

NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM BƯỚC VÀO KỶ NGUYÊN PHÁT TRIỂN MỚI CỦA DÂN TỘC

★ TS NGUYỄN THỊ MIỀN

*Viện Kinh tế - Xã hội và Môi trường,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

● **Tóm tắt:** *Kỷ nguyên phát triển mới của dân tộc, với những đặc trưng nổi bật của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Việt Nam đang có nhiều tiềm năng, thời cơ nhưng cũng không ít khó khăn, thách thức. Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực trở thành động lực quyết định sự thành công của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, hiện thực hóa khát vọng về một Việt Nam hùng cường và thịnh vượng. Bài viết phân tích thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay, từ đó đưa ra các giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới.*

● **Từ khóa:** *phát triển nguồn nhân lực; kỷ nguyên mới; Việt Nam.*

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Việt Nam đang có nhiều cơ hội và cả thách thức. Các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2030 tầm nhìn 2045, như: nâng cao thu nhập bình quân đầu người, chuyển đổi số và xây dựng nền kinh tế tri thức, đòi hỏi nguồn nhân lực có học vấn và chuyên môn, kỹ thuật cao. Đảng và Nhà nước đã xác định phát triển nguồn nhân lực là “đột phá chiến lược”, song thực tế vẫn tồn tại khoảng cách giữa năng lực lao động hiện tại và yêu cầu của thị trường. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực không chỉ là yêu cầu cấp bách mà còn là nền tảng để Việt Nam bước vào kỷ nguyên phát triển mới, hiện thực hóa khát vọng trở thành quốc gia thịnh vượng vào năm 2045.

2. Nội dung

2.1. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam

Thứ nhất, về số lượng nguồn nhân lực

Việt Nam có quy mô nguồn nhân lực lớn, song đang đứng trước xu hướng già hóa dân số dẫn đến nguy cơ thiếu hụt lực lượng lao động. Năm 2024, cả nước có 53 triệu người từ 15 tuổi trở lên, tăng 624 nghìn người so với năm 2023, tỷ lệ dân số tham gia lực lượng lao động là 68,9%, duy trì ổn định so với năm 2023⁽¹⁾. Việt Nam là quốc gia có quy mô lực lượng lao động đứng thứ 13 trên thế giới và đứng thứ hai trong các nước ASEAN, chỉ sau Ấn Độ. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của Việt Nam cũng đứng thứ 2 trong khu vực, chỉ thấp hơn Campuchia (75,79%)⁽²⁾. Đây là lợi thế để Việt Nam phát triển kinh tế, thu hút đầu tư nước ngoài, mở rộng thị trường tiêu thụ.

Tuy nhiên, tốc độ tăng lực lượng lao động của Việt Nam các năm 2019-2021 có xu hướng giảm, từ mức 0,68% năm 2019 xuống -1,66%

năm 2020 và -7,81% năm 2021 do tác động của Covid-19; từ năm 2022 đến nay, thị trường lao động phục hồi, nhưng không đều: 2,26% năm 2022, nhưng đến năm 2023 còn 1,3% và năm 2024 là 1,2% (Hình 1).

Tốc độ tăng lực lượng lao động của Việt Nam đang có xu thế giảm, ngoài tác động của đại dịch Covid-19 (chủ yếu các năm 2020-2021) còn do tỷ lệ sinh có xu hướng giảm, trong khi số người trên độ tuổi lao động tăng. Tức là Việt Nam đang đứng trước xu hướng già hóa dân số nhanh dẫn đến nguy cơ thiếu hụt lực lượng lao động. Năm 2024, Việt Nam có 14,2 triệu người từ 60 tuổi trở lên (xấp xỉ 14% dân số), tăng 2,8 triệu người so với năm 2019 (11,86% dân số) và dự báo đến năm 2030 xấp xỉ 18 triệu người⁽³⁾, tăng gần 4 triệu người so với năm 2024. Cục Thống kê dựa trên giả định mức sinh trung bình giai đoạn 2019-2069 đã đưa ra dự báo Việt Nam bước vào giai đoạn “dân số già” cuối năm 2037 đầu năm 2038; còn Quỹ Dân số Liên hợp quốc đưa ra dự báo đến

năm 2036, Việt Nam chuyển từ “già hóa” sang “dân số già”, khi mà tỷ lệ dân số từ 60 tuổi trở lên chiếm trên 20% dân số⁽⁴⁾. Điều này sẽ dẫn đến nguy cơ thiếu hụt lực lượng lao động nếu Việt Nam không kịp thời điều chỉnh chính sách dân số.

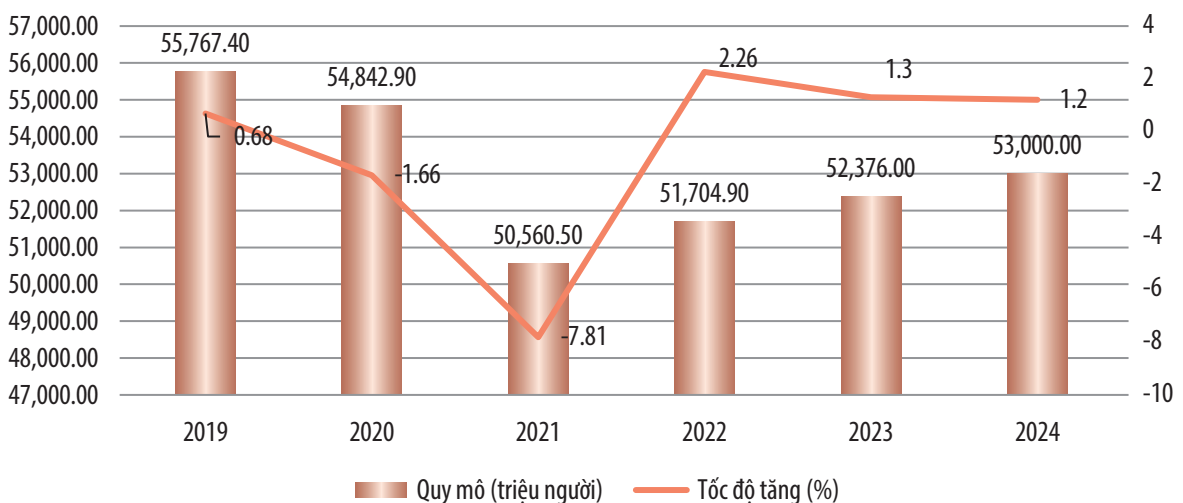
Thứ hai, về chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện qua tình trạng sức khỏe; trình độ học vấn; trình độ chuyên môn kỹ thuật; ý thức, tác phong, kỷ luật lao động; và khả năng cạnh tranh. Có thể khẳng định, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam từng bước được cải thiện, song nhìn chung còn hạn chế, phần lớn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động hiện đại và hội nhập. Cụ thể:

Về thể lực, sức khỏe của nguồn nhân lực.

Đến nay, thể lực nguồn nhân lực Việt Nam đã có một số chỉ tiêu vượt trội so với các nước đang phát triển có cùng mức thu nhập. Năm 2020, chiều cao bình quân của nam 18 tuổi là 168,1cm và 156,2cm đối với nữ, tăng 3,7cm so

Hình 1: Quy mô, tốc độ tăng lực lượng lao động Việt Nam giai đoạn 2019-2024



Nguồn: Cục Thống kê (năm 2018-2024) và tính toán từ số liệu thống kê

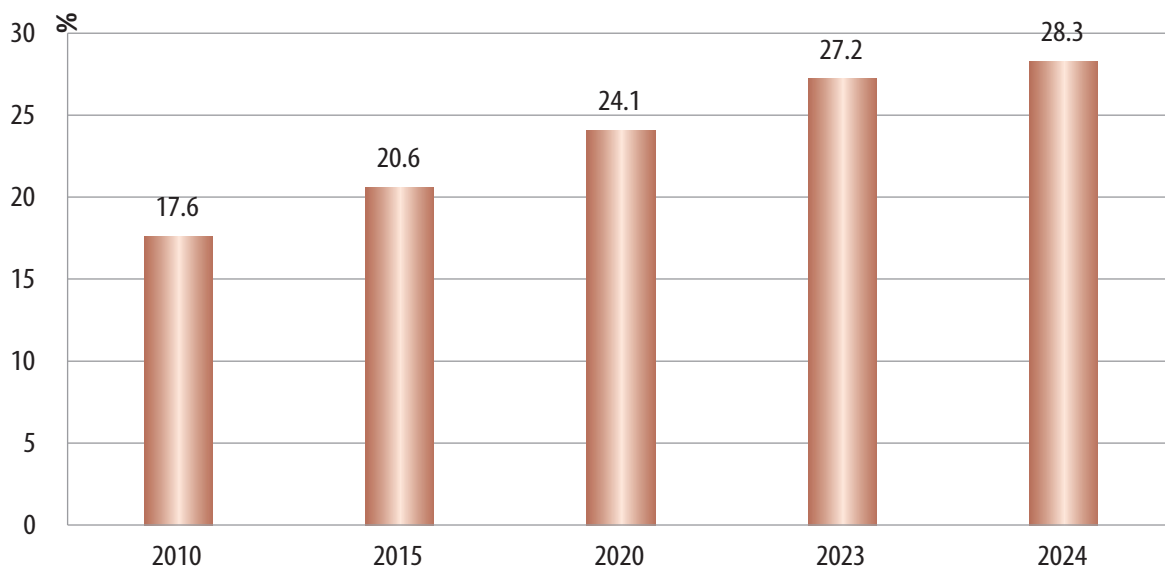
với chiều cao nam năm 2010 và nữ tăng 1,4cm. Trong các nước ASEAN, Việt Nam đứng thứ tư về chiều cao, sau Xinggapo, Thái Lan, Malaixia và tương đương với chiều cao của người Ấnônêxia. Tuổi thọ bình quân của người Việt Nam cũng khá cao, trên 74 tuổi, cao hơn độ tuổi các nước có thu nhập thấp và thu nhập trung bình.

Tuy nhiên, thể lực của nguồn nhân lực Việt Nam còn thấp hơn các nước trong khu vực và trên thế giới. Mặc dù chiều cao đã được cải thiện, song vẫn thấp hơn chiều cao trung bình của thế giới 9,9cm đối với nam và 8cm đối với nữ. Tuổi thọ bình quân tăng lên, song tuổi thọ khỏe mạnh của người Việt Nam thấp, chỉ khoảng 64 năm. Trung bình, người Việt Nam có khoảng 10 năm sống cùng bệnh tật, với trung bình khoảng 3 bệnh nền⁽⁵⁾. Bên cạnh đó, tỷ lệ thừa cân béo phì ở Việt Nam gia tăng đáng lo ngại, đặc biệt ở trẻ em và người trưởng thành. Chỉ sau 10 năm (2010-2020), tỷ lệ trẻ em béo phì ở Việt Nam đã tăng gấp đôi, từ 8,5% lên

19%; ở người trưởng thành là 19%⁽⁶⁾. Điều này cho thấy, thể lực nguồn nhân lực Việt Nam nhìn chung chưa đáp ứng được công việc có cường độ cao và sử dụng máy móc thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế.

Về trình độ học vấn. Trình độ học vấn của nguồn nhân lực nước ta có sự vượt trội so với trình độ phát triển kinh tế. Tỷ lệ lực lượng lao động biết chữ của Việt Nam khá cao, năm 2023 là 96,6%, tương đương với Thái Lan, Xinggapo và Malaixia, cao hơn rất nhiều so với tỷ lệ 64% ở các nước có thu nhập thấp và mức 90% ở các nước có thu nhập trung bình. Số năm đi học bình quân của người dân Việt Nam tăng qua các năm, từ 9 lên 9,6 năm giai đoạn 2019-2024⁽⁷⁾. Việt Nam đã hoàn thành phổ cập tiểu học và tiệm cận phổ cập trung học cơ sở. Bên cạnh đó, tỷ lệ lực lượng lao động tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên của cả nước tăng qua các năm, đến năm 2024, chiếm 40% tổng dân số từ 15 tuổi trở lên, tăng 3,5 điểm phần trăm so với năm 2019⁽⁸⁾. Đây là

Hình 2: Tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam giai đoạn 2010-2024 (%)



Nguồn: Cục Thống kê

điều kiện thuận lợi để nguồn nhân lực nước ta tiếp cận tri thức, chuyển đổi ngành nghề, ứng dụng khoa học, công nghệ vào sản xuất, nâng cao năng suất lao động.

Về trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực tăng qua các năm (Hình 2).

Tỷ lệ lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam tăng từ 17,6% năm 2010 lên 20,6% năm 2016, 24,1% năm 2020, 27,2% năm 2023 và đến năm 2024 là 28,3%. Theo đó, số lao động có chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam cũng tăng từ 7,8 triệu người năm 2010 lên gần 15 triệu người năm 2024. Điều này tạo điều kiện để Việt Nam từng bước gia nhập vào thị trường lao động hiện đại, tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu,

thực hiện thành công chủ trương đổi mới mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, thu hút đầu tư nước ngoài, thực hiện kinh tế số và phát triển bền vững đất nước.

Tuy nhiên, nguồn nhân lực không có chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam còn cao so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Năm 2024, cả nước vẫn còn 71,3% lao động chưa có chuyên môn kỹ thuật, trong khi đó, năm 2016 Xingapo chỉ còn 38,5%, Malaixia 38% và Philippin 33%⁽⁹⁾. Điều này dẫn đến thiếu lao động có chuyên môn kỹ thuật cho các khu

công nghiệp, khu chế xuất, xuất khẩu lao động cũng như các ngành sử dụng lao động chất lượng cao.

Bên cạnh đó, lao động đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam phần lớn chưa đáp ứng được yêu cầu thị trường lao động cả về trình độ chuyên môn lẫn kỹ năng mềm. Vì vậy, có nghịch lý là lao động có bằng cấp cao đẳng,

đại học không tìm được việc làm, còn doanh nghiệp thì “khát” lao động chất lượng cao; hoặc doanh nghiệp tuyển dụng về phải đào tạo lại từ 2-6 tháng mới sử dụng được, gây lãng phí nguồn lực cho bản thân người lao động, doanh nghiệp và xã hội.

Tình trạng này là do nội dung, chương trình đào tạo của các cơ sở đào tạo nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành; chưa có sự phối hợp giữa nhà trường và

doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo; cơ cấu đào tạo chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam còn bất hợp lý cả về trình độ lẫn ngành nghề đào tạo, chưa bám sát thực tế phát triển kinh tế - xã hội.

Về ý thức, tác phong, kỷ luật lao động. Ý thức, tác phong, kỷ luật lao động của nguồn nhân lực Việt Nam đã được cải thiện, song còn một số hạn chế. Tình trạng thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc, thiếu ý thức đạo đức nghề nghiệp, ít chủ động sáng tạo, ngại thay đổi, hạn chế trong việc thích nghi môi trường có áp lực cạnh tranh cao, không có tinh thần

Đổi mới giáo dục và đào tạo theo hướng phát triển năng lực, kỹ năng, tư duy phản biện và sáng tạo để ứng phó linh hoạt với sự phức tạp của thực tiễn, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và thị trường lao động luôn biến động. Cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, cụ thể: xây dựng chuẩn đầu ra dựa trên năng lực thay vì chỉ là kiến thức học thuật; tích hợp nội dung kỹ năng mềm, kỹ năng nghề nghiệp, tư duy phản biện vào từng học phần; chuyển từ “truyền thụ kiến thức” sang giúp người học giải quyết vấn đề thực tiễn.

học hỏi, cầu tiến v.v. còn tồn tại. Tình trạng này ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế. Đây cũng là một trong những rào cản trong bối cảnh đất nước đang chuyển đổi sang sản xuất công nghiệp, thực hiện kinh tế số, xã hội số, cũng như tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu.

Về khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực. Nhìn chung, khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam vẫn thấp hơn nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Báo cáo Năng lực cạnh tranh toàn cầu của Diễn đàn Kinh tế thế giới đã đánh giá kỹ năng của lao động Việt Nam năm 2019, xếp hạng 93/141 quốc gia và đứng thứ 7 trong các nước ASEAN.

Về trình độ ngoại ngữ tiếng Anh, báo cáo Chỉ số Năng lực Anh ngữ toàn cầu (EF EPI) năm 2024 cho thấy, Việt Nam xếp hạng 63/116 quốc gia và vùng lãnh thổ, với điểm số 498/800⁽¹⁰⁾, thuộc nhóm “thấp” về khả năng sử dụng tiếng Anh. Trong khu vực châu Á, năng lực tiếng Anh của Việt Nam xếp thứ 8, sau: Xingapo, Philippin, Malaixia, Hàn Quốc, Nepal và Bangladesh. Điều này hạn chế cơ hội hội nhập quốc tế của lao động Việt Nam. Trình độ kỹ năng số của lao động Việt Nam cũng chưa bắt kịp một số quốc gia láng giềng như Thái Lan, Malaixia, Ấn Độ và Xingapo, là rào cản để lao động Việt Nam tìm được công việc trong thời đại số.

Khả năng cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam thấp chủ yếu là do kỹ năng mềm, kỹ năng công nghệ và ngoại ngữ yếu; giáo dục - đào tạo chưa gắn với thực tiễn, dẫn đến tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, sinh viên ra trường thiếu kinh nghiệm, thiếu khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, tác động mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, những hạn chế này khiến lao động

Việt Nam khó cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế và làm giảm khả năng cạnh tranh của nền kinh tế.

2.2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới

Một là, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo

Đây là giải pháp căn cốt nhất để hình thành nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hội nhập quốc tế và phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

Đổi mới giáo dục và đào tạo theo hướng phát triển năng lực, kỹ năng, tư duy phản biện và sáng tạo để ứng phó linh hoạt với sự phức tạp của thực tiễn, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số và thị trường lao động luôn biến động. Cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, cụ thể: xây dựng chuẩn đầu ra dựa trên năng lực thay vì chỉ là kiến thức học thuật; tích hợp nội dung kỹ năng mềm, kỹ năng nghề nghiệp, tư duy phản biện vào từng học phần; chuyển từ “truyền thụ kiến thức” sang giúp người học giải quyết vấn đề thực tiễn. Nhờ đó, người học không chỉ “biết” mà còn “hiểu - vận dụng - sáng tạo”.

Gắn kết chặt chẽ giáo dục, đào tạo nghề với nhu cầu thị trường lao động, nhất là ở các ngành nghề công nghệ, dịch vụ chất lượng cao. Tăng cường liên kết giữa Nhà trường - Doanh nghiệp - Nhà nước, trong đó phân rõ vai trò, trách nhiệm của các bên.

Về phía Nhà nước, ban hành cơ chế, chính sách tạo động lực và khung pháp lý rõ ràng cho các bên hợp tác lâu dài trong đào tạo như: miễn giảm thuế, hỗ trợ kinh phí; ban hành cơ chế đặt hàng đào tạo theo nhu cầu phát triển vùng, địa phương và ngành; hình thành và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động.

Về phía nhà trường, thiết kế chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp, nội dung đào tạo cần cập nhật theo thực tế; tăng thời lượng thực hành, thực tập tại doanh nghiệp và coi đây là một phần bắt buộc của chương trình đào tạo.

Về phía doanh nghiệp, tham gia đào tạo thông qua mô hình “đào tạo kép”: học lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp; đưa ra nhu cầu thực tế, phản hồi về chất lượng nguồn nhân lực; tài trợ học bổng, đầu tư các phòng thực hành - thí nghiệm trong nhà trường; tiếp nhận sinh viên tham gia các dự án thực tế; cung cấp chuyên gia làm giảng viên thỉnh giảng, cố vấn chuyên môn nhà trường; tuyển dụng sinh viên sau tốt nghiệp.

Phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao. Cần xây dựng chương trình đào tạo theo nhu cầu thị trường cũng như chuẩn hóa chương trình và phương pháp đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế như: áp dụng khung năng lực nghề nghiệp ASEAN hoặc tham chiếu từ các nước tiên tiến (Hàn Quốc, Nhật Bản, Đức); tăng thời gian thực hành, giảm lý thuyết. Kinh nghiệm của các quốc gia đã thành công trong giáo dục nghề nghiệp cho thấy, tỷ lệ thực hành nên chiếm từ 70-80% chương trình, kết hợp mô phỏng công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI), thực tế ảo (VR) để nâng cao kỹ năng. Nâng cao chất lượng giáo viên nghề thông qua tuyển dụng giảng viên có kinh nghiệm thực tế, kết hợp mời chuyên gia nước ngoài hoặc kỹ sư doanh nghiệp tham gia giảng dạy. Đầu tư cơ sở vật chất và công nghệ để hình thành một số trường nghề trọng điểm với trang thiết bị, máy móc, công nghệ tiên tiến. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp thông qua ưu đãi thuế, tài trợ cơ sở vật chất, hoặc hợp tác công - tư để xây

dựng các trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao. Bên cạnh đó, liên kết với nước ngoài để đào tạo giáo viên, chuyển giao công nghệ và công nhận bằng cấp.

Hai là, thu hút, trọng dụng và giữ chân nhân tài, tạo động lực mạnh mẽ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Để thu hút, trọng dụng nhân tài, yếu tố cốt lõi cần xây dựng môi trường làm việc năng động, minh bạch và tạo cơ hội phát triển. Trước hết, Nhà nước cần hoàn thiện các quy định pháp luật, chính sách đãi ngộ đối với nhân tài trong các lĩnh vực, đặc biệt là các lĩnh vực mũi nhọn như khoa học, công nghệ, giáo dục, đào tạo, y tế, chuyển đổi số, v.v. với mức phụ cấp, trợ cấp hấp dẫn; có chính sách đãi ngộ phù hợp với chuyên môn và đóng góp cũng như tạo điều kiện để du học sinh, chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài trở về phục vụ đất nước.

Đối với các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nguồn nhân lực, cần hình thành môi trường làm việc cởi mở, khuyến khích sáng tạo để các cá nhân thể hiện ý tưởng, phản biện và không sợ thất bại. Công bằng, minh bạch, công khai trong tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá và khen thưởng. Tạo điều kiện, cơ hội để người tài phát triển năng lực.

Ba là, phát triển kỹ năng số và học tập suốt đời

Cần tích hợp kỹ năng số vào chương giáo dục phổ thông và đại học. Học sinh, sinh viên cần được tiếp cận với các kiến thức như lập trình cơ bản, công nghệ thông tin, an toàn dữ liệu, sử dụng công nghệ số trong học tập và làm việc. Đây là nền tảng để phát triển năng lực số một cách bền vững từ sớm.

Phát triển mạnh mẽ hệ sinh thái học tập suốt đời thông qua các nền tảng học tập trực

tuyển, khóa học ngắn hạn, chương trình đào tạo linh hoạt. Chính phủ cần xây dựng và hỗ trợ các trung tâm học tập cộng đồng, cùng với khuyến khích doanh nghiệp và các trường đại học, cao đẳng, dạy nghề mở rộng chương trình đào tạo đa dạng về hình thức, có thể học ở mọi lúc, mọi nơi. Trong đó, cần ưu tiên người lao động lớn tuổi, người ở vùng sâu, vùng xa và phụ nữ - những nhóm yếu thế để “không bị bỏ lại phía sau” trong quá trình chuyển đổi số.

Gắn kết đào tạo nghề với kỹ năng số. Hiện đã có nhiều lĩnh vực như nông nghiệp, logistics, sản xuất, chế tạo... đang ứng dụng rộng rãi công nghệ số. Vì vậy, người lao động cần được tiếp cận các trang thiết bị thông minh, phần mềm quản lý và kỹ năng vận hành công nghệ trong thực tiễn.

Bốn là, thực hiện chính sách dân số phù hợp tình hình mới

Giải pháp này góp phần chủ động thích ứng với xu hướng già hóa dân số, chuẩn bị nguồn nhân lực cho phát triển bền vững trong kỷ nguyên mới. Trước hết, cần duy trì mức sinh thay thế theo hướng khuyến khích tăng mức sinh ở những vùng có mức sinh thấp. Có chính sách hỗ trợ tài chính, nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, giáo dục cho trẻ em, tạo điều kiện việc làm ổn định cho phụ nữ sau sinh để các gia đình yên tâm sinh đủ hai con.

Ứng dụng công nghệ số trong quản lý và quy hoạch nguồn nhân lực, giúp Chính phủ dự báo chính xác xu hướng dân số, phân bổ hợp lý nguồn nhân lực và hoạch định chính sách phù hợp với từng vùng. Có chiến lược truyền thông mạnh mẽ và lâu dài nhằm nâng cao nhận thức của người dân, nhất là thanh niên về dân số, già hóa, cũng như trách nhiệm đối với cộng đồng và quốc gia.

3. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực là yếu tố then chốt quyết định sự thành công trong tiến trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của Việt Nam. Trong kỷ nguyên số, toàn cầu hóa và khát vọng vươn mình mạnh mẽ của dân tộc, cần có sự vào cuộc đồng bộ của cả hệ thống chính trị, nhà trường, doanh nghiệp và xã hội để xây dựng nguồn nhân lực sáng tạo, có kỹ năng số, tư duy toàn cầu, đáp ứng nhu cầu phát triển đất nước. Đây chính là chìa khóa để Việt Nam bứt phá trong kỷ nguyên phát triển mới □

Ngày nhận: 24-4-2025; Ngày bình duyệt: 27-9-2025; Ngày duyệt đăng: 22-10-2025.

Email tác giả: mienvkt@gmail.com

(1) Cục Thống kê: *Thông cáo báo chí về tình hình lao động - việc làm quý 4 và cả năm 2024.*

(2) *Labor force participation in South East Asia*, https://www.theglobaleconomy.com/rankings/labor_force_participation/South-East-Asia/.

(3), (7), (8) Cục Thống kê: *Thông cáo báo chí kết quả điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ 2024.*

(4) *Già hóa dân số*, <https://vietnam.unfpa.org>, ngày 10-12-2024.

(5) Văn Hải: *Trung bình mỗi người cao tuổi Việt Nam mắc khoảng 3 bệnh nền*, <https://vov.vn>, ngày 28-02-2023.

(6) *Kiểm soát tình trạng thừa cân béo phì ở trẻ em và người trưởng thành*, <https://www.vietnamplus.vn>, ngày 26-12-2023.

(9) Vũ Quang Vinh: *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và vấn đề cung cầu lao động của doanh nghiệp Việt Nam đến năm 2020*, Nxb Sân khấu, Hà Nội, 2017.

(10) *Bảng xếp hạng năng lực Anh ngữ lớn nhất thế giới*, https://www.ef.com.vn/epi/?utm_source, năm 2024.

PHÁT TRIỂN HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH PHÚC LỢI XÃ HỘI TOÀN DÂN CỦA VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH MỚI

★ TS ĐẶNG THỊ MINH LÝ

*Viện Kinh tế - Xã hội và Môi trường,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

- **Tóm tắt:** Phát triển hệ thống chính sách phúc lợi xã hội toàn dân đáp ứng nhu cầu xã hội và mục tiêu định hướng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam là một trong những hoạt động quan trọng trong chiến lược phát triển đất nước của Đảng và Nhà nước ta. Trên cơ sở phân tích thực trạng phát triển hệ thống chính sách phúc lợi xã hội toàn dân ở Việt Nam hiện nay bài viết đề xuất giải pháp phát triển hệ thống chính sách phúc lợi xã hội toàn dân đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững đất nước.
- **Từ khóa:** chính sách phúc lợi xã hội; chính sách “Phúc lợi xã hội toàn dân”.

Mở đầu

Trong tiến trình xây dựng và phát triển đất nước, chính sách phúc lợi xã hội luôn giữ vị trí trụ cột, phản ánh bản chất tốt đẹp của chế độ ta - Nhà nước vì nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong mở rộng hệ thống phúc lợi xã hội, từ giảm nghèo bền vững, bảo hiểm y tế toàn dân, đến trợ giúp xã hội và chăm lo cho các đối tượng yếu thế. Tuy nhiên, bối cảnh mới với nhiều biến đổi nhanh chóng của tình hình trong nước và quốc tế như: già hóa dân số, biến đổi khí hậu, dịch bệnh, yêu cầu về công bằng và hội nhập quốc tế đang đặt ra những thách thức đối với hệ thống phúc lợi xã hội. Do đó, nghiên cứu, đánh giá và đề xuất giải pháp phát triển hệ thống chính sách “phúc lợi xã hội toàn dân” không chỉ là yêu cầu khách

quan, mà còn là nhiệm vụ chính trị có ý nghĩa chiến lược, nhằm bảo đảm an sinh, công bằng và tiến bộ xã hội, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển bền vững mà Đảng và Nhà nước ta đã xác định.

2. Nội dung

2.1. Vai trò của chính sách phúc lợi xã hội trong phát triển xã hội bền vững

Theo nghĩa rộng: phúc lợi xã hội là một hệ thống chính sách xã hội, do Nhà nước hoặc các tổ chức xã hội hợp pháp đứng ra cung cấp các dịch vụ trong phạm vi pháp luật cho phép nhằm bảo đảm cũng như cải thiện chất lượng sống cho người dân⁽¹⁾. Phúc lợi xã hội là một bộ phận thu nhập quốc dân được sử dụng nhằm thỏa mãn những nhu cầu vật chất và tinh thần của các thành viên trong xã hội, chủ yếu được phân phối lại, ngoài phân phối theo lao động. Ba chủ thể

cơ bản trong việc bảo đảm phúc lợi xã hội là nhà nước, thị trường/doanh nghiệp và xã hội (cá nhân/gia đình, cộng đồng, tổ chức xã hội).

Phúc lợi xã hội bao gồm các chính sách, chương trình và dịch vụ nhằm đáp ứng các nhu cầu thiết yếu của xã hội và của từng nhóm xã hội khác nhau về cuộc sống, kinh tế, văn hóa, tinh thần, giáo dục và chăm sóc sức khỏe... “phúc lợi xã hội bao gồm những chi phí xã hội như: trả tiền hưu trí, các loại trợ cấp bảo hiểm xã hội, học bổng cho học sinh, những chi phí cho học tập không mất tiền, những dịch vụ y tế, nghỉ ngơi, an dưỡng, nhà trẻ, mẫu giáo...”

Tùy theo mức độ phát triển của các mặt kinh tế - xã hội, quỹ phúc lợi thường có ba nhóm cơ bản: tập trung của nhà nước quản lý; quỹ phúc lợi của các xí nghiệp, đơn vị kinh doanh và quỹ phúc lợi tập thể của các hợp tác xã, tập đoàn sản xuất⁽²⁾. Trụ cột của phúc lợi xã hội chính là các dịch vụ công cộng cơ

bản, thiết yếu miễn phí hoặc phí sử dụng thấp (giáo dục, y tế, văn hóa...); phúc lợi công nhân (nhà ở xã hội cho công nhân, thiết chế văn hóa công nhân, chế độ nghỉ dưỡng, tiền thưởng); các phúc lợi cộng đồng⁽³⁾.

Chính sách phúc lợi xã hội là chính sách hướng đến sự cân bằng giữa hai yếu tố hiệu quả và công bằng trong khi tổng nguồn lực của xã hội thực hiện hữu hạn. Chính phủ các nước khi xây dựng chính sách phúc lợi xã hội phải bảo đảm đem lại lợi ích cho số đông, nhưng không vì thế mà làm tổn hại đến lợi ích của số ít. Muốn

đất nước phát triển, xã hội ổn định, chính phủ phải có các chính sách nhằm bảo đảm những nhu cầu tối thiểu cho người dân (không bị đói nghèo, được chữa bệnh, được học hành, có nhà ở và những dịch vụ xã hội cơ bản khác). Đồng thời phải có chính sách khuyến khích người dân làm giàu, để xã hội ngày càng có nhiều người giàu, kinh tế tăng trưởng.

Hệ thống phúc lợi xã hội có vai trò quan trọng đối với mục tiêu phát triển xã hội bền vững:

Một là, phúc lợi xã hội có mục tiêu làm giảm thiểu sự bất công bằng trong xã hội, bảo đảm

cho các thành viên trong xã hội đều có thể thụ hưởng những thành quả của phát triển. Thực hiện công bằng về phân phối kết quả sản xuất thông qua việc phân phối lại, giảm thiểu phân tầng quá lớn về thu nhập trong xã hội phát sinh từ phân phối lần đầu.

Hai là, phúc lợi xã hội bảo đảm an toàn, ổn định cho toàn bộ nền kinh tế - xã hội. Để

phòng ngừa, hạn chế tổn thất, các đơn vị kinh tế phải đề ra các quy định chặt chẽ về an toàn lao động buộc mọi người phải tuân thủ. Khi có rủi ro, hệ thống phúc lợi kịp thời hỗ trợ, tạo điều kiện cho người lao động ổn định cuộc sống, góp phần ổn định kinh tế - xã hội.

Bốn là, phúc lợi xã hội thúc đẩy tiến bộ xã hội khi toàn dân đều được thụ hưởng phúc lợi xã hội, làm cho chỉ số hạnh phúc nâng cao hơn. Phúc lợi xã hội là một động lực để phát triển xã hội, thể hiện bản chất của phát triển xã hội của thể chế chính trị. Bảo đảm công bằng về cơ hội

Chính sách phúc lợi xã hội là chính sách hướng đến sự cân bằng giữa hai yếu tố hiệu quả và công bằng trong khi tổng nguồn lực của xã hội thực hiện hữu hạn. Chính phủ các nước khi xây dựng chính sách phúc lợi xã hội phải bảo đảm đem lại lợi ích cho số đông, nhưng không vì thế mà làm tổn hại đến lợi ích của số ít. Muốn đất nước phát triển, xã hội ổn định, chính phủ phải có các chính sách nhằm bảo đảm những nhu cầu tối thiểu cho người dân.

phát triển nhờ bảo đảm quyền tiếp cận ngang bằng nhau của mọi thành viên xã hội đối với các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu, có ý nghĩa tạo nền tảng cho sự phát triển của mỗi cá nhân con người.

Năm là, hệ thống phúc lợi xã hội góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội. Quỹ phúc lợi xã hội, trong đó có quỹ bảo hiểm xã hội là nguồn thu tài chính tập trung khá lớn, được sử dụng để chi trả cho người lao động và gia đình họ, phần nào rồi được đầu tư vào các hoạt động sản xuất kinh doanh để bảo tồn và tăng trưởng quỹ, xét trên cả phương diện chi trả cũng như đầu tư tăng trưởng, hoạt động của quỹ phúc lợi xã hội đều góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Sáu là, phúc lợi xã hội góp phần ổn định đời sống của người lao động. Hệ thống phúc lợi xã hội sẽ góp phần thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập khi người lao động bị ốm đau, mất khả năng lao động, mất việc làm hoặc chết. Nhờ có sự thay thế hoặc bù đắp thu nhập kịp thời mà người lao động khắc phục nhanh chóng được những tổn thất về vật chất và phục hồi sức khỏe.

Bảy là, hệ thống phúc lợi xã hội, trong đó có bảo hiểm xã hội làm tăng thêm mối quan hệ gắn bó giữa người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước. Người lao động, người sử dụng lao động, Nhà nước đều tham gia đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội, góp phần ổn định nền kinh tế - xã hội.

Mỗi quốc gia khác nhau, với những điều kiện khác nhau thì hệ thống phúc lợi xã hội cũng có cấu trúc khác nhau, nhưng để hệ thống phúc lợi xã hội hoạt động tốt và phát huy tốt vai trò của nó đối với sự phát triển của xã hội thì không chỉ cần nguồn lực kinh tế, tài chính lớn mà nó còn đòi hỏi có sự nhận thức đúng của các chủ thể xã hội, cơ chế, chính sách, pháp luật của nhà nước.

2.2. Công tác phát triển phúc lợi xã hội toàn dân của Việt Nam thời gian qua

Thực hiện tiên bộ và công bằng xã hội là tư tưởng chủ đạo và chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước Việt Nam trong suốt quá trình lãnh đạo cách mạng, đặc biệt trong thời kỳ đổi mới. Thời gian qua, Việt Nam không ngừng tạo dựng cơ chế, phương thức hiệu quả điều chỉnh các quan hệ lợi ích giữa các nhóm, giai tầng thông qua hệ thống phúc lợi xã hội.

Tại Đại hội XIII, Đảng ta đã có những tiếp cận đa chiều, toàn diện hơn về phúc lợi xã hội: “Quan tâm đến mọi người dân, bảo đảm chính sách lao động, việc làm, thu nhập, thực hiện tốt phúc lợi xã hội, an sinh xã hội”⁽⁴⁾; “Tăng cường quản lý phát triển xã hội, bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội, tính bền vững trong các chính sách xã hội, nhất là phúc lợi xã hội, an ninh xã hội, an ninh con người”⁽⁵⁾; “Chú trọng nâng cao phúc lợi xã hội, an sinh xã hội, cố gắng bảo đảm những nhu cầu cơ bản, thiết yếu của nhân dân về nhà ở, đi lại, giáo dục, y tế, việc làm”⁽⁶⁾; “Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân”⁽⁷⁾. Cụ thể hóa quan điểm trên, Nghị quyết số 42 Hội nghị Trung ương 8 khóa XIII, nêu rõ: “Nâng cao phúc lợi xã hội toàn dân, bảo đảm mọi người dân được tiếp cận, thụ hưởng các dịch vụ xã hội cơ bản có chất lượng”⁽⁸⁾. Qua đó thể hiện mục tiêu “dân thụ hưởng” đối với phúc lợi xã hội của Đảng, từng bước nâng cao tính chất của phúc lợi xã hội toàn dân, bảo đảm mọi người dân được tiếp cận, thụ hưởng các dịch vụ xã hội cơ bản có chất lượng.

Phúc lợi xã hội toàn dân có thể được hiểu là “phúc lợi xã hội bao trùm, xuyên qua nhiều vấn đề từ phân bổ nguồn lực trong nền kinh tế thị trường; mối quan hệ nhà nước, thị trường và xã hội; bảo đảm quyền tiếp cận của người dân đối

với các dịch vụ công cộng; vai trò và trách nhiệm của nhà nước trong quá trình đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động khu vực dịch vụ sự nghiệp công; phát triển giáo dục, văn hóa, y tế; quản lý phát triển xã hội; chăm lo các giai tầng xã hội, như công nhân, nông dân, trí thức, người có công với cách mạng, đồng bào dân tộc thiểu số⁽⁹⁾. Phúc lợi xã hội toàn dân thể hiện bản chất tốt đẹp và nhất quán của mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam.

Phúc lợi xã hội toàn dân ở Việt Nam được dựa trên nền tảng phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Điều này vừa bảo đảm được các yêu cầu: tính hiệu quả, nguồn lực tương xứng, không ngừng mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng phúc lợi xã hội; đồng thời thúc đẩy tính năng động của người dân, của các chủ thể cung ứng, không dẫn tới phục hồi bao cấp, giúp cho phúc lợi xã hội tham dự tích cực vào tạo nền tảng cho phát triển kinh tế.

Phúc lợi xã hội toàn dân ở Việt Nam nhấn mạnh quyền con người được sống trong ấm no, tự do, hạnh phúc. Phúc lợi xã hội toàn dân được xác định là một chức năng, nhiệm vụ chủ yếu của Nhà nước và là quyền lợi, trách nhiệm của toàn xã hội. Trong bối cảnh Việt Nam “khơi dậy

khát vọng đất nước phát triển phồn vinh, hạnh phúc..., nâng cao chất lượng cuộc sống và chỉ số hạnh phúc của con người Việt Nam”⁽¹⁰⁾, chính sách phúc lợi xã hội ngày càng được quan tâm, hoàn thiện và thực hiện có kết quả sẽ góp phần củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước, chế độ, bảo đảm sự ổn định chính trị - xã hội để phát triển đất nước.

Phúc lợi xã hội toàn dân ở Việt Nam có mục tiêu là góp phần bảo đảm giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa trong quá trình đổi mới và phát triển đất nước. Càng đi vào quỹ đạo phát triển đất nước hiện đại, yêu cầu đối với việc giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa càng cấp bách. Phúc lợi xã hội là nội dung cốt lõi trong việc bảo đảm tính bền vững của chính sách xã hội và sự tiến bộ, công bằng xã hội, góp phần bồi dưỡng sức dân. Đầu tư nâng cao phúc lợi xã hội là đầu tư cho sự phát triển bền vững, phát triển phúc lợi xã hội góp phần giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa trong quá trình đổi mới đất nước.

Chính sách, pháp luật về phúc lợi xã hội toàn dân của Việt Nam về cơ bản được triển khai thực hiện dựa trên 3 nguồn tài chính: (1) Đóng góp của các chủ thể tham gia; (2) ngân sách nhà nước; (3) huy động từ cộng đồng. Thời gian qua, Việt Nam đã xây dựng được hệ thống chính sách, pháp luật về phúc lợi xã hội đa tầng, linh hoạt, bền vững, bảo đảm công bằng về trách nhiệm và lợi ích, chia sẻ rủi ro, hướng tới bao

phủ toàn dân. Trong đó, trước hết tập trung hỗ trợ cho nhóm người nghèo, hộ nghèo, đối tượng dễ bị tổn thương, đặc biệt là những trẻ em có hoàn cảnh khó khăn. Mô hình phúc lợi xã hội toàn dân đã bước đầu góp phần tích cực vào việc thực hiện mục tiêu giảm nghèo bền vững; thu hẹp khoảng cách giàu nghèo, hạn chế tình trạng bất bình đẳng xã hội. Phúc lợi xã hội toàn dân đã mang lại những lợi ích thiết yếu của người lao động thông qua các chương trình tạo việc làm mới; các chương trình hỗ trợ người lao động (các gói cứu trợ, giãn thuế, giãn nợ, giảm thuế...); các chương trình hỗ trợ giáo dục, đào tạo, trong đó có đào tạo nghề; phát triển nhà ở xã hội bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân, phòng chống dịch bệnh, nhất là trong đại dịch Covid-19.

Tuy nhiên, bối cảnh mới với những yêu cầu đặt ra trong phát triển xã hội bền vững, bao trùm của Việt Nam hiện nay, việc phát triển phúc lợi xã hội toàn dân đứng trước nhiều khó khăn, thách thức, nổi cộm như: chưa có chiến lược tổng thể về phúc lợi xã hội đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn; phạm vi bao phủ của phúc lợi xã hội còn hạn hẹp, khả năng tiếp cận các dịch vụ thiết yếu vẫn còn tình trạng bất bình đẳng giữa các khu vực, ngành nghề, các tầng lớp xã hội; hệ thống phúc lợi xã hội chưa bảo đảm tính bền vững, vẫn còn sự chông chéo, dàn trải trong các chương trình, dự án phúc lợi xã hội cũng như còn nhiều tiêu cực trong phân phối phúc lợi xã hội đến đối tượng thụ hưởng... đòi hỏi phải có giải pháp khắc phục kịp thời.

2.3. Giải pháp hoàn thiện chính sách phúc lợi xã hội toàn dân của Việt Nam thời gian tới

Một là, xây dựng, hoàn thiện chiến lược tổng thể về phúc lợi xã hội phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam. Theo đó, Đảng cần xem xét ban hành nghị quyết chuyên đề về phúc lợi xã hội. Trên cơ sở nghị quyết của Đảng, cụ thể

hóa, hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách phúc lợi của Nhà nước, bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ, tạo hành lang pháp lý đầy đủ để thực hiện có hiệu quả phúc lợi xã hội. Đồng thời, phát huy vai trò, trách nhiệm của Nhà nước trong cụ thể hóa và đổi mới phương thức quản lý phúc lợi xã hội trên các phương diện: (1) Kiến tạo hệ thống phúc lợi xã hội tiên bộ, chất lượng, hiệu quả, phù hợp với trình độ phát triển của đất nước; (2) Đổi mới, hoàn thiện thể chế về tài chính ngân sách về bảo đảm phúc lợi xã hội; (3) Xác định cụ thể và cơ chế hóa trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong việc bảo đảm phúc lợi xã hội cho công nhân, người lao động; (4) Xây dựng, thực hiện các cơ chế phát huy vai trò các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, cộng đồng và nâng cao tính tự giác, tích cực của người dân về chăm lo phúc lợi xã hội; (5) Tập trung nguồn lực, tháo gỡ các điểm nghẽn, nút thắt, tạo đột phá mở rộng phúc lợi xã hội ở một số lĩnh vực then chốt, cấp thiết.

Hai là, đẩy mạnh triển khai các chương trình phát triển kinh tế - xã hội gắn với giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động - trụ cột nền tảng bảo đảm phúc lợi xã hội toàn dân. Khi đất nước có nền tảng kinh tế tốt, thu nhập quốc dân tăng cao, người dân có việc làm, tạo ra thu nhập ổn định sẽ có điều kiện để thực hiện tốt các mục tiêu của phúc lợi xã hội, nâng cao được đời sống người dân. Do đó, cần khuyến khích các thành phần kinh tế, các loại hình doanh nghiệp phát triển sản xuất kinh doanh, tạo nhiều việc làm, đồng thời hỗ trợ người dân có việc làm, tăng thu nhập nhằm thúc đẩy xóa đói, giảm nghèo và bảo đảm phúc lợi xã hội một cách hiệu quả và bền vững.

Ba là, kiên định phương châm tăng trưởng kinh tế gắn liền với bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước phát triển để

phát triển hệ thống phúc lợi xã hội toàn dân. Giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội thông qua hệ thống chính sách xã hội. Một mặt, chú trọng tăng trưởng kinh tế để có nguồn lực vật chất cho các chương trình phúc lợi xã hội, mặt khác xây dựng các chương trình phúc lợi xã hội phù hợp, khả thi với năng lực kinh tế. Mặt khác, Nhà nước sử dụng hệ thống phúc lợi xã hội để điều tiết quá trình phân phối lại nhằm bảo đảm công bằng xã hội. Do đó, Nhà nước cần thực hiện tốt chức năng của một “nhà nước phát triển”, làm tốt vai trò hoạch định chính sách kinh tế và chính sách xã hội vì mục tiêu “tăng trưởng kinh tế gắn với tiến bộ và công bằng xã hội”.

Bốn là, bám sát sự phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa để phát triển hệ thống phúc lợi xã hội toàn dân. Nhà nước là người định hình chính sách, nhưng chuyển giao cho các đối tác xã hội khác thực hiện, như chương trình nhà ở xã hội cho công nhân, xây dựng các khu công viên, vườn trẻ, để bảo đảm an ninh và an sinh cho người lao động, để họ vừa yên tâm lao động, vừa có điều kiện để tái tạo sức lao động. Điều này gắn với vấn đề quy hoạch đô thị và quy hoạch các khu công nghiệp. Đối với các doanh nghiệp, bên cạnh các phúc lợi xã hội bắt buộc, cần gia tăng các loại phúc lợi xã hội tự nguyện dựa trên cơ sở trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, tạo thêm động lực lao động đối với công nhân lao động trên các xu hướng mới, như: tạo môi trường làm việc linh hoạt, làm việc từ xa, trên cơ sở hiệu quả công việc, chất lượng đầu ra của công việc; thực hiện các chương trình chăm sóc sức khỏe của doanh nghiệp, cải thiện các bữa ăn công nghiệp.

Năm là, huy động tối đa các nguồn lực từ Nhà nước, xã hội, trong nước và quốc tế để phát triển phúc lợi xã hội. Theo đó cần đẩy mạnh các hình

thức xã hội hóa hoạt động phúc lợi xã hội. Kinh nghiệm ở nhiều nước có mô hình phúc lợi xã hội thành công cho thấy, khu vực tư nhân là một lực lượng nòng cốt trong việc tạo ra nguồn quỹ phúc lợi xã hội, đồng thời tạo điều kiện để người dân được tự do lựa chọn hình thức thụ hưởng các nhu cầu thiết yếu của mình. Do đó, Nhà nước cần cơ chế khuyến khích để doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội, vì một cộng đồng gắn kết và thịnh vượng. Đồng thời, cần tận dụng thế mạnh của công nghệ số để nhanh chóng hiện đại hóa hệ thống phúc lợi xã hội của nước ta. Cùng với đó cần phát huy truyền thống văn hóa dân tộc về tinh thần tương trợ, đùm bọc lẫn nhau của gia đình và cộng đồng, tạo ra cơ chế phát huy tối đa tiềm năng và khả năng của mỗi cá nhân, mỗi cộng đồng và toàn xã hội trong các hoạt động phúc lợi, nhằm tạo ra hệ thống phúc lợi nhiều tầng và đa dạng hóa các nguồn lực dành cho phúc lợi xã hội trong nền kinh tế thị trường.

Sáu là, áp dụng hệ thống sàng lọc và xác định đối tượng thụ hưởng phúc lợi xã hội toàn dân. Phúc lợi xã hội bao trùm liên quan nhiều lĩnh vực rộng lớn, nhưng tập trung vào những khâu trọng yếu là bảo đảm các nhu cầu cơ bản, thiết yếu như giáo dục, y tế, văn hóa, nhà ở xã hội, giao thông công cộng, phúc lợi công nhân.

Bảy là, từng bước mở rộng phạm vi và đối tượng thụ hưởng phúc lợi xã hội toàn dân theo từng nấc phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Việt Nam là nước đang phát triển, nền kinh tế còn chưa đủ mạnh để triển khai hệ thống phúc lợi xã hội phủ khắp, chính vì vậy, trong quá trình triển khai hệ thống phúc lợi xã hội cần tiến hành từng bước, ưu tiên các đối tượng thuộc nhóm yếu thế, người già, trẻ nhỏ, người tàn tật..., sau đó mở rộng dần nhóm đối tượng thụ hưởng. Nhà nước không thể chi phí toàn bộ cho phúc lợi xã hội mà phải tập trung vào những vấn

đề thiết yếu nhất của người dân lao động, bảo đảm công bằng giữa các thành phần kinh tế và khuyến khích người dân tham gia vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước. Do đó, phúc lợi xã hội toàn dân không thể vượt quá khả năng của nền kinh tế, đồng thời cũng không bị động, cứng nhắc với các loại hình đa dạng nhằm phát huy được nguồn lực của toàn xã hội.

Tám là, tăng cường đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo để từng bước bảo đảm phúc lợi xã hội toàn dân. Mặc dù đa dạng hóa các nguồn vốn và hình thức đầu tư cho giáo dục là cần thiết và tất yếu trong nền kinh tế thị trường nhưng Nhà nước vẫn cần chú trọng chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo, đặc biệt là giáo dục phổ thông, vì đây là một bộ phận quan trọng, thiết yếu trong chính sách phúc lợi xã hội toàn dân.

Lựa chọn mục tiêu ưu tiên trong triển khai các chương trình phúc lợi xã hội, trong đó đặc biệt coi trọng phúc lợi xã hội trong giáo dục, giúp những gia đình nghèo có trẻ nhỏ trong độ tuổi đi học được đến trường, giảm bớt gánh nặng kinh tế, tạo thêm cơ hội để các gia đình dành ra một khoản tiền chi trả cho các dịch vụ khác nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống, góp phần tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cho xã hội.

3. Kết luận

Phát triển hệ thống chính sách phúc lợi xã hội toàn dân trong bối cảnh mới là một yêu cầu tất yếu, gắn liền với sự nghiệp xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Đây không chỉ là vấn đề kinh tế - xã hội, mà còn là biểu hiện sinh động của tính nhân văn, tính ưu việt của chế độ xã hội xã hội chủ nghĩa. Để đạt được mục tiêu này, cần tiếp tục hoàn thiện thể chế, đổi mới mô hình quản trị xã hội, huy động đa dạng nguồn lực và đặc biệt là nâng

cao năng lực của hệ thống an sinh xã hội, bảo đảm bao phủ toàn dân, hướng đến công bằng, hiệu quả và bền vững.

Trong kỷ nguyên mới của dân tộc, phát triển phúc lợi xã hội toàn dân không chỉ là bảo vệ quyền con người, mà còn là động lực cho sự phát triển quốc gia, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và củng cố niềm tin xã hội. Đây là nền tảng để Việt Nam hiện thực hóa khát vọng phát triển hùng cường, thịnh vượng và hạnh phúc cho mọi người dân □

Ngày nhận: 04-9-2025; Ngày bình duyệt: 19-10-2025; Ngày duyệt đăng: 22-10-2025.

Email tác giả: minhlyxhh@gmail.com

(1) Dẫn lại từ: Trần Thị Thu Trang: “Mô hình phúc lợi xã hội của Trung Quốc”, Tạp chí Cộng sản điện tử <https://www.tapchicongsan.org.vn>, đăng ngày 22-6-2025.

(2) Lê Tấn Dũng: “Nhận thức, thực tiễn và giải pháp về phúc lợi xã hội ở Việt Nam trong giai đoạn mới”, Trang thông tin điện tử Hội đồng lý luận Trung ương <https://hdll.vn>, đăng ngày 22-6-2025.

(3), (9) Đoàn Minh Huân: “Bảo đảm phúc lợi xã hội trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng”, Tạp chí Cộng sản điện tử <https://www.tapchicongsan.org.vn>, đăng ngày 22-6-2025.

(4), (5), (6), (7), (10) ĐCSVN: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.116, 147, 149, 166, 111.

(8) *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24-11-2023, Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về Tiếp tục đổi mới, nâng cao chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới.*