

HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI – TỪ LÝ LUẬN ĐẾN THỰC TIỄN QUA MỘT VÀI NGHIÊN CỨU TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

BÙI THỊ MAI ĐÔNG *

Tóm tắt: Sau 10 năm thực hiện Quyết định số 32/QĐ-TTg của Chính phủ về Đề án phát triển nghề Công tác xã hội Việt Nam giai đoạn 2010-2020, Công tác xã hội (CTXH) ở Việt Nam đã có những chuyển biến cơ bản cả về số lượng và chất lượng; tuy nhiên, trong nhiều lĩnh vực, phạm vi hoạt động; CTXH chưa thể hiện rõ tính chuyên nghiệp của một nghề nên hiệu quả hoạt động chưa cao; vai trò của nhân viên CTXH còn mờ nhạt, chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhóm đối tượng trong xã hội. Thực trạng này do nhiều nguyên nhân, trong đó có sự thiếu hụt của đội ngũ chuyên gia, sự hạn chế trong công tác đào tạo và khoảng trống của luật pháp, chính sách về nghề Công tác xã hội.

Từ kết quả một vài nghiên cứu gần đây, tác giả bài viết trao đổi, bàn luận về thực trạng hoạt động CTXH trên lĩnh vực phúc lợi xã hội và y tế tại một số cơ sở bảo trợ xã hội và bệnh viện trên địa bàn thành phố Hà Nội, bước đầu chỉ ra khoảng cách giữa lý luận và thực tiễn CTXH tại các địa bàn nghiên cứu, từ đó đưa ra một vài khuyến nghị nhằm nâng cao tính chuyên nghiệp của các hoạt động CTXH, góp phần thúc đẩy sự phát triển nghề Công tác xã hội ở Việt Nam.

Từ khóa: công tác xã hội, an sinh xã hội, vai trò của nhân viên công tác xã hội

Abstract: After 10 years of implementing the Government's Decision No. 32/QĐ-TTg on the project: Social Work Career Development in Vietnam 2010-2020, social work in Vietnam has had fundamental changes in both quantity and quality. However, in many areas and scopes, social work has not clearly shown its professionalism, so the effectiveness is not high; The role of social worker is ill-defined, not meeting the needs of target groups in society. This situation is caused by many reasons, including the shortage of social work experts, the limitation in training and the gaps in laws and policies on social work career.

Based on the results of some recent studies, the author discussed the current situation of social work activities in the field of social welfare and health care at some social protection establishments and hospitals in Hanoi city. The author initially pointed out the gap between theory and practice of social work in the research sites, thereby giving some recommendations to improve the professionalism of social work activities, contributing to promote the development of social work career in Vietnam.

Keywords: social work, social security, the role of social workers

* Học viện Phụ nữ Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Nhận thức được vai trò của CTXH trong việc thực hiện các mục tiêu của An sinh xã hội và trong phát triển bền vững, ngày 25/3/2010, Chính phủ đã ra Quyết định số 32/QĐ-TTg ban hành Đề án phát triển nghề CTXH ở Việt Nam giai đoạn 2010 – 2020 (gọi tắt là Đề án 32) với mục tiêu: *“Phát triển công tác xã hội trở thành một nghề ở Việt Nam. Nâng cao nhận thức của toàn xã hội về nghề công tác xã hội; xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội đủ về số lượng, đạt yêu cầu về chất lượng gắn với phát triển hệ thống cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại các cấp, góp phần xây dựng hệ thống an sinh xã hội tiên tiến”*. Để trả lời các câu hỏi: Sau 10 năm thực hiện Đề án 32, các hoạt động CTXH ở Việt Nam đang diễn ra như thế nào? Những ai đang tham gia công tác xã hội? Các hoạt động công tác xã hội có đáp ứng nhu cầu trợ giúp của các đối tượng xã hội không? Có mang lại hiệu quả thiết thực cho con người không? Công tác xã hội có vai trò gì đối với An sinh xã hội?... trong những năm gần đây, nhiều nhà khoa học hoạt động trong lĩnh vực CTXH bắt đầu đi sâu nghiên cứu về CTXH, đặc biệt là nghiên cứu thực trạng CTXH từ các cơ sở bảo trợ xã hội, các ngành và các địa phương như: Nghiên cứu: *“Thực trạng và các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động Công tác xã hội trong các bệnh viện trên địa bàn thành phố Hà Nội* của tác giả Bùi Thị Mai Đông và các cộng sự (2018); Nghiên cứu về *“Vai trò của nhân viên CTXH trong việc thực hiện các chính sách giảm nghèo trên địa bàn huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội”*, của tác giả Nguyễn Thị Tuyết Mai (2019); Nghiên cứu: *“Các dịch vụ CTXH đối với trẻ em khuyết tật tại Trung tâm phục hồi chức năng người khuyết tật Thụy An”*, tác giả Nguyễn Thị Thúy Hằng (2019); Nghiên cứu: *“Dịch vụ CTXH đối với người nghiện ma túy tại các cơ sở cai nghiện ma túy trên địa bàn thành phố Hà Nội”* (2018 và 2019) của tác giả Lê Thị Thủy... Bằng các phương pháp nghiên cứu định lượng kết hợp định tính, các nghiên cứu này đã thu thập bằng chứng cho thấy những kết quả đạt được và những khó khăn, tồn tại của CTXH trên địa bàn khảo sát, từ đó đưa ra các giải pháp đối với ngành CTXH.

2. Một số vấn đề lý luận của Công tác xã hội

Mặc dù Công tác xã hội được hình thành từ hàng trăm năm nay ở nhiều nước trên thế giới và đã trải qua nhiều giai đoạn phát triển nhưng mãi đến năm 2014, khái niệm Công tác xã hội mới chính thức được Liên đoàn Công tác xã hội Quốc tế (IFSW) và Hiệp hội Quốc tế các Trường Công tác Xã hội (IASSW) thông qua, theo đó: *“CTXH là một nghề mang tính chất thực hành và là một ngành khoa học thúc đẩy sự thay đổi và phát triển xã hội, gắn kết xã hội, tăng năng lực và giải phóng con người. Các nguyên tắc về công bằng xã hội, quyền con người, trách nhiệm tập thể và tôn trọng sự đa dạng là trọng tâm của công tác xã hội. Dựa trên cơ sở lý thuyết công tác xã hội, khoa học, nhân văn và kiến thức bản địa, công tác xã hội thu hút con người và cơ cấu xã hội giải quyết những khó khăn trong cuộc sống và nâng cao an sinh”* (IFSW, 2014).

Khái niệm CTXH trên thể hiện 3 khía cạnh của CTXH: Một là, Công tác xã hội là một nghề và là một ngành khoa học. Hai là, đặc trưng của Công tác xã hội là đảm bảo công bằng xã hội và tôn trọng sự khác biệt của con người. Ba là, Công tác xã hội dựa trên nền tảng là các

lý thuyết về công tác xã hội, khoa học xã hội, nhân văn và kiến thức bản địa, thu hút sự quan tâm của xã hội vào việc giải quyết các vấn đề nảy sinh trong cuộc sống của con người.

Công tác xã hội có 4 chức năng: Chức năng phòng ngừa, chức năng chữa trị (can thiệp), chức năng phục hồi và chức năng phát triển. Để thực hiện các chức năng này, nhân viên CTXH phải vận dụng các lý thuyết về tâm lý học, xã hội học; lựa chọn phương pháp tiếp cận, thực hiện các bước theo tiến trình của từng phương pháp (cá nhân, nhóm hoặc phát triển cộng đồng) và vận dụng các kỹ năng nghề nghiệp khác nhau như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng lắng nghe, kỹ năng đặt câu hỏi, kỹ năng vấn đàm, kỹ năng tham vấn, tư vấn, kỹ năng can thiệp khủng hoảng, kỹ năng xử lý căng thẳng... vào quá trình trợ giúp các đối tượng giải quyết vấn đề. Ngoài ra, họ cũng phải biết sử dụng các công cụ: cây vấn đề, biểu đồ gia đình, sơ đồ sinh thái, sơ đồ venn, bản đồ cộng đồng, bảng phân tích SWOT, sơ đồ mặt cắt... và các kỹ thuật: vẽ tranh, nặn tượng, tổ chức trò chơi... khi giúp đối tượng xác định vấn đề; nhận thức được điểm mạnh, điểm yếu của bản thân, xác định các nguồn lực hỗ trợ, đồng thời tìm ra các giải pháp và lựa chọn giải pháp tối ưu để giải quyết vấn đề. Đặc biệt, trong quá trình tác nghiệp, nhân viên CTXH phải tuân thủ nguyên tắc thực hành và các qui điều đạo đức nghề Công tác xã hội. Những yêu cầu này đảm bảo tính chuyên nghiệp của hoạt động CTXH. Trong quá trình trợ giúp, tùy từng tình huống cụ thể, nhân viên CTXH có thể có các vai trò khác nhau như: vai trò người vận động nguồn lực; vai trò người kết nối; người biện hộ; người giáo dục; vai trò người tư vấn, tham vấn tâm lý; người trợ giúp xây dựng và thực hiện kế hoạch cộng đồng; vai trò người chăm sóc, người trợ giúp; vai trò người xử lý dữ liệu; người khám phá cộng đồng...

3. Thực tiễn hoạt động Công tác xã hội qua một vài nghiên cứu trên địa bàn thành phố Hà Nội

Một số nghiên cứu gần đây cho thấy, hoạt động CTXH tại các cơ sở bảo trợ xã hội và trong các bệnh viện bước đầu đã khẳng định được vai trò, tầm quan trọng trong việc thực hiện các chính sách xã hội và giải quyết các vấn đề của cá nhân trong xã hội, tuy nhiên CTXH vẫn còn trong giai đoạn đầu của quá trình hình thành và phát triển. Sau đây là kết quả một vài nghiên cứu cụ thể:

- Nghiên cứu: “Vai trò của nhân viên CTXH trong việc thực hiện các chính sách giảm nghèo trên địa bàn huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội”

Tác giả Nguyễn Thị Tuyết Mai (2019) đã tiến hành khảo sát 100 hộ nghèo hiện đang sống tại 03 xã thuộc huyện Hoài Đức để tìm hiểu xem nhân viên CTXH đã làm gì để giúp họ thoát nghèo. Kết quả cho thấy, trong việc thực thi các chính sách về giảm nghèo, nhân viên CTXH có các vai trò sau: Nhân viên CTXH kết nối, giới thiệu người nghèo với các tổ vay vốn và cán bộ ngân hàng chính sách xã hội hoặc với các cá nhân, tổ chức có tiềm lực kinh tế; hướng dẫn người nghèo làm thủ tục vay vốn; xác nhận hồ sơ vay vốn và hướng dẫn họ quản lý nguồn vốn vay. Nhân viên CTXH đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp của người nghèo, hỗ trợ người nghèo tiếp cận các chính sách giảm nghèo; giám sát quá trình thực hiện chính sách, phát hiện các vấn đề nảy sinh và đưa ra những điều chỉnh phù hợp, đảm bảo người nghèo được thụ

hưởng đầy đủ các chính sách của nhà nước, và của địa phương theo qui định (vai trò người biện hộ). Nhân viên CTXH cung cấp các thông tin về chính sách, hướng dẫn người nghèo làm hồ sơ vay vốn (vai trò người giáo dục); khơi dậy ở họ lòng tự trọng, sự tự tin và mong muốn vươn lên thoát nghèo (vai trò người tham vấn); nhân viên CTXH tìm kiếm các đối tác có tiềm năng là các cá nhân, các cơ quan, tổ chức, các doanh nghiệp đóng trên địa bàn... để tuyên truyền, vận động, thuyết phục họ hỗ trợ người nghèo về vốn, về việc làm, về cơ sở vật chất, về ngày công, con giống... giúp người nghèo thoát nghèo (vai trò người vận động nguồn lực).

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, những người thực hiện các vai trò nói trên không phải là nhân viên CTXH chuyên nghiệp. Trong tổng số 22 cán bộ Lao động – Thương binh & Xã hội làm công tác giảm nghèo (02 cán bộ cấp huyện và 20 cán bộ cấp xã), chỉ có 5 người được đào tạo bài bản, chuyên sâu về CTXH (chiếm 22.7%), số còn lại được đào tạo ở các ngành khác. Bên cạnh đó, CTXH chỉ là một trong rất nhiều công việc mà họ phải đảm nhiệm; Vì vậy, khi hỗ trợ người nghèo, họ chủ yếu làm theo kinh nghiệm chứ không áp dụng các lý thuyết về CTXH vào quá trình trợ giúp. Nhiều người không biết hoặc không nắm vững các nguyên tắc thực hành nên thường đưa ra lời khuyên hoặc lời nói hàm ý phán xét như: sinh nhiều con nên mới nghèo hoặc không biết làm ăn... Điều này làm hạn chế sự nỗ lực của người nghèo, không phát huy được tiềm năng của họ khi được tiếp cận với chính sách giảm nghèo, thậm chí một bộ phận người nghèo có tâm lý ỷ lại, trông chờ vào chính sách trợ giúp của nhà nước.

Cùng với việc phân tích làm sáng tỏ các vai trò của nhân viên CTXH, tác giả nghiên cứu trên cũng chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng, gây khó khăn, trở ngại trong việc thực hiện các vai trò của nhân viên CTXH mà một trong các yếu tố đó chính là trình độ, năng lực và kinh nghiệm của nhân viên CTXH. Theo tác giả, việc nhân viên CTXH thiếu kiến thức, kỹ năng thực hành công tác xã hội sẽ cản trở việc họ hỗ trợ người nghèo tiếp cận với các chính sách giảm nghèo, kể cả họ là người giàu lòng nhân ái, rất quan tâm giúp đỡ người nghèo.

- Nghiên cứu: “Thực trạng và các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động Công tác xã hội trong các bệnh viện trên địa bàn thành phố Hà Nội”

Tác giả Bùi Thị Mai Đông (2018) và cộng sự khi nghiên cứu các hoạt động Công tác xã hội tại 3 bệnh viện tuyến TW trên địa bàn Hà Nội đã chỉ ra các hoạt động hỗ trợ bệnh nhân, người nhà bệnh nhân của CTXH trong đang được triển khai trong bệnh viện Bạch Mai, bệnh viện nhi TW và bệnh viện K Tân Triều và vai trò của nhân viên CTXH trong các hoạt động.

Về hoạt động Công tác xã hội, hầu hết các bệnh viện thuộc địa bàn khảo sát (bệnh viện Bạch Mai, bệnh viện Nhi TW và bệnh viện K cơ sở Tân Triều) đều bám sát Thông tư số 43/2015/TT - BYT ngày 26/11/2015 của Bộ Y tế quy định về nhiệm vụ và hình thức tổ chức thực hiện nhiệm vụ CTXH trong bệnh viện. Trong đó, các hoạt động CTXH nổi bật là đón tiếp, chỉ dẫn, cung cấp thông tin, giới thiệu về dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh cho bệnh nhân; Tổ chức thăm hỏi bệnh nhân, người nhà bệnh nhân nặng, có hoàn cảnh khó khăn; Tìm hiểu, nắm bắt thông tin về tình trạng sức khỏe, hoàn cảnh khó khăn, mức độ khó khăn của bệnh nhân về tâm lý, xã hội để có phương án hỗ trợ và tổ chức thực hiện; Hỗ trợ, tư vấn cho người bệnh về quyền, lợi ích hợp pháp và nghĩa vụ của người bệnh, về các chương trình, chính sách xã hội; về bảo hiểm y tế, trợ cấp xã hội trong khám bệnh, chữa bệnh; Hỗ trợ nhân viên y tế

trong công tác điều trị; Động viên, chia sẻ, hỗ trợ nhân viên y tế trong việc giải quyết những khó khăn, vướng mắc của bệnh nhân; Cung cấp thông tin, tư vấn cho bệnh nhân có chỉ định chuyển cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc xuất viện; Hỗ trợ thủ tục xuất viện; đặc biệt, các hoạt động từ thiện và vận động, tiếp nhận tài trợ được các phòng CTXH chú trọng triển khai và triển khai khá hiệu quả.

Bên cạnh những kết quả đạt được, nghiên cứu cũng cho thấy, hoạt động CTXH trong bệnh viện còn nhiều hạn chế: Các hoạt động chủ yếu tập trung giúp đỡ người bệnh giải quyết những khó khăn trước mắt; nổi bật là vận động tài trợ, kết nối bệnh nhân nghèo, khó khăn với nhà tài trợ và các hoạt động: trao quà, tặng tiền, quản lý các suất ăn miễn phí cho người bệnh, tài trợ xe lăn, quần áo, đồ dùng hoặc các phương tiện di chuyển cho người bệnh khó khăn về đi lại... Nhiều hoạt động mang tính chuyên môn sâu như tham vấn tâm lý - xã hội, hỗ trợ giải quyết những cú sốc tâm lý cho bệnh nhân và người nhà bệnh nhân, can thiệp khủng hoảng; tư vấn cho bệnh nhân về cách chăm sóc người bệnh... còn ít hoặc chưa can thiệp được nhiều và mới ở những ca đơn giản, mang tính động viên, chia sẻ nhiều hơn là tham vấn chuyên nghiệp. Hoạt động chăm sóc, hỗ trợ nhân viên y tế trong việc giải tỏa những căng thẳng, stress trong quá trình làm việc, giúp họ yên tâm, có tâm trạng thoải mái nhất để tập trung vào chuyên môn cứu chữa người bệnh thì ít được triển khai ở các bệnh viện.

Về vai trò của nhân viên CTXH trong bệnh viện: nhân viên CTXH trong bệnh viện chủ yếu thực hiện các vai trò: vận động nguồn lực, kết nối, thông tin, truyền thông, hướng dẫn làm các thủ tục xuất nhập viện... Các vai trò: tham vấn, biện hộ chưa được quan tâm thực hiện, đặc biệt là vai trò tham vấn. Mặc dù hầu hết bệnh nhân khi đến bệnh viện đều có những trạng thái tâm lý như lo lắng, sợ hãi; thậm chí bệnh nhân mắc bệnh hiểm nghèo thường bị shock, có những suy nghĩ tiêu cực khi nhận được kết quả khám bệnh... Tuy nhiên, vai trò tham vấn tâm lý, hỗ trợ bệnh nhân và người nhà bệnh nhân ổn định tâm lý của nhân viên CTXH còn rất mờ nhạt. Các nhân viên CTXH tại các bệnh viện được khảo sát đều tự đánh giá là việc thực hiện vai trò này còn rất hạn chế do thiếu kiến thức chuyên sâu về tâm lý và bận nhiều việc nên không có thời gian hỗ trợ tâm lý cho bệnh nhân.

Về tính chuyên nghiệp của các hoạt động: Các hoạt động vẫn còn mang màu sắc từ thiện, việc thực hiện một tiến trình trị liệu CTXH chuyên nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên và đầy đủ. Phương pháp chủ yếu là can thiệp cá nhân. Phương pháp CTXH nhóm hầu như chưa được sử dụng hoặc có sử dụng cũng chỉ là tổ chức các hoạt động vui chơi, giải trí cho các bệnh nhi vào dịp 1/6, hoặc tết trung thu. Các loại nhóm can thiệp khác (nhóm trị liệu, nhóm giáo dục, nhóm tự giúp) hầu như chưa được triển khai. Điều này hạn chế những hiệu quả của phương pháp can thiệp nhóm. Việc vận dụng các lý thuyết và kỹ năng, kỹ thuật vào hoạt động phân tích vấn đề, xác định nhu cầu của người bệnh để lập kế hoạch can thiệp còn mờ nhạt và lúng túng. Một số hoạt động hỗ trợ chưa căn cứ vào kết quả khảo sát và đánh giá nhu cầu trợ giúp nên chưa đáp ứng đúng nhu cầu của đối tượng, ví dụ như hoạt động vận động hộp cơm từ thiện cho bệnh nhân và người nhà bệnh nhân; Nhiều hộp cơm được phát cho bệnh nhân nghèo giúp họ vượt qua những khó khăn trong quá trình điều trị, song trong các thùng rác ở bệnh viện, còn có nhiều hộp cơm thừa bỏ vứt đi hoặc bị ăn thừa quá nhiều, bỏ lại.

- Nghiên cứu: “Các dịch vụ CTXH đối với trẻ em khuyết tật tại Trung tâm phục hồi chức năng người khuyết tật Thụy An”

Tác giả Nguyễn Thị Thúy Hằng (2019) đã mô tả thực trạng các dịch vụ hỗ trợ trẻ em khuyết tật hiện có tại trung tâm, đánh giá chất lượng và hiệu quả của các dịch vụ đồng thời chỉ ra những hạn chế và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả của các dịch vụ.

Về các hoạt động CTXH tại trung tâm, kết quả nghiên cứu cho thấy, trong các dịch vụ hỗ trợ trẻ em khuyết tật tại Trung tâm phục hồi chức năng người khuyết tật Thụy An, những hoạt động mà nhân viên CTXH đang thực hiện bao gồm cả hoạt động CTXH và hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng. Hằng ngày, viên CTXH chuyên nghiệp và bán chuyên nghiệp cũng như các cộng tác viên CTXH, các tình nguyện viên ở đây đều tham gia vào các hoạt động: hỗ trợ nhân viên y tế trong việc phục hồi chức năng về thể chất cho trẻ; trực tiếp chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ; tham vấn, tư vấn, hỗ trợ tâm lý, trợ giúp pháp lý, giáo dục, hướng nghiệp, dạy nghề cho trẻ. Trong các dịch vụ dành cho trẻ em khuyết tật thì hoạt động tư vấn, tham vấn, hỗ trợ tâm lý và giáo dục hướng nghiệp, dạy nghề cho trẻ là những hoạt động thể hiện rõ màu sắc và vai trò của nhân viên CTXH.

Về vai trò của nhân viên CTXH tại trung tâm, với vai trò là người tham vấn, hỗ trợ tâm lý, ngay từ ngày trẻ mới đến trung tâm, nhân viên CTXH đã tìm cơ hội gần gũi, động viên, chia sẻ, tâm sự để các em đỡ nhớ nhà và quen dần với cuộc sống mới ở Trung tâm. Khi đã ổn định tâm lý và nơi ăn ở, nhân viên CTXH tổ chức các hoạt động để các em cùng tham gia, quên đi cảm giác lạ lẫm, gắn kết dần các em với bạn bè cùng trang lứa. Trong quá trình trị liệu trẻ có thể gặp phải một số vấn đề như: đau đớn khi tập luyện, sợ đến trường, sợ bạn bè trêu chọc, bắt nạt... hoặc không biết lựa chọn dịch vụ phù hợp; Nhân viên CTXH là người nắm bắt những tâm tư, tình cảm đó để hỗ trợ các em vượt qua khó khăn; tư vấn, tham vấn để các em lựa chọn được dịch vụ thích hợp. Có những em ở độ tuổi vị thành niên gặp vấn đề trong tình bạn, tình yêu, rơi vào trạng thái tâm lý tiêu cực, nhân viên CTXH giúp các em vượt qua, tìm lại niềm tin và nghị lực sống. Không chỉ hỗ trợ cho trẻ khuyết tật, nhân viên CTXH ở đây còn hỗ trợ cho cha, mẹ, người thân trong gia đình trẻ vượt qua những rào cản tâm lý như: chấp nhận và vượt qua khó khăn khi có con bị khuyết tật; thương nhớ con khi phải sống xa gia đình... Ngoài các hoạt động nói trên, nhân viên CTXH của Trung tâm còn truyền thông để giảm sự kỳ thị của cộng đồng, trường học đối với trẻ khuyết tật, đồng thời tổ chức các lớp tập huấn nâng cao nhận thức cho cán bộ, nhân viên và các đối tượng trong Trung tâm về trẻ khuyết tật để họ sống hòa đồng cùng với các em.

Về tính chuyên nghiệp của các hoạt động CTXH, nghiên cứu cũng đã chỉ ra những hạn chế của các hoạt động CTXH như: Hoạt động tư vấn, tham vấn chưa chuyên nghiệp, hiệu quả chưa cao, số đối tượng được tư vấn, tham vấn còn hạn chế... và nguyên nhân của những hạn chế này là do đội ngũ nhân viên được đào tạo chính quy, bài bản về Công tác xã hội còn ít, chủ yếu là đào tạo lại, làm việc dựa trên kinh nghiệm, chưa cập nhật kịp thời các khoa học, kỹ thuật mới trong cung cấp dịch vụ CTXH đối với trẻ em khuyết tật.

- Nghiên cứu về Dịch vụ CTXH đối với người nghiện ma túy tại các cơ sở cai nghiện ma túy trên địa bàn thành phố Hà Nội

Nghiên cứu của Lê Thị Thủy (2019) tại cơ sở cai nghiện số 1 và cơ sở cai nghiện số 5 (Hà Nội) đã cho thấy các dịch vụ hỗ trợ người cai nghiện ma túy bao gồm: Dịch vụ hỗ trợ người nghiện ma túy chăm sóc sức khỏe; Dịch vụ tư vấn, tham vấn tâm lý; Dịch vụ hỗ trợ người nghiện ma túy học nghề, tìm việc làm; Dịch vụ hỗ trợ người nghiện ma túy tái hòa nhập cộng đồng.

Về các hoạt động CTXH, trong các dịch vụ được nghiên cứu, dịch vụ hỗ trợ chăm sóc y tế và dịch vụ Giáo dục - truyền thông, nâng cao nhận thức, thay đổi hành vi cho học viên cai nghiện ma túy được đánh giá là thường xuyên và hiệu quả. Hai dịch vụ này đều đáp ứng nhu cầu khá cao của học viên cai nghiện ma túy. Hầu hết học viên vào cơ sở cai nghiện đều có nhu cầu và đều được truyền thông nâng cao nhận thức về ma túy, thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi sử dụng ma túy và cách phòng chống ma túy; được chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần, được hỗ trợ cắt cơn, giải độc; được tư vấn can thiệp dự phòng tái nghiện; tư vấn xét nghiệm HIV/AIDS, xét nghiệm viêm gan B,C....

Cũng như thực trạng CTXH đối với người nghèo tại các địa phương và trong bệnh viện, tại cơ sở cai nghiện ma túy thuộc địa bàn khảo sát, các dịch vụ ít thường xuyên, hiệu quả thấp là dịch vụ biện hộ chính sách và tư vấn, tham vấn tâm lý cho học viên cai nghiện. Theo kết quả nghiên cứu: Hầu hết học viên được tư vấn/tham vấn cá nhân, tham vấn nhóm và gia đình nhưng ở các mức độ khác nhau: “Rất thường xuyên” và “Thường xuyên” và “Không thường xuyên” tỷ lệ dao động không cao, từ 3,8% đến 79,89%. Như vậy, có thể thấy, học viên cai nghiện đều biết đến loại hình dịch vụ này nhưng số học viên được tiếp cận ở mức “không thường xuyên” còn nhiều. Điều này cho thấy các cơ sở cai nghiện chưa thực sự quan tâm đến các hoạt động CTXH; chưa thu hút được nhiều học viên cai nghiện tham gia.

Đánh giá hiệu quả của dịch vụ tham vấn, có tới 55,16% số học viên cai nghiện đánh giá là ít hiệu quả. Các cơ sở cai nghiện mới chỉ tập trung vào số lượng và có dịch vụ tư vấn/tham vấn chứ chưa thật sự chú trọng vào chất lượng hoạt động. Nhiều học viên chưa nhận thấy được hiệu quả của các hoạt động tham vấn, tư vấn dẫn đến chưa thay đổi được hành vi nhận thức và khiến cán bộ đánh giá học viên chưa thay đổi, hiệu quả hoạt động chưa cao, những vấn đề của học viên chưa được giải quyết triệt để. Hơn nữa, đa phần các buổi tư vấn/ tham vấn mới chỉ tập trung vào tham vấn cá nhân và sinh hoạt nhóm, chưa có tham vấn gia đình để kết hợp giữa học viên, gia đình và cơ sở cai nghiện được hiệu quả. Điều này cho thấy hoạt động tham vấn, tư vấn cho người nghiện ma túy tại các cơ sở cai nghiện vẫn còn hạn chế, không chỉ về số lượng mà cả chất lượng và hiệu quả của hoạt động.

4. Một vài trao đổi, bàn luận

Có thể thấy, hoạt động CTXH tại các cơ sở bảo trợ xã hội, địa phương và bệnh viện mà các nghiên cứu đã tiến hành khảo sát đang dần dần đi vào nề nếp, qui củ; bước đầu khẳng định được vai trò, sự cần thiết của nhân viên CTXH. Các hoạt động cũng đang hướng dần

đến chuyên môn hóa và đi vào đúng chức năng, nhiệm vụ của CTXH. Trong các hoạt động CTXH, hoạt động can thiệp, thực hiện chức năng chữa trị tuy được quan tâm triển khai nhiều hơn các hoạt động phòng ngừa, phục hồi và phát triển, song tính chất và mức độ can thiệp chưa sâu, chưa đi vào các hoạt động đòi hỏi tính chuyên môn cao. Tương ứng với các hoạt động đó, vai trò của nhân viên CTXH thể hiện rõ nét ở vai trò người kết nối, giới thiệu, người thông tin, truyền thông; người vận động tài trợ. Các vai trò người tham vấn, tư vấn, biện hộ... còn mờ nhạt

Mặc dù các hoạt động CTXH ngày càng đa dạng, phong phú, đáp ứng nhiều nhu cầu của các nhóm đối tượng khác nhau song chưa thực sự chuyên nghiệp và hiệu quả các hoạt động CTXH còn hạn chế. Hạn chế này do nhiều, trong đó phải kể đến một số nguyên nhân chính sau đây:

Một là, Đội ngũ nhân viên làm công tác xã hội được đào tạo chính quy bài bản về CTXH còn ít. Đa số những người làm CTXH trong các cơ quan, tổ chức cung cấp dịch vụ CTXH và các địa phương là cán bộ chính quyền, các ngành, đoàn thể được đào tạo ngắn hạn hoặc được tập huấn, bồi dưỡng để kiêm nhiệm CTXH, vì vậy, không đủ kiến thức chuyên sâu để áp dụng các lý thuyết khoa học, các kỹ năng, kỹ thuật tác nghiệp vào hoạt động can thiệp. Ngoài ra, do phải đảm nhiệm nhiều công việc khác nhau, đôi khi vai trò bị chông chéo nên họ không có thời gian nghiên cứu, vận dụng qui trình, kỹ năng được học vào công việc, đó là chưa kể một số cán bộ, nhân viên được đào tạo lại nói rằng những kiến thức mà được học chỉ giúp họ nâng cao nhận thức, không giúp họ có được những kỹ năng trong công việc, điều này ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả các hoạt động CTXH.

Hai là, khung luật pháp chính sách của nghề Công tác xã hội chưa hoàn thiện, chưa đủ mạnh để tạo hành lang pháp lý cho CTXH phát triển. Trong hệ thống văn bản qui phạm pháp luật hiện hành, các văn bản liên quan đến các nhóm đối tượng yếu thế cần trợ giúp của CTXH như trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, người cao tuổi, người khuyết tật, người nghiện ma túy, người bị mua bán, nạn nhân của bạo lực gia đình...rất nhiều, tuy nhiên các văn bản qui phạm pháp luật về Công tác xã hội còn rất ít và tính hiệu lực chưa cao. Ngoài Quyết định Số 32/2010/QĐ-TTg ban hành Đề án phát triển nghề CTXH, một số văn bản qui phạm pháp luật khác tư lần lượt được ban hành như: Thông tư 08/2010/TT-BNV quy định mã nghề Công tác xã hội; Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ của các chức danh Công tác xã hội; Quyết định 2514/2011/QĐ-BYT về phát triển nghề CTXH trong hệ thống Y tế; Thông tư 07/2013/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ cộng tác viên xã hội ở cấp xã/ phường và gần đây Bộ Giáo dục - Đào tạo mới ban hành Hướng dẫn Công tác xã hội trong trường học ... Các văn bản này đã cung cấp một khuôn khổ pháp lý cơ bản về vai trò của nghề công tác xã hội, song chưa đủ để nhân viên CTXH có thể mạnh dạn, tự tin khi can thiệp vào những vấn đề xã hội đang tác động đến đời sống của nhiều người dân; chưa thu hút được những người có năng lực, được đào tạo chuyên sâu về CTXH vào làm việc trong các cơ sở bảo trợ xã hội và tại các địa phương.

Ba là, Tính chuyên nghiệp của công tác xã hội trong nhiều cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH chưa cao, một phần do CTXH ở Việt Nam còn thiếu bóng các chuyên gia nghiên

cứu sâu và các nhà thực hành chuyên nghiệp về lĩnh vực CTXH. Từ khi Đề án 32 được ban hành, nhiều cơ sở đào tạo đã được Bộ Giáo dục – Đào tạo cho phép mở ngành đào tạo cử nhân và thạc sĩ Công tác xã hội. Riêng ở Hà Nội hiện nay đã có 6 cơ sở đang đào tạo thạc sĩ Công tác xã hội; Đặc biệt, trong 3 năm (2015-2017), được sự tài trợ của chính phủ Philipin, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các trường đại học, các Học viện đào tạo được hàng trăm thạc sĩ CTXH. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ đã có bằng thạc sĩ CTXH này cũng chỉ được trang bị về mặt lý thuyết, còn thiếu kiến thức thực tiễn và kỹ năng thực hành nghề CTXH. Số thạc sĩ, tiến sĩ được đào tạo đúng chuyên ngành CTXH ở nước ngoài trở về hiện đang được các trường đại học, các Học viện, Viện nghiên cứu trọng dụng, tuy nhiên, số lượng này còn ít, phần lớn họ làm việc cho các tổ chức phi chính phủ do cơ chế và chính sách đãi ngộ của Nhà nước chưa đủ để thu hút họ vào các cơ quan nhà nước, các tổ chức công lập.

Bốn là, công tác đào tạo nguồn nhân lực CTXH của các trường đại học, cao đẳng, các học viện chưa đáp ứng được nhu cầu sử dụng của xã hội, chưa cung cấp cho xã hội nguồn nhân lực thực sự chất lượng cao. Ý thức tự học tập nâng cao kiến thức, rèn luyện tay nghề, tích lũy kinh nghiệm của sinh viên ngành Công tác xã hội trong quá trình đào tạo trên lớp và cả khi đi thực hành, thực tập chưa cao. Cũng chính vì vậy mà các hoạt động CTXH còn thiếu chuyên nghiệp và mặc dù nhân viên CTXH làm được rất nhiều việc nhưng chưa được xã hội nhìn nhận, đánh giá cao.

Năm là, ngoài các nguyên nhân trên, một số yếu tố khác cũng đang góp phần kìm hãm sự phát triển của CTXH tại các cơ sở bảo trợ cũng như các ngành và các địa phương: Bản thân những người làm công tác xã hội chưa thật sự tâm huyết với nghề nghiệp, cơ chế, chính sách đối với nghề CTXH không đủ để tạo động lực cho nhân viên CTXH phấn đấu, rèn luyện nâng cao tay nghề; đối tượng trợ giúp có quá nhiều vấn đề đa dạng, phức tạp khó đáp ứng cùng một lúc.

5. Kết luận và khuyến nghị

Để CTXH ngày càng đi vào chiều sâu, mang lại hiệu quả thiết thực cho các đối tượng cần hỗ trợ; Chính phủ cần quan tâm chỉ đạo việc xây dựng Luật Công tác xã hội và các văn bản hướng dẫn thi hành trong đó qui định cụ thể tiêu chuẩn và vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của nhân viên CTXH; Thiết lập cơ chế quản lý, thúc đẩy đồng thời kiểm soát chức năng và hoạt động của Công tác xã hội trong xã hội.

Bộ Nội vụ, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính cần tập trung nguồn lực để đào tạo những đối tượng đang trực tiếp làm CTXH hoặc làm việc ở những vị trí liên quan đến CTXH, những người thật sự mong muốn, hoặc cam kết làm việc lâu dài trong các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH. Cần chỉ đạo sát sao về mặt chuyên môn đối với các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH đối với các nhóm đối tượng yếu thế trong xã hội.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục - Đào tạo và các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực CTXH cần chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực CTXH. Các bộ

cần đứng ra chủ trì, phối hợp với các cơ sở đào tạo rà soát, đánh giá các chương trình đào tạo xem các chương trình hiện tại có phù hợp với chuyên ngành đào tạo không; đánh giá các lĩnh vực thực hành cụ thể và đối chiếu với chuẩn quốc tế về số giờ thực hành cho một chương trình đào tạo cụ thể để có căn cứ chỉnh sửa, bổ sung nội dung chương trình đào tạo theo hướng cầm tay chỉ việc.

Cần tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo với cơ sở thực hành trong việc phối hợp đào tạo sinh viên; tổ chức các hội nghị, hội thảo, các lớp tập huấn về công tác xã hội cho các kiểm huấn viên cơ sở và cán bộ, giảng viên hướng dẫn thực hành. Có chính sách phù hợp với các kiểm huấn viên cơ sở khi được giao nhiệm vụ kiểm huấn sinh viên thực hành, thực tập tại cơ sở.

Các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực CTXH cần phát huy vai trò của đội ngũ chuyên gia về CTXH đã được đào tạo ở nước ngoài, đồng thời liên kết các trường đại học trên thế giới để đào tạo thêm các chuyên gia trong lĩnh vực này. Cần nghiên cứu hoàn thiện chương trình, giáo trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ về CTXH và phương pháp đào tạo mới theo hướng hội nhập quốc tế. Phối hợp với các tổ chức CFSI, ASI, UNICEF tiếp tục đào tạo thạc sĩ CTXH trong và ngoài nước. Lập kế hoạch sử dụng một cách tối đa, hiệu quả và có hệ thống nguồn nhân lực được đào tạo bài bản này.

Các địa phương cần quan tâm tạo điều kiện để những cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên CTXH đang làm việc tại các xã, phường, thị trấn, các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH và các cơ quan các cấp của ngành Lao động- TBXH được tiếp cận với các khóa đào tạo lại, các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, các lớp tập huấn kỹ năng. Bản thân các nhân viên CTXH cần có các giải pháp để khắc phục những khó khăn, tự bổ sung kiến thức, rèn luyện các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ để làm tốt các vai trò của mình.

Tài liệu tham khảo

- Bùi Thị Mai Đồng (2018). *Thực trạng và các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động Công tác xã hội trong các bệnh viện trên địa bàn thành phố Hà Nội*. Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài cấp cơ sở - Học viện PNVN.
- Bùi Thị Xuân Mai & Nguyễn Thái Lan (2012). *Giáo trình Nhập môn Công tác xã hội*, Trường Đại học Lao động - Xã hội. Hà Nội: Nxb Lao động - Xã hội.
- Nguyễn Thị Tuyết Mai (2019). *Vai trò của nhân viên CTXH trong việc thực hiện các chính sách giảm nghèo trên địa bàn huyện Hoài Đức, thành phố Hà Nội*. Luận văn thạc sĩ CTXH - Học viện Khoa học xã hội - Viện KHXH Việt Nam.
- Nguyễn Thị Thúy Hằng (2019). *Các dịch vụ CTXH đối với trẻ em khuyết tật tại Trung tâm phục hồi chức năng người khuyết tật Thụy*. Luận văn thạc sĩ Công tác xã hội. Trường Đại học Lao động - Xã hội.
- Lê Thị Thủy (2019). *Dịch vụ CTXH đối với người nghiện ma túy tại các cơ sở cai nghiện ma túy trên địa bàn thành phố Hà Nội*. Luận án tiến sĩ CTXH. Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ QUẢN LÝ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ ĐỐI VỚI VIỆT NAM

LÊ VĂN SƠN*

Tóm tắt: Bài viết này giới thiệu về kinh nghiệm quản lý lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) ở một số quốc gia trên thế giới. Các bài học kinh nghiệm chủ yếu liên quan đến việc xây dựng và thực hiện các qui định, chính sách liên quan nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp cho lao động giúp việc gia đình. Bài viết chia sẻ các bài học kinh nghiệm liên quan đến quản lý, giám sát việc thực hiện ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản của một số quốc gia, đồng thời mô tả thực trạng công tác quản lý lao động giúp việc gia đình ở Việt Nam. Trên cơ sở đó đưa ra một số khuyến nghị chính sách góp phần quản lý hiệu quả lao động là người giúp việc gia đình ở nước ta hiện nay.

Từ khóa: Lao động giúp việc gia đình, quản lý lao động giúp việc gia đình

Abstract: This article introduces domestic worker management experience in several countries around the world. The lessons learned are mainly about the formulation and implementation of relevant regulations and policies to protect the legitimate rights and interests of domestic workers. The article shares lessons related to the management and supervision of signing written labor contracts in some countries, as well as describes the current situation of domestic worker management in Vietnam. On that basis, some policy recommendations are made to contribute to the effective management of domestic workers in our country nowadays.

Keywords: Domestic worker, domestic worker management.

1. Đặt vấn đề

Quyền và nghĩa vụ của lao động giúp việc gia đình (LĐGVGD) lần đầu tiên chính thức được ghi nhận và bảo vệ trong Khung luật pháp quốc tế kể từ khi Tổ chức lao động quốc tế (ILO) phê chuẩn Công ước số 189 và Khuyến Nghị chung số 201 về LĐGVGD vào năm 2011. Trước đó, việc bảo vệ quyền con người và quyền lao động đã được đề cập nhưng kể từ khi có Công ước và Khuyến nghị này, các quy định về quyền lợi, trách nhiệm, nghĩa vụ của LĐGVGD thể hiện rõ ràng hơn.

Theo Công ước 189 và Khuyến nghị chung 201 của ILO, các điều khoản quy định chung cần thực hiện nhằm bảo vệ quyền cho LĐGVGD gồm tiền lương (lương cơ bản, hình

* Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng

thức trả lương); thời giờ làm việc (giờ làm việc thông thường, thời gian nghỉ ngơi trong ngày và cuối tuần, nghỉ phép năm được trả lương); và an sinh xã hội, bao gồm quyền thai sản (điều kiện an sinh xã hội không được kém hơn các loại hình lao động khác). Bên cạnh đó, Công ước và Khuyến nghị cũng quy định về việc quản lý LĐGVGD và những biện pháp mà các quốc gia thành viên cần thực hiện.

Kể từ khi Công ước 189 và Khuyến nghị số 201 ra đời, một số quốc gia trên thế giới đã có những hành động thiết thực hơn trong việc quản lý và bảo vệ nhóm lao động này, đặc biệt là nhóm LĐGVGD di cư (từ các nước kém và đang phát triển sang các nước phát triển). Hiện nay đã có 29 quốc gia trên thế giới phê chuẩn Công ước 189. Các quốc gia này đã và đang hoàn thiện khung luật pháp chính sách để bảo vệ nhóm LĐGVGD.

Hiện tại Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước 189 và Chính phủ Việt Nam đang trong lộ trình xem xét để phê chuẩn Công ước này. Tuy nhiên, Chính phủ Việt Nam rất quan tâm đến việc xây dựng khung luật pháp chính sách nhằm quản lý LĐGVGD. Trong Bộ Luật lao động sửa đổi năm 2019 (được Quốc Hội thông qua và có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021) đã có 5 điều qui định về LĐGVGD (từ Điều 161 đến Điều 165). Hiện tại, Chính phủ đang giao cho Bộ Lao động Thương binh và Xã Hội chủ trì phối hợp với các bên liên quan xây dựng Nghị định hướng dẫn thực hiện quy định của Luật lao động 2019 về LĐGVGD. Do vậy, việc chia sẻ các bài học kinh nghiệm quốc tế liên quan đến quản lý LĐGVGD sẽ có ý nghĩa không chỉ cho quá trình xây dựng văn bản hướng dẫn thực thi quy định của Luật lao động về LĐGVGD tại Việt Nam, mà còn giúp Việt Nam có sự chuẩn bị tốt để phê chuẩn Công ước 189 và áp dụng các bài học kinh nghiệm quốc tế trong quá trình thực thi quy định pháp luật về LĐGVGD tại Việt Nam hiện nay.

2. Kinh nghiệm của một số quốc gia về quản lý lao động giúp việc gia đình

2.1. Kinh nghiệm về xây dựng khung luật pháp chính sách

Thụy Điển

Là một trong những quốc gia đã phê chuẩn Công ước 189 của ILO vào năm 2019. Thụy Điển đã có một khung luật pháp, chính sách khá rõ ràng để bảo vệ LĐGVGD. Đạo Luật Giúp việc Gia đình (the Domestic Work Act) có các điều khoản liên quan đến công việc mà một người lao động thực hiện trong gia đình của người sử dụng lao động, bao gồm thời giờ làm việc, thời giờ làm thêm và hợp đồng lao động (HĐLĐ). Đạo luật này chứa các điều khoản quy định thời gian làm việc của LĐGVGD được các hộ gia đình thuê để chăm sóc người già và những người có nhu cầu đặc biệt. Ngoài ra, các quy định cụ thể về công việc gia đình và quyền lợi của LĐGVGD được cụ thể trong Đạo luật về thời giờ làm việc và các điều kiện khác về việc làm của lao động giúp việc gia đình (Chính phủ Thụy Điển, 1982)

Theo quy định của Đạo Luật này, có một số điều khoản rất quan trọng bao gồm: quy định “công việc gia đình” (Điều 1); quy định giờ làm việc thông thường (Điều 2); quy định về thời gian làm thêm (Điều 3 và 7); quy định về thời gian nghỉ ngơi trong ngày (Điều 9). Bộ

Việc làm của Thụy Điển được giao trách nhiệm quản lý các vấn đề liên quan đến lao động, bao gồm các vấn đề về LĐGVGD.

Áo

Áo là quốc gia chưa tham gia Công ước 189 nhưng Chính phủ liên bang lại có riêng một đạo luật về quản lý GVGD và LĐGVGD. Đạo luật này ra đời rất sớm, từ năm 1962, sau đó được sửa đổi vào năm 1969, 1971 và gần đây nhất là năm 2017 (năm 2017 sửa đổi về lương hưu và tham gia bảo hiểm sau khi chấm dứt HĐLĐ) (Chính phủ Áo, 1962). Đạo luật này quy định rất đầy đủ các điều khoản về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, bảo vệ lao động chưa thành niên, các chế độ phúc lợi, ngày nghỉ, chấm dứt HĐLĐ, thời gian báo trước khi chấm dứt HĐLĐ. Đặc biệt bộ luật quy định thời gian nghỉ ít nhất 10 tiếng (LĐGVGD ở cùng nhà với người sử dụng lao động) hoặc 13 tiếng (nếu LĐGVGD không ở cùng nhà với người lao động), trong đó bao gồm cả thời gian nghỉ từ 9 giờ tối đến 6 giờ sáng. Lao động dưới 18 tuổi thì được nghỉ ít nhất 12 tiếng (ở cùng nhà) và 15 tiếng trong ngày (không ở cùng nhà) bao gồm cả thời gian nghỉ từ 9 giờ tối đến 6 giờ sáng.

Liên quan đến quản lý và thực thi các điều luật liên quan đến Đạo luật này, Chính phủ Liên bang Áo đã giao Bộ trưởng Bộ Kinh tế và Lao động chịu trách nhiệm thi hành Đạo luật này.

Phi-lip-pin

Philippin là một trong những nước hiện đang xuất khẩu LĐGVGD đi làm việc ở nhiều quốc gia trên thế giới. Để bảo vệ và quản lý tốt nhóm lao động này, Philippin đã thông qua Đạo luật LĐGVGD năm 2013 (Chính phủ Philippine, 2013) và Đạo luật Lao động Di cư Philippin đi làm việc ở nước ngoài năm 1995 (Chính phủ Philippine, 1995). Cả hai đạo luật này là khung pháp lý quan trọng trong việc bảo vệ LĐGVGD trong và ngoài nước. Để quản lý tốt nhóm lao động này, Chính phủ Philippin đã quy định rất rõ quyền và lợi ích của LĐGVGD và người sử dụng lao động, nghĩa vụ cần ký kết HĐLĐ bằng văn bản trước khi hình thành mối quan hệ lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng lao động, các quy định về việc làm, điều khoản chấm dứt HĐLĐ, quy định về các doanh nghiệp việc làm tư nhân. Đặc biệt, Điều 37 của Đạo luật quy định hình thành cơ chế giải quyết tranh chấp lao động.

Văn phòng vùng của Bộ Lao động và Việc làm Philippin được giao nhiệm vụ giải quyết các tranh chấp liên quan đến lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng lao động. Nếu các vi phạm hình sự xảy ra trong quan hệ lao động giữa LĐGVGD và người sử dụng lao động thì sẽ áp dụng các điều khoản theo Bộ luật Hình sự của Philippin. Ngoài ra Điều 38 của Đạo luật cũng quy định cụ thể trách nhiệm của Bộ Lao động và Việc làm cần phối hợp với Bộ Nội Vụ, Vụ Bảo hiểm Xã hội, Quỹ Hỗ trợ phát triển Nhà và Công ty bảo hiểm của Philippin xây dựng và triển khai các chương trình chia sẻ thông tin về Bộ luật.

Liên quan đến LĐGVGD di cư đang làm việc ở nước ngoài, Điều 24 và 26 của Đạo luật Người Philippin Di cư đang làm GVGD ở nước ngoài có quy định thành lập bộ phận trợ giúp pháp lý về các vấn đề liên quan đến lao động di cư trong Bộ Ngoại giao.

2.2. Kinh nghiệm về giao kết hợp đồng bằng văn bản với lao động giúp việc gia đình

Mặc dù đã có quy định quốc tế về giao kết hợp đồng bằng văn bản như đã đề cập ở Công ước số 189 về LĐGVGD ở trên, hiện nay ở rất nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam, hợp đồng lao động (HĐLĐ) đối với LĐGVGD vẫn thường thỏa thuận bằng miệng. Tuy nhiên, việc yêu cầu LĐGVGD và người sử dụng lao động ký kết hợp đồng bằng văn bản có ý nghĩa quan trọng, không chỉ bảo vệ quyền lợi của hai bên mà còn chuyển hình thức lao động này từ lĩnh vực phi chính thức sang chính thức.

Một số tổ chức, hiệp hội quốc tế đang hoạt động tích cực bảo vệ quyền và lợi ích của LĐGVGD như Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Tổ chức theo dõi nhân quyền (HRW), Văn phòng Cao ủy Nhân Quyền Liên Hợp Quốc (OHCHR) ... đã nhìn nhận HĐLĐ bằng văn bản như một công cụ quan trọng để khắc phục những lỗ hổng về luật pháp, chính sách cũng như cơ chế theo dõi, giám sát, đánh giá, khiếu nại, tố cáo bảo vệ quyền lợi của nhóm lao động này.

Kết quả rà soát văn bản luật pháp, chính sách của một số quốc gia như Bolivia, Brazil, Costa Rica, Nicaragua, Guatemala, Paraguay, Tây Ban Nha ... cho thấy có quy định cụ thể rằng HĐLĐ của LĐGVGD có thể bằng văn bản hoặc bằng miệng. Tuy nhiên nhiều quốc gia như Pháp, Belarus, Cộng hòa Moldova, Áo, Nam Phi, Cộng hòa Tanzania, Mali, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Hong Kong (China), Canada, Úc (Bang Perth), ... đã có quy định cụ thể về việc yêu cầu LĐGVGD và người sử dụng lao động ký kết hợp đồng bằng văn bản.

Pháp: Điều 7, Thỏa ước tập thể của lao động và chủ sử dụng lao động tư nhân quy định rõ “*Thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động được quy định trong một hợp đồng bằng văn bản, được ký muộn nhất vào thời điểm tuyển dụng hoặc vào cuối thời gian thử việc*” (Fuchs, Ralph F, 1932).

Belarus: tất cả các HĐLĐ phải được ký bằng văn bản. Tuy nhiên, Điều 309 của Bộ luật Lao động (1999, sửa đổi mới đây nhất vào năm 2015) quy định rằng *HĐLĐ với LĐGVGD là không cần thiết nếu công việc có thời hạn ngắn (tối đa mười ngày trong vòng một tháng). HĐLĐ với LĐGVGD phải được đăng ký với chính quyền địa phương trong vòng bảy ngày kể từ ngày được ký kết* (Chính phủ Belarus, 1999).

Cộng hòa Moldova: Bộ luật Lao động (2003), Điều 283, quy định rằng *mọi hợp đồng với người sử dụng lao động (người thật) phải được lập thành văn bản và có tất cả các điều khoản được yêu cầu trong các điều kiện chung cho bất kỳ HĐLĐ nào. Người sử dụng lao động phải đăng ký HĐLĐ tại cơ quan hành chính công địa phương, trong đó chuyển tiếp một bản sao cho thanh tra lao động địa phương* (Chính Phủ Moldova, 2003).

Tây Ban Nha: Nghị định Hoàng gia 1620/2011 ngày 14 tháng 11 năm 2011, Điều 5 định nghĩa mối quan hệ lao động trong nước như sau:

(1) HĐLĐ có thể được ký kết bằng miệng hoặc bằng văn bản. HĐLĐ phải được ký kết bằng văn bản trong trường hợp luật pháp yêu cầu hợp đồng bằng văn bản cụ thể. Trong mọi trường hợp, các hợp đồng có thời hạn cố định trong khoảng thời gian từ bốn tuần trở lên sẽ được ký kết bằng văn bản.

(2) Trong trường hợp không có hợp đồng bằng văn bản, cần ký kết HĐLĐ toàn thời gian linh động nếu thời gian làm việc dài hơn bốn tuần, trừ khi có thể cung cấp bằng chứng về tính chất tạm thời hoặc bán thời gian của các dịch vụ thực hiện (Chính phủ Tây Ban Nha, 2011).

Đạo luật Quan hệ Lao động và Việc làm của Cộng hòa *Tanzania*, Điều 15 (6) quy định người sử dụng lao động phải có trách nhiệm ký hợp đồng bằng văn bản với người lao động, nếu không sẽ bị xử phạt theo quy định của pháp luật (Chính phủ Tanzania, 2004)

Tại *Mali*, Nghị định số 96-178/P-RM ngày 13 tháng 6 năm 1996, được ban hành theo Bộ luật Lao động (Chính phủ Mali, 1992), quy định như sau:

D.86-5. Hợp đồng có thời hạn phải được lập thành văn bản và có 3 bản. Nếu hợp đồng ký kết trong thời gian hơn ba tháng, một trong những bản sao của hợp đồng phải được nộp cho Thanh tra Lao động.

Điều D.86-6. Khi hợp đồng được ký kết trong một thời gian không xác định, người sử dụng lao động sẽ cung cấp cho người lao động vào đầu hoặc muộn nhất vào cuối thời gian thử việc, một văn bản ghi rõ các điều kiện làm việc, bao gồm cả những điều liên quan đến giờ làm việc, nghỉ ngơi hàng tuần, bồi thường và, nếu có, các khoản phụ cấp bằng hiện vật. Ba bản sao của văn bản này cần được người sử dụng lao động ký và giữ bản gốc, 1 bản đưa cho người lao động và 1 bản đưa cho thanh tra lao động.

Điều đáng lưu ý là một số quốc gia đã bổ sung quy định về *hợp đồng mẫu*. Cụ thể, ở *Thụy Điển*, Chính phủ đã ban hành hợp đồng mẫu cho giúp việc tư nhân là người nước ngoài di cư đến Thụy Điển, hợp đồng có ghi rõ thông tin cá nhân của LĐGVGD và người sử dụng lao động (họ tên, ngày sinh, quốc tịch, địa chỉ ở Thụy Điển, địa chỉ tại nước đi, địa chỉ người thân ở nước đi, thời hạn hợp đồng, mô tả công việc, thời giờ làm việc trong tuần, giờ làm việc được quy định vào thời gian nào trong ngày, tiền lương và các khoản phụ phí khác, chỗ ở, ăn uống, làm thêm giờ, về nước, nghỉ phép năm, bảo hiểm, điều khoản chấm dứt hợp đồng, sa thải, trách nhiệm và hư hại, các tranh chấp nảy sinh. (Chính phủ Thụy Điển, 1961)

Ở Úc, Ủy ban Công bằng nơi làm việc có mẫu hợp đồng cụ thể và các mẫu giấy tờ khác liên quan nhằm đảm bảo quyền và lợi ích của lao động và người sử dụng lao động, trong đó có LĐGVGD. Đặc biệt tổ chức phi chính phủ Dịch vụ tư nhân hóa của Bang Tây Úc đã giới thiệu mẫu Hợp đồng Việc làm tư nhân và trong gia đình có quy định đầy đủ quyền lợi và trách nhiệm của chủ sử dụng lao động và LĐGVGD.

Ở *Pháp*, hợp đồng mẫu được đính kèm trong phụ lục của thỏa ước tập thể cấp quốc gia và phải được lưu giữ kèm với những điều khoản của nó. Hợp đồng mẫu cũng đưa ra những hướng dẫn về các điều khoản về việc làm; ví dụ, tổng tiền lương và tiền lương ròng sau khi được yêu cầu khấu trừ.

Ở *Áo*, hợp đồng mẫu về những quy định chi tiết mà LĐGVGD và người sử dụng lao động cần thực hiện theo đã được đính kèm Đạo luật về GVGD và LĐGVGD (Chính phủ Áo, 1962).

Ở *Peru*, hợp đồng mẫu được chuẩn bị với mục đích tham khảo và có được đăng tải trên Internet. Ví dụ, hợp đồng mẫu này nêu rõ một ngày làm việc thường xuyên không được vượt quá 8 tiếng.

Một số quốc gia tiếp nhận LĐGVGD là người nước ngoài đã chuẩn bị những hợp đồng làm việc mẫu và khiến chúng trở thành một yêu cầu bắt buộc để có được visa. Ở Hồng Kông, hợp đồng được Bộ Di trú ban hành và đề cập đến những tiêu chuẩn lao động được nêu trong Pháp lệnh Việc làm mà những người LĐGVGD được hưởng (Chính phủ Hồng Kông, 2016)

Ở *Singapore*, các tổ chức dịch vụ đáng tin cậy của hiệp hội các tổ chức của người sử dụng lao động chuẩn bị HĐLĐ chuẩn, trong đó đã đưa những tiêu chuẩn cơ bản trong pháp luật áp dụng đối với những người LĐGVGD. Điều 7 của Đạo luật về Kế hoạch thứ nhất về Việc làm của Nguồn nhân lực là người nước ngoài quy định các điều kiện làm việc đối với người LĐGVGD là người nước ngoài là “*người sử dụng lao động sẽ đảm bảo rằng người lao động không bị ngược đãi, bị bóc lột, bị cố tình bỏ quên hoặc gặp nguy hiểm. Điều này bao gồm quy định người lao động được nghỉ thoải đáng, cũng như (những) ngày nghỉ theo các điều khoản của hợp đồng làm việc*”.

Ở *Canada*, những người làm công việc chăm sóc sống cùng chủ sử dụng lao động cần ký một hợp đồng việc làm với chủ của họ để nộp cho chính quyền theo thủ tục cấp giấy phép lao động và visa. Hợp đồng phải có một bộ các điều khoản bắt buộc liên quan đến lợi ích của người sử dụng lao động, nhiệm vụ công việc, giờ làm việc, tiền lương, chỗ ở, quyền lợi nghỉ phép và chấm dứt việc làm. Để tạo điều kiện tuân thủ, mẫu hợp đồng được cung cấp.

Điểm chủ yếu là hợp đồng mẫu nên được dự thảo theo cách thức ghi nhận các quyền lao động và quyền con người cơ bản của người LĐGVGD. Đây là một quy định mà Việt Nam có thể xem xét khi hướng dẫn thực hiện những điều khoản về LĐGVGD trong Bộ luật Lao động 2019.

2.3. Kinh nghiệm giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động

Để giám sát việc thực hiện HĐLĐ đối với LĐGVGD, điều quan trọng là cần có cơ quan thực hiện việc theo dõi ký kết hợp đồng bằng văn bản giữa người lao động và người sử dụng lao động (cơ quan quản lý) và cơ quan giám sát việc thực thi HĐLĐ và cơ quan giải quyết khiếu nại, tố cáo (thanh tra lao động). Rà soát các văn bản và cơ chế thực thi cho thấy hiện nay một số các quốc gia đã có quy định cụ thể giao việc quản lý lao động cho một cơ quan cụ thể và giao trách nhiệm cho thanh tra lao động giám sát việc thực hiện HĐLĐ của LĐGVGD. Dưới đây là kinh nghiệm một số quốc gia về vấn đề này mà Việt Nam có thể xem xét tham khảo.

Ở *Nam Phi*, các dịch vụ thanh tra lao động có trách nhiệm giám sát việc tuân thủ các quy định về lao động. Theo Đạo luật Điều kiện cơ bản về Việc làm (BCEA) (Chính phủ Nam Phi, 1997), mục 65 (2) quy định thanh tra viên lao động có quyền viếng thăm nhà riêng theo sự cho phép của Tòa án Lao động. Mặc dù khả năng xin cấp phép như vậy hiếm khi được sử dụng, các thanh tra lao động đã thực hiện các chiến dịch này đối với LĐGVGD kể từ năm 2005. Các hộ gia đình ở một số khu vực được chỉ định trong một khoảng thời gian xác định

sẽ được liên hệ trước và được đề nghị đón tiếp thanh tra lao động. Tùy thuộc vào mức độ của mỗi chiến dịch, hàng trăm hộ gia đình đã được thanh tra mỗi lần.

Ở *Uruguay*, Đạo luật 18.065 về GVGĐ (2006): Điều 13, yêu cầu các cơ quan lao động thực thi các quy định của pháp luật và quy định về thanh tra tại nhà của người sử dụng lao động khi có tình trạng không tuân thủ quy định về lao động. Bộ Lao động và An sinh xã hội, thông qua Tổng Thanh tra Lao động và An sinh Xã hội, sẽ giám sát việc tuân thủ Đạo luật này. Việc không tuân thủ các nghĩa vụ được quy định trong Đạo luật này sẽ bị trừng phạt. Theo đó, Thanh tra lao động hình thành một bộ phận đặc biệt phụ trách các quy định giám sát về LĐGVGD và phối hợp với các tòa án lao động và các cơ quan chính phủ khác để bảo vệ LĐGVGD (R.Goldsmith, 2013).

Ở *Thụy Điển*, từ năm 2008, Cơ quan Môi trường Việc làm của Thụy Điển, ngoài việc giám sát việc thực hiện tuân thủ điều kiện vệ sinh lao động đã phụ trách thêm việc giám sát các điều khoản về thời giờ làm việc và nghỉ cuối tuần, và điều kiện vệ sinh lao động đối với LĐGVGD.

Tương tự, chính phủ *Ireland* cũng đã thành lập Cơ quan Quyền Việc làm Quốc gia vào năm 2007 để giám sát việc tuân thủ quy định pháp luật về quyền việc làm, trong đó có cả lĩnh vực GVGĐ.

Ngoài việc thực hiện thanh tra lao động, để bảo vệ LĐGVGD tốt hơn, chính phủ các nước đã thực hiện những *hoạt động nhằm tuyên truyền thông tin* về quyền và nghĩa vụ của LĐGVGD tới cả người lao động, người sử dụng lao động và người dân nói chung. Ví dụ, ở *Argentina*, Nghị định số 326/56 về dịch vụ GVGĐ, Điều 11, yêu cầu LĐGVGD phải được Bộ Lao động và Phúc lợi cấp một cuốn sách làm việc bao gồm bản sao của tất cả các văn bản luật và thỏa ước tập thể có liên quan tại thời điểm bắt đầu làm việc.

Uruguay, ngay sau khi Đạo luật 18.065 có hiệu lực, chiến dịch tuyên truyền về Đạo luật đã được thực hiện. Thanh tra lao động quốc gia đã đến thăm nơi làm việc của LĐGVGD với mục tiêu chính là cung cấp thông tin về pháp luật và cập nhật thực trạng của LĐGVGD phi chính thức. Ở *Costa Rica*, năm 2013, trong Hội chợ thúc đẩy quyền lao động của LĐGVGD, Dịch vụ thanh tra và quan hệ lao động của Bộ Lao động và An sinh xã hội đã tư vấn cho hàng trăm LĐGVGD về các quyền lợi của họ. Ở *Philippin*, cũng đã hình thành một ngày đặc biệt cho LĐGVGD. Vào dịp này, các hoạt động nâng cao nhận thức được tổ chức. Theo luật, Bộ Lao động cũng phải đảm bảo mỗi một đơn vị tổ chức phải có một chỗ đăng ký tìm việc làm dành cho LĐGVGD tại Hội chợ việc làm.

3. Thực trạng quản lý lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

3.1. Các chính sách liên quan đến quản lý lao động giúp việc gia đình

Tại Việt Nam, Khung luật pháp chính sách dành cho LĐGVGD cũng đã dần dần được hoàn thiện. Điều này cho thấy nỗ lực của chính phủ Việt Nam trong việc bảo vệ quan hệ lao động giúp việc gia đình theo như tinh thần chung, đặc biệt là Công ước 189 và Khuyến nghị

201 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Ngay từ Bộ luật lao động 1994 đã có các quy định cụ thể để điều chỉnh mối quan hệ lao động này (Điều 2, 28 và 139). Tiếp đó, Bộ Luật Lao động sửa đổi năm 2012 có 05 điều quy định về lao động là người giúp việc gia đình (từ Điều 179 đến Điều 183) và Luật này đang có hiệu lực. Bộ luật lao động sửa đổi năm 2019 được Quốc hội thông qua năm 2019 và sẽ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 cũng có 5 Điều (từ Điều 161 đến Điều 165) qui định về lao động là người giúp việc gia đình.

Ngoài ra, Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 7 tháng 4 năm 2014 qui định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 2012 về lao động là người giúp việc gia đình và Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 7 tháng 4 năm 2014. Hiện tại Chính phủ đang giao Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội chủ trì xây dựng Nghị định hướng dẫn thực hiện Bộ Luật lao động sửa đổi 2019 về LĐGVGD. Đây được xem là khung pháp lý quan trọng thể hiện sự quan tâm của Chính phủ đối với việc bảo vệ quyền cho LĐGVGD và đảm bảo thực hiện hiệu quả công tác quản lý LĐGVGD tại Việt Nam.

Bài học kinh nghiệm chung của nhiều nước trên thế giới đã cho thấy việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản là công cụ pháp lý quan trọng để khắc phục lỗ hổng về luật pháp chính sách liên quan đến quản lý, theo dõi, giám sát, khiếu nại, tố cáo và bảo vệ quyền lợi cho LĐGVGD và người sử dụng lao động. Tại Việt Nam, việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản đã được quy định trong Luật lao động 2012. Tuy nhiên, việc thực hiện quy định này trong thực tiễn còn gặp nhiều khó khăn và thách thức. Theo kết quả nghiên cứu được thực hiện bởi Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD) vào tháng 6 năm 2020 tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy hiện chỉ có 10,2% trong số 200 người được phỏng vấn (100 LĐGVGD và 100 chủ sử dụng lao động) được hỏi cho biết họ có ký kết hợp đồng bằng văn bản. Trong số những người đã ký hợp đồng bằng văn bản, tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động trong nhóm LĐGVGD sống cùng gia chủ chiếm cao hơn so với nhóm không sống cùng gia chủ (với tỉ lệ tương ứng là 11,7% so với 6,6%). Ngoài ra, tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động cũng cao hơn trong nhóm người LĐGVGD có biết về các quy định cần phải ký kết hợp đồng lao động, so với nhóm LĐGVGD không biết quy định này (với tỉ lệ tương ứng là 14% so với 6,5%). Đặc biệt, tỉ lệ ký kết hợp đồng trong số những người mới đến làm việc trong khoảng 2 năm gần đây chiếm cao hơn so với những người đã làm lâu năm cho gia đình gia chủ.

3.2. Thực trạng quản lý lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam

Ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản

Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra một số lý do chính khiến cho cả người sử dụng lao động và LĐGVGD không thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Trong đó có hai lý do chính đó là (1) họ cảm thấy không cần thiết; 2) do người LĐGVGD là người thân, họ hàng. Điều này không chỉ cho thấy khoảng trống về nhận thức pháp luật của người sử dụng lao động và LĐGVGD trong việc tuân thủ các quy định của pháp luật mà còn cho thấy cần

phải có nhiều hơn nỗ lực ở khâu thực hiện để cải thiện chất lượng thực thi quy định về ký hợp đồng lao động bằng văn bản.

Bảng 1. Lý do không ký hợp đồng lao động phân chia theo người sử dụng lao động và người lao động giúp việc gia đình

Lý do không ký hợp đồng	LĐGVGD	Người sử dụng	Chung
Thấy không cần thiết	54,5	27,9	41,4
Làm việc cho người thân/ họ hàng	20,5	40,7	30,5
Không biết cần phải ký kết hợp đồng	10,2	19,8	14,9
Sợ bị ràng buộc, phiền phức	6,8	5,8	6,3
Đối tác không muốn ký hợp đồng	8,0	5,8	6,9

(Nguồn: Nghiên cứu đánh giá việc thực hiện một số quy định pháp luật lao động về quản lý lao động giúp việc gia đình, Nghiên cứu thực hiện bởi GFCD năm 2020)

Quản lý và theo dõi, giám sát và bảo vệ lợi ích cho LĐGVGD

Bài học nghiệm của một số quốc gia cũng cho thấy để công tác quản lý, theo dõi, giám sát và bảo vệ quyền lợi cho LĐGVGD và người sử dụng hiệu quả, thì cần giao nhiệm vụ cho một đơn vị cụ thể có chức năng quản lý về LĐGVGD. Tại Việt Nam, theo qui định tại Khoản 2, Điều 29 của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP của Chính phủ đã quy định về trách nhiệm của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn trong việc quản lý LĐGVGD trên địa bàn thuộc phạm vi quản lý của cấp này. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của GFCD năm 2020 tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy công tác quản lý LĐGVGD tại các địa phương này vẫn chủ yếu thông qua hình thức quản lý tạm trú và tạm vắng. Chính quyền địa phương chưa có số liệu thống kê về số lượng LĐGVGD đến sinh sống và làm việc ở địa bàn. Việc tổng hợp báo cáo cũng chưa được thực hiện và việc quản lý LĐGVGD còn nặng về hình thức (GFCD, 2020).

Bên cạnh đó, Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cũng giao Ủy ban nhân dân xã/phường/thị trấn có trách nhiệm tuyên truyền phổ biến việc thực hiện các quy định pháp luật đến người lao động và các hộ gia đình có sử dụng LĐGVGD; thực hiện nhiệm vụ theo dõi, quản lý việc sử dụng LĐGVGD trên địa bàn; kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật về LĐGVGD và hộ gia đình có sử dụng LĐGVGD trên địa bàn. Tuy nhiên, trên thực tế các quy định pháp lý này chưa được triển khai thực hiện. Lý do chủ yếu được đại diện chính quyền địa phương đưa ra là chưa có hướng dẫn cụ thể để Ủy ban nhân dân xã/phường có căn cứ pháp lý thực hiện. Bên cạnh đó, Ủy ban nhân dân xã/phường không đủ nguồn lực để triển khai công tác quản lý LĐGVGD. Công chức lao động xã hội, ở cấp xã/ phường còn đảm nhiệm nhiều công việc ở lĩnh vực khác.

Theo quy định tại Khoản 4 Điều 1 Nghị định 88/2015/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2013 của Chính phủ

quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trường hợp người sử dụng lao động không giao kết hợp đồng bằng văn bản đối với công việc có thời hạn trên 3 tháng; không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động sẽ bị phạt tiền với mức từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng với vi phạm từ 01 người đến 10 người lao động. Mặc dù thực tế có rất nhiều các trường hợp chưa ký kết hợp đồng lao động nhưng chưa có trường hợp nào bị xử phạt để đảm bảo sự tuân thủ các quy định pháp luật.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động giúp việc gia đình

Theo quy định tại Điều 5 và Điều 11, Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 8 năm 2014, người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi thông báo bằng văn bản về việc sử dụng LĐGVGD tới Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc. Tuy nhiên, theo nghiên cứu của GFCD năm 2020, thực tế chỉ có 14,9% người sử dụng LĐGVGD cho biết gia đình họ có thông báo việc ký kết hợp đồng lao động với LĐGVGD cho Ủy ban nhân dân xã/phường nơi cư trú. Trong đó, tỷ lệ gia chủ có thông báo việc ký kết hợp đồng lao động với LĐGVGD sống cùng cao hơn đáng kể so với nhóm LĐGVGD không sống cùng (47,8% so với 3,2%).

Từ những phân tích trên đây cho thấy công tác quản lý LĐGVGD ở Việt Nam hiện còn nhiều bất cập, việc thực thi các quy định pháp luật trong thực tế còn gặp rất nhiều khó khăn. Tỷ lệ người sử dụng lao động và LĐGVGD ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản hiện còn ở mức rất thấp. Điều này không chỉ gây khó khăn trong công tác quản lý mối quan hệ lao động này mà còn cản trở nỗ lực bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp cho người sử dụng lao động và LĐGVGD.

Mặt khác, mặc dù Chính phủ đã quy định rõ chức năng nhiệm vụ của các cơ quan có liên quan (đặc biệt là Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn) trong việc quản lý LĐGVGD, tuy nhiên, việc thực thi chưa đạt được hiệu quả như mong đợi. Những khó khăn được chính quyền địa phương đề cập tới chủ yếu liên quan đến nguồn lực con người và tài chính. Chưa có sự tham gia của các bên liên quan, nhất là các tổ chức ở cơ sở. Sự thiếu hụt các hướng dẫn cụ thể về việc thực thi và trách nhiệm của các bên liên quan khiến cho công tác triển khai trong thực tiễn còn gặp nhiều khó khăn thách thức.

3. Một số khuyến nghị nhằm cải thiện công tác quản lý lao động giúp việc gia đình

Khuyến nghị 1: Hoàn thiện văn bản hướng dẫn về trách nhiệm quản lý LĐGVGD đối với cấp xã, phường, thị trấn và các bên liên quan khác.

Bài học kinh nghiệm của nhiều nước đã chỉ ra rằng việc giao nhiệm vụ cho một cơ quan cụ thể chịu trách nhiệm quản lý, theo dõi, giám sát việc thực hiện các qui định pháp luật về LĐGVGD có ý nghĩa rất quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng hoạt động quản lý

LĐGVGD. Tại Việt Nam, mặc dù trách nhiệm này đã được giao cho Ủy ban Nhân dân cấp xã, phường, thị trấn. Tuy nhiên, để các đơn vị này có thể thực hiện trách nhiệm của mình thì các cơ quan quản lý cấp trên (Cụ thể là Bộ Lao động- Thương Binh và Xã Hội) cần chủ động đề xuất với Chính phủ xây dựng văn bản hướng dẫn (ví dụ Nghị định và các văn bản hướng dẫn thực hiện một số quy định của Bộ Luật lao động sửa đổi 2019 về LĐGVGD). Trong đó, cần đặc biệt chú trọng hướng dẫn làm rõ chức năng, nhiệm vụ của Ủy ban nhân dân cấp xã/ phường thị trấn, trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý, theo dõi, giám sát và kiểm tra, báo cáo kết quả thực thi các quy định của pháp luật lao động đối với người sử dụng lao động và LĐGVGD.

Ngoài ra, khi xây dựng Nghị định hoặc các văn bản hướng dẫn thực thi khác (nếu có) cần làm rõ vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan khác, đặc biệt là các tổ chức đoàn thể, chính trị - xã hội ở cơ sở (Ví dụ Hội LHPN, tổ trưởng dân phố, Công an khu vực...trong việc thực hiện chức năng hỗ trợ Ủy ban nhân dân cấp xã, phường, thị trấn trong việc thực hiện chức năng quản lý, theo dõi, giám sát và báo cáo về LĐGVGD.

Khuyến nghị 2: Tích cực đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức về ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản.

Để quy định về ký hợp đồng lao động bằng văn bản được thực hiện hiệu quả, cơ quan quản lý về lao động cần xây dựng hợp đồng mẫu cho LĐGVGD là rất cần thiết.

Bên cạnh đó, Chính phủ và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cần chủ động chỉ đạo các cơ quan chuyên môn tăng cường các đa dạng hình thức truyền thông về lợi ích của việc ký kết hợp đồng bằng văn bản trên cơ sở khai thác thế mạnh của công nghệ thông tin.

Đặc biệt, các hoạt động truyền thông nâng cao nhận thức về ký hợp đồng bằng văn bản cần được thực hiện với các cán bộ cơ sở, phương tiện truyền thông đại chúng, qua sinh hoạt các đoàn thể, các câu lạc bộ; truyền thông cộng đồng và mạng xã hội.... Các hoạt động này đặc biệt chú trọng tới những lợi ích của ký hợp đồng lao động bằng văn bản và vai trò trách nhiệm của các bên trong việc thực hiện nghiêm túc các trách nhiệm và nghĩa vụ được giao liên quan đến quản lý, giám sát và theo dõi, báo cáo về lao động giúp việc gia đình.

Khuyến nghị 3: Tăng cường các hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực thi các quy định pháp luật về ký hợp đồng lao động bằng văn bản giữa người sử dụng lao động và LĐGVGD; giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm trong quan hệ lao động giúp việc gia đình.

Bài học kinh nghiệm ở một số nước đã cho thấy cần phải giao cho một đơn vị cụ thể thực hiện chức năng thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực thi các quy định của pháp luật lao động về LĐGVGD.

Đặc biệt cần chú ý tới vai trò của các cơ quan quản lý, thanh tra lao động, trong việc thực hiện các hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát đối với người LĐGVGD và chủ sử dụng lao động trong việc thực thi các quy định pháp luật về ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Đồng thời phát huy vai trò giám sát của nhân dân và các đoàn thể chính trị - xã hội như Hội liên hiệp phụ nữ các cấp trong việc thực thi các quy định pháp luật về ký hợp đồng lao động bằng văn bản.

Các đơn vị thanh tra cần chủ động tham mưu hướng dẫn thực hiện hiệu quả các chế tài xử phạt hiện có và triển khai thực hiện nghiêm các quy định về chế tài xử phạt cụ thể đối với những hành vi vi phạm các quy định pháp luật về ký kết hợp đồng lao động của chủ sử dụng lao động và LĐGVGD./.

Tài liệu tham khảo

- Chính phủ Áo. (1962). *Act governing domestic help and domestic employees.*
- Chính phủ Belarus. (1999). *Labour codes, general labour and employment acts.*
- Chính phủ Hồng Kông. (2016). *Employment contract (for a domestic helper recruited from aboard).*
- Chính phủ Mali. (1992). *Actes De La Repunlique Du MaLi.*
- Chính Phủ Moldova. (2003). *Labour Code of the Republic of Moldova, No.154-XV from 28.03.2003.*
- Chính phủ Nam Phi. (1997). *Basic Conditions of Employment Act.*
- Chính phủ Philippines. (1995). *Migrant Workers and overseas Filipnios Act.*
- Chính phủ Philippines. (2013). *An act instituting policies for the protection and welfare of domestic workers.*
- Chính phủ Tanzania. (2004). *Employment and labour relation act.*
- Chính phủ Tây Ban Nha. (2011). *Royal Decree 1620/2011.*
- Chính phủ Thụy Điển. (1961). *Model employment contract for private servants.*
- Chính phủ Thụy Điển. (1982). *Working Hours Act.*
- Fuchs, R.F. (1932). *The French Law of Collective Labor Agreements.*
- GFGD. (2020). *Nghiên cứu đánh giá việc thực hiện một số quy định pháp luật lao động về quản lý lao động giúp việc gia đình.*
- Chính phủ Philippines. (1995). *Migrant Workers and overseas Filipnios act of 1995, [http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20\(RA%208042\).html](http://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Migrant%20Workers%20Act%20of%201995%20(RA%208042).html).*
- Goldsmith, R.M. (2013). *Collective bargaining and domestic workers in Uruguay.*
- University of the Western Cape. (2010). *Enforcing the unenforceable: From enforcement to compliance. Chapter 2 of the 2010 interim Conference report, Domestic Workers Research Project, p. 31. <https://www.dwrp.org.za/index.php/2010-conference>.*

THỰC TRẠNG ĐỌC CỦA SINH VIÊN KHOA CÔNG TÁC XÃ HỘI, HỌC VIỆN PHỤ NỮ VIỆT NAM

NGUYỄN PHƯƠNG ANH, PHẠM THỊ NGỌC HÀ*

Tóm tắt: Đọc có một ý nghĩa quan trọng với sinh viên nói chung và với sinh viên khoa Công tác xã hội (CTXH) nói riêng. Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu khoa học của sinh viên “Thực trạng đọc của sinh viên (nghiên cứu trường hợp sinh viên khoa CTXH, Học viện Phụ nữ Việt Nam)”. Khảo sát được thực hiện với 120 sinh viên khoa Công tác xã hội bằng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng không tỉ lệ. Khảo sát tìm hiểu thực trạng đọc của sinh viên khoa CTXH về các khía cạnh, tần suất đọc, thời gian đọc trung bình/ngày, thời điểm đọc, dạng sách/tài liệu, địa điểm đọc và nguồn đọc. Kết quả nghiên cứu cho thấy có nhiều sinh viên khoa CTXH đã quan tâm đến việc đọc, 41,7% sinh viên đọc hàng ngày và khoảng 2/3 sinh viên dành trên 30 phút/ngày để đọc. Về thời điểm đọc, chủ yếu các sinh viên đọc vào buổi tối do vậy địa điểm đọc phổ biến nhất của sinh viên là nhà/phòng trọ/kí túc xá. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, tỉ lệ sinh viên đọc tài liệu ở dạng điện tử cao hơn gấp 2,5 lần so với số sinh viên thường đọc ở dạng in ấn và nguồn đọc chủ yếu của sinh viên là internet. Trên cơ sở những kết quả của khảo sát, nhóm tác giả đã trình bày một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả đọc cho sinh viên.

Từ khóa: Đọc, thực trạng đọc, sinh viên, thực trạng đọc của sinh viên

Abstract: Reading is very important to university students, including Social Work students of the Vietnam Women’s Academy. This article summarises the findings of a study named “Reading habits of university students, case study of Social Work students of the Vietnam Women’s Academy”. 120 students from the faculty of Social Work were selected randomly using multistage random sampling technique. This study investigates reading habits among Social Work students such as reading frequency, average time for reading per day, when to read, types of reading materials, reading places and reading resources. It is noted that 41,7% of students read every day and around two third read for more than thirty minutes a day. The majority (65%) read in the evenings. The most of respondents choose house/dormitory as popular reading place. The results also state that the percentage of respondents reading e-materials is 2,5 times higher than those who read printed materials and their reading resources are from the internet. Base on the findings, the authors propose some solutions to encourage students to read more regularly.

Keyword: Reading, university students, reading habits of university students

* Sinh viên K4, Khoa CTXH, Học viện Phụ nữ Việt Nam

1. Mở đầu

Việc đọc có một ý nghĩa quan trọng với sinh viên nói chung và sinh viên khoa Công tác xã hội nói riêng. Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của chương trình giáo dục, việc đọc có vai trò quan trọng như một kỹ năng nền tảng (Kirsch, 2002). Trong quá trình đọc, sinh viên thường xuyên phải tư duy, tưởng tượng, phân tích, phán đoán, sáng tạo, những điều đó đã giúp sinh viên phát triển tư duy phê phán và kỹ năng giải quyết vấn đề (Igwe, 2011). Đọc cũng giúp sinh viên phát triển khả năng giao tiếp bằng lời nói (Kutay, 2014). Với các sinh viên Khoa Công tác xã hội, việc đọc rất cần thiết. Công tác xã hội là một ngành khoa học ứng dụng trợ giúp con người, nhân viên Công tác xã hội cần có kiến thức tổng hợp từ nhiều ngành khoa học như Tâm lý học, Xã hội học, Luật học, Kinh tế học, Nhân học, Tôn giáo, ... Xã hội không ngừng vận động và phát triển, các kiến thức vì vậy cũng có những thay đổi. Điều đó đòi hỏi các sinh viên Công tác xã hội phải tự học, tự đọc, tự cập nhật kiến thức mới để chuẩn bị tốt cho công việc trong tương lai. Đây đồng thời cũng là trách nhiệm của nhân viên Công tác xã hội đã được quy định trong quy chuẩn đạo đức nghề Công tác xã hội. Việc đọc đóng một vai trò quan trọng như vậy nhưng thực tế cho thấy, sinh viên khoa Công tác xã hội chưa quan tâm đến việc đọc và chưa có thói quen đọc tốt.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Lý thuyết sử dụng

Để thực hiện bài viết này, chúng tôi đã sử dụng quan điểm về hành động xã hội của Max Weber và Talcott Parson.

Vận dụng các thành tố của hành động xã hội theo quan điểm của Max Weber, trong đó chủ thể của hành động là sinh viên. Hành động đọc chịu tác động từ những yếu tố chủ quan (giới tính, tuổi tác, ngành học, năng lực đọc hiểu) và các yếu tố khách quan (môi trường gia đình, bạn bè, môi trường đại học), sinh viên đọc nhằm mục đích đạt kết quả học tập tốt, nâng cao kiến thức, cập nhật thông tin, giải trí... Hiểu được những thành tố trong hành động đọc giúp nhóm tác giả xác định được khung phân tích nghiên cứu, từ đó xây dựng công cụ nghiên cứu rõ ràng, mạch lạc. Bên cạnh đó, chúng tôi đã áp dụng cách lý giải hành động trực tiếp của Max Weber (thể hiện trong quá trình quan sát đặc điểm, biểu hiện của hành động) để mô tả được thực trạng đọc của sinh viên bao gồm: thời gian đọc, thời điểm đọc, địa điểm đọc, dạng tài liệu,...

Trong quan điểm về hành động xã hội của Talcott Parson, nghiên cứu sử dụng khung tham chiếu hành động. Theo Bùi Thế Cường (2007), khung tham chiếu hành động của Talcott Parson là quá trình đưa ra những quyết định mang tính chủ quan của chủ thể hành động, những quyết định này bị chi phối bởi các tình huống. Khung tham chiếu này có những yếu tố cơ bản: chủ thể hành động là những cá nhân, chủ thể theo đuổi các mục đích, chủ thể sử dụng những phương tiện khác nhau để đạt mục đích, chủ thể phải đối mặt với những hoàn cảnh tác động đến việc lựa chọn mục đích và phương tiện. Chủ thể bị điều khiển bởi các giá trị và chuẩn mực để lựa chọn mục đích và phương tiện. Khung tham chiếu hành động của Talcott Parson được sử dụng để bổ sung cho quan điểm về hành động xã hội của Max Weber.

2.2. Một số khái niệm

Trong bài viết này, một số khái niệm được hiểu như sau:

Khái niệm “Đọc”

Ervin (1998) định nghĩa “Đọc là quá trình tương tác giữa suy nghĩ và nội dung văn bản trong một bối cảnh cụ thể khiến sinh viên hiểu được những gì họ đọc. Vì vậy, đọc là khả năng nhận diện, xem xét các từ hoặc câu và hiểu thông tin trong các từ, các câu đó. Đọc là một quá trình nhận thức để hiểu một thông điệp ngôn ngữ bằng văn bản và để xem xét, nắm bắt ý nghĩa của các kí tự, từ, câu được viết hoặc in”.

Trong cuốn “Đại từ điển tiếng Việt” Nguyễn Quang Ý (2010): “Đọc là phát ra thành tiếng, thành lời theo bản viết có sẵn; nhìn một bản viết, bản vẽ để tiếp thu nội dung, thấu hiểu điều không lộ ra bằng mắt nhìn, quan sát”.

Định nghĩa của chương trình PISA (2012): “Đọc là khả năng nhận biết, thấu hiểu, giải thích, sáng tạo, trao đổi, tính toán và sử dụng những viết hoặc in ấn kết hợp với những bối cảnh khác nhau. Việc đọc đòi hỏi sự học hỏi liên tục cho phép một cá nhân đạt được mục đích của mình, phát triển kiến thức, tiềm năng, tham gia đầy đủ vào xã hội rộng lớn”.

Từ các khái niệm trên, trong bài viết này, khái niệm “đọc” được hiểu như sau: “Đọc là một quá trình xuất phát từ một động lực, thông qua hoạt động của tri giác để hiểu được ý nghĩa của các kí tự, các từ, các câu trong một văn bản. Mục đích cuối cùng của việc đọc là phát triển kiến thức, kĩ năng, phát triển nhân cách và tham gia vào các hoạt động xã hội”.

Khái niệm “Thực trạng đọc”

Nur Ajmin Rosli (2017) quan niệm: “Thực trạng đọc mô tả hành vi đọc, được xem xét dựa trên số lượng tài liệu đọc được, tần suất đọc, thời điểm đọc và loại tài liệu.”

Theo Wagner (2002), thực trạng đọc thường được xem xét liên quan đến số lượng tài liệu đọc, tần suất đọc và thời gian trung bình dành cho việc đọc.

Trong bài viết này, thực trạng đọc được xem xét theo các khía cạnh: tần suất đọc, thời gian đọc trung bình/ngày, thời điểm đọc, địa điểm đọc, dạng tài liệu và nguồn đọc.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá thực trạng đọc của sinh viên, nhóm tác giả đã sử dụng phương pháp phân tích tài liệu, phương pháp điều tra bằng bảng hỏi.

Phương pháp phân tích tài liệu nhằm tổng hợp, phân tích, đánh giá những nội dung liên quan đến thực trạng đọc, văn hóa đọc, thói quen đọc nhằm nhận diện những vấn đề đã được tập trung nghiên cứu, mục đích nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, những khoảng trống, từ đó gợi mở phương hướng và cách thức nghiên cứu.

Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi được thực hiện với mẫu là 120 sinh viên chuyên ngành Công tác xã hội. Phương pháp chọn mẫu là ngẫu nhiên phân tầng không tỉ lệ.

4. Kết quả nghiên cứu

Khi nghiên cứu về thực trạng đọc của sinh viên khoa CTXH đã khảo sát 6 khía cạnh sau: Tần suất đọc, thời gian đọc trung bình/ngày, thời điểm đọc, thể loại đọc, dạng sách/tài liệu, nguồn đọc.

4.1. Tần suất đọc

Để nghiên cứu về tần suất đọc, nghiên cứu đã đưa ra các mức: Hàng ngày, 2-3 lần/tuần, 1 - 2 lần/tháng, 1 - 2 lần/năm và phương án khác. Sinh viên lựa chọn mức tần suất phù hợp.

Bảng 1: Kết quả khảo sát tần suất đọc của sinh viên khoa Công tác xã hội

Mức tần suất	Khóa 4 (%)	Khóa 5 (%)	Khóa 6 (%)	Khóa 7 (%)	Toàn khoa (%)
1. Hàng ngày	43.3	56.7	46.7	20.0	41.7
2. 2 – 3 lần/tuần	20.0	20.0	6.7	36.7	20.8
3. 1 – 2 lần/tháng	26.7	16.7	20.0	33.3	24.2
4. 1 – 2 lần/năm	0	3.3	26.7	6.7	9.2
5. Khác	10.0	3.3	0	3.3	4.2
Tổng cộng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Kết quả thống kê cho thấy, tỉ lệ sinh viên đọc hàng ngày cao nhất chiếm 41.7% cao hơn rất nhiều so với các phương án khác. Tỉ lệ lựa chọn cao thứ hai là mức 1 - 2 lần/tháng chiếm (24,2%), sau đó là mức 2/3 lần/tuần (chiếm 20,8%), số sinh viên chọn đọc 1 - 2 lần/năm chiếm 9,2% và chọn phương án khác chiếm 4,2%. Như vậy, sinh viên khoa CTXH đọc thường xuyên, phần lớn các sinh viên có thói quen đọc hàng ngày.

Việc đọc thường xuyên mang lại nhiều lợi ích cho sinh viên. Sinh viên càng đọc nhiều thì càng thu được nhiều kiến thức, thông tin. Theo Kim Anderson (2011), khả năng đọc được công nhận là một yếu tố tạo nên sự thành công của sinh viên. Những sinh viên đọc thường xuyên có xu hướng trở thành những sinh viên giỏi (Krashren, 2009).

Đối chiếu về tần suất đọc giữa các khóa sinh viên có thể thấy sinh viên năm thứ hai, năm thứ ba và năm thứ tư đọc thường xuyên hơn so với những sinh viên năm thứ nhất. Số sinh viên năm thứ hai, năm thứ ba và năm thứ tư đọc hàng ngày nhiều nhất và cao hơn rất nhiều so với những sinh viên lựa chọn các mức tần suất khác trong khi đó, với các sinh viên năm thứ nhất, mức tần suất được lựa chọn nhiều nhất là 2-3 lần/tuần.

Đối với sinh viên khoa CTXH có quan tâm đến việc đọc, nhiều sinh viên của khoa đọc hàng ngày. Tuy vậy, tần suất đọc có sự khác nhau giữa các khóa, sinh viên khóa 4, khóa 5 và khóa 6 đọc hàng ngày trong khi đó sinh viên khóa 7 chỉ đọc 2 - 3 lần/tuần.

4.2. Thời gian đọc trung bình/ngày

Trong câu hỏi tìm hiểu về thời gian đọc trung bình/ngày của sinh viên, có bốn khoảng thời gian đã được đưa ra: dưới 30 phút, từ 31 phút - 1 giờ, từ 1 giờ - 2 giờ và trên 2 giờ. Kết quả thu được như sau:

Bảng 2: Kết quả khảo sát thời gian đọc sách trung bình/ngày của sinh viên khoa Công tác xã hội

Thời gian đọc trung bình/ngày	Khóa 4 (%)	Khóa 5 (%)	Khóa 6 (%)	Khóa 7 (%)	Toàn khoa (%)
1. Dưới 30 phút	23.3	50.0	40.0	36.7	37.5
2. Từ 31 phút – 1h	46.7	26.7	20.0	33.3	31.7
3. từ 1h – 2h	10.0	20.0	10.0	20.0	15.0
4. Trên 2h	20.0	3.3	30.0	10.0	15.8
Tổng cộng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(Nguồn: Kết quả khảo sát)

Kết quả khảo sát cho thấy đa số sinh viên khoa Công tác xã hội (khoảng 2/3 sinh viên) dành trên 30 phút/ngày cho việc đọc. Đã có rất nhiều nghiên cứu trên thế giới chỉ ra rằng mỗi ngày chỉ cần dành 30 phút để đọc đã có thể tạo ra những tác động rất tích cực đối với sức khỏe thể chất và sức khỏe tinh thần của con người. Một nghiên cứu của tác giả Josie Billington (2015) tại nước Anh đã chỉ ra, những người thường đọc sách ít nhất 30 phút/tuần hài lòng với cuộc sống hơn 20%, cảm thấy sáng tạo hơn 11%, nguy cơ họ mắc chứng trầm cảm cũng thấp hơn 11%.

Trong 4 khóa sinh viên, kết quả khảo sát đã chỉ ra sinh viên khóa 4 - sinh viên năm thứ tư là nhóm sinh viên dành thời gian cho việc đọc nhiều hơn những khóa còn lại (trung bình 1 giờ - 2 giờ/ngày). Bên cạnh đó, kết quả thu về từ bảng 3.1 báo cáo, sinh viên năm thứ tư dành thời gian đọc hàng ngày. Từ hai phát hiện này có thể suy ra, sinh viên năm thứ tư đọc thường xuyên và dành nhiều thời gian cho việc đọc nhất. Năm cuối là khoảng thời gian sinh viên hoàn thành các học phần cuối cùng của chương trình học, một số sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học hoặc làm khóa luận tốt nghiệp. Đây cũng là khoảng thời gian sinh viên cần đẩy mạnh việc trau dồi kiến thức - kỹ năng để sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động. Điều này giải thích lí do sinh viên khóa 4 đọc thường xuyên hơn và dành nhiều thời gian đọc hơn là sinh viên năm thứ nhất, năm thứ hai và năm thứ ba.

Tóm lại, sinh viên khoa Công tác xã hội có quan tâm đến việc đọc, đa số sinh viên dành hơn 30 phút/ngày cho việc đọc. So sánh về thời gian đọc trung bình giữa các khóa, sinh viên khóa 4 dành nhiều thời gian để đọc nhất (từ 1 giờ đến 2 giờ) trong khi đó, sinh viên khóa 5, khóa 6 và khóa 7 chỉ dành dưới 30 phút/ngày để đọc.

4.3. Thời điểm đọc

Bảng dưới đây trình bày kết quả thu được về thời điểm đọc của sinh viên khoa Công tác xã hội.

Bảng 3: Kết quả khảo sát về thời điểm đọc của sinh viên khoa Công tác xã hội

Thời điểm	Khóa 4 (%)	Khóa 5 (%)	Khóa 6 (%)	Khóa 7 (%)	Toàn khoa (%)
1. Buổi sáng	30.0	20.0	40.0	20.0	27.5
2. Buổi trưa	13.3	43.3	20.0	13.3	22.5
3. Buổi chiều	33.3	46.7	43.3	43.3	41.7
4. Buổi tối	60.0	66.7	76.7	56.7	65.0
Tổng cộng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Phần lớn sinh viên khoa Công tác xã hội chủ yếu đọc vào buổi tối, đạt 65%. Trong mỗi khóa sinh viên, tỉ lệ lựa chọn phương án đọc vào buổi tối cùng chiếm trên 50%.

4.4. Dạng sách/tài liệu

Theo điều 2, Luật Lưu trữ năm 2011: “Tài liệu” là vật mang tin được hình thành trong quá trình hoạt động của cơ quan, tổ chức, cá nhân”.

Trong bài viết này, tài liệu được phân thành hai dạng là tài liệu in ấn và tài liệu điện tử. Tài liệu in ấn bao gồm sách, báo, tạp chí, các ấn phẩm xuất bản bằng chữ. Tài liệu điện tử là các thông tin có sẵn dưới dạng có thể xử lý được bằng máy tính và trong đó tất cả các chức năng bổ sung, lưu trữ, bảo quản, tìm kiếm, truy cập và hiển thị đều sử dụng kỹ thuật số. Loại hình của tài liệu điện tử bao gồm: cơ sở dữ liệu, báo và tạp chí điện tử, sách điện tử, tài liệu ảnh, phim điện ảnh, ghi âm, ghi hình và kỹ thuật số.

Bảng 4: Kết quả khảo sát dạng tài liệu sinh viên khoa Công tác xã hội thường đọc

Định dạng	Khóa 4 (%)	Khóa 5 (%)	Khóa 6 (%)	Khóa 7 (%)	Toàn khoa (%)
1. In ấn	23.3	23.3	46.7	20.0	28.3
2. Điện tử	76.7	76.7	53.3	80.0	71.7
Tổng cộng	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Theo kết quả của cuộc khảo sát, số sinh viên thường đọc sách/tài liệu ở dạng điện tử cao gấp 2,5 lần so với số sinh viên thường đọc sách/tài liệu ở dạng in ấn.

Khi đối chiếu giữa các khóa, sinh viên khóa 4, khóa 5 và khóa 6 đều đọc ở định dạng điện tử và cao hơn gấp 4 lần số sinh viên chọn định dạng in ấn. Trong khi đó, ở khóa 6, không có sự chênh lệch lớn giữa tỉ lệ lựa chọn hai dạng sách/tài liệu.

Sinh viên chuyển dần từ đọc tài liệu in ấn sang tài liệu điện tử là xu hướng phát triển chung của các trường đại học trên thế giới hiện nay. Theo Tim Vandenhoeck (2013), việc chuyển từ đọc tài liệu in ấn sang tài liệu điện tử có thể thấy được rõ ràng nhất trong các trường đại học. Việc lưu trữ, truy cập và cung cấp cho sinh viên, nhà nghiên cứu trở nên dễ dàng.

Bên cạnh đó, thực trạng này cũng phù hợp với xu hướng phát triển văn hóa đọc của Việt Nam trong thời gian tới. Quyết định số 320/QĐ-NĐ/CP “Phê duyệt đề án phát triển văn hóa đọc trong cộng đồng đến năm 2020, định hướng đến năm 2030” ban hành ngày 15/03/2017 có đưa ra biện pháp để phát triển văn hóa đọc như sau: “Thí điểm và hình thành thư viện điện tử, phục vụ cộng đồng và nguồn học liệu mở cho trường học, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ người dân tiếp cận, sử dụng thông tin, trí thức nhanh chóng, thuận tiện (điểm b, khoản 4, phần III).

Ngoài ra, tài liệu điện tử cũng có những ưu điểm như có thể đọc được ở mọi lúc, mọi nơi, giảm chi phí, tiết kiệm thời gian và tài nguyên, các ứng dụng sách điện tử miễn phí có thể được cài đặt trên Appstore hoặc Google Play Store (Diệp Tử khôi, 2016).

Những tài liệu điện tử có nhiều ưu điểm song những tài liệu in ấn vẫn có một vai trò quan trọng đối với quá trình học tập của sinh viên. Bởi lẽ, những thông tin trong tài liệu in đã được nghiên cứu, biên soạn và xuất bản. Tuy nhiên, một số sinh viên chỉ sử dụng tài liệu điện tử để học tập và làm bài kiểm tra. Một nữ sinh viên khóa 7 cho biết: “Khi làm bài thuyết trình, tớ sẽ gạch ra những ý chính, sau đó thì tìm thông tin trên internet vì giáo trình thì bao quát còn thuyết trình thì cần cụ thể nên tớ không đọc giáo trình” (mẫu phỏng vấn nữ sinh viên khóa 7). Một sinh viên khác chia sẻ “với những môn phải thi để đóng, tớ sẽ lên google để tìm kiếm thông tin thay vì đọc giáo trình” (mẫu phỏng vấn nữ sinh viên khóa 7). Những ý kiến này cho thấy, một số sinh viên chưa nhận thức được đầy đủ ưu- nhược điểm của mỗi loại tài liệu. Do vậy giúp sinh viên nhận thức đúng về đặc điểm và lợi ích của mỗi loại tài liệu, cách sử dụng tài liệu phù hợp trong quá trình học tập là một biện pháp cần được thực hiện.

Tóm lại, có thể khẳng định, sinh viên khoa Công tác xã hội chủ yếu đọc tài liệu/sách ở định dạng điện tử. Trong mỗi khóa, số sinh viên lựa chọn sách/tài liệu điện tử để đọc cũng cao hơn so với số sinh viên đọc ở dạng in ấn. Riêng đối với khóa 6, sự chênh lệch giữa tỉ lệ chọn hai dạng không lớn.

4.5. Địa điểm đọc

Địa điểm đọc mà sinh viên khoa Công tác xã hội chọn nhiều nhất là nhà/kí túc/phòng trọ và mọi nơi với cùng tỉ lệ lựa chọn là 48.3%, kế đó số sinh viên đọc ở thư viện/nhà sách là 25.0%, đọc trên phương tiện công cộng là 18.3% và điều đáng ngạc nhiên là tỉ lệ sinh viên đọc ở giảng đường thấp nhất chỉ chiếm 6.7%. Trong câu hỏi về thời điểm đọc, đa số các sinh viên báo cáo, họ đọc vào buổi tối, thời gian sinh viên không có giờ học trên giảng đường. Điều này giải thích lí do sinh viên lựa chọn địa điểm đọc ở nhà/phòng trọ/kí túc xá nhiều nhất.

Giảng đường là nơi sinh viên học tập, thực hành, rèn luyện để tiếp thu kiến thức mới. Do vậy, trong quá trình học tập trên giảng đường, ngoài phải tích cực nghe giảng, ghi chép,

đọc cũng là một hoạt động cần được thực hiện tích cực. Trong các phỏng vấn sâu, hầu hết các sinh viên đều chia sẻ rằng, giảng viên thường yêu cầu họ đọc trên lớp và thực hiện các hoạt động như trả lời câu hỏi, thảo luận nhóm, tóm tắt nội dung tài liệu. Điều này khiến chúng tôi đặt ra câu hỏi “sinh viên làm gì khi giảng viên yêu cầu đọc” và “làm thế nào để sinh viên hoàn thành các nhiệm vụ do giảng viên đưa ra (thảo luận nhóm, trả lời câu hỏi, viết tóm tắt). Như vậy, việc đọc tại giảng đường của sinh viên thực sự cần được nhìn nhận một cách nghiêm túc và cần được khắc phục. Để học tốt, ngoài việc tự học, tự đọc, sinh viên cũng cần tham gia đọc một cách tích cực khi ở trên giảng đường.

Kết quả thu được từ bảng hỏi về khía cạnh địa điểm đọc trong bài viết này có sự khác biệt với khảo sát của tác giả Trương Huyền Anh (2017). Trong nghiên cứu của tác giả Trương Huyền Anh tại trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh, nhà trọ và giảng đường là hai địa điểm đọc phổ biến nhất của sinh viên.

4.6. Nguồn đọc

Về nguồn đọc, kết quả khảo sát cho thấy có 70.8% sinh viên lấy tài liệu/sách từ internet, có 36.7% mua từ hiệu sách/thư viện/hội sách, có 35.9% mượn của bạn bè, có 33.3% mượn từ thư viện và có 24.2% mượn từ thầy cô. Như vậy, sinh viên khoa Công tác xã hội chủ yếu lấy tài liệu/sách từ internet.

Kết quả thu được trong bảng 4 đã chỉ ra tỉ lệ sinh viên đọc tài liệu ở dạng điện tử cao hơn gấp 2,5 lần so với tỉ lệ sinh viên thường đọc tài liệu ở dạng in ấn. Do vậy, nguồn đọc phổ biến của sinh viên là internet là điều có thể dự đoán được.

Các tác giả Nguyễn Thị Thanh Thủy & Vũ Thị Thu Hiền (2017) và Karim & Hasan (2007), cũng có phát hiện tương tự khi nghiên cứu về thực trạng đọc của sinh viên trường đại học Công nghiệp Hà Nội và sinh viên Malaysia.

5. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả nghiên cứu về thực trạng đọc của sinh viên khoa CTXH đã chỉ ra rằng, về tần suất đọc, có nhiều sinh viên đọc hàng ngày. Về thời gian đọc trung bình/ngày, đa số sinh viên của Khoa CTXH đọc trên 30 phút. Về thời điểm đọc, sinh viên Khoa CTXH đọc chủ yếu vào buổi tối. Về dạng sách/tài liệu, phần lớn sinh viên đọc ở dạng điện tử. Thứ năm, địa điểm đọc, sinh viên thường đọc ở nhà/phòng trọ/kí túc xá. Cuối cùng, nguồn đọc phổ biến của sinh viên khoa CTXH là internet.

Trên cơ sở phân tích thực trạng đọc, nhóm tác giả khuyến nghị một số biện pháp nhằm nâng cao việc đọc cho sinh viên khoa Công tác xã hội như sau:

Một là, thành lập câu lạc bộ sách. Câu lạc bộ sách không phải là một ý tưởng mới để phát triển văn hóa đọc trong môi trường đại học song mô hình này vẫn là một mô hình hiệu quả để tạo ra một môi trường đọc và phát huy lợi thế của mỗi nhóm sinh viên. Trong câu lạc bộ sách, các thành viên có cơ hội giới thiệu cho nhau những cuốn sách/tài liệu hay, trao đổi thảo luận về sách, tổ chức các buổi gặp mặt tại café sách, giới thiệu cho nhau các địa điểm đọc

sách thú vị hay nơi mua sách rẻ trong thành phố... Bên cạnh đó, câu lạc bộ sẽ tận dụng được lợi thế của từng nhóm sinh viên. Sinh viên năm tư được đánh giá là nhóm đọc hàng ngày và dành nhiều thời gian đọc hơn các khóa khác, do vậy, họ rất phù hợp khi giữ vai trò là những thành viên chia sẻ về cách tạo lập và duy trì thói quen đọc.

Hai là, tổ chức các hoạt động liên quan đến việc đọc trong khoa, trong trường. Để nâng cao việc đọc cho sinh viên, Học viện có thể tổ chức các hoạt động để tạo hứng thú đọc cho sinh viên và thông qua đó giúp sinh viên nâng cao kiến thức kỹ năng và cập nhật thông tin liên quan đến chuyên ngành Công tác xã hội như thi hùng biện, tổ chức hội thảo sách, hướng dẫn sinh viên đọc hiệu quả, tổ chức thi chia sẻ về một cuốn sách ý nghĩa... qua đó khuyến khích sinh viên đọc.

Ba là, đưa “kỹ năng đọc hiệu quả” vào chương trình đào tạo kỹ năng cho sinh viên năm nhất. Hàng năm, bên cạnh chương trình chính khóa, Học viện tổ chức tuần học kỹ năng mềm cho sinh viên. Các kỹ năng được đào tạo đa dạng và hữu ích như kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tư duy tích cực, kỹ năng quản lý tài chính. Trên cơ sở kết quả khảo sát và tình hình thực tế, chúng tôi đề xuất bổ sung thêm “kỹ năng đọc” vào danh sách những kỹ năng được đào tạo trong tuần học kỹ năng của sinh viên năm nhất. Việc được trang bị kỹ năng này trong năm học đầu tiên của bậc đại học sẽ giúp cho sinh viên nhận thức đúng đắn về vai trò và lợi ích của việc đọc, xác định mục đích đọc, mục đích học phù hợp, nắm được các phương pháp đọc hiệu quả với từng loại sách/tài liệu và nắm được các bước để hình thành và tạo thói quen đọc.....

Bốn là, phát triển thư viện số. Trên thực tế, Học viện Phụ nữ Việt Nam đã có một thư viện điện tử, tuy nhiên để thư viện tác động tích cực hơn đối với việc đọc của sinh viên, các cán bộ của Trung tâm công nghệ thông tin cần phát triển thư viện điện tử này bằng cách số hóa các tài liệu trước hết là tài nguyên nội sinh của Học viện gồm giáo trình, tập bài giảng, các bài báo khoa học, các khóa luận, báo cáo nghiên cứu phục vụ nhu cầu truy xuất tài liệu của sinh viên, nhà nghiên cứu. Bên cạnh đó, thư viện có thể liên thông với các thư viện đại học, thư viện cộng đồng để mở rộng nguồn tài nguyên.

Năm là, mở cửa thư viện vào buổi tối. Kết quả nghiên cứu về thời điểm đọc của sinh viên khoa Công tác xã hội cho thấy đa số các sinh viên khoa Công tác xã hội chủ yếu đọc buổi tối vì đây là khoảng thời gian sinh viên không phải lên lớp. Do đó, khuyến khích sinh viên đến thư viện đọc thường xuyên hơn, thư viện có thể mở cửa vào buổi tối, trong khung giờ từ 18h đến 21h.

Tài liệu tham khảo.

Chính phủ (2017). Quyết định số 320/QĐ-TTg “phê duyệt Đề án phát triển văn hóa đọc trong cộng đồng đến năm 2020, định hướng 2030” ngày 15/3/2017.

Quốc Hội (2011). Luật lưu trữ số 01/2011/QH13 ngày 11/11/2011

Bùi Thế Cường (2007). Các lý thuyết về hành động xã hội. *Tạp chí Khoa học xã hội* 2017.

Nguyễn Quang Ý (2010). Đại từ điển tiếng Việt. Hà Nội: Nxb Đại học Quốc gia Hồ Chí Minh.

- Nguyễn Thị Thanh Thủy & Vũ Thị Thu Hiền (2017). Thực trạng và giải pháp phát triển văn hóa đọc của sinh viên trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. *Tạp chí Khoa học công nghệ số* 38, 2017
- Trương Huyền Anh (2017). *Quản lý văn hóa đọc của sinh viên trường đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh. Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Quản lý văn hóa trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật trung ương.*
- Chou. (2011). Understanding on-screen reading behaviors in academic contexts: a case study of five graduate English-as-a-second-language students. *Computer Assisted Language Learning, Vol.25, No.5.*
- Diep Tu Khoi (2016). *A survey into reading habits among vietnamese university. Retrieved October 28, 2017 from www.academica.edu.*
- Irvin, J.L. (1998). *Reading and middle school students: Strategies to enhance literacy. Needham heights, MA: Allyn Bacon.*
- Karim, N. S. A., & Hasan, A. (2007). Reading habits and attitude in the digital age: Analysis of gender and academic program differences in Malaysia. *The Electronic Library, Vol.25, No.3.*
- Krashen, S. (2004). *The power of reading: insights from the research (2nd Ed.), NH, Heinemann. Portsmouth,*
- Kim, J. Y., & Anderson, T. (2011). Reading across the curriculum: A framework for improving the reading abilities and habits of college students. *Journal of College Literacy & Learning, No.37.*
- Nur Ajmin Rosli, Nurul Fabbilah Razali, Zurin Umaira Ahmad Zamil. (2017). The determination of reading habits among students. *Internation Journal of Academic Research of Business and Social Sciences, Vol.7, No.12.*
- Sappington, J., Kinsey, K., & Munsayac, K. (2002). Two studies of reading compliance among college students. *Teaching of Psychology, Vol.29, No.4.*
- Wagner, S. (2002). The reading habits of teams. *Journal of Reading Today, No. 46.*

HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC TẾ “CẢI THIỆN SINH KẾ CHO PHỤ NỮ TRONG BỐI CẢNH BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU VÀ RỦI RO THIÊN TAI”

NGUYỄN THỊ OANH*

Ngày 24.11.2020, Phân hiệu Học viện Phụ nữ Việt Nam đã phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP. Hồ Chí Minh tổ chức Hội thảo khoa học Quốc tế với chủ đề “*Cải thiện sinh kế cho phụ nữ trong bối cảnh biến đổi khí hậu và rủi ro thiên tai*”. Tham dự Hội thảo có 70 đại biểu là các nhà khoa học, các đại biểu trong nước và quốc tế là lãnh đạo Hội LHPN Việt Nam, Hội LHPN các tỉnh/thành, các trường đại học, Viện nghiên cứu, các tổ chức phi chính phủ quốc tế/địa phương, các phóng viên báo đài.

Phát biểu khai mạc hội thảo, Bà Đỗ Thị Thu Thảo - Phó Chủ tịch, Hội LHPN Việt Nam cho biết: “Ở cấp TW, Hội LHPN Việt Nam đã ký kết các chương trình phối hợp với các bộ, ngành, đoàn thể, tổ chức nhiều sự kiện truyền thông, triển khai đề tài khoa học, hỗ trợ xây dựng 4 mô hình phụ nữ phát triển kinh tế tại các tỉnh chịu ảnh hưởng sự cố môi trường biển miền Trung. Đến nay, đã có 29.914 cơ sở Hội có ít nhất 1 mô hình tham gia giữ gìn vệ sinh môi trường hoặc mô hình sinh kế thích ứng với biến đổi khí hậu”.

Trình bày báo cáo đề dẫn hội thảo, ThS Nguyễn Thị Thu Hương - Phó giám đốc Phân hiệu Học viện Phụ nữ Việt Nam đã khẳng định “Việt Nam là một trong những quốc gia dễ bị tổn thương và bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi biến đổi khí hậu và rủi ro thiên tai. Theo UN Women, biến đổi khí hậu gây ra những hậu quả nghiêm trọng đến các nhóm dân cư nghèo khó, 70% trong số này là phụ nữ. Phụ nữ và trẻ em là những người dễ bị tổn thương gấp 14 lần so với nam giới trong các thảm họa thiên nhiên.”

Phát biểu tại hội thảo, Bà Elisa Fernandez Saenz, Trưởng đại diện, UN Women Vietnam cho biết: “Biến đổi khí hậu và bất bình đẳng giới được coi là hai trong số những thách thức lớn nhất cho sự phát triển bền vững. Các tác động của biến đổi khí hậu, bao gồm cả việc tiếp cận các nguồn tài nguyên thiên nhiên và sản xuất, làm gia tăng bất bình đẳng giới hiện nay. Từ năm 2013, UN Women Việt Nam đã có rất nhiều hoạt động để thúc đẩy sự tham gia và lãnh đạo của phụ nữ trong giảm nhẹ rủi ro thiên tai và thích ứng với biến đổi khí hậu.”

Hội thảo đã chia sẻ và công bố các kết quả nghiên cứu khoa học, tạo diễn đàn học thuật sách về biến đổi khí hậu; Tạo diễn đàn để các tỉnh/thành chia sẻ các mô hình hỗ trợ phụ nữ cải thiện sinh kế trong bối cảnh biến đổi khí hậu và rủi ro thiên tai; Đề xuất các biện pháp, sáng kiến để cải thiện sinh kế cho phụ nữ trong bối cảnh biến đổi khí hậu và rủi ro thiên tai;

* Phân hiệu Học viện Phụ nữ Việt Nam

Đồng thời tham mưu, để thảo luận các vấn đề liên quan đến tác động của biến đổi khí hậu đối với phụ nữ và sinh kế của phụ nữ, các chính đề xuất chính sách hỗ trợ phụ nữ thích ứng hiệu quả với biến đổi khí hậu và rủi ro thiên tai. Các phát hiện, chia sẻ, thảo luận tại Hội thảo sẽ gợi mở cho các giảng viên, các quý vị đại biểu, các nhà khoa học các ý tưởng mới, mở rộng hướng nghiên cứu về lĩnh vực giới và biến đổi khí hậu.

Việc tổ chức thành công Hội thảo “*Cải thiện sinh kế cho phụ nữ trong bối cảnh biến đổi khí hậu và rủi ro thiên tai*” không chỉ thắt chặt thêm mối quan hệ hợp tác giữa Phân hiệu với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tp. Hồ Chí Minh, với Hội LHPN các tỉnh/thành, Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ Việt Nam (UN Women), Cơ quan Đại diện thương mại Liên Bang Nga tại Việt Nam, Tổ chức Seed to Table, các cơ quan tổ chức chính phủ, phi chính phủ... mà còn thúc đẩy mối quan hệ hợp tác học thuật, nghiên cứu khoa học giữa Phân hiệu với các trường đại học, viện nghiên cứu và các cơ quan tổ chức đối tác.