

Chính sách an sinh xã hội nhằm đảm bảo an ninh công việc của lao động nữ vùng đồng bằng sông Cửu Long

Nguyễn Thị Thanh Hương^(*)

Nguyễn Thị Thục^(**)

Tóm tắt: Nghiên cứu phân tích vai trò của hệ thống an sinh xã hội trong đảm bảo an ninh công việc cho lao động nữ vùng đồng bằng sông Cửu Long cho thấy an ninh công việc của lao động nữ ở mức khá tốt, tỷ lệ chuyển việc thấp, thời gian gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Phân tích hồi quy khẳng định tác động tích cực của bốn khía cạnh an sinh xã hội: việc làm, bảo hiểm xã hội, trợ cấp khó khăn và tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản. Tuy nhiên, vẫn tồn tại những hạn chế như tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo thấp nhất cả nước, số lượng rút bảo hiểm xã hội một lần gia tăng, chênh lệch thu nhập giữa các khu công nghiệp,... Nghiên cứu kiến nghị cần triển khai đồng bộ các giải pháp ở cả bốn khía cạnh an sinh xã hội với sự phối hợp chặt chẽ, đồng thời giữa Nhà nước, chính quyền địa phương và các doanh nghiệp.

Từ khóa: An sinh xã hội, An ninh công việc, Lao động nữ, Đồng bằng sông Cửu Long

Abstract: This study explores and analyzes how the social security (SS) system contributes to job security (JS) for female workers in the Mekong Delta. The findings reveal a relatively high level of job security among female workers, a low job turnover rate, and strong employee retention. Regression analysis confirms the positive impact of four key components of the SS system: employment stability, social insurance, hardship allowance, and access to basic social services. However, several challenges persist, including the lowest national rate of vocational training among female workers, a rising number of one-time social insurance withdrawals, and income disparities between industrial zones. A comprehensive implementation of solutions is highly recommended across all four dimensions of social security, with close coordination among the central government, local authorities, and enterprises.

Keywords: Social Security, Job Security, Social Security Policy, Female Workers, Employment Stability, Social Insurance, Hardship Assistance, Social Services, Mekong Delta, Vietnam

Ngày nhận bài: 30/6/2025; Ngày duyệt đăng: 05/8/2025

¹ Bài viết là sản phẩm của nghiên cứu “Vai trò của an sinh xã hội trong đảm bảo an ninh công việc cho lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Cửu Long: Nghiên cứu trường hợp tại Cần Thơ và Kiên Giang” (FNF Việt Nam), thực hiện năm 2024 bởi nhóm nghiên cứu do PGS.TS. Vũ Hùng Cường - Viện trưởng Viện Thông tin Khoa học xã hội làm trưởng nhóm.

^(*) TS., Viện Địa lý Nhân văn và Phát triển bền vững, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;

Email: huongdrcc@gmail.com

^(**) ThS., Viện Địa lý Nhân văn và Phát triển bền vững, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

1. Mở đầu

Vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) có diện tích khoảng 39.734 km², dân số khoảng 18 triệu người, chiếm 19% dân số cả nước (Bùi Ngọc Hiền, 2023). Trong những năm gần đây, tốc độ công nghiệp hóa của vùng tăng nhanh với sự phát triển của các khu công nghiệp (KCN), tạo việc làm cho lượng lớn lao động.

Nghiên cứu của Valentina Baruccci và cộng sự (2021) chỉ ra rằng, lao động nữ (LĐN) đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của nền kinh tế, 70% phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động, trong giai đoạn 2010-2019 tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực công nghiệp tăng 8,2%. Tại các KCN vùng ĐBSCL, với đặc thù các ngành thâm dụng lao động nên LĐN thường chiếm tỷ lệ cao hơn lao động nam. Tuy nhiên, việc đảm bảo an ninh công việc (ANCV) cho LĐN đang đối mặt với nhiều thách thức. Theo số liệu thống kê năm 2023, tỷ lệ LĐN thất nghiệp ở vùng ĐBSCL là cao nhất cả nước (3,08%) (Tổng cục Thống kê, 2024). Đặc biệt, ĐBSCL là vùng có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp (chỉ đạt 15%), LĐN đang làm việc đã qua đào tạo là 11,9% (Hồ Hương, 2023).

Trong bối cảnh đó, hệ thống an sinh xã hội (ASXH) với bốn trụ cột chính bao gồm việc làm, bảo hiểm xã hội, trợ cấp xã hội và dịch vụ xã hội cơ bản (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2021) được coi là một trong những công cụ then chốt trong việc bảo vệ và hỗ trợ người lao động (NLĐ) nói chung và LĐN nói riêng khi đối mặt với các rủi ro trong quá trình lao động.

Bài viết phân tích toàn diện vai trò của từng thành phần ASXH đối với các vấn đề ANCV hiện tại của LĐN, qua đó xác định những ưu điểm, hạn chế và đề xuất giải pháp hoàn thiện hệ thống ASXH để nâng

cao ANCV cho LĐN vùng ĐBSCL nói riêng và của cả nước nói chung.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp định lượng và định tính. Về định lượng, khảo sát được thực hiện tại 2 KCN đại diện là KCN Trà Nóc 1 (thành phố Cần Thơ) và KCN Thạnh Lộc (tỉnh Kiên Giang)¹ từ tháng 9 đến tháng 11/2024, với mẫu khảo sát là 240 LĐN (mỗi KCN 120 người). Bộ công cụ khảo sát được kế thừa từ nghiên cứu của Nguyễn Thị Thanh Hương (2021) với 07 thang đo gồm 34 biến quan sát để đo lường 02 khía cạnh là ANCV và sự hài lòng với công việc của LĐN.

Thực trạng ASXH của LĐN được xem xét dựa trên các thông tin về: (i) Thu nhập (bao gồm lương, tiền tăng ca, phụ cấp, tiền thưởng) doanh nghiệp (DN) chi trả để đáp ứng nhu cầu cuộc sống của NLĐ; (ii) Các khoản hỗ trợ bằng tiền khác của DN (ngoài các khoản thu nhập nêu trên); (iii) Hỗ trợ để phát triển công việc; (iv) Tham gia các loại bảo hiểm; (v) Khả năng tiếp cận và chất lượng các loại dịch vụ xã hội tại nơi sinh sống. Nghiên cứu đánh giá chính sách ASXH đối với LĐN bao gồm 04 nhóm là việc làm, bảo hiểm, trợ cấp xã hội và tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản, thuộc ba cấp: Cấp nhà nước; Cấp địa phương; Cấp DN.

Các chính sách này được đo lường bởi 04 thang đo. Đối với các thang đo, sử dụng thang Likert với quy ước: “1,00-1,75 điểm: Rất không đồng ý; 1,75-2,50 điểm: Không đồng ý; 2,50-3,25 điểm: Đồng ý; 3,25-4,00 điểm: Rất đồng ý”. Các phương pháp phân tích dữ liệu bao gồm: Phân tích nhân tố khám phá cho từng thang đo và kiểm

¹ Phạm vi khảo sát tại thành phố Cần Thơ và tỉnh Kiên Giang theo địa giới hành chính cũ trước tháng 7/2025. Hiện nay, thành phố Cần Thơ cũ và các tỉnh Sóc Trăng, Hậu Giang cũ sáp nhập thành thành phố Cần Thơ; còn tỉnh Kiên Giang cũ sáp nhập với tỉnh An Giang cũ thành tỉnh mới có tên là tỉnh An Giang.

định các thang đo dựa trên hệ số Cronbach Alpha; Thống kê mô tả; Kiểm định ANOVA một chiều; Phân tích tương quan Pearson; Phân tích hồi quy tuyến tính bội.

Về nghiên cứu định tính, ba phương pháp được áp dụng gồm: phân tích tài liệu thứ cấp; phỏng vấn sâu (PVS); thảo luận nhóm (TLN). Đối tượng phỏng vấn gồm: LĐN tại DN; Đại diện DN tại các KCN; Đại diện các cơ quan quản lý và các tổ chức liên quan đến ANCV và thực hiện các chính sách ASXH.

2. Vai trò của an sinh xã hội đối với an ninh công việc của lao động nữ vùng đồng bằng sông Cửu Long

2.1. Việc làm

Về khía cạnh việc làm trong hệ thống ASXH, nghiên cứu tìm hiểu thực trạng của vấn đề này dựa trên các nội dung: (i) Thu nhập trung bình/tháng của LĐN được DN chi trả và mức độ đáp ứng nhu cầu cuộc sống; (ii) Sự hài lòng đối với chế độ việc làm; (iii) Sự hài lòng về chính sách việc làm.

(i) Thu nhập và khả năng đáp ứng nhu cầu cuộc sống

Thực tế cho thấy, tổng thu nhập của LĐN được cấu thành từ các khoản như tiền lương, tiền tăng ca, tiền phụ cấp, tiền thưởng; trong đó tiền lương chiếm tỷ trọng lớn nhất (6,24 triệu đồng/tháng), tiếp đến là tiền tăng ca (0,81 triệu đồng/tháng).

Phân tích theo KCN cho thấy có sự chênh lệch đáng kể về thu nhập. Tiền lương trung bình/tháng của LĐN tại KCN Trà Nóc 1 cao hơn đáng kể so với KCN Thạnh Lộc (6,83 triệu đồng/tháng so với 5,47 triệu đồng/tháng). Tương tự, tổng thu nhập trung bình tại KCN Trà Nóc 1 đạt 8,17 triệu đồng/tháng, còn tại KCN Thạnh Lộc chỉ đạt 7,05 triệu đồng/tháng. Sự chênh lệch này phản ánh sự khác biệt về mức độ phát triển kinh tế và loại hình DN giữa hai địa phương.

Nhìn chung, nghiên cứu chỉ ra rằng hơn một nửa LĐN cho biết thu nhập từ DN giúp họ đảm bảo cuộc sống và có thể tích lũy (55,6%), chỉ có 3,1% cho biết mức thu nhập đó không đảm bảo cuộc sống. Tuy nhiên, sự khác biệt giữa các KCN là rất rõ rệt: tại KCN Trà Nóc 1, có đến 72% LĐN cho biết thu nhập đảm bảo cuộc sống và có thể tích lũy, trong khi tại KCN Thạnh Lộc, chỉ có 28% ở mức này và đa số cho biết thu nhập chỉ đủ đảm bảo cuộc sống, không thể tích lũy. Việc đảm bảo thu nhập là điều tiên quyết để đảm bảo ANCV, vì có như vậy NLĐ mới yên tâm làm việc và gắn bó lâu dài với DN. Như chia sẻ của một nữ công nhân: “ *Lương thưởng tốt nên mới ở lại lâu (18 năm)*” (PVS, nữ, trưởng chuyên, KCN Trà Nóc 1, 43 tuổi).

(ii) Sự hài lòng đối với chế độ làm việc

LĐN tham gia khảo sát thể hiện mức độ hài lòng cao với các chế độ làm việc của DN, nhất là với chế độ thăm hỏi ốm đau, lễ tết (3,41 điểm). Điều này được củng cố thêm qua chia sẻ: “*Ốm đau công đoàn thăm và hỗ trợ. Du lịch hằng năm có tổ chức. Lễ tết, trung thu, 1/6 có quà cho trẻ em. Định kỳ được khám sức khỏe 2 lần/năm*” (PVS, nữ, nhân viên, KCN Thạnh Lộc). Tuy nhiên, có sự khác biệt về mức độ hài lòng giữa hai KCN. LĐN tại KCN Trà Nóc 1 có mức độ hài lòng cao hơn ở hầu hết các khía cạnh so với LĐN ở KCN Thạnh Lộc, đặc biệt là về thu nhập (3,29 điểm so với 3,08 điểm), thưởng phụ cấp (3,29 điểm so với 3,11 điểm) và cơ hội thăng tiến (3,22 điểm so với 3,07 điểm).

(iii) Sự hài lòng về chính sách việc làm

Chính sách việc làm ở cả ba cấp (Nhà nước, địa phương và DN) đều được LĐN đánh giá ở mức khá tốt; trong đó chính sách việc làm của DN có điểm trung bình đánh giá cao nhất (3,27 điểm), trong khi chính

sách của Nhà nước và địa phương đều đạt 3,21 điểm. Đối với chính sách việc làm của DN, LĐN đánh giá cao nhất các khía cạnh *Chế độ khen thưởng rõ ràng, minh bạch* (3,34 điểm) và *Chế độ tiền lương theo năng lực* (3,33 điểm). Điều này cho thấy các DN đã chú trọng xây dựng hệ thống đãi ngộ công bằng và minh bạch. Về chính sách việc làm của địa phương, việc có các trung tâm hỗ trợ việc làm được đánh giá cao nhất (3,28 điểm).

Xem xét cụ thể về vai trò của việc làm đối với ANCV, kết quả phân tích hồi quy cho thấy ANCV của LĐN bị tác động bởi 03 yếu tố thuộc nhóm việc làm: (i) Chính sách việc làm của Nhà nước có tác động mạnh nhất ($\beta=0,395$): Khi chính sách này tăng thêm 1 đơn vị thì ANCV tăng thêm 0,411 đơn vị. (ii) Sự hài lòng về chế độ việc làm của DN ($\beta=0,389$): Khi sự hài lòng tăng thêm 1 đơn vị thì ANCV tăng thêm 0,369 đơn vị. (iii) Tiền thưởng của DN ($\beta=0,155$): Nếu tiền thưởng tăng thêm 1 triệu đồng thì ANCV tăng thêm 0,155 lần. Kết quả này khẳng định vai trò then chốt của chính sách việc làm ở cấp vĩ mô trong việc đảm bảo ANCV cho LĐN. Đồng thời, yếu tố thu nhập, cụ thể là tiền thưởng, cũng có tác động trực tiếp đến khả năng duy trì công việc của LĐN.

2.2. Bảo hiểm xã hội

Theo dữ liệu điều tra thực tế, các DN đã đảm bảo việc đóng bảo hiểm bắt buộc theo quy định. Cụ thể: 85,7% DN đã đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế (BHYT) cho NLĐ và 100% DN đóng bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ. Kết quả PVS cũng khẳng định điều này: “*Công ty có đóng BHXH, BHYT và bảo hiểm tai nạn lao động đầy đủ. Số NLĐ được đóng bảo hiểm chiếm 70-80% số lao động tại DN*” (PVS, nữ, nhân viên văn phòng, KCN Thạnh Lộc, 37 tuổi).

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số vấn đề như có những DN còn nợ hoặc chậm đóng bảo hiểm cho NLĐ. Điều này được minh chứng qua việc đã xảy ra “*02 vụ ngừng việc tập thể của 389 công nhân lao động về tăng lương tối thiểu vùng, về nợ lương, nợ BHXH*” (TLN Liên đoàn Lao động thành phố Cần Thơ cũ). Ngoài ra, việc rút BHXH một lần đang trở thành vấn đề báo động, đặc biệt sau đại dịch Covid-19. Tại thành phố Cần Thơ, việc rút BHXH một lần trong năm 2024 (tính trong vòng 07 tháng đầu năm) đã tăng gần gấp 2-3 lần. Đáng chú ý, tại KCN Thạnh Lộc, “*LĐN rút BHXH một lần chiếm tỷ lệ tương đối cao*” (TLN Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Kiên Giang). Nguyên nhân chủ yếu được cho là do nhận thức chưa đầy đủ của một bộ phận NLĐ: “*Khi đi làm lần đầu tiên tại công ty xe buýt được đóng bảo hiểm, do không biết nên đã rút bảo hiểm một lần*” (PVS, nữ, nhân viên tạp vụ, KCN Trà Nóc 1, 47 tuổi). Tuy vậy, thực trạng này tại tỉnh Kiên Giang thời gian gần đây có phần được cải thiện hơn: “*Hiện tượng rút BHXH một lần có nhưng không nhiều do lao động hiện nay đã hiểu hơn về tầm quan trọng của bảo hiểm*” (TLN Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Kiên Giang).

Đánh giá về chính sách BHXH, LĐN thể hiện mức độ hài lòng cao với các chế độ BHXH của DN, trong đó chế độ thai sản được đánh giá cao nhất (3,50 điểm), tiếp theo là chế độ hỗ trợ nuôi con nhỏ (3,45 điểm). Điều này phản ánh sự quan tâm đặc biệt của DN đối với LĐN: “*DN có cho phép phụ nữ nuôi con nhỏ thì được đi trễ và về sớm. Có thai được chuyển sang bộ phận làm công việc nhẹ nhàng hơn. Có chỗ trữ sữa ở bộ phận y tế của công ty*” (PVS, nữ, công nhân, KCN Trà Nóc 1, 46 tuổi).

Các chính sách BHXH cũng được đánh giá khá tốt ở cả ba cấp, trong đó cấp DN đạt

số điểm cao nhất là 3,31 điểm, tiếp theo là cấp địa phương với 3,27 điểm và cuối cùng là cấp Nhà nước với 3,22 điểm; trong đó LĐN đánh giá cao nhất việc *DN thực hiện đầy đủ việc đóng các loại BHXH cho LĐN* (3,43 điểm), cho thấy sự tuân thủ tốt của DN. Tuy nhiên, các hoạt động “*Chi trả của BHYT đảm bảo cho LĐN khám, chữa bệnh và chia sẻ rủi ro tai nạn nghề nghiệp*”, “*Chi trả của bảo hiểm thất nghiệp đảm bảo cuộc sống của LĐN khi mất việc*”, “*Địa phương đảm bảo thực hiện việc chi trả của BHXH đảm bảo cuộc sống LĐN khi nghỉ hưu*” và “*Doanh nghiệp có chính sách bảo hiểm riêng cho NLĐ, trong đó có LĐN*” đạt số điểm thấp nhất (3,20 điểm), cho thấy việc thực thi chính sách BHXH cần có những cải thiện hơn nữa nhằm đảm bảo tốt hơn các quyền lợi của LĐN.

Để xếp loại vai trò của BHXH đối với ANCV, kết quả phân tích hồi quy một lần nữa khẳng định vai trò quan trọng của chính sách cấp vĩ mô. Chính sách BHXH của Nhà nước ($\beta=0,360$) có tác động mạnh nhất, thứ hai là của DN ($\beta=0,201$) và cuối cùng là của địa phương ($\beta=0,186$).

2.3. Trợ cấp khó khăn

Hoạt động trợ cấp/trợ giúp cho LĐN gặp khó khăn được quan tâm tại các DN. Vai trò của tổ chức công đoàn được thể hiện rõ nét. Theo báo cáo của Liên đoàn Lao động tỉnh Kiên Giang, năm 2024, trong 6 tháng đầu năm hệ thống công đoàn đã vận động được tổng số tiền hỗ trợ trên 2 tỷ đồng cho các hoạt động hỗ trợ NLĐ có hoàn cảnh khó khăn (TLN Liên đoàn Lao động tỉnh Kiên Giang).

Các chính sách trợ cấp khó khăn được đánh giá ở mức độ khá (mức 3) ở cả ba cấp, trong đó cấp DN cao nhất với 3,21 điểm, cấp Nhà nước đạt 3,18 điểm và cấp địa phương đạt 3,17 điểm. LĐN đánh giá cao nhất việc “*DN có chính sách cụ thể, rõ ràng*

để hỗ trợ LĐN trong những trường hợp khó khăn” (3,32 điểm). Tuy nhiên, chính sách riêng cho LĐN thuộc nhóm yếu thế như người khuyết tật được đánh giá thấp nhất (3,12 điểm), cho thấy cần có sự quan tâm nhiều hơn đến nhóm lao động đặc biệt này.

Kết quả phân tích hồi quy xếp loại vai trò của các chính sách trợ cấp khó khăn đối với ANCV cho thấy: chính sách trợ cấp khó khăn của DN ($\beta=0,324$) cao hơn chính sách trợ cấp khó khăn của Nhà nước ($\beta=0,297$). Điều này cho thấy, vai trò trực tiếp của DN và công đoàn cơ sở là rất quan trọng trong việc kịp thời hỗ trợ NLĐ khó khăn.

2.4. Tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản

Kết quả đánh giá khả năng tiếp cận và chất lượng các dịch vụ xã hội cơ bản cho thấy LĐN đánh giá ở mức cao (mức 4). Cụ thể là, khả năng tiếp cận đạt 3,24 điểm và chất lượng dịch vụ đạt 3,26 điểm. LĐN hài lòng nhất với việc tiếp cận hệ thống nước sạch và vệ sinh môi trường (3,32 điểm), tiếp theo là hệ thống y tế (3,28 điểm) và hệ thống thông tin (3,27 điểm).

Về chất lượng chính sách hỗ trợ tiếp cận dịch vụ, ở cấp DN, sự hỗ trợ cho LĐN tiếp cận dịch vụ y tế được đánh giá cao nhất (3,37 điểm). Ngoài ra, một số DN còn hỗ trợ về nhà ở: “*Hỗ trợ tiền thuê nhà 100.000 đồng/tháng*” (PVS, nữ, nhân viên tạp vụ, KCN Thạnh Lộc, 31 tuổi). “*Công ty hỗ trợ mua nhà trả góp ở khu nhà ở Gia Phúc*” (PVS, nữ, công nhân bao bì, KCN Trà Nóc 1, 48 tuổi). Về chính sách của địa phương, việc hỗ trợ đào tạo nghề được thực hiện tích cực: “*Hiện nay, Cần Thơ có 84 nghề được triển khai đào tạo, trong đó có 59 nghề đào tạo ở trình độ cao đẳng; 25 nghề đào tạo trình độ trung cấp*” (TLN Sở Lao động, Thương binh và Xã hội thành phố Cần Thơ cũ).

Kết quả phân tích hồi quy cũng cho thấy vai trò quan trọng của chính sách

của Nhà nước trong việc tạo điều kiện cho NLĐ tiếp cận các dịch vụ thiết yếu ($\beta=0,328$, tác động mạnh nhất, ANCV tăng 0,324 đơn vị khi chính sách tăng 1 đơn vị); đồng thời khẳng định vai trò hỗ trợ của DN trong việc hỗ trợ NLĐ tiếp cận các dịch vụ này ($\beta=0,278$, ANCV tăng 0,256 đơn vị); trong khi đó cũng chỉ ra khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản có tác động yếu nhất ($\beta=0,131$, ANCV tăng 0,120 đơn vị).

3. Đánh giá chung về vai trò của an sinh xã hội đối với việc đảm bảo an ninh công việc của lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Cửu Long

3.1. Ưu điểm

Kết quả phân tích số liệu cho thấy vai trò nổi trội của các chính sách vi mô của DN và chính sách điều tiết vĩ mô của Nhà nước ở cả 4 chiều cạnh của hệ thống ASXH đối với vấn đề đảm bảo ANCV của LĐN vùng ĐBSCL.

Chế độ làm việc của các DN đã góp phần quan trọng trong việc đảm bảo ANCV của LĐN. Mức thu nhập họ nhận được đảm bảo khả năng chi trả cho nhu cầu cuộc sống. Vai trò của chế độ thu nhập được khẳng định qua mô hình hồi quy, trong đó tiền lương là một trong ba yếu tố quan trọng tác động đến ANCV. LĐN cũng thể hiện sự hài lòng cao với các chế độ làm việc của DN. Sự hài lòng này đã tạo nên sự gắn kết bền vững giữa LĐN và DN, thể hiện qua tỷ lệ chuyển việc thấp và thời gian gắn bó dài. Các chính sách việc làm ở cả ba cấp đều được thực hiện tương đối tốt, đặc biệt là chính sách việc làm của Nhà nước.

Các DN đã thực hiện nghiêm túc việc đóng bảo hiểm theo quy định của Nhà nước. Một số DN còn mua bảo hiểm bổ sung để gia tăng phúc lợi cho LĐN. Điểm đặc biệt là các chế độ dành riêng cho LĐN

được quan tâm đúng mức. Chế độ thai sản nhận được sự hài lòng cao nhất, với nhiều chính sách linh hoạt. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp trong việc thực hiện chính sách BHXH đã tạo nên một hệ thống bảo vệ toàn diện cho LĐN.

Hoạt động trợ cấp khó khăn được tổ chức một cách bài bản. Vai trò của công đoàn cơ sở được phát huy mạnh mẽ. Các hình thức hỗ trợ đa dạng và thiết thực. Sự phối hợp chặt chẽ giữa ban giám đốc và công đoàn đã tạo cơ chế minh bạch và hiệu quả. Điều này góp phần tạo niềm tin và sự gắn bó lâu dài của LĐN với DN.

Khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản được đánh giá cao, với chất lượng dịch vụ tốt. Chính sách hỗ trợ nhà ở của một số DN rất thiết thực giúp giải quyết một trong những khó khăn lớn nhất của lao động di cư. Hệ thống đào tạo nghề phát triển tạo điều kiện cho LĐN nâng cao tay nghề. Các chính sách hỗ trợ đào tạo của địa phương đã tạo cơ hội cho nhiều LĐN tiếp cận giáo dục nghề nghiệp.

3.2. Hạn chế của hệ thống ASXH hiện tại

Kết quả phân tích chỉ ra vai trò nổi bật của các chính sách ASXH của Nhà nước và DN, trong khi các chính sách của địa phương dường như ít có vai trò hơn trong việc đảm bảo ANCV của nhóm LĐN.

Mặc dù có nhiều chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, vùng ĐBSCL vẫn có tỷ lệ LĐN qua đào tạo thấp nhất cả nước. Điều này phản ánh hiệu quả chưa cao của các chương trình đào tạo nghề. Chỉ có 21,8% LĐN có trình độ từ trung cấp trở lên, điều này khiến LĐN ở khu vực này đối mặt với rủi ro cao về mất việc làm khi DN nâng cấp công nghệ.

Vấn đề rút BHXH một lần là thách thức nghiêm trọng. Nguyên nhân chủ yếu

do NLĐ nhận thức chưa đầy đủ về tầm quan trọng của BHXH cho an sinh dài hạn.

Mặc dù đa số DN thực hiện tốt nghĩa vụ đóng BHXH cho NLĐ, song vẫn còn tình trạng nợ đóng hoặc chậm đóng. Đã xảy ra 02 vụ ngừng việc tập thể của 389 công nhân về vấn đề nợ lương và nợ BHXH, cho thấy vấn đề này có thể gây bất ổn lao động. Một số DN gặp khó khăn về đơn hàng xuất khẩu dẫn đến chậm đóng BHXH, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi và niềm tin của NLĐ.

Có sự chênh lệch đáng kể về thu nhập và điều kiện làm việc giữa các KCN phản ánh sự phát triển không đồng đều trong vùng, ảnh hưởng đến khả năng thu hút và giữ chân lao động.

4. Kết luận và kiến nghị

Qua phân tích dữ liệu từ 240 LĐN tại 2 KCN đại diện, nghiên cứu khẳng định vai trò quan trọng của hệ thống ASXH trong đảm bảo ANCV cho LĐN vùng ĐBSCL. Kết quả khảo sát cho thấy, ANCV của LĐN đang ở mức độ khá tốt, tỷ lệ chuyển việc thấp và thời gian gắn bó lâu. Thu nhập cơ bản đáp ứng nhu cầu cuộc sống, thể hiện ở việc 55,6% LĐN có khả năng tích lũy.

Nghiên cứu chứng minh vai trò tích cực của hệ thống ASXH thông qua bốn trụ cột chính. Trong khía cạnh việc làm, chính sách việc làm của Nhà nước có tác động mạnh nhất, tiếp theo là chế độ việc làm của DN. Đối với BHXH, chính sách nhà nước tiếp tục đóng vai trò quan trọng nhất. Điều đặc biệt là trong lĩnh vực trợ cấp khó khăn, chính sách DN có tác động mạnh hơn chính sách nhà nước, cho thấy vai trò trực tiếp và kịp thời của DN trong hỗ trợ NLĐ. Trong tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản, chính sách nhà nước khẳng định vị trí then chốt với tác động mạnh nhất.

Tuy nhiên, nghiên cứu chỉ ra khoảng cách đáng kể giữa chính sách và thực tiễn. Vùng ĐBSCL có tỷ lệ LĐN qua đào tạo thấp phản ánh thách thức lớn trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Vấn đề rút BHXH một lần đang gia tăng đáng báo động, đặc biệt trong nhóm LĐN, cho thấy nhận thức về an sinh dài hạn còn hạn chế. Đồng thời, còn có sự chênh lệch về thu nhập và điều kiện làm việc giữa các KCN.

Để cải thiện thực trạng này, các giải pháp nâng cao vai trò của hệ thống ASXH cần tập trung vào bốn khía cạnh chính gồm:

Về chính sách việc làm, cần hoàn thiện khung pháp lý tạo môi trường việc làm ổn định cho LĐN. Các địa phương cần tăng cường vai trò trung tâm dịch vụ việc làm trong kết nối cung-cầu lao động, xây dựng chương trình đào tạo nghề phù hợp với đặc thù kinh tế vùng ĐBSCL. Đặc biệt, cần nâng cao trình độ tay nghề cho LĐN - vốn đang ở mức thấp nhất cả nước, thông qua các chương trình đào tạo liên tục. DN cần cải thiện chính sách lương, thưởng minh bạch, công bằng với cơ chế đánh giá, thăng tiến rõ ràng.

Về BHXH, Nhà nước cần điều chỉnh mức đóng và mức hưởng phù hợp thực tế, tăng cường giám sát nghĩa vụ bảo hiểm của DN, áp dụng chế tài mạnh đối với DN nợ đóng BHXH, bao gồm công khai danh sách vi phạm và hạn chế tham gia đấu thầu. Thiết lập hệ thống cảnh báo sớm qua phối hợp với ngân hàng để phát hiện DN có dấu hiệu khó khăn tài chính, can thiệp kịp thời bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Các cơ quan chức năng cần đẩy mạnh tuyên truyền về lợi ích dài hạn của BHXH. Chính quyền địa phương thiết lập quỹ hỗ trợ tài chính khẩn cấp với lãi suất ưu đãi cho LĐN vay ngắn hạn thay vì rút BHXH một lần.

Về trợ cấp xã hội, DN xây dựng quỹ hỗ trợ khó khăn với cơ chế vận hành minh bạch, công bằng. Chính quyền địa phương có chương trình hỗ trợ đặc thù cho LĐN di cư, LĐN có hoàn cảnh khó khăn, đặc biệt là nhóm lao động yếu thế.

Về tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản, Nhà nước và địa phương tiếp tục đầu tư nâng cấp hệ thống y tế, giáo dục, nhà ở tại các khu vực tập trung nhiều lao động. DN hỗ trợ NLĐ tiếp cận các dịch vụ này thông qua tổ chức khám sức khỏe định kỳ, hỗ trợ tiền thuê nhà, xây dựng trường mầm non trong KCN. Đặc biệt, cần tạo điều kiện cho LĐN cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình.

Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp trên bốn khía cạnh sẽ tạo nên mạng lưới bảo vệ toàn diện, giúp LĐN vùng ĐBSCL có sự yên tâm, ổn định trong công việc, từ đó tận tâm cống hiến và phát triển. Điều này đòi hỏi sự cam kết và phối hợp chặt chẽ từ tất cả các bên liên quan, hướng tới mục tiêu xây dựng thị trường lao động công bằng, bền vững và nhân văn cho LĐN vùng ĐBSCL □

Tài liệu tham khảo

1. Barucci, V., Cole, W., Gammarano, R. (2021), *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm*.
2. Bùi Ngọc Hiền (2023), “Hoàn thiện hệ thống chính sách để vùng đồng bằng

sông Cửu Long phát triển bền vững”, *Tạp chí Cộng sản* ngày 02/10, <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/828804/hoan-thien-he-thong-chinh-sach-de-vung-dong-bang-song-cuu-long-phat-trien-ben-vung.aspx>

3. Hồ Hương (2023), *Tuyên truyền để lao động nữ phòng tránh tác động nguy hiểm từ môi trường làm việc, bảo vệ sức khỏe, sức khỏe sinh sản*, Cổng thông tin Điện tử Quốc hội ngày 08/3, <https://quochoi.vn/pages/tim-kiem.aspx?ItemID=73811>
4. Nguyễn Thị Thanh Hương (2021), *An ninh công việc của công nhân tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ: Trường hợp tỉnh Bắc Ninh*, Báo cáo tổng hợp đề tài cấp Bộ, Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững vùng.
5. Nguyễn Phú Trọng (2022), “Nỗ lực phấn đấu, tạo sự chuyển biến có tính đột phá trong công cuộc đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh ở vùng đồng bằng sông Cửu Long”, *Tạp chí Cộng sản* ngày 16/11, https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/no-luc-phan-dau-tao-su-chuyen-bien-co-tinh-dot-pha-trong-cong-cuoc-doi-moi-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-bao-dam-quoc-phong-an-ninh-o-vung-bac-trung-bo-va