



# **LUẬN VĂN:**

**Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo  
hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay -  
Thực trạng và xu hướng biến đổi**

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Cán bộ có vị trí và tầm quan trọng đặc biệt, một trong những nhân tố quyết định sự thành công hay thất bại của cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay xấu. Người chỉ rõ, khi đã có chính sách đúng, thì sự thành công hay thất bại của chính sách đó là do cách tổ chức công việc, do nơi lựa chọn cán bộ, do nơi kiểm tra; nếu ba điểm ấy sơ sài thì chính sách đúng mấy cũng vô ích.

Trong xã hội hiện đại, vấn đề bảo hiểm xã hội giữ vai trò quan trọng trong ổn định và phát triển xã hội. Ở nước ta, bảo hiểm xã hội đang trong quá trình hình thành, phát triển nhiều mặt nhằm đáp ứng nhu cầu an sinh xã hội.

Những năm vừa qua, bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội đã có những đóng góp nhất định vào an sinh xã hội, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trên địa bàn Thủ đô. Số lượng, cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội về cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ, song vẫn còn có những hạn chế, bất cập.

Việc mở rộng phạm vi bảo hiểm xã hội cả về lĩnh vực (bao gồm cả bảo hiểm y tế) và đối tượng đã và đang đặt ra những vấn đề về số lượng, cơ cấu tổ chức đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội.

Từ sau khi mở rộng địa giới thủ đô Hà Nội (tháng 8/2008), những bất cập, hạn chế về số lượng và cơ cấu ngày càng gay gắt hơn, đặt ra nhiều vấn đề cần nghiên cứu để có những giải pháp phù hợp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội đáp ứng yêu cầu phát triển của thủ đô Hà Nội trong những thập kỷ tới.

Câu hỏi nghiên cứu cần nêu lên ở đây là: Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức ngành Bảo hiểm xã hội Hà Nội hiện nay hợp lý hay chưa hợp lý, có

những khuyết tật cấu trúc nào cần bổ sung, hoàn chỉnh; có những điểm mạnh nào cần phát huy, những yếu kém nào cần khắc phục để nắm bắt những cơ hội mới và đối phó với những thách thức, trở ngại mới đang đặt ra từ sự phát triển của thủ đô Hà Nội sau khi mở rộng? Đã có một số nghiên cứu từ góc độ quản lý nhà nước về vấn đề này. Tuy nhiên, cần phải áp dụng cách tiếp cận xã hội học để đánh giá được một cách khoa học và đầy đủ về thực trạng cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội. Nghiên cứu “***Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay - Thực trạng và xu hướng biến đổi***” là rất cấp thiết, có giá trị lý luận và thực tiễn.

## **2. Tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài**

Ở trong nước, đã có công trình nghiên cứu về cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội ở Hà Nội và các tỉnh thành khác. Dưới đây giới thiệu một số công trình tiêu biểu: *Luận cứ khoa học xây dựng, hoàn thiện mô hình tổ chức và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam*, Đề tài cấp ngành, của Nguyễn Kim Thái, nghiệm thu năm 2000; *Nghiên cứu xây dựng luận cứ khoa học cơ bản để hoàn thiện hệ thống bảo hiểm xã hội ở Việt Nam*, Đề tài cấp ngành, của Nguyễn Huy Ban, nghiệm thu năm 2001; *Cơ sở khoa học hoàn thiện quản lý hành chính hoạt động bảo hiểm xã hội ở Việt Nam*, Đề tài cấp ngành, của Trần Xuân Vinh, nghiệm thu năm 2001; *Khẩn trương sắp xếp, kiện toàn tổ chức, bộ máy, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao*, Bài viết của Vũ Văn Ninh, Tạp chí Bảo hiểm xã hội, số 9/2008 (117), tr. 4-6; *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây trong giai đoạn hiện nay*, Luận văn tốt nghiệp cao cấp lý luận chính trị, 6/2006, của Đặng Đình Thuận và một số nghiên cứu khác.

Các công trình nghiên cứu, bài viết trên đã hướng vào nghiên cứu, làm rõ mô hình tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam. Song, chưa có công trình, bài viết nào nghiên cứu sâu, có hệ thống về đội ngũ cán

bộ, công chức bảo hiểm xã hội ở Việt Nam; chưa có công trình nào nghiên cứu về đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội dưới góc độ tiếp cận cơ cấu xã hội. Các sách, các công trình nghiên cứu, bài viết về bảo hiểm xã hội Việt Nam là tài liệu tham khảo có giá trị trong triển khai nghiên cứu cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức Bảo hiểm xã hội Hà Nội hiện nay.

Một số sách, công trình nghiên cứu tiêu biểu về cơ cấu xã hội, cơ cấu xã hội của một số nhóm xã hội cần được tham khảo và vận dụng trong nghiên cứu đề tài luận văn: *Phân tích cơ cấu xã hội từ góc độ xã hội học*, Bài viết của Nguyễn Đình Tấn, Tạp chí Xã hội học 4/1992; Sách *Cơ cấu xã hội và phân tầng xã hội*, của Nguyễn Đình Tấn, Nxb Lý luận chính trị, H. 2005; *Cơ cấu xã hội của đội ngũ sĩ quan trung, sơ cấp trong Quân đội nhân dân Việt Nam - Thực trạng và xu hướng biến đổi*, Luận án PTS Triết học, chuyên ngành Xã hội học của Phạm Xuân Hào, H. 1996; *Cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ đảng, chính quyền cấp tỉnh ở An Giang giai đoạn 1996-2006*, Luận văn Thạc sĩ Xã hội học của Huỳnh Đức Hiền, H. 2006; *Cơ cấu xã hội của đội ngũ học viên đào tạo sĩ quan lục quân và một số vấn đề đặt ra*, Luận văn Thạc sĩ Xã hội học của Nguyễn Chính Hậu, H. 2007 và các giáo trình xã hội học: Giáo trình Xã hội học trong quản lý, Xã hội học kinh tế, Xã hội học giáo dục, Xã hội học quân sự, v.v... Các sách, công trình nghiên cứu về cơ cấu xã hội đã làm sáng tỏ lý luận và phương pháp tiếp cận xã hội học về cơ cấu xã hội và vận dụng phương pháp đó vào phân tích thực trạng, dự báo xu hướng biến đổi cơ cấu xã hội của một số nhóm xã hội. Đó là những chất liệu quý, làm cơ sở cho việc triển khai nghiên cứu cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội hiện nay.

Những năm gần đây, Chính phủ và Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản về tổ chức và hoạt động bảo hiểm xã hội: Nghị định số 94/2008/NĐ-CP, ngày 22/8/2008 của Chính phủ *Quy định chức năng*,

*nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của bảo hiểm xã hội Việt Nam; Quyết định số 4855/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý thuộc hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam; Quyết định số 4856 /QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về phân cấp và chế độ quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam; Quyết định số 4857/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội địa phương; Quyết định số 4858/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, thuyên chuyển, từ chức, miễn nhiệm, đình chỉ chức vụ và công tác đối với cán bộ quản lý thuộc hệ thống bảo hiểm Việt Nam.* Những văn bản trên là cơ sở pháp lý mang tính lý luận cho việc triển khai nghiên cứu cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội hiện nay.

Các công trình nghiên cứu và tài liệu nêu trên có phạm vi rộng, nhưng chưa có công trình nào nghiên cứu từ góc độ xã hội học về cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung, bảo hiểm xã hội Hà Nội nói riêng; tuy vậy, nó cũng chứa đựng cơ sở lý luận và thực tiễn cần được tổng quan và vận dụng để trả lời câu hỏi nghiên cứu của đề tài này.

### **3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận văn**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Làm rõ một số vấn đề về lý luận và thực trạng cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay; trên cơ sở đó đề xuất giải pháp chủ yếu nhằm khắc phục hạn chế, khiếm khuyết về cơ cấu xã hội, góp phần xây dựng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thủ đô Hà Nội thời kỳ mới.

### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Phân tích làm rõ một số vấn đề lý luận về cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Phân tích thực trạng, chỉ ra những mặt mạnh và yếu kém, những khuyết tật cấu trúc trong cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

- Dự báo thách thức, cơ hội và xu hướng biến đổi cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm khắc phục những yếu kém, khiếm khuyết và phát huy những mặt mạnh về cơ cấu xã hội của cán bộ bảo hiểm xã hội nhằm góp phần xây dựng đội ngũ này ngang tầm với các yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội ở Hà Nội.

## **4. Đối tượng, khách thể, phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận văn là: Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

### **4.2. Khách thể nghiên cứu**

Cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

### **4.3. Phạm vi nghiên cứu**

*Phạm vi nội dung:* Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

*Phạm vi không gian:* Thu thập, tài liệu, số liệu về cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay; thu thập, tài liệu, số liệu về đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây (cũ), bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (cũ) để so sánh.

*Phạm vi thời gian:* nghiên cứu được thực hiện trong năm 2009.

## **5. Giả thuyết nghiên cứu, hệ biến số và khung lý thuyết**

### **5.1. Giả thuyết nghiên cứu**

**Giả thuyết 1:** Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đang mất cân đối về khu vực hành chính, chuyên môn

nghịệp vụ và kinh nghiệm nghề nghiệp so với chức năng, nhiệm vụ về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội.

**Giả thuyết 2:** Cơ cấu khu vực hành chính, chuyên môn nghịệp vụ và kinh nghiệm nghề nghiệp của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có xu hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá, hợp lý hoá đáp ứng nhu cầu về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội thời gian tới.

## **5.2. Hệ các biến**

### ***Biến độc lập:***

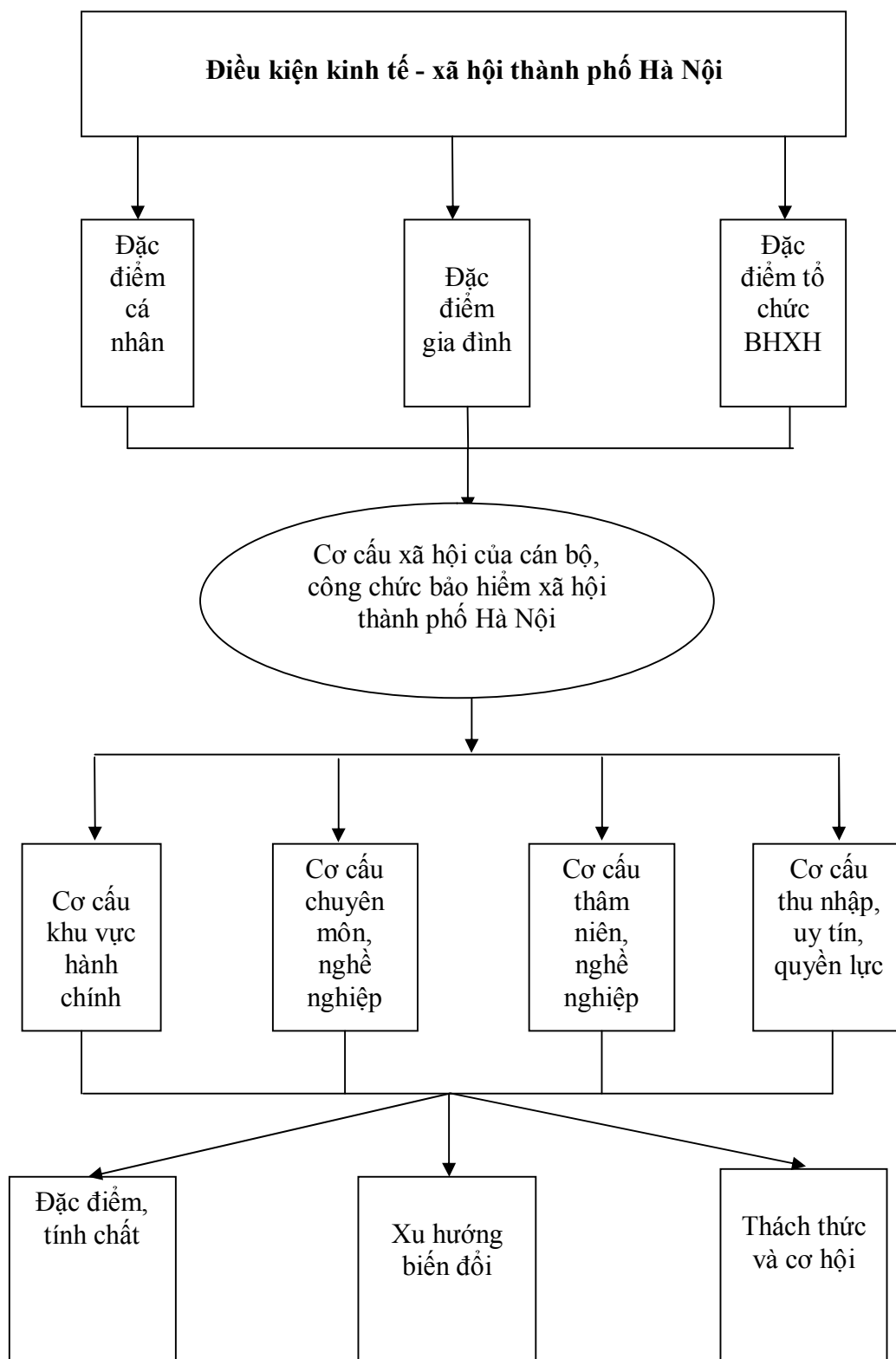
Thành phần xuất thân, giới tính, gia đình, nơi sinh sống và điều kiện làm việc là những biến độc lập tác động tới cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức.

Ngoài ra còn có những biến khác như: Lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội; Phạm vi bảo hiểm xã hội trên địa bàn Hà Nội (địa bàn bảo hiểm xã hội, đối tượng tham gia và hưởng chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế); Biên chế, tổ chức của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội; Khu vực sống của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

***Biến phụ thuộc:*** Trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội; thâm niên công tác của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

***Biến can thiệp:*** Định hướng phát triển Thủ đô Hà Nội những thập kỷ đầu của thế kỷ XXI; Biến đổi kinh tế - xã hội của đất nước và Thủ đô Hà Nội thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, thực hiện kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế thế giới; Cơ chế quản lý của cơ quan. Trong đó, cơ chế quản lý của cơ quan là biến can thiệp mang tính trực tiếp, chi phối mạnh.

### 5.3. Khung lý thuyết





## **6. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu**

### **6.1. Cơ sở lý luận**

- Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về con người và xã hội; Đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, nghị quyết, chỉ thị, kế hoạch của Thành uỷ, Uỷ ban nhân dân thành phố Hà Nội và Bảo hiểm xã hội Việt Nam về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, an sinh xã hội. Các quyết định về biên chế, tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Hà Nội.

- Một số lý thuyết xã hội học về cơ cấu xã hội.

### **6.2. Cơ sở thực tiễn**

- Tổ chức, thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Tổng kết hoạt động bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội.

- Các công trình nghiên cứu về cơ cấu xã hội của một số nhóm xã hội.

- Các công trình nghiên cứu về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, về đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

### **6.3. Phương pháp nghiên cứu**

- Phương pháp tiếp cận hệ thống, phương pháp tiếp cận chức năng luận, phương pháp tiếp cận cấu trúc luận

- Các phương pháp: Thống kê, nghiên cứu định tính, nghiên cứu định lượng.

- Phương pháp thống kê: Thu thập và phân tích tài liệu, số liệu về đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Phương pháp nghiên cứu định tính: Phỏng vấn sâu 20 cán bộ lãnh đạo Bảo hiểm xã hội Hà Nội; bao gồm cán bộ bảo hiểm xã hội cấp thành phố và bảo hiểm xã hội cấp quận, huyện.

- Phương pháp nghiên cứu định lượng: Sử dụng 350 phiếu Anket điều tra cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội; trong đó sử dụng 175 phiếu

điều tra cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội cấp thành phố, 175 phiếu điều tra cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội cấp quận, huyện.

### **7. Đóng góp mới về lý luận và thực tiễn của luận văn**

- Xác lập phương pháp tiếp cận xã hội học về cơ cấu xã hội trong phân tích số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội.

- Góp phần làm phong phú về thực tiễn cơ cấu xã hội một nhóm xã hội - cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội với tư cách là một ngành mới phát triển ở Việt Nam.

- Đánh giá sự biến đổi xã hội của một bộ phận ngành nghề quan trọng hiện nay trong cơ cấu xã hội-ngành nghề ở Việt Nam, nhờ vậy mà góp phần xây dựng chuyên ngành xã hội học lao động.

- Góp phần nhận diện phương diện xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội thông qua phân tích cơ cấu xã hội.

- Cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc đánh giá số lượng, chất lượng và công tác xây dựng, quản lý cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Cung cấp tài liệu khoa học dùng cho giảng dạy, nghiên cứu về xã hội học kinh tế, xã hội học lao động.

### **8. Kết cấu của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận văn gồm 3 chương, 6 tiết.

# Chương 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

### 1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM

#### 1.1.1. Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội

##### *Bảo hiểm xã hội*

Luật Bảo hiểm xã hội được Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 9 thông qua đã ghi rõ: “Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội” [36, tr.7].

Có bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện. Bảo hiểm xã hội bắt buộc là loại hình bảo hiểm xã hội mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia. Bảo hiểm xã hội tự nguyện là loại bảo hiểm xã hội mà người lao động tự nguyện tham gia, được lựa chọn mức đóng và phương thức đóng phù hợp với thu nhập của mình để được hưởng bảo hiểm xã hội.

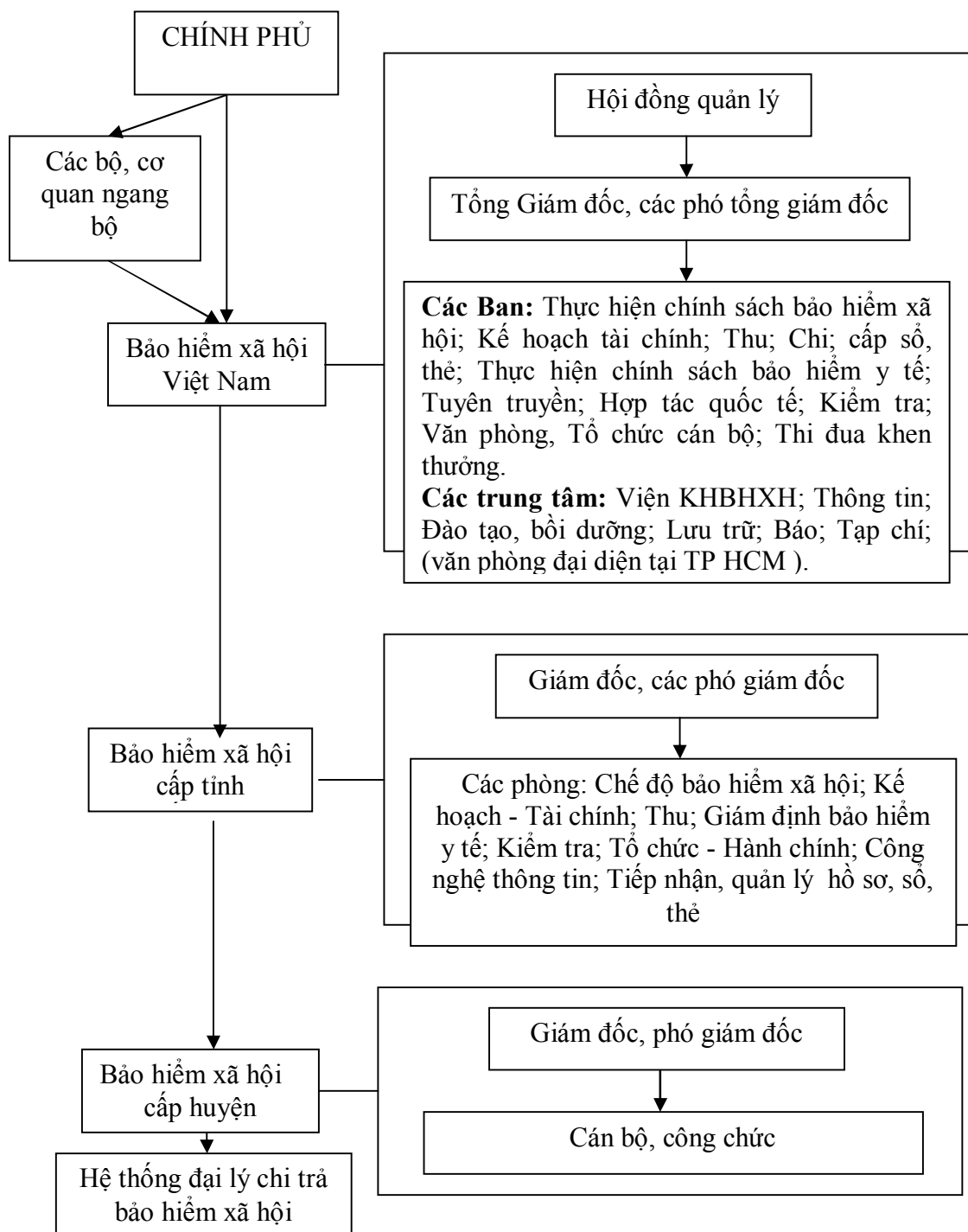
##### *Tổ chức bảo hiểm xã hội*

Tổ chức bảo hiểm xã hội là tổ chức sự nghiệp, có chức năng thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, quản lý và sử dụng các quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ của tổ chức bảo hiểm do Chính phủ quy định. Nghị định số 94/2008/NĐ-CP ngày 22/8/2008 của Chính phủ đã ghi rõ: Bảo hiểm xã hội Việt Nam được tổ chức và quản lý theo hệ thống dọc, tập trung, thống nhất từ Trung ương đến địa phương, gồm có: Ở Trung ương là Bảo hiểm xã hội Việt Nam; ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố; ở cấp huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh là bảo hiểm xã hội huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh trực thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh.

### Sơ đồ 1.1.

#### TỔ CHỨC BỘ MÁY HỆ THỐNG BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

(Theo nghị định 94/2008/NĐ-CP, ngày 22/8/2008 của Chính phủ)



### ***Đặc điểm tổ chức, hoạt động của Bảo hiểm xã hội Hà Nội***

Tại Quyết định số 4857/QĐ-BHXH, ngày 21 tháng 10 năm 2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức bảo hiểm xã hội địa phương đã ghi rõ: Tổ chức Bảo hiểm xã hội tỉnh gồm: Phòng Chế độ bảo hiểm xã hội; Phòng Giám định bảo hiểm y tế; Phòng thu; Phòng Kế hoạch-Tài chính; Phòng Tổ chức-Hành chính; Phòng Kiểm tra; Phòng Công nghệ thông tin; Phòng Cấp sổ, thẻ; Phòng Tiếp nhận và quản lý hồ sơ. Với các tỉnh có quy mô lớn, Phòng Tổ chức-Hành chính được tách ra thành 2 phòng: Phòng Tổ chức cán bộ và Phòng Hành chính-Tổng hợp.

Thành phố Hà Nội là thành phố trực thuộc Trung ương, có quy mô lớn, vì thế cơ cấu tổ chức bảo hiểm xã hội của thành phố được tổ chức thành 10 phòng nghiệp vụ theo Quyết định số 4970/QĐ-BHXH, ngày 10 tháng 11 năm 2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

#### **1.1.2. Cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội; tiêu chuẩn cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội**

*Cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội.*

Cán bộ là một danh từ xuất hiện ở nước ta trong thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp, để chỉ một lớp người phấn đấu cho lợi ích của giai cấp, dân tộc. Danh từ cán bộ ban đầu được dùng nhiều trong quân đội, sau đó dùng cho tất cả những người đi thoát ly, hưởng lương nhà nước, để phân biệt với nhân dân.

Trong cuốn “Sửa đổi lối làm việc”, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ rõ, để đặt chính sách cho đúng” [35, tr.296].

Pháp lệnh cán bộ, công chức (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2000 và 2003) ghi rõ: “1. Cán bộ, công chức quy định tại Pháp lệnh này là công dân

Việt Nam, trong biên chế, bao gồm: a, Những người do bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh); ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện); b, Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc được giao nhiệm vụ thường xuyên làm việc trong tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; c, Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ bí mật công vụ thường xuyên trong các cơ quan nhà nước ở trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện; d, Những người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội”.

Từ những chỉ dẫn trên đi đến quan niệm:

- *Cán bộ bảo hiểm xã hội* là công dân Việt Nam làm việc trong ngành bảo hiểm xã hội, được phê chuẩn, bổ nhiệm, giữ các chức vụ, chức danh khác nhau trong cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam, ở Trung ương hoặc ở địa phương; trong biên chế, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước; có thể là giám đốc, phó giám đốc, cán bộ, công chức các phòng nghiệp vụ trong cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh và bảo hiểm xã hội huyện.

- *Công chức bảo hiểm xã hội* là công dân Việt Nam làm việc trong ngành bảo hiểm xã hội, được tuyển dụng, bổ nhiệm vào ngạch, chức vụ, chức danh trong cơ quan bảo hiểm xã hội Việt Nam ở Trung ương và cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh, huyện; trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

*Tiêu chuẩn cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội*

Từ quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước về cán bộ; từ những quy định về tiêu chuẩn cán bộ, công chức trong Pháp lệnh cán bộ, công chức, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã có quy định về tiêu chuẩn từng loại cán bộ, công chức, từng loại chức danh. Tiêu chuẩn chung của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam:

- Yêu nước, kiên định đường lối đổi mới, độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, phấn đấu thực hiện có hiệu quả đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các nhiệm vụ được giao;

- Đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh; cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư; không cửa quyền, hách dịch, quan liêu, tham nhũng và kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng; bản thân và gia đình gương mẫu chấp hành đúng pháp luật, không lợi dụng chức vụ để mưu cầu riêng;

- Làm việc với tinh thần trách nhiệm cao, hiệu quả; có ý thức tổ chức kỷ luật, năng động, sáng tạo, yêu ngành yêu nghề; trung thực, thẳng thắn; giữ gìn đoàn kết, dân chủ, chân tình với đồng nghiệp, được tập thể tín nhiệm; gắn bó với nhân dân, được nhân dân nơi cư trú tín nhiệm; thực hiện nghiêm túc quy chế dân chủ ở cơ sở;

- Có trình độ hiểu biết lý luận chính trị, quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có trình độ học vấn, chuyên môn đủ năng lực và sức khỏe để làm việc có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. [7]

*Tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội.* Trên cơ sở tiêu chuẩn chung, ở mỗi vị trí công tác của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội có những quy định cụ thể về tuổi đời, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, điều kiện,... Cụ thể đối với các chức danh cán bộ:

- Giám đốc, phó giám đốc bảo hiểm xã hội tỉnh phải có: Trình độ đại học chuyên ngành chính quy hoặc trên đại học; trình độ cao cấp lý luận chính trị; biết 1 ngoại ngữ trình độ C và sử dụng thành thạo máy vi tính, trang thiết bị văn phòng; tuổi đời không quá 55 đối với nam, không quá 50 đối với nữ; có 10 năm thâm niên công tác, trong đó có ít nhất 2 năm đảm nhận cương vị quản lý.

- Trưởng phòng, phó trưởng phòng thuộc bảo hiểm xã hội tỉnh phải có: Trình độ đại học chuyên ngành phù hợp chức năng, nhiệm vụ; trình độ trung cấp lý luận chính trị, quản lý Nhà nước ngạch chuyên viên; biết ít nhất 1 ngoại ngữ trình độ B; sử dụng thành thạo máy vi tính, trang thiết bị văn phòng; tuổi đời không quá 55

đôi với nam, không quá 50 đối với nữ; có 5 năm thâm niên công tác trong ngành bảo hiểm xã hội.

- Giám đốc, phó giám đốc bảo hiểm xã hội huyện phải có: Trình độ đại học, ưu tiên đại học chuyên ngành; trình độ trung cấp lý luận chính trị; biết ít nhất 1 ngoại ngữ trình độ B (vùng sâu, vùng xa trình độ A); sử dụng thành thạo máy vi tính, trang thiết bị văn phòng; bổ nhiệm lần đầu không quá 45 (đối với cả nam, nữ); có 5 năm thâm niên công tác trong ngành bảo hiểm xã hội.

### **1.1.3. Cơ cấu xã hội**

#### ***Quan niệm cơ cấu xã hội***

Cơ cấu xã hội - khái niệm được nhiều khoa học xã hội nghiên cứu như: Triết học, Chủ nghĩa xã hội khoa học, Chính trị học, Xã hội học, v.v.... Tùy theo đối tượng nghiên cứu của các khoa học mà mỗi khoa học có cách tiếp cận khác nhau, quan niệm khác nhau.

Cơ cấu xã hội là khái niệm trung tâm, cơ bản của xã hội học. Vì thế, trong lý thuyết của mình, các nhà xã hội học đều có quan niệm về cơ cấu xã hội.

J.H.Fichter (nhà xã hội học người Mỹ) cho rằng: “Cơ cấu của một xã hội liên hệ đến sự sắp đặt của những thành phần hoặc những đơn vị của xã hội đó. Nếu chúng ta nhìn xã hội toàn diện như một hỗn hợp những đoàn thể chủ yếu, chúng ta nhận thấy những thành phần chính đó đều được đặt trong một tương quan có thứ tự tương hỗ với nhau” [24, tr.96].

G.V.Oxipov (nhà xã hội học người Nga): Cơ cấu xã hội là toàn thể các mối liên hệ tương đối ổn định giữa các yếu tố trong một hệ thống xã hội. Những cộng đồng xã hội (các giai cấp, dân tộc, tập đoàn chính trị, nghề nghiệp, tập đoàn dân cư, tập đoàn theo lãnh thổ,...) là những yếu tố của cơ cấu xã hội, còn các mối liên hệ là quan hệ xã hội quy định bởi địa vị và vai trò của mỗi cộng đồng trong hệ thống của tất cả các quan hệ xã hội [39, tr.507].

V. Doborianop (nhà xã hội học người Bugaria): “Phạm trù cơ cấu xã hội học được diễn đạt theo một mặt cắt ngang của xã hội với tính cách một hệ



thống hoàn chỉnh. Mặt cắt đó cho ta thấy cấu tạo, tức là các bộ phận cấu thành của hệ thống, và cách thức tác động qua lại của các bộ phận đó”; “cơ cấu xã hội học là sự tác động qua lại giữa các lĩnh vực cơ bản của hệ thống xã hội học, được hình thành trên cơ sở của các kiểu hoạt động cơ bản, thống nhất với các quan hệ và các thiết chế tương ứng” [21, tr.76,16].

Ngoài các quan niệm trên còn có một số quan niệm khác của các nhà xã hội học trên thế giới và Việt Nam về cơ cấu xã hội. Song tựu chung lại, khi bàn đến cơ cấu xã hội với tính cách là một khái niệm của xã hội học, các nhà xã hội học thường đề cập đến các nội dung sau: *Một là*, cơ cấu xã hội là kết cấu xã hội (cấu trúc về xã hội) của hệ thống xã hội; khái niệm cơ cấu xã hội có quan hệ mật thiết với khái niệm hệ thống xã hội. *Hai là*, cơ cấu xã hội là sự sắp đặt, thang bậc của các yếu tố, các thành phần xã hội, các tập đoàn xã hội cấu thành hệ thống xã hội. *Ba là*, nói đến cơ cấu xã hội là nói đến cơ chế của các mối liên hệ tương đối bền vững giữa các yếu tố cấu thành hệ thống xã hội; sự liên hệ đó tạo nên tính quy luật tích hợp của mỗi hệ thống xã hội. Cơ cấu xã hội có mối liên hệ chặt chẽ với quan hệ xã hội. Quan hệ xã hội là hình thức vận động của cơ cấu xã hội. Cơ cấu xã hội là nội dung có tính bản thể luận của quan hệ xã hội, là cơ sở tồn tại, phát triển của các quan hệ xã hội. *Bốn là*, cơ cấu xã hội đa dạng, phức tạp, nhiều chiều, nhiều cấp độ. *Năm là*, cơ cấu xã hội luôn vận động, biến đổi.

Trong nghiên cứu này, chúng tôi áp dụng quan niệm về cơ cấu xã hội của Viện Xã hội học Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh:

Cơ cấu xã hội là kết cấu và hình thức tổ chức bên trong của một hệ thống xã hội nhất định - biểu hiện như là sự thống nhất tương đối bền vững của các nhân tố, các mối liên hệ, các thành phần cơ bản nhất của hệ thống xã hội, những thành phần này tạo ra bộ khung cho tất cả xã hội loài người. Những thành phần cơ bản của hệ thống xã hội là nhóm, vai trò, vị thế xã hội, mạng lưới xã hội và các thiết chế [52, tr.71].

Quan niệm này chỉ ra: *Thứ nhất*, cơ cấu xã hội là kết cấu và hình thức tổ chức bên trong của một hệ thống xã hội nhất định. Nó cho thấy mối liên hệ giữa cơ cấu xã hội và hệ thống xã hội; giữa cái bộ phận với cái tổng thể. *Thứ hai*, cơ cấu xã hội như là sự thống nhất tương đối bền vững của các nhân tố, các mối liên hệ, các thành phần cơ bản nhất của hệ thống xã hội. Quan niệm như thế sẽ khắc phục cách nhìn phiến diện khi quy cơ cấu xã hội và các quan hệ xã hội; đồng thời, nó cũng khắc phục cách nhìn tách rời giữa cơ cấu xã hội và hệ thống xã hội. *Thứ ba*, coi cơ cấu xã hội là “bộ khung” để xem xét hệ thống xã hội; tạo cơ sở cho việc hình thành phương pháp phân tích xã hội học về cơ cấu xã hội. *Thứ tư*, xác định nhóm xã hội với vai trò, vị thế xã hội, mạng lưới xã hội và các thiết chế là những đơn vị phân tích để hiểu hệ thống xã hội.

### ***Các thành tố cơ bản của cơ cấu xã hội***

*Nhóm xã hội.* Nhóm xã hội là một tập hợp người có liên hệ với nhau theo một kiểu nhất định, một tập hợp người có liên hệ với nhau theo vị thế, vai trò, nhu cầu, lợi ích và định hướng giá trị.

Nhóm xã hội được phân chia đa dạng, phong phú. Cách phân chia nhóm xã hội: Nhóm xã hội lớn (quốc gia, tập đoàn xã hội, tổ chức chính trị,...), nhóm xã hội nhỏ (gia đình, đơn vị sản xuất, lớp học,...); nhóm chính thức, nhóm không chính thức; nhóm cơ bản, nhóm không cơ bản; nhóm có liên hệ trực tiếp, nhóm liên hệ không trực tiếp. Có thể thấy, tùy theo kiểu liên hệ trong hệ thống xã hội mà có các loại nhóm xã hội khác nhau. Trong nghiên cứu xã hội học thực nghiệm (nghiên cứu thực tế), tùy theo các dấu hiệu và yêu cầu nghiên cứu mà xem xét, phân tích các loại nhóm xã hội.

*Vị thế xã hội.* Vị thế xã hội là thế đứng của một người, một nhóm xã hội trong cơ cấu tổ chức của hệ thống xã hội, theo sự thẩm định và đánh giá của xã hội; là thứ bậc xã hội mà xã hội dành cho mỗi người, mỗi nhóm xã hội một cách khách quan. Xét về mặt tinh thần, vị thế xã hội biểu thị sự bình giá và

thái độ ứng xử (tôn trọng hay không tôn trọng) của xã hội đối với mỗi người, mỗi nhóm xã hội ở những thời điểm cụ thể.

Vị thế xã hội được quy định bởi nhiều yếu tố. Hai yếu tố quan trọng nhất chính là sự đóng góp cho xã hội của mỗi người, mỗi nhóm xã hội và thang giá trị xã hội. Người nào, nhóm xã hội nào có nhiều đóng góp cho sự phát triển, tiến bộ của xã hội thì có vị thế xã hội cao.

*Vai trò xã hội.* Vai trò xã hội là tập hợp các giá trị, chuẩn mực, nghĩa vụ, quyền lợi của mỗi nhóm xã hội trên cơ sở vị trí, vị thế xã hội trong hệ thống xã hội của nhóm xã hội; là hàng loạt quy tắc quy định phương thức ứng xử ngầm ngầm hoặc công khai. Đánh giá vai trò xã hội thông qua sự thẩm định của xã hội đối với mỗi nhóm xã hội dựa trên các giá trị, chuẩn mực, nghĩa vụ, quyền lợi và hành vi của nhóm xã hội. Vai trò xã hội phụ thuộc rất nhiều vào văn hoá dân tộc và mang tính lịch sử. Trong thực hiện vai trò có thể xuất hiện hiện tượng đúng vai trò, lệch lạc vai trò hoặc làm lẫn vai trò; hệ quả của nó là tạo nên sự hoà hợp hay xung đột vai trò.

*Thiết chế xã hội.* Thiết chế xã hội là tổ chức nhất định của hoạt động xã hội và các quan hệ xã hội, được thực thi bằng hệ thống phối hợp những quy chuẩn về hành vi, chuẩn mực, giá trị, định hướng một cách hợp lý. Thiết chế xã hội hình thành từ nhu cầu tồn tại và phát triển của hệ thống xã hội. Nó điều chỉnh các quan hệ xã hội, khuyến khích cái đáng làm, trừng phạt hành vi lệch lạc. Thiết chế xã hội thực hiện chức năng kiểm soát xã hội và quản lý xã hội. Các thiết chế xã hội có tính bền vững và chậm biến đổi.

*Mạng lưới xã hội.* Mạng lưới xã hội là phức hợp các mối liên hệ của các cá nhân trong nhóm xã hội, các tổ chức, các cộng đồng. Trong nhóm xã hội, tổ chức và cộng đồng xã hội, mỗi cá nhân ở vào một vị trí, vị thế xã hội, có nghĩa vụ và quyền lợi xã hội; từ đó mà tiến hành các quan hệ xã hội để có sự trao đổi, phối hợp trong hoạt động. Thông qua mạng lưới xã hội, mỗi cá nhân vừa cho, vừa nhận thông tin, kiến thức,... nhằm tăng cường quyền lực xã hội,

để thực hiện nghĩa vụ và quyền lợi xã hội; đồng thời đóng góp vào sự vận hành, ổn định xã hội hoặc cũng có thể làm phức tạp thêm đời sống xã hội của nhóm, tổ chức, cộng đồng xã hội.

#### *Cơ cấu xã hội và quản lý xã hội.*

Quản lý xã hội theo nghĩa chung nhất là quá trình tác động một cách có ý thức, có mục đích vào mọi lĩnh vực đời sống xã hội, nhằm bảo đảm cho sự tồn tại và phát triển xã hội. Để quản lý xã hội hiệu quả, một mặt phải xuất phát từ lý luận khoa học, mặt khác phải phân tích hiện thực đời sống xã hội.

Cơ cấu xã hội là đối tượng nghiên cứu của một số khoa học xã hội, đồng thời là đối tượng nghiên cứu của quản lý xã hội. Phân tích cơ cấu xã hội là “chìa khoá” để hiểu rõ mặt xã hội của bất cứ hệ thống xã hội nào. V. Doborianop, nhà xã hội học người Bungari đã viết: “mọi cố gắng nhằm nắm vững và hiểu biết xã hội như là hệ thống đều dựa trên sự hiểu biết cụ thể về cơ cấu của nó. Việc phân tích cơ cấu xã hội cho ta chìa khoá để hiểu hệ thống toàn diện đó” [21, tr.74]. Phân tích cơ cấu xã hội trong từng thời điểm là cơ sở cho việc xác định nội dung, hình thức, phương pháp quản lý xã hội; là căn cứ để xây dựng chính sách xã hội - công cụ quản lý xã hội hiện đại. V.I. Lênin đã chỉ rõ: “Kết cấu xã hội của xã hội và chính quyền có nhiều biến đổi, nếu không tìm hiểu những biến đổi này thì không thể tiến một bước trong bất kỳ lĩnh vực xã hội nào. Vấn đề tiền đề phụ thuộc vào sự tìm hiểu những biến đổi này” [34, tr.221].

#### **1.1.4. Cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội và nội dung, phương pháp phân tích**

Cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội là *các nhóm cán bộ, công chức với vị trí và vai trò khác nhau trong tổ chức bảo hiểm xã hội; có liên hệ mật thiết với nhau trong đơn vị bảo hiểm xã hội, trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nhằm thực hiện chức năng xã hội được quy định bởi tính chất và nhiệm vụ của ngành bảo hiểm xã hội.*

Các nhóm cán bộ, công chức được xác định theo các dấu hiệu chung của nhóm xã hội. Nhóm chủ yếu: cán bộ, công chức. Đó là những vị trí xã hội có vai trò khác nhau trong đơn vị bảo hiểm xã hội và công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Ngoài ra, có thể có các nhóm xã hội khác, đáng chú ý là các nhóm không chính thức.

Phân tích cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội theo các dấu hiệu: khu vực hành chính, chuyên môn, thâm niên, thu nhập và quyền uy.

Cơ cấu xã hội - khu vực hành chính đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội được xác định theo khu vực mà cán bộ, công chức sinh ra và lớn lên, chỗ ở của gia đình họ hiện nay và địa bàn công tác.

Cơ cấu xã hội - chuyên môn đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội được xác định theo ngành nghề họ được đào tạo, cương vị công tác hiện tại.

Cơ cấu xã hội - thâm niên công tác của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội được xác định chủ yếu theo số năm công tác nói chung, số năm công tác trong ngành bảo hiểm xã hội nói riêng, nhất là trong ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

Cơ cấu xã hội - thu nhập, quyền uy của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội được xác định chủ yếu theo thu nhập thực tế; sự phân hoá về thu nhập, mức sống và mối quan hệ giữa các nhóm cán bộ, công chức theo dấu hiệu thu nhập.

Phân tích cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nhằm tìm ra *tính hợp lý hoặc không hợp lý* giữa cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội với những quy định về biên chế tổ chức bảo hiểm xã hội cấp thành phố và với chức năng, nhiệm vụ bảo hiểm xã hội, cùng với những đặc điểm của công tác bảo hiểm xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Phân tích cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nhằm tìm ra *xu hướng biến đổi* trước tác động của các yếu tố, chủ yếu là nhu cầu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Từ đó xác định được những *thời cơ và thách thức* đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong thực hiện nhiệm vụ bảo hiểm xã hội trên địa bàn Thủ đô trong thời gian tới.

Với những ý nghĩa trên, việc phân tích cơ cấu xã hội có ý nghĩa quan trọng trong xây dựng tổ chức bảo hiểm xã hội vững mạnh, hoàn thành nhiệm vụ thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội theo luật định. Tất cả những hoạt động đó góp phần vào sự ổn định và phát triển của thành phố Hà Nội, xứng đáng là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, quốc phòng, an ninh của đất nước.

## **1.2. MỘT SỐ LÝ THUYẾT ÁP DỤNG TRONG NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI**

### **1.2.1. Lý thuyết xã hội học về cơ cấu xã hội và sự vận dụng trong nghiên cứu cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội**

Lý thuyết xã hội học về cơ cấu xã hội rất đa dạng, phong phú. Có thể kể ra đây một số nhà xã hội học đã đưa ra các quan niệm khác nhau về cơ cấu xã hội: J.H. Fichter - nhà xã hội học người Mỹ; G.V. Oxipop - nhà xã hội học người Liên Xô (cũ); V.A. Đoborianop - nhà xã hội học người Bugari; I.Robertsons; W.E.Thompson - nhà xã hội học người Mỹ;... Từ những quan niệm khác nhau mà có những cách thức tiếp cận xã hội học khác nhau.

Trong các tác phẩm của mình, C.Mác, Ph. Ăngghen cũng đã bàn luận nhiều về cơ cấu xã hội, đưa ra những nội dung cơ bản về cơ cấu xã hội và tiếp cận cơ cấu xã hội. Có thể khái quát trên những nội dung chính: Cơ cấu kinh tế và cơ cấu xã hội là nền tảng của bất kỳ xã hội nào; cơ cấu xã hội do cơ cấu kinh tế quyết định; cơ cấu xã hội đa dạng, nhiều tầng lớp; cơ cấu xã hội luôn biến đổi; phải đi từ con người sống, với hoạt động sống của chính họ để tìm

hiểu cơ cấu xã hội; cơ cấu xã hội điển hình là cơ cấu giai cấp, với hai giai cấp cơ bản bóc lột và bị bóc lột và đấu tranh giai cấp là động lực cho sự phát triển xã hội. Trong Tuyên ngôn của Đảng Cộng sản, Mác, Ăngghen viết khẳng định, trong những thời đại lịch sử trước, hầu khắp mọi nơi, chúng ta đều thấy xã hội, hoàn toàn chia thành từng nấc thang địa vị xã hội; trong mỗi thời đại lịch sử, sản xuất kinh tế và cơ cấu xã hội, cả hai cái đó cấu thành cơ sở lịch sử chính trị và lịch sử tư tưởng của thời đại ấy.

Từ quan niệm cơ cấu xã hội, xuất phát từ phương pháp luận mác xít trong phân tích xã hội: khách quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể và phát triển; từ quan niệm của A. Comte về “tĩnh học xã hội” và “động học xã hội” và các quan niệm của các nhà xã hội học khác, phương pháp tiếp cận xã hội học về cơ cấu xã hội thể hiện trên các nội dung:

*Một là*, phân tích cơ cấu xã hội của một hệ thống xã hội phải từ sự nhận diện ban đầu có chứng cứ để khám phá kết cấu, cách thức tổ chức bên trong của nó, tránh sự phân tích đơn giản, phiến diện.

*Hai là*, phân tích cơ cấu xã hội của bất kỳ hệ thống xã hội nào cũng phải bắt đầu từ sự phân tích các nhóm xã hội với vai trò, vị thế, mạng lưới xã hội của nó và các thiết chế. Đó là “mô hình chung” cho phân tích cơ cấu xã hội dưới góc độ tiếp cận xã hội học.

*Ba là*, cơ cấu xã hội phải được xem xét ở cả trạng thái tĩnh và trạng thái động. Nghĩa là, xem xét các thành phần xã hội, sự sắp đặt các địa vị xã hội của các thành phần xã hội đó và sự tương tác giữa các thành phần, địa vị xã hội tạo nên sự biến đổi bên trong của mỗi hệ thống. Phân tích cơ cấu xã hội phải chỉ ra được thực trạng, mặt khác chỉ ra được xu hướng vận động và biến đổi của nó.

*Bốn là*, phân tích cơ cấu xã hội phải đồng thời phân tích các yếu tố văn hoá có liên quan, làm rõ giá trị, thang giá trị xã hội, chuẩn mực xã hội đang hiện hành và cả yếu tố mang tính tiềm ẩn. Bởi lẽ, các yếu tố văn hoá là hạt

nhân của việc thực hiện vai trò, vị thế xã hội, sự liên kết giữa các yếu tố của hệ thống xã hội.

*Năm là*, phân tích cơ cấu xã hội phải đi sâu phân tích tính cơ động xã hội. Tìm ra xu hướng của quá trình biến đổi, phát triển theo thời gian của cơ cấu xã hội; đặc biệt là sự vận động xã hội của các nhóm xã hội. Bởi vì, trong sự chuyển động của hệ thống xã hội, mỗi nhóm xã hội cũng có sự chuyển động xã hội của mình; có thể là sự chuyển động dọc (cơ động xã hội dọc), có thể là sự chuyển động ngang (cơ động xã hội ngang).

*Sáu là*, phân tích cơ cấu xã hội phải đi sâu phân tích phân hoá xã hội, phân tầng xã hội. Bởi vì, phân hoá xã hội, phân tầng xã hội là hiện tượng xã hội mang tính phổ biến trong lịch sử xã hội loài người, tuy phạm vi và mức độ ở mỗi hệ thống xã hội, trong các thời điểm lịch sử có thể khác nhau. Phân hoá xã hội, phân tầng xã hội là biểu hiện tính cơ động xã hội của các nhóm xã hội, sự vận động và biến đổi của cơ cấu xã hội. Phân tích phân hoá xã hội, phân tầng xã hội giúp ta hiểu rõ hơn tính cơ động xã hội của các yếu tố bên trong hệ thống xã hội và xu hướng biến động cơ cấu xã hội của hệ thống xã hội.

*Bảy là*, phân tích cơ cấu xã hội phải đi sâu phân tích các phân hệ cơ bản: cơ cấu xã hội - giai cấp, cơ cấu xã hội - lãnh thổ, cơ cấu xã hội - nghề nghiệp, cơ cấu xã hội - dân số, cơ cấu xã hội - tộc người, cơ cấu xã hội - tôn giáo. Các phân hệ cơ cấu xã hội được hình thành trên cơ sở các nhóm xã hội cơ bản trong xã hội; nó phản ánh tính đa dạng, phong phú của cơ cấu xã hội. Trong xã hội, mỗi phân hệ cơ cấu xã hội cơ bản có vị trí, vai trò của nó và giữa chúng có mối liên hệ mật thiết; song vị trí, vai trò của chúng là không ngang bằng nhau. Trong các phân hệ cơ cấu xã hội cơ bản, cơ cấu xã hội - giai cấp giữ vị trí chủ đạo, then chốt, chi phối toàn diện tới các phân hệ cơ cấu xã hội khác. Việc phân tích và làm rõ cơ cấu xã hội - giai cấp là “chìa khoá” để tìm hiểu bản chất xã hội của một hệ thống xã hội; “hạt nhân” của các mối liên hệ xã hội trong xã hội còn tồn tại giai cấp xã hội. Trong phân tích cơ cấu xã hội



của một hệ thống xã hội, một mặt phải đặt trọng tâm phân tích cơ cấu xã hội - giai cấp, mặt khác phải phân tích các phân hệ xã hội khác, chỉ có như vậy mới cho ta thấy toàn cảnh về cơ cấu xã hội của một hệ thống xã hội; và đó mới là phương pháp phân tích khoa học.

Tính đa chiều, nhiều cấp độ là đặc trưng trong phân tích xã hội học về cơ cấu xã hội.

Trong nghiên cứu cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội: Từ điều kiện kinh tế - xã hội của thành phố Hà Nội để xem xét, phân tích cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội; Đi từ chính hoạt động công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để xem xét cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội; Làm rõ tính đa dạng, phức tạp, nhiều chiều trong cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Cụ thể hơn, đó là, phải đặt cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội trong mối quan hệ với tổ chức của đơn vị bảo hiểm xã hội, chức năng và nhiệm vụ của ngành bảo hiểm xã hội và trong mối tương quan với môi trường xã hội. Sự phát triển mạnh của xã hội trong kinh tế thị trường đã và đang đặt ra cho ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội phải có đội ngũ cán bộ, công chức hợp lý.

### **1.2.2. Lý thuyết xã hội học về sự lựa chọn hợp lý và sự vận dụng trong nghiên cứu cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội**

Lý thuyết xã hội học về sự lựa chọn hợp lý của James Coleman, với mô hình hành động hợp lý là lý thuyết có thể tạo ra mô hình hoà hợp, nhằm tạo ra sự cân bằng, cung cấp nền tảng cho việc xây dựng một cấu trúc xã hội có khả năng đứng vững, tái thiết lập xã hội. Thực chất của lý thuyết này là sự kế thừa và phát triển của lý thuyết hành vi, với hạt nhân cơ bản là, trong hàng loạt tác nhân kích thích khác nhau tác động vào con người, người ta chỉ phản ứng với những kích thích nào có ý nghĩa trực tiếp tới lợi ích và sự bảo tồn cho con

người, khước từ và loại bỏ những kích thích không có lợi bằng hàng loạt những quyết định được cân nhắc hợp lý. Chung quy lại, lựa chọn hợp lý là hành động có mục đích của cá nhân hướng tới mục tiêu, định hình bởi các giá trị hay các sở thích; sự lựa chọn bao giờ cũng sẽ tối đa hoá lợi ích, hay sự thoả mãn các nhu cầu và mong muốn của con người.

Cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội được xác định là những người “làm dâu trăm họ”, phải đối mặt với những khó khăn từ chính những đối tượng mà họ phục vụ, với chính những công việc mà mình đảm nhiệm. Nhưng, chính công việc của họ lại có ý nghĩa chính trị - xã hội rất to lớn: chăm lo nguồn lực con người cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; góp phần ổn định, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Vì thế, công việc mà cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đảm nhiệm mang lại sự vinh dự rất lớn cho họ.

Đối tượng mà cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội phục vụ rất đa dạng về thành phần, về địa vị xã hội, về sự cống hiến cho đất nước, cho cộng đồng. Ở họ có những yêu cầu về phục vụ khác nhau, trong khi đó do điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, của từng địa phương mà việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế gặp nhiều khó khăn, trở ngại, nếu không được sự vị tha của đối tượng phục vụ sẽ gây lên những khúc mắc, mà những khúc mắc này có thể ảnh hưởng trực tiếp, gián tiếp đến vấn đề an sinh xã hội, đến sự ổn định xã hội. Vì thế, sự lựa chọn ngành nghề bảo hiểm xã hội thực sự là “lựa chọn hợp lý” với mỗi cán bộ, công chức, tùy theo hoàn cảnh của họ. Có thể có người yêu thích nghề bảo hiểm xã hội, ngành nghề mà theo họ, đem lại niềm vui, hạnh phúc cho nhiều người; có thể có người theo nghề bảo hiểm xã hội vì họ không thể lựa chọn ngành nghề nào khác trong điều kiện xin việc làm sau khi tốt nghiệp cao đẳng, đại học gặp nhiều trở ngại; cũng có thể có người lựa chọn ngành nghề bảo hiểm xã hội vì theo dư luận xã hội, đây là ngành nghề cho thu nhập khá, ổn định, công việc không thực sự vất vả nhiều; v.v...

Trong cơ chế kinh tế thị trường, vấn đề lợi ích là một vấn đề được các cá nhân, các nhóm xã hội quan tâm trong lựa chọn thái độ, hành vi xã hội. Có thể đó là lợi ích cá nhân, lợi ích nhóm nhỏ, lợi ích cộng đồng, lợi ích dân tộc hoặc là sự kết hợp hài hoà các lợi ích. Việc lựa chọn ngành nghề bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội không thể nằm ngoài sự lựa chọn hợp lý, trong đó có sự lựa chọn hợp lý về lợi ích.

Sử dụng lý thuyết xã hội học về sự lựa chọn hợp lý cho cơ sở để xác định được động lực làm việc của đội ngũ này, sự gắn kết giữa các cán bộ, công chức.

### **1.2.3. Quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Thành phố Hà Nội về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội**

Xã hội ta vì con người, đặt con người vào vị trí trung tâm của sự phát triển; lấy việc nâng cao chất lượng cuộc sống con người làm mục tiêu phục vụ. Vì thế mà bảo hiểm xã hội luôn được Đảng, Nhà nước xác định là một chính sách lớn, quan trọng trong hệ thống chính sách xã hội.

Ngay từ khi ra đời năm 1930, Đảng ta đã đề ra đường lối cách mạng giải phóng dân tộc tiến tới cách mạng xã hội chủ nghĩa, làm cho nước ta hoàn toàn độc lập, nhân dân hoàn toàn tự do, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội. Theo đó, Chương trình Việt Minh đã đề ra chính sách cụ thể với người làm công ăn lương: Đối với công nhân, ngày làm việc 8 giờ; định tiền lương tối thiểu; cứu tế thất nghiệp; xã hội bảo hiểm; thủ tiêu các giấy giao kèo nô lệ; lập các giấy giao kèo giữa chủ và thợ, công nhân có lương hưu trí. Những định hướng về chính sách xã hội của buổi ban đầu đã mang đậm ý nghĩa nhân văn cao cả.

Trong 2 cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp và đế quốc Mỹ, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách về bảo hiểm xã hội, thể hiện ở các sắc lệnh: 29/SL, ngày 12/3/1947; 76/SL, ngày 20/5/1950; 77/SL, ngày 22/5/1950; Hiến pháp năm 1959. Các chủ trương, chính sách đó đã động viên,

cổ vũ đội ngũ cán bộ, công chức, lực lượng vũ trang yên tâm chiến đấu và sản xuất, cùng với toàn dân xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc, giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước năm 1975.

Trong thời kỳ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, xuất phát từ thực tế, nhằm tạo nên sự công bằng xã hội trong lĩnh vực an sinh xã hội, đối tượng bảo hiểm đã được mở rộng, bảo hiểm xã hội không chỉ thực hiện đối với cán bộ, công chức nhà nước và lực lượng vũ trang mà còn mở rộng sang các đối tượng khác, toàn thể nhân dân; lĩnh vực bảo hiểm xã hội cũng được mở rộng, bao gồm cả bảo hiểm y tế,... Tại Đại hội Đảng lần thứ VII, VIII, IX, X, Đảng ta luôn có chủ trương thiết lập một hệ thống đồng bộ và đa dạng về bảo hiểm xã hội và trợ cấp xã hội; có chính sách thoả đáng đối với gia đình liệt sĩ, thương binh, bệnh binh, cán bộ lão thành, những người về hưu; chăm lo đời sống những người già cả, neo đơn, tàn tật, mất sức lao động và trẻ mồ côi.

Trên cơ sở chế định về bảo hiểm xã hội của Hiến pháp năm 1992, Chương XII Bộ Luật lao động được Quốc hội khoá IX kỳ họp thứ 5, thông qua ngày 23/6/1994, Chính phủ đã có Nghị định số 12/CP, ngày 26/01/1995 và Nghị định số 45/CP, ngày 17/5/1995 ban hành điều lệ về bảo hiểm xã hội áp dụng với các đối tượng cán bộ, công chức, lực lượng vũ trang, người lao động trong các thành phần kinh tế. Theo đó, hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam được thành lập theo hệ thống dọc từ Trung ương đến huyện (3 cấp) trên cơ sở thống nhất các tổ chức bảo hiểm xã hội do các bộ, ngành quản lý. Với việc thành lập hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam, lần đầu tiên công tác thu, chi, quản lý quỹ và giải quyết chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội được giao tập trung vào một ngành thực hiện; tách chức năng quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội ra khỏi các tổ chức sự nghiệp, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Năm 1995 đánh dấu bước đột phá trong tổ chức hệ thống bảo hiểm xã hội ở nước ta.

Từ 1995 đến 2002, Bảo hiểm Việt Nam đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Thủ tướng Chính phủ để giúp Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo, quản lý quỹ bảo hiểm xã hội và thực hiện các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Từ năm 2003 đến nay, Bảo hiểm xã hội Việt Nam là cơ quan sự nghiệp trực thuộc Chính phủ, có chức năng thực hiện chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế (gọi chung là bảo hiểm xã hội) và quản lý quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Về phương diện Nhà nước, đã ban hành Luật Bảo hiểm xã hội (được Quốc hội khoá IX, kỳ họp thứ 9 thông qua, ngày 29 tháng 6 năm 2006). Chính phủ đã ra Nghị định số 94/2008/NĐ-CP, ngày 22/8/2008 Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ra nhiều quyết định về chức năng, nhiệm vụ của bảo hiểm xã hội địa phương, về tiêu chuẩn và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội. Quyết định số 4855/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định tiêu chuẩn cán bộ quản lý thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Quyết định số 4858/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định về việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, chuyển chuyển, từ chức, miễn nhiệm, đình chỉ chức vụ và công tác đối với cán bộ quản lý thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Quyết định số 4856/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam về Quy định phân cấp và chế độ quản lý đối với cán bộ, công chức thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Quyết định số 4857/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bảo hiểm xã hội địa phương.

Như thế, cho đến thời điểm hiện tại, vấn đề bảo hiểm xã hội ở nước ta đã được luật hoá, thể hiện ở Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế và các

văn bản của Chính phủ về thực thi luật; hệ thống tổ chức Bảo hiểm xã hội Việt Nam được kiện toàn về tổ chức, chức năng, nhiệm vụ, về tiêu chuẩn và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội. Nó thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước về chính sách bảo hiểm xã hội, một trong những chính sách xã hội lớn, nhằm thực hiện an sinh xã hội, giữ gìn sự ổn định chính trị - xã hội cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong điều kiện mới. Đồng thời, thể hiện sự quan tâm của Đảng, Chính phủ, của bảo hiểm xã hội Việt Nam và thành phố Hà Nội trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội.

#### **1.2.4. Một số yêu cầu về đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội**

Từ các văn bản của Chính phủ, bảo hiểm xã hội Việt Nam và Thành phố Hà Nội, rút ra một số yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (3 yêu cầu cơ bản - xét về lát cắt cơ cấu): Yêu cầu về số lượng; Yêu cầu về cơ cấu khu vực hành chính, trình độ và chuyên ngành đào tạo; Yêu cầu về kinh nghiệm và khả năng công tác.

Sau khi mở rộng địa giới hành chính, Hà Nội bao gồm 29 quận, huyện, thị xã, với 577 phường, xã, thị trấn và trên 6,5 triệu dân.

Đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay gồm 10 phòng nghiệp vụ, 29 bảo hiểm xã hội quận, huyện.

Từ đối tượng, phạm vi thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế có thể thấy, vấn đề đầu tiên là phải đảm bảo đủ số lượng cán bộ, công chức thực thi chính sách bảo hiểm xã hội. Nếu không bảo đảm đủ về số lượng, công tác bảo hiểm xã hội ở Hà Nội sau khi mở rộng sẽ gặp rất nhiều khó khăn.

Với một địa bàn rộng, bao gồm vùng trung du, đồng bằng, đô thị, nông thôn, ven đô,... đòi hỏi có sự phù hợp về cơ cấu lãnh thổ của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội và địa bàn Hà Nội mở rộng. Bởi vì, công tác bảo

hiểm xã hội liên quan đến con người, quyền lợi của những con người cụ thể, với những đặc trưng xã hội mang tính vùng. Nếu đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội không có một cơ cấu khu vực hành chính hợp lý sẽ gặp khó khăn trong thực thi công tác bảo hiểm xã hội. Ví dụ việc chi trả trợ cấp bảo hiểm xã hội, đảm bảo quyền lợi về bảo hiểm y tế. Một cán bộ sinh sống ở nội thành Hà Nội đến công tác tại bảo hiểm xã hội huyện Mỹ Đức, Ba Vì, Sóc Sơn sẽ gặp nhiều khó khăn, trở ngại, có khi không hoàn thành nhiệm vụ.

Hiện nay, chính sách bảo hiểm xã hội bao gồm cả chính sách bảo hiểm y tế, với nhiều hoạt động mang tính đặc thù. Nếu không có những cán bộ, công chức được đào tạo cơ bản, đúng chuyên ngành, ở bậc cao đẳng, đại học, trên đại học thì cũng sẽ gặp rất khó khăn trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội.

Thực hiện công tác bảo hiểm xã hội là làm việc trực tiếp với những con người được xã hội bảo đảm các quyền cơ bản, chủ yếu về kinh tế. Nó liên quan trực tiếp đến cuộc sống hàng ngày của nhiều người. Đồng thời, những cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội phải quan hệ trực tiếp với nhiều đối tượng hưởng và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế về tuổi đời, thâm niên công tác, cương vị công tác,...; có những người đã từng giữ các chức vụ khá quan trọng, có công với địa phương, đất nước. Nếu chỉ dựa vào tri thức, bằng cấp, sẽ có nhiều cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội sẽ không thể hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội, ngoài tri thức, bằng cấp cần phải có kinh nghiệm và năng khiếu.

Năng khiếu ở đây được xem xét là khả năng giao tiếp, giải quyết các xung đột,... Nghĩa là, những cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế phải có năng khiếu của người làm công tác xã hội. Và không chỉ có năng khiếu, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội phải có cái “tâm” của những người cán bộ thay mặt Đảng, Nhà nước thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế với các tầng lớp xã hội. Hoạt động của chính họ góp phần tạo sự đồng

thuận xã hội - một yếu tố góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội, tạo động lực xã hội mạnh mẽ cho sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

### **Kết luận chương 1**

Sau nhiều năm thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ở nước ta đã hình thành nên tổ chức bảo hiểm xã hội với các tầng, bậc, bảo đảm cho công tác bảo hiểm xã hội với các tầng lớp xã hội. Đồng thời, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều nghị quyết, văn bản pháp quy về tổ chức bảo hiểm xã hội, về tiêu chuẩn cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội. Đó là cơ sở pháp lý của việc xem xét, đánh giá cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

Cơ cấu xã hội là một khái niệm then chốt của xã hội học. Tuy còn có những quan niệm khác nhau về cơ cấu xã hội, nhưng lại khá thống nhất về phương pháp tiếp cận xã hội học về cơ cấu xã hội. Lý thuyết xã hội học về cơ cấu xã hội, phương pháp tiếp cận về cơ cấu xã hội là “bộ khung”, “bộ dàn” trong nghiên cứu cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

Những “lát cắt” cơ bản trong nghiên cứu cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay là: khu vực hành chính, chuyên môn, thâm niên, thu nhập và quyền uy.

Phân tích cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay nhằm tìm ra sự hợp lý, không hợp lý, hay là những “khuyết tật” cấu trúc, để từ đó có các giải pháp xây dựng đội ngũ này có số lượng hợp lý và cơ cấu khu vực hành chính, trình độ, ngành nghề,... phù hợp. Sự phù hợp về cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội với nhiệm vụ, phạm vi, đối tượng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội là yêu cầu cơ bản cần được đáp ứng.



**Chương 2**  
**THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA**  
**TỪ CƠ CẤU XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BẢO HIỂM XÃ HỘI**  
**THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY**

**2.1. THỰC TRẠNG CƠ CẤU XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BẢO HIỂM XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY**

**2.1.1. Tổng quan về địa bàn và đối tượng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế**

Thủ đô Hà Nội là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, quốc phòng, an ninh của cả nước.

Từ 01 tháng 8 năm 2008, thực hiện Nghị quyết số 15/2008/QH2 ngày 29 tháng 5 năm 2008 của Quốc hội về điều chỉnh địa giới hành chính thành phố Hà Nội, hiện tại Hà Nội có 29 quận, huyện, thị xã với 577 phường, trên 6,5 triệu người dân. Với địa bàn và số dân như vậy, Hà Nội là địa phương tập trung số đối tượng hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội thường xuyên, ngắn hạn lớn nhất toàn quốc, với 748.229 lượt người/năm, số tiền chi trả trên 8.294 tỷ đồng/năm. Trong đó có nhiều người là cán bộ lãnh đạo của Đảng, Nhà nước, các bộ, ngành Trung ương và các cán bộ lão thành cách mạng. Chỉ tính riêng 7 tháng đầu năm 2009, đã thực hiện chi trả chế độ bảo hiểm xã hội, đảm bảo an toàn với số tiền trên 5.779 tỷ đồng cho 645.440 lượt người được hưởng hàng tháng.

Trong năm vừa qua, đã giải quyết 28.143 hồ sơ hưởng chế độ hưu trí và trợ cấp bảo hiểm xã hội; thực hiện thanh toán chế độ dưỡng sức phục hồi sức khoẻ cho hàng chục ngàn người; làm thủ tục chuyển đi cho 2.413 người, chuyển đến cho 2.157 người.

Đến nay, toàn thành phố đã có 24.008 đơn vị, với 1.594.340 lao động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Năm 2008 thu được trên 4.184,25 tỷ đồng. 7 tháng đầu năm 2009 thu được 2.314,6 tỷ đồng.

Công tác bảo hiểm y tế học sinh, sinh viên đã được chú trọng triển khai. Năm học 2008-2009 có 773.668 học sinh, sinh viên tham gia (bằng 62,7% số học sinh, sinh viên), với số tiền thu được trên 84 tỷ đồng.

Trong năm qua, đã triển khai mạnh bảo hiểm y tế tự nguyện. Đến nay đã triển khai tới 100% số xã, phường, thị trấn (577/577), với 111.060 người dân tham gia.

Hiện nay, đã có 1.103.914 người được cấp sổ bảo hiểm xã hội (chiếm 90,8% số người lao động; 3.166.874 người được cấp thẻ bảo hiểm y tế (chiếm 50,7% số dân trên địa bàn thành phố). Trong năm 2008, bảo hiểm xã hội thành phố đã tổ chức giám định thanh toán chi phí khám chữa bệnh bảo hiểm y tế cho 3.468.065 lượt người khám và điều trị ngoại trú, 374.782 người khám, điều trị nội trú với khoản chi là 1.835,2 tỷ đồng. 7 tháng đầu năm 2009, ước thanh toán khám chữa bệnh cho khoảng 2 triệu lượt người có tham gia bảo hiểm y tế, với số tiền khoảng 1.292 tỷ đồng. [17].

Vài nét về đối tượng và hoạt động bảo hiểm xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội để thấy rằng: đối tượng mà bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội phục vụ là rất đông, với đủ các thành phần xã hội; công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội phong phú, phức tạp, luôn động. Do đó, công tác bảo hiểm xã hội là một nội dung cơ bản, quan trọng trong việc thực hiện an sinh xã hội, giữ vai trò to lớn trong giữ vững ổn định xã hội. Từ đó đặt ra yêu cầu nhiệm vụ hết sức nặng nề đối với cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ.

#### *Về cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội*

Thực hiện Nghị định số 94/NĐ-Cp ngày 22 tháng 8 năm 2008 của Chính phủ; Quyết định số 4969, 4970/QĐ-BHXH ngày 10 tháng 11 năm 2008 của Tổng giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam, đến nay hệ thống bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã được kiện toàn, với 10 phòng nghiệp vụ, 29 bảo hiểm xã hội quận, huyện, thị xã. Số cán bộ, công chức là 928 người.

Để có thông tin đánh giá cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, tác giả luận văn đã tiến hành điều tra khảo sát thực tế. Tiến hành điều tra bằng phiếu ankét với 350 người; thu về và xử lý được 333 phiếu hợp lệ. Cơ cấu mẫu:

- Về nhóm tuổi: từ 23 tuổi đến 30 tuổi có 58 người, chiếm 17,4%; 31 tuổi đến 35 tuổi có 83 người, chiếm 24,9%; 36 tuổi đến 40 tuổi có 96 người, chiếm 28,8%; 41 tuổi đến 57 tuổi có 94 người chiếm 28,2%. Tuổi trung bình của 333 người được điều tra là 37 đến 38 tuổi; trong đó, người ít tuổi nhất sinh năm 1986, người nhiều tuổi nhất sinh năm 1952.

- Về giới tính: Nam có 111 người, chiếm 33,3%; nữ có 222 người, chiếm 66,7% (tổng thể có 615 nữ /928 cán bộ, công chức).

+ Trình độ học vấn: Trung học phổ thông có 1 người, chiếm 0,3%; trung cấp 26 người, chiếm 7,8%, cao đẳng có 8 người, chiếm 2,4%, đại học có 290 người, chiếm 87,1%, thạc sĩ có 7 người, chiếm 2,1%, tiến sĩ có 1 người, chiếm 0,3%.

+ Đảng viên có 217 người, chiếm 65,2%; đoàn viên có 116 người, chiếm 34,8%.

+ Đang công tác ở Bảo hiểm cấp thành phố có 164 người, chiếm 49,2%, cấp quận, huyện, thị xã có 169 người, chiếm 59,8%.

Kết quả điều tra bằng phiếu ankét đã được xử lý và hình thành phụ lục của đề tài luận văn.

Những thông tin thu được thông qua điều tra thực tế vừa đủ để luận giải thực trạng, dự báo xu hướng và đề xuất các giải pháp hoàn chỉnh cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thời kỳ mới.

### **2.1.2. Cơ cấu xã hội - khu vực hành chính của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay**

Trong nghiên cứu cơ cấu xã hội - khu vực hành chính của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay được xem xét theo các dấu

hiệu: nơi sinh, nơi ở và nơi công tác, để xem xét tính hợp lý hay không hợp lý, thuận lợi hay không thuận lợi cho công việc của đội ngũ này.

Theo biểu biên chế tổ chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay gồm: Văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố và bảo hiểm xã hội các quận, huyện, thị xã.

Trong tổng số 928 cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay, có 329 người đang công tác ở văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố, 599 người đang công tác ở bảo hiểm xã hội quận, huyện, thị xã.

Về cơ bản, 599 cán bộ, công chức đang công tác ở bảo hiểm xã hội quận, huyện, thị xã là người địa phương. Họ sinh ra, lớn lên ở địa phương hoặc gia đình (vợ, chồng, con) đang sinh sống ở địa phương.

Trong số 329 cán bộ, công chức đang công tác tại văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố, nhiều người không sinh ra và lớn lên ở các quận nội thành, nhưng hiện nay gia đình (vợ, chồng, con) đang sinh sống ở các quận nội thành hoặc quận Hà Đông và một vài huyện ngoại thành liền kề với các quận nội thành.

Sau khi mở rộng địa giới hành chính thành phố Hà Nội, có một số cán bộ, công chức được điều chuyển về công tác ở văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố. Phần đông trong số này, gia đình đang sinh sống cách nơi làm việc trong khoảng từ 5 đến 15 km.

Thực hiện kế hoạch luân chuyển cán bộ, có một số cán bộ, công chức được điều chuyển vị trí công tác. Song nhìn chung đều ở trong cự ly có thể về nhà hàng ngày.

Qua khảo sát cho thấy, tất cả cán bộ, công chức đang công tác ở bảo hiểm xã hội cấp thành phố đều đi về nhà hàng ngày. Điều tra về khoảng cách từ nơi ở của gia đình đến nơi công tác, cho kết quả:

**Bảng 2.1: Khoảng cách từ nhà đến nơi làm việc của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong mẫu điều tra**

<b>Khoảng cách từ nhà đến nơi làm việc</b>	<b>Số lượng (người)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
- Dưới 5 km	171	51,35
- 6-10 km	99	29,72
- 11-15 km	36	10,8
- 16-20 km	16	4,80
- Trên 20 km	11	3,3

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Từ số liệu cơ cấu khu vực hành chính của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, so với tính chất công việc cho nhận xét:

- Đa đa số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội đang công tác ở quận, huyện, thị xã là người đang sinh sống tại địa phương. Họ am hiểu về con người, phong tục, tập quán của địa phương. Do đó, trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế có nhiều thuận lợi, nhất là trong chi trả lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, trong mẫu điều tra, khoảng cách từ gia đình đến nơi làm việc từ 16-20 km có 16 người chiếm 4,80%; trên 20 km có 11 người chiếm 3,3%.

- Khoảng cách từ nơi ở đến nơi làm việc của một số cán bộ, công chức khá xa (Theo số liệu xử lý kết quả điều tra, khoảng cách trung bình từ nhà đến nơi làm việc là 7 km, gần nhất là khoảng 1km và khoảng cách xa nhất là 102 km) cho nên tốn nhiều thời gian di chuyển từ nhà đến cơ quan làm việc. Trong điều kiện giao thông hiện nay, đây là điều bất lợi, trở ngại lớn nhất đối với một số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Tai nạn giao thông luôn có thể xảy ra với cán bộ, công chức.

- Có ý kiến cho rằng, tuy do đặc thù của công tác bảo hiểm xã hội nên cần cán bộ, công chức là người địa phương. Nhưng tính chất “địa phương”

trong cơ cấu khu vực hành chính của cán bộ, công chức cũng có thể là một trở ngại cho việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo luật định. Vì họ phải thường xuyên tiếp xúc và giải quyết công việc với những người nhà, cùng quê hương. Mỗi liên hệ dòng họ, làng xã vừa tạo điều kiện thuận lợi, vừa có những khó khăn trong thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

- Với địa bàn rộng, gồm 29 quận huyện, thị xã, nên cán bộ, công chức ở địa phương nào biết địa phương đó. Họ ít có điều kiện gặp gỡ, trao đổi kinh nghiệm công tác. Chỉ những thời gian tập huấn, hội họp,... mới có dịp gặp nhau (nhưng thường là rất ít thời gian và không đông đủ). Như thế, tính “cát cứ” trong cơ cấu khu vực hành chính của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội là một vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu trong công tác tổ chức cán bộ của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

Hà Nội mở rộng bao gồm thành phố Hà Nội (cũ), tỉnh Hà Tây, huyện Mê Linh tỉnh Vĩnh Phúc và 4 xã của huyện Lương Sơn, tỉnh Hoà Bình. Đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm thành phố Hà Nội hiện nay gồm đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (cũ), tỉnh Hà Tây và huyện Mê Linh tỉnh Vĩnh Phúc gộp lại. Trước khi mở rộng, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (cũ) có 612 cán bộ, công chức; bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây có 277 cán bộ, công chức; bảo hiểm xã hội huyện Mê Linh có 12 cán bộ, công chức. Như thế, số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (cũ) gần gấp đôi số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây. Đây là vấn đề đáng lưu ý trong cơ cấu khu vực hành chính của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội sau hợp nhất.

Sự mở rộng Hà Nội kéo theo sự mở rộng về biên chế tổ chức, ít nhiều gây nên những xáo trộn. Song sự xáo trộn đó không lớn. Bởi vì, về cơ bản cán bộ, công chức công tác ở bảo hiểm xã hội các quận, huyện, thị xã vẫn giữ nguyên như cũ, có bổ sung, chuyển chuyên do luân chuyển cán bộ nhưng rất

ít. Số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội đang công tác ở văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (cũ) và bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây được bố trí, sắp xếp lại cho hợp lý với điều kiện mới. Và trên thực tế cũng không có sự xáo trộn lớn.

Vấn đề mà dư luận xã hội hướng tới là sự hoà hợp hai nhóm cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (cũ) và bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây như thế nào? Liệu có sự kỳ thị, phân biệt cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố và cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội tỉnh không?

Những ngày đầu sự nghi ngại đó có xảy ra, chủ yếu trong ý nghĩ, nhưng dần dần những nghi ngại đó mất dần. Trên thực tế cho thấy, buổi ban đầu hợp nhất có nhiều điểm khác nhau về phương pháp, nền nếp làm việc, tác phong công tác,... song, mọi người đã sớm hoà nhập với nhau, đã không để xảy ra xung đột “mang tính khu vực hành chính thành phố - tỉnh” như thường thấy sau khi hợp nhất các cơ quan, đơn vị. Đây là một “thành công” trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội và sự hoà đồng, chung sức, chung lòng xây dựng cơ quan của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Báo cáo kết quả hoạt động của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội một năm hợp nhất, số 874/BC-BHXH, ngày 03 tháng 8 năm 2009 đã chỉ rõ: “Ngay sau khi được tổ chức lại, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã nhanh chóng ổn định tổ chức, phòng làm việc, bố trí sắp xếp cán bộ quản lý và cán bộ, công chức theo đúng nguyên trạng; chỉ đạo việc tiến hành di chuyển địa điểm làm việc bảo đảm an toàn. Cùng với việc hợp nhất về chính quyền, các tổ chức Đảng, Đoàn, Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh, Lực lượng tự vệ,... cũng được hợp nhất, tổ chức lại. Tuy giai đoạn đầu hợp nhất, đội ngũ cán bộ, công chức có nhiều điểm khác nhau về tác phong làm việc, về sinh hoạt và cách thức xử lý nghiệp vụ. Song tập thể lãnh đạo và đội ngũ cán bộ, công chức đã sớm hoà nhập, cùng nhau bắt tay vào thực hiện nhiệm vụ, xây dựng quy chế làm việc. Với phương châm hành động “Đoàn

kết, đổi mới, sáng tạo, hiệu quả, phục vụ tốt đối tượng tham gia và thụ hưởng chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, toàn ngành đã nhanh chóng ổn định về mọi mặt và thực hiện nhiệm vụ”.

### **2.1.3. Cơ cấu xã hội - ngành nghề đào tạo của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay**

#### *Về trình độ học vấn và chuyên ngành đào tạo*

Về trình độ học vấn: trong tổng số 928 cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay, 84,4% trình độ học vấn đại học, trên đại học; 12,9% trình độ học vấn trung cấp và 2,7% trình độ học vấn sơ cấp (Bảng 2.2.).

**Bảng 2.2. Trình độ học vấn của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội**

*Đơn vị tính: %*

<b>Trình độ học vấn</b>	<b>Cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam</b>	<b>Bảo hiểm xã hội các địa phương</b>	<b>Bảo hiểm xã hội Hà Nội</b>
- Trên đại học	14,42	0,37	0,6
- Đại học	81,73	65,85	83,8
- Cao đẳng, trung cấp	2,88	14,37	12,9
- Sơ cấp		14,5	2,7
- Dưới sơ cấp	0,96	4,87	

*Nguồn: Thống kê Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội năm 2008.*

Về chuyên ngành đào tạo: 20,4% y dược; 22,2% kinh tế; 42,0% tài chính, kế toán; 9,0% luật; 4,6% công nghệ thông tin; chuyên ngành khác 1,8% [17].

Công việc chủ yếu của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội là: thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế; chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội; giám định bảo hiểm y tế;



giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội; kiểm tra, giám sát và trả lời đơn thư; ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác bảo hiểm xã hội. Như thế có thể thấy, khối lượng công việc của 928 cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội là rất lớn. Trên thực tế không phải 928 cán bộ, công chức trực tiếp làm các công việc trên. Do đó, khối lượng công việc tập trung dồn vào những cán bộ, công chức đảm nhiệm các công việc cụ thể của chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Với công việc như trên, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội phải tiếp cận với nhiều đối tượng, phối hợp với nhiều cơ quan, đơn vị của Trung ương và Hà Nội. Ví dụ, để thực hiện công tác giám định bảo hiểm y tế, bảo hiểm thành phố Hà Nội đã phải ký hợp đồng khám chữa bệnh với 226 cơ sở y tế và phân cấp công tác giám định bảo hiểm y tế cho 29 bảo hiểm xã hội quận, huyện, thị xã. Thực hiện hợp đồng này, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội phải rà soát giá dịch vụ kỹ thuật, xác định bảng giá thu viện phí thống nhất trên toàn địa bàn thành phố.

Từ những số liệu thống kê và so sánh với ngành nghề được đảm nhiệm và nhiệm vụ của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cho nhận xét:

- Trình độ học vấn của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay khá cao so với các địa phương, với 84,4% trình độ học vấn đại học, trên đại học; chỉ có 2,7% trình độ sơ cấp. Trong khi đó, trình độ học vấn của cán bộ, công chức ở các địa phương là: 66,22% trình độ học vấn đại học, trên đại học, 12,9% trình độ cao đẳng, trung cấp, 14,5% trình độ sơ cấp, 4,87% trình độ dưới sơ cấp (Bảng 2.2.).

- Ngành nghề đào tạo khá đa dạng (y, dược, kinh tế, tài chính, kế toán, luật, công nghệ thông tin, ngoại ngữ, nghề khác). Về cơ bản ngành nghề đào tạo đáp ứng được tính đa dạng trong công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ở thời điểm hiện tại.

- Cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội được đào tạo chuyên ngành bảo hiểm xã hội rất ít. Trong khi đó, ở nước ta đã có chuyên

ngành đào tạo cán bộ bảo hiểm xã hội ở một vài trường cao đẳng, đại học, trong đó có trường đại học Lao động xã hội thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tuy vậy, cũng phải thấy rằng, việc đào tạo chuyên ngành bảo hiểm xã hội, công tác xã hội ở nước ta mới được triển khai. Vì thế, có rất ít cán bộ, công chức đang công tác trong ngành bảo hiểm xã hội chưa được đào tạo đúng chuyên ngành là điều dễ hiểu, có thể chấp nhận được.

- So với nhiệm vụ đảm nhiệm, có sự không đồng bộ giữa chuyên ngành đào tạo và công việc đang thực thi. Về nhiệm vụ, công việc đảm nhiệm (chia theo khối công việc) gồm: Thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc; thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tự nguyện; kế toán; giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; thường trực giám định bảo hiểm y tế; cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế; tiếp nhận hồ sơ một cửa và một số công việc khác.

Có thể thấy rõ trong cơ cấu này: cán bộ được đào tạo về chuyên ngành luật thấp (9,0%), tài chính và kế toán khá cao (42,0%). 22,2% cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay được đào tạo chuyên ngành kinh tế là chuyên ngành gắn sát với nhiệm vụ đảm nhiệm. Nó cũng phản ánh một thực tế, trước nhu cầu phát triển ngành bảo hiểm xã hội, đã xuất hiện chuyển dịch lao động từ một số ngành khác sang công tác tại ngành bảo hiểm xã hội. Bởi vì, trước đây, bảo hiểm xã hội là một hoạt động mang tính hành chính, sự nghiệp, được biên chế trong cơ quan Lao động Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động, với tính cách chuyên trách theo dõi việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội (thực hiện chức năng quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội).

*“Trong cơ cấu ngành nghề đào tạo của cán bộ, công chức, bảo hiểm xã hội Hà Nội hiện nay còn mất cân đối so với yêu cầu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và so với nhiệm vụ đảm nhiệm. Trong đó, đang thiếu nhiều cán bộ được đào tạo chuyên ngành bảo hiểm xã hội; đặc biệt là khó thu hút được những bác sĩ có*

*chuyên môn sâu về cơ quan bảo hiểm xã hội, trong khi đó bảo hiểm y tế là một lĩnh vực mới mà ngành bảo hiểm xã hội phải đảm nhiệm”* (Phỏng vấn sâu: Cán bộ phòng Tổ chức cán bộ - Bảo hiểm xã hội thành phố, Nam, 47 tuổi).

*“Một số công việc đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn sâu như y, dược, công nghệ thông tin, luật nhưng chuyên ngành đào tạo của cán bộ bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay chưa đáp ứng, nên gặp khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ”.* (Phỏng vấn sâu: Phó giám đốc bảo hiểm xã hội quận, Nam, 37 tuổi).

#### *Về ngạch công chức và bồi dưỡng nghiệp vụ*

Trong tổng số 928 cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay, có 44 người ngạch chuyên viên chính, chiếm 4,74%, 692 người ngạch chuyên viên, chiếm 74,56% [18].

Theo số liệu thống kê, hiện tại, trong đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 44 người có trình độ lý luận chính trị cao cấp, chiếm 4,74%, 58 người có trình độ lý luận chính trị trung cấp, chiếm 6,25%, 392 người có trình độ tin học cơ sở, chiếm 42,24%, 338 người có trình độ ngoại ngữ A,B (tiếng Anh và một số thứ tiếng khác), chiếm 36,42% [18].

Tiến hành phỏng vấn sâu một số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội về công tác bồi dưỡng nghiệp vụ, 100% đều khẳng định bảo hiểm xã hội thành phố đã rất quan tâm đến bồi dưỡng chính trị, nghiệp vụ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, công chức.

Trả lời câu hỏi về công tác tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, 83,5% người trong mẫu điều tra khẳng định có hoạt động bồi dưỡng; 75,4% khẳng định được tập huấn, bồi dưỡng về bảo hiểm xã hội; 56,2% được tập huấn, bồi dưỡng về bảo hiểm y tế [Phụ lục 2-2.8].

Chỉ sau một năm hợp nhất, bảo hiểm xã hội Hà Nội đã tổ chức được các lớp bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ, công chức, đảng viên. Tháng 7 năm 2009

tổ chức lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước chương trình chuyên viên cho 101 cán bộ, công chức, phối hợp với Đảng uỷ khối Dân - Chính - Đảng thành phố và Bộ Tư lệnh Thủ đô tổ chức lớp bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh cho 117 đảng viên thuộc Đảng bộ văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố. Cử 26 công chức học nghiệp vụ giám định bảo hiểm y tế, 26 cán bộ là phó giám đốc bảo hiểm xã hội huyện học nghiệp vụ quản lý, 1 trưởng phòng học cao học, 1 phó giám đốc bảo hiểm thành phố làm nghiên cứu sinh.

Như trên đã thống kê, ngành nghề đào tạo của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đa dạng, một số chuyên ngành không phù hợp với lĩnh vực công tác, công việc đảm nhiệm. Nhưng, như theo đánh giá của cán bộ, công chức trong mẫu điều tra bằng ankét, 87,1% có trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu công việc, nhiệm vụ được giao [Phụ lục 2-2.6]. Điều đó nói lên, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã tích cực tự học tập nâng cao trình độ. Đây là một tín hiệu tốt. Nó phù hợp xu thế đào tạo lại do quá trình dịch chuyển lao động trong quá trình công nghiệp hoá mang lại.

Trong đó nổi bật nhất là tự học nâng cao trình độ sử dụng máy vi tính, khai thác phần mềm cho công tác quản lý, chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Theo số liệu thống kê, 10 người có trình độ tin học bậc đại học, chiếm 1,07%, 392 người có trình độ tin học cơ sở, chiếm 42,24%. Theo đánh giá của ngành, về cơ bản, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội biết sử dụng máy vi tính cho công việc được đảm nhiệm. Trong mẫu điều tra bằng ankét, chỉ có 0,3% cho rằng, một vài cán bộ, công chức trình độ sử dụng máy vi tính chưa tốt, nên hạn chế nhiều đến hiệu quả công việc. Trong xu thế tin học hoá quản lý nhà nước, tuyệt đại đa số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội biết sử dụng máy vi tính cho công việc là tín hiệu tốt.

Cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cũng đã rất tích cực tự học nâng cao trình độ ngoại ngữ để sử dụng trong thực thi nhiệm vụ.

Theo số liệu thống kê, trong đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 27 người có trình độ tiếng Anh và ngoại ngữ khác bậc đại học, chiếm 1,90%; 338 người có trình độ cơ sở (tương đương trình độ B), chiếm 36,42%.

Trả lời câu hỏi về sự cần thiết phải học thêm để nâng cao trình độ chuyên môn, 79,6% số người tham gia trả lời câu hỏi, khẳng định có; với các nhu cầu về ngành học: học về bảo hiểm xã hội có 258 người, chiếm 77,5%; học về bảo hiểm y tế có 193 người, chiếm 58,0%; học các chuyên ngành khác có 39 người, chiếm 11,7%. Thống kê nguyện vọng học thêm các ngành, nghề chuyên môn của cán bộ, công chức trong mẫu điều tra như sau:

**Bảng 2.3. Nguyện vọng của cán bộ, công chức về các chuyên ngành học thêm**

Ngành học	Mức độ nhu cầu	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)
- Chế độ tiền lương	24	2,58
- Chính trị chuyên môn	13	1,40
- Lý luận chính trị cao cấp	55	5,92
- Chuyên môn trực tiếp của công việc	11	1,18
- Chuyên môn ngành y	21	2,26
- Về công tác quản lý tài chính, kế toán	31	3,34
- Ngoại ngữ	44	4,74
- Tin học chuyên ngành	89	9,59
- Kỹ năng giao tiếp và thuyết phục người khác	45	4,84

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Bảng 2.3. cho thấy, nguyện vọng được học thêm ngành nghề chuyên môn khá đa dạng. Nó phản ánh nhu cầu công việc của ngành bảo hiểm xã hội rất đa dạng và cán bộ, công chức bảo hiểm thành phố Hà Nội rất mong muốn được bổ túc kiến thức nâng cao trình độ chuyên môn, chú ý tới ngành tin học chuyên ngành. Đồng thời cũng cho thấy rõ thêm sự không thật phù hợp giữa

một số chuyên ngành đã được đào tạo với nhu cầu chuyên môn của từng vị trí công tác của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

#### **2.1.4. Cơ cấu xã hội - tuổi nghề của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay**

Về độ tuổi của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay: Dưới 30 tuổi có 195 người, chiếm 21,0%; từ 31 tuổi đến 50 tuổi có 657 người, chiếm 70,79%; trên 50 tuổi có 76 người, chiếm 8,18%. Như thế, độ tuổi từ 31 tuổi đến 50 tuổi là nhiều nhất, chiếm 70,79% [18].

Theo kết quả điều tra về thâm niên công tác nói chung và thâm niên công tác trong ngành bảo hiểm xã hội cho thấy: số năm thâm niên công tác nói chung nhiều hơn số năm thâm niên trong ngành bảo hiểm xã hội. Ví dụ: số năm thâm niên công tác chung dưới 10 năm là 36,33%; số năm thâm niên công tác trong ngành bảo hiểm xã hội dưới 10 năm là 67,76%; số năm thâm niên công tác chung trên 20 năm là 23,43%; số năm thâm niên công tác trong ngành bảo hiểm xã hội trên 20 năm là 3,3% (Bảng 2.4).

Tính trung bình, số năm công tác trong ngành bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay là 7,1 năm; số năm công tác nói chung là 14 năm.

**Bảng 2.4. Số năm công tác của cán bộ, công chức**

Nội dung đánh giá	Số năm công tác							
	Dưới 10 năm		Từ 10-15 năm		16-20 năm		Trên 20 năm	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
- Số năm công tác nói chung	121	36,33	96	28,8	38	11,41	78	23,42
- Số năm công tác trong ngành bảo hiểm xã hội	219	65,76	71	21,32	32	9,6	11	3,3

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Từ bảng 2.4. và so sánh giữa số năm công tác nói chung với số năm công tác trong ngành bảo hiểm xã hội cho thấy, một số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội chuyển từ các ngành công tác khác sang (nên thâm niên công tác trong ngành bảo hiểm xã hội ít hơn thâm niên công tác nói chung). Cũng có nghĩa là, cùng với sự ra đời và phát triển của cơ quan bảo hiểm xã hội các cấp, một số cán bộ, công chức công tác ở các lĩnh vực khác, ngành khác chuyển về công tác trong ngành bảo hiểm xã hội. Sự trái ngành nghề và với quãng thời gian phục vụ trong ngành bảo hiểm xã hội chưa nhiều nên kinh nghiệm công tác hạn chế là một trở ngại cho thực hiện công việc của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

Theo phân loại chuyên môn của cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố, trong 928 cán bộ, công chức, 710 người đạt loại A - tốt (76,5%), 181 người đạt loại B - khá (19,50%), 11 người đạt loại C - trung bình (1,18%), 26 người đạt loại D - yếu (2,80%) [18]. Như thế, theo phân loại này, đại đa số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có trình độ chuyên môn ở mức tốt.

Có được những kết quả đó, theo đánh giá của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, trong Báo cáo kết quả hoạt động sau một năm hợp nhất, ngày 03 tháng 8 năm 2009 đã chỉ rõ: Ngành đã tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, duy trì kỷ luật, kỷ cương hành chính trong thực thi nhiệm vụ và tại công sở; thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả chương trình hành động của Chính phủ, của Ngành, của Thành phố về thực hiện chống tham nhũng, chống lãng phí. Đồng thời, làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng đối với cán bộ, công chức toàn ngành; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, lấy chất lượng công việc, hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo cho việc nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức; kịp thời khen thưởng, động viên những cá nhân tốt trên cơ sở đúng người, đúng việc.

Đối với cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội, ngoài trách nhiệm chính trị, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm nghề nghiệp còn cần phải có tác

phong phục vụ người lao động. Nó khác hẳn tác phong của người làm công việc hành chính. Tuy nhiên, cũng theo theo đánh giá của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội: “Việc chuyển đổi tác phong làm việc hành chính sang tác phong phục vụ người lao động của một số ít cán bộ, công chức còn chậm, hiệu quả chưa cao và chưa thực sự đồng đều. Cá biệt, có nơi, có lúc có việc còn gây phiền hà cho đối tượng tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nên phần nào ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ của toàn ngành” [17]. Tác phong mà có lẽ nhiều năm đã “hằn sâu” trong không ít người, kể cả đối tượng được hưởng bảo hiểm xã hội. Nó trở thành “định kiến xã hội” đối với những cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội và công việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Như thế, nó xuất hiện một mối quan hệ, mà quan hệ này chi phối rất lớn đến kết quả, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội Hà Nội, đó là mối quan hệ giữa cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội với đối tượng tham gia và thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Về nội dung này sẽ được đánh giá ở mục sau, song qua đây có thể phải bổ sung chỉ báo tác phong phục vụ người lao động trong nội dung đánh giá năng lực của cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội Hà Nội. Đồng thời, phải có các giải pháp để xây dựng, nâng cao và phát huy tác phong này trong đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

### **2.1.5. Cơ cấu phân tầng xã hội về thu nhập, uy tín và quyền lực**

#### ***Cơ cấu phân tầng thu nhập, mức sống***

Cũng như những người làm việc trong các cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức trong ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có thu nhập từ lương, phụ cấp trách nhiệm là chủ yếu. Do đó, phân tầng thu nhập của cán bộ, công chức bảo hiểm thành phố Hà Nội theo chức vụ công tác, ngạch công chức, trình độ chuyên ngành đào tạo. Tầng đỉnh là những cán bộ lãnh đạo ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội và cán bộ lãnh đạo bảo hiểm xã hội



các quận, huyện, thị xã. Tầng đáy là những công chức thực hiện nhiệm vụ bảo hiểm xã hội ở các quận, huyện, thị xã.

Trong mẫu điều tra, cán bộ, công chức Bảo hiểm xã hội Hà Nội có mức lương thấp nhất là 1,027 triệu đồng, cao nhất 7,1 triệu đồng. Lương bình quân hàng tháng của 333 người được điều tra là 2,604 nghìn đồng (2,6 triệu đồng). Mức lương cao nhất là 7,1 triệu đồng/tháng, thấp nhất là 1,027 triệu đồng/tháng.

**Bảng 2.5. Thu nhập của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong mẫu điều tra**

<b>Thu nhập, mức lương</b>	<b>Số lượng (người)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
Từ 1 triệu đến dưới 2 triệu đồng/tháng	129	38,7
Từ 2 triệu đến dưới 3 triệu đồng/tháng	126	37,8
Từ 3 triệu đến 7,1 triệu đồng/tháng	78	23,5

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Xét theo mặt bằng hiện nay, thu nhập của cán bộ, công chức bảo hiểm thành phố Hà Nội ở mức trung bình, trung bình khá, như nhóm cán bộ, công chức nhà nước khác.

Trong mẫu điều tra, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội tự đánh giá về mức sống của bản thân và gia đình như sau: mức nghèo chiếm 6,0%; mức trung bình chiếm 75,1%; trung bình khá chiếm 16,8%; mức khá chiếm 2,1% [Phụ lục 2-2.4]. Theo số liệu tự xác định, mức sống trung bình, trung bình khá là 91,9%. Như thế, cũng phù hợp với mức đánh giá theo bậc lương. Và theo những số đo này, không có cán bộ, công chức bảo hiểm thành phố Hà Nội thuộc diện giàu có, tham gia nhóm giàu trong xã hội.

Tuy nhiên, mức lương và sự tự xác định chưa thể phản ánh đúng, đủ thực trạng điều kiện sống của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội

hiện nay. Bởi lẽ, thu nhập là vậy, nhưng tùy từng hoàn cảnh và bước khởi đầu, điểm xuất phát của mỗi cán bộ, công chức khác nhau, dẫn đến điều kiện sống cũng khác nhau. Cùng với mức lương đó nhưng nếu gia đình có người thân thường xuyên ốm đau thì cuộc sống sẽ khó khăn. Ngược lại, nếu mọi người trong gia đình khoẻ mạnh, cuộc sống sẽ được đảm bảo hơn, ổn định hơn. Có cán bộ, công chức được hậu thuẫn từ gia đình sẽ có cuộc sống tốt hơn.

Với sự mở rộng địa giới thành phố Hà Nội đã mở ra trong sự phân định về khu vực hành chính mang tính đa dạng hơn trước đây. Thành phố Hà Nội (cũ) không có vùng trung du, đồi núi, thành phố Hà Nội mới mở rộng có vùng trung du, đồi núi. Nhìn chung, khu vực nông thôn mở rộng hơn. Số dân sống ở khu vực nông thôn nhiều hơn trước. Theo tính toán chung, mức sống ở khu vực nông thôn thường thấp hơn mức sống ở khu vực thành thị. Có nghĩa là, cùng với mức lương như nhau, nhưng những cán bộ, công chức sống ở khu vực nông thôn sẽ có điều kiện sống tốt hơn những cán bộ, công chức sống ở khu vực nội thành. Như thế, nếu xét theo khu vực sống, mức sống của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có sự khác biệt. Với thu nhập theo mức lương, cán bộ, công chức ở một số huyện như Sóc Sơn, Mỹ Đức, Ba Vì...có cuộc sống ổn định hơn so với cán bộ, công chức ở bốn quận nội thành: Ba Đình, Hoàn Kiếm, Hai Bà Trưng, Đống Đa.

Đó là những phán đoán định tính. Đến nay, chưa có công trình nào khảo sát đánh giá tài sản, thu nhập, mức sống thực của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Tác giả luận văn cũng không thể có điều kiện để khảo sát vấn đề này. Do đó, những nhận xét trên đây về phân tầng mức sống của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội chỉ là nhận xét ban đầu, sơ bộ, mang tính nhận dạng “cảm tính” nhiều hơn.

### ***Cơ cấu phân tầng quyền lực trong nghề nghiệp***

Trong một tổ chức hành chính sự nghiệp, cơ cấu tổ chức luôn bao gồm hai khối cơ bản: lãnh đạo và bị lãnh đạo. Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội

cũng bao gồm hai khối đó. Ở văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố, khối lãnh đạo gồm giám đốc, phó giám đốc, các trưởng, phó phòng nghiệp vụ; khối bị lãnh đạo là công chức trong các phòng nghiệp vụ. Và theo quy định chung, giám đốc, các phó giám đốc còn là lãnh đạo của cả hệ thống bảo hiểm xã hội thành phố. Cơ quan bảo hiểm xã hội các quận, huyện, thị xã, khối lãnh đạo gồm giám đốc, phó giám đốc, khối bị lãnh đạo là các công chức.

**Bảng 2.6. Cơ cấu tổ chức biên chế bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay**

Tổ chức biên chế	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
- Ban Giám đốc	7	0,75
- Cán bộ phòng nghiệp vụ	23	2,48
- Cán bộ bảo hiểm xã hội cấp huyện, quận	63	6,79
- Công chức	835	89,98

*Nguồn: Thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội 2009 [18].*

Bảng 2.6 cho thấy, khối lãnh đạo có 93 người, chiếm 10,02%; khối “bị lãnh đạo”, những người thực hiện công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trực tiếp là 835 người, chiếm 89,98%.

Về mối quan hệ giữa lãnh đạo và bị lãnh đạo là mối quan hệ cấp trên và cấp dưới, chỉ đạo và thực hiện sự chỉ đạo. Tất nhiên, ở mỗi vị trí công tác đều có chức trách, và đó chính là những nội dung chuẩn mực quy định vai trò của từng vị trí.

Việc thực hiện vai trò của mỗi vị trí công tác có thể xảy ra các hiện tượng sau: đúng vai trò, lệch lạc vai trò, lậm lẫm vai trò. Qua khảo sát và phân tích tài liệu cho thấy, các vị trí trong hệ thống bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay đều làm tròn vai trò của mình, không có hiện tượng lệch lạc, lậm lẫm vai trò. Trả lời câu hỏi về mức độ hài lòng đối với nhiệm vụ được đảm nhiệm, kết quả: 45,9% khẳng định hài lòng về nhiệm vụ và phương pháp làm việc; 22,5%

cho rằng, có sự hài lòng về hiệu xuất công tác; 28,5% hài lòng về chất lượng công việc và 34,8% hài lòng về hiệu quả của công việc [Phụ lục 2-2.7]. Kết quả đó cho thấy, 45,9% hài lòng về nhiệm vụ và phương pháp làm việc. Từ đó, có thể suy luận, khoảng gần một nửa số người được hỏi có sự hài lòng về các mối quan hệ trên, dưới, thông qua mức độ hài lòng về phương pháp làm việc trong cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố.

**Bảng 2.7. Tương quan mức độ hài lòng với công việc giữa cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố và cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội quận, huyện**

Đơn vị	Rất hài lòng		Hài lòng		Vừa hài lòng vừa không		Không hài lòng	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
Bảo hiểm xã hội thành phố	23	14,0	104	63,4	26	15,9	10	6,1
Bảo hiểm xã hội quận huyện	21	12,4	116	68,6	19	11,2	13	7,7

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Bảng 2.7 cho thấy, mức độ hài lòng với công việc của cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố và cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội quận, huyện có sự khác nhau. Mức độ *rất hài lòng* với công việc của cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố cao hơn cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội quận, huyện (14,0% và 12,4%); mức độ *hài lòng* với công việc của cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố thấp hơn cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội quận, huyện (63,4% và 68,6%);

Điều tra về những thuận lợi, khó khăn trong công tác cho thấy, đại bộ phận cán bộ, công chức được điều tra khẳng định, có sự thuận lợi từ sự đánh giá đúng năng lực bản thân của cán bộ lãnh đạo.

**Bảng 2.8. Đánh giá về thuận lợi, khó khăn trong công việc**

Nội dung đánh giá	Thuận lợi		Khó khăn	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
- Lãnh đạo đánh giá đúng năng lực	236	70,9	23	6,9
- Đồng nghiệp tạo điều kiện	283	85,	7	2,1
- Tiếp cận nguồn nhân lực dễ dàng	121	36,3	53	15,9
- Phẩm chất, năng lực cá nhân	143	42,9	13	3,9
- Điều kiện gia đình	155	46,5	26	7,8
- Điều kiện khác	2	0,6	12	3,6

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Từ bảng 2.8, so sánh giữa tần xuất mức độ thuận lợi và không thuận lợi trên các nội dung cho thấy, mức độ thuận lợi có tần xuất cao hơn nhiều mức độ không thuận lợi. Ví dụ: Lãnh đạo đánh giá đúng năng lực: thuận lợi 70,9% và khó khăn 6,9%; Đồng nghiệp tạo điều kiện: thuận lợi 85,0% và khó khăn 2,1%; Điều kiện gia đình: thuận lợi 46,5% và khó khăn 7,8%.

Kết quả trên cũng còn cho thấy, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội không chỉ hài lòng về mối quan hệ trên - dưới, giữa lãnh đạo và bị lãnh đạo, mà còn hài lòng về mối quan hệ ngang, giữa các đồng nghiệp. 85,0% số người được hỏi khẳng định, thực hiện công việc có nhiều thuận lợi từ sự tạo điều kiện của đồng nghiệp (tần xuất cho rằng không được sự tạo điều kiện của đồng nghiệp chỉ có 2,1%).

Điều tra về mối quan hệ trong nội bộ và trong công việc cũng cho kết quả khá tốt. Có thể thấy được qua bảng số liệu điều tra sau:

**Bảng 2.9. Cán bộ, công chức đánh giá các mối quan hệ trong cơ quan và trong công việc**

Nội dung đánh giá	Tốt		Bình thường		Chưa tốt		Khó đánh giá	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
Quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên	25	7,5	289	86,78	14	4,2	5	1,5
Quan hệ giữa các cán bộ, công chức	34	10,2	263	78,97	33	9,9	3	0,9
Quan hệ giữa cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội với đối tượng phục vụ	12	12,6	237	71,17	75	22,5	9	2,7

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Bảng 2.9. cho thấy, quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên, giữa các cán bộ, công chức và quan hệ giữa cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội với đối tượng phục vụ khá tốt. Trong đó, mức tốt và bình thường trong khoảng 94,43% - 89,2% - 74,78%. Với các mối quan hệ, đáng chú ý, quan hệ trong nội bộ ngành tốt hơn quan hệ giữa cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội với đối tượng tham gia và thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội; quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên tốt hơn giữa các cán bộ, công chức.

Đánh giá của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội sau một năm hợp nhất, số 874/BC-BHXH, ngày 03 tháng 8 năm 2009 chỉ rõ: “Ngay từ khi hợp nhất, tập thể lãnh đạo và cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố đã phát huy được tinh thần đoàn kết, ý thức trách nhiệm, chủ động, năng động, sáng tạo, cùng nhau phấn đấu vươn lên hoàn thành toàn diện nhiệm vụ chính trị được giao” [17].

*“Sau thời gian ngắn hợp nhất, ngành bảo hiểm đã ổn định về tổ chức, bộ máy. Lập trường tư tưởng của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố rất tốt, luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, yên tâm công tác. Nhiều công việc*

*được bàn bạc dân chủ, công khai, nên tạo được sự đồng thuận cao trong tổ chức thực hiện, nội bộ luôn đoàn kết, thống nhất, cùng nhau vượt qua khó khăn ban đầu để thực hiện nhiệm vụ”.* (Phỏng vấn sâu: Cán bộ phó trưởng phòng, Nam, 43 tuổi).

*“Bảo hiểm xã hội Hà Nội hiện nay, từ văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố đến bảo hiểm xã hội các quận, huyện, thị xã luôn có tinh thần đoàn kết trong lãnh đạo, trong công chức. Điểm đáng quý là, cán bộ, công chức có tinh thần trách nhiệm và tính kỷ luật cao trong công việc”.* (Phỏng vấn sâu: Cán bộ phòng, Nữ, 40 tuổi).

Trong các báo cáo và nội dung trả lời phỏng vấn của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội toát lên tinh thần đoàn kết, thống nhất nội bộ. Sự đoàn kết đó được bảo đảm, xây dựng bằng tinh thần trách nhiệm với công việc, mọi người luôn luôn có ý thức trong thực hiện những quy định cho từng vị trí công tác. Trong các đơn vị bảo hiểm xã hội cũng như toàn ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay, bầu không khí dân chủ, cởi mở và tính kỷ luật luôn được duy trì. Do đó, sự đoàn kết, nhất trí được củng cố và phát huy. Có thể khẳng định, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay có sự đồng thuận khá tốt trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của ngành, phục vụ chính sách xã hội, an sinh xã hội.

## **2.2. MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA TỪ THỰC TRẠNG CƠ CẤU XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BẢO HIỂM XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI HIỆN NAY**

### **2.2.1. Sự mất cân đối giữa cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội so với yêu cầu nhiệm vụ về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội hiện nay**

Luật Bảo hiểm xã hội được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá IX, kỳ họp thứ 9 thông qua, ngày 29 tháng 6 năm 2006 đã ghi rõ: “Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai

nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội”. Theo đó, có bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp. Bảo hiểm xã hội bắt buộc với các loại: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất. Bảo hiểm xã hội tự nguyện gồm: hưu trí, tử tuất. Bảo hiểm thất nghiệp gồm: trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ tìm việc làm.

Với các loại hình bảo hiểm xã hội như vậy, đòi hỏi đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng phải có cơ cấu nơi cư trú, ngành nghề đào tạo, tuổi nghề,... phù hợp, nếu không họ sẽ không thể hoàn thành nhiệm vụ, công việc được phân công.

Hà Nội có số dân trên 6,5 triệu người, trải rộng trên 29 quận, huyện, thị xã; gồm cả nội thành, ngoại thành, đô thị, nông thôn, vùng trung du,... Tính phức tạp về địa bàn dân cư ít nhiều chi phối đến công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và sự đòi hỏi cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội có cơ cấu xã hội hợp lý.

Hà Nội là địa phương tập trung số đối tượng hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội thường xuyên, ngắn hạn với 748.229 lượt người/năm và số tiền chi trả trên 8.294 tỷ đồng/năm, lớn nhất cả nước. Đối tượng thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế rất đa dạng, có nhiều cán bộ cấp cao, lão thành cách mạng, do đó cấp uỷ, chính quyền Thành phố cần phải có sự quan tâm đặc biệt về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội.

Từ những yêu cầu mang tính khách quan của công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội và thực trạng cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay cho thấy một sự mất cân đối nhất định. Cụ thể:

- Số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội ở các quận, khu vực nội thành có số lượng gấp hai, ba số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội ở các huyện. Tuy



rằng, số lượng đối tượng được hưởng bảo hiểm xã hội ở các quận nội thành nhiều gấp hai, ba lần các huyện ngoại thành, nhưng địa bàn và đối tượng phục vụ không rộng, giao thông thuận tiện, mạng lưới chi trả chế độ bảo hiểm xã hội có nhiều thuận lợi hơn khu vực nông thôn. Thực tế cho thấy, hoạt động bảo hiểm xã hội ở khu vực nông thôn thường “chậm hơn” so với khu vực thành thị. Nguyên nhân có nhiều, trong đó có nguyên nhân từ số lượng cán bộ, công chức ở các huyện ngoại thành còn mỏng.

- Trong cơ cấu tổ chức bảo hiểm xã hội mới chỉ có đến cấp quận, huyện, không có ở cấp xã phường. Trong khi đó, nhiều công việc liên quan đến chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế được thực hiện ở cấp xã, phường. Hiện nay, đội ngũ này mới chỉ là lực lượng hợp đồng, hoạt động theo cách thức của viên chức hệ thống chính trị xã, phường, nên không có nghiệp vụ chuyên môn và sự ràng buộc nhiều về trách nhiệm. Do đó, dẫn đến những bức xúc trong công tác chi trả chế độ bảo hiểm xã hội như lương hưu trí, trợ cấp bảo hiểm xã hội...

Chuyên ngành đào tạo của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội chưa tương đồng với yêu cầu nhiệm vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn. Chưa có nhiều (hầu như chưa có) cán bộ, công chức được đào tạo về chuyên ngành bảo hiểm xã hội và công tác xã hội. Trong khi đó, với đặc điểm nghề nghiệp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, những cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội rất cần tri thức về bảo hiểm xã hội và công tác xã hội.

Một số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội được điều chuyển hay tự chuyển dịch từ ngành nghề khác sang, biểu hiện ở thâm niên công tác và thâm niên trong ngành còn có sự chênh lệch (thâm niên công tác trong ngành bảo hiểm xã hội thấp hơn thâm niên công tác nói chung. Do vậy, sự thích ứng nghề nghiệp của từng vị trí tùy thuộc vào trách nhiệm, tri thức liên ngành và sự tự học, tự bồi dưỡng của mỗi cán bộ, công chức. Do có sự khác biệt về ngành nghề đào tạo và công việc đang tiến hành, nên xuất hiện

các hiện tượng lệch lạc vai trò, làm lẫn vai trò. Trong công việc, ở một số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội còn mang tác phong hành chính của một viên chức chính quyền, chưa có nhiều tác phong của những người làm công tác xã hội, tác phong của những người lấy phục vụ người lao động làm mục tiêu, phương châm, tác phong công tác. Vì thế, những xung đột giữa người làm công tác bảo hiểm xã hội và những đối tượng tham gia và thụ hưởng chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế luôn xuất hiện.

### **2.2.2. Sự mất cân đối về khả năng đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội so với yêu cầu về đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay**

Tại mục 1.2.4. đã xác định về phương diện lý thuyết 3 yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (3 yếu cầu cơ bản - xét về lát cắt cơ cấu): Yêu cầu về số lượng; Yêu cầu về cơ cấu khu vực hành chính, trình độ và chuyên ngành đào tạo; Yêu cầu về kinh nghiệm và khả năng công tác.

Phỏng vấn sâu một số cán bộ về mức độ thực hiện công việc của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay cho kết quả: Đa đa số ý kiến cho rằng, đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng được công việc, có một số trình độ chuyên môn chưa sâu, kinh nghiệm công tác về bảo hiểm xã hội còn ít, nên mức độ thực hiện công việc có những hạn chế.

Một số ý kiến trong số 20 cán bộ được phỏng vấn sâu:

*“Về cơ bản, cán bộ, công chức đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Có một vài người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ở mức chưa thật tốt”* (Cán bộ phòng, nam, tuổi 45); *“Theo tôi, mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, công tác của đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố hiện nay ở mức tương đối tốt”* (Công chức bảo hiểm xã hội quận, nữ, tuổi 44); *“Về cơ bản, đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ,*

*công tác. Thể hiện trong việc thực hiện các mặt hoạt động nghiệp vụ phù hợp với tình hình thực tiễn, hoàn thành các chỉ tiêu mà bảo hiểm xã hội thành phố đặt ra”; “Đội ngũ cán bộ, công chức của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, trẻ, nhiệt tình, có trình độ học vấn khá cao, đáp ứng được nhiệm vụ chính trị mà Đảng, Nhà nước và thành phố giao cho”*(Phỏng vấn sâu: Cán bộ bảo hiểm xã hội quận, nam, tuổi 35).

**Bảng 2.10. Cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội tự đánh giá trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, kinh nghiệm công tác**

Nội dung đánh giá	Tốt hơn so với yêu cầu nhiệm vụ		Phù hợp so với yêu cầu nhiệm vụ		Thấp hơn so với yêu cầu nhiệm vụ		Khó đánh giá	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	28	8,4	290	87,1	4	1,2	11	3,3
Trình độ lý luận chính trị	14	4,2	255	76,6	48	14,4	16	4,8
Trình độ kinh nghiệm công tác	22	6,6	278	83,5	20	6,0	13	3,9

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Từ bảng 2.10. cho thấy, cán bộ, công chức tự đánh giá về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và kinh nghiệm công tác ở mức phù hợp so với yêu cầu nhiệm vụ là cao nhất trong các mức (87,1%, 76,6% và 83,5%). So sánh giữa tự đánh giá và đánh giá của cán bộ trong mẫu phỏng vấn sâu cho kết quả tương đồng. Như thế, có thể khẳng định, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và kinh nghiệm công tác phù hợp so với yêu cầu nhiệm vụ. Họ có đủ khả năng hoàn thành nhiệm vụ hiện nay.

Từ thực trạng cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay đã cho thấy rõ hơn cơ sở thực tiễn của những

yêu cầu đó. Ở trên đã làm rõ sự mất cân đối giữa cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội so với yêu cầu nhiệm vụ về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội hiện nay. Song, còn có sự mất cân đối nữa, đó là sự mất cân đối về khả năng đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội so với yêu cầu về đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

Đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, đánh giá, sử dụng là những khâu, những bước của công tác cán bộ nói chung, của công tác tổ chức cán bộ ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng. Làm tốt các khâu này nghĩa là đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội phù hợp với nhiệm vụ, với đối tượng phục vụ cả về số lượng, cả về phẩm chất và năng lực công tác.

Song, thực trạng cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay cho thấy rõ sự mất cân đối. Sự mất cân đối này ảnh hưởng trực tiếp đến các khâu của công tác tổ chức cán bộ ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Về số lượng. Với 928 cán bộ, công chức hiện nay chỉ đủ triển khai công việc ở mức độ bình thường, chưa tính đến việc mở rộng phạm vi về đối tượng và lĩnh vực bảo hiểm xã hội. Do không có lực lượng dự trữ nên việc luân phiên cử cán bộ, công chức đi đào tạo tập trung gặp rất nhiều khó khăn, bởi vì không có người thay thế, hơn nữa công tác bảo hiểm xã hội được thực hiện vừa theo định kỳ hàng tháng, vừa mang tính đột xuất.

- Về chuyên môn. Trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, sự chuyển dịch lao động giữa các ngành, lĩnh vực công tác, sản xuất là điều khó tránh khỏi. Vì thế, việc đào tạo, đào tạo lại là xu thế, luôn xảy ra. Đối với ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cũng nằm trong tình trạng đó. So sánh giữa ngành nghề đào tạo và công việc mà cán bộ, công chức đang đảm

nhiệm có sự không “đồng dạng”. Từ đó đòi hỏi phải đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng. Nhưng như trên đã phân tích, do số lượng cán bộ, công chức vừa đủ cho công việc hiện tại nên rất khó bố trí cán bộ đi đào tạo lại. Hơn nữa, việc xác định “chuẩn ngành nghề” cho từng vị trí công tác của ngành bảo hiểm xã hội còn có những khó khăn, trở ngại, nên chưa định hình, định danh. Chính những trở ngại đó làm cho việc chuẩn hoá cán bộ, đào tạo lại và bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ít nhiều gặp khó khăn.

Nếu lấy chuẩn cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội phải có chứng chỉ về bảo hiểm xã hội thì gần như 100% cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay phải được chuẩn hoá, phải được bổ túc hoặc đào tạo lại. Điều đó rất khó thực hiện.

Hơn nữa, trên thực tế, với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay đã và đang thực hiện khá tốt công việc của mình. Đó là lý do, là cơ để cho ý kiến không nhất thiết phải đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thặng thê. Và lại, về phương diện tâm lý xã hội, cán bộ, công chức thích ổn định hơn là biến động.

Trong điều kiện đào tạo chuyên ngành bảo hiểm xã hội bậc cao đẳng, đại học của nước ta hiện nay, rất khó thực hiện việc đào tạo lại để chuẩn hoá chuyên ngành đào tạo đối với cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội.

Về điều kiện bảo đảm. Như trên đã phân tích, đại đa số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội sống bằng lương, phụ cấp trách nhiệm. Mức sống của đại đa số cán bộ, công chức ở vào mức trung bình, có một số ở mức trung bình khá, không có mức giàu có. Với điều kiện cuộc sống và những chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội như hiện nay, khó có thể động viên cán bộ, công chức đi đào tạo lại.

## **Kết luận chương 2**

V.Doborianop, nhà xã hội học Bungari đã khẳng định, phân tích cơ cấu xã hội là chìa khoá để hiểu một xã hội với tính cách là một hệ thống. Từ

những số liệu thống kê và những thông tin thu được từ điều tra khảo sát thực tế đã có cơ sở để nhận diện cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

Trên các lát cắt khu vực hành chính, chuyên ngành đào tạo, tuổi nghề, mức sống đã cho thấy: về cơ bản, cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay phù hợp với nhiệm vụ thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tuy vậy, ở từng lát cắt cũng cho thấy những bất cập. Đó là sự không thật cân đối giữa cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội với yêu cầu nhiệm vụ thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Sự mất cân đối cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay đã cho thấy những trở ngại trong thực hiện nhiệm vụ về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Để góp phần vào thực hiện quan điểm, chủ trương, chính sách an sinh xã hội của Đảng, Nhà nước và thành phố, phải có những giải pháp để khắc phục những mất cân đối trong cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

### **Chương 3**

## **XU HƯỚNG BIẾN ĐỔI CƠ CẤU XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BẢO HIỂM XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN**

### **3.1. XU HƯỚNG BIẾN ĐỔI CƠ CẤU XÃ HỘI CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BẢO HIỂM XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

#### **3.1.1. Tác động, chi phối của một số yếu tố đến cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội thời kỳ mới**

*Tác động, chi phối của những biến đổi kinh tế - xã hội trên địa bàn Hà  
Nội thời kỳ mới.*

Trong công cuộc đổi mới, Hà Nội đã thu được nhiều thành tựu, góp sức vào thành công của công cuộc đổi mới của đất nước. Với vị trí là trung tâm chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá của cả nước, Hà Nội đang có những bước chuyển mạnh về kinh tế, xã hội, văn hoá, lập thành tựu để hướng tới 1000 năm Thăng Long - Hà Nội và hướng tới Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI.

Cũng như sự biến đổi xã hội chung của cả nước, thành phố Hà Nội cũng có sự chuyển động mạnh về cơ cấu giai cấp xã hội, về lối sống, về sự phân hoá xã hội trong xu thế phân hoá giàu nghèo. Kết cấu giai tầng xã hội ngày càng đa dạng, phức tạp. Phân hoá giàu nghèo ngày càng sâu sắc, bước đầu đã hình thành sự phân hoá, phân cực xã hội. Lối sống xã hội đa dạng, vừa mang tính chất lối sống thành thị, vừa mang tính chất lối sống nông thôn, vừa mang bản sắc dân tộc, vừa có sự tiếp cận với lối sống của những con người ở các quốc gia khác.

Hà Nội sau mở rộng đã và đang đem lại một diện mạo mới về mọi phương diện. Đồng thời, nó cũng làm cho kết cấu xã hội của Hà Nội vốn đa dạng, phức tạp nay lại càng đa dạng, phức tạp hơn lên. Sự phức tạp về kết cấu xã hội sẽ kéo theo sự phức tạp về các vấn đề xã hội. Nó đã và đang đặt ra nhiều vấn đề xã hội phải giải quyết nhằm thực hiện các quan điểm, chủ

trương, chính sách của Đảng, Nhà Nước, thành phố về an sinh xã hội, để giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong điều kiện mới. Vấn đề nổi trội đó là, sau khi hợp nhất, vấn đề thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng được mở rộng về địa bàn, số lượng lao động, đơn vị sử dụng lao động lớn. Do đó, khối lượng công việc cũng rất lớn.

Sự biến động kinh tế - xã hội tác động trực tiếp đến công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Số đối tượng tham gia và thụ hưởng chính sách bảo hiểm xã hội ngày càng tăng về số lượng, đa dạng về thành phần và địa bàn cư trú. Chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ngày càng được bổ sung, sửa đổi, với nhiều mức hưởng khác nhau.

Có thể khẳng định, công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội đã và đang trở lên phức tạp hơn. Đòi hỏi sự nỗ lực chủ quan của toàn ngành, trong đó có việc bổ sung lực lượng, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Nếu không có sự đột phá về cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội khó có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ trước sự biến động đa dạng, phức tạp của thành phố hiện nay.

***Yêu cầu nhiệm vụ về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội thời kỳ mới.***

Chính sách xã hội nói chung và chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nói riêng đã tồn tại và phát triển qua nhiều thập kỷ, trong những điều kiện kinh tế - xã hội nhất định và được thực hiện ở các quốc gia với những điểm cụ thể khác nhau.

Ở nước ta, chính sách bảo hiểm xã hội đã được hình thành từ rất sớm, ngay khi nước Việt Nam dân chủ cộng hoà ra đời, với những chính sách do Chính phủ ban hành nhằm ổn định tình hình kinh tế - xã hội, như sắc lệnh 27/SL, 76/SL, 77/SL. Đến năm 1961, thi hành Hiến pháp năm 1960, Chính phủ đã ban hành Điều lệ tạm thời về bảo hiểm xã hội đối công chức, viên chức nhà nước kèm theo Nghị định số 218, ngày 27/12/1961 của Chính phủ.



Bước sang thời kỳ chuyển đổi nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, hoạt động bảo hiểm xã hội càng tỏ rõ vai trò làm đòn bẩy cho sự phát triển của kinh tế - xã hội. Chính vì vậy, khi triển khai thực hiện Điều 56 Hiến pháp năm 1992, Chính phủ đã trình và được Quốc hội khoá IX kỳ họp thứ 5 thông qua Bộ luật lao động, trong đó có chương XII từ điều 140 đến điều 152 quy định về bảo hiểm xã hội. Sau đó Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản về chính sách bảo hiểm xã hội.

Với hệ thống văn bản pháp lý quy định chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội đã tạo hành lang pháp lý cho sự ra đời hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam. Nó đánh dấu một bước chuyển biến quan trọng trong các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước trong phát triển bảo hiểm xã hội trong nền kinh tế thị trường có sự điều tiết của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Đồng thời mở ra hướng mới để thực hiện rộng rãi bảo hiểm xã hội đến mọi người lao động thuộc tất cả các thành phần kinh tế. Khắc phục sự bao cấp trong ngân sách của Nhà nước trong việc chi trả chế độ bảo hiểm xã hội. Tạo cơ hội thu hút sự tham gia đóng góp rộng rãi của người lao động, các thành phần kinh tế và của cả cộng đồng vào việc phát triển ngành bảo hiểm xã hội của Việt Nam.

Những thập kỷ vừa qua, Đảng ta rất quan tâm đến an sinh xã hội, có nhiều chủ trương về vấn đề bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nâng cao chất lượng cuộc sống cho mọi người. Đại hội Đảng lần thứ X đã chỉ rõ:

Xây dựng hệ thống an sinh xã hội đa dạng; phát triển mạnh hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tiến tới bảo hiểm y tế toàn dân. Đa dạng hoá các loại hình cứu trợ xã hội, tạo việc làm, đẩy mạnh xuất khẩu lao động, hướng tới xuất khẩu lao động trình độ cao,... Tiếp tục đổi mới chính sách tiền lương, chính sách phân phối thu nhập [23, tr.102].

Như thế, với việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; mở rộng trách nhiệm đóng góp cho quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

với tất cả các thành phần kinh tế, người lao động và cộng đồng, đặt ra cho ngành bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng những thách thức mới, trở ngại mới cần phải vượt qua. Những vấn đề mới đó là: *Thứ nhất*, xây dựng, hoàn thiện mô hình tổ chức, bộ máy bảo hiểm từ thành phố đến quận, huyện; *thứ hai*, xây dựng, hoàn thiện mô hình tổ chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội vừa đảm bảo nguyên tắc thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ Chính phủ giao, vừa tính tới chủ trương và xu hướng phát triển xã hội hoá việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội; *thứ ba*, hoạt động bảo hiểm xã hội có tính chất độc lập với hoạt động hành chính sự nghiệp, xây dựng tác phong phục vụ người lao động.

***Yêu cầu mới với cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.***

Trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, công tác bảo hiểm xã hội giữ vị trí, vai trò rất quan trọng; góp phần đắc lực vào thực hiện mục tiêu: dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Sự đóng góp của bảo hiểm xã hội thể hiện trên nhiều phương diện. Về phương diện xã hội: góp phần đảm bảo an sinh xã hội; góp phần tạo nên sự công bằng xã hội; tạo tâm lý xã hội ổn định cho người lao động yên tâm sản xuất, công tác. Về phương diện kinh tế: góp phần tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh; tăng thêm nguồn thu cho phát triển sản xuất, kinh doanh; giảm bớt gánh nặng cho ngân sách Nhà nước trong việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội; hỗ trợ một phần thu nhập cho người lao động. Tóm lại, thực hiện tốt chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là quán triệt và thực hiện quan điểm của Đảng vì con người, con người là trung tâm của sự phát triển; con người vừa là mục tiêu của sự phát triển, vừa là động lực của sự phát triển.

Đối tượng, phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội có sự phát triển mở rộng. Bảo hiểm xã hội luôn gắn với vấn đề giai cấp, dân tộc, vấn đề con người, vấn

đề nhân văn nhân đạo xã hội chủ nghĩa. Do đó, đòi hỏi cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng phải vừa có đức, vừa có tài, vừa có tác phong nhân dân. *Về phẩm chất chính trị:* Trung thành với Tổ quốc, chấp hành đúng đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; thi hành nhiệm vụ, công vụ theo đúng quy định của pháp luật; tận tụy phục vụ nhân dân; đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh, trung thực. *Về trình độ năng lực:* Được đào tạo và trang bị kiến thức trên các lĩnh vực lý luận chính trị, quản lý nhà nước, pháp luật, ngoại ngữ, tin học và kiến thức xã hội khác; có đủ kỹ năng chuyên ngành và năng lực thực tiễn xây dựng chính sách, tổ chức điều hành thực thi công vụ đạt hiệu quả, đáp ứng tốt các dịch vụ công của Nhà nước đối với người dân. *Về cơ cấu đội ngũ:* Có số lượng thích hợp; cơ cấu về độ tuổi, trình độ và chuyên ngành đào tạo, khu vực sống của gia đình và khu vực công tác; giới tính và dân tộc hợp lý.

### **3.1.2. Dự báo xu hướng biến đổi cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội thời kỳ mới**

Từ phân tích các yếu tố tác động, từ thực trạng cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay, có thể đưa ra các dự báo xu hướng biến đổi cơ cấu xã hội đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội thời kỳ mới: Xu hướng cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ngày càng cân đối, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ về thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội; Xu hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Nhìn chung, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hài lòng với công việc của mình, yên tâm công tác. Trả lời câu hỏi: Ông bà có ý định chuyển công tác sang ngành khác, lĩnh vực khác không? chỉ có 8,1% trả lời có ý định đó [Phụ lục 2 - 2.7].

**Bảng 2.11. Tương quan về ý định chuyển công tác giữa cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố và cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội quận, huyện**

Cơ quan bảo hiểm	Có		Không		Khó trả lời	
	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)	SL (người)	Tỷ lệ (%)
- Bảo hiểm xã hội thành phố	12	7,3	102	62,2	50	30,5
- Bảo hiểm xã hội quận, huyện	15	8,9	105	62,1	49	29,0
Tổng	27	8,1	207	62,2	99	29,7

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Bảng 2.11. cho thấy, về cơ bản ý định chuyển công tác giữa cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố và cán bộ, công chức cơ quan bảo hiểm xã hội quận, huyện không có sự chênh lệch đáng kể.

*Xu hướng cân đối và hợp lý về cơ cấu xã hội* của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội thể hiện trên các hướng, nội dung chủ yếu:

- Sự cân đối giữa khu vực sống của gia đình cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội với địa bàn, đối tượng phục vụ của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Trình độ, chuyên ngành đào tạo của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ngày càng tương đồng với yêu cầu nhiệm vụ thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và vị trí công tác của từng cán bộ, công chức.

- Tuổi đời, tuổi nghề của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ngày càng tăng, kinh nghiệm công tác bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội ngày càng dày dặn thêm, đáp ứng yêu cầu về lĩnh vực, phạm vi, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.

- Quan hệ xã hội trong nội bộ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội và quan hệ giữa cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội

với đối tượng tham gia và thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ngày càng tốt hơn.

*Xu hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá* cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội thể hiện trên các hướng, nội dung chủ yếu:

- Từng vị trí công tác mang tính chuyên môn cao (trừ cán bộ lãnh đạo) sẽ do công chức có nghiệp vụ đảm nhiệm trong thời gian dài, có thể từ khi trở thành biên chế chính thức đến khi nghỉ theo chế độ quy định.

- Trên cơ sở bố trí công chức theo chức danh chuyên môn, hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ được đề cao. Trên cơ sở đó, đội ngũ công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ngày càng thực sự là những “chuyên gia” về chuyên môn ở từng vị trí công việc.

. - Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội chỉ gồm những cán bộ có trình độ học vấn cao, được đào tạo đúng chuyên ngành. Trên cơ sở đó, tính chuyên nghiệp, chuyên môn hoá ngày càng cao.

Những dự báo đó dựa trên các căn cứ sau:

- Tính pháp lý của việc xây dựng tổ chức bảo hiểm xã hội Việt Nam. Theo dòng lịch sử, chỉ từ năm 1995, bảo hiểm xã hội mới được hình thành với tính cách là một “hệ thống”. Cũng từ đó, mô hình tổ chức bảo hiểm xã hội Việt Nam được tập trung nghiên cứu. Và đi cùng với nó là quá trình hoàn thiện biểu biên chế, tiêu chuẩn chức danh trong hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam. Tính pháp lý của ngành bảo hiểm xã hội, nhiệm vụ và phạm vi bảo hiểm xã hội, chức trách và nhiệm vụ cùng những yêu cầu về phẩm chất, năng lực, phương pháp tác phong công tác của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội ngày càng được khẳng định.

Những văn bản là chỗ dựa cho xây dựng ngành và đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam được ban hành những năm gần đây (từ sau năm 2002 đến nay, chủ yếu trong năm 2008):

+ Luật Bảo hiểm xã hội. Luật được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 9 thông qua, ngày 29 tháng 6 năm 2006.

Luật có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2007 đối với bảo hiểm xã hội, 01 tháng 01 năm 2008 đối với bảo hiểm xã hội tự nguyện; 01 tháng 01 năm 2009 đối với bảo hiểm thất nghiệp.

+ Nghị định số 94/2008/NĐ-CP, ngày 22/8/2008 của Chính phủ Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

+ Quyết định số 4855/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành Quy định về tiêu chuẩn cán bộ quản lý thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

+ Quyết định số 4856/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành Quy định về phân cấp và chế độ quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

+ Quyết định số 4857/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

+ Quyết định số 4858/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành Quy định về việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, thuyên chuyển, từ chức, miễn nhiệm, đình chỉ chức vụ và công tác đối với cán bộ quản lý thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

+ Quyết định số 4969, 4970 QĐ\_BHXH ngày 10/11/2008 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu các phòng nghiệp vụ thuộc bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố.

+ Luật Bảo hiểm y tế được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 14/11/2008. Luật có hiệu lực từ ngày 01/7/2009.

- Trong hệ thống các trường đại học, cao đẳng của nước ta đã có chuyên ngành đào tạo bảo hiểm xã hội, công tác xã hội. Cùng với nó là quá trình hình thành chương trình, nội dung, phương tiện đào tạo, bồi dưỡng

nghiệp vụ cho cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội. Vì thế, đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng ngày càng có tri thức chuyên ngành cao, đáp ứng nhiệm vụ được giao.

- Kể từ năm 1995 đến nay, nhất là từ khi có luật Bảo hiểm xã hội, hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam được củng cố về biên chế, tổ chức, chức năng, nhiệm vụ. Với tính cách là một hệ thống xã hội, một tổ chức xã hội và với những nỗ lực của nội bộ ngành, cùng sự chỉ đạo của Chính phủ, sự ủng hộ của toàn xã hội, ngành bảo hiểm xã hội Việt Nam được củng cố về mọi mặt, ngày càng khẳng định vị trí, vai trò không thể thiếu trong thực hiện chính sách xã hội, an sinh xã hội và được xã hội thừa nhận. Với vị trí, vai trò và uy tín nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội Việt Nam, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội sẽ thu hút được nhiều người có trình độ học vấn cao, được đào tạo đúng chuyên ngành, có kỹ năng giao tiếp xã hội, biết cách, phương pháp làm việc với đơn vị sử dụng lao động, người lao động và kính trọng người lao động. Từng bước khắc phục dần hiện tượng trái ngành nghề đào tạo trong cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội.

- Trong cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay, đại bộ phận yên tâm công tác, xác định rõ trách nhiệm với công việc được giao và trách nhiệm đối với người lao động, đối với sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội của Thủ đô và đất nước (trong mẫu điều tra, chỉ có 1,2% không hài lòng với công việc; mức độ rất hài lòng, hài lòng là 89,3%; 8,1% có ý định xin chuyển sang lĩnh vực công tác khác (Bảng 2.11).

- Lĩnh vực an sinh xã hội, công tác bảo hiểm xã hội đã và đang nhận được sự quan tâm lãnh đạo của Đảng, điều hành của Chính phủ. Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cũng nhận được sự quan tâm chỉ đạo của Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố. Đặc biệt là sự chỉ đạo trực tiếp của bảo hiểm xã hội Việt Nam.

- Đối với Hà Nội, sau khi mở rộng địa giới hành chính đã nhanh chóng ổn định tổ chức, biên chế đi vào hoạt động đúng chức năng, nhiệm vụ, đạt hiệu quả. Toàn ngành đã và đang có những hoạt động đi vào chiều sâu nhằm nâng cao chất lượng công việc, tác phong công tác của đội ngũ cán bộ, công chức. Tất cả các lực lượng trong ngành đã và đang có những hoạt động thiết thực lập thành tích hướng tới kỷ niệm 1000 năm Thăng Long - Hà Nội.

### **3.1.3. Dự báo một số cơ hội và thách thức đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội**

#### ***Một số cơ hội đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội***

- Vấn đề an sinh xã hội đã và đang được Đảng, Nhà nước, thành phố Hà Nội quan tâm. Trên thực tế, đã ban hành nhiều văn bản mang tính pháp quy cho sự phát triển của ngành và phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội. Quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và thành phố Hà Nội là chỗ dựa pháp lý, tạo thời cơ và những thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội yên tâm công tác, trau dồi nghiệp vụ, bồi dưỡng tác phong để xứng đáng hơn nữa sự tin cậy của Đảng, Nhà nước và sự trông cậy của nhân dân.

- Kinh tế - xã hội Hà Nội đang trên đà tăng trưởng. Đời sống của quảng đại quần chúng nhân dân lao động ngày càng được cải thiện và nâng cao. Quan hệ xã hội của nhân dân ngày càng mở rộng không chỉ ở trong nước, mà còn mang tính quốc tế, khu vực.

Thực tế đã cho thấy, khi các nhu cầu về đời sống vật chất và tinh thần của con người không ngừng thay đổi, phát triển thì cũng là thời điểm con người cần có được sự bảo đảm nhất định cho cuộc sống, lao động của mình. Có nghĩa là nhu cầu về bảo hiểm xã hội, an sinh xã hội được hình thành và có xu hướng ngày càng cao.

- Trước những thay đổi về kinh tế - xã hội và quan hệ xã hội của con người Hà Nội hôm nay, đặt nhu cầu xã hội rất lớn đối với an sinh xã hội, với



chính sách bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Có thể nói, môi trường xã hội của thành phố Hà Nội trong thời gian tới tạo thời cơ, thuận lợi đối với sự phát triển của ngành bảo hiểm xã hội, đối với vị trí, vai trò của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Ngành bảo hiểm xã hội, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội ngày càng có chỗ đứng, vị thế xã hội. Vấn đề chỉ còn là, ngành bảo hiểm xã hội, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có vươn lên đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của xã hội đối với chính bản thân người lao động và ngành nghề lao động.

- Sự phát triển của các phương tiện thông tin đại chúng, của công nghệ thông tin và ứng dụng của nó trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đang tạo nhiều thuận lợi cho công việc của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố trong thực thi công việc. Điều quan trọng hơn là, các đối tượng được phục vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cũng đã và đang sử dụng mạnh các phương tiện thông tin đại chúng, tiếp cận với công nghệ thông tin trong thực hiện quyền, nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của mình. Nhìn chung, trách nhiệm công dân, học và làm theo quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đang là một xu thế trong toàn xã hội. Các tầng lớp xã hội ngày càng có ý thức cao trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Trong mẫu điều tra, chỉ có 15,9% cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cho rằng, gặp khó khăn trong tiếp cận các nguồn lực [Phụ lục 2-2.10].

### ***Một số thách thức đối với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội***

- Theo quy định hiện hành, đối tượng và phạm vi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ngày càng mở rộng. Đối với thành phố Hà Nội sau khi mở rộng địa giới hành chính, đối tượng và phạm vi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế không những được mở rộng, mà còn rất đa dạng, phức tạp. Trong khi đó, đối tượng tham gia và thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, những người

lao động, chủ sử dụng lao động còn có những nhận thức không đầy đủ về chính sách bảo hiểm xã hội trong kinh tế thị trường. Nhìn chung, việc quán triệt và thực thi luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế còn gặp nhiều trở ngại.

Việc thực hiện truy đóng và ghi sổ tiền truy đóng bảo hiểm xã hội của đối tượng có tiền lương do chủ doanh nghiệp xác định còn gặp nhiều vướng mắc. Chế độ thông tin, sự phối hợp giữa Sở Kế hoạch đầu tư, Cục thuế Hà Nội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội và các ngành liên quan với bảo hiểm xã hội thành phố nên nhiều đơn vị quốc doanh, ngoài công lập đã được thành lập nhưng bảo hiểm xã hội thành phố chưa nắm bắt kịp thời. Sự ách tắc thông tin và sự phối hợp phần nào làm cản trở cho việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đó là những thách thức không nhỏ đối với cán bộ, công chức trong thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Việc triển khai thanh toán dịch vụ kỹ thuật còn gặp nhiều trở ngại do nhiều cơ sở chưa được phê duyệt giá; những cơ sở đã có bảng giá thì chưa đầy đủ, còn nhiều bất cập. Nhiều cơ sở khám chữa bệnh tư nhân không được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Nhiều cơ sở khám chữa bệnh triển khai dịch vụ kỹ thuật mới trong chẩn đoán bệnh và điều trị, sử dụng nguồn kinh phí xã hội hoá, ít nhiều tạo ra những khó khăn cho việc thực hiện Luật bảo hiểm y tế.

- Đối tượng, phạm vi, địa bàn thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ngày càng mở rộng, đa dạng và phức tạp, trong khi đó, số lượng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội còn thiếu về số lượng; cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa thật phù hợp với tính chất công việc, số cán bộ có kinh nghiệm trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội chưa nhiều. Một số ít cán bộ, công chức chưa có sự chuyển biến tác phong công tác.

- Trụ sở làm việc của cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố, bảo hiểm các quận huyện hiện nay còn chật hẹp. Văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố còn phải làm việc ở 3 địa điểm cách xa nhau. Trong Báo cáo Tổng kết kết quả

hoạt động của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội sau một năm hợp nhất đã kiến nghị thành phố dành khoảng 3000 m<sup>2</sup> đất để bảo hiểm xã hội thành phố xây dựng trụ sở mới và tạo điều kiện cho bảo hiểm xã hội các quận, huyện: Hoàng Mai, Đống Đa, Mê Linh, Thanh Trì, Hoàn Kiếm, Ba Đình xây dựng trụ sở mới.

- Sự ứng dụng công nghệ thông tin trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn Hà Nội chưa đồng bộ, cần nâng cấp kể cả ở văn phòng bảo hiểm xã hội thành phố và bảo hiểm xã hội các quận, huyện. Trình độ tin học của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội còn nhiều hạn chế. Đây là một thách thức không nhỏ đối với cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong thực hiện công việc của mình.

Điều tra về những thách thức đối với bảo hiểm xã hội, với cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay, cho kết quả: *Về những thách thức lớn*: 60,4% người được hỏi cho rằng, áp lực của khối lượng công việc quá lớn; 35,4% người được hỏi cho rằng, môi trường làm việc khá phức tạp, với các đối tượng tham gia và thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế rất đa dạng; 2,7% người được hỏi cho rằng, có áp lực từ cuộc sống của gia đình và 1,5% người được hỏi cho rằng, có những thách thức khác. *Về những thách thức cụ thể*: 0,6% người được hỏi cho rằng, trình độ tin học chưa đáp ứng công việc và chưa khai thác hết tính năng của trang thiết bị; 0,9% người được hỏi cho rằng, trang thiết bị còn thiếu, không đồng bộ, kém hiện đại (Bảng 2.12).

**Bảng 2.12. Những thuận lợi, khó khăn, thách thức thường gặp trong thực hiện chuyên môn được giao**

	<b>Số lượng (người)</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
<i>Thuận lợi</i>		
Lãnh đạo đánh giá đúng năng lực	236	70,9
Đồng nghiệp phối hợp tạo điều kiện	283	85,0
Tiếp cận nguồn lực dễ dàng	121	36,3
Gia đình	155	46,5
Cá nhân	143	42,9
<i>Khó khăn</i>		
Lãnh đạo đánh giá chưa đúng năng lực	23	6,9
Đồng nghiệp không phối hợp tạo điều kiện	7	2,1
Công việc trái với ngành nghề đào tạo	25	7,5
Tiếp cận nguồn lực hạn chế	53	15,9
Gia đình	26	7,8
Cá nhân	12	3,6
<i>Thách thức lớn nhất</i>		
Khối lượng công việc lớn	201	60,4
Môi trường làm việc	118	35,4
Áp lực về gia đình	9	2,7

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

### **3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CƠ BẢN XÂY DỰNG CƠ CẤU XÃ HỘI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC BẢO HIỂM XÃ HỘI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

#### **3.2.1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành của Hà Nội đối với ngành bảo hiểm xã hội và cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội**

Trong hoạt động xã hội, tổ chức xã hội, để tạo được sự đồng thuận, đoàn kết, trước hết phải thống nhất về nhận thức, trên cơ sở đó đề cao trách nhiệm

của từng người, từng tổ chức. Trong tổ chức phong trào hành động các mạng, Đảng, Nhà nước ta rất coi trọng công tác tư tưởng và xác định đó là công việc quan trọng hàng đầu.

Điểm nhấn trong hơn 20 năm đổi mới đất nước dưới sự lãnh đạo của Đảng, đó chính là sự đổi mới tư duy, chuyển đổi cơ chế, từ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp sang nền kinh tế nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường, có sự điều tiết của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Thực tế cho thấy, sự chuyển đổi đó là cực kỳ khó khăn, phức tạp, bởi lẽ, cơ chế tập trung quan liêu bao cấp đã thành “nếp sống”, tập tục sinh hoạt trong xã hội. Nó tạo ra tâm lý xã hội về sự trông chờ sự bảo đảm an sinh xã hội từ bên ngoài, từ nhà nước. Nay chuyển sang “hạch toán” theo cơ chế thị trường là vấn đề mới. Ở vào những ngày đầu đổi mới đã có nhiều người trong tâm trạng bất an, quá lo lắng cho cuộc sống của bản thân và gia đình.

Trong lĩnh vực an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội cũng có tình trạng tương tự. Trong cơ chế tập trung quan liêu bao cấp, cứ ai là người thuộc diện “biên chế nhà nước” sẽ nghiêm nhiên được hưởng chế độ hưu trí, mất sức lao động theo quy định; những ai không thuộc diện đó thì không có chế độ “bảo hiểm xã hội” (theo cách hiểu bây giờ). Cho nên mọi người chạy xô “đi thoát ly”. Từ khi chuyển sang nền kinh tế nhiều thành phần vận hành theo cơ chế thị trường, vấn đề an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội đã chuyển hướng từ bao cấp sang hạch toán, có thu, có chi; đối tượng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế mang tính toàn dân, không bó hẹp trong những người thuộc diện “biên chế nhà nước”, những người “đi thoát ly” như trước đây.

Tuy rằng, sự chuyển sang cơ chế mới đã trên 20 năm, nhưng tư duy bao cấp, sự trông chờ, ỷ lại vào xã hội, vào nhà nước trong việc thực hiện an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội trong nhiều người dân vẫn còn.

Từ khi chuyển sang cơ chế mới, với cách thức quản lý xã hội mới và trước nhu cầu xã hội về an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội, ngành bảo hiểm xã

hội Việt Nam từng bước hình thành và trở thành một tổ chức độc lập, với tính cách là một hệ thống, có cấu trúc, các mối quan hệ và cách thức hoạt động riêng, đặc thù, không còn mang tính chất hành chính sự nghiệp.

Mặc dù việc thực thi chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và sự hình thành của tổ chức bảo hiểm xã hội theo hệ thống dọc từ trung ương đến cấp quận, huyện tồn tại trong nhiều năm, nhưng trong nhận thức của nhiều người, kể cả một số cán bộ lãnh đạo, chưa nhận thức hết vị trí, vai trò, tầm quan trọng của chính sách bảo hiểm xã hội. Họ chưa thấy hết vai trò của bảo hiểm xã hội Việt Nam, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong việc phát triển kinh tế - xã hội, trong giữ gìn sự ổn định chính trị - xã hội, trong tạo các nguồn lực cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

Từ tình hình trên đây, vấn đề đặt ra cấp bách hiện nay là phải nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành của Hà Nội đối với ngành bảo hiểm xã hội và cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Cần thực hiện tốt các nội dung, biện pháp:

- Trước hết, tổ chức tuyên truyền sâu rộng trong cán bộ, nhân dân về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, công việc của ngành bảo hiểm xã hội Hà Nội. Làm cho mọi người không những thấy rõ công việc của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội, mà còn nâng cao nhận thức của mọi người về vị trí của việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế vai trò của tổ chức bảo hiểm xã hội thành phố đối với sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội, đối với sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Tổ chức tuyên truyền các văn bản pháp quy về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để tạo cho được sự đồng thuận xã hội trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Trên cơ sở đó, tạo sự đồng thuận giữa các cơ quan, ban ngành, các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong việc thực thi chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về chính sách an sinh xã hội.

- Tuyên truyền trong cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội về tính chất của công tác thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trên cơ sở đó tạo sự thống nhất về nhận thức và sự chuyển đổi tác phong làm việc hành chính sang tác phong phục vụ người lao động. Bằng hiệu quả công việc để phát triển ngành ngày càng hiệu quả.

- Tạo dư luận xã hội, nhất là dư luận của những người lao động trong việc học tập, tổ chức thực hiện nghiêm các quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Trên cơ sở của dư luận xã hội để tạo áp lực xã hội đối với các ngành, các cấp, các đơn vị sử dụng lao động, các cơ sở khám chữa bệnh,... trong việc bảo đảm quyền và nghĩa vụ của người lao động trong việc thực thi các quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

- Theo dõi, nắm bắt việc thực hiện các quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để kịp thời nắm bắt kết quả thực hiện, những vấn đề nảy sinh; kịp thời biểu dương gương người tốt, việc tốt và phê phán những hiện tượng không thực hiện đúng quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

### **3.2.2. Bổ sung, hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội những năm tới**

Sau khi có Nghị định 19/CP, ngày 16/02/1995 của Chính phủ và Quyết định 606/Tg ngày 26/9/1995 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của bảo hiểm xã hội Việt Nam, cơ quan bảo hiểm xã hội Việt Nam được hình thành, chính thức đi vào hoạt động với mô hình ngành dọc theo 3 cấp: Ở trung ương là bảo hiểm xã hội Việt Nam; ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương là bảo hiểm xã hội tỉnh, trực thuộc bảo hiểm xã hội Việt Nam; ở quận, huyện, thị xã là bảo hiểm xã hội quận, huyện, thị xã, trực thuộc bảo hiểm xã hội tỉnh. Mô hình tổ chức 3 cấp là phù hợp với thực tế nước ta và đã phát huy tác dụng tích cực trong quản lý quỹ bảo hiểm xã hội, tổ chức thực hiện các chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, vấn đề

quy hoạch, sử dụng, bố trí cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội ở từng cấp còn nhiều vấn đề phải giải quyết.

Điều tra cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội về những giải pháp nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, 42,2% người được hỏi đề nghị nhanh chóng ổn định, bố trí, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức; 73,3% người được hỏi kiến nghị sử dụng đúng, hợp lý cán bộ, công chức (Bảng 2.13). Có ý kiến cho rằng, cần phải tính đến việc tổ chức cơ quan bảo hiểm xã hội tới cấp xã, phường (cấp cơ sở), không dừng lại ở cấp quận, huyện như hiện nay.

**Bảng 2.13. Các giải pháp xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đáp ứng được nhiệm vụ trong thời gian tới**

	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
- Thực hiện tốt công tác tuyển chọn cán bộ, công chức	242	72,2
- Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ, công chức	85	25,5
- Bố trí ổn định, không nên luân chuyển cán bộ, công chức	140	42,0
- Sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức	244	73,3
- Tăng lương	186	55,9
- Tổ chức đào tạo lại cho cán bộ, công chức	171	51,4
- Bồi dưỡng nâng cao tay nghề	192	57,7
- Tuyển dụng đúng chuyên ngành	144	43,2

*Nguồn: Điều tra Cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, 5/2009.*

Trong thời gian vừa qua, nhất là sau khi sáp nhập, hợp nhất, tuy rằng bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã nhanh chóng ổn định tổ chức, thực hiện nhiệm vụ ngày càng ổn định, đạt kết quả tốt. Tuy thế, so với yêu cầu nhiệm vụ, cơ cấu cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội còn có những bất cập, cần tiếp tục phải hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ. Báo cáo



tổng kết công tác năm 2008 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2009 của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã chỉ rõ, năm 2009 “tiếp tục ổn định công tác cán bộ để duy trì các hoạt động đi vào nề nếp từ những ngày đầu, tháng đầu năm 2009. Cán bộ, công chức đoàn kết, cùng nhau phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ” [13].

Bổ sung, hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội những năm tiếp theo là công việc cần thiết còn xuất phát từ yêu cầu của việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội. Hiện tại và những năm tiếp theo, với tốc độ phát triển kinh tế - xã hội và sự mở rộng thành Hà Nội, với sự di dịch cư cơ học từ các địa phương về Thủ đô, đối tượng và phạm vi thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế tăng lên nhanh chóng, quy mô và tính chất thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội cũng tăng lên. Đó là xu thế khách quan.

Bổ sung, hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội phải dựa trên các cơ sở, căn cứ: Dựa trên quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về công tác cán bộ; dựa vào quan điểm, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, những yêu cầu của lãnh đạo thành phố Hà Nội; dựa trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của bảo hiểm xã hội Việt Nam theo nội dung hoạt động và phạm vi, đối tượng quản lý của ngành; dựa trên cơ sở thực tiễn về hiện trạng về mô hình tổ chức, hoạt động của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội và dự đoán được những yêu cầu mới về nhu cầu về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thực hiện an sinh xã hội.

Yêu cầu cơ bản của việc bổ sung, hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội là phải xây dựng cho được đội ngũ cán bộ, công chức có số lượng thích hợp, cơ cấu ngạch bậc, trình độ, tuổi, giới tính, dân tộc hợp lý, lấy mục tiêu thực hiện tốt chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, an sinh xã hội.

Để bổ sung, hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong thời gian tới cần làm tốt một số nội dung, biện pháp:

- Nghiên cứu dự báo nhu cầu thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội đến năm 2020 và những năm tiếp theo. Trên cơ sở đó mà dự báo về nhu cầu số lượng, chất lượng, ngành nghề chuyên môn của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Rà soát tổng thể số lượng, chất lượng, tổ chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội sau hơn một năm mở rộng. Từ đó mà xác định rõ những hạn chế, bất cập về số lượng, chuyên ngành đào tạo, trình độ mọi mặt,... của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay; xác định những mắt khâu phải bổ sung, hoàn thiện.

- Trên cơ sở các văn bản quy định, việc xác định nhu cầu số lượng, chất lượng, ngành nghề chuyên môn của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội và những mắt khâu phải bổ sung, hoàn thiện đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội của thành phố, xây dựng cho được mô hình tổ chức của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đến năm 2020 và những năm tiếp theo.

- Trên cơ sở pháp luật và những quy định của ngành, tiếp tục cụ thể hoá chức năng, nhiệm vụ, các mối quan hệ cụ thể của từng vị trí công tác, của từng công việc mà cán bộ, công chức thực thi, để làm cơ sở cho việc bổ sung, hoàn thiện kế hoạch, quy hoạch cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong thời gian tới.

- Nghiên cứu chuẩn hoá tiêu chuẩn về trình độ tin học, ngoại ngữ và các trình độ khác không mang tính chuyên môn đối với từng vị trí công tác, của từng công việc mà cán bộ, công chức thực thi.

- Công khai hoá các quy định về chức danh, về tiêu chuẩn cụ thể của mỗi chức danh và những yêu cầu cụ thể đối với từng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, để mọi người trù liệu trong việc đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng.

### **3.2.3. Tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội**

Nền hành chính Nhà nước với tính cách là quyền hành pháp, hoạt động có hiệu lực hay không, trước hết nó phải có một bộ máy tổ chức vững chắc, được xây dựng trên cơ sở khoa học; đồng thời phải có một đội ngũ cán bộ, công chức có số lượng hợp lý, chất lượng cao với phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức và phẩm chất nghề nghiệp tốt, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy, muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém.

Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong bộ máy Nhà nước những năm gần đây đặt ra hết sức cấp bách. Trước hết, là do nhu cầu quản lý đất nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và mở rộng hợp tác quốc tế trong xu thế toàn cầu hoá. Sau nữa là do sự hẫng hụt, bất cập về số lượng, kiến thức, trình độ tổ chức quản lý và mức độ thành thạo chuyên môn của số không ít cán bộ, công chức trước sự phát triển của yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội được xây dựng trong sự nhận thức tính khoa học - thực tiễn của vấn đề an sinh xã hội, sự chuyển đổi cơ chế quản lý từ tập trung quan liêu bao cấp sang nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà Nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong quá trình đó, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Hà Nội đang từng bước hoàn thiện về tổ chức, về cán bộ. Có không ít vấn đề đã và đang đặt ra phải giải quyết như: mô hình tổ chức, mô hình hoạt động, cơ cấu bộ máy,...

Trong hàng loạt vấn đề về tổ chức và cán bộ phải giải quyết, có một vấn đề nổi cộm là, một số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố chưa được đào tạo đúng chuyên ngành; trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác của một số cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội chưa đáp

ứng được yêu cầu mới của công tác bảo hiểm xã hội ở nước ta trong điều kiện mới. Hơn nữa, nguồn bổ sung biên chế cán bộ, công chức của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội còn hạn hẹp. Từ thực tế đó, vấn đề tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội mang tính cấp thiết. Nếu không có kế hoạch tổng thể trong việc tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng sẽ không thể có đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ và công việc.

Điều tra cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội về những giải pháp nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, 81,4% người được hỏi khẳng định phải có biện pháp nâng cao trình độ chuyên môn; 51,4% người được hỏi khẳng định phải đào tạo lại cán bộ, công chức; 57,7% người được hỏi khẳng định phải chú trọng bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ, công chức; 72,2% người được hỏi khẳng định phải chú trọng khâu tuyển chọn cán bộ, công chức (Bảng 2.13).

Việc tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nhằm thực hiện các mục tiêu: *Thứ nhất*, nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội ngày càng có chất lượng cao, đạt được các quy định về chuẩn hoá và cập nhật, nâng cao kiến thức chuyên ngành và phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống. *Thứ hai*, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội cho mục tiêu tiếp tục đổi mới và cải cách hành chính của cả nước và của ngành; làm cho cán bộ, công chức thích ứng nhanh với cơ chế mới trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mở cửa, hội nhập kinh tế thế giới. *Thứ ba*, mục tiêu trực tiếp của tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng là nhằm xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội đủ về số lượng (cả hiện tại, cả kế tục và kế tiếp), có chuyên ngành đào tạo và chuyên môn đúng với vị trí và công việc phụ trách, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có tác phong phục vụ người lao động đúng mục, trung thực.

Việc tạo nguồn cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội trên tất cả các nội dung: nguồn lâu dài, nguồn kế tiếp; cả nguồn lực trong đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội và cả nguồn lực xã hội, trọng tâm khai thác các nguồn lực được đào tạo cơ bản tập trung trong các trường đại học, cao đẳng; cả nguồn tại địa phương và nguồn từ các địa phương khác.

Việc nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội phải được triển khai trên cả hai cấp độ: đào tạo và bồi dưỡng. Một mặt, cử những cán bộ, công chức có trình độ học vấn thấp đi đào tạo ở bậc học cao hơn, nhưng đúng chuyên ngành. Mặt khác, tích cực tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng về chính trị, tin học, ngoại ngữ, chuyên ngành. Trong tình hình của đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội hiện nay, cần tập trung bồi dưỡng chuyên môn, khả năng sử dụng máy vi tính cho công việc và bồi dưỡng chuyển đổi tác phong hành chính sang tác phong phục vụ người lao động.

Việc tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội phải đáp ứng các yêu cầu:

- Gắn công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng với công tác quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức.

- Tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng phải có địa chỉ, tránh đào tạo, bồi dưỡng chung chung, gây lãng phí về thời gian, tiền bạc.

- Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải bám sát thực tế chuyên môn nghiệp vụ và quản lý điều hành của bảo hiểm xã hội Việt Nam, với phương châm “lý luận gắn với thực tế; học đi đôi với hành”; bảo đảm tính toàn diện, cơ bản, chuyên sâu. Đồng thời, nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với đối tượng, trình độ tiếp thu của người học và phương tiện, trang thiết bị hiện có của ngành.

- Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng phải vừa phù hợp với chương trình, nội dung, vừa phù hợp với trang thiết bị dạy học, vừa phù hợp với đối tượng và nhu cầu thực tiễn công việc của cán bộ, công chức.

- Xây dựng đội ngũ giảng viên đào tạo chuyên ngành bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đây là một yêu cầu bức thiết, bởi vì, cho đến hiện nay, cán bộ giảng dạy về bảo hiểm xã hội ở nước ta vừa thiếu, vừa chưa sâu. Những cán bộ giảng dạy về bảo hiểm xã hội hiện nay chủ yếu kiêm nhiệm, chuyển dịch từ các ngành, lĩnh vực liền kề sang giảng dạy về bảo hiểm xã hội.

- Tăng cường đầu tư kinh phí, bổ sung trang thiết bị cho ngành trong thực hiện công việc.

- Chú trọng hợp tác quốc tế trong việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội.

Để thực hiện được mục tiêu, yêu cầu, nội dung tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội cần tiến hành đồng bộ các biện pháp. Các biện pháp chủ yếu:

- Hoàn chỉnh mô hình tổ chức bảo hiểm xã hội cấp tỉnh thành, quận huyện. Đối với Hà Nội, do mới mở rộng địa giới hành chính, nên đây là công việc cần làm trước hết. Bởi vì, sau khi mở rộng, công tác tổ chức, cán bộ mới đạt được là sự “hợp nhất”, bố trí hợp lý trên cơ sở ít xáo trộn về mặt tổ chức và cán bộ. Việc hoàn chỉnh mô hình tổ chức bảo hiểm xã hội các cấp là cơ sở, tiền đề cho việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức. Từ đó mới có cơ sở thực tiễn cho việc đào tạo, bồi dưỡng.

- rà soát và nắm lại số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Phát hiện những khiếm khuyết về số lượng, bố trí lực lượng theo khu vực hành chính, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thái độ chính trị, phương pháp tác phong công tác, để làm cơ sở cho việc tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng.

- Cách thức xem xét ở đây, trước hết là những văn bằng, chứng chỉ làm cơ sở pháp lý; sau đó cần phải nắm được năng lực thực tế, khả năng giải quyết công việc của từng vị trí, của từng người để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng.

- Tập trung quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng trước hết cho những vị trí cán bộ, công chức đảm nhiệm các nhiệm vụ chủ chốt, trực tiếp làm việc đối với

các đơn vị sử dụng lao động và người lao động tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

#### **3.2.4. Nâng cao trách nhiệm của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trong bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại**

Xu thế chung trong giáo dục đào tạo hiện nay là lấy người học làm trung tâm, chuyển hoá quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo, phát huy nhân tố người học trong lĩnh hội và chuyển hoá tri thức.

Xét trong chu trình xã hội hoá cá nhân, vai trò tự giác học hỏi các chuẩn mực, giá trị xã hội của mỗi người quyết định nội dung, tính chất, mức độ thấm thấu chuẩn mực, giá trị xã hội để hình thành con người xã hội toàn diện trong mỗi con người.

Do tính chất đặc thù của tổ chức bảo hiểm xã hội Việt Nam - một tổ chức có thời gian hình thành và phát triển chưa nhiều, mới 15 năm; do tính chất công việc, ngành nghề bảo hiểm xã hội chưa “thịnh hành” trong xã hội, nên việc đào tạo cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội chưa định hình rõ nét, nên phần đông cán bộ, công chức được điều chuyển từ nhiều lĩnh vực công tác khác sang làm công tác bảo hiểm xã hội; nhiều cán bộ, công chức được đào tạo chuyên ngành khác, không gắn nhiều đến nghiệp vụ bảo hiểm xã hội được phân công làm công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Thực tế cơ cấu về ngành nghề đào tạo, tuổi nghề của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã cho thấy rõ điều đó (được phản ánh, phân tích ở phần thực trạng). Vì thế, vấn đề đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ trở thành vấn đề cấp bách của ngành bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng.

Trên thực tế, trong suốt gần 15 năm qua, bảo hiểm xã hội Việt Nam, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (cũ), bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội sau mở rộng đã cử nhiều cán bộ, công chức đi đào tạo đúng chuyên ngành, đào tạo ở bậc học cao hơn, kể cả cử ra nước ngoài; tiến

hành nhiều lớp bồi dưỡng, tập huấn về chuyên ngành, về các ngành nghề có liên quan và nâng cao trình độ toàn diện. Kết quả là, trình độ chính trị, nghiệp vụ chuyên môn, đạo đức và tác phong công tác của cán bộ, công chức đã được nâng lên, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong điều kiện kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội diễn ra bình thường.

Trong kết quả chung đó, có nguyên nhân rất quan trọng là, tính tự giác học tập và rèn luyện của cán bộ, công chức. Trong mẫu điều tra, 79,8% người đề nghị được học thêm; 77,5% người đề nghị được học thêm về bảo hiểm xã hội, 58,9% người đề nghị được học thêm về bảo hiểm y tế và 11,7% người đề nghị được học thêm các nội dung có liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ [Phụ lục 2-2.8].

Tuy vậy, vẫn còn có cán bộ, công chức ngại học tập, nhất là với cán bộ, công chức tuổi cao, công việc thuần tuý chuyên môn và những cá nhân đã đáp ứng được công việc. Hiện trạng ngại học tập là một trong những trở ngại đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ở cơ sở hiện nay.

Trong xu thế phát triển nhanh và ứng dụng mạnh các thành tựu khoa học vào các ngành công tác xã hội, nhất là công nghệ thông tin, đòi hỏi cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội Hà Nội phải tự học, nâng cao trình độ sử dụng các thành tựu khoa học trong thực thi của mình. Việc tiếp thu và sử dụng thành thạo máy vi tính trong công việc đòi hỏi mỗi cán bộ, công chức phải tự học, tự bồi dưỡng. Nếu chỉ trông đợi vào các lớp bồi dưỡng, tập huấn sẽ không thể nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Từ thực tế đó, cần phải có các biện pháp nâng cao trách nhiệm của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Hà Nội trong bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại. Những biện pháp chủ yếu:

- Rà soát, chuẩn hoá các chức danh, từ đó xác định rõ yêu cầu về trình độ, về chuyên ngành, về mức độ thành thạo, về các tri thức khoa học.



- Phổ biến, quán triệt cho mọi cán bộ, công chức trong toàn hệ thống bảo hiểm xã hội thành phố về yêu cầu cụ thể của mỗi chức danh, để mỗi người tự xác định kế hoạch học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

- Ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội chú trọng cử cán bộ, công chức tham gia các lớp đào tạo; tích cực tổ chức các lớp tập huấn, các lớp bồi dưỡng và tạo mọi điều kiện cho tất cả các cán bộ, công chức tham gia. Với việc cử cán bộ đi học, đi tập huấn sẽ là cơ sở và thúc đẩy cán bộ, công chức tích cực trong tự học, tự bồi dưỡng.

- Thường xuyên, định kỳ kiểm tra đánh giá tay nghề đối với cán bộ, công chức, nhằm chỉ ra những hạn chế và yêu cầu cán bộ, công chức khắc phục.

- Đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ cho công việc chung, công việc của từng cán bộ, công chức ngày một tốt hơn, để cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ, đồng thời để tự học, tự nâng cao trình độ chuyên môn. Cần tránh tình trạng hô hào tự học nhưng lại không tạo điều kiện về thời gian, về tài liệu, về trang thiết bị cho cán bộ, công chức tự học, tự bồi dưỡng.

- Gắn chặt công tác cán bộ với công tác đảng viên. Đưa nội dung tự học nâng cao trình độ vào nội dung đánh giá chất lượng hàng năm đối với cán bộ, đảng viên, vào bình xét nâng bậc, ngạch, lương.

- Làm tốt công tác tổng kết thi đua, khen thưởng. Chú trọng phát hiện và phổ biến gương cán bộ, công chức tự học, tự rèn nâng cao trình độ và phương pháp tác phong công tác. Đồng thời tạo lập dư luận trong cán bộ, công chức “lên án” với những người không tích cực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ.

### **3.2.5. Bổ sung, hoàn thiện chính sách đối với cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội**

Theo E.Durkheim, sự đoàn kết của con người có: đoàn kết máy móc và đoàn kết hữu cơ. Đoàn kết hữu cơ dựa trên nhiều yếu tố, yếu tố quan trọng nhất là sự thống nhất lợi ích. Khi có sự thống nhất lợi ích và con người nhận

thấy được bảo đảm về lợi ích thì sự cố kết cộng đồng càng bền chặt; và con người ta càng tích cực trong thực hiện vai trò xã hội.

Max Weber, khi xác định động cơ hành động của con người, nhóm người cũng chỉ ra được yếu tố lợi ích. Con người hành động không chỉ vì thói quen, tập tục mà còn có sự tính toán hợp lý, lựa chọn phương án tối ưu nhất.

Điều tra cán bộ, công chức Bảo hiểm xã hội Hà Nội về những giải pháp nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay, 60,1% người được hỏi cho rằng, phải có chính sách đãi ngộ đúng mức đối với cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội; 55,9% người được hỏi cho rằng, phải tăng lương, phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội (Bảng 2.13).

Từ kết quả điều tra cũng cho thấy, cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có thu nhập chủ yếu từ lương, phụ cấp trách nhiệm. Đời sống của gia đình cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ở vào mức trung bình khá, không có hộ giàu, có hộ ở ngưỡng nghèo khó [Phụ lục 2-2.4].

Từ những cơ sở trên, cần phải có những biện pháp chăm lo tới đời sống của cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội nói chung, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng. Báo cáo tổng kết công tác năm 2008 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2009 của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã chỉ rõ: “Thường xuyên quan tâm đến việc chăm lo đời sống cán bộ, công chức toàn ngành để cán bộ, công chức yên tâm công tác” [13].

- Trước hết, cần bảo đảm tốt các chế độ, chính sách của Nhà nước cho cán bộ, công chức. Trong đó chú trọng bảo đảm tiền lương, phụ cấp.

- Trong điều kiện cho phép, tích cực khai thác các nguồn lực để có thể có thêm việc làm, tăng thu nhập cho cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

- Chú trọng nghiên cứu các giải pháp nhằm đấu tranh, khắc phục các biểu hiện tham nhũng, những thiếu sót đối với các đơn vị sử dụng lao động,

người lao động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quan liêu, vô trách nhiệm trong công việc của cán bộ, công chức. Báo cáo tổng kết công tác năm 2008 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2009 của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã chỉ rõ: “Đẩy mạnh thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tiêu cực, kiên quyết xử lý cán bộ, công chức vi phạm pháp luật và gây phiền nhiễu cho cơ quan, đơn vị, cá nhân tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế” [13].

### **Kết luận chương 3**

Trong thời gian tới, trước những đòi hỏi của sự nghiệp phát triển Thủ đô Hà Nội theo định hướng xã hội chủ nghĩa thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, mở cửa và hội nhập kinh tế thế giới, việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ngày càng trở lên quan trọng, liên quan đến sự ổn định và phát triển của Thủ đô.

Nhu cầu tham gia và thụ hưởng chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế ngày càng tăng đã và đang đặt ra cho ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội phải đổi mới, phát triển trên nhiều phương diện. Trong đó có việc phải khắc phục những bất cập về cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội của thành phố Hà Nội hiện nay; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội của thành phố có số lượng đủ, biên chế hợp lý, cơ cấu xã hội phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Vấn đề quan trọng trước mắt nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội của thành phố Hà Nội là hoàn thiện kế hoạch quy hoạch, đào tạo lại và bồi dưỡng nghiệp vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức; đồng thời chăm lo nâng cao đời sống vật chất, đời sống tinh thần cho cán bộ, công chức, để họ yên tâm công tác. Đây không chỉ là công việc của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, mà là trách nhiệm của các cấp, các ban, ngành, đoàn thể của thành phố Hà Nội và của các tầng lớp nhân dân Thủ đô.

## KẾT LUẬN

1. Cơ cấu xã hội là một khái niệm cơ bản, then chốt của xã hội học. Phân tích cơ cấu xã hội trong tìm hiểu, đánh giá một hệ thống xã hội là phương pháp tiếp cận đặc thù, đặc trưng của xã hội học. Việc phân tích cơ cấu xã hội là “chìa khoá” để hiểu tường tận “mặt xã hội” của hệ thống xã hội.

Nghiên cứu xã hội học về hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam nói chung, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng cũng phải bắt đầu nghiên cứu cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức. Việc phân tích này sẽ cho thấy sự phù hợp và không phù hợp giữa cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ, công chức với yêu cầu nhiệm vụ thực hiện chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội, để trên cơ sở đó đánh giá khách quan mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

2. Phân tích xã hội học về cơ cấu xã hội thường được tiến hành trên các lát cắt: khu vực hành chính, nghề nghiệp, dân số, dân tộc, tôn giáo,.. (những phân hệ cơ bản của cơ cấu xã hội).

Xuất phát từ đặc thù nghề nghiệp, biên chế tổ chức của ngành bảo hiểm xã hội và phạm vi nghiên cứu của luận văn thạc sĩ, phân tích cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội trên các lát cắt cơ bản: khu vực hành chính, trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm nghề nghiệp, thu nhập, uy tín và quyền lực. Trên cơ sở làm rõ các phân hệ cơ cấu xã hội này sẽ cho thấy được “bức tranh” cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

3. Bằng những tư liệu, số liệu thống kê và kết quả điều tra xã hội học đã cho những chứng cứ để làm sáng rõ cơ cấu xã hội khu vực hành chính, cơ cấu xã hội về trình độ học vấn và ngành nghề đào tạo, cơ cấu xã hội về số năm công tác trong ngành bảo hiểm xã hội, cơ cấu xã hội về thu nhập và quyền lực của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

Về cơ bản, cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay phù hợp với quy mô, tính chất, phạm vi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội; đáp ứng được những phần việc được giao của mỗi cán bộ, công chức.

Trong điều kiện thành phố Hà Nội mới được mở rộng địa giới hành chính có hơn một năm, sự nhanh chóng ổn định về tổ chức, về công việc và những kết quả đạt được trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội là một cố gắng lớn, có tính đột phá của ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, sự nỗ lực và đoàn kết vì nhiệm vụ mang tính chính trị - xã hội sâu sắc của cán bộ, công chức; đồng thời nó cũng cho thấy sự phù hợp giữa cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay.

Tuy vậy, trên từng lát cắt cơ cấu cũng còn cho thấy những sự bất cập: bất cập về trình độ học vấn, về chuyên ngành đào tạo so với công việc được giao, về kinh nghiệm công tác trong ngành bảo hiểm xã hội, về mối quan hệ trong nội bộ và nhất là với các đối tượng được hưởng và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Trong đó, đáng lưu ý là sự chuyên đổi tác phong làm việc từ hành chính sự nghiệp sang tác phong phục vụ người lao động, người dân còn chậm. Những bất cập, khiếm khuyết trong cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hiện nay ít nhiều ảnh hưởng tới tiến độ, chất lượng thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trên địa bàn thành phố Hà Nội.

4. Trong thời gian tới, sự biến động về kinh tế - xã hội trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mở cửa và hội nhập kinh tế thế giới; những yêu cầu về tạo dựng nguồn lực xã hội cho sự nghiệp phát triển Thủ đô ngày càng văn minh, hiện đại; những thách thức vấn đề an sinh xã hội trên địa bàn thành phố Hà Nội sau khi mở rộng,... đã và đang tạo ra những thời cơ, thuận lợi, đồng thời cũng tạo ra những thách thức, trở ngại mới cho ngành bảo

hiểm xã hội thành phố Hà Nội, cho việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố. Những trở ngại, thách thức đó đòi hỏi phải sớm khắc phục các khiếm khuyết về cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội; đồng thời, phải có những giải pháp tích cực trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Trước mắt, cần tập trung và các nội dung chủ yếu: hoàn chỉnh quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức; bồi dưỡng, đào tạo lại để không ngừng nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn; kiến nghị bảo hiểm xã hội Việt Nam hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ngành bảo hiểm xã hội. Cùng với đó là phát động, thúc đẩy phong trào tự giác học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức.

5. Tuy rằng trong quá trình nghiên cứu có tiếp thu, sử dụng và vận dụng kết quả nghiên cứu về đội ngũ này ở những khía cạnh, các tiếp cận khác. Song, phân tích xã hội học về cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội là hướng tiếp cận mới, mang tính đột phá. Do đó, kết quả nghiên cứu còn có những hạn chế. Nó mới chỉ là kết quả nghiên cứu ban đầu, mang tính định hướng nghiên cứu, cần có những nghiên cứu sâu hơn, nhiều chiều cạnh hơn, với các phương pháp đa dạng hơn.

## **KHUYẾN NGHỊ**

Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu về cơ cấu xã hội của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Thành phố Hà Nội hiện nay - Thực trạng và xu hướng biến đổi, có thể nêu một số khuyến nghị sau:

1. Trên cơ sở các văn bản pháp lý và thực tiễn việc thực hiện nhiệm vụ của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội, đề nghị bảo hiểm xã hội Việt Nam quan tâm bổ sung, hoàn thiện mô hình tổ chức, biên chế bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội.

2. Đề ngành bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội hoàn thành nhiệm vụ, góp phần vào ổn định, phát triển Thủ đô giàu mạnh, văn minh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, khuyến nghị Thành uỷ, Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân thành phố tạo mọi điều kiện cho ngành phát triển và trong điều kiện có thể, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội. Trước mắt, tạo điều kiện về địa điểm để xây dựng mới các trụ sở bảo hiểm xã hội thành phố và một số quận, huyện.

3. Khuyến nghị với bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội tiếp tục rà soát, chuẩn hoá các chức danh, từ đó xác định rõ yêu cầu về trình độ, về chuyên ngành, về mức độ thành thạo, về các tri thức khoa học của mỗi vị trí công tác của cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội của thành phố. Trên cơ sở đó, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ liên ngành cho cán bộ, công chức.

4. Với đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội cần tích cực tự học nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đồng thời, tích cực rèn luyện tác phong phục vụ người lao động.

5. Quan tâm đến phương tiện vật chất và đời sống tinh thần cho đội ngũ cán bộ, công chức, để họ yên tâm, phấn khởi hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lương Tuấn Anh (2004), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về an sinh xã hội*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
2. Nguyễn Huy Ban (1999), *Chiến lược phát triển bảo hiểm xã hội phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội đến năm 2020*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
3. Nguyễn Huy Ban (2001), *Nghiên cứu xây dựng luận cứ khoa học cơ bản để hoàn thiện hệ thống bảo hiểm xã hội ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
4. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội (2001), *Bảo hiểm xã hội - Những điều cần biết*, Nxb Thống kê Hà Nội.
5. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2000), *Kỷ yếu khoa học*, Tóm tắt những nội dung chủ yếu các đề tài nghiên cứu khoa học từ năm 1996-1998, Hà Nội.
6. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2004), *Kỷ yếu khoa học*, Tóm tắt những nội dung chủ yếu các đề tài nghiên cứu khoa học từ năm 1999-2002, Hà Nội.
7. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2008), *Quyết định số 4855/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 Quy định về tiêu chuẩn của cán bộ quản lý thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam*.
8. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2008), *Quyết định số 4856 /QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 Quy định về phân cấp và chế độ quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam*.
9. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2008), *Quyết định số 4857/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội địa phương*.
10. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2008), *Quyết định số 4858/QĐ-BHXH, ngày 21/10/2008 Quy định về việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, biệt phái, thuyên chuyển, từ chức, miễn nhiệm, đình chỉ chức vụ và công tác đối với cán bộ quản lý thuộc hệ thống Bảo hiểm xã hội Việt Nam*.



11. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (2007), *Báo cáo tổng kết năm 2006 và phương hướng nhiệm vụ năm 2007*.
12. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (2008), *Báo cáo tổng kết năm 2007 và phương hướng nhiệm vụ năm 2008*.
13. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (2009), *Báo cáo tổng kết năm 2008 và phương hướng nhiệm vụ năm 2009*.
14. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây (2007), *Báo cáo tổng kết năm 2006 và phương hướng nhiệm vụ năm 2007*.
15. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây (2008), *Báo cáo tổng kết năm 2007 và phương hướng nhiệm vụ năm 2008*.
16. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (2009), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2008 và nhiệm vụ công tác năm 2009*, Hà Nội.
17. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (2009), *Báo cáo kết quả hoạt động của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội một năm hợp nhất (01/8/2008 - 01/8/2009)*.
18. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội (2009), *Thống kê số lượng, chất lượng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội*, Hà Nội.
19. Chính phủ (2008), Nghị định số 94/2008/NĐ-CP, ngày 22/8/2008 về *Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam*.
20. Phạm Tất Dong, Lê Ngọc Hùng (2001), *Xã hội học*, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội.
21. V. Doborianop (1985), *Xã hội học Mác - Lênin*, Nxb Thông tin lý luận, Hà Nội.
22. Bùi Quang Dũng, Lê Ngọc Hùng (2005), *Lịch sử xã hội học*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

23. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
24. J.H. Fichter (1971), *Xã hội học* (Trần Văn Đính dịch), Hiện tại Thư xã Sài Gòn.
25. Phạm Xuân Hào (1996), *Cơ cấu xã hội của đội ngũ sĩ quan trung, sơ cấp trong Quân đội nhân dân Việt Nam - Thực trạng và xu hướng biến đổi*, Luận án PTS Triết học, chuyên ngành Xã hội học, Hà Nội.
26. Nguyễn Chính Hậu (2007), *Cơ cấu xã hội của đội ngũ học viên đào tạo sĩ quan lục quân và một số vấn đề đặt ra*, Luận văn Thạc sĩ Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
27. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2004), *Giáo trình Xã hội học trong quản lý*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Học viện Cảnh sát nhân dân (2006), *Giáo trình xã hội học* (Dùng cho hệ đào tạo Cao học Luật), Hà Nội.
29. Chu Đức Hoài (2005), *Tiếp tục cải cách thủ tục hành chính trong các nghiệp vụ văn phòng bảo hiểm xã hội Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
30. Huỳnh Đức Hiền (2006), *Cơ cấu xã hội của đội ngũ cán bộ đảng, chính quyền cấp tỉnh ở An Giang giai đoạn 1996-2006*, Luận văn Thạc sĩ Xã hội học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
31. Lê Ngọc Hùng (2006), *Xã hội học giáo dục*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
32. Lê Ngọc Hùng (2009) *Xã hội học kinh tế*. Nxb Đại học quốc gia, Hà Nội.
33. V.I. Lênin (1976), *Toàn tập*, tập 39, Nxb Tiến bộ, Mátxcova
34. V.I. Lênin (1980), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Tiến bộ, Mátxcova.
35. Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
36. *Luật Bảo hiểm xã hội* (2006), Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
37. *Nhập môn xã hội học* (1993), Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
38. Vũ Văn Ninh (2008), "Khẩn trương sắp xếp, kiện toàn tổ chức, bộ máy, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao", *Tạp chí Bảo hiểm xã hội*, (9), tr.4-6.

39. *Những cơ sở nghiên cứu xã hội học*, (1988), Nxb Tiến bộ, Mát xơ va.
40. *Sổ tay bảo hiểm xã hội* (2009), Lưu hành nội bộ, Hà Nội.
41. Nguyễn Đình Tấn (1992), "Phân tích cơ cấu xã hội từ góc độ xã hội học",  
*Tạp chí Xã hội học*, (4), tr.34-41
42. Nguyễn Đình Tấn (2005), *Cơ cấu xã hội và phân tầng xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
43. Nguyễn Kim Thái (2000), *Luận cứ khoa học xây dựng, hoàn thiện mô hình tổ chức và quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
44. Nguyễn Kim Thái (2003), *Thực trạng công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ và phương hướng xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
45. Nguyễn Kim Thái (2005), *Nghiên cứu các giải pháp hoàn thiện tổ chức, cán bộ, công chức hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
46. Nguyễn Kim Thái (2006), *Nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn các chức danh trong hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
47. Nguyễn Kim Thái (2008), *Hệ thống tổ chức bộ máy và chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của bảo hiểm xã hội Việt Nam*, Tài liệu giảng dạy, Hà Nội.
48. Phạm Đình Thành (2003), *Các giải pháp tiến tới thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
49. Nguyễn Việt Thịnh (2001), *Hoạt động của bảo hiểm xã hội trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
50. Đặng Đình Thuận (2006), *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Tây trong giai đoạn hiện nay*, Luận

văn tốt nghiệp cao cấp lý luận chính trị, Phân viện I - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

51. *Từ điển xã hội học* (2002), Nxb Thế giới, Hà Nội.
52. *Xã hội học trong quản lý xã hội* (2004), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. *Xã hội học quân sự, Giáo trình đào tạo bậc đại học* (2001), Nxb Quân đội nhân dân, Hà Nội.
54. Trần Xuân Vinh (2001), *Cơ sở khoa học hoàn thiện quản lý hành chính hoạt động bảo hiểm xã hội ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp ngành, Hà Nội.
55. Nguyễn Khắc Viện (1994), *Từ điển xã hội học*, Nxb Thế giới, Hà Nội.