



TẠP CHÍ

KHOA HỌC XÃ HỘI MIỀN TRUNG

Central Vietnamese Review of Social Sciences

Số: **04** (85) 2024

ISSN 1859-2635

**VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI VÙNG TRUNG BỘ**

CVRSS

Tạp chí Khoa học xã hội miền Trung

ISSN 1859 – 2635

TỔNG BIÊN TẬP

TS. Trần Minh Đức

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS.TS. Bùi Đức Hùng (Chủ tịch)

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ

TS. Hoàng Hồng Hiệp

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ

GS.TS. Nguyễn Xuân Thắng

Ủy viên Bộ Chính trị

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

GS.TS. Nguyễn Chí Bền

Viện Văn hoá Nghệ thuật Việt Nam

GS.TS. Trần Thọ Đạt

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

GS.TS. Phạm Văn Đức

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

GS.TS. Nguyễn Xuân Kính

Viện Nghiên cứu Văn hoá

GS.TS. Eric Iksoon Im

University of Hawaii – Hilo, Hoa Kỳ

GS.TS. Đỗ Hoài Nam

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

GS.TS. Vũ Băng Tâm

University of Hawaii – Hilo, Hoa Kỳ

GS.TS. Nguyễn Quang Thuần

Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

GS.TS. Trần Đăng Xuyên

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

BAN BIÊN TẬP

ThS. Châu Ngọc Hoè

ThS. Lưu Thị Diệu Hiền

ThS. Nguyễn Thị Thanh Thủy

CVRSS

Tạp chí Khoa học xã hội miền Trung

ISSN 1859 – 2635

Tạp chí ra 3 tháng 1 kỳ

Số 04 năm 2024

Năm thứ mười bảy

Mục lục

- Bàn về giải quyết tranh chấp phát sinh từ hoạt động thương mại khi nguyên đơn khởi kiện chưa có thoả thuận trọng tài 3
Trần Minh Đức, Nguyễn Vĩnh Phú
- Phân quyền trong quản lý nhà nước ở một số quốc gia và kinh nghiệm cho Việt Nam 11
Nguyễn Trung Hậu, Đặng Thu Thủy
- Chính sách hỗ trợ doanh nghiệp Việt Nam thích ứng với cơ chế điều chỉnh Biên giới Carbon.... 19
Bùi Quang Tuấn, Trần Thị Hoa Thơm
- Chính sách về bình đẳng, bao trùm cho người yếu thế trong quá trình chuyển đổi xanh.....29
Trần Thị Hoàng Ngân, Đỗ Thu Trang, Nguyễn Thị Mỹ Hạnh, Bùi Kiều Anh
- Ảnh hưởng tương tác giữa đổi mới công nghệ và chất lượng thể chế đến tăng trưởng kinh tế ở các nước ASEAN..... 41
Đoàn Ngọc Phúc
- Nghiên cứu tác động của tài chính công đoàn đến đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam 51
Bùi Minh Chuyên
- Khó khăn và thuận lợi trong tiếp cận vốn tín dụng chính thức của phụ nữ làm chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa..... 61
Phan Thị Hoàn
- Quản lý thuế đối với hoạt động thương mại điện tử, kinh doanh trên nền tảng số tại tỉnh Thừa Thiên Huế -Thực trạng và một số vấn đề đặt ra hiện nay..... 71
Trương Thùy Hương
- Tác động của cảm xúc hoài niệm đến ý định quay lại điểm đến du lịch: Trường hợp thành phố Huế 80
Nguyễn Thị Thanh Thảo, Dương Thị Dung Hạnh, Nguyễn Hữu Tuệ Tĩnh
- Ảnh hưởng của nhân tố sản xuất đến tăng trưởng kinh tế khu vực dịch vụ thành phố Đà Nẵng 93
Phạm Quang Tín
- Tăng trưởng kinh tế và đóng góp các ngành, các thành phần kinh tế vào tăng trưởng kinh tế tỉnh Phú Yên..... 104
Lê Công Hường
- Công bằng tổ chức, tính hững hờ tập thể và lòng trung thành nhân viên - nghiên cứu tại thành phố Hồ Chí Minh..... 114
Vũ Bá Thành, Ngô Văn Toàn
- Biến đổi văn hóa tại các làng nghề truyền thống của Hội An dưới tác động của du lịch..... 127
Võ Hữu Hòa
- Quan điểm về “bát mục” trong triết học của Khổng Tử..... 137
Võ Văn Dũng
- Ảnh hưởng nho giáo trong nội dung sáng tác của Nguyễn Đình Chiểu 144
Phan Thúy Hằng

Giấy phép xuất bản số 81/GP-BTTTT cấp ngày 01 tháng 04 năm 2024

Chế bản điện tử tại Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ; In 100 cuốn khổ 19 x 27cm; Số 04 năm 2024.

In tại Công ty TNHH in Trùng Khoa, số 28 đường Nguyễn Chí Thanh, phường Thạch Thang, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng, Việt Nam. Nộp lưu chiểu tháng 12/2024.

CVRSS

Central Vietnamese Review of Social Sciences

ISSN 1859 – 2635

Quarterly Review

No. 04, 2024

The 17th Year

Contents

1. Discussing the resolution of disputes arising from commercial activities when the plaintiff files a lawsuit without an arbitration agreement**3**
Tran Minh Duc, Nguyen Vinh Phu
 2. Decentralization in state management in some countries and lessons for Vietnam..... **11**
Nguyen Trung Hau, Dang Thu Thuy
 3. Policies to support Vietnamese businesses in adapting to the Carbon Border adjustment mechanism.....**19**
Bui Quang Tuan, Tran Thi Hoa Thom
 4. Equality and inclusion policies for disadvantaged people in green transformation**29**
Tran Thi Hoang Ngan, Do Thu Trang, Nguyen Thi My Hanh, Bui Kieu Anh
 5. The interaction effect between technological innovation and institutional quality on economic growth in ASEAN countries.....**41**
Doan Ngoc Phuc
 6. The impact of trade union finance on ensuring social security for employees in Vietnamese enterprises**51**
Bui Minh Chuyen
 7. Difficulties and advantages in accessing formal credit capital for women-owned small and medium enterprises**61**
Phan Thi Hoan
 8. Tax Management for E-Commerce and Digital Platform Based Business Activities in Thua Thien Hue Province - Current Situation and Emerging Issues.....**71**
Truong Thuy Huong
 9. The impact of nostalgic emotions on revisit intention to tourist destination: The case of Hue city.....**80**
Nguyen Thi Thanh Thao, Duong Thi Dung Hanh, Nguyen Huu Tue Tinh
 10. Influence of production factors on economic growth in the service sector of Da Nang city ..**93**
Pham Quang Tin
 11. Economic growth and the contribution of sectors and economic components to the economic development of Phu Yen province.**104**
Le Cong Huong
 12. Organizational justice, social loafing, and employee loyalty: A study in Ho Chi Minh city... **114**
Vu Ba Thanh, Ngo Van Toan
 13. Cultural changes in traditional craft villages of Hoi An under the impact of tourism.....**127**
Vo Huu Hoa
 14. The concept of "eight steps" in Confucius' philosophy..... **137**
Vo Van Dung
 15. The influence of Confucianism in Nguyen Dinh Chieu's creative works.....**144**
Phan Thuy Hang
-

Nghiên cứu tác động của tài chính công đoàn đến đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam

Bùi Minh Chuyên

Trường Bồi dưỡng cán bộ tài chính – Bộ Tài chính

Email liên hệ: buiminhchuyen@ift.edu.vn

Tóm tắt: Tổ chức công đoàn với các chức năng lõi là bảo vệ lợi ích cho người lao động (NLĐ), truyền thông tổ chức, đại diện NLĐ; tham gia quản lý và điều tiết phúc lợi. Để bảo đảm điều kiện cho công đoàn thực hiện tốt chức năng của mình đặc biệt là đảm bảo an sinh xã hội (ASXH) cho NLĐ, tài chính công đoàn cần được tập trung và hướng đến các nội dung: đảm bảo thu nhập ở mức tối thiểu; nâng cao năng lực quản lý rủi ro; đảm bảo phân phối thu nhập; đảm bảo thúc đẩy việc làm bền vững và phát triển thị trường lao động và đảm bảo nâng cao hiệu quả quản lý xã hội cho NLĐ. Bài viết này nghiên cứu, phân tích tác động của tài chính công đoàn đến đảm bảo ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp ở Việt Nam.

Từ khóa: Tài chính công đoàn, người lao động, an sinh xã hội

The impact of trade union finance on ensuring social security for employees in Vietnamese enterprises

Abstract: Trade unions play a central role in safeguarding employee interests, facilitating organizational communication, and serving as representatives for workers. They also actively participate in the management and regulation of welfare systems. To effectively fulfill these functions, especially in guaranteeing social security for employees, strategic financial management within trade unions is crucial. This involves ensuring a minimum income, enhancing risk management capabilities, securing equitable income distribution, promoting sustainable employment, developing labor markets as well as improving the overall efficiency of social governance for workers. This article provides an in-depth analysis of how trade union financial strategies impact the assurance of social security for employees in Vietnamese enterprises.

Keywords: Trade union finance, employees, social security

Ngày nhận bài: 20/9/2024; **Ngày phản biện:** 25/9/2024; **Ngày duyệt đăng:** 15/11/2024

1. Đặt vấn đề

An sinh xã hội được hiểu là hệ thống cơ chế, chính sách, biện pháp mà Nhà nước và xã hội triển khai nhằm trợ giúp mọi thành viên trong xã hội đối phó với những rủi ro, cú sốc về kinh tế - xã hội làm cho họ bị suy giảm hoặc mất nguồn thu nhập và cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho cộng đồng... ASXH góp phần đảm bảo thu nhập và đời sống cho NLĐ khi họ không may gặp phải những “rủi ro xã hội” hoặc các “biến cố xã hội” dẫn đến ngừng hoặc giảm thu nhập.

Công đoàn với chức năng bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, kiểm tra, giám sát hoạt động cơ quan Nhà nước, tổ chức, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động NLĐ học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Bởi vậy, công tác ASXH luôn là một trong những nhiệm vụ trọng tâm được các cấp công đoàn từ trung ương đến cơ sở quan tâm thực hiện. Đây chính là nền tảng quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội và thể hiện ý nghĩa nhân văn sâu sắc của tổ chức công đoàn. Thông qua các hoạt động cụ thể, thiết thực khẳng định vai trò nòng cốt trong công cuộc xoá đói giảm nghèo, từng bước nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ.

Tài chính công đoàn đảm bảo ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp gắn với 5 trụ cột của ASXH hiện nay, như: (1) đảm bảo thu nhập ở mức tối thiểu; (2) nâng cao năng lực quản lý rủi ro; (3) đảm bảo phân phối thu nhập; (4) đảm bảo thúc đẩy việc làm bền vững và phát triển thị trường lao động và (5) đảm bảo nâng cao hiệu quả quản lý xã hội

Mặc dù quản lý sử dụng tài chính công đoàn có tác động, ảnh hưởng đến đảm bảo ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, ở Việt Nam đến nay chưa có một nghiên cứu cụ thể nào về tác động của tài chính công đoàn đến đảm bảo ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp theo 5 trụ cột của ASXH, đây chính là khoảng trống trên cả phương diện lý luận và thực tiễn đòi hỏi cần được nghiên cứu, bổ sung.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu trước đây

Nghiên cứu của (Freeman, 1980); (Freeman và cộng sự, 1984) đã chỉ ra công đoàn đã làm giảm sự bất bình đẳng và có những lợi ích khác ngoài tiền lương. Công đoàn làm giúp phân phối lại thu nhập; cải thiện năng suất doanh nghiệp bằng cách đại diện cho NLĐ trong mối quan hệ giữa NLĐ và chủ doanh nghiệp; Giảm bất bình đẳng về tiền lương nhờ “mức lương tiêu chuẩn” mà các công đoàn đã thương lượng để đạt được. Mở rộng nghiên cứu của mình (Freeman, 1992) nghiên cứu 3000 công đoàn cơ sở với khoảng 500.000 NLĐ đã chỉ ra một trong những mục tiêu chính của công đoàn là giảm sự phân tán tiền lương thông qua các chính sách. Thông qua các chính sách chi, công đoàn tìm cách phân phối lại thu nhập giữa các đối tượng và giảm "sự bất bình đẳng" và sự khác biệt đặc điểm cá nhân. Nghiên cứu cũng chỉ ra công đoàn và các chính sách của công đoàn có tác động đáng kể đến cơ cấu tiền lương trong nền kinh tế.

Nghiên cứu của (Lawrence Mishel và cộng sự, 2003) đã chỉ ra công đoàn đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo các quyền và bảo vệ NLĐ theo luật. Người lao động tham gia công đoàn nhận được nhiều phúc lợi y tế hơn những NLĐ không có công đoàn đồng thời họ phải trả khoản khấu trừ chăm sóc sức khỏe thấp hơn 18% và một phần chi phí nhỏ hơn cho bảo hiểm. Khi nghỉ hưu, những NLĐ thuộc công đoàn có khả năng được hưởng bảo hiểm y tế do người sử dụng lao động chi trả cao hơn 24%. Nghiên cứu cũng chỉ ra thu nhập của NLĐ tham gia công đoàn cao hơn thu nhập của NLĐ khác bởi NLĐ trong công đoàn được cung cấp nhiều thông tin hơn nên họ có nhiều khả năng được hưởng lợi từ các chương trình bảo hiểm xã hội như bảo hiểm thất nghiệp và bồi thường cho NLĐ. Do đó, công đoàn là một tổ chức trung gian cung cấp đảm bảo lợi ích và quyền lợi tối thiểu cho NLĐ. Tỷ lệ chi và chính sách chi của tài chính công đoàn có tác dụng hỗ trợ cho NLĐ đảm bảo được thu nhập ở mức tối thiểu đảm bảo quyền sống của NLĐ.

Nghiên cứu của (Andrew Kerr và Martin Wittenberg, 2021) nghiên cứu với mẫu dữ liệu năm 1993 đến năm 2019 tại Nam Phi cũng chỉ ra công đoàn giảm sự bất bình đẳng về tiền lương nói chung thông qua việc tiêu chuẩn hóa tiền lương trong khu vực công đoàn.

Ở Việt Nam, Trên cơ sở Luật Công đoàn 2012, Nghị quyết số 20-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về chăm lo tốt cho NLĐ thông qua tổ chức công đoàn và Nghị định số 191/2013/NĐ-CP ngày 21 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết về tài chính công đoàn, trong những năm gần đây cũng có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến tài chính công đoàn, như: Nghiên cứu của (Nguyễn Thị Ngọc Lan, 2019) với đề án “Nâng cao hiệu quả công tác tài chính công đoàn Việt Nam giai đoạn 2019 – 2029”; Nghiên cứu của (Nguyễn Quốc Khánh, 2020) với đề tài “Hoàn thiện công tác quản lý tài chính công đoàn huyện Thanh Bình, tỉnh Đồng Tháp”; Nghiên cứu của (Nguyễn Thị Thủy, 2020) với đề tài “Quản lý tài chính tại Liên đoàn lao động tỉnh Bắc Giang”, Luận văn thạc sĩ ngành Quản lý kinh tế; Nghiên cứu của (Nguyễn Thị Ngọc Lan, 2022) về giải pháp kiểm soát tài chính công đoàn tại các công đoàn cơ sở, đề tài cấp Tổng Liên đoàn (ĐT.XH/TLĐ.2020.05),... Tuy nhiên, số lượng các công trình nghiên cứu còn ít chủ yếu gắn với quản lý tài chính công đoàn cơ sở.

2.2. Mối quan hệ giữa tài chính công đoàn và an sinh xã hội

Tài chính công đoàn bao gồm nhiều nội dung, nghiên cứu lựa chọn 4 nội dung chính có tác động đến đảm bảo ASXH cho người lao động tại doanh nghiệp, gồm: Chính sách chi, tỷ lệ chi, kiểm tra chi tài chính công đoàn và năng lực cán bộ phụ trách tài chính công đoàn. Trong các nội dung chi của tài chính công đoàn theo quy định đều gắn liền với 5 trụ cột ASXH, do vậy tài chính công đoàn và ASXH có mối quan hệ tác động qua lại với nhau, cụ thể:

- Tài chính công đoàn và đảm bảo thu nhập ở mức tối thiểu.

Việt Nam là nước đang phát triển có thu nhập trung bình thuộc nhóm thấp và đối diện với những thách thức lớn phải vượt qua về tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội để không rơi vào “bẫy thu nhập trung bình”. Tài chính công đoàn chi cho chăm lo, bảo vệ, đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho NLĐ tại doanh nghiệp. Công đoàn cơ sở hỗ trợ kịp thời cho NLĐ đảm bảo các quyền sống tối thiểu về giáo dục, y tế, giáo dục, nhà ở và các dịch vụ cơ bản. Để đảm bảo được các quyền này, công đoàn cần có các chính sách chi, tỷ lệ chi tài chính công đoàn nhằm tạo cho NLĐ có một khoản hỗ trợ tối thiểu.

Tỷ lệ chi và chính sách chi của tài chính công đoàn có tác dụng hỗ trợ cho NLĐ đảm bảo được thu nhập ở mức tối thiểu đảm bảo quyền sống của NLĐ tại doanh nghiệp. Vì thế nhóm nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H1: Tài chính công đoàn tác động tích cực tới đảm bảo thu nhập ở mức tối thiểu.

- Tài chính công đoàn và phân phối thu nhập.

Tài chính công đoàn thực hiện công bằng trong quan hệ phân phối tiền lương và thu nhập, gắn với năng suất lao động, hiệu quả công việc thông qua các hoạt động như: Trợ cấp cho NLĐ gặp khó khăn do tai nạn; thăm hỏi NLĐ khi gặp ốm đau, hiếu, hỉ...; hỗ trợ NLĐ tạo việc làm thông qua các chương trình vay vốn tín dụng ưu đãi... Các khoản trợ cấp, hỗ trợ từ công đoàn sẽ giảm bớt một phần gánh nặng cuộc sống cho NLĐ tại doanh nghiệp có thu nhập thấp và đảm bảo ASXH cho NLĐ, đồng thời cũng tạo động lực khuyến khích NLĐ tham gia phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất giả thuyết:

H2: Tài chính công đoàn tác động tích cực đến đảm bảo phân phối thu nhập cho NLĐ tại doanh nghiệp.

- Tài chính công đoàn và thúc đẩy việc làm bền vững và phát triển thị trường lao động

Thông qua hoạt động hỗ trợ đào tạo nghề, hỗ trợ chuyển đổi công việc cho NLĐ bị tác động bởi khủng hoảng kinh tế; phát triển thông tin thị trường lao động và dịch vụ việc làm, công đoàn đã thúc đẩy thị trường lao động phát triển theo hướng bền vững.

Công đoàn đóng vai trò quan trọng trong thị trường lao động. Trong thị trường lao động hiện nay, vai trò công đoàn ngày càng quan trọng, là tổ chức đại diện cho NLĐ đàm phán với người sử dụng lao động về tiền lương, phúc lợi, giờ làm việc và điều kiện làm việc. Bằng cách tham gia công đoàn, NLĐ tại doanh nghiệp có thể bày tỏ mối quan tâm và ý kiến của mình với người sử dụng lao động thông qua đại diện công đoàn. Ngoài việc đàm phán với người sử dụng lao động, công đoàn còn cung cấp nhiều dịch vụ cho NLĐ như: mở các lớp đào tạo nghề đào tạo nghề; hỗ trợ cho NLĐ tại doanh nghiệp khi họ mất việc; triển khai các chương trình đào tạo phù hợp nhu cầu của thị trường để hỗ trợ NLĐ chuyển đổi việc làm, nghề nghiệp điều này thúc đẩy phát triển thị trường lao động. Mức chi và tỷ lệ chi tài chính công đoàn hợp lý sẽ tác động tích cực đến đảm bảo thúc đẩy việc làm bền vững và phát triển thị trường lao động cho NLĐ tại doanh nghiệp.

Giả thuyết nghiên cứu đề xuất:

H3: Tài chính công đoàn tác động tích cực thúc đẩy việc làm bền vững và phát triển thị trường lao động

- Tài chính công đoàn và nâng cao năng lực quản lý rủi ro

Tài chính công đoàn là điều kiện bảo đảm cho hoạt động thực hiện quyền, trách nhiệm của công đoàn và duy trì hoạt động của hệ thống công đoàn. Các công đoàn cơ sở với vai trò và chức năng của mình sẽ có nhiều hoạt động thiết thực, hiệu quả hỗ trợ NLĐ trong nâng cao năng lực quản lý rủi ro bao gồm phòng ngừa rủi ro; giảm thiểu rủi ro và khắc phục rủi ro.

Chi trợ cấp cho NLĐ tại doanh nghiệp gặp khó khăn do tai nạn lao động, tai nạn do rủi ro, bị ảnh hưởng do thiên tai, dịch bệnh, hỏa hoạn, mắc bệnh hiểm nghèo, ảnh hưởng chất độc màu da cam gây tổn thất về sức khỏe hoặc tài sản giúp NLĐ khắc phục được một phần những rủi ro không mong muốn.

Thông qua các chính sách chi, công đoàn tuyên truyền người NLĐ gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp giúp NLĐ giảm thiểu được các rủi ro.

Như vậy, Tài chính công đoàn đóng vai trò quan trọng trong đảm bảo an sinh xã hội, giúp NLĐ tại doanh nghiệp nâng cao năng lực quản lý rủi ro. Vì thế giả thuyết nghiên cứu đề xuất như sau:

H4: Tài chính công đoàn tác động tích cực đến đảm bảo NLĐ nâng cao năng lực quản lý rủi ro

- Tài chính công đoàn và nâng cao hiệu quả quản lý xã hội

Công đoàn là cầu nối trung gian hỗ trợ các bên liên quan quản lý phát triển kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và nhu cầu việc làm bền vững của NLĐ. Dựa vào các quy định và quy chế sử dụng tài chính công đoàn, công đoàn cơ sở có đủ điều kiện và các chế tài sử dụng tài chính công đoàn để tổ chức các chương trình tuyên truyền, vận động, tạo điều kiện để NLĐ học tập nâng cao kiến thức pháp luật, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp giúp NLĐ có thể phát triển độc lập, chủ động, tăng cường cơ hội phát triển của mỗi công đoàn viên.

Như vậy, các quy định và quy chế sử dụng tài chính công đoàn cho NLĐ tại doanh nghiệp phù hợp sẽ có tác động đến NLĐ góp đảm bảo nâng cao hiệu quả quản lý xã hội cho NLĐ tại doanh nghiệp.

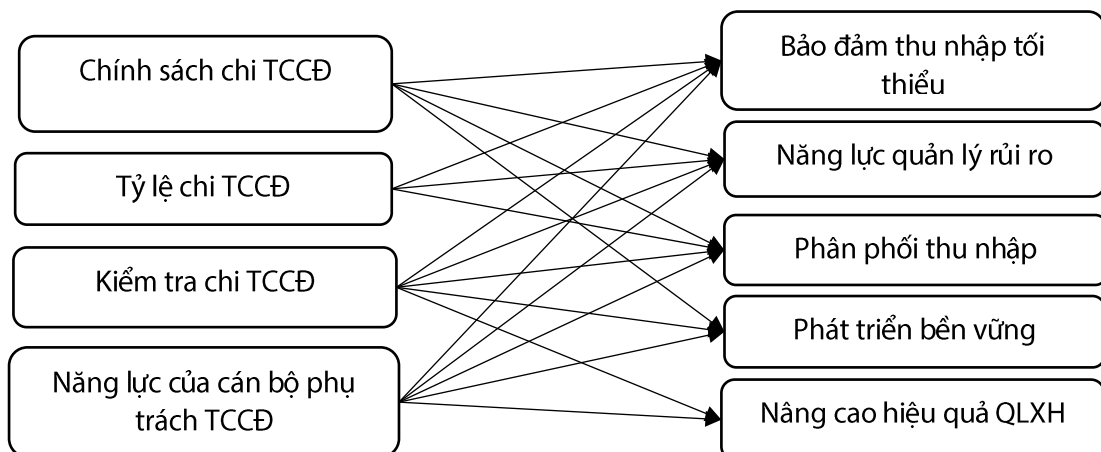
Giả thuyết nhóm nghiên cứu đưa ra:

H5: Tài chính công đoàn giúp nâng cao hiệu quả quản lý xã hội

3. Mô hình và phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô hình

Dựa vào các lý thuyết và mối quan hệ của tài chính công đoàn và ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp, bài viết đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1: Mô hình đề xuất ảnh hưởng của tài chính công đoàn đến an sinh xã hội

Nguồn: Tổng hợp và đề xuất của tác giả

3.2. Phương pháp

Để đánh giá tác động của tài chính công đoàn đến ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp, nghiên cứu sẽ tiến hành các nội dung:

Đánh giá độ tin cậy của từng thang đo bằng việc sử dụng chỉ số Cronbach alpha, và chỉ số tương quan biến - tổng (Item-To-Total Correlational).

Nghiên cứu thực hiện phân tích nhân tố khám phá cho từng biến (EFA – Exploratory Factor Analysis) bước kiểm định này có ý nghĩa đảm bảo các biến quan sát đo lường cùng một biến tiềm ẩn phải tải vào đúng vị trí của biến đó, không tải sang biến khác, loại bỏ các tiêu chí đo lường không phù hợp để đảm bảo các biến không tiềm ẩn hiện tượng đa cộng tuyến.

Tiếp đến, nhóm tiến hành phân tích nhân tố khẳng định của từng biến (CFA- Confirmatory Factor Analysis), mục đích của bước này chỉ ra thang đo có đảm bảo độ tin cậy hay không.

Trên cơ sở đánh giá sự phù hợp của mô hình, bằng việc đưa toàn bộ các biến quan sát trong mô hình vào phân tích nhân tố khẳng định nhằm đảm bảo tất cả các quan sát là phù hợp (Hair, 1998).

Cuối cùng, nhóm tiến hành hồi quy đánh giá tác động của các nhân tố bằng mô hình cấu trúc SEM sử dụng phần mềm AMOS.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thu thập và tiền xử lý dữ liệu

Để thu thập dữ liệu, nghiên cứu sử dụng cả phương pháp định tính và định lượng. Từ cơ sở lý thuyết trên, nghiên cứu xây dựng bảng hỏi khảo sát NLĐ tại doanh nghiệp gồm 2 phần với 34 câu hỏi. Trong đó, nghiên cứu sử dụng thang đo Likert 5 bậc để chỉ ra tác động của tài chính công đoàn (TCCĐ) đến ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp: 1 (Không tác động); 2 (Ít tác động); 3 (Bình thường); 4 (Tác động tốt); 5 (Tác động rất tốt). Sau khi xây dựng khung phiếu khảo sát nghiên cứu tiến hành theo 2 giai đoạn:

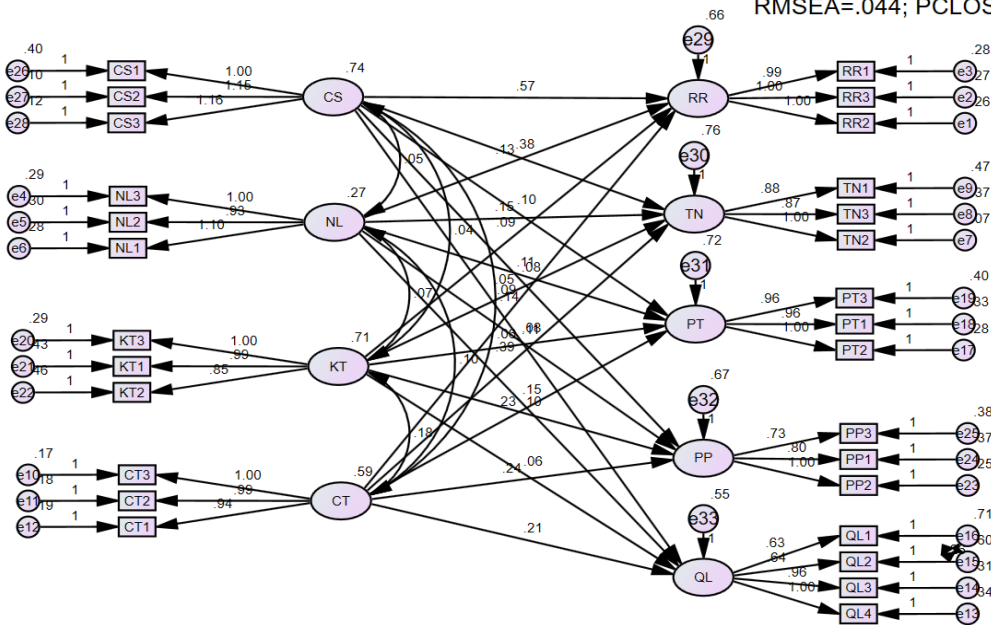
Giai đoạn thử nghiệm: Dựa trên vấn đề và mục tiêu nghiên cứu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu, tìm hiểu tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước để phát hiện ra những khoảng trống trong các nghiên cứu trước, tiếp tục nghiên cứu, lựa chọn những khung lý thuyết, thang đo phù hợp để xây dựng thang đo và bảng khảo sát sơ bộ. Sau đó, tiến hành khảo sát thử nghiệm với 30 NLĐ tại doanh nghiệp để thu thập phản hồi và chỉnh sửa nội dung, hình thức nhằm hoàn thiện bảng hỏi.

Giai đoạn chính thức: Sau khi tham vấn ý kiến của nhóm chuyên gia và NLĐ tại doanh nghiệp, nghiên cứu tiến hành thực hiện khảo sát chính thức trực tiếp và online thông qua nền tảng mạng xã hội forms.gle. Thời gian thực hiện từ tháng 6/2024 đến tháng 8/2024, đối tượng khảo sát là NLĐ tại doanh nghiệp có đóng đoàn phí công đoàn, trong đó, 50% phiếu khảo sát trực tiếp được tiến hành tại 6 tỉnh: Bắc Giang, Hà Nội, Nghệ An, Quảng Nam, Thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ và 50% phiếu khảo sát online sẽ thực hiện với NLĐ tại các doanh nghiệp thuộc một số tỉnh, thành phố của cả nước. Kết quả sau cuộc khảo sát nhận được hơn 800 phiếu phản hồi. Sau khi loại bỏ các phiếu không có hoặc thiếu thông tin thu được 770 phiếu trả lời hợp lệ phục vụ cho quá trình nghiên cứu. Tất cả dữ liệu thu thập từ bảng câu hỏi được mã hóa, xử lý bởi SPSS 25 và AMOS 25.

4.2. Kết quả nghiên cứu

Trên cơ sở kết quả đánh giá độ tin cậy của từng thang đo bằng việc sử dụng chỉ số Cronbach alpha, phân tích nhân tố khám phá cho từng biến (EFA – Exploratory Factor Analysis) phân tích nhân tố khẳng định của từng biến (CFA- Confirmatory Factor Analysis). Cuối cùng, tiến hành hồi quy đánh giá tác động của các nhân tố bằng mô hình cấu trúc SEM sử dụng phần mềm AMOS. Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu bằng mô hình SEM đánh giá tác động của tài chính công đoàn tới ASXH cho NLĐ tại doanh nghiệp như sau:

Chi-square=795.516; df=323
 Chi-square/df=2.463
 GFI=.932; CFI=.960
 RMSEA=.044; PCLOSE=.997



Hình 2: Kết quả kiểm định mô hình cấu trúc SEM

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu điều tra của tác giả

Bảng 1: Kết quả phân tích mô hình SEM chưa chuẩn hóa

	Hệ số ước lượng	Hệ số ước lượng chuẩn hóa	Pvalue	Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao năng lực quản lý rủi ro <- Chính sách chi tài chính công đoàn	0,566	0,501	***	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao năng lực quản lý rủi ro <- Năng lực cán bộ công đoàn	0,132	0,071	0,075	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao năng lực quản lý rủi ro <- Kiểm tra chi TCCĐ	0,086	0,074	0,046	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao năng lực quản lý rủi ro <- Tỷ lệ chi	0,094	0,075	0,051	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Bảo đảm thu nhập ở mức tối thiểu <- Chính sách chi tài chính công đoàn	0,382	0,323	***	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Bảo đảm thu nhập ở mức tối thiểu <- Năng lực cán bộ công đoàn	0,146	0,075	0,059	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Bảo đảm thu nhập ở mức tối thiểu <- Kiểm tra chi TCCĐ	0,053	0,044	0,241	Không ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Bảo đảm thu nhập ở mức tối thiểu <- Tỷ lệ chi TCCĐ	0,387	0,292	***	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Thúc đẩy việc làm và phát triển thị trường <- Chính sách chi TCCĐ	0,104	0,101	0,011	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu

	Hệ số ước lượng	Hệ số ước lượng chuẩn hóa	Pvalue	Kết quả kiểm định giả thuyết nghiên cứu
Thúc đẩy việc làm và phát triển thị trường <- Năng lực cán bộ công đoàn	0,11	0,065	0,157	Không ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Thúc đẩy việc làm và phát triển thị trường <- Kiểm tra chi TCCĐ	0,062	0,059	0,173	Không ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Thúc đẩy việc làm và phát triển thị trường <- Tỷ lệ chi TCCĐ	0,23	0,199	***	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Phân phối thu nhập <- Chính sách chi tài chính công đoàn	0,076	0,077	0,056	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Phân phối thu nhập <- Năng lực cán bộ công đoàn	0,115	0,07	0,133	Không ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Phân phối thu nhập <- Kiểm tra chi TCCĐ	0,098	0,096	0,029	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Phân phối thu nhập <- Tỷ lệ chi TCCĐ	0,237	0,211	***	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao hiệu quả quản lý xã hội <- Chính sách chi tài chính công đoàn	0,206	0,203	***	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao hiệu quả quản lý xã hội <- Năng lực cán bộ công đoàn	0,062	0,068	0,133	Không ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao hiệu quả quản lý xã hội <- Kiểm tra chi TCCĐ	0,148	0,099	0,038	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu
Nâng cao hiệu quả quản lý xã hội <- Tỷ lệ chi TCCĐ	0,075	0,083	0,044	Ủng hộ giả thuyết nghiên cứu

Ghi chú: *** $p < 0,01$

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu điều tra của tác giả

Từ bảng 1 có mô hình SEM với hệ số ước lượng chưa chuẩn hóa. Các nhân tố đề xuất trong nghiên cứu đều có ý nghĩa thống kê ($P \text{ value} < 1\%; 5\%, 10\%$) tức là tài chính công đoàn có tác động tới ASXH. Kết quả phân tích cho thấy, 4 nhóm nhân tố đại diện cho tài chính công đoàn đều tác động thuận chiều đến ASXH. Để kiểm chứng lại kết quả mô hình, nghiên cứu thực hiện ước lượng Bootstrap lặp trong mẫu với $n = 1000$, kết quả thu được trong bảng 2.

Bảng 2: Ước lượng Bootstrap với mẫu $N=1000$

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	C.R
RR <--- CS	0,032	0,001	0,5	-0,001	0,001	-1
RR <--- NL	0,047	0,001	0,072	0,001	0,002	0.5
RR <--- KT	0,04	0,001	0,076	0,001	0,002	0.5
RR <--- CT	0,042	0,001	0,075	0	0,002	0
TN <--- CS	0,044	0,001	0,323	0	0,002	0
TN <--- NL	0,046	0,001	0,073	-0,001	0,002	-0,5
TN <--- KT	0,042	0,001	0,046	0,002	0,002	1
TN <--- CT	0,047	0,001	0,29	-0,002	0,002	-1

Parameter	SE	SE-SE	Mean	Bias	SE-Bias	C.R
PT <--- CS	0,044	0,001	0,1	-0,001	0,002	-0,5
PT <--- NL	0,049	0,002	0,065	0	0,002	0
PT <--- KT	0,047	0,001	0,061	0,002	0,002	1
PT <--- CT	0,053	0,002	0,195	-0,004	0,002	-2
PP <--- CS	0,043	0,001	0,076	-0,001	0,002	-0,5
PP <--- NL	0,053	0,002	0,068	-0,002	0,002	-1
PP <--- KT	0,046	0,001	0,094	-0,002	0,002	-1
PP <--- CT	0,054	0,002	0,21	-0,001	0,002	-0,5
QL <--- CT	0,051	0,002	0,2	-0,003	0,002	-1,5
QL <--- KT	0,049	0,002	0,069	0,001	0,002	0,5
QL <--- NL	0,048	0,002	0,098	-0,001	0,002	-0,5
QL <--- CS	0,041	0,001	0,084	0,001	0,002	0,5

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu điều tra của tác giả

Kết quả thu được cho thấy các giá trị tuyệt đối của C.R đều nhỏ hơn 2. Như vậy các độ chệch đều nhỏ và không có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 95%. Nghiên cứu có thể kết luận các ước lượng trong mô hình SEM đều đáng tin cậy.

4.3. Thảo luận nghiên cứu

Kết quả ước lượng mô hình SEM chưa hiệu chỉnh và đã hiệu chỉnh cho thấy biến chính sách chi tài chính công đoàn; Tỷ lệ chi tài chính công đoàn đều tác động tích cực đến 5 trụ cột ASXH; Kiểm tra chi tài chính công đoàn tác động tích cực tới nâng cao năng lực quản lý rủi ro; phân phối thu nhập cho người lao động. Năng lực cán bộ công đoàn tác động tới năng lực quản lý rủi ro; phân phối thu nhập và đảm bảo mức thu nhập tối thiểu cho NLĐ tại doanh nghiệp. Do vậy, các chỉ số của mô hình SEM đều đảm bảo vì thế kết quả ước lượng của mô hình đều đáng tin cậy, có thể sử dụng kết quả ước lượng để thực hiện đánh giá, phân tích, suy diễn thống kê. Mức độ tác động của các nhân tố thuộc nhóm tài chính công đoàn đến biến phụ thuộc (ASXH) thể hiện qua độ lớn của các hệ số hồi quy ước lượng đã được chuẩn hóa. Nếu giá trị tuyệt đối của hệ số ước lượng của nhân tố nào lớn thì nhân tố đó càng có tác động quan trọng đến biến phụ thuộc. Tác động của từng yếu tố thuộc nhóm tài chính công đoàn đến ASXH được chỉ ra cụ thể như sau:

- Chính sách chi, tỷ lệ chi tài chính công đoàn và năng lực cán bộ quản lý phụ trách tài chính công đoàn đều tác động tới bảo đảm thu nhập ở mức tối thiểu cho NLĐ. Chưa có bằng chứng cho thấy có mối quan hệ giữa kiểm tra chi tài chính công đoàn với đảm bảo thu nhập ở mức tối thiểu cho NLĐ.

- Chính sách chi, tỷ lệ chi, kiểm tra chi tài chính công đoàn và năng lực cán bộ quản lý phụ trách tài chính công đoàn tác động tích cực đến đảm bảo nâng cao năng lực quản lý rủi ro cho NLĐ tại doanh nghiệp.

- Chính sách chi, tỷ lệ chi tài chính công đoàn giúp đảm bảo phân phối thu nhập cho NLĐ tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu chỉ ra kiểm tra chi và năng lực cán bộ công đoàn không ảnh hưởng đến phân phối thu nhập.

- Chính sách chi, tỷ lệ chi tài chính công đoàn tác động tới ASXH về lĩnh vực đảm bảo thúc đẩy việc làm bền vững và phát triển thị trường cho NLĐ. Chưa có bằng chứng cho thấy mối quan hệ rõ ràng giữa kiểm tra chi tài chính công đoàn và năng lực cán bộ công đoàn đến đảm bảo thúc đẩy việc làm bền vững và phát triển thị trường lao động.

- Thứ tự mức độ tác động của tài chính công đoàn đảm bảo nâng cao hiệu quả quản lý xã hội cho NLĐ tại doanh nghiệp như sau: (1) Chính sách chi tài công đoàn, (2) Kiểm tra chi tài chính công đoàn, (3) Tỷ lệ chi TCCĐ trong khi năng lực cán bộ công đoàn lại không tác động.

5. Kết luận

Giá trị cốt lõi của tài chính công đoàn đối với ASXH là nhằm trợ giúp NLD tại doanh nghiệp có được sự thay đổi về đời sống việc làm, thu nhập, đảm bảo các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc, điều kiện sống, nhằm đạt được sự phát triển bền vững cho NLD và xã hội trên cơ sở hướng đến đề cao công bằng xã hội và trách nhiệm xã hội. Tỷ lệ chi tài chính công đoàn là nhân tố chủ yếu tác động tới 5 trụ cột của ASXH cho NLD tại doanh nghiệp, với chính sách chi đa dạng tài chính công đoàn đã tác động tích cực tới ASXH cho NLD tại doanh nghiệp. Bên cạnh đó, chính sách chi tài chính công đoàn còn là công cụ đặc lực trong việc chăm lo phúc lợi xã hội và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của NLD tại doanh nghiệp trên tất cả các phương diện theo quy định của Hiến pháp và pháp luật. Công tác kiểm tra chi tài chính công đoàn là vô cùng quan trọng - đây là công cụ đặc lực giúp tổ chức công đoàn thực hiện đầy đủ quyền hạn, chức năng của mình. Cán bộ công đoàn có năng lực sẽ nắm được tình hình hoàn cảnh của NLD tại doanh nghiệp từ đó có kiến nghị, đề xuất về tỷ lệ chi hợp lý, kịp thời động viên NLD, có khả năng tổ chức các buổi gặp gỡ, đối thoại với doanh nghiệp, NLD, kết quả nghiên cứu cho thấy việc đào tạo nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ phụ trách tài chính công đoàn chưa thực sự được các doanh nghiệp, công đoàn cơ sở quan tâm thoả đáng. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu chúng tôi đề xuất một số hàm ý sau:

Thứ nhất, các cấp có thẩm quyền cần xây dựng, hoàn thiện các văn bản hướng dẫn doanh nghiệp xây dựng và thực hiện chính sách tài chính công đoàn, trong đó cần làm rõ nội dung chi, tỷ lệ chi, đối tượng thụ hưởng, công tác kiểm tra thu - chi tài chính công đoàn và trách nhiệm của các đối tượng liên quan.

Thứ hai, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có những quy định cụ thể về tỷ lệ chi tài chính công đoàn theo hướng có lợi hơn cho NLD, điều chỉnh giảm tỉ trọng chi hành chính để tạo nguồn chi đảm bảo thu nhập ở mức độ tối thiểu mang tính lâu dài, ổn định cho NLD tại doanh nghiệp. Cần bổ sung quy định về trích kinh phí cho các cấp công đoàn theo tỷ lệ phù hợp, theo hướng công đoàn cấp trên phục vụ công đoàn cấp dưới, công đoàn cơ sở phục vụ đoàn viên công đoàn, NLD.

Thứ ba, tăng cường công tác kiểm tra và công khai chi tài chính công đoàn giúp NLD nắm được tình hình thu - chi tài chính công đoàn. Tiếp tục thực hiện tốt hơn nữa công khai, minh bạch trong việc sử dụng kinh phí công đoàn, đoàn phí. Đồng thời, nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định về công tác kiểm tra, giám sát, đảm bảo công khai minh bạch trong quản lý, sử dụng tài chính công đoàn. Có cơ chế xử lý những gian lận trong việc thu - chi tài chính công đoàn.

Thứ tư, nâng cao năng lực của cán bộ công đoàn cũng cần được quan tâm hơn nữa, trong đó đặc biệt là năng lực xây dựng, triển khai tổ chức thực hiện chính sách về quản lý, sử dụng tài chính công đoàn đảm bảo an sinh xã hội cho NLD tại doanh nghiệp, kỹ năng thương lượng, đàm phán với người sử dụng lao động.

Nghiên cứu cũng còn những hạn chế nhất định. Thứ nhất, phạm vi của nghiên cứu chỉ xem xét tác động của một số nội dung chi tài chính công đoàn là chính sách chi, tỷ lệ chi, kiểm tra chi và năng lực của cán bộ phụ trách TCCĐ với ASXH, do đó còn một số tác nhân khác chưa được xem xét đến trong nghiên cứu. Thứ hai là hình thức khảo sát 50% là khảo sát online do vậy, không thể làm rõ và thăm dò sâu hơn NLD đối với một số nội dung khảo sát, có thể dữ liệu không đáng tin cậy. Thứ ba là đối tượng khảo sát là NLD tại các doanh nghiệp có đóng đoàn phí công đoàn, do đó trong các nghiên cứu kế tiếp có thể đặt mục tiêu mở rộng đối tượng khảo sát, nội dung khảo sát về tác động của tài chính công đoàn đến đảm bảo ASXH cho người lao động tại doanh nghiệp Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

Bùi Sỹ Lợi (2021). *Hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*. Truy xuất từ <https://tapchitaichinh.vn/he-thong-an-sinh-xa-hoi-o-viet-nam-thuc-trang-va-giai-phap.html>, ngày 6/8/2024.

Freeman, Richard B. 1980. Unionism and the dispersion within establishments. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 34, No. 1, pp. 3-23.

Freeman, Richard B. 1982. Union wage practices and wage dispersion within establishments. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 36, No. 1, pp. 3-21.

Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2005), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, NXB. Thống kê, Hà Nội.

Hair Jr., J. F. et al. (1998). *Multivariate Data Analysis with Readings*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson, New York.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). *Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives*. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. Truy xuất tại <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118>, ngày 26/7/2024.

Kerr, Andrew & Wittenberg, Martin, 2021. *Union wage premia and wage inequality in South Africa*. *Economic Modelling*, Elsevier, vol. 97(C), pages 255-271.

Truy xuất từ <https://nhandan.vn/nhung-dau-an-an-sinh-xa-hoi-trong-nam-2023-post790056.html>, ngày 6/8/2024.