lao động và đối với cộng đồng đóng vai trò quan trọng, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia một cách bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Aneta Dlugopolska – Mikonowickz. (2019). *Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp ở Phần Lan, các chiến lược, cơ hội và thách thức*.
- Clarkson, M. B. E & Freeman, R.E, (1995). *Quản lý chiến thuật: cách tiếp cận người có liên quan*.
- Diễn đàn kinh tế thế giới. (2017). *Báo cáo rủi ro toàn cầu*.
- Jensen, M. (2002). *Tối đa hóa giá trị, nguyên tắc người có liên quan và chức năng của doanh nghiệp*.
- Liên hợp quốc. (1948). *Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền*.
- Mình, A. (2021). Vietcombank lan tỏa giá trị nhân văn qua các hoạt động an sinh xã hội. *Báo Điện tử Chính phủ*. <https://baochinhhphu.vn/vietcombank-lan-toa-gia-tri>.
- Quốc hội Mỹ. (1935). *Đạo luật về an sinh xã hội*.
- San, Đ. (2008). *Một số thuật ngữ an sinh xã hội ở Việt Nam hiện nay*. <https://binhlieu.quangninh.gov.vn/pinchitiet.aspx?nid=2668>
- Thành, Đ. (2020). Vietcombank - Ngân hàng tâm huyết với công tác an sinh xã hội. *Tạp chí Tài chính*. <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/>
- Tổ chức lao động quốc tế ILO. (2020,2021). *Báo cáo an sinh xã hội thế giới giai đoạn 2020 - 2022*
- Tổ chức lao động quốc tế ILO. (2017). *Những tác động đối với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, giai đoạn 2012 - 2016*.
- Smith N.C (2008), *Người tiêu dùng là nhân tố của trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp*.
- Vietcombank. (2022). *Báo cáo tài chính quý I năm 2022* <https://vietcombank.com.vn/Investors/FinancialReports.aspx>
- Vietcombank. (2021). *Báo cáo thường niên năm 2020,2021*. <https://vietstock.vn/2021/04/vcb-bao-cau-thuong...>

TĂNG CƯỜNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI TỰ NGUYỆN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

TS. Phạm Đỗ Dũng

Trường Đại học Lao động - Xã hội

phamdodung@gmail.com

Tóm tắt: Bảo hiểm xã hội tự nguyện (BHXHTN) là chính sách an sinh xã hội của Đảng và Nhà nước, do Nhà nước tổ chức thực hiện; được Nhà nước bảo hộ, hỗ trợ mức đóng, cấp miễn phí thẻ bảo hiểm y tế (BHYT); không vì lợi nhuận và mục đích duy nhất là vì cuộc sống của người dân. Chính sách BHXH ra đời từ năm 2008 nhằm tạo cơ hội cho mọi người lao động ở khu vực phi chính thức được tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH). Sau hơn 10 năm triển khai, đặc biệt là từ nửa cuối năm 2018 đến nay, cùng với định hướng chính trị “Phấn đấu đến năm 2030 đạt khoảng 60% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội” được khẳng định tại Nghị quyết số 28-NQ/TW, công tác phát triển BHXHTN đã có nhiều bứt phá. Đến hết năm 2020, số người tham gia BHXHTN đã đạt khoảng 2,2% lực lượng lao động trong độ tuổi là nông dân và lao động khu vực phi chính thức. Mặc dù số người tham gia BHXHTN những năm qua có sự thay đổi đáng kể song để bảo đảm mạng lưới an sinh cho người cao tuổi thì tỉ lệ này vẫn chưa cao. Bài viết tập trung phân tích thực trạng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện trên địa bàn thành phố (TP.) Hà Nội từ đó đề xuất các giải pháp tăng cường đối tượng tham gia BHXHTN trên địa bàn TP. Hà Nội.

Từ khóa: bảo hiểm xã hội tự nguyện, tăng cường đối tượng tham gia, khu vực phi chính thức

INCREASING THE PARTICIPANTS OF VOLUNTARY SOCIAL INSURANCE IN HANOI

Abstract: Voluntary social insurance is the social security policy of the Party and the State of Vietnam which is organized and protected by the State. The State supports insurance fees, grants free health insurance card. This policy aims at a better life for people not for profit. The voluntary social insurance policy was introduced in 2008 which aims to bring opportunities for all workers in the informal sector to participate in social insurance. After more than 10 years of implementation, especially from the second half of 2018 till now, along with the political orientation "Strive to reach 60% of the labor force participating in social insurance by 2030" confirmed in 28-NQ/TW, the development of voluntary social insurance has made some breakthroughs. By the end of 2020, the number of people participating in voluntary social insurance has reached about 2.2% of the labor force, most are farmers and workers in the informal sector. Although the number of people participating in voluntary social insurance has changed significantly in recent years, this rate is not high enough to ensure a safety social security network for the elderly. Therefore, this article focuses on analyzing the current situation of voluntary social insurance participants in Hanoi to propose some solutions to increase the participants of voluntary social insurance in Hanoi.

Keywords: voluntary social insurance, increasing the participants of voluntary social insurance, informal sector.

Mã bài báo: JHS - 43

Ngày nhận bài sửa: 7/5/2022

Ngày nhận bài: 10/4/2022

Ngày duyệt đăng: 20/5/2022

Ngày nhận phản biện: 22/4/2022

1. Đặt vấn đề

BHXHTN là loại hình BHXH mà người lao động tự nguyện tham gia, được lựa chọn mức đóng và phương thức đóng phù hợp với thu nhập của mình để hưởng BHXH. BHXHHTN sẽ giúp người dân có thể tích lũy thời gian đóng BHXH để được hưởng lương hưu khi về già, nhất là đối với những người không có việc làm ổn định, không có hợp đồng lao động, không được đơn vị sử dụng lao động đóng BHXH định kỳ. Lý do nhiều nhất khiến người dân tham gia BHXHHTN đó là không muốn dựa vào con cái sau này, không muốn làm gánh nặng cho gia đình và xã hội; muốn mình tự chủ với cuộc đời của mình. Thứ hai, với những người lao động tự do, những người không có công việc ổn định, thì ý nghĩa tinh thần khi về già được gọi là “cụ hưu” cũng rất quan trọng. Bởi có lương hưu là việc chứng minh họ không “ăn bám” xã hội chứng minh họ đã lao động rất miệt mài để tích lũy cho mình. Lý do thứ ba là ngoài lương hưu hàng tháng được nhận, người lao động được cấp thẻ bảo hiểm y tế nếu không may ốm đau đã có quỹ khám chữa bệnh bảo hiểm y tế chi trả tiền. Lý do thứ tư là mức đóng và phương thức đóng BHXHHTN linh hoạt, người tham gia có thể lựa chọn mức đóng thấp nhất bằng mức chuẩn nghèo khu vực nông thôn, cao nhất bằng 20 lần mức lương cơ sở. Phương thức đóng linh động hơn theo hàng tháng, 3 tháng, 6 tháng, 12 tháng, một lần cho nhiều năm về sau (tối đa 5 năm), một lần cho những năm còn thiếu (tối đa 10 năm). Lý do thứ 5 rất quan trọng là khi ngừng tham gia BHXH mà người lao động đó có điều kiện đi làm thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thì toàn bộ thời gian tham gia BHXHHTN sẽ được cộng dồn với thời gian tham gia BHXH để tính hưởng chế độ hưu trí, tử tuất. Còn một lý do rất nhân văn đó là từ ngày 01/01/2018, Nhà nước thực hiện chính sách hỗ trợ tiền đóng BHXH cho người tham gia BHXHHTN, cụ thể mức hỗ trợ sẽ bằng 30% đối với người thuộc diện nghèo; 25% đối với người thuộc diện cận nghèo; 10% đối với các đối tượng còn lại giúp mọi đối tượng có cơ hội tham gia BHXH tốt hơn. Với những ưu việt của chính sách và sự hỗ trợ của Nhà nước nêu trên, người lao động khi tham gia BHXHHTN sẽ được hưởng rất nhiều lợi ích thiết thực. Việc hiểu rõ những lợi ích của BHXHHTN sẽ giúp người tham gia có niềm tin và gắn bó với loại hình BHXH này.

Bảo hiểm xã hội TP. Hà Nội đang tiến hành một loạt các biện pháp an sinh xã hội nhằm đảm bảo

cho đời sống của nhân dân trên địa bàn, đặc biệt là tuyên truyền, động viên người lao động tham gia BHXHHTN. Nhìn chung trong những năm gần đây một số biện pháp tổ chức thực hiện pháp luật về BHXHHTN mà cơ quan BHXH TP. Hà Nội đã áp dụng mang lại sự đổi mới nhất định trong việc thực hiện các chính sách về BHXH trên địa bàn, góp phần từng bước ổn định tình hình an sinh xã hội. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn nhiều mặt hạn chế cần có giải pháp để khắc phục. Vấn đề cần đặt ra là làm thế nào để người lao động nhận thức được sự cần thiết tham gia BHXHHTN, từ đó thu hút nhiều hơn người dân tham gia bảo BHXHHTN. Xuất phát từ những lý do trên, việc nghiên cứu vấn đề “Tăng cường đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện trên địa bàn thành phố Hà Nội”, với mong muốn góp phần đẩy mạnh công tác BHXHHTN trên địa bàn TP. Hà Nội nói riêng, cũng như ở Việt Nam nói chung.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động ở khu vực phi chính thức, BHXHHTN ở nước ta được thực hiện từ 01/01/2008 quy định đối tượng tham gia tại khoản 5 Điều 2 Luật BHXH 2006 và Điều 2 Nghị định 190/2007/NĐ-CP. Cụ thể: “Đối tượng tham gia BHXH tự nguyện là công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động, không thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc. Bao gồm: a. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng; b. Cán bộ không chuyên trách cấp xã, phường; c. Người tham gia các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, kể cả xã viên không hưởng tiền lương, tiền công trong các hợp tác xã, liên hợp hợp tác xã; d. Người lao động tự tạo việc làm; đ. Người lao động làm việc có thời hạn ở nước ngoài mà trước đó chưa tham gia BHXH bắt buộc hoặc đã nhận BHXH một lần; e. Người tham gia khác”. Theo đó, đối tượng tham gia BHXHHTN là công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động, không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Như vậy, chỉ có những người trong độ tuổi lao động nữ từ đủ 15 tuổi đến 55 và nam từ đủ 15 tuổi đến 60 tuổi mới thuộc đối tượng tham gia BHXHHTN. Quy định này đã giới hạn đối tượng tham gia BHXHHTN và làm hạn chế quyền tham gia và thụ hưởng của một bộ phận đông đảo người dân trong khu vực không có quan hệ lao động ở ngoài độ tuổi này. Mặc dù đối tượng

tham gia BHXHHTN tăng hàng năm, tuy nhiên đối tượng tham gia còn rất thấp so với số người thuộc diện tham gia BHXHHTN. Trong số các đối tượng tham gia BHXHHTN thì chủ yếu là người trước đó đã có thời gian tham gia BHXH bắt buộc, sau khi nghỉ việc đóng tiếp BHXHHTN để đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH để hưởng chế độ hưu trí (chiếm trên 70% tổng số đối tượng tham gia). Xuất phát từ tình hình thực tiễn trên, để phát triển đối tượng tham gia BHXHHTN, thực hiện mục tiêu đến năm 2020 có 50% lực lượng lao động tham gia BHXH thì quy định về đối tượng tham gia BHXHHTN đã có sự thay đổi khi Luật BHXH số 58/2014/QH13 được ban hành và áp dụng từ ngày 1 tháng 1 năm 2016. Luật BHXH năm 2014 có hiệu lực từ ngày 01/01/2016 đã có những sửa đổi quan trọng về quy định đối tượng tham gia BHXHHTN. Cụ thể tại Khoản 4 - Điều 2 - Luật BHXH số 58/2014 quy định: “Người tham gia BHXHHTN là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên và không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.” *Cụ thể: Theo quy định tại Điều 2 - Thông tư số 01/2016/TT-BLĐTBXH quy định đối tượng áp dụng của BHXHHTN:*

a, Người lao động (NLĐ) làm việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) có thời hạn dưới 3 tháng trước ngày 01/01/2018; NLĐ làm việc theo HĐLĐ có thời hạn dưới 1 tháng từ ngày 01/01/2018 trở đi;

b, Người hoạt động không chuyên trách ở thôn, ấp, bản, sóc, làng, tổ dân phố, khu, khu phố;

c, NLĐ giúp việc gia đình;

d, Người tham gia các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ không hưởng tiền lương;

đ, Xã viên không hưởng tiền lương, tiền công làm việc trong hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã;

e, Người nông dân, NLĐ tự tạo việc làm bao gồm những người tự tổ chức hoạt động lao động để có thu nhập cho bản thân và gia đình;

g, NLĐ đã đủ điều kiện về tuổi đời nhưng chưa đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật về BHXH;

h, Người tham gia khác.”

Như vậy, Luật BHXH 2014 đã bỏ quy định về tuổi trần tham gia BHXH, tạo điều kiện cho những đối tượng đã hết độ tuổi lao động nhưng có nhu cầu và điều kiện được tham gia BHXHHTN. Đây được đánh giá là điểm mới nổi bật và mang tính ưu việt của Luật BHXH năm 2014, góp phần mở rộng đối tượng tham gia BHXHHTN.

2.2. Tăng cường đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Tăng cường đối tượng tham gia BHXHHTN là tăng tính hấp dẫn, nhằm thu hút, mở rộng, phát triển số người tham gia BHXHHTN, để mọi người lao động đều có quyền được hưởng chế độ an sinh xã hội. Theo thống kê của BHXH Việt Nam, hiện có khoảng 71% số người lao động trong toàn xã hội chưa tham gia BHXH, trong đó phần lớn là nông dân, lao động tại nông thôn và lao động phi chính thức. Đây là nhóm đối tượng tiềm năng để phát triển BHXHHTN. Tuy nhiên, nhóm đối tượng này lại ít được tiếp cận các thông tin, chính sách về BHXHHTN. Vì vậy, việc tăng cường đối tượng tham gia BHXHHTN là vấn đề hết sức có ý nghĩa nhân văn. Điều đó cũng có nghĩa rằng các cấp, các ngành cần quan tâm hơn nữa đến công tác tuyên truyền, phổ biến, mở rộng chế độ chính sách, pháp luật tham gia BHXHHTN, từ đó mới có thể thu hút đông đảo đối tượng tham gia “, góp phần đảm bảo an sinh xã hội cho người dân lao động tự do, lao động khu vực nông thôn.

- Tổ chức bộ máy trong công tác thực hiện các chế độ BHXHHTN

Cơ cấu tổ chức bộ máy có vai trò rất quan trọng ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả nâng cao số lượng người tham gia BHXHHTN. Việc tổ chức một bộ máy vừa thực hiện các nhiệm vụ khác nhau vừa phối hợp chặt chẽ với nhau là điều không hề dễ dàng. Nếu không có tổ chức một cách rõ ràng thì việc xây dựng, phát triển và quản lý bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm tự nguyện nói riêng sẽ rất vất vả và gặp nhiều khó khăn, khó phát triển và thực hiện nhiệm vụ. Chính vì vậy, cần có một sự phân công rõ ràng, cụ thể nhiệm vụ, công việc trong tổ chức, các cấp bậc khác nhau thực hiện các công việc khác nhau, đảm bảo quy trình tiến độ của nhiệm vụ, chịu trách nhiệm từng mảng chuyên môn cụ thể sẽ giúp nâng cao năng suất làm việc, mở rộng quy mô bảo hiểm tự nguyện.

- Công tác tuyên truyền tham gia BHXHHTN

Có thể nói, công tác thông tin tuyên truyền về BHXHHTN luôn được gắn liền với quá trình hình thành và phát triển chính sách BHXH. Công tác thông tin tuyên truyền và phổ biến chế độ chính sách BHXH những năm trước kia chưa được quan tâm đúng mức, chủ yếu thông qua hình thức in và phát hành các văn bản pháp quy, phạm vi đối

tượng nắm và hiểu biết về các chế độ, chính sách BHXH chủ yếu chỉ dừng lại ở lãnh đạo các cấp, các ngành, những người làm công tác quản lý trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp thuộc khu vực Nhà nước. Những năm gần đây, công tác thông tin tuyên truyền đã được BHXH Việt Nam xác định là một nhiệm vụ trọng tâm và luôn được quan tâm tổ chức thực hiện. Hệ thống thông tin tuyên truyền BHXH nói chung và BHXHTN cho nông dân và người lao động tự do nói riêng được coi là một công tác quan trọng của ngành BHXH. Với vai trò và sự ảnh hưởng đến quá trình phát triển BHXHTN như vậy, công tác thông tin tuyên truyền cần phải có những giải pháp linh hoạt phù hợp với tình hình thực tế của từng địa phương. Làm sao cho người dân hiểu đúng, hiểu đủ và nắm bắt một cách dễ dàng nhất ý nghĩa và tính nhân văn của các chế độ, chính sách BHXHTN dẫn đến tự giác và nhận thức được tinh thần trách nhiệm với bản thân và cộng đồng.

- Mạng lưới đại lý làm công tác BHXHTN

Do đặc điểm của người nông dân và lao động tự do sinh sống trên địa bàn rộng, phức tạp, hình thức tham gia đơn lẻ... công tác thu phí của người tham gia phải thu trực tiếp bằng tiền mặt, việc tổ chức được triển khai ở cơ sở để cho người dân tham gia BHXHTN thuận lợi là vấn đề cần được quan tâm giải quyết của toàn xã hội, của các cấp, các ngành. Do vậy, cần phải có chính sách xây dựng mạng lưới đại lý làm công tác BHXHTN trên từng địa bàn xã phường, thị trấn. Cần có cơ chế, chủ trương tăng cường cán bộ chuyên trách của cơ quan BHXH huyện, thị xã, thành phố trực tiếp cùng các đại lý để triển khai BHXHTN cho người dân.

- Công tác kiểm tra, đánh giá việc phát triển đối tượng tham gia BHXHTN

Công tác kiểm tra, theo dõi, đánh giá là những vấn đề không thể thiếu được trong quá trình tổ chức thực hiện. Bởi vì nếu không có theo dõi thì không thể nắm bắt được tình hình tổ chức thực hiện như thế nào, nếu không có kiểm tra thì không thể biết công tác thực hiện có đúng hay không và nếu không có đánh giá thì vô hình chung không thúc đẩy được việc thực hiện. Vì vậy, cần phải xây dựng các nội dung kiểm tra, đánh giá phù hợp về công tác thực hiện chính sách BHXHTN đối với người dân. Kiểm tra, đánh giá việc phân loại đối tượng để quản lý thu BHXHTN. Kiểm tra việc tổ

chức thực hiện các quy trình nghiệp vụ về công tác BHXHTN đối với người dân.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết tập trung phân tích thực trạng tình hình tham gia BHXHTN, thực trạng tăng cường đối tượng tham gia BHXHTN trên địa bàn TP. Hà Nội. Để đạt được mục tiêu này, tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính. Phần cơ sở lý thuyết, tác giả xây dựng dựa trên các văn bản quy phạm pháp luật của Nhà nước quy định trong lĩnh vực BHXH như: Luật BHXH, Nghị định, Thông tư hướng dẫn về thực hiện BHXHTN, Nghị quyết Trung ương về cải cách BHXH. Phần thực trạng, số liệu thống kê về tình hình tham gia BHXH và công tác tăng cường đối tượng tham gia BHXHTN, tác giả sử dụng chủ yếu từ nguồn dữ liệu thứ cấp trong các Báo cáo tổng hợp về tình hình thực hiện BHXH của cơ quan BHXH TP. Hà Nội các năm từ 2016 đến năm 2021, kết hợp các phân tích, đánh giá, nhận định chủ quan. Ngoài ra, tác giả cũng tham khảo các trang Web của BHXH Việt Nam, BHXH TP. Hà Nội để thêm các dẫn chứng cụ thể.

4. Thực trạng tăng cường đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2017 - 2021

Kể từ năm 2008 khi hình thức BHXHTN được áp dụng, BHXH Hà Nội đã nhanh chóng phổ biến triển khai theo quy định nhằm thu hút người lao động tham gia. Theo báo cáo của BHXH TP. Hà Nội, số lao động tham gia BHXHTN qua các năm đều tăng. Năm 2017 cả thành phố chỉ có 21.225 người tham gia, bởi vì BHXHTN là chính sách mới và công tác tuyên truyền chưa được chú trọng, ít người biết. Giai đoạn 2017 - 2021, số lượng người tham gia ngày càng được mở rộng, tốc độ phát triển đối tượng tham gia BHXHTN (2017 - 2021) tính theo năm tăng 198,25%. Tuy nhiên, có tốc độ tăng nhanh về đối tượng tham gia thì tỷ lệ người tham gia BHXHTN vẫn còn rất thấp so với tổng số đối tượng thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc (Bảng 1). Sau 14 năm triển khai chính sách BHXHTN, tính đến 31/12/2021 toàn thành phố mới chỉ có 63.304 người tham gia BHXHTN, chiếm 0,55 % dân số trong độ tuổi lao động của Hà Nội. Rõ ràng, đây là số lượng quá ít người lao động tham gia mặc dù Hà Nội là nơi có điều kiện kinh tế - xã hội tốt hơn, người dân có thu nhập cao hơn so với các tỉnh và địa phương khác.

Bảng 1. Số người tham gia BHXH tại Hà Nội giai đoạn 2017 - 2021

Đơn vị: NLD

Loại hình	2017	2018	2019	2020	2021
BHXH bắt buộc	1.512.362	1.650.417	1.701.256	1.797.337	1.863.200
BHXH tự nguyện	21.225	22.684	35.363	48.673	63.304
Tổng	1.533.587	1.673.101	1.736.619	1.846.010	1.926.504

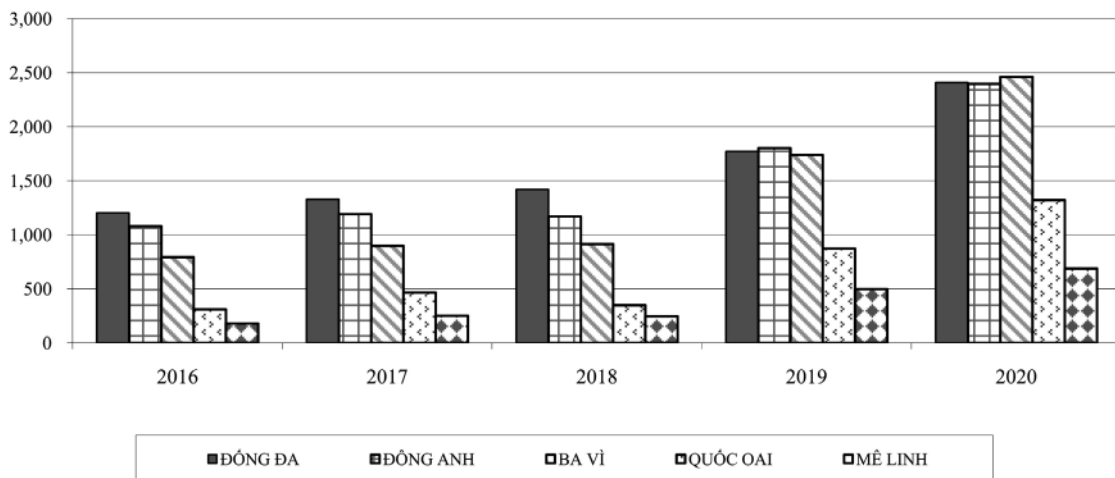
Nguồn: Báo cáo tổng hợp BHXH TP. Hà Nội

Qua bảng 1 cho thấy tổng số người tham gia BHXH trên địa bàn toàn TP. Hà Nội năm 2021 tăng 392.917 người so với năm 2017, trong đó tham gia BHXH bắt buộc tăng 350.838 người và BHXH tự nguyện tăng 42.079 người. Riêng đối với loại hình BHXH tự nguyện năm 2017 số người tham gia BHXH tự nguyện là 21.225 người. Năm 2018, năm đầu thực hiện Nghị quyết số 28 toàn thành phố đạt 22.684 người tham gia, tăng 7% so với năm 2017. Năm 2019, đạt 35.363 người, tăng 12.679 người so với năm 2018 (tương ứng tăng 55,9%). Năm 2020, con số này đã tăng lên 48.673 người tham gia BHXH tự nguyện, tăng 13.310 người so với năm 2019 (tăng 37,6%). Đến năm 2021, đã có 63.304 người tham gia BHXH tự nguyện, tăng 14.631 người so với năm 2020 (tăng 30,06%). Trong giai đoạn 2017 - 2021, số người tham gia BHXH tự nguyện tại Hà Nội đã tăng 42.079,

tương ứng tăng 198,25%. Có được những kết quả này là do BHXH TP. Hà Nội đã triển khai nhiều giải pháp đồng bộ, linh hoạt có hiệu quả đối với người lao động. Dịch Covid-19 đã khiến một số doanh nghiệp ngừng sản xuất, lao động không có việc làm, trước tình hình đó nhiều lao động trên địa bàn Hà Nội đã tham gia BHXH tự nguyện để đảm bảo lợi ích lâu dài, khi đủ tuổi được hưởng lương hưu và các chế độ an sinh xã hội của Nhà nước. Đặc biệt, trong bối cảnh thành phố phải thực hiện giãn cách xã hội không thể tổ chức các hội nghị tuyên truyền về BHXH tự nguyện thì BHXH TP. Hà Nội đã phối hợp với Bưu điện Hà Nội thực hiện linh hoạt nhiều giải pháp. Ngành BHXH đã phân công cán bộ phối hợp chặt chẽ với các đại lý thu BHXH, BHYT bám sát cơ sở, “đi từng ngõ, vào từng nhà, rà từng trường hợp” kiên trì vận động người dân tham gia BHXH tự nguyện.

Hình 1. Số lượng lao động tham gia BHXH tự nguyện giai đoạn 2016 - 2020 tại một số địa phương

Đơn vị: NLD



Nguồn: Báo cáo tổng hợp BHXH Hà Nội

Qua hình số lượng tham gia cho thấy số lượng người lao động tham gia ở các quận huyện, thị xã trên địa bàn Hà Nội đều tăng trong giai đoạn 2016 - 2020. Trong đó, năm 2016 số lượng tham gia đông nhất là quận Đống Đa với 1.201 người tham gia (5,83%),

đứng thứ 2 là huyện Đông Anh với 1.080 người tham gia (5,24%) và thấp nhất là các huyện Mê Linh, Quốc Oai với số người tham gia lần lượt là 180 người (0,87%) và 310 người tham gia (1,5%). Tuy nhiên, đến năm 2020 số lượng người tham gia BHXH tự nguyện tại các

quận, huyện, thị xã trên Hà Nội có những sự thay đổi rõ rệt. Năm 2020, đứng đầu về số lượng người tham gia là huyện Ba Vì với 2.461 người (5.05%), tăng 1.667 người so với năm 2016. Đứng thứ hai là quận Đống Đa với 2.408 người (4.95%) và huyện Đông Anh với 2.396 người (4.92%). Huyện Ba Vì là đơn vị có sự thay đổi lớn nhất về số lượng người tham gia trong 30 đơn vị quận, huyện, thị xã trên địa bàn Hà Nội. Năm 2016 huyện Ba Vì mới có 794 người lao động tham gia BHXHHTN nhưng đến năm 2020 số người tham gia đã tăng lên 2.461 người, trở thành đơn vị đứng đầu về số lượng người tham gia BHXH tại Hà Nội. Có được kết quả này là do BHXH huyện Ba Vì đã đổi mới phương pháp tuyên truyền hội nghị, phương tiện truyền thông kết hợp tuyên truyền trực tiếp. Những sáng kiến trong việc tuyên truyền BHXHHTN đã được BHXH huyện Ba Vì triển khai rộng rãi và mang lại hiệu quả cao. Nhiều người lao động chấm dứt hợp đồng lao động, giảm đóng BHXH bắt buộc được chuyển đóng BHXHHTN, không gián đoạn thời gian tham gia, gia tăng phát triển đối tượng tham gia BHXHHTN. Số lượng người tham gia đứng thứ hai trên toàn thành phố là quận Đống Đa. Quận Đống Đa luôn duy trì tốc độ gia tăng số người tham gia BHXHHTN gần như cao nhất trên địa bàn Hà Nội trong suốt giai đoạn 2016 - 2020. Đơn vị có số lượng người tham gia BHXHHTN thấp nhất là huyện Mê Linh, đây cũng là huyện có tỷ lệ nợ BHXH cao nhất thành phố (14.3%). Các đơn vị khác trên địa bàn Hà Nội về cơ bản số lượng tham gia không có sự khác biệt nhiều giữa các quận nội thành nơi mà có nhiều các cơ quan, doanh nghiệp... người lao động chủ yếu thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc nơi người lao động có thu nhập cao và có khả năng tích lũy tài sản để chi trả khi hết độ tuổi lao động và các huyện ngoại thành nơi chủ yếu người lao động làm nông nghiệp là đối tượng chủ yếu tham gia BHXHHTN và cũng là nơi người lao động có thu nhập thấp hơn có nghĩa là có ít tích lũy tài sản để đảm bảo cuộc sống khi về già. Điều này thể hiện sự bất cập trong chính sách, cách thức tổ chức của các cơ quan ban hành chính sách, các cơ quan tổ chức thực hiện chính sách khi chúng ta không có chính sách để tập trung và các địa bàn mà có đối tượng đông người tham gia và nơi có nhu cầu về an sinh xã hội khi hết độ tuổi lao động.

Đánh giá chung ta thấy, đối tượng tham gia BHXHHTN trên địa bàn TP. Hà Nội tăng đều qua

các năm. Có được kết quả này là do hoạt động tăng cường đối tượng tham gia BHXHHTN đã phát huy hiệu quả, cụ thể:

- Về tổ chức bộ máy thực hiện BHXHHTN, công tác tuyên truyền và mạng lưới Đại lý làm công tác BHXHHTN:

Bảo hiểm Xã hội TP. Hà Nội đã triển khai thành công mô hình xã, phường điểm phát triển BHXHHTN tại 30 quận, huyện, thị xã. Nhiều cách làm sáng tạo, hiệu quả đã được chính quyền, hội, đoàn thể tại các xã, phường điểm vận dụng để tuyên truyền, vận động người dân tham gia BHXHHTN.

Từng xã, phường phân công, giao chỉ tiêu phát triển người tham gia BHXHHTN và BHYT hộ gia đình cụ thể tới từng thành viên Ban chỉ đạo thực hiện chính sách BHXH, BHYT trên địa bàn, đưa kết quả vào chỉ tiêu đánh giá cuối năm của xã, phường; đồng thời, cử cán bộ kết hợp với các hội, đoàn thể, tổ dân phố, các thôn... tuyên truyền cho các tiểu thương ở chợ, người bán hàng tạp hóa, đến các hộ kinh doanh cá thể, các gia đình có nghề phụ có từ 5 - 10 lao động tuyên truyền kết hợp với tư vấn pháp luật về sử dụng lao động, vận động tham gia BHXHHTN, BHYT hộ gia đình. Tổ chức nhóm nòng cốt tại các tổ dân phố (là những người năng động, nhiệt huyết được tập huấn kiến thức cơ bản về BHXHHTN, BHYT hộ gia đình) thực hiện tuyên truyền, tư vấn trực tiếp đến người dân theo địa bàn được phân công phụ trách, ưu tiên tập trung cao vào những hộ dân có tiềm năng.

Tại nhiều phường, xã định kỳ thứ 7 hàng tuần đã chỉ đạo đoàn thanh niên tổ chức đi tuyên truyền lưu động bằng loa về chính sách BHXHHTN, BHYT hộ gia đình đến toàn thể nhân dân trên địa bàn. Bên cạnh đó, nhiều địa phương còn sử dụng xe máy có gắn loa (đã dùng trong công tác truyền thông về bầu cử và phòng chống Covid-19) để đi từng ngõ ngách, thôn, xóm tuyên truyền về chính sách BHXHHTN, BHYT hộ gia đình, kết hợp phát tờ rơi. Nhiều hội đã lập các nhóm trên facebook, zalo, viết bài, chụp ảnh những chị em là lao động tự do đang lao động, làm việc để đưa lên mạng xã hội, kết hợp với tuyên truyền về chính sách BHXH, BHYT, nhờ đó đã thu hút sự quan tâm của người dân.

Mạng lưới Đại lý thu được bố trí tại các quận, huyện giao nhiệm vụ thực hiện nội dung phát triển người tham gia BHXHHTN cho các chuyên trách dân số tại các xã, phường, thị trấn với sự hướng dẫn chuyên

môn của cán bộ cơ quan bảo hiểm huyện, quận. Các cán bộ chuyên trách dân số tổ chức tuyên truyền, vận động, tư vấn về lợi ích của việc tham gia BHXH, rà soát các đối tượng phù hợp với phương châm “đi từng ngõ, vào từng nhà, gặp từng người”. Đồng thời, nhiều đại lý đã chủ động tiếp cận những lao động tạm hoãn hợp đồng và tuyên truyền vận động phát triển họ tham gia BHXH.

- Về công tác thanh tra, kiểm tra đóng BHXH:

Công tác thanh tra, kiểm tra là một trong ba khâu của quá trình quản lý, là công cụ hữu hiệu nhằm tăng cường hiệu quả quản lý, phát hiện, ngăn chặn kịp thời những sai phạm trong thực hiện chính sách; thông qua thanh, kiểm tra phổ biến kiến thức pháp luật đồng thời xử lý nghiêm những hành vi vi phạm. BHXH TP. Hà Nội trực tiếp kiểm tra, đồng thời phân cấp công tác kiểm tra cho BHXH các huyện cùng tham gia kiểm tra các đơn vị sử dụng lao động trên địa bàn nhằm tăng cường quản lý, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động từ cơ sở, phát hiện, chấn chỉnh kịp thời các sai phạm. Công tác phối hợp liên ngành cùng Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra thành phố, Liên đoàn Lao động thành phố tiến hành thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật BHXH tại các đơn vị sử dụng lao động, xử phạt hành chính các đơn vị vi phạm, đã hỗ trợ tích cực cho công tác thu BHXH.

Kiểm tra nội bộ giúp BHXH thành phố tăng cường quản lý, đôn đốc các phòng nghiệp vụ, BHXH các huyện triển khai các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo của ngành, pháp luật của Nhà nước. Các phòng nghiệp vụ và BHXH các huyện cơ bản đã thực hiện tốt các quy định của Luật BHXH, các văn bản chỉ đạo của ngành nhằm thu đúng, thu đủ; tích cực khai thác các đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, tuyên truyền mở rộng các đối tượng BHXH. Tuy nhiên, còn một số hạn chế trong công tác thanh tra, kiểm tra như: Chưa chủ động thanh tra, kiểm tra các đơn vị có sử dụng lao động nhưng chưa tham gia BHXH; chưa chú trọng kiểm tra việc thực hiện Luật BHXH tại các cơ quan hành chính Nhà nước. Theo dõi, đôn đốc sau khi thanh tra, kiểm tra còn yếu, chưa thường xuyên. Đội ngũ cán bộ làm công tác thanh, kiểm tra cũng như khởi kiện chủ yếu làm kiêm nhiệm, còn thiếu và yếu về trình độ pháp lý.

Tính đến hết tháng 12/2021, BHXH Hà Nội đã thực hiện tổng số 1150 cuộc thanh tra, kiểm tra.

Trong đó chủ yếu như sau: Phòng Kiểm tra thực hiện 409 cuộc kiểm tra các đơn vị sử dụng lao động, phối hợp thanh tra liên ngành Sở LĐTB&XH - Bảo hiểm xã hội - Liên đoàn Lao động Thành phố thanh tra tại 258 đơn vị sử dụng lao động và phối hợp với Tổ thu nợ của UBND Thành phố thực hiện thanh tra nhằm đôn đốc thu hồi nợ đọng BHXH tại 61 doanh nghiệp. BHXH huyện thực hiện 283 cuộc kiểm tra các đơn vị sử dụng lao động và phối hợp cùng Phòng LĐTB&XH thanh tra 56 đơn vị sử dụng lao động.

5. Giải pháp tăng cường đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện trên địa bàn thành phố Hà Nội

- Tăng cường hoạt động truyền thông về BHXH

Truyền thông một yếu tố quan trọng có ảnh hưởng đến ý định tham gia BHXH của người lao động, đặc biệt là ở vùng nông thôn. Để người lao động tích cực, tự giác hơn trong việc tham gia BHXH không chỉ cần cung cấp những thông tin về quyền lợi khi tham gia BHXH mà trước hết phải giúp họ hiểu được những ý nghĩa, tính nhân văn sâu sắc, tầm quan trọng, vai trò của BHXH đối với cuộc sống của họ khi đang trong độ tuổi lao động cho đến khi hết tuổi lao động. Phải làm cho họ nhìn thấy được những nguy cơ, thách thức mà họ và những người thân có thể gặp phải trong cuộc sống. Tăng cường cung cấp thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của người lao động phi chính thức về BHXH, thông qua các kênh thông tin, truyền thông.

Truyền thông rất đa dạng có thể là từ các phương tiện thông tin đại chúng như báo đài, ti vi... hoặc thông qua các kênh truyền thông không chính thức như truyền miệng từ người này sang người khác (truyền thông liên cá nhân), hoặc truyền thông nhóm. Nên lồng ghép chương trình tuyên truyền về chính sách BHXH trong các buổi sinh hoạt. Vì chính tại đây họ mới có thể nghe rõ và hiểu tường tận hơn về chính sách đồng thời họ có thể trực tiếp bày tỏ, phản hồi lại những băn khoăn, vướng mắc để từ đó các nhà hoạch định chính sách có cơ sở xây dựng các giải pháp cụ thể, thiết thực đáp ứng thực tiễn cuộc sống. Chính vì vậy, phần lớn người lao động trả lời phỏng vấn tán thành yếu tố truyền thông là yếu tố quan trọng tác động đến ý định tham gia BHXH của họ và họ đặc biệt tỏ ra quan tâm đến hình thức truyền thông nhóm. Điều này cũng dễ hiểu, bởi lẽ những người lao động trong khu vực phi chính thức

đa số họ có trình độ học vấn khá thấp, cuộc sống lao động vất vả và cực nhọc nên khi nghỉ ngơi họ chỉ đơn giản là làm sao được thoải mái ví dụ như xem phim, ca nhạc, các trò chơi giải trí trên truyền hình... và cũng vì lý do này mà truyền thông qua ti vi, báo chí, loa, đài ít hiệu quả. Trong khi đó, truyền thông nhóm và truyền thông liên cá nhân lại phát triển và đóng vai trò cực kì quan trọng trong việc tuyên truyền những thông tin về BHXHHTN tại địa phương.

- Nâng cao chất lượng dịch vụ BHXH

Cải cách trong xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách nhằm củng cố niềm tin, tăng mức độ hài lòng của người tham gia vào hệ thống BHXH. Xây dựng chính sách BHXH bảo đảm sự công bằng, không phân biệt đối xử giữa các nhóm đối tượng tham gia; tăng cường sự chia sẻ giữa các nhóm đối tượng thụ hưởng nhằm khắc phục bất hợp lý, chênh lệch quá lớn về mức hưởng. Đẩy mạnh cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, đơn giản hoá các quy trình, thủ tục đăng ký, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ BHXH theo hướng thân thiện, công khai, minh bạch, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Tiếp tục cải cách thủ tục hành chính, đảm bảo tạo điều kiện thuận lợi nhất trong quá trình tham gia và giải quyết hưởng các chế độ BHXH cho người lao động và đơn vị sử dụng lao động. Thông qua các biện pháp cụ thể như: Công bố công khai danh mục các thủ tục hành chính trên trang thông tin điện tử; bổ sung, cập nhật thường xuyên và hướng dẫn cụ thể cách thức giao dịch, thực hiện thủ tục cho cá nhân, doanh nghiệp. Thường xuyên rà soát các thủ tục hành chính để đề nghị bổ sung, đơn giản hóa thủ tục, quy trình cho phù hợp với các quy định của pháp luật hiện hành nhằm rút ngắn thời gian giải quyết và trả kết quả. Đồng thời, cần lưu ý những ý kiến đóng góp của người lao động, đơn vị sử dụng lao động để cải thiện thái độ phục vụ; minh bạch, rõ ràng và công bằng khi tiếp nhận hồ sơ thủ tục. Không để tình trạng giải quyết hồ sơ trễ hạn. Chủ động tổ chức khảo sát, đánh giá mức độ hài lòng đối với sự phục vụ của các phòng, ban, các đơn vị trực thuộc của cơ quan BHXH.

- Hoàn thiện bộ máy tổ chức, nâng cao trình độ cán bộ làm công tác BHXHHTN

Một trong những hạn chế hiện nay của BHXHHTN đó là bộ máy tổ chức, thực hiện BHXHHTN dựa trên bộ máy tổ chức, thực hiện của các loại hình BHXH

bắt buộc có sẵn trên cơ sở giao thêm chức năng, nhiệm vụ, số lượng cán bộ lại hạn chế và độ chuyên nghiệp hóa về bộ máy tổ chức BHXHHTN chưa cao. Đây là điều bất cập chưa phù hợp với tình hình thực tế hiện nay và cũng là một trong những nguyên nhân làm hạn chế việc phát triển đối tượng tham gia BHXHHTN. Vì vậy để giải quyết vấn đề này BHXH Hà Nội cần:

- Tăng cường, bổ sung thêm lực lượng cho cán bộ chuyên quản lý BHXHHTN tại cấp xã, phường.

- Đào tạo chuyên nghiệp, bài bản, chắc chắn và chính xác về chính sách BHXHHTN cho các đại lý, các cán bộ tham gia tuyên truyền BHXHHTN nhằm đưa tới người dân thông tin xác thực, chuẩn xác và đáng tin cậy, tránh gây hiểu lầm, hoang mang cho người dân.

- Nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý và chuyên môn là hết sức cần thiết. Nâng cao chất lượng từ khâu tuyển dụng, đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao ý thức trách nhiệm, tính tiên phong gương mẫu của lãnh đạo đơn vị, nhất là người đứng đầu, tăng cường công tác kiểm tra nội bộ nhằm khắc phục tình trạng thụ động, quan liêu, những thiếu sót trong thực thi công vụ của các cán bộ, công chức, viên chức.

- Hỗ trợ tài chính cho các đối tượng tham gia

BHXHTN là một chính sách mới, hướng đến đối tượng hiện không đóng BHXH, trong đó có một bộ phận lao động phi chính thức. Tuy nhiên, theo quy định hiện hành, mức phí đóng BHXHHTN hàng tháng hiện nay bằng 22% mức thu nhập đóng BHXHHTN. Trên thực tế, mức tiền lương bình quân của lao động phi chính thức thấp khiến cho họ rất khó bảo đảm cuộc sống của bản thân và gia đình (năm 2016, mức tiền lương bình quân của nhóm đối tượng này là 4,44 triệu đồng/tháng, chỉ bằng 2/3 tiền lương bình quân của lao động chính thức; cao hơn 1,5 lần tiền lương tối thiểu vùng IV và chỉ cao hơn 12,6% tiền lương tối thiểu vùng I). Chính bởi vậy, người lao động cho rằng chi phí đóng BHXHHTN tương đối cao so với thu nhập của họ, dẫn đến tỷ lệ tham gia của nhóm lao động này còn thấp. Do đó, nhằm gia tăng số đối tượng tham gia BHXHHTN, bảo đảm ASXH và giúp giảm gánh nặng ngân sách, việc ban hành chính sách hỗ trợ một phần phí đóng BHXH (thậm chí hỗ trợ hoàn toàn) cho người lao động có thu nhập thấp, lao động nghèo trong khu vực phi chính thức là cần thiết nhằm tạo điều

kiện thuận lợi để người dân được tham gia vào lưới an sinh xã hội. Dẫu biết rằng không thể một lúc ngân sách Nhà nước hỗ trợ được ngay cho tất cả mọi người thuộc đối tượng tham gia BHXHHTN. Do đó, việc này nên chăng phải làm theo lộ trình cho từng nhóm đối tượng. Ví dụ nhóm lao động phi chính thức nghèo, cận nghèo, những người làm việc trong lĩnh vực giáo dục, y tế, hoạt động cứu trợ xã hội, văn hóa và thể thao chưa đóng BHXH bắt buộc hoặc là hỗ trợ lao động trẻ tham gia BHXHHTN vì đối với đối tượng này có thu nhập thấp và trình độ hiểu biết về tầm quan trọng của BHXH còn hạn chế nên để khuyến khích người lao động sớm tham gia BHXH tự nguyện, giảm thiểu thời gian trì hoãn tham gia hoặc thậm chí là không tham gia BHXH. Như vậy, để giải quyết được vướng mắc này của người lao động, BHXH Hà Nội có thể:

- Đề xuất với lãnh đạo BHXH Việt Nam các chính sách hay chương trình hỗ trợ người lao động trong việc đóng phí tham gia BHXHHTN cho các đối tượng đặc biệt khó khăn. Ví dụ đề xuất tăng mức hỗ trợ của Nhà nước đối với các đối tượng tham gia BHXHHTN hay luân phiên hỗ trợ các nhóm đối tượng tham gia BHXHHTN theo các thời kỳ khác nhau như theo từng năm hoặc vài năm một nhóm đối tượng, như vậy vừa có thể giảm gánh nặng cho Nhà nước vừa có thể kích thích tham gia BHXHHTN nhất là đối với các đối tượng tham gia lần đầu...

- Kêu gọi các cơ quan, ban ngành, đoàn thể hoặc các cá nhân trên địa bàn thành phố, tổ chức các quỹ hỗ trợ đóng phí BHXHHTN cho các đối tượng đặc biệt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2018). *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách BHXH*.
- Bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội. (2017). *Báo cáo tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thành phố Hà Nội năm 2017*.
- Bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội. (2018). *Báo cáo tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thành phố Hà Nội năm 2018*.
- Bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội. (2019). *Báo cáo tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thành phố Hà Nội năm 2019*.
- Bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội. (2020). *Báo cáo tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thành phố Hà Nội năm 2020*.
- Bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội. (2021). *Báo cáo tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thành phố Hà Nội năm 2021*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2016). *Thông tư số: 01/2016/TT-BLĐTBXH ngày 18 tháng 02 năm 2016 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXHHTN*.
- Chính phủ. (2015). *Nghị định số 134/2015/NĐ-CP ngày 29 tháng 12 năm 2015 Quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXHHTN*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2006). *Luật số 71/2006/QH11, Luật BHXH ngày 29 tháng 06 năm 2006*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2014). *Luật số 58/2014/QH13, Luật BHXH ngày 20 tháng 11 năm 2014*.

PHÁT TRIỂN BẢO HIỂM NÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM GÓP PHẦN ĐẢM BẢO AN SINH XÃ HỘI

ThS. Nguyễn Thị Thía

Trường Đại học Lao động - Xã hội

nguyenminhthia.uls@gmail.com

Tóm tắt: Nông nghiệp là một trong những ngành sản xuất quan trọng của nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Tuy nhiên, sản xuất nông nghiệp lại thường xuyên gặp rủi ro và hậu quả lại rất nặng nề vì thường trải trên một địa bàn rộng lớn. Kinh nghiệm của nhiều quốc gia trên thế giới cho thấy, Bảo hiểm nông nghiệp (BHNN) là một công cụ khá hiệu quả, là lá chắn cho nông nghiệp, nhằm giảm thiểu những rủi ro trong sản xuất, góp phần đảm bảo an sinh xã hội (ASXH), nhất là đối với những nước sản xuất nông nghiệp là chủ yếu và tỷ lệ nông dân chiếm đa số như Việt Nam. Mặc dù đã trải qua nhiều lần thí điểm với nhiều sản phẩm nông nghiệp cũng như quy mô khác nhau và đã chính thức được áp dụng ở phạm vi quốc gia theo Nghị định số 58/2018/NĐ-CP của Chính phủ về BHNN từ năm 2019 tới nay nhưng BHNN vẫn chưa thực sự phát huy được tính ưu việt vốn có mà còn bộc lộ nhiều tồn tại, hạn chế. Thực trạng này đã có tác động toàn cuộc đến vấn đề đảm bảo ASXH của cả nước. Phát triển BHNN phải chăng là một trong những giải pháp chủ yếu để giải quyết vấn đề này? Đây chính là nội dung mà tác giả bài viết muốn đề cập thông qua 3 nội dung chính: (1) Sự cần thiết của sản xuất nông nghiệp và BHNN với ASXH; (2) Thực trạng triển khai BHNN tại Việt Nam; (3) Một số khuyến nghị phát triển BHNN góp phần đảm bảo ASXH trong thời gian tới.

Từ khóa: Bảo hiểm nông nghiệp, an sinh xã hội, sản xuất nông nghiệp.

DEVELOPPING AGRICULTURAL INSURANCE IN VIETNAM TO CONTRIBUTE TO THE ASSURANCE OF SOCIAL SECURITY

Abstract: Agriculture is one of the important production industries of many countries in the world, including Vietnam. However, agricultural production is often risky and its consequences are serious because it is often spread over a large area. The experience of many countries around the world shows that agricultural insurance is an effective tool, a shield for agriculture in order to reduce risks in production, contributing to ensure social security, especially in countries where agriculture is prominent and farmers take up the majority like Vietnam. Although it has been piloted several times with many agricultural products on different scales and has been officially applied at a national scale according to Decree No. 58/2018/ND-CP of the Government on agricultural insurance since 2019, agricultural insurance has not really been promoted its inherent superiority but showed many shortcomings. This situation has had an overall impact on the issue of ensuring social security of the whole country. Is the development of agricultural insurance one of the main solutions to solve this problem? This is what the author of the article wants to mention in 3 main contents: (1) the necessity of agricultural production and agricultural insurance for social security; (2) Actual situation of implementing agricultural insurance in Vietnam; (3) Some recommendations for the development of agricultural insurance contributing to the assurance of social security in the coming time.

Keywords: agricultural insurance, social security, agricultural production.

Mã bài báo: JHS - 44

Ngày nhận bài sửa: 8/5/2022

Ngày nhận bài: 6/04/2022

Ngày duyệt đăng: 20/5/2022

Ngày nhận phản biện: 25/04/2022

1. Giới thiệu

Nông nghiệp có một vị trí đặc biệt quan trọng đối với nền kinh tế của nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam. Nông nghiệp cung cấp lương thực, thực phẩm cho con người, nguyên liệu cho công nghiệp nhẹ, công nghiệp thực phẩm. Nông nghiệp cũng là ngành thu hút nhiều lao động xã hội, góp phần giải quyết công ăn việc làm và đồng thời còn là một ngành đóng góp không nhỏ vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP). Bên cạnh đó, nông nghiệp còn là ngành đem lại nguồn thu nhập ngoại tệ lớn. Ở các nước đang phát triển như Việt Nam, nguồn xuất khẩu để thu ngoại tệ chủ yếu dựa vào các loại nông, lâm, thủy sản vì chúng dễ dàng gia nhập thị trường quốc tế hơn so với các mặt hàng công nghiệp. Tuy nhiên, sản xuất nông nghiệp thường không ổn định, người sản xuất thường phải đối mặt với nhiều rủi ro khác nhau và khi rủi ro xảy ra thì cũng đã gây những tổn thất lớn cho sản xuất nông nghiệp. Những tổn thất này đã gây ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống của người dân, tới chính sách ASXH của Chính phủ ở khu vực tam nông (Nông nghiệp - nông thôn - nông dân). Vì vậy, bên cạnh những biện pháp truyền thống nhằm đối phó, hạn chế rủi ro trong sản xuất nông nghiệp thì BHNN được coi là biện pháp tốt nhất và hữu hiệu nhất không chỉ góp phần bảo vệ cho người tham gia bảo hiểm mà còn góp phần ổn định đời sống kinh tế xã hội, đóng góp vào chính sách ASXH của Nhà nước, giúp Nhà nước, trực tiếp là chính quyền, địa phương giảm bớt gánh nặng chi tiêu của ngân sách, giảm bớt các gói kinh phí cứu trợ nông dân ở các vùng bị thiên tai, dịch bệnh. Nhận thức được ý nghĩa, tầm quan trọng của BHNN, từ năm 2011, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 315/QĐ-TTg về việc triển khai thí điểm BHNN và được thực hiện tại nhiều địa phương trong cả nước. Đến năm 2018, Chính phủ ban hành Nghị định số 58/2018/NĐ - CP về BHNN; năm 2019, Chính phủ tiếp tục ban hành Quyết định số 22/2019/QĐ-TTg về thực hiện chính sách BHNN, cá nhân sản xuất nông nghiệp sẽ được hỗ trợ 90% phí BHNN. Tuy nhiên, cho đến nay BHNN vẫn chưa thực sự phát huy được hiệu quả, việc thực hiện triển khai vẫn còn nhiều khó khăn, thách thức. Trong bài viết này, tác giả căn cứ dựa trên thực trạng triển khai BHNN trong giai đoạn trước năm 2019 và sau năm 2019, trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp phát triển BHNN nhằm góp phần đảm bảo ASXH của đất nước.

2. Cơ sở lý luận về Bảo hiểm nông nghiệp

2.1. Khái niệm và vai trò của Bảo hiểm nông nghiệp

* Khái niệm Bảo hiểm nông nghiệp

Nông nghiệp đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế của Việt Nam nói riêng và của các nước đang phát triển nói chung. Tuy nhiên, sản xuất trong nông nghiệp luôn phải đối mặt với những khó khăn và thách thức lớn, đặc biệt là vấn đề rủi ro do thiên tai như bão lụt, hạn hán và dịch bệnh gây ra. Chính bởi vậy, BHNN đã ra đời nhằm giúp cho các hộ nông dân khắc phục những thiệt hại do rủi ro trong sản xuất nông nghiệp gây ra, qua đó góp phần ổn định sản xuất nông nghiệp của đất nước. Là một trong hệ thống gần 600 sản phẩm Bảo hiểm phi nhân thọ (BHPNT) trên thị trường bảo hiểm, BHNN được quy định tại khoản 3 - Điều 3 Nghị định số 58/2018/NĐ-CP của Chính phủ về BHNN như sau: “Bảo hiểm nông nghiệp là loại hình bảo hiểm cho đối tượng sản xuất trong ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, theo đó bên mua bảo hiểm đóng phí bảo hiểm, doanh nghiệp bảo hiểm bồi thường cho người được bảo hiểm khi xảy ra sự kiện bảo hiểm”. Hay nói cách khác, “BHNN là loại hình bảo hiểm thương mại nhằm bù đắp những thiệt hại xảy ra với đối tượng bảo hiểm là những vật nuôi, cây trồng và sản phẩm nông nghiệp do rủi ro được bảo hiểm gây ra”. Điều kiện để người nông dân được nhà bảo hiểm bồi thường những thiệt hại đó là họ phải đóng phí bảo hiểm. Như vậy, xét về mặt kinh tế xã hội: BHNN là hình thức cộng đồng để chia sẻ rủi ro, mỗi người sản xuất nông nghiệp tham gia sẽ là người lập dự phòng tài chính (bằng phí bảo hiểm) hàng năm theo kế hoạch hình thành Quỹ bảo hiểm tập trung để giải quyết bồi thường cho các rủi ro được bảo hiểm. Nguồn quỹ bảo hiểm được tạo thành bởi cộng đồng những người sản xuất nông nghiệp mang tính xã hội hóa cao, giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước trong việc cứu trợ khẩn cấp người dân không may bị tổn thất tài chính do hậu quả của thiên tai, dịch bệnh. Ngoài ra, BHNN giúp việc khắc phục hậu quả tài chính cho những người sản xuất nông nghiệp không may bị tổn thất mang tính khách quan, công bằng hơn các hình thức cứu trợ. Qua đó, góp phần ổn định chính trị, ASXH nông thôn ở Việt Nam.

* Vai trò của Bảo hiểm nông nghiệp

Triển khai BHNN có vai trò vô cùng to lớn, nhất là đối với những nước sản xuất nông nghiệp là chủ yếu và tỷ lệ nông dân chiếm đa số như Trung Quốc, Ấn Độ, Việt Nam, Thái Lan, Phi-líp-pin v.v... Vai trò của BHNN thể hiện rất rõ ở những khía cạnh sau đây:

Một là, góp phần ổn định cuộc sống và sản xuất cho hàng triệu người dân cùng một lúc khi có thiên tai, dịch bệnh xảy ra. Hơn nữa, nếu sản xuất nông nghiệp phát triển ổn định nhờ có cơ chế bảo hiểm, còn là trụ đỡ cho toàn bộ nền kinh tế, nhất là khi nền kinh tế bị khủng hoảng. Vai trò này thể hiện rất rõ trong những năm khủng hoảng kinh tế vừa qua và điển hình nhất là ở Phi-líp-pin, Ấn Độ, Xri-lan-ca v.v...

Hai là, triển khai BHNN còn giúp người nông dân mạnh dạn vay vốn để đầu tư phát triển sản xuất hàng hóa. Thật vậy, nhờ có BHNN mà rủi ro của người nông dân được phân tán và chuyển giao cho các nhà bảo hiểm gánh chịu. Từ đó, giúp họ yên tâm mở rộng quy mô sản xuất, đầu tư ứng dụng những tiến bộ khoa học - kỹ thuật để nâng cao năng suất, chất lượng các loại cây trồng, vật nuôi phục vụ xuất khẩu và cạnh tranh. Bài học kinh nghiệm của các nước như: Xri-lan-ca, Maroc, Jamaica về bảo hiểm cho cây chuối đã chứng minh khá rõ và cũng đã được nhiều nước học tập kinh nghiệm.

Ba là, phát triển BHNN còn góp phần giảm nhẹ gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Thực tế đã chứng minh, mỗi khi một vùng sản xuất nông nghiệp nào đó gặp thiên tai như bão lụt, sâu bệnh, dịch bệnh v.v... nhà nước đều phải trích từ ngân sách để giúp đỡ người dân vượt qua khó khăn, ổn định cuộc sống, ổn định chính trị, xã hội. Nếu BHNN phát triển rộng khắp thì sự hỗ trợ của ngân sách nhà nước chắc chắn sẽ được giảm bớt nhờ cơ chế bồi thường từ các quỹ bảo hiểm do chính những người nông dân tham gia đóng góp.

Bốn là, BHNN phát triển còn tạo thêm công ăn việc làm cho người lao động trong các doanh nghiệp bảo hiểm. Ở nước ta, Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam đã có những tất toán sơ bộ, nếu triển khai BHNN đại trà trên khắp cả nước thì số lao động cần tuyển dụng của các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ sẽ lên tới hơn 150.000 người. Đây là con số có ý nghĩa rất lớn trong điều kiện tỷ lệ thất nghiệp đang có xu hướng gia tăng như hiện nay.

Ngoài những vai trò nêu trên, BHNN ra đời còn góp phần đảm bảo an ninh lương thực quốc gia và tạo ra những quy trình sản xuất nông nghiệp khép kín mang tính chuyên nghiệp v.v...

2.2. Mối quan hệ giữa sản xuất nông nghiệp và Bảo hiểm nông nghiệp với An sinh xã hội tại Việt Nam

Nông nghiệp là một trong những ngành sản xuất vật chất quan trọng trong nền kinh tế. Sản xuất nông nghiệp đã cung cấp những sản phẩm thiết yếu nhất

phục vụ cuộc sống con người, cung cấp nguyên liệu cho công nghiệp nhẹ, công nghiệp thực phẩm và hàng hóa để xuất khẩu. Đối với những nước đang phát triển và chậm phát triển, sản xuất nông nghiệp tạo ra hàng triệu việc làm, góp phần giảm thiểu tình trạng thất nghiệp và đóng góp không nhỏ vào GDP, từ đó góp phần ổn định kinh tế vĩ mô, chính trị, xã hội. Tính đến năm 2020, Việt Nam có khoảng 18 triệu người dân tham gia sản xuất nông nghiệp, chiếm tỷ lệ cao nhất trong tất cả các ngành nghề hiện có. Nông nghiệp đóng góp khoảng 14,85% tổng sản phẩm quốc nội của cả nước; 33,06% tổng số việc làm (Tổng cục Thống kê, 2020); đóng góp 18,5% tổng thu nhập của các hộ nông thôn (Điều tra mức sống dân cư của Tổng cục Thống kê, 2020). Không những vậy, kim ngạch xuất - nhập khẩu nông sản liên tục tăng, từ 20 tỷ USD (năm 2010) lên mức 48,6 tỷ USD (năm 2021) với 10 nhóm mặt hàng có kim ngạch xuất khẩu trên 1 tỷ USD, trong đó 6 nhóm hàng xuất khẩu trên 3 tỷ USD. Trong 10 năm qua, nông nghiệp tại Việt Nam xuất siêu trung bình 7 - 8 tỷ USD/năm, là ngành duy nhất xuất siêu ra thị trường thế giới, mang lại nguồn ngoại tệ cho đất nước.

Tuy nhiên, so với các ngành sản xuất khác, sản xuất nông nghiệp có những đặc trưng riêng biệt như: Phạm vi địa lý trải rộng và thường được tiến hành ở ngoài trời nên chịu sự tác động rất lớn của điều kiện tự nhiên. Hơn nữa, đối tượng của sản xuất nông nghiệp là những cơ thể sống, bên cạnh yếu tố tự nhiên tác động, chúng còn chịu sự tác động trực tiếp của các quy luật sinh học. Chính vì vậy, rủi ro trong nông nghiệp đã lớn lại càng lớn hơn. Bên cạnh đó, chu kỳ sản xuất nông nghiệp thường khá đều (ví dụ: cây lúa khoảng 3 đến 4 tháng, cây cà phê khoảng 20 đến 30 năm v.v...); thời gian lao động và thời gian sản xuất lại không đồng nhất cho nên việc dự báo, kiểm soát và quản lý rủi ro gặp rất nhiều khó khăn.

Những đặc điểm trên đã dẫn đến rủi ro và hậu quả của rủi ro trong nông nghiệp là rất lớn. Điều này đã được thực tế chứng minh trên phạm vi toàn thế giới.

Ở nước ta, tiến trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa luôn được coi là sợi chỉ đỏ xuyên suốt trong quá trình phát triển đi lên của đất nước. Tỷ trọng lao động và GDP của nông nghiệp đang có xu hướng giảm đi tương đối. Tuy nhiên, Đảng và Nhà nước vẫn luôn coi nông nghiệp là ngành sản xuất quan trọng. Bởi lẽ, sản xuất nông nghiệp nước ta cả trong hiện tại và tương lai luôn trực tiếp và gián tiếp góp phần đảm bảo

ASXH lâu dài và bền vững cho đất nước. Điều này có thể được khẳng định và nhìn nhận dưới các góc độ sau đây:

Một là, sản xuất nông nghiệp đã trực tiếp góp phần đảm bảo an ninh lương thực cho đất nước.

Hai là, trong số các mặt hàng xuất khẩu chủ lực của Việt Nam, các mặt hàng được làm ra từ nông nghiệp luôn dẫn vị trí chủ lực như: lúa gạo, cà phê, cao su, hải sản v.v...

Ba là, nông nghiệp và nông thôn nước ta đã thu hút gần 40% lực lượng lao động của cả nước và là địa bàn sinh sống của gần 70% dân số. Đồng thời, nông nghiệp, nông thôn và nông dân còn là chỗ dựa vững chắc, lâu dài trong chiến lược quốc phòng và an ninh để bảo vệ Tổ quốc.

Bốn là, nông nghiệp và nông thôn luôn là trụ đỡ vững chắc cho cả nước khi nền kinh tế có những biến động lớn. Điều này đã được chứng minh rất rõ trong đợt khủng hoảng tài chính (1997 - 1998) và khủng hoảng kinh tế (2008 - 2010).

Năm là, trong điều kiện biến đổi khí hậu toàn cầu đang diễn ra nhanh chóng như hiện nay, nông nghiệp là ngành chịu sự tác động trước hết, nhất là nông nghiệp Việt Nam. Chính vì vậy, việc tìm ra các giải pháp hữu hiệu để phát triển sản xuất nông nghiệp bền vững, góp phần đảm bảo ASXH đang là bài toán khó không chỉ đối với nước ta mà còn đối với nhiều nước trên thế giới.

Theo kinh nghiệm của các nước, để đạt được mục tiêu phát triển sản xuất nông nghiệp theo hướng bền vững, hiệu quả, người ta đã triển khai BHNN. Loại hình bảo hiểm này ra đời lần đầu tiên vào năm 1898 tại nước Phổ (Cộng hòa Liên bang Đức ngày nay). Năm 1917, một số công ty bảo hiểm của Mỹ đã tiến hành bảo hiểm mọi rủi ro cho cây trồng. Năm 1933, Nhật Bản triển khai BHNN và có sự hỗ trợ từ phía Chính Phủ cho người nông dân. Hiện nay, trên thế giới đã có khoảng 50 nước thực hiện BHNN và thành công nhất phải kể đến là: Mỹ, Tây Ban Nha, Canada, Ấn Độ, Philippin v.v...

Sở dĩ các nước thực hiện BHNN đều cho rằng, phát triển BHNN là góp phần đảm bảo ASXH lâu dài và bền vững là vì:

- Nếu đảm bảo ASXH quốc gia sẽ góp phần vào việc ổn định thể chế chính trị, từ đó tạo tiền đề để phát triển kinh tế - xã hội. Khi kinh tế - xã hội phát triển, các loại hình bảo hiểm trong đó có BHNN sẽ phát triển theo. Điều đó thể hiện rất rõ ở khía cạnh sau:

+ Với cơ chế hoạt động của bảo hiểm, rủi ro và hậu quả của rủi ro trong nông nghiệp sẽ được phân tán giữa những người tham gia bảo hiểm cả theo không gian và thời gian. Từ đó, giúp người tham gia bảo hiểm ổn định sản xuất, phát triển các hoạt động kinh doanh.

+ Giúp người nông dân mạnh dạn đầu tư phát triển sản xuất hàng hóa để từ đó hình thành những vùng sản xuất nông nghiệp chuyên canh, tập trung lớn, từ đó tạo ra những mặt hàng nông sản xuất khẩu có tính cạnh tranh cao.

+ Phát triển BHNN còn góp phần giảm nhẹ gánh nặng cho ngân sách nhà nước, ngân sách nhà nước sẽ có nhiều điều kiện hơn để bảo trợ và hỗ trợ cho các loại quỹ bảo hiểm khi cần thiết, nhất là Quỹ Bảo hiểm xã hội, Quỹ Bảo hiểm y tế, Quỹ bảo hiểm thất nghiệp; bên cạnh đó còn tạo thêm công ăn việc làm cho người lao động.

+ Nâng cao ý thức trách nhiệm của cả người tham gia bảo hiểm và người bảo hiểm trong công tác phòng chống và giảm thiểu rủi ro v.v...

- Ngoài ra, nếu BHNN phát triển thì mục tiêu đảm bảo ASXH sẽ thực hiện được tốt hơn bởi đối tượng tham gia loại hình bảo hiểm này rất lớn, khi không may gặp rủi ro cá nhân/tổ chức sản xuất nông nghiệp sẽ được giải quyết bồi thường nhằm khắc phục hậu quả của rủi ro, ổn định sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, nếu bảo hiểm nói chung và BHNN nói riêng phát triển còn góp phần tiết kiệm cho tương lai, từ đó góp phần đảm bảo ASXH lâu dài và bền vững...

Với những lý do nêu trên, chắc chắn khi triển khai BHNN sẽ góp phần phát triển sản xuất nông nghiệp và từ đó góp phần đảm bảo ASXH.

3. Tổng quan nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Tổng quan nghiên cứu

Kể từ khi BHNN được triển khai trên thị trường bảo hiểm phi nhân thọ Việt Nam, đã có những đề tài nghiên cứu, bài viết được đăng trên các tạp chí nghiên cứu khoa học. Cụ thể:

Đề tài Nghiên cứu khoa học cấp Bộ “*Bảo hiểm nông nghiệp ở Việt Nam. Thực trạng và giải pháp phát triển.*” của (Định, 2011) đã phân tích và làm rõ được 3 nội dung lớn: (1) Hệ thống hóa được những vấn đề chung về phương thức BHNN truyền thống, trình bày một số những nghiên cứu ban đầu về phương thức bảo hiểm mới “BHNN theo chỉ số”, (2) Tập trung nghiên cứu sâu về chính sách và thực trạng triển khai

BHNN ở nước ta giai đoạn 2006 - 2010, (3) Thông qua việc nghiên cứu thực tế hoạt động BHNN ở Việt Nam và kinh nghiệm của một số nước trên thế giới, đề tài đã đưa ra các giải pháp nhằm thúc đẩy BHNN ở Việt Nam phát triển.

Bài viết “*Bảo hiểm nông nghiệp ở Việt Nam. Thực trạng và giải pháp*” của tác giả Bạch Hồng Vân (Viện nghiên cứu Châu Âu, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam): Tác giả bài viết đã phân tích thực trạng BHNN ở Việt Nam giai đoạn 2006 - 2010 và đề xuất một số giải pháp phát triển BHNN ở Việt Nam trong thời gian tới.

Bài viết “*Thực trạng phát triển thị trường bảo hiểm nông nghiệp ở Việt Nam*” của (Huân, 2014), tác giả bài viết đã phân tích thực BHNN ở Việt Nam giai đoạn trước khi có Quyết định 315/QĐ-TTg (2006 - 2010) và giai đoạn thực hiện thí điểm BHNN theo Quyết định 315/QĐ-TTg (2011 - 2013). Đồng thời, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển thị trường BHNN ở Việt Nam và từ đó đưa ra những kiến nghị nhằm mở rộng và phát triển thị trường BHNN ở Việt Nam.

Từ một số đề tài nghiên cứu và bài viết mà tác giả đã thu thập được cho đến thời điểm hiện nay, có thể thấy các nghiên cứu tập trung đánh giá thực trạng phát triển BHNN ở Việt Nam, tuy nhiên chưa phân tích sự gắn kết giữa BHNN với chính sách ASXH cho người sản xuất nông nghiệp.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết đòi hỏi sử dụng đồng thời nhiều phương pháp khác nhau. Tuy nhiên, trong giới hạn của việc triển khai nghiên cứu, tác giả này không thể sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi,

phương pháp phỏng vấn sâu trực tiếp mà chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính bao gồm: Phương pháp thống kê mô tả, được sử dụng để phân tích thực trạng triển khai BHNN tại Việt Nam dựa trên số liệu của Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam và Báo cáo tình hình triển khai BHNN của các tỉnh Nghệ An, Thái Bình và Hà Giang và phương pháp phân tích - tổng hợp, được sử dụng để tổng hợp và phân tích các số liệu để từ đó có những đánh giá chung làm cơ sở để xuất một số khuyến nghị nhằm góp phần phát triển BHNN tại Việt Nam trong thời gian tới.

4. Tình hình triển khai Bảo hiểm nông nghiệp tại Việt Nam

4.1. Giai đoạn trước năm 2019

BHNN được triển khai thí điểm ở nước ta từ năm 1982 tại hai huyện Nam Ninh và Vụ Bản tỉnh Nam Định. Đối tượng bảo hiểm là cây lúa. Đợt triển khai thí điểm này chỉ diễn ra được 2 năm (1982; 1983) sau đó phải dừng lại vì cơ chế tổ chức sản xuất trong nông nghiệp đã thay đổi khi Chi thị 100 của Ban Bí thư Trung Ương Đảng ra đời (1981).

Năm 1993, Bảo Việt lại tiến hành BHNN dưới hình thức bảo hiểm mùa màng cho cây lúa ở 12 tỉnh trong cả nước (An Giang, Bình Định, Bắc Giang, Hà Tĩnh, Bến Tre, Cần Thơ, Đồng Tháp...) và 16 tỉnh (1996) với sự vào cuộc mạnh mẽ của các bên liên quan bao gồm: Bộ Tài chính, Bảo Việt và chính quyền địa phương, bao gồm cả thí điểm mức hỗ trợ phí bảo hiểm 20% tại Hà Nội. Tuy nhiên, đợt triển khai này cũng chỉ diễn ra được 5 năm, sau đó phải dừng lại vì nhiều lý do khác nhau và kết quả đạt được rất khiêm tốn.

Bảng 1. Tổng diện tích trồng lúa và diện tích đất trồng lúa được Bảo Việt bảo hiểm ở Việt Nam giai đoạn 1994 - 1997

Năm	1994	1995	1996	1997
1. Tổng diện tích đất trồng lúa (nghìn hecta)	6.598	6.766	7.004	7.099
2. Tổng diện tích đất trồng lúa được bảo hiểm (nghìn hecta)	65	78	38	20
3. Tỷ lệ diện tích đất trồng lúa được bảo hiểm (%)	0,99	1,15	0,54	0,28

Nguồn: Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam

Nhận thức được vai trò và sự cần thiết của BHNN, ngày 01 tháng 3 năm 2011 Thủ tướng chính phủ đã ký Quyết định số 315/QĐ-TTg về việc thực hiện thí điểm BHNN giai đoạn 2011 - 2013 tại 21 tỉnh, thành trong cả nước. Theo đó, Nhà nước sẽ hỗ trợ phí bảo hiểm cho người nông dân khi tham gia BHNN, hỗ

trợ chi phí quản lý và tái bảo hiểm cho DNBH. Đây là điều mà nước ta chưa từng thực hiện trước đó, sự hỗ trợ tài chính của Nhà nước đối với BHNN được thực hiện ở cả cấp Trung ương và cấp địa phương. Cụ thể Nhà nước hỗ trợ 100% chi phí bảo hiểm đối với hộ nghèo, 80% đối với hộ cận nghèo, 60% đối với hộ

không thuộc diện nghèo hay cận nghèo, 60% đối với các tổ chức sản xuất nông nghiệp. Ngân sách trung ương sẽ hỗ trợ 100% đối với các tỉnh nhận bổ sung cân đối từ ngân sách trung ương; hỗ trợ 50% cho các tỉnh, thành phố có tỷ lệ điều tiết về ngân sách trung ương dưới 50%, ngân sách trung ương tự đảm bảo 50% còn lại; đối với các tỉnh, thành phố còn lại, ngân sách địa phương tự đảm bảo toàn bộ. Việc hỗ trợ phí bảo hiểm được thực hiện thông qua doanh nghiệp bảo hiểm, khi doanh nghiệp bảo hiểm cấp đơn và thu phí theo hợp đồng bảo hiểm. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành và áp dụng từ ngày 01 tháng 7 năm 2011 đến hết năm 2013. Với chính sách hỗ trợ cụ thể như trên, Chính phủ mong muốn sẽ đẩy mạnh phát triển BHNN, thu hút người nông dân tham gia bảo hiểm, góp phần ổn định và phát triển ngành sản xuất nông nghiệp nước nhà, ASXH cho nông thôn Việt Nam nói chung.

Sau khi triển khai Quyết định 315/QĐ-TTg, việc tham gia BHNN cũng đã có những thay đổi khả quan:

- *Số tỉnh thành tham gia BHNN cho cây lúa, vật nuôi và thủy sản:*

Theo báo cáo của các địa phương và các doanh nghiệp bảo hiểm (DNBH), đến thời điểm kết thúc chương trình (31/12/2013), việc thí điểm BHNN đối với cả chương trình gồm: cây lúa, vật nuôi và thủy sản đã được triển khai ở 20 tỉnh, thành phố thuộc địa bàn triển khai thí điểm với kết quả cụ thể như sau:

- *Số hộ nông dân/tổ chức sản xuất nông nghiệp tham gia bảo hiểm:*

Trong 3 năm triển khai có 290.131 hộ nông dân/tổ chức sản xuất nông nghiệp tham gia BHNN, trong đó có 288.647 hộ nghèo (chiếm 78,8% tổng số hộ tham gia bảo hiểm), 36.489 hộ cận nghèo (chiếm 13%), 24.994 hộ thường (chiếm 9%).

Trong số các tỉnh, thành phố triển khai thí điểm BHNN, Nghệ An là tỉnh có số lượng hộ tham gia bảo hiểm nhiều nhất 152.958 hộ (chiếm 52,7% tổng số lượng hộ tham gia bảo hiểm của chương trình thí điểm); tiếp đó là Thái Bình 61.940 hộ (chiếm 21,3% tổng số lượng hộ); tại Nam Định là 29.846 hộ (chiếm 10,28% tổng số lượng hộ).

- *Về giá trị bảo hiểm, doanh thu và bồi thường bảo hiểm:*

+ *Giá trị bảo hiểm:* Giá trị bảo hiểm của cả chương trình thí điểm là 7.369,8 tỷ đồng, trong đó tổng giá trị bảo hiểm cây lúa là 2.148,6 tỷ đồng, tổng giá trị

bảo hiểm vật nuôi là 2.435,9 tỷ đồng, tổng giá trị bảo hiểm thủy sản là 2.785,1 tỷ đồng.

+ *Tổng doanh thu phí BHNN:* Tổng doanh thu phí BHNN sau 3 năm triển khai thí điểm BHNN là 394,004 tỷ đồng, trong đó doanh thu phí bảo hiểm thủy sản là 218,179 tỷ đồng (chiếm 55,37% tổng doanh thu); doanh thu phí bảo hiểm cây lúa là 91,919 tỷ đồng (chiếm 23,33% tổng doanh thu); doanh thu phí bảo hiểm vật nuôi là 83,905 tỷ đồng (chiếm 21,3% tổng doanh thu).

Trong số các tỉnh, thành phố triển khai thí điểm BHNN, Sóc Trăng là tỉnh có doanh thu phí bảo hiểm cao nhất 85,2 tỷ đồng (chiếm 21,6% tổng doanh thu phí bảo hiểm của cả chương trình thí điểm), tiếp đó là Nghệ An 78,4 tỷ đồng (chiếm 19,9%), Bạc Liêu 56,8 tỷ đồng (chiếm 14,4%)...

+ *Về bồi thường bảo hiểm:* Tổng số tiền đã giải quyết bồi thường bảo hiểm đến thời điểm 31/3/2014 là 649,3 tỷ đồng, tỷ lệ bồi thường bảo hiểm là 164,7%. Trong đó, chủ yếu bồi thường bảo hiểm thủy sản với tổng số tiền đã bồi thường bảo hiểm 628,7 tỷ đồng (chiếm 96,84% tổng số tiền thực bồi thường của cả chương trình thí điểm); tiếp đó là bồi thường bảo hiểm cây lúa với tổng số tiền thực bồi thường là 11,2 tỷ đồng (chiếm 1,43%).

Trong số các tỉnh, thành phố triển khai thí điểm BHNN, Sóc Trăng là tỉnh có số tiền thực bồi thường bảo hiểm cao nhất 237,1 tỷ đồng (chiếm 36,5% tổng số tiền thực bồi thường bảo hiểm của cả chương trình); tiếp đó là tỉnh Bạc Liêu với số tiền bồi thường là 178,9 tỷ đồng (chiếm 27,5%); Cà Mau 83 tỷ đồng (chiếm 12,8%); Bến Tre 82 tỷ đồng (chiếm 12,6%).

Như vậy, qua kết quả phân tích trên cho thấy, thực hiện triển khai hoạt động thí điểm BHNN cho thấy chủ trương của Đảng, Nhà nước trong việc triển khai BHNN là hết sức đúng đắn. Đây là chính sách nhằm ổn định sản xuất và đời sống của người dân, góp phần thực hiện tốt chính sách ASXH. Các địa phương được lựa chọn thí điểm, các địa bàn huyện xã làm thí điểm với các sản phẩm cây lúa, chăn nuôi, thủy sản là những mặt hàng sản xuất nông nghiệp quan trọng của địa phương phù hợp với điều kiện, đặc thù sản xuất nông nghiệp, phân bố dân cư và yêu cầu phát triển kinh tế địa phương.

Tiếp theo giai đoạn thí điểm, từ năm 2014 - 2018, theo số liệu của Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam, trong tổng số 29 DNBH phi nhân thọ trên thị trường bảo hiểm thì có 10 DNBH tổ chức triển khai BHNN trên

thị trường bao gồm: Bảo Việt, Bảo Minh, PVI, ABIC, BIC, Groupama, GIC, PTI, Bảo Long, VBI. Tổng

doanh thu phí BHNN trong giai đoạn này được thể hiện qua bảng sau đây:

Bảng 2. Cơ cấu doanh thu phí BHNN trên thị trường BHPNT giai đoạn 2014 - 2018

Chi tiêu \ Năm	2014	2015	2016	2017	2018
1. Doanh thu phí BHNN (tỷ đồng)	31,082	44,784	42,462	45,416	46,528
2. Tổng doanh thu phí BHPNT toàn thị trường	27.507,6	32.144,3	36.996,7	41.244,1	46.652,7
3. Tốc độ tăng trưởng Doanh thu phí BHNN (%)	-	44,08	(5,18)	6,96	2,45
3. Tỷ trọng (1)/(2) (%)	0,113	0,139	0,114	0,110	0,099

Nguồn: Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam

Như vậy, qua bảng 2 có thể thấy kết quả khai thác BHNN là rất khiêm tốn so với tiềm năng của loại hình nghiệp vụ bảo hiểm này. Doanh thu phí BHNN nhìn chung có xu hướng tăng qua các năm, tuy nhiên mức tăng không đáng kể. Nếu như năm 2014, doanh thu phí BHNN là 31,082 tỷ đồng thì đến năm 2015, doanh thu phí BHNN đạt 44,784 tỷ đồng. Đây là năm có tốc độ tăng doanh thu phí BHNN cao nhất. Đến năm 2016, doanh thu phí BHNN bị giảm so với năm 2015, chỉ còn 42,462 tỷ đồng, tương ứng giảm 5,18%. Năm 2017, doanh thu phí BHNN đạt 45,416 tỷ đồng và đến năm 2018 là 46,528 tỷ đồng. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng doanh thu phí năm 2018 so với năm 2017 rất chậm, chỉ tăng 2,45%.

Cũng qua bảng 2 cho thấy, cơ cấu doanh thu phí BHNN so với tổng doanh thu phí BHPNT trên toàn thị trường chỉ chiếm chưa đến 1% dung lượng của thị trường. Điều này cho thấy, việc triển khai BHNN trong giai đoạn 2014 - 2018 còn rất hạn chế, đòi hỏi Nhà nước, các bộ, ban ngành, các doanh nghiệp bảo hiểm, các địa phương và các hộ nông dân phải cùng nhau vào cuộc để có thể đẩy mạnh phát triển thị trường bảo hiểm tuy rất tiềm năng nhưng cũng nhiều khó khăn và thách thức.

4.2. Giai đoạn từ năm 2019 đến nay

Dựa trên kết quả của chương trình thí điểm BHNN theo Quyết định số 315/QĐ-TTg năm 2018, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 58/2018/NĐ-CP về BHNN - là văn bản điều chỉnh các hoạt động BHNN và các chính sách hỗ trợ BHNN nhằm khuyến khích các công ty bảo hiểm triển khai BHNN và tạo điều kiện cho các tổ chức sản xuất và cá nhân trong lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp chủ động vượt qua cũng như bù đắp tổn thất tài chính khi xảy ra rủi ro trong quá trình sản xuất. Đến ngày 26/6/2019, Chính phủ tiếp tục ban hành Quyết định số 22/2019/QĐ-TTg về việc thực hiện chính sách hỗ trợ BHNN, trong đó cụ thể hóa những đối tượng và rủi ro được bảo hiểm, mức trợ cấp, địa phương được hỗ trợ và thời gian thực hiện hỗ trợ cho giai đoạn 2019 - 2020. Thời hạn này đã được kéo dài thời gian thực hiện theo Quyết định số 03/2021/QĐ-TTg ngày 25/01/2021. Đồng thời, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn cũng ban hành Thông tư số 09/2020/TT-BNNPTNT ngày 24/7/2020 hướng dẫn xác nhận thiên tai, dịch bệnh trong thực hiện chính sách hỗ trợ BHNN. Bảo Việt và Bảo Minh là hai doanh nghiệp được phê duyệt cung cấp cả sản phẩm BHNN theo Nghị định số 58/2018/NĐ-CP và Quyết định số 22/2019/QĐ-TTg.

Bảng 3. Kết quả thực hiện bảo hiểm lúa gạo tại tỉnh Nghệ An năm 2020 và Thái Bình năm 2021

Tỉnh	Số hộ tham gia bảo hiểm			Diện tích được bảo hiểm (ha)	Giá trị được bảo hiểm (tỷ đồng)	Doanh thu phí bảo hiểm (triệu đồng)	
	Hộ nghèo	Hộ cận nghèo	Hộ thường			Phí hộ dân đóng	Ngân sách hỗ trợ
Nghệ An	915	3.904	2.473	1.465	39,1	674	1.333
Thái Bình	3.533	4.329	20	1.129	30,2	193,7	1.720,5

Nguồn: Báo cáo tổng kết thực hiện chương trình BHNN tỉnh Nghệ An và Thái Bình năm 2020 và 2021

Các số liệu về bồi thường tại tỉnh Nghệ An cho thấy các rủi ro đã xảy ra và ảnh hưởng rất lớn đến kết quả hoạt động kinh doanh bảo hiểm tại tỉnh này. Theo đó, tổng diện tích thiệt hại vụ Hè - Thu năm 2020 được xác định là 139,04 ha/1.465 ha, thuộc 11 xã của 3 huyện với số tiền bồi thường là 145,3 triệu đồng. Tuy nhiên, do sự chênh lệch giữa số liệu tính toán và năng suất lúa thực tế nên nông dân vùng bị ảnh hưởng không đồng thuận với kết quả từ công nghệ viễn thám. Điều này dẫn tới việc chính quyền

địa phương và Bảo Việt đã phải dừng bán sản phẩm bảo hiểm lúa gạo tại tỉnh này. Ngoài ra, do nguồn lực kinh phí thực hiện bảo hiểm chưa được Bộ Tài chính giao cho tỉnh dẫn tới việc chi trả cho Bảo Việt cũng bị chậm trễ.

Đối với bảo hiểm trâu, bò, sản phẩm được áp dụng theo hình thức bảo hiểm thiệt hại. Trong giai đoạn 2020 - 2021, Hà Giang triển khai bảo hiểm tại 57 xã thuộc 3 huyện trên toàn tỉnh, tổng số đã có hơn 6.480 lượt vật nuôi được bảo hiểm.

Bảng 4. Kết quả thực hiện bảo hiểm vật nuôi tại tỉnh Hà Giang năm 2020, 2021

Năm	Số hộ tham gia bảo hiểm		Số lượng vật nuôi được bảo hiểm (con)	Giá trị được bảo hiểm (tỷ đồng)	Doanh thu phí bảo hiểm (triệu đồng)	
	Hộ nghèo và cận nghèo	Hộ thường			Phí hộ dân đóng	Ngân sách hỗ trợ
2020	3.478	3	4.791	71,9	2.370	264,7
2021	1.172	203	1.696	-	-	-

Nguồn: Báo cáo tổng kết thực hiện chương trình BHNN tỉnh Hà Giang năm 2020 và 2021

Từ các kết quả trên cho thấy, mặc dù BHNN được xem là giải pháp hỗ trợ, bảo vệ người dân trước những rủi ro về thiên tai, thời tiết, dịch bệnh, môi trường..., tuy nhiên trong nhiều năm qua, việc triển khai BHNN còn rất khiêm tốn, cho dù nước ta là nước sản xuất nông nghiệp. Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng này và những nguyên nhân cơ bản phải kể đến là:

+ Sản xuất nông nghiệp nước ta còn khá manh mún, trong khi đó tần suất rủi ro lại khá cao và hậu quả đôi khi mang tính thảm họa. Các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong tất cả các khâu, từ khâu khai thác, để phòng hạn chế tổn thất cho đến khâu giám định và bồi thường v.v...

+ Công tác nhận dạng và dự báo rủi ro chưa phát triển, vì thế việc xác định phí bảo hiểm cho từng loại sản phẩm gặp khó khăn, chi phí giám sát, quản lý rủi ro lớn và đôi khi rất khó thực hiện. Điều này đã làm cho chi phí kinh doanh tăng cao và các doanh nghiệp gốc rất khó thực hiện tái bảo hiểm.

+ Mức thu nhập của đại đa số nông dân nước ta còn rất thấp, đời sống gặp khó khăn, thêm vào đó là trình độ dân trí về bảo hiểm còn rất hạn chế. Có thể nói, đây là một trong những nguyên nhân cơ bản nhất ảnh hưởng trực tiếp đến việc triển khai bảo hiểm trong nông nghiệp.

+ Việc thiết kế sản phẩm BHNN chưa thực sự phù hợp, chưa có những sản phẩm chuẩn, hoạt động khai thác bảo hiểm của các doanh nghiệp bảo hiểm vẫn cầm chừng, chủ yếu là để quảng bá thương hiệu. Lợi nhuận

thu được của nhà bảo hiểm thấp, thậm chí thua lỗ, trong khi đó thị trường bảo hiểm còn khá nhiều khoảng trống, có nhiều lĩnh vực khác hấp dẫn hơn để các doanh nghiệp bảo hiểm mở rộng hoạt động kinh doanh.

+ Công tác tuyên truyền, quảng bá về BHNN còn rất hạn chế. Hơn nữa, kinh phí cho công tác tuyên truyền, triển khai chưa được quy định rõ ràng dẫn đến quá trình triển khai còn nhiều vướng mắc, hạn chế.

5. Một số khuyến nghị phát triển bảo hiểm nông nghiệp góp phần đảm bảo an sinh xã hội trong thời gian tới

Để tiếp tục đẩy mạnh và phát triển BHNN trong thời gian tới nhằm tích cực góp phần đảm bảo ASXH lâu dài và bền vững, tác giả bài viết xin đưa ra một số kiến nghị sau đây:

Thứ nhất, giáo dục và tuyên truyền để mọi người dân cũng như các cấp, các ngành thấy rõ: đảm bảo ASXH đối với nước ta không chỉ là vấn đề hiện tại mà còn là vấn đề mang tính lâu dài. Trong đó, phát triển sản xuất nông nghiệp luôn mang tính chiến lược, bởi đây là một ngành, một thế mạnh của đất nước. Thông qua giáo dục, tuyên truyền sẽ giúp các cấp, các ngành và từng người dân hiểu rõ hơn sự cần thiết và vai trò của BHNN đối với nước ta cả trong hiện tại cũng như trong tương lai.

Thứ hai, Bộ Tài chính chủ trì giao cho cơ quan quản lý và giám sát bảo hiểm phối hợp với hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam và các doanh nghiệp bảo hiểm phi nhân thọ xây dựng đề án BHNN. Trong đó, phải

làm rõ mục tiêu, định hướng và các bước tiến hành khi triển khai. Nội dung đề án còn phải thể hiện được quy tắc, điều khoản, biểu phí, quy trình khai thác, giám định và bồi thường bảo hiểm. Công tác tư vấn tái bảo hiểm và các chế độ tài chính đối với doanh nghiệp bảo hiểm.

Thứ ba, trước mắt nên lựa chọn những loại cây trồng và những gia súc chủ lực, sản xuất tập trung, chuyên canh để tiến hành bảo hiểm và thí điểm bảo hiểm dưới hình thức bắt buộc. Bên cạnh loại hình BHNN truyền thống, nên áp dụng loại hình BHNN theo chỉ số. Kết thúc mỗi giai đoạn triển khai, cần phải tổ chức rút kinh nghiệm cho những giai đoạn tiếp theo về tất cả các vấn đề có liên quan đến BHNN như: Khuôn khổ pháp lý; xác định cây, con phải tham gia bảo hiểm bắt buộc; xây dựng quy tắc, điều khoản, biểu phí, cơ chế giám định bồi thường; cơ chế điều tra giám sát và chế độ tài chính cho các doanh nghiệp bảo hiểm.

Thứ tư, các doanh nghiệp bảo hiểm cần phải nghiên cứu và thiết kế những sản phẩm bảo hiểm phù hợp với điều kiện sản xuất nông nghiệp Việt Nam cũng như từng vùng kinh tế. Xác định rõ những đối tượng bảo hiểm nào muốn áp dụng phương pháp bảo hiểm truyền thống, những đối tượng nào nên

áp dụng phương pháp bảo hiểm theo chỉ số. Có như vậy, việc thiết lập các dữ liệu thống kê khi tính phí bảo hiểm mới đảm bảo độ chính xác và tin cậy. Ngay từ bây giờ, các DNBH đã phải tính đến việc nâng cao năng lực tài chính, trình độ chuyên môn, sự liên kết và phối hợp với các cơ quan chức năng có liên quan để tổ chức các kênh phân phối phù hợp v.v...

Thứ năm, mặc dù Bộ Tài chính là cơ quan quản lý Nhà nước về bảo hiểm, song đây lại là một chính sách lớn có tầm chiến lược lâu dài, đồng thời lại là một chính sách rất đặc thù liên quan đến hàng triệu hộ nông dân, đến chính sách tam nông của Đảng và Nhà nước. Để xây dựng và hoàn thiện chính sách BHNN ở nước ta, Chính phủ nên giao cho Bộ Tài chính, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phối hợp với Hội Nông dân Việt Nam thực hiện...

Kết luận: Mặc dù quá trình triển khai BHNN tại nước ta còn gặp nhiều khó khăn, thách thức song tác giả cho rằng, cùng với sự vào cuộc và nỗ lực không ngừng trong quá trình triển khai của Đảng, Nhà nước, các DNBH và chính quyền địa phương, BHNN ở nước ta chắc chắn sẽ góp phần phát triển sản xuất nông nghiệp và từ đó góp phần đảm bảo ASXH lâu dài và bền vững cho đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Anh, B.T.V, Thủy, T.T & Tình, T.V. (2021). Thực trạng phát triển bảo hiểm nông nghiệp tại Việt Nam, *Hội thảo khoa học "Vai trò của ngành bảo hiểm đối với sự ổn định xã hội và phát triển kinh tế"*, trang 315 -330, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.
- Bộ Tài chính. (2011). *Kết quả bảo hiểm nông nghiệp giai đoạn 2006 - 2010*.
- Bộ Tài chính. (2014). *Kết quả thực hiện thí điểm bảo hiểm nông nghiệp theo Quyết định số 315/QĐ-TTg ngày 01/3/2011 của Thủ tướng Chính phủ*.
- Định, P.T. (2011). *Bảo hiểm nông nghiệp ở Việt Nam. Thực trạng và giải pháp phát triển*. [Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ].
- Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam. (2010). *Ghập ghềnh Bảo hiểm nông nghiệp Việt Nam, cần nhiều giải pháp để nông dân tiếp cận với bảo hiểm*.
- Hiệp hội Bảo hiểm Việt Nam. (2014, 2015, 2016, 2017, 2018). *"Số liệu thị trường bảo hiểm Việt Nam"*, Nhà xuất bản Tài chính.
- Huân, N.B. (2014). *Thực trạng phát triển thị trường bảo hiểm nông nghiệp ở Việt Nam*. [Luận văn thạc sĩ]. Đại học Lâm nghiệp.
- Khôi, Đ.K. (2017). Phát triển bảo hiểm nông nghiệp - Kinh nghiệm từ chương trình thí điểm bảo hiểm nông nghiệp Quốc gia 2011 - 2013, *Tạp chí Nông nghiệp và Phát triển nông thôn*, số 21/2017.
- Phụng, Đ.M. (2010), *Giáo trình bảo hiểm phi nhân thọ*, NXB Tài chính, Học viện Tài chính.
- Tạp chí cộng sản. (2011). *Bảo hiểm nông nghiệp tại Việt Nam. Những vấn đề đặt ra*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2013). *Báo cáo về việc thực hiện thí điểm bảo hiểm nông nghiệp theo Quyết định 315/QĐ-TTg*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). *Quyết định 315/QĐ-TTg ngày 01/3/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện thí điểm bảo hiểm nông nghiệp giai đoạn 2011 - 2013*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2012). *Quyết định 710/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc bổ sung kinh phí cho các địa phương, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn để thực hiện thí điểm bảo hiểm nông nghiệp*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2019). *Quyết định số 22/2019/QĐ-TTg ngày 26/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện chính sách hỗ trợ bảo hiểm nông nghiệp*.
- Vân. (2013). *Bảo hiểm nông nghiệp ở Việt Nam. Thực trạng và giải pháp*. Viện nghiên cứu Châu Âu, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.

HIỆU QUẢ CHÍNH SÁCH THU HÚT NGUỒN NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở VIỆT NAM

TS. Nguyễn Thị Giáng Hương

Trường Đại học Lao động - Xã hội

gianghuongnt@ulsa.edu.vn

TS. Vũ Thị Thanh Thủy

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuyhuong7879@gmail.com

TS. Vũ Thị Ánh Tuyết

Học Viện Ngân hàng

tuyetvu.ulsu@gmail.com

ThS. Hà Thị Trang

Công ty cổ phần Kiến trúc và Đầu tư xây dựng AE Việt Nam

hatrang2310@gmail.com

Tóm tắt: Vùng dân tộc thiểu số (DTTS) ở Việt Nam là vùng kém phát triển về kinh tế - xã hội (KT - XH) so với các vùng, miền khác trong nước. Chính vì vậy, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách thu hút nguồn nhân lực (NNL) về vùng DTTS để khắc phục tình trạng trên. Nhưng làm thế nào để đánh giá được hiệu quả của chính sách đó trong thực tiễn. Nhóm tác giả đã xây dựng mô hình nghiên cứu; nghiên cứu khảo sát thực địa tại tỉnh Lào Cai; thông qua mô hình nghiên cứu để phân tích chỉ ra hiệu quả của từng nội dung chính sách xem nội dung nào có tác động mạnh nhất và thứ tự của từng nội dung đó trong chính sách thu hút NNL như thế nào để có cơ sở ưu tiên phù hợp trong từng nội dung của chính sách.

Từ khóa: Chính sách, hiệu quả, thu hút NNL, phát triển kinh tế - xã hội, dân tộc thiểu số.

EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES ATTRACTION POLICY FOR SOCIO - ECONOMIC DEVELOPMENT IN ETHNIC MINORITY AREAS IN VIETNAM

Abstract: Ethnic minority areas in Vietnam are less socio-economically developed than other regions in the country. Therefore, the State has issued many policies to attract human resources to ethnic minority areas to overcome the above situation. But how to evaluate the effectiveness of that policy in practice? The authors have built a research model; conducted field surveys in Lao Cai province, using research model to analyze and indicate the effectiveness of each policy, finding which content has the strongest impact and ordering them in attracting human resources in order to have an appropriate priorities basis in each content of the policy.

Keywords: policy, efficiency, attract human resources, socio-economic development, ethnic minorities.

Mã bài báo: JHS - 45

Ngày nhận bài sửa: 14/5/2022

Ngày nhận bài: 25/4/2024

Ngày duyệt đăng: 20/5/2022

Ngày nhận phản biện: 4/5/2022

1. Giới thiệu

Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách phát triển vùng DTTS và miền núi, trọng điểm là các chính sách ưu tiên cho vùng đồng bào DTTS, bao quát nhiều lĩnh vực của đời sống chính trị, KT - XH, văn hóa, giáo dục, y tế, quốc phòng, an ninh... Nhưng vùng DTTS vẫn là vùng kém phát triển hơn so với các vùng, miền khác trong cả nước, mà trong đó nguyên nhân quan trọng nhất là NNL thấp. Chính vì vậy, Nhà nước đã ban hành chính sách thu NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS, để khắc phục tình trạng trên. Nhiều chính sách ra đời để nhằm thu hút NNL về vùng DTTS được ban hành trong thời gian qua. Vậy hiệu quả của chính sách đó ra sao cũng cần phải có nghiên cứu, đánh giá cụ thể về vấn đề này. Nhóm tác giả sẽ tiến hành điều tra, khảo sát, phân tích, đánh giá hiệu quả của từng nội chính sách trong thực tiễn để có cơ sở kiến nghị Nhà nước cải tiến chính sách trong xây dựng, ban hành chính sách trong tương lai.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nghiên cứu về chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội nói chung và vùng dân tộc thiểu số, vùng khó khăn nói riêng ở các quốc gia trên thế giới thì có nhiều tác giả quan tâm đến vấn đề này.

Miles và nnk (2006) với “*Attraction and retention of professional for regional area*” đã nghiên cứu và đưa ra phân tích về thực trạng di chuyển của nhân lực có chuyên môn từ các vùng xa xôi sang phía ven biển và khu vực trung tâm kinh tế tại bang Queensland, Úc. Nhóm tác giả cũng đưa ra ý kiến về các giải pháp, theo đó, cần thiết phải xây dựng một chiến lược mang tầm quốc gia, và thay đổi phù hợp cho từng vùng miền nhằm khắc phục tình trạng này.

Michigan State University (2009), “*Innovative Strategies for Talent Retention and Attraction in Rural Regions*” chỉ ra những phương thức nhằm thu hút và giữ chân người tài tại những vùng nông thôn ở Mỹ.

Kate và nnk (2011), “*Employee Attraction and Retention in the Australian Resources Sector*” đã nghiên cứu về các yếu tố nhằm thu hút nhân lực cho ngành khai khoáng tại Úc năm 2009, theo đó, các điều kiện về làm việc và chăm sóc đời sống cũng như chiến lược nhằm tăng tính thu hút cho các vị trí công việc tại vùng xa xôi là rất cần thiết.

Fiona (2011), “*Attracting and retaining skilled and professional staff in remote locations of Australia*”

nghiên cứu về xu hướng dịch chuyển dân cư cũng như nhân lực và những vấn đề về thu hút, giữ chân nhân lực tại các vùng hẻo lánh của nước Úc. Nghiên cứu cũng đề cập đến các biện pháp và chiến lược được phát triển bởi cả khu vực công lẫn khu vực tư nhằm thu hút nhân lực chuyên nghiệp cho những vùng này.

Edson & Akiko (2013), “*How to recruit and retain health workers in rural and remote areas in developing countries*” khái quát về thực trạng phân bố không đồng đều của nhân lực ngành chăm sóc sức khỏe. Theo đó, nơi có xu hướng tập trung nhân lực đông hơn là khu vực nội đô và các vùng kinh tế phát triển tốt và đặc biệt thể hiện rõ ở các nước đang phát triển. Nghiên cứu cũng chỉ ra những yếu tố tác động dẫn đến sự phân bố không đều này và một số chính sách đang được thực hiện trước thực trạng trên. Ngoài ra, nghiên cứu cũng đưa ra phương pháp giúp khám phá ưu tiên lựa chọn và xác định được các yếu tố tác động đến khả năng nhận việc tại những vùng nông thôn hẻo lánh của nhân lực ngành sức khỏe.

David và nnk (2014) “*Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya*” đã chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề này, bao gồm giáo dục, giới tính, môi trường làm việc, chăm sóc sức khỏe gia đình, lương và các phúc lợi khác.

Delores và nnk (2018) “*Professionals attraction and retention-in-Labrado-Report*” đã thực hiện báo cáo về thực trạng thu hút và giữ chân nhân lực có chuyên môn tại Labrado, một khu vực thuộc vùng hẻo lánh của Canada. Báo cáo cũng chỉ ra những phương pháp giúp cải thiện tình trạng này.

Vụ Giáo dục dân tộc - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), “*Báo cáo nghiên cứu thực trạng công tác cử học sinh dân tộc thiểu số giai đoạn 2010 - 2015 và đề xuất chính sách giai đoạn 2017 - 2020*” trên cơ sở phân tích quan điểm của Đảng và Nhà nước về chính sách liên quan đến công tác cử tuyển và phát triển NNL vùng DTTS, miền núi kết hợp với học tập kinh nghiệm xây dựng chính sách đối với người DTTS của một số nước phát triển trên thế giới để rút ra một số bài học định hướng trong xây dựng chính sách cử tuyển tiếp theo.

Vụ Giáo dục dân tộc - Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), “*Báo cáo kết quả nghiên cứu ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nhân tài, giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi là người DTTS, phát triển NNL chất lượng cao cho các DTTS*”, trên cơ

sở đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ người DTTS và việc thực hiện chính sách hỗ trợ, thu hút, giải quyết việc làm, phát triển NNL cho người DTTS hiện nay, từ đó đề ra định hướng, giải pháp về chính sách cán bộ DTTS nói chung và chính sách liên quan tới hỗ trợ, thu hút, giải quyết việc làm và phát triển NNL cho các DTTS.

Để phân tích hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT-XH vùng DTTS ở Việt Nam, trong nghiên cứu của mình, tác giả kế thừa kết quả nghiên cứu của tác giả Matthias Baum và cộng sự (2014) tiếp tục điều tra ảnh hưởng của các nguồn tuyển dụng đến thu hút nguồn nhân lực sau khi thực hiện nghiên cứu, tác giả bổ sung thêm các biến sau: kiến thức nền tổ chức, kinh nghiệm, giáo dục, thu nhập mong muốn và hiệu suất. Đồng thời, khẳng định việc lựa chọn nguồn tuyển dụng thông qua giới thiệu nhân viên sẽ tạo ra chất lượng ứng viên cao hơn, do kinh nghiệm và kiến thức nền có sẵn lớn hơn, dẫn đến hiệu suất cao hơn. Quan điểm của Roberson và cộng sự (2005), chỉ ra rằng đặc tính tuyển dụng cũng là thông tin có tầm quan trọng ảnh hưởng đến người tìm việc và thu hút nguồn nhân lực cho các tổ chức. Hay nghiên cứu của tác giả Maurer & Cook, 2011; Ryan, Horvath & Kriska, 2005 cho rằng tuyển dụng giúp thu hút số lượng lớn ứng viên đủ điều kiện về mức độ phù hợp với công việc.

Bên cạnh đó, có rất nhiều tác giả khi nghiên cứu về ảnh hưởng của chính sách đãi ngộ đến hiệu quả của việc thu hút nguồn nhân lực cho tổ chức như: Michael Armstrong & Hellen Murlis (2007) cho biết khoản thù lao ảnh hưởng trực tiếp đến việc thu hút nguồn nhân lực của tổ chức. Đồng quan điểm này, tác giả Boswell và cộng sự (2011), cũng chỉ ra rằng các khoản đãi ngộ mà tổ chức trả cho người lao động chắc chắn là yếu tố quyết định để họ lựa chọn làm việc. Đây cũng là nhân tố chính thu hút người lao động đến làm việc cho tổ chức.

Như vậy, có thể nói rất nhiều công trình nghiên cứu đến chính sách và các giải pháp để làm thế nào thu hút được nhiều nhân lực có chất lượng về vùng dân tộc thiểu số, vùng xa xôi hẻo lánh, vùng khó khăn ở các nước trên thế giới. Qua đó, nâng cao chất lượng nhân lực, chất lượng cuộc sống ở các vùng này, giúp những vùng đó bứt phá và phát triển, khắc phục sự phát triển chênh lệch giữa các vùng, miền trong các quốc gia. Đây là những nghiên cứu có giá trị trong

hoạt động thực tiễn. Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu khoa học nào đánh giá được hiệu quả của chính sách thu hút NNL về các vùng đó như nào? Tác động của các nội dung trong chính sách đó ra sao? Thứ tự tác động mạnh yếu như nào đều chưa được xem xét, nghiên cứu chỉ ra. Cho nên, nhóm tác giả muốn đánh giá được đầy đủ các nội dung trong quá trình tác động để chỉ ra được hiệu quả của chính sách đó là do những nội dung nào? Mức độ ra sao? Đây sẽ là câu hỏi mà nhóm tác giả sẽ trả lời trong nghiên cứu, khảo sát thực địa này.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu nhóm tác giả lựa chọn là kết hợp giữa nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng. Nghiên cứu định tính được sử dụng giúp nhóm tác giả điều chỉnh và bổ sung các thang đo cho phù hợp (nghiên cứu được thực hiện trên cơ sở phương pháp nghiên cứu thực nghiệm, theo đó để đảm bảo tính khách quan, chặt chẽ và phổ quát, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu bắt đầu bằng việc xác định mục tiêu nghiên cứu, sau đó tiến hành tổng quan nghiên cứu về lý thuyết và thực tế các vùng DTTS ở Việt Nam để xác định các giả thuyết nghiên cứu). Tiếp theo tác giả thực hiện nghiên cứu khám phá tại vùng DTTS của tỉnh Lào Cai để xác định rõ hiện trạng chính sách và hoàn thiện các biến số đo lường các khái niệm nghiên cứu (nghiên cứu khám phá) và đây cũng là những bước hỗ trợ cho nghiên cứu định lượng chính thức. Nghiên cứu định lượng được thực hiện thông qua phương pháp khảo sát ý kiến đánh giá của lãnh đạo, quản lý, cán bộ, người lao động được làm việc tại các vùng dân tộc thiểu số theo các nội dung nghiên cứu. Nghiên cứu định lượng giúp thu thập, xử lý dữ liệu để kiểm định các giả thuyết nghiên cứu và báo cáo kết quả nghiên cứu. Các dữ liệu thu thập được làm cơ sở để đánh giá chất lượng thang đo, kiểm định mô hình và các giả thuyết nghiên cứu. Các kỹ thuật phân tích dữ liệu như phân tích nhân tố khám phá (EFA), phân tích nhân tố khẳng định (CFA) nhóm tác giả sử dụng để đánh giá chất lượng thang đo và kiểm định các giả thuyết nghiên cứu với sự hỗ trợ của phần mềm SPSS 22.0 và AMOS.

3.1. Dữ liệu và mẫu nghiên cứu

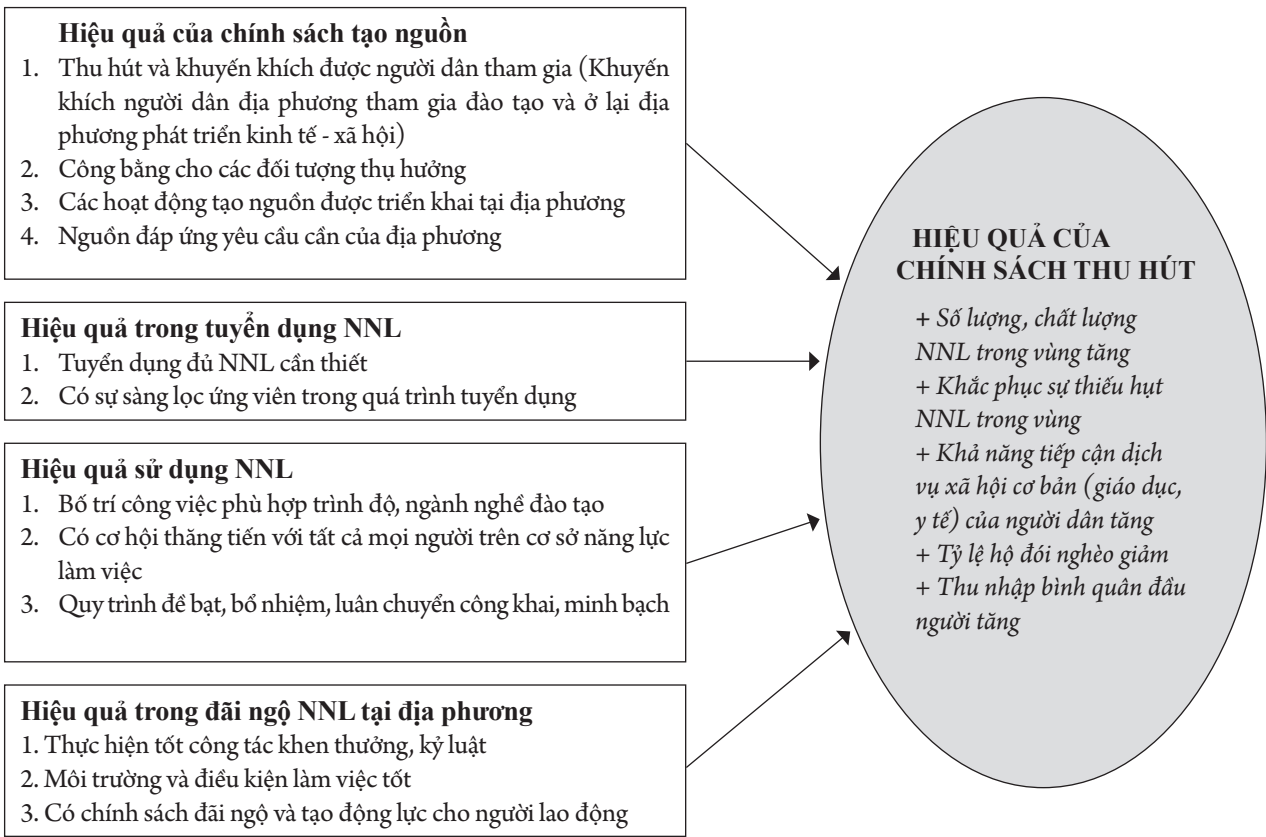
Về kích thước mẫu như trên cũng phù hợp với phương pháp chứng minh giả thuyết nghiên cứu bằng hồi quy đa biến theo Hair và cộng sự (2006). Đối với phương pháp hồi quy đa biến thì cỡ mẫu tối

thiếu được tính bằng công thức: $50 + 8 \cdot m$ (m là số biến độc lập). Trong nghiên cứu này, số biến độc lập là 4 do đó cỡ mẫu tối thiểu là: $50 + 8 \cdot 4 = 82$ quan sát. Do đó, nhóm tác giả thu thập được kết quả phản hồi từ 352 người lao động, cán bộ quản lý thuộc vùng dân tộc thiểu số. Kết quả này phù hợp với công thức tính toán quy mô mẫu ở trên, với độ tin cậy 95% và sai số chọn mẫu 5%, cũng như lớn hơn số mẫu yêu cầu cho phương pháp hồi quy đa biến (Hair và cộng sự, 2006).

3.2. Mô hình và giả thuyết nghiên cứu

Từ mục tiêu nghiên cứu và tổng quan tài liệu như trên, đặc biệt căn cứ mô hình nghiên cứu của Michael Armstrong (2007), Boswell và cộng sự (2011), nghiên cứu của Matthias Baum và cộng sự (2014), Roberson và cộng sự (2005), là cơ sở để nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu của mình. Nhóm tác giả đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:

Hình 1. Mô hình nghiên cứu giữa hiệu quả của nội dung chính sách đến hiệu quả chính sách thu hút NNL



- Nhân tố “Hiệu quả của chính sách tuyển dụng” có 2 chỉ báo

- Nhân tố “Hiệu quả của chính sách sử dụng” có 3 chỉ báo

- Nhân tố “Hiệu quả của chính sách đãi ngộ” có 3 chỉ báo.

Biến phụ thuộc “Hiệu quả của chính sách thu hút” có 4 thang đo.

Chi tiết các thang đo trong bảng khảo sát dành cho cán bộ quản lý

4.1. Phân tích nhân tố khám phá

Với giả thuyết nghiên cứu là các nhân tố trong mô hình có mối quan hệ thuận chiều với hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Nhóm tác giả thực hiện đánh giá theo thang đo Likert với 5 bậc: 1- Chưa tốt đến 5 - Rất tốt.

Để tiến hành kiểm định các thang đo và xây dựng mô hình hồi quy, nhóm tác giả tiến hành mã hóa các biến sử dụng trong mô hình trong bảng sau:

Bảng 1. Danh mục các biến trong mô hình phân tích

STT	Tên biến	Giải thích biến	Nguồn gốc
1	TN	Hiệu quả về mặt tạo nguồn	Nhóm tác giả đề xuất
2	TN1	Thu hút và khuyến khích được người dân tham gia (khuyến khích người dân địa phương tham gia đào tạo và ở lại địa phương phát triển KT - XH)	
3	TN2	Công bằng cho các đối tượng thụ hưởng	
4	TN3	Các hoạt động tạo nguồn được triển khai tại địa phương	
5	TN4	Nguồn đáp ứng yêu cầu cần của địa phương	
6	TD	Hiệu quả trong tuyển dụng	Nhóm tác giả đề xuất
7	TD1	Tuyển dụng đủ nguồn nhân lực cần thiết	
8	TD2	Có sự sàng lọc ứng viên trong quá trình tuyển dụng	
9	SD	Hiệu quả sử dụng	Nhóm tác giả đề xuất
10	SD1	Bố trí công việc phù hợp trình độ, ngành nghề đào tạo	
11	SD2	Có cơ hội thăng tiến trên cơ sở năng lực làm việc	
12	SD3	Quy trình đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển công khai, minh bạch	
13	DN	Hiệu quả trong đãi ngộ	Nhóm tác giả đề xuất
14	DN1	Thực hiện tốt công tác khen thưởng, kỷ luật	
15	DN2	Môi trường và điều kiện làm việc tốt	
16	DN3	Có chính sách đãi ngộ và tạo động lực cho người lao động	
17	HQ	Hiệu quả thu hút nguồn nhân lực	Nhóm tác giả đề xuất
18	HQ1	Số lượng, chất lượng NNL trong vùng tăng	
19	HQ2	Khắc phục sự thiếu hụt NNL trong vùng	
20	HQ3	Tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản (giáo dục, y tế) tăng	
21	HQ4	Tỷ lệ hộ đói nghèo giảm	
22	HQ5	Thu nhập bình quân đầu người tăng	

Nguồn: Nhóm tác giả đề xuất các biến trong mô hình nghiên cứu thuộc đề tài cấp Nhà nước “Nghiên cứu chính sách thu hút nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số đến năm 2030”.

Ngoài ra, nhóm tác giả thực hiện kiểm định KMO và Barlett để đánh giá mối tương quan giữa các biến quan sát có tác động tới hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Bên cạnh đó, nhóm tác giả cũng phân tích độ tin cậy nhằm kiểm tra tính thống nhất của các câu hỏi dùng để đo về hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Theo Williams và cộng sự (2010), dữ liệu được cho là phù hợp để tiến hành phân tích nhân tố khi thỏa mãn các điều kiện:

- (i). Quy mô mẫu từ 100 trở lên
- (ii). Tỷ lệ giữa quy mô mẫu và số biến quan sát nằm trong khoảng 3:1 đến 20:1
- (iii). Các biến quan sát phải có hệ số tương quan cao ($\geq 0,6$)

(iv). Hệ số $0,5 \leq KMO \leq 1$ cho thấy số biến quan sát đủ để tạo thành một nhân tố; kiểm định Bartlett cần có ý nghĩa thống kê ($Sig. \leq 0,05$) để chứng tỏ các biến có mối tương quan trong tổng thể.

Như vậy, với quy mô mẫu là 352, thỏa mãn điều kiện thứ nhất (lớn hơn 100). Chúng tôi sử dụng 12 biến quan sát dùng để đo 04 nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Tỷ lệ quy mô mẫu và số biến quan sát là 352:12, tỷ lệ này lớn hơn 3:1, thỏa mãn điều kiện thứ hai. Bước đầu, dữ liệu này là phù hợp cho phân tích nhân tố khám phá. Nhóm tác giả xét tiếp điều kiện qua kiểm định KMO và Barlett.

Kết quả kiểm định KMO và Barlett được thể hiện qua bảng 2 sau.

Bảng 2. Kết quả kiểm định KMO và Bartlett lần thứ nhất

Hệ số Kaiser – Meyer - Olkin đánh giá sự đầy đủ của biến		0,552
Bartlett's Test of Sphericity (Kiểm tra tính cầu của Bartlett)	Approx. Chi-Square (bình phương xấp xỉ)	1132,921
	Df/ Bậc tự do	210
	Sig./Mức ý nghĩa	0,000

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát và tính toán của nhóm tác giả

Hệ số $KMO = 0,552 > 0,05$ chứng tỏ nghiên cứu có đủ biến quan sát để cấu thành một nhân tố. Mức ý nghĩa $Sig. = 0 < 0,05$ chứng tỏ kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê và các biến quan sát đều có mối tương quan với nhau. Kết quả phân tích nhân tố khám phá lần thứ nhất với 4 nhóm nhân tố dự kiến ban đầu đã có sự khác biệt. Các biến kết hợp với nhau và tạo ra 4 nhóm mới, tuy nhiên biến “TN2- Công bằng cho các đối tượng thụ hưởng”

có hệ số Factor loading $< 0,5$ và TN2 tải về 2 thành phần nên nhóm tác giả loại bỏ biến TN2 khỏi mô hình (vì nếu giữ lại biến này sẽ không tạo ra sự phân tách giữa 2 thành phần). Sau khi loại bỏ biến quan sát TN2, thực hiện phân tích lại EFA và kết quả như sau:

Hệ số $KMO = 0,570 > 0,05$ chứng tỏ nghiên cứu có đủ biến quan sát để cấu thành một nhân tố. Mức ý nghĩa $Sig. = 0 < 0,05$

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố lần thứ hai

STT	Biến quan sát	Component					
		1	2	3	4	5	6
1	TN1	0.63					
2	TN3	0.72					
3	TN4	0.68					
4	TD1		0.65				
5	TD2		0.77				
6	SD1			0.80			
7	SD2			0.67			

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

STT	Biến quan sát	Component					
		1	2	3	4	5	6
8	SD3			0.65			
9	DN1				0.62		
10	DN2				0.71		
11	DN3				0.68		
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 11 iterations.							

Nguồn: Phân tích từ kết quả điều tra của nhóm tác giả

Căn cứ vào dự kiến ban đầu cùng với kết quả phân tích nhân tố khám phá lần thứ hai (bảng 3), nhóm nhân tố ảnh hưởng hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS (bao gồm 11 nhân tố) được kế thừa từ các nhóm nhân tố trong mô hình đề xuất như sau: “Hiệu quả về mặt tạo nguồn”- TN1, TN2, TN4; “Hiệu quả trong tuyển dụng”- TD1, TD 2; “Hiệu quả sử dụng”- SD1, SD2, SD3; “Hiệu quả trong đãi ngộ”- DN1, DN2, DN3.

Do vậy, mô hình nghiên cứu chỉnh sửa sẽ gồm 4 nhân tố trên ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Các nhân tố này có thể giải thích 68,58% sự biến thiên của hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT

- XH vùng DTTS (theo như kết quả phân tích). Tuy nhiên, để có thể khẳng định được một cách chắc chắn liệu các biến quan sát này có đủ gắn kết trong hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS không thì cần thực hiện thêm phân tích nữa, đó là phân tích đánh giá độ tin cậy của biến.

4.2. Phân tích đánh giá độ tin cậy

Phân tích đánh giá độ tin cậy nhằm kiểm tra tính thống nhất của các câu hỏi với vấn đề nghiên cứu. Trong phân tích này, hệ số Cronbach's Alpha sẽ được sử dụng để đánh giá độ tin cậy. Nếu hệ số Cronbach's Alpha lớn hơn hoặc bằng 0,60 thì ta có thể khẳng định các biến quan sát có thang đo đủ độ tin cậy (Kline, 1998).

Bảng 4. Phân tích, đánh giá độ tin cậy của các biến

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Hệ số tương quan biến tổng	Hệ số tương quan đa phương	Cronbach's Alpha nếu loại biến
Hiệu quả về tạo nguồn: $\alpha = 0,82$					
TN1	14,23	6,572	0,482	0,406	0,807
TN3	14,50	5,520	0,620	0,589	0,767
TN4	14,75	5,692	0,762	0,651	0,740
Hiệu quả trong tuyển dụng: $\alpha = 0,72$					
TD1	15,48	4,767	0,473	0,242	0,687
TD2	16,40	4,857	0,381	0,159	0,726
Hiệu quả sử dụng: $\alpha = 0,69$					
SD1	10,47	3,321	0,557	0,310	0,648
SD2	9,91	4,556	0,518	0,521	0,671
SD3	11,28	4,225	0,394	0,224	0,739
Hiệu quả trong đãi ngộ NNL: $\alpha = 0,78$					
DN1	7,63	1,226	0,567	0,355	0,613
DN2	6,62	2,060	0,387	0,151	0,719
DN3	7,23	1,602	0,584	0,358	0,787
Hiệu quả thu hút NNL: $\alpha = 0,794$					
HQ1	41,55	27,339	0,524	0,578	0,762
HQ2	42,20	25,308	0,740	0,804	0,741
HQ3	42,75	25,731	0,418	0,381	0,772
HQ4	41,75	26,108	0,592	0,745	0,754
HQ5	41,73	25,033	0,683	0,803	0,743

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu khảo sát

Theo Kline (1998), Nunnally & Burnstein (1994) các thang đo trong nghiên cứu được đánh giá thông qua phương pháp hệ số tin cậy Cronbach Alpha. Tiêu chuẩn để đánh giá một thang đo đạt tiêu chuẩn là Cronbach's Alpha: $\alpha > 0,6$; hệ số tương quan biến tổng $> 0,3$; kết quả phân tích hệ số Cronbach's Alpha và độ tin cậy của các biến trong mô hình cho thấy:

(1) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả về mặt tạo nguồn"*

Kết quả phân tích hệ số Cronbach's alpha = 0,82, lớn hơn 0,6, đồng thời, hệ số tương quan biến tổng của 3 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT-XH vùng DTTS.

(2). *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả trong tuyển dụng"*

Hệ số Cronbach's alpha = 0,72, lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của 2 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

(3) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả sử dụng"*

Bảng 4 cho thấy hệ số Cronbach's alpha = 0,69, lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của 3 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin

cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

(4) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm nhân tố "Hiệu quả trong đãi ngộ NNL"*

Bảng 4 cho thấy hệ số Cronbach's alpha = 0,78, lớn hơn 0,6 và hệ số tương quan biến tổng của 3 biến quan sát đều lớn hơn 0,5 chứng tỏ các biến này có đủ độ tin cậy về tính gắn kết cho đánh giá nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

(5) *Đánh giá độ tin cậy của nhóm biến phụ thuộc "Hiệu quả thu hút nguồn nhân lực"*

Bảng 4 cho thấy hệ số Cronbach's alpha = 0,794, lớn hơn 0,5. Sau khi phân tích kết quả về độ tin cậy của các thang đo ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS, nhận thấy các thang đo đều có hệ số lớn hơn 0,5 cho thấy thang đo sử dụng cho biến phụ thuộc là hợp lý, được chấp nhận sử dụng cho mô hình nghiên cứu.

4.3. Phân tích hồi quy đa biến

Nhằm đánh giá mức độ ảnh hưởng của 4 nhóm nhân tố "Hiệu quả về mặt tạo nguồn", "Hiệu quả trong tuyển dụng", "Hiệu quả sử dụng" và "Hiệu quả trong đãi ngộ" đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS theo các giả thuyết đã nêu, nhóm tác giả thực hiện phân tích hồi quy đa biến. Mô hình tác động bảng 5.

Bảng 5. Mô hình của phân tích hồi quy đa biến

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,720 ^a	0,519	0,693	4,40900

a. Predictors: (Constant), TN, TD, SD, DN

Bảng 5 chỉ ra có 1 mô hình duy nhất được lựa chọn, theo đó, tác động đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS với hệ số R^2 điều chỉnh = 0,693 cho thấy 4 nhân tố "Hiệu quả

về mặt tạo nguồn", "Hiệu quả trong tuyển dụng", "Hiệu quả sử dụng" và "Hiệu quả trong đãi ngộ" và giải thích được 69,3% tổng tác động đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS.

Bảng 6. Kết quả phân tích hồi quy đa biến - ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2009,639	5	401,928	20,676	0,000 ^b
Residual	1866,174				
96					
19,439					
Total	3875,814	101			

a. Dependent Variable: HQTHNNL

b. Predictors: (Constant), TN, TD, SD, DN

Kết quả phân tích hồi quy ở bảng 6 khẳng định độ tác động của từng nhân tố được thể hiện trong các giả thuyết được ủng hộ ($P_value < 0.01$). Mức bảng 7.

Bảng 7. Kết quả phân tích hồi quy đa biến - Coefficients

Coefficients ^a						
Model B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Std. Error	Beta				
(Constant)	12,149	4,547		2,232	0,028	
TN	0,381	0,183	0,381	6,087	0,000	
TD	0,652	0,171	0,687	3,666	0,000	
SD	0,500	0,191	0,520	0,763	0,447	
DN	0,181	0,928	0,104	6,187	0,000	

a. Dependent Variable: Hiệu quả thu hút nguồn nhân lực

Kết quả phân tích hồi quy đa biến Coefficients bảng 7 cho thấy khi đưa cả 4 nhân tố vào mô hình thì chỉ có cả 4 biến có mối liên hệ thuận chiều và có ý nghĩa thống kê với “hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS”.

Mối quan hệ giữa các biến được thể hiện qua phương trình sau:

$$HQTHNNL = 0,381 \cdot TN + 0,687 \cdot TD + 0,520 \cdot SD + 0,104 \cdot DN$$

Kết quả hồi quy đã ủng hộ các giả thuyết: “Hiệu quả về mặt tạo nguồn”, “Hiệu quả trong tuyển dụng”, “Hiệu quả sử dụng” và “Hiệu quả trong đãi ngộ” đều có mối quan hệ thuận chiều và có ý nghĩa thống kê đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Cụ thể, ảnh hưởng của nhân tố “Hiệu quả trong tuyển dụng” có tác động, chi phối lớn nhất đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS, với hệ số 0,687. Điều đó có nghĩa: nếu bất kì sự thay đổi nào liên quan đến chính sách tuyển dụng, khuyến khích tuyển dụng đủ nguồn lực cần thiết, hay có chính sách để sàng lọc trong quá trình tuyển dụng thì hiệu quả thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS tăng lên 0,687 đơn vị. Nhân tố có ảnh hưởng mạnh xếp thứ hai đến hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS là nhân tố “Hiệu quả sử dụng”, với hệ số 0,52, cho thấy bất kì sự thay đổi nào trong chính sách sắp xếp,

bố trí công việc cho người được tuyển dụng. Hay có những chính sách tạo điều kiện giúp người lao động cơ hội được thăng tiến, được thể hiện năng lực của mình ở một vị trí mới. Hay quy trình để đạt, bổ nhiệm luân chuyển công tác có sự minh bạch, công khai, rõ ràng sẽ làm tăng hiệu quả thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS. Hai nhân tố còn lại là “Hiệu quả tạo nguồn” và “Hiệu quả trong đãi ngộ” có ảnh hưởng ít hơn song cũng có tác động thuận chiều đến biến phụ thuộc.

5. Kết luận

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu có thể khẳng định chính sách tuyển dụng là quan trọng nhất, thứ hai là hiệu quả của chính sách sử dụng, sau đó đến hai yếu tố còn lại hiệu quả tạo nguồn và hiệu quả đãi ngộ. Đây cũng là điều bất ngờ so với trước khi tiến hành nghiên cứu. Vì thường quan tâm đến chính sách đãi ngộ thì sẽ thu hút được NNL, nhưng trong thực tế nghiên cứu thì chính sách tuyển dụng và sử dụng mới là những chính sách quyết định hiệu quả của chính sách thu hút. Với kết quả này sẽ giúp cho nhóm tác giả đưa ra được các khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả chính sách thu hút NNL cho phát triển KT - XH vùng DTTS trong thời gian tới.

Như vậy, trên cơ sở kết quả ước lượng cho thấy các giả thuyết nghiên cứu đều được chấp nhận và hiệu quả của từng chính sách tác động đến chính sách thu hút NNL vùng DTTS theo các mức độ khác nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Acarlar, G. & Bilgic, R. (2012). "Factors influencing applicant willingness to apply for the advertised job opening: the mediational role of credibility, satisfaction and attraction". *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 24, No. 1, 50-77.
- Armstrong, Michael, Murlis & Helen. (2007). "Reward Management". Kogan Page, London and Philadelphia.
- Boswell và cộng sự. (2011). "The relative influence of Total Rewards Elements on Attraction, Motivation and Retention". *Worldat Work Journal*, Vol. 20, Nr. 1, 1-45.
- David Ojaka, Susan Olango & Jordan Jarvis. (2014). "Factors affecting motivation and retention of primary health care workers in three disparate regions in Kenya". *Human Resources for Health*.
- Delores V. Mullings, Paul Banahene Adjei, Lesley A. Derragh, Leo Taho (2018). "Professionals attraction and retention in LabradoReport". Memorial University.
- Edson Araújo và Akiko Maeda (2013). "How to recruit and retain health workers in rural and remote areas in developing countries". *HNP discussion paper*. The World Bank.
- Fiona Haslam McKenzie (2011). "Attracting and retaining skilled and professional staff in remote locations of Australia". *The Rangeland Journal*, 33.
- Hair J.F, Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. (2006). *Multivariate data analysis*.
- Kate Hutchings, Helen De Cieri, Tracey Shea, 2011. "Employee Attraction and Retention in the Australian Resources Sector". *Journal of Industrial Relations*.
- Matthias Baum và cộng sự (2014), "The Effectiveness of Recruitment Advertisements and Recruitment Websites: Indirect and Interactive Effects on Applicant Attraction, University of Kaiserslautern, Gottlieb-Daimler, Firm Reputation, Recruitment, Websites and Attracting Applicants". *Human Resource Management*. Vol. 49, No. 4, 669-687, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrm.21571>
- Michigan State University. (2009). "Innovative Strategies for Talent Retention and Attraction in Rural Regions". Center for Community and Economic Development.
- Miles, Robert L; Marshall, Carmel; Rolfe, John; Noonan & Sally. (2006). "Attraction and retention of professional for regional area". *Australasian Journal of Regional Studies*, the Volume 12 Issue 2 (2006).
- Hương, N. T. G. Đề tài Khoa học và Công nghệ cấp Nhà nước: "Nghiên cứu chính sách thu hút NNL cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số, đến năm 2030", mã số CTDT.20 - 17/16 - 20.
- Vụ Giáo dục dân tộc, Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2017): "Báo cáo kết quả nghiên cứu ban hành chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút nhân tài, giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi là người DTTS, phát triển NNL chất lượng cao cho các DTTS".
- Vụ Giáo dục dân tộc, Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2017). "Báo cáo nghiên cứu thực trạng công tác cử học sinh dân tộc thiểu số giai đoạn 2010 - 2015 và đề xuất chính sách giai đoạn 2017 - 2020".
- Williams, C.R., Labig Jr., C.E. & Stone, T.H. (1993). "Recruitment Sources and Posthire Outcomes for Job Applicants and New Hires: A Test of Two Hypotheses". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78, No. 2, 163-172.

THỰC TRẠNG MỘT SỐ KHÍA CẠNH CÔNG BẰNG XÃ HỘI TRONG TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ XANH TẠI TỈNH TRÀ VINH

ThS. Vũ Thị Ánh Tuyết

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tuyetvuanh80@gmail.com

Tóm tắt: Các mô hình phát triển kinh tế đã góp phần nâng cao mức sống cho nhiều người nhưng cũng dẫn đến tăng trưởng không đồng đều, bất bình đẳng xã hội, gián đoạn thị trường và gây tổn hại đến môi trường (Genevey và cộng sự, 2013). Mọi quá trình phát triển phải mang tính nhân văn, phải cân bằng được mọi giá trị văn hóa, tôn giáo, bảo đảm đầy đủ các yếu tố xã hội như giáo dục, y tế, việc làm, thu nhập, điều kiện sống và các dịch vụ thiết yếu khác. Đó là những nhân tố tạo nên tính bền vững xã hội. Trên cơ sở phân tích về thu nhập, tỷ lệ hộ nghèo theo thời gian 2008 - 2018 của tỉnh Trà Vinh, kết quả cho thấy, thu nhập bình quân/tháng của người dân thấp; Khoảng cách về thu nhập giữa nhóm cao nhất và thấp nhất ở Trà Vinh cao và có xu hướng giãn rộng; Nhiều hộ dân vẫn chưa thoát nghèo và là địa phương có tỷ lệ nghèo đa chiều cao nhất Đồng bằng sông Cửu Long. Phân tích thực trạng của Trà Vinh từ góc độ nguyên tắc công bằng xã hội của nền kinh tế xanh cho thấy còn tồn tại bất bình đẳng, thiếu công bằng và thậm chí nghịch lý rõ ràng, khởi điểm để tiến tới một nền kinh tế xanh ở Trà Vinh là rất thấp.

Từ khóa: công bằng xã hội, kinh tế xanh, tăng trưởng, thu nhập, tỷ lệ hộ nghèo, Trà Vinh.

THE SITUATION OF SOME ASPECTS OF SOCIAL JUSTICE IN GREEN ECONOMIC GROWTH IN TRA VINH PROVINCE

Abstract: Economic development models have contributed to a rise in living standards for many people but it also led to uneven growth, social inequality, market disruptions, and damage to the environment (Genevey et al., 2013). All development processes must be humanity, balance all cultural and religious values, fully ensure social factors such as education, health care, employment, income, living conditions and other essential services. Those are the factors that create social sustainability. Based on the analysis of income and poverty rate from 2008 to 2018 of Tra Vinh province, the results show that the average monthly income of the people is low; the income gap between the highest and the lowest group in Tra Vinh is high and tends to widen; Many households have not escaped from poverty and are the region with the highest multidimensional poverty rate in the Mekong Delta. Analyzing the current situation of Tra Vinh from the perspective of the social justice principle of the green economy shows that inequality, injustice and even obvious paradoxes exist, very low starting point to move towards a green economy in Tra Vinh.

Keywords: social justice, green economy, growth, income, the poverty rate, Tra Vinh.

Mã bài báo: JHS - 46

Ngày nhận bài sửa: 15/05/2022

Ngày nhận bài: 25/04/2022

Ngày duyệt đăng: 20/05/2022

Ngày nhận phản biện: 5/05/2022

1. Giới thiệu

Sau hơn 30 năm tiến hành công cuộc đổi mới, Việt Nam đã có những thay đổi toàn diện và sâu sắc trong tất cả mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó rõ nét nhất là tăng trưởng kinh tế, biểu hiện là thu nhập của người dân ngày càng tăng, đời sống được nâng cao. Tuy nhiên, vẫn còn biểu hiện những yếu tố chưa bền vững. Việt Nam đang phải đối mặt với các vấn đề về ô nhiễm, suy thoái môi trường, sự khác biệt về thu nhập giữa các nhóm dân cư...

Trà Vinh là tỉnh nông nghiệp, tỷ lệ hộ nghèo tiếp cận đa chiều của tỉnh có xu hướng giảm nhưng đến năm 2020 vẫn chiếm tới 7,4%, thu nhập bình quân đầu người/tháng thấp, chỉ đạt 3,4392 triệu đồng (Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh, 2021), với hơn 50% lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp (UBND tỉnh Trà Vinh, 2021) - tức là sinh kế của hơn 50% dân số phụ thuộc vào tự nhiên, là những đối tượng dễ bị tổn thương do thiên tai, biến đổi khí hậu.

Tăng trưởng theo hướng kinh tế xanh là một trong những phương thức xóa đói giảm nghèo, cải thiện chất lượng cuộc sống, phát triển vì con người, góp phần cải thiện sự công bằng xã hội. Tác động xã hội của các chính sách tăng trưởng xanh là yếu tố chính ảnh hưởng đến sự hỗ trợ của cộng đồng ở tất cả các quốc gia, và đặc biệt là ở các nền kinh tế đang phát triển, nơi thường đối mặt với bất bình đẳng cao, nghèo đói và thất nghiệp. Lao động phi chính thức có xu hướng cao ở nhiều quốc gia này, đặc biệt là trong lĩnh vực nông nghiệp. Các cộng đồng nghèo và nông thôn là những người dễ bị tổn thương nhất trước tác động của suy thoái môi trường và thiên tai.

Nghiên cứu này tập trung làm rõ một số khía cạnh về công bằng xã hội trong tăng trưởng, phát triển kinh tế xanh tại Trà Vinh. Cụ thể, tác giả tập trung đánh giá về mức thu nhập và tỷ lệ hộ nghèo của Trà Vinh trong giai đoạn từ 2008 - 2020, có so sánh với đồng bằng sông Cửu Long và bình quân chung của cả nước, để thấy được những tồn tại bất bình đẳng, thiếu công bằng đang hiện hữu trong nền kinh tế Trà Vinh. Đây là cơ sở quan trọng để đề xuất những giải pháp, khuyến nghị nhằm đảm bảo sự công bằng, hướng tới phát triển kinh tế bền vững, tăng trưởng xanh.

2. Tổng quan nghiên cứu về tăng trưởng kinh tế xanh và công bằng xã hội

Công bằng xã hội đóng vai trò là động lực thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế, là nhân tố bảo đảm

ổn định và lành mạnh xã hội, môi trường. Về giải quyết mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế (TTKT) với tiến bộ, công bằng xã hội và bảo vệ môi trường ở Việt Nam có nhiều chuyển biến tích cực tốc độ TTKT cao, môi trường sống và làm việc có nhiều chuyển biến rõ nét; tình trạng xử lý nước thải, khí thải, ô nhiễm môi trường được quan tâm và đầu tư có hiệu quả; hệ thống phúc lợi và an sinh xã hội được coi trọng và từng bước mở rộng. Kết quả có được là nhờ việc xã hội hóa phát triển các lĩnh vực xã hội, ngân sách nhà nước chi cho các lĩnh vực này không ngừng tăng lên. Tuy có nhiều tiến bộ, song bất bình đẳng trong xã hội, bất công bằng xã hội còn nhiều, từ thụ hưởng lợi ích đến tiếp cận các dịch vụ xã hội, các cơ hội phát triển, đối với các tầng lớp dân cư xã hội khác nhau, các địa phương, vùng, miền khác trong cả nước (Tự, 2014).

Bài viết “Phát triển kinh tế đi đôi với tiến bộ và công bằng xã hội” của Đoàn Thế Hanh cho thấy, nhiều chính sách xã hội lớn được Đảng, Nhà nước ban hành và tổ chức thực hiện đạt kết quả khả quan như chính sách giải quyết việc làm, tăng thu nhập và giảm nghèo; Chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế *đã mở rộng cơ hội tham gia, thụ hưởng của người dân; Hệ thống các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu được chú trọng đầu tư, phát triển, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân tiếp cận và thụ hưởng được thể hiện* trong việc phổ cập giáo dục; chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn; xây dựng hệ thống y tế cơ sở và y tế dự phòng, nhất là vùng sâu, vùng xa. Tuy nhiên, việc thực hiện tiến bộ xã hội vẫn còn những hạn chế, như tình trạng phân hóa giàu nghèo, tỷ lệ thất nghiệp cao, giảm nghèo chưa bền vững, bất bình đẳng trong thu nhập, chênh lệch mức sống ngày càng tăng (Hanh, 2021).

Tác giả Lê Văn Lợi nhấn mạnh, TTKT là điều kiện cần, chưa phải là điều kiện đủ để đảm bảo thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ môi trường. Điều kiện đủ, chính là vai trò điều tiết của Nhà nước. Điều tiết của Nhà nước để đảm bảo gắn TTKT với tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ môi trường được thực hiện thông qua rất nhiều các chính sách như: chính sách giải quyết hài hòa, hợp lý mối quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng; giữa nâng cao mức sống dân cư với bảo đảm an ninh, quốc phòng, chi tiêu của chính phủ; chính sách thuế thu nhập cá nhân, thuế thu nhập doanh nghiệp... Ngoài ra, cần lưu ý rằng nếu thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội quá chú trọng

vào mục tiêu phúc lợi xã hội, không quan tâm đầy đủ đến công bằng xã hội, nặng về bình quân cào bằng, thì sẽ không khuyến khích được người lao động học tập nâng cao trình độ, phát huy sáng kiến, đổi mới sáng tạo..., tất cả điều đó dẫn tới triệt tiêu động lực của TTKT (Lợi, 2021).

Các mô hình phát triển kinh tế đã góp phần nâng cao mức sống cho nhiều người, nhưng cũng dẫn đến tăng trưởng không đồng đều, bất bình đẳng xã hội, gián đoạn thị trường và thể chế có hệ thống, và thực tế là cũng gây tổn hại đến môi trường (Genevey & cộng sự, 2013).

Hệ thống kinh tế hiện tại bị chỉ trích bởi gây ra những hậu quả tiêu cực đáng kể đối với cuộc sống con người, như: nghèo đói lan rộng, sự phân bố không đồng đều các nguồn lực trên thế giới, cũng như trong các vùng lãnh thổ, các quốc gia..., và kết quả là, tạo sự khác biệt rõ rệt về mức sống của người dân, cạn kiệt vốn tự nhiên, thiếu lương thực và nước ngọt, các vấn đề môi trường... (Poltarykhin và cộng sự, 2018). Mô hình kinh tế hiện nay được gọi là “nền kinh tế nâu” vì vậy cần chuyển đổi để tiến tới nền kinh tế nhằm cải thiện đời sống con người và tài sản xã hội, đồng thời chú trọng giảm thiểu những hiểm họa môi trường và sự khan hiếm tài nguyên, hay được gọi là nền kinh tế “xanh”. Tiến tới một nền kinh tế “xanh” được coi là con đường để đạt được phát triển bền vững và giảm nghèo (UNEP, 2011).

Tầm nhìn về một nền kinh tế xanh là một nền kinh tế mang lại sự thịnh vượng cho tất cả mọi người trong giới hạn sinh thái của hành tinh. Một trong những nguyên tắc cơ bản, đó chính là nguyên tắc công bằng, từ đó góp phần hướng dẫn cải cách kinh tế trong các bối cảnh đa dạng.

Nền kinh tế xanh thúc đẩy công bằng trong và giữa các thế hệ, cụ thể (GEC, 2020):

- Mang tính bao trùm và không phân biệt đối xử. Nó chia sẻ việc ra quyết định, lợi ích và chi phí một cách công bằng; tránh thiên vị; và đặc biệt hỗ trợ trao quyền cho phụ nữ.

- Thúc đẩy sự phân bổ công bằng giữa cơ hội và kết quả, giảm sự chênh lệch giữa mọi người.

- Mang quan điểm dài hạn về kinh tế, tạo ra sự thịnh vượng và khả năng phục hồi phục vụ lợi ích của các công dân tương lai, đồng thời hành động ngay lập tức để giải quyết tình trạng nghèo đa chiều và bất công ngày nay.

- Dựa trên sự đoàn kết và công bằng xã hội, củng cố lòng tin và mối quan hệ xã hội, đồng thời ủng hộ quyền con người, quyền của người lao động, người dân tộc bản địa và dân tộc thiểu số, và quyền phát triển bền vững.

- Thúc đẩy trao quyền cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp xã hội và sinh kế bền vững.

- Tìm kiếm một quá trình chuyển đổi nhanh chóng và công bằng và chi trả các phí tổn giúp không để ai bị bỏ lại phía sau, tạo điều kiện cho các nhóm dễ bị tổn thương trở thành tác nhân của quá trình chuyển đổi và đổi mới trong việc thụ hưởng bảo trợ xã hội và đào tạo.

Mọi quá trình phát triển là do con người và vì con người, nghĩa là phải mang tính nhân văn, phải cân bằng được mọi giá trị văn hóa, tôn giáo, phải bảo đảm đầy đủ các yếu tố xã hội như giáo dục, y tế, việc làm, thu nhập, điều kiện sống và các dịch vụ thiết yếu khác, đó là những nhân tố tạo nên tính bền vững xã hội.

3. Phương pháp nghiên cứu

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

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

- Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp: Bài viết sử dụng tài liệu thứ cấp của Tổng cục Thống kê, Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh trong thời gian gần đây và hệ thống hóa số liệu thống kê có sẵn, liên quan đến thu nhập và tỷ lệ hộ nghèo. Các thông tin này được sử dụng để so sánh, đánh giá.

4. Thực trạng một số khía cạnh công bằng xã hội trong tăng trưởng kinh tế xanh tại tỉnh Trà Vinh

4.1. Thu nhập

Thu nhập bình quân 1 người/1 tháng chung của Trà Vinh năm 2020 theo giá hiện hành đạt khoảng 3.439,2 nghìn đồng, tăng gấp gần 4,45 lần so với năm 2008, tăng bình quân 28,7%/năm trong thời kỳ 2008 - 2020. Tốc độ tăng này cao hơn so với mức tăng của đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) (26%) và của toàn quốc (27,2%). Tuy nhiên, khi so sánh con số tuyệt đối, thu nhập của người dân Trà Vinh hiện vẫn còn rất thấp, chỉ xấp xỉ bằng 88% so với thu nhập của người dân ĐBSCL và 81% thu nhập người dân cả nước nói chung.

Bảng 1. Thu nhập bình quân nhân khẩu 1 tháng chia theo 5 nhóm thu nhập tại Trà Vinh, Đồng bằng sông Cửu Long và toàn quốc, giai đoạn 2008 - 2020 (theo giá hiện hành)

Đơn vị: nghìn đồng

Địa phương	Năm	Chung	Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3	Nhóm 4	Nhóm 5	Chênh lệch nhóm 5 với nhóm 1 (Số lần)
Toàn quốc	2008	995,2	275,0	477,2	699,9	1.067,4	2.458,2	8,9
	2014	2.637,3	659,8	1.313,9	1.971,5	2.830,3	6.412,8	9,7
	2018	3.873,8	922,9	1.907,2	2.929,8	4.292,6	9.318,3	10,1
	2020	4.249,8	1.142,8	2.489,5	3.527,6	4.898,4	9.191,8	8,04
Đồng bằng sông Cửu Long	2008	939,9	301,2	502,1	703,5	1.011,5	2.182,8	7,3
	2014	2.326,8	727,9	1.263,6	1.767,3	2.454,2	5.420,3	7,5
	2018	3.585,2	1.027,0	1.967,1	2.721,0	3.703,3	8.514,9	8,3
	2020	3.874,1	1.224,0	2.359,0	3.131,0	4.194,0	8.469,0	6,9
Trà Vinh	2008	772,2	247,5	416,2	536,0	790,1	1.853,0	7,5
	2014	2.098,2	576,9	1.090,8	1.640,4	2.362,3	4.805,3	8,3
	2018	2.868,2	776,1	1.520,6	2.161,2	3.002,8	6.907,6	8,9
	2020	3.439,2	1.068,6	1.893,5	2.548,3	3.317,2	8.398,6	7,9

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021); Tổng cục Thống kê (2021b).

Chú thích: Các nhóm được chia theo Nghị định số 59/2015/Q-TTG của Thủ tướng chính phủ về sự phân chia thu nhập như sau: nhóm 1: nhóm nghèo; nhóm 2: nhóm cận nghèo; nhóm 3: nhóm trung bình; nhóm 4: nhóm khá; nhóm 5: nhóm giàu.

Tại Trà Vinh, năm 2018, nhóm hộ nghèo nhất (nhóm thu nhập 1) có thu nhập bình quân 1 người/tháng chỉ đạt 776 nghìn đồng; nhóm hộ giàu nhất (nhóm thu nhập 5) đạt 6.907 nghìn đồng. Nhóm 5 cao gấp 8,9 lần nhóm 1 và mức chênh lệch về thu nhập này thấp hơn so với toàn quốc (10,1 lần) nhưng lại cao hơn chút ít so với ĐBSCL (8,3 lần). Đáng lưu tâm ở đây, trong cả giai đoạn 2008 - 2020, sự thay đổi về mức chênh thu nhập giữa nhóm cao nhất và thấp nhất ở Trà Vinh (từ 7,5 lên 7,9 lần) có xu hướng giãn rộng hơn so với toàn quốc (giảm từ 8,9 xuống 8,04 lần) cũng như ĐBSCL (giảm từ 7,3 xuống 6,9 lần).

Riêng đối với năm 2020, số liệu cho thấy, ở tất cả các nhóm và tại Trà Vinh cũng như ĐBSCL và trên cả nước, thu nhập theo số tuyệt đối đều tăng. Cụ thể:

thu nhập bình quân 1 người/tháng của Trà Vinh năm 2020 là 3.439,2 nghìn đồng (tăng 571 nghìn đồng so với năm 2018); ĐBSCL là 3.874,1 nghìn đồng (tăng 288,9 nghìn đồng so với năm 2018) và tính chung trong cả nước là 4.249,8 nghìn đồng (tăng 376 nghìn đồng so với năm 2018). Tuy nhiên, khoảng cách chênh lệch giảm đáng kể. Điều này có thể do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19. Song đáng chú ý, mức suy giảm chênh lệch của nhóm 5 so với nhóm 1 tại Trà Vinh (từ 8,9 xuống 7,9 lần) không lớn như tại ĐBSCL (từ 8,3 xuống 6,9 lần) và toàn quốc (từ 10,1 xuống 8,04 lần). Rõ ràng, khoảng cách thu nhập bình quân tại Trà Vinh cũng vẫn có xu hướng giãn rộng hơn cho dù trong bối cảnh chịu ảnh hưởng của đại dịch.

Cùng với xu hướng chung trên toàn quốc và tại các vùng kinh tế - xã hội, mức chênh về thu nhập của các nhóm dân số có thu nhập thấp nhất và cao nhất ngày càng tăng, điều này cho thấy việc giảm thiểu, dần xóa bỏ bất bình đẳng nói chung, và bất bình đẳng về thu nhập nói riêng là rất cần thiết tại Trà Vinh.

Bảng 2. Cơ cấu thu nhập bình quân nhân khẩu 1 tháng chia theo nguồn thu tại Trà Vinh, Đồng bằng sông Cửu Long và toàn quốc, giai đoạn 2008 - 2018

Đơn vị tính: %

Địa phương	Năm	Chung	Tiền lương, tiền công	Tự làm		Khác
				Nông, lâm nghiệp, thủy sản	Phi nông, lâm nghiệp, thủy sản	
Toàn quốc	2008	100,0	34,7	24,0	22,6	18,7
	2014	100,0	47,5	17,4	22,4	12,7
	2018	100,0	51,1	13,3	22,8	12,8
	2020	100,0	55,9	10,8	22,9	10,4
Đồng bằng sông Cửu Long	2008	100,0	26,0	39,0	20,7	14,3
	2014	100,0	33,7	28,9	22,7	14,7
	2018	100,0	37,2	24,5	22,5	15,8
	2020	100,0	42,3	19,8	24,9	13,0
Trà Vinh	2008	100,0	24,0	36,5	20,1	19,4
	2014	100,0	35,2	33,5	17,2	14,1
	2018	100,0	32,6	30,9	16,1	20,3
	2020	100,0	35,4	28,3	20,1	16,1

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Kết quả Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam, 2020.

Trong tổng thu nhập, tại Trà Vinh năm 2020, tỷ trọng thu từ tiền lương, tiền công chiếm 35,4%, thu từ nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 28,3%, thu từ phi nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm 20,1%, thu khác chiếm 16,1%. Tương tự trên toàn quốc, tại ĐBSCL cũng như tại Trà Vinh, cơ cấu thu nhập năm 2020 đã có chuyển biến đáng kể so với các năm trước, trong đó các khoản thu về tiền lương, tiền công tăng hơn các năm trước; cơ cấu thu từ nông, lâm nghiệp, thủy sản giảm so với các năm trước. Có sự khác biệt lớn, trái với quy luật chung, trong khi xu hướng chung tăng dần thu nhập từ nguồn tự làm các công việc phi nông, lâm nghiệp, thủy sản trên cả nước và ĐBSCL, thì tại Trà Vinh tỷ trọng trong nhóm thu nhập này lại giảm dần theo thời gian. Điều này cho thấy, nguồn thu nhập của người dân Trà Vinh tiếp tục phụ thuộc lớn vào tiền công, tiền lương và các công việc tự làm nông, lâm nghiệp, thủy sản.

Xem xét thu nhập từ việc làm bình quân/tháng của nhóm lao động làm công ăn lương cho thấy vẫn luôn tồn tại sự khác biệt theo giới tính cũng như theo thành thị/nông thôn.

So sánh thu nhập của lao động làm công ăn lương bình quân/tháng theo giới cho thấy thu nhập của người lao động ở Trà Vinh năm 2020 của nam cũng luôn cao hơn nữ (tương ứng 5,368 triệu đồng/tháng và 4,419 triệu đồng/tháng) với mức chênh lệch lên tới 1,21 lần. Sự khác biệt về thu nhập này giữa người lao động nam và nữ ở thành thị và nông thôn cũng có xu hướng tương tự, với mức chênh lệch tương ứng 1,16 lần và 1,24 lần. Nam lao động ở khu vực thành thị có mức thu nhập cao nhất, với 6,199 triệu đồng/tháng.

Ở Trà Vinh, người lao động ở thành thị cũng có mức thu nhập bình quân/tháng cao hơn so với ở nông thôn khoảng 1,06 triệu đồng/tháng, gấp 1,22 lần. Thậm chí nữ lao động làm công ăn lương ở khu vực thành thị cũng có mức thu nhập bình quân cao hơn nam lao động ở nông thôn.

Bảng 3. Thu nhập từ việc làm bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương từ 15 tuổi trở lên của Trà Vinh, Đồng bằng sông Cửu Long và toàn quốc năm 2020

Đơn vị: nghìn đồng

Đơn vị hành chính	Tổng số			Thành thị			Nông thôn		
	Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ
Toàn quốc	6.597	6.922	6.171	7.378	7.803	6.864	6.037	6.328	5.630
Đồng bằng sông Cửu Long	5.649	6.035	5.046	5.908	6.288	5.324	5.545	5.935	4.932
Trà Vinh	5.005	5.368	4.419	5.846	6.199	5.326	4.786	5.161	4.166

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021a). Điều tra lao động Việc làm, 2020.

4.2. Tỷ lệ hộ nghèo

Tỷ lệ hộ nghèo thu nhập hay tiếp cận đa chiều của Trà Vinh cũng như chung cả nước và của Đồng bằng sông Cửu Long đều có xu hướng giảm mạnh và khá tương đồng trong suốt giai đoạn 2010 - 2020. Tỷ lệ hộ nghèo tiếp cận đa chiều chung cả nước năm 2020 là 4,8%, giảm gần một nửa so với năm 2016 (từ 9,2% giảm xuống còn 4,8). Năm 2020, tỷ lệ hộ nghèo đa chiều ở Trà Vinh là 7,4%,

giảm 1 điểm phần trăm so với năm 2019 và giảm xuống chỉ còn một nửa so với năm 2016 (13,9%). Đáng chú ý, với con số 7,4% này thì Trà Vinh là tỉnh có tỷ lệ hộ nghèo đa chiều cao nhất thuộc các tỉnh ĐBSCL. Tốc độ giảm nghèo tiếp cận đa chiều của Trà Vinh cũng tương đương với cả nước, nhưng cao hơn không nhiều so với tốc độ giảm nghèo của Đồng bằng sông Cửu Long.

Bảng 4. Tỷ lệ hộ nghèo của Trà Vinh, Đồng bằng sông Cửu Long và toàn quốc, giai đoạn 2010 - 2020

Đơn vị tính: %

Địa phương	Nghèo thu nhập ^{1*}					Nghèo đa chiều ^{2**}				
	2010	2013	2014	2015	2016	2016	2017	2018	2019	2020
Toàn quốc	14,2	9,8	8,4	7,0	5,8	9,2	7,9	6,8	5,7	4,8
Đồng bằng sông Cửu Long	12,6	9,2	7,9	6,5	5,2	8,6	7,4	5,8	4,8	4,2
Trà Vinh	23,2	16,4	13,9	12,0	10,0	13,9	12,0	9,9	8,4	7,4

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021). Kết quả Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam, 2020.

Tổng cục Thống kê (2021c). Niên giám thống kê (2020).

1 * Chuẩn nghèo của Chính phủ giai đoạn 2011-2016 tính theo thu nhập bình quân của 1 người 1 tháng của hộ gia đình được cập nhật theo chỉ số giá tiêu dùng như sau: Năm 2010 là 400 nghìn đồng đối với khu vực nông thôn và 500 nghìn đồng đối với khu vực thành thị; tương tự, năm 2013 là 570 nghìn đồng và 710 nghìn đồng; năm 2014 là 605 nghìn đồng và 750 nghìn đồng; 2015 là 615 nghìn đồng và 760 nghìn đồng; năm 2016 là 630 nghìn đồng và 780 nghìn đồng.

2 ** Chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều được xác định như sau: - Khu vực nông thôn: Năm 2016 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 700 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 700 nghìn đồng đến 1.000 nghìn đồng; tương tự năm 2017 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 725 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 725 nghìn đồng đến 1.035 nghìn đồng; năm 2018 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 755 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 755 nghìn đồng đến 1.080 nghìn đồng; năm 2020 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 800 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 800 nghìn đồng đến 1.143 nghìn đồng và thiếu hụt từ 3 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản trở lên; - Khu vực thành thị: Năm 2016 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 900 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 900 nghìn đồng đến 1.300 nghìn đồng; tương tự năm 2017 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 935 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 935 nghìn đồng đến 1.350 nghìn đồng; năm 2018 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 975 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 975 nghìn đồng đến 1.400 nghìn đồng; năm 2020 có thu nhập bình quân đầu người/tháng từ 1.028 nghìn đồng trở xuống hoặc có thu nhập bình quân đầu người/tháng trên 1.028 nghìn đồng đến 1.485 nghìn đồng và thiếu hụt từ 3 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản trở lên

5. Kết luận

- Thu nhập bình quân/tháng của người dân thấp (3.439,2 nghìn đồng năm 2020 theo giá hiện hành), và chỉ bằng 88% so với thu nhập của người dân ĐBSCL và 80% thu nhập người dân cả nước nói chung;

- Khoảng cách mức chênh về thu nhập giữa nhóm cao nhất và thấp nhất ở Trà Vinh hiện gấp khoảng 7,9 lần; Khoảng cách này có xu hướng giãn rộng hơn so với toàn quốc cũng như so với ĐBSCL, cho dù trước và ngay cả khi bị ảnh hưởng bởi đại dịch;

- Nguồn thu nhập của người dân Trà Vinh tiếp tục phụ thuộc lớn vào tiền công, tiền lương và các công việc tự làm nông, lâm nghiệp, thủy sản;

- Chênh lệch thu nhập của lao động thành thị so với nông thôn lớn. Người lao động ở thành thị có mức thu nhập bình quân/tháng cao hơn so với ở nông thôn (khoảng 1,06 triệu đồng/tháng, gấp 1,22 lần). Nữ lao động làm công ăn lương ở khu vực thành thị cũng có mức thu nhập bình quân cao hơn nam lao động ở nông thôn;

- Nhiều hộ dân vẫn chưa thoát nghèo, tỷ lệ hộ nghèo (đa chiều) chiếm 7,4% và là địa phương có tỷ lệ nghèo đa chiều cao nhất ĐBSCL (Tổng cục Thống kê, 2021).

6. Một số khuyến nghị

Chuyển sang định hướng tiến tới một nền kinh tế xanh là một sự thay đổi phổ biến và mang tính tất yếu trong các nền kinh tế trên toàn thế giới. Nó đòi hỏi một sự thay đổi cơ bản trong các ưu tiên của các chính phủ, từ quản lý, hoạch định chính sách cho tới công tác thực thi. Nhận thức được sự thay đổi này là không dễ dàng, nhưng đó là điều cần thiết nếu muốn đạt được các mục tiêu phát triển bền vững.

Nhằm đảm bảo nguyên tắc công bằng giúp chuyển đổi sang nền kinh tế xanh, các nhà hoạch định chính sách, lãnh đạo địa phương và người dân cần thực hiện một số giải pháp, cụ thể:

(1) Ở tầm vĩ mô

- Cần nhắc lựa chọn chính sách phát triển không chỉ nhằm mục tiêu tăng trưởng mà phải đồng thời

bảo vệ môi trường, tức không đánh đổi môi trường lấy tăng trưởng kinh tế;

- Đánh giá, định hướng tăng trưởng phù hợp với các nguyên tắc phát triển bền vững;

- Xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội phải đảm bảo sự phù hợp giữa các mục tiêu xã hội và các chiến lược tăng trưởng kinh tế (Poltarykhin và Tarasova., 2013);

- Tạo sự ủng hộ tích hợp hoạch định chính sách xã hội và môi trường, được thực hiện thống nhất giữa chính quyền trung ương, địa phương và các bên liên quan (đề nghị với Chính phủ, chỉ đạo các cơ quan cấp tỉnh, huyện và các đối tác, các nhà đầu tư v.v...).

(2) Ở tầm vi mô

- Nâng cao mức sống dân cư; Tiếp tục thực hiện các biện pháp xóa đói giảm nghèo đã được đề ra trong các Chiến lược, Chương trình: Như Chương trình Mục tiêu Quốc gia về nông thôn mới; Chương trình Mục tiêu Quốc gia về giảm nghèo bền vững, trong đó có Chương trình 135, Nghị quyết 30a của Chính phủ v.v...;

- Tăng cường đào tạo và đào tạo lại lực lượng lao động, ưu tiên đối với lao động vùng khó khăn, nông thôn;

- Giảm bất bình đẳng giới, thu nhập, thúc đẩy việc trao quyền cho phụ nữ, người nghèo và nhóm yếu thế; hỗ trợ việc phân quyền linh hoạt, hợp lý trong việc tiếp cận, sử dụng và quản lý tài nguyên thiên nhiên đến cấp cộng đồng;

- Tăng đầu tư công vào cơ sở hạ tầng và vốn tự nhiên phù hợp với các nguyên tắc phát triển bền vững nhằm khôi phục, duy trì và, nếu có thể, tăng khối lượng vốn tự nhiên;

- Chú trọng vào việc tạo ra các công việc xanh thỏa đáng. Thúc đẩy các hoạt động mang lại lợi nhuận vì người nghèo bằng cách xem xét các khoản đầu tư tại địa phương nhằm tạo ra việc làm với chi phí tài chính, tài nguyên và năng lượng thấp;

- Đẩy mạnh và hoàn thiện công tác quản lý, kiểm tra, giám sát các hoạt động kinh tế, xã hội và môi trường...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- GEC. (2020). *The 5 Principles of Green Economy*. <https://www.greenconomycoalition.org/news-and-resources/the-5-principles-of-green-economy>.
- Genevey R. & Pachauri R.K. & Tubiana L. (Edi) (2013). *Reducing inequalities: A Sustainable Development Challenge*. Delhi: TERI Press.
- Hanh, Đ.T. (2021, July 19). *Phát triển kinh tế đi đôi với tiến bộ và công bằng xã hội*. https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/823675/phat-trien-kinh-te-di-doi-voi-tien-bo-va-cong-bang-xa-hoi.aspx.
- Lợi, L.V. (2021, Jan 21). *Tăng trưởng kinh tế gắn liền với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo vệ môi trường nhằm phát triển nhanh và bền vững đất nước*. <http://hdl.vn/vi/nghien-cuu---trao-doi/tang-truong-kinh-te-gan-lien-voi-thuc-hien-tien-bo-va-cong-bang-xa-hoi-bao-ve-moi-truong-nham-phat-trien-nhanh-va-ben-vung-dat-nuoc.html>
- Poltarykhin et al. (2018). Prospects for the Development of the Green Economy of Russian Federation. *European Research Studies Journal*, Vol XXI, Iss 4, pp 470:79.
- Poltarykhin A.L. & Tarasova A.U. (2013). Green economy: prospects for development. *Bulletin of the Altai Science*, No. 2-2, 183-186.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Kết quả Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2020*.
- Tổng cục Thống kê. (2021a). *Báo cáo Điều tra Lao động - Việc làm năm 2020*.
- Tổng cục Thống kê. (2021b). *Số liệu Dân số - Lao động; Y tế, mức sống dân cư, văn hóa, thể thao, trật tự an toàn xã hội và môi trường 2020*. <https://www.gso.gov.vn/so-lieu-thong-ke/>.
- Tổng cục Thống kê. (2021c). *Niên giám thống kê năm 2020*.
- UNEP. (2011, Oct 17). *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*. <https://www.unep.org/explore-topics/green-economy>.

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

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.
- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

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

- 1. Tên bài báo:** tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.
- 2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email** (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).
- 3. Tóm tắt bài viết:** phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.
- 4. Từ khóa:** từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.
- 5. Nội dung bài báo:** có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

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

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

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

- Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.
- Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.
- Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

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

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

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

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

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường: <http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI