



Bộ Lao động - Thương binh
và Xã hội



Tổng Liên đoàn
Lao động Việt Nam

VCCI

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam



Liên minh
Hợp tác xã Việt Nam



International
Labour
Organization

Chương trình khung hợp tác **Việc làm bền vững** Giai đoạn 2017 - 2021





International
Labour
Office

Chương trình khung hợp tác **Việc làm bền vững** Giai đoạn 2017 - 2021

VIỆT NAM

Ngày 5 tháng 12 năm 2017

BẢN GHI NHỚ

Giữa Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động và Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về Chương trình Hợp tác quốc gia Việc làm bền vững tại Việt Nam, 2017-2021

Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, các tổ chức đại diện của người lao động, người sử dụng lao động ký tên dưới đây, và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đại diện bởi Văn phòng Lao động Quốc tế (được gọi chung là Các Bên) mong muốn hợp tác để thúc đẩy và xúc tiến việc làm bền vững ở Việt Nam;

Nhắc lại khung pháp luật đã có về sự hợp tác giữa các Bên, cụ thể là Thỏa thuận ngày 04/2/2002 giữa Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và ILO liên quan đến việc thành lập Văn phòng ILO tại Hà Nội. Do đó, Các Bên theo đây đồng ý như sau:

1. Các Bên khẳng định cam kết hợp tác để thực hiện Chương trình khung Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững (DWCP).
Các Bên đã thống nhất các ưu tiên của Chương trình khung Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững như sau:
 - *Ưu tiên Quốc gia 1: Thúc đẩy việc làm bền vững và một môi trường thuận lợi với các cơ hội kinh doanh bền vững;*
 - *Ưu tiên Quốc gia 2: Giảm nghèo đói thông qua mở rộng an sinh xã hội cho tất cả mọi người và giảm bớt các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt đối với nhóm dễ bị tổn thương nhất; và*
 - *Ưu tiên Quốc gia 3: Xây dựng thể chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc.*
2. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đồng ý hợp tác với Chính phủ trong việc huy động các nguồn lực và cung cấp hợp tác kỹ thuật trong việc thực hiện Chương trình khung Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững, trong khuôn khổ các quy định, điều lệ, hướng dẫn, quy trình và nguồn vốn sẵn có và các điều kiện sẽ được thống nhất bằng văn bản.
3. Bản ghi nhớ (MOU) này có thể được sửa đổi bằng văn bản thỏa thuận giữa các bên. Bất kỳ bổ sung hay sửa đổi nào sẽ là một bộ phận không thể thiếu trong Bản ghi nhớ.
4. Không điều khoản nào trong hoặc có liên quan tới Bản ghi nhớ này có thể được hiểu là làm mất đi các quyền ưu đãi và miễn trừ của ILO như đã quy định trong Thỏa thuận ngày 04/02/2002 giữa Chính phủ CHXHCN Việt Nam và ILO về việc thành lập Văn phòng ILO tại Hà Nội, Việt Nam.

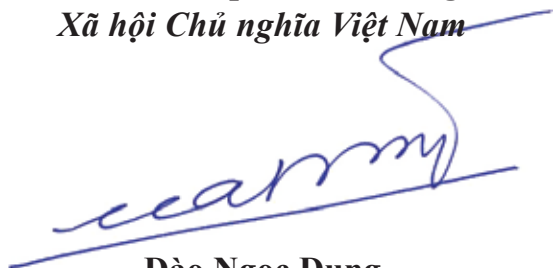
5. Văn kiện Chương trình Hợp tác Quốc gia đi kèm với Bản ghi nhớ này. Trong trường hợp các điều khoản trong văn kiện Chương trình không nhất quán với các điều khoản của Bản ghi nhớ này, các điều khoản của Bản ghi nhớ sẽ có hiệu lực cao hơn và được áp dụng.

Bản gốc của Bản ghi nhớ được lập và ký bằng tiếng Anh.

Bản ghi nhớ này được viết bằng tiếng Anh và ký tại Hà Nội, Việt Nam ngày 5/12/2017 với 04 bản gốc. Nếu Bản ghi nhớ này được dịch sang một ngôn ngữ khác, bản tiếng Anh sẽ có hiệu lực cao hơn.

Bản ghi nhớ này có hiệu lực cao hơn tất cả các trao đổi trước đây về Chương trình khung Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giữa các Bên, sẽ có hiệu lực từ thời điểm được ký bởi các đại diện được ủy quyền của các Bên.

**Đại diện Chính phủ nước Cộng hòa
Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam**



Đào Ngọc Dung

Bộ trưởng

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

**Đại diện Văn phòng Tổ chức Lao
động Quốc tế tại Việt Nam**

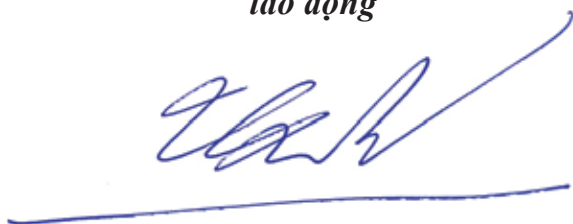


Chang-Hee Lee

Giám đốc

Văn phòng ILO tại Việt Nam

**Đại diện của Tổ chức người sử dụng
lao động**

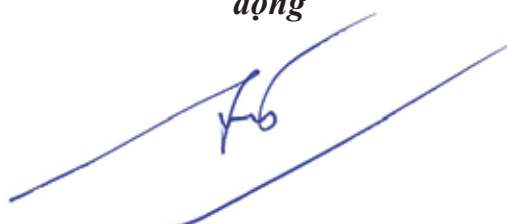


Vũ Tiến Lộc

Chủ tịch

Phòng thương mại và Công nghiệp
Việt Nam

**Đại diện của Tổ chức người lao
động**



Bùi Văn Cường

Chủ tịch

Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam



Nguyễn Ngọc Bảo

Chủ tịch

Liên minh Hợp tác xã Việt Nam

Tóm tắt

Việt Nam, với việc thực hiện chính sách Đổi mới, đã nhận được nhiều khen ngợi của cộng đồng quốc tế về công cuộc phát triển kinh tế xã hội trong suốt 30 năm qua. Việc phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa đã đưa lại những kết quả nổi bật căn cứ theo chuẩn mực của quốc gia và quốc tế. Ngày nay Việt Nam đã trở thành quốc gia có thu nhập trung bình thấp và đã đạt được hầu hết các Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ. Cùng cố những tiến bộ đạt được, hội nhập quốc tế và đảm bảo phát triển kinh tế xã hội, phòng ngừa những rủi ro là những lĩnh vực được ưu tiên hàng đầu trong chương trình nghị sự chính sách của Việt Nam.

Ở Việt Nam, việc làm bền vững từ lâu đã được xem là một cấu phần của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa đang được xây dựng. Bốn trụ cột của việc làm bền vững phụ thuộc và hỗ trợ lẫn nhau đều đã đạt được những tiến bộ đáng kể, mặc dù chưa đồng đều. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại những thách thức trong việc đảm bảo đem lại cơ hội làm việc có hiệu quả và thu nhập công bằng cho tất cả phụ nữ và nam giới ở Việt Nam; đảm bảo an toàn tại nơi làm việc và bảo trợ xã hội cho gia đình; viễn cảnh tốt đẹp hơn về phát triển cá nhân và hội nhập xã hội; sự tự do thể hiện mối quan tâm, tổ chức và tham gia của người dân vào những vấn đề có ảnh hưởng đến cuộc sống của họ. Nhằm giải quyết những thách thức này, trên cơ sở tham vấn với các đối tác quốc gia của ILO, Chương trình Quốc gia về Việc làm bền vững của Việt Nam, giai đoạn 2017-2021 đã xác định 3 ưu tiên quốc gia để hỗ trợ những nỗ lực của Việt Nam đó là:

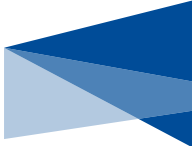
- **Thúc đẩy việc làm bền vững và tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững;**
- **Giảm đói nghèo thông qua việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội tới tất cả mọi người và giảm các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt cho đối tượng dễ bị tổn thương nhất; và**
- **Xây dựng cơ chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động.**

Bốn trụ cột của việc làm bền vững – việc làm, quyền, bảo trợ và đối thoại – không thể tách rời, tương quan và hỗ trợ lẫn nhau; Việt Nam cam kết thúc đẩy và đảm bảo mang lại nhiều việc làm bền vững hơn nữa cho người dân.

Chín kết quả chương trình quốc gia mô tả các kết quả mong muốn đạt được trong khuôn khổ những ưu tiên này: 3 kết quả theo Ưu tiên 1 (việc làm), 2 kết quả theo Ưu tiên 2 (an sinh xã hội) và 4 kết quả theo Ưu tiên 3 (quyền và đối thoại).

Kết quả 1.1

Các chương trình và chính sách về việc làm tạo cơ hội tốt hơn về việc làm và cơ hội kinh doanh bền vững cho lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là các nhóm yếu thế.



Những hoạt động triển khai tại Kết quả này chú trọng cải thiện công tác xây dựng và thực hiện chính sách thúc đẩy việc làm năng suất và được tự do lựa chọn. Kết quả này chú trọng vào cơ hội việc làm cho các nhóm yếu thế ở Việt nam với chủ trương tối đa hóa việc làm.

Kết quả 1.2

Tăng thêm số lượng phụ nữ và nam giới làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức có việc làm bền vững thông qua tăng cường chính thức hóa.

Những hoạt động cụ thể nhằm chuyển đổi lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức sang khu vực kinh tế chính thức sẽ được thực hiện tại Kết quả này, đặc biệt nhằm mục tiêu cải thiện việc làm bền vững cho nhóm lao động này. Các chiến lược thực tế được xây dựng trên cơ sở quyết định của các nhóm lao động bị ảnh hưởng trong khu vực kinh tế phi chính thức thông qua đối thoại xã hội, phù hợp với các mục tiêu quốc gia nhằm mở rộng phạm vi bao phủ của an sinh xã hội và công tác đảm bảo an toàn và sức khỏe lao động. Chương trình sẽ áp dụng cách tiếp cận bổ sung trong việc xây dựng các thực hành tốt và phổ biến những thực tiễn tốt đó ở phạm vi rộng hơn.

Kết quả 1.3

Các triển vọng về việc làm năng suất và tự do lựa chọn được duy trì và mở rộng hơn cho phụ nữ và nam giới thông qua di cư và sự chuẩn bị tốt hơn cho việc làm và kinh doanh bền vững trong các chuỗi giá trị toàn cầu.

Chính sách phát triển quốc gia xác định vấn đề di cư tìm việc làm và cải thiện chất lượng nguồn nhân lực là một cấu phần của công tác xúc tiến việc làm. Những vấn đề liên quan sẽ được theo đuổi tại Kết quả này. Hỗ trợ cải thiện việc di cư hợp pháp và công bằng sẽ đóng góp vào việc thực hiện ưu tiên này. Cần thiết phải tăng cường năng lực thể chế đối với công tác hướng nghiệp và dạy nghề phù hợp với những yêu cầu mới của Việt Nam.

Kết quả 2.1

An sinh xã hội được mở rộng và triển khai tới nhóm đối tượng mục tiêu lớn hơn (phụ nữ và nam giới) thông qua một hệ thống hiệu quả hơn.

Liên quan đến an sinh xã hội, những hỗ trợ tiếp theo về kỹ thuật và vận hành sẽ được thực hiện để trợ giúp vấn đề mở rộng diện bao phủ của an sinh xã hội của quốc gia, trong đó bao gồm cả các dịch vụ y tế.

Kết quả 2.2

Giảm đáng kể các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.

Bảo vệ người lao động khỏi những hình thức lao động không được chấp nhận, đặc biệt là lao động trẻ em, là mục tiêu của Kết quả này. Những yêu cầu đặt ra của hội nhập quốc tế và cải thiện nguồn nhân lực là những định hướng chính sách quan trọng đối với Kết quả này, bên cạnh những nguyên tắc của luật pháp quốc gia.

Kết quả 3.1

Các hệ thống quan hệ lao động hiệu quả được xây dựng phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc.

Một khuôn khổ quan hệ lao động mới phù hợp hơn với các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc sẽ tiếp tục được theo đuổi tại Kết quả này. Tính hiệu quả của quan hệ lao động và hội nhập quốc tế là định hướng cho việc triển khai các hoạt động ở Kết quả này, có tác động quan trọng tới các thể chế thị trường lao động ở Việt Nam.

Kết quả 3.2

Một khuôn khổ quan hệ lao động mới phù hợp hơn với các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc sẽ tiếp tục được theo đuổi tại Kết quả này. Tính hiệu quả của quan hệ lao động và hội nhập quốc tế là định hướng cho việc triển khai các hoạt động ở Kết quả này, có tác động quan trọng tới các thể chế thị trường lao động ở Việt Nam.

Kết quả này là sự tiếp nối những hợp tác của ILO với Bộ LĐTBXH, các Sở LĐTBXH và các đối tác xã hội nhằm cải thiện công tác thanh tra lao động và tăng cường năng lực thực thi những chức năng thanh tra mới về an toàn và sức khỏe lao động. Những hoạt động nhằm mở rộng các cách tiếp cận của Chương trình Việc làm tốt hơn Việt Nam sẽ được thực hiện.

Kết quả 3.3

Các cơ hội việc làm bền vững tăng lên thông qua áp dụng cách tiếp cận tổng hợp đối với sự tuân thủ và đổi mới nơi làm việc ở cấp ngành và nơi làm việc.

Việc nội địa hóa và phổ biến những sáng kiến từ các hoạt động hợp tác của ILO trong việc kết nối giữa điều kiện làm việc tốt, năng suất và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp dẫn đến tạo việc làm là trọng tâm của những hoạt động thực hiện Kết quả này. Đối thoại ngành sẽ được thúc đẩy và hành động ở cấp độ nơi làm việc với các doanh nghiệp trong nước và các doanh nghiệp đa quốc gia sẽ được thiết kế nhằm mở rộng việc làm bền vững và tăng cường khả năng cạnh tranh.

Kết quả 3.4

Đẩy mạnh cam kết phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Những định hướng chính sách quốc gia về việc phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế là trọng tâm của Kết quả này. Chương trình sẽ hỗ trợ việc vận động chính sách, làm rõ và hỗ trợ việc tuân thủ tốt hơn những tiêu chuẩn quốc tế mà Chính phủ và các đối tác xã hội đã xác định.

Chương trình DWCP này được xây dựng dựa trên kết quả và bài học kinh nghiệm thu được từ đánh giá việc thực hiện DWCP giai đoạn trước. Chương trình gắn kết chặt chẽ với Chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế xã hội cũng như các kế hoạch khác có liên quan của quốc gia. Những sáng kiến đổi mới trong việc thực hiện và quản lý quá trình triển khai chương trình bao gồm việc thành lập một ban chỉ đạo, sáng kiến phổ biến thông tin theo chiều ngang/chiều dọc và chức năng điều phối trong xây dựng năng lực của Văn phòng ILO quốc gia. Chương trình cũng quy định công tác đánh giá thường niên về kết quả đạt được; một kết hoạch huy động nguồn lực và cách tiếp cận chiến lược trong vận động chính sách cũng như chia sẻ kiến thức cũng đã được xây dựng.

ILO cho rằng đối thoại xã hội ba bên hiệu quả giữa các cơ quan Chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động là cách thức hiệu quả nhất để đạt được các mục tiêu Việc làm Bền vững. Do vậy, mục tiêu chính của tài liệu này là đặt ra một khuôn khổ thống nhất về cách thức tốt nhất để thúc đẩy chương trình việc làm bền vững ở Việt Nam giữa các đối tác ba bên đồng thời là công cụ lập kế hoạch, giám sát và truyền thông trong năm năm tới với sự hợp tác đầy đủ và có trách nhiệm của tất cả các bên liên quan.

Mục lục

Tóm tắt	iv
Các từ viết tắt	ix
1. Giới thiệu	1
2. Bối cảnh quốc gia	3
2.1. Bối cảnh đến năm 2020 - Tâm nhìn từ các Kế hoạch phát triển quốc gia	3
2.2. Những thành công Việt Nam đạt được trong phát triển kinh tế và xã hội	6
2.3. Việt Nam tiếp tục hội nhập quốc tế	8
2.4. Việc làm bền vững ở Việt Nam	10
2.4.1. Việc làm	11
2.4.2. An sinh xã hội	20
2.4.3. Đối thoại Xã hội và Cơ chế ba bên	23
2.4.4. Những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động	25
2.5. Các khuôn khổ Liên Hợp Quốc	25
2.6. Quan hệ hợp tác của ILO và các đối tác quốc tế với Việt Nam	27
2.7. Cơ hội và thách thức trong tương lai	27
2.8. Bài học rút ra từ việc thực hiện DWCP giai đoạn trước	28
3. Các ưu tiên quốc gia và kết quả của chương trình quốc gia	29
3.1. Ưu tiên quốc gia 1. Thúc đẩy việc làm bền vững và tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững	30
3.2. Ưu tiên quốc gia 2. Giảm đói nghèo thông qua việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội tới tất cả mọi người và giảm các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt cho đối tượng dễ bị tổn thương nhất	40
3.3. Ưu tiên quốc gia 3. Xây dựng cơ chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động	46
4. Sắp xếp về kế hoạch thực hiện, quản lý, giám sát, báo cáo và đánh giá	60
4.1. Sắp xếp về triển khai thực hiện và giám sát tình hình thực hiện, vai trò của các đối tác của ILO	60
4.2. Sắp xếp về đánh giá	61
4.3. Rủi ro	61



5. Kế hoạch về ngân sách.....	62
6. Kế hoạch vận động chính sách và truyền thông	63
PHỤ LỤC.....	64
Phụ lục 1. Sơ lược về Chương trình Quốc gia về việc làm bền vững.....	64
Phụ lục 2. Các Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn.....	68
Phụ lục 3: Khung kết quả DWCP.....	69
Tài liệu tham khảo.....	77

Các từ viết tắt

ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
AEC	Cộng đồng Kinh tế ASEAN
ATVSLĐ	An toàn Vệ sinh Lao động
Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
BWV	Chương trình việc làm tốt hơn tại Việt Nam
CEACR	Ủy ban Chuyên gia áp dụng Công ước và Khuyến nghị
CLPTKTXH	Chiến lược Phát triển Kinh tế Xã hội
DNVVN	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
DWCP	Chương trình hợp tác quốc gia về việc làm bền vững
ENHANCE	Hỗ trợ kỹ thuật nâng cao năng lực quốc gia Phòng ngừa và Giảm thiểu Lao động trẻ em tại Việt Nam
ESSA	Tăng cường và phát triển an sinh xã hội tại Châu Á (giai đoạn 3): Mở rộng độ bao phủ bảo hiểm xã hội tại ASEAN
EUV	Hiệp định thương mại tự do Việt Nam-EU
FTA	Hiệp định thương mại tự do
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GDVT	Tổng cục dạy nghề
GET	Giới và Kinh doanh
HIV/AIDS	Virut gây suy giảm miễn dịch ở người/Hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người
HVDI	Sáng kiến phổ biến theo chiều dọc hoặc chiều ngang
ILO	Văn phòng/Tổ chức Lao động Quốc tế
KAB	Chương trình Giáo dục Kinh doanh
KHPTKTXH	Kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội
KT-XH	Kinh tế - Xã hội
LED	Phát triển kinh tế địa phương
LMHTXVN	Liên minh Hợp tác xã Việt Nam
MPSAR	Kế hoạch Tổng thể về Cải cách trợ giúp xã hội
NIRF	Xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động (Dự án Quan hệ Lao động)

OSH	Xây dựng môi trường an toàn và sức khỏe cho người lao động – An toàn và sức khỏe cho lao động trẻ (SafeYouth@Work)
SCORE	Phát triển doanh nghiệp bền vững
SIYB	Khởi nghiệp/cải thiện kinh doanh
SỞ LĐTBXH	Sở Lao động-Thương binh và Xã hội
SDG	Mục tiêu phát triển bền vững
STED	Kỹ năng cho thương mại và đa dạng hóa kinh tế
TLĐLĐVN	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
TBP	Chương trình có giới hạn thời gian
TPP	Hiệp định thương mại tự do đối tác xuyên Thái Bình Dương
TRIANGLE	Hành động ba bên nhằm tăng cường sự đóng góp của người lao động di cư cho tăng trưởng và phát triển trong khu vực ASEAN (Dự án Tam Giác II)
TVET	Giáo dục và đào tạo nghề
UN	Liên Hợp Quốc
UNDP	Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc
UNFPA	Quỹ dân số Liên Hợp Quốc
UNICEF	Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc
USDOL	Bộ Lao động Hoa Kỳ
UN Women	Cơ quan Phụ nữ Liên Hợp Quốc
PICC	Ủy ban Tư vấn Cải thiện hiệu quả hoạt động cấp doanh nghiệp
VAMAS	Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam
LMHTXVN	Liên minh Hợp tác xã Việt Nam
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
WISH	Cải thiện điều kiện làm việc tại gia đình
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới

1. Giới thiệu

1. Việt Nam trở thành thành viên của ILO từ năm 1992, và Văn phòng ILO được thành lập tại Việt Nam năm 2003. Theo Quy trình hoạt động toàn cầu của ILO, Văn phòng ILO tại Việt Nam đã soạn thảo Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm bền vững (DWCP) giai đoạn 2017-2021 dựa trên tham vấn với các đối tác ba bên. DWCP là một khung chương trình cho hành động của ILO ở cấp quốc gia. Đây là một tài liệu về quản trị nhằm các mục tiêu:

- xác định sự hỗ trợ của Văn phòng ILO cho các kết quả ưu tiên của các đối tác ba bên trong một giai đoạn nhất định tại một quốc gia cụ thể;
- phù hợp với cam kết của ILO về cơ chế ba bên và đối thoại xã hội, trên cơ sở tham vấn với các đối tác ba bên (chính phủ, tổ chức của người lao động và tổ chức của người sử dụng lao động) giúp thiết lập các ưu tiên quốc gia;
- được thiết kế và thực hiện với sự tham gia của các đối tác ba bên;
- đáp ứng các ưu tiên chính sách đề ra trong Tuyên bố Bali và phù hợp với cam kết của các đối tác ba bên trong Phiên họp cấp khu vực Châu Á – Thái Bình Dương lần thứ 16; và
- là phương tiện để Văn phòng quản lý sự hợp tác với các cơ quan UN và đối tác khác thông qua các khung chương trình phù hợp của Liên Hợp Quốc (UN), Kế hoạch Chiến lược Chung của một UN áp dụng đối với trường hợp của Việt Nam.

2. Đây là Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững lần thứ ba của Việt Nam. Chương trình này dành cho giai đoạn từ năm 2017 đến 2021, trùng khớp với chu kỳ chương trình và ngân sách của ILO¹ và Kế hoạch Chiến lược chung của UN tại Việt Nam giai đoạn 2017-2021.

3. Chương trình DWCP 2012 – 2016 vừa được kết thúc Và việc rà soát đánh giá Chương trình Quốc gia đã được thực hiện vào giữa năm 2016 dựa trên công tác giám sát quốc gia trước đây² Cuộc rà soát đánh giá này xem xét cả việc thực hiện DWCP giai đoạn trước và định hướng xây dựng Chương trình giai đoạn mới. Do vậy, những cuộc tham vấn chính thức đầu tiên về chương trình DWCP giai đoạn mới này được thực hiện vào ngày 5 tháng 7 năm 2016 như một phần của

¹ P&B hiện tại là 2016-2017, tiếp theo là P&B 2018-2019, và sau đó là P&B 2020-2021.

² <http://hanoitimes.com.vn/social-affair/2014/02/81e0765a/ilo-vietnam-decent-work-country-programme-reviewd/> (truy cập ngày 8 tháng 10 năm 2016).



Rà soát Đánh giá Chương trình Quốc gia³. Các tham vấn tiếp theo được tổ chức riêng vào tháng 9 và tháng 10 năm 2016, và tiếp theo là vào ngày 7 tháng 11 năm 2016⁴. Cuộc Rà soát đánh giá DWCP giai đoạn trước đã đưa ra một số gợi ý cho Chương trình mới và đã được xem xét, tổng hợp. Chi tiết được nêu tại phần 2.8. Những bài học kinh nghiệm từ việc thực hiện DWCP giai đoạn trước tại trang 20.

4. Các cuộc tham vấn cũng đã được tổ chức với các đối tác của ILO tại Việt Nam, gồm các cơ quan của Liên Hợp Quốc và các nhà tài trợ. DWCP có sự gắn kết chặt chẽ với Chiến lược Phát triển Kinh tế Xã hội giai đoạn 2011-2020 (CLPTKTXH), Chiến lược này định hướng cho việc xây dựng Kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội (KHPTKTXH), cho giai đoạn 2011-2015 và giai đoạn 2016-2020, và giai đoạn 2016-2020 trùng với giai đoạn triển khai của chương trình DWCP này. Các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs) cũng đã được xem xét kỹ và lồng ghép vào các hợp phần công việc của ILO.

³ Một trong những mối quan tâm nhận thấy trong cuộc tham vấn đầu tiên bao gồm: tương lai việc làm trong bối cảnh Việt Nam, gồm sự liên hệ với biến đổi khí hậu và phát triển công nghệ; tầm quan trọng của việc theo dõi và hội nhập quốc tế cho DWCP; tầm quan trọng của việc ủng hộ "văn hóa tuân thủ" thông qua thanh tra lao động và trong các mối quan hệ với an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc và trong mối liên hệ với các yêu cầu của TPP; sự tương tác của các công ước của ILO được ủng hộ; tuyên truyền và tích hợp các sáng kiến cấp quốc gia và cấp tỉnh, gồm việc nâng tầm quan trọng của kết quả ở cấp tỉnh; sự thống nhất của DWCP với các khung pháp lý trong nước; phát triển các sáng kiến "từ dưới lên" và quan hệ đối tác với các tổ chức xã hội mới trong DWCP.

⁴ URL của Văn bản Đánh giá bằng tiếng Anh và tiếng Việt khi đăng tải trên trang web của ILO tại Việt Nam.

2. Bối cảnh quốc gia

5. Việt Nam được xem là một trong những quốc gia ổn định về kinh tế và chính trị tại khu vực Đông Nam Á. Mặc dù có những khu vực thành thị quan trọng ở Miền Bắc và Miền Nam Việt Nam, nhưng vẫn còn gần 65% trong số 90 triệu dân sống tại khu vực nông thôn. Diện tích cả nước có khoảng hơn 330.000 kilomet vuông. GDP năm 2015 là 193.599 tỷ đô la Mỹ. Tuổi thọ bình quân năm 2014 là 75,6 tuổi⁵.

2.1. Bối cảnh đến năm 2020 - Tầm nhìn từ các Kế hoạch phát triển quốc gia

6. **Trong 10 năm đầu tiên của Thiên niên kỷ mới này, Việt Nam đã tận dụng những cơ hội và thuận lợi, để vượt qua rất nhiều khó khăn và thách thức.** Kinh tế tăng trưởng mạnh – đạt mức bình quân năm khoảng 7,26% theo Chiến lược Phát triển Kinh tế Xã hội 2011-2020 và 6,62% theo dữ liệu của Ngân hàng Thế giới – và Việt Nam trở thành nước có thu nhập trung bình thấp vào năm 2010, mặc dù có bị ảnh hưởng của hai cuộc khủng hoảng tài chính. Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới năm 2007. Ngân hàng Thế giới báo cáo tỷ lệ nghèo giảm từ 58% vào đầu những năm 1990 xuống còn 14,5% vào năm 2008, và vẫn theo những tiêu chuẩn này thì tỷ lệ nghèo được ước lượng sẽ giảm xuống dưới 10% vào năm 2010.⁶ Việt Nam đã đạt được hầu hết hoặc vượt mức các Mục tiêu phát triển Thiên niên.⁷ Nói chung, Việt Nam ngày nay được xem là điển hình thành công về phát triển, đã chuyển mình từ một trong những nước nghèo nhất trên thế giới chỉ trong vòng 25 năm.

7. **Từ nay đến năm 2020, Việt Nam tiếp tục giải quyết những thách thức về kinh tế và xã hội để thiết lập nền tảng cho một đất nước công nghiệp hóa theo hướng hiện đại đã được các nhà lãnh đạo xác định vào năm 2010.**⁸ Mặc dù đã đạt được những tiến bộ, nhưng chất lượng tăng trưởng, năng suất, hiệu quả và tính cạnh tranh của nền kinh tế vẫn còn thấp. Năm 2016, Chỉ tiêu Cạnh tranh Toàn cầu của Diễn đàn Kinh tế Thế giới mô tả giai đoạn phát triển của Việt Nam đang ở thời kỳ quá độ từ nền kinh tế định hướng bởi các yếu tố sản xuất chi phí thấp sang nền kinh tế định hướng bởi tính hiệu quả khi triển khai các yếu tố sản xuất. Việt Nam xếp thứ 56 trong 140 nền kinh tế về mức cạnh tranh tổng thể, đạt 4,3 điểm – một sự cải thiện liên tục trong ba năm vừa qua.⁹

⁵ <http://www.worldbank.org/en/country/vietnam>

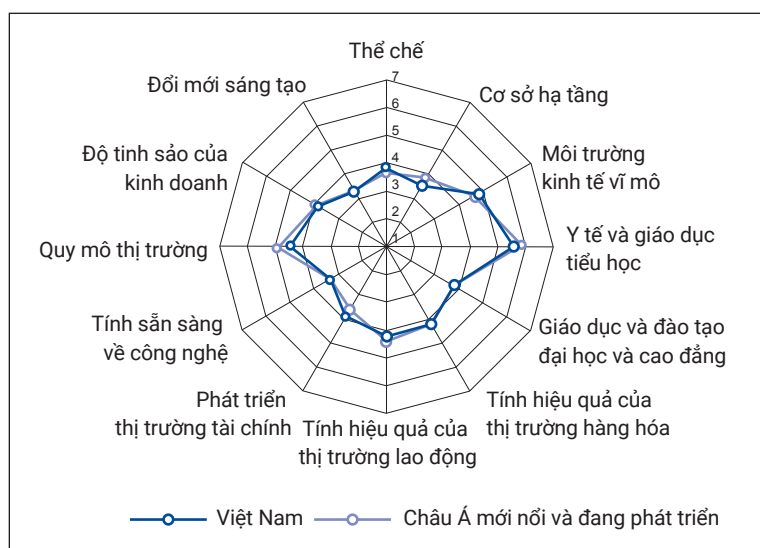
⁶ Ngân hàng Thế giới 2012. Khởi đầu tốt nhưng chưa hoàn thành: tiến bộ vượt bậc của Việt Nam trong giảm nghèo và những thách thức mới xuất hiện, có thể truy cập tại: <http://documents.worldbank.org/curated/en/563561468329654096/pdf/749100REVISED00a1000Eng000160802013.pdf>.

⁷ Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam 2015. Báo cáo quốc gia: 15 năm thực hiện các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ của Việt Nam, có thể truy cập tại: <http://www.vn.undp.org/content/vietnam/en/home/library/mdg/country-report-mdg-2015.html>.

⁸ SEDS, 2010-2020, 1. Thực trạng Quốc gia.

⁹ <http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/VNM.pdf>

Hình 1 1: Mức độ cạnh tranh , 2015-16



8. **Báo cáo thực hiện kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội 2016-2020 đánh giá tình hình kinh tế vĩ mô của Việt Nam là ổn định nhưng không vững chắc, vẫn còn một số yếu kém.** Báo cáo kế hoạch này nêu rằng việc kiểm soát lạm phát và đảm bảo sự cân đối quan trọng trong nền kinh tế chưa thực sự bền vững. Quản lý nhà nước chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường và hội nhập. Việc huy động và sử dụng các nguồn lực hữu hạn cho phát triển chưa hiệu quả, quản lý nhà nước với các doanh nghiệp nói chung vẫn còn yếu, và việc triển khai các chức năng của chủ sở hữu các doanh nghiệp nhà nước không đầy đủ. Tăng trưởng kinh tế - theo Chỉ tiêu cạnh tranh – vẫn còn phụ thuộc nhiều và đầu tư lao động và yếu tố đầu vào.

9. **Về giáo dục, đào tạo và y tế, báo cáo tình hình thực hiện KHPTKTXH ghi nhận những yếu kém hiện hữu đang được khắc phục một cách chậm chạp.** Thực tế, tỷ lệ biết chữ ở người lớn đạt 94,9% (nam 96,6%, nữ 93,3%), đã tăng lên liên tục.¹⁰ UNESCO ước tính rằng năm 2012, có 1.79% trẻ em đến tuổi không được vào cấp 1.¹¹ Năm 2011, tỷ lệ hoàn thành bậc tiểu học là 97,5%. Về lực lượng lao động, hơn 80% lực lượng lao động chưa qua đào tạo. Tỷ lệ này có thể đối chiếu với mục tiêu đặt ra trong KHPTKTXH là 65%-70% lao động được đào tạo vào năm 2020, trong đó có 25% có bằng cấp hoặc chứng chỉ. Trong thực tế, năm 2015 đã có 19,9% lực lượng lao động đã có bằng cấp hoặc chứng chỉ.¹² KHPTKTXH nêu rằng chất lượng của nguồn nhân lực vẫn còn là một rào cản đối với sự phát triển. Chỉ tiêu Cạnh tranh Toàn cầu năm 2016 xếp "y tế và giáo dục tiểu học" của Việt Nam thứ 61 (trong tổng số 140 nước) đạt 5,9 điểm (trong tổng số 7), nhưng "giáo dục và đào tạo đại học và cao đẳng" xếp thứ 95 với 3,8 điểm. Trong số 16 yếu tố được coi là vấn đề đối với kinh doanh ở Việt Nam thì có yếu tố "lực lượng lao động không được đào tạo đầy đủ" là yếu tố quan trọng thứ ba, sau yếu tố "thiếu sự ổn định về chính sách" và "tiếp cận với tài chính". Luật Giáo dục nghề nghiệp có hiệu lực thi hành từ tháng 7 năm 2015 mang lại những đổi mới trong giáo dục nghề nghiệp thông qua các chính sách toàn diện và hệ thống cải tiến nhằm thúc đẩy phát triển kỹ năng ở các lĩnh vực ưu tiên, do đó cho phép Việt Nam thành công hơn trong việc cung ứng lao động có kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc. Điều này phù hợp

¹⁰ Niên giám Thống kê năm 2015

¹¹ http://data.uis.unesco.org/?ReportId=184&IF_Language=eng

¹² Niên giám Thống kê năm 2015

với mục tiêu của KHPTKTXH về cải tiến chất lượng nguồn nhân lực bằng việc chú trọng vào giá trị tăng thêm, năng suất cao và kỹ năng hiện đại hóa và cải tiến.

10. **Tính bền vững của tăng trưởng kinh tế tại Việt Nam bị thách thức bởi những căng thẳng về môi trường; mối quan ngại này đã được nêu trong báo cáo thực hiện KHPTKTXH.** Rất nhiều khu vực bị cho là ô nhiễm nặng nề, vấn đề quản lý đất và tài nguyên thiên nhiên chưa tốt, dẫn đến các nguồn tài nguyên bị khai thác và sử dụng không hiệu quả. Các chính sách về đất đai cũng được cho là có một số điểm không phù hợp. Kế hoạch đã nhấn mạnh vào những hành động ứng phó với biến đổi khí hậu, tăng độ bao phủ của rừng, tăng diện tích khu vực được cung cấp nước, cải thiện việc xử lý rác thải công nghiệp, cải thiện việc xử lý chất thải rắn, khởi tố cá nhân và tổ chức gây ô nhiễm và ứng phó với thực trạng nước biển dâng và tình trạng dễ bị tổn thương của khu vực duyên hải có địa hình thấp. Ngoài ra, điều quan trọng nữa là cần chú ý đến tác động của ngành công nghiệp “bẩn” và biến đổi khí hậu đối với việc làm và sinh kế.

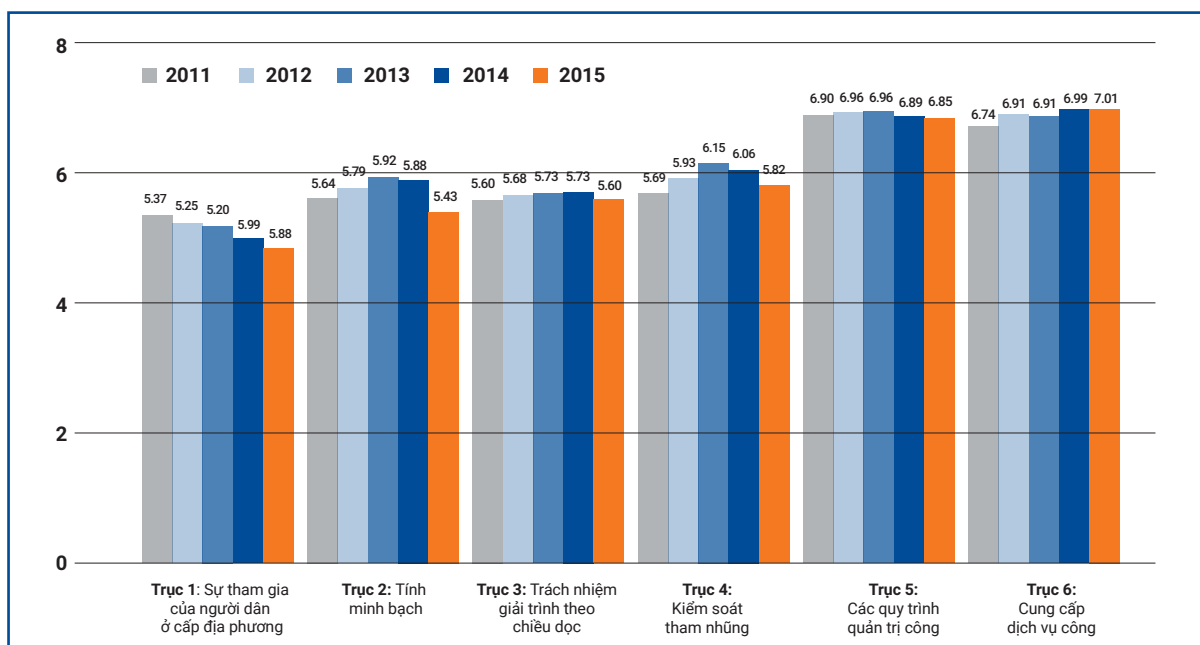
11. **Theo báo cáo KHPTKTXH, trong vòng 5 năm qua, nền kinh tế đã tạo thêm 7,8 triệu việc làm, an sinh xã hội đã được đảm bảo, và mức sống của người dân đã được cải thiện, nhưng thị trường lao động vẫn còn chưa hoạt động ổn định.** Theo báo cáo KHPTKTXH, thông tin về cung và cầu lao động còn hạn chế, được xác nhận bởi các số liệu, cho thấy các kênh phi chính thức vẫn là khu vực cung cấp phần lớn việc làm cho người lao động (xem đoạn 31). Tái cơ cấu sử dụng lao động đang diễn ra chậm chạp và tỷ lệ lao động ở khu vực nông thôn và trong ngành nông nghiệp thực tế vẫn cao, được thể hiện qua cơ cấu việc làm tại Bảng 10. Mặc dù cần ghi nhận kết quả đạt được trong công cuộc giảm nghèo, báo cáo KHPTKTXH cho rằng giảm nghèo chưa bền vững và có nguy cơ tái nghèo cao. Cuối cùng, tỷ lệ lao động trong khu vực phi chính thức còn cao – được xác nhận thông qua dữ liệu được trình bày tại đoạn 26 dưới đây – và vẫn thiếu các giải pháp nhằm bảo vệ họ một cách hiệu quả.

12. **Báo cáo KHPTKTXH nêu những vấn đề nhất định về quản trị được xem như nguyên nhân quan trọng dẫn đến nỗ lực không ngừng trong việc thiết lập nền tảng cho một xã hội công nghiệp hóa theo hướng hiện đại.** Theo báo cáo KHPTKTXH, phương thức lãnh đạo của Đảng còn chậm đổi mới và chưa đáp ứng kịp các yêu cầu về phát triển đất nước; quản lý nhà nước vẫn còn yếu kém, với các tổ chức công kênh thiếu năng lực và thiếu công chức có chất lượng cao; tham nhũng vẫn còn là một vấn đề. So sánh với dữ liệu thu được từ DWCP giai đoạn trước, Chỉ số Hiệu quả Quản trị và Hành chính công (PAPI) cho thấy có sự tương quan rõ rệt với những khẳng định của báo cáo KHPTKTXH. Xem xét cả 6 trục nội dung PAPI¹³ (sự tham gia của người dân ở cấp địa phương, tính minh bạch, trách nhiệm giải trình theo chiều dọc, kiểm soát tham nhũng, các quy trình quản trị công và cung cấp dịch vụ công), "kết quả năm 2015 cho thấy hiệu quả hoạt động kém trong 5 trục nội dung đầu tiên. Đặc biệt, điểm số về tính minh bạch và kiểm soát tham nhũng giảm mạnh, đồng thời, sự tham gia của người dân ở cấp địa phương và trách nhiệm giải trình theo chiều dọc cũng giảm đáng kể. Ngoài ra, hiệu quả hoạt động của các quy trình hành chính công cũng giảm nhẹ so với các năm trước. Có điểm tích cực là điểm cung cấp dịch vụ công tiếp tục tăng nhẹ."¹⁴

¹³ Các trục đó là: (1) tham gia ở cấp địa phương, (2) sự minh bạch; (3) tính giải trình ngang cấp; (4) kiểm soát tham nhũng; (5) thủ tục hành chính công và (6) triển khai các dịch vụ công

¹⁴ Trung tâm Nghiên cứu Phát triển và Hỗ trợ Cộng đồng, Trung tâm nghiên cứu và Đào tạo của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và Chương trình Phát triển của Liên Hợp Quốc năm 2016. *Chỉ tiêu Hiệu quả Quản trị và Hành chính công cấp tỉnh: Đo lường Trải nghiệm của Công dân*, có thể truy cập tại: http://papi.org.vn/eng/wp-content/uploads/2016/04/PA-PI-2015_REPORT_ENGLISH-1.pdf. p. xx. Hoặc <http://papi.org.vn/eng/index> (truy cập ngày 9 tháng 10 năm 2016).

Hình 2: Điểm bình quân PAPI theo các chiều, 2011-2015



Nguồn: (Trung tâm Nghiên cứu Phát triển và Hỗ trợ Cộng đồng và Cộng sự., 2016) trang 6

2.2. Những thành công Việt Nam đạt được trong phát triển kinh tế và xã hội

13. Những diễn giải trong CLPTKTXH có lẽ phản ánh tính kiên định đáng khen ngợi của các nhà lãnh đạo quốc gia trong việc kêu gọi các đối tác trong nước đóng góp hơn nữa cho sự phát triển của đất nước. Thực chất, do DWCP giai đoạn trước được xây dựng năm 2012, nên Việt Nam đã tiếp tục đạt được những tiến bộ về kinh tế và xã hội do các chính sách ổn định nhằm hội nhập với nền kinh tế toàn cầu. Tiến bộ đã được ghi nhận ở hầu hết các tham số đo lường.

14. **Về các Chỉ tiêu Phát triển Con người (HDI) của Liên Hợp Quốc**, tại Việt Nam từ năm 1980 đến 2014

- Tuổi thọ bình quân *tăng* 8,2 năm,
- Số năm đi học bình quân *tăng* 3,3 năm
- Số năm đi học kỳ vọng *tăng* 3,3 năm, và
- Tổng thu nhập quốc dân bình quân đầu người *tăng* khoảng 371,5 phần trăm.¹⁵

15. Nói chung, giá trị HDI đã tăng từ 0,657 năm 2011 lên 0,666 năm 2014. Xem xét cả khía cạnh bất bình đẳng, giá trị đó giảm 17,5%, là mức giảm lớn, nhưng vẫn thấp hơn so với các nước khác trong khu vực.¹⁶

16. **Về bất bình đẳng dựa trên yếu tố giới**, Việt Nam xếp thứ 60 trong 155 quốc gia năm 2014 –

- Phụ nữ chiếm 24,3 % số ghế trong quốc hội
- 59,4 % phụ nữ đã đạt ít nhất là cấp giáo dục trung học so với tỷ lệ đó ở nam giới là 71,2%

¹⁵ Chương trình Phát triển của Liên Hợp Quốc 2015. Ghi chú vắn tắt cho các nước về báo cáo Phát triển con người năm 2015: Việt Nam, có thể truy cập tại: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/VNM.pdf.

¹⁶ 18,1% cho Phi-lip-pin, 19,4% cho khu vực Đông Á và Thái Bình Dương và 20,6% cho Thái Lan.

- Trong 100.000 ca trẻ em sinh ra sống thì có 49 phụ nữ tử vong vì những nguyên nhân liên quan đến thai sản.
- Tỷ lệ sinh con ở tuổi vị thành niên là 29 ca sinh trên 1.000 phụ nữ trong nhóm tuổi từ 15-19
- Tỷ lệ phụ nữ tham gia thị trường lao động năm 2015 là 72,9% so với tỷ lệ đố ở nam là 83%, tăng so với năm 2012, nhưng giảm nhẹ so với năm 2014.¹⁷

17. Về các mục tiêu của Kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội giai đoạn 2016-2020

Bảng 1: Các mục tiêu của Kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội 2016-2020

Chỉ tiêu	Mục tiêu	Thực tế
1 Tăng trưởng GDP trung bình	6,5%-7,0%/năm	6,6 % năm 2015 Trung bình 6,4% tính từ năm 2000 (a)
2 GDP bình quân đầu người hằng năm	3.200-3.500 đô la Mỹ	2.111 USD năm 2015 (đô la Mỹ theo giá hiện hành) (a)
3 Tỷ trọng công nghiệp, xây dựng và dịch vụ trong GDP	85%	13,8 Dịch vụ (2015) (c)
4 Tổng vốn đầu tư toàn xã hội bình quân 5 năm	32% - 34% GDP	
5 Bội chi ngân sách nhà nước năm 2020	4% GDP	5,4% năm 2015; 5,6% trung bình 10 năm
6 Năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) đóng góp vào tăng trưởng	30- 35% GDP	
7 Tăng năng suất lao động xã hội bình quân	5%/năm	
8 Tiêu hao năng lượng tính trên GDP bình quân	1% - 1. 5%/ năm	
9 Tỷ lệ đô thị hóa năm 2020	38%- 40%	14,4% dân số tập trung ở khu vực thành thị với hơn một triệu dân di cư về thành thị năm 2015(a)
10 Tỷ lệ lao động nông nghiệp trong tổng lao động xã hội 2020	40%	44% năm 2015, trong ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản (c)
11 Tỷ lệ lao động qua đào tạo	65%- 70%	Chưa qua đào tạo năm 2015 = 80%(c)
<i>Trong đó có bằng cấp, chứng chỉ</i>	25%	19,9 năm 2015 (c)
13 Tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị	<4%	3,37 năm 2015 (c)
14 Số bác sỹ trên 10.000 dân	9 – 10	8/10000 dân năm 2015(c)
15 Số giường bệnh/ 10.000 dân	> 26.5	27,1 giường bệnh/10.000 dân năm 2015 (c)
16 Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế	> 80%	
17 Tỷ lệ hộ nghèo giảm bình quân	1% - 1. 5%/ năm	
18 Tỷ lệ chất thải nguy hại được xử lý 85%	85%	
19 Tỷ lệ chất thải y tế được xử lý	95%- 100%	Không áp dụng
20 Tỷ lệ che phủ rừng	42%	40.4% năm 2014(c)
21 Tỷ lệ được sử dụng nước sạch, hợp vệ sinh năm 2020	90% tại khu vực nông thôn 95% tại khu vực thành thị	

Nguồn: "Chỉ tiêu" và "Mục tiêu" lấy từ KHPTKTXH; "thực tế" lấy từ Ngân hàng Thế giới (a), Ngân hàng Phát triển Châu Á (b), TCTK(c)¹⁸

¹⁷ Tổng cục Thống kê 2015. Báo cáo Điều tra lao động và việc làm, 2015, (Hà Nội, truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16027).

¹⁸ <http://e.vnexpress.net/infographics/data-speaks/factbox-socio-economic-development-targets-for-2016-2020-3377779.html>

18. Có sự tiến bộ đáng kể về GDP thực theo bình quân đầu người, tăng gần 60% từ năm 2010.

Bảng 2: GDP thực theo đầu người, 2000-2014

Năm	Đô la Mỹ
2010	1333,58
2011	1542,67
2012	1754,54
2013	1907,56
2014	2052,31
2015	2111,13

Nguồn: Dữ liệu Ngân hàng Thế giới

2.3. Việt Nam tiếp tục hội nhập quốc tế

19. **Sau khi thực hiện chính sách Đổi Mới, việc gia nhập WTO năm 2007 đánh dấu một mốc thực sự quan trọng và mang tính biểu tượng cho sự hội nhập quốc tế của Việt Nam.** Việt Nam đã đạt được những thay đổi và kết quả quan trọng với tư cách là thành viên WTO, mặc dù cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu bắt đầu vào cuối năm 2008 đã có những hiệu ứng đối kháng trong đó vấn đề tạo việc làm và các kết quả kinh tế cần được lưu tâm.¹⁹ Nhận thức về các tiêu chuẩn lao động quốc tế và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được nâng lên, cùng với tầm quan trọng thiết yếu của lực lượng lao động có kỹ năng, sẵn sàng nắm lấy các cơ hội việc làm mang lại từ hội nhập. Mức lương mà người lao động có kỹ năng tốt đòi hỏi việc bắt đầu mở ra khoảng cách về tiền công so với lao động không có kỹ năng, ảnh hưởng đến sự phân phối thu nhập nói chung. Hệ số Gini được ước tính khoảng 37,44 năm 2006, 38,15 năm 2008, 42,68 năm 2010 và sau đó giảm xuống 38,7 vào năm 2012 – "bất bình đẳng tăng nhẹ" theo Ngân hàng Thế giới/Bộ KHĐT.²⁰ Và do lao động không có kỹ năng thường là phụ nữ, nên khoảng cách về tiền công theo giới càng trở nên phức tạp.²¹

20. **Mặc dù việc gia nhập ASEAN mang lại những lợi ích hội nhập ban đầu, một loạt các hiệp định thương mại đang mở rộng thêm quan hệ thương mại của ASEAN.** Việc Việt Nam gia nhập ASEAN mang lại lợi ích qua hiệp định giữa ASEAN và Trung Quốc (2005/7), Nhật Bản (2008), Hàn Quốc (2009), Úc và Niu-zi-lân (2010), và Ấn Độ (2010/2015). Việt Nam cũng đã ký các hiệp định song phương với các nước: Nhật Bản (2009), Chi-lê (2014), và Hàn Quốc (2015).²² Việc thiết lập Cộng đồng Kinh tế ASEAN năm 2015 đã mở ra cánh cửa cho nhiều hiệp định hội nhập trong khu vực hơn nữa. Một hiệp định thương mại tự do khác sẽ được ký kết trong tương lai gần là Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện khu vực (RCEP) đang tiếp tục tiến trình đàm phán bởi 10 quốc gia thành viên ASEAN, Úc, Trung Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, Hàn Quốc và Niu-zi-lân.

¹⁹ Viện nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương 2010. *Tác động của hội nhập kinh tế quốc tế đối với nền kinh tế sau ba năm Việt Nam gia nhập WTO*, có thể truy cập tại: <http://mutrap.org.vn/index.php/en/library/finish/61/607>.

²⁰ Ngân hàng Thế giới và Bộ kế hoạch và Đầu tư Việt Nam 2016. *Việt Nam 2035: Hướng tới thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ* (Tổng quan), có thể truy cập tại: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23724/VN2035English.pdf?sequence=10&isAllowed=y>, figure 1(d) at page 4. Hệ số Gini là một biện pháp đo lường sự phân tán trong thống kê nhằm thể hiện sự phân phối thu nhập của các công dân Việt Nam. Đây là cách đo lường bất bình đẳng phổ biến nhất. Hệ số "0" thể hiện sự bình đẳng tuyệt đối, khi tất cả các giá trị đều bằng nhau, nghĩa là mọi người có cùng thu nhập. Hệ số "1" thể hiện sự bất bình đẳng tuyệt đối. Xem https://en.wikipedia.org/wiki/Gini_coefficient (truy cập ngày 9 tháng 10 năm 2016).

²¹ Dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, <http://data.worldbank.org/country/vietnam?view=chart> (truy cập 25/9/2016).

²² <http://rtais.wto.org/UI/PublicSearchByMemberResult.aspx?MemberCode=704&lang=1&redirect=1> (truy cập ngày 2 tháng 10 năm 2016)

21. **Vươn ra ngoài phạm vi khu vực, hiện nay Việt Nam đã đàm phán các hiệp định thương mại.** Hiệp định Thương mại tự do giữa Liên minh Châu Âu và Việt Nam (EUV FTA) kết thúc đàm phán vào tháng 12 năm 2015, và dự kiến hiệp định sẽ có hiệu lực từ đầu năm 2018. Hiệp định thương mại đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) chính thức được ký kết vào đầu năm 2016. Các vấn đề về tiêu chuẩn lao động trong cả hai hiệp định, khi tất cả các bên đã đồng ý, là tôn trọng các nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động của ILO, và hơn thế nữa. Xem Hộp 1 dưới đây. Mặc dù TPP có thể không được thông qua, các điều khoản đã đàm phán về vấn đề lao động đã thiết lập những định hướng quan trọng cho công cuộc cải cách luật pháp ở Việt Nam.

Hộp 1: Các quy định về tiêu chuẩn lao động của EUV FTA

Mỗi bên trong EUV FTA - tái khẳng định cam kết của mình là "tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện hiệu quả các nguyên tắc liên quan tới các quyền cơ bản trong lao động, như:

- (a) Quyền tự do hiệp hội và ghi nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể;
- (b) Xóa bỏ mọi hình thức lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc;
- (c) Xóa bỏ lao động trẻ em hiệu quả, và
- (d) Xóa bỏ phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp."

Các Bên của EUV FTA đồng ý "liên tục và đảm bảo nỗ lực hướng đến phê chuẩn, nếu như nước đó chưa phê chuẩn, các công ước cơ bản của ILO, và các bên cần thường xuyên trao đổi thông tin về vấn đề này." Các bên cũng sẽ, "xem xét việc phê chuẩn các công ước khác đã được ILO phân nhóm, trên cơ sở cân nhắc đến bối cảnh của quốc gia" và đồng ý chia sẻ thông tin về vấn đề này." Cuối cùng, "mỗi bên tái khẳng định cam kết thực hiện luật pháp của mình một cách hiệu quả và thực hiện Công ước của ILO mà Việt Nam và các nước thành viên của Liên minh Châu Âu đã lần lượt phê chuẩn."

22. **Xuất nhập khẩu hàng hóa sản xuất chiếm ưu thế thương mại quốc tế, với các nước như Trung Quốc, Mỹ, Liên minh Châu Âu, Hàn Quốc và Nhật Bản là đối tác thương mại quan trọng.** Năm 2014, hơn ba phần tư hàng nhập khẩu và xuất khẩu là sản phẩm công nghiệp; sản phẩm nông nghiệp chiếm 17,6% xuất khẩu và 11% nhập khẩu. Cả xuất khẩu và nhập khẩu đều tăng đồng đều, và cơ cấu thương mại đã thay đổi đáng kể trong vòng 15 năm qua. Nhập khẩu các sản phẩm sơ cấp cùng với các sản phẩm chế tạo ứng dụng công nghệ trở nên quan trọng hơn. Cũng có sự chuyển dịch trong xuất khẩu các sản phẩm sơ cấp sang các sản phẩm chế tạo chủ trọng ứng dụng công nghệ, đặc biệt là các sản phẩm điện tử và thiết bị điện, trong khi đó xuất khẩu các sản phẩm dệt may và da giày ít ứng dụng công nghệ vẫn chiếm một phần tư tổng kim ngạch xuất khẩu của Việt Nam²³. Nhìn chung, theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, Việt Nam đứng thứ 7 trên thế giới về mức độ mở cửa đối với thương mại quốc tế.²⁴ Chỉ có Hồng Kông, Trung Quốc, Luxembourg, Singapore, Ireland, Maldives và Cộng hòa Slovak là đứng trước Việt Nam năm 2016. Độ mở trong thương mại, cùng với sự thay đổi trong cơ cấu thương mại, có ý nghĩa quan trọng đối với cơ cấu việc làm, thu nhập và yêu cầu về kỹ năng.

²³ Ước tính sơ bộ của ILO áp dụng phương pháp phân ngành sản phẩm theo công nghệ của Lall (2000) trong SITC Rev.3 ở mức 3 con số trích xuất từ COMTRADE (<http://comtrade.un.org/db/>) (truy cập tháng 10 năm 2016).

²⁴ <http://data.worldbank.org/indicator/NE.TRD.GNFS.ZS> (truy cập ngày 2 tháng 10 năm 2016). Chỉ tiêu Mở cửa thương mại là một tham số kinh tế được tính bằng tỷ lệ tổng kim ngạch thương mại quốc gia, gồm xuất khẩu và nhập khẩu, trên tổng sản phẩm quốc nội. = (Xuất khẩu + nhập khẩu)/(tổng sản phẩm quốc nội). Và ý nghĩa của Chỉ tiêu mở cửa thương mại là: chỉ tiêu càng cao thì tác động của thương mại lên các hoạt động trong nước càng lớn, và nền kinh tế của quốc gia đó càng mạnh. (Wikipedia)

Bảng 3: Các đối tác thương mại chính, 2014

Xuất khẩu tới:		Nhập khẩu từ:	
EU	18,4	Trung Quốc	27,9
Mỹ	18,1	Hàn Quốc	15,7
Nhật	10,3	Nhật	8,8
Trung Quốc	10	EU	7,1
Hàn Quốc	5,1	Đài Bắc	7,1

Nguồn: WTO

Bảng 4: Tổng kim ngạch nhập khẩu/xuất khẩu, tổng kim ngạch (đơn vị: triệu đô la Mỹ, theo giá hiện hành)

	2011	2012	2013	2014	2015
Xuất khẩu	96.906	114.529	132.033	150.217	162.107
Nhập khẩu	106.750	113.780	132.033	147.849	166.103

23. **Cơ cấu thương mại một phần được định hình bởi các dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI).** Các dòng FDI vào Việt Nam đã tăng hơn mười lần trong giai đoạn từ năm 2000 đến 2015, từ 1,3 triệu đô la Mỹ lên 11,8 tỷ đô la Mỹ²⁵. Năm 2015, Việt Nam là nước nhận FDI lớn thứ ba trong số các quốc gia thành viên ASEAN, sau Singapore và Indonesia. Vốn FDI đạt khoảng một phần năm tổng hình thành vốn cố định năm 2014, cao hơn một chút so với chỉ tiêu này của ASEAN (18,4%) nhưng thấp hơn nhiều so với Singapore (87,7%) hay Campuchia (48,9%). Trong khi đó, tỷ trọng FDI trong tổng kim ngạch thương mại hàng hóa và dịch vụ chỉ ở mức khiêm tốn, đạt 6,2% năm 2014, thấp hơn chỉ tiêu của cả ASEAN là 8,3%. Mặc dù FDI ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc định hình cơ cấu kinh tế và thương mại với những tác động tới cơ hội việc làm (Hình 3), sự phụ thuộc của Việt Nam vào FDI trong định hướng thương mại và thay đổi cấu trúc vẫn ở mức khiêm tốn so với một số nước láng giềng, tính kết nối và lan tỏa công nghệ với khu vực trong nước còn hạn chế. Việc duy trì sự cân bằng chiến lược và thúc đẩy liên kết giữa các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp trong nước khi Việt Nam ngày càng hội nhập hơn nữa với nền kinh tế toàn cầu vẫn đóng vai trò quan trọng để tiếp tục phát triển doanh nghiệp và mở rộng các cơ hội việc làm. Vấn đề giá trị gia tăng tạo ra bởi các doanh nghiệp trong nước vẫn còn là một câu hỏi chưa được giải đáp, do các doanh nghiệp Việt Nam chỉ đứng ở cuối chuỗi cung ứng toàn cầu, với lợi nhuận và năng suất thấp.

2.4. Việc làm bền vững ở Việt Nam

ILO xác định việc làm bền vững liên quan đến những cơ hội việc làm năng suất và mang lại thu nhập công bằng, bảo đảm an toàn tại nơi làm việc và phúc lợi xã hội cho gia đình, triển vọng phát triển con người và hòa nhập xã hội tốt hơn, mọi người có quyền tự do bày tỏ quan điểm, tổ chức và tham gia vào các quyết định có ảnh hưởng đến đời sống của họ, và cơ hội cũng như đối xử bình đẳng giữa nam và nữ. Bốn trụ cột này của việc làm bền vững – việc làm, quyền, bảo trợ và đối thoại – không thể tách rời, tương quan và hỗ trợ lẫn nhau; Việt Nam cam kết thúc đẩy và đảm bảo mang lại nhiều việc làm bền vững hơn nữa cho người dân.

²⁵ Thông tin trong đoạn này được trích dẫn từ UNCTADSTAT: <http://unctadstat.unctad.org/> (truy cập ngày 2 tháng 11 năm 2016)

2.4.1. Việc làm

24. **Lực lượng lao động của Việt Nam tiếp tục tăng.** Có khoảng 53,9 triệu người trong lực lượng lao động (27,8% là nam giới, 26,1% là nữ giới) – phần lớn trong số đó, khoảng 68% – ở khu vực nông thôn. Mặc dù tổng lực lượng lao động tăng khoảng 3% từ năm 2012 đến 2015, nhưng lực lượng lao động ở thành thị tăng nhiều hơn lực lượng lao động ở khu vực nông thôn (6,5% so với 1,7%), thể hiện xu hướng di cư từ nông thôn ra thành thị.

Bảng 5: Lực lượng lao động, 2012-2015, thay đổi hàng năm (,000)

	2012	2013	2014	2015	Thay đổi 2012-2015
Tổng	52348	53246	53748	53984	+3,1%
		+1,7%	+0,9%	+0,4%	
Nam	26918	27371	27561	27843	+3,4%
		+1,7%	+0,7%	+1,0%	
Nữ	25430	25875	26187	26141	+2,8%
		+1,7%	+1,2%	-0,2%	
Thành thị	15886	16042	16526	16911	+6,5%
		+1,0%	+3,0%	+2,3%	
Nông thôn	36462	37203	37222	37073	+1,7%
		+2,0%	+0,1%	-0,4%	

Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2015)

Bảng 6: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, 2012-2015, tỷ lệ (%), thay đổi hàng năm

	2012	2013	2014	2015
Tổng	76,8	77,5	77,7	77,8
		(+0,7)	(+0,2)	(+0,1)
Nam	81,2	82,1	82,5	83
		(+0,9)	(+0,4)	(+0,5)
Nữ	72,5	73,2	73,3	72,9
		(+0,7)	(+0,1)	(-0,4)
Thành thị	70	70,3	70,3	71,1
		(+0,3)		(+0,8)
Nông thôn	80,1	81,1	81,6	81,3
		(+1)	(+0,5)	(-0,3)

Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2015)

25. **Cơ hội việc làm tăng; nhưng không đồng đều giữa khu vực ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài.** Từ năm 2005 đến 2015, số người có việc làm hàng năm tăng khoảng trên 10 triệu người, với khoảng 218.000 người trong doanh nghiệp nhà nước, 8,76 triệu người trong doanh nghiệp ngoài nhà nước và 1,1 triệu người trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.²⁶ Hiện nay, như thể hiện trong Hình 3 dưới đây, có 86% người lao động trong khu vực

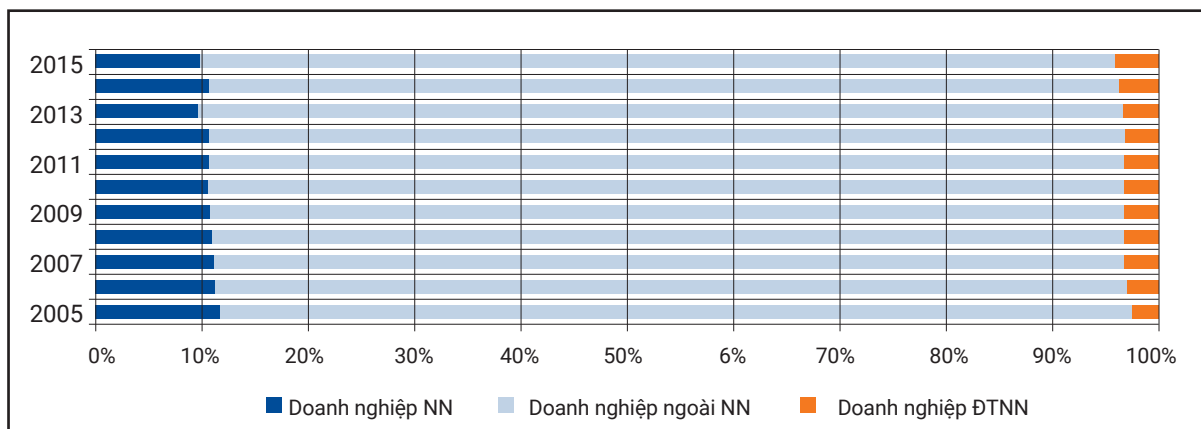
²⁶ 42,77 triệu năm 2005 và 52,84 triệu năm 2015. Tổng cục Thống kê. 2016. *Niên giám Thống kê Việt Nam, 2015*, Hà Nội, Nhà xuất bản thống kê. Có thể truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&id-mid=5&ItemID=16052

ngoài nhà nước (tránh nhầm lẫn với "khu vực tư nhân"²⁷), 9,8% trong khu vực nhà nước, và 4,7% trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Lao động tăng bình quân hàng năm trong khu vực nhà nước, ngoài nhà nước, và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong giai đoạn này lần lượt là 0,46%, 2,2% và 7,4%. Thậm chí ngay cả khi tính những năm mà lao động ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài giảm – những năm bị ảnh hưởng của khủng hoảng tài chính toàn cầu 2009 và 2011 – thì các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài rõ ràng vẫn đóng vai trò ngày càng quan trọng trong tăng trưởng việc làm tại Việt Nam. Số liệu phân tích về việc làm theo quy mô doanh nghiệp cho thấy các doanh nghiệp vừa và nhỏ tạo ra 60% tổng số việc làm (chính thức), đóng góp 40% GDP và chiếm 97% tổng số doanh nghiệp trên cả nước. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có tiềm năng tăng trưởng lớn nhất, hội nhập vào các chuỗi cung ứng toàn cầu và tạo thêm nhiều việc làm. Xét về khía cạnh phụ nữ, thanh niên và lao động di cư, các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể đem lại cơ hội việc làm chính thức bền vững một cách thực tế nhất. Theo báo cáo của UNDP, với việc ký kết các Hiệp định thương mại tự do, nền kinh tế Việt Nam được kỳ vọng sẽ tạo thêm 6,5 triệu việc làm vào năm 2030, phần lớn việc làm tăng thêm liên quan đến ngành công nghiệp chế xuất. Tuy nhiên, vẫn tồn tại nhiều mối quan ngại. Con số này chắc chắn sẽ giảm đi nếu TPP không được thông qua. Báo cáo về tự động hóa các công đoạn lắp ráp thủ công trong ngành công nghiệp điện tử và cả ngành dệt may đã đặt ra những lưu tâm về các giải pháp chiến lược để giúp đảm bảo rằng xu hướng tăng việc làm trong những ngành này không bị đảo ngược một cách đột ngột.²⁸ Ngoài ra cũng tồn tại mối quan ngại lớn về các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Sự mở cửa trong một số ngành, như thực phẩm chế biến, có thể dẫn tới sự cạnh tranh trực tiếp với các nhà cung cấp bản địa. Mặt khác, xuất khẩu các mặt hàng thủ công cũng tạo hàng ngàn việc làm. Thách thức nằm ở việc quản lý những cơ hội và rủi ro, nhằm hỗ trợ điều chỉnh thị trường lao động một cách kịp thời.

²⁷ Ghi chú: **Các doanh nghiệp nhà nước** bao gồm các loại DN sau: (1) Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước hoạt động dưới sự kiểm soát của các cơ quan nhà nước trung ương hoặc địa phương; (2) Các công ty trách nhiệm hữu hạn dưới sự quản lý của nhà nước cấp trung ương hoặc địa phương; (3) các công ty cổ phần vốn trong nước, trong đó nhà nước chiếm trên 50% vốn điều lệ. **Các doanh nghiệp ngoài nhà nước** là các doanh nghiệp được thành lập từ vốn trong nước. Vốn có thể thuộc sở hữu của tư nhân (1 người hoặc một nhóm) hoặc sở hữu của nhà nước khi vốn nhà nước chiếm từ 50% vốn đăng ký trở xuống. Những loại doanh nghiệp sau đây là các doanh nghiệp ngoài nhà nước: (1) doanh nghiệp tư nhân; (2) công ty hợp danh; (4) công ty cổ phần không có vốn nhà nước (5) công ty cổ phần có từ 50% vốn điều lệ trở xuống là vốn nhà nước. **Doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài** là các doanh nghiệp với vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài từ người nước ngoài, không phân biệt tỷ lệ phần trăm vốn đóng góp. Có các loại doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài sau đây: Doanh nghiệp có 100% vốn của người nước ngoài đầu tư và doanh nghiệp liên doanh giữa nhà đầu tư trong nước và nhà đầu tư nước ngoài. Ibid., phần 4, trang 257.

²⁸ <http://www.marketwatch.com/story/foxconn-replaces-60000-humans-with-robots-in-china-2016-05-25> (truy cập ngày 2/10/2016)

Hình 3: Lao động tại các doanh nghiệp nhà nước, DN ngoài nhà nước và DN có vốn đầu tư nước ngoài, 2005-2015 (%)



Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2016) Dân số và Lao động, bảng 49

Bảng 7: Lao động tại các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 2006-2015, số thực tế và thay đổi theo năm

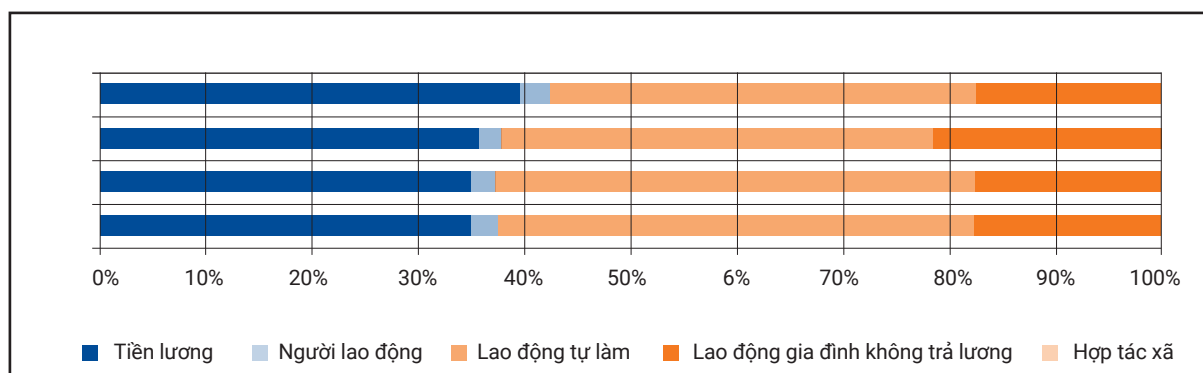
	Lao động, nghìn người.			Tăng so với năm trước, (%)		
	Nhà nước	Ngoài nhà nước	ĐTNN	Nhà nước	Ngoài nhà nước	ĐTNN
2006	4916	37742,3	1322	-1,03	2,85	18,80
2007	4988,4	38657,4	1562,2	1,47	2,42	18,17
2008	5059,3	39707,1	1694,4	1,42	2,72	8,46
2009	5040,6	41178,4	1524,6	-0,37	3,71	-10,02
2010	5107,4	42214,6	1726,5	1,33	2,52	13,24
2011	5250,6	43401,3	1700,1	2,80	2,81	-1,53
2012	5353,7	44365,4	1703,3	1,96	2,22	0,19
2013	5330,4	45091,7	1785,7	-0,44	1,64	4,84
2014	5473,5	45214,4	2056,6	2,68	0,27	15,17
2015	5185,9	45450,9	2203,2	-5,25	0,52	7,13
	Trung bình:			0,46	2,17	7,44

Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2016), Dân số và Lao động, bảng 49

26. Mặc dù tăng số lao động làm công ăn lương, nhưng tình trạng phi chính thức và dễ bị tổn thương vẫn còn là một mối quan ngại lớn. Lao động tự làm và lao động làm việc cho hộ gia đình chiếm hơn một nửa – 57,8% – lực lượng lao động của Việt Nam. Mặc dù chưa có định nghĩa thống kê thống nhất nào về lực lượng lao động “phi chính thức” ở Việt Nam, nhưng có một số luật phân biệt rõ hai nhóm này để phục vụ cho các mục đích liên quan đến diện bao phủ. Trong số các luật đó có Luật Bảo hiểm Xã hội. Phụ nữ chiếm số đông trong số các lao động làm việc cho hộ gia đình, chiếm 65,7% trong tổng số, và tổng tỷ lệ lao động nữ tự làm với lao động nữ làm việc cho hộ gia đình cao hơn tổng tỷ lệ đó ở nam giới là 11,8 điểm phần trăm. Tuy nhiên hiện nay có hơn 1/3 tổng số việc làm là lao động làm công ăn lương, tăng khoảng 6 điểm phần trăm từ năm 2009. Mặc dù lao động làm công ăn lương nói chung tăng nhanh hơn loại hình lao động khác, nhưng lao động làm việc cho hộ gia đình có xu hướng làm việc tại các doanh nghiệp của gia đình “như một bến cảng an toàn” trong những thời điểm kinh tế khó khăn – và họ sẽ chuyển

sang công việc làm công ăn lương trong những thời điểm thuận lợi.²⁹ Theo Ngân hàng Thế giới, tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp (hầu hết các gia đình tham gia ngành này) vẫn còn cao – và tỷ trọng đó trong các công việc được trả lương nói chung vẫn còn thấp – khi so sánh Việt Nam với Trung Quốc, Indonesia hoặc Phi-lip-pin.³⁰

Hình 4: Cơ cấu lao động phân theo vị thế việc làm, 2012-2015



Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2016)

27. Tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên cao gấp đôi tỷ lệ thất nghiệp trung bình chung. Về vấn đề thất nghiệp, Tổng cục Thống kê đã báo cáo tỷ lệ thất nghiệp là 3,37% ở khu vực thành thị trong cả nước, đã đạt mục tiêu đề ra của KHPTKTXH. Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên tuổi từ 15-24 cao gấp đôi mức trung bình chung – 7,03%. Theo thống kê của Bộ LĐTBXH, tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên trong sáu tháng đầu năm 2016 là 6,83% - tăng 3 lần so với tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam nói chung. Trung bình hàng năm có 700.000 thanh niên tham gia lực lượng lao động; nhiều thanh niên gặp khó khăn trong việc tìm được việc làm phù hợp với trình độ giáo dục và nguyện vọng của mình. Công nghệ số tạo ra những cơ hội đáng kể để khép dần những khoảng cách về năng suất. Ước tính của ILO cho thấy 86% lao động làm công ăn lương trong ngành dệt may, da giày của Việt Nam có thể sẽ phải đối mặt với nguy cơ tự động hóa cao do những tiến bộ trong kỹ thuật công nghệ. Điều này có thể có tác động sâu sắc đến người lao động nữ, đặc biệt trong tất cả các ngành ở Việt Nam có nguy cơ cao hơn nam giới 2,4 lần ở những nghề có nguy cơ tự động hóa cao³¹.

Bảng 8: Thất nghiệp khu vực thành thị, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Thất nghiệp – Thành thị (%)	4,29	N/A	3,21	3,59	3,4	3,37
Thiếu việc làm – Thành thị (%)	1,82	N/A	1,56	1,48	1,2	,84

Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2016)

²⁹ Tổng cục Thống kê 2015. Báo cáo Điều tra lao động và việc làm, 2015, (Hà Nội, có thể truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16027).

³⁰ Ngân hàng Thế giới 2014. Phát triển kỹ năng – Xây dựng lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại (Báo cáo chính), Có thể truy cập tại: <http://documents.worldbank.org/curated/en/610301468176937722/Main-report>.

³¹ Nguồn: ILO ASEAN trong quá trình chuyển dịch, công nghệ đang thay đổi công việc và doanh nghiệp như thế nào. Việt Nam-Báo cáo tóm tắt quốc gia, tháng 11 năm 2016

28. **Sẽ cần có lao động có trình độ để làm những công việc mang lại từ sự hội nhập quốc tế.** Hiện nay, chỉ có 20% người lao động được đào tạo;³² số lao động được đào tạo ở khu vực nông thôn và thành thị khác nhau đáng kể: 23,7%.³³ Hội nhập quốc tế sẽ thúc đẩy nhu cầu về lao động được giáo dục và đào tạo tốt để tiến hành sản xuất cũng như làm những công việc khác được tạo ra như một phản ứng dây chuyền của đầu tư vào nguồn lực sản xuất. Những “khoảng trống về kỹ năng” sẽ được thu hẹp thông qua đào tạo do doanh nghiệp hay các trung tâm dạy nghề tổ chức nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. KHPTKTXH giai đoạn 2016-2020 đã đặt ra mục tiêu 65-70% lực lượng lao động qua đào tạo, với chỉ tiêu định rõ là 25% lao động qua đào tạo có bằng cấp hoặc chứng chỉ. Tính đến năm 2011, khoảng 1,7 triệu sinh viên đã ghi danh tại 1.347 trung tâm đào tạo, Bộ LĐTBXH dự kiến đến năm 2020 sẽ thành lập được hơn 200 trung tâm nữa nhằm nâng cao khả năng tiếp cận. KHPTKTXH cũng đặt mục tiêu chú trọng vào chất lượng thay vì sự dàn trải trong đào tạo, coi dạy nghề là vấn đề quan trọng và hướng tới mục tiêu mỗi năm đào tạo được một triệu lao động khu vực nông thôn. Vấn đề tiếp cận đào tạo nghề và chất lượng của đào tạo nghề luôn là những thách thức song hành. Theo Báo cáo Phát triển Thế giới 2013 “...động lực chính của tăng trưởng năng suất toàn diện là các doanh nghiệp phải hoạt động tốt hơn.” Tiếp cận các khóa đào tạo phù hợp với thực tiễn làm việc và quản lý công nghiệp hiện đại kết hợp với các kỹ năng mềm (như hợp tác tại nơi làm việc, xác định và giải quyết vấn đề) cùng với các kỹ năng cập nhật là động lực chính để cải thiện thực tiễn làm việc ở cấp độ doanh nghiệp. Việt Nam đã đạt được những bước tiến đáng kể về giáo dục dạy nghề trong những năm vừa qua. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn chưa đẩy nhanh quá trình cải cách nhằm tăng cường khả năng đáp ứng những yêu cầu của thị trường lao động, đẩy mạnh hơn nữa sự tiếp cận công bằng của các nhóm yếu thế và thúc đẩy sự tham gia của ngành trong việc xây dựng chính sách và các chương trình. Những vấn đề này được coi là vấn đề ưu tiên trong Chiến lược phát triển dạy nghề 2011-2020.

Bảng 9: Công tác đào tạo và tuyển sinh của Bộ LĐTBXH

	Số lượng các cơ sở			Tuyển sinh
	SY 2011		2020	SY2011 (‘000s)
	Tổng	Tư nhân	Tổng	
Trường đạo tạo nghề	128	32	250	97
Trường trung cấp nghề	310	102	400	180
Trung tâm đào tạo nghề	909	352	900	1,468
Tổng cộng	1,347	486	1,550	1,745

Nguồn: Tổng cục Dạy nghề, Bộ LĐTBXH (2011), trích dẫn trong (Ngân hàng Phát triển Châu Á, 2014)

29. **Thay đổi quan trọng nhất trong cơ cấu việc làm tại Việt Nam là trong ngành nông nghiệp, nơi mà tỷ lệ lao động đã giảm so với tổng thể.** Xem Bảng 10 dưới đây, trong giai đoạn DWCP trước, tỷ trọng lao động ngành nông nghiệp đã giảm từ 47,4% xuống còn 44% năm 2015. Mặc dù ghi nhận lao động trong các ngành công nghiệp chế tạo, xây dựng và dịch vụ có tăng, nhưng xu hướng tăng vẫn còn khiêm tốn. Xu hướng này chỉ có thể trở thành một sự chuyển đổi lớn trong thời gian dài hạn hơn – để đáp ứng những kỳ vọng của KHPTKTXH.

³² Tổng cục Thống kê 2015. Báo cáo điều tra lao động và việc làm, 2015, (Hà Nội, Có thể truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&itemID=16027., trang 1

³³ Như trên.

Bảng 10: Cơ cấu lao động của các ngành kinh tế, 2012-2015 (%)

	2012	2013	2014	2015	
Nông, lâm, thủy sản	47,4	46,7	46,3	44	-
Khai khoáng	0,6	0,5	0,5	0,5	
Công nghiệp chế biến, chế tạo	13,8	13,9	14,1	15,3	+
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hoà không khí	0,3	0,3	0,3	0,3	
Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	0,2	0,2	0,2	0,2	
Xây dựng	6,4	6,3	6,3	6,5	+
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	12,3	12,6	12,6	12,7	+
Vận tải kho bãi	2,9	2,9	2,9	3	+
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	4,2	4,2	4,2	4,6	+
Thông tin và truyền thông	0,6	0,6	0,6	0,6	
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	0,6	0,6	0,7	0,7	+
Hoạt động kinh doanh bất động sản	0,3	0,3	0,3	0,3	
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	0,5	0,5	0,5	0,5	
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	0,4	0,5	0,5	0,5	
Hoạt động của ĐCS, tổ chức CT-XH, QLNN, ANQP, BDXH bắt buộc	3,1	3,1	0,32	0,32	-
Giáo dục và đào tạo	3,4	3,5	3,5	3,6	+
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	0,9	0,9	0,9	1	+
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	0,5	0,5	0,5	0,6	+
Hoạt động dịch vụ khác	1,4	1,4	1,4	1,5	+
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình	0,3	0,3	0,3	0,3	
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	0	0	0	0	

Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2016)

30. **Chênh lệch tiền lương trung bình giữa nam giới và phụ nữ, giữa lao động thành thị và lao động nông thôn vẫn còn tồn tại.** Xét về tiền lương của người lao động, lao động làm công ăn lương trong hầu hết các nhóm ngành nghề có thu nhập trên 3,5 triệu đồng/tháng (157 đô la Mỹ), trừ những người làm các công việc giản đơn. Thu nhập trung bình trong ngành nông nghiệp là khoảng 3 triệu đồng. Ngoài ra, người có “chuyên môn kỹ thuật bậc cao” thu nhập trung bình 6,8 triệu đồng/tháng (305 đô la Mỹ) và các nhà lãnh đạo, nhà quản lý ở các cấp, các ngành và các tổ chức thu nhập khoảng 7,8 triệu đồng/tháng (350 đô la Mỹ).³⁴ Bảng 11 dưới đây cho thấy tỷ lệ thu nhập hàng tháng giữa nam giới và phụ nữ trung bình là 1,13:1, với thu nhập cao nhất là ở ngành nông, lâm, thủy sản – trong đó thời gian phụ nữ làm các công việc gia đình không được trả lương được giả định nhằm giảm bớt các hoạt động tạo thu nhập.

³⁴ Như trên. Bảng 3.4.

Bảng 11: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương chia theo giới tính và ngành kinh tế, năm 2015 (,000 đồng)

Thu nhập	Tổng số	Nam	Nữ	Chênh lệch giữa nam/nữ
Nông, lâm, thủy sản	3.129	3.451	2.518	933
Khai khoáng	6.218	6.426	5.288	1.138
Công nghiệp chế biến, chế tạo	4.588	4.992	4.275	717
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hoà không khí	6.340	6.326	6.401	-75
Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	4.781	5.402	3.832	1.570
Xây dựng	4.372	4.383	4.259	124
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	4.729	4.970	4.366	604
Vận tải kho bãi	5.932	5.975	5.623	352
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	3.848	4.351	3.503	848
Thông tin và truyền thông	6.661	6.850	6.307	543
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	7.301	7.657	7.008	649
Hoạt động kinh doanh bất động sản	6.017	5.973	6.093	-120
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	6.464	6.366	6.619	-253
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	5.231	5.238	5.220	18
Hoạt động của ĐCS, tổ chức CT-XH, QLNN, ANQP, BDXH bắt buộc	5.158	5.361	4.627	734
Giáo dục và đào tạo	5.701	6.211	5.509	702
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	5.498	6.220	5.093	1.127
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	4.441	4.661	4.157	504
Hoạt động dịch vụ khác	3.609	3.887	3.283	604
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình	2.937	3.562	2.915	647
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế(*)	6.319	7.260	5.551	1.709
Trung bình	5.204	5.501	4.878	623

Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2015)

31. **Do các cơ hội việc làm, các yêu cầu về bằng cấp và kỹ năng ngày càng trở nên chính thức hơn, các phương thức kết nối giữa việc làm với người lao động cần phải hiệu quả, dễ tiếp cận và được sử dụng nhiều hơn.** Hầu hết việc làm tại Việt Nam ngày nay được kết nối với người lao động thông qua quan hệ cá nhân. Tỷ lệ người lao động tìm việc thông qua các kênh "giới thiệu việc làm"³⁵ năm 2015 tăng lên so với các năm trước, nhưng vẫn còn chiếm một tỷ lệ thấp: 8,0%; tỷ lệ đó năm 2011 là 5,3%.³⁶ Người tìm việc có trình độ giáo dục/đào tạo càng cao thì họ càng ít dựa vào mối quan hệ người thân hoặc bạn bè khi tìm việc. Sinh viên tốt nghiệp cao đẳng tìm việc qua các dịch vụ giới thiệu việc làm nhiều nhất. Chi tiết được thể hiện trong Bảng 12 dưới đây.

³⁵ Thuật ngữ sử dụng trong Điều tra Lao động và Việc làm.

³⁶ Tổng cục Thống kê 2015. Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm, 2015, (Hà Nội, Có thể truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16027., trang 40. Số liệu 8% được trích dẫn trực tiếp từ báo cáo mặc dù không được thể hiện rõ ràng trong bảng 12.

Bảng 12: Tỷ trọng người tìm kiếm việc làm chia theo các phương thức tìm việc và trình độ chuyên môn kỹ thuật, 2015

	Nộp đơn xin việc	Liên hệ/tư vấn cơ sở dịch vụ việc làm	Qua bạn bè/người thân	Đặt quảng cáo tìm việc	Qua thông báo tuyển người	Tham gia phòng vấn tuyển dụng	Tự tìm việc	Chuẩn bị để bắt đầu HĐKD	Khác	Tổng số
TỔNG SỐ	33,2	2,9	43,1	0,3	5,8	0,8	12,4	1,4	0,1	100
Chưa đào tạo CMKT	21,4	2,1	52,9	0,1	3,2	0,3	17,8	2	0,1	99,9
Đào tạo nghề ít nhất 3 tháng	31,2	3,5	45,6	1,1	6,7	0,5	11	0,4	0	100
Sơ cấp nghề	22,3	3,7	53,5	0,7	3,5	0,6	15,4	0,4	0	100,1
Trung cấp nghề	35,8	4,4	40,5	2,5	8,6	0	7,6	0,5	0	99,9
Cao đẳng nghề	48,1	0,8	32,7	0	12	1,2	5,1	0	0	99,9
Đào tạo chuyên nghiệp	53,4	3,9	26,3	0,4	9,8	1,5	3,7	0,8	0,2	100
Trung cấp chuyên nghiệp	44,8	4,7	35,4	0,6	6,8	1,1	5,1	1,2	0,5	100,2
Cao đẳng	58,7	5,4	23,9	0	7,2	1,4	3,2	0,1	0,1	100
Đại học trở lên	54	2,8	23,9	0,5	12,5	1,8	3,4	0,9	0,1	99,9

Nguồn: (Tổng cục Thống kê, 2015), trang 40

32. **Di cư trong nước thường là thanh niên và phụ nữ, họ thường di cư từ nông thôn ra thành thị ở vùng Đông Nam Việt Nam; tỷ trọng tham gia lực lượng lao động của người di cư cao hơn tỷ trọng chung, nên có thể suy luận là họ di cư vì lý do việc làm.**³⁷ Di cư đã tác động đến quá trình đô thị hóa ở Việt Nam, đòi hỏi các chính sách và chương trình không chỉ giảm nhẹ các vấn đề liên quan đến di cư mà còn phải tối ưu hóa những lợi ích từ hoạt động dịch chuyển cả từ nông thôn ra thành thị cũng như từ thành thị về nông thôn. Những chính sách này giải quyết vấn đề về khả năng tiếp cận với các dịch vụ xã hội cho người di cư cũng như sự mất định hướng do sự khác biệt về trình độ phát triển kinh tế xã hội giữa nơi đi và nơi đến. Năm 2015, số người di cư ước tính khoảng 1,2 triệu người, 57,7% trong số đó là phụ nữ. Hầu hết người di cư chuyển đến khu vực thành thị (63,0%). Tuy nhiên, tỷ trọng người di cư trong tổng số người trưởng thành vẫn còn thấp (1,8%); tỷ trọng này ở khu vực thành thị cao gấp ba lần so với khu vực nông thôn – 3,3% tổng số người trưởng thành ở thành thị di cư trong khi tỷ trọng đó ở nông thôn là 1,0%. Khu vực Đông Nam Việt Nam là nơi tập trung nhiều người di cư nhất, hiện nay khu vực này chiếm khoảng 45,7% tổng số người di cư trưởng thành, và số người di cư đến Thành phố Hồ Chí Minh chiếm khoảng một nửa tổng số người di cư đến khu vực này. Người di cư nhóm tuổi từ 15 đến 24 chiếm gần một nửa trong tổng số người di cư (47,3%), người di cư nhóm tuổi 25-54 chiếm gần như toàn bộ nửa còn lại (47,7%). 78,4% người di cư tham gia vào lực lượng lao động (nam: 85,6; nữ: 73,1), cao hơn so với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động chung cùng độ tuổi là 77,8% (nam: 83,0; nữ: 72,9). Năm 2015, Điều tra Lao động và Việc làm đã mô tả về thất nghiệp trong nhóm người di cư cũng như sự chênh lệch về giới trong việc tham gia lực lượng lao động, con số này cao hơn so với nhóm dân số tương ứng không di cư.

33. **Di cư ra nước ngoài làm việc là một chiến lược mục tiêu đang được thực hiện và có hiệu ứng nhất định.** CLPTKTXH nhấn mạnh việc tăng chất lượng và hiệu quả của hoạt động đưa người Việt Nam ra nước ngoài làm việc. Cục Quản lý Lao động ngoài nước ước lượng có khoảng 500.000 lao động Việt Nam di cư ra nước ngoài, tương đương một nửa số người di cư trong nước năm 2015;³⁸ việc thu thập dữ liệu ở Việt Nam còn thiếu toàn diện.³⁹ Năm 2012, 74% lao động Việt Nam đến các nước: Malaysia, Đài Loan (Trung Quốc), Hàn Quốc và Nhật Bản; trong tổng số người di cư rời Việt Nam năm 2008 và 2009, có khoảng 30% là phụ nữ.⁴⁰ Kiều hối đã tăng từ 3,98% GDP năm 2000 lên 6,82% năm 2015, đạt đỉnh điểm 7,98% năm 2007. Tính theo đô la Mỹ, kiều hối tăng từ 1,34 tỷ đô la Mỹ năm 2000 lên 13,2 tỷ năm 2015.⁴¹ Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước của Liên Hợp Quốc về Bảo vệ quyền của người lao động di trú và gia đình họ, nhưng Thủ tướng Chính phủ đã quyết định rằng văn kiện này cần được nghiên cứu và xem xét khả năng phê chuẩn.⁴²

34. **Việt Nam cũng tiếp nhận người di cư đến làm việc.** Việt Nam có các chính sách và quy định về việc tiếp nhận nhân sự là người nước ngoài của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, và lao động có tay nghề làm việc cho các doanh nghiệp trong nước. Ước tính có khoảng 400.000

³⁸ Báo cáo tóm tắt quý, Dự án Tam giác GMS: Việt Nam, tháng 10-12/2014.

³⁹ Cục Lãnh sự Bộ Ngoại Giao Việt Nam 2012. *Đánh giá Di cư của Người Việt ra nước ngoài*, (Hà Nội Việt Nam, Có thể truy cập tại: https://eeas.europa.eu/delegations/vietnam/documents/eu_vietnam/vn_migration_abroad_en.pdf).

⁴⁰ Bèlanger, D. 2014. "Di cư lao động và nạn mua bán người Việt di cư trong khu vực Châu Á", trong Biên niên sử của Viện Khoa học Chính trị và Xã hội Mỹ, Số 653, trang 87-106. Có thể truy cập tại: <http://ann.sagepub.com.proxy.library.cornell.edu/content/653/1/87.full.pdf+html>, p. 92.

⁴¹ Dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, <http://data.worldbank.org/country/vietnam?view=chart> (truy cập ngày 25/12/2016).

⁴² Quyết định của Thủ tướng Chính Phủ số 2528 năm 2015.

chuyên gia, doanh nhân, công nhân kỹ thuật là người nước ngoài tại Việt Nam năm 2008. Tuy nhiên, vẫn cần có chính sách tiếp nhận lao động có trình độ kỹ thuật thấp hơn. Việt Nam có thể xem xét khả năng trở thành một điểm đến của lao động nước ngoài trong tương lai, đặc biệt là từ Lào và có thể từ các tỉnh nghèo của Trung Quốc.⁴³ CLPTKTXH 2016-2020 có đặt ra mục tiêu tăng cường quản lý lao động nước ngoài tại Việt Nam.

35. Những sự cố liên quan tới biến đổi khí hậu và thiên tai tác động đến việc làm và sinh kế. Với bờ biển dài cùng các châu thổ sông và cao nguyên, Việt Nam là một trong năm quốc gia trên thế giới bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi thiên tai liên quan đến thời tiết và biến đổi khí hậu.⁴⁴ Biến đổi khí hậu có thể sẽ diễn ra mạnh hơn, gây ra bi kịch về người và những cú sốc kinh tế đối với cộng đồng địa phương, tác động mang tính tàn phá đối với sản xuất kinh doanh, sinh kế và việc làm.⁴⁵ Ngành nông nghiệp được dự báo sẽ chịu ảnh hưởng lớn. Các chuyên gia của Quỹ phát triển nông nghiệp quốc tế (IFAD) cho rằng "nếu không có các giải pháp thích ứng, năng suất lúa, ngô, sắn, mía đường, cà phê và hoa màu sẽ có khả năng giảm." Các loại cây trồng sẽ dịch chuyển về phía bắc do nhiệt độ tăng. "Biến đổi khí hậu sẽ có tác động tiêu cực đối với các rạn san hô, các thảm cỏ biển trong đại dương và cửa sông; xâm nhập mặn tại các khu vực ven biển sẽ làm mất rừng ngập mặn hoặc rừng sẽ phải phát triển lùi dần vào trong đất liền. Việc mất môi trường sống sẽ dẫn đến giảm trữ lượng cá, động vật thân mềm và động vật giáp xác, những loài phụ thuộc vào môi trường sống đó." Đây chỉ là những ảnh hưởng trước mắt và trực tiếp.⁴⁶ CLPT-KTXH đề cập vấn đề chuẩn bị phòng ngừa đối với những tác động môi trường trực tiếp của biến đổi khí hậu – đặc biệt là mực nước biển dâng và xâm nhập mặn do nước biển dâng – và đối với những ảnh hưởng của sự thay đổi đó đến đời sống kinh tế và xã hội.⁴⁷

2.4.2. An sinh xã hội

36. **Nghị quyết số 15 của Đảng về một số Chính sách Xã hội, được thông qua năm 2012, xác định chiến lược tổng thể về an sinh xã hội.** Bốn trụ cột của an sinh xã hội được xác định là: (i) việc làm, thu nhập và giảm nghèo; (ii) bảo hiểm xã hội; (iii) trợ giúp xã hội cho những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn; và (iv) đảm bảo mức tối thiểu về một số dịch vụ xã hội cơ bản cho người dân. Xem Hình 5 dưới đây. Trách nhiệm thực hiện an sinh xã hội thuộc về một số cơ quan nhà nước. Nghị quyết đã đặt ra mục tiêu vào năm 2020 có 50% lực lượng lao động sẽ tham gia bảo hiểm xã hội và 35% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Luật Bảo hiểm Y tế năm 2008 đặt ra mục tiêu bao phủ toàn dân vào năm 2014, nhưng đã sửa thành 80% vào năm 2020.

⁴³ Abella, M. I. & Ducanes, G. M. 2011. *Triển vọng kinh tế Việt Nam và hàm ý đối với chính sách di cư*, (Hà Nội, Bộ LĐTBXH/ILO). Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_171757.pdf. p. 42.

⁴⁴ Ngân hàng Thế giới 2011. *Giảm thiểu rủi ro và mức độ tổn thương và thích ứng với biến đổi khí hậu – nguồn lực của Việt Nam và toàn cầu để giảm thiểu thiên tai và phục hồi*. Có thể truy cập tại: http://sdwebx.worldbank.org/climateportal/doc/GFDRRCountryProfiles/wb_gfdr climate_change_country_profile_for_VNM.pdf, Ngân hàng Phát triển Châu Á 2013. *Đánh giá Môi trường và Biến đổi Khí hậu – Việt Nam*, Có thể truy cập tại: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33916/files/viet-nam-environment-climate-change.pdf>.

⁴⁵ Noy, I. & Vu, T. B. 2009. *Kinh tế học về Thiên tai ở các nước đang phát triển: Trường hợp của Việt Nam*, Có thể truy cập tại: http://www.economics.hawaii.edu/research/workingpapers/WP_09-3.pdf.

⁴⁶ Smyle, J. & Cooke, R. 2012. *Phân tích về Biến đổi khí hậu và ứng phó với thay đổi: chuẩn bị cho các cơ hội chiến lược quốc gia của IFAD, chương trình 2012-2017 cho Việt Nam*, Có thể truy cập tại: <https://www.ifad.org/documents/10180/f3552462-c460-4825-bde3-4a57b91411b2>.

⁴⁷ Trần Đức Viên. 2011. "Biến đổi khí hậu và ảnh hưởng của BĐKH đối với ngành nông nghiệp Việt Nam", đăng trên *Tạp chí Xã hội Quốc tế về ngành khoa học nông nghiệp Đông Nam Á*, số 17, 17-21. Có thể truy cập tại: <http://www.issaas.org/journal/v17/01/journal-issaas-v17n1-03-vien.pdf>.

37. Mở rộng diện bao phủ của trụ cột bảo hiểm xã hội là một mục tiêu quan trọng. Bảo hiểm xã hội bắt buộc là một phương tiện để đảm bảo cho tất cả mọi người làm việc trong doanh nghiệp có từ một lao động trở lên. Việc cải cách bảo hiểm xã hội giai đoạn 2012-2014 đã thể hiện cam kết của Chính phủ trong việc mở rộng diện bao phủ, đã tăng cường tính ổn định tài chính của hệ thống và củng cố sự kết nối với xúc tiến việc làm và an toàn vệ sinh lao động. Bốn luật hiện nay quy định về những lợi ích của bảo hiểm xã hội là: Luật Bảo hiểm Xã hội (2006, sửa đổi năm 2014) vẫn là một luật bao trùm gồm bảy nhánh, Luật Bảo hiểm Y tế (2008), Luật Việc làm (2013) có các điều khoản về bảo hiểm thất nghiệp, và Luật An toàn Vệ sinh Lao động (2014) với các điều khoản về bảo hiểm thương tật lao động.

38. Mặc dù diện bao phủ của bảo hiểm xã hội đã được mở rộng nhanh chóng trong thập kỷ qua, vẫn tồn tại những thách thức trong việc thực hiện các mục tiêu mở rộng diện bao phủ của bảo hiểm xã hội. Tính đến tháng 11 năm 2015, tối đa 12 triệu người và 0,23 triệu lao động đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện, chiếm 20% tổng lực lượng lao động; và có 10,2 triệu lao động tham gia chương trình bảo hiểm thất nghiệp⁴⁸. Mức độ bao phủ này vẫn còn thấp trong các nhóm đối tượng mục tiêu của cải cách luật – các doanh nghiệp vừa và nhỏ và lao động có hợp đồng ngắn hạn. Phần lớn lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức thuộc đối tượng điều chỉnh của luật, được xác định là những người có hợp đồng dưới ba tháng (đối tượng có hợp đồng dưới một tháng sẽ áp dụng từ ngày 1/1/ 2018), lao động tự tạo việc làm và lao động nông thôn không thuộc phạm vi bảo hiểm xã hội trừ chương trình hưu trí tự nguyện và chương trình hưu tử tuất được triển khai từ tháng 1/ 2008. Trong số 52,2 triệu lao động, có 32,7 triệu người là lao động tự tạo việc làm và lao động gia đình không được trả công. Điều đó có nghĩa là, ở Việt Nam, 6 trên 10 lao động không được hưởng an sinh xã hội hay được hưởng ở mức rất hạn chế. Thậm chí là trong số các doanh nghiệp bắt buộc phải đăng ký, việc thực thi luật về an sinh xã hội vẫn là một thách thức, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, chiếm phần lớn trong tổng số các doanh nghiệp. Trong số các doanh nghiệp tư nhân đã đăng ký, chưa đến 50% tham gia quỹ bảo hiểm xã hội Việt Nam vào năm 2010⁴⁹. Chính phủ đã cam kết mở rộng diện bảo hiểm xã hội (bắt buộc và tự nguyện) tới ít nhất 50% lực lượng lao động vào năm 2020⁵⁰, bao gồm cả lao động trong khu vực phi chính thức. Ví dụ như, hiện nay Chính phủ đang thảo luận khả năng mở rộng bảo hiểm tai nạn lao động tới các đối tượng là lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức và khu vực nông thôn.

39. Mặc dù đã đạt được những thành tựu đáng kể trong giảm đói nghèo, một bộ phận dân số quan trọng vẫn thuộc đối tượng dễ tái nghèo; do vậy, mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội là một mục tiêu quan trọng trong KHPTKTXH. Thu nhập ở các vùng nông thôn rất thấp. Các cú sốc do khí hậu, thay đổi trong thị trường sản phẩm và gia cảnh cá nhân gây nên những rủi ro nghèo đói. Vấn đề bất bình đẳng cũng là mối lưu tâm ngày càng lớn. Mặc dù đã có những tiến bộ trong những thập kỷ qua, lợi ích từ tăng trưởng kinh tế chưa được phân bổ một cách công bằng. Có

⁴⁸ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, 12/2015: 187.000 tỷ đồng thu được trong 11 tháng từ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, <http://www.baohiemxahoi.gov.vn/?u=nws&su=d&cid=384&id=13880>, truy cập ngày 17 tháng 11 năm 2016

⁴⁹ Viện Khoa học Xã hội Việt Nam 2011. Việc làm và an sinh xã hội ở Việt Nam. Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_171758.pdf, trang 13

⁵⁰ Nghị quyết của Ban chấp hành Trung ương về Chính sách xã hội, Số 15-NQ/TW ngày 1 tháng 6 năm 2012. Có thể truy cập tại: <http://thuvienphapluat.vn/van-ban/Van-hoa-Xa-hoi/Nghi-quyet-15-NQ-TW-nam-2012-hoi-nghi-lan-thu-nam-Ban-chap-hanh-Trung-uong-150877.aspx> (truy cập ngày 16 tháng 11 năm 2016)

sự khác biệt lớn giữa khu vực nông thôn và thành thị, giữa các vùng và các nhóm dân tộc. Mức độ dễ bị tổn thương một phần xuất phát từ mức độ đầu tư còn khá thấp cho công tác an sinh xã hội, đặc biệt là cho các chương trình trợ giúp xã hội. Năm 2013, Chính phủ đã đầu tư 0,17% GDP vào chín loại hình trợ cấp xã hội, con số này đã tăng lên 50% về tổng số tiền trợ cấp bằng tiền mặt vào tháng 1 năm 2015, chiếm 0,25% GDP.

40. Nghị quyết số 15 của Đảng cùng Đề án Đổi mới, phát triển trợ giúp xã hội giai đoạn 2017-2025 và tầm nhìn đến năm 2030 (được phê duyệt theo Quyết định 488 của Thủ tướng Chính phủ ngày 14/4/2017) - đưa ra định hướng nhằm mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội cho mọi đối tượng. Những văn kiện này đề ra ưu tiên của Chính phủ trong việc giải quyết những khoảng trống trong an sinh xã hội cho đối tượng dễ bị tổn thương và “tầng lớp giữa bị bỏ sót” (missing middle), với ý định tăng cường trợ cấp cho trẻ em, mở rộng hưu xã hội cho người già, các dịch vụ xã hội và hỗ trợ cho người dễ bị tổn thương và dân tộc thiểu số. Việc triển khai những định hướng này sẽ đòi hỏi phải tăng cường luật pháp có liên quan và nâng cao năng lực thể chế để hỗ trợ hiệu quả cho những người cần được hỗ trợ và những người ở vùng sâu vùng xa. Mở rộng diện bao phủ của bảo hiểm xã hội, đặc biệt cho đối tượng là lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức và khu vực nông thôn, xây dựng các khung thể chế cho trợ giúp xã hội, cải thiện sự khớp nối giữa các chương trình an sinh xã hội có đóng góp và chương trình được trợ cấp từ tiền thuế, tăng cường năng lực thể chế và nâng cao nhận thức về những lợi ích của an sinh xã hội là những yếu tố then chốt trong cải cách.

Hình 5: Các trụ cột của an sinh xã hội tại Việt Nam

Việc làm và thu nhập tối thiểu	Bảo hiểm xã hội	Trợ giúp xã hội	Các dịch vụ xã hội cơ bản
Tạo việc làm - Tuyển dụng ưu tiên - Đào tạo nghề - Kết nối việc làm - Việc làm công - Xóa đói giảm nghèo	Bảo hiểm xã hội bắt buộc - Mất sức lao động - Ốm đau - Thai sản - Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp - Hưu trí và tử tuất - Thất nghiệp Bảo hiểm xã hội tự nguyện - Hưu trí - Tử tuất Bảo hiểm hưu trí bổ sung	Trợ cấp tiền mặt thường xuyên Cứu trợ khẩn cấp Chăm sóc xã hội	Giáo dục Y tế Nhà ở Nước sạch Thông tin

Nguồn: ILO điều chỉnh từ (Viện Khoa học Lao động Xã hội, 2013)

41. Là một quốc gia đã phê chuẩn Công ước số 182 của ILO về Những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (1999) và Công ước số 138 về Tuổi tối thiểu (1973), **Việt Nam đã cam kết tìm hiểu các biện pháp giải quyết lao động trẻ em thông qua luật pháp, chính sách và hỗ trợ thể chế để triển khai thực hiện.** Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trong công cuộc đấu tranh phòng chống lao động trẻ em, thiết lập một khuôn khổ luật pháp vững mạnh, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và thực hiện một số chương trình và dự án chống lao động trẻ em trên cả nước và cấp địa phương.

42. **Mặc dù đã có nhiều nỗ lực, lao động trẻ em vẫn tồn tại ở Việt Nam, đặc biệt là trong khu vực kinh tế phi chính thức.** Kết quả Điều tra Quốc gia về Lao động trẻ em 2012 cho thấy 1,75 triệu lao động trẻ em trong đó 32% làm việc trong thời gian quá dài (hơn 42 tiếng/tuần). Số lượng lao động trẻ em lớn nhất rơi vào nhóm tuổi 15 – 17 (58%), tiếp theo là nhóm tuổi 12-14 (27%) và 15% trong nhóm tuổi 5-11. Phần lớn trẻ em tham gia lao động (85%) là ở khu vực nông thôn, chỉ có 15% sống ở khu vực thành thị. Trẻ em ở khu vực nông thôn có khuynh hướng tham gia các hoạt động kinh tế ở độ tuổi sớm hơn trẻ em ở khu vực thành thị; do vậy, tỷ lệ lao động trẻ em thuộc nhóm tuổi 5-11 và 12-14 ở khu vực nông thôn cao hơn ở khu vực thành thị.

43. **Kế hoạch hành động Quốc gia về Phòng ngừa, Giảm thiểu Lao động trẻ em mới được Bộ LĐTBXH thông qua** nhằm nâng cao nhận thức của cộng đồng về các vấn đề lao động trẻ em, cải thiện khuôn khổ luật pháp và chính sách quốc gia về phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em, góp phần thực hiện các cam kết quốc tế của Việt Nam về xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất và giảm thiểu lao động trẻ em tới năm 2020.

44. Chính phủ Việt Nam đã thông qua luật chống buôn bán người và Chương trình năm năm mới về Phòng chống và Kiểm soát Buôn bán người giai đoạn 2016-2020. Luật Phòng Chống buôn bán người (2011) quy định các hành vi bị nghiêm cấm bao gồm buôn bán người để bóc lột tình dục, lao động cưỡng bức, các nguyên tắc và biện pháp phòng chống và bảo vệ các nạn nhân của nạn buôn người. **Mặc dù nhiều cải cách về cơ cấu đã được thực hiện, vẫn còn thiếu những tiến bộ hữu hình trong việc truy tố tội phạm buôn người và bảo vệ nạn nhân bị buôn bán.**

45. **Thủ tướng Chính phủ mới ban hành Quyết định số 2546/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình Phòng ngừa và Kiểm soát buôn bán người giai đoạn 2016-2020** nhằm nâng cao nhận thức của công chúng về đấu tranh chống buôn bán người, tăng cường phát hiện, điều tra và truy tố các vụ án cũng như bảo vệ và hỗ trợ nạn nhân. Chương trình cũng sẽ cải thiện khuôn khổ luật pháp và chính sách về phòng chống buôn bán người, đồng thời tăng cường hợp tác với các quốc gia khác trong việc thực hiện các cam kết quốc tế trong lĩnh vực này. Chương trình nhằm mục đích phá vỡ các mạng lưới buôn bán người và nghiêm trị tội phạm buôn bán người. Đa dạng hóa các hình thức truyền thông và giáo dục và nhân rộng các mô hình phòng ngừa hiệu quả trong cộng đồng cũng là một trong những mục tiêu mà Chương trình đề ra.

2.4.3. Đối thoại Xã hội và Cơ chế ba bên

46. **Cơ chế ba bên và đối thoại xã hội có vai trò quan trọng, không chỉ là mục tiêu cần hướng đến, mà còn là phương tiện để đạt được tất cả những mục tiêu của ILO trong thế giới việc làm.** Cơ chế ba bên và đối thoại xã hội là mô hình quản trị của ILO để giải quyết các vấn đề về xã hội, xem xét những vấn đề mà các đối tác xã hội có vai trò trực tiếp, hợp pháp và không thể thay thế, và xây dựng sự đồng thuận, vì vậy đối thoại xã hội trở thành một yếu tố trung tâm của các xã hội dân chủ. Trọng tâm của đối thoại xã hội là tự do hiệp hội cho cả người sử dụng lao động và người lao động. Các tổ chức của người sử dụng lao động tại Việt Nam gồm có Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên Minh Hợp tác xã Việt Nam (LMHTXVN), và một tổ chức của người lao động là Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN). TĐLĐVN được thành lập năm 1929. Tất cả các tổ chức công đoàn đều trực thuộc TĐLĐVN và ở địa phương thì tổ chức có đại diện là Liên đoàn Lao động ở tất cả các tỉnh/thành phố. Tổ chức đặt ra mục tiêu phát triển được 10 triệu đoàn viên vào năm 2018.

47. Hội đồng Tiền lương Quốc gia theo cơ chế ba bên đặc thù đã hoạt động hiệu quả từ khi thành lập năm 2013, tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ về quy định lương tối thiểu cho người lao động thuộc khu vực ngoài nhà nước trên khắp Việt Nam. Các khuyến nghị về lương tối thiểu đã được đưa ra và được Thủ tướng Chính phủ tiếp nhận hàng năm kể từ năm 2013. Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia (UBQHLD) được thành lập năm 2007⁵¹ đóng vai trò là tổ chức đối thoại xã hội ba bên chịu trách nhiệm tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ về các chính sách quan hệ lao động và xây dựng cơ chế điều phối giữa các cơ quan và tổ chức có liên quan để phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động và đình công. UBQHLD chưa thực hiện chức năng hiệu quả; tổ chức này chưa đưa ra tư vấn có tác dụng phòng ngừa hoặc giải quyết tranh chấp lao động và đình công. Việt Nam gần đây đã thành lập tổ công tác ba bên mở rộng về các tiêu chuẩn lao động quốc tế, với đại diện từ các cơ quan ba bên, các cơ quan nhà nước và Quốc hội. Tổ công tác dự kiến sẽ đóng vai trò tư vấn tích cực cho các cơ quan và tổ chức có liên quan.

48. Đối thoại xã hội tại nơi làm việc tiếp tục được phát triển và đi vào chiều sâu. Năm 2012, Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn sửa đổi đã đưa vào nội dung đối thoại xã hội. Tuy nhiên các điều khoản có tính pháp lý (và các nghị định hướng dẫn thực hiện) vẫn chưa được thực thi đầy đủ trong thực tế, nhiều doanh nghiệp chỉ tham gia một cách hình thức. Thỏa ước tập thể chủ yếu nhắc lại những nghĩa vụ trong Luật Lao động. TLĐLĐVN vẫn tiếp tục nỗ lực thúc đẩy thương lượng tập thể và nâng cao phạm vi và chất lượng của các thỏa ước tập thể thông qua việc hỗ trợ và hướng dẫn công đoàn các cấp tham gia thương thảo với người sử dụng lao động. Trên 6.000 cuộc đình công đã diễn ra trong vòng 20 năm qua, phần lớn là tự phát, tiếp tục ảnh hưởng đến tình hình quan hệ lao động. Dự án Quan hệ Lao động của ILO đã thí điểm thành công việc thúc đẩy thương lượng tập thể, dẫn đến việc ký kết thành công 3 thỏa ước thương lượng tập thể của nhóm sử dụng lao động gồm 22 doanh nghiệp với 19.519 lao động (76% là lao động nữ). 31 thỏa ước doanh nghiệp riêng đã được ký kết với các điều khoản không chỉ là sự lặp lại nghĩa vụ quy định trong luật.

49. Vấn đề về tính đại diện trong đối thoại xã hội. Với con số 402.326 doanh nghiệp đăng ký tính đến thời điểm 31/12/2014⁵², đã có 121.590 doanh nghiệp tổ chức đối thoại xã hội tính đến tháng 1/2016. Theo báo cáo của Viện nghiên cứu KHKT Bảo hộ Lao động của TLĐLĐVN, năm 2016 có tổng số 2.119.261 lao động tại 44 tỉnh/thành phố có khu đầu tư hoặc khu chế xuất, trong đó có 449.813 lao động không gia nhập công đoàn và 1.618.908 đoàn viên. Việc thành lập công đoàn cơ sở thường được thực hiện theo mô hình từ trên xuống, trong đó một công đoàn trực tiếp cơ sở trực thuộc Liên đoàn Lao động sẽ kêu gọi người sử dụng lao động công nhận tổ chức công đoàn cơ sở. Có một số bằng chứng về các hành vi không công bằng trong lao động⁵³ và mối lo ngại ngày càng tăng với hiện tượng các hành vi này có thể trở nên phổ biến hơn. Việc tổ chức công đoàn ở cấp doanh nghiệp không hoàn toàn độc lập khỏi sự ảnh hưởng của người sử dụng lao động làm hạn chế khả năng đại diện cho lợi ích của người lao động. Trong những năm gần đây, ILO đã hỗ trợ thí điểm công tác thành lập công đoàn và công tác tổ chức theo phương thức từ dưới lên, qua đó, các công đoàn cơ sở của TLĐLĐVN đại diện cho lợi ích của người lao động đảm bảo tính dân chủ. Tổng số có 109 Công đoàn cơ sở tại các khu vực tập trung thí điểm và trên cả nước, có 497 công đoàn cơ sở được thành lập theo các phương thức

⁵¹ Quyết định số 68/2007 / QĐ-TTg ngày 17/05/2007.

⁵² Tổng cục Thống kê. 2016. *Niên giám thống kê Việt Nam, 2015*, Hà Nội, Nhà xuất bản Thống kê. Có thể truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16052

⁵³ Các hành vi không công bằng trong lao động bao gồm 1) các hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với các đoàn viên công đoàn và đại diện của họ trong các hoạt động của công đoàn và 2) sự can thiệp quá mức của người sử dụng lao động vào các vấn đề của công đoàn.

mới⁵⁴. Thành công đã được ghi nhận⁵⁵.

2.4.4. Những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động

50. Việt Nam đã phê chuẩn 5 trong tổng số 8 Công ước Cơ bản của ILO và vẫn chịu ràng buộc thực thi Tuyên bố năm 1998 của ILO về các Nguyên tắc cơ bản và Quyền trong lao động. Chính phủ Việt Nam đã khẳng định lại cam kết thực hiện Tuyên bố 1998 trong các Hiệp định Thương mại tự do mới thỏa thuận với EU, cam kết sẽ nghiêm túc xem xét phê chuẩn các Công ước cơ bản còn lại, như Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và về việc Bảo vệ Quyền được Tổ chức, Công ước số 98 về Quyền được tổ chức và Thương lượng tập thể và Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức. Vì vậy giai đoạn 2017-2021 được xem là thời điểm mang tính quyết định để triển khai cải cách các thể chế thị trường lao động tại Việt Nam. Quyết định số 2528 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt các kế hoạch thực hiện và gia nhập các Công ước của Liên Hợp Quốc giai đoạn 2016-2020 gồm việc xem xét các văn kiện này cùng các văn kiện khác.

51. Việc thực thi các Công ước của ILO đã phê chuẩn vẫn được giám sát chặt chẽ. Những góp ý về việc áp dụng các Công ước đã phê chuẩn gồm có Góp ý và Yêu cầu trực tiếp đối với Công ước số 29, 81, 138, 182, 100, 111, và Yêu cầu trực tiếp về các Công ước số 27, 120, 124, 144, 14, 122, và 155. CEACR yêu cầu thực hiện một số cải cách trong việc áp dụng một số điều khoản của những Công ước này; những bình luận khác từ CEACR liên quan đến yêu cầu cung cấp thông tin về việc áp dụng các điều khoản của những Công ước liên quan.

52. Liên quan đến việc công nhận các quyền trong lao động trên thực tiễn, các thiết chế thanh tra lao động được định hướng cải thiện. Chuyên viên của Bộ LĐTBXH và Sở LĐTBXH, bên cạnh những nhiệm vụ khác, tham gia thanh tra và giám sát việc thực thi pháp luật. Tổng số chuyên viên có thể thực hiện công tác thanh tra tại nơi làm việc trên cả nước có khoảng 500 người, phần lớn là cán bộ của các Sở LĐTBXH mà chức năng chính của họ là thực hiện các công việc không liên quan tới công tác thanh tra và giám sát việc thực thi pháp luật. Luật ATVSLĐ mới được sửa đổi đã mở rộng phạm vi điều chỉnh tới các đối tượng trong khu vực kinh tế phi chính thức và giao quyền cho thanh tra lao động giám sát việc thực thi pháp luật. Đề án quy hoạch cải thiện thanh tra lao động đến 2020 đã được xây dựng. Công ước số 81 về thanh tra lao động, năm 1947, đã được áp dụng ở Việt Nam hơn hai thập kỷ; các cơ quan giám sát quốc tế đã đưa ra những ý kiến quan trọng về sự cần thiết phải đẩy mạnh nỗ lực áp dụng một cách đầy đủ hơn các tiêu chuẩn quốc tế. Các báo cáo thường niên về thanh tra, bao gồm cả thông tin tổng hợp những vi phạm được phát hiện và biện pháp khắc phục, theo yêu cầu của Công ước, chưa được ban hành.

2.5. Các khuôn khổ Liên Hợp Quốc

53. Liên Hợp Quốc hoạt động thống nhất tại Việt Nam để hỗ trợ Việt Nam đạt được các Mục tiêu Phát triển Bền vững và những ưu tiên riêng của quốc gia. Kế hoạch Chiến lược Một Liên Hợp Quốc giai đoạn 2017-2021 thể hiện khung chương trình và hoạt động để UN hỗ trợ cho Chính phủ trong vòng 5 năm tới và đặt ra cách thức mà UN sẽ hoạt động như một cơ quan thống nhất trong việc hỗ trợ cho các ưu tiên phát triển của quốc gia. Kế hoạch đó – cũng giống như DWCP này – phù hợp với Chiến lược Phát triển Kinh tế-Xã hội giai đoạn 2011-2020 và Kế hoạch Phát triển Kinh tế-Xã hội giai đoạn 2016-2020, và các Mục tiêu Phát triển Bền vững. Mỗi liên hệ giữa

⁵⁴ 10.131 người lao động được gia nhập công đoàn theo hình thức từ dưới lên trong các khu đầu tư thí điểm và con số này tính trên cả nước là 24.407.

⁵⁵ Arroyo, M. G. 2015. Đánh giá độc lập. Cấu phần hợp tác kỹ thuật thúc đẩy quyền của người lao động tại Việt Nam của USDOL, có thể truy cập tại: không sẵn có.

KHPTKTXH, Kế hoạch chiến lược Một Liên Hợp Quốc và các Mục tiêu phát triển bền vững được thể hiện ở Phụ lục 3: Khung kết quả DWCP. ILO được xác định là cơ quan đầu mối giám sát việc triển khai thực hiện 9 chỉ số kết quả của Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc liên quan tới mục tiêu phát triển bền vững. Các chỉ số này được thể hiện ở Hộp 2.

54. Các cơ quan của Liên Hợp Quốc tham gia vào các Nhóm Chương trình Chung, là một mô hình đặc thù để tăng cường lập chương trình chung và xúc tiến điều phối đạt được các kết quả của Kế hoạch Chung của Liên Hợp Quốc một cách hiệu quả. ILO là cơ quan chủ trì Nhóm kết quả về Tăng trưởng bền vững và An sinh xã hội (cơ quan đồng chủ trì là UNDP), Nhóm kết quả đã thống nhất một kế hoạch làm việc chung mà ILO sẽ đóng góp vào việc mở rộng phạm vi bao phủ của bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội, việc làm và tăng trưởng bền vững. Bên cạnh đó, ILO còn là thành viên của các nhóm kết quả khác như: Biến đổi khí hậu và môi trường, Nhóm quản lý chương trình một Liên Hợp Quốc, Quyền con người, Di cư, Nhóm dữ liệu cho phát triển, v.v.

55. Việt Nam đã xây dựng kế hoạch quốc gia để thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững. Chiến lược phát triển bền vững của Việt Nam 2011 – 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt vào tháng 4 năm 2012⁵⁶. Các chỉ số quốc gia về Mục tiêu phát triển bền vững đã được Tổng cục Thống kê xây dựng và kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chiến lược này đang trong quá trình thẩm định và phê duyệt. Sự liên kết với các mục tiêu phát triển bền vững được thể hiện ở Phụ lục 3: Khung kết quả DWCP tại trang 60. ILO cam kết hỗ trợ kỹ thuật trong việc thực hiện các chỉ số mục tiêu mà ILO là cơ quan chủ trì (A) và là cơ quan phối hợp (B). Số liệu của các chỉ tiêu đo lường SDG trong khung chỉ tiêu của DWCP này, cho thấy tầm quan trọng của chúng đối với Việt Nam và sự phù hợp với khuôn khổ rộng hơn của Liên Hợp Quốc trong đó có sự hỗ trợ của ILO.

Hộp 2: ILO với vai trò là đơn vị giám sát các kết quả của Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc

ILO đã được phân công trong Khung Kết quả Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc giai đoạn 2017-2021 làm đầu mối giám sát duy nhất cho các chỉ tiêu sau:

- 3.1.2 Tốc độ tăng trưởng GDP thực hàng năm trên một lao động có việc làm (chỉ tiêu SDG 8.2.1)
- 3.2.1 Tỷ trọng lao động phi chính thức theo giới tính (chuyển thể từ chỉ tiêu SDG 8.3.1)
- 3.2.2. Tỷ lệ tham gia thị trường lao động theo giới tính (chuyển thể từ SDG 8.5.2)
- 3.2.5. Tăng cường tuân thủ quốc gia về quyền của người lao động (tự do hiệp hội và thương lượng tập thể) dựa vào các nguồn tài liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và luật pháp quốc gia, theo giới tính và tình trạng di cư (Chỉ tiêu SDG 8.8.2)
- 3.2.6. Tỷ trọng GDP chi cho lao động, gồm tiền công và chuyển nhượng an sinh xã hội (Chỉ tiêu SDG 10.4.1)

Và phối hợp hoặc hợp tác với các cơ quan khác giám sát về:

- 1.1.6. Tỷ trọng thời gian dùng cho các công việc nhà hoặc chăm sóc không được trả lương, theo giới tính, độ tuổi và khu vực (Chỉ tiêu SDG 5.4.1) (phối hợp với UN Women);
- 3.1.1 Việt Nam đã thực hiện tốt các chính sách quản lý lao động di cư có yếu tố nhạy cảm về giới, thúc đẩy quyền của người di cư là phụ nữ và nam giới và tăng cường hợp tác khu vực và quốc tế (chuyển thể từ SDG 10.7.2) (IOM phối hợp với UN Women và ILO);
- 3.1.3 Thu nhập trung bình hàng tháng của lao động làm công ăn lương theo giới tính (chuyển thể từ SDG 8.5.1) (hợp tác với UN Women)
- 3.2.3 Tỷ trọng và số lượng trẻ em trong độ tuổi 5-17 tham gia lao động trẻ em, theo giới tính và nhóm độ tuổi (chuyển thể từ SDG 8.7.1) (phối hợp với UNICEF).

⁵⁶ Quyết định số 432/QĐ-TTg, <http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/English/strategies/strategiesdetails?categoryId=30&articleId=10050825> (truy cập ngày 15 tháng 11 năm 2016).

2.6. Quan hệ hợp tác của ILO và các đối tác quốc tế với Việt Nam

56. Văn phòng ILO tại Việt Nam điều phối mối quan hệ với các cơ quan ba bên ở Việt Nam và hỗ trợ kỹ thuật trong rất nhiều lĩnh vực trong thế giới việc làm. Nhóm chuyên gia hỗ trợ kỹ thuật về việc làm bền vững của ILO khu vực Đông và Đông Nam Á Thái Bình Dương hỗ trợ kỹ thuật cho Văn phòng ILO tại Việt Nam. Văn phòng ILO tại Việt Nam phối hợp và hợp tác với các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động ở cả quốc gia và quốc tế, các tổ chức phi chính phủ quốc gia và quốc tế, tất cả các tổ chức này đều thực hiện hoạt động để đạt được chương trình nghị sự về việc làm bền vững.

57. Lợi thế so sánh của ILO chủ yếu nằm ở khung quy phạm – chủ yếu là các tiêu chuẩn quốc tế – tạo nên nền tảng cho tính hợp pháp của cơ chế làm việc ba bên trong mọi hoạt động của tổ chức. Tuyên bố năm 1998 của ILO về các Nguyên tắc cơ bản và Quyền tại nơi làm việc và Tuyên bố năm 2008 về Công bằng Xã hội hướng tới Toàn cầu hóa công bằng là những văn kiện quy phạm khác công nhận và đòi hỏi quan điểm kết nối với thế giới việc làm và sự tiến bộ trong mỗi trụ cột: việc làm, an sinh, đối thoại và quyền, là phương tiện để tạo nên nhiều việc làm bền vững hơn. Lợi thế nữa của ILO là việc áp dụng đối thoại xã hội có hệ thống như một phương tiện và như một mô hình để đạt sự đồng thuận về các chính sách kinh tế và xã hội, cũng như là điều khoản và điều kiện về việc làm tại nơi làm việc. Với nghĩa vụ tham gia của các đối tác xã hội trong việc hỗ trợ xây dựng chính sách của ILO, ví dụ, kết quả tham vấn có tính thiết thực và được tất cả các đối tác tham gia chấp nhận. Trong những năm gần đây, chất lượng và sự gắn kết của những hỗ trợ kỹ thuật của ILO đã giúp tổ chức này xây dựng lòng tin với các cơ quan ba bên trong lĩnh vực chuyên môn cụ thể, và từ đó giúp tăng khả năng đạt được những kết quả và tác động mong muốn đề ra của chương trình quốc gia.

2.7. Cơ hội và thách thức trong tương lai

58. Rất nhiều cơ hội đang chờ đón Việt Nam trong tương lai sắp tới. Bức tranh kinh tế tổng thể nhiều khả quan, với tốc độ tăng GDP dự kiến giữ ở mức khoảng 6,5%. Nhu cầu của người tiêu dùng, đầu tư trong nước và đầu tư trực tiếp nước ngoài đều lớn và Ngân hàng Thế giới dự báo thậm chí tăng trưởng còn mạnh hơn trong thời gian trung hạn sắp tới. Rủi ro có thể nằm trong tiến độ cải cách, khi sự nghi ngại tác động đến hành vi của các tác nhân phụ thuộc vào sự cải cách. Tăng trưởng trong các thị trường xuất khẩu chính đã tăng lên mặc dù tốc độ tăng không nhanh như kỳ vọng⁵⁷ và các cú sốc cũng tạo nên nhiều rủi ro.

59. Bên cạnh đó cũng còn nguy cơ tái nghèo, là hệ lụy của các cú sốc về kinh tế, khiến cho một bộ phận lớn dân số Việt Nam có nguy cơ bị nghèo đói trở lại. Theo báo cáo của Chính phủ Việt Nam, mặc dù công cuộc giảm nghèo đã đạt được nhiều thành tựu lớn, song sẽ không bền vững nếu thiếu đi những nỗ lực mới. Một bộ phận lớn các dân tộc thiểu số và người dân khu vực nông thôn ở các vùng sâu vùng xa vẫn có tỷ lệ đói nghèo cao và ít được hưởng lợi từ quá trình phát triển kinh tế của quốc gia. Nhóm dân số này cần được là đối tượng chú trọng của các chiến lược giảm nghèo quốc gia⁵⁸.

⁵⁷ Ngân hàng Thế giới 2015. Điểm lại: Cập nhật tình hình kinh tế hiện nay của Việt Nam, (Hà Nội, Ngân hàng Thế giới). Có thể truy cập tại: <http://documents.worldbank.org/curated/en/968271468179952846/pdf/101324-WP-PUBLIC-Box393262BTaking-stock-ENG-26-11.pdf>.

⁵⁸ Nước Cộng hòa Xã hội Việt Nam 2015. Báo cáo quốc gia: 15 năm thực hiện Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ của Việt Nam, Có thể truy cập tại: <http://www.vn.undp.org/content/Viet Nam/en/home/library/mdg/country-report-mdg-2015.html>.

60. Hiệp định TPP mang lại cơ hội rất lớn cả về tiềm năng tạo việc làm trực tiếp và là động lực tạo nhiều cơ hội về việc làm bền vững hơn, đặc biệt về tự do hiệp hội. Mặc dù TPP có khả năng không được thông qua, Chính phủ vẫn khẳng định cam kết tăng việc làm và tôn trọng hơn nữa các quyền cơ bản. Việc gia nhập AEC cũng tiềm ẩn những rủi ro tương tự, nhưng ở quy mô nhỏ hơn và liên quan tới vấn đề tạo việc làm. Về mặt giảm thuế, 95% dòng thuế trong AEC đã bằng 0; và điều quan trọng trong bối cảnh AEC là giảm các rào cản phi thuế quan trong thương mại. Những lợi ích mang lại từ AEC cũng có vẻ mỏng manh hơn so với TPP.⁵⁹

61. Rủi ro khác liên quan đến việc làm bền vững xuất phát từ biến đổi khí hậu và suy thoái môi trường. Các chính sách về việc làm giải quyết vấn đề biến đổi khí hậu tác động tới việc làm cần được xây dựng và thực thi; công tác bảo trợ xã hội cần được cải thiện đặc biệt chú trọng tới vấn đề biến đổi khí hậu.

2.8. Bài học rút ra từ việc thực hiện DWCP giai đoạn trước

62. Đánh giá chương trình DWCP (giai đoạn 2012 – 2016) đã được thực hiện giữa năm 2016. Những khuyến nghị và bài học kinh nghiệm rút ra trong việc xây dựng DWCP⁶⁰ giai đoạn này là:

- Sự gắn kết chặt chẽ giữa các kế hoạch phát triển quốc gia với các văn bản quản lý nhà nước khi thích hợp;
- Xây dựng các chỉ số rõ ràng (thay vì các mục tiêu ở dạng thức kết quả đầu ra);
- Cải thiện các cơ chế giám sát định kỳ của Ban chỉ đạo DWCP, gồm cả công tác giám sát thường niên;
- Chuỗi kết quả đối với mỗi kết quả đầu ra được xây dựng có sự tham vấn chặt chẽ với cán bộ chương trình của Văn phòng ILO tại Việt Nam và các chuyên gia kỹ thuật của DWT nhằm giám sát chặt chẽ khung logic của kết quả đầu ra;
- Áp dụng sáng kiến cải thiện việc chia sẻ những bài học kinh nghiệm và các thực tiễn tốt tích lũy được từ các hoạt động hợp tác kỹ thuật theo chiều ngang và theo chiều dọc; và
- Đặc biệt chú trọng tới công tác vận động chính sách và thông tin về mỗi kết quả, tăng cường chia sẻ kiến thức với các đối tác phát triển và các đối tác ba bên.

⁵⁹ Xem Sellier, E. 2016. Cộng đồng Kinh tế ASEAN: Thần lực thức tỉnh? AEX đây rồi, nhưng nó có thể thực hiện được lời hứa của mình hay không? *Tạp chí Ngoại giao*, 12/1/2016. Và Thanh, N. D., Hang, N. T. T., Itakura, K., Nga, N. T. L. & Tung, N. T. 2015. *Tác động của TPP và AEC đối với nền kinh tế Việt Nam: các khía cạnh kinh tế Vĩ mô và ngành chăn nuôi*, Có thể truy cập tại: https://www.jica.go.jp/vietnam/english/office/topics/c8h0vm000001sp1a-att/150924_01.pdf.

⁶⁰ Tài liệu dạng pdf trên trang web của ILO. Xem kết luận, khuyến nghị và bài học kinh nghiệm tại phần 6 và 7

3. Các ưu tiên quốc gia và kết quả của chương trình quốc gia

63. Trong quá trình tham vấn với các cơ quan ba bên của ILO, Văn phòng ILO tại Việt Nam đã xác định được ba Ưu tiên Quốc gia về Việc làm Bền vững sau cho Việt Nam, cùng với một số kết quả mong đợi, và sự tiến bộ mà ILO dự kiến sẽ góp phần để đạt được. Những ưu tiên này được xây dựng dựa trên tham chiếu trước nhất tới những ưu tiên được xác định trong các kế hoạch phát triển quốc gia, những hỗ trợ hiện tại của ILO và những định hướng cũng như mong muốn hiện thực hóa những định hướng đó của các đối tác ba bên. Chương trình nghị sự về việc làm bền vững toàn cầu của ILO, Kết quả chiến lược và những nền tảng pháp lý là cơ sở hình thành khuôn khổ chương trình này.

Ưu tiên Quốc gia 1. Thúc đẩy việc làm bền vững và tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững

Kết quả 1.1 Các chương trình và chính sách về việc làm tạo cơ hội tốt hơn về việc làm và cơ hội kinh doanh bền vững cho lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là các nhóm yếu thế.

Kết quả 1.2 Tăng thêm số lượng phụ nữ và nam giới làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức có việc làm bền vững thông qua tăng cường chính thức hóa.

Kết quả 1.3 Các triển vọng về việc làm năng suất và tự do lựa chọn được duy trì và mở rộng hơn cho phụ nữ và nam giới thông qua di cư và sự chuẩn bị tốt hơn cho việc làm và kinh doanh bền vững trong các chuỗi giá trị toàn cầu.

Ưu tiên Quốc gia 2. Giảm đói nghèo thông qua việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội tới tất cả mọi người và giảm các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt cho đối tượng dễ bị tổn thương nhất

Kết quả 2.1 An sinh xã hội được mở rộng và triển khai tới nhóm đối tượng mục tiêu lớn hơn (phụ nữ và nam giới) thông qua một hệ thống hiệu quả hơn

Kết quả 2.2 Giảm đáng kể các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là lao động trẻ em và lao động cưỡng bức

Ưu tiên Quốc gia 3. Xây dựng cơ chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động

Kết quả 3.1 Các hệ thống quan hệ lao động hiệu quả được xây dựng phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc.

Kết quả 3.2 Tăng cường thanh tra lao động và văn hóa phòng ngừa trong an toàn vệ sinh lao động được phổ biến với quan điểm tăng việc làm bền vững cho phụ nữ và nam giới, đặc biệt là lao động trẻ.

Kết quả 3.3 Các cơ hội việc làm bền vững tăng lên thông qua áp dụng cách tiếp cận tổng hợp đối với sự tuân thủ và đổi mới nơi làm việc ở cấp ngành và nơi làm việc.

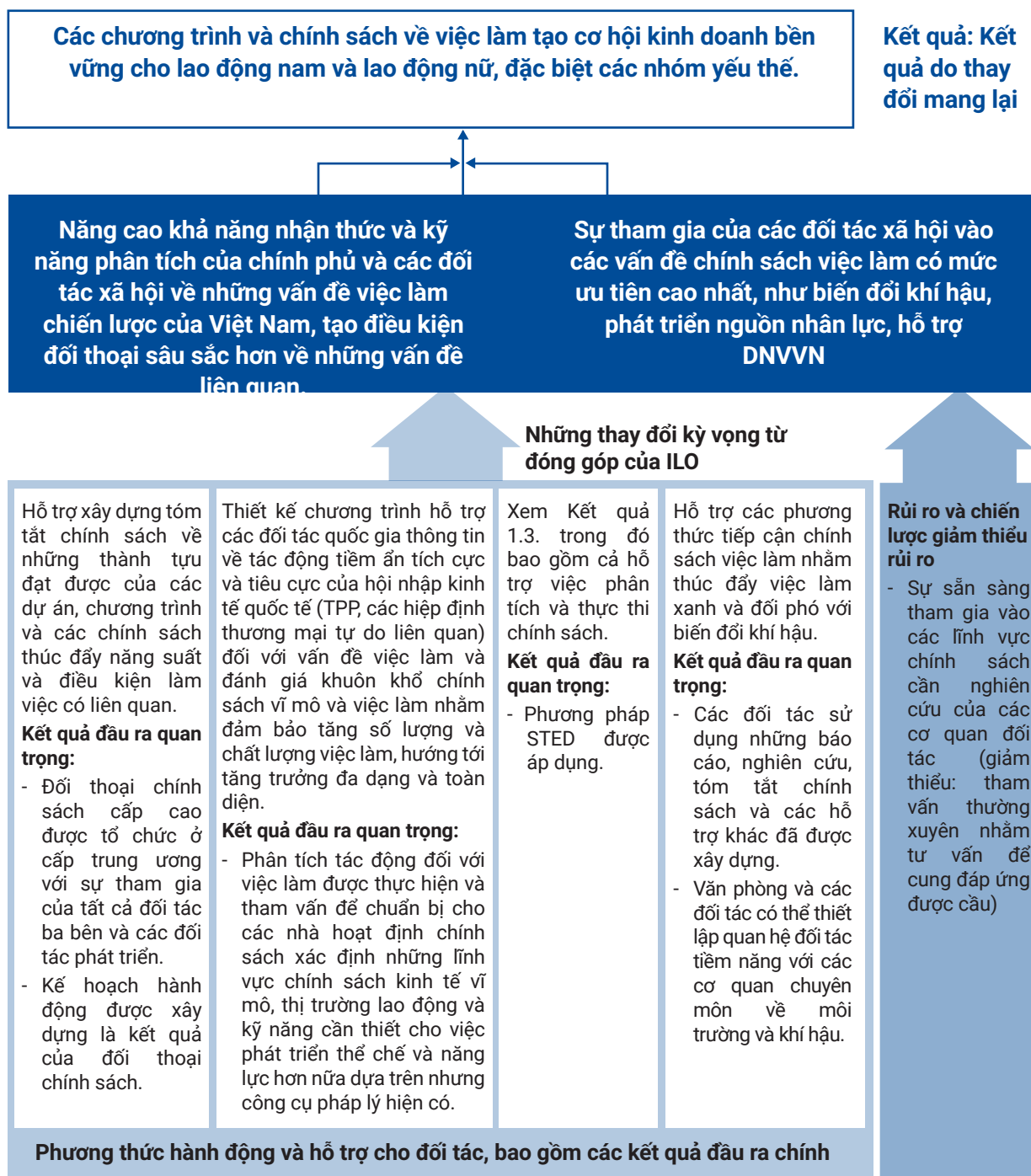
Kết quả 3.4 Đẩy mạnh cam kết phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

64. Như thảo luận chi tiết hơn dưới đây ở đoạn 114, DWCP giai đoạn này đặc biệt chú trọng công tác điều phối nhằm tối đa hóa tác động hỗ trợ và các kết quả đạt được. Điều này có thể được thực hiện thông qua một sáng kiến nhằm đảm bảo kết quả được chuyển tải theo chiều ngang giữa các bên liên quan ở cấp trung ương và theo chiều dọc giữa các đối tác ba bên ở cấp trung ương và địa phương. Nỗ lực này sẽ được áp dụng trong quan hệ tương tác với chính phủ cũng như các đối tác xã hội tại Việt Nam, và sẽ đặc biệt được chú trọng ở các tỉnh mà ILO tham gia hỗ trợ nhiều nhất. Thêm vào đó, đánh giá chương trình DWCP giai đoạn trước khuyến nghị rằng DWCP có thể đóng vai trò thiết yếu và tích cực hơn thông qua việc giám sát chặt chẽ những tiến bộ đạt được về việc làm bền vững trong khuôn khổ hợp tác của ILO. Vấn đề này được đề cập chi tiết hơn tại đoạn 113. Cuối cùng, ba trọng tâm chính sách (1) tiêu chuẩn lao động quốc tế, (2) đối thoại xã hội và (3) bình đẳng giới và không phân biệt, có tính phù hợp và được lồng ghép ở tất cả 9 kết quả đầu ra. Các nguyên tắc cơ bản được thúc đẩy và áp dụng trong hoạt động do đây là phương thức để đạt được mục tiêu về việc làm bền vững, được mô tả trong chiến lược của mỗi kết quả đầu ra. Bên cạnh đó, việc làm xanh trong một nền kinh tế xanh hơn được đề xướng thích hợp trong các Kết quả đầu ra của Chương trình quốc gia. Cơ hội cải thiện việc áp dụng các Công ước đã phê chuẩn đặc biệt phù hợp với kiến nghị của các cơ quan giám sát có liên quan sẽ được cân nhắc xuyên suốt quá trình triển khai thực hiện DWCP. Những liên kết thích hợp được trình bày và nhấn mạnh tại các hộp tiếp nối “Tóm tắt chiến lược” ở mỗi kết quả đầu ra.

3.1. Ưu tiên quốc gia 1. Thúc đẩy việc làm bền vững và tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững

65. Việc làm là trung tâm của việc làm bền vững. Việt Nam đã may mắn trong vấn đề tạo việc làm để thu hút lao động, đặc biệt ở khu vực nông thôn. Mặc dù có triển vọng tăng trưởng kinh tế mạnh trong những năm tới, kinh nghiệm ở một số nơi cho thấy vẫn cần có chính sách, chương trình và thể chế tốt để kết nối tăng trưởng kinh tế với tăng trưởng việc làm. Các cơ hội tiềm năng từ hội nhập quốc tế thông qua việc ký kết các hiệp định thương mại tự do có thể phát triển ở Việt Nam. Tuy nhiên, điều này đòi hỏi cần điều chỉnh hơn nữa trong thị trường lao động, sự đóng góp của hội nhập quốc tế trong việc tạo việc làm có thể không được như kỳ vọng, hoặc có thể chậm hơn dự kiến, hoặc theo một cách mà không lường trước được – ví dụ như với các ngành kinh tế khác nhau. Cần có hành động để đảm bảo rằng lực lượng lao động Việt Nam có chất lượng cao, với các kỹ năng cần thiết để tận dụng các cơ hội mang lại từ hội nhập quốc tế ở cả thị trường khu vực và toàn cầu. Cần có các chính sách tốt để mang lại cơ hội kinh doanh bền vững, và thúc đẩy các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước tăng trưởng, là nguồn tăng trưởng việc làm chính thức chính và tham gia vào các thị trường quốc tế. Cần phải lường trước một cách kỹ lưỡng những thay đổi về cung và cầu việc làm do những ảnh hưởng của biến đổi khí hậu, và kịp thời có những điều chỉnh cần thiết và phù hợp. Cần hiểu rõ và xúc tiến việc làm xanh khi phù hợp. Tương lai của việc làm gồm có tất cả những thách thức này, với các thông số thay đổi liên tục, như việc gì cần triển khai, ở đâu và làm thế nào. Những kết quả của Ưu tiên quốc gia này hướng tới những cơ hội và rủi ro đối với việc làm bền vững đang hiện hữu ngay bên ngưỡng cửa của Việt Nam.

- **Kết quả 1.1** Các chương trình và chính sách về việc làm tạo cơ hội tốt hơn về việc làm và cơ hội kinh doanh bền vững cho lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là các nhóm yếu thế.



Bối cảnh:

66. Việt Nam đã đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ, trung bình 6,4%/năm từ năm 2000.⁶² Tốc độ tăng trưởng này dự kiến sẽ còn tiếp tục được duy trì, nếu không nói là cao hơn. Trong nỗ lực để đảm bảo tăng số lượng và chất lượng việc làm, đã có những tiến bộ trong việc cải thiện khung chính sách việc làm ở Việt Nam. Ở cấp chính sách cao nhất, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước Chính sách Việc làm, năm 1964 (số 122) vào tháng 5 năm 2012 (và các cơ quan giám sát của ILO đang đối thoại với Việt Nam về việc áp dụng Công ước này), đồng thời xây dựng và phê duyệt Luật Việc làm trong năm 2013.

67. Tiếp tục tiến xa hơn nữa với những cải thiện trong khung chính sách, Luật phải được thực hiện một cách rõ ràng và có sự điều phối, hợp nhất vận hành các văn kiện về thị trường lao động thống nhất trong Luật, trong đó bao gồm cả các chính sách tạo việc làm⁶³, thông tin thị trường lao động, hệ thống cấp chứng chỉ kỹ năng quốc gia, dịch vụ việc làm và bảo hiểm thất nghiệp. Các tác động của tương lai việc làm tại Việt Nam – mang lại do sự phát triển công nghệ và biến đổi khí hậu, đổi mới trong quá trình sản xuất và các chuỗi giá trị quốc tế dài hơn – cùng với những thay đổi trong quan hệ kinh tế quốc tế mà Việt Nam đang đối mặt, như việc hình thành AEC năm 2015 và các hiệp định thương mại tự do với các đối tác thương mại trong các lĩnh vực khác, có nghĩa là sẽ cần phải đánh giá những thay đổi về cơ cấu đang tiếp diễn rất mạnh mẽ trong thị trường lao động và việc làm. Những thay đổi này cần được đánh giá nhằm đảm bảo rằng những nhà hoạch định chính sách có sự chuẩn bị để đáp ứng với các khuôn khổ về thể chế và chính sách.

68. Kinh nghiệm quốc tế đề xuất rằng những điều chỉnh trong thị trường lao động cần phải được theo dõi và quản lý để đảm bảo tối đa hóa tăng trưởng việc làm, thu nhập và năng suất. Vì vậy để chuẩn bị cho lực lượng lao động nắm bắt những cơ hội việc làm năng suất hơn ở các cấp độ khác nhau của chuỗi cung ứng (doanh nghiệp siêu nhỏ, doanh nghiệp vừa và nhỏ và các bên mua quy mô lớn), bao gồm cả những can thiệp ở cấp độ doanh nghiệp, đồng thời hỗ trợ cho người lao động có thể bị ảnh hưởng do điều chỉnh thị trường lao động xuất phát từ hội nhập kinh tế quốc tế hay thay đổi công nghệ, thì cần phải ưu tiên cho khung chính sách kinh tế vĩ mô theo định hướng việc làm và có khả năng dung nạp. Việc thực hiện các chính sách tập trung vào các ngành nhằm đa dạng hóa sản xuất và dựa trên xuất khẩu, xúc tiến các cơ hội việc làm, đáp ứng nhu cầu về kỹ năng, và hỗ trợ cho người lao động tiếp cận với các cơ hội này là rất cần thiết. Những điều này đòi hỏi phải phát triển năng lực cho các đối tác ba bên của ILO trong đánh giá các khung chính sách của họ từ góc độ việc làm bền vững, đồng thời phải phát triển hơn nữa các khung thể chế để thực hiện các chính sách.

Tóm tắt chiến lược:

69. Để tiếp tục đóng góp vào các công việc mà chính phủ đang thực hiện trong lĩnh vực này, ILO sẽ hợp tác với các đối tác ba bên bằng cách tạo cơ hội và đóng góp ý kiến để áp dụng kinh nghiệm quốc tế trong những cân nhắc về chính sách việc làm cụ thể. Những cơ hội này sẽ được

⁶² Dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, tỷ lệ tăng trưởng GDP (% hàng năm), <http://data.worldbank.org/country/vietnam?view=chart> (truy cập ngày 25 tháng 9 năm 2016)

⁶³ Các chính sách tạo việc làm bao gồm cả chính sách việc làm công, được thực hiện dưới hình thức Chương trình Việc làm Công (PEP) là một phần trong Kế hoạch Hành động của Bộ LĐTBXH nhằm triển khai Chương trình Mục tiêu Quốc gia về Giảm nghèo bền vững, giai đoạn 2016-2020. Đến nay, Chương trình chưa được phê duyệt do khó khăn về ngân sách.

trình bày với các đối tác ba bên cấp quốc gia nhằm thông tin và tham vấn về những tác động tiềm năng tích cực và tiêu cực của hội nhập kinh tế quốc tế đối với việc làm và rà soát khung chính sách kinh tế vĩ mô và việc làm nhằm đảm bảo tăng số lượng và chất lượng việc làm để tăng trưởng đa dạng và toàn diện hơn cho phụ nữ và nam giới. Các cuộc tham vấn sẽ dựa trên phân tích tác động việc làm thực hiện với mục đích giúp các nhà hoạch định chính sách xác định các lĩnh vực chính sách phát triển kinh tế vĩ mô, thị trường lao động và kỹ năng nghề mà đòi hỏi phát triển năng lực và thể chế hơn nữa, dựa trên những văn bản pháp luật hiện hành. Cụ thể là, hỗ trợ xúc tiến việc làm của ILO sẽ được tổng hợp cho một số ngành hay địa phương bị tác động bởi hội nhập thương mại, thay đổi công nghệ và biến đổi khí hậu được lựa chọn. Sẽ tiến hành xây dựng cơ sở dữ liệu về chính sách thị trường lao động, và đánh giá các thể chế thị trường lao động và/hoặc chương trình về việc làm.⁶⁴ Nhằm hỗ trợ triển khai thực thi Luật việc làm, ILO sẽ tiếp tục hỗ trợ kỹ thuật và vận động chính sách nhằm triển khai các chương trình việc làm công đã dự kiến để triển khai. Chính sách việc làm công đã được phê duyệt, trong đó một trong những nhóm mục tiêu là các dân tộc thiểu số.

70. Tham vấn sẽ được thực hiện để xác định nhu cầu hỗ trợ tăng cường thể chế và hệ thống thông tin thị trường lao động.

*ILO đã hợp tác với các cơ quan và đối tác xã hội trong vấn đề chính sách việc làm trong rất nhiều năm qua, hỗ trợ kỹ thuật cùng các hoạt động khác giúp thông qua Luật Việc làm năm 2013, và phê chuẩn **Công ước về Chính sách Việc làm, năm 1964 (Số 122)**. Ủy Ban chuyên gia áp dụng Công ước & Khuyến nghị đã thường xuyên góp ý cho tất cả các nước, trong đó có Việt Nam, đã phê duyệt Công ước số 122 mang tính xúc tiến này. Thủ tướng Chính phủ đã lựa chọn xem xét để sắp tới phê chuẩn **Công ước số 159 năm 1983 về Phục hồi Chức năng Lao động và Việc làm, Công ước số 181 năm 1997 về các Tổ chức Việc làm Tư nhân, và Công ước số 88 năm 1948 về Dịch vụ Việc làm**. Những thông tin này sẽ tiếp tục được xem xét trong những hỗ trợ kỹ thuật của ILO có liên quan.*

- **Kết quả 1.2** Tăng thêm số lượng phụ nữ và nam giới làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức có việc làm bền vững thông qua tăng cường chính thức hóa.

⁶⁴ Hỗ trợ của ILO trước đây trong xây dựng chính sách việc làm đã được đánh giá tại Bộ phận đánh giá/Văn phòng Lao động Quốc tế năm 2012. Đánh giá độc lập về chiến lược của ILO để tích hợp các chính sách việc làm toàn diện, Có thể truy cập tại: tệp đính kèm bị treo. Và vào hệ thống thông tin thị trường lao động (cơ sở dữ liệu dịch vụ việc làm) và hỗ trợ giáo dục nghề nghiệp trong Leowinata, S. & Smawfield, D. 2011. Đánh giá cuối kỳ Dự án Thị trường Lao động – Việt Nam (báo cáo cuối cùng), Không xuất bản.

Tăng thêm số lượng phụ nữ và nam giới làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức có được việc làm bền vững thông qua tăng cường chính thức hóa

Kết quả: Kết quả do thay đổi mang lại

Một chiến lược chính thức hóa cho những đối tượng nam giới và phụ nữ trong khu vực phi chính thức được lựa chọn sử dụng các công cụ của ILO được xác định từ các cuộc tham vấn ba bên mở rộng tại địa phương.

Kết quả của quá trình chính thức hóa được giám sát chặt chẽ theo các dữ liệu cơ sở; kết quả được phổ biến rộng rãi ở cấp trung ương và địa phương

Các đối tượng trong nền kinh tế phi chính thức biểu hiện các dấu hiệu của việc chính thức hóa như cải thiện công tác ATVSLĐ và tham gia các cơ chế bảo hiểm xã hội.

Những thay đổi kỳ vọng từ đóng góp của ILO

ILO nâng cao nhận thức và năng lực của các đối tác quốc gia về khu vực phi chính thức nhằm thúc đẩy sự chuyển dịch sang khu vực chính thức trong các chuỗi giá trị.

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Tài liệu hướng dẫn chính sách của ILO về Nền kinh tế phi chính thức và việc làm bền vững hỗ trợ chuyển dịch sang nền kinh tế chính thức được biên dịch và cải biên;
- Đánh giá thực trạng hiện tại của khu vực phi chính thức trong một số chuỗi giá trị chủ chốt ở khu vực nông thôn;
- Đối thoại chính sách cấp quốc gia với các đối tác xã hội về chuyển dịch sang khu vực chính thức, chú trọng vào các thực hành quốc tế tốt nhất, từ đó xây dựng kế hoạch hành động với các đối tác chính bao gồm cả Liên minh HTX;
- Lập bản đồ và lựa chọn các chuỗi giá trị chủ chốt tại một số tỉnh sử dụng ma trận can thiệp được thiết kế dựa trên phân tích chuỗi giá trị và đánh giá thực trạng phi chính thức trong mỗi chuỗi giá trị.

ILO hỗ trợ các đối tác quốc gia và các cơ sở đào tạo nghề sử dụng các bộ công cụ đào tạo của ILO bao gồm cả việc đào tạo giáo viên nguồn trong việc hỗ trợ chuyển đổi từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức.

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Đào tạo giảng viên nguồn và các khóa tập huấn thúc đẩy sự chuyển đổi sang khu vực chính thức, bao gồm: SIYB được thiết kế cho chuỗi giá trị, bộ tập huấn về kinh doanh và rèn luyện kỹ năng kinh doanh (KAB);
- Minh chứng khả năng của các doanh nghiệp trong khu vực phi chính thức trong những chuỗi giá trị chủ chốt được cải thiện về đăng ký kinh doanh, giao ước hợp đồng và quản lý, thực hiện an sinh xã hội và cải thiện điều kiện làm việc.
- Một mạng lưới các doanh nghiệp trong khu vực phi chính thức được thành lập trong các chuỗi giá trị được lựa chọn, phát triển các tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng và xây dựng các thực hành về đảm bảo chất tập thể.

ILO hỗ trợ các đối tác quốc gia xây dựng những bài học từ mô hình thí điểm và chủ động sửa đổi khuôn khổ chính sách cho việc chuyển đổi các doanh nghiệp trong khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức.

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Các bộ tập huấn được thể chế hóa và đưa vào hệ thống đào tạo nghề.
- Những bài học về vượt qua các rào cản được tài liệu hóa trong quá trình chính thức hóa.
- Những bài học kinh nghiệm và thực tiễn tốt nhất được chia sẻ thông qua bản tin tóm lược chính sách và hội thảo quốc gia nhằm chia sẻ và cung cấp thông tin cho việc sửa đổi khuôn khổ chính sách.

SCORE tiếp tục được triển khai và đẩy mạnh
Kết quả đầu ra quan trọng:

Các bài học kinh nghiệm từ quá trình thực hiện SCORE được chia sẻ với các dự án và nhân rộng tới các ngành khác.

Hỗ trợ trực tiếp việc mở rộng phạm vi ATVSLĐ tới người lao động trong khu vực phi chính thức và thúc đẩy bảo hiểm xã hội cho họ.

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Xem kết quả 2.1 và 3.2

Rủi ro và chiến lược giảm thiểu rủi ro

- Sự sẵn sàng của các doanh nghiệp trong khu vực phi chính thức đối với việc chính thức hóa (giảm thiểu: nâng cao nhận thức và vận động tại địa phương)

Phương thức hành động và hỗ trợ cho đối tác, bao gồm các kết quả đầu ra chính

Bối cảnh:

71. Lao động phi chính thức ở Việt Nam thường đối mặt với vấn đề thu nhập thấp, ít cơ hội phát triển kỹ năng nghề, các điều kiện làm việc không an toàn, thường làm việc không có hợp đồng và không được hưởng an sinh xã hội. Các điều kiện làm việc không ổn định làm cho họ dễ bị tổn thương hơn trước những cú sốc bên ngoài, đặc biệt là khi đối mặt với sự cạnh tranh quốc tế gia tăng do đất nước ngày càng hội nhập kinh tế sâu rộng hơn. Thiếu cơ hội việc làm bền vững tại khu vực nông thôn và vùng sâu vùng xa cũng là một trong những yếu tố thúc đẩy di cư trong nước. Người tham gia lực lượng lao động, đặc biệt là thanh niên và phụ nữ rời quê để về các thành phố tìm việc làm, khiến họ đối mặt với rất nhiều rủi ro và những hình thức nghèo đa chiều mới. Trong một số trường hợp, các cộng đồng nông thôn đối mặt với vấn đề nam giới đi nước ngoài, nên chỉ còn phụ nữ ở lại canh tác nông nghiệp nhỏ lẻ và số hộ gia đình có phụ nữ làm chủ hộ tăng lên. Sự phát triển của ngành này làm tăng thêm gánh nặng cho những người phụ nữ ở lại, họ thường bị hạn chế trong tiếp cận với các nguồn sinh kế chính. Tăng trưởng kinh tế làm tăng thêm khoảng cách thu nhập và có nguy cơ đẩy các cộng đồng dân cư nghèo, đặc biệt là phụ nữ, người già và những người khuyết tật còn ở lại nông thôn - ra ngoài lề của sự phát triển xã hội.

72. Các cuộc tham vấn với các cơ quan ba bên của ILO, bao gồm cả LMHTXVN và Cục Việc làm của Bộ LĐTBXH, cho thấy việc chính thức hóa khu vực phi chính thức đã được coi là một mục tiêu trọng tâm, đã được minh chứng trong Kế hoạch Quốc gia về Phát triển Kinh tế Tập thể (2012-2016), Chương trình Quốc gia về An toàn Vệ sinh Lao động (2016 – 2020), Luật An toàn Vệ sinh Lao động có hiệu lực tháng 6 năm 2016, về mặt pháp lý, bao phủ cả lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức, và mở rộng diện bao phủ của bảo hiểm xã hội đến cả các doanh nghiệp có ít nhất một lao động, loại doanh nghiệp này thường rất gần với khu vực kinh tế phi chính thức. Chuỗi giá trị kinh doanh nông nghiệp và du lịch đã được xác định thuộc các ưu tiên của các cơ quan ba bên; tỷ lệ nghèo có thể giảm, tạo việc làm bền vững cho phụ nữ và nam giới, và sự chênh lệch giữa các khu vực thu hẹp lại thông qua tăng cường chính thức hóa các hoạt động phi chính thức. Tuy nhiên, người dân địa phương ở các khu vực nông thôn và vùng sâu vùng xa, gồm cả dân tộc thiểu số, những người thiếu cả năng lực tài chính và kiến thức, kỹ năng, phải vất vả để tìm cho mình chỗ đứng trong chuỗi giá trị này. Trong bối cảnh này, cần phải cải cách cơ cấu và phát triển nguồn nhân lực cho các đối tác ba bên, đặc biệt là LMHTXVN để hướng tới phục vụ theo định hướng dịch vụ và có năng lực tư vấn. Sự phát triển này đặc biệt quan trọng do Luật Hợp tác xã dự kiến sẽ được sửa đổi vào năm 2018. Hội nghị Lao động Quốc tế đã thông qua Khuyến nghị Chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang chính thức (số 204) với mục đích đưa ra hướng đi khiến việc làm chính thức trở nên chính thức hơn, và mang lại những lợi ích của tính chính thức mà người lao động đang cần.

Tóm tắt chiến lược:

Quy mô và đặc điểm của nền kinh tế phi chính thức ở Việt Nam – gồm rất nhiều lao động nông nghiệp, tự làm hoặc làm cho doanh nghiệp gia đình – khiến cho việc chính thức hóa trở nên khó khăn. Thúc đẩy mở rộng diện bao phủ của an sinh xã hội mới có thể áp dụng và những yêu cầu về an toàn vệ sinh lao động là những chiến lược được thực hiện ở Việt Nam nhằm tăng tính chính thức trong khu vực kinh tế phi chính thức hay bằng cách đưa lao động phi chính thức vào các chương trình và thể chế thị trường lao động và bảo hiểm xã hội. ILO đang hợp tác để hỗ trợ cho những nỗ lực được mô tả tại Kết quả 2.1 và Kết quả 3.2 của DWCP này. Chiến lược bổ sung bao gồm giúp các đối tác ba bên ở cấp quốc gia nhận thức tốt hơn về thực trạng phi chính thức

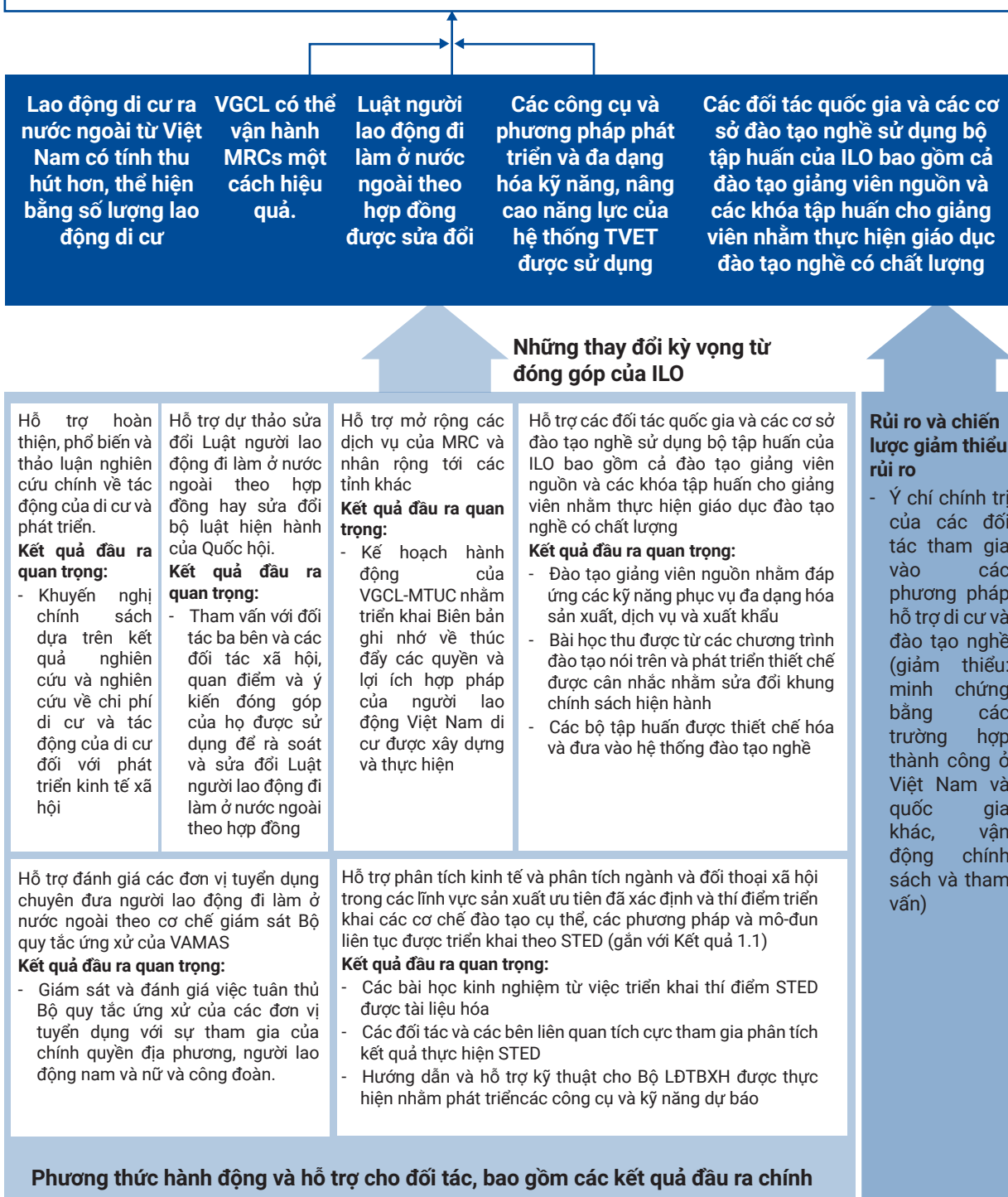
với mục đích chuẩn bị cho những hành động tiếp theo để chuyển đổi tính phi chính thức. Điều này được thực hiện đối với các chuỗi giá trị toàn cầu chính ở một số khu vực nông thôn được lựa chọn của Việt Nam, có thể bao gồm chuỗi giá trị ngành dệt may, giày dép, điện tử, chế biến thực phẩm và kinh doanh nông nghiệp. Với sự giúp đỡ của các công cụ đổi mới đột phá của ILO để chiến lược hóa và hành động để chuyển đổi khu vực kinh tế phi chính thức, các cuộc tham vấn sẽ được thực hiện trên cơ sở đánh giá thực trạng phi chính thức hiện nay trong một số chuỗi giá trị được lựa chọn để xác định được những lĩnh vực và hành động ưu tiên để chính thức hóa. Các lĩnh vực này có thể bao gồm: điều kiện làm việc, cơ hội việc làm, đăng ký doanh nghiệp và an sinh xã hội.

73. Sự hợp tác tiếp tục được củng cố hơn nữa dựa trên thành công và những bài học từ những can thiệp trước đây của ILO, đặc biệt là những thành tựu chính từ các dự án như Phát triển Kinh tế Địa phương – LED, Dự án Tăng cường Hoạt động Du lịch tại các huyện sâu trong đất liền ở Quảng Nam – SIT, và Du lịch Bền vững và có Trách nhiệm tại Miền Trung Việt Nam. Làm việc cùng các đối tác địa phương như hợp tác với các dự án An toàn Lao động cho Thanh niên (Safety Youth @ Work), Kỹ năng Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế (STED), và dự án Giới và Kinh doanh (GET), các hoạt động chính thức hóa thể sẽ được thực hiện trong khung ra quyết định chiến lược của địa phương. Những cơ sở hoạt động phi chính thức sẽ được đào tạo SIYB, GET Ahead, hoặc WISH với mục đích nâng cấp và chính thức hóa doanh nghiệp của họ. Quan hệ đối tác chặt chẽ với LMHTXVN và VCCI trong việc thể chế hóa gói đào tạo SIYB sẽ được xúc tiến để nhân rộng và điều chỉnh gói đào tạo về các chuỗi giá trị kinh doanh nông nghiệp cho phù hợp. Ngoài ra, các gói đào tạo của ILO phù hợp trong việc đào tạo chủ doanh nghiệp và kinh doanh như chương trình Giáo dục Kinh doanh (KAB) sẽ được giới thiệu và lồng ghép vào các chương trình đào tạo nghề trên cơ sở quan hệ đối tác với Bộ LĐTBXH, LMHTXVN và VCCI. Sẽ xây dựng một mạng lưới các doanh nhân không chính thức trong một số chuỗi giá trị được lựa chọn, với mong muốn xây dựng tiêu chuẩn để bảo đảm chất lượng cho sản phẩm hoặc dịch vụ mà họ cung cấp và phát triển thực hành thương lượng tập thể đối với những điều khoản khi họ tham gia vào một chuỗi giá trị để họ có thể được chia sẻ lợi nhuận thị trường một cách công bằng hơn, tăng tính cạnh tranh và thúc đẩy lực lượng lao động làm việc năng suất hơn. Những kinh nghiệm và bài học rút ra sẽ được quản lý theo sáng kiến chia sẻ theo chiều ngang/chiều dọc nhằm chuyển tải thông tin tới các địa phương khác và ở cấp trung ương.

*ILO gần đây đã thông qua **Khuyến nghị Chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang chính thức, năm 2015 (số 204)** đã gắn một phần hỗ trợ kỹ thuật của ILO vào Kết quả này. Các nguyên tắc thúc đẩy mở rộng diện bao phủ, áp dụng hiệu quả và rộng rãi an sinh xã hội, nêu trong **Khuyến nghị về Sàn An sinh Xã hội, năm 2012 (Số 202)** cũng như **Công ước về An sinh Xã hội (các Tiêu chuẩn Tối thiểu), 1964 (số 102)** định hướng cho các đầu ra khác từ Kết quả này. Cuối cùng, các cách tiếp cận để cải thiện doanh nghiệp nhỏ được áp dụng trong **Khuyến nghị về Tạo việc làm tại các Doanh nghiệp Vừa và Nhỏ, 1998 (Số 189)** truyền cảm hứng cho những hình thức đầu ra theo Kết quả này.*

- **Kết quả 1.3** Các triển vọng về việc làm năng suất và tự do lựa chọn được duy trì và mở rộng hơn cho phụ nữ và nam giới thông qua di cư và sự chuẩn bị tốt hơn cho việc làm và kinh doanh bền vững trong các chuỗi giá trị toàn cầu.

Các triển vọng về việc làm năng suất và tự do lựa chọn được duy trì và mở rộng hơn cho phụ nữ và nam giới thông qua di cư và sự chuẩn bị tốt hơn cho việc làm và kinh doanh bền vững trong các chuỗi giá trị toàn cầu.



Bối cảnh:

74. Thị trường lao động Việt Nam đang thay đổi nhanh chóng. Sự hội nhập sâu hơn của quốc gia vào thị trường quốc tế, thay đổi về công nghệ và biến đổi khí hậu, và dân số đang già hóa thúc đẩy sự thay đổi. Cần có các chính sách và can thiệp thị trường năng động phù hợp để tối ưu hóa kết quả về việc làm mang lại từ những yếu tố này. Việt Nam đang tìm kiếm các giải pháp cho yêu cầu về việc làm bền vững. Di cư ra nước ngoài để tìm việc làm hiện đang tăng lên tại Việt Nam – cũng như trong khu vực – là một cách thức để cải thiện triển vọng việc làm, kỹ năng và thu nhập cho người dân. Cải thiện kết quả về việc làm trong các ngành đang tăng trưởng cũng là một chiến lược đã được chứng minh là mang lại kết quả, đặc biệt là cho thanh niên và phụ nữ.

75. Chính phủ đã thiết lập các tiêu chuẩn và quy trình về việc làm của lao động Việt Nam ở nước ngoài, các biện pháp để cấp phép cho các trung tâm môi giới lao động và quản lý các hoạt động tuyển dụng của họ, và hoạt động tại các phái đoàn ở nước ngoài để cung cấp dịch vụ tại chỗ nhằm đáp ứng nhu cầu của người Việt ở nước ngoài. Tuy nhiên, những lợi ích của việc di cư có thể không được phát huy tối đa cho sự phát triển nếu không giải quyết vấn đề cân bằng giữa tăng số lượng việc làm và bảo vệ tốt hơn cho người Việt ở cấp độ hoạt động. Cần quan tâm tới việc đảm bảo các tiêu chuẩn hợp đồng tối thiểu thường xuyên được rà soát và nâng cao khi có thể, nhằm đảm bảo chi phí tuyển dụng lao động ra nước ngoài ít tổn kém nhất, và giám sát, phòng ngừa hiện tượng lạm dụng hay gian lận trong tuyển dụng.

76. Các kỹ năng mà lao động di cư tích lũy được khi làm việc tại các quy trình sản xuất hiện đại ở các nước như Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc) cũng cần được khai thác để khi người di cư quay về có thể làm lợi cho nền công nghiệp nước nhà hoặc tăng cường năng lực đào tạo kỹ năng. Một phân tích của ILO về các chính sách và chương trình về hồi hương và hòa nhập trong khu vực ASEAN cho thấy rằng, trừ Phi-lip-pin, thì các nước khác có rất ít can thiệp sau di cư.⁶⁵ Ít có sự hỗ trợ đối với người di cư hồi hương để họ hòa nhập kinh tế và xã hội, và thiếu các cơ hội việc làm bền vững ở quê nhà, nên dẫn đến hiện tượng ở lại nước ngoài quá lâu hoặc tái di cư. Cần có các can thiệp để họ có thể áp dụng những kỹ năng mới học được ở nước ngoài tại quê hương.

77. Tương tự như vậy, việc xây dựng một lực lượng lao động có tay nghề cao là thiết yếu đối với sự tăng trưởng kinh tế của Việt Nam; phát triển kỹ năng là một trong những ưu tiên chính sách kinh tế quan trọng nhất. Chính phủ đã sửa đổi Luật giáo dục dạy nghề vào tháng 11 năm 2014 nhằm thiết lập khuôn khổ phát triển kỹ năng chiến lược hơn. Việc thực thi luật này cần có một quy trình cải cách toàn diện, giải quyết nhiều vấn đề mang tính cấu trúc và tiến đến một hệ thống có sự kết nối tốt hơn giữa người sử dụng lao động, sinh viên và trường học⁶⁶. Việc xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia cũng như hệ thống chứng nhận kỹ năng đang được thực hiện. Khung kỹ năng nghề thiết thực theo tiêu chuẩn quốc tế (NQF) được xây dựng sẽ được các ngành công nghiệp và người sử dụng lao động tin tưởng và đóng vai trò quan trọng giúp Việt Nam đạt được những mục tiêu đã đề ra trong KHPTKTXH⁶⁷.

⁶⁵ Xem Larga, R., Tunon, M. & Baruah, M. 2013. *Nghiên cứu tổng quan: Tiến độ thực hiện các khuyến nghị tại Diễn đàn ASEAN về Lao động di cư lần thứ 3 và 4*, Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms_219040.pdf. p. 27.

⁶⁶ Lythe, D. 2014. *Đánh giá sự sẵn sàng của các quốc gia thành viên ASEAN đối với việc thực hiện cam kết về các dòng di chuyển tự do của lao động có tay nghề trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN từ năm 2015*, Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—sro-bangkok/documents/publication/wcms_310231.pdf. trang 83, et. al.

⁶⁷ ASEAN 2016. *Nguyên tắc hướng dẫn của ASEAN về Quản lý chất lượng và Công nhận Các hệ thống Chứng nhận trình độ*, Có thể truy cập tại: <http://asean.org/storage/2012/05/ASEAN-Guiding-Principles-for-Quality-Assurance-and-Recognition-of-Competency-Certification-Systems1.pdf>.

Tóm tắt chiến lược:

78. Di cư ra nước ngoài để làm việc cần phải hợp pháp và an toàn nếu đó là phương tiện để có việc làm bền vững. Các đối tác ba bên của ILO tại Việt Nam đã kết hợp với cơ quan khác trong khu vực để đạt được điều này thông qua nỗ lực của cả khu vực với sự hỗ trợ của ILO, Dự án Hành động ba bên nhằm tăng cường sự đóng góp của người lao động di cư cho tăng trưởng và phát triển trong khu vực ASEAN (Dự án Tam Giác II). Việt Nam sẽ tiếp tục được tăng cường (i) các chính sách và thể chế để bảo vệ cho người lao động di cư, (ii) sự phát triển của các chính sách và chương trình để khai thác tiềm năng của lao động di cư nhằm đóng góp vào sự phát triển kinh tế xã hội, và (iii) hệ thống dịch chuyển lao động có tính đáp ứng giới và tăng hiệu quả của thị trường lao động tại khu vực ASEAN.

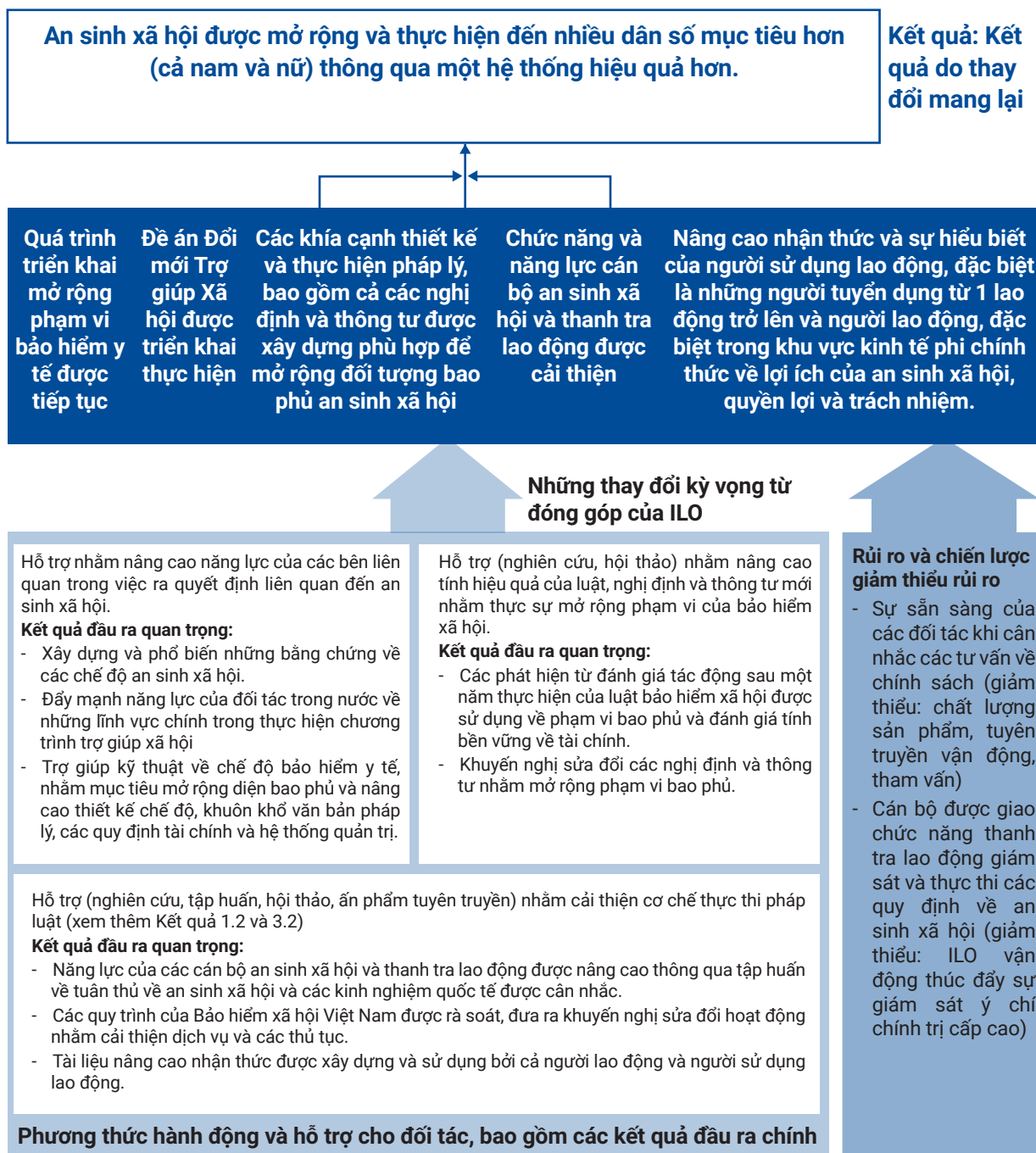
79. Việt Nam cần trang bị cho lực lượng lao động những kỹ năng phù hợp nhằm đáp ứng hơn nữa yêu cầu của công việc mang lại do hội nhập quốc tế sâu rộng hơn. Việt Nam được dự báo sẽ tạo thêm được 6 triệu việc làm khi gia nhập AEC 2015, đại diện cho 9,5% tổng số việc làm, trong đó dự báo hơn một nửa số lao động tiềm năng tạo ra là cho phụ nữ. Tận dụng các lao động di cư hồi hương có kỹ năng mới học được là một chiến lược "bên cung". Một hình thức khác là chiến lược do TVET khởi xướng ở Việt Nam mới đây là phương thức tiếp cận dựa vào nhu cầu. Sự điều phối ở cấp độ ngành nhằm thúc đẩy hơn nữa sự tham gia của người sử dụng lao động vào TVET đang tiếp tục được triển khai với sự hoạt động của Hội đồng Kỹ năng ngành có chức năng thúc đẩy những kỹ năng đặc thù của ngành và phát triển lực lượng lao động cùng với những chương trình và chính sách tập trung. Một hội đồng kỹ năng ngành đã được thành lập trong ngành khai mỏ và dự kiến thành lập một hội đồng kỹ năng ngành gốm sứ. ILO đang phối hợp với Tổng cục Dạy nghề để thành lập Hội đồng kỹ năng ngành trong ngành du lịch. Một chiến lược "bên cầu" có thể được xây dựng dựa trên phương pháp phân tích và chiến lược hành động để xác định kỹ năng cần thiết cho những việc làm mới được phát triển thông qua thương mại và đa dạng hóa kinh tế. STED (Kỹ năng cho Thương mại và Đa dạng hóa Kinh tế) có thể được áp dụng tại Việt Nam, hỗ trợ cho các chiến lược hiện hành để phát triển kỹ năng, đáp ứng sự đa dạng hóa và cải thiện kinh tế, là kết quả của việc nâng cao năng lực của hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Các khóa đào tạo nhằm nâng cấp doanh nghiệp, hỗ trợ sáng kiến đổi mới và cải thiện chất lượng việc làm cũng đóng vai trò quan trọng. Trên cơ sở phân tích ngành (điện tử, v.v) và kinh tế, và đối thoại xã hội ba bên có sự tham gia của các doanh nghiệp đa quốc gia và các doanh nghiệp trong nước, các ngành có năng suất cao được ưu tiên sẽ được xác định, các chương trình, các phương pháp luận và mô-đun đào tạo cụ thể sẽ được thí điểm và áp dụng, bao gồm cả đào tạo cho bộ phận giám sát là những người giữ vị trí then chốt trong việc nâng cao năng suất tại nơi làm việc. Với kinh nghiệm thành công trong chiến lược đào tạo Giảng viên cao cấp của Chương trình Khởi nghiệp và Tăng cường khả năng kinh doanh được triển khai tại Việt Nam, STED và SCORE có thể được áp dụng cho các cơ quan ba bên để thể chế hóa và đưa các gói đào tạo phù hợp vào hệ thống đào tạo nghề hay áp dụng để thông tin về các chương trình hiện có, thể hiện các phương thức thực hành kinh doanh bền vững và cập nhật, từ đó hỗ trợ cải thiện kết quả việc làm trong những công việc mới được tạo nên do sự hội nhập quốc tế sâu hơn.

ILO đã hợp tác với các cơ quan và đối tác xã hội trong vấn đề chính sách việc làm trong rất nhiều năm qua, hỗ trợ kỹ thuật cùng các hoạt động khác giúp thông qua Luật Việc làm năm 2013, và phê chuẩn **Công ước về Chính sách Việc làm, năm 1964 (Số 122)**. Ủy ban chuyên gia áp dụng Công ước & Khuyến nghị đã thường xuyên góp ý cho tất cả các nước, trong đó có Việt Nam, đã phê duyệt Công ước số 122 mang tính xúc tiến này. Có rất nhiều sự kết nối giữa những kết quả này và những tiêu chuẩn quốc tế khác, một vài tiêu chuẩn trong lĩnh vực việc làm như **Di cư tìm việc làm (Sửa đổi), 1949 (số 97)** và **Khuyến nghị về phát triển nguồn nhân lực, 2004 (số 195)**. **Công ước về Xóa bỏ Lao động Cường bức, 1957 (số 105)** sẽ được xúc tiến để phê chuẩn và thực hiện; **Khuyến nghị về Lao động Cường bức (các biện pháp bổ sung), năm 2014 (số 203)** cũng có liên quan và sẽ cung cấp thông tin cho sự hỗ trợ đặc biệt về vấn đề mua bán người. Những thông tin này sẽ tiếp tục được xem xét trong những hỗ trợ kỹ thuật của ILO có liên quan.

3.2. Ưu tiên quốc gia 2. Giảm đói nghèo thông qua việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội tới tất cả mọi người và giảm các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt cho đối tượng dễ bị tổn thương nhất

80. An sinh xã hội được Chính phủ Việt Nam ưu tiên cao. Nghị quyết số 15/2012 của Đảng về một số Chính sách Xã hội đã xác định chiến lược an sinh xã hội tổng thể theo 4 trụ cột: chính sách thị trường lao động chủ động, bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội và các dịch vụ xã hội (bao gồm dịch vụ y tế). Xem Hình 5: Các trụ cột an sinh xã hội Việt Nam. Theo đó chính phủ đã ban hành QĐ/488-Ttg để phê duyệt đề án “Đổi mới, phát triển Trợ giúp Xã hội giai đoạn 2017-2025 và tầm nhìn 2030” đưa ra định hướng mở rộng đối tượng và cải cách thể chế trợ giúp xã hội. Mở rộng diện bao phủ của bảo hiểm xã hội, đặc biệt là dành cho khu vực kinh tế phi chính thức và lao động nông thôn, cải thiện việc thực hiện Luật Bảo hiểm Xã hội, xây dựng khung quy chế cho trợ giúp xã hội và thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân là những yếu tố then chốt đối với phát triển và cải cách. Việt Nam là một trong những quốc gia mục tiêu của chương trình toàn cầu của ILO về Xây dựng Sàn An sinh Xã hội.

- **Kết quả 2.1** An sinh xã hội được mở rộng và thực hiện đến nhiều dân số mục tiêu hơn (cả nam và nữ) thông qua một hệ thống hiệu quả hơn.



Bối cảnh:

81. Việt Nam gia nhập ILO với mong muốn đảm bảo an sinh xã hội cho tất cả mọi người. Luật Bảo hiểm Xã hội được sửa đổi năm 2014 quy định toàn bộ người lao động khu vực công và tư trong các cơ sở có từ một lao động trở lên sẽ phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, được hưởng các chế độ tàn tật, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, tử tuất và thất nghiệp. Theo Luật này, người lao động trong khu vực phi chính thức chỉ được tham gia chương trình bảo hiểm tự nguyện với chế độ hưu trí và tử tuất. Mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội, đặc biệt là bảo hiểm xã hội cho lao động khu vực phi chính thức, và tăng cường thực thi Luật bảo hiểm xã hội và khung pháp lý có liên quan là một trong những ưu tiên của Chính phủ. Như đã mô tả tại đoạn 40 ở trên, những mục tiêu khá tham vọng đã được đưa ra.

82. Về trụ cột trợ giúp xã hội trong an sinh xã hội, Đề án Đổi mới, Phát triển Trợ giúp Xã hội đã được đưa ra tham vấn⁶⁸ và kỳ vọng sớm được phê duyệt. Mục tiêu của Đề án là cải thiện hệ thống trợ giúp xã hội, phù hợp với những tiến bộ đạt được về phát triển kinh tế của quốc gia:

- Thực hiện đầy đủ quyền về an sinh xã hội cho tất cả người dân, giúp họ tích cực chuẩn bị phòng ngừa đồng thời giảm thiểu tác động tiêu cực của những rủi ro, và có cơ hội tham gia vào quá trình phát triển;
- Mở rộng diện bao phủ chính sách trợ giúp xã hội, ưu tiên cho những người có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn; và
- Đảm bảo công bằng, ổn định xã hội và phát triển bền vững.

83. Khi Đề án được triển khai, kỳ vọng sẽ xây dựng Luật Trợ giúp Xã hội, thiết lập cấu trúc tốt hơn cho trụ cột trợ giúp xã hội trong an sinh xã hội tại Việt Nam. Chính phủ đang xem xét thực hiện cải cách nhằm cải thiện việc tiếp cận với dịch vụ chăm sóc sức khỏe, là một thành tố quan trọng của an sinh xã hội.

Vấn đề chiến lược:

84. Cải cách Luật Bảo hiểm Xã hội được thực hiện năm 2014, cùng cải cách những văn bản pháp luật khác quy định các yếu tố vận hành của hệ thống an sinh xã hội, giúp đạt được mục tiêu về diện bao phủ của an sinh xã hội và tăng tính ổn định tài chính trong bối cảnh dân số đang già hóa và suy thoái kinh tế. Việc sửa đổi nhằm giải quyết những vấn đề then chốt của hệ thống an sinh xã hội: diện bao phủ, mức độ trợ cấp và ổn định tài chính trong dài hạn. Những điều chỉnh chính bao gồm mở rộng phạm vi điều chỉnh của luật cho tất cả mọi lao động có hợp đồng từ một tháng trở lên, cải thiện tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của người lao động tự tạo việc làm và lao động làm việc cho hộ gia đình với các loại hình lao động không phổ biến, mở rộng diện bao phủ tới lao động di cư, cho phép thời gian đóng bảo hiểm linh hoạt hơn, hạ thấp mức đóng góp tối thiểu, kết hợp đóng góp tự nguyện với trợ cấp của chính phủ, tăng cường thanh tra lao động và thanh tra bảo hiểm xã hội. Những hoạt động từ trước đến nay cho thấy các trở ngại rất phức tạp và có liên quan với nhau trong việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội ở Việt Nam. Cần có sự cải cách khung chính sách và pháp lý, năng lực thể chế và quản trị để luật đã được sửa đổi phát huy tác dụng trong việc tăng diện bao phủ cho người lao động một cách hiệu quả.

⁶⁸ Có thể xem ví dụ về Phân tích của UNDP hỗ trợ trong Kidd, S., Abu-el-Haj, T., Khondker, B., Watson, C. & Ramkissoon, S. 2016. *Trợ giúp xã hội ở Việt Nam: Đánh giá và đề xuất cải cách*, Có thể truy cập tại: <http://www.development-pathways.co.uk/resources/wp-content/uploads/2016/07/3.Social-Assistance-in-VN-A-review-and-proposal-for-reform-EN-1.pdf>.

ILO sẽ hợp tác với các đối tác ba bên của Việt Nam để tăng cường hiệu quả của những cải cách năm 2014 trong thực tiễn bằng một số cách trong đó có: đánh giá tác động của cải cách luật trong việc đạt được các mục tiêu mở rộng diện bao phủ, tư vấn điều chỉnh việc thực hiện các nghị định và thông tư, phát triển tài liệu đào tạo về tuân thủ an sinh xã hội cho cán bộ Bảo hiểm Xã hội Việt Nam và thanh tra lao động, hỗ trợ các nỗ lực tăng cường nhận thức, và cải thiện hơn nữa khung chính sách để đến được với nhiều lao động khu vực kinh tế phi kết cấu hơn. ILO sẽ liên hệ chặt chẽ với các cơ quan ba bên và hỗ trợ những tiến bộ đạt được trong đối mới trợ giúp xã hội, cùng với các cơ quan UN khác trong Nhóm Chương trình chung về An sinh Xã hội. Sự hỗ trợ có thể bao gồm tư vấn và trợ giúp kỹ thuật để thiết kế và thực hiện các phương án nhằm mở rộng trợ giúp xã hội, cải thiện khung thể chế, luật pháp và cơ chế tài chính. Việc xây dựng khung pháp lý và thể chế phù hợp trong luật trợ giúp xã hội sẽ tạo điều kiện hướng đúng mục tiêu và cung cấp dịch vụ. Những can thiệp về bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội nhằm mở rộng diện bao phủ và cải thiện thiết kế chương trình, khung pháp lý và quy định, các quy định về tài chính và các hệ thống hành chính. Về tổng thể, chiến lược sẽ là hỗ trợ chính phủ khớp nối tốt hơn giữa ba yếu tố của an sinh xã hội.

*ILO đã hợp tác với các cơ quan và đối tác xã hội về vấn đề an sinh xã hội trong rất nhiều năm qua. Việt Nam chưa phê duyệt công ước nào của ILO về an sinh xã hội, Nghị định có liên quan của Thủ tướng Chính phủ chưa xác định bất kỳ công ước nào sẽ được đưa vào xem xét phê duyệt trong thời gian sắp tới. Hỗ trợ của ILO về mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội nhằm mục đích nhất quán với **Khuyến nghị về Sàn An sinh Xã hội, 2012 (số 202)**, và **Công ước về An sinh Xã hội (Tiêu chuẩn Tối thiểu), 1952 (số 102)** mang tính toàn diện, việc phê chuẩn những văn kiện này có thể sớm được xem xét.*

- **Kết quả 2.2** Giảm đáng kể các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.

Giảm đáng kể các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.

Kết quả: Kết quả do thay đổi mang lại

Tăng cường nhận thức về phân biệt đối xử hỗ trợ thực hiện các hoạt động nhằm tăng sự bình đẳng

Các luật và công cụ thực hiện sửa đổi bắt đầu được áp dụng trong thực tế, giảm lao động cưỡng bức

Năng lực của các thiết chế và các bên liên quan quốc gia trong việc xác định, giám sát và xử lý các trường hợp lao động trẻ em được nâng cao

Mô hình can thiệp phòng tránh và loại bỏ lao động trẻ em được thực hiện và tài liệu hóa để nhân rộng

Nhận thức về lao động trẻ em cùng với các nguy hại và các hành vi bị cấm được nâng cao ở tất cả các cấp trong xã hội

Những thay đổi kỳ vọng từ đóng góp của ILO

Hỗ trợ các đối tác áp dụng và thực hiện Kế hoạch hành động phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em ở Việt Nam

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Tư vấn xây dựng khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm chấm dứt lao động cưỡng bức hiệu quả hơn thông qua việc rà soát và sửa đổi các luật và chính sách liên quan
- Tập huấn về thực thi pháp luật về lao động cưỡng bức và mua bán người
- Phân tích và thu thập số liệu về tình trạng lao động cưỡng bức và mua bán người ở Việt Nam, nhằm mục đích xây dựng các bộ chỉ tiêu thống nhất

Hỗ trợ nỗ lực chống phân biệt phù hợp với yêu cầu của khuôn khổ các hiệp định thương mại tự do quốc tế (TPP, EU FTA).

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Bộ tập huấn cho các đối tác của ILO, các sự kiện chia sẻ kiến thức, bao gồm cả các học viện phát triển nông thôn được thiết kế và sử dụng nhằm nâng cao nhận thức và khả năng ứng phó phân biệt đối xử của các đối tác

Các mô hình can thiệp ở thành thị và nông thôn chú trọng cả về lao động trẻ em trong các ngành được xác định và phạm vi khu vực nhằm tác động tới tất cả lao động trẻ em

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Triển khai hỗ trợ trực tiếp, bao gồm:
- Giáo dục, đào tạo và tư vấn nghề nghiệp
- Cải thiện chuỗi giá trị nhằm nâng cao sinh kế của gia đình

Rủi ro và chiến lược giảm thiểu rủi ro

- Lao động trẻ em là vấn đề phức tạp, khó loại bỏ (giảm thiểu: cách tiếp cận nhiều khía cạnh trong dự án)
- Lao động cưỡng bức là một chủ đề nhạy cảm cần có nỗ lực thường xuyên nhằm đảm bảo sự hiểu biết và hỗ trợ về chính trị đối với các hành động (giảm thiểu: liên tục tham vấn và tuyên truyền vận động phù hợp)

Xây dựng năng lực (tập huấn) của các thiết chế quốc gia và các bên liên quan trong việc xác định, giám sát và giải quyết vấn đề lao động trẻ em

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Tập huấn cho thanh tra lao động, VGCL, VCCI nhằm cải thiện công tác giám sát và thực thi
- Hỗ trợ Tổng cục thống kê (tư vấn) thực hiện điều tra quốc gia về lao động trẻ em
- Tư vấn cải thiện pháp lý

Nhận thức về lao động trẻ em cùng với các nguy hại và các hành vi bị cấm được nâng cao trong toàn xã hội

Kết quả đầu ra quan trọng:

Các cách tiếp cận thông tin đổi mới và truyền thống hướng tới:

- Công chúng
- Các nhà hoạch định chính sách và những người có ảnh hưởng đến quan điểm của công chúng
- Chính quyền, các đối tác xã hội và cộng đồng ở các tỉnh được lựa chọn

Được thiết kế để thúc đẩy và đưa ra các hành động có tác động tốt hơn về vấn đề lao động trẻ em

Phương thức hành động và hỗ trợ cho đối tác, bao gồm các kết quả đầu ra chính

Bối cảnh:

85. Từ lâu Việt Nam đã cam kết tăng cường hiệu quả trong việc bảo vệ cho người lao động dễ bị tổn thương nhất khỏi những hình thức việc làm không thể chấp nhận được thông qua các biện pháp nhằm ghi nhận các quyền cơ bản trong lao động, tăng cường sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc và mức lương đủ sống tối thiểu. Giải quyết vấn đề lao động trẻ em và lao động cưỡng bức được ưu tiên rất cao.

86. Việt Nam tăng cường hội nhập vào thị trường quốc tế đòi hỏi phải có hành động đối với lao động cưỡng bức. Hầu hết khách hàng hiện tại và khách hàng tiềm năng mua các sản phẩm của Việt Nam, theo yêu cầu của pháp luật, phải báo cáo về việc thực hiện đầy đủ các điều khoản trong việc phòng chống lao động cưỡng bức và các hình thức nô lệ hiện đại trong các chuỗi giá trị. Việt Nam cần phải đáp ứng với vấn đề này, và hiện nay đang thực hiện. Lao động trẻ em là một vấn đề trong hội nhập, nhưng cũng là vấn đề liên quan tới mong muốn lao động được đào tạo và có kỹ năng tốt hơn để tận dụng những cơ hội do hội nhập quốc tế mang lại. Vì vậy, bên cạnh việc cần đạt được kết quả quan trọng trong hai lĩnh vực này, thì những kết quả còn hỗ trợ cho các mục tiêu về việc làm và tính cạnh tranh.

87. Các trường hợp việc làm không đáp ứng được các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động hay gây rủi ro cho cuộc sống, sức khỏe, sự tự do, nhân phẩm con người hoặc an sinh của người lao động hoặc khiến hộ gia đình phải lâm vào điều kiện nghèo đói là không thể chấp nhận được. Trường hợp liên quan đến người lao động gặp rủi ro lây nhiễm HIV/AIDS hay lao động bị HIV/AIDS, lao động bị quấy rối tình dục hoặc các loại hình phân biệt đối xử khác, các hình thức việc làm không thể chấp nhận được sẽ khiến phát sinh chi phí kinh tế, chính trị và xã hội cao cho xã hội ở bất kỳ quốc gia nào. Ở tất cả các khu vực, một số nhóm người dễ bị bắt vào tình huống chấp nhận các hình thức việc làm không thể chấp nhận được hơn so với những nhóm khác và cần phải mang lại cho họ càng nhiều việc làm bền vững càng tốt.

Tóm tắt chiến lược:

88. ILO đóng góp ở rất nhiều cấp độ nhằm mục đích cuối cùng là có thể loại bỏ các hình thức việc làm không thể chấp nhận được tại Việt Nam. Hỗ trợ được thực hiện ở cấp xây dựng chính sách và thực hiện chính sách; trong việc lượng hóa và phân tích nguyên nhân gốc rễ của vấn đề lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và mua bán người; tăng cường nhận thức cho các cơ quan ba bên và các bên liên quan khác; và làm việc trực tiếp với các doanh nghiệp và các tổ chức của người sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề vận hành và tuân thủ. ILO sẽ hỗ trợ cho các cơ quan ba bên thực hiện Kế hoạch Hành động Quốc gia trong việc Phòng ngừa và Giảm thiểu Lao động trẻ em giai đoạn 2016-2020 và phê chuẩn công ước 105 về Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức. Chương trình Việc làm tốt hơn tại Việt Nam (BWV) phối hợp với các doanh nghiệp thành viên và đối tác ngành để đảm bảo sự tuân thủ và chia sẻ kinh nghiệm cụ thể về những vi phạm quyền cơ bản với các đối tượng quan tâm. Liên minh toàn cầu 8.7 sẽ được áp dụng tại Việt Nam, chú trọng thúc đẩy thời hạn, thực hiện nghiên cứu và chia sẻ kiến thức, thúc đẩy đổi mới cho hành động tăng tốc, tăng cường các nguồn lực nhằm xóa bỏ lao động cưỡng bức, các hình thức nô lệ hiện đại, mua bán người và lao động trẻ em⁶⁹.

⁶⁹ <http://www.alliance87.org/> truy cập ngày 5 tháng 11 năm 2016).

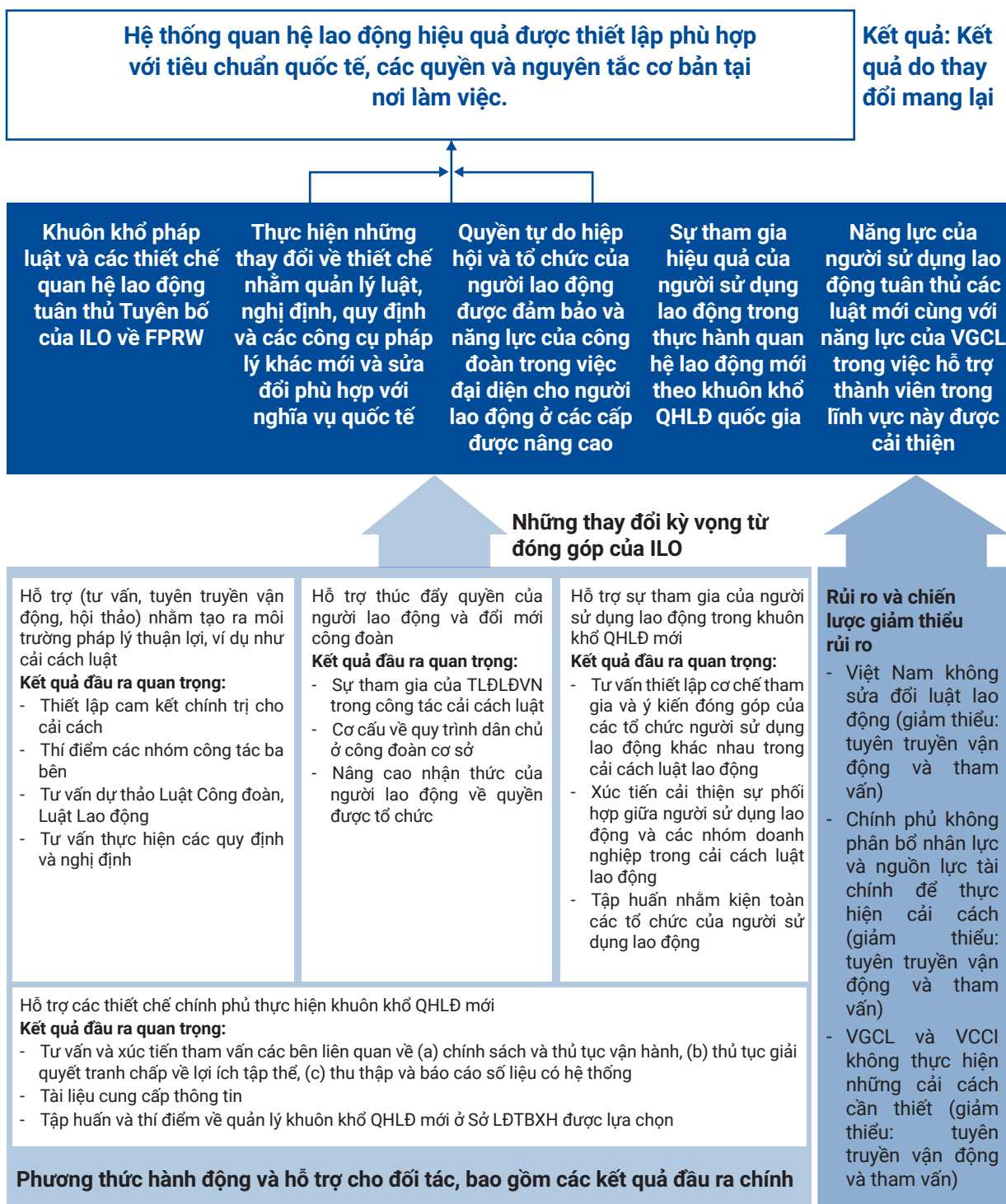
89. Hỗ trợ nỗ lực của các cơ quan ba bên về chống phân biệt đối xử sẽ là nội dung xuyên suốt trong toàn bộ nội dung hợp tác của ILO, thống nhất và có thể báo cáo theo yêu cầu của các khung hiệp định thương mại tự do.

*Kết quả này liên quan chặt chẽ đến khía cạnh tuân thủ của Kết quả 3.4 - cam kết sâu hơn để phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Thành tựu của Kết quả này sẽ cải thiện việc áp dụng các công ước đã phê chuẩn: **Công ước về độ tuổi lao động tối thiểu, 1973 (số 138)**, **Công ước về các Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất, 1999 (số 182)**, và **Công ước về Lao động Cường bức, 1929 (số 29)**. **Công ước về Xóa bỏ Lao động Cường bức, 1957 (số 105)** sẽ được xúc tiến phê chuẩn và thực hiện; **Khuyến nghị về Lao động Cường bức (các Biện pháp Bổ sung), 2014 (Số 203)** cũng có liên quan và sẽ cung cấp thông tin cho sự hỗ trợ liên quan đặc biệt đến mua bán người.*

3.3. Ưu tiên quốc gia 3. Xây dựng cơ chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động

90. Hợp tác quốc tế đang mang lại một yếu tố mới cần cân nhắc trong xây dựng các cơ chế quản trị thị trường lao động ở Việt Nam. Sự phát triển này đối với thế giới việc làm tại Việt Nam khiến vấn đề trở thành một trong những ưu tiên lớn đòi hỏi hành động quan trọng dựa trên sự hợp tác giữa ILO và cộng đồng quốc tế.

- **Kết quả 3.1** Hệ thống quan hệ lao động hiệu quả được thiết lập phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, các quyền và nguyên tắc cơ bản tại nơi làm việc.



Bối cảnh:

91. Với sự hỗ trợ của ILO từ đầu những năm 2000, Chính phủ Việt Nam, TLĐLĐVN, VCCI và LMHTXVN đã có những tiến bộ đáng kể trong nhận thức của họ về các nguyên tắc cơ bản của quan hệ lao động hiện đại. Những kỹ năng cơ bản về quản lý, thương lượng tập thể và trung gian hòa giải đã được chuyển tải và đã bồi dưỡng cho các giảng viên được xem như hạt giống để tiếp tục quảng bá và nhân rộng mô hình. Khung thể chế đã được cải thiện trong khi sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn năm 2012. Các cách tiếp cận mới đối với những thách thức đặt ra cho quan hệ lao động trong bối cảnh ở Việt Nam đã được xây dựng, thí điểm và triển khai.

92. Tuy nhiên, vẫn còn những thách thức cần phải giải quyết: khuôn khổ quan hệ lao động chưa tuân thủ với các tiêu chuẩn của ILO, đặc biệt là các Công ước số 87 và 98, và vấn đề quản trị nội bộ đối với các tác nhân trong quan hệ lao động và năng lực điều phối giữa cấp trung ương và địa phương cần phải được cải thiện, đặc biệt là để thực hiện hiệu quả các luật và chính sách.

93. Việt Nam đã thể hiện cam kết chính trị mạnh mẽ hướng tới cải cách thể chế và pháp luật trong các nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2016-2020, và đã được thông qua tại kỳ Đại hội Đảng mới đây. Những cam kết đó bao gồm:

- Cải cách các chính sách tiền lương theo nguyên tắc thị trường, phù hợp với tăng trưởng năng suất lao động.
- Thực hiện điều chỉnh tiền lương cơ bản và lương tối thiểu theo lộ trình phù hợp nhằm đảm bảo tiêu chuẩn sống tối thiểu cho người lao động.
- Thực hiện cơ chế đối thoại xã hội nhằm ký kết các thỏa ước tập thể về tiền lương giữa các bên, xây dựng quan hệ lao động hài hòa và tiến bộ.
- Tiếp tục cải thiện chính sách tiền lương đối với các doanh nghiệp nhà nước.
- Xây dựng các cơ chế cho công đoàn và các tổ chức của người sử dụng lao động giám sát việc thực hiện các thỏa ước tập thể.
- Thực hiện các nghiên cứu để điều chỉnh độ tuổi nghỉ hưu phù hợp.
- Xây dựng hệ thống quản lý nguồn nhân lực được tiêu chuẩn hóa và các chỉ số đánh giá năng suất lao động.

94. Với việc ký kết các hiệp định thương mại tự do, các nhà lãnh đạo chính trị và các cơ quan ba bên đã có cam kết cấp cao về cải cách quan hệ lao động, tuân thủ Tuyên bố của ILO về các Nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Trong bối cảnh này, hiện nay các cơ quan liên quan có vẻ đã thể hiện yêu cầu cần cải cách để tạo ra một hệ thống các quan hệ lao động mới dựa trên quyền tự do hiệp hội, là tác nhân thúc đẩy giải quyết những vấn đề cố hữu về nội bộ và điều phối của các tác nhân trong quan hệ lao động.

Tóm tắt chiến lược:

95. Để giải quyết những thách thức về cải cách hệ thống và luật pháp về quan hệ lao động trong những năm tới, các đối tác ba bên cần triển khai nhiều công tác chuẩn bị. ILO sẽ hợp tác với các cơ quan trong quá trình này, hỗ trợ kiến thức kỹ thuật, phân tích các mô hình so sánh, và những đầu vào tương tự, với mục đích nhằm hỗ trợ:

- Rà soát các luật và quy định hiện hành đối với các thông lệ thực tiễn về quan hệ lao động, các tiêu chuẩn lao động quốc tế (đặc biệt tập trung vào Công ước 87 và 98);
- Cải thiện kiến thức về các công ước của ILO liên quan đến quan hệ lao động (không chỉ Công ước 87 và 98, mà cả Công ước 154 và các khuyến nghị có liên quan) và cơ chế vận hành của bộ máy giám sát các tiêu chuẩn lao động quốc tế;
- Cải thiện hoạt động của cơ chế xây dựng mức lương tối thiểu (Hội đồng Tiền lương Quốc gia) thông qua cải thiện quy trình xây dựng mức lương tối thiểu ba bên và dựa vào bằng chứng;
- Thảo luận chung về tương lai của quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam hội nhập toàn cầu sâu hơn, với mục đích đạt được tầm nhìn chung về tương lai quan hệ lao động, phục vụ nhu cầu của các cơ quan ba bên và tuyệt đối tôn trọng các tiêu chuẩn quốc tế; và
- Xây dựng các kế hoạch cải cách luật pháp và thể chế về quan hệ lao động, các thể chế và cơ chế đối thoại giúp tăng cường các hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam, qua đó hỗ trợ tiếng nói của người lao động, đặc biệt là phụ nữ.

96. Hỗ trợ sẽ gắn liền với chiến lược phát triển quốc gia, được xác định trong Chiến lược Hội nhập Quốc tế của Việt Nam đến năm 2030 (gần đây đã được Thủ tướng phê duyệt), đã đặt các tiêu chuẩn lao động quốc tế chính của ILO ở vị trí trung tâm khi quốc gia hội nhập sâu hơn. Sự hỗ trợ của ILO sẽ dựa trên kinh nghiệm và kiến thức đặc thù rút ra từ các hoạt động trước đây và hiện nay tại Việt Nam, gồm có Chương trình việc làm tốt hơn và gần đây là dự án Quan hệ Lao động mới kết thúc. ILO theo đuổi các quan hệ đối tác và sự hỗ trợ cùng các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động trong nước và quốc tế, các tổ chức phi chính phủ có quan tâm và các đối tác song phương.

97. ILO cũng sẽ hỗ trợ trực tiếp TLĐLĐVN và VCCI nhằm giúp các cơ quan này thích nghi với khuôn khổ quan hệ lao động mới.

*Các văn kiện trọng tâm của ILO gắn với đầu ra để đạt được kết quả này là: **Công ước về tự do Hiệp hội và về việc Bảo vệ Quyền tổ chức, năm 1948** và **Công ước về Quyền được tổ chức và Thương lượng Tập thể, 1949 (số 98)**. Cả hai công ước đều chưa được phê chuẩn, nhưng Thủ tướng Chính phủ đã có định hướng xem xét các văn kiện này để phê chuẩn. Rất nhiều khuyến nghị về quan hệ lao động thúc đẩy hành động tại kết quả mang tính rộng lớn này, bao gồm **Khuyến nghị về Thỏa ước tập thể, 1951 (số 91)**, **Khuyến nghị về Hòa giải và Trọng tài tự nguyện, 1951 (số 92)**, **Khuyến nghị về Cơ chế tham vấn và hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc, 1952 (số 94)**, **Khuyến nghị về tham vấn (cấp ngành và cấp quốc gia), 1960 (Số 113)**, **Khuyến nghị về trao đổi thông tin giữa ban quản lý và người lao động, 1967 (Số 129)**, **Khuyến nghị về xác minh khiếu nại, 1967 (Số 130)**, **Khuyến nghị về đại diện của người lao động, 1971 (Số 143)**, và **Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể, 1981 (Số 163)**.*

- **Kết quả 3.2** Tăng cường thanh tra lao động và văn hóa phòng ngừa trong an toàn vệ sinh lao động được phổ biến với quan điểm tăng việc làm bền vững cho phụ nữ và nam giới, đặc biệt là lao động trẻ.

Tăng cường công tác thanh tra lao động và phổ biến văn hóa phòng ngừa ATVSLĐ nhằm tạo thêm việc làm bền vững cho phụ nữ và nam giới, đặc biệt là lao động trẻ.

Kết quả: Kết quả do thay đổi mang lại

Năng lực tổ chức và chuyên môn của thanh tra lao động nhằm thực thi các tiêu chuẩn lao động trong nước và quốc tế, đặc biệt chú trọng vào quyền hiệp hội, thực hành lao động không công bằng theo khuôn khổ QHLD mới

Thanh tra lao động thúc đẩy thực thi Luật ATVSLĐ, đặc biệt chú trọng vào các doanh nghiệp nhỏ và phi chính thức, người lao động nam và nữ trẻ

Thanh tra lao động thúc đẩy thực thi Luật bảo hiểm xã hội, đặc biệt chú trọng vào các doanh nghiệp nhỏ và phi chính thức

Thanh tra lao động thực thi việc nghiêm cấm lao động trẻ em và lao động cưỡng bức bao gồm cả nghiêm cấm mua bán người

Các đối tác xã hội và lao động trẻ thể hiện văn hóa phòng ngừa trong ATVSLĐ tại doanh nghiệp và nơi làm việc

Những thay đổi kỳ vọng từ đóng góp của ILO

Hỗ trợ cải thiện việc thực thi luật lao động, đặc biệt tôn trọng sự tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Kế hoạch quốc gia đẩy mạnh thanh tra lao động được sửa đổi và cập nhật
- Chính sách tuyển dụng và đánh giá thanh tra lao động có hệ thống
- Các phương pháp và công cụ thanh tra lao động cải tiến được thiết kế và sử dụng một cách hệ thống
- Năng lực của hệ thống thanh tra lao động về xây dựng năng lực
- Tập huấn cho thanh tra lao động về những vấn đề tuân thủ ưu tiên được tổ chức
- Kinh nghiệm đối thoại xã hội trong doanh nghiệp đóng góp vào nội dung tập huấn do Better Work tổ chức

Hỗ trợ tập huấn thanh tra lao động thực thi Luật ATVSLĐ, đặc biệt chú trọng vào các doanh nghiệp nhỏ và phi chính thức, người lao động trẻ

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Tập huấn cho thanh tra lao động
- Cách tiếp cận tư vấn tập huấn do Better Work đóng góp
- Việc thu thập số liệu về ATVSLĐ được cải thiện, chú trọng đến các doanh nghiệp nhỏ

Hỗ trợ tập huấn thanh tra lao động thực thi Luật bảo hiểm xã hội, đặc biệt chú trọng vào các doanh nghiệp nhỏ và khu vực kinh tế phi chính thức

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Tập huấn cho thanh tra lao động nhằm tăng cường năng lực thực hiện và thực thi
- V.v

Rủi ro và chiến lược giảm thiểu rủi ro

- Nhiệm vụ thanh tra lao động bị giảm nhẹ do các cán bộ bị giao nhiều nhiệm vụ bao gồm cả thanh tra lao động (giảm thiểu: vận động cải cách)
- Sự phối hợp chưa tối ưu giữa thanh tra lao động và các Cục/Vụ chuyên môn như Cục An toàn, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Cục cảnh sát (giảm thiểu: xây dựng năng lực, tuyên truyền vận động, đảm bảo cam kết chính trị)

Hỗ trợ tập huấn thanh tra lao động về khả năng xử lý các hành vi lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và mua bán người một cách hiệu quả

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Tập huấn cho thanh tra lao động
- V.v.

Hỗ trợ xây dựng văn hóa phòng ngừa trong ATVSLĐ

Kết quả đầu ra quan trọng:

- Khảo sát ban đầu về kiến thức, thái độ và hành vi của các cơ quan thanh tra lao động, tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trẻ
- Các hoạt động nhằm nâng cao nhận thức của các bên liên quan về các rủi ro và nguy cơ đặc thù lao động trẻ thường gặp phải ở Việt Nam
- Tài liệu tập huấn về ATVSLĐ phù hợp được xây dựng và đưa vào các trường trình giáo dục, dạy và học nghề phù hợp với Chương trình ATVSLĐ Quốc gia (2016-2020)

Phương thức hành động và hỗ trợ cho đối tác, bao gồm các kết quả đầu ra chính

Bối cảnh:

98. Vấn đề tuân thủ pháp luật lao động quốc gia đòi hỏi cần phải có cơ quan thanh tra lao động hiệu quả. Trên cơ sở đánh giá nhu cầu năm 2012, Kế hoạch tổng thể của Thủ tướng Chính phủ về xây dựng năng lực cho hệ thống thanh tra lao động (2012-2020) đã được ban hành. Bộ LĐTBXH sau đó đã ban hành kế hoạch hành động để thực hiện Kế hoạch tổng thể và ILO từ đó đã hợp tác với các đối tác để hỗ trợ kỹ thuật tăng cường năng lực thể chế và nguồn nhân lực của hệ thống thanh tra lao động ở cấp trung ương và địa phương, dựa trên kinh nghiệm quốc tế cũng như chuyên môn ở cấp doanh nghiệp đặc thù chỉ có tại ILO thông qua sáng kiến Việc làm tốt hơn tại Việt Nam.⁷⁰ Hoạt động này đã đạt được những kết quả quan trọng.⁷¹ Tuy nhiên, vẫn còn có nhiều thách thức, bao gồm:

- Số lượng thanh tra lao động còn thiếu;
- Yếu kém trong việc thu thập các dữ liệu về vấn đề tuân thủ giúp cho việc lập kế hoạch chiến lược và điều phối liên cơ quan;
- Thanh tra viên phải thực hiện nhiều chức năng ngoài các vấn đề về lao động;
- Những thách thức về quản lý lao động ở các khu vực chế xuất để xuất khẩu; và
- Nhu cầu tiếp tục đào tạo cho thanh tra viên về kỹ thuật và kỹ năng để thực hiện nhiệm vụ;
- Nhu cầu tăng cường năng lực về ATVSLĐ của chủ doanh nghiệp, quản đốc, người lao động và các tổ chức đại diện của họ ở các doanh nghiệp có quy mô khác nhau, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, là vấn đề thiết yếu nhằm xây dựng văn hóa ATVSLĐ tại nơi làm việc, hỗ trợ cùng phát hiện và giải quyết các vấn đề về ATVSLĐ một cách bền vững;
- Thực hiện nhiệm vụ được giao một cách hiệu quả, đặc biệt trong bối cảnh cải cách pháp luật lao động và quan hệ lao động;

99. Đảm bảo an toàn lao động là trách nhiệm của Cục An toàn Lao động, Bộ LĐTBXH, phối hợp và thông qua thanh tra lao động tại Bộ LĐTBXH và Sở LĐTBXH. Luật An toàn Vệ sinh Lao động có hiệu lực từ tháng 7/2016 – với tiêu chuẩn cao hơn, và bao phủ toàn bộ các doanh nghiệp (cả khu vực phi chính thức), và đặt ra trách nhiệm giám sát cho thanh tra lao động – càng khiến nhu cầu về thanh tra lao động hiệu quả và có năng lực trở nên bức thiết tại Việt Nam cùng với nhu cầu về việc tiếp cận với công tác đào tạo ATVSLĐ có chất lượng cho người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức đại diện của họ.

100. Bối cảnh thực hiện thanh tra lao động tại Việt Nam đang phát triển nhanh. Sự hội nhập sâu rộng hơn và các thị trường quốc tế, các chuỗi giá trị toàn cầu rộng và dài hơn trong toàn bộ nền kinh tế mang lại thách thức cho các cơ quan trong việc đảm bảo tuân thủ luật pháp quốc gia và tiêu chuẩn quốc tế tại nơi làm việc. Bên cạnh việc đảm bảo tốt điều kiện làm việc nói chung cũng như nơi làm việc an toàn và lành mạnh, tầm quan trọng của việc đảm bảo không có lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức trong chuỗi giá trị được nâng lên.

⁷⁰ Tăng cường tuân thủ nơi làm việc thông qua Dự án Thanh tra Lao động, http://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_340870/lang-en/index.htm

⁷¹ Đây là chiến lược đào tạo đầu tiên (hỗ trợ đánh giá nhu cầu đào tạo, các tài liệu đào tạo và các khóa đào tạo) để thiết lập đào tạo có hệ thống và chuẩn hóa, kinh nghiệm về việc thực hiện các chiến dịch thanh tra lao động theo vùng hoặc theo ngành một cách chuẩn hóa (được hỗ trợ qua các danh sách kiểm tra thống nhất và các biểu mẫu báo cáo); và một trang web về hệ thống thanh tra lao động với báo cáo trực tuyến tích hợp để kết nối các cơ quan thanh tra lao động ở cấp trung ương và địa phương. <http://thanhtralaodong.gov.vn/home.html> Trích báo cáo cuối cùng.

Tóm tắt chiến lược:

101. Chức năng thanh tra lao động ở Việt được phân bổ giữa Thanh tra Bộ LĐTBXH và các Sở LĐTBXH. Bộ LĐTBXH chủ yếu chịu trách nhiệm lập kế hoạch và xây dựng chính sách còn Sở LĐTBXH thực hiện hầu như tất cả các cuộc thanh tra. Với trách nhiệm được tăng cường trao cho các thanh tra viên theo Luật ATVSLĐ, thanh tra lao động hiện nay đặc biệt quan tâm đến lao động tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ và trong khu vực kinh tế phi chính thức. Thêm vào đó, những hiệp định thương mại tự do mới đàm phán nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thúc đẩy các quyền lao động đã được quốc tế công nhận; các nguồn lực sẽ thúc đẩy hợp tác với ILO vì mục đích này. Theo đó, Việt Nam cam kết thực hiện những thay đổi thể chế cần thiết và xây dựng năng lực để thực hiện những luật và quy định mới sửa đổi, bao gồm: sửa đổi các cơ chế thanh tra và thực thi nội bộ, thiết lập và thực hiện một cơ chế khiếu nại hiệu quả cho người lao động; phân bổ đủ nguồn lực để tăng cường công tác thực thi pháp luật lao động thông qua việc tuyển dụng thêm thanh tra viên; mở rộng chiến dịch thanh tra tới các ngành khác (dệt may năm 2015, xây dựng năm 2016 và điện tử và chế biến thủy hải sản trong những năm tới đây); đào tạo đầy đủ cho thanh tra lao động và các cơ quan trong hệ thống hình sự có liên quan để thực thi hiệu quả những luật và quy định sửa đổi. Những nghĩa vụ này giúp thúc đẩy cam kết nâng cao chức năng của thanh tra lao động.

102. Với những trách nhiệm mới liên quan tới vấn đề ATVSLĐ, hợp tác và hỗ trợ sẽ chú trọng vào:

- Cải thiện việc thu thập và sử dụng thông tin và dữ liệu về ATVSLĐ, bao gồm cải thiện việc ghi chép và báo cáo của người sử dụng lao động về tai nạn và thương tật lao động;
- Cải thiện các quy định và chương trình tập huấn về ATVSLĐ để giải quyết vấn đề về an toàn và sức khỏe cho người lao động;
- Tăng cường hiểu biết và nhận thức của thanh tra lao động về người lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ và trong khu vực kinh tế phi chính thức để từ đó họ có thể xây dựng các can thiệp phù hợp;
- Tăng cường năng lực của Chính phủ và các đối tác xã hội để thúc đẩy và tăng cường tuân thủ với luật pháp và quy định về ATVSLĐ; và
- Tăng kiến thức và nhận thức của chủ doanh nghiệp và người lao động về các tai họa đặc biệt mà người lao động trẻ hay phải đối mặt.

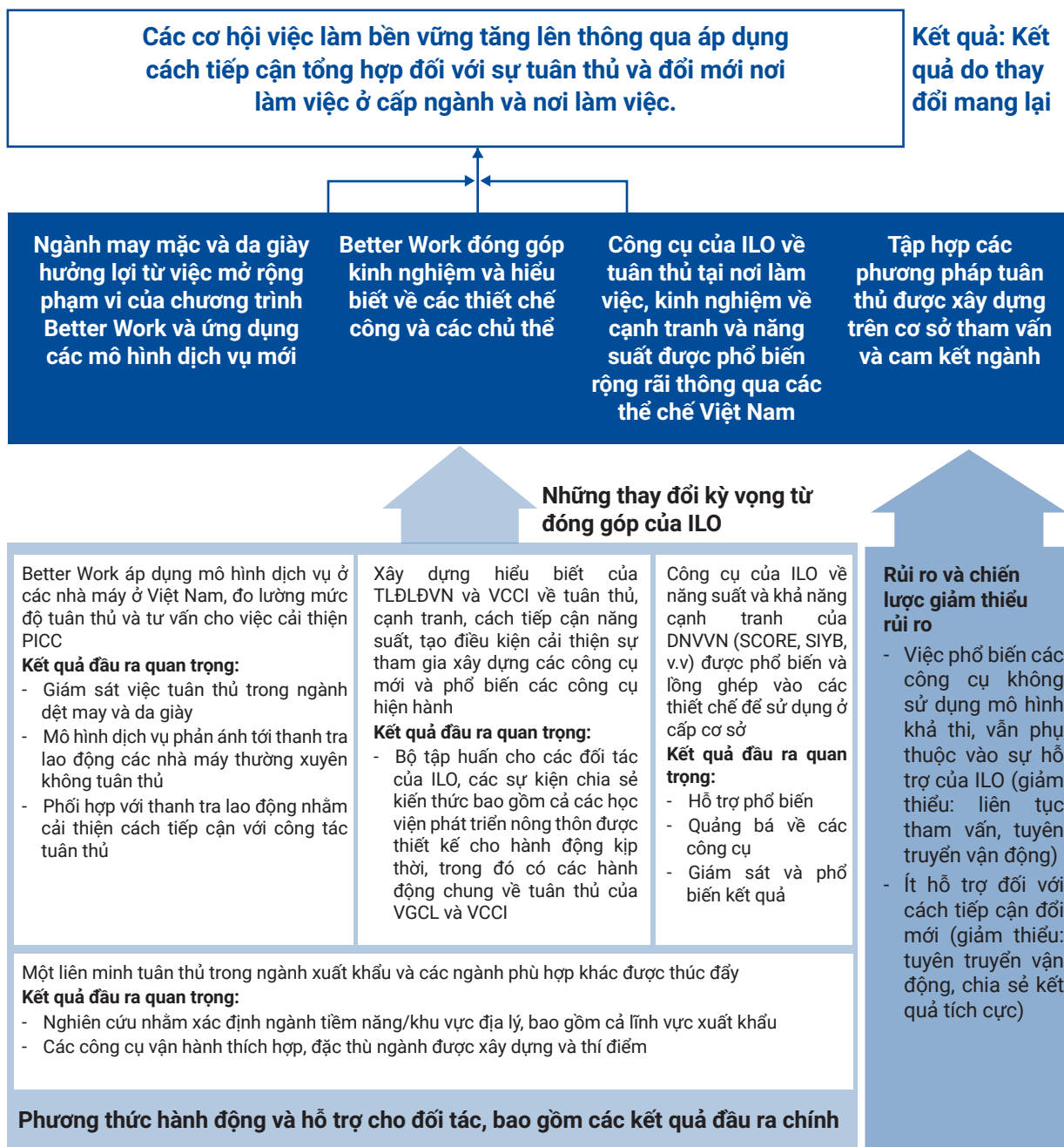
103. Với vai trò là lực lượng "ứng phó đầu tiên" với tai nạn, ốm đau và bệnh tật – gồm cả những vấn đề phát sinh từ công việc – Bộ Y tế cũng quan tâm đến việc đảm bảo nơi làm việc an toàn và lành mạnh và đảm bảo tuân thủ thông qua công tác thanh tra lao động. Nhận thấy hiện nay lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức cũng thuộc diện bao phủ của luật ATVSLĐ, các cán bộ của Bộ Y tế cần phải nắm bắt trước thực tế là tai nạn thương tích, ốm đau hoặc bệnh tật của bệnh nhân mà họ sẽ điều trị có thể liên quan đến nghề nghiệp mặc dù sự việc xảy ra khi bệnh nhân làm việc ở nhà, thuộc khu vực kinh tế phi chính thức. Việc này rất quan trọng để giúp Bộ Y tế đảm bảo được độ chính xác trong báo cáo và thống kê về ATVSLĐ, nhằm phục vụ công tác hoạch định chính sách và thực hiện hành động. Điều này cũng đòi hỏi phải có sự phối hợp giữa quản lý vấn đề lao động và y tế công cộng. Ngoài ra, với mục đích xây dựng văn hóa phòng ngừa cần chú trọng đến trường hợp lao động là thanh niên từ độ tuổi lao động tối thiểu được

tham gia lao động đến 24 tuổi,. Đặc biệt cần tiếp tục chú trọng tới ba ngành: xây dựng, nông nghiệp và làng nghề tại các tỉnh được lựa chọn. Cũng có thể dự kiến trước cách can thiệp để đáp ứng các nhu cầu đặc biệt của người lao động trong ngành công nghiệp giải trí, nơi mà an toàn và sức khỏe là sự hội tụ các điều kiện khác của vấn đề việc làm, gồm có quyền không bị cưỡng bức lao động.

104. Việt Nam đã phê chuẩn Công ước Số 81 về Thanh tra Lao động. Một trong các yêu cầu mà CEACR đã nhắc lại nhiều lần là cần xây dựng và gửi báo cáo thanh tra hàng năm theo yêu cầu của công ước.

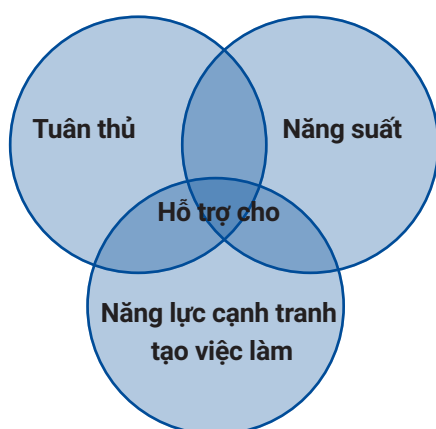
*ILO đã hợp tác chặt chẽ với thanh tra lao động tại Việt Nam từ năm 2010. Việt Nam đã phê chuẩn **Công ước về Thanh tra Lao động, 1947 (Số 81)** và CEACR đã góp ý cho Chính phủ Việt Nam về việc áp dụng. Không chỉ thanh tra lao động, những đơn vị quản lý lao động chuyên ngành khác cũng có nhiều việc hơn theo Kết quả này, hỗ trợ cho việc áp dụng tốt hơn **Công ước về quản trị lao động, 1978 (Số 150)**.*

- **Kết quả 3.3** Các cơ hội việc làm bền vững tăng lên thông qua áp dụng cách tiếp cận tổng hợp đối với sự tuân thủ và đổi mới nơi làm việc ở cấp ngành và nơi làm việc.



Bối cảnh:

105. ILO đã làm việc lâu năm tại phần giao cắt của các vấn đề về tuân thủ tiêu chuẩn lao động, năng suất, tạo việc làm và năng lực cạnh tranh. Tuyên bố Ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia và chính sách xã hội năm 1977, được sửa đổi năm 2000 và 2006 (Tuyên bố về các doanh nghiệp đa quốc gia) được xem là văn kiện pháp quy toàn cầu của ILO. Các sản phẩm toàn cầu theo chuyên đề như IYB, SYB, WISH và WISE đã được xây dựng để tạo nên sự thay đổi góp phần cải thiện hiệu quả hoạt động và tính cạnh tranh của doanh nghiệp, tăng sự tôn trọng đối với quyền của người lao động và các điều kiện làm việc, từ đó giúp tăng triển vọng tạo thêm việc làm cho nền kinh tế. Điểm chung giữa các khái niệm về thế giới việc làm là thực tế nhưng không rõ ràng, và thường không được khai thác một cách chiến lược để tạo nên sự tiến bộ trong tất cả ba lĩnh vực, tạo nên các điểm xuất phát có thể chấp nhận được và các mục tiêu thu hút sự quan tâm và cam kết thay đổi. Ở Việt Nam, Chương trình SCORE và Chương trình Việc làm tốt hơn (BWV) tuân theo tính truyền thống, trước nhất chú trọng cải thiện năng suất và điều kiện làm việc, thứ đến là cải thiện theo dõi tuân thủ công và tư dùng đối thoại xã hội để cải thiện việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động cũng như cải thiện khả năng cạnh tranh.



106. Chương trình Việc làm tốt hơn (BWV) bắt đầu hoạt động từ tháng 7/2009. Từ đó đến nay, chương trình đã giúp đảm bảo thị trường toàn cầu ổn định cho đồ may mặc và giày dép sản xuất tại Việt Nam và cải thiện điều kiện làm việc cho công nhân trong nhà máy tham gia vào ngành này. BWV thực hiện điều đó bằng cách kết hợp đánh giá tuân thủ của nhà máy với tiêu chuẩn lao động cùng các dịch vụ đào tạo và tư vấn có mục tiêu trong đó có lồng ghép các vấn đề về giới. Cách làm đó giúp các doanh nghiệp tạo sự khác biệt trong thị trường quốc tế bằng cách tăng khả năng cạnh tranh chung của các doanh nghiệp và đáp ứng nhu cầu của người mua hàng về nhu cầu tìm nguồn cung ứng có trách nhiệm

xã hội. Từ năm 2014, BWV được mở rộng phạm vi ra miền bắc của Việt Nam và đối với ngành sản xuất giày dép. Chương trình đã đạt được tiến bộ đáng kể và tăng trưởng trong những năm qua với sự tăng thêm số nhà máy tham gia vào chương trình. Tính đến tháng 11/2015, BWV đã cung cấp dịch vụ cho trên 450 nhà máy đặt tại 20 tỉnh (7 tại miền Nam và 13 tại miền Bắc) với lực lượng lao động tổng cộng khoảng 470.000 người.

107. Chương trình SCORE bắt đầu các hoạt động can thiệp tại Việt Nam từ năm 2011, hỗ trợ ngành chế biến gỗ ở miền nam và miền trung Việt Nam. Cách tiếp cận của SCORE giúp doanh nghiệp cải thiện năng suất và khả năng cạnh tranh một cách bền vững bằng cách chú trọng vào sự tham gia của người lao động và điều kiện làm việc. Chương trình đã xây dựng quan hệ đối tác và xây dựng năng lực cho VCCI TP Hồ Chí Minh và các hiệp hội chế biến gỗ địa phương nhằm lồng ghép các chương trình tập huấn có yếu tố nhạy cảm giới vào các dịch vụ cung cấp cho thành viên. Tính đến năm 2016, Chương trình SCORE đã tổ chức tập huấn và tư vấn tại chỗ cho 118 doanh nghiệp. Những thành tựu đạt được của các doanh nghiệp tham gia chương trình SCORE cho thấy mối liên hệ giữa điều kiện làm việc, sự tham gia của người lao động và năng suất, khiến cho phương pháp này trở thành một công cụ quan trọng giúp cải thiện năng suất và khả năng cạnh tranh ở cấp độ ngành và cấp độ doanh nghiệp.

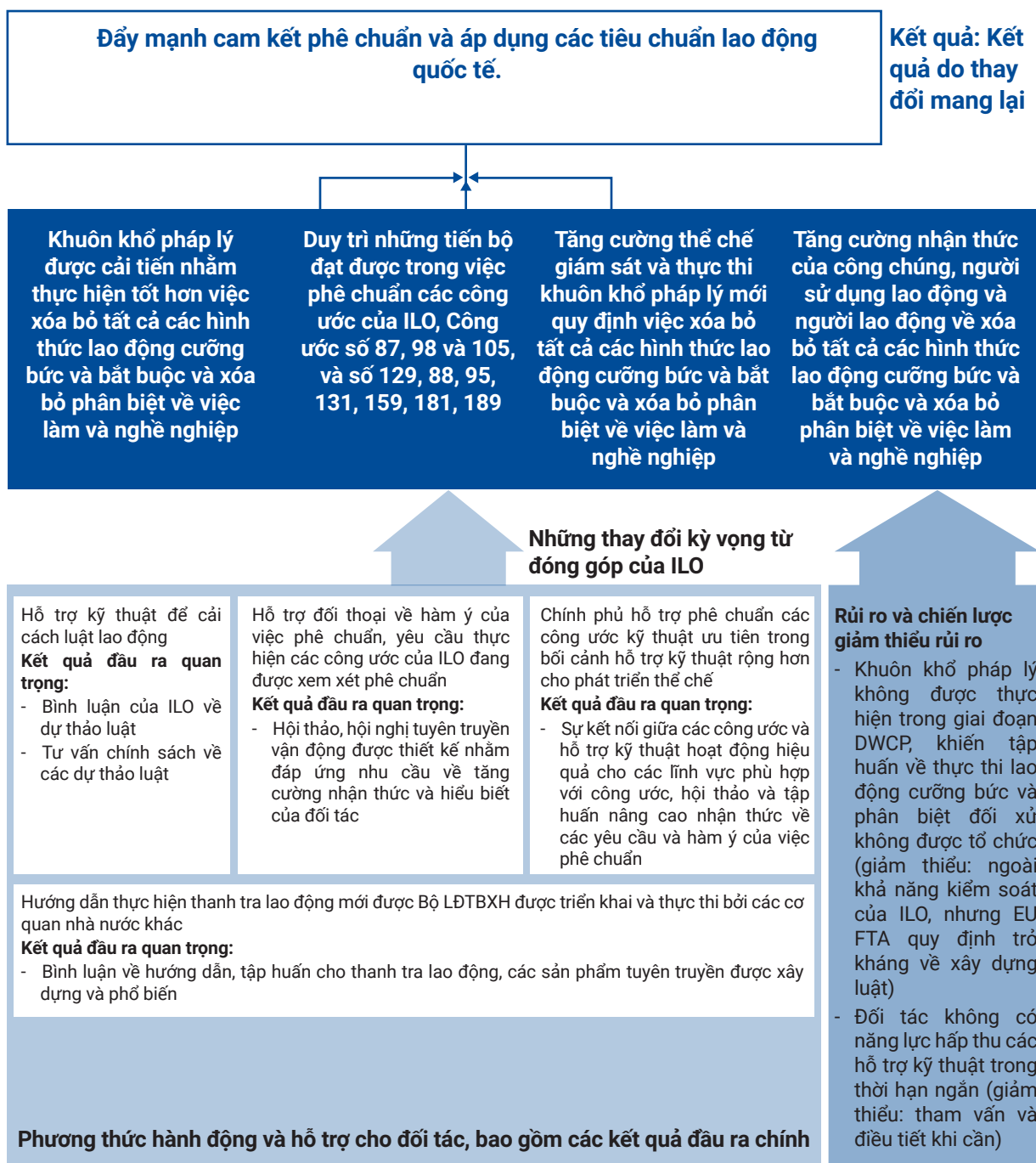
108. Mặc dù BWV và SCORE không có mặt ở khắp mọi nơi, nhưng những cách làm và bài học quan trọng từ các chương trình này có thể được chia sẻ, kết hợp với kinh nghiệm của ILO và của những nơi khác, với mục đích phát triển một sản phẩm mới đậm nét bản địa hơn – đa dạng nhưng cùng tiến tới đích là “liên minh tuân thủ” – các chương trình đã cùng nhau rút ra những mục tiêu tuân thủ có thể tiến hành, tăng năng suất và tạo việc làm thông qua việc cải thiện tổ chức công việc và đối thoại xã hội. Cần có các giải pháp rộng hơn, chung hơn, nhưng phải đủ cụ thể cho ngành để làm việc và hỗ trợ cho ba lĩnh vực thiết yếu là công tác thanh tra lao động, phát triển doanh nghiệp và các chính sách thị trường lao động năng động. Tóm tắt chiến lược:

109. BWV đã xây dựng và vận hành một cơ chế giúp tạo trách nhiệm lớn hơn trong các chuỗi giá trị tại Việt Nam. Làm việc với Ủy ban Tư vấn Cải thiện hiệu quả hoạt động cấp doanh nghiệp (PICCs) và các chuyên gia tư vấn doanh nghiệp, BWV có thể đo lường và báo cáo với độ tin cậy cao về tuân thủ cũng như giúp các doanh nghiệp thành viên có hướng cải thiện trong dài hạn và rộng mở trong sản xuất và tuân thủ tiêu chuẩn lao động. Mức độ tuân thủ của các nhà máy tham gia đã cải thiện và thể hiện trong báo cáo tổng hợp. BWV đã nâng cao uy tín và kinh nghiệm để giúp thay đổi hiệu quả trong thực tiễn, kể cả ở các nhà máy không tham gia chương trình, trong các cách làm về thanh tra lao động và quan hệ lao động, thông qua các dự án chuyên biệt. Ngoài hỗ trợ cho các nhà máy tham gia chương trình, các cách làm hay và bài học kinh nghiệm đã được chia sẻ rộng rãi với các nhà máy và đối tác khác trong ngành dệt may. Chương trình cũng đã đóng góp vào tăng cường năng lực cho các đối tác xã hội quốc gia thông qua đào tạo và tham gia đối thoại chính sách. Cách tiếp cận và vận hành chiến lược của BWV sẽ tiếp tục được duy trì trong DWCP lần này. Các hoạt động phối hợp cùng các thanh tra lao động sẽ sâu hơn khi mà BWV đã bắt đầu thực hiện thay đổi trong mô hình dịch vụ của mình, mô hình đó chuyển các nhà máy đã tham gia chương trình nhưng liên tục không tuân thủ sang bên thanh tra lao động để thanh tra lao động có hành động hỗ trợ nhà máy đó cải thiện công tác tuân thủ. Chương trình SCORE dự kiến hợp tác với các đối tác (bao gồm cả các trường dạy nghề), BWV và các chương trình khác nhằm mở rộng can thiệp tới các ngành khác.

110. Ngoài ra, ILO sẽ làm việc với SCORE, BWV và chương trình khuôn khổ quan hệ lao động mới để tùy chỉnh và chia sẻ những bài học từ nỗ lực tuân thủ năng suất và cạnh tranh tạo việc làm của chương trình cho các ngành kinh tế khác. Bên cạnh việc thúc đẩy thành lập “liên minh tuân thủ”, ILO sẽ quảng bá một nhóm các cách làm hay về một vấn đề hoặc thuộc một ngành, với mục tiêu phát triển và nhân rộng cách tiếp cận và cách làm sáng tạo tại nơi làm việc và trong ngành, với truyền thống về can thiệp trong tuân thủ - năng suất và quan hệ lao động. Những hoạt động ban đầu trong ngành điện tử sẽ được tiếp nối, phụ thuộc vào kết quả cầu đối thoại xã hội, những kinh nghiệm và bài học rút ra sẽ được quảng bá sang các ngành khác.

*Kết quả này được củng cố thông qua việc vận động và triển khai thực hiện **Tuyên bố ba bên của ILO về các nguyên tắc liên quan đến doanh nghiệp đa quốc gia và các chính sách xã hội**, mà bản thân tuyên bố này được xây dựng với nguyên tắc trọng tâm là điều kiện làm việc tốt, doanh nghiệp hoạt động năng suất và tạo việc làm luôn song hành, cũng như các thành tố không thể tách rời, liên hệ qua lại và hỗ trợ lẫn nhau của việc làm bền vững.*

► **Kết quả 3.4** Đẩy mạnh cam kết phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.



Bối cảnh:

111. Là một thành viên của ILO, Việt Nam đã cam kết tôn trọng Tuyên bố về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động. Từ năm 1998, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về Lao động Cưỡng bức năm 1930 (Số 29), Công ước về độ tuổi lao động tối thiểu, năm 1973 (Số 138) và Công ước về Những Hình thức Lao động Trẻ em Tội tệ nhất, 1999 (Số 182), giúp áp dụng các nguyên tắc cơ bản có trong hệ thống giám sát tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO.

112. Việt Nam đã tích cực hợp tác với ILO trong Thiên niên kỷ mới, xem xét khả năng phê chuẩn thêm các công ước của ILO. Trong giai đoạn này, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về Lao động Hàng hải 2006, Công ước về Chính sách Việc làm, 1964 (Số 122), Công ước về Tham vấn ba bên (Tiêu chuẩn Lao động Quốc tế), 1976 (Số 144), và Công ước về Khung chính sách thúc đẩy An toàn Vệ sinh Lao động, 2006 (Số 187). Với những cam kết đã thực hiện trong các Hiệp định thương mại tự do đàm phán gần đây,⁷² Việt Nam đã đồng ý tiếp tục nỗ lực hướng tới phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO chưa được phê chuẩn như Công ước số 87, 98, và 105.

113. Như đã ghi nhận trong Đánh giá DWCP lần trước, kế hoạch công tác đã được công bố của chính phủ về xem xét phê chuẩn các văn kiện quốc tế đóng vai trò quan trọng đối với việc phê chuẩn trong thực tế. Ngoài 3 công ước cơ bản còn lại, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 2528 về Thực hiện và Tham gia các Công ước giai đoạn 2016-2020 xác định các Công ước sau của ILO sẽ được xem xét:

- Công ước số 129 về Thanh tra Lao động trong Nông nghiệp
- Công ước số 88 về Dịch vụ Việc làm
- Công ước số 95 về Bảo vệ Tiền lương
- Công ước số 131 về xây dựng mức lương Tối thiểu, đặc biệt dành cho các nước đang phát triển
- Công ước số 159 về phục hồi chức năng lao động và việc làm cho người khuyết tật
- Công ước số 181 về các tổ chức việc làm tư nhân
- Công ước số 189 về việc làm bền vững cho lao động giúp việc gia đình

Tóm tắt chiến lược:

114. Việc phê duyệt một công ước của ILO liên quan đến cam kết áp dụng các điều khoản. Trong bối cảnh này, DWCP cần có chiến lược thúc đẩy phê chuẩn trong bối cảnh áp dụng rộng hơn. Việc phê chuẩn và áp dụng những văn kiện then chốt đã được Thủ tướng Chính phủ xác định, nâng vấn đề lên một tầm quan trọng mới, biện minh cho một Kết quả riêng trong DWCP lần này. Vì vậy, hợp tác hỗ trợ để phê chuẩn các công ước sau:

- Công ước Số 87 và 98 sẽ được thực hiện trong chương trình hỗ trợ rộng hơn liên quan đến cải cách khuôn khổ quan hệ lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế của Việt Nam;

⁷² Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam-EU, Chương 15: Thương mại và Phát triển bền vững, Điều 3

- Công ước số 105 sẽ được xem xét trong bối cảnh cải cách luật lao động rộng hơn, phối hợp cùng các cơ quan chính phủ, đối tác xã hội và các tổ chức xã hội để hiểu được tính liên quan và các ví dụ về các hình thức lao động cưỡng bức hiện đại vì chúng có liên quan đến Việt Nam – ví dụ, trong bối cảnh di cư tìm việc làm – với mục đích hướng tới hành động khắc phục;
- Công ước số 129 và 189 sẽ được thực hiện, là một phần tiếp nối hỗ trợ nhằm chuyển dịch và ứng phó những thách thức của khu vực kinh tế phi chính thức thông qua việc xây dựng đội ngũ thanh tra lao động, cải thiện công tác an toàn và sức khỏe trong lao động ở khu vực nông thôn và bảo vệ lao động là giúp việc gia đình.
- Công ước số 95 và 131 sẽ được xem xét trong những nỗ lực cải thiện hoạt động của Hội đồng Tiền lương Quốc gia ba bên thành lập năm 2013 thông qua hỗ trợ kỹ thuật và hợp tác về cải cách luật;
- Công ước số 88 và 181 sẽ xuất hiện trong bối cảnh các sáng kiến hỗ trợ phân tích thị trường lao động và hỗ trợ thể chế và việc làm bền vững trong vấn đề di cư để tìm việc làm.

*Bên cạnh việc thực hiện và áp dụng mỗi Công ước của ILO, việc xem xét phê chuẩn và áp dụng các công ước theo Kết quả này cũng góp phần hỗ trợ áp dụng **Tuyên bố 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động** và **Công ước về Tham vấn ba bên (các tiêu chuẩn lao động quốc tế) năm 1976 (Số 144)**.*

4. Sắp xếp về kế hoạch thực hiện, quản lý, giám sát, báo cáo và đánh giá

115. Sự phát triển năng động của Việt Nam đưa lại hàm ý là những sắp xếp về kế hoạch thực hiện, quản lý, giám sát, báo cáo và đánh giá chương trình DWCP phải đảm bảo có thể điều chỉnh được trong quá trình triển khai nhằm đáp ứng được nhu cầu và sự phát triển của các cơ quan đối tác. Cũng cần có những sắp xếp mới đối với những cán bộ quản lý các hoạt động của chương trình nhằm báo cáo một cách chi tiết những kinh nghiệm mà theo họ là quan trọng để phổ biến theo chiều ngang, ví dụ như giữa các đối tác ba bên và các bên liên quan ở cấp trung ương, hoặc theo chiều dọc như từ các chủ thể quốc gia ở cấp trung ương xuống cấp tỉnh, đặc biệt nhằm nhân rộng tác động của những kinh nghiệm đó không chỉ giới hạn ở phạm vi hoạt động hay dự án ban đầu. Những báo cáo này sẽ được gửi đến Ban chỉ đạo DWCP, Ban chỉ đạo sẽ quyết định chấp thuận phổ biến báo cáo tới những nhóm mục tiêu dự kiến nhằm cân nhắc hành động. Phần này sẽ mô tả cụ thể hơn về những đặc điểm này.

4.1. Sắp xếp về triển khai thực hiện và giám sát tình hình thực hiện, vai trò của các đối tác của ILO

116. Chương trình DWCP vận hành theo các phương thức và chính sách giám sát và đánh giá chương trình của ILO. Một ban chỉ đạo cấp quốc gia sẽ được thành lập (Bộ LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI, LMHTXVN và ILO) và hoạt động trong suốt chu kỳ thực hiện của chương trình với nhiệm vụ đánh giá thường kỳ tiến bộ đạt được đối với những kết quả DWCP đã đề ra dựa trên các chỉ tiêu đã xây dựng. Các phương pháp giám sát và sắp xếp về hành chính nhằm hỗ trợ Ban chỉ đạo được xây dựng một cách hệ thống và sẽ được áp dụng một cách tuyệt đối. Ban chỉ đạo sẽ tiến hành họp thường niên và thành phần Ban chỉ đạo sẽ được đồng thuận có sự tham vấn với Văn phòng ILO. Đánh giá cuối chương trình cũng có thể dự kiến thực hiện, đánh giá những đóng góp của ILO đối với những thành tựu của DWCP đặt trong bối cảnh những tiến bộ đạt được của các bên đối tác trong các lĩnh vực ưu tiên quốc gia từ những hỗ trợ triển khai thực hiện DWCP. Trên cơ sở khuyến nghị của đánh giá chương trình quốc gia (DWCP 2012-2016), việc tham vấn giám sát DWCP này sẽ được thực hiện thường xuyên và định kỳ trong suốt chương trình. Các cuộc tham vấn sẽ được thiết kế nhằm xem xét lại, khẳng định và sửa đổi lý thuyết về sự thay đổi dựa trên khung kết quả DWCP: đánh giá những thành tựu đạt được của kết quả DWCP dự kiến, sửa đổi khung kết quả DWCP phù hợp với những tiến bộ đạt được; đánh giá về nguồn lực để thực hiện chương trình; thúc đẩy và khẳng định vai trò của đối thoại xã hội trong việc đạt được những kết quả đầu ra và xác định các chiến lược huy động nguồn lực chung của ILO và các đối tác Việt Nam.

117. Để thúc đẩy việc làm bền vững ở Việt Nam cần có nỗ lực ở nhiều cấp khác nhau. Cần thiết phải có các chính sách hỗ trợ, luật pháp và văn bản hướng dẫn thực hiện ở cấp trung ương cũng

như nỗ lực triển khai thực hiện và thử nghiệm những đổi mới ở cấp tỉnh, huyện và làng xã. ILO tại Việt Nam có thể hợp tác ở tất cả các cấp. Chương trình hợp tác của ILO đa dạng về hình thức, từ các hoạt động nâng cao nhận thức thuần túy, vận động chính sách hay các ấn phẩm, tới việc góp ý vào các đề xuất chính sách hay pháp luật; từ việc phân tích hay đánh giá dựa trên bằng chứng cụ thể và chi tiết nhằm cung cấp thông tin cho công tác hoạch định chính sách tới việc tập huấn và thí điểm những quy trình nhằm cải thiện kỹ năng của các đối tác xã hội hoặc người sử dụng lao động và người lao động. Kết quả đạt được từ chương trình DWCP vừa qua cho thấy những thành tựu đó đôi khi đó không được truyền đạt tới cấp trên hay cấp dưới, hay tới địa bàn lân cận, giữa các tỉnh, huyện hay làng xã. Một sáng kiến cải thiện việc phổ biến thông tin theo chiều ngang/chiều dọc được đề xuất cho chương trình DWCP này. Trong suốt quá trình thực hiện DWCP, các cán bộ chịu trách nhiệm quản lý về 9 kết quả đầu ra sẽ được yêu cầu báo cáo định kỳ một cách ngắn gọn những kinh nghiệm và bài học hữu ích và quan trọng nhất rút ra trong công việc nhằm đạt được những tiến bộ trong việc thực hiện kết quả chương trình quốc gia, đặc biệt nhằm phổ biến và có khả năng tuyên truyền tới các địa phương khác. Những báo cáo này sẽ được các cơ quan đối tác tổng hợp và trình bày trước Ban chỉ đạo DWCP nhằm đạt sự chấp thuận và tiếp đó chuyển tải tới các đối tác và các chủ thể phù hợp. Đề xuất tiếp tục xây dựng báo cáo tiếp theo để quyết định việc thực hiện những khuyến nghị do Ban chỉ đạo đưa ra.

118. Văn phòng ILO quốc gia sẽ thực hiện chức năng điều phối xây dựng năng lực thông qua việc tăng cường phối hợp về chương trình, hướng tới việc cải thiện và điều phối tốt hơn mối quan hệ tương tác giữa Văn phòng ILO, các Sở LĐTXH cấp tỉnh và Bộ LĐTBXH, thúc đẩy sự tương tác giữa Bộ LĐTBXH và các Sở LĐTBXH thông qua hợp tác của ILO, cũng như đảm bảo điều phối việc lập kế hoạch và triển khai thực hiện các hoạt động xây dựng năng lực giữa các dự án của ILO với các đối tác xã hội chủ chốt như VCCI và TLĐLĐVN.

4.2. Sắp xếp về đánh giá

119. Những yêu cầu về đánh giá của ILO đối với mỗi dự án sẽ được tuân thủ thực hiện trong suốt quá trình triển khai DWCP. Một đánh giá tình hình thực hiện DWCP cũng có thể được thực hiện trước khi kết thúc thời hạn chương trình vào năm 2021.

4.3. Rủi ro

120. Rủi ro ở cấp độ kết quả chương trình quốc gia được thể hiện tại các biểu đồ Chuỗi kết quả đã được tham vấn với các đối tác và trình Ban chỉ đạo DWCP và sẽ được sử dụng để đánh giá việc thực hiện DWCP. Những rủi ro mang tính tổng quát hơn bao gồm việc huy động nguồn lực không đầy đủ và kịp thời cho các hoạt động nhằm đạt được kết quả chương trình quốc gia, sự quan tâm của nhà tài trợ với các cách tiếp cận kết quả không hoàn toàn phù hợp với kết quả của chương trình quốc gia, sự thay đổi trong các ưu tiên quốc gia (không chắc có thể xảy ra, có thể được giảm thiểu bằng cách phối hợp với các đối tác giám sát thường xuyên tình hình thực hiện DWCP), suy thoái kinh tế dẫn tới nguồn lực tài chính hạn chế cho việc mở rộng các chính sách xã hội và sự thất bại của TPP hay những sáng kiến ưu đãi bên ngoài khác có hiệu lực.

5. Kế hoạch về ngân sách

121. DWCP không có ngân sách, mặc dù nhiều chỉ tiêu của chương trình đang được thực hiện và sẽ tiếp tục được triển khai trong giai đoạn thực hiện DWCP. Kinh phí thực hiện có thể được huy động từ nguồn ngân sách thường xuyên của ILO, ngân sách thường xuyên cho hợp tác kỹ thuật, phân bổ ngân sách cho hợp tác kỹ thuật cụ thể và tài trợ từ các nhà tài trợ bên ngoài. Các cơ quan tài trợ song phương cho những dự án hiện tại và gần đây của ILO tại Việt Nam gồm có chính phủ Úc, Bỉ, Canada, Đan Mạch, Liên minh Châu Âu, Phần Lan, Pháp, Đức, Hungary, Ireland, Israel, Ý, Nhật Bản, Hàn Quốc, Luxembourg, Hà Lan, Na-uy, Liên bang Nga, Tây Ban Nha, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Vương quốc Anh, Hoa Kỳ. Nguồn tài trợ đa phương là từ Quỹ Một Liên Hợp Quốc, Ngân hàng thế giới/IFC.

122. Dự kiến nguồn kinh phí cho việc thực hiện Ưu tiên quốc gia 3 sẽ do Hoa Kỳ tài trợ trong khuôn khổ kế hoạch hỗ trợ của Hoa Kỳ nhằm thúc đẩy thương mại và quan hệ lao động cùng với các hỗ trợ từ Nhật Bản, Canada và EU. Nguồn kinh phí thực hiện các hợp phần khác của DWCP đã được đảm bảo.

6. Kế hoạch vận động chính sách và truyền thông

123. Vận động về việc làm bền vững là một trong những nhiệm vụ quan trọng của ILO. Văn phòng ILO tại Việt Nam thường phối hợp với các đối tác thực hiện vận động chính sách như một phần của các hoạt động hợp tác kỹ thuật. Văn phòng ILO tại Việt Nam duy trì một trang web với những thông tin cập nhật bao gồm tin tức, kết quả nghiên cứu, những thông cáo báo chí mà các đối tác tại Việt Nam quan tâm⁷³. Thêm vào đó, ILO cũng duy trì một cổng thông tin về các quốc gia thành viên của ILO, trong đó có cả Việt Nam⁷⁴.

124. ILO Việt Nam sẽ áp dụng một chiến lược truyền thông theo hai hướng. Một là vận động chính sách. Văn phòng ILO luôn nỗ lực tham gia phản biện chính sách, tác động để các bên liên quan hiểu những vấn đề mấu chốt và thông tin về những quyết định phù hợp với ưu tiên của ILO Việt Nam. Hai là truyền thông về kết quả. Nhằm tăng cường tuyên truyền về hoạt động của ILO tại Việt Nam và xây dựng hình ảnh tổ chức là tiếng nói đại diện về công bằng xã hội trong thế giới việc làm nhằm củng cố những thông điệp về chính sách, thể hiện là một tổ chức phát triển hiệu quả, duy trì và thu hút thêm các nguồn tài trợ cho tổ chức ở cấp quốc gia.

125. Trong khuôn khổ chương trình DWCP này, là một phần trong sáng kiến cải thiện việc phổ biến thông tin theo chiều ngang/chiều dọc, việc vận động chính sách của Văn phòng sẽ chú trọng vào việc lựa chọn một cách cần trọng và trình bày các kết quả có thể đặc biệt hữu ích cho các đối tác mục tiêu đã xác định.

⁷³ <http://www.ilo.org/hanoi/lang-en/index.htm>

⁷⁴ http://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=VNM®ionId=3&_adf.ctrl-state=cntovs9bu_4

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Sơ lược về Chương trình Quốc gia về việc làm bền vững

Các ưu tiên trong DWCP	Ưu tiên quốc gia 1 Thúc đẩy việc làm bền vững và tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững	Ưu tiên quốc gia 2 Giảm đói nghèo thông qua việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội tới tất cả mọi người và giảm các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt cho đối tượng dễ bị tổn thương nhất	Ưu tiên quốc gia 3 Xây dựng cơ chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động
------------------------	---	--	--

Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs)	Mục tiêu 4. Đảm bảo nền giáo dục có chất lượng, công bằng, toàn diện và thúc đẩy các cơ hội học tập suốt đời cho tất cả mọi người Mục tiêu 5. Đạt được bình đẳng về giới; trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái Mục tiêu 8. Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm bền vững cho tất cả mọi người Mục tiêu 10. Giảm bất bình đẳng trong từng quốc gia và giữa các quốc gia Mục tiêu 13. Hành động khẩn cấp ứng phó với biến đổi khí hậu và những hậu quả của biến đổi khí hậu	Mục tiêu 1. Chấm dứt mọi hình thức nghèo ở mọi nơi Mục tiêu 3. Bảo đảm cuộc sống khỏe mạnh và tăng cường phúc lợi cho mọi người ở mọi lứa tuổi. Mục tiêu 8. Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm bền vững cho tất cả mọi người	Mục tiêu 5. Đạt được bình đẳng về giới; trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái Mục tiêu 8. Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm bền vững cho tất cả mọi người Mục tiêu 10. Giảm bất bình đẳng trong từng quốc gia và giữa các quốc gia Mục tiêu 16. Thúc đẩy xã hội hòa bình, công bằng, bình đẳng vì sự phát triển bền vững, tạo khả năng tiếp cận công lý cho tất cả mọi người; xây dựng các thể chế hiệu quả, có trách nhiệm giải trình và có sự tham gia ở mọi cấp độ
Kế hoạch chiến lược chung 2017-2021	Lĩnh vực trọng tâm 1: Đầu tư vào con người Lĩnh vực trọng tâm 2: Đảm bảo khả năng chống chịu với khí hậu và bền vững về môi trường Lĩnh vực trọng tâm 3: Thúc đẩy thịnh vượng và quan hệ đối tác	Lĩnh vực trọng tâm 1: Đầu tư vào con người	Lĩnh vực trọng tâm 3: Thúc đẩy thịnh vượng và quan hệ đối tác Lĩnh vực trọng tâm 4: Thúc đẩy công lý, hòa bình và quản trị toàn diện

Kết quả Chiến lược của ILO 2016-17	Kết quả 1: Tăng số lượng và chất lượng việc làm để tăng trưởng bền vững và cải thiện triển vọng cho thanh niên Kết quả 5: Việc làm bền vững trong kinh tế nông thôn Kết quả 6: Chính thức hóa khu vực kinh tế phi chính thức Kết quả 9: Thúc đẩy chính sách di cư lao động công bằng và hiệu quả	Kết quả 3: Xây dựng và mở rộng sàn an sinh xã hội Kết quả 6: Chính thức hóa khu vực kinh tế phi chính thức Kết quả 8: Bảo vệ người lao động khỏi các hình thức việc làm không thể chấp nhận được	Kết quả 2: Phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế Kết quả 7: Tăng cường tuân thủ tại nơi làm việc thông qua thanh tra lao động Kết quả 10: Tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động có sức mạnh và có tính đại diện
---	--	---	--

Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2016-2020	Chiến lược phát triển KT-XH 2011 - 2020 IV.2. Phát triển mạnh công nghiệp và xây dựng theo hướng hiện đại, nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh IV.3. Phát triển nông nghiệp toàn diện theo hướng hiện đại, hiệu quả, bền vững IV.7. Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hóa, xã hội hài hoà với phát triển kinh tế IV.9. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới toàn diện và phát triển nhanh giáo dục và đào tạo Kế hoạch phát triển KT-XH 2016 - 2020 III.2. Tiếp tục đẩy mạnh cơ cấu lại kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế III.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng cường tiềm lực khoa học, công nghệ III.5. Phát triển bền vững văn hóa, xã hội, y tế trên cơ sở gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân III.6. Chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu, phòng chống thiên tai và tăng cường quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường	Chiến lược phát triển KT-XH 2011 - 2020 IV.7. Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hóa, xã hội hài hoà với phát triển kinh tế IV.8. Phát triển mạnh sự nghiệp y tế, nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân IV.9. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới toàn diện và phát triển nhanh giáo dục và đào tạo V.2. Hoàn thiện bộ máy nhà nước, tạo bước chuyển mạnh về cải cách hành chính Kế hoạch phát triển KT-XH 2016 - 2020 III.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng cường tiềm lực khoa học, công nghệ III.5. Phát triển bền vững văn hóa, xã hội, y tế trên cơ sở gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân	Chiến lược phát triển KT-XH 2011 - 2020 IV.2. Phát triển mạnh công nghiệp và xây dựng theo hướng hiện đại, nâng cao chất lượng và sức cạnh tranh IV.7. Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hóa, xã hội hài hoà với phát triển kinh tế V.2. Hoàn thiện bộ máy nhà nước, tạo bước chuyển mạnh về cải cách hành chính IV.12. Giữ vững độc lập, chủ quyền, thống nhất và toàn vẹn lãnh thổ, bảo đảm an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội; mở rộng quan hệ đối ngoại, chủ động hội nhập, nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế Kế hoạch phát triển KT-XH 2016 - 2020 III.2. Tiếp tục đẩy mạnh cơ cấu lại kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế III.5. Phát triển bền vững văn hóa, xã hội, y tế trên cơ sở gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân III.8. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước và đảm bảo quyền tự do, dân chủ của người dân trong phát triển kinh tế-xã hội III.10. Nâng cao hiệu quả hoạt động đối ngoại, chủ động hội nhập quốc tế, tạo môi trường hòa bình và điều kiện thuận lợi để phát triển đất nước
---	---	--	--

Các ưu tiên trong DWCP	Ưu tiên quốc gia 1 Thúc đẩy việc làm bền vững và tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững	Ưu tiên quốc gia 2 Giảm đói nghèo thông qua việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội tới tất cả mọi người và giảm các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt cho đối tượng dễ bị tổn thương nhất	Ưu tiên quốc gia 3 Xây dựng cơ chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động
Các kết quả trong DWCP	Kết quả 1.1 Các chương trình và chính sách về việc làm tạo cơ hội tốt hơn về việc làm và cơ hội kinh doanh bền vững cho lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là các nhóm yếu thế. Kết quả 1.2 Tăng thêm số lượng phụ nữ và nam giới làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức có việc làm bền vững thông qua tăng cường chính thức hóa. Kết quả 1.3 Các triển vọng về việc làm năng suất và tự do lựa chọn được duy trì và mở rộng hơn cho phụ nữ và nam giới thông qua di cư và sự chuẩn bị tốt hơn cho việc làm và kinh doanh bền vững trong các chuỗi giá trị toàn cầu.	Kết quả 2.1 An sinh xã hội được mở rộng và triển khai tới nhóm đối tượng mục tiêu lớn hơn (phụ nữ và nam giới) thông qua một hệ thống hiệu quả hơn Kết quả 2.2 Giảm đáng kể các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.	Kết quả 3.1 Các hệ thống quan hệ lao động hiệu quả được xây dựng phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc. Kết quả 3.2 Tăng cường thanh tra lao động và văn hóa phòng ngừa trong an toàn vệ sinh lao động được phổ biến với quan điểm tăng việc làm bền vững cho phụ nữ và nam giới, đặc biệt là lao động trẻ. Kết quả 3.3 Các cơ hội việc làm bền vững tăng lên thông qua áp dụng cách tiếp cận tổng hợp đối với sự tuân thủ và đổi mới nơi làm việc ở cấp ngành và nơi làm việc. Kết quả 3.4 Đẩy mạnh cam kết phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Phụ lục 2. Các Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn

(số công ước chia theo nhóm, tính đến ngày 16/9/2016)

Công ước	Ngày phê chuẩn	Thực trạng của văn kiện và hành động được khuyến nghị
Các công ước cơ bản		
Công ước về Lao động cưỡng bức, 1930 (Số 29)	05.03.2007	Cập nhật
Công ước về trả công bình đẳng, 1951 (Số 100)	07.11.1997	Cập nhật
Công ước về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958 (Số 111)	07.11.1997	Cập nhật
Công ước về độ tuổi lao động tối thiểu, 1973 (Số 138)	24.06. 2003	Cập nhật
Công ước về các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999 (Số 182)	19.12. 2000	Cập nhật
Quản trị		
Thanh tra lao động, 1947 (Số 81)	03.10.1994	Cập nhật
Chính sách việc làm, 1964 (Số 122)	11.06.2012	Cập nhật
Công ước về tham vấn ba bên, 1976 (Số 144)	09.06.2008	Cập nhật
Kỹ thuật		
Công ước về làm việc ban đêm cho lao động trẻ (ngành công nghiệp), 1919 (Số 6)	03.10.1994	Đề xuất sửa đổi
Công ước về Nghỉ hàng tuần (ngành công nghiệp), 1921 (Số 14)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước ghi trọng lượng (trên các kiện hàng lớn vận chuyển bằng tàu), 1929 (Số 27)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về các công việc dưới lòng đất (đối với phụ nữ), 1935 (Số 45)	03.10.1994	Đề xuất bãi ước. Phê chuẩn C. 176
Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối cùng, 1946 (Số 80)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối cùng, 1961 (Số 116)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về vệ sinh (thương mại và văn phòng), 1964 (Số 120)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về Tuổi tối thiểu được làm những công việc dưới mặt đất trong hầm mỏ, 1965 (Số 123)	20.02.1995	Đề xuất sửa đổi
Công ước về việc Kiểm tra y tế cho thiếu niên làm việc dưới mặt đất trong hầm mỏ, 1965 (Số 124)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, 1981 (Số 155)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về lao động hàng hải, 2006 (MLC, 2006)	08.05.2013	Cập nhật
Công ước về khung thúc đẩy an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, 2006 (Số 187)	16.05.2014	Cập nhật
Chưa có hiệu lực		
Công ước về độ tuổi lao động tối thiểu (ngành công nghiệp), 1919 (Số 5)	AD ngày 24.06.2004 theo C138	

* AD = Tự động bãi ước, sau khi phê duyệt một công ước sửa đổi

Phụ lục 3: Khung kết quả DWCP

Ưu tiên quốc gia 1. Thúc đẩy việc làm bền vững và tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững							
Chiến lược phát triển KT-XH 2011 - 2020 4.7. Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hóa, xã hội hài hoà với phát triển kinh tế 4.3. Phát triển nông nghiệp toàn diện theo hướng hiện đại, hiệu quả, bền vững Kế hoạch phát triển KT-XH 2016 - 2020 2. Tiếp tục đẩy mạnh cơ cấu lại kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế 5. Phát triển bền vững văn hóa, xã hội, y tế trên cơ sở gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân 6.Chủ động ứng phó với biến đổi khí hậu, phòng chống thiên tai và tăng cường quản lý tài nguyên và bảo vệ môi trường		Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc Lĩnh vực trọng tâm 1: Đầu tư vào con người Lĩnh vực trọng tâm 2: đảm bảo khả năng chống chịu với khí hậu và bền vững về môi trường Lĩnh vực trọng tâm 3: thúc đẩy thịnh vượng và quan hệ đối tác Mục tiêu SDGs Mục tiêu 1.5 Đến năm 2030, xây dựng khả năng chống chịu cho người nghèo và những người dễ bị tổn thương, giảm thiểu sự tổn thương của họ trước những sự kiện cực đoan liên quan đến khí hậu và những cú sốc về kinh tế, xã hội và môi trường và những thảm họa. Mục tiêu 8.3 Thúc đẩy các chính sách định hướng phát triển để hỗ trợ các hoạt động sản xuất, tạo việc làm bền vững, kinh doanh, sáng tạo và đổi mới, và khuyến khích thành lập và phát triển các doanh nghiệp vi mô, doanh nghiệp vừa và nhỏ, thông qua cả việc tiếp cận các dịch vụ tài chính. Mục tiêu 8.5 Đến năm 2030, đạt được việc làm đầy đủ và năng suất và công việc tử tế cho tất cả phụ nữ và nam giới, bao gồm cả công việc cho những người trẻ và những người khuyết tật, và trả lương bình đẳng cho những công việc có cùng giá trị. Mục tiêu 13.2 Lồng ghép các giải pháp về biến đổi khí hậu vào các chính sách, chiến lược và kế hoạch của quốc gia.					
Kết quả 1.1 Các chương trình và chính sách về việc làm tạo cơ hội tốt hơn về việc làm và cơ hội kinh doanh bền vững cho lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là các nhóm yếu thế.		Đối tác: Bộ LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI, LMHTXVN và Tổng cục Thống kê	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp <table><tr><td>Ước tính sẵn có:</td><td>Cần huy động:</td></tr><tr><td>US\$: RBTC: \$ 25,000</td><td>US\$: Quỹ Một LHQ: \$ 800.000 EDSC: \$600.000</td></tr></table>	Ước tính sẵn có:	Cần huy động:	US\$: RBTC: \$ 25,000	US\$: Quỹ Một LHQ: \$ 800.000 EDSC: \$600.000
Ước tính sẵn có:	Cần huy động:						
US\$: RBTC: \$ 25,000	US\$: Quỹ Một LHQ: \$ 800.000 EDSC: \$600.000						
	Chỉ tiêu 1.1.1 Chính sách về việc làm được thực hiện là kết quả của việc chia sẻ kiến thức và nâng cao nhận thức.	Mốc: N/A	Mục tiêu: Đến năm 2021, có ít nhất 1 chính sách hay chương trình được xây dựng dựa trên kiến thức hay bằng chứng do ILO cung cấp				
	Chỉ tiêu 1.1.2 Các chính sách công lồng ghép vấn đề việc làm được xây dựng đáp ứng nhu cầu của người lao động, đặc biệt là các nhóm yếu thế	Mốc: không có	Mục tiêu: 1 chính sách				

	Chỉ tiêu 1.1.3 Các chính sách hay những phương thức thực hành về việc làm đã thí điểm thành công ở cấp tỉnh được chuyển giao thành công cho các tỉnh thành khác.	Mốc: không có	Mục tiêu: 2 chính sách hay phương thức thực hành thí điểm	
	Kết quả 1.2 Tăng thêm số lượng phụ nữ và nam giới làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức có việc làm bền vững thông qua tăng cường chính thức hóa.	Đối tác: Bộ LĐTBXH, SSA, LMHTXVN	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp	
			Ước tính sẵn có:	Cần huy động:
			US\$: RBSA: \$370.000	US\$: RBSA và các nhà tài trợ khác: \$1.000.000
	Chỉ tiêu 1.2.1 Tỷ lệ việc làm phi chính thức trên tổng số việc làm phi nông nghiệp, phân theo giới*	Mốc: khoảng 56% (2015), không có số liệu phân theo giới	Mục tiêu: sẽ xác định với đối tác tới năm 2019	
	Chỉ tiêu 1.2.2 Số lượng các chính sách nhằm cải thiện khả năng chính thức hóa lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức được chính phủ và/hoặc các đối tác xã hội thông qua.	Mốc: Các chính sách hiện hành chưa đề cập tới khả năng chính thức hóa lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức	Mục tiêu: đến năm 2021, có ít nhất 1 chính sách hỗ trợ cải thiện khả năng chính thức hóa lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức	
	Chỉ tiêu 1.2.3 Số dẫn chứng về việc đối tượng mục tiêu/lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức áp dụng các chỉ số của việc chính thức hóa được lựa chọn (được cung cấp với sự hỗ trợ của ILO) để giúp doanh nghiệp của họ mang tính chính thức hơn.	Mốc: không có các mô hình dựa trên bằng chứng có sự hỗ trợ của ILO	Mục tiêu: đến năm 2019, có ít nhất 1 dẫn chứng liên quan đến lao động phi chính thức trong các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trong chuỗi giá trị được lựa chọn	
	Kết quả 1.3 Các triển vọng về việc làm năng suất và tự do lựa chọn được duy trì và mở rộng hơn cho phụ nữ và nam giới thông qua di cư và sự chuẩn bị tốt hơn cho việc làm và kinh doanh bền vững trong các chuỗi giá trị toàn cầu.	Đối tác: Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH, IOM (là cơ quan đối tác theo Kế hoạch Một LHQ)	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp	
			Ước tính sẵn có:	Cần huy động:
			US\$:	US\$:
	Chỉ tiêu 1.3.1 Phí tuyển dụng do người lao động chi trả trích từ một phần thu nhập hàng năm tại nước đến*.	Mốc: Số liệu về Malaysia do Thông tin TRIANGLE II, GSO cần biết số liệu cho chỉ số SDG 10.7.1	Mục tiêu: Số liệu được mở rộng tới các nước đến khác Giảm chi phí do người lao động phải chi trả	

* Chỉ số SDG 10.7.1

	Chỉ tiêu 1.3.2 Các chính sách công và chính sách của doanh nghiệp về di cư được quản lý tốt có yếu tố nhạy cảm giới, thúc đẩy các nguyên tắc và quyền của người lao động di cư nam và nữ trong lao động và tăng cường hợp tác khu vực và quốc tế*.	Mốc: - 9 văn bản chính sách công then chốt (không kể các nghị định) - Các chính sách riêng tính từ 1 tháng 1 năm 2017	Mục tiêu: - 12 (2021) (phù hợp với Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc)
+	Chỉ tiêu 1.3.3 Sự sẵn có của các kỹ năng lao động cần thiết trong chuỗi giá trị toàn cầu trên thị trường lao động.	Mốc: - Đánh giá về khả năng cạnh tranh cấp tỉnh có đề cập đến sự dễ dàng trong tìm kiếm lao động có trình độ và trình độ của người lao động	Mục tiêu: - Cải tiến trong đánh giá cơ sở
	Chỉ tiêu 1.3.4 Thanh niên, đặc biệt là những lao động yếu thế (phụ nữ, lao động nông thôn...) được tạo cơ hội tiếp cận và được đào tạo kỹ năng về số hóa cho lao động để đáp ứng nhu cầu về việc làm trong nền kinh tế số	Mốc: - Đánh giá về khả năng cạnh tranh cấp tỉnh có đề cập đến sự dễ dàng trong tìm kiếm lao động có trình độ và trình độ của người lao động	Mục tiêu: - Cải tiến trong đánh giá cơ sở

+ Tùy chỉnh từ chỉ số SDG 10.7.2 “Số các quốc gia triển khai các chính sách di cư được quản lý tốt” bổ sung “công và của doanh nghiệp” (để thể hiện sự hỗ trợ của ILO đối với các sáng kiến của doanh nghiệp tư nhân) và tham chiếu tới các nguyên tắc và quyền cơ bản của lao động di cư trong lao động.

Ưu tiên quốc gia 2. Giảm đói nghèo thông qua việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội tới tất cả mọi người và giảm các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt cho đối tượng dễ bị tổn thương nhất

Chiến lược phát triển KT-XH 2011 – 2020

4.7. Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hóa, xã hội hài hòa với phát triển kinh tế

4.8. Phát triển mạnh sự nghiệp y tế, nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân

5.2. Hoàn thiện bộ máy nhà nước, tạo bước chuyển mạnh về cải cách hành chính

Kế hoạch phát triển KT-XH 2016 – 2020

5. Phát triển bền vững văn hóa, xã hội, y tế trên cơ sở gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân

Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc

Lĩnh vực trọng tâm 1: Đầu tư vào con người

Mục tiêu SDGs

Mục tiêu 1.3 Triển khai các biện pháp và hệ thống bảo trợ xã hội thích hợp trên toàn quốc cho tất cả mọi người, bao gồm cả sản an sinh xã hội, và đến năm 2030 sẽ mở rộng phạm vi tới cả nhóm người nghèo và người dễ bị tổn thương.

Mục tiêu 3.8 Đạt được bảo hiểm y tế trên toàn cầu, bao gồm cả bảo hiểm rủi ro tài chính, tất cả mọi người có thể tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe thiết yếu có chất lượng, các loại thuốc và vắc xin an toàn, hiệu quả, chất lượng với giá cả hợp lý.

Kết quả 2.1 An sinh xã hội được mở rộng và triển khai tới nhóm đối tượng mục tiêu lớn hơn (phụ nữ và nam giới) thông qua một hệ thống hiệu quả hơn

Đối tác: Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH, Bảo hiểm Xã hội Việt Nam

Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp

Ước tính sẵn có: Cần huy động:

US\$: ESSA/Nhật Bản: 200.000	US\$: ESSA/Nhật Bản và WB: 240.000
Trợ giúp xã hội (Ireland, giai đoạn chuẩn bị): 99,400	Trợ giúp xã hội (Ireland): 900.000
	Bảo hiểm y tế xã hội/Lux: 700.000

Chỉ tiêu 2.1.1 Tỷ lệ dân số được tham gia hệ thống an sinh xã hội, bao gồm cả tỷ trọng người lao động được tham gia bảo hiểm xã hội, đối tượng hưởng lợi của các chương trình trợ giúp xã hội, tỷ lệ dân số được tham gia bảo hiểm y tế

Mốc:

- 23% lực lượng lao động được tham gia bảo hiểm xã hội
- 3% dân số được hưởng trợ giúp xã hội hàng tháng bằng tiền mặt (2.463 triệu đối tượng thụ hưởng)
- 80% dân số được tham gia bảo hiểm y tế

Mục tiêu:

- Đến năm 2020, 50% lực lượng lao động được tham gia bảo hiểm xã hội (mục tiêu của Chính phủ)
- Đến năm 2020, 4-5% dân số được hưởng trợ giúp xã hội hàng tháng bằng tiền mặt (mục tiêu của MPSAR)
- Đến năm 2020, 90% dân số được tham gia bảo hiểm y tế (mục tiêu của Chính phủ)

	Chỉ tiêu 2.1.2 Số lượng các văn bản pháp luật được sửa đổi để cải thiện mức hưởng của các chế độ trợ cấp, số lượng các thủ tục, dịch vụ mới/được củng cố nhằm cải thiện việc thực hiện an sinh xã hội	Mốc: Khuôn khổ pháp lý và các thủ tục hiện hành	Mục tiêu: 4 (văn bản luật được sửa đổi hay thủ tục được điều chỉnh)
	Kết quả 2.2 Giảm đáng kể các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là lao động trẻ em và lao động cưỡng bức	Đối tác: Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI, Tổng cục Thống kê, Bộ GDĐT, Quốc Hội	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp Ước tính sẵn có: Cần huy động: US\$: ENHANCE: 6.5 triệu US\$: EU: 500.000 Khác (IPEC, khác): 2 triệu
	Chỉ tiêu 2.2.1 Tỷ lệ và số lượng trẻ em trong độ tuổi 5 – 17 tham gia lao động, phân theo giới tính và độ tuổi.*	Mốc: Điều tra lao động trẻ em quốc gia, 2012	Mục tiêu: Giảm, cần tham vấn với đối tác
	Chỉ tiêu 2.2.2 Các tỉnh thành đã thông qua kế hoạch hành động cấp tỉnh về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em phù hợp với Kế hoạch Hành động Quốc gia về Lao động trẻ em	Mốc: Kế hoạch hành động quốc gia kêu gọi các tỉnh xây dựng kế hoạch hành động cấp tỉnh	Mục tiêu: Kế hoạch hành động cấp tỉnh được xây dựng và phê duyệt ở ít nhất 12 tỉnh
	Chỉ tiêu 2.2.3 Các cấu trúc thể chế, bao gồm cả luật pháp, chủ trì hay điều phối các hành động chống lao động cưỡng bức và lao động trẻ em	Mốc: Chưa có cấu trúc thể chế nhiều bên liên quan	Mục tiêu: Cấu trúc thể chế nhiều bên ở cấp quốc gia đi vào vận hành

* Chỉ số SDG 8.7.1

Ưu tiên quốc gia 3. Xây dựng cơ chế quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ những nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động

Chiến lược phát triển KT-XH 2011 – 2020

4.7. Phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hóa, xã hội hài hoà với phát triển kinh tế

5.2. Hoàn thiện bộ máy nhà nước, tạo bước chuyển mạnh về cải cách hành chính

Kế hoạch phát triển KT-XH 2016 – 2020

5. Phát triển bền vững văn hóa, xã hội, y tế trên cơ sở gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân

8. Cải thiện tính hiệu quả của công tác quản lý Nhà nước và đảm bảo sự tự do và dân chủ của người dân trong phát triển kinh tế-xã hội

Kế hoạch Một Liên Hợp Quốc

Lĩnh vực trọng tâm 3: Thúc đẩy thịnh vượng và quan hệ đối tác
Lĩnh vực trọng tâm 4: Thúc đẩy công lý, hòa bình và quản trị toàn diện

Mục tiêu SDGs

Mục tiêu 8.8 Bảo vệ quyền lao động và tạo môi trường làm việc an toàn và đảm bảo cho tất cả người lao động, bao gồm cả lao động nhập cư, đặc biệt là phụ nữ nhập cư, và những người trong tình thế lao động bấp bênh.

Mục tiêu 16.7 Đảm bảo tính đáp ứng, toàn diện, có sự tham gia và tính đại diện của việc hoạch định chính sách ở tất cả các cấp

	Kết quả 3.1 Các hệ thống quan hệ lao động hiệu quả được xây dựng phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và các nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc.	Đối tác: Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI, Quốc Hội	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp	
			Ước tính sẵn có:	Cần huy động:
			US\$: 105.000	US\$:
	Chỉ tiêu 3.1.1 Các quy định về quan hệ lao động và luật công đoàn sửa đổi phù hợp với các Công ước cơ bản của ILO.	Mốc: Năm 2010 rà soát về kỹ thuật của ILO và báo cáo của CEACR - Luật Lao động hiện hành chưa thực hiện đầy đủ các công ước cơ bản (dữ liệu cơ sở) - Luật hiện hành chưa đảm bảo tuân thủ các Công ước chưa được phê chuẩn số 87, 98 và 105. - Thông tin cơ sở được thu thập thêm trong khuôn khổ rà soát kỹ thuật đối với dự thảo Luật Lao động của ILO tháng 1 năm 2017. - Dữ liệu cơ sở về Luật Công đoàn sẽ được xây dựng trong khuôn khổ rà soát kỹ thuật của ILO thực hiện vào 6 tháng cuối năm 2017.	Mục tiêu: Những sửa đổi trong Luật Lao động và Luật Công đoàn góp phần cải thiện 50% hoặc cao hơn các lĩnh vực còn lại được xác định trong đánh giá kỹ thuật năm 2010 và triển khai thực hiện ít nhất 50% vấn đề theo rà soát kỹ thuật cập nhật của ILO thực hiện tháng 1 năm 2017.	

	Chỉ tiêu 3.1.2 Đại diện của người lao động ở cấp cơ sở, là dẫn chứng cho các hoạt động mang tính đại diện từ cấp cơ sở quan sát được.	Mốc: Dữ liệu cơ sở sẽ được thu thập vào năm 2017 trong khuôn khổ dự án NIRF	Mục tiêu: Số liệu điều tra (đầu năm 2019) về tính đại diện cho sự tính đại diện của người lao động tăng lên
	Chỉ tiêu 3.1.3 Các hệ thống và thể chế quan hệ lao động nhà nước mới đi vào vận hành và áp dụng.	Mốc: Hiện tại không có hệ thống giải quyết tranh chấp Hiện tại thỏa ước tập thể không phải đăng ký	Mục tiêu: Khung thể chế sửa đổi được thể hiện trong Luật Lao động sửa đổi cuối năm 2017. Các trường hợp trọng tài hòa giải, trung gian hòa giải được thống kê thể hiện việc sử dụng nhiều hơn các dịch vụ giải quyết tranh chấp vào cuối năm 2018. Hệ thống đăng ký các thỏa ước tập thể đi vào vận hành vào cuối năm 2018.
Kết quả 3.2 Tăng cường thanh tra lao động và văn hóa phòng ngừa trong an toàn vệ sinh lao động được phổ biến với quan điểm tăng việc làm bền vững cho phụ nữ và nam giới, đặc biệt là lao động trẻ		Đối tác: Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp
			Ước tính sẵn có: Cần huy động:
			US\$: 140.000+NIRF+dự án OSH US\$:
	Chỉ tiêu 3.2.1 Tần suất tai nạn nghề nghiệp dẫn đến tử vong và thương tật, phân theo giới tính và tình trạng di cư.	Mốc: Không có số liệu phân theo giới. Không có số liệu về tình trạng di cư	Mục tiêu: Phân tách theo giới và tình trạng di cư
	Chỉ tiêu 3.2.2 Công bố báo cáo thanh tra lao động thường niên theo quy định tại Điều 20 của Công ước 81 đã được phê chuẩn.	Mốc: Báo cáo thường niên về thanh tra chưa được công bố	Mục tiêu: Báo cáo thanh tra thường niên cho năm 2019 và 2020 được công bố
	Chỉ tiêu 3.2.3 Tỷ lệ lao động trẻ hiểu biết về ATVSLĐ tại nơi làm việc và tỷ lệ lao động trẻ có sáng kiến hay thay đổi hành vi về ATVSLĐ tại nơi làm việc	Mốc: Không có số liệu	Mục tiêu: Kết quả điều tra về kiến thức, thái độ và hành vi
	Chỉ số 3.2.4 Số điểm không tuân thủ pháp luật lao động của doanh nghiệp phân theo ngành/lĩnh vực	Đối tác: Thanh tra Bộ LĐTBXH	Mục tiêu: Kết quả về mức độ tăng cường năng lực của thanh tra và mức độ tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp và người lao động
Kết quả 3.3 Các cơ hội việc làm bền vững tăng lên thông qua áp dụng cách tiếp cận tổng hợp đối với sự tuân thủ và đổi mới nơi làm việc ở cấp ngành và nơi làm việc.		Đối tác: Bộ LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp
			Ước tính sẵn có: Cần huy động:
			US\$: US\$: 6 triệu

	Chỉ tiêu 3.3. Số lượng các nhà máy/doanh nghiệp thành viên của Better Work áp dụng các tiêu chuẩn tuân thủ.	Mốc: theo báo cáo tổng hợp lần thứ 8 của BWV	Mục tiêu: Tiến bộ đạt được so với báo cáo trước đó
	Chỉ tiêu 3.3.2 Các công cụ và chiến lược tuân thủ, năng suất và nâng cao khả năng cạnh tranh tại các doanh nghiệp và ngành nghề mục tiêu.	Mốc: SIYB được triển khai ở mức hạn chế SCORE được triển khai ở TPHCM và các ngành mới	Mục tiêu: Cần tham vấn với đối tác
	Chỉ tiêu 3.2.3 Nền tảng đối thoại ba bên mở rộng và Kế hoạch hành động chung nhằm thúc đẩy các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đa quốc gia	Mốc: Không có	Mục tiêu: Nền tảng đối thoại ba bên mở rộng trong ngành điện tử hoạt động độc lập không có sự hỗ trợ của ILO, thúc đẩy các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm xã hội
Kết quả 3.4 Đẩy mạnh cam kết phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế		Đối tác: Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH, TLĐLĐVN, VCCI, LMHTXVN, đơn vị chịu trách nhiệm về vấn đề hình sự cấp bộ	Khuôn khổ nguồn lực tổng hợp
			Ước tính sẵn có: Cần huy động:
			US\$: 50.000 US\$:
	Chỉ tiêu 3.4.1 Phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt chú trọng vào Công ước 87, 98 và 105.	Mốc: Chưa được phê chuẩn	Mục tiêu: - Danh mục các Công ước được Chính phủ phê duyệt để phê chuẩn đến năm 2020 - Đến năm 2020, phê chuẩn các Công ước 87, 98 và 105
	Chỉ tiêu 3.4.2 Dẫn chứng về sự hài lòng hay những tiến bộ được Ủy ban chuyên gia và áp dụng Công ước và Khuyến nghị nhìn nhận trong việc áp dụng các Công ước Việt Nam đã phê chuẩn.	Mốc: CEACR đòi hỏi thực hiện những hành động cụ thể trong việc tuân thủ Công ước số 29, 81, 182 và 138.	Mục tiêu: 4 quan sát của CEACR thể hiện sự hài lòng đối với những tiến bộ về luật pháp và thực hành, áp dụng Công ước số 29, 81, 182 và 138.

Tài liệu tham khảo

- Abella, M. I. & Ducanes, G. M. 2011. *Triển vọng kinh tế của Việt Nam và hàm ý đối với chính sách di cư*, (Hà Nội, Bộ LĐTBXH/ILO). Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/-public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_171757.pdf.
- Arroyo, M. G. 2015. *Đánh giá độc lập: Cấu phần Thúc đẩy Quyền lợi của Người lao động của Dự án Hợp tác kỹ thuật USDOL*, Có thể truy cập tại: không sẵn có.
- ASEAN 2016. *Nguyên tắc hướng dẫn của ASEAN về Quản lý chất lượng và Công nhận Các hệ thống Chứng nhận trình độ*, Có thể truy cập tại: <http://asean.org/storage/2012/05/ASEAN-Guiding-Principles-for-Quality-Assurance-and-Recognition-of-Competency-Certification-Systems1.pdf>.
- Ngân hàng Phát triển Châu Á 2013. *Đánh giá Môi trường và Biến đổi Khí hậu – Việt Nam*, Có thể truy cập tại: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33916/files/viet-nam-environment-climate-change.pdf>.
- Ngân hàng Phát triển Châu Á 2014. *Giáo dục dạy nghề và kỹ thuật ở nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam: báo cáo đánh giá*, Có thể truy cập tại: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/59724/tvet-viet-nam-assessment.pdf>.
- Bèlanger, D. 2014. "Bèlanger, D. 2014. "Di cư lao động và nạn mua bán người Việt di cư trong khu vực Châu Á", trong *Biên niên sử của Viện Khoa học Chính trị và Xã hội Mỹ*, Số 653, trang 87-106. Có thể truy cập tại: <http://ann.sagepub.com.proxy.library.cornell.edu/content/653/1/87.full.pdf+html>.
- Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế trung ương 2010. *Tác động của hội nhập kinh tế quốc tế đối với nền kinh tế Việt Nam sau ba năm là gia nhập WTO*, Có thể truy cập tại: <http://mutrap.org.vn/index.php/en/library/finish/61/607>.
- Trung tâm Hỗ trợ cộng đồng và Nghiên cứu phát triển, Trung tâm bồi dưỡng cán bộ và Nghiên cứu khoa học Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và UNDP Việt Nam 2016. *Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh ở Việt Nam: đo lường từ kinh nghiệm thực tế của người dân*, Có thể truy cập tại: http://papi.org.vn/eng/wp-content/uploads/2016/04/PAPI-2015_REPORT_ENGLISH-1.pdf.

- Cục Lãnh sự Bộ Ngoại giao Việt Nam 2012. *Đánh giá về tình hình di cư của Việt Nam*, (Hà Nội, Việt Nam), Có thể truy cập tại: [https://eeas.europa.eu/delegations/Viet Nam/documents/eu_Viet Nam/vn_migration_abroad_en.pdf](https://eeas.europa.eu/delegations/Viet%20Nam/documents/eu_Viet%20Nam/vn_migration_abroad_en.pdf).
- Bộ phận Đánh giá/Văn phòng Lao động Quốc tế 2012. *Đánh giá độc lập về chiến lược lồng ghép chính sách việc làm toàn diện của ILO*, Có thể truy cập tại: chưa đính kèm báo cáo
- Tổng cục Thống kê 2015. *Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm, 2015*, (Hà Nội, Có thể truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16027.
- Tổng cục Thống kê. 2016. *Niên giám thống kê Việt Nam, 2015*, Hà Nội, Nhà xuất bản Thống kê. Có thể truy cập tại: https://www.gso.gov.vn/default_en.aspx?tabid=515&idmid=5&ItemID=16052
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội 2013. *Tóm tắt các phát hiện chính của Báo cáo Quốc gia về an sinh xã hội cho phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam*, Có thể truy cập tại: <http://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/4/summary-of-key-findings-viet-nam>.
- Kidd, S., Abu-el-Haj, T., Khondker, B., Watson, C. & Ramkissoo, S. 2016. *Trợ giúp xã hội ở Việt Nam: Đánh giá và đề xuất cải cách*, Có thể truy cập tại: <http://www.developmentpathways.co.uk/resources/wp-content/uploads/2016/07/3.Social-Assistance-in-VN-A-review-and-proposal-for-reform-EN-1.pdf>.
- Larga, R., Tunon, M. & Baruah, M. 2013. *Nghiên cứu tổng quan: Tiến bộ đạt được trong việc thực hiện các khuyến nghị đã được thông qua tại Diễn đàn ASEAN lần thứ 3 và thứ 4 về Lao động di cư*. Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms_219040.pdf.
- Leowinata, S. & Smawfield, D. 2011. *Đánh giá cuối kỳ của dự án thị trường lao động – Việt Nam (báo cáo cuối cùng)*, Có thể truy cập tại: không sẵn có.
- Lythe, D. 2014. *Đánh giá sự sẵn sàng của các quốc gia thành viên ASEAN đối với việc thực hiện cam kết về các dòng di chuyển tự do của lao động có tay nghề trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN từ năm 2015*, Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—sro-bangkok/documents/publication/wcms_310231.pdf.
- Noy, I. & Vu, T. B. 2009. *Kinh tế học về thiên tai ở các nước đang phát triển: Trường hợp của Việt Nam*, Có thể truy cập tại: http://www.economics.hawaii.edu/research/workingpapers/W-P_09-3.pdf.
- Sellier, E. 2016. *Cộng đồng Kinh tế ASEAN: thần lực thức tỉnh? AEX đây rồi nhưng liệu họ có thể thực hiện lời hứa?* *The Diplomatic*, 12 tháng 1 năm 2016.
- Smyle, J. & Cooke, R. 2012. *Phân tích về Biến đổi khí hậu và ứng phó với thay đổi: chuẩn bị cho các cơ hội chiến lược quốc gia của IFAD, chương trình 2012-2017 cho Việt Nam*, Có thể truy cập tại: <https://www.ifad.org/documents/10180/f3552462-c460-4825-bde3-4a57b91411b2>.
- Nước Cộng hòa Xã hội Việt Nam 2015. *Báo cáo quốc gia: 15 năm thực hiện Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ của Việt Nam*, Có thể truy cập tại: [http://www.vn.undp.org/content/Viet Nam/en/home/library/mdg/country-report-mdg-2015.html](http://www.vn.undp.org/content/Viet%20Nam/en/home/library/mdg/country-report-mdg-2015.html).

- Thanh, N. D., Hang, N. T. T., Itakura, K., Nga, N. T. L. & Tung:, N. T. 2015. *Tác động của TPP và Cộng đồng Kinh tế ASEAN đối với nền kinh tế Việt Nam: khía cạnh kinh tế vĩ mô và ngành chăn nuôi*, Có thể truy cập tại: https://www.jica.go.jp/Viet Nam/english/office/topics/c8h0vm000001sp1a-att/150924_01.pdf.
- Tran Duc Vien. 2011. "Biến đổi khí hậu và tác động đối với nền nông nghiệp Việt Nam", *trích trong Tạp chí Xã hội Quốc tế về ngành khoa học nông nghiệp Đông Nam Á*, số 17, 17-21. Có thể truy cập tại: <http://www.issaas.org/journal/v17/01/journal-issaas-v17n1-03-vien.pdf>.
- Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc 2015. *Báo cáo tóm tắt cho các quốc gia về Báo cáo Phát triển Nguồn nhân lực 2015: Việt Nam*, Có thể truy cập tại: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/VNM.pdf.
- Học viện Khoa học Xã hội Việt Nam 2011. *Vấn đề việc làm và an sinh xã hội ở Việt Nam*, Có thể truy cập tại: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_171758.pdf.
- Ngân hàng Thế giới 2011. *Giảm thiểu rủi ro và mức độ tổn thương và thích ứng với biến đổi khí hậu – nguồn lực của Việt Nam và toàn cầu để giảm thiểu thiên tai và phục hồi*. Có thể truy cập tại: http://sdwebx.worldbank.org/climateportalb/doc/GFDRRCountry-Profiles/wb_gfdr climate_change_country_profile_for_VNM.pdf.
- Ngân hàng Thế giới 2012. *Khởi đầu tốt nhưng chưa được thực hiện: Những tiến bộ đáng kể của Việt Nam về giảm đói nghèo và những thách thức mới*, Có thể truy cập tại: <http://documents.worldbank.org/curated/en/563561468329654096/pdf/749100REVISED00a1000Eng000160802013.pdf>.
- Ngân hàng Thế giới 2014. *Nâng cao trình độ nghề của Việt Nam – Chuẩn bị lực lượng lao động cho một nền kinh tế thị trường hiện đại (Báo cáo chính)*, Có thể truy cập tại: <http://documents.worldbank.org/curated/en/610301468176937722/Main-report>.
- Ngân hàng Thế giới 2015. *Điểm lại: Cập nhật tình hình kinh tế hiện nay của Việt Nam (Hà Nội, Ngân hàng Thế giới)*. Có thể truy cập tại: <http://documents.worldbank.org/curated/en/968271468179952846/pdf/101324-WP-PUBLIC-Box393262BTaking-stock-ENG-26-11.pdf>.
- Ngân hàng Thế giới và Bộ Kế hoạch và Đầu tư Việt Nam 2016. *Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Bình Đẳng và Dân chủ (tổng quan)*, Có thể truy cập tại: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23724/VN2035English.pdf?sequence=10&isAllowed=y>