Tổ chức Lao động Quốc tế

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

Đánh giá Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững tại Việt Nam giai đoạn 2017 - 2021

Hà Nội, tháng 9/2021

Đánh giá
Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững tại Việt Nam giai đoạn 2017 - 2021

Bản quyền © Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021
Xuất bản lần đầu năm 2021

Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế được công nhận bản quyền theo Nghị định thư số 2 của Công ước Quốc tế về Bản quyền. Tuy nhiên, một số nội dung có thể trích dẫn ngắn mà không cần xin phép, với điều kiện phải ghi rõ nguồn gốc trích dẫn. Đối với quyền tái bản hoặc dịch thuật, phải được đăng ký với Bộ phận Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép), Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, theo địa chỉ CH-1211 Geneva 22, Thụy Sĩ, hoặc qua email: rights@ilo.org. Tổ chức Lao động Quốc tế luôn khuyến khích việc đăng ký này.

Thư viện, viện nghiên cứu, và những người sử dụng đã đăng ký với các tổ chức cấp quyền tái bản có thể sao chép thông tin theo giấy phép ban hành cho mục đích này. Truy cập vào trang web www.ifrro.org để biết thêm thông tin về các tổ chức cấp quyền sử dụng tại quốc gia mình.

Đánh giá Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững tại Việt Nam giai đoạn 2017 - 2021
ISBN: 9789220354353 (Print); 9789220354360 (Web PDF)

Ấn phẩm có xuất bản bằng tiếng Anh:
Country Programme Review: Viet Nam Decent Work Country Programme 2017-2021,
ISBN: 9789220354339 (Print); 9789220354346 (Web PDF)

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền hoặc vùng phân định biên giới nào.

Các ý kiến đưa ra trong các bài báo, nghiên cứu, và các tài liệu khác có tên tác giả thuộc trách nhiệm của các tác giả, và ILO không chứng thực cho những ý kiến được đưa ra trong ấn phẩm.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó, và việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

Truy cập trang web www.ilo.org/publns để có thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO.

Ấn phẩm này được xây dựng với sự hỗ trợ tài chính một phần của Liên minh Châu Âu. Các nội dung trong ấn phẩm này hoàn toàn do Tổ chức Lao động Quốc tế chịu trách nhiệm, và tuyệt đối không thể hiện quan điểm của Liên minh Châu Âu.

Toàn bộ ảnh © ILO

In tại Việt Nam

Lời cảm ơn

Ông Lê Duy Bình, chuyên gia tư vấn đánh giá độc lập là trưởng đoàn và bà Phạm Minh Tuyết của công ty Economica Việt Nam đã viết báo cáo này. Ông Nguyễn Hoàng Hà, Cán bộ chương trình của ILO Việt Nam là người được giao quản lý đã hỗ trợ và hướng dẫn đoàn trong suốt tiến trình đánh giá. Đoàn đánh giá gửi lời cảm ơn đến Giám Đốc Văn phòng ILO, TS. Chang-Hee Lee, ông Nguyễn Ngọc Triệu, Cán bộ cao cấp chương trình, ông Nguyễn Sơn Ngọc, Cán bộ chương trình, Bà Doãn Thúy Quỳnh và Bà Nguyễn Thu Hường, Trợ lý chương trình và các đồng nghiệp dự án hợp tác phát triển khác, những người đã chia sẻ những hiểu biết quý giá và dành thời gian cho đoàn đánh giá.

Văn phòng đánh giá của ILO chân thành cảm ơn tất cả đối tác có liên quan của ILO tại Việt Nam đã tham gia đánh giá, đặc biệt là các thành viên chủ chốt của Nhóm Công tác Ba bên về Chương trình Quốc gia về Việc làm Bền vững - đại diện của cơ quan chính phủ (Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội), tổ chức đại diện của người sử dụng lao động ***(Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam)***, và tổ chức đại diện của người lao động ***(Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam)*** cũng như những cán bộ từ cấp trung ương đến địa phương.

Chúng tôi đánh giá cao sự hợp tác chặt chẽ của các chuyên gia tại ***Văn phòng ILO khu vực Châu Á - Thái Bình Dương (ROAP)***, đơn vị hỗ trợ Chương trình, đặc biệt là Bà Reiko Tsushima, Trưởng Phòng Chương trình Khu vực (RPS) và Bà Pamornrat Pringsulaka, Cán bộ Đánh giá Khu vực (ROAP), Bà Rattanaporn Poungpattana, Cán bộ Đánh giá và Giám sát và Nhóm hỗ trợ kỹ thuật việc làm bền vững (DWT) tại Bangkok.

Mục lục

Danh mục hình 6

Danh mục bảng 7

Danh mục từ viết tắt 8

Tóm lược tổng quan 9

1. Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021 17

2. Kế hoạch Phát triển kinh tế - xã hội

2.1 Tăng trưởng kinh tế 21

2.2 Việc làm, phát triển xã hội và phát triển con người 22

2.3 Xu hướng dân số 25

2.4 Hội nhập quốc tế 26

2.5 Đầu tư trực tiếp nước ngoài, chuỗi giá trị toàn cầu và ảnh hưởng từ đại dịch COVID-19 30

3. Tổng quan về tiến độ triển khai Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021 33

4. Đánh giá chung về Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

4.1 Đánh giá về mức độ phù hợp 75

4.2 Đánh giá về mức độ liên kết 78

4.3 Đánh giá về mức độ hiệu quả 80

4.4 Đánh giá về mức độ hiệu suất sử dụng nguồn lực 81

4.5 Đánh giá về tác động và tính bền vững 82

4.6 Các ưu tiên mới về hợp tác phát triển, Cách mạng công nghiệp 4.0, và tác động từ đại dịch COVID-19 83

4.7 Kế hoạch Chiến lược chung giữa Liên hợp quốc và Chính phủ Việt Nam 86

5. Kết luận

5.1 Thành tựu 89

5.2 Hạn chế và thách thức 90

6. Khuyến nghị và định hướng cho tương lai

Phụ lục 1: Phạm vi, mục đích và các bên liên quan của Đánh giá 96

Phụ lục 2: Cập nhật tiến độ của Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021 104

Danh mục hình

Hình 1. Xếp hạng của Việt Nam về Chỉ số Năng lực cạnh tranh toàn cầu 2019 25

Hình 2. Các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam đã ký kết 27

Hình 3. Tỷ trọng kim ngạch xuất nhập khẩu trên GDP và GDP bình quân đầu người thực tế trong giai đoạn 1990-2019 29

Hình 4. Đăng ký vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam trong giai đoạn 2017-2020 30

Hình 5. Lực lượng lao động trong giai đoạn 2010-2020 34

Hình 6. Tỷ lệ thất nghiệp trong giai đoạn 2010-2020 35

Hình 7. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo khu vực kinh tế 36

Hình 8. Tổng số doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, số lượng doanh nghiệp đang hoạt động và thay đổi về số lượng doanh nghiệp đang hoạt động giữa hai năm liền kề, giai đoạn 2011-2019 38

Hình 9. Số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, giai đoạn 2010-2019 38

Hình 10. Số lượng lao động nữ theo khu vực kinh doanh, giai đoạn 2010-2018 39

Hình 11. Tỷ lệ lao động nữ theo khu vực doanh nghiệp 2018 39

Hình 12. Số hộ kinh doanh cá thể và số lao động trong khu vực hộ kinh doanh cá thể 40

Hình 13. Tỷ lệ lao động phi chính thức trong giai đoạn 2016-2020 43

Hình 14. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng nghề, chứng chỉ nghề 48

Hình 15. Các trụ cột của hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam 51

Hình 16. Mức bình quân thu nhập hàng tháng của người lao động hưởng lương, giai đoạn 2010-2020 51

Hình 17. Mức bình quân thu nhập hàng tháng của người lao động theo khu vực kinh doanh, giai đoạn 2010-2018 52

Hình 18. Số lượng và tỷ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội trong lực lượng lao động, giai đoạn 2010-2019 53

Hình 19. Tiến độ mở rộng bao diện phủ bảo hiểm y tế tại Việt Nam trong giai đoạn 2010-2019 53

Hình 20. Số lượng và tỷ lệ người hưởng chế độ/chính sách trợ giúp xã hội trong giai đoạn 2010-2019 55

Hình 21. Tỷ lệ hộ nghèo và hộ cận nghèo trong giai đoạn 2010-2019 56

Danh mục bảng

Bảng 1. Chỉ số phát triển con người của Việt Nam 23

Bảng 2. Tổng số người có việc làm trong giai đoạn 2019-2020 35

Bảng 3. Các chỉ số về mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ cơ bản trong giai đoạn 2017-2019 57

Bảng 4. Mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ cơ bản trong năm 2019 58

Bảng 5. Số người bị tai nạn lao động và số người tử vong do tai nạn lao động trong giai đoạn 2011-2019 67

Bảng 6. Thời điểm và tần suất phê chuẩn các Công ước của ILO, giai đoạn 1994-2020 72

Danh mục từ viết tắt

ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
CITES	Công ước quốc tế về chống buôn bán các loài động vật, thực vật hoang dã nguy cấp
CPR	Đánh giá chương trình quốc gia
Cục QLLĐNN	Cục Quản lý lao động ngoài nước
Chương trình VLBV	Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững tại Việt Nam
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
ISO	Tổ chức Tiêu chuẩn hoá Quốc tế
MNED	Dự án Cải thiện số lượng và chất lượng việc làm thông qua các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm tại Việt Nam
Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
M&E	Giám sát và đánh giá
NIRF	Dự án Khung khổ quan hệ lao động mới
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
ATVSLĐ	An toàn, vệ sinh lao động
OSHAS	Hệ thống đánh giá về an toàn, sức khoẻ lao động
PISA	Chương trình đánh giá học sinh quốc tế
PPP	Sức mua tương đương
R&D	Nghiên cứu và phát triển
SCORE	Dự án Phát triển doanh nghiệp bền vững
SDG	Các Mục tiêu phát triển bền vững
PTKTXH	Phát triển kinh tế - xã hội
LMHTXVN	Liên minh Hợp tác xã Việt Nam
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
Tổng LĐLĐVN	Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

Tóm lược tổng quan

Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững (sau đây gọi tắt là Chương trình VLBV) lần thứ 3 được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và các đối tác ba bên khởi động triển khai vào năm 2017, trong đó bao gồm các cơ quan liên quan thuộc Chính phủ Việt Nam, các tổ chức của người lao động, và các tổ chức của người sử dụng lao động. Chương trình VLBV đặt ra 3 ưu tiên của quốc gia cần giải quyết trong giai đoạn 5 năm tiếp theo. Quá trình trình xây dựng và triển khai Chương trình VLBV có sự tham gia và giám sát của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH), Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TLĐLĐVN) và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (LMHTXVN). Chương trình VLBV là chương trình về khung hợp tác giữa Việt Nam, Tổ chức Lao động Quốc tế, trong đó xác lập khung khổ cho các chính sách, quy định, chương trình và cơ chế phối hợp hành động của các đối tác ba bên, các Bộ, ngành và các bên liên quan khác tại Việt Nam, và các đối tác phát triển (bao gồm cả ILO) để hỗ trợ thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng tại Việt Nam.

Các thành tựu

Khung pháp lý và chính sách về việc làm tại Việt Nam đã được cải thiện đáng kể, góp phần mở ra nhiều cơ hội việc làm, khởi nghiệp, phát triển doanh nghiệp bền vững cho cả nam giới và phụ nữ, đặc biệt là cho các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tăng cao (đạt 76% vào năm 2018) và tỷ lệ thất nghiệp tương đối thấp (1,98% vào năm 2019).

Nhờ có các hoạt động tăng cường chính thức hoá việc làm trong những năm gần đây, ngày càng nhiều người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức (bao gồm cả phụ nữ và nam giới) đã được tiếp cận việc làm bền vững và thoả đáng. Cụ thể, các hoạt động nhằm chính thức hoá việc làm như hỗ trợ khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp đã tạo điều kiện cho cả phụ nữ và nam giới có thêm nhiều cơ hội tiếp cận việc làm bền vững và thoả đáng. Số liệu thống kê những năm gần đây cho thấy mỗi năm có trên 120.000 doanh nghiệp đăng ký mới tại Việt Nam. Tỷ lệ doanh nghiệp tính trên tổng dân số đã tăng lên mức 10 doanh nghiệp trên 1.000 dân vào năm 2019. Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam cũng đang triển khai nhiều hoạt động nhằm tăng cường chính thức hóa khu vực kinh doanh hộ gia đình.

Các hoạt động hỗ trợ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hỗ trợ di cư lao động trong nước, chuẩn bị sẵn sàng cho người lao động tham gia thị trường lao động, hỗ trợ khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp bền vững nhằm tham gia hiệu quả hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu đã mở ra thêm nhiều triển vọng cho lao động nam và nữ được tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận việc làm thoả đáng và hiệu quả. Các hoạt động này góp phần quan trọng nhằm giảm nghèo và nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân. Cụ thể, tỷ lệ nghèo giảm từ 8,2% vào năm 2016 xuống còn 5,2% vào năm 2018 và 3,7% vào năm 2019. Tỷ lệ nghèo được dự báo sẽ tiếp tục giảm xuống còn 3% vào năm 2020 (căn cứ trên chuẩn nghèo áp dụng cho giai đoạn 2016-2020). Tính đến năm 2019, có 15,9 triệu người trong độ tuổi lao động tham gia bảo hiểm xã hội (chiếm 31,5% dân số); 85,4 triệu người tham gia bảo hiểm y tế (chiếm 88,5% dân số); và gần 3 triệu người được hưởng trợ cấp xã hội (chiếm 3,1% dân số).

Các hoạt động trong Chương trình VLBV cũng

góp phần nâng cao hiệu quả của hệ thống quan hệ lao động, đảm bảo phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cũng như các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Cơ chế đối thoại ba bên tiếp tục được cải thiện. Số vụ việc tranh chấp lao động đã giảm từ 335 vụ vào năm 2013 xuống còn 101 vụ vào năm 2018.

Khung pháp lý về an toàn, sức khoẻ lao động (ATSKLĐ) tiếp tục được củng cố; các thiết chế về ATVSLĐ đang được xây dựng và tăng cường.

Các bài học kinh nghiệm rút ra từ các sáng kiến của ILO nhằm tăng cường tác động cộng hưởng giữa một mặt là cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động và mặt khác là nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp để từ đó tạo thêm nhiều cơ hội việc làm đã được tiếp thu, điều chỉnh cho phù hợp với bối cảnh của Việt Nam và phổ biến để áp dụng rộng rãi hơn. Trong đó 2 điển hình đáng chú ý nhất là Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam) và Chương trình Phát triển doanh nghiệp bền vững (SCORE).

Trong khung thời gian của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021, Việt Nam đã phê chuẩn 4 Công ước của ILO: Công ước số 98 năm 1949 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, Công ước số 105 năm 1957 về Xoá bỏ lao động cưỡng bức, Công ước số 88 năm 1948 về Tổ chức dịch vụ việc làm, và Công ước số 159 năm 1983 về Hỗ trợ học nghề và tìm việc làm cho người khuyết tật. Bằng việc phê chuẩn hai Công ước cơ bản và hai Công ước kỹ thuật, cùng với những cải cách được áp dụng trong Bộ luật Lao động năm 2019 và các luật và quy định khác, Việt Nam đã tăng cường cam kết phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế vào nền kinh tế.

▸ Đánh giá về mức độ phù hợp

Thiết kế và các kết quả mong đợi của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được xây dựng căn cứ trên nhu cầu của các đối tác ba bên, các nhóm đối tượng hưởng lợi, các Mục tiêu phát triển bền vững (SDG) và các nhu cầu, chính sách và ưu tiên của Việt Nam. Tương tự như các Chương trình VLBV trong những giai đoạn trước, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đảm bảo phù hợp và và hỗ trợ hoàn thành các mục tiêu của *Kế hoạch Phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam (Kế hoạch PTKTXH)*. Chương trình VLBV cũng phản ánh một số mục tiêu ưu tiên khác của Việt Nam mà Chính phủ Việt Nam và cả các tổ chức quốc tế khác đã nhấn mạnh.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 phản ánh các ưu tiên của Việt Nam về tăng cường hội nhập quốc tế và liên kết với chuỗi giá trị toàn cầu. Việt Nam đã thể hiện cam kết mạnh mẽ về việc thúc đẩy hội nhập quốc tế, mở rộng thương mại quốc tế và xúc tiến đầu tư trực tiếp nước ngoài.

Quá trình xây dựng Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 có cân nhắc đến các yếu tố chính trị, kinh tế và xã hội của Việt Nam, đồng thời được điều chỉnh sao cho phù hợp với những thay đổi trong tình hình thực tế của đất nước. Nhờ đó, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã góp phần thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, hỗ trợ khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp, chuẩn bị cho lực lượng lao động sẵn sàng ứng phó trước những thay đổi thường xuyên và liên tục của thị trường lao động. Trên hết thảy, Chương trình VLBV hỗ trợ giải quyết các vấn đề liên quan thiết thực đến quá trình phát triển bền vững của Việt Nam.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 xác lập khung khổ huy động nguồn lực để thực hiện các mục tiêu của Chương trình, trong đó có cả nguồn lực từ ILO, các đối tác phát triển khác, các cơ quan khác của Liên hợp quốc và Chính phủ Việt Nam. Khung khổ này là một công cụ hữu hiệu để xác định trình tự ưu tiên phân bổ nguồn lực nhằm hoàn thành các mục tiêu về việc làm bền vững và thoả đáng của Chính phủ Việt Nam, ILO và các đối tác phát triển khác.

Trong hệ thống các cơ quan của Liên hợp quốc, ILO là cơ quan chuyên môn về lĩnh vực việc làm, lao động, tiêu chuẩn lao động, di cư lao động v.v. Chức năng, nhiệm vụ và lợi thế tương đối của ILO bao gồm thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, tiêu chuẩn lao động quốc tế, đối thoại xã hội, an sinh xã hội. Chuyên môn và thế mạnh của ILO trong các lĩnh vực này đã được các đối tác phát triển khác và các đối tác ba bên tại Việt Nam ghi nhận, đặc biệt là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Bên cạnh đó, ILO còn có nhiều kinh nghiệm về tư vấn chính sách, hỗ trợ nâng cao năng lực và hợp tác kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, góp phần mở ra nhiều cơ hội hơn cho phụ nữ và nam giới có việc làm tốt hơn và được tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của họ.

Quá trình thiết kế và thực hiện Chương trình VLBV chú trọng đến các vấn đề mang tính chất xuyên suốt và bao trùm, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đối thoại xã hội, bình đẳng giới, môi trường bền vững. Cụ thể, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đề cập đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế và bình đẳng giới trong cả 3 lĩnh vực ưu tiên; kết quả mong đợi và đầu ra của Chương trình VLBV phản ánh đầy đủ khía cạnh về giới; các chỉ số theo dõi và đánh giá Chương trình VLBV cũng được phân tách theo giới.

Ngoài ra, Chương trình VLBV còn nhấn mạnh rằng các vấn đề về môi trường đang đe doạ tiến trình tăng trưởng bền vững của Việt Nam. Đây cũng là mối quan ngại lớn trong Kế hoạch PTKTXH.

Đánh giá về mức độ liên kết

Nhóm đánh giá nhận thấy các mục tiêu (kết quả mong đợi) của Chương trình VLBV có liên kết chặt chẽ các chính sách, chương trình khác do Chính phủ Việt Nam, các đối tác xã hội và các đối tác khác đang triển khai. Ngoài Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội ở quy mô quốc gia, các mục tiêu, đầu ra và nội dung của Chương trình VLBV cũng thống nhất với các chính sách và chiến lược phát triển ngành. Ví dụ, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 của ILO có liên hệ chặt chẽ với Chiến lược Việc làm giai đoạn 2011-2020 và Chiến lược An sinh xã hội giai đoạn 2011-2020 của Việt Nam; cả hai chiến lược này đều là thành tố then chốt của chiến lược tổng thể về phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Các kết quả mong đợi của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 là phù hợp và có liên kết chặt chẽ với nhiều văn kiện chương trình và chiến lược quốc gia khác của Việt Nam.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 của ILO có tác dụng nâng cao hiệu quả thực hiện và hiệu suất sử dụng nguồn lực cho các dự án hợp tác phát triển do các nhà tài trợ khác nhau cấp kinh phí, góp phần tránh thực hiện trùng lặp các hoạt động hợp tác phát triển. Cụ thể, kinh phí thực hiện một số chương trình và dự án trong khuôn khổ Chương trình khung về VLBV do một số nhà tài trợ khác nhau cung cấp, chẳng hạn như Dự án SCORE, Dự án Khung khổ quan hệ lao động mới (NIRF), Chương trình Tam giác khu vực ASEAN, Chương trình An toàn và công bằng (hiện thực hoá quyền lợi và cơ hội cho lao động nữ di cư), Dự án FIRST và Dự án Luật số 72 (sửa đổi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng). Bên cạnh đó, ILO cũng phối hợp với các đối tác phát triển khác liên quan đến các lĩnh vực của Chương trình VLBV, chẳng hạn như phối hợp với Ngân hàng Thế giới (WB) trong lĩnh vực an sinh xã hội, phối hợp với Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) trong Chương trình Việc làm tốt hơn, phối hợp với Cơ quan Phát triển quốc tế Australia về thúc đẩy bình đẳng giới.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 thể hiện sự nhất quán và hài hòa với các chương

trình và hoạt động của các cơ quan khác trong hệ thống Liên hợp quốc. Liên hợp quốc tại Việt Nam có chức năng, nhiệm vụ hỗ trợ Chính phủ Việt Nam hoàn thành các Mục tiêu phát triển bền vững đồng thời với các ưu tiên khác của Việt Nam. Kế hoạch Chiến lược chung của Liên hợp quốc và Chính phủ Việt nam giai đoạn 2017–2021 phản ánh chương trình khung hợp tác và phương thức triển các hoạt động hỗ trợ của Liên hợp quốc cho Chính phủ Việt Nam trong giai đoạn 5 năm 2017-2021, đồng thời xác lập cơ chế phối hợp như một thể thống nhất giữa các cơ quan của Liên hợp quốc để hỗ trợ Chính phủ Việt Nam thực hiện các ưu tiên phát triển của quốc gia.

Chiến lược Phát triển bền vững giai đoạn 2011-2020 của Việt Nam đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt vào tháng 4/2012. Theo đó, 56 chỉ tiêu SDG đã được xây dựng thành Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển bền vững của Việt Nam (do Tổng cục Thống kê chịu trách nhiệm xây dựng) để thực hiện Chiến lược này. Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đặt mục tiêu hỗ trợ Việt Nam thực hiện các Mục tiêu phát triển bền vững, theo đó ILO cam kết cung cấp hỗ trợ kỹ thuật liên quan đến các chỉ tiêu và chỉ số theo dõi, đánh giá kết quả thực hiện.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được thiết kế một cách logic, dựa trên phân tích chặt chẽ về tình hình thực tế tại Việt Nam, có xét đến các khó khăn, thách thức và cơ hội liên quan.

Đánh giá về mức độ hiệu quả

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã hoàn thành được mục tiêu đặt ra ở cấp độ kết quả mong đợi. Mặc dù Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đến cuối năm 2017 mới được ký kết, nhưng các hoạt động của Chương trình đã được triển khai kịp thời, góp phần hoàn thành 3 mục tiêu ưu tiên và 9 lĩnh vực kết quả của Chương trình. Đội ngũ chuyên gia cao cấp của ILO đã tiến hành hỗ trợ kỹ thuật, chia sẻ bài học kinh nghiệm, góp phần tăng cường năng lực cho các đối tác xã hội tại Việt Nam. Chương trình VLBV đã áp dụng thành công phương thức lồng ghép các chương trình/dự án hợp tác phát triển và các chương trình của Chính phủ Việt Nam.

Đặc biệt, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được coi là một chương trình khung làm cơ sở để Chính phủ Việt Nam và các đối xã hội hợp tác triển khai các chính sách, chương trình và hoạt động tương ứng của mình. Điều này góp phần vào việc hoàn thành các mục tiêu và kết quả mong đợi của Chương trình VLBV, chẳng hạn như thúc đẩy khởi nghiệp, hỗ trợ phát triển doanh nghiệp, tăng cường chính thức hóa nền kinh tế, mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, và vận động phê chuẩn và thực thi các Công ước của ILO.

Đánh giá về mức độ hiệu suất sử dụng nguồn lực

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã được triển khai kịp thời, sử dụng nguồn lực có hiệu quả để hoàn thành các đầu ra và kết quả mong đợi của các dự án/chương trình thành phần (do ILO triển khai và các nhà tài trợ khác nhau cấp kinh phí). Đánh giá độc lập của các dự án do ILO thực hiện tại Việt Nam, chẳng hạn như Dự án NIRF do Liên minh Châu Âu tài trợ, Dự án NIRF do Chính phủ Canada tài trợ, Dự án SCORE, Dự án TRIANGLE, v.v., khẳng định rằng các dự án này đã sử dụng hiệu quả nguồn lực do các nhà tài trợ cung cấp. Tương tự, các đối tác ba bên (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam) cũng đã sử dụng hiệu quả nguồn lực còn hạn chế của mình và tận dụng hỗ trợ kỹ thuật từ ILO để kịp thời hoàn thành các kết quả mong đợi của các chương trình/dự án thành phần trong Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021. Điều này cho thấy, về tổng thể, nguồn lực (kinh phí,

chuyên môn, thời gian, v.v.) của các nhà tài trợ, ILO, các đối tác ba bên và các bên liên quan khác tại Việt Nam đã được sử dụng một cách hiệu quả nhất có thể để hoàn thành các kết quả và đầu ra mong đợi.

Bên cạnh đó, các Chương trình VLBV đã hoàn thành các đầu ra và kết quả mong đợi về quan hệ lao động, cải cách tiền lương, bảo hiểm xã hội, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, chính thức hóa việc làm. Nhiều kết quả và đầu ra từ các dự án thành phần của Chương trình VLBV đã được dùng làm căn cứ xây dựng các phương án cải cách trong những lĩnh vực khác của một số Bộ, ngành liên quan.

Việc kịp thời hoàn thành các mục tiêu và kết quả mong đợi của Chương trình VLBV đã góp phần quan trọng vào việc thực hiện các mục tiêu phát triển khác của Việt Nam, ví dụ như việc phê duyệt Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu. Bên cạnh đó, các thành tựu của Chương trình VLBV còn góp phần hỗ trợ Chính phủ Việt Nam chuẩn bị sẵn sàng ứng phó với đại dịch COVID-19 ngay từ giai đoạn đầu, đồng thời khẳng định sự cần thiết phải tham gia sâu rộng hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu, khi mà xu hướng này có thể định hình lại nền kinh tế của Việt Nam và của nhiều nước khác trong tương lai gần.

Tiến độ, kết quả và hiệu quả thực hiện của Chương trình VLBV được đánh giá là đạt yêu cầu. Bên cạnh đó, Chương trình VLBV có khung theo dõi, giám sát tương đối hiệu quả, có mô tả rõ ràng về các kết quả mong đợi, đầu ra của từng hoạt động và các chỉ số theo dõi và đánh giá.

Các đối tác ba bên trong Chương trình VLBV đã phối hợp có hiệu quả trong quá trình thiết kế, triển khai và báo cáo tiến độ. Nhóm công tác về Chương trình VLBV có sự tham gia của đại diện ILO, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

Việc triển khai Chương trình có thể phát huy hiệu quả hơn nữa nếu có thể huy động được nhiều nguồn lực hơn từ ILO và các đối tác ba bên. Bên cạnh đó, nếu có thể đơn giản hoá và rút ngắn quy trình, thủ tục phê duyệt các dự án hợp tác kỹ thuật thì sẽ có thêm thời gian triển khai trên thực tế.

Đánh giá về tác động và tính bền vững của Chương trình VLBV

Các đầu ra và kết quả của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 sẽ có tác động sâu rộng về kinh tế và xã hội, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế theo hướng tập trung vào nâng cao năng suất, trình độ chuyên môn kỹ thuật, tri thức và bền vững với môi trường. Nhờ đó, Việt Nam sẽ có khả năng chống chịu tốt hơn trước tác động tiêu cực từ đại dịch COVID-19, đồng thời nắm bắt tốt hơn những cơ hội mới do các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mang lại, như Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu.

Các thành tựu của Chương trình VLBV về mở rộng bao phủ an sinh xã hội, tăng cường chính thức hoá việc làm, thúc đẩy khởi nghiệp nhằm tăng số lượng doanh nghiệp, nâng cao tiêu chuẩn ATVSLĐ và tăng cường tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ, v.v. sẽ có tác động sâu rộng đến việc nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động tại Việt Nam.

Nhiều kết quả đạt được thông qua Chương trình VLBV đã được thể chế hóa trong các văn kiện chiến lược của Chính phủ, nhờ đó góp phần tăng cường tính bền vững của Chương trình VLBV. Một số văn kiện tiêu biểu bao gồm kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội tổng thể, kế hoạch và chiến lược phát triển cụ thể cho từng lĩnh vực, chẳng hạn mở rộng bao phủ

bảo hiểm xã hội, hỗ trợ khởi nghiệp, phát triển doanh nghiệp, ATVSLĐ, thúc đẩy bình đẳng giới. Các kế hoạch và chiến lược cấp trung ương là tiền đề để xây dựng các kế hoạch, chiến lược cấp địa phương, do đó các thành quả của Chương trình VLBV càng có tác động lan toả sâu rộng hơn nữa.

Các đối tác ba bên tại Việt Nam đã phát huy vai trò tích cực, chủ động triển khai các chương trình/dự án thành phần của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam đã tích cực tham gia vào quá trình thiết kế, thực hiện và giám sát Chương trình VLBV.

Một số mô hình do ILO đề xuất vẫn đang được duy trì và nhân rộng áp dụng, đặc biệt là những mô hình liên quan đến tiêu chuẩn lao động. Ví dụ, các thực tiễn tốt từ Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam) đang được áp dụng rộng rãi, có sự tham gia của nhiều bên liên quan khác từ cả khu vực công và khu vực tư nhân. Các chương trình đào tạo, tập huấn do Dự án Phát triển doanh nghiệp bền vững (SCORE) xây dựng hiện đang được nhân rộng áp dụng tại nhiều trung tâm hỗ trợ doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa nâng cao năng suất.

▸ Một số hạn chế và thách thức

Việt Nam cần tiếp tục nâng cao năng suất, đảm bảo bền vững về môi trường và tăng hàm lượng giá trị gia tăng của hàng hoá Việt Nam khi tham gia chuỗi cung ứng. Tăng năng suất là yếu tố then chốt để duy trì tăng trưởng kinh tế nhằm hoàn thành các mục tiêu trung hạn của đất nước.

Hiện nay Việt Nam đã đạt đến đỉnh điểm của giai đoạn "dân số vàng". Tỷ lệ dân số già đang tăng lên nhanh chóng. Trên thực tế, Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ già hoá dân số nhanh nhất thế giới.

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp tương đối thấp, nhưng thách thức chính của Việt Nam không phải là giải quyết tình trạng thất nghiệp mà là nâng cao chất lượng việc làm, chuyển dịch cơ cấu việc làm từ năng suất thấp, thu nhập thấp sang năng suất cao, thu nhập cao.

Tỷ lệ người lao động không có quan hệ lao động lên đến 45% lực lượng lao động vào năm 2019. Điều này có nghĩa là tỷ lệ người lao động có việc làm dễ bị tổn thương vẫn ở mức cao. Bên cạnh đó, số lượng người lao động phi chính thức còn cao (khoảng 20,8 triệu người); 8,8 triệu người đang làm việc trong các hộ kinh doanh cá thể mà hầu hết là phi chính thức. Tổng số lao động phi chính thức chiếm khoảng 54,3% lực lượng lao động.

Hiện nay người lao động di cư trong nước (chiếm khoảng 70% lực lượng lao động ở các thành phố lớn và các khu công nghiệp) mới chỉ được tiếp cận rất hạn chế các dịch vụ xã hội. Người lao động di cư vẫn gặp nhiều rào cản về quy trình, thủ tục hành chính khi tiếp cận các dịch vụ xã hội.

Số lượng lao động nam và lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng tăng. Nhìn chung, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn gặp nhiều khó khăn. Cụ thể, nhiều người lao động không được tiếp cận thông tin đáng tin cậy trước khi đi làm việc ở nước ngoài, thiếu hiểu biết về các quyền trong lao động, khó tiếp cận cơ chế giải quyết tranh chấp có hiệu quả, khó hoà nhập về kinh tế và xã hội khi về nước. Tính đến năm 2019, 78% lực lượng lao động không có bất kỳ bằng cấp hoặc chứng chỉ nào và 48% người lao động chưa qua qua đào tạo dưới bất kỳ hình thức nào.

Năm 2020, có tới 67,5% lực lượng lao động trong độ tuổi lao động không tham gia bất cứ

chế độ nào của bảo hiểm xã hội. Bên cạnh đó, bảo hiểm xã hội tự nguyện chưa góp phần tăng đáng kể diện bao phủ bảo hiểm xã hội nói chung.

Theo Điều tra quốc gia về lao động trẻ em năm 2018, có 1.754.066 trẻ em tham gia hoạt động kinh tế (còn gọi là trẻ em tham gia lao động), chiếm 9,1% tổng số trẻ em của cả nước. Trong số trẻ em hoạt động kinh tế, có 1.031.944 em được xác định là lao động trẻ em, chiếm 5,4% dân số trong độ tuổi 5-17 tuổi và 58,8% trẻ em tham gia hoạt động kinh tế. Trong số lao động trẻ em, có 519.805 em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại, chiếm 2,7% tổng số trẻ em trong độ tuổi 5–17 tuổi, 29,6% tổng số trẻ em tham gia hoạt động kinh tế và gần 50,4% tổng số lao động trẻ em.[1]

Đại dịch COVID-19 có ảnh hưởng nghiêm trọng đến nhiều khía cạnh của nền kinh tế toàn cầu và tác động cả trực tiếp và gián tiếp đến Việt Nam. Đại dịch đe doạ những thành tựu mà Việt Nam đã đạt được trong thời gian gần đây, bao gồm cả thành tựu về giảm nghèo, chính thức hoá doanh nghiệp và việc làm, mở rộng bao phủ an sinh xã hội, nâng cao chất lượng và số lượng việc làm, thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, v.v. Bên cạnh đó, Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ khiến nhiều người lao động bị mất việc làm do máy móc và công nghệ từng bước thay thế nhân công. Tuy nhiên, Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng mở ra nhiều cơ hội việc làm mới. Người lao động cần chuẩn bị sẵn sàng, chủ động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật để nắm bắt những cơ hội này.

Hàm ý đối với Chương trình VLBV giai đoạn tiếp theo

Việt Nam đang đứng trước cả thách thức và cơ hội, đặc biệt là sau quá trình tái định hình chuỗi cung ứng toàn cầu và tham gia ký kết các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Việt Nam cần phân tích kỹ lưỡng những cơ hội và thách thức này, từ đó xây dựng chiến lược và triển khai hành động phù hợp để duy trì tốc độ phát triển kinh tế - xã hội và hoàn thành các mục tiêu tổng thể của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021, đồng thời xây dựng các mục tiêu tham vọng hơn (về cả chiều rộng và chiều sâu) trong Chương trình VLBV giai đoạn tiếp theo.

Quá trình đánh giá Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 và các giai đoạn trước cho thấy thành tựu về tăng trưởng của Việt Nam trong những năm gần đây phần lớn bắt nguồn từ quá trình chuyển đổi cơ cấu lao động từ khu vực nông nghiệp năng suất thấp sang khu vực sản xuất và dịch vụ năng suất cao hơn. Giờ đây, Việt Nam cần nâng cao hàm lượng giá trị gia tăng của hàng hoá Việt Nam trong chuỗi cung ứng, tăng năng suất lao động, và đẩy mạnh đổi mới sáng tạo để duy trì tăng trưởng kinh tế. Bên cạnh đó, quá trình tăng trưởng cần đảm bảo bền vững về môi trường trong bối cảnh tầm quan trọng của ứng phó với biến đổi khí hậu ngày càng được nhiều quốc gia ghi nhận, bao gồm cả Việt Nam.

Để thực hiện các mục tiêu trên đây, Việt Nam cần nâng cao chất lượng lực lượng lao động và nguồn nhân lực, phát triển thị trường việc làm theo hướng năng động và hiệu quả hơn. Nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật là yếu tố then chốt để đảm bảo tăng trưởng kinh tế cả về chất và về lượng. Các thành tựu của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 cần được nhân rộng áp dụng và phát huy hơn nữa. Ngoài ra, Chương trình VLBV giai đoạn tiếp theo cần giải quyết những thách thức mới mà Việt Nam đang phải đối mặt, bao gồm cả già hoá dân số, năng suất thấp, tái định hình chuỗi giá trị toàn cầu (bắt nguồn từ căng thẳng thương mại toàn cầu, được đẩy nhanh hơn do đại dịch COVID-19), Cách mạng công nghiệp 4.0, thay đổi về công nghệ, quá trình số hóa, và biến đổi khí hậu.

[1] Tổng cục Thống kê; ILO, *Điều tra quốc gia về lao động trẻ em* (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020).

1 Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

Theo định nghĩa của Tổ chức Lao động Quốc tế, việc làm bền vững và thoả đáng là việc làm có năng suất cao, mang lại thu nhập xứng đáng, đồng thời người lao động bao gồm cả nam giới và phụ nữ được đảm bảo an toàn, được tôn trọng phẩm giá, được làm việc trong điều kiện tự do và bình đẳng. Định nghĩa này đặt tiền đề để xây dựng mục tiêu về chất lượng và số lượng việc làm ở cấp độ toàn cầu, khu vực, quốc gia, ngành, và địa phương. Khái niệm này bao gồm 4 trụ cột chính: các tiêu chuẩn lao động và các quyền trong lao động; tạo việc làm và phát triển doanh nghiệp; đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động; quản lý nhà nước về lao động và tăng cường đối thoại xã hội.

Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021 được ILO và các đối tác ba bên bao gồm Chính phủ Việt Nam, các tổ chức của người lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động thống nhất thông qua và khởi động triển khai vào năm 2017. Đây là Chương trình hợp tác lần thứ 3 giữa ILO và Việt Nam về VLBV, tập trung giải quyết 3 vấn đề ưu tiên của Việt Nam trong giai đoạn 5 năm, cụ thể là (i) thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, tạo môi trường thuận lợi cho các cơ hội kinh doanh bền vững; (ii) giảm đói nghèo thông qua 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 (iii) xây dựng cơ chế quản lý thị trường lao động hiệu quả, tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Chương trình VLBV bao gồm 9 kết quả mong đợi phản ánh các lĩnh vực ưu tiên đã trình bày trên đây. Cụ thể, 3 kết quả mong đợi thuộc Ưu tiên số 1 (việc làm), 2 kết quả mong đợi thuộc Ưu tiên số 2 (an sinh xã hội), 4 kết quả mong đợi thuộc Ưu tiên số 3 (các quyền trong lao động và đối thoại xã hội).

Cũng như các Chương trình VLBV trong 2 giai đoạn trước đây, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được xây dựng và triển khai dựa trên cơ chế ba bên và đối thoại xã hội. ILO đã phối hợp chặt chẽ với các đối tác ba bên, bao gồm Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Hoạt động hợp tác của ILO và các đối tác ba bên bao gồm tư vấn chính sách, tăng cường năng lực và hợp tác kỹ thuật, nhằm mục đích mở ra thêm nhiều cơ hội để phụ nữ và nam giới có việc làm tốt hơn và được tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của họ.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được ILO phối hợp cùng các đối tác ba bên tại Việt Nam xây dựng và thông qua, đồng thời được Văn phòng Thủ tướng Chính phủ chính thức phê duyệt. Đồng thời, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 cũng đảm bảo thống nhất với Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội và Kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam, và Kế hoạch Chiến lược chung của Liên hợp quốc cho cùng kỳ. Quá trình triển khai Chương trình VLBV có sự tham gia tất cả các bên liên quan

tại Việt Nam trong cả khu vực công và tư nhân, và tất cả các tỉnh thành liên quan, với sự hỗ trợ của nhiều đối tác phát triển (bao gồm cả các nhà tài trợ và các tổ chức quốc tế).[2,3]

Các đối tác ba bên có nhiều đóng góp quan trọng vào quá trình thực hiện Chương trình VLBV. ILO với vai trò là đối tác phát triển của Chính phủ Việt Nam trong lĩnh vực lao động và việc làm đã cung cấp hỗ trợ kỹ thuật, đồng thời đóng góp đầu vào về chuyên môn và nguồn lực cho quá trình thực hiện. Các thành tựu và tác động tích cực của Chương trình VLBV có sự đóng góp quan trọng từ nhiều Bộ, ngành, cơ quan và các đối tác phát triển tại Việt Nam, bao gồm cả các đối tác ba bên và ILO.

[2] Các bên liên quan và các cơ quan khác tại Việt Nam có đóng góp quan trọng vào nhiều lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV là Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Công Thương, Bộ Tài chính, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam, Ủy ban nhân dân của 63 tỉnh/thành phố, các tổ chức chính trị - xã hội như Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, và Bộ, ban, ngành khác.

[3] Các đối tác phát triển khác đã đóng góp và hỗ trợ cho nhiều lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV là Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB), Ngân hàng Thế giới (WB), Cơ quan Hợp tác phát triển quốc tế Đức (GIZ), Cơ quan Phát triển quốc tế Pháp (AfD), Liên minh Châu Âu (EU), Chính phủ Nhật Bản, Cơ quan Phát triển quốc tế Hoa Kỳ (USAID), Oxfam và các cơ quan khác của Liên hợp quốc.

2 Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội

Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội

2.1 Tăng trưởng kinh tế

Việt Nam là một trong những quốc gia có môi trường chính trị ổn định nhất và môi trường kinh tế năng động nhất trong khu vực Đông Nam Á. Về phân bổ dân cư, mặc dù Việt Nam có các đô thị lớn ở cả phía Bắc và phía Nam của đất nước, nhưng đến nay gần 65% trong tổng số hơn 90 triệu dân vẫn sinh sống ở nông thôn. Về diện tích, lãnh thổ Việt Nam trải rộng hơn 330.000 km vuông.

Quá trình phát triển của Việt Nam trong 30 năm qua đã đạt nhiều thành tựu ấn tượng. Năm 1986, Việt Nam bắt đầu thời kỳ *Đổi mới*, tiến hành một số cải cách quan trọng về kinh tế và thể chế, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh chóng, đưa Việt Nam từ một trong những quốc gia nghèo nhất thế giới thành một quốc gia có thu nhập trung bình thấp. Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) tăng từ 193,6 tỷ USD vào năm 2015 lên 262 tỷ USD vào năm 2019 (Tổng cục Thống kê/TCTK, 2020).

Trong 10 năm đầu của thiên niên kỷ thứ hai, Việt Nam đã tận dụng được thời cơ thuận lợi để vượt qua nhiều khó khăn, thách thức. Nền kinh tế Việt Nam tăng trưởng mạnh, mức tăng trưởng bình quân hàng năm đạt xấp xỉ 7,3% trong giai đoạn 2011-2020 (TCTK, 2021). Năm 2007, Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới. Năm 2010, Việt Nam trở thành nước có thu nhập trung bình thấp trong khi nhiều quốc gia khác trên thế giới vẫn chịu ảnh hưởng từ 2 cuộc khủng hoảng tài chính trước đó.

Trong giai đoạn 2002-2018, GDP bình quân đầu người của Việt Nam tăng 2,7 lần, đạt trên 2.700 USD vào năm 2019. Hơn 45 triệu người đã thoát nghèo; tỷ lệ nghèo giảm mạnh từ mức trên 70% vào năm 2002 xuống còn dưới 6% vào năm 2018 (áp dụng chuẩn nghèo 3,20 USD/ngày theo PPP). Phần lớn (86%) số người nghèo còn lại của Việt Nam là đồng bào dân tộc thiểu số. Việt Nam đã đạt hoặc vượt chỉ tiêu đối với hầu hết các *Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ*. Nhìn chung, Việt Nam ngày nay được coi là một điển hình thành công về phát triển, chỉ trong vòng 25 năm đã chuyển mình từ một trong những quốc gia nghèo nhất thế giới thành một quốc gia có thu nhập trung bình thấp và mức tăng trưởng ấn tượng.

Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu, Việt Nam đã chịu nhiều thiệt hại từ đại dịch COVID-19. Tuy nhiên, nhờ phản ứng nhanh chóng, kịp thời và hiệu quả từ Chính phủ và các cấp chính quyền địa phương, Việt Nam đã kiểm soát dịch tương đối thành công, tác động của đại dịch đến sức khỏe của người dân Việt Nam không quá nghiêm trọng như ở các quốc gia khác. Môi trường kinh tế vĩ mô và tài khóa được duy trì ổn định. Tốc độ tăng trưởng kinh tế của Việt Nam đạt 2,91% vào năm 2020 trong khi nhiều quốc gia khác tăng trưởng âm (TCKT, 2020).

Trong bối cảnh các nền tảng then chốt về kinh tế - xã hội được giữ vững, đại dịch COVID-19 được kiểm soát tương đối ổn định trong nước và trên thế giới, nền kinh tế Việt Nam dự kiến sẽ phục hồi trong năm 2021. Bên cạnh đó, đại dịch COVID-19 cũng cho thấy sự cần thiết phải cải cách mạnh mẽ hơn nữa để giúp nền kinh tế phục hồi trong trung hạn, chẳng hạn như cần cải thiện môi trường kinh doanh,

tăng năng suất, thúc đẩy nền kinh tế số, tăng cường hiệu quả đầu tư công. Đại dịch COVID-19 cũng cho thấy tầm quan trọng của việc duy trì tăng trưởng kinh tế để giảm nghèo, mở rộng bao phủ an sinh xã hội, giảm thiểu rủi ro đối với những đối tượng dễ bị tổn thương nhất, đặc biệt là người lao động phi chính thức.

2.2 Việc làm, phát triển xã hội và phát triển con người

Lực lượng lao động của Việt Nam tăng từ 51,7 triệu người vào năm 2011 lên 55,1 triệu người vào tháng 12/2020. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động vẫn ở mức cao, đạt 74,4% vào tháng 12/2020. Tỷ lệ thất nghiệp dao động trong khoảng 2%-2,2% trong giai đoạn 2011-18, sau đó giảm xuống gần 2% vào năm 2019 (Bộ LĐTBXH, 2020). Năm 2020, do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, tỷ lệ thất nghiệp chung tăng lên 2,48% và tỷ lệ thất nghiệp tại khu vực thành thị tăng lên 3,88% (TCTK, 2021).[4]

Đại dịch COVID-19 khiến nhiều người lao động đã chuyển đổi thành công sang việc làm chính thức phải quay trở lại với việc làm phi chính thức. Tính chung cả năm 2020, số lao động có việc làm phi chính thức là 20,3 triệu người, tăng 119,1 nghìn người, số lao động có việc làm chính thức là 15,8 triệu người, giảm 21,1 nghìn người so với năm 2019. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức năm 2020 là 56,2%, cao hơn 0,2 điểm % so với năm 2019 (TCTK, 2021).[5]

Tỷ lệ hộ nghèo trên cả nước đã giảm từ mức 8,2% vào năm 2016 xuống còn 3,7% vào năm 2019, dự kiến sẽ tiếp tục giảm xuống 3% vào năm 2020 (theo chuẩn nghèo giai đoạn 2016-2020). Tỷ lệ hộ nghèo dân tộc thiểu số giảm bình quân 4%/năm. Theo ước tính, thu nhập bình quân đầu người của hộ nghèo trên cả nước vào năm 2020 tăng 1,6 lần so với năm 2015. Tỷ lệ nghèo đa chiều của cả nước vào năm 2019 là 5,7%, giảm 1,1 điểm % so với năm 2018 (Bộ LĐTBXH, 2020).

Năm 2019, số người tham giao bảo hiểm xã hội là 32,5 triệu người, chiếm 15,9% lực lượng lao động trong độ tuổi lao động. Bên cạnh đó, diện bao phủ bảo hiểm y tế đã được cải thiện đáng kể trong những năm gần đây, tăng từ 52,4% vào năm 2008 lên 79,9% vào năm 2017 và 88,5% vào năm 2019 (tương đương 85,4 triệu người) (Bộ LĐTBXH, 2020).

Về việc thực hiện các Mục tiêu thiên niên kỷ, thành tựu ấn tượng nhất của Việt Nam là Mục tiêu thiên niên kỷ số 1 về giảm nghèo (UNDP, 2015). Thành tựu giảm nghèo nhanh chóng đã góp phần tích cực vào việc giảm bất bình đẳng thu nhập giữa các nhóm dân cư. Hệ số bất bình đẳng thu nhập (GINI) của Việt Nam vẫn ở mức trung bình, dao động trong khoảng 0,42 - 0,43 trong giai đoạn 2015-2020. Năm 2019, hệ số GINI (theo thu nhập) của Việt Nam là 0,42 (không đổi so với năm 2018).

Việt Nam thực hiện tốt giáo dục phổ thông, đạt điểm số cao trong *Chương trình Đánh giá học sinh quốc tế (PISA)* trong các năm 2012, 2015 và 2018. Đánh giá PISA cho thấy kết quả học tập của học sinh Việt Nam vượt xa nhiều nước thành viên của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD). Trong Đánh giá PISA năm 2018, điểm số của học sinh Việt Nam vượt trội so với học sinh các nước Đông Nam Á khác. Việt Nam và Trung Quốc là hai quốc gia duy nhất trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đạt điểm trên trung bình của Đánh giá PISA.[6]

---

[4] Tổng cục Thống kê (2020). Xem tại https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/-thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2020/

[5] Tổng cục Thống kê (2020). Xem tại https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/-thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2020/

[6] Chương trình Đánh giá học sinh quốc tế (PISA) (2018), OECD (2018).

Sức khoẻ của người dân Việt Nam ngày càng được cải thiện, mức sống ngày càng được nâng cao. Trong giai đoạn 1993-2019, tỷ lệ tử vong ở trẻ sơ sinh giảm từ 32,6 xuống còn 16,7 trên 1.000 trẻ sinh sống. Trong giai đoạn 1990-2019, tuổi thọ trung bình tăng từ 70,5 lên 75,3 tuổi. Người dân Việt Nam hiện nay có tuổi thọ cao nhất so với người dân của các quốc gia có mức thu nhập tương tự trong khu vực. Diện bao phủ bảo hiểm y tế của Việt Nam đạt 89,3% vào năm 2019, nhưng vẫn còn khoảng 70% lực lượng lao động chưa tham gia bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất; dân số từ 65 tuổi trở lên dự kiến tăng 2,5 lần trong thời gian từ nay đến năm 2050 (Bộ Y tế, 2020).

Về Chỉ số vốn con người, Việt Nam xếp thứ 48 trong số 157 quốc gia, đứng thứ 2 trong các quốc gia ASEAN, sau Singapore.[7] Nếu được tiếp cận đầy đủ với các dịch vụ y tế và giáo dục, trẻ em Việt Nam sinh ra trong hiện tại sẽ đạt mức năng suất lao động khoảng 67% khi trưởng thành. *Chỉ số Vốn con người* của Việt Nam cao nhất trong các nước có thu nhập trung bình thấp. Tuy nhiên, các chỉ số thành phần của Việt Nam vẫn có sự chênh lệch giữa các nhóm dân cư, đặc biệt là đối với người dân tộc thiểu số. Bên cạnh đó, Việt Nam cần nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động nhằm mục đích tạo việc làm trên quy mô lớn trong tương lai. Về *Chỉ số Phát triển con người*, Việt Nam đã đạt được nhiều tiến bộ quan trọng trong 3 thập kỷ qua (xem Bảng 1). Chỉ số phát triển con người của Việt Nam tăng từ 0,657 vào năm 2011 lên 0,693 vào năm 2019, xếp thứ 118 trên tổng số 189 quốc gia.

Về bất bình đẳng trên cơ sở giới, Chỉ số Bất bình đẳng giới của Việt Nam là 1.003 (xem *Báo cáo Phát triển con người của UNDP*, 2019).[8]

Trong số các chỉ số:

- Chỉ số Phát triển con người đối với nữ là 0,693, đối với nam là 0,692.
- Đại biểu là nữ chỉ chiếm 26,7% trong tổng số đại biểu Quốc hội và Hội đồng Nhân dân.
- Cứ 100.000 ca sinh sống thì có 49 phụ nữ tử vong do các nguyên nhân liên quan đến thai sản.
- Tỷ lệ sinh đẻ ở tuổi vị thành niên là 30,9 ca sinh trên 1.000 phụ nữ trong độ tuổi 15-19.
- Tỷ lệ tham gia thị trường lao động vào năm 2019 là 72,7% đối với phụ nữ, 82,5% đối với nam giới.

Bảng 1. Chỉ số Phát triển con người của Việt Nam

	2019
Tuổi thọ trung bình (năm)	75,3
Số năm học đi học trung bình	8,2
Số năm đi học dự kiến	12,7
Tổng thu nhập quốc dân bình quân đầu người (2011 PPP $)	6220
Chỉ số Phát triển con người có điều chỉnh về bất bình đẳng	0,580
Tỷ lệ người có việc làm trên tổng dân số từ đủ 15 tuổi trở lên	76,0

Nguồn: Báo cáo Phát triển con người của UNDP (2019).

[7] Dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, 2020. Xem https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital .

[8] Báo cáo *Phát triển con người của UNDP* (2019).

Trong 30 năm qua, công tác cung ứng dịch vụ cơ bản đã được cải thiện đáng kể. Khả năng tiếp cận các dịch vụ cơ sở hạ tầng của hộ gia đình đã tăng lên đáng kể. Tính đến năm 2019, hơn 99% dân số sử dụng điện làm nguồn năng lượng chính để chiếu sáng so với 14% dân số vào năm 1993. Khả năng tiếp cận nước sạch ở khu vực nông thôn cũng được cải thiện; tỷ lệ tiếp cận nước sạch nông thôn tăng từ mức 17% vào năm 1993 lên hơn 70% vào năm 2019. Tỷ lệ tiếp cận nước sạch ở khu vực thành thị đạt trên 95% (Bộ LĐTBXH, 2020).

Tuy nhiên, tốc độ phát triển và công nghiệp hóa nhanh chóng của Việt Nam có ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường và tài nguyên thiên nhiên. Mức tiêu thụ điện đã tăng gấp 3 lần trong thập kỷ qua, cao hơn so với mức tăng sản lượng. Do phụ thuộc ngày càng nhiều vào nhiên liệu hóa thạch nên lượng phát thải khí nhà kính của ngành điện chiếm gần 2/3 tổng lượng phát thải khí nhà kính của cả nước. Nhu cầu sử dụng nước tiếp tục tăng trong khi năng suất sử dụng nước còn thấp, hiện nay chỉ tương đương 12% so với tiêu chuẩn quốc tế về năng suất sử dụng nước. Hoạt động khai thác tài nguyên thiên nhiên (cát, thủy sản, gỗ) còn thiếu bền vững, có thể ảnh hưởng tiêu cực đến triển vọng tăng trưởng trong dài hạn. Bên cạnh đó, vấn đề ngày càng đáng quan ngại hơn là phần lớn dân số và nền kinh tế của Việt Nam rất dễ bị tổn thương trước các tác động của biến đổi khí hậu (WB, 2020).

Quá trình đô thị hóa và tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ đi đôi với tăng trưởng dân số nhanh chóng khiến lượng rác thải và nguy cơ ô nhiễm môi trường ngày càng tăng, từ đó đặt ra nhiều thách thức với cơ quan quản lý. Lượng rác thải của Việt Nam dự kiến sẽ tăng gấp đôi trong vòng chưa đầy 15 năm (WB, 2020). Một vấn đề liên quan cần cân nhắc là xử lý rác thải nhựa trên biển và đại dương. Ước tính khoảng 90% tổng số rác thải nhựa trên biển và đại dương toàn cầu có thể bắt nguồn từ lưu vực trong đất liền của 10 dòng sông, trong đó có sông Mekong. Ngoài ra, Việt Nam còn nằm trong 10 quốc gia trên thế giới bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi ô nhiễm không khí. Ô nhiễm nước gây thiệt hại đáng kể đến năng suất của các ngành trọng điểm và ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe con người.

Việt Nam xếp thứ 132 trong số 180 quốc gia về Chỉ số Năng lực quản lý môi trường (EPI). Mặc dù Việt Nam đạt điểm cao hơn so với điểm trung bình của khu vực Châu Á - Thái Bình Dương đối với các chỉ số thành phần về nước sạch và vệ sinh, kim loại nặng, nông nghiệp, đa dạng sinh học và môi trường sống, nhưng vẫn cần tiếp tục cải thiện về các lĩnh vực này. Bên cạnh đó, Việt Nam có thể thúc đẩy tạo việc làm, tăng trưởng xanh và đổi mới sáng tạo thông qua các giải pháp ứng phó với biến đổi khí hậu và cải thiện chất lượng môi trường (chất lượng không khí), chất lượng hệ sinh thái (tài nguyên nước, rừng, ô nhiễm không khí, khí hậu, năng lượng), và tăng cường khả năng chống chịu thiên tai.[9] Chính phủ Việt Nam hiện đang tích cực hành động nhằm giảm thiểu tác động của quá trình tăng trưởng đến môi trường, đồng thời triển khai có hiệu quả các hoạt động về giảm nhẹ và thích ứng với biến đổi khí hậu. Việt Nam đã xây dựng các chiến lược và kế hoạch hành động về tăng trưởng xanh và sử dụng bền vững tài nguyên thiên nhiên. Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam cũng triển khai nhiều biện pháp giảm nhẹ và thích ứng với biến đổi khí hậu, góp phần khắc phục các hiện tượng thời tiết cực đoan và thiên tai thông qua Đóng góp do quốc gia tự quyết định (NDC).

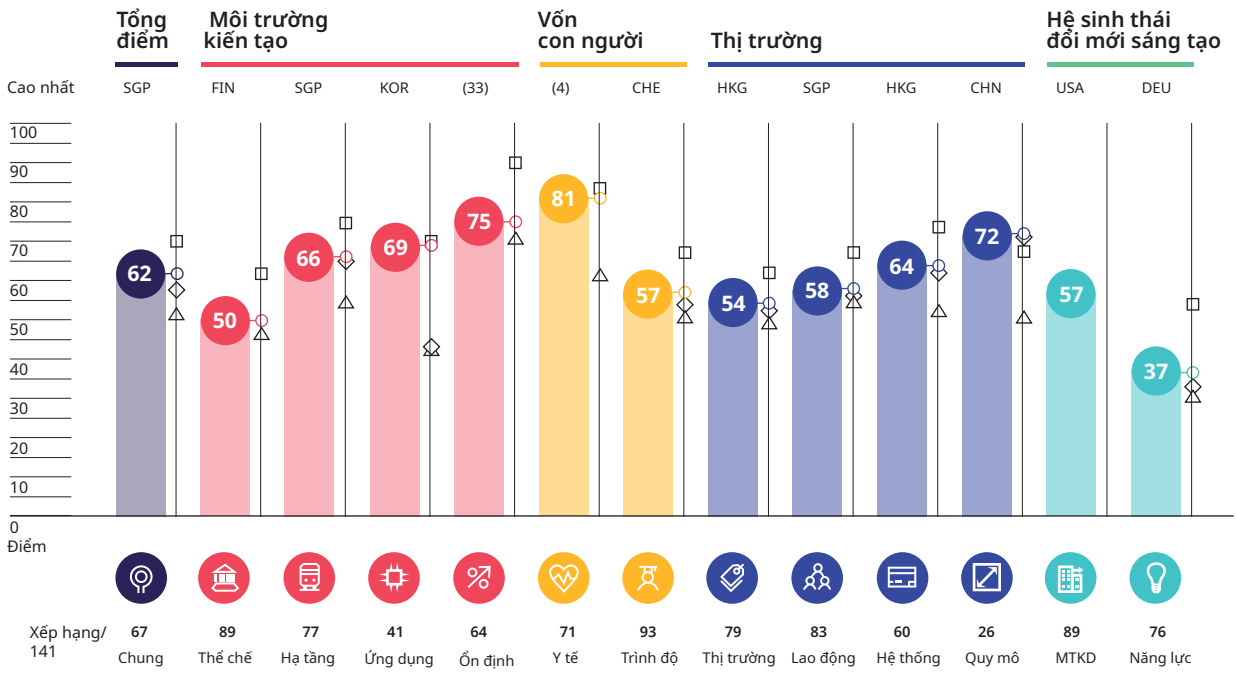
Chính phủ Việt Nam đã đưa ra cam kết mạnh mẽ về việc giải quyết các thách thức trên hành trình tiến lên thành một nước công nghiệp hiện đại. Trong bảng xếp hạng Chỉ số Năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2019, Việt Nam đạt 61,5 điểm trên tổng số tối đa 100 điểm, tăng so với mức 58,1 điểm vào năm 2018. Với điểm số này, Việt Nam đã tăng 10 bậc, vượt lên vị trí thứ 67 trong bảng xếp hạng và trở thành

[9] ILO, 2018. *Thông tin về môi trường và phát triển vững tại Việt Nam*. Xem: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_627572.pdf

quốc gia cải thiện nhiều nhất về năng lực cạnh tranh trong năm 2019. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn xếp hạng thấp về trình độ chuyên môn kỹ thuật (xếp thứ 93 trong số 141 quốc gia) và thị trường lao động (xếp thứ 83 trong số 141 quốc gia). Đây là những thách thức lớn cần giải quyết trong giai đoạn phát triển sắp tới.

2.3 Xu hướng dân số

Hình 1.Xếp hạng của Việt Nam về Chỉ số Năng lực cạnh tranh toàn cầu 2019



Nguồn: Diễn đàn Kinh tế Thế giới/WEF. Báo cáo Năng lực cạnh tranh toàn cầu 2019, (2020).

Việt Nam đang thay đổi nhanh chóng về nhân khẩu học. Dân số Việt Nam tăng từ 87,8 triệu người vào năm 2011 lên gần 96,5 triệu người vào năm 2019, dự kiến sẽ tăng lên 120 triệu người vào năm 2050. Tỷ lệ tăng trưởng dân số bình quân hàng năm duy trì ổn định ở mức 1,14% trong thập kỷ vừa qua. Trong giai đoạn 2011-2019, dân số Việt Nam tăng thêm 950.000 người mỗi năm. Hiện nay Việt Nam có 70% dân số dưới 35 tuổi, tuổi thọ bình quân đạt 76 tuổi, cao nhất so với các nước trong khu vực có mức thu nhập tương đương (Bộ Y tế, 2020).

Tầng lớp trung lưu mới nổi tại Việt Nam hiện chiếm khoảng 13% dân số và dự kiến sẽ tăng lên đến 26% vào năm 2026.[10] Theo Tổng cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình thuộc Bộ Y tế, tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên sẽ chiếm khoảng 20% dân số Việt Nam trong vòng 20 năm tới và sẽ tiếp tục tăng đến 25% vào năm 2049. Việt Nam sẽ trải qua quá trình "khủng hoảng dân số già" như Bộ Y tế đã từng khuyến cáo trước đây.

Việt Nam hiện đã đạt đến đỉnh điểm của giai đoạn "dân số vàng". Dân số Việt Nam đang già đi nhanh chóng. Trong giai đoạn 2010-2018, dân số trong độ tuổi 0-14 tuổi giảm từ 24,7% xuống còn

[10] Tầng lớp trung lưu được định nghĩa là nhóm dân cư có mức tiêu dùng bình quân đầu người tối thiểu là 15 USD/ngày theo PPP năm 2011 (Ngân hàng Thế giới).

23,8%, dân số trong độ tuổi 15-64 tuổi giảm từ 68,5% xuống 67,4%, trong khi dân số trên 65 tuổi tăng từ 6,8% lên 8,8% (Bộ Y tế, 2020).

Theo Bộ Y tế, khi Việt Nam mới bước vào giai đoạn già hóa dân số vào năm 2011 thì tỷ lệ người trên 60 tuổi chiếm chỉ 9,9% dân số, nhưng đến năm 2018 tỷ lệ này đã tăng lên 12%. Theo dự báo, Việt Nam sẽ trở thành quốc gia có dân số già vào năm 2038, khi tỷ lệ người từ 60 tuổi trở lên vượt quá 20%. Đến năm 2049, tỷ lệ này sẽ vào khoảng 25%.

Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ già hoá dân số nhanh nhất thế giới. Trong khi các nước phát triển trước đây phải mất hàng thập kỷ, thậm chí hàng thế kỷ để chuyển dịch từ cơ cấu dân số trẻ sang dân số già (115 năm đối với Pháp, 73 năm đối với Úc, 26 năm đối với Trung Quốc) thì Việt Nam chỉ mất 15 năm. Về cơ cấu giới tính, tỷ lệ phụ nữ lớn tuổi cao hơn so với nam giới lớn tuổi; tỷ lệ phụ nữ lớn tuổi goá chồng và người cao tuổi đơn thân ngày càng tăng. Bên cạnh đó, người cao tuổi ở Việt Nam còn gặp nhiều khó khăn; 68% người cao tuổi sống ở nông thôn và vẫn đang làm các công việc liên quan đến nông nghiệp với mức thu nhập thấp.

Theo thống kê của Bộ Y tế, hiện nay hơn 72% người cao tuổi tại Việt Nam đang sống cùng con, cháu. Tuy nhiên, mô hình gia đình Việt Nam truyền thống với nhiều thế hệ chung sống dưới một mái nhà ngày càng trở nên ít phổ biến hơn, thay vào đó là mô hình gia đình hạt nhân.

Tuổi thọ trung bình của người Việt Nam tương đối cao (khoảng 73 tuổi), nhưng đại đa số người Việt Nam thường chỉ sống khỏe mạnh được 64 năm. 96% người cao tuổi mắc các bệnh mãn tính không lây nhiễm. Tính bình quân, mỗi người Việt Nam cao tuổi sẽ mắc 3 bệnh cùng một lúc. Hệ thống y tế của Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu chăm sóc sức khoẻ ngày càng tăng dân số già. Đây là những thách thức lớn mà Chính phủ Việt Nam cần giải quyết, đặc biệt là khi số người nghèo và người cận nghèo vẫn ở mức cao.

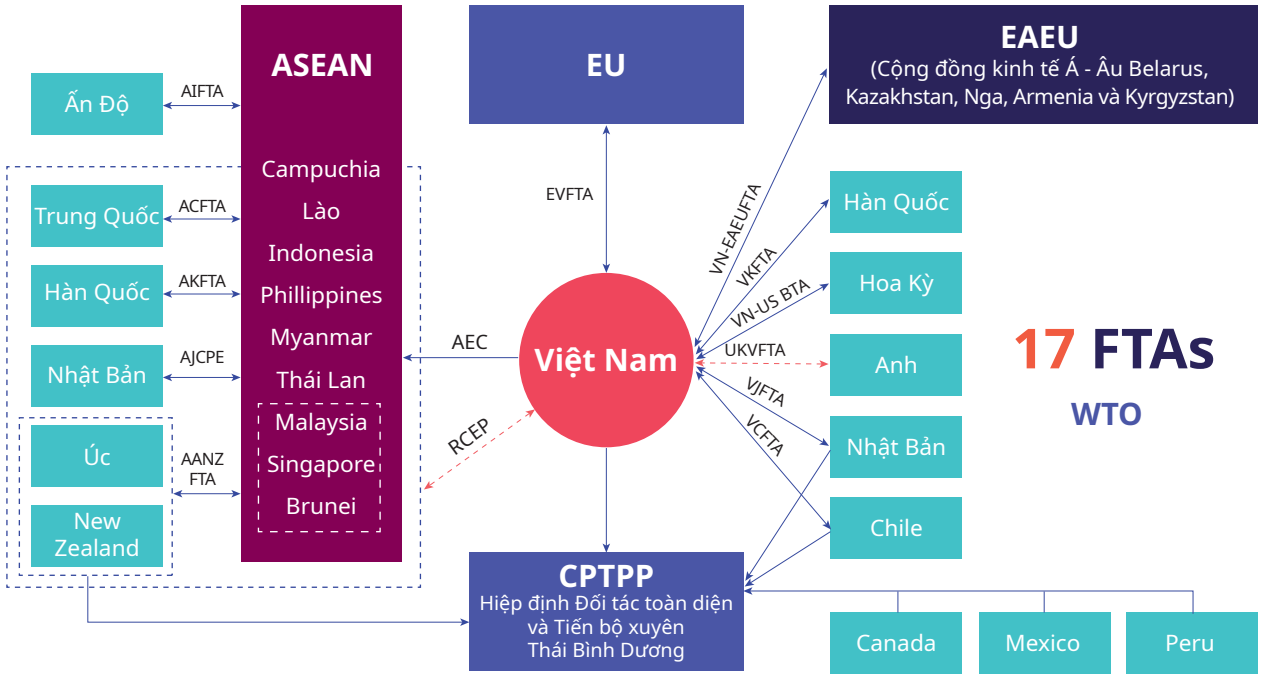
Năm 2019, Việt Nam có 152.530 người lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó 54.700 là lao động nữ. Số liệu thống kê vào tháng 3/2020 cho thấy có khoảng 560.000 người Việt Nam đang làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên toàn thế giới. Hàng năm, Chính phủ Việt Nam đều tăng chỉ tiêu đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (chỉ tiêu áp dụng đối với cả cấp trung ương và cấp địa phương), đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, coi đây là một giải pháp hiệu quả để tạo việc làm, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động và giảm nghèo. Số lao động Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản, Đài Loan, và Trung Quốc chiếm hơn 90% tổng số lao động đi làm việc ở nước ngoài trong giai đoạn 2017-2019. Về xu hướng, số lao động đi làm việc ở Đài Loan, Trung Quốc đang giảm dần, trong khi số người lao động đi làm việc Nhật Bản tăng dần (Bộ LĐTBXH, Cơ sở dữ liệu về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, 2019).

▸ 2.4 Hội nhập quốc tế

Kể từ khi thực hiện chính sách Đổi mới vào năm 1986, Việt Nam đã chuyển mình từ một trong những quốc gia nghèo nhất thế giới thành một nền kinh tế theo định hướng thị trường. Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế thế giới. Các sự kiện và thời điểm quan trọng trong quá trình hội nhập của Việt Nam được trình bày dưới đây:

- Ngày 28/07/1995, Việt Nam gia nhập ASEAN với tư cách là thành viên thứ 7.
- Ngày 11/01/2007, Việt Nam trở thành thành viên thứ 150 của Tổ chức Thương mại Thế giới.
- Cuối năm 2015, Cộng đồng Kinh tế ASEAN được thành lập theo thỏa thuận giữa các nước ASEAN, trong đó có Việt Nam.

Hình 2. Các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam đã ký kết



Nguồn: Economica Việt Nam, (2021).

Việc gia nhập ASEAN vào năm 1995, gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới vào năm 2007, và ký kết ngày càng nhiều hiệp định đầu tư song phương và hiệp định thương mại tự do với ASEAN, Trung Quốc, Liên minh châu Âu, Nhật Bản, Hàn Quốc và Hoa Kỳ, v.v. giúp Việt Nam thu hút ngày càng nhiều vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI).

Việt Nam đã đa dạng hóa các đối tác kinh tế thông qua (i) tăng cường hội nhập ASEAN, (ii) Hiệp định đối tác kinh tế toàn diện khu vực (RCEP), và gần đây là (iii) Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA). Các hiệp định thương mại thế hệ mới này yêu cầu Việt Nam phải quan tâm nhiều hơn đến phát triển xã hội và bảo vệ môi trường song song với phát triển kinh tế. Ví dụ, Liên minh châu Âu nêu rõ rằng Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu sẽ có sẽ có ảnh hưởng sâu rộng đến nền kinh tế, việc làm, tiêu chuẩn lao động, môi trường, và mức độ gắn kết xã hội. Mục tiêu của Liên minh châu Âu là đảm bảo rằng chính sách thương mại của mình sẽ góp phần hỗ trợ và thúc đẩy quá trình phát triển bền vững cả trong phạm lãnh thổ của mình và tại các nước đối tác và trên toàn cầu.

▸ Hộp 1: Yêu cầu cao hơn về phát triển bền vững trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới

Tương tự như các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới khác, Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu bao gồm một Chương gồm các điều khoản chặt chẽ, toàn diện và có tính chất ràng buộc về thương mại và phát triển bền vững, chú trọng vào các vấn đề về lao động và môi trường liên quan đến quan hệ thương mại giữa Liên minh châu Âu và Việt Nam. Chương này bao gồm các điều khoản cụ thể nhằm thực hiện đồng thời 2 mục tiêu (i) tăng cường tương trợ và liên kết chặt chẽ hơn giữa các chính sách về thương mại, đầu tư, lao động và môi trường, và (ii) đảm bảo rằng việc tăng cường thương mại và đầu tư không gây thiệt hại cho người lao động và môi trường. Chương này quy định nghĩa vụ của cả Liên minh châu Âu và Việt Nam về vấn đề môi trường và lao động.

Các quy tắc đa phương về lao động và môi trường

Về vấn đề lao động, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới yêu cầu các quốc gia thành viên đưa ra cam kết cụ thể về việc thực hiện có hiệu quả toàn bộ các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (bao gồm 8 công ước theo 4 nhóm: quyền tự do hiệp hội, quyền tổ chức và quyền thương lượng tập thể; xoá bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc; xóa bỏ lao động trẻ em; chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp) và tất cả các Công ước ILO khác đã được quốc gia thành viên đó phê chuẩn (không chỉ là các Công ước cơ bản) cũng như tiến tới việc phê chuẩn các Công ước cơ bản của ILO còn chưa được phê chuẩn. Về vấn đề môi trường, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới yêu cầu các quốc gia thành viên cam kết thực hiện có hiệu quả tất cả các hiệp định đa phương về môi trường đã được phê chuẩn, bao gồm Công ước của Liên hợp quốc về Đa dạng sinh học, Công ước của Liên hợp quốc về Chống buôn bán các loài động, thực vật hoang dã nguy cấp (CITES), và Công ước khung của Liên hợp quốc về biến đổi khí hậu (UNFCCC). Hiệp định EVFTA có một điều khoản riêng về biến đổi khí hậu nhấn mạnh hơn nữa cam kết chung của Liên minh châu Âu và Việt Nam về việc hoàn thành các mục tiêu về biến đổi khí hậu.

Bảo vệ người lao động và môi trường

Hiệp định EVFTA cũng quy định một số biện pháp cụ thể để ngăn ngừa tình trạng "chạy đua xuống đáy" trong lĩnh vực lao động và môi trường. Điều này có nghĩa là trên thực tế cả Liên minh châu Âu và Việt Nam đều không được vi phạm nội luật của mỗi Bên về thương mại và môi trường, đồng thời không được nới lỏng thực thi pháp luật về thương mại và môi trường nhằm mục đích thúc đẩy thương mại và thu hút đầu tư. Hiệp định EVFTA cũng công nhận mỗi bên có quyền quản lý, điều tiết lĩnh vực lao động và môi trường, đưa ra các quy định bảo vệ người lao động và bảo vệ môi trường trong nội luật của mình nếu xét thấy phù hợp, nhưng phải ở mức độ cao hơn thay vì thấp hơn so với các cam kết thực hiện các tiêu chuẩn lao động và Công ước của ILO và các cam kết đặt ra trong các hiệp định đa phương về môi trường.

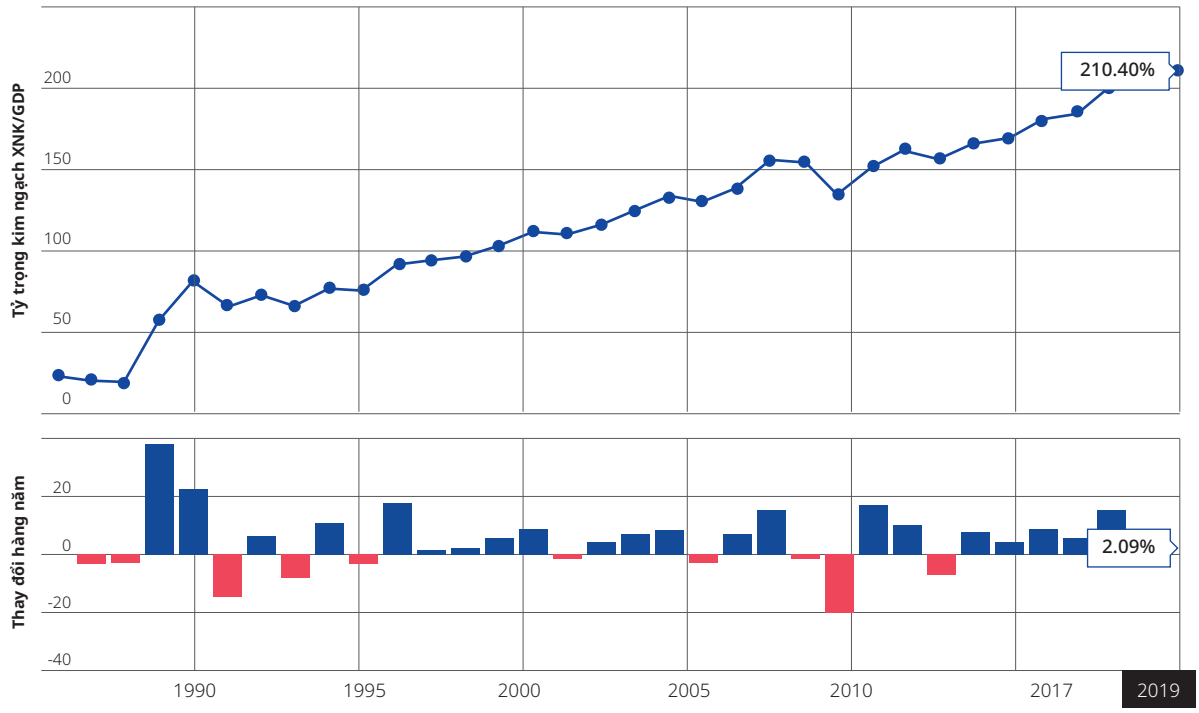
Các vấn đề chính

Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đặc biệt chú ý đến các thực tiễn trong thương mại và đầu tư có tác dụng thúc đẩy phát triển bền vững. Các thực tiễn tốt bao gồm thương mại công bằng, tuân thủ nguyên tắc có đạo đức, các cơ chế tự nguyện về thúc đẩy phát triển bền vững, thúc đẩy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, trong đó có dẫn chiếu các nguyên tắc quốc tế và hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế về thực hành kinh doanh có trách nhiệm. Hơn nữa, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới cũng quy định một số hành động cụ thể nhằm tăng cường bảo tồn và quản lý bền vững tài nguyên thiên nhiên. Đặc biệt, Hiệp định EVFTA đặt ra các cam kết về bảo tồn đa dạng sinh học, tăng cường hợp tác trong khuôn khổ Công ước CITES và giải quyết nạn buôn bán trái phép động thực vật hoang dã; chống khai thác gỗ bất hợp pháp; thúc đẩy hợp tác với các cơ quan quản lý nghề cá trong khu vực, thúc đẩy nuôi trồng thủy sản bền vững, và chống đánh bắt hoạt động đánh bắt cá bất hợp pháp, không có báo cáo và không được kiểm soát.

Trong hơn 30 năm qua, Việt Nam đã từng bước mở cửa nền kinh tế, chuyển đổi từ một nền kinh tế đóng cửa với thế giới thành một trong những nền kinh tế hội nhập cao độ nhất trên thế giới. Năm 2019, chỉ số độ mở của nền kinh tế (biểu thị qua tỷ trọng kim ngạch xuất nhập khẩu trên tổng sản phẩm quốc nội) của Việt Nam đạt trên 210% (WDI, 2020).

Chính sách tăng trưởng dựa vào xuất khẩu của Chính phủ Việt Nam đã góp phần tăng GDP bình quân đầu người trên thực tế lên gần 4 lần, từ 433 USD vào năm 1990 lên 2.750 USD vào năm 2020. Thành tựu này có được phần lớn là nhờ tự do hóa thương mại thông qua một số hiệp định thương mại tự do.

Hình 3. Tỷ trọng kim ngạch xuất nhập khẩu trên GDP và GDP bình quân đầu người thực tế trong giai đoạn 1990-2019



Nguồn: Bộ chỉ số phát triển thế giới (2019) và Xu hướng vĩ mô (Macrotrends), xem: https://www.macrotrends.net/countries/VNM/Viet Nam/trade-gdp-ratio

Việt Nam đã và đang chuyển mình thành một nước theo mô hình tăng trưởng dựa vào xuất nhập khẩu. Kể từ năm 2012, tỷ trọng kim ngạch xuất khẩu trên GDP đã vượt tỷ trọng kim ngạch nhập khẩu trên GDP (Hình 3). Việt Nam là một trong những nền kinh tế có độ mở với thương mại quốc tế vào loại cao nhất ở châu Á. Các mặt hàng xuất khẩu hàng đầu của Việt Nam bao gồm thiết bị và hàng điện tử, giày dép, sản phẩm công nghệ và máy xử lý dữ liệu tự động. Các mặt hàng nhập khẩu chính bao gồm vi mạch tích hợp, máy móc và công cụ lắp ráp, dầu mỏ. Theo Bộ Công Thương, các đối tác thương mại chính của Việt Nam là ASEAN, Australia, Trung Quốc, Liên minh châu Âu, Ấn Độ, Nhật Bản, Hàn Quốc và Hoa Kỳ.[11]

Mô hình tăng trưởng kinh tế của Việt Nam hiện nay còn phụ thuộc nhiều vào đầu tư nước ngoài và xuất khẩu, đặc biệt là là phục thuộc vào ASEAN, Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản, Liên minh châu Âu

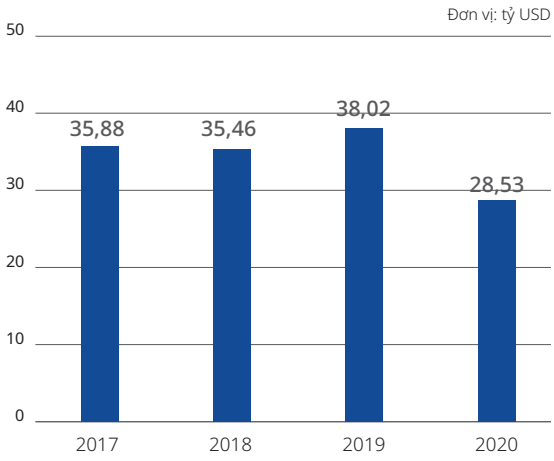
[11] VNI-PSI (2020) *Báo cáo Xuất nhập khẩu Việt Nam năm 2019.*

và Hoa Kỳ. Năm 2020, tổng kim ngạch xuất khẩu hàng hoá ước đạt 281,5 tỷ USD, tổng kim ngạch nhập khẩu hàng hóa ước đạt 262,4 tỷ USD; thặng dư thương mại đạt 19,1 tỷ USD (TCTK, 2021).

2.5 Đầu tư trực tiếp nước ngoài, chuỗi giá trị toàn cầu và ảnh hưởng từ đại dịch COVID-19

Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) thường đi sau thương mại. Trên thực tế, Việt Nam ngày càng thu hút được nhiều vốn FDI hơn. Tính đến cuối năm 2019, cả nước có 30.827 dự án FDI với tổng vốn đăng ký đạt 362,58 tỷ USD. Trong số đó, 211,78 tỷ USD đã được giải ngân (chiếm 58,4%). Ngành chế biến, chế tạo tiếp tục là lĩnh vực thu hút nhiều vốn FDI nhất, đạt 16,5 tỷ USD vào năm 2018 và chiếm 46,8% tổng vốn FDI. Ngành bất động sản gần đây đã vươn lên vị trí thứ hai, thu hút 6,6 tỷ, tương đương 18,7% tổng vốn FDI. Ngành thương mại bán buôn, bán lẻ và ngành bảo dưỡng, sửa chữa ô tô, xe máy đứng ở vị trí thứ ba, thu hút 3,6 tỷ USD, chiếm 10,4% tổng vốn FDI (PWC, 2019).

Hình 4. Đăng ký vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam trong giai đoạn 2017-2020



Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư

FDI và sự xuất hiện của khu vực doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) đã làm cho hoạt động sản xuất ở Việt Nam trở nên toàn cầu hóa hơn. Nhờ đó, nền kinh tế Việt Nam có điều kiện hội nhập sâu rộng hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu. Trong bối cảnh hoạt động sản xuất ngày càng trở nên toàn cầu hóa, các vấn đề như điều kiện làm việc và quyền của người lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu ngày càng được quan tâm, giám sát chặt chẽ hơn. Nhờ đó, các điều kiện làm việc, các tiêu chuẩn lao động, các chỉ số về môi trường và hệ sinh thái đang dần được cải thiện. Nhiều doanh nghiệp FDI tại Việt Nam, đặc biệt là các doanh nghiệp đa quốc gia đã áp dụng bộ quy tắc ứng xử và quy trình giám sát tuân thủ chặt chẽ hơn, góp phần quan trọng vào việc cải thiện các tiêu chuẩn về lao động, xã hội và môi trường tại các doanh nghiệp đặt tại Việt Nam tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, bất kể là doanh nghiệp trong nước hay doanh nghiệp nước ngoài.

Tính đến tháng 12/2019, toàn bộ 63 tỉnh, thành phố trên cả nước đều đã thu hút được vốn FDI. Thành phố Hồ Chí Minh tiếp tục đứng đầu về thu hút vốn FDI với 47,34 tỷ USD (chiếm gần 13,1% tổng vốn đầu tư); tiếp theo là Bình Dương với 34,4 tỷ USD (chiếm 9,5% tổng vốn đầu tư) và Hà Nội với 34,1 tỷ USD (chiếm 9,4% tổng vốn đầu tư).[12]

Sau hơn ba thập kỷ, nguồn vốn FDI vào Việt Nam đã tăng từ mức 41 triệu USD ban đầu lên hơn 145 tỷ USD vào năm 2018.[13] Lượng vốn FDI đăng ký hàng năm đạt mức cao nhất vào năm 2017 (Hình 4). Bất chấp tác động của đại dịch COVID-19, tổng vốn FDI vào Việt Nam vẫn đạt 28,5 tỷ USD vào năm 2020.

[12] VNI-PSI (2020) *Báo cáo tóm tắt về đầu tư trực tiếp nước ngoài*, truy cập tại: http://www.mpi.gov.vn/vi/Pages/tinbai.aspx?idTin=45020&idcm=122 .

[13] UNCTAD (2020) *Báo cáo Đầu tư thế giới 2019*, Bảng phụ lục.

3 Tổng quan về tiến độ triển khai Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

Tổng quan về tiến độ triển khai Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

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

Kết quả mong đợi 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.*

Khung pháp lý và chính sách về lao động, việc làm, tiền lương và quan hệ lao động đã được cải thiện, cơ chế ba bên là một trong những nguyên tắc cơ bản đang được áp dụng hiện nay.

Bộ luật Lao động (sửa đổi) được ban hành vào năm 2019, quy định chặt chẽ hơn về các nội dung đã có trong Bộ luật Lao động 2012 như thị trường lao động, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, cơ chế đối thoại xã hội, cơ chế hợp tác ba bên.[14] Khung pháp lý về quản lý thị trường lao động đã được tăng cường, theo đó Nhà nước tôn trọng nguyên tắc vận hành của thị trường lao động dựa trên thỏa thuận, thương lượng giữa người lao động/tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động/tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động về các vấn đề như việc làm, tiền lương và điều kiện lao động. Bộ luật Lao động 2019 quy định Hội đồng Tiền lương Quốc gia là một cơ chế ba bên (bao gồm Chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động) có chức năng, nhiệm vụ xác định mức lương tối thiểu để bảo vệ những người lao động dễ bị tổn thương, đảm bảo cạnh tranh lành mạnh trên thị trường lao động, thúc đẩy các nền tảng và cơ chế đối thoại xã hội về quan hệ lao động.

Trong giai đoạn 2017-2020, công tác thực thi *Luật Việc làm 2013* được tăng cường theo hướng mở rộng áp dụng chính sách việc làm đối với toàn bộ lực lượng lao động, đặt mục tiêu hỗ trợ người yếu thế, người nghèo, người lao động nông thôn, người thất nghiệp, đồng thời tạo thêm cơ hội việc làm cho người lao động phi chính thức.[15] *Luật Việc làm 2013* quy định cơ chế hỗ trợ người lao động có hoàn cảnh khó khăn tìm việc làm và tiếp cận cơ hội việc làm thông qua trung tâm dịch vụ việc làm, chính sách tín dụng ưu đãi để hỗ trợ tạo việc làm, chính sách tạo việc làm trong khu vực công, chính sách phát triển kỹ năng nghề, chính sách bảo hiểm thất nghiệp.

Để triển khai thực hiện *Luật Việc làm 2013* và các văn bản pháp luật liên quan, Chính phủ Việt Nam đã ban hành *Chương trình mục tiêu quốc gia về Việc làm và dạy nghề giai đoạn 2011-2015* và *Chương trình mục tiêu về Giáo dục nghề nghiệp, việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2016-2020*, với tổng kinh phí là 14.024 tỷ đồng (VND) (khoảng 608 triệu USD).[16] Đầu năm 2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành *Chỉ thị số 24/CT-TTg về*

[14] Luật số 10/2012/QH13 được Quốc hội ban hành ngày 18/6/2012, có hiệu lực từ ngày 01/05/2013.

[15] Luật số 38/2013/QH13 được Quốc hội ban hành ngày 16/11/2013, có hiệu lực từ ngày 01/01/2015.

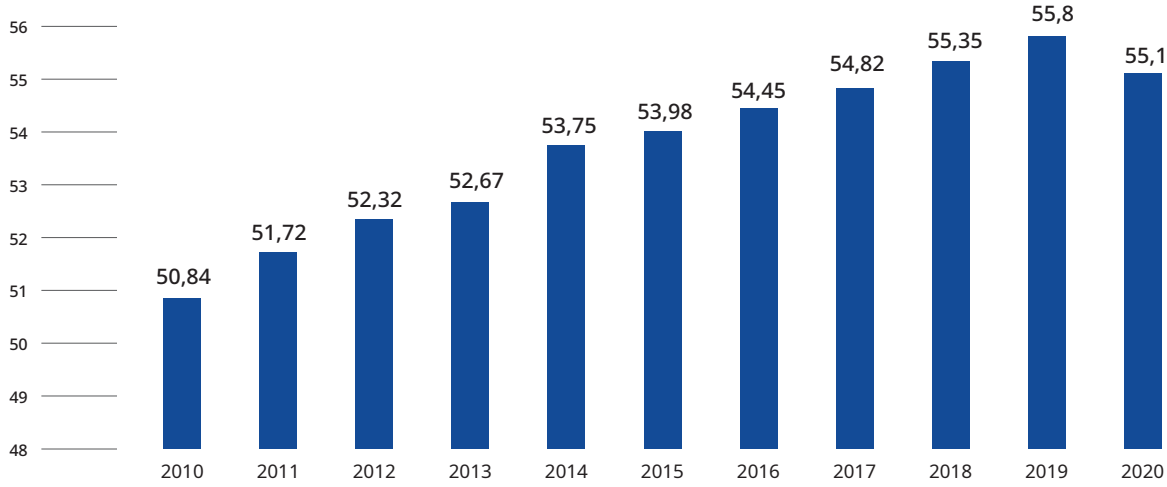
[16] Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 20/06/2017 của Thủ tướng Chính phủ.

đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới và đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng của thị trường lao động.

Cơ hội làm việc cho phụ nữ và nam giới đã được cải thiện

Quy mô lực lượng lao động tiếp tục được mở rộng. Lực lượng lao động tăng từ 51,7 triệu người vào năm 2011 lên 55,1 triệu người vào năm 2020,[17] dự kiến sẽ đạt trên 56 triệu người vào năm 2020. Mặc dù quy mô của lực lượng lao động có tăng nhưng tốc độ tăng đã giảm đi. Nguyên nhân chủ yếu là do tác động của quá trình già hóa dân số. Tỷ lệ tăng trưởng lực lượng lao động bình quân hàng năm đạt xấp xỉ 1,1% trong giai đoạn 2011-2015 và giảm xuống còn 0,8% trong giai đoạn 2016–2020. Từ năm 2011 đến 2015, lực lượng lao động tăng bình quân hơn 628.000 người/năm và từ sau năm 2015 đến nay tăng bình quân khoảng 455.000 người/năm. Quá trình già hóa dân số dẫn đến già hóa lực lượng lao động. Độ tuổi trung bình của lực lượng lao động tăng từ 37,8 tuổi vào năm 2010 lên 40,5 tuổi vào năm 2018; độ tuổi trung vị cũng tăng từ 37 tuổi lên 40 tuổi trong cùng kỳ. [18]

▸ **Hình 5. Lực lượng lao động trong giai đoạn 2010 - 2020 (triệu người)**



Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám Thống kê 2010–2018 (Hà Nội, 2019) và Tổng cục Thống (2019) .

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở Việt Nam vẫn ở mức cao. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tăng từ 77,1% vào năm 2011 lên 77,4% vào năm 2015. Tuy nhiên, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động có xu hướng giảm trong những năm gần đây (giảm xuống còn 74% vào năm 2020). Do đó, cần tiến hành đánh giá lại nguồn cung lao động và phân bổ nguồn lực lao động, phân tích các các tham số mới cần thiết cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng năng suất lao động, bảo đảm an sinh xã hội và chăm sóc sức khoẻ lâu dài cho người cao tuổi.

Trong giai đoạn 2017-2020, các chính sách và chương trình việc làm đem lại nhiều cơ hội tốt hơn về việc làm và khởi nghiệp kinh doanh bền vững cho cả lao động nam và lao động nữ. Số liệu thống kê năm 2020 cho thấy 53,4 triệu người có việc làm, trong đó 25,2 triệu là lao động nữ.

---

[17] Cùng nguồn trên đây.

[18] Số người trong độ tuổi 0-14 tuổi giảm từ 24,7% dân số vào năm 2010 xuống còn 23,8% vào năm 2018; số người trong độ tuổi 15–64 giảm từ 68,5% vào năm 2010 xuống còn 67,4% vào năm 2018. Ngược lại, số người từ 65 tuổi trở lên tăng từ 6,8% dân số vào năm 2010 lên 8,8% vào năm 2018.

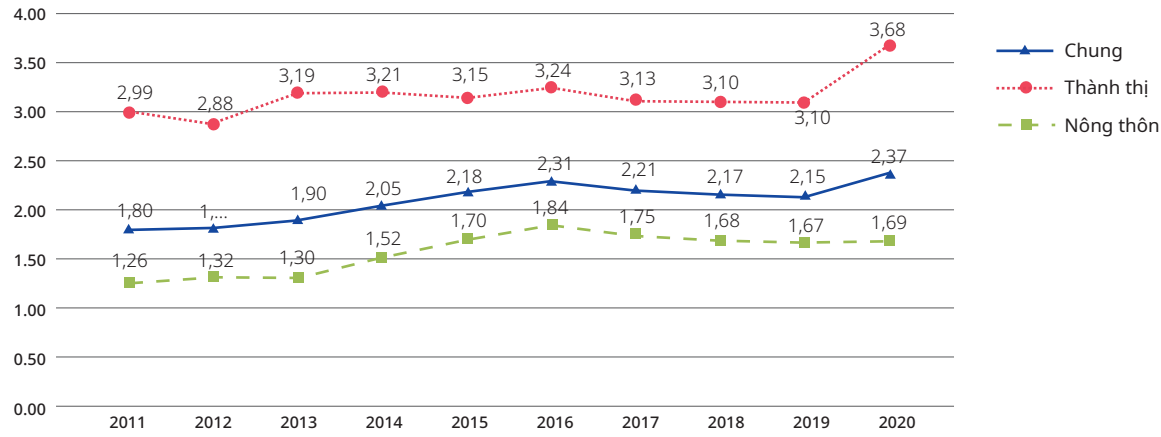
Bảng 2. Tổng số người có việc làm trong giai đoạn 2019-2020 (triệu người)

	2019	2020	So sánh 2020/2019
Tổng số người có việc làm	**54,7**	**53,4**	**97,6%**
Trong đó bao gồm:			
Nam giới	28,8	28,2	97,8%
Phụ nữ	25,9	25,2	97,4%

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021).

Tỷ lệ thất nghiệp chung và tỷ lệ thất nghiệp của khu vực thành thị tương đối thấp. Cụ thể, tỷ lệ thất nghiệp chung của Việt Nam dao động trong khoảng 2%-2,2% trong giai đoạn 2011-2018 và giảm xuống còn xấp xỉ 2% vào năm 2019.[19] Tỷ lệ thất nghiệp của khu vực thành thị đã giảm từ 3,6% vào năm 2011 xuống còn 2,9% vào năm 2019. Tỷ lệ người thiếu việc làm đã giảm từ xấp xỉ 1,7% vào năm 2017 xuống còn 1,3% vào năm 2019. Trong bối cảnh tỷ lệ thất nghiệp tương đối thấp, vấn đề thách thức đối với Việt Nam không phải là giảm tỷ lệ thất nghiệp mà thay vào đó là nâng cao chất lượng việc làm và chuyển dịch cơ cấu việc làm từ khu vực năng suất thấp, thu nhập thấp sang khu vực năng suất cao, thu nhập cao.

Hình 6. Tỷ lệ thất nghiệp trong giai đoạn 2010-2020



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021), Niên giám Thống kê 2010–2018 (TCTK, 2019), TCTK (Hà Nội, 2020), TCTK (2021).

Tuy nhiên, do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, tỷ lệ thất nghiệp chung tăng lên 2,37% và tỷ lệ thất nghiệp thành thị tăng lên 3,68% vào năm 2020.[20]

Tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm ở thanh niên vẫn tiếp tục gây quan ngại. Đại dịch COVID-19 khiến tình trạng này càng trở nên trầm trọng hơn; tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên tăng từ 6,51% vào năm 2019 lên 7,1% vào năm 2020. Tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên tại khu vực thành thị vào khoảng 10%.[21]

[19] Tổng cục Thống kê, *Tình hình kinh tế - xã hội quý IV và năm 2019* (Hà Nội, 2020).

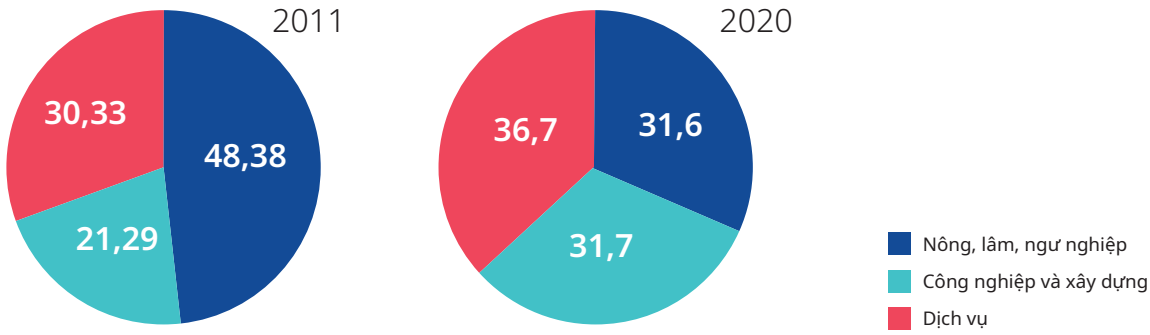
[20] Tổng cục Thống kê (2020). Truy cập tại https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/-thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2020/

[21] Tổng cục thống kê (2020). Xem tại https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/-thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam -quy-iv-va-nam-2020/

Lao động nữ và lao động nam có nhiều cơ hội tốt hơn về việc làm và khởi nghiệp bền vững

Cơ cấu lao động từng bước chuyển dịch theo hướng tích cực, tỷ trọng lao động trong khu vực nông nghiệp đã giảm đáng kể. Ngày càng nhiều người lao động chuyển dịch từ khu vực nông thôn sang các khu vực khác có năng suất và tiền lương cao hơn. Tỷ trọng lao động nông nghiệp giảm từ 48,3% tổng số lao động vào năm 2011 xuống còn 31,6% vào năm 2020.

▸ Hình 7. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo khu vực kinh tế (%)



Nguồn: TCTK, Niên giám thống kê 2010–2018 (Hà Nội, 2019) và TCTK (2021).

Tỷ lệ lao động không có quan hệ lao động liên tục giảm, mức giảm bình quân khoảng 1%/năm. Năm 2011, 35% lực lượng lao động có hợp đồng lao động và quan hệ lao động trong khi 65% không có quan hệ lao động. Đến năm 2019, khoảng 45% lực lượng lao động có quan hệ lao động dưới một số hình thức trong khi 55% không có quan hệ lao động. Nói cách khác, tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương là 65% vào năm 2011 đã giảm xuống còn 55% vào năm 2019, dự kiến sẽ tiếp tục giảm xuống còn 44% vào năm 2020.

▸ Hộp 2: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Hỗ trợ hoạt động đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Hỗ trợ Tổng cục Thống kê thực hiện *Điều tra lao động - việc làm*, áp dụng các khuyến nghị của *Hội nghị quốc tế về thống kê lao động* năm 2012 và 2017 trong quá trình điều tra.
- Triển khai *Dự án Cải thiện số lượng và chất lượng việc làm thông qua các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm trong ngành điện tử tại Việt Nam (2017- 2019)* nhằm thúc đẩy các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm trong ngành điện tử, nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp và thúc đẩy trách nhiệm xã hội đối với người lao động trong chuỗi cung ứng.
- Triển khai *Dự án phát triển doanh nghiệp bền vững (SCORE)* với sự tham gia của các doanh nghiệp ngành gỗ và Hiệp hội chế biến gỗ và thủ công mỹ nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (HAWA) và Hiệp hội chế biến gỗ tỉnh Bình Dương (BIFA). Hiện nay một số mô hình thành công của Dự án SCORE nhằm nâng cao năng suất và cải thiện an toàn lao động đã được nhân rộng vào áp dụng sang một số ngành khác (công nghiệp phụ trợ, may mặc, da giày). Ngoài ra, Chính phủ Việt Nam đang lên kế hoạch lồng ghép các mô hình của Dự án SCORE vào các chương trình đào tạo nghề.

- Hỗ trợ kỹ thuật cho quá trình xây dựng *Chương trình hành động quốc gia thực hiện các Mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030 (VSD*G), trong đó bao gồm cả các mục tiêu về lao động mà ILO chịu trách nhiệm giám sát. Chương trình hành động này đã được Chính phủ Việt Nam phê duyệt vào ngày 23/01/2019. Tiếp đó, ILO hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Chương trình hành động cấp Bộ.
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng *Kế hoạch hành động tăng trưởng xanh (2018)*.
- Xây dựng báo cáo *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam giai đoạn 2012-2017*.

Kết quả mong đợi 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...

Các biện pháp chính thức hoá việc làm, bao gồm cả hỗ trợ khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp đã tạo điều kiện cho nhiều lao động nữ và lao động nam có việc làm bền vững và thoả đáng hơn.

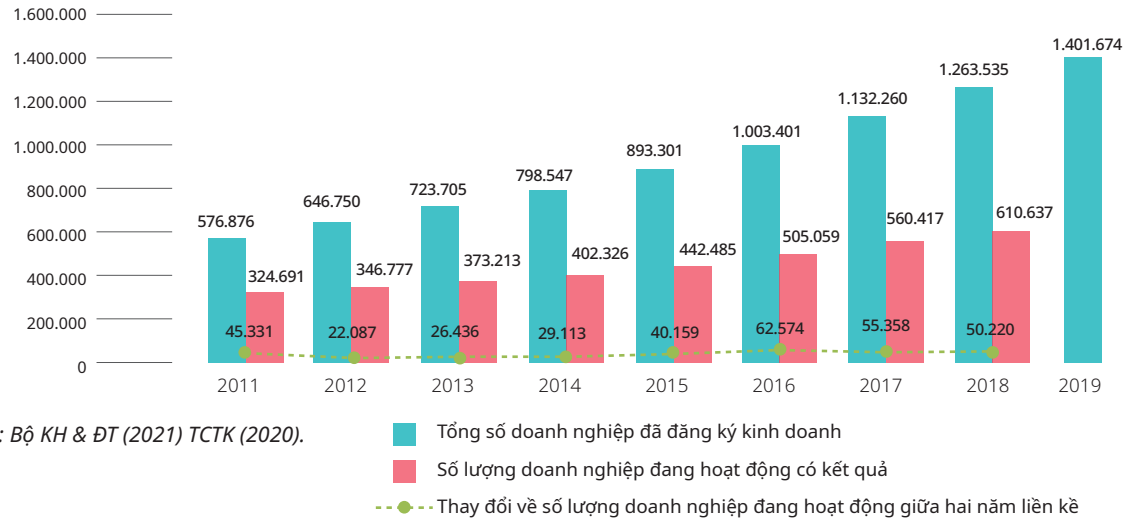
Trong ba thập kỷ qua, hoạt động khởi nghiệp và phát triển sản xuất kinh doanh đã góp phần tạo ra một số lượng việc làm đáng kể cho người lao động trong khu vực chính thức. Cụ thể, các doanh nghiệp tư nhân trong nước tạo ra khoảng 8,8 triệu việc làm và các doanh nghiệp FDI tạo ra 4,5 triệu việc làm. Tất cả những công việc này được coi là thuộc khu vực chính thức, theo nghĩa là người lao động được đóng bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, khoảng 8,7 triệu người lao động hiện đang làm việc trong các hộ kinh doanh cá thể, hầu hết là phi chính thức và người lao động không được đóng bảo hiểm xã hội.

Luật Doanh nghiệp ban hành vào năm 1999 đặt tiền đề cho quá trình phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp tư nhân trong nước và khơi dậy tinh thần khởi nghiệp của người dân Việt Nam. *Luật Doanh nghiệp 1999* quy định người dân có quyền tự do kinh doanh, chính thức bảo vệ cho các doanh nghiệp tư nhân và quyền tư hữu của doanh nghiệp. *Luật Doanh nghiệp 1999* bao gồm một số cải cách chưa từng có tiền lệ về môi trường kinh doanh, góp phần cải thiện đáng kể các thủ tục hành chính về thành lập doanh nghiệp, gỡ bỏ các rào cản ra nhập thị trường, thúc đẩy đổi mới tư duy trong các cơ quan thuộc Chính phủ, các Bộ, ngành, chính quyền địa phương nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp tư nhân phát triển. Ngay sau khi *Luật Doanh nghiệp 1999* có hiệu lực thi hành, số lượng doanh nghiệp đăng ký kinh doanh hàng năm đã tăng mạnh. Doanh nhân Việt Nam đã đầu tư cho nền kinh tế hàng tỷ USD thông qua các doanh nghiệp được đăng ký kinh doanh theo quy định của *Luật Doanh nghiệp*.

Trong số ngày càng nhiều doanh nghiệp đăng ký kinh doanh theo *Luật Doanh nghiệp* có cả các doanh nghiệp trước đây là hộ kinh doanh cá thể nay đã chính thức hoá và các doanh nghiệp đăng ký thành lập mới. Trước năm 1990, doanh nghiệp tư nhân không tồn tại do luật không cho phép thành lập doanh nghiệp ngoài nhà nước. Những doanh nghiệp tư nhân đầu tiên được thành lập vào năm 1991, sau khi *Luật Công ty và Luật Doanh nghiệp tư nhân* được ban hành vào năm 1990. Tuy nhiên, việc thành lập doanh nghiệp tư nhân vào thời điểm này còn gặp nhiều khó khăn về quy trình, thủ tục và chi phí tương đối đắt đỏ. Trong thời gian 9 năm sau khi *Luật Doanh nghiệp 1990* và *Luật Công ty 1990* được ban hành, chỉ có 14.500 doanh nghiệp tư nhân được thành lập. *Luật Doanh nghiệp 1999* (có hiệu lực

thi hành vào năm 2000) tạo điều kiện thuận lợi đáng kể cho việc đăng ký doanh nghiệp, nhờ đó số lượng và quy mô của doanh nghiệp tư nhân tăng lên nhanh chóng. *Luật Doanh nghiệp 1999* đã nới lỏng một số rào cản và điều kiện gia nhập thị trường. Số liệu thống kê cho thấy đến cuối năm 2017 có tổng cộng trên 9 triệu doanh nghiệp đăng ký kinh doanh từ sau khi *Luật Doanh nghiệp 1999* được ban hành (Hình 8). Số lượng doanh nghiệp tư nhân đăng ký kinh doanh tăng từ 110.000 doanh nghiệp vào năm 2016 lên 138.000 doanh nghiệp vào năm 2019. Tính trung bình, cứ 1000 dân thì có 10 doanh nghiệp tư nhân (số liệu năm 2019) Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có vai trò ngày càng quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam.

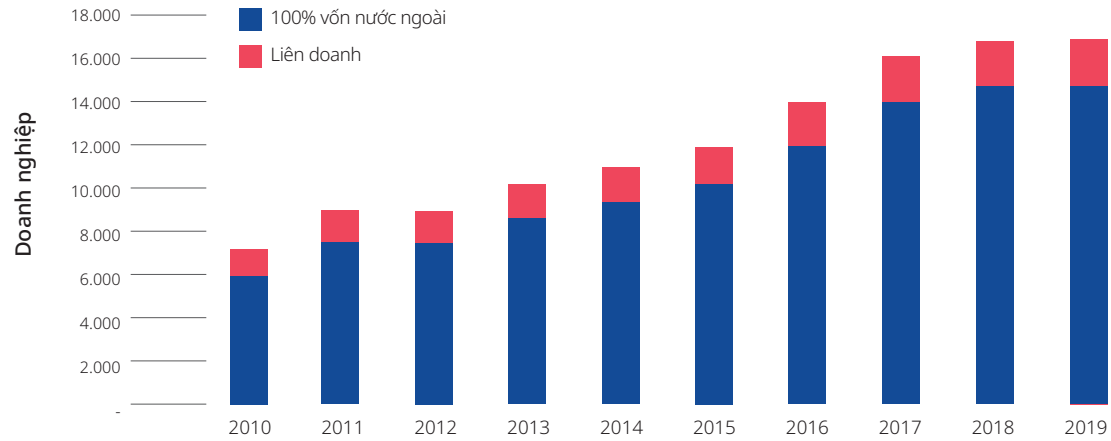
▸ Hình 8. Tổng số doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, số lượng doanh nghiệp đang hoạt động và thay đổi về số lượng doanh nghiệp đang hoạt động giữa hai năm liền kề, giai đoạn 2011-2019



Nguồn: Bộ KH & ĐT (2021) TCTK (2020).

Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có vai trò ngày càng quan trọng trong nền kinh tế Việt Nam. Khu vực này cũng là một nguồn cung đáng kể về việc làm. Tính đến cuối năm 2019, cả nước có gần 17.000 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, bao gồm 30.827 dự án với tổng vốn đăng ký đạt xấp xỉ 363 tỷ USD (Hình 9). Trong số đó, khoảng 212 tỷ USD đã được giải ngân (chiếm khoảng 58,4% tổng vốn đăng ký).

▸ Hình 9. Số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, giai đoạn 2010-2019



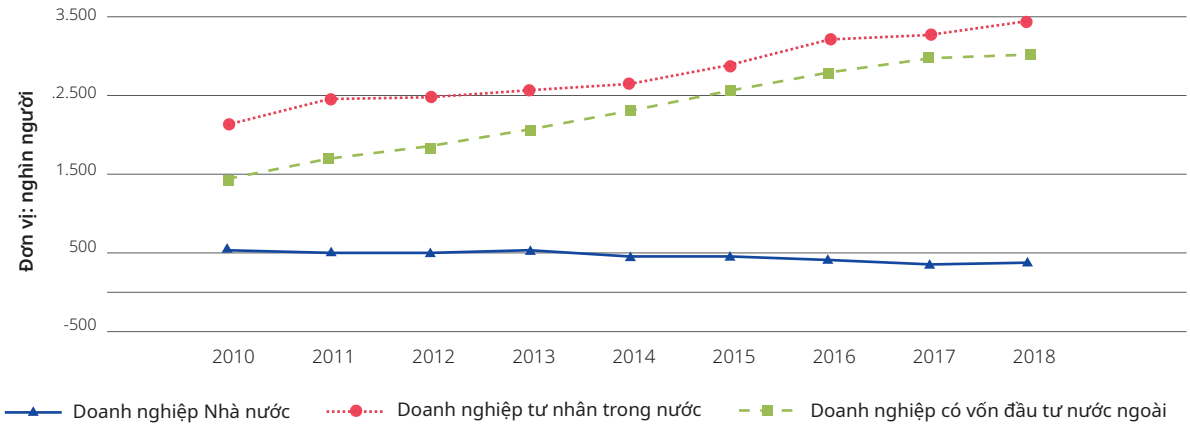
Nguồn: Bộ KH & ĐT (2020).

Bên cạnh đó, số liệu thống kê đến cuối năm 2018 cho thấy cả nước có tổng cộng 21.238 hợp tác xã, trong đó 13.958 hợp tác xã đang hoạt động. Các hợp tác xã này tạo ra 188.612 việc làm và thu hút gần 6 triệu xã viên vào năm 2018.[22]

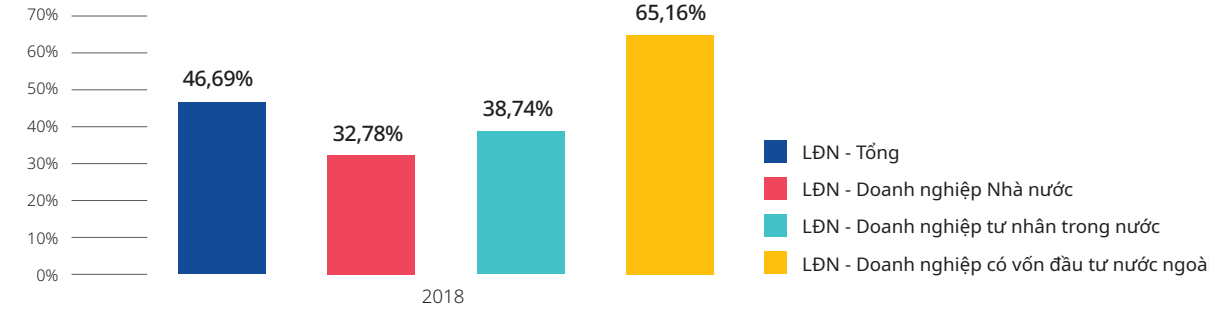
Việc làm do các doanh nghiệp tư nhân mang lại đã giúp hàng triệu người lao động có cơ hội chuyển đổi từ các công việc thu nhập thấp trong lĩnh vực nông nghiệp sang các công việc có năng suất và thu nhập cao hơn (xem thêm trong phần thảo luận về Việc làm). Bên cạnh đó, sự phát triển của khu vực doanh nghiệp cũng góp phần quan trọng vào việc mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội. Tỷ lệ lực lượng lao động trong độ tuổi lao động tham gia bảo hiểm xã hội tăng từ 28,4% vào năm 2017 lên 32,5% vào năm 2019.

Hoạt động khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao vị thế kinh tế của phụ nữ, đặc biệt là khi họ có việc làm và nguồn thu nhập. Phụ nữ có việc làm thường có vị thế cao hơn trong gia đình và cộng đồng so với khi họ không có việc làm. Phụ nữ có việc làm có nhiều quyền tự chủ hơn trong việc ra quyết định, tiếng nói của họ cũng trở nên có trọng lượng hơn. Năm 2018, lao động nữ chiếm 46% tổng số lao động trong khu vực doanh nghiệp chính thức. Tỷ lệ lao động nữ trên tổng số lao động là 38,7% trong các doanh nghiệp tư nhân trong nước, 65,2% trong các doanh nghiệp FDI, và 32,8% trong các doanh nghiệp nhà nước (Hình 11).

▶ Hình 10. Số lượng lao động nữ theo khu vực kinh doanh, giai đoạn 2010-2018



▶ Hình 11. Tỷ lệ lao động nữ theo khu vực doanh nghiệp 2018



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020).

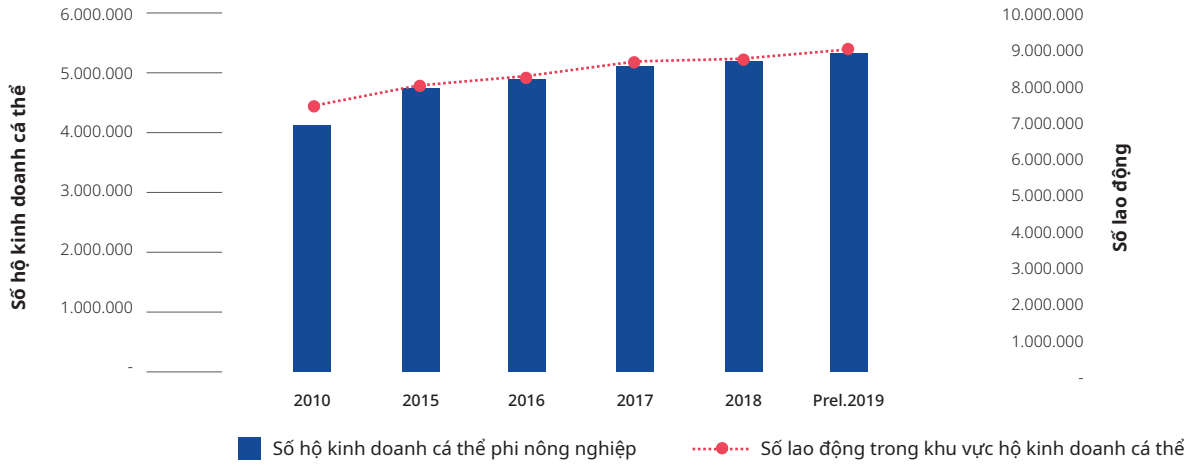
[22] Bộ KH & ĐT, *Sách Trắng Hợp tác xã Việt Nam năm 2020* (Hà Nội, 2020).

Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc lãnh đạo trên tổng số doanh nghiệp đã tăng từ 30,8% vào năm 2011 lên 31,4% vào năm 2015, sau đó giảm xuống còn 26,5% vào năm 2018. Mặc dù có giảm đôi chút trong những năm gần đây, nhưng tỷ lệ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ hoặc lãnh đạo tại Việt Nam vẫn cao hơn đáng kể so với mức trung bình của khu vực Nam Á là 8%. Năm 2019, khoảng 5% CEO của các công ty niêm yết trên sàn giao dịch chứng khoán tại Việt Nam là phụ nữ. Đây là những con số đáng khích lệ, cho thấy ngày càng nhiều phụ nữ đảm nhiệm vai trò lãnh đạo và quản lý trong các doanh nghiệp.[23] Việt Nam đã và đang chứng kiến sự gia tăng về số lượng các nữ CEO, nhà quản lý và chủ doanh nghiệp là phụ nữ thành công và có tầm ảnh hưởng như Chủ tịch Hội đồng quản trị/Tổng Giám đốc của VietjetAir, Vinamilk, TH True Milk, Kova Paint, Nutifood, HD Bank, VN Direct, PNJ và REE. Những nữ doanh nhân này có tầm ảnh hưởng và có khả năng truyền cảm hứng thậm chí còn mạnh mẽ hơn so với các nam doanh nhân thành công tại Việt Nam.

Các hộ kinh doanh cá thể có tiềm năng thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng khi tăng cường chính thức hoá

Khu vực hộ kinh doanh cá thể là một trụ cột quan trọng của khu vực kinh tế tư nhân, đóng góp của khu vực này vào GDP lớn hơn 3 lần so với các doanh nghiệp đăng ký kinh doanh chính thức.[24] Các hộ kinh doanh cá thể (trước đây gọi là các đơn vị kinh tế cá thể/kinh tế tư doanh) đã hình thành từ khá lâu trước khi các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài xuất hiện.[25] Hộ kinh doanh cá thể là một hình thức kinh doanh đặc biệt, chỉ có ở Việt Nam, và được chấp nhận như một hình thức kinh doanh cá thể tự phát trong thời kỳ kinh tế kế hoạch hoá tập trung. Trước năm 1986, hộ kinh doanh cá thể tồn tại dưới hình thức các tổ chức tiểu sản xuất hàng hoá (bao gồm thợ thủ công, nông dân cá thể, người làm dịch vụ quy mô nhỏ) có thể tiến hành kinh doanh sau khi được Chính phủ cấp phép. Đây là hình thức kinh doanh duy nhất của khu vực tư nhân được phép hoạt động trong thời kỳ này, trong khi khu vực nhà nước nắm vai trò chủ đạo.

▸ Hình 12. Số hộ kinh doanh cá thể và số lao động trong khu vực hộ kinh doanh cá thể



Nguồn: VNI-PSI (2019)

[23] Ví dụ, lãnh đạo nữ chiếm 31% tổng số vị trí lãnh đạo của Công ty FPTSoft vào năm 2018 (FPTSoft 2018).

[24] Hộ kinh doanh cá thể có thể do một công dân Việt Nam, một nhóm người trên 18 tuổi hoặc một hộ gia đình làm chủ. Hộ kinh doanh cá thể chỉ được đăng ký 1 địa điểm kinh doanh, được sử dụng tối đa 10 lao động và chịu trách nhiệm về hoạt động kinh doanh bằng toàn bộ tài sản của mình. Hộ kinh doanh cá thể sử dụng trên 10 lao động phải đăng ký thành lập doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp 2014.

[25] Các đơn vị kinh tế cá thể/kinh tế tư doanh đã được cấp phép hoạt động từ trước khi doanh nghiệp tư nhân được chính thức cấp phép hoạt động (năm 1990, khi có Luật Công ty và Luật Doanh nghiệp tư nhân). Các đơn vị kinh tế cá thể/kinh tế tư doanh có thể đăng ký với chính quyền cấp xã và nộp thuế môn bài. Nghị định số 27-HĐBT ngày 09/03/1988 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) quy định các đơn vị kinh tế cá thể/kinh tế tư doanh có thể hoạt động dưới hình thức *hộ hộ cá thể* hoặc *hộ tiểu thủ công nghiệp* (hộ gia đình tiểu công nghiệp).

Theo Tổng cục Thống kê, các hộ kinh doanh cá thể quy mô nhỏ chỉ đóng góp khoảng 8,3% GDP vào năm 1975 (xem *Niên giám Thống kê 1983*). Năm 1986, các hộ kinh doanh cá thể phi nông nghiệp quy mô nhỏ sử dụng khoảng 23,2% tổng số lao động và tạo ra 15,3% tổng sản lượng công nghiệp (xem Niên giám thống kê 1988). Tính đến cuối năm 1989, cả nước có 333.300 hộ kinh doanh cá thể đã đăng ký, 3.020 doanh nghiệp nhà nước, 21.901 hợp tác xã và 1.284 doanh nghiệp tư nhân. Trước khi có *Luật Doanh nghiệp tư nhân 1990* và *Luật Công ty 1990*, hộ kinh doanh cá thể phải được Chính phủ cấp phép hoạt động theo Nghị định số 27/HĐBT, theo đó Nhà nước công nhận sự tồn tại và các tác dụng tích cực lâu dài của các thành phần kinh tế cá thể, kinh tế tư doanh trong cơ cấu nền kinh tế quốc dân (dưới hình thức hộ kinh doanh cá thể và hộ tiểu thủ công nghiệp).

Mặc dù nhiều hộ kinh doanh cá thể đã đăng ký thành lập với chính quyền cấp huyện nhưng vẫn bị coi là thuộc khu vực kinh tế phi chính thức. Trong những năm gần đây, nhiều hộ kinh doanh cá thể đã chú ý hơn đến các chính sách công và các chương trình hỗ trợ của Chính phủ nhằm chính thức hóa việc làm. Việc tăng cường chính thức hóa khu vực hộ kinh doanh cá thể có thể góp phần mang lại nhiều việc làm bền vững và thoả đáng hơn. Tuy nhiên, các biện pháp khuyến khích chính thức hóa hộ kinh doanh cá thể cần đảm bảo phù hợp với điều kiện và mong muốn của họ. Trên thực tế, hộ kinh doanh cá thể là một hình thức khởi nghiệp kinh doanh một cách thuận tiện và dễ dàng ở Việt Nam. Người mới bắt đầu tham gia sản xuất kinh doanh tại Việt Nam thường lựa chọn hình thức hộ kinh doanh cá thể nhiều hơn so với một số hình thức tổ chức sản xuất kinh doanh khác được quy định trong *Luật Doanh nghiệp*. Ví dụ, số liệu thống kê năm 2019 cho thấy có 110.000 doanh nghiệp đăng ký thành lập doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, so với 155.000 người đăng ký thành lập hộ kinh doanh cá thể trong cùng năm.

Việc làm phi chính thức tiếp tục là vấn đề đáng quan ngại

Số lượng lao động phi chính thức ở Việt Nam còn cao, ước tính vào khoảng 20,8 triệu người. Bên cạnh đó, số lượng lao động làm việc trong các hộ kinh doanh cá thể vào khoảng 8,8 triệu người. Hai nhóm đối tượng này chiếm khoảng 54,3% lực lượng lao động.

Người lao động phi chính thức thường có thu nhập thấp và không thường xuyên. Ngoài ra, họ còn phải làm việc nhiều giờ và ít có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật. Người lao động phi chính thức không có quan hệ lao động, không được đăng ký đóng bảo hiểm xã hội, do đó không được bảo vệ trước pháp luật về lao động và hầu như không được hưởng các quyền lợi về an sinh xã hội. Người lao động phi chính thức cũng thường được biết đến như những người lao động nghèo.

Thực tế cho thấy người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức và gia đình của họ thường phải đối mặt với nhiều khó khăn do không thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động. Ví dụ, về điều kiện làm việc, họ có thể không được đảm bảo về an toàn, sức khoẻ lao động và không được đảm bảo về an sinh xã hội. Ngoài ra, người lao động phi chính thức hiếm khi được tham gia vào các thiết chế quyết định về các vấn đề liên quan đến họ. Các doanh nghiệp chính thức đôi khi phải đối mặt với sự cạnh tranh không lành mạnh từ các cơ sở sản xuất kinh doanh phi chính thức, do các cơ sở này có thể cung cấp hàng hóa và dịch vụ với mức giá thấp hơn khi họ không phải đóng thuế và đóng bảo hiểm xã hội. Tương tự như ở nhiều nền kinh tế mới nổi khác trên thế giới, lao động phi chính thức ở Việt Nam chiếm một tỷ trọng lớn trong lực lượng lao động và khu vực kinh tế phi chính thức có vai trò quan trọng trong cuộc sống thường ngày của người dân Việt Nam.

Mặc dù khu vực kinh tế phi chính thức mang lại nhiều cơ hội việc làm và sinh kế, nhưng người lao

động phi chính thức nhìn chung có thu nhập thấp và việc làm bấp bênh, khiến họ dễ bị ảnh hưởng bởi các cú sốc bên ngoài. Chính phủ Việt Nam hiện đang triển khai nhiều biện pháp mở rộng bao phủ an sinh xã hội cho nhóm đối tượng này bằng cách hoàn thiện khung pháp lý và chính sách nhằm giải quyết các thách thức liên quan đến khu vực kinh tế phi chính thức.

Việc làm phi chính thức thường có tính chất không ổn định và tạm thời, không có hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận miệng, người lao động thường phải làm việc nhiều giờ hơn so với quy định của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc. Các cơ sở kinh doanh phi chính thức thường có quy mô nhỏ, không có đăng ký kinh doanh, không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, không đảm bảo các chế độ khác cho người lao động.

Theo kết quả *Điều tra lao động - việc làm năm 2020*, khoảng 60% lao động phi chính thức tập trung ở khu vực nông thôn, nơi có nhiều làng nghề thủ công truyền thống, hộ kinh doanh cá thể phi nông nghiệp và hợp tác xã.

Phần lớn người lao động phi chính thức làm việc trong 3 nhóm ngành kinh tế: sản xuất chế tạo; xây dựng và buôn bán bán lẻ; bảo dưỡng, sửa chữa ô tô, xe máy và các loại xe cơ giới khác. Về cơ cấu độ tuổi của lao động phi chính thức, hai nhóm chiếm tỷ trọng lớn nhất là nhóm 15-24 tuổi (chiếm 60,2%) và nhóm 55 tuổi trở lên (chiếm 74,4%).

Theo dữ liệu của Tổng cục Thống kê và ILO, tỷ lệ lao động phi chính thức đã qua đào tạo tương đối thấp, chỉ vào khoảng 14,8%, thấp hơn 5,7 điểm % so với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong nền kinh tế, và thấp hơn 17,4 điểm % so với tỷ lệ lao động chính thức đã qua đào tạo. Ngoài ra, khoảng 71,9% lao động phi nông nghiệp không có trình độ chuyên môn kỹ thuật đang làm việc phi chính thức.

Khoảng 43,9% lao động phi chính thức có việc làm dễ bị tổn thương (trong đó bao gồm 32,1% là lao động tự doanh và 11,8% là lao động gia đình không được trả lương). Ngược lại, chỉ có 14% lao động chính thức được coi là có việc làm dễ bị tổn thương.

Lao động nữ có xu hướng làm các công việc dễ bị tổn thương nhiều hơn so với lao động nam. Cụ thể, 59,6% lao động nữ phi chính thức được xếp vào nhóm có việc làm dễ bị tổn thương trong khi tỷ lệ này là 31,8% đối với lao động nam phi chính thức. Thu nhập bình quân hàng tháng của người lao động phi chính thức thấp hơn so với người lao động chính thức trong tất cả các vị thế việc làm. Cụ thể, thu nhập bình quân của người lao động chính thức là 6,7 triệu đồng/tháng, trong khi thu nhập bình quân của người lao động phi chính thức chỉ vào khoảng 4,4 triệu đồng/tháng.

Trong khi chỉ 1,7% người lao động chính thức không ký hợp đồng lao động thì 76,7% người lao động phi chính thức không có hợp đồng lao động bằng văn bản (62,1% có thỏa thuận bằng lời nói và 14,6% không có thỏa thuận dưới bất cứ hình thức nào).

Hầu hết (97,9%) người lao động phi chính thức không được hưởng bất kỳ chế độ bảo hiểm xã hội nào. Chỉ 0,2% người lao động phi chính thức có bảo hiểm xã hội bắt buộc do người sử dụng lao động đóng. Số còn lại (khoảng 1,9%) tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Tỷ lệ người lao động chính thức không tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc chỉ khoảng 19,5%, thấp hơn 78,4 điểm % so với người lao động phi chính thức.

Tính đến cuối năm 2018, khu vực hợp tác xã có tổng cộng 13.958 hợp tác xã, tạo ra 188.612 việc làm

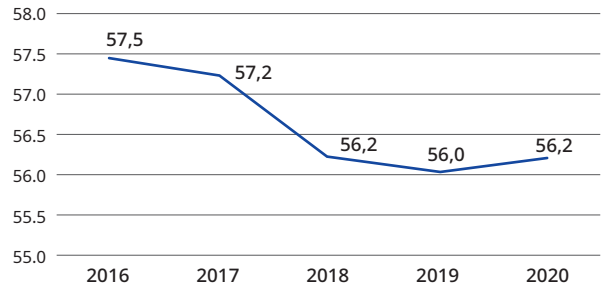
và thu hút gần 6 triệu xã viên.[26] Tuy nhiên, số lượng việc làm trong khu vực hợp tác xã đã giảm trong những năm gần đây. Trong số 6 triệu xã viên, nhiều người có quan hệ lao động với các hợp tác xã nhưng không được đăng ký đóng bảo hiểm xã hội. Để giải quyết tình trạng thiếu đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động là xã viên, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam cần được nâng cao năng lực và được hỗ trợ nhiều hơn nữa nhằm thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng trong khu vực hợp tác xã.

Số liệu thống kê năm 2020 cho thấy khoảng 20,3 triệu lao động đang làm việc trong khu vực bán phi chính thức hoặc phi chính thức. Họ chủ yếu là lao động tự doanh, lao động tự do, hoặc lao động gia đình không được trả lương thuộc hộ nghèo và hộ cận nghèo. Công việc của họ thường không ổn định và có tính chất tạm thời, không có hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận bằng lời nói. Do đó, họ không được tham gia bất cứ chế độ bảo hiểm xã hội nào. Một số người lao động phi chính thức được Chính phủ hỗ trợ tiền đóng khi tham gia bảo hiểm y tế, một số khác được nhận trợ cấp xã hội - đây thường là những người lao động dễ bị tổn thương nhất.

Đại dịch COVID-19 đã khiến nhiều người lao động chính thức buộc phải quay trở lại tìm việc làm phi chính thức. Tính chung cả năm 2020, số lao động có việc làm phi chính thức là 20,3 triệu người, tăng 119,1 nghìn người, số lao động có việc làm chính thức là 15,8 triệu người, giảm 21,1 nghìn người so với năm 2019. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức năm 2020 là 56,2%, cao hơn 0,2 điểm % so với năm 2019 (TCTK, 2021). Tỷ lệ người lao động thiếu việc làm năm 2020 là 2,51%. [27]

Sự gia tăng về số lao động phi chính thức vào năm 2020 đối lập với xu hướng giảm trong những năm trước đó. Trong giai đoạn 2016-2019 trước khi diễn ra đại dịch COVID-19, tỷ lệ lao động chính thức trên tổng số lao động tăng bình quân 5,6% mỗi năm, trong khi tỷ lệ lao động phi chính thức chỉ tăng bình quân 3,6% mỗi năm. Số lao động chính thức tăng nhanh hơn 1,6 lần so với lao động phi chính thức, khiến tỷ lệ lao động phi chính thức trong tổng số lao động giảm trong giai đoạn này (TCTK, 2021).[28] Tuy nhiên, đại dịch COVID-19 đã đảo ngược xu hướng này vào năm 2020.

Hình 13. Tỷ lệ lao động phi chính thức trong giai đoạn 2016-2020 (%)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2021).

Nghị quyết số 10-NQ/TW năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về phát triển khu vực kinh tế tư nhân đặt mục tiêu đến năm 2025 có 1,5 triệu doanh nghiệp và đến năm 2030 có ít nhất 2 triệu doanh nghiệp. Nghị quyết cũng khuyến khích, tạo điều kiện cho các hộ kinh doanh mở rộng quy mô, nâng cao hiệu quả hoạt động, tự nguyện liên kết hình thành các hình thức tổ chức hợp tác hoặc chuyển đổi sang hoạt động kinh doanh theo mô hình doanh nghiệp.

Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa 2017 tạo điều kiện thuận lợi cho các hộ kinh doanh cá thể chuyển đổi sang hoạt động kinh doanh theo mô hình doanh nghiệp, trong đó quy định nhiều cơ chế khuyến khích hộ kinh doanh đăng ký chính thức và đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động (khoảng hơn 8

[26] Bộ KH & ĐT, *Sách trắng Hợp tác xã Việt Nam năm 2020* (Hà Nội, 2020).

[27] Tổng cục Thống kê. Truy cập tại https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/-thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam -quy-iv-va-nam-2020 /

[28] Tổng cục Thống kê. Truy cập tại https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/-thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam -quy-iv-va-nam-2020 /

triệu người). Các cơ chế khuyến khích bao gồm ưu đãi thuế, miễn phí tư vấn hoặc miễn phí đăng ký. Trên cơ sở quy định của pháp luật, chính quyền các tỉnh, thành phố, bao gồm cả Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng, Hải Phòng, Quảng Ninh, Cần Thơ và An Giang đã lồng ghép nội dung tăng cường chính thức hóa hộ kinh doanh các thể vào các chương trình và kế hoạch hành động của tỉnh nhằm cải thiện môi trường kinh doanh và hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển.

Bên cạnh đó, những nỗ lực của Chính phủ Việt Nam nhằm thúc đẩy thành lập doanh nghiệp và mở rộng khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng đã góp phần đáng kể vào quá trình chính thức hoá việc làm. Phát triển doanh nghiệp, thúc đẩy khởi nghiệp, chính thức hóa doanh nghiệp và chính thức hoá việc làm sẽ tiếp tục là những ưu tiên hàng đầu của Việt Nam trong thời gian tới.

▸ Hộp 3: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Hỗ trợ Tổng cục Thống kê thực hiện *Điều tra lao động - việc làm*, phân tích, xử lý thông tin và xây dựng *Báo cáo Lao động phi chính thức*.
- Điều tra lao động phi chính thức (2017).
- Nghiên cứu khả năng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động phi chính thức; nghiên cứu thực trạng ATVSLĐ trong khu vực kinh tế phi chính thức và đề xuất giải pháp khắc phục.
- Hỗ trợ lồng ghép các chỉ số liên quan đến việc làm vào *Tổng điều tra dân số 2019*

Kết quả mong đợi 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 chính sách và chương trình hỗ trợ lao động di cư được củng cố và ngày càng phát huy hiệu quả.

Số liệu của Cục Lao động ngoài nước (Cục LĐNN) thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho thấy đến tháng 3/2020 có khoảng 560.000 người lao động Việt Nam đang làm việc tại hơn 40 quốc gia trên toàn cầu.[29] Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài phần lớn là nam nữ thanh niên từ khu vực nông thôn, làm các công việc được trả lương tương đối thấp ở nước ngoài, chủ yếu là trong ngành sản xuất, dịch vụ, xây dựng, đánh bắt cá, nông nghiệp, và giúp việc gia đình.

Năm 2019 có hơn 152.530 người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng dưới hình thức di cư lao động hợp pháp, trong đó 54.700 người là lao động nữ,[30] cao hơn 27% so với chỉ tiêu của Chính phủ Việt nam về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Đồng thời, số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tăng lên qua các năm, thống nhất với các mục tiêu của Chính phủ. Năm 2019 là năm thứ tư liên tiếp số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đạt trên

[29] Cục Quản lý lao động ngoài nước (2019), Cơ sở dữ liệu về người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

[30] Cùng nguồn trên đây.

120.000.[31] Số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trên thực tế có khả năng cao hơn nhiều so với số liệu thống kê chính thức của Chính phủ.[32]

Hiện nay có một số quan ngại về việc người lao động Việt Nam lưu lại nước sở tại quá thời hạn thị thực, ví dụ như tại Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc và Malaysia. Trong trường hợp này, họ sẽ bị coi là lao động nhập cư bất hợp pháp, phải đối mặt với nguy cơ bị bóc lột và khó tìm kiếm sự hỗ trợ từ các cơ quan chức năng trong trường hợp cần thiết. Theo pháp luật tại Việt Nam và tại nước sở tại (thị trường xuất khẩu lao động), người lao động nhập cư bất hợp pháp sẽ bị phạt tiền và bị áp dụng một số chế tài khác khi lưu trú quá thời hạn thị thực.

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (bao gồm cả lao động di cư hợp pháp và bất hợp pháp) góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế của Việt Nam thông qua nguồn kiều hối chuyển về nước, mang lại nguồn thu ngoại tệ lớn cho Việt Nam. Theo ước tính của Ngân hàng Thế giới, người lao động Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài đã gửi về nước khoảng 17 tỷ USD trong năm 2019, tương đương 6,5% GDP của Việt Nam. Trong khu vực Đông Nam Á, Việt Nam chỉ đứng sau Philippines về lượng kiều hối chuyển về nước trên GDP.[33] Các thị trường xuất khẩu lao động chính của Việt Nam trước đây thường là các nền kinh tế phát triển ở khu vực Đông Á (Nhật Bản, Hàn Quốc, Malaysia và Đài Loan, Trung Quốc). Tuy nhiên, trong những năm gần đây, tỷ lệ người Việt Nam đi làm việc ở khu vực Trung Đông (đặc biệt là Ả-rập Xê-út), Bắc Phi và Châu Âu ngày càng tăng.[34] Trong các năm 2017-2019, lao động Việt Nam đi làm việc tại Nhật Bản và Đài Loan, Trung Quốc chiếm trên 90% tổng số người lao động đi làm việc tại nước ngoài (lao động di cư hợp pháp). Về xu hướng, tỷ lệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở Đài Loan và Trung Quốc ngày càng giảm trong khi tỷ lệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở Nhật Bản ngày càng tăng.

Nhiều khả năng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài sẽ tiếp tục tăng. Chính phủ Việt Nam đã đặt mục tiêu ở cả cấp trung ương và cấp địa phương về số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm sau cao hơn năm trước, coi đây là một biện pháp tạo việc làm, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động và giảm nghèo. Bên cạnh đó, bản thân người lao động cũng có nguyện vọng tìm việc làm với mức thu nhập cao hơn tại nước ngoài. Năm 2018, mức lương bình quân hàng tháng của người lao động Việt Nam là 5,5 triệu đồng (233 USD).[35] Một nghiên cứu của ILO cho thấy, tính trung bình, mức thu nhập của lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cao gấp gần 5 lần mức thu nhập khi họ làm việc ở trong nước. Các thị trường xuất khẩu lao động trả lương cao nhất cho người lao động Việt Nam là Nhật Bản - bình quân khoảng 21.000.000 đồng (940 USD) và Hàn Quốc - bình quân khoảng 19.500.000 đồng (870 USD), tiếp đến là Đài Loan và Trung Quốc - bình quân khoảng 13.500.000 đồng (600 USD), và cuối cùng là Malaysia, Ả-rập Xê-út và Thái Lan - bình quân khoảng 8.000.000 đồng (US $ 360), nhưng vẫn cao hơn so với mức thu nhập bình quân của họ ở Việt Nam.[36] Các yếu tố khác thúc đẩy người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bao gồm tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm, hạn chế về cơ hội việc làm ở Việt Nam.

Ngày càng nhiều lao động nữ Việt Nam làm các công việc giúp việc gia đình và chăm sóc/điều dưỡng ở nước ngoài, bất kể thực tế rằng lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài phải đối mặt với nhiều rủi ro

[31] Cùng nguồn trên đây.

[32] ILO và IOM (2017) *Rủi ro và lợi ích: Tình hình di cư lao động tại khu vực Đông Nam Á*

[33] Ngân hàng Thế giới (2019) Di cư và kiều hối.

[34] Cục Quản lý lao động ngoài nước (2020) Cơ sở dữ liệu về người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

[35] Tổng cục Thống kê (TCTK), ***Báo cáo Điều tra lao động - việc làm 2018.***

[36] ILO, (2019) *Nhiều lựa chọn hơn, nhiều sức mạnh hơn: Cơ hội trao quyền cho phụ nữ Việt Nam thông qua di cư lao động.*

hơn. Xu hướng này dự kiến còn tiếp tục tăng, do Chính phủ Việt Nam gần đây đã ký kết thỏa thuận hợp tác song phương với Malaysia và Ả-rập Xê-út về việc đưa người lao động Việt Nam sang các quốc gia này để làm các công việc giúp việc gia đình và chăm sóc/điều dưỡng. Ngoài ra, Đài Loan và Trung Quốc đã dỡ bỏ lệnh đình chỉ tuyển dụng lao động làm giúp việc gia đình là người Việt Nam ban hành vào năm 2005.

Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 69) được Quốc hội thông qua vào tháng 11/2020. Luật số 69 bao gồm một số quy định nhằm tăng cường bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Cụ thể, Luật số 69 quy định người lao động không phải trả tiền môi giới; người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng trong trường hợp bị người sử dụng lao động đe dọa, quấy rối tình dục, ngược đãi hoặc cưỡng bức lao động; định nghĩa phân biệt đối xử và cưỡng bức lao động phù hợp với các Công ước của ILO; trợ giúp pháp lý cho người lao động bị ngược đãi, bạo hành hoặc bị phân biệt đối xử trong thời gian làm việc ở nước ngoài. Ngoài ra, Luật số 69 cũng nghiêm cấm quảng cáo gian dối nhằm mục đích tổ chức mua bán người, lợi dụng hoạt động tuyển dụng người lao động đi làm việc ở nước ngoài để thu phí hoặc thu tiền môi giới bất hợp pháp; các doanh nghiệp dịch vụ vi phạm các quy định này sẽ bị thu hồi giấy phép. Luật số 69 vẫn giữ nguyên một số loại phí đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và các chi phí liên quan mà họ phải trả, chẳng hạn như tiền dịch vụ và tiền ký quỹ. Cục Quản lý lao động ngoài nước chịu trách nhiệm xây dựng 4 văn bản dưới luật về mức trần đối với các chi phí này trong năm 2021.[37]

Về lao động di cư trong nước, số liệu thống kê năm 2020 khoảng 70% lực lượng lao động tại các thành phố và khu công nghiệp lớn là lao động di cư từ các địa bàn khác (Bộ LĐTBXH, 2020). Người lao động di cư thường là người có hoàn cảnh khó khăn, trình độ tay nghề thấp. Họ chủ yếu đến từ các vùng nông thôn, chưa được đào tạo nghề, nhiều trường hợp còn thiếu tuân thủ kỷ luật lao động. Việc làm của người lao động di cư thường có mức lương thấp, không ổn định và mang tính chất tạm thời.

Nhiều chương trình đã được triển khai nhằm củng cố và bảo vệ quyền của người lao động di cư. Việt Nam đang tích cực hoàn thiện hệ thống pháp luật để bảo vệ và hỗ trợ người lao động di cư, đặc biệt là về quyền được đảm bảo an sinh xã hội (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trợ giúp xã hội), quyền tự do về việc làm và lao động, quyền được đảm bảo sinh kế và thu nhập; quyền cư trú, nhà ở, quyền tự do đi lại; quyền học tập; quyền tự do kinh doanh; quyền tiếp cận thông tin và thụ hưởng các giá trị văn hóa.

Nhiều biện pháp đang được triển khai nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho cho người lao động di cư được tiếp cận các dịch vụ xã hội, chẳng hạn như dịch vụ y tế, dịch vụ giáo dục và đào tạo, dịch vụ việc làm, dịch vụ cộng đồng, và trợ giúp xã hội. Chính sách nhà ở cho người lao động di cư đang được triển khai ở nhiều tỉnh, thành phố.

Mới đây nhất, Dự thảo *Luật Cư trú* chính thức đề xuất bỏ sổ hộ khẩu giấy để chuyển sang áp dụng mã số định danh cá nhân của công dân bắt đầu từ tháng 7/2021. Các thủ tục hành chính yêu cầu phải có sổ hộ khẩu trong nhiều năm qua đã làm hạn chế đáng kể việc thực hiện nhiều quyền công dân cơ bản của người lao động di cư. Cụ thể, có gần 30 thủ tục hành chính cấp Bộ yêu cầu phải xuất trình sổ hộ khẩu, sổ tạm trú, giấy tờ chứng minh nơi cư trú. Hiện nay có khoảng 49% người lao động di cư có đăng ký tạm trú và khoảng 13,5% không có đăng ký nơi cư trú dưới bất cứ hình thức nào. Ngày nay,

[37] Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của *Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*; Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước; Thông tư quy định việc chuẩn bị nguồn lao động, điều kiện hợp đồng và hình thức hợp đồng, hồ sơ đăng ký, đào tạo định hướng; Thông tư quy định về báo cáo điện tử.

sổ hộ khẩu không còn có ý nghĩa thiết thực như khi thủ tục này được đưa vào áp dụng từ nhiều năm trước đây, trong khi việc đăng ký cho trẻ đến trường hoặc mua bảo hiểm y tế có thể gặp nhiều khó khăn nếu cha mẹ không có sổ hộ khẩu. Ngoài ra, người không có sổ hộ khẩu cũng khó vay vốn và không thể đăng ký phương tiện cơ giới (xe máy). Bên cạnh đó, thủ tục cấp sổ hộ khẩu ở nhiều nơi còn quá phức tạp. Do đó, chính sách bỏ sổ hộ khẩu giấy và các chính sách về lao động di cư đang được tích cực triển khai sẽ góp phần quan trọng vào việc bảo vệ và mở rộng các quyền của người lao động nam và nữ trên toàn quốc, bao gồm cả quyền tự do lựa chọn việc làm.

Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp từng bước được mở rộng

Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 (thay thế *Luật Dạy nghề 2006*) đã đưa ra chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nghề nghiệp.[38] Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp được mở rộng, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu học nghề, nhu cầu của thị trường, phù hợp hơn với năng lực, nguyện vọng của người lao động. Đồng thời, *Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014* góp phần giải quyết hài hòa giữa yêu cầu phổ cập giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu chung của thị trường, với yêu cầu đào tạo chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của ngành, nghề và quá trình hội nhập quốc tế.

Từ năm 2015, hệ thống giáo dục nghề nghiệp được đổi mới theo *Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014*, phù hợp với nhu cầu của khu vực doanh nghiệp và của quá trình hội nhập quốc tế. Từ tháng 1/2017, nhiệm vụ quản lý giáo dục nghề nghiệp và giám sát các trường dạy nghề và cao đẳng nghề được chuyển giao từ Bộ Giáo dục và Đào tạo cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Điều này đã góp phần hình thành một hệ thống giáo dục nghề nghiệp thống nhất với 3 cấp học. Không còn bất kỳ sự phân biệt nào giữa trường cao đẳng chính quy và trường cao đẳng nghề, trường học phổ thông và trường dạy nghề. Tính đến năm 2019, cả nước có 1.912 cơ sở dạy nghề, trong đó có 402 trường cao đẳng nghề, 466 trường trung cấp nghề và 1.044 trung tâm giáo dục nghề nghiệp.

Ngoài ra, cả nước có gần 100 cơ sở giáo dục đại học đào tạo nghề ở trình độ cao đẳng, hơn 1.000 doanh nghiệp và cơ sở khác đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp ở trình độ sơ cấp, gần 200.000 doanh nghiệp dạy nghề, 11.000 trung tâm học tập cộng đồng và khoảng 1.000.000 tổ chức, cá nhân mở các lớp dạy nghề theo nhu cầu của người học. Chính phủ Việt Nam đang đầu tư ngày càng nhiều để phát triển một số ngành, nghề ở cả cấp quốc gia, cấp khu vực và quốc tế. Cụ thể, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định ưu tiên đầu tư 45 trường nghề chất lượng cao, đặt mục tiêu trong vài năm tới sẽ có 40 trường nghề được công nhận là trường chất lượng cao.

Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề đang có xu hướng tăng

Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề ngày càng tăng, thể hiện sự thay đổi trong nhận thức của xã hội đối với giáo dục nghề nghiệp. Quy mô tuyển sinh đào tạo nghề giai đoạn 2011-2015 vào khoảng 9,2 triệu người, trong đó số học sinh, sinh viên cao đẳng nghề và trung cấp nghề là 1,1 triệu người. Hơn 8 triệu người đang học sơ cấp nghề và tham gia các khoá đào tạo nghề dưới 3 tháng.

Từ năm 2016 đến 2019, trung bình mỗi năm có hơn 2 triệu học sinh, sinh viên theo học trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Riêng năm 2019, có gần 2,3 triệu học sinh, sinh viên nhập học, đạt 103,5% kế hoạch năm. Trong năm 2019, quy mô tuyển sinh trình độ cao đẳng và trung cấp nghề là

[38] Luật số 74/2014/QH13 được Quốc hội banh hành ngày 27/11/2014, có hiệu lực từ ngày 01/07/2015.

568.000 học sinh, sinh viên. Dự kiến đến năm 2020, quy mô tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp đạt gần 2,4 triệu học sinh, sinh viên.

Công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn đang được ưu tiên.

Trong 8 năm 2010-2017, hơn 7,2 triệu lao động nông thôn được hỗ trợ học nghề theo *Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ*. Trong số đó, gần 40% học nghề nông nghiệp và hơn 60% học nghề phi nông nghiệp. Trong năm 2019, 810.000 lao động nông thôn được hỗ trợ học nghề, đạt 101,25% kế hoạch năm (Bộ LĐTBXH, 2020).

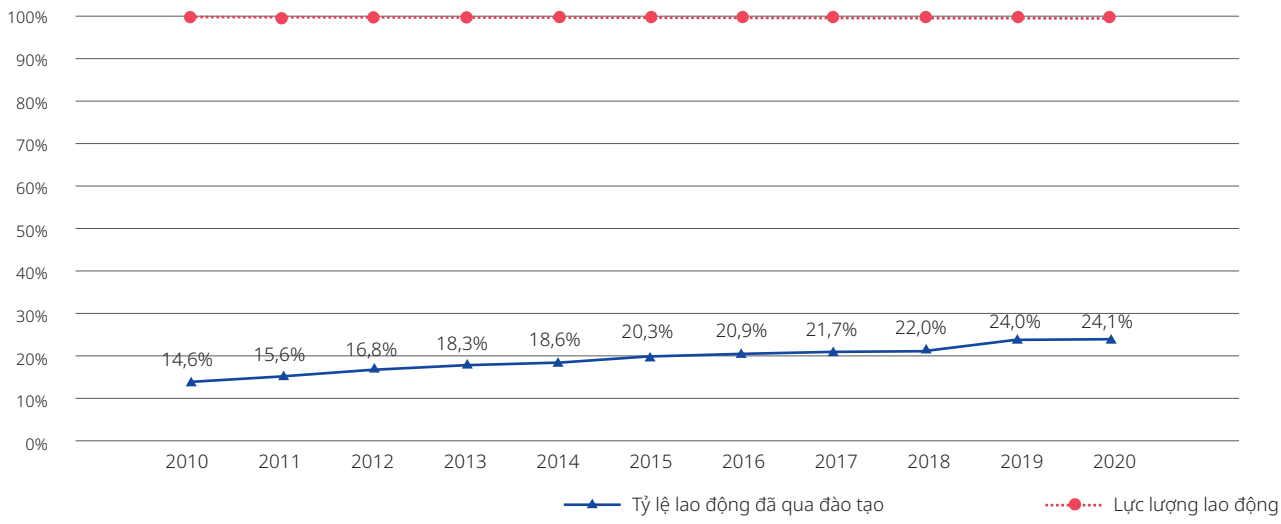
Chính sách hỗ trợ học nghề cho lao động nông thôn đã góp phần tích cực vào việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực khu vực nông thôn, nâng cao chất lượng việc làm và thu nhập, chuyển dịch cơ cấu việc làm và chuyển dịch cơ cấu kinh tế Việt Nam.

Tỷ lệ có việc làm, tiền lương và thu nhập của học sinh, sinh viên nghề sau khi hoàn thành chương trình giáo dục nghề nghiệp ngày càng được cải thiện.

Các chỉ số về tỷ lệ có việc làm, tiền lương và thu nhập của học sinh, sinh viên nghề sau khi hoàn thành chương trình giáo dục nghề nghiệp là một thước đo đánh giá hiệu quả giáo dục nghề nghiệp. Các chỉ số này liên tục được cải thiện trong những năm gần đây. Tính trung bình, tỷ lệ học sinh, sinh viên tốt nghiệp trung cấp nghề và cao đẳng nghề có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp đạt khoảng 85% vào năm 2019. Mức lương khởi điểm bình quân sau khi tốt nghiệp vào khoảng 6 triệu đồng/tháng đối với sinh viên cao đẳng nghề và 5,5 triệu đồng/tháng đối với học sinh trung cấp nghề.

Nhận thức của xã hội về giáo dục nghề nghiệp đã có nhiều chuyển biến tích cực. Chất lượng và hiệu quả giáo dục nghề nghiệp được cải thiện. Công tác đào tạo nghề từng bước chuyển dịch từ chú trọng nguồn cung sang chú trọng đáp ứng nhu cầu của thị trường, căn cứ trên dự báo về nhu cầu nhân lực, xu hướng việc làm và yêu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) và doanh nghiệp có nhu cầu cao về lao động có trình độ tay nghề cao. Các thí sinh Việt Nam có thành tích tốt trong các kỳ thi tay nghề ASEAN và quốc tế.

▸ Hình 14. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng nghề, chứng chỉ nghề



Nguồn: TCTK, Điều tra lao động - việc làm giai đoạn 2010-2018 (Hà Nội, 2019), TCTK (2019)

Việt Nam đã đạt được một số tiến bộ và hoàn thành các mục tiêu về giáo dục nghề nghiệp trong 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.[39] Người lao động được chuẩn bị tốt hơn để hội nhập quốc tế và tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo trong giai đoạn 2011–15 là 51,6%, tăng lên 62% vào năm 2019 và dự kiến đạt trên 65% vào năm 2020. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng nghề, chứng chỉ nghề tăng từ 15,6% vào năm 2011 lên 24,1% vào năm 2020.

Tuy nhiên, cần lưu ý rằng nếu phân loại việc làm theo trình độ chuyên môn kỹ thuật hiện nay thì Việt Nam có đến hơn một nửa (53%) số việc làm là có trình độ chuyên môn kỹ thuật trung bình và 12% là có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Phần còn lại (36%) là việc làm có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp. Trong khi đó, tính trung bình, các nước thu nhập trung bình cao có *tỷ lệ việc làm trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp* tương tự như Việt Nam (32%), tỷ lệ việc làm trình độ chuyên môn kỹ thuật trung bình thấp hơn so với Việt Nam (48%), và tỷ lệ *việc làm trình độ chuyên môn kỹ thuật cao* cao hơn đáng kể so với Việt Nam (20%, gần gấp đôi).[40] Đây là một thách thức lớn mà Việt Nam cần giải quyết để hoàn thành mục tiêu trở thành nước thu nhập trung bình cao vào năm 2030.

▸ Hộp 4: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các tổ chức của người lao động. ILO đã có một số đóng góp thông qua *Dự án hỗ trợ sửa đổi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* (Luật số 72), *Chương trình Tam giác khu vực ASEAN, Dự án An toàn và công bằng (về lao động nữ di cư), Dự án FIRST, Dự án Việc làm thoả đáng cho người lao động trong ngành đánh bắt cá và thuỷ sản trong khu vực ASEAN*. Cụ thể như sau:

- Tổ chức/hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Tư vấn kỹ thuật, tổ chức/tham gia đối thoại chính sách, phân tích vấn đề giới, nghiên cứu thực trạng lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài làm cơ sở đề xuất sửa đổi luật, truyền thông trên mạng xã hội, chia sẻ thực tiễn tốt làm cơ sở sửa đổi *Nghị định số 38/2020/NĐ-CP ngày 03/04/2020 của Thủ tướng Chính phủ quy định điều kiện cấp phép hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc theo hợp đồng tại Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc) và Ả-rập Xê-út.*
- Hỗ trợ xây dựng *Luật Người lao động Việt Nam ở nước ngoài làm việc theo hợp đồng* (Luật số 69) vào năm 2020 và các nghị định hướng dẫn thi hành luật vào năm 2021. ILO đã xây dựng một số khuyến nghị chính sách dựa trên kết quả nghiên cứu về mô hình thành công trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó phân tích các yếu tố tạo điều kiện thuận lợi và các phương án triển khai ở Việt Nam mô hình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà trong đó người lao động Việt Nam không phải trả bất kỳ một khoản phí nào hoặc toàn bộ chi phí do người sử dụng lao động tại nước ngoài chi trả; nghiên cứu về doanh nghiệp dịch vụ; xây dựng báo cáo về khả năng tiếp cận công lý của người lao động Việt Nam ở nước ngoài; đánh giá độc lập về các chính sách then chốt và tình hình thực hiện *Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; báo cáo Lợi ích và rủi ro: Tình hình di cư lao động tại khu vực Đông Nam Á (các phát hiện chính đối với Việt Nam); báo cáo Nhiều lựa chọn hơn, nhiều quyền lợi hơn: Cơ hội trao quyền cho phụ*

[39] Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2016-2020 đặt mục tiêu tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đạt khoảng 65-70% và tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 25% vào năm 2020.

[40] (ILO, 2019) *Việc làm thoả đáng và các Mục tiêu phát triển bền vững tại Việt Nam.*

nữ Việt Nam thông qua di cư lao động; báo cáo tham vấn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về vấn đề lao động di cư/người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

- Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn cho các cơ quan truyền thông/báo chí để đưa tin khách quan hơn về vấn đề người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; xây dựng bộ công cụ và bảng thuật ngữ về lao động cưỡng bức và tuyển dụng công bằng nhằm mục đích nâng cao nhận thức cho các cơ quan truyền thông/báo chí tại Việt Nam về vấn đề này.
- Theo dõi, đánh giá mức độ tuân thủ Bộ quy tắc ứng xử của 120 doanh nghiệp dịch vụ trong năm 2017-2018 và 140 doanh nghiệp dịch vụ trong năm 2018-2019, tập trung vào các vấn đề như tuyển dụng người lao động Việt nam đi làm việc ở nước ngoài, bảo vệ lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài/lao động nữ di cư, tạo điều kiện thuận lợi cho họ tham gia có ý nghĩa vào hoạt động công đoàn và các tổ chức đại diện cho phụ nữ.
- Hỗ trợ xây dựng Kế hoạch hành động 2018-2019 của Tổng Liên đoàn Lao động (TLĐLĐ) Việt Nam nhằm thực hiện Biên bản Ghi nhớ (MOU) giữa TLĐLĐ Việt Nam và TLĐLĐ Malaysia về thúc đẩy quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài.
- Hỗ trợ triển khai các chương trình đào tạo nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài/lao động di cư.
- Hỗ trợ xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch quốc gia theo tiêu chuẩn ASEAN, áp dụng cách tiếp cận dựa trên năng lực; hỗ trợ thành lập các Hội đồng Kỹ năng nghề cho ngành nông nghiệp và xây dựng.
- Tư vấn kỹ thuật cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quá trình xây dựng Chiến lược phát triển kỹ năng nghề đầu tiên của Việt Nam.
- Hỗ trợ nâng cao hiệu quả truyền thông/thông điệp truyền thông về di cư an toàn cho phụ nữ, đảm bảo thống nhất với cam kết của Việt Nam trong Thoả thuận toàn cầu về Di cư hợp pháp, an toàn và có trật tự (GCM).
- Hỗ trợ Việt Nam thí điểm các phương pháp đo lường chỉ số SDG 10.7.1 do Ngân hàng Thế giới và ILO phát triển trong Điều tra lực lượng lao động vào Quý 4 năm 2019, giúp hỗ trợ Việt Nam giám sát chi phí tuyển dụng và phí có liên quan mà người lao động di cư phải trả.
- Hỗ trợ tăng cường năng lực của các Bộ, ngành liên quan và cơ quan thống kê tại Việt Nam trong công tác thu thập, phân tích dữ liệu về lao động di cư (bao gồm tích hợp chỉ số SDG 10.7.1, Cơ sở dữ liệu thống kê về lao động di cư toàn cầu (ILMS), lao động nữ di cư, bạo hành lao động nữ di cư.
- Hỗ trợ 5 Trung tâm thông tin cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài (MRC) tại 5 tỉnh/thành phố có số lượng lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài, tạo điều kiện cho người lao động được tiếp cận thông tin đáng tin cậy và được hỗ trợ về thủ tục pháp lý.

Ưu tiên quốc gia số 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 mong đợi 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.

Hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam bao gồm 4 trụ cột: (i) việc làm và thu nhập tối thiểu; (ii) bảo hiểm xã hội; (iii) trợ giúp xã hội; và (iv) các dịch vụ xã hội cơ bản (Hình 15).

Hình 15. Các trụ cột của hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam

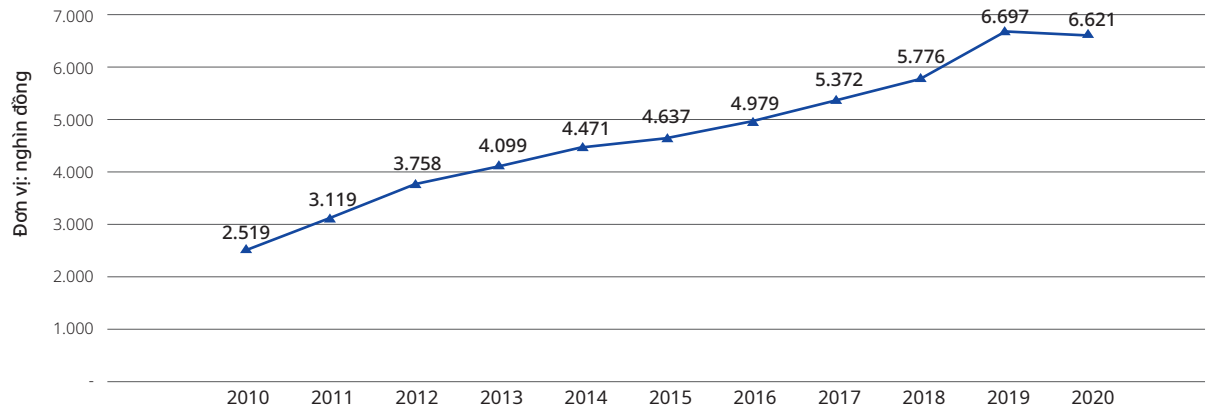
Việc làm và thu nhập tối thiểu	Bảo hiểm xã hội	Trợ giúp xã hội	Dịch vụ xã hội cơ bản
Tạo việc làm • Ưu đãi tuyển dụng • Đào tạo nghề • Hỗ trợ tìm việc làm • Các chương trình, dự án của khu vực công về tạo việc làm • Giảm nghèo	*Bảo hiểm xã hội bắt buộc* • Chế độ hưu trí và tử tuất • Chế độ ốm đau • Chế độ thai sản • Chế độ bảo hiểm thất nghiệp • Chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp *Bảo hiểm xã hội tự nguyện* • Chế độ hưu trí • Chế độ tử tuất	• Trợ giúp thường xuyên • Trợ giúp khẩn cấp • Chăm sóc xã hội	• Giáo dục • Y tế • Nhà ở • Nước sạch • Thông tin

Nguồn: ILO tổng hợp dựa trên dữ liệu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2013).

Việc làm và thu nhập của người dân ngày càng được cải thiện

Việt Nam đã có nhiều tiến triển quan trọng về tạo việc làm cho người lao động. Ngoài ra, thu nhập của người lao động tăng đều qua các năm. Cụ thể, mức thu nhập bình quân tháng của người lao động hưởng lương đã tăng từ 3,1 triệu đồng/tháng vào năm 2011 lên 4,6 triệu đồng/tháng vào năm 2015 và 6,7 triệu đồng/tháng vào năm 2019 (Hình 16).[41] Năm 2019, thu nhập của lao động nam là 7,1 triệu đồng/tháng và thu nhập của lao động nữ là 6,3 triệu đồng/tháng; thu nhập của lao động thành thị là 7,8 triệu đồng/tháng và thu nhập của lao động nông thôn là 5,9 triệu đồng/tháng.[42]

Hình 16. Mức bình quân thu nhập hàng tháng của người lao động hưởng lương, giai đoạn 2010-2020



Nguồn: TCTK, Điều tra lao động - việc làm giai đoạn 2010-2018 và Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2021.

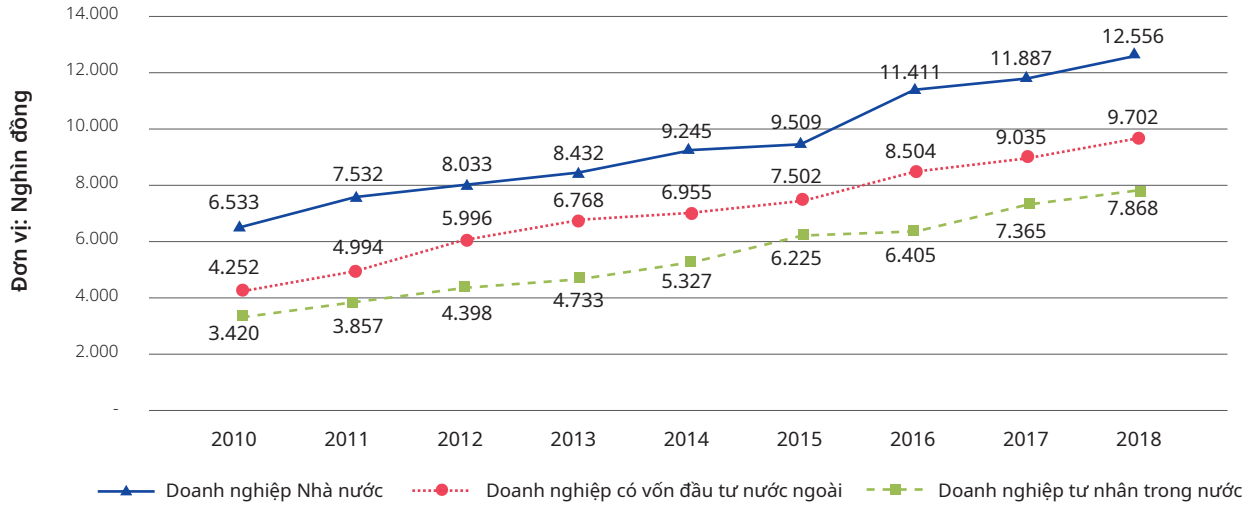
[41] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Điều tra lao động - việc làm giai đoạn 2011–2019* (Hà Nội, 2020).

[42] TCTK, *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2019* (Hà Nội, 2020).

Hoạt động hỗ trợ khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp đã góp phần quan trọng vào quá trình tạo việc làm thoả đáng và nâng cao thu nhập cho người lao động. Như đã đề cập trong phần trước của báo cáo, sự hình thành và phát triển của khu vực doanh nghiệp đã tạo điều kiện cho hàng triệu người lao động chuyển đổi từ các công việc thu nhập thấp trong lĩnh vực nông nghiệp sang các công việc có năng suất và thu nhập cao hơn trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh.

Tính bình quân năm 2018, người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân trong nước được trả lương 7,9 triệu đồng/tháng trong khi người lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được trả lương 9,7 triệu đồng/tháng. Từ năm 2010 đến năm 2018, mức bình quân thu nhập của hàng triệu người lao động trong khu vực doanh nghiệp có đăng ký chính thức đã tăng gần gấp đôi. Nếu không có khu vực doanh nghiệp chính thức, những người lao động này có lẽ sẽ chỉ có việc làm thu nhập thấp trong khu vực nông nghiệp và khu vực kinh tế phi chính thức; họ có thể sẽ bị thiếu việc làm hoặc thậm chí không có việc làm.

▸ Hình 17. Mức bình quân thu nhập hàng tháng của người lao động theo khu vực kinh doanh, giai đoạn 2010-2018



Nguồn: VNI-PSI (2020)

Diện bao phủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp ngày càng tăng

Bảo hiểm xã hội (bao gồm cả bảo hiểm thất nghiệp) là một trong những trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội tại Việt Nam. Trong giai đoạn 2011-2020, Việt Nam đã thực hiện một số cải cách quan trọng về chính sách bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp. Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban chấp hành Trung ương khóa XII tiếp tục khẳng định bảo hiểm xã hội (BHXH) là một trụ cột chính của hệ thống ASXH trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, đời sống nhân dân, phát triển bền vững đất nước. Hệ thống BHXH và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) được thiết kế theo hướng linh hoạt, đa tầng, hiện đại nhằm từng bước mở rộng vững chắc diện bao phủ BHXH, hướng tới mục tiêu BHXH toàn dân. Luật Bảo hiểm xã hội 2014 đã bổ sung một số quy định mới nhằm đảm bảo tốt hơn cho quyền lợi về bảo hiểm xã hội của người lao động. Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định mở rộng diện đối tượng áp dụng của bảo hiểm xã hội bắt buộc, "căn cứ vào điều kiện phát

triển kinh tế - xã hội, khả năng ngân sách nhà nước trong từng thời kỳ để quy định mức hỗ trợ, đối tượng hỗ trợ và thời điểm thực hiện chính sách hỗ trợ tiền đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện". Luật Bảo hiểm xã hội 2014 mở rộng phạm vi đối tượng áp dụng của chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đến nay đã bao gồm cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng (không bao gồm người lao động làm giúp việc gia đình).

Nhằm mục đích tăng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Nghị quyết số 102/NQ-CP ngày 03/08/2018 về việc giao chỉ tiêu phát triển đối tượng bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, Luật Việc làm 2013 mở rộng phạm vi đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đến nay đã bao gồm cả người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên. Luật Việc làm 2013 cũng quy định các doanh nghiệp cần "hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động" nhằm mục đích giảm thiểu rủi ro việc làm và bảo vệ việc làm cho người lao động. Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp được nhận trợ cấp thất nghiệp để bù đắp tổn thất về thu nhập trong trường hợp bị chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài trợ cấp thất nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp còn bao gồm một số chế độ khác như hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề, dịch vụ việc làm và thông tin thị trường lao động.

Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 mở rộng phạm vi đối tượng áp dụng/đối tượng hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đến nay đã bao gồm cả người lao động theo mùa vụ, người lao động dưới 15 tuổi và người lao động đã nghỉ hưu.

Nhìn chung, Chính phủ Việt Nam đã triển khai nhiều biện pháp cần thiết để cải cách hệ thống bảo hiểm xã hội theo hướng đa tầng, trong đó bao gồm tầng 1- trợ cấp hưu trí xã hội mang tính chất không đóng góp, áp dụng đối với các đối tượng không có lương hưu hoặc bảo hiểm xã hội, hàng tháng, tầng 2 - bảo hiểm xã hội (có đóng góp), và tầng 3 - bảo hiểm hưu trí bổ sung.

Đối tượng áp dụng của chế độ hưu trí ở Tầng 1 là người lao động không có lương hưu hoặc bảo hiểm xã hội hàng tháng (hiện nay là trợ giúp xã hội thường xuyên cho người cao tuổi).[43] Tầng thứ 2 bao gồm bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện (bảo hiểm tự nguyện chỉ bao gồm chế độ hưu trí và tử tuất), vận hành theo nguyên tắc đóng - hưởng (hiện nay Việt Nam theo mô hình chế độ hưu trí có mức hưởng xác định trước), nguyên tắc chia sẻ rủi ro và tương trợ lẫn nhau giữa các thế hệ người đóng và người hưởng (đóng theo năng lực hưởng theo nhu cầu), đảm bảo bền vững về tài chính. Tầng thứ 2 hiện nay do cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện và quản lý.

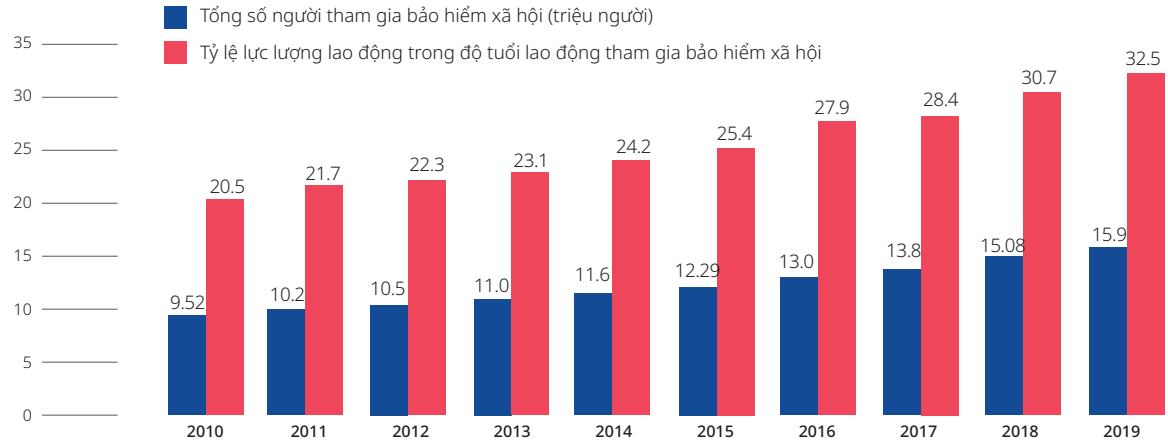
Tầng thứ 3 là bảo hiểm hưu trí bổ sung. Đây là chính sách bảo hiểm xã hội mang tính chất tự nguyện và dựa trên nguyên tắc thị trường, theo đó người lao động hoặc người sử dụng lao động có thể tự nguyện đóng góp vào tài khoản hưu trí cá nhân để có mức hưởng lương hưu cao hơn theo quy định tại Nghị định số 88/2016/NĐ-CP ngày 01/07 2016 về chương trình bảo hiểm hưu trí bổ sung trên cơ sở tự nguyện.[44]

---

[43] Hiện nay (năm 2020) mức chuẩn trợ giúp xã hội thường xuyên là 270.000 đồng/người/tháng đối với người từ 80 tuổi trở lên hoặc từ 60 tuổi trở lên thuộc hộ nghèo. Trong dài hạn, độ tuổi hưởng trợ cấp xã hội này có thể được điều chỉnh giảm để phủ cho toàn bộ người cao tuổi không có lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội, trợ cấp xã hội hàng tháng.

[44] Nghị định số 88/2016/NĐ-CP ngày 01/ 07/2016 quy định về chương trình hưu trí bổ sung tự nguyện.

▸ Hình 18. Số lượng và tỷ lệ người tham gia bảo hiểm xã hội trong lực lượng lao động, giai đoạn 2010-2019

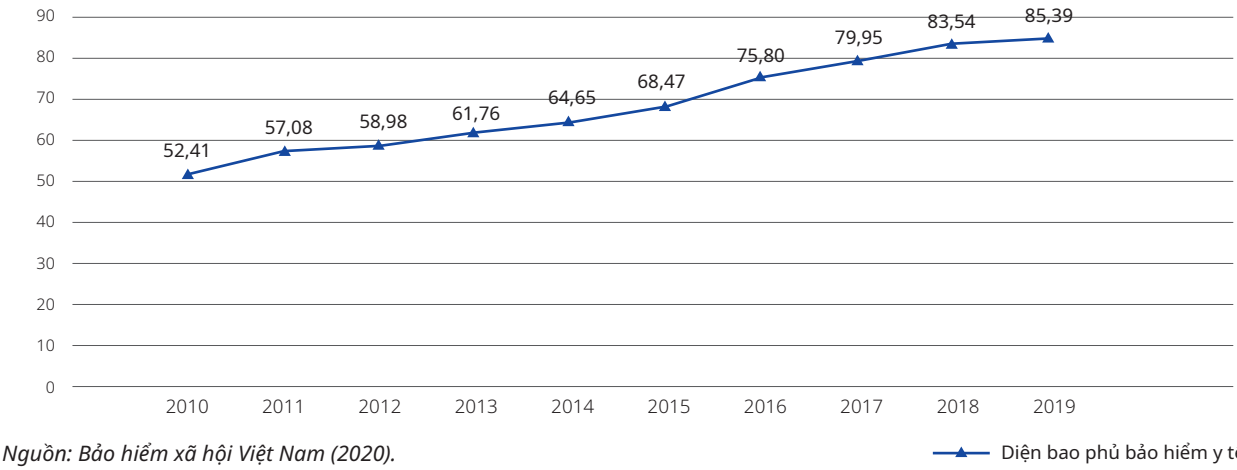


Nguồn: Vụ Bảo hiểm Xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2010–2019.

Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội 2014, đối tượng áp dụng của bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm mọi người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, bao gồm cả người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động được tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Thống kê cho thấy số người đóng và số người hưởng chế độ hưu trí và tử tuất ngày càng tăng. Phạm vi quyền lợi bảo hiểm xã hội cũng ngày càng đa dạng; nhiều chính sách mới về bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp đã được ban hành.

Tính đến năm 2019, Việt Nam có 85,4 triệu người tham gia bảo hiểm y tế (diện bao phủ đạt 88,5% dân số) (Hình 19). Trước đó, diện bao phủ bảo hiểm y tế tăng từ 52,4% vào năm 2010 lên 79,9% vào năm 2017. Nhà nước hỗ trợ tiền đóng bảo hiểm y tế cho một số nhóm đối tượng; trẻ em dưới 6 tuổi được ngân sách Nhà nước chi trả toàn bộ tiền đóng bảo hiểm y tế. Việt Nam đã có một số thành tựu nổi bật về mở rộng bao phủ y tế trong những năm gần đây.

▸ Hình 19. Tiến độ mở rộng bao diện phủ bảo hiểm y tế tại Việt Nam trong giai đoạn 2010-2019



Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2020).

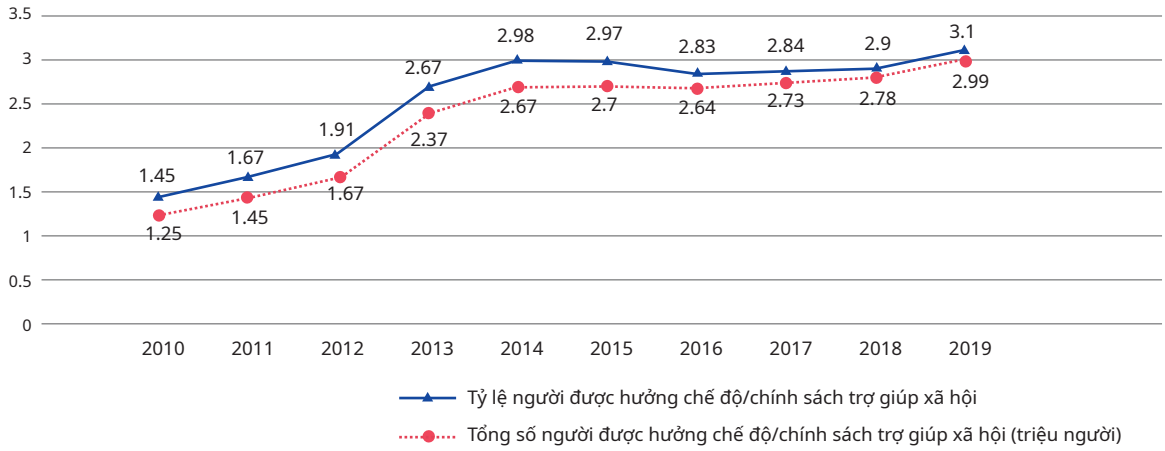
[45] Nghị định số 146/2018/NĐ-CP ngày 29/10/2004 hướng dẫn thực hiện Luật Bảo hiểm y tế.

Phạm vi đối tượng trợ giúp xã hội ngày càng được mở rộng

Hệ thống trợ giúp xã hội bao gồm cả trợ giúp xã hội thường xuyên và trợ giúp xã hội khẩn cấp. Phạm vi đối tượng trợ giúp xã hội ngày càng được mở rộng, phù hợp với mục tiêu của Nghị quyết 15-NQ/TW. Trợ giúp thường xuyên và trợ giúp khẩn cấp được thiết kế nhằm mục đích trợ giúp kịp thời cho mọi người dân có hoàn cảnh khó khăn và người dân bị ảnh hưởng bởi thiên tai, bão lũ, dịch bệnh và và các trường hợp khẩn cấp khác. Số người hưởng trợ cấp xã hội liên tục tăng trong những năm gần đây, từ gần 1,7 triệu người (chiếm 1,9% dân số) năm 2011 lên gần 3 triệu người (chiếm 3,1% dân số) vào năm 2019 (Hình 20).

Năm 2019, trong số gần 2,9 triệu người đang hưởng trợ cấp xã hội hàng tháng có 48.259 trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, gần 1,7 triệu người cao tuổi và gần 1,1 triệu người khuyết tật. Nhìn chung, các chương trình, chính sách trợ giúp xã hội đã được triển khai có hiệu quả.

Hình 20. Số lượng và tỷ lệ người hưởng chế độ/chính sách trợ giúp xã hội trong giai đoạn 2010-2019



Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Cục Bảo trợ Xã hội (2010–2019).

Ngoài trợ giúp xã hội thường xuyên và trợ giúp xã hội khẩn cấp, Việt Nam còn chú trọng phát triển các cơ sở trợ giúp xã hội và mạng lưới nhân viên công tác xã hội để đáp ứng nhu cầu của các đối tượng có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn. Cả nước hiện có 425 cơ sở trợ giúp xã hội, trong đó có 191 cơ sở công lập và 234 cơ sở ngoài công lập. Số lượng các cơ sở giáo dục và đào tạo có chuyên ngành trợ giúp xã hội đang tăng nhanh. Hiện nay cả nước có 55 cơ sở giáo dục bậc đại học, cao đẳng và 21 cơ sở giáo dục nghề nghiệp có các chương trình đào tạo về chuyên ngành công tác xã hội, ngoài ra còn có 5 cơ sở giáo dục đại học và các cơ sở đào tạo khác có chương trình đào tạo bậc thạc sĩ và tiến sĩ chuyên ngành công tác xã hội. Tính trung bình, mỗi năm có khoảng 3.500 sinh viên đăng ký theo học chương trình cử nhân chuyên ngành công tác xã hội.

Công tác giảm nghèo bền vững và cung ứng dịch vụ xã hội đã được cải thiện

Giảm nghèo là một trong những ưu tiên trong Kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011–2020 và Kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2015 và 2016-2020. Việt Nam đã triển khai nhiều chính sách, chương trình, dự án giảm nghèo. Hộ nghèo và các địa bàn có tỷ lệ nghèo cao được hỗ trợ dưới nhiều hình thức, bao gồm đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, ưu đãi thuế, ưu đãi tín dụng, hỗ trợ phát

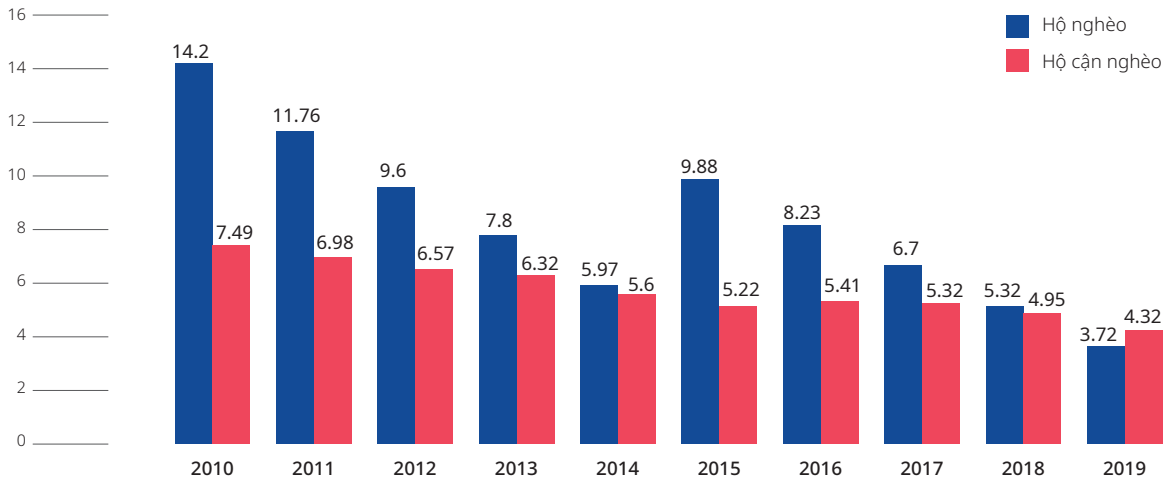
triển sản xuất kinh doanh, cấp đất sản xuất, hỗ trợ trồng rừng, hỗ trợ dạy nghề và tạo việc làm, hỗ trợ nhà ở, nước uống an toàn, giáo dục và đào tạo, chăm sóc sức khỏe, trợ giúp pháp lý và hỗ trợ tiếp cận thông tin. Đặc biệt, chuẩn nghèo đa chiều đã được áp dụng từ giai đoạn 2016-2020.

Việt Nam đã hoàn thành các mục tiêu giảm nghèo trong Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 và Kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011–2015 và 2016–2020.

Giai đoạn 2011-2015: Tỷ lệ hộ nghèo giảm từ 11,8% vào năm 2011 xuống còn dưới 5% vào năm 2019 (áp dụng chuẩn nghèo giai đoạn 2011-15 (Hình 20). Tỷ lệ hộ nghèo ở các huyện nghèo giảm từ mức xấp xỉ 51% vào cuối năm 2011 xuống còn 32,6% vào cuối năm 2014. Tính bình quân, tỷ lệ hộ nghèo của cả nước giảm 2%/năm. Tỷ lệ hộ nghèo ở các huyện nghèo giảm bình quân trên 5%/năm, đạt mục tiêu của Nghị quyết số 80/NQ-CP ngày 19/5/2011 về Định hướng giảm nghèo bền vững giai đoạn 2011-2020 và Quyết định số 1489/QĐ-TTg ngày 08/10/2012 về việc phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2012-15.

Giai đoạn 2016-2020: Tỷ lệ hộ nghèo cả nước đã giảm từ 8,2% vào năm 2016 xuống còn 3,7% vào năm 2019, dự kiến sẽ tiếp tục giảm xuống còn 3% vào năm 2020 (áp dụng chuẩn nghèo giai đoạn 2016-2020). Tính bình quân, tỷ lệ hộ nghèo của cả nước giảm 1,5%/năm, hoàn thành mục tiêu giảm nghèo do Quốc hội đề ra là 1-5%/năm. Tỷ lệ hộ nghèo ở các huyện nghèo giảm từ 44,9% vào năm 2016 xuống còn dưới 29% vào năm 2019, dự kiến sẽ tiếp tục giảm xuống còn khoảng 24% vào năm 2020. Tính bình quân, tỷ lệ hộ nghèo tại các huyện nghèo giảm 5,3%/năm, vượt chỉ tiêu do Quốc hội đề ra là 4%/năm. Tỷ lệ hộ nghèo dân tộc thiểu số giảm bình quân 4%/năm, đạt mục tiêu do Quốc hội đề ra là 3 - 4%/năm. Đến năm 2020, ước tính thu nhập bình quân đầu người của hộ nghèo trên cả nước tăng 1,6 lần so với năm 2015. Thu nhập bình quân đầu người của hộ nghèo ở các huyện nghèo, xã nghèo, thôn, bản đặc biệt khó khăn và hộ nghèo đồng bào dân tộc thiểu số tăng 2,2 lần so với mức cuối năm 2015.

▸ Hình 21. Tỷ lệ hộ nghèo và hộ cận nghèo trong giai đoạn 2010-2019



Chú thích:

Giai đoạn 2010-14: Tỷ lệ hộ nghèo, hộ cận nghèo được xác định theo chuẩn nghèo giai đoạn 2011–15 (Quyết định số 09/2011/QĐ-TTg về việc ban hành chuẩn hộ nghèo, cận nghèo áp dụng cho giai đoạn 2011-2015).

Giai đoạn 2015-19: Tỷ lệ hộ nghèo, hộ cận nghèo được xác định theo chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều giai đoạn 2016 - 2020 (Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg về việc ban hành chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020).

Nguồn: VNI-PSI (2020)

Tỷ lệ nghèo đa chiều của cả nước năm 2019 là 5,7%, giảm 1,1 điểm % so với năm 2018.

Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên hoàn thành các Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ về giảm nghèo. Tiến độ giảm nghèo nhanh chóng đã góp phần quan trọng vào việc giảm bất bình đẳng thu nhập giữa các nhóm dân cư. Hệ số bất bình đẳng thu nhập (GINI) của Việt Nam hiện nay ở mức trung bình, dao động trong khoảng 0,42 - 0,43 trong giai đoạn 2015-20. Năm 2019, hệ số bất bình đẳng thu nhập của Việt Nam là 0,42 (không đổi so với năm 2018).

Tiếp cận các dịch vụ xã hội

Từ năm 2015 trở về trước, hộ nghèo được định nghĩa là hộ có mức thu nhập bình quân đầu người thấp hơn hoặc bằng chuẩn nghèo. Tuy nhiên, từ năm 2016 đến năm 2020, hộ nghèo và hộ cận nghèo được xác định dựa trên cả tiêu chí về thu nhập và tiêu chí về tiếp cận các dịch vụ xã hội theo Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg ngày 19/11/2015 về chuẩn nghèo đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020. Các tiêu chí về tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản bao gồm y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, vệ sinh và thông tin. Bộ chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp các dịch vụ xã hội cơ bản bao gồm 10 chỉ số, cụ thể là: tiếp cận các dịch vụ y tế; bảo hiểm y tế; trình độ giáo dục, đào tạo của người trưởng thành; tình trạng đi học của trẻ em; chất lượng nhà ở; diện tích nhà ở bình quân đầu người; nguồn nước sinh hoạt an toàn; nhà tiêu hợp vệ sinh; sử dụng dịch vụ viễn thông; tài sản phục vụ tiếp cận thông tin. Bảng 3 cho thấy, từ năm 2017 đến năm 2020, các chỉ số về tiếp cận các dịch vụ xã hội đã thay đổi đáng kể.

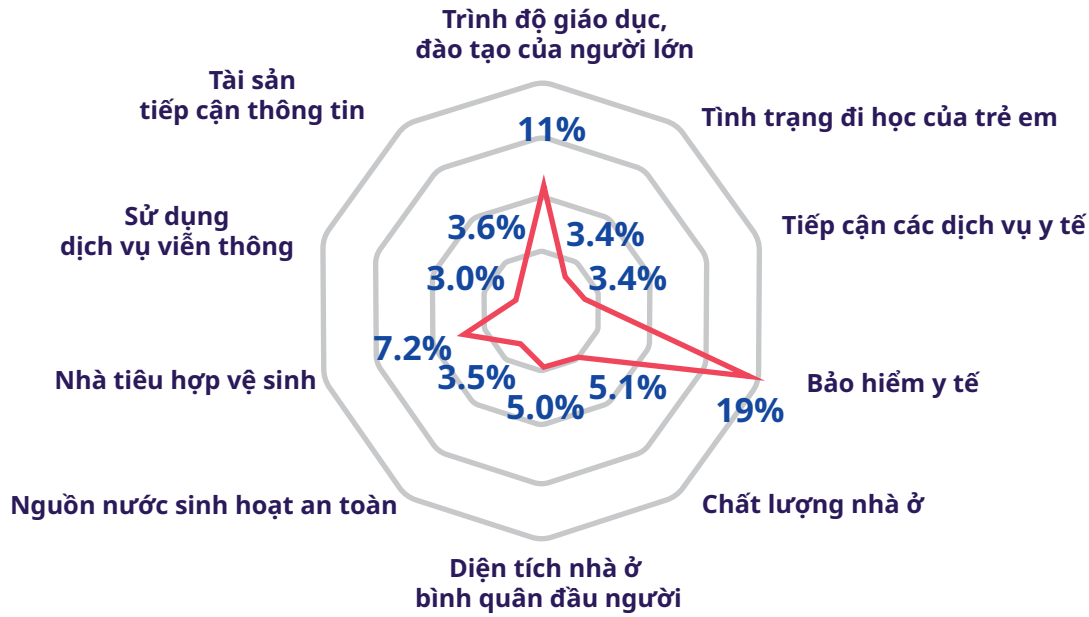
▶ Bảng 3. Các chỉ số về mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ cơ bản trong giai đoạn 2017-2019

	2017	2019
Trình độ giáo dục, đào tạo của người lớn	16,52%	11,0%
Tình trạng đi học của trẻ em	5,40%	3,4%
Tiếp cận các dịch vụ y tế	5,03%	3,4%
Nguồn nước sinh hoạt an toàn	17,71%	3,5%
Tiếp cận thông tin	17,47%	3,0%

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Khảo sát mức sống dân cư năm 2017 và 2019 (Hà Nội, 2018 và 2020).

Đến năm 2019, Việt Nam đã có nhiều tiến bộ đáng kể về các chỉ số đo lường mức độ tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản như tình trạng đi học của trẻ em, tiếp cận các dịch vụ y tế, nguồn nước sinh hoạt an toàn, nhà tiêu hợp vệ sinh, sử dụng dịch vụ thông tin, tài sản tiếp cận thông tin. Tuy nhiên, các chỉ số khác như trình độ giáo dục và đào tạo của người lớn, bảo hiểm y tế, chất lượng nhà ở và diện tích nhà ở bình quân đầu người còn cần được cải thiện.

▸ Bảng 4. Mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ cơ bản trong năm 2019



Nguồn: TCTK, Khảo sát mức sống dân cư năm 2019 (Hà Nội 2020).

Năm 2015, Chính phủ ban hành Quyết định số 59/2015/QĐ-TTg về chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều áp dụng cho giai đoạn 2016-2020, theo đó hộ nghèo và hộ cận nghèo được xác định căn cứ trên cả tiêu chí về thu nhập và các tiêu chí về mức độ thiếu hụt tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản. Đây là căn cứ để các cơ quan cấp tỉnh xác định đối tượng thụ hưởng của các chính sách giảm nghèo và chính sách trợ giúp xã hội, trên cơ sở đó triển khai các chương trình cụ thể nhằm thực hiện mục tiêu giảm tỷ lệ hộ nghèo đa chiều trên phạm vi cả nước.

Văn phòng Quốc gia về giảm nghèo đã đề xuất xây dựng chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều mới để áp dụng cho giai đoạn 2021-2025. Theo đó, hộ nghèo và hộ cận nghèo sẽ được xác định căn cứ trên cả tiêu chí về thu nhập và các tiêu chí về mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản. Tiêu chí về thu nhập được xác định căn cứ trên mức sống. Theo Tổng cục Thống kê, mức sống tối thiểu được đề xuất là 1.586.000 đồng/người/tháng cho khu vực nông thôn và 2.065.000 đồng/người/tháng cho khu vực thành thị. Các tiêu chí về mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản sẽ được kế thừa từ chuẩn nghèo tiếp cận đa chiều giai đoạn 2016-2020. Ngoài các dịch vụ xã hội cơ bản đã được quy định trong chuẩn nghèo giai đoạn 2016-2020, chuẩn nghèo giai đoạn 2021-2025 bổ sung thêm tiêu chí về *tiếp cận việc làm*.

Việc từng bước nâng cao chuẩn nghèo thể hiện quyết tâm của Việt Nam trong việc cải thiện chất lượng công tác giảm nghèo, đặc biệt là nâng cao mức độ tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản. Chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021-2025 có thêm 2 chỉ số đo lường mức độ thiếu hụt tiếp cận các dịch vụ xã hội so sới giai đoạn 2016-2020. 12 chỉ số được đề xuất bao gồm dinh dưỡng; bảo hiểm y tế; trình độ giáo dục, đào tạo của người lớn; tình trạng đi học của trẻ em; chất lượng nhà ở; diện tích nhà ở bình quân đầu người; nguồn nước sinh hoạt an toàn; nhà tiêu hợp vệ sinh; tiếp cận thông tin; tài sản phục vụ tiếp cận thông tin và sử dụng dịch vụ viễn thông; tiếp cận việc làm; người phụ thuộc trong hộ gia đình.

▸ Hộp 5: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Hỗ trợ xây dựng và thực hiện Nghị quyết số 28 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội - đây là văn kiện xác lập khung pháp lý cho việc xây dựng hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội toàn diện và tích hợp nhằm giải quyết các vấn đề thách thức mà hiện nay hệ thống đang phải đối mặt.
- Hỗ trợ kỹ thuật trong việc đánh giá, thảo luận việc sửa đổi Luật BHXH, Luật BHYT. Các hỗ trợ bao gồm chia sẻ tài liệu kỹ thuật về tăng cường bao phủ bảo hiểm xã hội cho người lao động trong khu vực phi chính thức, đánh giá tác động của việc sửa luật liên quan đến giới, quản trị và pháp lý và Báo cáo phân tích và khuyến nghị chính sách về tăng cường an sinh xã hội đối với phụ nữ được sử dụng trong thảo luận sửa đổi luật BHXH, và thảo luận sửa đổi luật BHYT.
- Đóng góp kỹ thuật trong việc xây dựng Nghị định số 20/2021/NĐ-CP quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội thay thế cho Nghị định số 136/2013/NĐ-CP ngày 21/10/2013. Các dự án nâng cao nhận thức về bảo hiểm y tế và phúc lợi y tế cho lao động nữ đã giúp nâng cao nhận thức của nữ công nhân và năng lực của cán bộ TLĐLĐVN trong vấn đề này.
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Đề án Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, trong đó đặt mục tiêu tiến tới xây dựng hệ thống an sinh xã hội đa tầng, tiến tới bao phủ toàn dân, gắn kết chặt chẽ giữa bảo hiểm xã hội (chế độ có đóng góp) và trợ giúp xã hội (chế độ không đóng góp).
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Đề án đổi mới, phát triển trợ giúp xã hội giai đoạn 2017-2025 và tầm nhìn đến năm 2030, nhằm (i) hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về trợ giúp xã hội; (ii) thực hiện quyền được đảm bảo an sinh xã hội của mọi công dân, (iii) mở rộng phạm vi đối tượng thụ hưởng trợ giúp xã hội, ưu tiên hỗ trợ các nhóm yếu thế; và (iv) đảm bảo công bằng, ổn định xã hội và phát triển bền vững.
- Hỗ trợ Chính phủ xây dựng Nghị quyết số 125-NQ/CP về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, và hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Quyết định số 731/QĐ-LĐTBXH về Kế hoạch hành động triển khai Đề án Đổi mới, phát triển trợ giúp xã hội.
- Hỗ trợ các đơn vị đối tác nâng cao năng lực thông qua hoạt động đào tạo, hội thảo trong nước và quốc tế nhằm xây dựng và triển khai Đề án Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội và *Đề án Đổi mới, phát triển trợ giúp xã hội*.
- Dự án ESSAILO/Nhật Bản về Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội trong khu vực ASEAN (ESSA, giai đoạn III) đã hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Đề án Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, đồng thời nghiên cứu, đề xuất một số phương án mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội phù hợp với các mục tiêu, quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết số 28-NQ/TW (2017-2019); Dự án ILO/Irish Aid về trợ giúp xã hội và bảo hiểm xã hội; Chương trình chung của Liên hợp quốc về an sinh xã hội.
- Tiến hành đánh giá toàn diện về tính thoả đáng của mức trợ giúp xã hội thường xuyên, đề xuất áp dụng phương pháp dựa trên bằng chứng để xác lập và điều chỉnh mức trợ giúp xã hội thường xuyên trong tương lai (Dự án ILO/Irish Aid)
- Nghiên cứu về củng cố hệ thống bảo trợ xã hội nhằm ứng phó hiệu quả hơn với các cú sốc (2018).
- Hỗ trợ xây dựng phương án cải cách chế độ hưu trí; hỗ trợ kỹ thuật cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về phân tích các khó khăn, thách thức của hệ thống bảo hiểm xã hội và xây dựng

các phương án cải cách theo hướng xây dựng hệ thống hưu trí toàn diện ở Việt Nam theo mục tiêu của Nghị quyết số 28-NQ/TW.

- Đánh giá, dự báo tài chính đối với chế độ hưu trí và tử tuất của Bảo hiểm xã hội Việt Nam (tháng 8/2017 - tháng 6/2018).
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện nghiên cứu về chế độ trợ cấp trẻ em đa tầng và nghiên cứu thiết kế gói bảo hiểm xã hội ngắn hạn nhằm mở rộng bao phủ an sinh xã hội đa tầng tại Việt Nam. Hỗ trợ truyền thông nhằm mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội thông qua các phương thức đổi mới sáng tạo.
- Dự án Hỗ trợ mở rộng bao phủ bảo vệ sức khoẻ xã hội trong khu vực Đông Nam Á đã hỗ trợ giải quyết các rào cản đối với việc tiếp cận các dịch vụ y tế, nâng cao nhận thức của lao động nữ về các quyền lợi an sinh xã hội liên quan đến dịch vụ chăm sóc sức khoẻ.

Kết quả mong đợi 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.*

Điều 37 Hiến pháp 2013 của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam nêu rõ: *"Trẻ em được Nhà nước, gia đình và xã hội bảo vệ, chăm sóc và giáo dục; được tham gia vào các vấn đề về trẻ em. Nghiêm cấm xâm hại, hành hạ, ngược đãi, bỏ mặc, lạm dụng, bóc lột sức lao động và những hành vi khác vi phạm quyền trẻ em."*

Đảng và Nhà nước Việt Nam có cam kết mạnh mẽ về việc xây dựng hệ thống pháp luật, chính sách toàn diện về bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em. *Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em* được Quốc hội thông qua lần đầu năm 1991,[46] được bổ sung, sửa đổi vào năm 2004,[47] và sau đó được đổi tên thành *Luật Trẻ em* vào năm 2016.[48] *Luật Trẻ em 2016* quy định cụ thể các quyền dân sự, chính trị, văn hóa, xã hội và kinh tế của trẻ em, đảm bảo phù hợp với *Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em* và các tiêu chuẩn quốc tế về quyền trẻ em. *Luật Trẻ em 2016* có các quy định cụ thể về bảo vệ trẻ em, nghiêm cấm các hành vi vi phạm quyền trẻ em, khẳng định trẻ em có quyền tham gia vào các vấn đề về trẻ em theo tinh thần của Hiến pháp.[49] Nhà nước, gia đình, nhà trường và xã hội có trách nhiệm thực hiện quyền trẻ em theo quy định của pháp luật về trẻ em.

Chính phủ Việt Nam coi công tác phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em là một ưu tiêu cao. Việt Nam đã tuân thủ và phê chuẩn các điều ước quốc tế về bảo đảm quyền trẻ em. Việt Nam là quốc gia đầu tiên ở châu Á và là quốc gia thứ hai trên thế giới phê chuẩn *Công ước của Liên hợp quốc về Quyền trẻ em*. Việt Nam cũng đã phê chuẩn *Công ước số 182 năm 1999 của ILO về Xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất* và *Công ước số 138 năm 1973 của ILO về Độ tuổi lao động tối thiểu*.

Việt Nam đã thành lập mạng lưới bảo vệ trẻ em ở ba cấp độ: phòng ngừa, can thiệp và hỗ trợ phục hồi. Công tác bảo vệ trẻ em được cải thiện rõ rệt nhờ có mạng lưới này. Hệ thống bảo vệ trẻ em ra đời từ năm 2012 đã được hình thành ở 46/63 tỉnh, thành phố. Công tác bảo vệ trẻ em được thực hiện nhằm ngăn ngừa, giảm thiểu nguy cơ xâm hại trẻ em và hỗ trợ trẻ em có hoàn cảnh khó khăn, trẻ em bị xâm hại. Hệ thống cung cấp dịch vụ bảo vệ trẻ em được mở rộng cả về cơ sở vật chất và loại hình dịch vụ.

[46] Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em số 57-LCT/HĐNN8, được Quốc hội thông qua ngày 12/08/1991.

[47] Luật Bảo vệ, chăm sóc và giáo dục trẻ em số 25/2004/QH11, được Quốc hội thông qua ngày 15/06/2004.

[48] Luật Trẻ em số 102/2016/QH13, được Quốc hội thông qua ngày 05/042016.

[49] Hiến pháp 2013, Điều 37, khoản 1.

Tuy nhiên, theo Điều tra quốc gia về lao động trẻ em năm 2018, ước tính có 1.754.066 trẻ em tham gia hoạt động kinh tế (còn gọi là trẻ em tham gia lao động), chiếm 9,1% tổng số trẻ em của cả nước. Trong số trẻ em hoạt động kinh tế, có 1.031.944 em được xác định là lao động trẻ em, chiếm 5,4% dân số trong độ tuổi 5-17 tuổi và 58,8% trẻ em tham gia hoạt động kinh tế. Trong số lao động trẻ em, có 519.805 em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại, chiếm 2,7% tổng số trẻ em trong độ tuổi 5–17 tuổi, 29,6% tổng số trẻ em tham gia hoạt động kinh tế và gần 50,4% tổng số lao động trẻ em. [50]

Kết quả từ *Điều tra quốc gia về Lao động trẻ em* cũng cho thấy quy mô và xu hướng trẻ em tham gia lao động và lao động trẻ em ở Việt Nam đã giảm mạnh. Tỷ lệ lao động trẻ em ở Việt Nam hiện nay thấp hơn tỷ lệ trung bình của toàn cầu và khu vực Châu Á - Thái Bình Dương về lao động trẻ em.

▶ Hộp 6: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Tổ chức/Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Hỗ trợ xây dựng *Kế hoạch hành động quốc gia về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em*; hỗ trợ triển khai Kế hoạch hành động tại 30 tỉnh, thành phố
- Hỗ trợ đánh giá tổng kết thực hiện Kế hoạch hành động quốc gia phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2016-2020; hỗ trợ xây dựng và hoàn thiện Kế hoạch hành động quốc gia phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2021–2025 tầm nhìn đến năm 2030.
- Hỗ trợ nghiên cứu, đề xuất các điều khoản cụ thể liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và phân biệt đối xử làm căn cứ sửa đổi Bộ luật Lao động, đảm bảo thống nhất với *Tuyên bố năm 1998 của ILO về Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.*
- Hỗ trợ phê chuẩn công ước 105 về loại trừ lao động cưỡng bức
- Xây dựng và phổ biến sổ tay hỏi đáp về công ước 29 và công ước 105 ; hỗ trợ xây dựng tài liệu truyền thông về phòng ngừa và loại trừ lao động cưỡng bức;
- Hỗ trợ nâng cao năng lực và chất lượng báo cáo định kỳ công ước 29
- Dự án Nâng cao năng lực quốc gia về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em (ENHANCE) đã ra Báo cáo về khảo sát lao động trẻ em quốc gia. Bản báo cáo đã đóng góp vào việc xây dựng và thông qua Kế hoạch hành động quốc gia về phòng chống và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2021-2025 và Tầm nhìn đến 2030.
- Dự án ILO/Liên minh Châu Âu về Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.
- Hỗ trợ xây dựng và thống nhất các khái niệm và định nghĩa về lao động trẻ em; hỗ trợ thực hiện Điều tra quốc gia về lao động trẻ em năm 2018.
- Hỗ trợ thực hiện mục tiêu 8.7 của Kế hoạch hành động quốc gia về phát triển bền vững đến năm 2030 (2019).
- ILO đã tích cực hỗ trợ Việt Nam trong quá trình tham gia Liên minh 8.7 với tư cách là một trong những quốc gia đi tiên phong. Liên minh 8.7 là một sáng kiến mới của Liên hợp quốc nhằm thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững 8.7 về xây dựng một thế giới không có lao động cưỡng bức, nô lệ hiện đại, mua bán người, lao động trẻ em.

[50] Tổng cục Thống kê; ILO, *Điều tra quốc gia về lao động trẻ em* (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2020).

Ưu tiên quốc gia số 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 mong đợi 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.*

Hệ thống pháp luật, chính sách về quan hệ lao động của Việt Nam tiếp tục được hoàn thiện, góp phần thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Khung pháp lý về quan hệ lao động ngày càng trở nên phù hợp với nền kinh tế thị trường và với *Tuyên bố năm 1998 của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động*.

Khung pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động bao gồm *Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*, và một số văn bản pháp luật khác. Đặc biệt, *Bộ luật Lao động 2012*, Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành có nhiều quy định về việc thúc đẩy quan hệ lao động, thương lượng tập thể và đối thoại xã hội nhằm giải quyết tranh chấp lao động.

Trong giai đoạn giai đoạn 2017-2021, *Bộ luật Lao động* (sửa đổi) được ban hành vào năm 2019 là một bước tiến lớn của Việt Nam trong lĩnh vực quan hệ lao động. Lần đầu tiên Bộ luật Lao động thừa nhận quyền của người lao động về việc thành lập, gia nhập và tham gia các tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp mà không phải là công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. *Bộ luật Lao động 2019* quy định rằng khi đáp ứng các điều kiện về tỷ lệ đại diện tối thiểu, tổ chức đại diện người lao động có thể tham gia đối thoại xã hội và thương lượng tập thể với người sử dụng lao động. Ngoài ra, *Bộ luật Lao động 2019* còn củng cố và mở rộng các biện pháp bảo vệ người lao động trước các hành vi phân biệt đối xử chống công đoàn, cụ thể là nghiêm cấm người sử dụng lao động phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động. *Bộ luật Lao động 2019* có hiệu lực từ ngày 01/01/2020; tuy nhiên, đến nay Chính phủ vẫn chưa ban hành văn bản hướng dẫn thi hành một số điều khoản về quan hệ lao động, bao gồm cả về thủ tục đăng ký các tổ chức đại diện người lao động.

Tháng 9/2019, Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành *Chỉ thị số 37-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới. Chỉ thị số 37-CT/TW* là văn kiện mang tính chỉ đạo, định hướng cho các Bộ, ngành, chính quyền các tỉnh/thành phố tại Việt Nam triển khai các biện pháp cần thiết để xây dựng và củng cố quan hệ lao động.

Quan hệ lao động đã được cải thiện trên thực tế

Quan hệ lao động tại doanh nghiệp đã có chuyển biến tích cực. Cụ thể, 55% doanh nghiệp, công đoàn cơ sở đã tổ chức hội nghị người lao động hàng năm. Số lượng các thỏa ước lao động tập thể được ký kết có xu hướng tăng. Đến năm 2018, 27.866 thỏa ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp đã được ký kết, tăng 5% so với năm 2013. Mặc dù số lượng các thỏa ước lao động tập thể được ký kết có xu hướng tăng là một tính hiệu đáng khích lệ, nhưng nhìn chung chất lượng của các thỏa ước lao động tập thể vẫn cần được cải thiện hơn nữa.

Số vụ tranh chấp lao động tập thể, đình công đã giảm dần qua các năm. Cụ thể, năm 2013 xảy ra 355 vụ, năm 2014 là 269 vụ, năm 2015 là 245 vụ, năm 2016 là 242 vụ, năm 2017 là 167 vụ và năm 2018 là 101 vụ. Số cuộc đình công đã giảm từ 2.750 cuộc trong giai đoạn 2008-2012 xuống còn 1.370 cuộc đình công trong giai đoạn 2013-2018 (giảm 50%).

Hội đồng Tiền lương Quốc gia hiện nay đang hoạt động có hiệu quả, có tác động tích cực đến quá trình xác lập tiền lương tối thiểu cho các khu vực, đồng thời đóng vai trò quan trọng trong cơ chế đối thoại ba bên.

Tiền lương đang từng bước được cải thiện

Năm 2018, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành *Nghị quyết số 27-NQ/TW*, thể hiện quyết tâm cải cách chính sách tiền lương của Việt Nam trong bối cảnh hiện đại hóa nền kinh tế và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. *Nghị quyết số 27-NQ/TW* nêu rõ *"trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững"*. Nội dung *Nghị quyết số 27-NQ/TW* có cân nhắc đến các đề xuất của Văn phòng ILO tại Việt Nam về cải cách chính sách tiền lương. Nghị quyết chỉ ra vai trò của tổ chức công đoàn trong thương lượng tập thể còn hạn chế trong bối cảnh Việt Nam hiện nay và ghi nhận rằng "Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp". Nghị quyết nhấn mạnh "thương lượng, thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và đại diện tập thể người lao động" là cơ sở để xác định tiền lương tại cấp doanh nghiệp. Do đó, Nghị quyết đề cao nhu cầu "nâng cao vai trò và năng lực của tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện của người lao động trong quan hệ lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế".

Trong những năm gần đây và đặc biệt là sau khi *Nghị quyết số 27-NQ/TW* được ban hành, tiền lương của người lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh đã từng bước được cải thiện theo cơ chế thị trường. Tiền lương được điều chỉnh tăng dựa trên nguyên tắc thương lượng, thỏa thuận, phù hợp với tỷ lệ tăng năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc. Các luật và văn bản dưới luật có liên quan khác cũng được bổ sung, sửa đổi để hỗ trợ quá trình cải cách chính sách tiền lương.

Quy định về tiền lương tối thiểu được thực hiện thống nhất giữa các loại hình doanh nghiệp. Mức lương tối thiểu vùng được xác định dựa trên nguyên tắc thương lượng, đối thoại ba bên và có cân nhắc đến kiến nghị của Hội đồng Tiền lương Quốc gia. Tiền lương được từng bước điều chỉnh phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và khả năng chi trả của doanh nghiệp.[51] Các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) được tự quyết định chính sách tiền lương, trong đó có thang lương, bảng lương, và định mức lao động trong sản xuất kinh doanh phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp.

Công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động đang từng bước đổi mới

Công tác lý nhà nước về quan hệ lao động từng bước đổi mới, chuyển hướng từ quan hệ lao động có sự can thiệp của Nhà nước sang phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động và hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

[51] Chính sách lương tối thiểu vùng được các doanh nghiệp thực hiện thống nhất từ năm 2012. Từ năm 2008 đến nay, lương tối thiểu vùng đã được điều chỉnh 12 lần. Tính bình quân, mức lương tối thiểu vùng hiện nay tăng 3,98 lần đối với doanh nghiệp FDI và 6,18 lần đối với doanh nghiệp trong nước so với mức lương tối thiểu vùng vào năm 2018. Tỷ lệ tăng lương tối thiểu vùng cao hơn tỷ lệ lạm phát 1,9 lần.

Bên cạnh đó, quá trình đổi mới quan hệ lao động cũng nhấn mạnh sự cần thiết phải tăng cường năng lực thể chế, truyền thông và nâng cao nhận thức về luật và các văn bản dưới luật, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát để hỗ trợ các bên liên quan thực hiện đối thoại xã hội, thương lượng và tiến tới ký kết thoả ước lao động tập thể.[52]

Ngày 30/5/2017, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành quyết định thành lập Cục Quan hệ lao động và Tiền lương (Quyết định số 736/QĐ-LĐTBXH) và quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Cục Quan hệ lao động và Tiền lương.

Vai trò của các tổ chức đại diện người lao động và các tổ chức đại diện người sử dụng lao động đang được nâng cao

Vai trò của các tổ chức của người lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động từng bước được tăng cường. Các hoạt động của các tổ chức của người lao động và các tổ chức của người sử dụng lao động ngày càng trở nên thực chất và hiệu quả hơn. Năm 2019, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đã ký Biên bản ghi nhớ nhằm tăng cường hợp tác thông qua một dự án nhằm thúc đẩy đối thoại xã hội tại nơi làm việc và thương lượng hiệu quả trong doanh nghiệp dệt may. Việc ký kết Biên bản ghi nhớ này góp phần củng cố những kết quả tích cực mà Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đã đạt được trong giai đoạn 2013-2018 với 5.093 thỏa ước lao động tập thể được ký kết ở cấp doanh nghiệp.

Ngoài ra, trong giai đoạn 2008 - 2018, 33.346 công đoàn cơ sở đã được thành lập với hơn 2 triệu đoàn viên mới. Hiện nay cả nước có tổng cộng 126.878 công đoàn cơ sở và 10,3 triệu đoàn viên, trong đó có 51.670 công đoàn cơ sở và 7,2 triệu đoàn viên tại doanh nghiệp. Theo *Báo cáo tại Đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ 12*, trong giai đoạn 2013-2018, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã trình Ban chấp hành Trung ương Đảng và Chính phủ xem xét 521 kiến nghị chính sách liên quan đến người lao động.

Một số chính sách và chương trình đang được triển khai nhằm thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà

Một số chính sách, chương trình đã và đang được triển khai nhằm thúc đẩy quan hệ lao động hài hoà, chẳng hạn như chính sách nhà ở cho người lao động, các chương trình phúc lợi công cộng nhằm chăm lo cho đoàn viên và người lao động, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Đối tượng mục tiêu của các chính sách, chương trình này là người lao động tại các khu công nghiệp tập trung. *Chỉ thị số 37-CT/TW* của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới đã góp phần đẩy mạnh triển khai các chính sách, chương trình thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa.

Sau khi *Chỉ thị số 37-CT/TW* được ban hành, các cơ quan chức năng cấp trung ương và địa phương đã xây dựng nhiều chương trình, chính sách nhằm thực hiện Chỉ thị. Chẳng hạn, thống kê của Bộ Xây dựng đến cuối năm 2018 cho thấy 198 dự án nhà ở xã hội với hơn 81.700 đơn vị nhà ở đã hoàn thành. Ngoài ra, 226 dự án khác đang được thực hiện với tổng quy mô khoảng 182.200 đơn vị nhà ở, trong đó bao gồm 100 dự án với 41.000 đơn vị nhà ở dành cho cho người lao động tại các khu công nghiệp. Bên cạnh đó, 73 dự án khác với 88.400 đơn vị nhà ở cho người lao động tại các khu công nghiệp đang được xây dựng. Bộ Xây dựng ước tính nhà ở xã hội đã đáp ứng khoảng 28% nhu cầu nhà ở của người lao động trong năm 2018.

---

[52] Từ năm 2008 đến 2018, 34.137 doanh nghiệp đã được tiến hành thanh tra tuân thủ pháp luật về lao động và pháp luật về bảo hiểm xã hội, trong đó bao gồm 240.167 kiến nghị thanh tra, 7.345 quyết định xử phạt vi phạm, tổng số tiền phạt vi phạm lên đến 124,16 tỷ đồng.

▸ Hộp 7: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Hỗ trợ tăng cường năng lực cho các đối tác ba bên thông qua các hoạt động đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Xây dựng báo cáo phân tích chuyên môn, góp ý chính thức, và hỗ trợ dưới một số hình thức khác cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong tất cả các giai đoạn của quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động và xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành luật.
- Hỗ trợ nâng cao năng lực cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (thông qua Dự án NIRF) ở cả cấp trung ương và cấp địa phương; hỗ trợ tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo tham vấn sửa đổi Bộ luật Lao động trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới; hỗ trợ hoạt động tư vấn pháp luật lưu động, hỗ trợ công đoàn khu công nghiệp về thương lượng thỏa ước lao động tập thể (năm 2018).
- Hỗ trợ tổng kết *Chỉ thị số 22-CT/TW* và xây dựng *Chỉ thị số 37 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ* tại doanh nghiệp (năm 2019).
- Hoàn thiện xây dựng và công bố báo cáo quan hệ lao động năm 2018 và 2019.
- Rà soát bộ chỉ số về quan hệ lao động, tích hợp các chỉ số này vào cơ sở dữ liệu quốc gia.
- Hỗ trợ tổ chức chuỗi hội thảo kỹ thuật và tham vấn chính sách với các bên liên quan (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Quốc hội) các cấp để lấy ý kiến nhằm hoàn thiện, nâng cao chất lượng dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi); luật công đoàn
- Căn cứ trên *Nghị quyết số 27* về cải cách chính sách tiền lương, ILO đã triển khai các hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực và hỗ trợ kỹ thuật cho Hội đồng Tiền lương Quốc gia nhằm xác định mức lương tối thiểu năm 2019 và năm 2020; cụ thể là: (i) xác định mức lương tối thiểu theo tháng và theo giờ; (ii) xây dựng báo cáo định kỳ về tiền lương quốc gia; (iii) đã và đang hỗ trợ xây dựng hồ sơ đề xuất phê chuẩn Công ước số 131 của ILO về Ấn định tiền lương tối thiểu (bắt đầu từ năm 2020); và (iv) hỗ trợ đào tạo, tập huấn cho các đối tác xã hội kỹ năng thương lượng về tiền lương với doanh nghiệp và nhóm doanh nghiệp
- Triển khai các mô hình tăng cường chức năng đại diện người lao động của công đoàn cơ sở: bầu Chủ tịch công đoàn, thoả ước lao động tập thể, thoả ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp.
- Hỗ trợ nghiên cứu về tác động của đại dịch COVID-19 đối với người lao động và doanh nghiệp trong một số ngành, chẳng hạn như ngành dệt may, gỗ, điện tử... đồng thời đề xuất phương án chính sách.

Kết quả mong đợi 3.2: *Công tác thanh tra lao động được củng cố và văn hóa phòng ngừa rủi ro ATVSLĐ được thấm nhuần, góp phần tăng cường việc làm bền vững và thỏa đáng cho phụ nữ và nam giới, đặc biệt là cho lao động trẻ.*

Công nghệ và các công cụ mang tính đổi mới sáng tạo được sử dụng cho công tác thanh tra lao động

Trước năm 2019, ngành thanh tra lao động tại Việt Nam chưa có hệ thống cơ sở dữ liệu, chưa áp dụng công nghệ tạo thuận lợi cho hoạt động phân tích dữ liệu thu thập được từ quá trình thanh tra.

Hoạt động phân tích dữ liệu thanh tra vốn được làm thủ công, tốn nhiều thời gian và công sức, làm hạn chế hiệu quả của công tác thanh tra, chưa tạo thuận lợi cho hoạt động theo dõi, giám sát sau thanh tra. Từ năm 2019, với sự hỗ trợ của ILO, cơ quan thanh tra lao động đã triển khai xây dựng hệ thống quản lý hồ sơ kỹ thuật số, tạo thuận lợi cho việc lập kế hoạch thanh tra, chuẩn hoá quy trình thanh tra, lưu trữ kết quả thanh tra trong cơ sở dữ liệu, nhờ đó tạo thuận lợi cho cho hoạt động theo dõi, giám sát, phân tích xu hướng.

Khung pháp lý về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) đang từng bước được tăng cường

Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 quy định phạm vi đối tượng áp dụng bao gồm người lao động làm việc trong tất cả các khu vực kinh tế, kể cả khu vực phi chính thức và khu vực không có quan hệ lao động. Luật ATVSLĐ khuyến khích các hoạt động phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; quy định cơ chế thúc đẩy xã hội hóa công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động; tăng cường cơ chế đối thoại, bao gồm cả ở cấp quốc gia thông qua Hội đồng An toàn vệ sinh lao động; cải thiện điều kiện làm việc; giảm thiểu tai nạn, thương tích và bệnh nghề nghiệp. *Luật ATVSLĐ 2015* cũng mở rộng đối tượng áp dụng của chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hiện nay đã bao gồm cả người lao động không có quan hệ lao động (người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động) và có chính sách hỗ trợ cho các đối tượng này.

Kế hoạch hành động quốc gia về ATVSLĐ giai đoạn 2016–2020 được ban hành vào tháng 1/2016 theo *Quyết định số 05/QĐ-TTG* của Thủ tướng Chính phủ. Kế hoạch hành động quốc gia về ATVSLĐ đặt ra các mục tiêu và hành động cụ thể nhằm cải thiện tình hình ATVSLĐ tại doanh nghiệp và nơi làm việc, trong đó nêu rõ cần *"tiếp tục nghiên cứu việc gia nhập các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về an toàn, vệ sinh lao động"*.[53]

Các thiết chế thúc đẩy ATVSLĐ đang được thiết lập và củng cố

Các thiết chế thúc đẩy ATVSLĐ và giảm thiểu tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được thành lập ở cả cấp quốc gia và cấp tỉnh. Việt Nam đã thành lập Hội đồng Quốc gia về An toàn Vệ sinh Lao động vào năm 2015 và ban hành *Chương trình quốc gia về an toàn vệ sinh lao động giai đoạn 2016-2020*, trong đó đặt mục tiêu giảm 5% tỷ lệ tai nạn lao động nghiêm trọng gây chết người trong các lĩnh vực như khai thác khoáng sản, xây dựng, điện. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố đã thành lập Ban chỉ đạo Chương trình an toàn vệ sinh lao động trên địa bàn. Các ban chỉ đạo có trách nhiệm tổ chức Tuần lễ quốc gia và Tháng hành động An toàn vệ sinh lao động hàng năm. Mức độ nghiêm trọng của tai nạn lao động đã được kiểm soát trong một số lĩnh vực.

Nhận thức về ATVSLĐ được nâng cao, hoạt động tuyên truyền về ATVSLĐ được tăng cường

Văn hóa phòng ngừa tai nạn lao động được xây dựng và lan tỏa thông qua hoạt động tuyên truyền, huấn luyện về an toàn vệ sinh lao động và sử dụng trang thiết bị bảo hộ lao động. Số lượng người dân được thông tin, huấn luyện về ATVSLĐ tăng lên hàng năm nhờ tác động tích cực của biện pháp xã hội hóa công tác huấn luyện ATVSLĐ. Trong giai đoạn 2011-2015, mỗi năm có khoảng 500.000 - 1.100.000 người được cung cấp thông tin và huấn luyện về ATVSLĐ. Khoảng 1.200.000 - 2.100.000 cán bộ đã

[53] Cổng thông tin điện tử Chính phủ. Truy cập tại: http://www2.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/noidungc-huongtrinhquocgiakhac?_piref33_14737_33_14736_14736.strutsAction=ViewDetailAction.do&_piref33_14737_33_14736_14736_14737_33_33_14736.substire=4082.

được tập huấn về công tác ATVSLĐ trong giai đoạn 2016-2018. Năm 2018, các doanh nghiệp, tổ chức cũng đã tổ chức tập huấn về ATVSLĐ cho khoảng 5 triệu lượt người. Đến nay, có hơn 400 tổ chức kinh doanh dịch vụ huấn luyện ATVSLĐ.

Mức độ tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ của các doanh nghiệp và người lao động từng bước tăng lên

Việc chấp hành Luật An toàn vệ sinh lao động của doanh nghiệp và người lao động từng bước được tăng cường. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được đẩy mạnh. Người lao động đã nhận thức rõ hơn về sự cần thiết phải tuân thủ các quy định về ATVSLĐ. Các loại máy móc, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động được kiểm tra kỹ lưỡng trước khi sử dụng. Các doanh nghiệp ngày càng quan tâm hơn đến việc trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

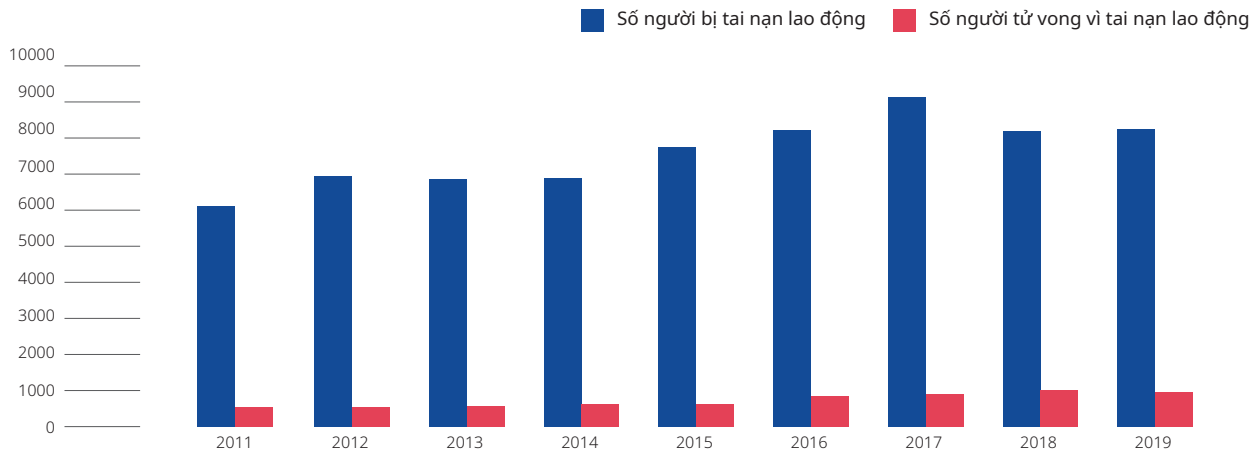
Hầu hết các doanh nghiệp lớn hoạt động trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp đã xây dựng các quy tắc, quy trình về ATVSLĐ cho từng loại công việc, thiết bị, nơi làm việc. Nhiều doanh nghiệp đã áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế về quản lý ATVSLĐ trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, chẳng hạn như ISO 14000, SA 8000, OSHAS 18001. Một số doanh nghiệp đã chuyển sang áp dụng ISO 45001.

Tai nạn lao động

Tai nạn lao động đã được kiểm soát tốt hơn. Đối tượng được thống kê về tai nạn lao động hiện nay đã bao gồm cả người lao động không làm việc theo hợp đồng lao động (đặc biệt là trong lĩnh vực xây dựng, điện, cơ khí và khai thác khoáng sản). Tai nạn lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản, làng nghề và hộ kinh doanh cá thể bắt đầu được thống kê, báo cáo từ tháng 7/2016.

Trong giai đoạn 2011 - 2019, số vụ tai nạn lao động tăng từ 5.896 vụ lên 8.150 vụ (năm 2017 là 8.956 vụ), với tổng số 8.327 người bị thương và 979 người chết (bảng 5). Mặc dù số vụ tai nạn lao động có tăng, nhưng tỷ lệ số vụ tai nạn lao động và số người chết trên tổng số doanh nghiệp lại giảm do số lượng doanh nghiệp ở Việt Nam tăng nhanh trong giai đoạn 2017-2020.

Bảng 5. Số người bị tai nạn lao động và số người tử vong do tai nạn lao động trong giai đoạn 2011-2019



Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Báo cáo tình hình tai nạn lao động, báo cáo thường niên, giai đoạn 2011-2019.

Về tổng thể, tình hình tai nạn lao động đã được kiểm soát tốt hơn nhưng vẫn tương đối phức tạp. Việc mở rộng đối tượng áp dụng của Luật ATVSLĐ 2015 cho cả người lao động làm việc không theo hợp đồng lao động và thống kê, báo cáo về tai nạn lao động cho cả nhóm đối tượng này tạo điều kiện quản lý, kiểm soát tốt hơn tình hình tai nạn lao động.

Bệnh nghề nghiệp

Số người lao động được tổ chức khám phát hiện bệnh nghề nghiệp còn thấp. Trong giai đoạn 2015-2017, trung bình mỗi năm có khoảng 200.000 lượt người lao động được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp. Nhìn chung, số ca mắc mới dường như đã giảm. Tuy nhiên, khó có thể kết luận rằng đây là xu hướng và số ca mắc mới sẽ tiếp tục giảm trong những năm tiếp theo, do số người lao động được khám sức khoẻ phát hiện bệnh nghề nghiệp chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ trong lực lượng lao động. Tổng số người phát hiện mắc bệnh nghề nghiệp là 28.274 người vào năm 2014, tăng lên 29.068 người vào năm 2017 (tăng 163 người). Bệnh bụi phổi chiếm khoảng 74% các trường hợp mắc bệnh nghề nghiệp. Do nhiều địa phương chưa có hệ thống y tế phục vụ công tác khám phát hiện bệnh nghề nghiệp và giám sát về bệnh nghề nghiệp, số người mắc bệnh nghề nghiệp trên thực tế ước tính lớn gấp nhiều lần số liệu thống kê chính thức. Công tác kiểm soát bệnh nghề nghiệp còn nhiều hạn chế.

▸ Hộp 8: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Tổ chức/Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Từ năm 2019, hỗ trợ Cơ quan Thanh tra lao động xây dựng hệ thống quản lý hồ sơ kỹ thuật số phục vụ công tác lập kế hoạch và chuẩn hóa quy trình thanh tra, lưu trữ kết quả thanh tra trong hệ thống cơ sở dữ liệu, tạo thuận lợi cho công tác giám sát sau thanh tra, phân tích xu hướng.
- Tăng cường tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ tại các doanh nghiệp trong ngành điện tử thông qua chiến dịch thanh tra lao động (2017-2018).
- Tăng cường hệ thống thanh tra lao động ở cấp trung ương và cấp địa phương thông qua Dự án NIRF, góp phần giải quyết tình trạng thiếu tuân thủ tại doanh nghiệp (2017-2019); triển khai chiến dịch thanh tra việc tuân thủ pháp luật về quan hệ lao động tại các địa bàn mục tiêu (2019).
- Hoàn thành xây dựng tài liệu và chương trình tập huấn giảng viên nguồn cho thanh tra lao động (2018) thông qua Dự án ENHANCE; hỗ trợ nâng cao năng lực thanh tra về lao động trẻ em cho thanh tra lao động tại địa phương (2019).
- Nâng cao kiến thức, kỹ năng về an toàn lao động và phát triển đội ngũ giảng viên/tập huấn viên về ATVSLĐ thông qua Dự án SafeYouth@Work (2017).
- Góp phần thực hiện *Kế hoạch hành động quốc gia về ATVSLĐ giai đoạn 2016–2020*, với sự tham gia của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cơ quan Thanh tra Lao động) trong khuôn khổ Dự án NIRF.
- Hỗ trợ Việt Nam tham gia mạng lưới ATVSLĐ OSHNET ASEAN thông qua hoạt động hội thảo, chia sẻ kinh nghiệm.
- Hỗ trợ tuân thủ và cải thiện điều kiện làm việc thông qua Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam).

- Đã hoàn thành 2 nghiên cứu (i) đánh giá tỷ lệ thương tật và bệnh nghề nghiệp cho lao động trẻ và các nhóm người lao động khác tại một số làng nghề thuộc tỉnh Hưng Yên; và (ii) phân tích tình hình tai nạn lao động đối với lao động trẻ dựa trên dữ liệu hành chính hiện có do các cơ sở y tế công thu thập (2017).
- Tích hợp 2 gói đào tạo về ATVSLĐ vào các chương trình tạo nghề ngắn hạn, bao gồm lĩnh vực may công nghiệp, sửa chữa, bảo dưỡng điện lạnh, với sự phối hợp chặt chẽ của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp
- Trang bị cho giáo viên/giảng viên nghề nòng cốt những kiến thức và hiểu biết cơ bản về ATVSLĐ, các mối nguy ngại, rủi ro về ATVSLĐ, và biện pháp phòng ngừa trong các ngành, nghề cụ thể thông qua 2 khóa tập huấn; triển khai thí điểm các hoạt động sử dụng tài liệu đào đào tạo mới xây dựng tại một số trường nghề, trung tâm đào tạo nghề trên địa bàn 4 tỉnh.
- Hỗ trợ xây dựng kế hoạch hành động nhằm thúc đẩy nơi làm việc đảm bảo ATVSLĐ cho người lao động trẻ; triển khai kế hoạch hành động với chuỗi các hoạt động truyền thông nhân *Tháng hành động quốc gia về ATVSLĐ*, bao gồm cả tổ chức diễn đàn ba bên về ATVSLĐ cho người lao dộng trẻ; 2 buổi thông tin về ATVSLĐ cho hàng trăm sinh viên nghề, học sinh trung cấp nghề; hỗ trợ xây dựng bộ tài liệu phổ biến thông tin và tập huấn về ATVSLĐ cho chủ cơ sở và người lao động tại làng nghề; sản xuất các video, câu chuyện về ATVSLĐ để truyền thông cho người lao động trẻ.
- Hỗ trợ Việt Nam ứng phó với đại dịch COVID-19: ILO đã phối hợp chặt chẽ cùng Tổ chức Y tế Thế giới hỗ trợ Ban Chỉ đạo quốc gia về phòng chống dịch COVID-19 xây dựng và ban hành các hướng dẫn quốc gia về phòng ngừa, kiểm soát và đánh giá nguy cơ lây nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc, ký túc xá của người lao động. ILO cũng hỗ trợ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam xây dựng hướng dẫn và tài liệu truyền thông về xây dựng và thực hiện kế hoạch duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh liên tục trong bối cảnh đại dịch COVID-19

Kết quả mong đợi 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.*

Các sáng kiến và hoạt động trong lĩnh vực kết quả này kế thừa và phát huy các kết quả hoạt động trong nhiều năm qua của ILO, kết hợp giữa hoạt động hỗ trợ nhằm cải thiện điều kiện làm việc và hoạt động hỗ trợ nhằm nâng cao năng suất và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, góp phần tạo việc làm thoả đáng và bền vững. Các mô hình thành công đã được điều chỉnh cho phù hợp với tình hình của Việt Nam và phổ biến để nhân rộng áp dụng.

Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam) đã đưa ra một số giải pháp bền vững nhằm giải quyết các thách thức trong việc nâng cao tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Thông qua Chương trình Việc làm tốt, các bên liên quan bao gồm Chính phủ, người sử dụng lao động, người lao động và các nhà mua quốc tế đã phối hợp nhằm mục đích nâng cao tiêu chuẩn lao động và tăng cường năng lực cạnh tranh cho ngành may mặc của Việt Nam. Chương trình Việc làm tốt hơn đã thực hiện nhiều sáng kiến cải tiến có ý nghĩa thiết thực nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động và tăng cường khả năng cạnh tranh thông qua cơ chế hợp tác tại nơi làm việc, kết hợp hoạt động đánh giá độc lập về tiêu chuẩn lao động với hoạt động tư vấn và đào tạo. Dữ liệu về tình hình tuân thủ pháp luật về lao động được xác minh độc lập và có sự chấp thuận của tất cả các nhà mua hàng tham gia Chương trình, nhờ đó hạn chế được các trường hợp doanh nghiệp bị kiểm tra, xác minh nhiều lần. Ngoài ra, Chương trình Việc làm tốt hơn cũng tạo điều kiện cho các doanh nghiệp được hưởng lợi từ các hiệp định thương mại

tự do và các phương án đầu tư áp dụng các tiêu chuẩn lao động tốt, giúp doanh nghiệp dễ tiếp cận các nhà mua quan tâm đến tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng của họ.

Các sáng kiến về nâng cao chất lượng và số lượng việc làm thông qua thực hành lao động có trách nhiệm xã hội đã được triển khai thành công, trở thành các điển hình tốt được nhân rộng áp dụng ở Việt Nam. Thông qua *Dự án Cải thiện số lượng và chất lượng việc làm thông qua các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm trong ngành điện tử tại Việt Nam* (Dự án MNED), các doanh nghiệp đa quốc gia được khuyến khích đóng góp tích cực vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội thông qua thực hành lao động có trách nhiệm xã hội, trong đó tập trung đặc biệt vào ngành điện tử. Dự án MNED đã hỗ trợ thực hiện 2 nghiên cứu nhằm xây dựng nền tảng kiến thức chung về thực hành lao động có trách nhiệm xã hội trong ngành điện tử và hình thành cơ chế hợp tác tại nơi làm việc nhằm thúc đẩy thực hành lao động có trách nhiệm xã hội. Ngoài ra, Dự án MNED đã hỗ trợ thiết lập cơ chế đối thoại xã hội theo ngành, cơ chế đối thoại ba bên mở rộng, hỗ trợ quá trình xây dựng và trình phê duyệt Kế hoạch hành động quốc gia về thúc đẩy thực hành lao động có trách nhiệm xã hội tại các công ty đa quốc gia và các nhà cung cấp trực tiếp của họ. Mức độ tuân thủ pháp luật tại nơi làm việc và văn hóa quản trị tốt trong doanh nghiệp đã được tăng cường, cơ chế đối thoại xã hội đã được cải thiện. Bên cạnh đó, Dự án MNED cũng tổng hợp và tài liệu hoá các bài học kinh nghiệm từ các mô hình hợp tác thành công giữa nước đầu tư và nước tiếp nhận đầu tư (doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp đa quốc gia).

Dự án Phát triển doanh nghiệp bền vững (SCORE) hiện đang được triển khai. Dự án SCORE là một chương trình tư vấn và đào tạo cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa thực hiện các sáng kiến cải tiến tại nơi làm việc nhằm tăng năng suất, nâng cao năng lực cạnh tranh bền vững, đồng thời thúc đẩy quyền của người lao động. Quá trình xây dựng và triển khai các sáng kiến cải tiến này đã áp dụng hiệu quả cơ chế đối thoại xã hội theo ngành, đồng thời khuyến khích người lao động và người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam áp dụng các phương thức đổi mới sáng tạo nhằm thúc đẩy việc làm thoả đáng và bền vững cho người lao động, đồng thời nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp.

▸ Hộp 9: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Hỗ trợ nâng cao năng lực cho các đối tác thông qua hoạt động đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Các hỗ trợ thông qua Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam) để cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao khả năng cạnh tranh ở tại 359 nhà máy may mặc với khoảng 572,600 người lao động.
- Các hỗ trợ thông qua Dự án Cải thiện số lượng và chất lượng việc làm thông qua các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm trong ngành điện tử tại Việt Nam (MNED).

[54] Xem thêm về 2 nghiên cứu này tại:

https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterranty/WCMS_756179/lang--en/index.htm, và https://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterranty/WCMS_626441/lang --en/index.htm

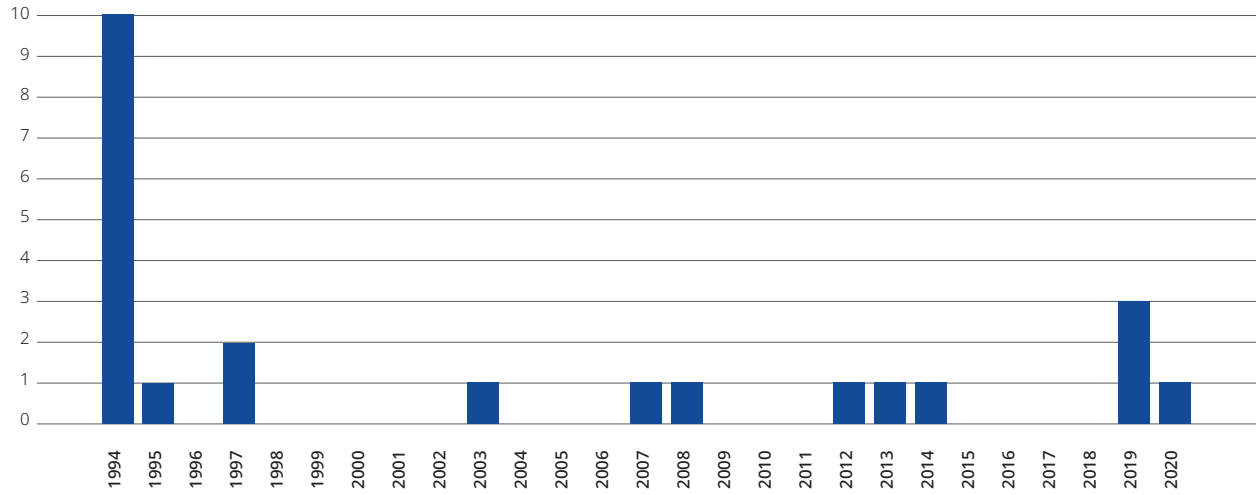
- Các hỗ trợ về thúc đẩy thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thuộc ngành gỗ và chế biến thủy hải sản thông qua Chương trình Chuỗi cung ứng có trách nhiệm ở châu Á.
- Dự án Khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (NIRF/USDOL) (2018).
- Hỗ trợ xây dựng *Bản tin quan hệ lao động hàng quý*.
- Hỗ trợ tăng cường năng lực cho Hội đồng Tiền lương Quốc gia.
- Hỗ trợ Hội đồng tiền lương quốc gia xây dựng đề xuất, phương án và cải cách chính sách tiền lương.
- Đã triển khai C*hương trình Khởi nghiệp và nâng cao hiệu quả quản lý kinh doanh*, tuy chỉ ở mức độ hạn chế (2017).
- Hỗ trợ cải thiện môi trường bền vững, nâng cao năng suất, tăng cường đối thoại xã hội, thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực may mặc thông qua *Dự án Việc làm thoả đáng trong chuỗi cung ứng may mặc tại châu Á* (2019-2021).

Kết quả mong đợi 3.4: *Đẩy mạnh cam kết phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế*

- Việt Nam đã phê chuẩn và có nghĩa vụ tuân thủ 25 Công ước của ILO. Ngoài ra, Việt Nam cũng đã tham gia 9 văn kiện về nhân quyền của Liên hợp quốc. 4 Công ước của ILO đã được phê chuẩn trong chu kỳ Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021.
- Việt Nam đã phê chuẩn 7 trên tổng số 8 Công ước cơ bản của ILO. Công ước duy nhất còn lại là *Công ước số 87 năm 1948 về Quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức* dự kiến sẽ được phê chuẩn vào năm 2023.
- Trong số các Công ước của ILO về quản lý nhà nước về lao động, *Công ước số 81 năm 1947 về Thanh tra lao động*, *Công ước số 122 năm 1964 về Chính sách việc làm, và Công ước số 144 năm 1976 về Tham vấn ba bên* đã được phê chuẩn.
- Gần đây nhất, *Công ước số 88 năm 1948 về Dịch vụ việc làm, Công ước số 98 năm 1949 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể, và Công ước số 159 năm 1983 về Hỗ trợ học nghề và tạo việc làm cho người khuyết tật* được phê chuẩn vào năm 2019. *Công ước số 105 năm 1957 về Xoá bỏ lao động cưỡng bức* được phê chuẩn vào năm 2020.
- Ngày 20 tháng 05 năm 2021, ILO và Bộ LĐTBXH đã ký kết Bản Ghi Nhớ về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong 10 năm tới. Hai bên đồng ý hợp tác nhằm thúc đẩy việc gia nhập và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam thông qua một khuôn khổ hợp tác giữa Bộ LĐTBXH và ILO Việt Nam, và đảm bảo sự tham gia của đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong suốt quá trình này.

Bảng 6 trình bày thời điểm và tần suất phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế, qua đó cho thấy mức độ sẵn sàng thực hiện cam kết với cộng đồng quốc tế của Việt Nam. Chính phủ Việt Nam đã thiết lập quy trình mang tính hệ thống nhằm xác định, rà soát, xây dựng lộ trình phê chuẩn các công ước của ILO và các công ước quốc tế khác.

▸ Bảng 6. Thời điểm và tần suất phê chuẩn các Công ước của ILO, giai đoạn 1994-2020



Nguồn: ILO, Báo cáo Nghiên cứu rà soát các tiêu chuẩn lao động quốc tế về việc làm thoả đáng tại Việt Nam

Chính phủ Việt Nam đã triển khai có hiệu quả quá trình xác định trình tự ưu tiên phê chuẩn, lập kế hoạch phê chuẩn, và nội luật hoá các Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn vào hệ thống pháp luật quốc gia. Việc phê chuẩn Công ước trong những năm gần đây được thực hiện theo lộ trình, song hành với kế hoạch sửa đổi luật và văn bản dưới luật trong cùng khung thời gian để đảm bảo tuân thủ Công ước sau khi phê chuẩn. Chính phủ Việt Nam dự kiến sẽ phê chuẩn Công ước số 87 của ILO trong thời gian từ nay đến năm 2023.

8 Công ước cơ bản của ILO bao gồm trong Tuyên bố của ILO năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động đã trở thành một phần thiết yếu của các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, bao gồm cả *Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương* và *Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu*. Nội dung của các công ước này cũng được phản ánh trong hầu hết các chính sách về trách nhiệm xã hội của các doanh nghiệp đa quốc gia. Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới trên đây yêu cầu các quốc gia thành viên, trong đó có Việt Nam, phải triển khai các biện pháp cần thiết trên cơ sở thường xuyên và liên tục nhằm mục đích tiến tới phê chuẩn tất cả các Công ước cơ bản của ILO, nhằm đảm bảo rằng các hiệp định này góp phần bảo vệ quyền của người lao động, tạo điều kiện cho người lao động được cùng chia sẻ các lợi ích kinh tế từ thương mại tự do một cách công bằng hơn.

▸ Hộp 10: Đóng góp, đầu vào và các hoạt động hợp tác của ILO

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Tổ chức/hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế bao gồm các hội thảo kỹ thuật liên quan đến các vấn đề lao động và xã hội trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.
- Các hoạt động hỗ trợ trong khuôn khổ các dự án hợp tác phát triển của ILO và từ nguồn ngân sách thường xuyên.
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoàn thiện hồ sơ trình phê chuẩn Công ước, trong đó bao gồm các nghiên cứu khả thi và đánh giá tác động của việc phê chuẩn các Công ước của ILO trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (Công ước số 159, Công ước số 88).
- Hỗ trợ các cuộc họp nhóm công tác liên ngành về thúc đẩy tiêu chuẩn lao động quốc tế, hội thảo kỹ thuật, hội thảo tham vấn trong nước và khu vực để lấy ý kiến hoàn thiện hồ sơ trình phê chuẩn Công ước số 98 và 105.
- Xây dựng và phổ biến các tài liệu truyền thông, tài liệu hỏi đáp các câu hỏi thường gặp liên quan đến Công ước số 98 và 105.
- Hỗ trợ xây dựng và phổ biến kế hoạch hành động quốc gia về thực thi công ước 98 và công ước 105.
- Hỗ trợ cán bộ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam tham gia các khóa đào tạo, tập huấn về tiêu chuẩn lao động quốc tế và việc làm thỏa đáng.
- Hỗ trợ tổ chức các sự kiện truyền thông, đối thoại và vận động chính sách để thúc đẩy tiến trình ký kết *Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu, tập trung vào Chương 13 về Thương mại và Phát triển bền vững.*
- Hỗ trợ xây dựng phương pháp tiếp cận chiến lược trong công tác phê chuẩn, tuân thủ, áp dụng và báo cáo các tình hình thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam.
- Hỗ trợ xây dựng và ký kết Bản ghi nhớ về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong 10 năm tới.
- Các hỗ trợ thông qua Dự án nâng cao năng lực để xây dựng và thực hiện khung khổ quan hệ lao động mới (2017-2021).
- Hỗ trợ triển khai các nghiên cứu khả thi và đánh giá tác động để đưa vào hồ sơ trình phê chuẩn các Công ước của ILO, bao gồm cả công ước 131 về tiền lương tối thiểu.
- Xây dựng và công bố Báo cáo Nghiên cứu rà soát các tiêu chuẩn lao động quốc tế về việc làm thoả đáng tại Việt Nam, 2020.

4 Đánh giá chung về Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

Tổng quan về tiến độ triển khai Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

4.1 Đánh giá về mức độ phù hợp

Đánh giá về mức độ phù hợp của Chương trình VLBV với các ưu tiên của Việt Nam

Thiết kế và các kết quả mong đợi của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được xây dựng căn cứ trên nhu cầu của các đối tác ba bên, các nhóm đối tượng hưởng lợi, các *Mục tiêu phát triển bền vững (SDG)* và các nhu cầu, chính sách và ưu tiên của Việt Nam. Tương tự như các Chương trình VLBV các giai đoạn trước, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đảm bảo phù hợp và và hỗ trợ hoàn thành các mục tiêu của *Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam (Kế hoạch PTKTXH). Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2016-2020* đặt mục tiêu tạo thêm 7,8 triệu việc làm, mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội và cải thiện mức sống của người dân. Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã có nhiều đóng góp quan trọng nhằm hoàn thành các mục tiêu ưu tiên của Việt Nam

Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2016–2020 nêu rõ một số vấn đề cần chú trọng giải quyết nhằm thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng tại Việt Nam. Theo đó, *Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2016–2020* ghi nhận thực tế rằng tăng trưởng kinh tế của Việt Nam vẫn chủ yếu dựa vào nguồn lao động giá rẻ và các yếu tố đầu vào khác. Bên cạnh đó, *Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2016-2020* cũng nêu lên một số điểm hạn chế trong lĩnh vực giáo dục đào tạo và y tế nhưng còn chậm khắc phục. Về lực lượng lao động, hiện nay trên 80% người lao động tại Việt Nam chưa qua đào tạo. Đây là một thách thức lớn đối với mục tiêu đặt ra trong *Kế hoạch PTKTXH* là đến năm 2020 có 65-70% lực lượng lao động đã qua đào tạo. Đồng thời, *Kế hoạch PTKTXH* cũng ghi nhận rằng cần tập trung giải quyết vấn đề chất lượng nguồn nhân lực để duy trì và thúc đẩy tăng trưởng. Các lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 cũng nhấn mạnh điều này.

Ngoài các ưu tiêu trên đây, Chương trình VLBV còn tập trung vào các lĩnh vực ưu tiên khác mà Chính phủ Việt Nam và các tổ chức quốc tế có ưu tiên. Trong bảng xếp hạng về Chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2019, Việt Nam xếp thứ thứ 71 trong số 141 quốc gia. Tuy nhiên, các chỉ số thành phần như "trình độ chuyên môn kỹ thuật", "thị trường lao động" và "năng lực đổi mới" có điểm thấp nhất so với các chỉ số thành phần khác của Việt Nam. Năm 2014, Việt Nam ban hành Luật Giáo dục nghề nghiệp (sửa đổi), có hiệu lực thi hành từ tháng 7/2015, tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho việc cải cách chính sách giáo dục nghề nghiệp, củng cố hệ thống đào tạo kỹ năng nghề trong một số ngành trọng điểm, tạo điều kiện cung ứng nguồn lao động có tay nghề đáp ứng nhu cầu công việc trong những ngành này. Tiến triển này phù hợp với mục tiêu của *Kế hoạch PTKTXH* về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực bằng cách chú trọng vào việc phát triển kỹ năng nghề đem lại năng suất cao, tăng hàm lượng giá trị gia tăng, góp phần đổi mới sáng tạo và hiện đại hoá đất nước. Tuy nhiên, Việt Nam còn cần nỗ lực hơn nữa để tiếp tục nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động, thúc đẩy thị trường lao động, và tăng cường năng lực đổi mới sáng tạo.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 phù hợp với các mục tiêu ưu tiên của Việt Nam, trong đó bao

gồm tăng cường hội nhập quốc tế và liên kết với chuỗi giá trị toàn cầu. Việt Nam đã thể hiện cam kết mạnh mẽ về việc thúc đẩy hội nhập quốc tế, mở rộng thương mại quốc tế, xúc tiến đầu tư trực tiếp nước ngoài và liên kết hiệu quả với các chuỗi giá trị toàn cầu. Chính phủ Việt Nam ưu tiên ký kết các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và chuẩn bị thực hiện các hiệp định này. Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới yêu cầu các bên ký kết, trong đó có Việt Nam, phải triển khai các biện pháp cần thiết trên cơ sở thường xuyên và liên tục nhằm tiến tới phê chuẩn toàn bộ các Công ước cơ bản của ILO, nhằm mục đích đảm bảo rằng các hiệp định thương mại này góp phần bảo vệ quyền của người lao động, tạo điều kiện cho người lao động được chia sẻ các lợi ích kinh tế từ thương mại tự do một cách công bằng hơn. Cam kết về hội nhập quốc tế của Việt Nam được thể hiện qua việc ký kết *Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)* và *Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA)*, phê chuẩn các Công ước của ILO, và bổ sung, sửa đổi luật và các văn bản dưới luật của Việt Nam để hỗ trợ và thúc đẩy các cam kết này.

Quá trình xây dựng Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 có cân nhắc đến các yếu tố chính trị, kinh tế và xã hội của Việt Nam, đồng thời được điều chỉnh nhằm đảm bảo phù hợp với những thay đổi trong thực tiễn của đất nước.Ví dụ, Chương trình VLBV phản ánh các ưu tiên của Việt Nam về việc huy động các nguồn lực trong nước cho phát triển, thúc đẩy khởi nghiệp, tạo việc làm bền vững và thoả đáng, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật và năng suất để phát triển bền vững trong dài hạn. Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 cũng phản ánh cam kết mạnh mẽ của Việt Nam đối với mô hình phát triển lấy con người làm trung tâm và thúc đẩy tiến bộ xã hội, như đã được phản ánh trong các văn kiện chiến lược của Đảng và Chính phủ. Chương trình VLBV cũng cân nhắc đến những thách thức và cơ hội mới trên thị trường lao động khi Việt Nam chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Quá trình xây dựng Chương trình VLBV đã tiến hành phân tích bối cảnh và các yếu tố rủi ro, từ đó tạo cơ sở vững chắc để xác định các lĩnh vực chiến lược, kết quả mong đợi, đầu ra, và các biện pháp giảm thiểu rủi ro cho quá trình thực hiện Chương trình.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã góp phần thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, hỗ trợ khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp, chuẩn bị cho lực lượng lao động sẵn sàng ứng phó trước những thay đổi thường xuyên và liên tục của thị trường lao động. Chương trình VLBV hỗ trợ giải quyết các vấn đề liên quan đến phát triển bền vững của quốc gia. *Chiến lược Phát triển bền vững giai đoạn 2011-2020* của Việt Nam đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt vào tháng 4/2012. Theo đó, 56 chỉ tiêu SDG đã được xây dựng thành *Bộ chỉ tiêu thống kê phát triển bền vững của Việt Nam* (do Tổng cục Thống kê chịu trách nhiệm xây dựng) để thực hiện Chiến lược này. Khung hợp tác quốc gia VLBV giai đoạn 2017-2021 liên kết chặt chẽ với các *Mục tiêu phát triển bền vững* (xem thêm Phụ lục 2 về khung kết quả của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021).

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 hữu ích khi đưa ra gợi ý huy động các nguồn lực để thực hiện các mục tiêu của Chương trình, bao gồm cả nguồn lực từ ILO, các đối tác phát triển khác, các cơ quan khác của Liên hợp quốc và Chính phủ Việt Nam. Đây là một công cụ hữu hiệu giúp gợi ý xác định trình tự ưu tiên phân bổ nguồn lực nhằm hoàn thành các mục tiêu về việc làm bền vững và thoả đáng của Chính phủ Việt Nam, ILO, và các đối tác phát triển khác.

Hệ thống tiêu chí và chỉ số đánh giá cho từng đầu ra cho các hoạt động trong Chương trình được thiết kế phù hợp. Bộ chỉ số này là cơ sở quan trọng để thu thập thông tin và đánh giá kết quả đạt được trong từng giai đoạn. Đặc biệt, Văn phòng ILO Việt Nam đã xây dựng kế hoạch thực hiện chi tiết cho từng năm trong giai đoạn 2017-2021. Đây là cơ sở quan trọng cho công tác giám sát và đánh giá

thường xuyên, đánh giá giữa kỳ, đánh giá cuối kỳ đối với Chương trình VLBV. ILO cũng đã xây dựng một kế hoạch huy động nguồn lực chi tiết nhằm đảm bảo kinh phí cho việc hoàn thành các mục tiêu của Chương trình VLBV trong bối cảnh các nguồn hỗ trợ phát triển ngày càng giảm do Việt Nam đã trở thành quốc gia có thu nhập trung bình thấp.

Đánh giá mức độ phù hợp so với chuyên môn đặc thù và lợi thế tương đối của ILO

Trong hệ thống các cơ quan của Liên hợp quốc, ILO là cơ quan duy nhất có cơ chế hợp tác 3 bên gồm đại diện Chính phủ, giới sử dụng lao động và người lao động cùng nhau thúc đẩy quyền tại nơi làm việc, tạo cơ hội việc làm thỏa đáng, tăng cường an sinh xã hội và thúc đẩy đối thoại tại nơi làm việc. Chức năng, nhiệm vụ và lợi thế tương đối của ILO bao gồm thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, xây dựng tiêu chuẩn lao động, thúc đẩy đối thoại xã hội, và tăng cường an sinh xã hội. Chuyên môn và thế mạnh của ILO trong các lĩnh vực này đã được các đối tác phát triển khác và các đối tác ba bên tại Việt Nam ghi nhận, đặc biệt là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Bên cạnh đó, ILO có nhiều kinh nghiệm về tư vấn chính sách, hỗ trợ nâng cao năng lực và hợp tác kỹ thuật nhằm thúc đẩy việc làm thoả đáng, góp phần mở ra nhiều cơ hội hơn cho phụ nữ và nam giới có việc làm tốt hơn và được tham gia vào các quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của họ.

ILO là cơ quan chuyên trách về lao động của Liên hợp quốc, có bề dày kiến thức, chuyên môn và kinh nghiệm về thúc đẩy làm việc thỏa đáng. ILO đã tư vấn chính sách và và hỗ trợ triển khai nhiều hoạt động nhằm thúc đẩy việc làm thoả đáng nhiều ở nhiều quốc gia. Căn cứ trên đặc thù hoạt động theo cơ chế ba bên, ILO đóng vai trò quan trọng trong việc tạo thuận lợi cho quá trình đối thoại giữa nhiều bên liên quan, bao gồm cả các đối tác ba bên, nhờ đó góp phần thúc đẩy Chương trình Việc làm thỏa đáng.

Tại Việt Nam, ILO Việt Nam đã triển khai có hiệu quả nhiều dự án hợp tác phát triển. Thông qua Khung Chương trình việc làm bền vững, ILO đã đạt nhiều thành tựu đáng hoan ngênh liên quan đến các lĩnh vực ưu tiên về phát triển bền vững, đồng thời phối hợp có hiệu quả với các đối tác xã hội tại Việt Nam (bao gồm cả các dự án hợp tác hỗ trợ kỹ thuật) trong nhiều lĩnh vực ưu tiên khác của Chương trình việc làm bền vững. ILO đã thiết lập được mạng lưới quan hệ đối tác sâu rộng và hiệu quả với các đối tác ba bên, các cơ quan Chính phủ và các đối tác phát triển trong các lĩnh vực liên quan.

Đánh giá mức độ phù hợp so với các vấn đề mang tính xuyên suốt và bao trùm

Quá trình thiết kế và thực hiện Chương trình VLBV chú trọng đến các vấn đề mang tính chất xuyên suốt và bao trùm, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đối thoại xã hội, bình đẳng giới, môi trường bền vững. Cụ thể, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đề cập đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế và bình đẳng giới trong cả 3 lĩnh vực ưu tiên; kết quả mong đợi và đầu ra của Chương trình VLBV phản ánh đầy đủ khía cạnh về giới; các chỉ số theo dõi và đánh giá Chương trình VLBV cũng được phân tách theo giới.

Ngoài ra, Chương trình VLBV còn nhấn mạnh rằng các vấn đề về môi trường đang đe doạ quá trình phát triển kinh tế bền vững của Việt Nam. Đây cũng là mối quan ngại lớn trong Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội. Theo báo cáo, nhiều ngành công nghiệp và nhiều khu vực đang bị ô nhiễm nặng. Công tác quản lý đất đai và quản lý tài nguyên thiên nhiên còn thiếu hiệu quả. Một số nội dung trong chính

sách đất đai được cho là chưa phù hợp. Do đó, Việt Nam cần chú trọng công tác ứng phó với biến đổi khí hậu, tăng độ che phủ rừng, tăng tiếp cận nguồn cung cấp nước, nâng cao hiệu quả xử lý chất thải công nghiệp và chất thải rắn, truy tố các cá nhân/tổ chức gây ô nhiễm môi trường, hỗ trợ người dân các vùng trũng ven biển ứng phó với nước biển dâng. Thêm nữa, cần lưu ý đến tác động của các ngành gây gây ô nhiễm môi trường và và tác động biến đổi khí hậu đến việc làm và sinh kế của người dân.

Chương trình VLBV được thiết kế và triển khai dựa trên đánh giá toàn diện về nhu cầu của các đối tác ba bên. Các đối tác, đặc biệt là thông qua cơ chế ba bên, đã đóng góp tích cực vào việc thiết kế và thực hiện Chương trình VLBV. Chương trình VLBV được xây dựng với sự phối hợp cùng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Chương trình VLBV góp phần tăng cường hợp tác ba bên trong nỗ lực chung nhằm thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng ở Việt Nam. Cơ chế hợp tác ba bên đã được tăng cường trong các hoạt động về tư vấn chính sách, xây dựng năng lực, vận động chính sách, nghiên cứu, xây dựng hồ sơ trình phê chuẩn Công ước. Chương trình VLBV xác định rõ 3 lĩnh vực ưu tiên: (i) thúc đẩy việc làm bền vững và môi trường thuận lợi cho khởi nghiệp bền vững, (ii) giảm nghèo bằng cách mở rộng bao phủ an sinh xã hội cho tất cả mọi người và giảm các hình thức làm việc không được chấp nhận, đặc biệt là đối với những người dễ bị tổn thương nhất; và (iii) xây dựng thiết chế quản lý thị trường lao động hiệu quả, đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

4.2 Đánh giá về mức độ liên kết

Nhóm đánh giá nhận thấy có các mục tiêu (kết quả mong đợi) của Chương trình VLBV có liên kết chặt chẽ với các chính sách, chương trình của Chính phủ, của các đối tác xã hội và các đối tác khác. Ngoài Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội quốc gia, các mục tiêu, đầu ra và nội dung của Chương trình VLBV cũng phù hợp với các chính sách và chiến lược phát triển ngành.

Ngoài ra, Chương trình giai đoạn 2017-2021 của ILO gắn kết chặt chẽ với *Chiến lược Việc làm giai đoạn 2011-2020* và *Chiến lược An sinh xã hội giai đoạn 2011-2020* của Việt Nam; cả hai chiến lược này đều là thành tố then chốt của chiến lược tổng thể về phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Các mục tiêu, đầu ra và nội dung của Chương trình VLBV đều phù hợp với các văn kiện chiến lược này.

Các kết quả mong đợi của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 là phù hợp và có liên hệ chặt chẽ với nhiều văn kiện chương trình và chiến lược quốc gia khác của Việt Nam. Cụ thể như sau:

- *Chiến lược Phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020*. Mục tiêu của chiến lược này là nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 40% (tương đương 23,5 triệu người) vào năm 2015 và 55% (tương đương 34,4 triệu người) vào năm 2020.
- *Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016-2020.*[55]
- *Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.* Mục tiêu tổng thể của Chiến lược này là "Đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước".

[55] Theo Quyết định số 1722/QĐ-TTg ngày 02/09/2016 của Thủ tướng Chính phủ.

- *Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.[56]
- *Nghị quyết số 10-NQ/TW năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về Phát triển khu vực kinh tế tư nhân.* Nghị quyết đặt mục tiêu đến năm 2025 có hơn 1,5 triệu doanh nghiệp và đến năm 2030 có ít nhất 2 triệu doanh nghiệp, đồng thời khuyến khích tạo điều kiện cho các hộ kinh doanh mở rộng quy mô, nâng cao hiệu quả hoạt động, tự nguyện liên kết hình thành các hình thức tổ chức hợp tác hoặc chuyển đổi sang hoạt động kinh doanh theo mô hình doanh nghiệp.[57]
- Các chương trình, chính sách phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, khuyến khích khởi nghiệp kinh doanh, chính thức hóa hộ kinh doanh cá thể quy định trong *Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa.*
- *Chiến lược tổng thể Hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.*[58]

Quá trình thiết kế và thực hiện Chương trình được tham vấn thường xuyên với các đối tác ba bên (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam). Các đối tác ba bên dành ưu tiên cao cho việc xây dựng và triển khai Chương trình.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 của ILO có tác dụng nâng cao hiệu quả thực hiện và hiệu suất sử dụng nguồn lực cho các dự án hợp tác phát triển của các nhà tài trợ, góp phần tránh thực hiện trùng lặp các hoạt động hợp tác phát triển, ví dụ như cho *Dự án SCORE*, và *Dự án Khung khổ quan hệ lao động mới (NIRF)*. Bên cạnh đó, ILO cũng phối hợp với các đối tác phát triển khác, chẳng hạn như Ngân hàng Thế giới (WB) trong tăng cường an sinh xã hội, với Tổ chức Tài chính Quốc tế (IFC) trong Chương trình Việc làm tốt hơn, với Cơ quan Hợp tác Phát triển quốc tế Thuỵ Điển (SIDA) trong lĩnh vực may mặc, với Cơ quan Phát triển quốc tế Australia về thúc đẩy bình đẳng giới.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đảm bảo được tính thống nhất và hài hòa với các chương trình và hoạt động của các cơ quan khác trong hệ thống Liên hợp quốc. Một trong những ưu tiên của Liên hợp quốc tại Việt Nam là hỗ trợ Chính phủ Việt Nam hoàn thành các *Mục tiêu phát triển bền vững* đồng thời với các ưu tiên khác của Việt Nam. *Kế hoạch Chiến lược chung* của Liên hợp quốc và Chính phủ Việt Nam giai đoạn 2017–2021 phản ánh chương trình khung hợp tác và phương thức triển khai các hoạt động hỗ trợ của Liên hợp quốc cho Chính phủ Việt Nam trong giai đoạn 5 năm 2017-2021. Tương tự như Chương trình VLBV, *Kế hoạch Chiến lược chung* của Liên hợp quốc giai đoạn 2017-2021 được xây dựng để hỗ trợ *Chiến lược PTKTXH giai đoạn 2011-2020, Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2016-2020* và các Mục tiêu phát triển bền vững.

Chương trình chung là sáng kiến nhằm tăng cường hợp tác trong việc xây dựng, điều phối và thực hiện dự án hợp tác chung giữa các cơ quan của Liên hợp quốc. Mục đích nhằm tạo thuận lợi cho việc hoàn thành các mục tiêu và kết quả mong đợi của *Kế hoạch Chiến lược chung* của Liên hợp quốc. ILO đồng điều phối *Nhóm Công tác về tăng trưởng bao trùm và an sinh xã hội* cùng UNDP. Các Nhóm Công tác được lập ra nhằm xây dựng kế hoạch hoạt động chung của UN, thông qua Nhóm Công tác về tăng trưởng bao trùm và an sinh xã hội, ILO góp phần quan trọng vào việc thúc đẩy mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội, thúc đẩy việc làm và tăng trưởng bao trùm. Ngoài ra, ILO còn là thành viên của một số nhóm công tác khác, như *Nhóm công tác về Biến đổi khí hậu và môi*

[56] Theo Quyết định số 32/QĐ-TTg ngày 12/04/2012 của Thủ tướng Chính phủ.

[57] Theo Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 03/06/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

[58] Theo Quyết định số 40/QĐ-TTg ngày 07/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ.

trường, Nhóm công tác về Di cư, Nhóm công tác về Quản lý dựa trên kết quả, và *Nhóm công tác về Dữ liệu cho phát triển.*

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được thiết kế một cách mạch lạc và logic, căn cứ trên các phân tích sâu sát về tình hình thực tế tại Việt Nam, đồng thời tận dụng cơ hội phát huy sức mạnh tổng hợp nhằm hoàn thành các mục tiêu của Chương trình. Khung hợp tác quốc gia về việc làm thỏa đáng giai đoạn 2017-2021 góp phần tích cực vào việc giải quyết các vấn đề thách thức mà Việt Nam đang phải đối mặt, đồng thời tận dụng các cơ hội phát sinh trong tình hình mới.

4.3 Đánh giá về mức độ hiệu quả

Chương trình giai đoạn 2017-2021 đã hoàn thành được mục tiêu đặt ra ở cấp độ kết quả mong đợi. Mặc dù Chương trình giai đoạn 2017-2021 đến cuối năm 2017 mới được ký kết, nhưng các hoạt động của Chương trình VLBV đã được triển khai kịp thời, góp phần hoàn thành 3 mục tiêu ưu tiên và 9 lĩnh vực kết quả của Chương trình. Đội ngũ chuyên gia của ILO đã tiến hành hỗ trợ kỹ thuật, chia sẻ bài học kinh nghiệm, góp phần tăng cường năng lực cho các đối tác xã hội tại Việt Nam. Chương trình khung về thành công trong việc lồng ghép các chương trình/dự án hợp tác phát triển vào các chương trình của Chính phủ Việt Nam để nâng cao hiệu quả phối hợp và tránh trùng lặp.

Đặc biệt, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 được coi là một chương trình khung làm cơ sở để Chính phủ Việt Nam và các đối xã hội tác triển khai các chính sách, chương trình và hoạt động khác. Điều này góp phần thực hiện các mục tiêu và kết quả mong đợi của Chương trình VLBV, chẳng hạn như thúc đẩy khởi nghiệp kinh doanh, phát triển doanh nghiệp, tăng cường chính thức hóa nền kinh tế, mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, quá trình phê chuẩn các Công ước của ILO trong quá trình hội nhập quốc tế. Chương trình khung hợp tác đã thu hút sự tham gia của các đối tác ba bên và nhiều cơ quan liên quan, bao gồm cả các Uỷ ban của Quốc hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, chính quyền cấp tỉnh, các cơ sở giáo dục đại học, các chương trình và dự án hợp tác kỹ thuật, các cơ quan khác của của Liên hợp quốc, và các tổ chức phi chính phủ trong nước và quốc tế. Việc các đối tác liên quan cùng hợp tác tham gia dưới một chương trình khung thống nhất tạo điều kiện hoàn thành mục tiêu của Chương trình, cũng như chức năng, nhiệm vụ của mỗi đối tác, đồng thời góp phần tăng cường hiểu biết, chia sẻ thông tin, nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các bên nhằm hoàn thành các mục tiêu chung.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã đóng góp tích cực vào nhiều thành tựu quan trọng của Việt Nam trong thời gian qua, bao gồm phê chuẩn 4 Công ước của ILO (trong đó bao gồm 2 Công ước cơ bản và 2 Công ước kỹ thuật), ban hành *Bộ luật Lao động 2019*, thực hiện *Điều tra quốc gia về lao động trẻ em 2018*, tăng cường khung khổ quan hệ lao động, tăng cường áp dụng công nghệ vào quá trình cải cách chính sách bảo hiểm xã hội và cải cách tiền lương, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động, chính thức hóa việc làm, lồng ghép các nội dung về lao động - xã hội và tiêu chuẩn lao động vào các chương trình quốc gia và quốc tế (chẳng hạn như trong *Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu - Việt Nam, các Mục tiêu phát triển bền vững*, thực hành trách nhiệm xã hội tại doanh nghiệp, tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại các doanh nghiệp đa quốc gia và trong chuỗi cung ứng).

Hiệu quả của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 còn được thể hiện ở khả năng huy động nguồn lực từ nhiều bên liên quan khác nhau để thực hiện các kết quả mong đợi của Chương trình. Các hoạt động và đầu ra của Chương trình VLBV là do ILO và các đối tác ba bên phối hợp thực hiện, đã đã đáp ứng hiệu quả đầu ra và kết quả mong đợi của các nhà tài trợ khác và của Chính phủ Việt Nam. Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã phát huy hiệu quả như một chương trình khung nhằm huy động nguồn lực của các bên liên quan để hoàn thành mục tiêu thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng. Kết quả đạt được là do sự đồng thuận cao giữa Chính phủ Việt Nam và ILO về các ưu tiên và lĩnh vực hợp tác liên quan đến việc làm thỏa đáng.

4.4 Đánh giá về hiệu suất sử dụng nguồn lực

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã được triển khai kịp thời, sử dụng nguồn lực hiệu quả để thực hiện các đầu ra và kết quả mong đợi của các dự án và chương trình thành phần (do ILO triển khai và các nhà tài trợ khác nhau cấp kinh phí). Đánh giá độc lập của các dự án do ILO thực hiện tại Việt Nam, chẳng hạn như *Dự án NIRF do Liên minh Châu Âu tài trợ, Dự án NIRF do Chính phủ Canada tài trợ, Dự án SCORE, Dự án TRIANGLE,* v.v., đều cho kết quả các dự án này đã sử dụng hiệu quả nguồn lực do các nhà tài trợ cung cấp. Tương tự, các đối tác ba bên (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam) cũng đã sử dụng hiệu quả nguồn lực còn hạn chế của mình và tận dụng hỗ trợ kỹ thuật từ ILO để thực hiện các kết quả mong đợi của các chương trình và dự án thành phần trong Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021. Điều này cho thấy, về tổng thể, nguồn lực (kinh phí, chuyên môn, thời gian, v.v.) của các nhà tài trợ, ILO, các đối tác ba bên, và các bên liên quan khác tại Việt Nam đã được sử dụng một cách hiệu quả nhất có thể để hoàn thành các kết quả và đầu ra mong đợi.

Các đầu ra và kết quả của Chương trình VLBV đã góp phần thực hiện các mục tiêu ưu tiên khác của Việt Nam. Ví dụ, Chương trình VLBV có đóng góp đáng kể vào việc *Bộ luật Lao động* (sửa đổi) được thông qua vào năm 2019. *Bộ luật Lao động* góp phần giải quyết các thách thức và tạo điều kiện phát huy các cơ hội mới trong thị trường lao động. *Bộ luật Lao động 2019* được ban hành và 4 Công ước của ILO được phê chuẩn trong khung thời gian của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 là bằng chứng vững chắc cho thấy các đầu ra và kết quả của Chương trình VLBV đã được hoàn thành đúng thời hạn.

Ngoài ra, Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 cũng đã hoàn thành các đầu ra và kết quả liên quan đến quan hệ lao động, cải cách tiền lương, cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động, và chính thức hóa việc làm. Nhiều đầu ra và kết quả của Chương trình VLBV đã được lồng ghép vào các sáng kiến cải cách trong các lĩnh vực khác nhau của nhiều Bộ, ngành. Ví dụ, đầu ra của hoạt động hỗ trợ chính thức hóa việc làm trong Chương trình VLBV đã được Bộ Kế hoạch và Đầu tư dùng làm căn cứ xây dựng dự thảo *Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017)* và sửa đổi *Luật Doanh nghiệp (2020).*

Bên cạnh đó, việc thực hiện kịp thời các mục tiêu và kết quả mong đợi của Chương trình VLBV đã góp phần quan trọng vào các mục tiêu phát triển của Việt Nam, ví dụ như việc phê duyệt *Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)* và *Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu (EVFTA).* Các kết quả của Chương trình VLBV cũng góp phần hỗ trợ Chính phủ Việt Nam chuẩn bị sẵn sàng ứng phó với đại dịch COVID-19, đồng thời hỗ trợ Việt Nam hội nhập sâu hơn vào

chuỗi giá trị toàn cầu - một xu hướng có thể định hình lại bối cảnh kinh tế của Việt Nam và nhiều quốc gia khác trong tương lai gần.

Tiến độ, kết quả và hiệu quả thực hiện của Chương trình VLBV được đánh giá là đạt yêu cầu. Bên cạnh đó, Chương trình VLBV có khung theo dõi, giám sát tương đối hiệu quả, có mô tả rõ ràng về các kết quả mong đợi, đầu ra của từng hoạt động, và chỉ số theo dõi và đánh giá. ILO Việt Nam đã áp dụng một hệ thống theo dõi, giám sát tiến độ và hiệu quả thực hiện Chương trình VLBV. Tất cả các dự án do ILO thực hiện đều được đánh giá độc lập, báo cáo đánh giá được lưu giữ một cách cẩn trọng, nội dung báo cáo đánh giá được phản ánh đầy đủ trong hệ thống theo dõi giám sát của ILO Việt Nam. Chương trình VLBV 2017-2021 cũng được các đối tác ba bên tiến hành đánh giá giữa kỳ với sự hỗ trợ của ILO. Ngoài ra, các đối tác ba bên cũng có quy trình giám sát và báo cáo tương đối hiệu quả, chẳng hạn như Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có báo cáo về tình hình lao động và việc làm (trong đó bao gồm mọi lĩnh vực của Chương trình VLBV); đây được coi là một phần của quy trình báo cáo về tiến độ triển khai *Kế hoạch PTKTXH.*

Các đối tác ba bên của đã phối hợp có hiệu quả trong quá trình xây dựng, triển khai và báo cáo tiến độ triển khai Chương trình VLBV. Nhóm công tác về Chương trình VLBV được thành lập với thành viên là Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và ILO. Nhóm công tác định kỳ họp điều phối và báo cáo tiến độ thực hiện các hoạt động trong Chương trình VLBV và để báo cáo tiến độ. Các cuộc họp của Nhóm công tác được triển khai có hiệu quả, mang lại ý nghĩa thiết thực đối với tất cả các đối tác tham gia.

Việc triển khai Chương trình VLBV có thể phát huy hiệu quả hơn nữa nếu có thể huy động được nhiều nguồn lực hơn từ ILO và các đối tác ba bên. Ngoài ra, nếu có thể đơn giản hoá và rút ngắn quy trình, thủ tục phê duyệt các dự án hợp tác kỹ thuật thì sẽ có thêm thời gian triển khai trên thực tế.

▸ 4.5 Đánh giá về tác động và tính bền vững

Các đầu ra và kết quả của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 có tác động sâu rộng về kinh tế và xã hội, đặc biệt là trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế theo hướng tập trung vào nâng cao năng suất, trình độ chuyên môn kỹ thuật, tri thức, đảm bảo bền vững với môi trường. Nhờ đó, Việt Nam sẽ có khả năng chống chịu tốt hơn trước tác động tiêu cực từ đại dịch COVID-19, đồng thời nắm bắt tốt hơn những cơ hội mới do các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mang lại, chẳng hạn như *Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và Hiệp định thương mại tự do giữa Việt Nam và Liên minh châu Âu*.

Các kết quả của Chương trình VLBV đạt được trong đóng góp mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội, tăng cường chính thức hoá việc làm, tăng số lượng doanh nghiệp, hỗ trợ khởi nghiệp dinh doanh, nâng cao tiêu chuẩn ATVSLĐ và tăng cường tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ, v.v. sẽ có tác động sâu rộng đến việc nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động tại Việt Nam. Các quy định mới của *Bộ luật Lao động 2019* và 4 Công ước của ILO mới được phê chuẩn sẽ góp phần củng cố các quyền cơ bản của người lao động, đồng thời thúc đẩy thị trường lao động phát triển theo hướng linh hoạt hơn, năng động hơn. Bên cạnh đó, *Bộ luật Lao động 2019*, các Công ước mới phê chuẩn, các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới mà Việt Nam mới ký kết, đi đôi với việc cải thiện môi trường an toàn vệ

sinh lao động ATVSLĐ góp phần tăng cường tuân thủ các tiêu chuẩn lao động và quy phạm về lao động cũng như thúc đẩy bình đẳng giới tại doanh nghiệp. Điều này sẽ góp phần củng cố hình ảnh của Việt Nam trước cộng đồng quốc tế, quảng bá hình ảnh của Việt Nam đến các bên mua quốc tế và trên thị trường toàn cầu. Khi hình ảnh quốc gia đẹp hơn và uy tín cao hơn, các doanh nghiệp trong nước sẽ tiếp cận được nhiều cơ hội kinh doanh hơn, từ đó mang lại lợi ích thiết thực cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

Nhiều kết quả đạt được thông qua Chương trình VLBV đã được thể chế hóa trong các văn kiện chiến lược của Chính phủ, nhờ đó góp phần tăng cường tính bền vững của Chương trình. Một số văn kiện tiêu biểu bao gồm *Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội* về tổng thể, các kế hoạch và chiến lược phát triển đối với từng lĩnh vực cụ thể, chẳng hạn mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, hỗ trợ khởi nghiệp, hỗ trợ phát triển doanh nghiệp, an toàn vệ sinh lao động, thúc đẩy bình đẳng giới. Các kế hoạch và chiến lược ở cấp trung ương này là cơ sở để xây dựng các kế hoạch, chiến lược cấp địa phương, do đó các kết quả của Chương trình VLBV càng được lan toả sâu rộng hơn.

Các đối tác ba bên tại Việt Nam đã thực sự phát huy vai trò tích cực, chủ động trong quá trình triển khai các dự án thành phần của giai đoạn 2017-2021. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam đã tích cực tham gia vào quá trình thiết kế, xây dựng, thực hiện và giám sát Chương trình VLBV. Căn cứ trên chức năng, nhiệm vụ, mục tiêu của từng đối tác, các đối tác đã phối hợp chặt chẽ và phát huy tác động cộng hưởng. Bên cạnh đó, các kết quả của Chương trình VLBV đã được lồng ghép vào chương trình của các đối tác ba bên, nhờ đó góp phần đảm bảo duy trì bền vững các kết quả của Chương trình VLBV trong dài hạn.

Chính phủ Việt Nam và các đối tác xã hội đã thể hiện cam kết mạnh mẽ trong việc duy trì bền vững các kết quả đã đạt được thông qua Chương trình VLBV trong giai đoạn 2017-2021 cũng như tiếp tục thúc đẩy khởi nghiệp, tăng cường tạo việc làm trong khu vực chính thức, mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội, nâng cao tiêu chuẩn lao động tại nơi làm việc, nâng cao chất lượng công việc (tiền lương, điều kiện làm việc, quyền của người lao động).

Một số mô hình do ILO đề xuất vẫn đang được phát huy và nhân rộng áp dụng. Ví dụ, các thực tiễn tốt từ *Chương trình Việc làm tốt hơn* đang được áp dụng rộng rãi, có sự tham gia của nhiều bên liên quan khác từ cả khu vực công và khu vực tư nhân. Các chương trình đào tạo, tập huấn do Dự án SCORE xây dựng hiện đang được nhân rộng áp dụng tại nhiều trung tâm hỗ trợ doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ và vừa nâng cao năng suất.

4.6 Các ưu tiên mới về hợp tác phát triển, Cách mạng công nghiệp 4.0, và tác động từ đại dịch COVID-19

Kinh tế Việt Nam đã có nhiều chuyển biến mạnh mẽ trong thập kỷ qua. Quá trình xây dựng và triển khai trong các giai đoạn trước và trong giai đoạn hiện nay có liên hệ chặt chẽ đến tình hình kinh tế - xã hội của đất nước. Kết quả đánh giá Chương trình VLBV trong các giai đoạn trước và trong giai đoạn hiện tại cho thấy thành tựu tăng trưởng của Việt Nam trong những năm gần đây phần lớn bắt nguồn từ quá trình chuyển đổi cơ cấu lao động từ khu vực nông nghiệp có năng suất thấp hơn sang khu vực

sản xuất và dịch vụ có năng suất cao hơn. Tốc độ tăng trưởng nhờ chuyển đổi cơ cấu lao động sẽ có giới hạn và sẽ giảm dần theo thời gian, mặc dù đến nay lao động nông nghiệp vẫn chiếm gần một nửa lực lượng lao động.

Điều quan trọng mà Việt Nam cần làm hiện nay là tăng hàm lượng giá trị gia tăng của các mặt hàng do Việt Nam sản xuất, đồng thời đẩy mạnh đổi mới sáng tạo để nâng cao hiệu quả nền kinh tế và góp phần đảm bảo môi trường bền vững. Định hướng này đã được Chính phủ Việt Nam nêu rõ trong một số văn kiện mang tính chiến lược, bao gồm cả *Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2021-2025*. Việt Nam cần nâng cao năng suất để duy trì tăng trưởng kinh tế và hoàn thành các mục tiêu trong dài hạn. Để duy trì tốc độ tăng trưởng cao như mục tiêu đề ra trong Báo cáo *"Việt Nam 2035: Hướng tới thịnh vượng, sáng tạo, công bằng và dân chủ"* (Ngân hàng Thế giới & Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2016), Việt Nam cần thực hiện các biện pháp cần thiết nhằm đảo chiều xu hướng sụt giảm năng suất hiện nay. Ngoài ra, Việt Nam cần ưu tiên thúc đẩy môi trường bền vững và tạo việc làm xanh. Để làm được điều này, Việt Nam cần áp dụng mô hình mới về tăng trưởng kinh tế, theo đó cần tái cơ cấu nền kinh tế và chuyển dịch xu hướng phát triển. Việc chuyển đổi mô hình tăng trưởng sẽ có ảnh hưởng đáng kể đến tình hình việc làm. Phát triển nguồn cung lao động và nguồn nhân lực có chất lượng cùng thị trường lao động năng động và hiệu quả là các yếu tố then chốt để chuyển đổi thành công mô hình tăng trưởng. Bên cạnh đó, Việt Nam cần đặt ra các mục tiêu cao hơn về thúc đẩy việc làm thoả đáng, đồng thời nỗ lực triển khai các biện pháp cần thiết nhằm hoàn thành các mục tiêu này.

Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2021–2025 là một văn kiện quan trọng, là căn cứ xây dựng giải pháp cho các vấn đề then chốt về việc làm bền vững và thoả đáng. Văn kiện chiến lược này xác định rõ sự cần thiết phải tái cơ cấu nền kinh tế theo hướng nâng cao năng lực cạnh tranh, cải tiến năng suất, đẩy mạnh đổi mới sáng tạo và dựa trên nền tảng tri thức. Theo *Báo cáo Việt Nam 2035,* Việt Nam sẽ trở thành một quốc gia thịnh vượng. Để hoàn thành mục tiêu này, Việt Nam cần tập trung giải quyết các vấn đề về lao động và việc làm theo hướng thúc đẩy việc làm xanh hơn và bền vững hơn. Do đó, các kết quả đạt được trong Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 cần được phát huy hơn nữa cả về chiều rộng và chiều sâu.

Đại dịch COVID-19 đã có tác động nghiêm trọng đến nền kinh tế toàn cầu. Mặc dù Việt Nam đã kịp thời ứng phó hiệu quả, có một số thành công ban đầu trong việc kiểm soát dịch và nền kinh tế tiếp tục tăng trưởng ở mức dương, nhưng đại dịch vẫn ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống kinh tế- xã hội của đất nước. Điều tra của Tổng cục Thống kê thực hiện vào tháng 4/2020 với sự tham gia của 126.500 doanh nghiệp cho thấy hơn 90% các doanh nghiệp tham gia khảo sát bị ảnh hưởng bởi đại dịch. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong 4 tháng đầu năm 2020 sau khi đại dịch bùng phát ở Việt Nam, đã có ít nhất 41.755 doanh nghiệp nhỏ và vừa bị giải thể/phá sản. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đến tháng 6/2020 có 7,8 triệu người lao động bị mất việc làm hoặc bị cho nghỉ việc không lương do tác động của đại dịch COVID-19. Số lượng người lao động có việc làm cũng giảm xuống mức thấp nhất trong vòng một thập kỷ qua. Điều đáng lo ngại là khoảng 30,8 triệu người từ 15 tuổi trở lên đang bị ảnh hưởng tiêu cực bởi đại dịch COVID-19. Khoảng 1,4 triệu người mất việc làm trong 6 tháng đầu năm 2020, trong đó 900.000 người bị mất việc làm do doanh nghiệp thu hẹp hoạt động sản xuất kinh doanh, tạm ngừng hoạt động sản xuất kinh doanh, hoặc giải thể/phá sản.[59]

[59] Báo Lao động (2020). Xem https://laodong.vn/cong-doan/cuu-doanh-nghiep-cung-la-cuu-nguoi-lao-dong-817683.ldo.

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê về tình hình việc làm 6 tháng đầu năm 2020, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý II/2020 giảm 2,4 triệu người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp trong quý II/2020 tăng 2,7%, trong đó tỷ lệ thất nghiệp tại thành thị tăng 4,5% so với quý trước.

Thu nhập bình quân tháng của người lao động trong quý II giảm xuống còn 5,2 triệu đồng (giảm 525.000 đồng so với quý trước và giảm 279.000 đồng so với cùng kỳ năm 2019). Đây cũng là lần đầu tiên trong vòng 5 năm qua có sự sụt giảm về thu nhập bình quân của người lao động. Lao động nữ bị ảnh hưởng nặng nề nhất. Trong quý II, số lao động nữ trong độ tuổi lao động giảm 4,9% so với quý trước và giảm 5,5% so với cùng kỳ năm 2019. Đại dịch đã khiến tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam tăng lên mức cao nhất trong 10 năm qua. Tỷ lệ thất nghiệp tăng cao nhất ở nhóm lao động có trình độ tay nghề thấp. Tỷ lệ thất nghiệp chung trong quý II là 2,7%; tỷ lệ thất nghiệp tại khu vực thành thị là 4,5% - mức cao nhất trong 10 năm qua. Theo Tổng cục Thống kê, hiện không loại trừ viễn cảnh khoảng 5 triệu người có thể mất việc làm vào cuối năm 2020 do tác động từ đại dịch COVID-19 và tình hình kinh tế khó khăn sau đại dịch. Đại dịch COVID-19 có thể ảnh hưởng tiêu tực đến các kết quả đã đạt được trong Chương trình VLBV.

Việt Nam là quốc gia đặc biệt dễ bị tổn thương trước các tác động bất lợi của biến đổi khí hậu. Nhiều người dân Việt Nam, bao gồm cả nam giới, phụ nữ và trẻ em phải chịu ảnh hưởng nặng nề của điều kiện khí hậu khắc nghiệt và thiên tai như bão, lũ lụt, tình trạng xói lở bờ sông và sạt lở đất. Trước bối cảnh các động của biến đổi khí hậu ngày càng trở nên nghiêm trọng hơn, Việt Nam cần có giải pháp thích ứng với biến đổi khí hậu cả trong ngắn hạn và dài hạn. Biến đổi khí hậu làm trầm trọng thêm các vấn đề về khí hậu và môi trường, khiến con người ngày càng khó tồn tại hơn ở nơi họ đang sống. Hoàn cảnh khó khăn về kinh tế và thiếu sinh kế là lý do chính khiến người dân phải rời bỏ nơi họ sinh sống, còn điều kiện môi trường và khí hậu không thuận lợi khiến người dân phải đối mặt với càng nhiều khó khăn hơn. Ví dụ, nghiên cứu ở các tỉnh Long An và Đồng Tháp cho thấy các vấn đề về môi trường có ảnh hưởng đáng kể đến sinh kế của người dân, trong đó 2 trong 3 lý do hàng đầu khiến người dân phải rời bỏ nơi đang sinh sống (di cư) là do thiếu sinh kế và thu nhập thấp.[60] Ngoài ra, biến đổi khí hậu sẽ khiến một số loại hình việc làm bị mất đi, đồng thời cũng tạo cơ hội cho một số loại hình việc làm mới. Do đó, người dân Việt Nam cần điều chỉnh phương thức sản xuất kinh doanh để nâng cao khả năng chống chịu và thích ứng với biến đổi khí hậu. Các vấn đề cần ưu tiên giải quyết trong giai đoạn tiếp theo bao gồm nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho lực lượng lao động (đặc biệt là các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương trước biến đổi khí hậu) để họ sẵn sàng ứng phó với các thách thức trong tình hình mới, tạo thêm nhiều việc làm xanh, đồng thời hỗ trợ chuyển đổi sang mô hình kinh tế carbon thấp.

Trong Cách mạng công nghiệp 4.0, máy móc sẽ từng bước thay thế con người trong nhiều lĩnh vực, khiến nhiều người lao động bị mất việc làm. Tuy nhiên, Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng sẽ mở ra nhiều cơ hội việc làm mới. Tuy nhiên, chỉ những người chuẩn bị tốt nhất mới có thể tiếp cận và tận dụng những cơ hội việc làm mới. Người lao động có trình độ tay nghề thấp (chiếm đa số trong lực lượng lao động hiện nay) có thể sẽ khó tận dụng những cơ hội mới này. Theo nghiên cứu của Manpower Group, 45% công việc hiện nay có thể được tự động hóa trong tương lai. Các ngành được dự báo sẽ chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ công nghệ và tự động hóa là công nghệ thông tin (26%) và dịch vụ

[60] ILO, 2014. Di cư, tái định cư và biến đổi khí hậu ở Việt Nam.

khách hàng (15%), tiếp đến là các ngành bán lẻ và tài chính (47% hoạt động do nhân viên bán hàng thực hiện và 86% các công việc như kế toán, ghi sổ, xử lý dữ liệu có khả năng sẽ được tự động hóa trong tương lai). Theo bảng xếp hạng Chỉ số năng lực cạnh tranh thu hút nhân tài toàn cầu năm 2018 (đánh giá khả năng thu hút, phát triển và giữ chân nhân tài của các quốc gia), Việt Nam xếp thứ 87 trong số 119 quốc gia và vùng lãnh thổ. Do đó, Việt Nam cần tập trung giải quyết một số thách thức lớn, trong đó bao gồm cơ sở hạ tầng công nghệ, chi tiêu cho nghiên cứu và phát triển, trình độ chuyên môn kỹ thuật/trình độ tay nghề của người lao động.

Để hạn chế tác động tiêu cực của Cách mạng công nghiệp 4.0 và tận dụng lợi thế về lực lượng lao động dồi dào, Việt Nam cần nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nhằm phát triển lực lượng lao động có tinh thần sáng tạo, nâng cao trình độ dân trí, chú trọng hơn đến bảo vệ môi trường bền vững và tạo việc làm xanh. Thay đổi về công nghệ dẫn đến thay đổi nhu cầu thị trường lao động, đòi hỏi người lao động phải nâng cấp trình độ tay nghề. Tuy nhiên, hiện nay hàng triệu người lao động vẫn đang làm việc trên cơ sở phi chính thức, đặc biệt là người lao động tay nghề thấp không có bằng cấp, chứng chỉ. Việt Nam cần có giải pháp hỗ trợ nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động phi chính thức, kết hợp giữa chính sách phát triển doanh nghiệp và chính sách phát triển kỹ năng nghề, đồng thời khuyến khích khu vực doanh nghiệp tư nhân tận dụng nguồn cung kỹ năng nghề sẵn có. Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam cần có chính sách tạo thuận lợi cho các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cùng tham gia vào quá trình phát triển kỹ năng nghề cho người lao động. Căn cứ trên các ưu tiên hiện tại của Việt Nam và thực tiễn hiện nay, Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 nên đặt mục tiêu ưu tiên chiến lược là hỗ trợ nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động Việt Nam, chuẩn bị cho người lao động tham gia vào Cách mạng công nghiệp 4.0 và thích nghi với các hình thức việc làm trong quá trình chuyển đổi.

▸ 4.7 Kế hoạch Chiến lược chung giữa Liên hợp quốc và Chính phủ Việt Nam

Kế hoạch Chiến lược chung giai đoạn 2017-2021 là một chương trình khung xác lập cơ chế phối hợp hoạt động như một thể thống nhất giữa các cơ quan trong hệ thống Liên hợp quốc nhằm hỗ trợ Chính phủ Việt Nam thực hiện các mục tiêu ưu tiên của quốc gia trong giai đoạn 2017-2021. *Kế hoạch Chiến lược chung* được đảm bảo phù hợp với *Chiến lược PTKTXH giai đoạn 2011-2020* và *Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2016-2020*, các *Mục tiêu phát triển bền vững*, và các cam kết quốc tế về quyền con người của Việt Nam.

Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc cùng cam kết thực hiện *Kế hoạch Chiến lược chung giai đoạn 2017-2021*. Cách tiếp cận tương tự cũng sẽ được áp dụng cho *Kế hoạch Chiến lược chung giai đoạn 2022-2026*. Ngoài ra, *Kế hoạch Chiến lược chung giai đoạn 2022-2026* cũng sẽ được xây dựng đảm bảo thống nhất với Chiến lược PTKTXH giai đoạn 2021-2030.

Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đến nay đã được triển khai thống nhất với *Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2016-2020*, phát huy được lợi thế về chuyên môn và kinh nghiệm của ILO với vai trò là một trong những cơ quan của Liên hợp quốc tham gia vào khung chương trình chung về lập kế hoạch, triển khai, giám sát và đánh giá. Chương trình VLBV cho giai đoạn 2022-2026 cần tiếp tục áp dụng cách tiếp tương tự như giai đoạn 2017-2021.

5 Kết luận

Kết luận

Nhìn chung, Đánh giá cho thấy Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021 đã có nhiều tiến triển quan trọng về việc hoàn thành các ưu tiên quốc gia và các kết quả mong đợi của Chương trình.

5.1 Thành tựu

Những thành tựu đáng chú ý có đóng góp của Chương trình VLBV từ năm 2017 bao gồm:

- Khung pháp luật và chính sách về việc làm đã được cải thiện, tạo thêm nhiều cơ hội việc làm thoả đáng và khởi nghiệp kinh doanh bền vững cho cả lao động nữ, lao động nam, và đặc biệt là các nhóm dễ bị tổn thương.
- Khung pháp luật và chính sách về an sinh xã hội đã được cải thiện, tạo thuận lợi cho việc mở rộng bao phủ an sinh xã hội tại Việt Nam. Một số đóng góp và đầu vào quan trọng của ILO bao gồm: hỗ trợ Chính phủ Việt Nam trong quá trình xây dựng Nghị quyết số 28-NQ/TW về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, mở rộng diện bao phủ của các các chương trình an sinh xã hội (bao gồm cả về khung pháp lý, chính sách, cơ chế thực thi, hoạt động triển khai trên thực tế).
- Hoạt động khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp đã tạo thêm nhiều cơ hội việc làm thoả đáng trong khu vực kinh tế chính thức cho cả phụ nữ và nam giới. Số lượng lao động chính thức tăng đều trong giai đoạn 2016-2020.
- Nhiều chính sách và chương trình đã được triển khai nhằm nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản và nhà ở cho người lao động di cư. Mạng lưới đào tạo nghề đang từng bước được mở rộng với sự tham gia mạnh mẽ hơn của khu vực tư nhân. Những giải pháp này một mặt mở ra thêm nhiều cơ hội việc làm tốt cho người lao động được tự do lựa chọn, mặt khác trang bị cho họ các kỹ năng cần thiết để sẵn sàng tận dụng những cơ hội này.
- Tỷ lệ hộ nghèo đã giảm từ 8,2% vào năm 2016 xuống còn 3,7% vào năm 2019. Ngoài các thành tựu về giảm nghèo, Việt Nam cũng đạt được một số tiến triển quan trọng về mở rộng bao phủ an sinh xã hội và giảm thiểu các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là đối với những người dễ bị tổn thương nhất. Cụ thể, một mạng lưới các trung tâm chăm sóc và bảo vệ trẻ em đã được thành lập tại 46/63 tỉnh thành; diện bao phủ bảo hiểm xã hội, đặc biệt là bảo hiểm y tế ngày càng được mở rộng.
- Hệ thống pháp luật, chính sách về quan hệ lao động đã được tăng cường, đảm bảo thống nhất tiệm cận hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Cơ chế đối thoại ba bên đang từng bước được cải thiện, năng lực của Hội đồng Tiền lương quốc gia và Ủy ban Quan hệ lao động đã và đang được cải thiện.
- Khung pháp lý về ATVSLĐ đã được cải thiện. Thiết chế thúc đẩy ATVSLĐ đang từng bước được thiết lập và củng cố. Các chương trình truyền thông và nâng cao nhận thức về ATVSLĐ đang được tích cực triển khai. Mức độ tuân thủ các tiêu chuẩn và quy định về ATVSLĐ của doanh nghiệp và người lao động ngày càng được nâng cao.

- Các mô hình thành công trong Chương trình VLBV đã được điều chỉnh cho phù hợp với tình hình của Việt Nam và phổ biến để nhân rộng áp dụng. Các mô hình này kế thừa và phát huy các kết quả hoạt động trong nhiều năm qua của ILO, kết hợp giữa hoạt động hỗ trợ nhằm cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động và hỗ trợ nhằm nâng cao năng suất và tăng cường khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, góp phần tạo việc làm thoả đáng và bền vững.
- Trong khung thời gian của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021, Việt Nam đã phê chuẩn 4 Công ước của ILO, trong đó có 2 Công ước cơ bản (công ước 98 và công ước 105). Việc phê chuẩn các Công ước này, việc ban hành Bộ luật Lao động 2019 làm cơ sở cải cách, và việc ban hành một số luật và văn bản dưới luật liên quan khác một lần nữa khẳng định sâu sắc hơn cam kết của Việt Nam về việc tuân thủ và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

5.2 Hạn chế và thách thức

Mặc dù Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng nhưng vẫn phải đối mặt với nhiều hạn chế và thách thức. Cụ thể như sau:

- Cần tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý. Tình trạng phân tán và thiếu nhất quán trong hệ thống văn bản pháp luật hiện hành đã làm giảm đáng kể hiệu quả thực thi. Ví dụ, trong hệ thống pháp luật và chính sách an sinh xã hội hiện nay chưa có sự liên kết giữa chính sách bảo hiểm xã hội và chính sách trợ giúp xã hội.
- Hiện nay Việt Nam hiện đã đạt đến đỉnh điểm của giai đoạn "dân số vàng". Quá trình già hoá dân số đang diễn ra nhanh chóng. Trên thực tế, Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ già hoá dân số nhanh nhất thế giới.
- Tình trạng thất nghiệp ở thanh niên vẫn tiếp tục gây quan ngại. Đại dịch COVID-19 khiến tình trạng này trở nên trầm trọng hơn. Cụ thể, tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên tăng từ 6,51% vào năm 2019 lên 7,1% vào năm 2020; tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên tại khu vực thành thị là 10% (TCTK, 2021).[61]

  Tỷ lệ người lao động không có quan hệ lao động vẫn tương đối cao (56.2%, GSO 2020). Điều này có nghĩa là tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương vẫn chiếm một tỷ lệ lớn trong tổng số việc làm.
- Việc xây dựng hệ thống an sinh xã hội đa tầng còn gặp nhiều thách thức, bao gồm cả về khía cạnh quản lý chương trình và đảm bảo cân đối tài chính trong dài hạn. Mục tiêu đến năm 2030 đạt khoảng 60% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hằng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội như đã đề ra trong Nghị quyết số 28 cần nhiều nỗ lực hơn nữa của cả hệ thống chính trị. Bên cạnh đó, Việt Nam còn nỗ lực nhiều hơn nữa để giải quyết các thách thức liên quan đến: (i) diện bao phủ, (ii) mức hưởng; (iii) chất lượng dịch vụ, và (iv) tình trạng thiếu tuân thủ pháp luật về an sinh xã hội trong khu vực phi chính thức.
- Cần tiếp tục cải cách để nâng cao hiệu quả hệ thống hưu trí.
- Khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội của người lao động di cư (chiếm 70% lực lượng lao động tại các thành phố lớn và các khu công nghiệp) vẫn rất hạn chế. Quy định pháp luật và quy trình, thủ tục hiện nay khiến người lao động di cư rất khó tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản.
- Một thách thức lớn đối với việc mở rộng bao phủ an sinh xã hội là khung pháp lý và thực tiễn triển khai hiện nay còn bỏ ngỏ nhóm đối tượng ở 'quãng giữa', theo nghĩa là họ không đủ điều kiện tham

[61] Tổng cục Thống kê (2020). Truy cập tại https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/-thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam -quy-iv-va-nam-2020 /

gia bảo hiểm xã hội (ví dụ như do không có quan hệ lao động) nhưng cũng không đủ điều kiện để được nhận trợ giúp xã hội.

- Khu vực hợp tác xã có tổng cộng 13.958 hợp tác xã, tạo ra 188.612 việc làm và thu hút gần 6 triệu thành viên. Tuy nhiên, số lượng người lao động hưởng lương trong khu vực hợp tác xã đang giảm dần. Hiện nay chưa có nhiều hoạt động nhằm hỗ trợ việc làm và thúc đẩy quan hệ lao động trong khu vực hợp tác xã. Do đó, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam cần được tăng cường năng lực, đồng thời cần được hỗ trợ nhiều hơn để thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng trong khu vực hợp tác xã.
- Năm 2019, số người lao động không có bằng cấp hoặc chứng chỉ nghề chiếm 78% lực lượng lao động. Ngoài ra, 48% người lao động chưa qua đào tạo dưới bất kỳ hình thức đào tạo nào. Trong bảng xếp hạng Chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu 2019 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới, Việt Nam xếp thứ hạng tương đối thấp về trình độ chuyên môn kỹ thuật (xếp thứ 93 trên 141 quốc gia) và thị trường lao động (xếp thứ 83 trong số 141 quốc gia).
- Nếu phân loại việc làm theo trình độ chuyên môn kỹ thuật hiện nay thì Việt Nam có đến hơn một nửa (53%) số việc làm là có trình độ chuyên môn kỹ thuật trung bình và 12% là có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Phần còn lại (36%) là việc làm có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp. Trong khi đó, tính trung bình, các nước thu nhập trung bình cao có tỷ lệ việc làm trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp tương tự như Việt Nam (32%), tỷ lệ việc làm trình độ chuyên môn kỹ thuật trung bình thấp hơn so với Việt Nam (48%), và tỷ lệ việc làm trình độ chuyên môn kỹ thuật cao cao hơn đáng kể so với Việt Nam (20%, gần gấp đôi). Đây là một thách thức lớn mà Việt Nam cần giải quyết để hoàn thành mục tiêu trở thành nước thu nhập trung bình cao vào năm 2030.
- Bảo hiểm xã hội tự nguyện chưa góp phần đáng kể vào việc tăng diện bao phủ chung của bảo hiểm xã hội (khoảng 1,07 triệu người, VSS 2020).
- Theo Điều tra quốc gia về lao động trẻ em năm 2018, có 1.754.066 trẻ em tham gia hoạt động kinh tế. Trong số lao động trẻ em, có 519.805 em làm công việc nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại.
- Mức độ hiểu biết của các nhà hoạch định chính sách về lao động phi chính thức nhìn chung còn hạn chế; đây là một thách thức đối với việc chính thức hoá lao động phi chính thức.
- Đại dịch COVID-19 và nhiều hệ luỵ từ đại dịch có ảnh hưởng tiêu cực đến những thành tựu của Việt Nam về giảm nghèo, chính thức hóa khu vực doanh nghiệp, chính thức hoá lao động và việc làm, và an sinh xã hội. Trong những năm tiếp theo, Việt Nam cần cẩn trọng quan sát và giải quyết những hệ luỵ này.
- Hiện nay nguồn lực để giải quyết những thách thức trên đây là hết sức hạn chế, ít nhất là trong ngắn hạn hoặc trung hạn do tốc độ tăng trưởng kinh tế đang chững lại, kinh phí từ nguồn ngân sách Nhà nước bị thu hẹp do cần ưu tiên ứng phó với đại dịch COVID-19 và kinh phí từ nguồn hỗ trợ phát triển chính thức đang giảm nhanh chóng.

Đại dịch COVID-19, biến đổi khí hậu và thiên tai đã và đang ảnh hưởng nghiêm trọng đến nền kinh tế trên toàn thế giới và tại Việt Nam. Khó khăn về kinh tế có thể ảnh hưởng trực tiếp đến số lượng và chất lượng việc làm và những thành tựu mà Việt Nam đã đạt được trong những năm gần đây với đóng góp từ Chương trình VLBV.

Tuy nhiên, thách thức cũng đi kèm với cơ hội, đặc biệt là cơ hội mang lại từ quá trình tái cấu trúc chuỗi cung ứng toàn cầu và từ các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam vừa ký kết. Do đó, Việt Nam cần tập trung phân kích kỹ lưỡng những thách thức và cơ hội này, từ đó xây dựng các chiến lược và hành động cần thiết để duy trì đà phát triển kinh tế - xã hội và hoàn thành các mục tiêu của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021 ở cấp độ cao hơn, đồng thời đặt ra các mục tiêu tham vọng hơn (cả về chiều rộng và chiều sâu) cho Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026.

6 Khuyến nghị và định hướng cho tương lai

Khuyến nghị và định hướng cho tương lai

Việt Nam đang đẩy mạnh cải tiến năng suất, tăng hàm lượng giá trị gia tăng của hàng hoá Việt Nam trong chuỗi cung ứng toàn cầu, tiến tới trở thành nền kinh tế định hướng đổi mới sáng tạo, hiệu quả và bền vững về môi trường. Lẽ dĩ nhiên, nâng cao năng suất là điều kiện cần thiết để duy trì tăng trưởng kinh tế nhằm hoàn thành các mục tiêu trung hạn của đất nước. Do đó, Việt Nam cần áp dụng một mô hình tăng trưởng mới, tái cấu trúc nền kinh tế và chuyển dịch xu hướng phát triển kinh tế. Đại dịch COVID-19, quá trình số hóa và Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ định hình lại nền kinh tế cả trên toàn thế giới và tại Việt Nam. Thị trường lao động, thế giới việc làm (bao gồm cả các vấn đề liên quan đến việc làm bền vững và thoả đáng) sẽ trải qua nhiều thay đổi đổi trong những thập kỷ tới.

Ba lĩnh vực ưu tiên của Chương trình VLBV trong các giai đoạn trước vẫn giữ nguyên giá trị trong giai đoạn tiếp theo. Việt Nam cần tiếp tục tập trung vào thúc đẩy khởi nghiệp kinh doanh và tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động, mở rộng bao phủ bảo hiểm xã hội đến nhiều nhóm đối tượng hơn, giảm nghèo và nâng cao khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản cho người dân. Bên cạnh đó, Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 còn cần chú trọng hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hòa, thúc đẩy tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế và cải thiện điều kiện ATVSLĐ tại nơi làm việc. Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 cần kế thừa và phát huy các thành tựu đã đạt được từ Chương trình VBLV giai đoạn 2017-2021. Tuy nhiên, Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 nên đặt mục tiêu tham vọng hơn cho từng chỉ số ở cấp độ kết quả mong đợi để phản ánh các yêu cầu cao hơn đối với việc làm bền vững là thoả đáng tại Việt Nam.

Ngoài các kết quả mong đợi và chỉ số liên quan đến số lượng việc làm và diện bao phủ bảo hiểm xã hội, Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 cũng cần bổ sung các kết quả mong đợi khác liên quan đến chất lượng việc làm, đồng thời cần tăng số lượng kết quả mong đợi và chỉ số liên quan đến thu nhập của người lao động, quyền lợi an sinh xã hội của người lao động, quyền của người lao động và việc thực hiện quyền của người lao động.

Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 một mặt cần tập trung phát huy những lĩnh vực kết quả đã có nhiều tiến triển, mặt khác cần giải quyết các vấn đề tồn tại, thách thức. Trong đó, đáng chú ý nhất là tỷ lệ việc làm phi chính thức còn ở mức cao, tình trạng lao động trẻ em còn xẩy ra tuy đã giảm từ mức 15,5% năm 2012 xuống còn 9,1 năm 2018, tỷ lệ lao động chưa qua bất cứ hình thức đào tạo nghề nào còn cao, trình độ tay nghề của người lao động còn thấp, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài/người lao động di cư trong nước còn gặp nhiều khó khăn, khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản của nhiều nhóm đối tượng còn hạn chế, và cần tiếp tục đẩy mạnh công tác giảm nghèo. Nhìn chung, Chương trình VLBV giai đoạn tiếp theo cần tập trung hành động vào những lĩnh vực này để đạt kết quả tốt hơn.

Bên cạnh những vấn đề tồn tại, Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 còn cần chú trọng giải quyết những thách thức mới phát sinh:

- Dân số Việt Nam đang già đi nhanh chóng, Việt Nam đang dần mất đi lợi thế "dân số vàng". Ngoài ra, tình trạng già hoá dân số và tốc độ tăng dân số chậm còn để lại nhiều hệ luỵ liên quan đến lực lượng lao động, chi phí nhân công, hệ thống an sinh xã hội, v.v. Tầng lớp trung lưu mới nổi hiện chiếm 13% dân số, dự kiến sẽ tăng lên 26% vào năm 2026. Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 cần cân nhắc tất cả các yếu tố này.
- Yêu cầu cấp thiết hiện nay đối với Việt Nam là cần chuyển đổi mô hình tăng trưởng dựa trên năng suất. Cần chuẩn bị tốt hơn cho lực lượng lao động trong tình hình mới. Người lao động cần được hỗ trợ nâng cấp tay nghề và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, góp phần đưa Việt Nam chuyển dịch thành công sang mô hình tăng trưởng mới theo định hướng năng suất, đổi mới sáng tạo và tri thức.
- Phát triển kỹ năng nghề và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động là yếu tố then chốt để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cả về mặt số lượng và chất lượng. Nghiên cứu cả trong lĩnh vực về kinh tế vi mô và kinh tế vĩ mô cho thấy nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật là yếu tố cốt lõi của những nền kinh tế có thành tựu tăng trưởng ấn tượng nhất trong lịch sử, đồng thời cũng là điều kiện tiên quyết để đảm bảo khả năng tiếp cận việc làm bền vững và thoả đáng cho cả phụ nữ và nam giới. Trong hai thập kỷ gần đây, nền kinh tế Việt Nam đã đạt được tốc độ tăng trưởng mạnh mẽ và liên tục. Tuy nhiên, hiện nay chất lượng tăng trưởng ngày càng được coi là ưu tiên cao của chính sách về tăng trưởng kinh tế, trong đó việc nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động là vấn đề cấp thiết (vì nhiều lý do). Phát triển kinh tế và hội nhập thương mại đã tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động, nhưng nhìn chung Việt Nam vẫn xếp hạng tương đối thấp về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động trong chuỗi giá trị toàn cầu.
- Trong bối cảnh các chuỗi giá trị toàn cầu đang được tái cấu trúc và Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng hơn vào các chuỗi giá trị toàn cầu và nền kinh tế thế giới thông qua các hiệp định thương mại thế hệ mới, Việt Nam cần nâng cao các tiêu chuẩn lao động, nâng cấp trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động, và tiếp tục cải thiện quan hệ lao động hơn nữa.
- Cần triển khai các hành động cần thiết nhằm khắc phục tác động tiêu cực của Đại dịch COVID-19 đến các thành tựu của Chương trình VBLV giai đoạn 2017-2021 và giai đoạn tiếp theo. Hệ luỵ của đại dịch COVID-19 nhiều khả năng sẽ được giảm thiểu tại Việt Nam; triển vọng tăng trưởng kinh tế cho năm 2021 và những năm tiếp theo là rất khả quan; tình hình kinh tế vĩ mô tương đối ổn định; Chính phủ và người dân Việt Nam đã ứng phó nhanh chóng, kịp thời và hiệu quả nhằm kiểm soát dịch. Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 cần dành ưu tiên cao hơn cho các lĩnh vực kết quả liên quan đến việc chuẩn bị cho Việt Nam sẵn sàng ứng phó với những cú sốc tương tự, đặc biệt là trong việc bảo vệ người lao động, việc làm, và đặc biệt là bảo vệ những nhóm đối tượng dễ bị tổn thương trong lực lượng lao động.
- Cách mạng công nghiệp 4.0 và những thay đổi về công nghệ đã và đang dẫn đến thay đổi về nhu cầu của thị trường lao động đối với trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động, đòi hỏi người lao động phải nâng cao tay nghề. Tuy nhiên, hàng triệu người lao động Việt Nam hiện nay vẫn đang làm việc trên cơ sở phi chính thức, đặc biệt là lao động phổ thông không có bằng cấp chính thức. Do đó, Việt Nam cần có giải pháp hỗ trợ nâng cao trình độ tay nghề cho

người lao động phi chính thức, kết hợp giữa chính sách phát triển doanh nghiệp và chính sách phát triển kỹ năng nghề cho người lao động, đồng thời khuyến khích khu vực doanh nghiệp tư nhân tận dụng nguồn cung kỹ năng nghề sẵn có. Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam cần có chính sách tạo thuận lợi cho các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cùng tham gia vào quá trình phát triển kỹ năng nghề cho người lao động.

- Nền kinh tế Gig (dựa trên nền tảng kỹ thuật số/CNTT) và quá trình số hoá ngày càng mạnh mẽ sẽ tạo ra nhiều hình thức việc làm mới, nhiều loại hình quan hệ lao động mới, kỹ năng mới và tri thức mới. Do đó, Chương trình VLBV cần hỗ trợ cho Chính phủ Việt Nam, các đối tác ba bên, và các bên liên quan khác chuẩn bị sẵn sàng để thích nghi với tình hình mới.
- Việt Nam là một trong những quốc gia chịu ảnh hưởng nặng nề nhất của biến đổi khí hậu. Biến đổi khí hậu và tăng trưởng xanh có tác động đáng kể đến nền kinh tế, việc làm, di cư và sinh kế. Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 cần chú trọng hỗ trợ ứng phó với biến đổi khí hậu và thúc đẩy tăng trưởng xanh, coi đây là các lĩnh vực kết quả quan trọng của Chương trình.

Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 có thể cân nhắc một số bài học và khuyến nghị từ các Đánh giá Chương trình VLBV trước đây mà vẫn còn nguyên giá trị đến nay:

- Cần tập trung nâng cao nhận thức về Chương trình VLBV như một chương trình quốc gia, đặc biệt là để hoàn thành các lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV thì cần có sự phối hợp và đóng góp của nhiều cơ quan, tổ chức liên quan khác của Việt Nam ngoài các đối tác ba bên. Theo hướng này, các bên liên quan khác tại Việt Nam và các đối tác phát triển sẽ phát huy vai trò chủ động hơn trong việc hoàn thành các lĩnh vực kết quả và mục tiêu của Chương trình VLBV, đồng thời có đóng góp tích cực hơn trong giai đoạn tới.

Nhằm mục đích nâng cao hiệu quả triển khai và hiệu suất sử dụng nguồn lực của Chương trình VLBV giai đoạn tiếp theo, có thể cân nhắc một số biện pháp sau đây:

- Cần huy động và phân bổ nhiều nguồn lực hơn nữa để duy trì và phát huy các thành tựu đã đạt được trong các lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV thuộc phạm vi trách nhiệm của các đối tác ba bên và của ILO.
- Các đối tác ba bên và ILO có thể tích hợp một số lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV vào các dự án, chương trình và chính sách trong các lĩnh vực khác và của các Bộ, ngành khác để tận dụng tối đa các nguồn lực sẵn có của họ và của các bên liên quan khác nhằm hoàn thành mục tiêu của Chương trình VLBV.
- Thu hút sự tham gia của các đối tác ba bên nhằm xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả cho Chương trình VLBV, phát triển sâu rộng hơn nữa các kết quả của chương trình để xây dựng thế giới việc làm tốt đẹp hơn cho Việt Nam, đồng thời đảm bảo rằng các kết quả của Chương trình được theo dõi và xác minh một cách phù hợp.

Phụ lục 1

Phạm vi, mục đích và các bên liên quan của Đánh giá

Phạm vi, mục đích của Đánh giá

Đánh giá Chương trình hợp tác về Việc làm bền vững giai đoạn 2017-2021 (sau đây gọi tắt là Đánh giá CPR) tập trung đánh một số khía cạnh của Chương trình VLBV giai đoạn 2017-2021, cụ thể là mức độ phù hợp, mức độ liên kết (về thiết kế của Chương trình), hiệu quả thực hiện, hiệu suất sử dụng nguồn lực, và khả năng duy trì bền vững các kết quả của Chương trình. Bên cạnh đó, Đánh giá này cũng đưa ra căn cứ để Văn phòng ILO tại Việt Nam xem xét áp dụng nhằm nâng cao hiệu quả thiết kế, triển khai, giám sát và đánh giá Chương trình VLBV trong tương lai, đồng thời xác định chính xác hơn các lĩnh vực ưu tiên của các đối tác ba bên nhằm thiết kế tốt hơn Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026.

Phạm vi đánh giá bao gồm tất cả các hoạt động của Chương trình VLBV được lên kế hoạch và triển khai trong giai đoạn giai đoạn 2017-2021, căn cứ trên giả định rằng các lĩnh vực ưu tiên vẫn được giữ nguyên. Việc đánh giá Chương trình VLBV được thực hiện dưới sự điều phối của Nhóm công tác về Chương trình VLBV (bao gồm Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam với sự hỗ trợ của Văn phòng ILO khu vực Châu Á - Thái Bình Dương.

Mức độ chính xác của Đánh giá phụ thuộc vào mức độ hợp tác của các đối tác ba bên và các bên liên quan khác. Quá trình đánh giá đã chú ý đúng mức đến mức độ hợp tác của các bên.

Mục đích chính của Đánh giá là để đúc rút bài học kinh nghiệm và nâng cao hiệu quả thiết kế và triển khai Chương trình VLBV. Nội dung đánh giá cụ thể như sau:

1. Đánh giá về quá trình thiết kế và triển khai Chương trình VLBV, đóng góp của thiết kế Chương trình vào các kết quả mà Chương trình đã đạt được trên thực tế so với mục tiêu đặt ra.
2. Đánh giá về mức độ phù hợp của Chương trình VLBV với các Mục tiêu phát triển bền vững có liên quan; đánh giá liệu Chương trình VLBV có khung giám sát và đánh giá đủ hiệu quả để theo dõi tiến độ triển khai và đóng góp từ Chương trình VLBV và các Mục tiêu phát triển bền vững vào các lĩnh vực ưu tiên của Việt Nam không; đánh giá liệu Chương trình VLBV có cơ chế báo cáo không, vào báo cáo về tiến độ triển khai Chương trình VLBV có được dùng làm đầu vào cho đánh giá về việc hoàn thành các Mục tiêu phát triển bền vững và các đánh giá khác hay không.
3. Đánh giá về nhu cầu tăng cường năng lực và khoảng trống năng lực của các đối tác ba bên liên quan đến công tác giám sát và đánh giá tiến độ hoàn thành các Mục tiêu phát triển bền vững thống nhất với Kế hoạch PTKTXH và các kế hoạch phát triển ngành. Các đơn vị đối tác ba bên trong Nhóm công tác về Chương trình VLBV đã chia sẻ thông tin cập nhật về các tiến triển quan trọng

trong quá trình triển khai Chương trình VLBV trước ngày 30/06/2020 để làm cơ sở hoàn thiện báo cáo đánh giá.

Phạm vi đánh giá về thời gian bắt đầu từ ngày 05/12/2017 đến nay. Đánh giá bao gồm tất cả các địa bàn có hoạt động trong khuôn khổ của Chương trình VLBV; tất cả các cơ cấu tổ chức và trình tự, thủ tục liên quan đến hoạt động của Chương trình VLBV; tất cả các hoạt động tư vấn chính sách, vận động chính sách, tăng cường năng lực, cung ứng các dịch vụ liên quan, quan hệ đối tác, dự án trình diễn mô hình thành công và hoạt động nghiên cứu trong khuôn khổ Chương trình VLBV. Quá trình đánh giá có sự tham gia của các đối tác ba bên và các bên liên quan, bao gồm cả các cơ quan trực thuộc Chính phủ, các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động, các đối tác tài trợ, ILO, các đối tượng thụ hưởng và công chúng. Đánh giá được thực hiện ở cả cấp trung ương và cấp địa phương.

Phạm vi đánh giá về nguồn lực bao gồm tất cả các nguồn có đóng góp vào các thành tựu của Chương trình VLBV ở cả cấp độ đầu ra và cấp độ kết quả mong đợi đến nay.

Khung phân tích của Đánh giá

Đánh giá tập trung phân tích mức độ phù hợp của Chương trình VLBV với nhu cầu của đối tượng thụ hưởng, mức độ liên kết của Chương trình VLBV với các chương trình/hoạt động của các bên liên quan khác, mức độ hiệu quả của quá trình triển khai Chương trình VLBV, mức độ hiệu suất về sử dụng nguồn lực của Chương trình VLBV, tác động đem lại từ các kết quả của Chương trình VBLV và khả năng duy trì bền vững các tác động/kết quả này

Nhìn chung, Đánh giá tập trung trả lời các câu hỏi sau đây:

1. Mức độ phù hợp: Chương trình VLBV có đang làm những điều cần làm không?
2. Mức độ liên kết: Chương trình VLBV có liên kết như thế nào với các chương trình/hoạt động của các bên liên quan khác?
3. Mức độ hiệu quả: Chương trình VLBV có đạt được các kết quả mong đợi không?
4. Mức độ hiệu suất về sử dụng nguồn lực: Nguồn lực của Chương trình VLBV được sử dụng hiệu quả đến mức nào?
5 Mức độ tác động: Chương trình VLBV đem lại những thay đổi gì? Chương trình VLBV đã hoặc dự kiến sẽ đem lại những tác động đáng kể gì ở cấp vĩ mô (tích cực hay tiêu cực, có chủ định hay không có chủ định)?
6. Mức độ bền vững: Các tác động tích cực của Chương trình VLBV có tồn tại lâu dài không?
7. Các vấn đề liên quan đến hậu đại dịch COVID-19: Giai đoạn khủng hoảng hậu COVID-19 có làm ảnh hưởng đến việc thực hiện Chương trình VLBV không? Đại dịch COVID-19 có thể có ảnh hưởng gì đến Việt Nam và Chương trình VLBV trong giai đoạn tiếp theo?
8. Các vấn đề khác: Thị trường lao động tại Việt Nam sẽ có những xu hướng gì (ảnh hưởng từ Cách mạng công nghiệp 4.0, biến đổi khí hậu, Kế hoạch Chiến lược chung của Liên hợp quốc, Chiến lược PTKTXH giai đoạn 2021-2030 và Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2021-2025, v.v.)?

Ngoài các câu hỏi trên đây, Đánh giá cũng tập trung trả lời câu hỏi về vai trò và ý nghĩa thiết thực của ILO, lĩnh vực hoạt động chuyên môn và lợi thế tương đối của ILO, quan hệ đối tác, quá trình hợp tác và tham gia cùng các đối tác ba bên, vấn đề giới, các vấn đề khác có tính chất xuyên suốt và bao trùm. Các câu hỏi này thường xuyên được nêu lên trong quá trình phân tích, đánh giá các nội dung liệt kê trên đây.

Khung phân tích chi tiết và các câu hỏi đánh giá được trình bày tóm tắt dưới đây.

▸ Khung phân tích và câu hỏi đánh giá - Đánh giá Chương trình Hợp tác về Việc làm Bền vững tại Việt Nam giai đoạn 2017-2021

1. **Mức độ phù hợp** *(Chương trình VLBV có đang làm điều cần làm không?)*

- Mức độ theo đó thiết kế và các lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV đáp ứng nhu cầu của các đối tác ba bên, các đối tượng thụ hưởng, và góp phần hoàn thành các Mục tiêu phát triển bền vững (SDG), đảm bảo phù hợp với các nhu cầu, chính sách và lĩnh vực ưu tiên của Việt Nam trong hiện tại và vẫn sẽ tiếp phù hợp trong tình hình mới. Cụ thể, thiết kế của Chương trình VLBV có giúp cho Chương trình đáp ứng được các mục tiêu ưu tiên và nhu cầu của các bên liên quan không (các yếu tố về thiết kế bao gồm các lĩnh vực kết quả, lý thuyết thay đổi, lý thuyết hành động, phương thức triển khai, phân tích rủi ro, phân tích bối cảnh, v.v.)? Các yếu tố chính trị, kinh tế và xã hội của Việt Nam đã được cân nhắc đến mức độ nào trong quá trình xây dựng Chương trình VLBV?
- Mức độ theo đó Chương trình VLBV được xây dựng dựa trên lĩnh vực hoạt động chuyên môn và lợi thế tương đối của ILO?
- Mức độ theo đó các vấn đề xuyên suốt và bao trùm (tiêu chuẩn lao động quốc tế, đối thoại xã hội, bình đẳng giới và bền vững môi trường) được lồng ghép trong quá trình thiết kế và thực hiện Chương trình VLBV?
- Mức độ theo đó cách tiếp cận của Chương trình VLBV được đánh giá là mang tính thực tiễn và có xét đến tình hình thực tế về nguồn lực?
- Mức độ theo đó quá trình xây dựng và thực hiện Chương trình VLBV có cân nhắc thấu đáo đến nhu cầu của các đối tác ba bên?

2. **Mức độ liên kết** *(Chương trình VLBV có liên kết như thế nào với các chương trình/hoạt động của các bên liên quan khác?)*

- Mức độ theo đó Chương trình VLBV được phối hợp và liên kết với các chương trình, chính sách, hoạt động của Chính phủ Việt Nam, các đối xã hội, và các đối tác khác?
- Mức độ theo đó Chương trình VLBV được coi là thống nhất, hài hoà, bổ trợ và phối hợp tốt với các chương trình và hoạt động của các đối tác phát triển và các bên liên quan khác?
- Mức độ theo đó Chương trình VLBV tạo thêm giá trị đồng thời góp phần tránh trùng lặp trong quá trình thực hiện các chương trình và dự án hợp tác phát triển?
- Mức độ theo đó ILO phối hợp với các đối tác ba bên và các đối tác phát triển khác, bao gồm cả các nhà tài trợ?
- Mức độ theo đó việc huy động nguồn lực được coi là một phần thiết yếu trong chiến lược của Chương trình VLBV?

3. Mức độ hiệu quả *(Chương trình VLBV có đạt được các kết quả mong đợi không?)*

- Mức độ theo đó Chương trình VLBV đã hoặc dự kiến sẽ đạt được các kết quả mong đợi, bao gồm cả các kết quả khác với dự kiến ban đầu, đối với tất cả các nhóm đối tượng (đặc biệt là các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương)?
- Mức độ theo đó kiến thức mới được hình thành từ Chương trình VLBV được phổ biến và chia sẻ với các đối tác ba bên và công chúng?
- Mức độ theo đó Chương trình VLBV được triển khai dựa trên quan hệ đối tác với các đơn vị đối tác ba bên nhằm hoàn thành các kết quả mong đợi của Chương trình, xây dựng năng lực cho các đối tác trong nước và hỗ trợ cải cách chính sách?
- Mức độ theo đó các năng lực chính và các điểm hạn chế về nguồn lực của các đối tác ba bên đã được cân nhắc nhằm đảm bảo rằng sự tham gia của họ vào Chương trình VLBV là phù hợp với các ưu tiên của họ? Các bên đã triển khai các bước cần thiết để phối hợp giải quyết các hạn chế này chưa?

4. Mức độ hiệu suất về sử dụng nguồn lực *(Chương trình VLBV sử dụng nguồn lực hiệu quả đến mức độ nào?)*

- Mức độ theo đó Chương trình VLBV đã hoặc dự kiến sẽ hoàn thành các kết quả mong đợi một cách kịp thời và hợp lý về nguồn lực triển khai?
- Mức độ theo đó các yếu tố đầu vào (bao gồm kinh phí, chuyên môn, thời gian, các nguồn lực khác v.v.) đã được chuyển đổi thành thành quả (ở cả cấp độ đầu ra của hoạt động, kết quả mong đợi của Chương trình, và tác động) theo cách hiệu quả nhất có thể về mặt chi phí so với các phương án khác trong cùng bối cảnh?
- Mức độ theo đó các đầu ra của hoạt động được hoàn thành đúng thời hạn hoặc thời hạn được điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu của tình hình mới?
- Về hiệu suất hoạt động: Mức độ theo đó Chương trình VLBV đã được triển khai, quản lý, điều phối, giám sát và báo cáo một cách hiệu quả?
- Mức độ theo đó các đối tác ba bên tham gia vào quá trình thiết kế, triển khai, giám sát và đánh giá Chương trình VLBV? Ban chỉ đạo ba bên hoạt động hiệu quả đến mức độ nào?

5. Mức độ tác động *(Chương trình VLBV tạo ra những thay đổi gì?)*

- Mức độ theo đó Chương trình VLBV đã hoặc dự kiến sẽ mang lại tác động đáng kể ở cấp độ vĩ mô (tích cực hoặc tiêu cực, có chủ định hoặc không có chủ định)?
- Xác định các tác động về kinh tế, xã hội, môi trường của Chương trình VLBV mang tính lâu dài hoặc có phạm vi ảnh hưởng rộng hơn so với các tác động mô tả trong phần "Mức độ hiệu quả" trên đây (có tác động lâu dài hơn hoặc phạm vi ảnh hưởng lớn hơn các kết quả trước mắt)?
- Các tác động này có phải là hệ quả gián tiếp, hệ quả thứ cấp, hoặc có khả năng là hệ quả của Chương trình VLBV không? Xem xét các tác động mang tính toàn diện và lâu dài và khả năng ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống, quyền con người, bình đẳng giới, và môi trường.

6. **Mức độ bền vững** (Liệu các tác động tích cực của Chương trình VLBV có tồn tại lâu dài không?)

- Thông qua Chương trình VLBV, ILO đã có tác động đến những chính sách nào từ khía cạnh chuyên môn kỹ thuật và khía cạnh tài chính?
- Có bất kỳ thí điểm hoặc mô hình tốt nào được ILO khởi xướng mà vẫn được duy trì đến hiện tại hoặc được nhân rộng áp dụng không?
- Xác định các điều kiện cần về khía cạnh tài chính, kinh tế, xã hội, môi trường và thể chế để duy trì các tác động tích cực của Chương trình VLBV theo thời gian?
- Phân tích khả năng chống chịu, các yếu tố rủi ro, phân tích lợi ích/chi phí và luồng lan toả lợi ích ròng của Chương trình VLBV trên thực tế, dự kiến xác suất duy trì lợi ích ròng trong tương lai trung hạn và dài hạn.

7. **Các vấn đề khác** (Liệu giai đoạn khủng hoảng hậu COVID-19 có ảnh hưởng đến việc thực hiện Chương trình VLBV không?)

- Xem xét những khó khăn thách thức có thể phát sinh trong quá trình thực hiện Chương trình VLBV trong ngắn hạn và trung hạn.
- Xem xét các nhu cầu và ưu tiên cụ thể (nếu có) của các đối tác ba bên do hệ quả của đại dịch COVID-19.
- Xác định các chiến lược triển khai Chương trình VLBV trong tình hình mới dưới tác động của đại dịch COVID-19.
- Xem xét các xu hướng phát triển của thị trường lao động (căn cứ trên Đánh giá Chương trình VLBV giai đoạn trước).
- Xem xét, phân tích các vấn đề liên quan đến thị trường lao động, Cách mạng công nghiệp 4.0, và biến đổi khí hậu.
- Xem xét, phân tích các vấn đề liên quan đến Bộ luật Lao động và các văn bản dưới luật.
- Xem xét, phân tích thị trường lao động trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, chẳng hạn như Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu.
- Xem xét các ưu tiên chiến lược của Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 trên cơ sở các ưu tiên hiện tại của Việt Nam và tình hình mới (Kế hoạch PTKTXH giai đoạn 2021-2025, đại dịch COVID-19, v.v.).
- Mức độ theo đó Chương trình VLBV giai đoạn 2022-2026 sẽ đảm bảo thống nhất với Kế hoạch Chiến lược chung của Liên hợp quốc và các chiến lược, kế hoạch mới của Chính phủ Việt Nam?

Các câu hỏi mang tính chất xuyên suốt toàn bộ các khía cạnh đánh giá bao gồm vai trò và ý nghĩa thiết thực của ILO, lĩnh vực hoạt động chuyên môn và lợi thế tương đối của ILO, quan hệ đối tác, quá trình hợp tác và tham gia cùng các đối tác ba bên, vấn đề giới, các vấn đề khác có tính chất xuyên suốt và bao trùm. Các câu hỏi này thường xuyên được nêu lên trong quá trình phân tích, đánh giá các nội dung trên đây.

Các bên liên quan chính

Các bên liên quan chính trong Đánh giá này là Văn phòng ILO tại Việt Nam và các đối tác ba bên tại Việt Nam (bao gồm Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam), Văn phòng ILO khu vực châu Á - Thái Bình Dương, Nhóm chuyên gia hỗ trợ kỹ thuật về Việc làm bền vững tại Bangkok và trụ sở chính của ILO tại Geneva.

Thành phần Nhóm đánh giá

Thành phần chính của Nhóm đánh giá bao gồm một trưởng nhóm đánh giá và một chuyên gia tư vấn trong nước. Đánh giá được thực hiện dưới sự giám sát tổng thể của Nhóm công tác về Chương trình VLBV tại Việt Nam, Phòng Chương trình thuộc Văn phòng ILO tại Việt Nam và Văn phòng ILO khu vực châu Á - Thái Bình Dương.[62]

Cách tiếp cận và phương pháp luận của Đánh giá

Cách tiếp cận được áp dụng trong Đánh giá là tăng cường và khuyến khích sự tham gia của các bên liên quan trong toàn bộ quá trình đánh giá, đặc biệt là Nhóm công tác về Chương trình VLBV với thành phần gồm các đối tác ba bên. Tất cả các khía cạnh của Đánh giá đều tuân thủ Chính sách đánh giá và Chiến lược đánh giá của ILO, đảm bảo thống nhất với các Tiêu chuẩn và thực tiễn tốt về đánh giá của Nhóm đánh giá của Liên hợp quốc (UNEG 2016), các Nguyên tắc của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế và Ủy ban Hỗ trợ Phát triển (OECD và DAC 2010c). Quá trình đánh giá cũng tuân theo các nguyên tắc đánh giá cụ thể của ILO, chẳng hạn như cần chú trọng đúng mức đến các vấn đề mang tính xuyên suốt và bao trùm, bình đẳng giới, không phân biệt đối xử, đồng thời thúc đẩy các tiêu chuẩn, cơ chế ba bên, và góp phần nâng cao năng lực cho các đối tác ba bên.

Quá trình đánh giá cũng áp dụng cách tiếp cận dựa trên mục tiêu tổng thể và mục tiêu cụ thể để đánh giá khung chương trình. Văn kiện Chương trình VLBV, lý thuyết thay đổi và các tài liệu liên quan được dùng làm căn cứ đánh giá.

Đánh giá tài liệu, thu thập và phân tích dữ liệu

Nhóm đánh giá đã xem xét và phân tích các tài liệu quan trọng do các đối tác ba bên cung cấp (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam) và từ Văn phòng ILO tại Việt Nam. Cụ thể như sau:

- Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội và kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam;
- Kế hoạch Chiến lược chung của Liên hợp quốc;
- Văn kiện Chương trình quốc gia về VLBV;
- Văn kiện Chương trình khung chiến lược và Chương trình & Ngân sách của ILO;

---

[62] Thành phần của Nhóm công tác về Chương trình VLBV bao gồm đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và ILO.

- Khung kết quả, lý thuyết thay đổi, kế hoạch triển khai, kế hoạch giám sát tiến độ của Chương trình VLBV;
- Các báo cáo đầu kỳ và dữ liệu đầu kỳ của Chương trình VLBV ;
- Báo cáo giám sát và báo cáo tiến độ của Chương trình VLBV;
- Các dự án liên quan đến từng lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV và các báo cáo đánh giá dự án;
- Báo cáo tình hình thực hiện liên quan đến từng lĩnh vực kết quả của Chương trình;
- Các nghiên cứu khác;
- Báo cáo kỹ thuật và và báo cáo tài chính;
- Tài liệu/báo cáo kết quả hội nghị, hội thảo có sự tham gia của các đối tác ba bên; và
- Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc thực hiện các mục tiêu về lao động, việc làm và xã hội trong Kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội, và báo cáo của Bộ về các lĩnh vực kết quả của Chương trình VLBV như bảo hiểm xã hội, giảm nghèo, v.v.

Ngoài ra, Nhóm đánh giá đã xem xét và tổng hợp thông tin và số liệu thống kê từ nguồn của Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức khác (cả trong nước và quốc tế) để có nguồn dữ liệu, căn cứ đáng tin cậy và lập luận xác đáng nhằm trả lời các câu hỏi và đáp ứng các tiêu chí đánh giá đã trình bày trên đây.

Dữ liệu và thông tin để xác minh tiến độ hoàn thành các chỉ số (ở cả cấp độ đầu ra của hoạt động và kết quả mong đợi của Chương trình) được lấy từ báo cáo của các Bộ và các đối tác ba bên, đặc biệt là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Tổng cục Thống kê, các đối tác phát triển khác và các cơ quan khác. Ngoài ra, Nhóm đánh giá cũng nghiên cứu nguồn dữ liệu và thông tin sau:

- Đánh giá giữa kỳ của Chương trình VLBV;
- Bảng giám sát tiến độ hoàn thành các chỉ số ở cấp độ đầu ra của hoạt động và kết quả mong đợi của Chương trình VLBV do Văn phòng ILO Hà Nội xây dựng;
- Ma trận giám sát tiến độ do Văn phòng ILO Hà Nội xây dựng cho từng năm năm và cho cả chu kỳ 5 năm; và
- Thông tin, dữ liệu và báo cáo do các đối tác là thành viên của Nhóm công tác về Chương trình VLBV cung cấp.

Phỏng vấn các bên liên quan

Dựa trên phản hồi của Nhóm công tác về Chương trình VLBV tại cuộc họp khởi động, yêu cầu thu thập các thông tin còn thiếu, các tiêu chí đánh giá và các câu hỏi đánh giá đã trình bày trên đây, Nhóm đánh giá đã tiến hành phỏng vấn các bên liên quan tại Việt Nam. Các cá nhân, tổ chức được Nhóm đánh giá phỏng vấn bao gồm cán bộ của ILO, các đối tác thành viên của Nhóm công tác Chương trình VLBV (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam), các cơ quan trực thuộc Chính phủ và các cơ quan khác (như Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương).

Nhóm công tác về Chương trình VLBV đã trao đổi và thống nhất rằng Nhóm đánh giá sẽ chỉ phỏng vấn đại diện của một số đối tác liên quan, do đã có sẵn nguồn dữ liệu thứ cấp, các báo cáo, thông tin, báo cáo tiến độ, và các đánh giá giữa kỳ thực hiện gần đây.

Phân tích và đối chiếu, xác minh kết quả đánh giá

Nhóm đánh giá đã tiến hành phân tích dữ liệu định tính thu thập được từ quá trình phỏng vấn các bên liên quan và từ một số nguồn khác. Cụ thể là phân tích nội dung dữ liệu, xác định xu hướng, sắp xếp và phân loại, và/hoặc xác định chủ đề cụ thể. Nhằm đảm bảo độ tin cậy của kết quả phân tích và các phát hiện của Đánh giá, Nhóm đánh giá đã tiến hành đối chiếu với các nguồn thông tin khác và một số phương pháp thu thập dữ liệu khác.

Các vấn đề mang tính xuyên suốt và bao trùm như bình đẳng giới, các tiêu chuẩn lao động quốc tế và đối thoại xã hội được chú trọng đúng mức trong tất cả các giai đoạn của Đánh giá, từ xây dựng phương pháp luận, đánh giá thành quả, cho đến xây dựng báo cáo cuối cùng. Cụ thể, các hoạt động tham vấn, phân tích đánh giá, và thành phần của nhóm đánh giá đều có sự tham gia của cả nam và nữ. Dữ liệu dùng cho Đánh giá được phân tách theo giới trong phạm vi tối đa có thể. Theo đó, Nhóm đánh giá tiến hành phân tích về mức độ phù hợp và mức độ hiệu quả của chiến lược và thiết kế của Chương trình nhằm thúc đẩy bình đẳng giới. Các khuyến nghị của Đánh giá thể hiện rõ kết quả phân tích về vấn đề giới, đồng thời cũng được xây dựng theo hướng nhạy cảm giới.

Hội thảo tham vấn

Hai hội thảo tham vấn cho Đánh giá đã được tổ chức (một hội thảo tại Thành phố Hồ Chí Minh và một hội thảo tại Hà Nội) để tham khảo ý kiến nhiều bên liên quan hơn về các phát hiện của Đánh giá.[63] Thành phần tham dự hội thảo tham vấn gồm có các đối tác ba bên, các bên liên quan và các đối tác khác. Hội thảo tham vấn được tổ chức nhằm 4 mục đích: (i) thu thập thêm thông tin từ các đại biểu tham dự hội thảo; (ii) xem xét và thảo luận các nội dung liên quan đến Chương trình VLBV; (iii) tham vấn và xin xác nhận của các bên liên quan về các phát hiện ban đầu của Đánh giá; và (iv) đưa ra các khuyến nghị căn cứ trên bằng chứng xác thực về định hướng trong thời gian tiếp theo cho Chương trình VLBV.

[63] Hội thảo tham vấn được tổ chức tại Hà Nội vào ngày 10/03/2021 và tại Thành phố Hồ Chí Minh vào ngày 26/03/2021.

Phụ lục 2

Cập nhật tiến độ của Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững giai đoạn 2017-2021

Ưu tiên quốc gia số 1. Thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng, tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động khởi nghiệp kinh doanh bền vững

Kết quả mong đợi 1.1: *Các chính sách và chương trình việc làm đem lại nhiều cơ hội tốt hơn về việc làm thoả đáng và khởi nghiệp kinh doanh bền vững cho cả lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là cho các đối tượng dễ bị tổn thương*

Hoạt động hợp tác:

- Hỗ trợ hoạt động đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Hỗ trợ Tổng cục Thống kê thực hiện Điều tra lao động - việc làm, áp dụng các khuyến nghị của Hội nghị quốc tế về thống kê lao động năm 2012 và 2017 trong quá trình điều tra.
- Thực hiện dự án Trách nhiệm xã hội trong chuỗi cung ứng tại Châu Á đã giúp thúc đẩy các chuỗi cung ứng có trách nhiệm và đạo đức kinh doanh có trách nhiệm về mặt môi trường, việc làm bền vững và tôn trọng quyền của người lao động trong ngành gỗ và chế biến thủy hải sản ở Việt Nam.
- Triển khai Dự án Cải thiện số lượng và chất lượng việc làm thông qua các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm trong ngành điện tử tại Việt Nam (2017- 2019) nhằm thúc đẩy các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm trong ngành điện tử, nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp và thúc đẩy trách nhiệm xã hội đối với người lao động trong chuỗi cung ứng.
- Triển khai Dự án phát triển doanh nghiệp bền vững (SCORE) với sự tham gia của các doanh nghiệp ngành gỗ và Hiệp hội chế biến gỗ và thủ công mỹ nghệ Thành phố Hồ Chí Minh (HAWA) và Hiệp hội chế biến gỗ tỉnh Bình Dương (BIFA). Hiện nay một số mô hình thành công của Dự án SCORE nhằm nâng cao năng suất và cải thiện an toàn lao động đã được nhân rộng vào áp dụng sang một số ngành khác (công nghiệp phụ trợ, may mặc, da giày). Ngoài ra, Chính phủ Việt Nam đang lên kế hoạch lồng ghép các mô hình của Dự án SCORE vào các chương trình đào tạo nghề.
- Hỗ trợ kỹ thuật cho quá trình xây dựng Chương trình hành động quốc gia thực hiện các Mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030 (VSDG), trong đó bao gồm cả các mục tiêu về lao động mà ILO chịu trách nhiệm giám sát. Chương trình hành động này đã được Chính phủ Việt Nam phê duyệt vào ngày 23/01/2019. Tiếp đó, ILO hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Chương trình hành động cấp Bộ.

- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Kế hoạch hành động tăng trưởng xanh (2018).
- Xây dựng báo cáo Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam giai đoạn 2012-2017 cũng như giai đoạn 2016-2020.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 1.1.1. *Các hoạt động hỗ trợ việc làm được ủng hộ và thực hiện thông qua chia sẻ kiến thức và nâng cao nhận thức*	Nâng cao nhận thức về việc làm bền vững và thoả đáng thông qua các hoạt động truyền thông, thúc đẩy, vận động chính sách.	Năm 2021, ít nhất 1 chính sách hoặc chương trình sẽ được xây dựng dựa trên kiến thức và bằng chứng do ILO cung cấp
Chỉ số 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*	(1) Kế hoạch hành động thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Bộ LĐTBXH (2018). (2) Kế hoạch hành động Tăng trưởng xanh của Bộ LĐTBXH (2019)	Có ít nhất 1 chính sách trong năm 2021.
Chỉ số 1.1.3. *Các chính sách và các thực tiễn tốt về việc làm đã thí điểm thành công tại một số tỉnh/thành phố được chuyển giao thành công cho các tỉnh/thành phố khác*	Thực tiễn tốt về nâng cao năng suất lao động và an toàn lao động trong các doanh nghiệp chế biến gỗ (Dự án SCORE) đã được nhân rộng ra các tỉnh/thành phố và các ngành khác.	Ít nhất 2 thực tiễn tốt trong năm 2019.

Kết quả mong đợi 1.2: *Các biện pháp chính thức hoá việc làm được tăng cường, tạo điều kiện cho ngày càng nhiều lao động nữ và lao động nam trong khu vực kinh tế phi chính thức có việc làm bền vững và thoả đáng.*

Hoạt động hợp tác:

- Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Hỗ trợ Tổng cục Thống kê thực hiện Điều tra lao động - việc làm, phân tích, xử lý thông tin và xây dựng Báo cáo Lao động phi chính thức.
- Điều tra lao động phi chính thức (2017).
- Nghiên cứu khả năng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động phi chính thức; nghiên cứu thực trạng ATVSLĐ trong khu vực kinh tế phi chính thức và đề xuất giải pháp khắc phục.
- Hỗ trợ lồng ghép các chỉ số liên quan đến việc làm vào Tổng điều tra dân số 2019.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 1.2.1. *Tỷ lệ việc làm phi chính thức trên tổng số việc làm phi nông nghiệp, phân theo giới*	Báo cáo lao động phi chính thức năm 2018 đã được hoàn thiện và xuất bản.	Do Chính phủ quyết định vào năm 2019.
Chỉ số 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.*	Nghị quyết số 28-NQ/TW phê chuẩn Đề án cải cách chính sách bảo hiểm xã hội được ban hành, trong đó đặt mục tiêu cụ thể về việc nghiên cứu thiết kế các gói bảo hiểm xã hội ngắn hạn với mức đóng, mức hưởng, phương thức giao dịch phù hợp với người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức.	Đến năm 2021, có ít nhất 1 chính sách hỗ trợ tăng cường chính thức hóa lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức.
Chỉ số 1.2.3. *Số dẫn chứng về việc đối tượng mục tiêu/người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức đã áp dụng các công cụ hỗ trợ do ILO cung cấp để thúc đẩy chính thức hoá việc làm tại doanh nghiệp*	(1) Hai nghiên cứu về tình hình ATVSLĐ và tai nạn thương thích của lao động trẻ được công bố vào cuối năm 2018, phản ánh một cách toàn diện về tình hình ATVSLĐ trong khu vực phi chính thức. Hai báo cáo này cung cấp các dữ liệu hữu ích và phân tách theo độ tuổi về tình hình tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Các nghiên cứu này do Bộ Y tế phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các đối tác xã hội thực hiện. Ngoài ra, một hội thảo tham vấn ba bên ở cấp quốc gia đã tổ chức vào tháng 12/2018 để thảo luận và xây dựng các giải pháp cải thiện hệ thống tin báo, thu thập thông tin và báo cáo nhằm tăng cường tuân thủ tại nơi làm việc. (2) Theo báo cáo của Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Môi trường trong Phát triển, có tới 97,9% người lao động phi chính thức không có bảo hiểm xã hội. Thu nhập bình quân hàng tháng của người động phi chính thức vào khoảng 4,4 triệu đồng, thấp hơn 30% so với người lao động chính thức. Ngoài việc không có bảo hiểm xã hội, tỷ lệ lao động nữ trên tổng số lao động di cư trong độ tuổi 15–59 là 52,4%; trong đó, 34,3% gặp khó khăn về việc làm, 42,6% gặp khó khăn về chỗ ở; 79,1% lao động di cư đến từ khu vực nông thôn; 2/3 lao động di cư không có bằng cấp chuyên môn. Người lao động di cư thường làm những công việc giản đơn.	Trong năm 2019, có ít nhất 1 dẫn chứng liên quan đến việc làm phi chính thức trong các doanh nghiệp quy mô nhỏ và siêu nhỏ trong các chuỗi giá trị được lựa chọn.

***Kết quả mong đợi 1.3:** Các hoạt động hỗ trợ lao động di cư, chuẩn bị sẵn sàng cho người lao động tham gia thị trường lao động, hỗ trợ khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp bền vững nhằm tham gia hiệu quả hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu đã mở ra thêm nhiều triển vọng cho lao động nam và lao động nữ được tự do lựa chọn việc làm, tiếp cận việc làm thoả đáng và hiệu quả.*

ILO đã có một số đóng góp thông qua Dự án hỗ trợ sửa đổi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72), Chương trình Tam giác khu vực ASEAN, Dự án An toàn và công bằng, Dự án FIRST, Dự án Việc làm thoả đáng cho người lao động trong ngành đánh bắt cá và thuỷ sản trong khu vực ASEAN. Cụ thể như sau:

- Tổ chức/hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Tư vấn kỹ thuật, tổ chức/tham gia đối thoại chính sách, phân tích vấn đề giới, nghiên cứu thực trạng lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài làm cơ sở đề xuất sửa đổi luật, truyền thông trên mạng xã hội, chia sẻ thực tiễn tốt làm cơ sở sửa đổi Nghị định số 38/2020/NĐ-CP ngày 03/04/2020 của Thủ tướng Chính phủ quy định điều kiện cấp phép hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc theo hợp đồng tại Nhật Bản, Đài Loan (Trung Quốc) và Ả-rập Xê-út.
- Hỗ trợ xây dựng Luật Người lao động Việt Nam ở nước ngoài làm việc theo hợp đồng (Luật số 69) vào năm 2020 và các nghị định hướng dẫn thi hành luật vào năm 2021. ILO đã xây dựng một số khuyến nghị chính sách dựa trên kết quả nghiên cứu về mô hình thành công trong hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, trong đó phân tích các yếu tố tạo điều kiện thuận lợi và các phương án triển khai ở Việt Nam mô hình đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài mà trong đó người lao động Việt Nam không phải trả bất kỳ một khoản phí nào hoặc toàn bộ chi phí do người sử dụng lao động tại nước ngoài chi trả; nghiên cứu về doanh nghiệp dịch vụ; xây dựng báo cáo về khả năng tiếp cận công lý của người lao động Việt Nam ở nước ngoài; đánh giá độc lập về các chính sách then chốt và tình hình thực hiện Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; báo cáo Lợi ích và rủi ro: Tình hình di cư lao động tại khu vực Đông Nam Á (các phát hiện chính đối với Việt Nam); báo cáo Nhiều lựa chọn hơn, nhiều quyền lợi hơn: Cơ hội trao quyền cho phụ nữ Việt Nam thông qua di cư lao động; báo cáo tham vấn Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về vấn đề lao động di cư/người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
- Hỗ trợ Việt Nam thí điểm các phương pháp đo lường chỉ số SDG 10.7.1 do Ngân hàng Thế giới và ILO phát triển trong Điều tra lực lượng lao động vào Quý 4 năm 2019, giúp hỗ trợ Việt Nam giám sát chi phí tuyển dụng và phí có liên quan mà người lao động di cư phải trả.
- Hỗ trợ tăng cường năng lực của các Bộ, ngành liên quan và cơ quan thống kê tại Việt Nam trong công tác thu thập, phân tích dữ liệu về lao động di cư (bao gồm tích hợp chỉ số SDG 10.7.1, Cơ sở dữ liệu thống kê về lao động di cư toàn cầu (ILMS)), lao động nữ di cư, bạo hành lao động nữ di cư.
- Hỗ trợ 5 Trung tâm thông tin cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài (MRC) tại 5 tỉnh/thành phố có số lượng lớn lao động đi làm việc ở nước ngoài, tạo điều kiện cho người lao động được tiếp cận thông tin đáng tin cậy và được hỗ trợ về thủ tục pháp lý.
- Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn cho các cơ quan truyền thông/báo chí để đưa tin khách quan hơn về vấn đề người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài; xây dựng bộ công cụ và bảng thuật ngữ về lao động cưỡng bức và tuyển dụng công bằng nhằm mục đích nâng cao nhận thức cho các cơ quan truyền thông/báo chí tại Việt Nam về vấn đề này.
- Theo dõi, đánh giá mức độ tuân thủ Bộ quy tắc ứng xử của 120 doanh nghiệp dịch vụ trong năm 2017-2018 và 140 doanh nghiệp dịch vụ trong năm 2018-2019, tập trung vào các vấn đề như tuyển

dụng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, bảo vệ lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài/lao động nữ di cư, tạo điều kiện thuận lợi cho họ tham gia có ý nghĩa vào hoạt động công đoàn và các tổ chức đại diện cho phụ nữ.

- Hỗ trợ xây dựng Kế hoạch hành động 2018-2019 của Tổng Liên đoàn Lao động (TLĐLĐ) Việt Nam nhằm thực hiện Biên bản Ghi nhớ (MOU) giữa TLĐLĐ Việt Nam và TLĐLĐ Malaysia về thúc đẩy quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động Việt Nam đi làm việc tại nước ngoài.
- Hỗ trợ triển khai các chương trình đào tạo nghề cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài/lao động di cư.
- Hỗ trợ xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch quốc gia theo tiêu chuẩn ASEAN, áp dụng cách tiếp cận dựa trên năng lực; hỗ trợ thành lập các Hội đồng Kỹ năng nghề cho ngành nông nghiệp và xây dựng.
- Tư vấn kỹ thuật cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quá trình xây dựng Chiến lược phát triển kỹ năng nghề đầu tiên của Việt Nam.
- Hỗ trợ nâng cao hiệu quả truyền thông/thông điệp truyền thông về di cư an toàn cho phụ nữ, đảm bảo thống nhất với cam kết của Việt Nam trong Thoả thuận toàn cầu về Di cư hợp pháp, an toàn và có trật tự (GCM).

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 1.3.1. Tỷ lệ chi phí đi làm việc ở nước ngoài mà người lao động phải trả trên thu nhập hàng năm của người lao động khi làm việc tại nước ngoài	(1) Công bố báo cáo nghiên cứu: Chi phí mà người lao động Việt Nam đi làm việc tại Malaysia phải trả. (2) Chỉ số MDG 10.7.1 (Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ): Tỷ lệ chi phí đi làm việc ở nước ngoài mà người lao động phải trả trên thu nhập hàng năm của người lao động khi làm việc ở nước ngoài được đưa vào bộ chỉ số giám sát của Việt Nam. (3) Nghiên cứu điển hình về các yếu tố tạo thuận lợi và các phương án triển khai mô hình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong đó người lao động Việt Nam không phải trả bất cứ một khoản phí nào, hoặc toàn bộ chi phí do người sử dụng lao động trả. (4) Hoạt động vận động chính sách của ILO góp phần vào việc điều chỉnh quy định trong Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 69), theo đó người lao động Việt Nam không còn phải trả tiền môi giới. Luật số 69 cũng quy định các đơn vị sự nghiệp tuyển dụng và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng không được thu tiền dịch vụ và tiền môi giới của người lao động, nhưng có thể thu tiền ký quỹ và các chi phí khác.	1) Phạm vi dữ liệu được mở rộng sang các quốc gia khác (2) Giảm chi phí mà người lao động phải trả để đi làm việc ở nước ngoài

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 1.3.2. *Các chính sách của Nhà nước và các sáng kiến của doanh nghiệp về lao động di cư được quản lý tốt, đảm bảo nhạy cảm giới, góp phần thúc đẩy các nguyên tắc và quyền của người lao động di cư (cả nam và nữ) trong lao động, đồng thời góp phần tăng cường hợp tác khu vực và quốc tế*	(1) Hoàn thành báo cáo nghiên cứu đánh giá độc lập tổng kết 10 năm thực hiện Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 72) và báo cáo đánh giá tác động của đề xuất sửa đổi luật. (2) Đã bổ sung, sửa đổi Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 69) nhằm tăng cường bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. 4 văn bản dưới luật sẽ được xây dựng vào năm 2021 nhằm hướng dẫn thi hành một số Điều của Luật số 69. (3) Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam (VAMAS) đã ban hành Bộ quy tắc ứng xử cho doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (phiên bản 2018) nhằm nâng cao tiêu chuẩn, tăng cường tính minh bạch và tinh thần trách nhiệm của doanh nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, đáp ứng các vấn đề về giới và bảo vệ lao động nữ. Ngày 20/03/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 402/QĐ-Ttg ban hành Kế hoạch triển khai Thoả thuận toàn cầu về di cư hợp pháp, an toàn và trật tự của Liên hợp quốc. Theo đó, Chính phủ có kế hoạch phê chuẩn các công ước liên quan trong giai đoạn 2020-2030, bao gồm Công ước quốc tế năm 1990 về bảo vệ quyền của tất cả những người lao động di cư và gia đình họ, và các Công ước của ILO, bao gồm Công ước số 97 năm 1949 của ILO về Di cư để tìm việc làm, Công ước số 143 năm 1975 của ILO về Lao động di cư (Điều khoản bổ sung), Công ước số 181 năm 1997 của ILO về Đơn vị dịch vụ việc làm tư nhân, Nghị định thư năm 2014 bổ sung Công ước số 29 năm 1930 của ILO về Lao động cưỡng bức. Ngoài ra, thông qua Chương trình chung về An toàn và Công bằng, ILO và UN Women đã tiến hành tư vấn chính sách cho Bộ Ngoại giao, bao gồm cả khuyến nghị về biện pháp đảm bảo công bằng trong	12 chính sách vào năm 2021

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
	tiếp cận thông tin cho người lao động về các cơ hội di cư tìm việc làm, các yếu tố rủi ro, mức thu nhập và các quyền lợi khác, đồng thời khuyến nghị cần có dữ liệu phân tách theo giới tính. (4) Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã chính thức thông qua và ban hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam tại Đại hội Công đoàn toàn Việt Nam lần thứ XII tại Quyết định số 174/QĐ-TLĐ ngày 03/02/2020. Điều lệ mới mở rộng phạm vi quyền hạn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc hỗ trợ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và người nước ngoài lao động hợp pháp tại Việt Nam tham gia các hình thức tập hợp của tổ chức Công đoàn Việt Nam. Đây là một bước tiến đáng chú ý nhằm tăng cường quyền của người lao động di cư.	
Chỉ số 1.3.3. *Thị trường lao động tại Việt Nam cung ứng được nguồn lao động có kỹ năng nghề/trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng nhu cầu của chuỗi giá trị toàn cầu*	(1) Hoàn thành xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch quốc gia theo tiêu chuẩn ASEAN, áp dụng cách tiếp cận dựa trên năng lực. (2) Hỗ trợ thành lập các Hội đồng Kỹ năng nghề cho ngành nông nghiệp và xây dựng nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của các ngành này ngành bằng cách chuẩn hóa kỹ năng nghề, xác định các khoảng trống về kỹ năng nghề, thúc đẩy đối thoại về phát triển nguồn nhân lực giữa các bên liên quan trong ngành nông nghiệp.	Cải tiến trong đánh giá cơ sở
Chỉ số 1.3.4. *Lao động trẻ, đặc biệt là những người dễ bị tổn thương nhất (lao động nữ, lao động nông thôn, v.v.) được tạo cơ hội tiếp cận và được đào tạo kỹ năng về số hóa để đáp ứng nhu cầu của việc làm trong nền kinh tế số*	Chưa xác định.	Cải tiến trong đánh giá cơ sở

Ưu tiên quốc gia số 2. Giảm nghèo bằng cách mở rộng bao phủ an sinh xã hội cho tất cả mọi người và giảm thiểu các hình thức việc làm không thể chấp nhận được, đặc biệt là đối với những người dễ bị tổn thương nhất.

Kết quả mong đợi 2.1: *Diện bao phủ an sinh xã hội được mở rộng sang nhiều nhóm đối tượng hơn (bao gồm cả nam giới và phụ nữ) do hệ thống an sinh xã hội vận hành hiệu quả hơn và có hiệu suất sử dụng nguồn lực cao hơn.*

Hoạt động hợp tác:

- Hỗ trợ xây dựng và thực hiện Nghị quyết số 28 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội - đây là văn kiện xác lập khung pháp lý cho việc xây dựng hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội toàn diện và tích hợp nhằm giải quyết các vấn đề thách thức mà hiện nay hệ thống đang phải đối mặt.
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Đề án Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, trong đó đặt mục tiêu tiến tới xây dựng hệ thống an sinh xã hội đa tầng, tiến tới bao phủ toàn dân, gắn kết chặt chẽ giữa bảo hiểm xã hội (chế độ có đóng góp) và trợ giúp xã hội (chế độ không đóng góp).
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Đề án đổi mới, phát triển trợ giúp xã hội giai đoạn 2017-2025 và tầm nhìn đến năm 2030, nhằm (i) hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về trợ giúp xã hội; (ii) thực hiện quyền được đảm bảo an sinh xã hội của mọi công dân, (iii) mở rộng phạm vi đối tượng thụ hưởng trợ giúp xã hội, ưu tiên hỗ trợ các nhóm yếu thế; và (iv) đảm bảo công bằng, ổn định xã hội và phát triển bền vững.
- Hỗ trợ Chính phủ xây dựng Nghị quyết số 125-NQ/CP về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, và hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Quyết định số 731/QĐ-LĐTBXH về Kế hoạch hành động triển khai Đề án Đổi mới, phát triển trợ giúp xã hội.
- Hỗ trợ các đơn vị đối tác nâng cao năng lực thông qua hoạt động đào tạo, hội thảo trong nước và quốc tế nhằm xây dựng và triển khai Đề án Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội và Đề án Đổi mới, phát triển trợ giúp xã hội.
- Dự án ESSAILO/Nhật Bản về Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội trong khu vực ASEAN (ESSA, giai đoạn III) đã hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Đề án Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, đồng thời nghiên cứu, đề xuất một số phương án mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội phù hợp với các mục tiêu, quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết số 28-NQ/TW (2017-2019); Dự án ILO/Irish Aid về trợ giúp xã hội và bảo hiểm xã hội; Chương trình chung của Liên hợp quốc về an sinh xã hội.
- Tiến hành đánh giá toàn diện về tính thoả đáng của mức trợ giúp xã hội thường xuyên, đề xuất áp dụng phương pháp dựa trên bằng chứng để xác lập và điều chỉnh mức trợ giúp xã hội thường xuyên trong tương lai (Dự án ILO/Irish Aid).
- Nghiên cứu phương án củng cố hệ thống bảo trợ xã hội nhằm ứng phó hiệu quả hơn với các cú sốc (2018).
- Hỗ trợ xây dựng phương án cải cách chế độ hưu trí; hỗ trợ kỹ thuật cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về phân tích các khó khăn, thách thức hcủa hệ thống bảo hiểm xã hội và xây dựng các phương án cải cách theo hướng xây dựng hệ thống hưu trí toàn diện ở Việt Nam theo mục tiêu của Nghị quyết số 28-NQ/TW.

- Đánh giá, dự báo tài chính đối với chế độ hưu trí và tử tuất của Bảo hiểm xã hội Việt Nam (tháng 8/2017 - tháng 6/2018).
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện nghiên cứu về chế độ trợ cấp trẻ em đa tầng và nghiên cứu thiết kế gói bảo hiểm xã hội ngắn hạn nhằm mở rộng bao phủ an sinh xã hội đa tầng tại Việt Nam. Hỗ trợ truyền thông nhằm mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội thông qua các phương thức đổi mới sáng tạo.
- Dự án Hỗ trợ mở rộng bao phủ bảo vệ sức khoẻ xã hội trong khu vực Đông Nam Á đã hỗ trợ giải quyết các rào cản đối với việc tiếp cận các dịch vụ y tế, nâng cao nhận thức của lao động nữ về các quyền lợi an sinh xã hội liên quan đến dịch vụ chăm sóc sức khoẻ.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 2.1.1. *Tỷ lệ dân số tham gia hệ thống an sinh xã hội, bao gồm cả tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội, bảo hiểm y tế*	(1) 31% lực lượng lao động trong độ tuổi lao động tham gia bảo hiểm xã hội. (2) 2,95% dân số được nhận trợ cấp xã hội hàng tháng. (3) 88,5% dân số tham gia bảo hiểm y tế. (4) Ban hành Nghị quyết số 28-NQ/TW	(1) 50% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm xã hội (năm 2020). (2) 4–5% dân số được nhận trợ cấp xã hội hàng tháng (năm 2020). (3) 90% dân số tham gia bảo hiểm y tế (năm 2020).
Chỉ số 2.1.2. *Số lượng các văn bản pháp luật được sửa đổi nhằm cải thiện mức hưởng; số lượng các thủ tục, dịch vụ được xây dựng mới hoặc được điều chỉnh nhằm tạo điều kiện cho người dân tham gia và thụ hưởng chính sách an sinh xã hội*	(1) Một số nội dung trong bản dự thảo đề xuất gói bảo hiểm xã hội tự nguyện ngắn hạn và linh hoạt. (2) Bộ luật Lao động 2012 được sửa đổi toàn diện, bao gồm cả về các vấn đề liên quan đến an sinh xã hội.	4 điểm bổ sung, sửa đổi trong dự thảo luật vào năm 2021.

Kết quả mong đợi 2.2: *Các hình thức lao động không thể chấp nhận được, đặc biệt là lao động trẻ em và lao động cưỡng bức được giảm đáng kể.*

Hoạt động hợp tác:

- Tổ chức/Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Hỗ trợ xây dựng Kế hoạch hành động quốc gia về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em; hỗ trợ triển khai Kế hoạch hành động tại 30 tỉnh, thành phố
- Hỗ trợ đánh giá tổng kết thực hiện Kế hoạch hành động quốc gia phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2016-2020; hỗ trợ xây dựng và hoàn thiện Kế hoạch hành động quốc gia phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em giai đoạn 2021–25 tầm nhìn đến năm 2030.
- Hỗ trợ nghiên cứu, đề xuất các điều khoản cụ thể liên quan đến lao động trẻ em, lao động cưỡng bức và phân biệt đối xử làm căn cứ sửa đổi Bộ luật Lao động, đảm bảo thống nhất với Tuyên bố năm 1998 của ILO về Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.
- Dự án Nâng cao năng lực quốc gia về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em (ENHANCE, 2016-2019).

- Dự án ILO/Liên minh Châu Âu về Các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.
- Hỗ trợ xây dựng và thống nhất các khái niệm và định nghĩa về lao động trẻ em; hỗ trợ thực hiện Điều tra quốc gia về lao động trẻ em năm 2018.
- Hỗ trợ thực hiện mục tiêu 8.7 của Kế hoạch hành động quốc gia về phát triển bền vững đến năm 2030 (2019).
- Hỗ trợ phê chuẩn công ước 105 về xóa bỏ lao động cưỡng bức;
- Hỗ trợ nâng cao chất lượng báo cáo định kỳ thực hiện công ước số 29 về lao động cưỡng bức
- Nâng cao nhận thức cộng đồng về lao động cưỡng bức thông qua hỗ trợ các đối tác xây dựng và phổ biến tài liệu truyền thông về lao động cưỡng bức.
- ILO đã tích cực hỗ trợ Việt Nam trong quá trình tham gia Liên minh 8.7 với tư cách là một trong những quốc gia đi tiên phong. Liên minh 8.7 là một sáng kiến mới của Liên hợp quốc nhằm thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững 8.7 về xây dựng một thế giới không có lao động cưỡng bức, nô lệ hiện đại, mua bán người, lao động trẻ em.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 2.2.1 *Tỷ lệ và số lượng trẻ em trong độ tuổi 5 – 17 tham gia lao động trẻ em, phân theo giới tính và độ tuổi*	Điều tra quốc gia về lao động trẻ em thực hiện tại 5 tỉnh/thành phố.	Giảm tỷ lệ và số lượng LĐTE (sẽ xác định sau cùng các đối tác).
Chỉ số 2.2.2. *Các tỉnh/thành phố 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*	Hơn 30 tỉnh/thành phố đã phê duyệt các Kế hoạch hành động cấp tỉnh về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em trong khuôn khổ Kế hoạch hành động quốc gia về phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em.	Kế hoạch hành động cấp tỉnh sẽ được phê duyệt ít nhất ở 50 tỉnh/thành phố.
Chỉ số 2.2.3. *Các thiết chế, bao gồm cả về khung pháp lý, có vai trò chủ trì hay phối hợp trong công tác phòng ngừa và giảm thiểu lao động cưỡng bức và lao động trẻ em*	(1) Một số tiêu chuẩn lao động quốc tế về xóa bỏ lao động cưỡng bức đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chính thức đề xuất phê chuẩn, nhằm mục đích tạo cơ sở sửa đổi một số điều của Luật Thi hành án hình sự. (2) Đang xây dựng hồ sơ trình phê chuẩn Công ước số 105.	Các thiết chế có sự tham gia của nhiều bên liên quan ở cấp quốc gia sẽ đi vào hoạt động.

Ưu tiên quốc gia số 3: Xây dựng thiết chế quản lý thị trường lao động hiệu quả, đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

Kết quả mong đợi 3.1: *Hệ thống quan hệ lao động được xây dựng có hiệu quả, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.*

Hoạt động hợp tác:

- Hỗ trợ tăng cường năng lực cho các đối tác ba bên thông qua các hoạt động đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Xây dựng báo cáo phân tích chuyên môn, góp ý chính thức, và hỗ trợ dưới một số hình thức khác cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong tất cả các giai đoạn của quá trình sửa đổi Bộ luật Lao động và xây dựng các văn bản hướng dẫn thi hành luật.
- Hỗ trợ nâng cao năng lực cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (thông qua Dự án NIRF) ở cả cấp trung ương và cấp địa phương; hỗ trợ tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo tham vấn sửa đổi Bộ luật Lao động trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới; hỗ trợ hoạt động tư vấn pháp luật lưu động, hỗ trợ công đoàn khu công nghiệp về thương lượng thỏa ước lao động tập thể (năm 2018).
- Hỗ trợ tổng kết Chỉ thị số 22-CT/TW và xây dựng Chỉ thị số 37 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp (năm 2019).
- Hoàn thiện xây dựng và công bố báo cáo quan hệ lao động năm 2018 và 2019.
- Rà soát bộ chỉ số về quan hệ lao động, tích hợp các chỉ số này vào cơ sở dữ liệu quốc gia.
- Hỗ trợ tổ chức chuỗi hội thảo kỹ thuật và tham vấn chính sách với các bên liên quan (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Quốc hội) các cấp để lấy ý kiến nhằm hoàn thiện, nâng cao chất lượng dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi); ILO cũng góp ý chính thức để hoàn thiện Bộ luật Lao động.
- Căn cứ trên Nghị quyết số 27 về cải cách chính sách tiền lương, ILO đã triển khai các hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực và hỗ trợ kỹ thuật cho Hội đồng Tiền lương Quốc gia nhằm xác định mức lương tối thiểu năm 2019 và năm 2020; cụ thể là: (i) xác định mức lương tối thiểu theo tháng và theo giờ; (ii) xây dựng báo cáo định kỳ về tiền lương quốc gia; (iii) đã và đang hỗ trợ xây dựng hồ sơ đề xuất phê chuẩn Công ước số 131 của ILO về Ấn định tiền lương tối thiểu (bắt đầu triển khai từ năm 2020) và (iii) hỗ trợ đào tạo, tập huấn cho các đối tác xã hội kỹ năng thương lượng về tiền lương với doanh nghiệp và nhóm doanh nghiệp (sẽ triển khai trong tương lai gần).
- Triển khai các mô hình tăng cường chức năng đại diện người lao động của công đoàn cơ sở: bầu Chủ tịch công đoàn, thoả ước lao động tập thể, thoả ước lao động tập thể nhóm doanh nghiệp.
- Hỗ trợ nghiên cứu về tác động của đại dịch COVID-19 đối với người lao động và doanh nghiệp trong một số ngành, chẳng hạn như ngành dệt may, ngành gỗ và điện tử, đồng thời đề xuất phương án chính sách.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 3.1.1. *Các quy định pháp luật về quan hệ lao động và công đoàn được sửa đổi phù hợp với các Công ước cơ bản của ILO và tình hình của Việt Nam.*	(1) Bộ luật Lao động sửa đổi đã được Quốc hội thông qua và sẽ có hiệu lực từ 01 tháng 01 năm 2021. (2) Hồ sơ đề xuất sửa đổi Luật Công đoàn đang được hoàn thiện và thẩm định.	Việc bổ sung, sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn góp phần cải thiện ít nhất 50% các vấn đề tồn tại được xác định trong đánh giá kỹ thuật năm 2010 và ít nhất 50% các vấn đề được xác định trong đánh giá kỹ thuật cập nhật do ILO thực hiện vào tháng 1/2017. Hoãn lại việc sửa đổi luật công đoàn
Chỉ số 3.1.2. *Vai trò đại diện cho người lao động ở cấp cơ sở, thể hiện qua các hoạt động đại diện cho người lao động có thể quan sát được ở cấp cơ sở.*	(1) Sau hơn 20 năm tồn tại không chính thức, Mạng lưới Liên minh các khu công nghiệp, bao gồm hơn 50 tổ chức công đoàn đóng trên 50 khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế tại 48 tỉnh/thành phố chính thức được thành lập theo Quyết định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ngày 22/06/2018 (Quyết định số 1151/QĐ-TLĐ). Mạng lưới Liên minh các Khu công nghiệp có vai trò then chốt trong việc thúc đẩy các hoạt động công đoàn mang tính thực chất, góp phần nâng cao vai trò đại diện của người lao động trong các lĩnh vực quan hệ lao động. (2) Bảo đảm nội dung/kết quả TLTT đem lại điều kiện tốt hơn cho người lao động so với các điều kiện được quy định trong luật hoặc trong các Thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) hiện có tại doanh nghiệp. TƯLĐTT nhóm doanh nghiệp được ký kết vào năm 2018 và mở rộng phạm vi vào năm 2019 tại Đà Nẵng và Bình Dương, đánh dấu một bước tiến mới trong việc nâng cao vai trò đại diện người lao động trong thương lượng tập thể, với sự tham gia của các doanh nghiệp là chủ sở hữu các khu nghỉ dưỡng, khách sạn và nhà máy chế biến gỗ hoặc sản xuất đồ gỗ nội thất chất lượng cao thuê tuyển nhiều lao động (26 doanh nghiệp với hơn 12.000 lao động) tại Đà Nẵng và Bình Dương. TƯLĐTT nhóm doanh nghiệp mở rộng có tiềm năng trở thành thỏa thuận khung cấp ngành, góp phần thiết lập nền tảng quan trọng để duy trì đà phát triển quan hệ lao động trong các lĩnh vực này, không chỉ ở Đà Nẵng và Bình Dương mà còn có thể được nhân rộng ra các địa phương khác.	(1) Số liệu khảo sát (đầu năm 2019) về vai trò đại diện cho người lao động tăng lên. (2) Thúc đẩy thành lập và nâng cao năng lực của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người lao động, đồng thời tiếp tục hỗ trợ công đoàn các cấp.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 3.1.3. *Các hệ thống và thiết chế mới của Nhà nước về quan hệ lao động được vận hành có hiệu quả*	(1) Hoàn thiện và phổ biến Báo cáo Quan hệ lao động quốc gia năm 2018. Hoạt động vận động chính sách đã được triển khai nhằm đưa các vấn đề cốt lõi để cải thiện quan hệ lao động vào Bộ luật Lao động sửa đổi. (2) Dữ liệu và chỉ số về quan hệ lao động đã được rà soát. (3) Ban hành chỉ thị 37 và kế hoạch triển khai chỉ thị 37 về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới	Hệ thống quan hệ lao động tại Việt Nam vận hành có hiệu quả. Sẵn có các chỉ thị hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động

Kết quả mong đợi 3.2: *Công tác thanh tra lao động được củng cố và văn hóa phòng ngừa rủi ro ATVSLĐ được thấm nhuần, góp phần tăng cường việc làm bền vững và thỏa đáng cho phụ nữ và nam giới, đặc biệt là cho lao động trẻ.*

Hoạt động hợp tác:

- Tổ chức/Hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Từ năm 2019, hỗ trợ Cơ quan Thanh tra lao động xây dựng hệ thống quản lý hồ sơ kỹ thuật số phục vụ công tác lập kế hoạch và chuẩn hóa quy trình thanh tra, lưu trữ kết quả thanh tra trong hệ thống cơ sở dữ liệu, tạo thuận lợi cho công tác giám sát sau thanh tra, phân tích xu hướng.
- Tăng cường tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ tại các doanh nghiệp trong ngành điện tử thông qua chiến dịch thanh tra lao động (2017-2018).
- Tăng cường hệ thống thanh tra lao động ở cấp trung ương và cấp địa phương thông qua Dự án NIRF, góp phần giải quyết tình trạng thiếu tuân thủ tại doanh nghiệp (2017-2019); triển khai chiến dịch thanh tra việc tuân thủ pháp luật về quan hệ lao động tại các địa bàn mục tiêu (năm 2019).
- Hoàn thành xây dựng tài liệu và chương trình tập huấn giảng viên nguồn cho thanh tra lao động (2018) thông qua Dự án ENHANCE; hỗ trợ nâng cao năng lực thanh tra về lao động trẻ em cho thanh tra lao động tại địa phương (2019).
- Nâng cao kiến thức, kỹ năng về an toàn lao động và phát triển đội ngũ giảng viên/tập huấn viên về ATVSLĐ thông qua Dự án SafeYouth@Work (2017).
- Góp phần thực hiện Kế hoạch hành động quốc gia về ATVSLĐ giai đoạn 2016–2020, với sự tham gia của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Cơ quan Thanh tra Lao động) trong khuôn khổ Dự án NIRF.
- Hỗ trợ Việt Nam tham gia mạng lưới ATVSLĐ OSHNET ASEAN thông qua hoạt động hội thảo, chia sẻ kinh nghiệm.
- Hỗ trợ thông qua triển khai Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam).

- Đã hoàn thành 2 nghiên cứu (i) đánh giá tỷ lệ thương tật và bệnh nghề nghiệp cho lao động trẻ và các nhóm người lao động khác tại một số làng nghề thuộc tỉnh Hưng Yên; và (ii) phân tích tình hình tai nạn lao động đối với lao động trẻ dựa trên dữ liệu hành chính hiện có do các cơ sở y tế công thu thập (2017).
- Tích hợp 2 gói đào tạo về ATVSLĐ vào các chương trình tạo nghề ngắn hạn, bao gồm lĩnh vực may công nghiệp, sửa chữa, bảo dưỡng điện lạnh, với sự phối hợp chặt chẽ của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp.
- Trang bị cho giáo viên/giảng viên nghề nòng cốt những kiến thức và hiểu biết cơ bản về ATVSLĐ, các mối nguy ngại, rủi ro về ATVSLĐ, và biện pháp phòng ngừa trong các ngành, nghề cụ thể thông qua 2 khóa tập huấn; triển khai thí điểm các hoạt động sử dụng tài liệu đào đào tạo mới xây dựng tại một số trường nghề, trung tâm đào tạo nghề trên địa bàn 4 tỉnh.
- Hỗ trợ xây dựng kế hoạch hành động nhằm thúc đẩy nơi làm việc đảm bảo ATVSLĐ cho người lao động trẻ; triển khai kế hoạch hành động với chuỗi các hoạt động truyền thông nhân Tháng hành động quốc gia về ATVSLĐ, bao gồm cả tổ chức diễn đàn ba bên về ATVSLĐ cho người lao động trẻ; 2 buổi thông tin về ATVSLĐ cho hàng trăm sinh viên nghề, học sinh trung cấp nghề; hỗ trợ xây dựng bộ tài liệu phổ biến thông tin và tập huấn về ATVSLĐ cho chủ cơ sở và người lao động tại làng nghề; sản xuất các video, câu chuyện về ATVSLĐ để truyền thông cho người lao động trẻ.
- Hỗ trợ Việt Nam ứng phó với đại dịch COVID-19: ILO đã phối hợp chặt chẽ cùng Tổ chức Y tế Thế giới hỗ trợ Ban Chỉ đạo quốc gia về phòng chống dịch COVID-19 xây dựng và ban hành các hướng dẫn quốc gia về phòng ngừa, kiểm soát và đánh giá nguy cơ lây nhiễm COVID-19 tại nơi làm việc, ký túc xá của người lao động. ILO cũng hỗ trợ Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam xây dựng hướng dẫn và tài liệu truyền thông về kế hoạch duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh liên tục trong bối cảnh đại dịch COVID-19; Hỗ trợ triển khai đánh giá nhanh tình hình sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp bị ảnh hưởng bởi làn sóng dịch COVID-19 lần thứ 4.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 3.2.1. *Tần suất tai nạn lao động dẫn đến tử vong và thương tích, phân tách theo giới tính và tình trạng di cư*	Cập nhật báo cáo thông qua chiến dịch ATVSLĐ. Theo báo cáo của 62/63 tỉnh/thành phố, 6 tháng đầu năm 2018, cả nước xảy ra 3.988 vụ tai nạn lao động, ảnh hưởng đến 4.102 người (bao gồm cả khu vực có quan hệ lao động và không có quan hệ lao động/hợp đồng lao động) trong đó bao gồm: • 363 vụ tai nạn lao động dẫn đến tử vọng; • 56 vụ tai nạn lao động có từ 2 nạn nhân trở lên; • 384 người tử vong; • 813 người bị thương nặng; và • 1.341 nạn nhân là lao động nữ.	Dữ liệu về tai nạn lao động được thu thập; Dữ liệu thu thập được cho thấy tần suất tai nạn lao động dẫn đến tử vong giảm 7,2%/năm trong năm 2018.
Chỉ số 3.2.2. *Công bố báo cáo thanh tra lao động thường niên theo quy định tại Điều 20 của Công ước số 81 năm 1948 của ILO (đã được Việt Nam phê chuẩn)*	Dự thảo hướng dẫn thanh tra trong ngành xây dựng.	Báo cáo thường niên được công bố

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 3.2.3. *Tỷ lệ lao động trẻ được nâng cao 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*	(1) Hoàn thiện và phổ biến 2 nghiên cứu: (i) đánh giá tỷ lệ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp trong số lao động trẻ và các nhóm đối tượng người lao động khác tại một số làng nghề thuộc tỉnh Hưng Yên; và (ii) phân tích tình hình tai nạn lao động trong số lao động trẻ dựa trên dữ liệu về ATVSLĐ hiện có do các cơ sở y tế công lập thu thập trong năm 2017. (2) Hỗ trợ các đối tác ba bên xây dựng Kế hoạch hành động nâng cao kiến thức và nhận thức của lao động trẻ về các rủi ro ATVSLĐ tại nơi làm việc. Phối hợp cùng Đoàn Thanh niên triển khai các hoạt động cụ thể nhằm thúc đẩy ATVSLĐ tại nơi làm việc. Nhiều hoạt động đã được triển khai trong 5 lĩnh vực ưu tiên - tăng cường tuân thủ, thu thập dữ liệu và nghiên cứu, giáo dục và đào tạo, vận động chính sách, và phát triển mạng lưới ATVSLĐ. Ngoài ra, trong khuôn khổ Kế hoạch hành động nêu trên, nhiều hoạt động truyền thông đã được triển khai nhân Ngày Thế giới về an toàn và sức khoẻ tại nơi làm việc và Tháng hành động về an toàn vệ sinh lao động, bao gồm cả diễn đàn ba bên về ATVSLĐ cho lao động trẻ, 2 buổi chia sẻ thông tin về ATVSLĐ cho hàng trăm học sinh, sinh viên nghề và học sinh phổ thông trung học; xây dựng tài liệu truyền thông về ATVSLĐ; tập huấn cho người sử dụng lao động và người lao động tại làng nghề; xây dựng các phim ngắn, truyện ngắn về ATVSLĐ để truyền thông đến người lao động trẻ. (3) ILO đã phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức toạ đàm Vì một thế hệ an toàn và khoẻ mạnh: Cải thiện an toàn, vệ sinh lao động cho lao động trẻ (trong tháng hành động về an toàn, vệ sinh lao động năm 2018 và 2019).	Nâng cao hiểu biết, thái độ và thay đổi hành vi của lao động trẻ về an toàn vệ sinh lao động. Duy trì lồng ghép các hoạt động tập huấn nâng cao nhận thức và năng lực về ATVSLĐ thông qua các kênh giáo dục, đào tạo chính quy. Có 1 báo cáo đánh giá về nhận thức của lao động trẻ về ATVSLĐ, số liệu trong đó cho thấy tỷ lệ này đã tăng lên.
Chỉ số 3.2.4 *Mức độ không tuân thủ pháp luật lao động của doanh nghiệp theo ngành/lĩnh vực*	(4) Chiến dịch Thanh tra Lao động năm 2019 được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phát động vào ngày 27/3 tại Bình Dương với chủ đề Tuân thủ pháp luật lao động vì sự phát triển bền vững của ngành chế biến gỗ, được thực hiện với sự hỗ trợ của ILO thông qua Dự	Kết quả về mức độ nâng cao năng lực của thanh tra và mức độ tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp và người lao động.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
	án Khung khổ quan hệ lao động mới (NIRF). Chiến dịch thanh tra có sự tham gia của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và các hiệp hội ngành gỗ. Chiến dịch thanh tra bao gồm một số nhóm hoạt động, chẳng hạn như thanh tra, đào tạo và truyền thông nhằm nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động về tầm quan trọng của việc thúc đẩy tuân thủ pháp luật trong ngành chế biến gỗ tại Việt Nam. (5) Mô hình Liên minh các doanh nghiệp điện tử được thiết lập và nhân rộng áp dụng sang các ngành khác.	

Kết quả mong đợi 3.3: *Tạo thêm nhiều cơ hội việc làm bền vững và thoả đáng bằng cách áp dụng kết hợp giải pháp hỗ trợ cho cả người lao động và người sử dụng lao động, ở cả cấp ngành và cấp cơ sở, nhằm thúc đẩy tuân thủ pháp luật lao động và đổi mới sáng tạo tại nơi làm việc.*

Hoạt động hợp tác:

Các thành tựu đã đạt được trong lĩnh vực kết quả này là nhờ có sự đóng góp của các bên liên quan tại Việt Nam, bao gồm cả các cơ quan thuộc Chính phủ, các đơn vị thuộc khu vực tư nhân và các đối tác phát triển. ILO đã có những đóng góp cụ thể như sau:

- Hỗ trợ nâng cao năng lực cho các đối tác thông qua hoạt động đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế.
- Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam).
- Dự án Cải thiện số lượng và chất lượng việc làm thông qua các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm trong ngành điện tử tại Việt Nam (MNED).
- Chương trình Chuỗi cung ứng có trách nhiệm ở châu Á.
- Dự án 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 (NIRF/USDOL) (2018).
- Hỗ trợ xây dựng Bản tin quan hệ lao động hàng quý.
- Hỗ trợ Hội đồng Tiền lương Quốc gia.
- Hỗ trợ xây dựng đề xuất, phương án cải cách chính sách tiền lương (2017).
- Đã triển khai Chương trình Khởi nghiệp và nâng cao hiệu quả quản lý kinh doanh, tuy chỉ ở mức độ hạn chế (2017).

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 3.3.1. *Số lượng các nhà máy/-doanh nghiệp tham gia Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) áp dụng/tuân thủ các tiêu chuẩn.*	Đến nay có 574 nhà máy tham gia Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work). Tình hình tuân thủ đã được cải thiện, hiện ở mức tương đối tốt.	Cải thiện mức độ tuân thủ.
Chỉ số 3.3.2. *Các công cụ và chiến lược nhằm tăng cường tuân thủ, nâng cao năng suất và khả năng cạnh tranh được xây dựng và áp dụng phù hợp với tình hình của doanh nghiệp và ngành kinh doanh*	(1) VCCI Thành phố Hồ Chí Minh và các hiệp hội ngành hàng (EBMO) đã sử dụng tài liệu của Dự án SCORE (do ILO xây dựng) để tập huấn cho 24 doanh nghiệp về cải thiện năng suất và điều kiện làm việc tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong đó có cả các doanh nghiệp Việt Nam trong chuỗi cung ứng cho các công ty đa quốc gia như Adidas và H&M. Các dịch vụ đào tạo và tư vấn doanh nghiệp đã được bàn giao từ Dự án SCORE cho các đối tác của Dự án (ILO vẫn tài trợ 25% chi phí đào tạo cho doanh nghiệp). Dự án SCORE đã nhận được nhiều phản hồi tích cực từ các doanh nghiệp. (2) Sở Công Thương TP.HCM đã sử dụng tài liệu tập huấn/hỗ trợ doanh nghiệp của Dự án SCORE và mở rộng sang ngành công nghiệp hỗ trợ. (3) Hoàn thiện tài liệu tập huấn và tổ chức tập huấn giảng viên nguồn về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (cấp khu vực Châu Á - Thái Bình Dương). (4) Trường Cao đẳng Công nghệ cao Đồng Nai đã lồng ghép các nội dung quan trọng trong chương trình tập huấn của Dự án SCORE vào chương trình đào tạo của Trường, đồng thời triển khai chương trình đào tạo mới cho 501 sinh viên với tỷ lệ hài lòng là 92%. (5) Trong quý III/2018, Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) đã hỗ trợ hơn 560 nhà máy áp dụng một số phương thức nhằm duy trì và cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh, mang lại tác động tích cực cho hơn 780.000 người lao động.	Duy trì và mở rộng áp dụng mô hình thành công sang các ngành khác, phổ biến rộng rãi hơn để áp dụng ở phạm vi toàn quốc.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 3.3.3. *Cơ chế 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*	(1) Mô hình Liên minh các doanh nghiệp điện tử nhằm thúc đẩy thực hành lao động có trách nhiệm được hình thành, hoạt động có hiệu quả, và đã được nhân rộng áp dụng sang các ngành khác. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đã phối hợp với Liên minh các doanh nghiệp điện tử tổ chức nhiều hoạt động quan trọng, chẳng hạn như tăng cường đối thoại chính sách giữa nước đầu tư và nước tiếp nhận đầu tư, và tối đa hóa tác động của các doanh nghiệp đa quốc gia nhằm thúc đẩy việc làm bền vững và thoả đáng trong ngành điện tử tại Việt Nam. (2) Trong bối cảnh Việt Nam tăng cường hội nhập và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, mô hình Liên minh các doanh nghiệp điện tử hiện đang được áp dụng nhằm tăng cường kết nối, hợp tác, xây dựng quan hệ đối tác nhằm thúc đẩy thực các phương thức thực hành có trách nhiệm xã hội trong các ngành khác, như ngành thủy sản và ngành gỗ. (3) Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work Việt Nam) đã thiết lập một diễn đàn có sự tham gia của nhiều bên liên quan (bao gồm các đối tác ba bên tại Việt Nam, các doanh nghiệp trong ngành may mặc, các thương hiệu quốc tế và khu vực) để thảo luận và đồng thuận về kế hoạch phát triển ngành may mặc tại Việt Nam, trong đó chú trọng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. (4) Thực hiện dự án Trách nhiệm xã hội trong chuỗi cung ứng tại Châu Á đã giúp thúc đẩy các chuỗi cung ứng có trách nhiệm và đạo đức kinh doanh có trách nhiệm về mặt môi trường, việc làm bền vững và tôn trọng quyền của người lao động trong ngành gỗ và chế biến thủy hải sản ở Việt Nam.	Cơ chế đối thoại ba bên được áp dụng rộng rãi trong ngành điện tử mà không cần có sự hỗ trợ của ILO, góp phần thúc đẩy các phương thức thực hành lao động có trách nhiệm xã hội. Lồng ghép các module đào tạo về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp vào chương trình giảng dạy của các trường đại học (Nha Trang, Cần Thơ) Xây dựng và phổ biến sổ tay hướng dẫn tuân thủ Bộ luật Lao động 2019 trong ngành thủy hải sản Mở rộng đào tạo về trách nhiệm xã hội doanh nghiệp cho Liên minh Hợp tác xã Việt Nam

Kết quả mong đợi 3.4: *Cam kết của Việt Nam về việc phê chuẩn và áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế được tăng cường.*

Hoạt động hợp tác:

- Tổ chức/hỗ trợ tổ chức đào tạo, tập huấn, hội nghị, hội thảo trong nước và quốc tế bao gồm các hội thảo kỹ thuật liên quan đến các vấn đề lao động và xã hội trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.
- Các hoạt động hỗ trợ trong khuôn khổ các dự án hợp tác phát triển của ILO và từ nguồn ngân sách thường xuyên.
- Hỗ trợ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoàn thiện hồ sơ trình phê chuẩn Công ước, trong đó bao gồm các nghiên cứu khả thi và đánh giá tác động của việc phê chuẩn các Công ước của ILO trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (Công ước số 159, Công ước số 88).
- Hỗ trợ các cuộc họp nhóm công tác, hội thảo kỹ thuật, hội thảo tham vấn trong nước và khu vực để lấy ý kiến hoàn thiện hồ sơ trình phê chuẩn Công ước số 98 và 105.
- Xây dựng và phổ biến các tài liệu truyền thông, tài liệu hỏi đáp các câu hỏi thường gặp liên quan đến Công ước số 98 và 105.
- Hỗ trợ xây dựng và phổ biến kế hoạch hành động quốc gia về thực thi công ước 98 và công ước 105.
- Hỗ trợ cán bộ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tư pháp và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam tham gia các khóa đào tạo, tập huấn về tiêu chuẩn lao động quốc tế và việc làm thỏa đáng.
- Hỗ trợ tổ chức các sự kiện truyền thông, đối thoại và vận động chính sách để thúc đẩy tiến trình ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu, tập trung vào Chương 13 về Thương mại và Phát triển bền vững.
- Hỗ trợ xây dựng phương pháp tiếp cận chiến lược trong công tác phê chuẩn, tuân thủ, áp dụng và báo cáo các tình hình thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam.
- Hỗ trợ xây dựng và ký kết Bản ghi nhớ về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong 10 năm tới.
- Các hỗ trợ thông qua Dự án nâng cao năng lực để xây dựng và thực hiện khung khổ quan hệ lao động mới (2017-2021).
- Hỗ trợ triển khai các nghiên cứu khả thi và đánh giá tác động để đưa vào hồ sơ trình phê chuẩn các Công ước của ILO, bao gồm cả công ước 131 về tiền lương tối thiểu.
- Xây dựng và công bố Báo cáo Nghiên cứu rà soát các tiêu chuẩn lao động quốc tế về việc làm thoả đáng tại Việt Nam, 2020.

Chỉ số	Kết quả đến giữa năm 2021	Chỉ tiêu năm 2021
Chỉ số 3.4.1. *Phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt chú trọng vào Công ước số 87, 98 và 105*	Phê chuẩn Công ước số 88 về Dịch vụ việc làm (23/01/2019); Công ước số 159 về Hỗ trợ người khuyết tật học nghề và tìm việc làm (25/03/2019); Công ước số 98 về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể (tháng 6/2019); Công ước số 105 (tháng 6/2020).	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 số 3.4.2. *Dẫn chứng cho thấy Ủy ban chuyên gia về việc áp dụng Công ước và Khuyến nghị thể hiện sự hài lòng hoặc ghi nhận tiến triển trong việc áp dụng các Công ước mà Việt Nam đã phê chuẩn*	Ủy ban Chuyên gia về việc áp dụng Công ước và Khuyến nghị (CEACR) thể hiện sự hài lòng đối với những tiến triển cả trong luật pháp, thực tiễn, và việc áp dụng các Công ước số 29 (sửa đổi Luật dân quân tự vệ)	4 nhận định của Ủy ban Chuyên gia về việc áp dụng Công ước và Khuyến nghị (CEACR) thể hiện sự hài lòng đối với những tiến triển cả trong luật pháp, thực tiễn, và việc áp dụng các Công ước số 81, 182 và 138.