XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN GIAI CẤP CÔNG NHÂN HIỆN ĐẠI, LỚN MẠNH THEO ĐẠI HỘI XIII VÀ THỰC TIỄN Ở THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY

LÃ THỊ THU HÀ
Học viện Cảnh sát nhân dân

Nhận bài ngày 05/3/2025. Sửa chữa xong 10/3/2025. Duyệt đăng 15/3/2025.

Abstract

The article focuses on analyzing the views of the 13th Congress on the development of the working class, assessing the current situation of the workforce in Hanoi, including the achieved results and limitations such as uneven professional qualifications, professional skills that do not meet the new requirements. On that basis, the article proposes a number of solutions to improve the quality of the working class in Hanoi, contributing to the development of a highly skilled workforce, meeting the requirements of the period of industrialization, modernization and international integration.

Keywords: *XIII Congress, working class, Hanoi City.*

1. Đặt vấn đề

Giai cấp công nhân là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, đặc biệt trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định vai trò, sứ mệnh của giai cấp công nhân trong công cuộc đổi mới, phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam. Để đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới, việc xây dựng và phát triển giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh trở thành nhiệm vụ trọng tâm, mang ý nghĩa chiến lược. Thành phố (TP) Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa của cả nước, là địa bàn có số lượng công nhân lớn, tập trung trong các khu công nghiệp, khu chế xuất và nhiều ngành nghề khác nhau. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và những yêu cầu ngày càng cao về lao động có tay nghề, việc nâng cao chất lượng, trình độ của giai cấp công nhân là vấn đề cấp thiết. Tuy nhiên, thực tiễn tại Hà Nội cho thấy, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn nhiều hạn chế như trình độ chuyên môn chưa đồng đều, kỹ năng nghề nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu hiện đại hóa, đời sống vật chất và tinh thần của công nhân còn nhiều khó khăn. Chính vì vậy, nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp nhằm xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh tại TP. Hà Nội trong giai đoạn hiện nay là rất cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quan điểm của Đại hội XIII của Đảng về xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Việt Nam

Việc phát triển giai cấp công nhân vững mạnh trong bối cảnh đẩy nhanh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là nhiệm vụ trọng yếu và cấp thiết của Đảng, Nhà nước, toàn bộ hệ thống chính trị, mỗi công nhân và toàn xã hội. Ngay từ khi ra đời và suốt 95 năm lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn kiên định lập trường giai cấp công nhân, khẳng định vai trò lãnh đạo của giai cấp này trong mọi lĩnh vực đời sống xã hội. Công nhân là lực lượng đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến, tiên phong trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Đồng thời, đây cũng là lực lượng chủ chốt trong mối liên minh giữa công nhân, nông dân và trí thức dưới sự lãnh đạo của Đảng.

Email: Lathuhahvcsnd@gmail.com

Đại hội XIII của Đảng đã nêu quan điểm, chủ trương mới về xây dựng giai cấp công nhân hiện đại. Đây là sự kế thừa và phát triển quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về cách mạng công nghiệp, công nghiệp hiện đại và giai cấp công nhân hiện đại,… gắn với sứ mệnh lịch sử của giai cấp này trong thời đại hiện nay. Kế thừa những quan điểm của các kỳ đại hội trước, văn kiện Đại hội XIII của Đảng đưa ra chủ trương: "Phát triển giai cấp công nhân cả về số lượng và chất lượng; nâng cao bản lĩnh, trình độ, kỹ năng nhằm thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư; đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn phù hợp bối cảnh, điều kiện mới". Đại hội XIII khẳng định: "xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kĩ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng cho giai cấp công nhân. Chăm lo đời sống vật chất tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân. Đổi mới tổ chức và hoạt động của công đoàn phù hợp với cơ cấu lao động, nhu cầu, nguyện vọng của công nhân và yêu cầu hội nhập quốc tế, tập trung làm tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân, tập thể công nhân. Định hướng, quản lý tốt sự ra đời, hoạt động của các tổ chức của công nhân tại doanh nghiệp ngoài tổ chức công đoàn hiện nay" [1, tr. 166]. Điểm mới này là rất xác đáng, khả thi và nhất quán với mục tiêu đến năm 2030, nước ta "có công nghiệp hiện đại" [1, tr. 112], trong đó công nghiệp hiện đại không chỉ là cơ sở vật chất hiện đại, mà quan trọng hơn là "phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao" [1, tr. 115]. Giai cấp công nhân hiện đại của Việt Nam chẳng những là chủ thể trực tiếp nhất trong sản xuất công nghiệp hiện đại, mà còn là giai cấp lãnh đạo xã hội thông qua Đảng ta.

2.2. Xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Thành phố Hà Nội

TP. Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa của cả nước, đồng thời là một trong những địa phương có lực lượng công nhân đông đảo, đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Những năm qua, giai cấp công nhân Hà Nội đã có nhiều bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, góp phần đáng kể vào sự phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô. Giai cấp công nhân TP. Hà Nội kể từ ngày có Đảng lãnh đạo, luôn luôn là lực lượng gương mẫu, tiên phong trong lĩnh hội, truyền bá lý luận cách mạng, là nòng cốt của mọi phong trào cách mạng, đóng vai trò chủ công, quyết định vào những thời khắc bước ngoặt lịch sử dân tộc. "Số doanh nghiệp và số lao động toàn thành phố ngày càng tăng, hiện có khoảng 270.000 doanh nghiệp, với trên 2,7 triệu lao động. Thu nhập của công nhân lao động cơ bản được bảo đảm theo quy định, đều tăng qua các năm, tiền lương bình quân năm 2008 của người lao động trên 2 triệu đồng/người/tháng, đến năm 2023 đã tăng lên mức 6,5 triệu đồng/người/tháng. Việc chăm lo về nhu cầu nhà ở cho công nhân cũng được thành phố quan tâm đầu tư. Đặc biệt, trong 15 năm qua, đã có 101.695 đoàn viên công đoàn ưu tú được kết nạp vào Đảng Cộng sản Việt Nam (trong đó có 12% đoàn viên thuộc doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước được kết nạp Đảng). Thành tựu có tính lịch sử của Việt Nam qua gần 40 năm thực hiện công cuộc đổi mới, chắc chắn có một phần đóng góp rất quan trọng của giai cấp công nhân cả nước nói chung và công nhân Thủ đô nói riêng" [2].

Một bộ phận công nhân đã được đào tạo chuyên sâu, tiếp cận với công nghệ mới, đáp ứng được yêu cầu sản xuất hiện đại. Các chương trình đào tạo nghề, bồi dưỡng kỹ năng đã góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Qua 15 năm thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW, các cấp Công đoàn Thủ đô đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận. Cụ thể, "thông qua việc thường xuyên bồi dưỡng, giáo dục, nâng cao trình độ chính trị, pháp luật, ý thức giai cấp, tinh thần dân tộc cho giai cấp công nhân, hằng năm có từ 85% công nhân, viên chức, người lao động, 80% tập thể đạt tiêu chuẩn Nếp sống văn hóa công nghiệp trên tổng số đăng ký; tỷ lệ gia đình công nhân, viên chức, người lao động đạt tiêu chuẩn văn hóa luôn ở mức từ 95% - 98%" [3]. "Các cấp Công đoàn Thủ đô đã tích cực, chủ động tham gia đào tạo, nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao năng suất lao động cho công nhân lao động. Tính đến tháng 10-2023, có 524.518 đoàn viên, người lao động được học tập nâng cao trình độ kỹ năng nghề nghiệp (chiếm 79% tổng số đoàn viên, người lao động), 629.645 đoàn viên, người

lao động được học tập nâng cao trình độ học vấn (chiếm 61,3% tổng số đoàn viên, người lao động). Trường Trung cấp nghiệp vụ và dạy nghề Công đoàn Hà Nội đã phối hợp với các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tổ chức các lớp huấn luyện An toàn vệ sinh lao động cho trên 23.000 học viên là người lao động trong các doanh nghiệp, đơn vị trên địa bàn" [3].

Chính quyền và doanh nghiệp đã có nhiều chính sách hỗ trợ công nhân về lương, thưởng, nhà ở, điều kiện làm việc và phúc lợi xã hội, giúp cải thiện đời sống của người lao động. Các hoạt động văn hóa, thể thao, chăm lo đời sống tinh thần cũng được quan tâm hơn. "Từ nguồn "Quỹ xã hội Công đoàn" và ngân sách Công đoàn, các cấp Công đoàn Thủ đô đã chi hỗ trợ cho 1,4 triệu lượt đoàn viên, người lao động, với tổng số tiền gần 645 tỷ đồng. Quỹ trợ vốn công nhân, viên chức, lao động nghèo Thủ đô phát triển kinh tế gia đình đã giải ngân 283,1 tỷ đồng cho 11.500 lượt đoàn viên, công nhân, viên chức, lao động vay vốn để phát triển kinh tế gia đình, cải thiện cuộc sống" [3]. Trong 15 năm qua, các cấp Công đoàn Thủ đô đã thực hiện hiệu quả các chính sách, pháp luật; giải quyết có hiệu quả những vấn đề bức xúc, cấp bách trong công nhân. Liên đoàn Lao động thành phố đã "phối hợp thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn,… tại 3.713 doanh nghiệp, xử phạt vi phạm với số tiền 16,37 tỷ đồng. Hàng năm, Liên đoàn Lao động thành phố phối hợp với Ủy ban nhân dân TP. Hà Nội tổ chức hội nghị gặp gỡ, đối thoại giữa Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố với công nhân lao động. Giai đoạn 2008 - 2023, đã có 2.745 ý kiến kiến nghị bằng văn bản và 99 ý kiến, kiến nghị trực tiếp của công nhân lao động được gửi tới lãnh đạo Ủy ban nhân dân thành phố để chỉ đạo giải quyết kịp thời" [3].

Cùng với những kết quả đạt được, thực tiễn xây dựng và phát triển giai cấp công nhân TP. Hà Nội cũng tồn tại những hạn chế, bất cập. *Một là*, chất lượng lao động chưa đồng đều, mặc dù trình độ công nhân đã được nâng cao, nhưng nhìn chung vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu của thời kỳ công nghiệp 4.0. Một bộ phận lao động chưa được đào tạo bài bản, thiếu kỹ năng chuyên sâu. *Hai là*, việc làm không ổn định, thu nhập chưa cao, mức thu nhập của nhiều công nhân vẫn còn thấp, chưa thực sự đảm bảo cuộc sống bền vững, đặc biệt trong bối cảnh giá cả sinh hoạt tại Hà Nội ngày càng tăng. Tình trạng thiếu việc làm hoặc công việc không ổn định vẫn diễn ra ở một số ngành. *Ba là*, điều kiện làm việc còn khó khăn, một số doanh nghiệp vẫn chưa đảm bảo tốt điều kiện làm việc an toàn, môi trường lao động còn tiềm ẩn nguy cơ về an toàn vệ sinh lao động. *Bốn là*, hoạt động công đoàn và bảo vệ quyền lợi người lao động chưa hiệu quả, dù công đoàn các cấp đã có nhiều nỗ lực, nhưng vẫn còn tình trạng công nhân chưa được bảo vệ đầy đủ về quyền lợi lao động, hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, phúc lợi xã hội.

2.3. Giải pháp xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Thành phố Hà Nội hiện nay

Trong thời gian tới, để nâng cao hiệu quả xây dựng và phát triển giai cấp công nhân TP. Hà Nội lớn mạnh, hiện đại theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII cần tập trung vào các giải pháp sau:

2.3.1. Tập trung làm tốt hơn nữa công tác tuyên truyền, giáo dục công nhân TP. Hà Nội vững về chính trị, giỏi nghề nghiệp, đẹp về văn hoá. Công tác tuyên truyền, giáo dục công nhân thành phố cần được đẩy mạnh nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, giúp họ kiên định với đường lối của Đảng, nắm vững pháp luật và quyền lợi của mình. Bên cạnh đó, việc đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp phải gắn với thực tiễn sản xuất, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đồng thời, xây dựng đời sống văn hóa lành mạnh trong công nhân, khuyến khích lối sống văn minh, ứng xử chuẩn mực tại nơi làm việc và trong xã hội. Khi công nhân vững về chính trị, giỏi nghề nghiệp và đẹp về văn hóa, họ sẽ trở thành lực lượng tiên phong, góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của thành phố.

2.3.2. Tiếp tục tham gia đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho công nhân lao động. Việc tiếp tục đào tạo và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho công nhân lao động là yêu cầu cấp thiết nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Các chương trình đào tạo cần gắn với thực tiễn sản xuất, ứng dụng công nghệ mới, giúp công nhân nâng cao tay nghề, thích ứng với thị trường lao động ngày càng cạnh tranh. Xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu

của doanh nghiệp và thị trường lao động, gắn đào tạo với thực tiễn sản xuất. Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đào tạo, cung cấp thực tập sinh, tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn để nâng cao kỹ năng thực tế cho công nhân. Triển khai các khóa học trực tuyến, mô phỏng thực tế ảo, áp dụng công nghệ số vào đào tạo để giúp công nhân tiếp cận với công nghệ mới. Tạo điều kiện thuận lợi để công nhân có thể vừa làm vừa học, nâng cao trình độ văn hóa, ngoại ngữ, tin học.

2.3.3. Tập trung phát triển đoàn viên, thành lập Công đoàn cơ sở; làm tốt công tác đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động. Việc phát triển đoàn viên và thành lập Công đoàn cơ sở cần được đẩy mạnh nhằm tăng cường tổ chức đại diện cho người lao động, tạo nền tảng vững chắc cho phong trào công nhân. Công đoàn phải chủ động thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động, đảm bảo chế độ tiền lương, bảo hiểm, điều kiện làm việc an toàn. Đồng thời, cần quan tâm hơn đến đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, tổ chức các hoạt động hỗ trợ, nâng cao phúc lợi, giúp họ yên tâm lao động, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Khi Công đoàn thực sự trở thành chỗ dựa tin cậy, công nhân sẽ phát huy tốt hơn vai trò của mình, đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và xã hội.

2.3.4. Phối hợp với Ủy ban nhân dân, các ngành chức năng xây dựng các thiết chế văn hóa phục vụ công nhân. Việc phối hợp giữa Công đoàn với Ủy ban nhân dân và các ngành chức năng trong xây dựng các thiết chế văn hóa là nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân TP. Hà Nội. Cần đẩy mạnh đầu tư phát triển các khu vui chơi, nhà văn hóa, thư viện, sân thể thao tại các khu công nghiệp, khu chế xuất để tạo điều kiện cho công nhân tham gia hoạt động giải trí, rèn luyện sức khỏe. Đồng thời, tổ chức các chương trình văn hóa, nghệ thuật, giáo dục kỹ năng sống giúp công nhân có môi trường sinh hoạt lành mạnh, nâng cao nhận thức và phát triển toàn diện. Khi các thiết chế văn hóa được quan tâm đúng mức, công nhân sẽ có đời sống tinh thần phong phú hơn, từ đó nâng cao hiệu quả lao động và gắn bó bền vững với doanh nghiệp, địa phương.

2.3.5. Cải thiện điều kiện làm việc và đời sống công nhân TP. Hà Nội. Tăng cường kiểm tra, giám sát thực hiện các quy định về an toàn vệ sinh lao động, xử lý nghiêm các vi phạm của doanh nghiệp. Xây dựng các chính sách hỗ trợ nhà ở, an sinh xã hội, phát triển nhà ở cho công nhân, khu ký túc xá với giá cả hợp lý, nâng cao điều kiện sống và sinh hoạt. Cải thiện thu nhập và chế độ đãi ngộ, điều chỉnh mức lương tối thiểu phù hợp với thực tế đời sống, đảm bảo thu nhập công nhân đủ sống và có tích lũy. Tổ chức các chương trình giải trí, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân.

2.3.6. Hoàn thiện chính sách pháp luật, bảo vệ quyền lợi công nhân TP. Hà Nội. Hoàn thiện chính sách pháp luật là yếu tố then chốt nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của công nhân TP. Hà Nội, đảm bảo họ được hưởng đầy đủ các chế độ về tiền lương, bảo hiểm, an toàn lao động. Cần tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực thi pháp luật lao động tại các doanh nghiệp, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm quyền lợi người lao động. Đồng thời, đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức pháp luật cho công nhân, giúp họ hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, từ đó chủ động bảo vệ lợi ích trong quá trình làm việc. Kiểm tra việc thực thi hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo đảm quyền lợi cho công nhân. Nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi công nhân, đối thoại với doanh nghiệp để giải quyết vướng mắc về lương, thưởng, chế độ phúc lợi. Xây dựng cơ chế đối thoại giữa công nhân, doanh nghiệp và chính quyền, tạo diễn đàn để công nhân có thể phản ánh nguyện vọng, đề xuất giải pháp cải thiện môi trường làm việc.

2.3.7. Thúc đẩy chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ cao trong lao động. Doanh nghiệp cần đầu tư vào công nghệ hiện đại, đồng thời tổ chức đào tạo để công nhân nắm vững kỹ năng số, thích ứng với môi trường làm việc tự động hóa. Khi công nhân làm chủ công nghệ mới, họ sẽ nâng cao năng lực cạnh tranh, góp phần phát triển kinh tế - xã hội bền vững. Khuyến khích công nhân học hỏi và thích ứng với công nghệ mới, cung cấp các khóa học về kỹ năng số, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo để nâng cao khả năng cạnh tranh. Hỗ trợ doanh nghiệp đầu tư công nghệ, nâng cao năng suất lao động, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ vào sản xuất, giúp công nhân tiếp cận và làm chủ công nghệ hiện đại. Phát triển các

mô hình làm việc linh hoạt, hỗ trợ công nhân tiếp cận với các mô hình làm việc từ xa, làm việc theo dự án, thích ứng với bối cảnh mới của nền kinh tế số.

3. Kết luận

Xây dựng và phát triển giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh theo tinh thần Đại hội XIII là nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và bản thân người lao động. Thực trạng xây dựng và phát triển giai cấp công nhân tại Hà Nội cho thấy những bước tiến tích cực nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức cần giải quyết. Việc xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Hà Nội theo hướng hiện đại, lớn mạnh đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và chính bản thân người lao động. Thực hiện đồng bộ các giải pháp về đào tạo, nâng cao tay nghề, bảo vệ quyền lợi và chăm lo đời sống sẽ giúp giai cấp công nhân TP. Hà Nội phát huy vai trò tiên phong, đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của TP. Hà Nội và đất nước.

Tài liệu tham khảo

[1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I,* NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[2] Trần Viết Lưu (2024), *Tầm nhìn chiến lược về xây dựng giai cấp công nhân Thủ đô*, nguồn: https://hanoimoi.vn/tam-nhin-chien-luoc-ve-xay-dung-giai-cap-cong-nhan-thu-do-665065.html, truy cập ngày 01/3/2025.

[3] Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội (2024), *Báo cáo tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 28/1/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về "Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước" (Nghị quyết số 20-NQ/TW)*.

TÌM HIỂU MỘT SỐ ĐIỂM MỚI...

Tiếp theo trang 296

4. Kết luận

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 được ban hành với những điểm mới không chỉ khắc phục những hạn chế, thiếu sót của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 mà còn nhằm thể chế hóa Nghị quyết số 28-NQ/TW về cải cách chính sách BHXH, hướng đến BHXH thực sự là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, từng bước mở rộng vững chắc diện bao phủ BHXH, hướng tới mục tiêu bảo hiểm xã hội toàn dân. Bên cạnh đó, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 được ban hành còn nhằm phát triển hệ thống BHXH linh hoạt, đa dạng, đa tầng, hiện đại và hội nhập quốc tế theo nguyên tắc đóng - hưởng, công bằng, bình đẳng, chia sẻ và bền vững, mặt khác, góp phần nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phát triển hệ thống thực hiện chính sách BHXH tinh gọn, chuyên nghiệp, hiện đại, tin cậy và minh bạch. Tuy nhiên, để Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 đi vào cuộc sống, đạt được những mục tiêu đề ra cần có sự hướng dẫn chi tiết thi hành của Chính phủ, sự phối hợp của Nhà nước, các tổ chức xã hội, doanh nghiệp và đặc biệt người lao động là đối tượng tham gia và trực tiếp hưởng các chế độ BHXH được quy định trong luật.

Tài liệu tham khảo

[1] Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, thông qua ngày 28/11/2013.

[2] Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.*

[3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[4] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 2), NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.

[5] Quý Nguyễn (2021), *05 hạn chế, bất cập trong Luật Bảo hiểm xã hội 2014*. Nguồn: https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/chinh-sach-moi/35493/05-han-che-bat-cap-trong-luat-bao-hiem-xa-hoi-2014

[6] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2024), *Tài liệu giới thiệu Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15*, Hà Nội.

[7] Quốc hội (2024), *Luật Bảo hiểm xã hội*, Luật số 41/2024/QH15, ngày 29/6/2024.

[8] Trương Thị Hạnh Nhân (2023), *Pháp luật về chi trả chế độ ốm đau, thai sản qua thực tiễn tại bảo hiểm xã hội ở tỉnh Gia Lai*, Luận văn Thạc sĩ Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.