



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Báo cáo hàng đầu của ILO

Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới

Xu hướng 2024

► Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế Giới

Xu hướng 2024

Bản quyền © thuộc về Tổ chức Lao động Quốc tế, 2024

Xuất bản lần đầu năm 2024

Đây là ấn phẩm lưu hành rộng rãi theo Giấy phép Quốc tế về Đặc tính Sáng tạo Phổ biến (Creative Commons) 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Người dùng có thể trích dẫn, chia sẻ, sửa đổi và phát triển ấn phẩm gốc theo quy định của Giấy phép. Cần ghi rõ ILO là tác giả của ấn phẩm gốc. Không được phép sử dụng biểu tượng của ILO trong những sản phẩm của người dùng.

Trích dẫn - Ấn phẩm này cần được trích dẫn như sau: *Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng 2024*. Geneva: Văn phòng Lao động Quốc tế, 2024. © ILO.

Dịch thuật – trường hợp ấn phẩm này cần được chuyển ngữ, cần ghi rõ nội dung miễn trừ trách nhiệm pháp lý trong bản dịch như sau: *Bản dịch này không phải do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thực hiện và không nên được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về nội dung hay tính chính xác của bản dịch. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản dịch.*

Sửa đổi – trong trường hợp sửa đổi nội dung ấn phẩm, cần ghi rõ nội dung miễn trừ trách nhiệm pháp lý trong bản sửa đổi như sau: *Đây là nội dung sửa đổi ấn phẩm gốc của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). ILO không xây dựng, rà soát hay phê duyệt bản sửa đổi này và đây không được coi là bản sửa đổi chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về nội dung hay tính chính xác của bản sửa đổi. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản sửa đổi.*

Tài liệu của bên thứ ba – Giấy phép về Đặc tính Sáng tạo Phổ biến (Creative Commons) này không áp dụng cho các tài liệu thể hiện trong ấn phẩm này không thuộc bản quyền của ILO. Nếu tài liệu được cho là của bên thứ ba, người sử dụng tài liệu đó hoàn toàn chịu trách nhiệm giải quyết vấn đề về quyền với chủ sở hữu bản quyền và đối với mọi khiếu nại về vi phạm.

Bất kỳ tranh chấp nào phát sinh theo giấy phép này mà không thể giải quyết bằng hình thức hòa giải sẽ được đưa ra trọng tài theo Quy tắc Trọng tài của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên sẽ phải tuân thủ mọi phán quyết mà trọng tài đưa ra, là kết quả của cuộc trọng tài đó và được coi là phán quyết cuối cùng về tranh chấp đó.

Vui lòng gửi mọi câu hỏi về quyền và cấp phép về Nhà Xuất bản ILO (Quyền và Cấp phép) theo địa chỉ rights@ilo.org. Thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm kỹ thuật số của ILO có thể được truy cập tại: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220400418 (print); 9789220400425 (web PDF)

ISSN 2709-7080 (print); 2709-7099 (online)

DOI: <https://doi.org/10.54394/HQAE1085>

Thị trường lao động / thiếu lao động / điều kiện kinh tế / lạm phát / tiền lương / báo cáo / ILO pub

13.01.2

Biên mục ILO trong hệ thống Dữ Liệu Chung

Ấn phẩm thể hiện bằng tiếng Pháp: *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, ISBN 9789220400432 (bản in), ISBN 9789220400449 (web PDF); và tiếng Tây Ban Nha: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024*, ISBN 9789220400456 (bản in), 9789220400463 (web PDF).

Những quy định áp dụng trong các ấn phẩm của ILO phù hợp với thông lệ của Liên Hợp Quốc và việc phát hành các ấn phẩm không thể hiện quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế 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 quan điểm thể hiện trong các bài báo, nghiên cứu hay các công trình khác thuộc hoàn toàn trách nhiệm của tác giả và việc xuất bản các ấn phẩm đó không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực cho những quan điểm này.

Tên của các doanh nghiệp, sản phẩm thương mại và các quy trình sản xuất khi được nhắc đến không đồng nghĩa với việc họ đã được Tổ chức Lao động Quốc tế chứng thực và ngược lại, khi một công ty, sản phẩm hay quy trình không được nhắc đến trong báo cáo không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hay quy trình đó.

Bản quyền ảnh

Trang bìa: © KrulUA /iStock

Được xuất bản bởi Đơn vị Sản xuất Ấn bản (PRODOC) của ILO.

ILO nỗ lực sử dụng giấy có nguồn gốc từ các khu rừng được quản lý theo cách thức bền vững với môi trường và có trách nhiệm với xã hội.

Code: DESIGN/WEI/PMSERV

Lời nói đầu

Báo cáo Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng năm nay đưa ra đánh giá toàn diện về các xu hướng mới nhất của thị trường lao động, bao gồm thất nghiệp, tạo việc làm, sự tham gia lực lượng lao động và thời giờ làm việc. Điều quan trọng là báo cáo cũng liên kết những xu hướng này với kết quả xã hội mà các xu hướng mang lại và chính những phát hiện này, tự nó, thể hiện hàm ý rõ rệt nhất khi chúng ta đánh giá toàn bộ ý nghĩa của những diễn biến này – đối với cả việc hoạch định chính sách và cuộc sống của các cá nhân.

Báo cáo ghi nhận rằng mặc dù đã có một số dữ liệu đáng khích lệ – đặc biệt là về tăng trưởng và thất nghiệp – một phân tích sâu hơn lại cho thấy sự mất cân bằng trên thị trường lao động đang gia tăng và rằng, trong bối cảnh nhiều cuộc khủng hoảng toàn cầu đang diễn ra và có tác động lẫn nhau, tình trạng này đang làm xói mòn tiến trình hướng tới đạt được công bằng xã hội lớn hơn.

Vì vậy, mặc dù trong năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu đã giảm xuống mức thấp nhất kể từ khi đại dịch bùng phát, bên cạnh đó, tình trạng có việc làm vẫn nghèo và tình trạng phi chính thức đã gần khôi phục lại mức trước đại dịch, nhưng các dự báo của ILO cho thấy các chỉ số này có thể sẽ ít có thay đổi tích cực trong năm 2024.

Tăng trưởng năng suất và mức sống cũng không được cải thiện, mặc dù tiến bộ công nghệ được cho là sẽ thúc đẩy mạnh mẽ những chỉ số này. Thật vậy, có những dấu hiệu cho thấy bản chất của việc triển khai công nghệ đang được tiến hành có thể khiến sự chênh lệch ở cấp quốc gia và toàn cầu sẽ càng tăng lên thay vì được thu hẹp.

Các biện pháp giải quyết tình trạng lương không đủ sống, chất lượng công việc kém và bất bình đẳng lớn – về giới, lương, kỹ năng – không chỉ đóng vai trò quan trọng đối với lợi ích kinh tế của chúng ta; đây còn là những thành tố thiết yếu trong việc xây dựng công bằng xã hội. Và nếu không có công bằng xã hội lớn hơn, chúng ta sẽ có rất ít cơ hội giải quyết những vấn đề chính yếu của thời đại chúng ta. Mọi người sẽ không ủng hộ những lựa chọn khó cần phải đưa ra về biến đổi khí hậu, chăm sóc sức khỏe, công nghệ và việc làm nếu chỉ phí và cơ hội không được chia sẻ một cách công bằng và nếu không có việc làm thỏa đáng để mang lại cho họ cơ hội xây dựng một tương lai tốt đẹp hơn.

Trong bối cảnh khó khăn này, các nhà hoạch định chính sách phải đối mặt với những quyết định khó. Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế là cần thiết để thoát khỏi vòng xoáy khủng hoảng hiện tại, nhưng đó phải là tăng trưởng kinh tế có chất lượng, không chỉ tạo ra nhiều việc làm hơn mà còn mang lại điều kiện làm việc tốt hơn, giúp xã hội của chúng ta có sức chống chịu tốt hơn và tương lai của chúng ta bền vững hơn.

Báo cáo này cho thấy rõ rằng những vấn đề chúng ta gặp phải quá lớn và phức tạp để bất kỳ một nhóm, một quốc gia hoặc một khu vực nào có thể đơn phương giải quyết. Các chính sách và hành động được lựa chọn cần phải có sự phối hợp và thúc đẩy lẫn nhau, ở cả cấp độ quốc gia và đa phương. Hơn nữa, sự phối hợp này cần mở rộng đến cả việc phân bổ nguồn lực tài chính và công nghệ.

Một biện pháp ứng phó được phối hợp hiệu quả hơn cũng sẽ giúp chúng ta đi đúng hướng để đạt được cả Mục tiêu Phát triển Bền vững của Liên Hợp Quốc và các cam kết đáng khích lệ được đưa ra tại COP28 - lần đầu tiên, các cam kết này đề cập đến tầm quan trọng của quyền lao động, đối thoại xã hội, các vấn đề xã hội, bảo trợ xã hội và việc làm thỏa đáng nhằm đạt được sự chuyển dịch công bằng mà tất cả chúng ta cần đến.

Quyết định của Hội đồng Quản trị ILO mới đây thông qua việc thành lập Liên minh Toàn cầu vì Công bằng Xã hội sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho sự phối hợp này. Liên minh sẽ tập hợp kiến thức và kỹ năng của một nhóm đặc thù gồm nhiều cơ quan quốc tế và các bên liên quan nhằm thúc đẩy các biện pháp ứng phó có sự điều phối ở cấp quốc gia, khu vực và toàn cầu. Điều này sẽ giúp đảm bảo cách tiếp cận tập trung vào con người và từ đó đảm bảo rằng công bằng xã hội được công nhận là nền tảng cho sự phục hồi toàn cầu bền vững.



Gilbert F. Houngbo
Tổng Giám đốc ILO

Mục lục

Lời nói đầu	3
Lời cảm ơn	9
Tóm tắt tổng quan: Sức chống chịu của việc làm khi tình trạng mong manh ngày càng tăng	11
1. Khả năng chống chịu của thị trường lao động sẽ được kiểm nghiệm trong thời gian tới	17
Tăng trưởng đã chứng tỏ được khả năng chống chịu trong bối cảnh tình trạng mong manh ngày càng gia tăng	17
Khả năng chống chịu về kinh tế giúp điều kiện thị trường lao động duy trì ổn định trong năm 2023	20
Vấn đề tạo việc làm có nguy cơ xấu đi trong thời gian tới	26
Thâm hụt việc làm thỏa đáng tồn tại dai dẳng đang làm suy yếu tiến bộ trong dài hạn	28
Tài liệu tham khảo	33
2. Xu hướng việc làm và xã hội theo khu vực	35
Tổng quan	35
Châu Phi	36
Những xu hướng thị trường lao động ở Bắc Phi	36
Những xu hướng thị trường lao động ở châu Phi hạ Sahara	37
Những thách thức về dữ liệu đối với quản trị di cư lao động dựa trên bằng chứng ở Châu Phi	38
Châu Mỹ	40
Những xu hướng thị trường lao động ở châu Mỹ Latinh và Caribe	40
Tăng trưởng năng suất lao động ngừng trệ ở châu Mỹ Latinh và Caribe	42
Những xu hướng thị trường lao động ở Bắc Mỹ	42
Các quốc gia Ả-rập	43
Những xu hướng thị trường lao động ở các quốc gia Ả-rập	43
Tác động dịch chuyển bắt buộc của thị trường lao động	45
Châu Á và Thái Bình Dương	46
Những xu hướng thị trường lao động ở Châu Á và Thái Bình Dương	47
Tình trạng phi chính thức và các hình thức làm việc mới ở Châu Á và Thái Bình Dương	48
Châu Âu và Trung Á	50
Những xu hướng thị trường lao động ở Châu Âu và Trung Á	50
Bức tranh trái chiều về tình trạng thất nghiệp của thanh niên Châu Âu	52
Tài liệu tham khảo	54

3. Thiếu lao động trong bối cảnh nhu cầu việc làm thỏa đáng chưa được đáp ứng 59

Tổng quan 59

Nhu cầu lao động ngày càng tăng 60

Nhu cầu lao động: Những vị trí việc làm chưa tuyển dụng được ở các nền kinh tế tiên tiến 60

Hệ quả của tình trạng thiếu lao động và kỹ năng ở cấp địa phương và toàn cầu 62

Cung lao động 62

Việc tham gia lực lượng lao động: có phải có ít người làm việc hoặc tìm kiếm việc làm hơn không 63

Thời giờ đã làm việc: Số giờ trung bình và tổng số giờ đã có sự khác biệt 65

Thị trường lao động không điều chỉnh được 67

Tình trạng thiếu lao động có thể trở nên cố hữu 70

Kết luận: Các ưu tiên hành động 71

Tài liệu tham khảo 73

Phụ lục

Phụ lục A. Nhóm quốc gia và khu vực theo vùng và mức thu nhập 80

Phụ lục B. Ước tính mô hình hóa của ILO 83

Phụ lục C. Bảng các chỉ tiêu thị trường lao động theo nhóm khu vực 84

Danh mục hộp

1.1. Mức đầu tư giảm nhẹ do chi phí đi vay tăng cao 18

1.2. Tác động lan tỏa toàn cầu: Nguy cơ sụt giảm GDP có thể làm trầm trọng thêm thách thức việc làm 19

1.3. Bùng nổ tỷ lệ sinh so với sụt giảm tỷ lệ sinh: Tác động của lạm phát đến thị trường lao động những năm 2020 so với những năm 1970 32

2.1. Tác động của xung đột Israel-Hamas đối với tổng số việc làm tại Lãnh thổ Palestine bị chiếm đóng 43

3.1. Quan hệ đối tác kỹ năng toàn cầu theo hướng kép 72

Danh mục hình

1.1. Tăng trưởng GDP dự kiến năm 2023, so sánh với triển vọng tháng 10/2022 và tháng 10/2023 (%) 18

1.2. Triển vọng tăng trưởng GDP (% thay đổi) 19

1.3. Những thay đổi gần đây và dự kiến về lạm phát (%) 20

1.4.	Tổng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (điểm phần trăm)	21
1.5.	Tỷ lệ thất nghiệp (%)	22
1.6.	Tăng trưởng việc làm 2020-2023, theo giới và nhóm thu nhập quốc gia (%)	23
1.7.	Số giờ làm việc trung bình hàng tuần thực tế của mỗi người có việc làm, năm 2019 và 2023, phân theo nhóm thu nhập quốc gia và giới	24
1.8.	Tăng trưởng tiền lương thực tế hàng năm vào năm 2023 (%)	25
1.9.	Tăng trưởng việc làm, 2023-2025, phân theo giới và nhóm thu nhập quốc gia (%)	26
1.10.	Khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia, 2023 và 2025 (điểm phần trăm)	29
1.11.	Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên và người trưởng thành (%)	29
1.12.	Việc làm phi chính thức tính theo tỷ lệ trong tổng số việc làm, 2004-2024 (%)	30
1.13.	Tăng trưởng dân số từ 20 đến 64 tuổi, theo khoảng thời gian và nhóm thu nhập quốc gia (tỷ lệ phần trăm kép hàng năm)	32
2.1.	Số lượng lao động di cư quốc tế, Châu Phi và các tiểu vùng, tổng số và tỷ lệ nữ, 2010-2019	39
2.2.	Tốc độ tăng năng suất trung bình hàng năm, 2015-2023 (%)	42
2.3.	Chênh lệch giới trong kết quả thị trường lao động ở các quốc gia Ả Rập, 2023	45
2.4.	Tỷ lệ việc làm phi chính thức, Châu Á và Thái Bình Dương và các tiểu vùng, 2004-2023 (%)	49
2.5.	Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên hiện hành, so với mức cao và thấp từ năm 2003 đến năm 2023, Liên minh châu Âu (%)	53
3.1.	Các kênh điều chỉnh thị trường lao động và sự mất cân bằng mà chúng mang lại	60
3.2.	Vị trí việc làm cần tuyển ở các nền kinh tế (tiên tiến) được chọn, từ tháng 1 năm 2002 đến tháng 9 năm 2023 (độ lệch chuẩn so với giá trị trung bình)	61
3.3.	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ so với xu hướng lịch sử trước đại dịch (sai lệch so với xu hướng điểm phần trăm)	63
3.4.	Sự tham gia lực lượng lao động của thanh niên (%)	64
3.5.	Thanh niên NEET, theo giới và nhóm thu nhập (tỷ lệ phần trăm dân số từ 15 đến 24 tuổi)	65
3.6.	Tổng số giờ so với số giờ làm việc trung bình thực tế của mỗi người có việc làm	66
3.7.	Số ngày nghỉ ốm trên mỗi lao động và năm và phần trăm tăng, 2019-2022	67

Danh mục bảng

1.1.	Khoảng cách việc làm và tỷ lệ chênh lệch việc làm, 2019-2023, phân theo giới, thể giới và nhóm thu nhập	23
1.2.	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo nhóm thu nhập, 2019-2025	27
1.3.	Thất nghiệp và tỷ lệ thất nghiệp, 2019-2025, phân theo giới, thể giới và nhóm thu nhập	28

1.4.	Tình trạng có việc làm vẫn nghèo, 2020–2023, phân theo thể giới và nhóm thu nhập quốc gia	30
2.1.	Ước tính và dự báo giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Phi, 2010–2025	37
2.2.	Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Mỹ, 2010–2025	41
2.3.	Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, các quốc gia Ả Rập, 2010–2025	44
2.4.	Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Á và Thái Bình Dương, 2010–2025	47
2.5.	Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Âu và Trung Á, 2010–2025	51

Lời cảm ơn

Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng 2024 do Bộ phận Chính sách Kinh tế Vĩ mô và Việc làm thuộc Vụ Nghiên cứu ILO biên soạn, do Ekkehard Ernst chủ trì. Báo cáo được xây dựng bởi Steven Tobin, Richard Horne, Lisa Feist, Miguel Sanchez Martinez và Pascal Kampert, dưới sự điều phối và chỉ đạo chung của Ekkehard Ernst. Báo cáo được thực hiện dưới sự hướng dẫn của Richard Samans, Vụ trưởng Vụ Nghiên cứu của ILO. Các tác giả xin chân thành cảm ơn tất cả những ý kiến đóng góp và đề xuất nhận được từ Văn phòng ILO khu vực Châu Phi, các Quốc gia Ả Rập, Châu Á và Thái Bình Dương, Châu Âu và Trung Á, Châu Mỹ Latinh và Caribe.

Các ước tính theo mô hình của ILO được trình bày trong báo cáo này do Bộ phận Sản xuất và Phân tích Dữ liệu thực hiện, chủ trì là Steven Kapsos, thuộc Vụ Thống kê ILO và Bộ phận Chính sách Kinh tế Vĩ mô và Việc làm của Vụ Nghiên cứu ILO. Các tác giả đặc biệt ghi nhận công tác mô hình hóa do Evangelia Bourmpoula, Paloma Carrillo, Roger Gomis, Stefan Kühn, Avichal Mahajan và Miguel Sanchez Martinez thực hiện. Cơ sở dữ liệu cơ bản về các chỉ số thị trường lao động quốc tế được sử dụng để đưa ra các ước tính do Bộ phận Sản xuất và Phân tích Dữ liệu của Vụ Thống kê ILO chuẩn bị. Các tác giả cũng mong muốn ghi nhận những nỗ lực của David Bescond, Vipasana Karkee, Quentin Mathys, Yves Perardel và Mabelin Villarreal-Fuentes.

James Howard, Cố vấn cấp cao của Tổng Giám đốc ILO, đã đưa ra những nhận xét và đề xuất xuất sắc. Vụ Nghiên cứu của ILO mong muốn ghi nhận những nhận xét và đề xuất của các đồng nghiệp ILO sau đây: Yukiko Arai, Marie-France Auer, Tulio Cravo, Sukti Dasgupta, Sara Elder, Elisenda Estruch-Puertas, Roger Gomis, Tite Habiyakare, Claire Harasty, Susan Hayter, Maren Hopfe, Aya Jaafar, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Jesse Mertens, Michael Mwasikakata, David Mosler, Yves Pérardel, Gerhard Reinecke, Dorothea Schmidt-Klau, Oliver Liang, Juan Marcelo Cuautle Segovia, Ken Chamuva Shawa, Sergei Suarez Dillon Soares, Theo Sparreboom, Juan Jacobo Velasco, Christian Viegelahn, Felix Weidenkaff. Các tác giả cũng cảm ơn các đồng nghiệp thuộc ACTEMP và ACTRAV vì những nhận xét và đề xuất tuyệt vời của họ.

Chúng tôi muốn bày tỏ lòng biết ơn tới Judy Rafferty và các đồng nghiệp của chúng tôi thuộc Bộ phận Xuất bản Ấn phẩm đã hỗ trợ quá trình sản xuất và các đồng nghiệp của chúng tôi tại Vụ Truyền thông và Thông tin Đại chúng của ILO đã luôn hợp tác và hỗ trợ trong công tác truyền bá báo cáo này.

Tóm tắt tổng quan

Sức chống chịu của việc làm khi
tình trạng mong manh
ngày càng tăng

**Công cuộc phục hồi kinh tế đã và
đang chậm lại...**

Môi trường kinh tế vĩ mô xấu đi đáng kể trong năm 2023. Căng thẳng địa chính trị đang diễn ra cùng với lạm phát gia tăng và dai dẳng khiến các ngân hàng trung ương phải thực hiện những động thái thường xuyên và quyết liệt. Các cơ quan tiền tệ ở các nền kinh tế tiên tiến và mới nổi đã áp dụng mức tăng lãi suất nhanh nhất kể từ những năm 1980, gây nên những hệ quả đáng kể trên toàn cầu. Các nền kinh tế lớn mới nổi như Trung Quốc, Türkiye và Brazil tăng trưởng chậm lại đáng kể, gây tác động tiêu cực đến hoạt động công nghiệp, đầu tư và thương mại toàn cầu. Tăng trưởng ở các nền kinh tế tiên tiến đã giảm gần một nửa. Do lạm phát so với mục tiêu có độ lệch đáng kể và rất dai dẳng, các ngân hàng trung ương dự kiến sẽ duy trì quan điểm thắt chặt các điều kiện tiền tệ, ít nhất là cho đến cuối năm 2024. Do đó, công cuộc phục hồi kinh tế và xã hội sau đại dịch vẫn chưa hoàn tất và tình trạng dễ bị tổn thương mới đang làm xói mòn tiến bộ trong công bằng xã hội.

**... trong khi tăng trưởng việc làm vẫn
duy trì được sức chống chịu và tỷ lệ
thất nghiệp tiếp tục giảm ...**

Mặc dù kinh tế suy thoái, tăng trưởng toàn cầu năm 2023 vẫn cao hơn dự đoán một cách khiêm tốn và thị trường lao động cho thấy khả năng chống chịu đáng kinh ngạc. Nhờ tốc độ tăng trưởng việc làm mạnh mẽ, cả tỷ lệ thất nghiệp và khoảng cách việc làm đều giảm xuống dưới mức trước đại dịch. Tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu năm 2023 là 5,1%, đã cải thiện hơn một chút so với năm 2022. Khoảng cách việc làm toàn cầu cũng được cải thiện trong năm 2023, nhưng vẫn ở mức cao gần 435 triệu. Hơn nữa, trong năm 2023, tỷ lệ tham gia thị trường lao động phần lớn đã phục hồi từ mức thấp do đại dịch, đặc biệt là ở các quốc gia có thu nhập trung bình thấp hơn và thu nhập cao, mặc dù có sự khác biệt lớn giữa các nhóm thị trường lao động, điều này đã góp phần gây nên sự mất cân bằng thị trường lao động, đặc biệt là ở các nền kinh tế tiên tiến. Thời giờ trung bình vẫn duy trì ở dưới mức trước đại dịch năm 2019, tạo thêm gánh nặng cho tổng mức tiêu hao lao động sẵn có và gây nên sự mất cân bằng trên thị trường lao động, đặc biệt là trong các lĩnh vực then chốt ở các nền kinh tế tiên tiến và một số nền kinh tế mới nổi. Mặc dù tình trạng mất cân bằng đã giảm bớt phần nào vào năm 2023 nhưng mối quan ngại về sự mất cân bằng trên thị trường lao động này về bản chất mang tính chất cơ cấu chứ không phải mang tính chu kỳ lại ngày càng gia tăng.

... mặc dù tiền lương thực tế giảm và tình trạng người lao động có việc làm vẫn nghèo đã chạm đáy

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn và tăng trưởng việc làm dương, tiền lương thực tế vẫn giảm ở phần lớn các nước G20 do mức tăng lương không theo kịp lạm phát. Hơn nữa, trong năm 2022, số người lao động sống trong tình trạng nghèo cùng cực – thu nhập dưới 2,15 USD mỗi ngày/người tính theo sức mua tương đương (PPP) – đã tăng lên khoảng 4 triệu trên toàn cầu. Mô hình tương tự cũng ghi nhận được khi xét đến tình trạng có việc làm vẫn nghèo ở mức vừa phải, tức là thu nhập chưa đến

3,65 USD mỗi ngày mỗi người tính theo PPP. Số người lao động sống trong tình trạng nghèo vừa phải tăng khoảng 8 triệu người vào năm 2022; tỷ lệ nghèo vừa phải giảm chỉ được quan sát thấy ở các nước có thu nhập trung bình cao hơn. Về mặt tích cực, tỷ lệ phi chính thức đã quay trở lại gần mức trước đại dịch, mặc dù số lượng lao động phi chính thức đã tăng lên tới 2 tỷ người vào năm 2023 do lực lượng lao động toàn cầu ngày càng tăng.

Các điều kiện tài chính bắt đầu xấu đi, khiến tình trạng mong manh tăng lên

Ảnh hưởng những xu hướng tốt đẹp về số lượng việc làm, tình trạng mong manh đã bắt đầu xuất hiện và có khả năng tấn công trước nhất vào các quốc gia vốn đang gặp khó khăn trước đại dịch. Các nước đang phát triển mắc nợ cao đặc biệt có nguy cơ nhanh chóng rơi vào tình trạng khó khăn về tài chính khi điều kiện tài chính toàn cầu bị thắt chặt, gây nên những tác

động đáng kể đến việc làm, điều kiện làm việc và tăng trưởng tiền lương. Cho đến nay, những vấn đề này vẫn mang tính cục bộ và chưa dẫn đến hậu quả lớn cho khu vực hoặc toàn cầu. Tuy nhiên, nếu căng thẳng tài chính ảnh hưởng mang tính hệ thống hơn đến các quốc gia quan trọng thì không thể không tính đến một cuộc khủng hoảng tài chính khác sẽ diễn ra trên toàn cầu.

Đầu tư vẫn duy trì ở mức chống chịu...

Tỷ lệ đầu tư toàn cầu đã phục hồi đáng kể kể từ mức thấp lịch sử trong cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu và tiếp tục phục hồi như vậy trong suốt thời kỳ đại dịch. Chi phí tài chính tăng cao và mức độ bất ổn gia tăng không cản được hoạt động đầu tư cao hơn hồi phục, đặc biệt là ở các nước châu Âu. Nhờ sự phát triển mạnh mẽ về hàng hóa, các nước ở khu vực châu Phi hạ Sahara đã có sự tăng tốc đáng kể về đầu

tư và dự kiến sẽ duy trì tỷ lệ đầu tư ở một trong những mức cao nhất trong tiểu vùng đó trong hơn ba thập kỷ tới đây. Ngược lại, các nước ở Đông Á và Đông Nam Á lại ghi nhận tình trạng suy giảm đầu tư vừa phải, mặc dù từ những mức rất cao. Nhìn chung, dự kiến sẽ có sự sụt giảm tạm thời về đầu tư, nhưng tỷ lệ đầu tư toàn cầu được kỳ vọng vẫn sẽ cao hơn đáng kể so với mức đã ghi nhận trong những năm 2010.

...nhưng tăng trưởng năng suất tiếp tục giảm tốc trong bối cảnh áp lực giá tăng

Sau một thời gian tăng trưởng bứt phá ngăn ngùi khi các quốc gia phục hồi sau đại dịch, tổng toàn bộ tăng trưởng năng suất lao động nhanh chóng quay trở lại tốc độ thấp đã ghi nhận được trong thập kỷ trước. Sự chậm lại này diễn ra bất chấp sự tăng tốc rõ rệt của tiến bộ công nghệ, đặc biệt là công nghệ số. Về vấn đề này, sự gia tăng đầu tư ở nhiều nước tiên tiến và một số nước đang phát triển dường như không thúc đẩy tăng trưởng năng suất, có lẽ là do tăng trưởng đầu tư mạnh mẽ vào lĩnh vực dịch vụ năng suất thấp và lĩnh vực xây dựng.

Trong thời kỳ năng suất tăng trưởng chậm, thu nhập thực tế khả dụng và tiền lương thực tế thường dễ bị tổn thương trước những cú sốc giá đột ngột. Do chỉ một số ít doanh nghiệp ghi nhận lợi nhuận tăng nên hầu hết người lao động không thể yêu cầu tăng thu nhập của họ cao hơn, và do đó, họ và hộ gia đình của họ đang phải đối mặt với sự sụt giảm ngày càng nhanh về thu nhập thực tế khả dụng của mình. Hơn nữa, do có sự không đồng nhất về thu nhập lớn theo ngành, tình trạng bất bình đẳng về thu nhập trong nước ngày càng gia tăng.

Các nhà hoạch định chính sách vĩ mô có thể hài lòng với việc không có vòng xoáy tiền lương-giá cả, nhưng trong môi trường tăng trưởng vốn đã mờ nhạt và tổn thất thu nhập trong đại dịch, sự xói mòn thu nhập thực tế khả dụng như vậy là

điềm báo xấu cho tổng cầu và sự phục hồi kinh tế bền vững hơn. Quan trọng hơn là khi cầu sụt giảm, tăng trưởng năng suất sẽ bị ảnh hưởng do các công ty không tạo ra đủ doanh thu để đầu tư và điều chỉnh theo những phát triển công nghệ mới nhất.

Sự mất cân bằng lao động trầm trọng hơn bởi tăng trưởng năng suất yếu và thời giờ làm việc trung bình thấp hơn...

Mối quan ngại về tình trạng thiếu lao động và kỹ năng vẫn duy trì ở mức cao trong chương trình nghị sự của các nhà hoạch định chính sách, ít nhất là ở các nền kinh tế tiên tiến và một số nền kinh tế mới nổi. Mặc dù tổng toàn bộ tỷ lệ tham gia lực lượng lao động phục hồi nhanh chóng nhưng các lĩnh vực có lao động thiết yếu vẫn gặp khó khăn trong việc thu hút nhân lực để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng về công việc chăm sóc, vận chuyển và bán lẻ. Tình trạng thiếu hụt cũng diễn ra dai dẳng ở các lĩnh vực khác như sản xuất, xây dựng và công nghệ thông tin truyền thông (ICT). Thách thức liên quan đến tình trạng thiếu lao động thiết yếu kém trong các lĩnh vực này. Năng suất giảm sút khiến người sử dụng lao động trong các lĩnh vực này khó có thể đưa ra mức lương cao hơn. Ngoài ra, nhu cầu cần được cơ cấu lại giữa các ngành và chính sách tài khóa hỗ trợ đã tạo ra tình trạng dư thừa đáng kể về số lượng vị trí cần tuyển dụng trong các lĩnh vực cụ thể mà rất khó để có thể lấp đầy. Sự thiên lệch giữa các ngành như vậy thường trở nên trầm trọng hơn bởi sự di biến động về mặt địa lý thấp vì người lao động phải đối mặt với tình trạng thiếu nhà ở ở mức giá mà họ có thể chi trả. Mặc dù những thiếu hụt này dường như đã giảm bớt nhờ các chính sách kinh tế vĩ mô thắt chặt hơn nhưng tình trạng mất cân bằng trên thị trường lao động vẫn tồn tại.

Sự phục hồi tỷ lệ tham gia lực lượng lao động về mức trước đại dịch diễn ra không đồng đều và không mang lại lợi ích như nhau cho tất cả các nhóm thị trường lao động. Tỷ lệ tham gia của nữ giới đã phục hồi nhanh hơn dự kiến nhưng khoảng cách tham gia về giới vẫn còn lớn, đặc biệt là ở các quốc gia mới nổi và đang phát triển. Đáng lo ngại nhất là tình trạng của thanh niên. Mặc dù tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của thanh niên đã phục hồi trên xu hướng nhưng một tỷ lệ lớn thanh niên đã rời bỏ thị trường lao động và không theo đuổi bất kỳ hình thức đào tạo nào và họ tiếp tục gặp phải những trở ngại đáng kể khi quay trở lại làm việc. Tỷ lệ những người không được đào tạo, không học hành hoặc

không có việc làm (NEET) vẫn duy trì ở mức cao ở mọi mức thu nhập và đặc biệt là ở phụ nữ trẻ, gây nên những thách thức đáng kể cho việc gắn bó lâu dài của cá nhân với thị trường lao động.

Mặc dù người lao động đã quay trở lại thị trường lao động nhưng họ có xu hướng không làm việc với thời giờ như trước đại dịch. Tại các quốc gia thuộc mọi mức thu nhập, số giờ làm việc trung bình tăng ít hơn tổng số giờ làm việc; tình trạng thiếu lao động trầm trọng đang diễn ra ở một số ngành/lĩnh vực có tiếp xúc nhiều. Tình trạng này một phần là do các vấn đề liên quan đến sức khỏe kéo dài trong suốt ba năm qua. Số ngày nghỉ ốm đã tăng đáng kể so với mức trước đại dịch, cho thấy những ảnh hưởng liên quan đến COVID-19 vẫn tiếp tục tác động đến sức khỏe con người. Các biện pháp chính sách nhằm giữ chân người lao động dù số giờ làm việc đang giảm dần và cản trở sự phục hồi nhanh hơn của thời giờ làm việc trung bình. Cuối cùng, sự gia tăng tỷ lệ việc làm bán thời gian đang góp phần làm giảm số giờ làm việc trung bình trong dài hạn do lao động bán thời gian thường khó quay trở lại làm việc toàn thời gian.

Khi nền kinh tế tiếp tục tăng trưởng chậm lại, tình trạng thiếu lao động này phần nào sẽ được giải quyết khi các công ty mở ra ít vị trí tuyển dụng hơn. Tuy nhiên, do tăng trưởng năng suất vẫn còn yếu nên tình trạng thiếu lao động có thể vẫn tiếp diễn. Ở những nước mà dân số đang già hóa, người sử dụng lao động sẽ phải đối mặt với những khó khăn ngày càng tăng trong việc tuyển dụng đầy đủ các vị trí mặc dù tốc độ tăng trưởng đang chậm lại. Người lao động lớn tuổi có xu hướng chuyển đổi công việc ít thường xuyên hơn; do đó dân số già hơn đồng nghĩa với việc sẽ có ít người nhảy việc hơn, mà những người nhảy việc lại chính là ứng cử viên cho các vị trí đang mở tuyển dụng. Những cải thiện về điều kiện làm việc và tăng năng suất có thể giúp giải quyết một số sự mất cân bằng trên thị trường lao động, đồng thời có thể phân bổ cơ hội việc làm công bằng hơn ở các nước có tình trạng dư thừa lao động nghiêm trọng.

... một dấu hiệu cho thấy các vấn đề về cơ cấu ảnh hưởng đến việc điều chỉnh thị trường lao động

Khi các yếu tố mang tính chu kỳ tác động lên thị trường lao động dần được hấp thụ, vấn đề cơ cấu trong điều chỉnh thị trường lao động càng trở nên cấp bách hơn. Các chương trình duy trì việc làm - chẳng hạn như những chương trình được áp dụng ở nhiều nền kinh tế tiên tiến - tỏ ra là cần thiết để tránh việc các doanh nghiệp và người lao động mất đi những kinh nghiệm và kỹ năng quý giá. Tuy nhiên, những chương trình này khiến người lao động ít có khả năng chuyển đổi nhanh chóng sang các cơ hội mới khi quá trình phục hồi bắt đầu. Hơn nữa, xu hướng dài hạn về năng suất và tình trạng già hóa dân số ở các nền kinh tế tiên tiến và một số nền kinh tế mới nổi đã và đang làm chậm quá trình điều chỉnh cần thiết để giải quyết sự mất cân bằng trên thị trường lao động do đại dịch gây nên.

Một lực lượng lao động có độ tuổi trung bình lớn hơn và ít di chuyển hơn – một phần do các vấn đề trên thị trường nhà ở nêu trên – sẽ có ít hơn những cơ hội chuyển sang các việc làm thay thế khác. Những cơ hội như vậy có thể đơn giản là không tồn tại do tốc độ tăng trưởng năng suất nói chung đang chậm lại và điều này sẽ làm giảm lộ trình chuyển đổi sang các công việc được trả lương cao hơn. Cuối cùng, mặc dù đã có những cải thiện khiêm tốn vào năm 2023, tỷ lệ tham gia thị trường lao động của cả nam và nữ sẽ giảm vào năm 2024 và 2025 ở hầu hết các nhóm thu nhập, theo xu hướng dài hạn của họ.

Đẩy nhanh tiến bộ công nghệ là phép thử khả năng chống chịu của thị trường lao động

Việc đẩy nhanh tiến bộ công nghệ sẽ tiếp tục là phép thử việc điều chỉnh thị trường lao động. Năm 2023 chứng kiến sự xuất hiện của một làn sóng đổi mới kỹ thuật số khác liên quan đến trí tuệ nhân tạo (AI). Bất chấp tiến bộ công nghệ rõ ràng này, mức sống và tăng trưởng năng suất vẫn không được cải thiện, một dấu hiệu nữa cho thấy thị trường lao động điều chỉnh chậm. Thiếu kỹ năng và rào cản gia nhập đối với những người mới do các công ty độc quyền kỹ thuật số lớn tạo ra đã và đang là những trở ngại đáng kể cho việc áp dụng công nghệ nhanh hơn, đặc biệt là ở các lĩnh vực có năng suất thấp và các nước đang phát triển. Sự bất bình đẳng về địa lý có khả năng sẽ trở nên tồi tệ hơn do một số ít tập đoàn tiếp tục thu hút phần lớn đầu tư vào lĩnh vực kỹ thuật số.

Nhiều nước, bao gồm cả những nước đang phát triển, đã triển khai các chính sách khuyến khích áp dụng AI. Tuy nhiên, trong bối cảnh căng thẳng địa chính trị hiện nay, chuyển giao công nghệ dường như đang phải đối mặt với những rào cản ngày càng gia tăng, điều này sẽ cản trở các chiến lược nhảy vọt ở các nước đang phát triển nhằm khai thác lợi ích của các công nghệ kỹ thuật số này. Các sáng kiến về kỹ năng trên diện rộng đòi hỏi nguồn lực tài chính trong nước đáng kể, nhưng những nguồn lực này đã bị xói mòn do đại dịch, kể cả ở các nền kinh tế tiên tiến. Các nước mong muốn chuyển đổi kỹ thuật số nhanh hơn để mang lại lợi ích cho xã hội nói chung sẽ cần các cách tiếp cận chính sách mới, bao gồm cách tiếp cận chủ động hơn để phát triển công nghệ, chẳng hạn như thông qua chính sách đổi mới theo sứ mệnh và huy động nguồn lực thông qua các quỹ đầu tư quốc gia.

Triển vọng vẫn còn u ám khi một cuộc đa khủng hoảng khiến công bằng xã hội suy tụt

Trong tương lai gần, triển vọng thị trường lao động sẽ suy giảm, mặc dù chỉ ở mức độ vừa phải. Tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu sẽ tăng nhẹ trong thời gian dự báo, chủ yếu là do tình trạng thất nghiệp gia tăng ở các nền kinh tế phát triển. Tỷ lệ thất nghiệp dự kiến sẽ tăng nhẹ vào năm 2024: do tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giảm và tăng trưởng việc làm chậm lại, tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu sẽ tăng thêm 2 triệu, đẩy tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu từ 5,1% năm 2023 lên 5,2% vào năm 2024. Khoảng cách việc làm toàn cầu, mặc dù đã cải thiện nhưng vẫn tăng vào năm 2023 lên mức gần 435 triệu. Sự xói mòn của tiền lương thực tế và mức sống do tỷ lệ lạm phát cao và dai dẳng cũng như chi phí nhà ở tăng cao khó có thể được đền bù một cách nhanh chóng. Thất nghiệp ở thanh niên tiếp tục đặt ra thách thức đối với việc điều chỉnh cơ cấu và thị trường lao động nhanh hơn, đặc biệt là ở các quốc gia có tỷ lệ NEET cao. Khoảng cách do đại dịch gây nên cần phải được thu hẹp nhanh chóng thông qua các sáng kiến kỹ năng có mục tiêu nhằm ngăn chặn sự xói mòn thêm khả năng chống chịu của việc làm. Tỷ lệ phi chính thức dự kiến sẽ không được cải thiện thêm nữa; khoảng 58% việc làm toàn cầu sẽ vẫn là phi chính thức vào năm 2024.

toàn cầu sẽ vẫn là phi chính thức vào năm 2024. Tương tự, tình trạng người lao động có việc làm vẫn nghèo có thể vẫn tiếp diễn.

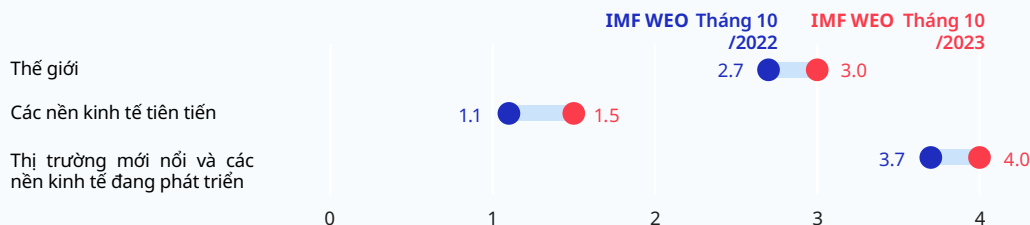
Những thách thức lớn cần được giải quyết nhanh chóng để hướng tới đạt được các mục tiêu bền vững của Liên Hợp Quốc. Môi trường căng thẳng địa chính trị hiện nay là dấu hiệu cho thấy cần thiết phải có sự điều phối quốc tế nhanh chóng và hiệu quả nhằm giải quyết các thách thức lớn về kinh tế, sinh thái và xã hội. Các chính phủ cần củng cố nền kinh tế trong nước thông qua các sáng kiến nhằm nâng cao năng suất và mức sống. Để đạt được mục tiêu này, các chính phủ và các đối tác xã hội có thể tận dụng các công cụ hợp tác quốc tế hiện có để thúc đẩy các sáng kiến năng suất khu vực, chẳng hạn bằng cách tăng cường quan hệ đối tác kỹ năng toàn cầu. Mặc dù các chính phủ đã quay trở lại điều hành nền kinh tế ở mức cao nhưng nguồn lực của họ đã và đang cạn kiệt, đặc biệt là ở các nước thu nhập thấp và trung bình. Công việc hiện tại của G20 nhằm thúc đẩy hợp tác quốc tế nhằm sử dụng tốt hơn các quỹ phát triển đa phương cần được khuyến khích và đẩy nhanh để hỗ trợ các nền kinh tế mong manh nhất.

1 Khả năng chống chịu của thị trường lao động sẽ được kiểm nghiệm trong thời gian tới

- Tăng trưởng đã chứng tỏ được khả năng chống chịu trong bối cảnh tình trạng mong manh ngày càng gia tăng

GDP năm 2023 đã chứng tỏ khả năng chống chịu cao hơn dự đoán. Tháng 10 năm 2022, triển vọng mà Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) đặt ra về tăng trưởng GDP (tổng sản phẩm quốc nội) trong năm 2023 đã bị giới hạn do lãi suất tăng liên tục nhằm mục đích kiểm soát lạm phát (IMF 2022). Việc tăng lãi suất thường xuyên và nhanh chóng được cho là sẽ làm giảm đáng kể tốc độ tăng trưởng toàn cầu. Tuy nhiên, tháng 10 năm 2023, dự báo tăng trưởng GDP toàn cầu năm 2023 đã được điều chỉnh tăng 0,3 điểm phần trăm so với dự báo của năm trước, chủ yếu do nhu cầu dịch vụ tăng mạnh hơn (IMF 2023). Tăng trưởng GDP được điều chỉnh tăng thêm 0,4 điểm phần trăm đối với các nền kinh tế tiên tiến và 0,3 điểm phần trăm đối với các nền kinh tế thị trường mới nổi và đang phát triển (hình 1.1). Một số mức tăng trưởng tốt hơn dự báo trong năm 2023 được ghi nhận là kết quả của mức đầu tư vẫn được duy trì ở mức cao mặc dù chi phí đi vay tăng cao (hộp 1.1).

► **Hình 1.1. Tăng trưởng GDP dự kiến năm 2023, so sánh với triển vọng tháng 10/2022 và tháng 10/2023 (%)**



Nguồn: IMF (2022 và 2023).

► **Hộp 1.1. Mức đầu tư giảm nhẹ do chi phí đi vay tăng cao**

Ở cấp độ toàn cầu, tỷ trọng đầu tư trong GDP vào năm 2023 ước tính là 26,4%, chỉ thấp hơn 1 điểm phần trăm so với năm 2022 (IMF 2023). Sự suy giảm mức đầu tư ở các nền kinh tế tiên tiến thậm chí còn ít rõ rệt hơn (từ 23,2% năm 2022 xuống 22,4% năm 2023). Chẳng hạn như sự sụt giảm này không thể so sánh được với mức giảm 3 điểm phần trăm ở các nền kinh tế tiên tiến vào năm 2009 ở đỉnh điểm của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu. Việc kiên trì duy trì một số mức đầu tư cơ bản gần đây có thể có liên quan đến kỳ vọng cổ hữu rằng lạm phát (và lãi suất) sẽ khôi phục lại như mục tiêu đã đặt ra (xem hộp 1.3).

Khả năng chống chịu trong đầu tư này cũng có thể là nhờ hành động chính sách nhanh chóng khi đại dịch bùng phát nhằm làm điểm tựa trước cú sốc bất ổn mà cuộc khủng hoảng y tế mang lại. Tuy nhiên, môi trường kinh tế vĩ mô hiện nay, một phần do căng thẳng địa chính trị gia tăng, đã làm thay đổi thành tố đầu tư từ các khoản đầu tư có tính đổi mới cao sang các khoản đầu tư có năng suất thấp. Điều này có thể đã giúp thúc đẩy hoạt động kinh tế và việc làm trong ngắn hạn, nhưng việc quá phụ thuộc vào các khoản đầu tư tạo năng suất thấp hơn, chẳng hạn như thương mại bán lẻ, có thể làm giảm năng suất và cải thiện chung về mức sống trong trung hạn.

Áp lực lạm phát đã giảm bớt trong năm 2023 nhưng vẫn ở mức cao. Giá cả tăng cao trong năm 2021 và 2022 do chính sách kích thích tài chính mạnh mẽ của các chính phủ trong thời kỳ đại dịch COVID-19, đồng thời áp lực chuỗi cung ứng trở nên trầm trọng hơn do những diễn biến địa chính trị, bao gồm cả việc Liên bang Nga xâm lược Ukraine. Mặc dù tất cả các khu vực và nền kinh tế đều ghi nhận tình trạng lạm phát tăng kể từ năm 2020 nhưng các nền kinh tế tiên tiến có mức lạm phát thấp hơn so với các nền kinh tế thị trường mới nổi và đang phát triển. Mặc dù lạm phát đã giảm so với mức đỉnh năm 2022 nhưng vẫn cao hơn đáng kể so với mức mục tiêu mà ngân hàng trung ương đặt ra trong suốt năm 2023, trung bình là 4,6% ở các nền kinh tế tiên tiến và 8,5% ở các nền kinh tế đang phát triển. Điều này đã gây ra những hệ quả tiêu cực đối với tăng trưởng tiền lương thực tế (xem hình 1.8).

Triển vọng GDP năm 2024 được đặc trưng bởi sự không đồng nhất đáng kể giữa các nhóm quốc gia. Khả năng chống chịu trong tăng trưởng GDP năm 2023 thể hiện rõ nhất ở các quốc gia có thu nhập trung bình thấp hơn và các quốc gia có thu nhập trung bình cao hơn (hình 1.2). Các quốc gia thu nhập cao đã ghi nhận tốc độ tăng trưởng GDP chậm lại đáng kể vào năm 2023 so với năm 2022, và các quốc gia thu nhập thấp cũng ghi nhận sự suy giảm rõ rệt. GDP dự kiến sẽ duy trì ổn định trong năm 2024 trên toàn cầu so với năm 2023, trong đó các quốc gia có thu nhập thấp hơn và trung bình thấp dự kiến sẽ có sự cải thiện trong giai đoạn này (IMF 2023). Tuy nhiên, do các tác động mang tính lan tỏa toàn cầu còn diễn biến dai dẳng, có nguy cơ tăng trưởng sẽ suy giảm trong tương lai gần (hộp 1.2).

► **Hình 1.2. Triển vọng tăng trưởng GDP (% thay đổi)**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Thế giới	-3.0	6.2	3.4	2.9	2.9	3.2
Các nước thu nhập thấp	-0.5	2.2	2.9	0.6	3.7	5.1
Các nước thu nhập trung bình thấp hơn	-3.1	6.2	5.1	4.6	5.1	5.4
Các nước thu nhập trung bình cao hơn	-1.3	7.3	3.1	4.0	3.5	3.5
Các nước thu nhập cao	-4.3	5.6	3.0	1.5	1.6	2.0

Ghi chú: Ước tính GDP dựa trên đồng USD quốc tế không đổi năm 2017.

Nguồn: Tính toán của các tác giả dựa trên số liệu của IMF (2023).

► **Hộp 1.2. Tác động lan tỏa toàn cầu: Nguy cơ sụt giảm GDP có thể làm trầm trọng thêm thách thức việc làm**

Triển vọng về GDP và việc làm có mối liên hệ với một số rủi ro toàn cầu. Trước hết là những rủi ro về kinh tế, việc làm, xã hội và những tác động lan tỏa liên quan phát sinh từ cuộc xung đột Israel-Hamas nổ ra vào tháng 10 năm 2023, làm gia tăng căng thẳng ở Trung Đông. Các yếu tố địa chính trị và một cuộc xung đột kéo dài hoặc mở rộng ở Trung Đông cũng có thể có tác động đến quy mô của các cuộc khủng hoảng người tị nạn, ảnh hưởng đến các nước láng giềng và các nước khác ở châu Âu và hơn thế nữa.

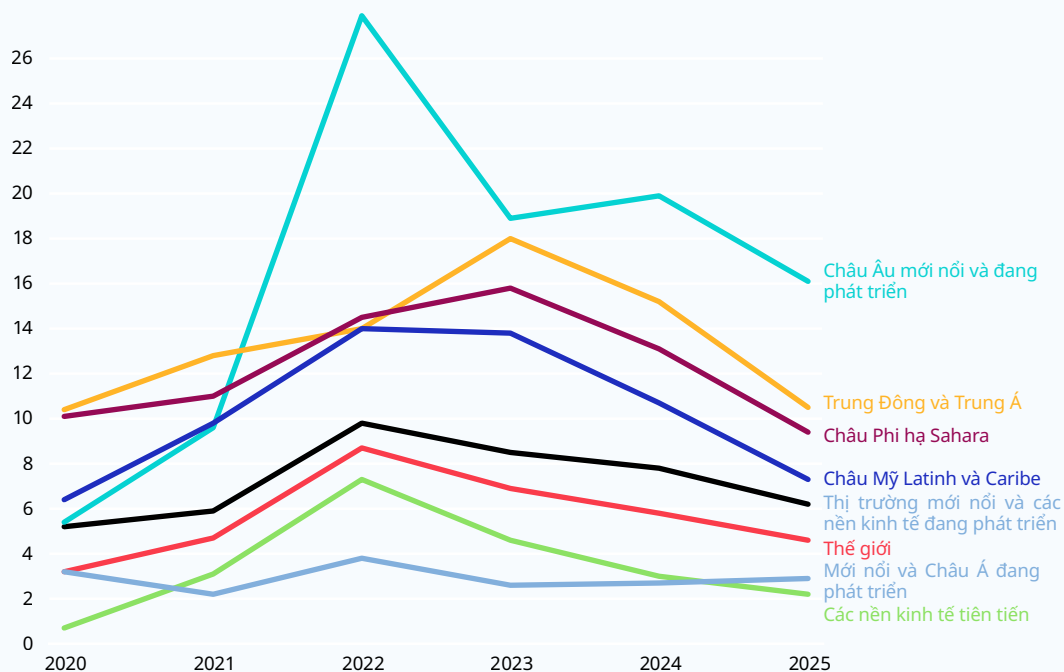
Một nguy cơ suy thoái khác đến từ sự gián đoạn tiềm ẩn trong chuỗi giá trị toàn cầu. Một bản tin gần đây của Ngân hàng Thanh toán Quốc tế (BIS) đưa ra bằng chứng rằng, mặc dù các liên kết trực tiếp giữa các quốc gia đã giảm đáng kể trong khoảng thời gian từ tháng 12 năm 2021 đến tháng 9 năm 2023, nhưng các liên kết gián tiếp xuyên quốc gia lại tăng lên (Qiu, Shin và Zhang 2023). Do đó, nền kinh tế toàn cầu vẫn có tính liên kết chặt chẽ và - trái ngược với mô hình thương mại "gần bờ" sau đại dịch - khó tránh khỏi bị ảnh hưởng bởi những diễn biến trong khu vực.

Cuối cùng thì nếu lãi suất vẫn tiếp tục tăng cao hơn và kéo dài hơn ở Hoa Kỳ và các nền kinh tế tiên tiến khác, tình hình này có thể có tác động lan tỏa đến tăng trưởng toàn cầu do mức nợ công cao hơn và các kênh giao dịch khác ở thị trường mới nổi và các nền kinh tế đang phát triển. Tóm lại, tăng trưởng và việc làm có nguy cơ suy giảm đáng kể trong tương lai gần.

Lạm phát – mặc dù đã giảm bớt – có thể sẽ lan rộng hơn trong năm 2024 và 2025. Triển vọng tăng trưởng kinh tế tốt hơn dự kiến phần nào phản ánh thực tế là áp lực lạm phát đang giảm bớt khi các cú sốc chi phí do năng lượng và giá lương thực tăng vọt cũng giảm (hình 1.3). Tuy nhiên, do ngày càng có nhiều lĩnh vực bị ảnh

hưởng bởi lạm phát, lạm phát cao hơn có thể tiếp tục tồn tại mặc dù ở mức thấp hơn mức đỉnh trong năm 2022 (IMF 2023). Do lạm phát vẫn tiếp diễn, lãi suất dự kiến sẽ vẫn ở mức cao trong thời kỳ dự báo. Điều này có thể tiếp tục làm giảm triển vọng tiền lương thực tế.

► Hình 1.3. Những thay đổi gần đây và dự kiến về lạm phát (%)



Nguồn: Tính toán dựa trên số liệu của IMF (2023).

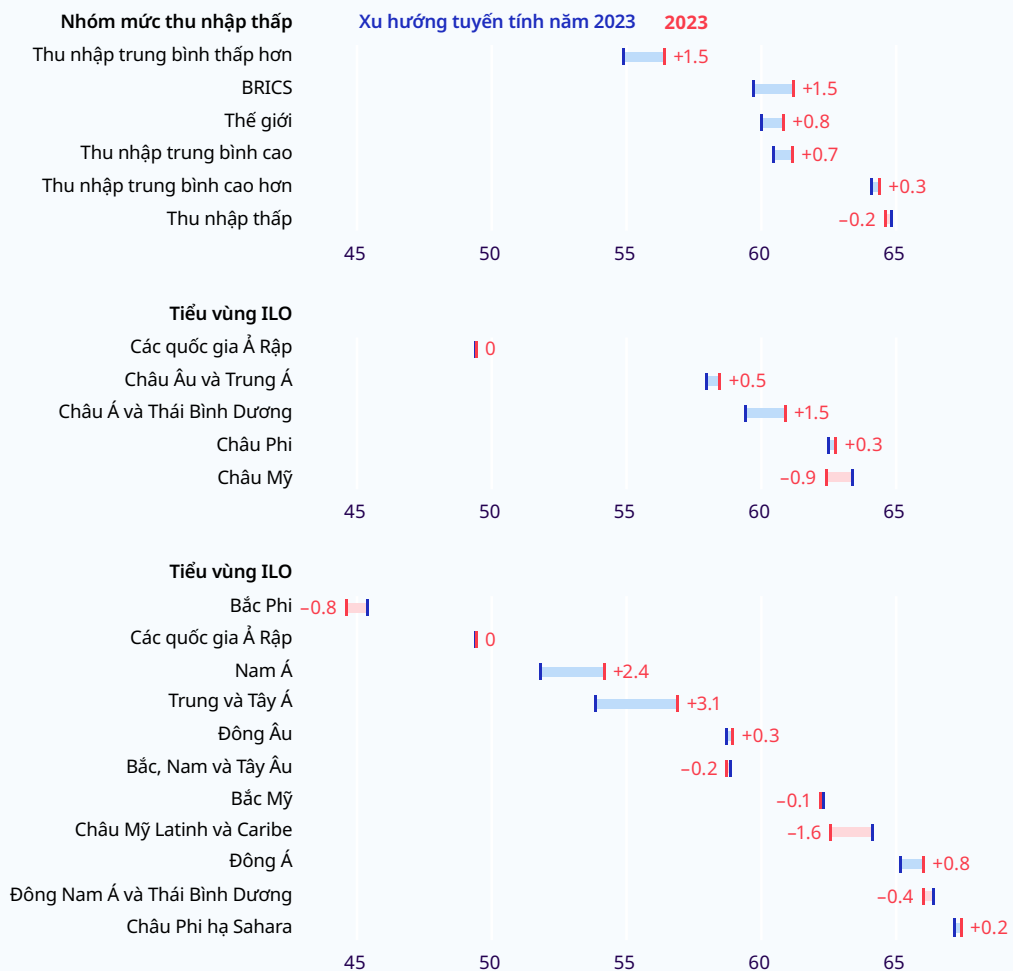
► Khả năng chống chịu về kinh tế giúp điều kiện thị trường lao động duy trì ổn định trong năm 2023

Do kinh tế tăng trưởng cao hơn dự báo vào năm 2023, tổng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đã vượt lên cao hơn xu hướng tuyến tính dài hạn.¹ Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đã tăng ở một số khu vực trong năm 2023, đặc biệt là ở các nước có thu nhập cao (tăng 0,3 điểm phần trăm) và các nước có thu nhập trung bình thấp hơn (tăng 1,5 điểm phần trăm) có thể là do thị trường việc làm tăng trưởng tốt hơn dự báo (bảng 1.2). Ở các nước thu nhập thấp và thu nhập trung bình cao hơn, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động lại giảm (lần lượt là 0,1 và 0,3 điểm phần trăm).

Khi so sánh tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2023 với xu hướng tuyến tính giai đoạn 1991–2019, có thể đưa ra một số quan sát như sau (hình 1.4). Thứ nhất, ngoại trừ ở các nước có

thu nhập thấp, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2023 cao hơn xu hướng tuyến tính giai đoạn 1991–2019, báo hiệu rằng tỷ lệ này phần lớn đã phục hồi từ mức thấp do đại dịch. Tuy nhiên, thứ hai là, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2023 ở Bắc Phi, châu Mỹ Latinh và Caribe thấp hơn so với xu hướng tuyến tính, và thấp hơn không nhiều ở Đông Nam Á và Thái Bình Dương. Quả thực, có sự khác biệt đáng chú ý giữa các tiểu vùng của ILO (xem Chương 2). Về cơ bản hơn, mặc dù sự tham gia vào thị trường lao động cao hơn xu hướng, nhưng một số sai lệch lớn đã không được thể hiện khi xem xét các số liệu gộp. Ví dụ như phụ nữ, thanh niên và người di cư – đặc biệt bị ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch – tiếp tục ghi nhận tỷ lệ tham gia tương đối thấp (xem Chương 3).

¹ Do phương pháp ước lượng chung của xu hướng tuyến tính, chỉ những khác biệt vượt quá $\pm 0,5$ điểm phần trăm được coi là lệch xu hướng.

► **Hình 1.4. Tổng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (điểm phần trăm)**

Ghi chú: Xu hướng tuyển tính dựa trên tỷ lệ tham gia lực lượng lao động trong giai đoạn 1991–2019.

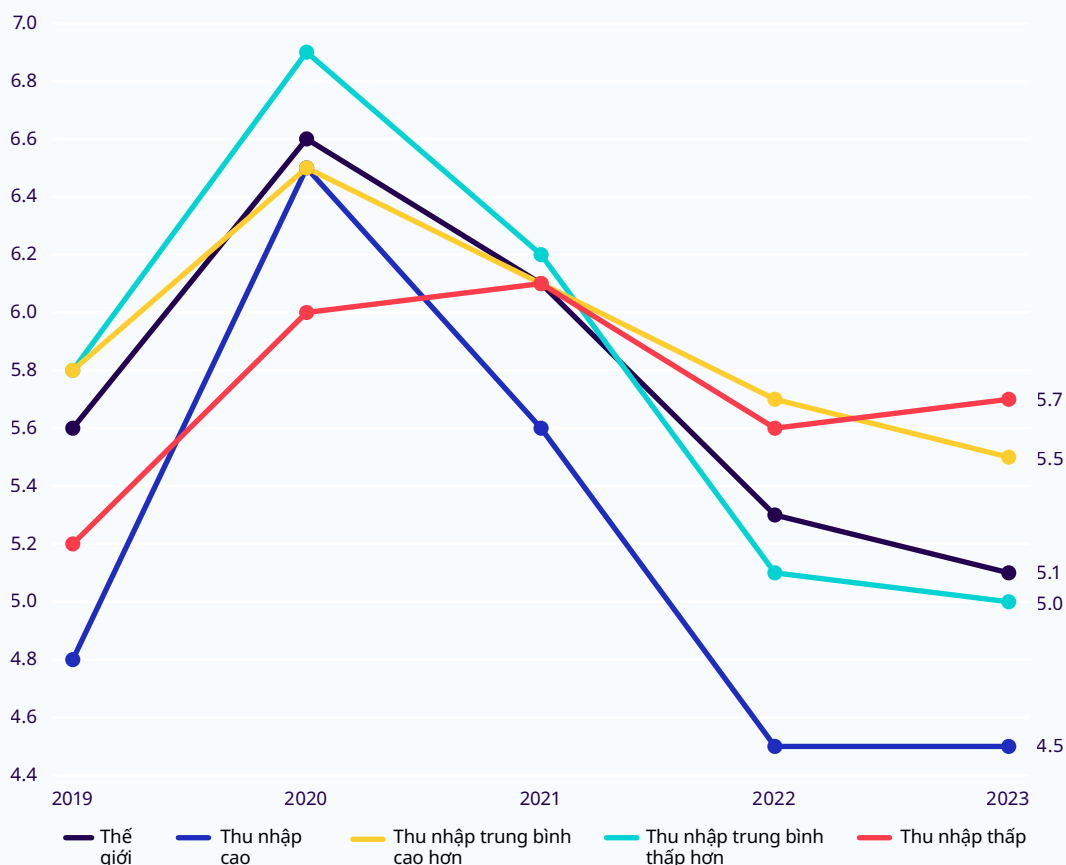
Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên ước tính của ILOSTAT, ILO, tháng 11/2023.

Quý đạo đi xuống của tỷ lệ thất nghiệp vẫn tiếp tục duy trì trong năm 2023. Tỷ lệ thất nghiệp năm 2023 giảm 0,2 điểm phần trăm trên toàn cầu xuống còn 5,1%, với mức giảm ghi nhận ở hầu hết các nhóm quốc gia ngoại trừ các quốc gia có thu nhập thấp ghi nhận tỷ lệ này tăng lên và các quốc gia có thu nhập cao ghi nhận tỷ lệ thất nghiệp duy trì ở mức ổn định (hình 1.5). Hơn nữa, ngoại trừ ở các nước thu nhập thấp, tỷ lệ thất nghiệp năm 2023 luôn thấp hơn mức trước đại dịch năm 2019.

Khoảng cách việc làm trong những năm gần đây đã được cải thiện, nhưng đến năm 2023 vẫn duy trì ở mức gần 435 triệu.² Kể từ đỉnh điểm của đại dịch năm 2020, khoảng cách việc làm tiếp tục có xu hướng giảm và hiện thấp hơn mức trước đại dịch năm 2019 (bảng 1.1). Trên toàn cầu, khoảng cách việc làm dự kiến sẽ lên tới 434,8 triệu người vào năm 2023, tương đương với tỷ lệ chênh lệch việc làm là 11,1%. Điều này đánh dấu khoảng cách việc làm giảm 5,6 triệu kể từ năm 2022.

² "Khoảng cách việc làm" bao gồm tất cả những người muốn có việc làm, không tính đến họ hiện đang có việc làm hay đang tìm kiếm việc làm. Xem ILO (2023).

▶ Hình 1.5. Tỷ lệ thất nghiệp (điểm phần trăm)



Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

Khoảng cách việc làm ở phụ nữ dự kiến là 220,7 triệu người vào năm 2023 và ở nam giới là 214,1 triệu người. Tỷ lệ chênh lệch việc làm đối với phụ nữ năm 2023 là 13,7%, so với 9,3% đối với nam giới. Trong tất cả các nhóm thu nhập của quốc gia, khoảng cách việc làm của phụ nữ cao hơn nam giới, nhưng sự khác biệt về giới thể hiện rõ nhất ở các quốc gia có thu nhập thấp và trung bình thấp hơn, theo đó khoảng cách việc làm của phụ nữ cao hơn nam giới gần 7 điểm phần trăm. Ở các nước có thu nhập trung bình cao hơn và thu nhập cao, năm 2023, tỷ lệ chênh lệch việc làm ở phụ nữ cao hơn nam giới lần lượt là 3,0 và 2,3 điểm phần trăm. Ở tất cả các nhóm thu nhập của quốc gia, tỷ lệ chênh lệch việc làm đã giảm kể từ năm 2020, mức giảm rõ rệt nhất được ghi nhận ở các nước có thu nhập cao (3 điểm phần trăm).

Việc làm vẫn duy trì mức tăng trưởng dương ở tất cả các nhóm thu nhập dù phải đối mặt với những trở ngại về kinh tế. Năm 2023, tỷ lệ thất

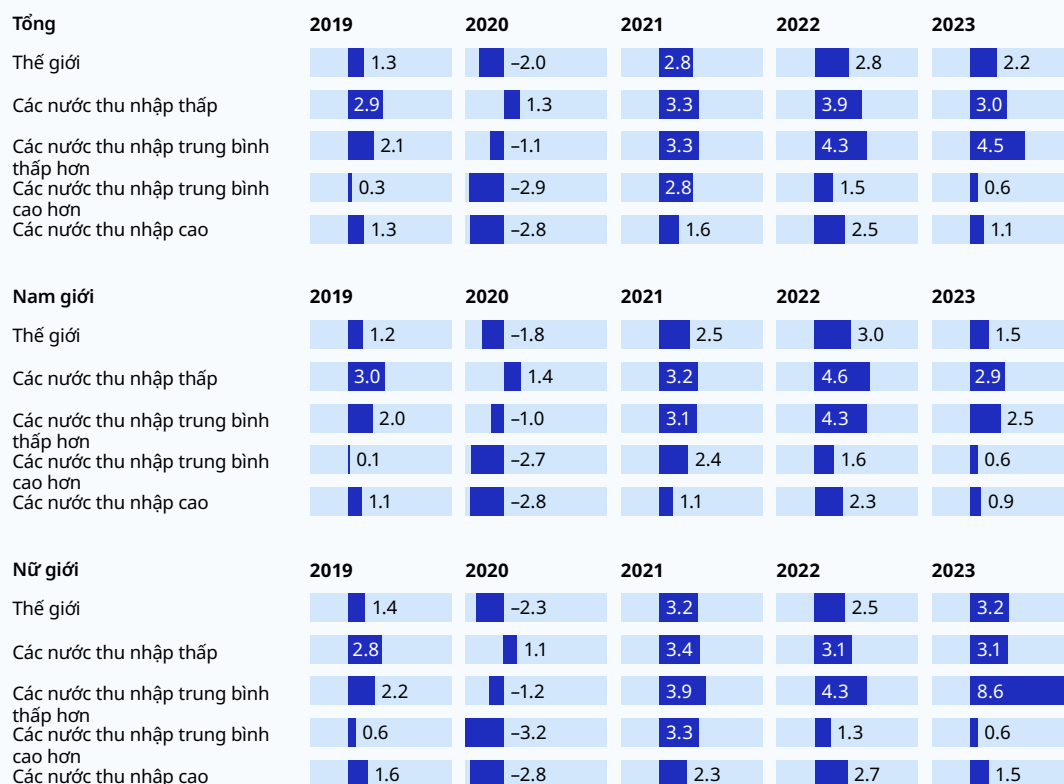
ngiệp giảm là do việc làm tăng nhanh hơn tốc độ tham gia thị trường lao động. Tuy nhiên, kể từ năm 2021, tăng trưởng việc làm toàn cầu nhìn chung đã giảm tốc (hình 1.6). Trong năm 2023, việc làm dù vẫn duy trì mức tăng trưởng dương nhưng đã giảm ở hầu hết các nhóm thu nhập (ngoại trừ các quốc gia có thu nhập trung bình thấp hơn). Ở cấp độ toàn cầu, việc làm tăng 2,2% năm 2023, so với 2,8% của năm trước đó. Mức độ tăng trưởng việc làm sụt giảm đặc biệt thể hiện rõ rệt ở các nước có thu nhập trung bình cao hơn và các nước có thu nhập cao. Mặc dù tổng mức tăng trưởng việc làm đã giảm trong năm 2023, nhưng mức tăng trưởng việc làm của phụ nữ vẫn đạt mức cao nhất hoặc ngang bằng với nam giới ở các nhóm thu nhập. Dù ghi nhận mức tăng trưởng việc làm giảm, đặc biệt là ở các nước có thu nhập cao, sự mất cân bằng về thị trường lao động và kỹ năng vẫn tồn tại ở một số quốc gia và lĩnh vực (xem Chương 3).

► **Bảng 1.1. Khoảng cách việc làm và tỷ lệ chênh lệch việc làm, 2019–2023, phân theo giới, thể giới và nhóm thu nhập**

Nhóm quốc gia	Giới tính	Tỷ lệ chênh lệch việc làm (tỷ lệ phần trăm)					Khoảng cách việc làm (hàng triệu)				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Thế giới	Phụ nữ	14.4	16.1	15.3	14.2	13.7	219.7	244.7	238.0	223.0	220.7
	Nam giới	10.0	11.6	10.7	9.6	9.3	219.3	254.8	238.3	217.5	214.1
	Tổng	11.8	13.4	12.6	11.5	11.1	439.0	499.5	476.4	440.4	434.8
Thu nhập thấp	Phụ nữ	24.1	25.5	25.1	24.4	24.3	31.7	34.7	35.2	34.9	35.7
	Nam giới	16.6	17.8	17.8	17.5	17.4	25.8	28.5	29.4	30.1	30.9
	Tổng	20.0	21.4	21.1	20.6	20.5	57.6	63.3	64.5	65.0	66.6
Thu nhập thấp trung bình thấp hơn	Phụ nữ	16.2	17.4	16.8	16.0	15.4	67.3	72.2	72.2	71.1	73.7
	Nam giới	10.1	11.6	10.5	9.1	8.9	84.0	97.3	90.1	79.6	79.5
	Tổng	12.1	13.5	12.6	11.4	11.1	151.3	169.4	162.3	150.6	153.2
Thu nhập thấp trung bình cao hơn	Phụ nữ	13.2	14.8	14.0	12.6	12.0	89.8	99.8	96.4	86.7	82.4
	Nam giới	9.6	11.1	10.2	9.4	9.0	81.2	93.2	86.6	80.2	77.3
	Tổng	11.2	12.8	11.9	10.8	10.4	171.0	193.0	183.0	166.9	159.7
Thu nhập cao	Phụ nữ	10.4	12.8	11.4	10.0	9.5	30.9	38.0	34.2	30.3	28.9
	Nam giới	7.8	9.9	8.9	7.6	7.2	28.2	35.9	32.3	27.6	26.4
	Tổng	8.9	11.2	10.1	8.7	8.2	59.1	73.9	66.6	57.9	55.3

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023

► **Hình 1.6. Tăng trưởng việc làm, 2020-23, phân theo giới tính và nhóm thu nhập quốc gia (%)**



Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023

► **Hình 1.7. Số giờ làm việc trung bình hàng tuần thực tế của mỗi người có việc làm, năm 2019 và 2023, phân theo nhóm thu nhập quốc gia và giới**



Ghi chú: Chỉ số này dựa trên định nghĩa của Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế (ICLS) lần thứ 13. Có thể tham khảo thêm thông tin về mô tả cơ sở dữ liệu Ước tính theo Mô hình hóa của ILO (ILOEST) tại (<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>).

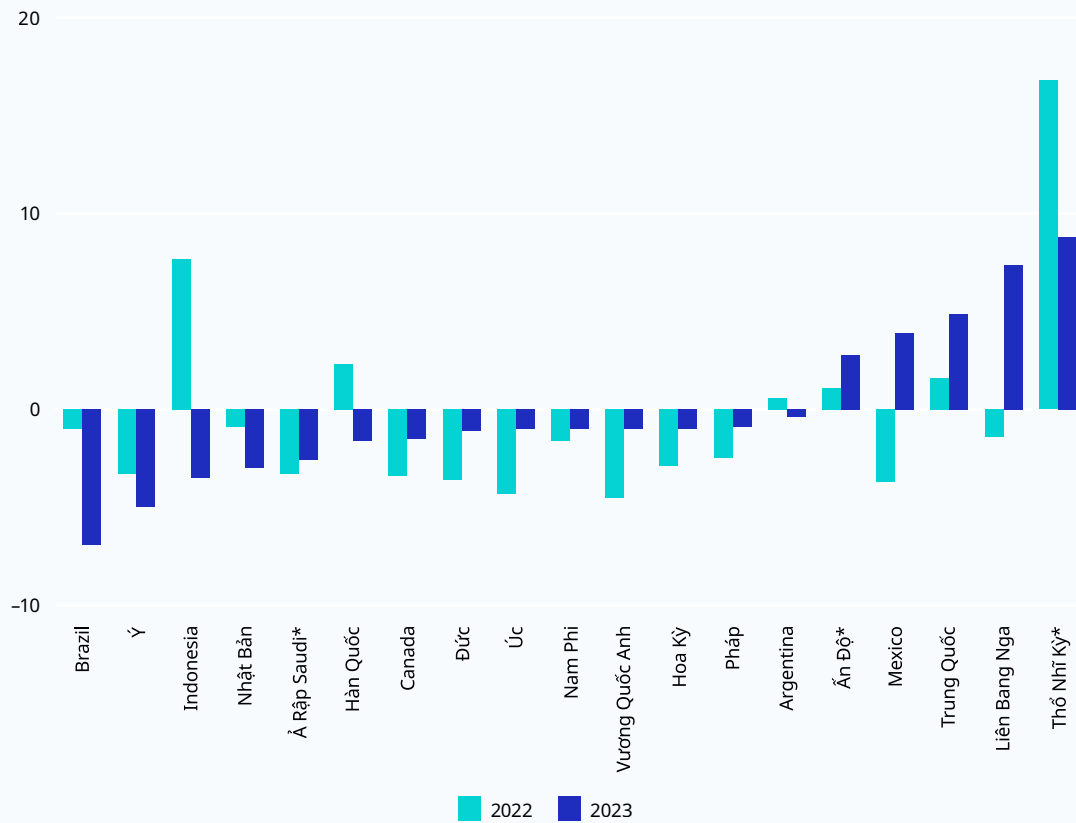
Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

Tuy nhiên, số giờ làm việc trung bình vẫn chưa phục hồi hoàn toàn sau đại dịch. Trong bối cảnh việc làm tăng trưởng dương, ở cấp độ toàn cầu, số giờ làm việc trung bình mỗi tuần trên mỗi người được tuyển dụng đạt xấp xỉ 42 giờ (Hình 1.7). Mặc dù trong một số trường hợp – các nước có thu nhập thấp và thu nhập trung bình cao hơn – đang tiến gần đến các mức của năm 2019, số giờ làm việc trung bình vẫn luôn thấp hơn mức trước đại dịch, tình hình này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến nguồn cung lao động tổng thể (xem Chương 3). Tình trạng này thể hiện đặc biệt rõ ở

các nước có thu nhập trung bình thấp hơn. Các xu hướng gần đây về số giờ làm việc trung bình nhìn chung nhất quán giữa các giới.

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp thấp và tăng trưởng việc làm dương, ở các nước có dữ liệu sẵn có, tiền lương thực tế vẫn giảm. Đại đa số các nước G20 sẵn có dữ liệu tiền lương đều ghi nhận mức lương thực tế giảm trong năm 2023, nghĩa là mức tăng lương không thể theo kịp tốc độ lạm phát (hình 1.8).

► Hình 1.8. Tăng trưởng tiền lương thực tế hàng năm vào năm 2023 (%)



Ghi chú: Đối với năm 2023, dữ liệu tham khảo tăng trưởng tiền lương thực tế trong quý I hoặc quý II so với cùng kỳ trong năm 2022. Dữ liệu năm 2022 đề cập đến tăng trưởng tiền lương thực tế cả năm so với năm 2021.

*Dữ liệu của Ấn Độ, Ả Rập Xê Út và Türkiye đề cập đến những thay đổi từ năm 2022 đến năm 2021 (thay vì năm 2023 và 2022) và từ năm 2021 đến năm 2020 (thay vì năm 2022 và 2021).

Nguồn: Cơ sở dữ liệu tiền lương toàn cầu của ILO

Chỉ có Trung Quốc, Liên bang Nga và Mexico có mức tăng lương thực tế dương vào năm 2023. Mức tăng lương thực tế cao nhất được ghi nhận ở Trung Quốc và Liên bang Nga, theo đó tăng trưởng năng suất lao động thuộc mức tăng trưởng cao nhất trong các nước G20 vào năm 2023.

Tiền lương thực tế ở Ấn Độ và Türkiye cũng tăng trưởng dương, nhưng dữ liệu sẵn có chỉ thể hiện số liệu năm 2022 so với năm 2021. Các nước G20 khác ghi nhận mức lương thực tế giảm; sự sụt giảm đặc biệt rõ rệt ở Brazil (6,9%), Ý (5%) và Indonesia (3,5%).

► Vấn đề tạo việc làm có nguy cơ xấu đi trong thời gian tới

Suy thoái kinh tế được dự báo sẽ bắt kịp với tốc độ việc tạo việc làm vào năm 2024. Một số kết quả về khả năng chống chịu của thị trường lao động năm 2023 có thể là do thực tế là việc làm thường là một chỉ báo có độ trễ, do đó, những điểm yếu trong tạo việc làm nhiều khả năng sẽ biểu hiện rõ sau một thời gian kinh tế tăng trưởng chậm lại. Do đó, trên toàn cầu, dự kiến việc làm vẫn sẽ tăng trưởng dương vào năm 2024, nhưng chỉ ở mức 0,8% vào năm 2024 và 1,1% vào năm 2025 (chưa bằng một nửa mức tăng trưởng việc làm của năm 2023) (hình 1.9). Tình hình này đặc biệt đáng lo ngại ở các nước có thu nhập cao, nơi việc làm dự kiến sẽ chuyển thành tăng trưởng âm vào năm 2024 và sẽ chỉ được cải thiện không nhiều vào năm 2025.

Tương tự như vậy, dự đoán việc làm sẽ tăng nhẹ ở các nước có thu nhập trung bình cao trong hai năm tới. Ngược lại, mức tăng việc làm ở các nước thu nhập thấp và thu nhập trung bình thấp hơn vẫn sẽ ở mức cao. Không giống như năm 2023 khi tốc độ tăng trưởng việc làm của phụ nữ vượt xa nam giới, tốc độ tăng trưởng việc làm của phụ nữ năm 2024 dự kiến sẽ thấp hơn so với nam giới.

Mặc dù chỉ đạt mức tăng khiêm tốn vào năm 2023 nhưng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động sẽ giảm trong những năm tới. Tỷ lệ tham gia thị trường lao động gần đây tăng có thể là do thị trường việc làm tăng trưởng cao hơn dự kiến. Tuy nhiên, vào năm 2024 và 2025, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động dự kiến sẽ giảm ở tất cả các nhóm thu nhập

► Hình 1.9. Tăng trưởng việc làm, 2023–2025, phân theo giới và nhóm thu nhập quốc gia (%)

Tổng	2023	2024	2025
Thế giới	2.2	0.8	1.1
Các nước thu nhập thấp	3.0	3.2	3.3
Các nước thu nhập trung bình thấp hơn	4.5	1.2	2.0
Các nước thu nhập trung bình cao hơn	0.6	0.3	0.4
Các nước thu nhập cao	1.1	-0.2	0.1
Nam giới	2023	2024	2025
Thế giới	1.5	1.1	1.3
Các nước thu nhập thấp	2.9	3.2	3.3
Các nước thu nhập trung bình thấp hơn	2.5	1.8	2.1
Các nước thu nhập trung bình cao hơn	0.6	0.4	0.4
Các nước thu nhập cao	0.9	0.0	0.2
Nữ giới	2023	2024	2025
Thế giới	3.2	0.3	0.9
Các nước thu nhập thấp	3.1	3.1	3.2
Các nước thu nhập trung bình thấp hơn	8.6	0.1	1.7
Các nước thu nhập trung bình cao hơn	0.6	0.2	0.3
Các nước thu nhập cao	1.5	-0.4	-0.0

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

► **Bảng 1.2: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo nhóm thu nhập, 2019–2025**

Nhóm quốc gia	Giới tính	Năm						
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Thế giới	Phụ nữ	48.0	46.8	47.6	47.9	48.7	48.2	48.0
	Nam giới	73.0	71.7	72.2	72.9	73.0	72.9	72.9
	Tổng	60.5	59.2	59.8	60.3	60.8	60.5	60.4
Thu nhập thấp	Phụ nữ	56.2	55.4	55.6	55.2	55.2	55.1	55.0
	Nam giới	74.4	73.6	73.7	74.4	74.3	74.2	74.2
	Tổng	65.2	64.4	64.6	64.7	64.6	64.6	64.5
Thu nhập thấp trung bình thấp hơn	Phụ nữ	34.9	34.1	34.8	35.4	37.7	37.0	37.0
	Nam giới	73.9	72.8	73.2	74.2	74.9	74.8	75.0
	Tổng	54.6	53.6	54.1	54.9	56.4	56.1	56.2
Thu nhập thấp trung bình thấp trung bình cao hơn	Phụ nữ	56.4	54.6	55.8	55.9	55.7	55.4	55.1
	Nam giới	74.2	72.3	73.1	73.5	73.3	73.0	72.7
	Tổng	65.2	63.3	64.4	64.7	64.4	64.1	63.8
Thu nhập cao	Phụ nữ	53.7	53.0	53.4	54.0	54.3	54.0	53.9
	Nam giới	68.5	67.5	67.6	68.0	68.1	68.0	67.9
	Tổng	61.0	60.2	60.4	60.9	61.2	60.9	60.8

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

(ngoại trừ các nước có thu nhập thấp, nơi tỷ lệ này được dự báo sẽ duy trì ổn định vào năm 2024 nhưng sau đó sẽ giảm vào năm tiếp theo) và của cả nam giới và phụ nữ (bảng 1.2). Tỷ lệ tham gia dự kiến giảm rõ rệt hơn ở phụ nữ, theo đó từ năm 2023 đến năm 2025 tỷ lệ này dự kiến sẽ giảm 0,7 điểm phần trăm trên toàn cầu, so với 0,1 điểm phần trăm ở nam giới.

Tỷ lệ thất nghiệp dự kiến sẽ tăng nhẹ. Các số liệu dự báo cho thấy tỷ lệ thất nghiệp nhìn chung sẽ ổn định trong hai năm tới (bảng 1.3). Khi tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giảm và tăng trưởng việc làm chậm lại, tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu dự kiến sẽ duy trì xấp xỉ các mức hiện tại, tăng từ 5,1% năm 2023 lên 5,2% vào năm 2024 và không thay đổi vào năm 2025. Sự gia tăng này chủ yếu là kết quả của tình trạng tỷ lệ thất nghiệp gia tăng dự kiến ở các nước có thu nhập cao (tăng 0,2 điểm phần trăm so với mức năm 2023 để đạt mức phần trăm vào năm 2024).

Dự kiến tỷ lệ thất nghiệp tăng nhẹ sẽ ảnh hưởng không tương xứng đến nam giới. Tỷ lệ thất nghiệp của phụ nữ dự kiến sẽ duy trì ổn định ở mức 5,3% trong suốt thời kỳ dự báo, trong khi tỷ lệ thất nghiệp của nam giới dự kiến sẽ tăng nhẹ vào năm 2024 (0,1 điểm phần trăm) và sau đó giảm với mức tương tự vào năm 2025.

Thất nghiệp toàn cầu được dự báo sẽ tăng vào năm 2024 thêm khoảng 2 triệu người. Tỷ lệ thất nghiệp tăng nhẹ sẽ dẫn đến mức thất nghiệp toàn cầu tăng thêm 2 triệu người vào năm 2024, tăng lên 190,8 triệu người so với 188,6 triệu người năm 2023. Triển vọng về thất nghiệp năm 2024 nhìn chung nhất quán giữa các nhóm thu nhập, mỗi nhóm quốc gia được dự báo sẽ ghi nhận tình trạng thất nghiệp gia tăng. Các nước có thu nhập cao dự kiến sẽ ghi nhận mức tăng cao nhất (tổng cộng 1 triệu người).

▶ **Bảng 1.3: Thất nghiệp và tỷ lệ thất nghiệp, 2019–2025, phân theo giới, thế giới và nhóm thu nhập**

Nhóm quốc gia	Giới tính	Tỷ lệ thất nghiệp (tỷ lệ phần trăm)							Thất nghiệp (hàng triệu)						
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Thế giới	Phụ nữ	5.7	6.6	6.2	5.5	5.3	5.3	5.3	78.5	90.0	87.0	79.2	77.9	78.5	79.4
	Nam giới	5.5	6.6	6.0	5.1	5.0	5.1	5.0	115.9	137.3	126.4	110.6	110.7	112.3	113.3
	Tổng	5.6	6.6	6.1	5.3	5.1	5.2	5.2	194.3	227.3	213.4	189.7	188.6	190.8	192.7
Thu nhập thấp	Phụ nữ	5.4	6.1	6.3	5.7	5.7	5.7	5.6	5.7	6.6	7.0	6.5	6.7	6.9	7.0
	Nam giới	5.1	6.0	6.0	5.6	5.7	5.7	5.6	7.0	8.3	8.7	8.4	8.9	9.2	9.3
	Tổng	5.2	6.0	6.1	5.6	5.7	5.7	5.6	12.7	15.0	15.7	14.9	15.6	16.1	16.3
Thu nhập thấp trung bình thấp hơn	Phụ nữ	6.1	6.8	6.6	5.8	5.4	5.4	5.4	22.5	25.2	25.2	22.7	23	22.9	23.5
	Nam giới	5.7	6.9	6.1	4.7	4.7	4.7	4.7	45.6	54.8	49.5	39.8	40.7	41.4	42.1
	Tổng	5.8	6.9	6.2	5.1	5.0	4.9	4.9	68.2	80.0	74.7	62.5	63.7	64.4	65.5
Thu nhập thấp trung bình thấp trung bình cao hơn	Phụ nữ	5.7	6.4	6.1	5.7	5.4	5.4	5.4	36.1	39.0	38.4	36.1	34.5	34.5	34.5
	Nam giới	5.8	6.6	6.1	5.7	5.5	5.5	5.5	47.2	52.6	49.3	47.2	45.7	45.8	45.8
	Tổng	5.8	6.5	6.1	5.7	5.5	5.5	5.5	83.3	91.6	87.7	83.3	80.2	80.3	80.4
Thu nhập cao	Phụ nữ	5.0	6.9	5.9	4.8	4.7	4.9	5.0	14.2	19.2	16.5	13.8	13.7	14.1	14.4
	Nam giới	4.5	6.2	5.4	4.3	4.3	4.5	4.5	16.0	21.6	18.9	15.2	15.4	15.9	16.1
	Tổng	4.8	6.5	5.6	4.5	4.5	4.7	4.7	30.1	40.8	35.4	29.0	29.0	30.0	30.5

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

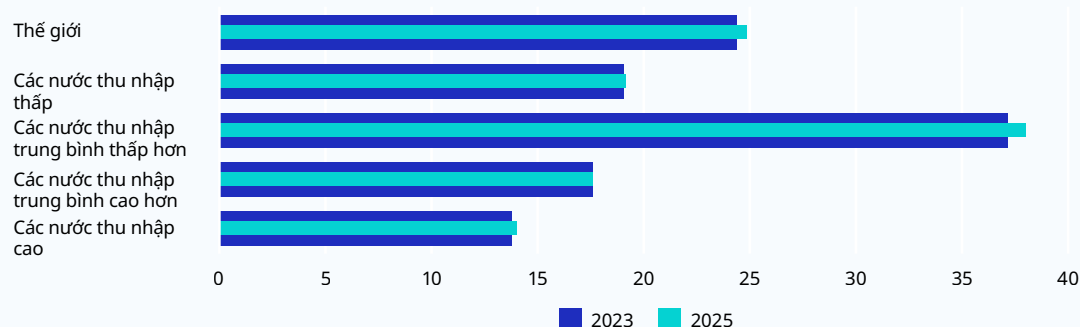
▶ **Thâm hụt việc làm thỏa đáng tồn tại dai dẳng đang làm suy yếu tiến bộ trong dài hạn**

Tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng vẫn tồn tại với sự không đồng nhất đáng kể giữa các khu vực và các nhóm. Tỷ lệ thất nghiệp giảm che đậy sự thâm hụt đáng kể các cơ hội việc làm thỏa đáng. Bảng 1.1 thể hiện rõ trên toàn cầu, khoảng cách việc làm đã tăng lên gần 435 triệu người vào năm 2023, tương ứng với tỷ lệ chênh lệch việc làm là 11,1%. Hơn nữa, nhiều cá nhân có việc làm đang phải đối mặt với một số rào cản đối với việc làm thỏa đáng, trong đó có tiền lương thực tế giảm, mức độ việc làm phi chính thức tăng cao và điều kiện làm việc ngày càng xấu đi. Trong các trường hợp khác, các rào cản đối với việc tham gia thị trường lao động vẫn tồn tại, đặc biệt là đối với phụ nữ và thanh niên, những người tiếp tục phải đối mặt với tỷ lệ thất nghiệp cao hơn. Tựu chung lại, những yếu tố này đang làm suy yếu tiến trình trong dài hạn nhằm cải thiện việc làm thỏa đáng và công bằng xã hội.

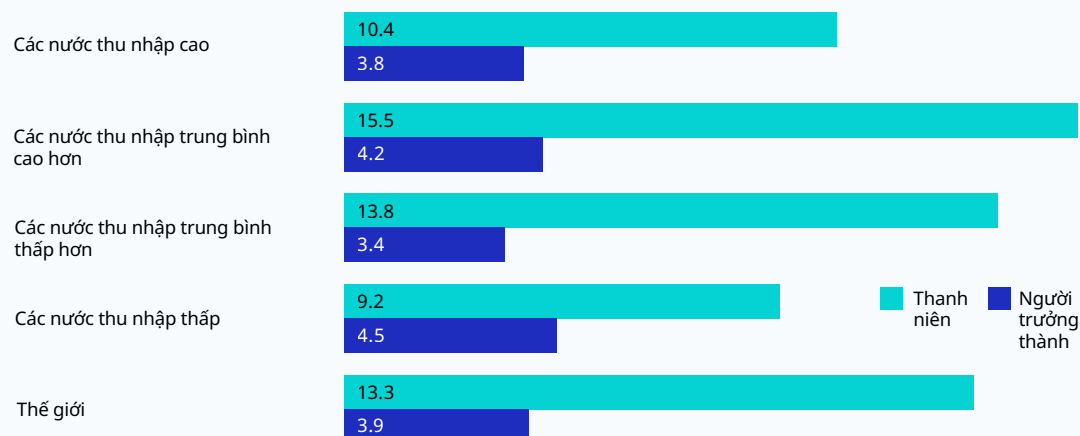
Khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia lực lượng lao động sẽ vẫn tồn tại. Trong giai đoạn dự báo,

tỷ lệ tham gia của cả nam giới và phụ nữ dự kiến sẽ giảm. Do sự suy giảm ở phụ nữ được dự đoán sẽ rõ rệt hơn so với nam giới nên khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia sẽ tăng nhẹ. Vào năm 2025, tỷ lệ tham gia toàn cầu của nam giới sẽ cao hơn nữ giới 25 điểm phần trăm (khoảng cách sẽ tăng lên đáng kể ở mức 38 điểm phần trăm ở các nước có thu nhập trung bình thấp hơn) (hình 1.10). Ngoài ra còn có một số khác biệt quan trọng trong khu vực, như được trình bày chi tiết ở Chương 2.

Tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên cao hơn gần 3,5 lần so với người trưởng thành. Trên toàn cầu, năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên là 13,3%, vượt xa tỷ lệ thất nghiệp của người trưởng thành là 3,9% (hình 1.11). Mô hình chung về tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên cao hơn ghi nhận ở tất cả các nhóm thu nhập của quốc gia. Các nước có thu nhập trung bình cao hơn có tỷ lệ thanh niên thất nghiệp cao nhất, 15,5% trong năm 2023.

► **Hình 1.10. Khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia, 2023 và 2025 (điểm phần trăm)**

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

► **Hình 1.11. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên và người trưởng thành (%)**

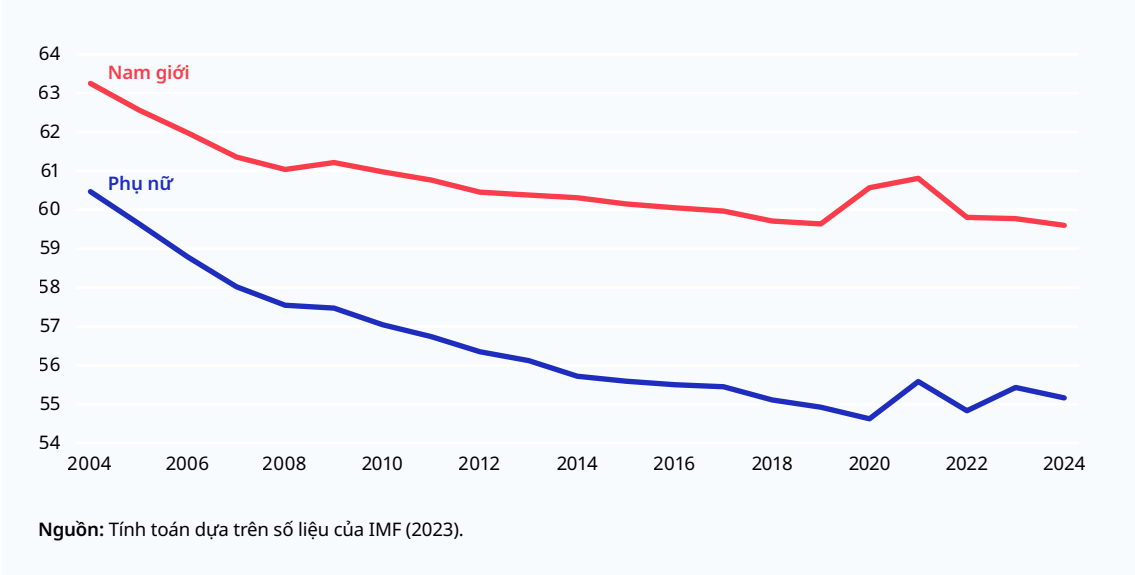
Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

Việc làm phi chính thức đang bắt đầu giảm trở lại nhưng vẫn duy trì ở mức cao. Kể từ cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu, tình trạng phi chính thức đã có xu hướng giảm đối với cả nam giới và phụ nữ (Hình 1.12). Sau khi đại dịch bùng phát, việc làm phi chính thức tăng trưởng nhẹ, nhưng dự kiến sẽ tiếp tục giảm vào năm 2024. Tuy nhiên, khi dân số lao động tăng lên, số lượng lao động phi chính thức vẫn sẽ tiếp tục tăng. Kể từ năm 2019, số lượng lao động phi chính thức đã tăng hơn 120 triệu, nâng tổng số lên hơn 2 tỷ người vào năm 2023 – mức cao nhất trong hai thập kỷ. Quy mô việc làm phi chính thức này làm dấy lên mối lo ngại về chất lượng công việc nói

dấy lên mối lo ngại về chất lượng công việc nói chung do nhiều người trong số những lao động này không được tiếp cận sự bảo trợ xã hội và pháp lý đầy đủ.

Gần 241 triệu người lao động đang sống trong tình trạng nghèo cùng cực trong năm 2023. Từ năm 2020 đến năm 2021, tỷ lệ và số lượng người lao động sống trong tình trạng nghèo cùng cực – thu nhập thấp hơn 2,15 USD mỗi ngày/người theo PPP – đã giảm (bảng 1.4). Điều này chủ yếu là do việc giảm đáng kể tỷ lệ người có việc làm nhưng vẫn nghèo ở các nước có thu nhập trung

► **Hình 1.12. Việc làm phi chính thức tính theo tỷ lệ trong tổng số việc làm, 2004–2024 (%)**



bình thấp hơn. Tuy nhiên, năm 2023, mặc dù tình trạng người có việc làm sống trong cảnh nghèo cùng cực nói chung vẫn tương đối ổn định, thậm chí giảm do việc làm tăng lên, số người lao động trên thế giới sống trong tình trạng nghèo cùng cực đã tăng thêm khoảng 1 triệu người. Một mô hình tương tự được ghi nhận khi xét đến tình

trạng có việc làm nhưng vẫn nghèo vừa phải, tức là thu nhập thấp hơn 3,65 USD mỗi ngày mỗi người tính theo PPP. Số lao động sống trong tình trạng nghèo vừa phải đã tăng thêm gần 8,4 triệu người vào năm 2023. Chỉ các quốc gia có thu nhập trung bình cao hơn ghi nhận số người lao động nghèo vừa phải giảm.

► **Bảng 1.4. Tình trạng có việc làm vẫn nghèo, 2020–2023, phân theo thể giới và nhóm thu nhập quốc gia**

Nhóm quốc gia	Lao động có việc làm vẫn nghèo	Tỷ lệ (%)				Số (triệu)			
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Nhóm quốc gia	Cùng cực	7.7	7.3	7.1	6.9	248.0	241.6	240.1	241.1
	Vừa phải	12.5	12.1	12.2	12.2	402.7	401.4	414.9	423.4
Các nước thu nhập thấp	Cùng cực	38.9	38.5	38.7	39.0	90.5	92.7	96.7	100.6
	Vừa phải	26.6	26.4	26.5	26.7	61.9	63.5	66.3	68.9
Các nước thu nhập trung bình thấp hơn	Cùng cực	12.8	11.8	10.9	10.2	139.3	132.0	127.3	124.7
	Vừa phải	26.1	25.6	25.2	24.7	283.7	287.6	294.8	302.1
Các nước thu nhập trung bình cao hơn	Cùng cực	1.4	1.2	1.2	1.1	17.9	16.7	15.9	15.6
	Vừa phải	4.3	3.7	3.9	3.8	56.9	50.0	53.6	52.0

Nguồn: Tính toán dựa trên số liệu của IMF (2023).

Giải quyết sự mất cân bằng về thị trường lao động và kỹ năng có thể giúp giải quyết những thách thức của thị trường lao động trong ngắn hạn và các vấn đề cơ cấu cơ bản. Mặc dù áp lực thị trường lao động đã giảm bớt khi số lượng vị trí việc làm trống đã giảm từ mức cao kỷ lục, đặc biệt là ở các nước có thu nhập cao, sự mất cân bằng về thị trường lao động và kỹ năng vẫn tồn tại ở nhiều khu vực và lĩnh vực. Điều này cho thấy vấn đề mất cân bằng thị trường lao động và kỹ năng về bản chất ngày càng mang tính cấu trúc khi tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động toàn cầu chậm lại và tỷ lệ tham gia của các nhóm thiểu số vẫn bị hạn chế.

Sự mất cân bằng thị trường lao động tồn tại dai dẳng cũng phản ánh sự khác biệt đáng kể của thị trường lao động ngày nay. Khi lạm phát tăng trong năm 2021 và 2022 lên mức chưa từng thấy trong vòng 40 năm, ở đây có sự tương đồng với những năm 1970: trong cả hai trường hợp, những diễn biến địa chính trị đều tác động đến giá cả hàng hóa, đặc biệt là giá dầu, và do đó ảnh hưởng đến nền kinh tế của cả các nước phát triển và các nước đang phát triển. Tuy nhiên, có một số khác biệt đáng chú ý (Allen và Ainsworth-Grace 2023). Năm 2023, thế giới đã cố gắng ngăn chặn một cuộc suy thoái – ngay cả trong bối cảnh lạm phát cao – trái ngược hoàn toàn với tình trạng suy thoái đi kèm với lạm phát trong những năm 1970. Sự tương phản phản ánh tốc độ tương đối mà các ngân hàng trung ương phản ứng trước lạm phát cũng như sự khác biệt về cơ cấu giữa thị trường lao động ngày nay và thị trường lao động những năm 1970 (hộp 1.3).

Hành động chính sách có thể bị hạn chế bởi môi trường kinh tế vĩ mô. Giai đoạn mở rộng kéo dài với lãi suất cực thấp trong những năm 2010 đã cho phép cả các nền kinh tế tiên tiến và mới nổi mở rộng khả năng vay của họ. Nợ công đã tăng lên mức cao chưa từng thấy kể từ sau năm 1945. Kết quả là một số quốc gia, bao gồm cả một số nền kinh tế tiên tiến, đã ghi nhận xếp hạng nợ của mình sụt giảm; điều này làm tăng chi phí đi vay đối với cả đối tượng vay là nhà nước và tư nhân.

Đồng thời, một số nước dường như đã thực hiện các bước thận trọng để giữ lãi suất ở mức thấp và vì thế họ hiện đang phải đối mặt với chi phí lãi vay tăng nhanh trong ngân sách công, do đó khả năng hỗ trợ có mục tiêu bị hạn chế. Các nước đang phát triển mắc nợ cao đặc biệt có nguy cơ nhanh chóng rơi vào tình trạng kiệt quệ tài chính khi các điều kiện bị thắt chặt, gây nên những hậu quả đáng kể đối với điều kiện thị trường lao động, tăng trưởng tiền lương và việc làm.

Điều kiện tài chính xấu đi có thể gây khó khăn gấp đôi cho cả thị trường lao động lẫn ngân khố quốc gia. Thứ nhất, tỷ lệ thất nghiệp gia tăng sẽ chỉ làm giảm thêm nguồn thu và làm tổn hại đến tình hình tài khóa vốn đã mong manh. Thứ hai, tỷ lệ thất nghiệp tăng lên sẽ thu hẹp không gian tài khóa dùng để cung cấp các biện pháp cần thiết nhằm giữ người lao động gắn bó với thị trường lao động và hỗ trợ nâng cao và đào tạo lại kỹ năng – cả hai lĩnh vực này đều là trọng tâm để thúc đẩy phục hồi kinh tế nhanh hơn. Tuy nhiên, chi tiêu thuộc cách thức này nên được coi là một khoản đầu tư và sẽ là nền tảng vững chắc cho quá trình phục hồi toàn diện hơn cũng như giải quyết các vấn đề cơ cấu đang cản trở tăng trưởng năng suất dài hạn và cải thiện mức sống. Trên thực tế, đầu tư vào các chương trình đào tạo và kỹ năng có mục tiêu tốt cũng như các biện pháp liên quan khác có chi phí cơ hội thấp hơn trong thời kỳ suy thoái.

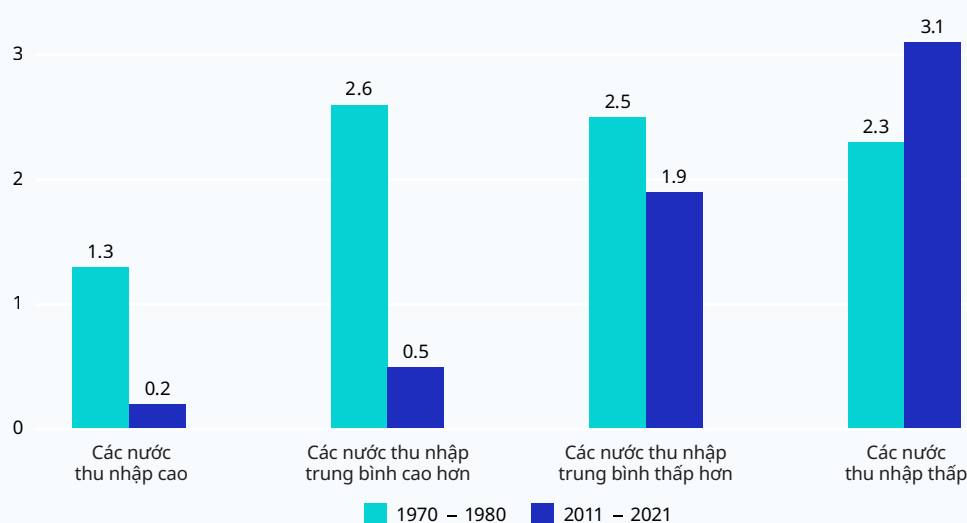
Phần còn lại của báo cáo này sẽ xét đến tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng này một cách chi tiết hơn. Chương 2 sẽ phân tích những diễn biến việc làm và xã hội trong năm 2023 cũng như triển vọng trong tương lai. Tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng theo khu vực cụ thể của ILO sẽ được nghiên cứu và các lĩnh vực chính được nêu bật ở mỗi khu vực cần được lưu tâm. Chương 3 sẽ xem xét sự mất cân bằng thị trường lao động chi tiết hơn.

► **Hộp 1.3. Bùng nổ tỷ lệ sinh so với sụt giảm tỷ lệ sinh: Tác động của lạm phát đến thị trường lao động những năm 2020 so với những năm 1970**

Một lý do khiến tác động của lạm phát đến thị trường lao động ngày nay ở mức vừa phải so với những năm 1970 là do nền kinh tế sử dụng năng lượng ở mức thấp hơn so với thập kỷ trước. Giá dầu tăng không gây trở ngại tới sản lượng công nghiệp và việc làm liên quan ở mức độ tương tự. Những cú sốc cung gần đây ít nghiêm trọng hơn và mang tính tạm thời hơn so với những năm 1970, đồng thời thời kỳ lạm phát gần đây bị ảnh hưởng nhiều hơn bởi cú sốc cầu tích cực sau đại dịch (De Grauwe và Ji 2023). Một điểm khác biệt then chốt là tốc độ và quy mô của phản ứng chính sách tiền tệ. Trong những năm 1970, chính sách tiền tệ không được các ngân hàng trung ương coi là công cụ thích hợp nhất để ứng phó với cú sốc cơ cấu do lệnh cấm vận dầu mỏ bắt đầu từ năm 1973 gây ra. Phản ứng của các nhà hoạch định chính sách trong những năm 1970 được coi là “quá muộn” (Allen và Ainsworth-Grace 2023). Ngược lại, từ mùa xuân/hè năm 2022 đến mùa thu năm 2023, các ngân hàng trung ương đã triển khai một chu kỳ tăng lãi suất mạnh mẽ – Cục Dự trữ Liên bang và Ngân hàng Trung ương Châu Âu tăng lãi suất lần lượt là 525 và 450 điểm cơ bản. Trước thời kỳ lạm phát gần đây là thời kỳ lạm phát thấp kéo dài, giúp kỳ vọng lạm phát duy trì ở mức tương đối thấp. Do đó, các chính sách tiền tệ giảm phát do các ngân hàng trung ương triển khai có thể làm giảm lạm phát nhanh hơn so với những năm 1970 mà không làm tăng tỷ lệ thất nghiệp tương ứng (De Grauwe và Ji 2023).

Ngoài ra còn có sự khác biệt rõ rệt về cơ cấu dân số trong độ tuổi lao động. Năm 1970, 36% dân số của các nước có thu nhập cao dưới 19 tuổi và trong suốt thập kỷ này, nhóm lớn nhất thuộc thế hệ bùng nổ dân số đã đến tuổi lao động và tham gia lực lượng lao động với số lượng lớn. Từ năm 1970 đến năm 1980, dân số từ 20 đến 64 tuổi tăng 1,3% mỗi năm ở các nước có thu nhập cao (hình 1.13). Điều này mang lại nguồn cung lao động dồi dào và có khả năng làm trầm trọng thêm tác động của lạm phát đối với tình trạng thất nghiệp trong những năm 1970. Ngược lại, đến năm 2021, dân số trung bình già hơn đáng kể và nhiều người thuộc thế hệ bùng nổ trẻ em (từ 57 đến 75 tuổi vào năm 2021) đã bắt đầu rời khỏi thị trường lao động. Trong thập kỷ trước thời kỳ lạm phát gần đây (thập kỷ 2011–2021), dân số từ 20 đến 64 tuổi chỉ tăng 0,2% mỗi năm ở các nước có thu nhập cao. Kết quả là, trước áp lực lạm phát và lãi suất tăng, tăng trưởng việc làm chỉ chậm lại vào năm 2023 và tình trạng thiếu lao động vẫn tiếp diễn ở một số quốc gia và lĩnh vực (xem Chương 3).

► **Hộp 1.13. Tăng trưởng dân số từ 20 đến 64 tuổi, theo khoảng thời gian và nhóm thu nhập quốc gia (tỷ lệ phần trăm kép hàng năm)**



Ghi chú: Các nhóm thu nhập quốc gia theo phân loại của Ngân hàng Thế giới.

Nguồn: Tính toán dựa trên ước tính của Bộ phận Dân số Liên Hợp Quốc, Triển vọng Dân số Thế giới 2022 (<http://population.un.org/dataportal/>).

Tài liệu tham khảo

- ▶ Allen, H. và C. Ainsworth-Grace. 2023. *Lạm phát đình trệ trong những năm 1970: liệu lịch sử có lặp lại vào những năm 2020 không?* Nghiên cứu của Ngân hàng Deutsche.
- ▶ De Grauwe, Paul và Yuemei Ji. 2023. “Lạm phát thời đó (1979–1985) và bây giờ (2020–2023): Tại sao công cuộc chống lạm phát ngày nay dễ dàng hơn”. Trung tâm Nghiên cứu Chính sách Kinh tế, 28 tháng 11 năm 2023. <https://cepr.org/voxeu/columns/inflation-then-1979-85-and-now-2020-23-why-it-easier-fight-inflation-today>.
- ▶ ILO. 2023. “Ước tính theo mô hình của ILO: Tổng quan về phương pháp luận”, tháng 1 năm 2023. <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf>.
- ▶ IMF (Quỹ Tiền tệ Quốc tế). 2022. Triển vọng kinh tế thế giới: Chống lại cuộc khủng hoảng chi phí sinh hoạt. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022>.
- ▶ IMF. 2023. Triển vọng kinh tế thế giới: Điều hướng sự khác biệt toàn cầu. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.
- ▶ Qiu, Han, Hyun Song Shin và Leanne Si Ying Zhang. 2023. “Lập bản đồ sắp xếp lại các chuỗi giá trị toàn cầu”, Bản tin BIS số 78, 3 tháng 10 năm 2023. <https://www.bis.org/publ/bisbull78.htm>.

2 Xu hướng việc làm và xã hội theo khu vực

► Tổng quan

Các chỉ số tổng thể cho thấy có sự cải thiện ở hầu hết các khu vực, với sự suy giảm nhẹ vào năm 2024 và nguy cơ suy thoái đáng kể. Việc làm tăng ở tất cả các khu vực, mặc dù thường được thúc đẩy bởi sự tăng trưởng dân số trong độ tuổi lao động. Tỷ lệ việc làm trên tổng dân số cũng đang tiến gần đến mức trước đại dịch (năm 2019) ở hầu hết các khu vực, ngoại trừ ở một số tiểu vùng, chẳng hạn như các quốc gia Ả-rập không thuộc GCC (Hội đồng Hợp tác vùng Vịnh), Bắc Mỹ, Đông Á và Đông Âu, ở những tiểu vùng này tỷ lệ việc làm trên tổng dân số năm 2023 vẫn thấp hơn các mức năm 2019. Tỷ lệ thất nghiệp cũng đang phục hồi về mức trước đại dịch, nhưng vẫn có ngoại lệ tương tự đối với các tiểu vùng, bao gồm các Quốc gia Ả-rập không thuộc GCC và Đông Á, tỷ lệ này vẫn cao hơn mức năm 2019. Sự không đồng nhất đáng kể vẫn tồn tại giữa các tiểu vùng và các phân nhóm thị trường lao động khác nhau. Dự kiến tăng trưởng việc làm sẽ yếu hơn vào năm 2024 do nhiều căng thẳng địa chính trị và điều kiện tiền tệ toàn cầu thắt chặt hơn.

Với sự khôi phục lại mức trước đại dịch COVID-19 được thể hiện rõ ràng trong các chỉ số tổng thể ở nhiều khu vực, giờ đây trọng tâm là giải quyết tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng đã tồn tại lâu nay. Mặc dù đã có những tiến bộ trong việc giảm việc làm phi chính thức, năm 2023, hơn 8/10 người có việc làm ở Châu Phi vẫn làm việc phi chính thức, gần 2/3 ở Châu Á và Thái Bình Dương, và hơn một nửa ở châu Mỹ Latinh và Caribe. Năm 2023, khoảng một phần ba dân số có việc làm ở châu Phi hạ Sahara sống trong tình trạng nghèo cùng cực (trong các hộ gia đình có mức thu nhập dưới 2,15 USD mỗi ngày mỗi người tính theo PPP) và khoảng 37% dân số có việc làm ở Nam Á và khoảng 8% dân số có việc làm ở châu Mỹ Latinh và Caribe sống dưới ngưỡng nghèo vừa phải (3,65 USD/ngày/người theo PPP). Ở nhiều khu vực, phụ nữ tiếp tục chịu thiệt thòi rõ rệt do các biến động của thị trường lao động, đặc biệt là ở các quốc gia Ả-rập và Bắc Phi. Với những cải thiện về các chỉ số thị trường lao động tiêu biểu như việc làm và thất nghiệp, các nước đang tổng hợp lại những thách thức tồn tại từ trước và xây dựng các chiến lược để đương đầu với các hình thức việc làm mới và tác động của chúng đối với tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng này.

▶ Châu Phi

Tăng trưởng GDP của Châu Phi vẫn tăng mặc dù bị ảnh hưởng bởi giá dầu và giá hàng hóa phi dầu mỏ khiến tốc độ tăng trưởng chậm lại vào năm 2023. Tăng trưởng GDP của châu Phi ước tính là 3,8% năm 2022, sau những biến động do đại dịch vào năm 2020 và 2021. Năm 2023, tăng trưởng dự kiến sẽ giảm xuống còn 3,1%, phản ánh sự tác động của tổng hợp nhiều yếu tố, bao gồm tác động của căng thẳng địa chính trị toàn cầu, như xung đột ở Ukraine và tác động của nó đến thị trường hàng hóa. Triển vọng của Châu Phi cũng khó đoán. Năm 2024, tăng trưởng GDP dự kiến sẽ tăng trở lại lên 3,8%, một phần nhờ giá hàng hóa cao hơn hỗ trợ các nhà xuất khẩu hàng hóa trong khu vực. Tuy nhiên vẫn có những rủi ro bao gồm áp lực lạm phát, biến động giá hàng hóa tiếp diễn và căng thẳng ở Trung Đông.

Những thách thức cơ cấu dài hạn tiếp tục đè nặng lên tiềm năng kinh tế của khu vực; bao gồm tình trạng có việc làm vẫn nghèo cổ hữu, sự dịch chuyển dân số lớn và tác động của biến đổi khí hậu. Không gian tài khóa hạn chế ảnh hưởng đến khả năng ứng phó với các cú sốc ngoại sinh của các nước châu Phi (IMF 2023a). Mối quan tâm thường trực là khả năng của các quốc gia này trong việc chống chịu và tái thiết sau các sự kiện gây nên bởi biến đổi khí hậu, chẳng hạn như hạn hán kéo dài, mất mùa và bão, có thể làm gián đoạn các động lực kinh tế quan trọng như hoạt động khai thác mỏ và sản xuất nông nghiệp. Một mối lo ngại nữa là mức tăng trưởng GDP hiện tại không đi kèm với mức tăng thu nhập bình quân đầu người, vốn tăng quá chậm để giảm tình trạng nghèo cùng cực và tình trạng có việc làm vẫn nghèo. Chỉ riêng ở châu Phi hạ Sahara, năm 2023, 145 triệu người đã rơi vào tình trạng có việc làm vẫn nghèo cùng cực (ở ngưỡng thu nhập 2,15 USD mỗi ngày, tính theo PPP), tương đương với 1/3 dân số có việc làm. Thu nhập bình quân đầu người dự kiến sẽ tăng chưa đến 1% trong giai đoạn 2023–2024 và 40% dân số châu Phi hạ Sahara sống ở các nước (bao gồm ba nền kinh tế lớn nhất) nơi thu nhập bình quân đầu người năm 2024 sẽ thấp hơn so với thời điểm đại dịch mới bùng phát (Ngân hàng Thế giới 2023a). Một số nước châu Phi cũng phải đối mặt với những rủi ro an ninh liên tục có khả năng làm giảm tốc độ tăng trưởng và tạo tác động lan tỏa bất lợi sang các nước láng giềng. Ví dụ, cả năm quốc gia Sahel (Mali, Niger, Burkina Faso, Chad và Mauritania) đều đang trải qua xung đột hoặc đối mặt với các thách thức an ninh. Những cuộc xung đột như vậy tác động đến sinh kế cũng như

vậy tác động đến sinh kế cũng như chuyển hướng sử dụng các quỹ của nhà nước thay vì đầu tư thúc đẩy tăng trưởng (Ngân hàng Thế giới 2022; AfDB 2023a).

Những xu hướng thị trường lao động ở Bắc Phi

Sự tăng trưởng của tiểu vùng này đã bị suy yếu bởi một loạt các cú sốc ngoại sinh, bao gồm hạn hán, lũ lụt và động đất. GDP của Bắc Phi tăng trưởng ở mức 2,7% năm 2023, giảm từ mức 3,7% năm 2022. Tăng trưởng GDP được dự báo sẽ khôi phục lại mức 3,5% vào năm 2024 và 4,4% vào năm 2025. Tuy nhiên, mức tăng trưởng có sự khác biệt giữa các tiểu vùng. Các cuộc xung đột đang tiếp diễn tiếp tục làm gián đoạn sự tăng trưởng của Libya, cũng như các thảm họa lũ lụt gần đây, hạn hán và động đất đã ảnh hưởng đến sự tăng trưởng của Maroc (AfDB 2023b; Henson và Masters 2023). Trong khi việc nối lại hoạt động du lịch và thương mại đã mang lại lợi ích cho các quốc gia khác trong khu vực, bao gồm Ai Cập và Tunisia (AfDB 2023b).

Bắc Phi tiếp tục ghi nhận tỷ lệ tham gia lực lượng lao động thấp do tỷ lệ tham gia của phụ nữ thấp. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở Bắc Phi, khoảng 45% năm 2023, thấp thứ hai trong số các tiểu vùng trên thế giới, chỉ cao hơn các quốc gia Ả-rập không thuộc GCC (bảng 2.1). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ là 20%, thấp hơn 49 điểm phần trăm so với nam giới (69%) vào năm 2023. Điều này dẫn đến tỷ lệ việc làm trên dân số cũng thấp ở mức 40% vào năm 2023, mà cũng là do tỷ lệ nữ giới đặc biệt thấp (16% so với 63% ở nam giới). Khía cạnh giới này cũng thể hiện rõ qua tỷ lệ thanh niên (15–24 tuổi) không có việc làm, không học hành hoặc đào tạo (NEET): tỷ lệ NEET của thanh niên nữ là 38,4% so với 17% của nam giới.

Vấn đề tạo việc làm tiếp tục phục hồi kể từ khi đại dịch COVID-19 bùng phát vào năm 2020. Số giờ làm việc trung bình hàng tuần của mỗi người được thuê tuyển vẫn tương đối cao so với tiêu chuẩn toàn cầu: 44 giờ vào năm 2023. Mặc dù vậy, số giờ làm việc trung bình hàng tuần của mỗi người mới chỉ bằng mức trước đại dịch năm 2019 và mức trung bình dài hạn trước đại dịch trong giai đoạn 2010–2019. Tăng trưởng việc làm gần đây có khả năng được thúc đẩy bởi sự phục

► **Bảng 2.1: Ước tính và dự báo giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Phi, 2010–2025**

Nhóm quốc gia	Số giờ làm việc trung bình hàng tuần cho mỗi người làm việc						Tổng số giờ hàng tuần trong các công việc tương đương toàn thời gian (FTE = 48 giờ/tuần) (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024		2010	2019	2022	2023	2024	
Châu Phi	38.8	39.0	39.1	39.0	39.0		296	372	406	418	430	
Bắc Phi	44.7	44.0	44.0	44.0	44.0		56	60	64	65	66	
Châu Phi hạ	37.6	38.2	38.3	38.2	38.2		241	312	342	353	363	
	Tỷ lệ việc làm trên dân số (tỷ lệ phần trăm)						Việc làm (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Phi	59.5	58.2	58.4	58.6	58.7	58.8	367	458	498	514	529	545
Bắc Phi	42.8	39.1	39.7	39.6	39.6	39.8	60	65	70	71	72	74
Châu Phi hạ	64.5	63.3	63.2	63.5	63.5	63.5	307	393	429	443	457	471
	Tỷ lệ thất nghiệp (tỷ lệ phần trăm)						Thất nghiệp (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Phi	6.7	6.8	6.7	6.6	6.6	6.5	26.2	33.2	35.8	36.4	37.1	37.7
Bắc Phi	10.5	11.4	10.9	11.3	11.3	10.9	7.0	8.3	8.5	9.0	9.2	9.1
Châu Phi hạ	5.9	5.9	6.0	5.8	5.8	5.7	19.1	24.8	27.2	27.4	27.9	28.6
	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (tỷ lệ phần trăm)						Lực lượng lao động (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Phi	63.8	62.4	62.6	62.8	62.8	62.8	393	491	534	550	566	583
Bắc Phi	47.8	44.1	44.6	44.6	44.6	44.7	67	73	78	80	81	83
Châu Phi hạ	68.5	67.3	67.2	67.4	67.4	67.4	326	417	456	471	485	500

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023

hồi của lĩnh vực dịch vụ, bao gồm cả việc làm trong du lịch và thương mại, những lĩnh vực có tiềm năng tăng thêm (ILO 2022a).

Những xu hướng thị trường lao động ở Châu Phi hạ Sahara

Tăng trưởng GDP dự kiến sẽ chậm lại năm thứ hai liên tiếp vào năm 2023, nhưng dự kiến tăng trưởng sẽ phục hồi vào năm 2024. Một số yếu tố góp phần khiến tốc độ mở rộng kinh tế trong tiểu vùng chậm lại, bao gồm lạm phát dai dẳng, tác

động toàn cầu do các vấn đề địa chính trị (bao gồm sự gián đoạn chuỗi cung ứng), sự suy giảm niềm tin của người tiêu dùng trên toàn cầu và hiệu quả kinh tế kém cỏi của một số nền kinh tế lớn trong tiểu vùng (IMF 2023a). Tuy nhiên, các nước xuất khẩu dầu đã chứng kiến sự tăng trưởng mạnh mẽ trong bối cảnh giá dầu tăng mạnh (IMF 2023a). Sự bùng nổ giá dầu này có thể sẽ tiếp tục thúc đẩy tăng trưởng của tiểu vùng vào năm 2024, cùng với mức tăng trưởng mạnh hơn 5% ở phần lớn các nước châu Phi hạ Sahara, góp phần bù đắp chi phí cao hơn cho các nước nhập khẩu dầu trong tiểu vùng (AfDB 2023a).

Lực lượng lao động ở châu Phi hạ Sahara tiếp tục được thúc đẩy bởi sự tăng trưởng dân số. Quy mô lực lượng lao động tăng 3,3% vào năm 2023.

Điều này đồng nghĩa với việc lực lượng lao động trong độ tuổi lao động được bổ sung thêm 53 triệu người vào năm 2023 so với năm 2019. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động vẫn ở mức khoảng 67%, xấp xỉ với mức trước đại dịch năm 2019, dù vẫn thấp hơn một chút so với mức trung bình 68% trong giai đoạn 2010-2019. Lực lượng lao động ở châu Phi hạ Sahara dự kiến sẽ tăng thêm 14 triệu người vào năm 2024.

Tỷ lệ thất nghiệp vẫn tăng nhẹ kể từ khi đại dịch bùng phát, thanh niên là đối tượng đặc biệt có nguy cơ. Tỷ lệ thất nghiệp trung bình ước tính là 5,8% năm 2023, so với 5,9% vào năm 2019. Con số này tương đương với tổng số 27 triệu người. Đối với thanh niên, tỷ lệ này cao hơn, 8,9%, tương đương với 9,4 triệu người. Trong bối cảnh dân số trong độ tuổi lao động ngày càng tăng, thanh niên đặc biệt có nguy cơ vỡ mộng và không gắn bó với thị trường lao động do không thể đảm bảo được công việc thỏa đáng và hiệu quả khi gia nhập thị trường lao động. Năm 2023, ước tính có khoảng 62 triệu thanh niên là NEET, tương đương 25,9% dân số thanh niên, tăng từ 22,2% năm 2013.

Tạo việc làm đã bắt kịp tốc độ tăng lực lượng lao động, nhưng không nhất thiết có tương quan liên hệ với việc cải thiện chất lượng việc làm. Tổng số giờ làm việc đã tăng 3,4% năm 2023, so với mức tăng trưởng 2,8% năm 2019. Tăng trưởng việc làm đã theo kịp tốc độ tăng trưởng của lực lượng lao động. Số giờ làm việc trung bình của mỗi người được tuyển dụng cũng phù hợp với mức trước đại dịch: 38,2 giờ mỗi tuần trong cả năm 2023 và 2019. Số giờ làm việc trong tiểu vùng trung bình thấp, do hầu hết các quốc gia trong tiểu vùng đều có thu nhập thấp hoặc trung bình, cho thấy có khả năng thiếu việc làm. Điều này thể hiện cần thiết phải tạo việc làm mới cho thỏa đáng và hiệu quả.

Không phải tất cả những người có việc làm đều có công việc thỏa đáng và năng suất, tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng đang phổ biến trong tiểu vùng. Việc làm phi chính thức chiếm 86,5% tổng số việc làm vào năm 2023, gần như không thay đổi so với một thập kỷ trước đó (87,2% vào năm 2013). Năm 2023, gần 60% dân số có

việc làm nhưng sống trong các hộ gia đình dưới ngưỡng “nghèo vừa phải” theo chuẩn quốc tế là 3,65 USD/người/ngày tính theo PPP (giảm từ 63,8% năm 2013). Năm 2023, gần 60% dân số có việc làm nhưng sống trong các hộ gia đình dưới ngưỡng “nghèo vừa phải” theo chuẩn quốc tế là 3,65 USD/người/ngày tính theo PPP (giảm từ 63,8% năm 2013). Những thách thức này vẫn còn phổ biến, đặc biệt là ở khu vực nông thôn. Trong khi đó, năm 2022, khoảng 75,5% dân số có việc làm là lao động tự làm hoặc lao động gia đình – tình trạng việc làm thường bấp bênh hơn, ít ổn định hơn và mang lại thu nhập thường xuyên ít hơn so với tình trạng lao động ổn định hơn. Tổng tỷ trọng công việc tự làm và công việc gia đình không mấy thay đổi trong thập kỷ qua, từ mức 76,1% năm 2012.

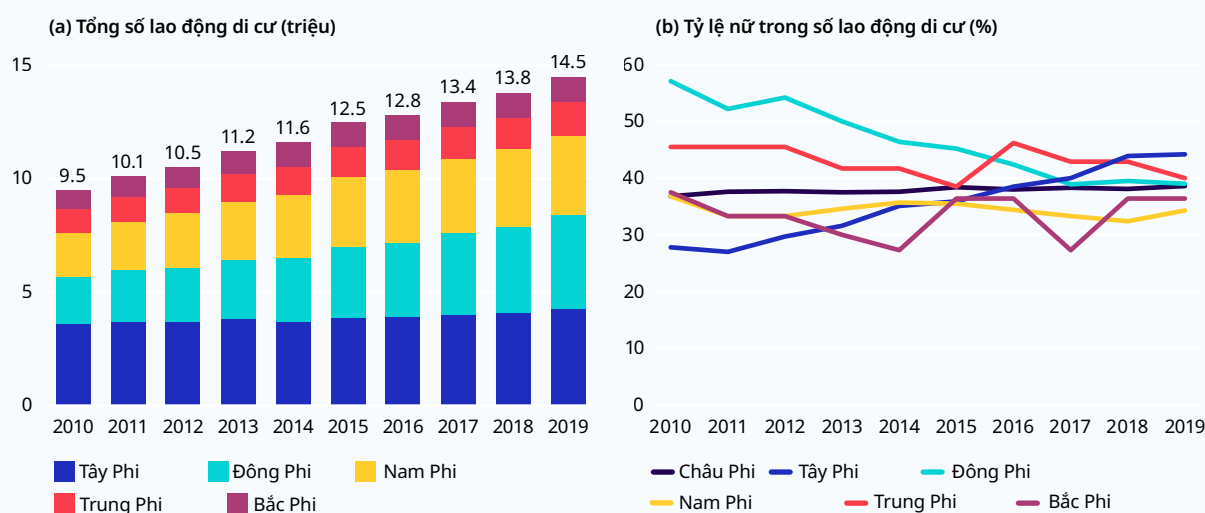
Những thách thức về dữ liệu đối với quản trị di cư lao động dựa trên bằng chứng ở Châu Phi

Châu Phi là điểm đến của nhiều kênh di cư và là tập hợp các quốc gia đích, quá cảnh và quốc gia xuất cư. Có nhiều lý do và động cơ để di cư, trong đó có xung đột và an ninh, các yếu tố liên quan đến biến đổi khí hậu, đoàn tụ gia đình và tìm kiếm cơ hội và việc làm tốt hơn. Thường thì người dân di cư không phải chỉ vì một động cơ duy nhất, do đó tồn tại các luồng di cư hỗn hợp. “Di cư hỗn hợp” đề cập đến tất cả các hình thức dịch chuyển xuyên biên giới do nhiều yếu tố và động cơ thúc đẩy (*Công Dữ liệu Di cư 2022*). Đồng thời, khu vực này có nhiều cộng đồng kinh tế khu vực khác nhau.¹ Các cộng đồng kinh tế khu vực này thể hiện mức độ cam kết và thực hiện khác nhau liên quan đến sự dịch chuyển tự do của con người.² Cùng với tình trạng di cư không hợp thức, nhiều kẻ hở tại biên giới và mức độ phi chính thức cao trong thị trường lao động, tất cả những yếu tố này khiến việc đo lường phức tạp hơn và kéo theo việc tìm hiểu về di cư khu vực, bao gồm cả di cư lao động, cũng khó khăn hơn.

1 Trong đó có Cộng đồng của các quốc gia Sahara-Sahel (CED-SAD), Cộng đồng Phát triển Nam Phi (SADC), Thị trường chung Đông Phi và Nam Phi (COMESA), Cơ quan Liên chính phủ về Phát triển (IGAD) và một phần của Cộng đồng Đông Phi (EAC).

2 Chẳng hạn, Nghị định thư COMESA về sự dịch chuyển tự do của con người, lao động, dịch vụ, quyền thành lập và cư trú đã được Cơ quan Quản lý và Các quốc gia thông qua vào năm 2001 và đang trong quá trình ký và phê chuẩn. Các quốc gia thành viên COMESA vẫn đang hướng tới việc dần nới lỏng và loại bỏ các yêu cầu thị thực (COMESA 2023). Một dự thảo Nghị định thư COMESA về sự dịch chuyển tự do của con người trong SADC đã được ban hành vào năm 1996 và được thay thế bằng một Nghị định thư về việc tạo thuận lợi cho sự dịch chuyển của con người vào năm 1997, được sửa đổi vào năm 2005 để cho phép miễn thị thực nhập cảnh trong tối đa 90 ngày. Nghị định thư này chưa được thực hiện đầy đủ - mới chỉ một số quốc gia thành viên đã ký - mặc dù hầu hết các Quốc gia thành viên đều đã miễn yêu cầu thị thực cho nhau (UNECA, không ghi ngày). ILO cũng tham gia vào các ước tính của Liên minh châu Phi. Trong tương lai, những số liệu được công bố bởi Liên minh châu Phi và ILO có thể sẽ có sự tương đồng.

► **Hình 2.1. Số lượng lao động di cư quốc tế, Châu Phi và các tiểu vùng, tổng số và tỷ lệ nữ, 2010-2019**



Nguồn: Ủy ban Liên minh châu Phi và cộng sự (2021).

Ước tính về lao động di cư có sự khác biệt đáng kể trong khu vực. ILO, Liên minh Châu Phi và Thị trường chung Đông Phi và Nam Phi (COMESA) gần đây đều đưa ra những ước tính về tổng số lao động di cư quốc tế trong khu vực (và các tiểu vùng). ILO ước tính tổng số lao động di cư quốc tế trong khu vực là 13,7 triệu người vào năm 2019 (ILO 2021a); Liên minh Châu Phi ước tính 14,5 triệu người vào năm 2019 (Ủy ban Liên minh Châu Phi và cộng sự 2021); và COMESA ước tính chỉ riêng các Quốc gia Thành viên là 5,2 triệu người (COMESA 2022).³ Những số liệu này đều đề cập đến người lao động di cư trong độ tuổi lao động (từ 15 tuổi trở lên). Những số liệu đều có thể chưa đầy đủ do mức độ di cư không hợp thức trong khu vực và những thách thức trong việc thể hiện tình trạng di cư đó trong dữ liệu chính thức.

Trong số 14,5 triệu lao động di cư ở Châu Phi vào năm 2019, ước tính có 4,3 triệu người ở Tây Phi, 4,1 triệu người ở Đông Phi và 3,5 triệu người ở Nam Phi (Ủy ban Liên minh Châu Phi và cộng sự 2021) (hình 2.1(a)). Số liệu ước tính về nhập cư thường phổ biến hơn so với ước tính về di cư, vì các nguồn dữ liệu cơ bản bao gồm khảo sát lực lượng lao động và tổng điều tra dân số, cả hai cuộc khảo sát này đều được thực hiện ở hầu

hết các quốc gia và cho ra ước tính về số lượng người di cư quốc tế tại một quốc gia. Khó có thể ước tính về số lượng di cư cũng như các ước tính về dòng lao động di cư đến và đi, tất cả đều phần nhiều dựa vào các nguồn dữ liệu hành chính - chẳng hạn như việc cấp giấy phép lao động, thị thực và thông tin về những người qua biên giới - và không tính đủ được tổng số do những thách thức trong việc nắm bắt tình trạng di cư không hợp thức.

Tỷ lệ phụ nữ trong tổng số lao động di cư thay đổi đáng kể theo từng tiểu vùng và theo thời gian. Ví dụ, ở Đông Phi, tỷ lệ nữ trong tổng số người di cư đã giảm từ 57,1% năm 2010 xuống còn 39% năm 2019 (hình 2.1(b)). Ở Tây Phi, trong cùng thời kỳ, tỷ lệ nữ tăng từ 27,8% lên 44,2%. Những dữ liệu phân tách theo giới như vậy là nền tảng cho việc hoạch định chính sách di cư lao động đáp ứng giới một cách hiệu quả trong khu vực, tuy nhiên những dữ liệu đó thường không có sẵn hoặc không đầy đủ. Một thách thức đáng kể là ngay cả khi có dữ liệu về lao động di cư trong số liệu thống kê chính thức, vẫn thiếu thông tin chi tiết về nghề nghiệp, trình độ kỹ năng, hoạt động kinh tế và các đặc điểm khác. Hơn nữa, lao động nữ di cư chủ yếu tham gia vào khu vực phi chính thức và do đó khó đo lường hơn (ILO 2020a).

³ Do phương pháp ước lượng chung của xu hướng tuyến tính, chỉ những khác biệt vượt quá $\pm 0,5$ điểm phần trăm được coi là lệch xu hướng.

Mặc dù thiếu dữ liệu sẵn có về lao động di cư, một số chính sách di cư lao động đang được xây dựng trong khu vực phù hợp với các cam kết quốc tế - bao gồm Khung Chính sách Di cư sửa đổi của Liên minh châu Phi. Một thách thức trong việc xây dựng các chính sách di cư lao động hiệu quả dựa trên bằng chứng là việc thiếu số liệu thống kê về di cư lao động quốc tế để làm căn cứ. Chẳng hạn như, trong Cộng đồng Kinh tế các Quốc gia Tây Phi (ECOWAS), hầu hết tất cả các quốc gia thành viên đã xây dựng hoặc đang có kế hoạch xây dựng chính sách di cư quốc gia hoặc chính sách tương tự (ILO 2020a). Tại tiểu vùng Nam Phi cũng vậy, một số chính sách và sáng kiến về di cư và di cư lao động đang được triển khai hoặc mới được xây dựng gần đây, bao gồm Kế

hoạch Hành động Di cư Lao động của Cộng đồng Phát triển Nam Phi (SADC) (SAMM 2021a). Việc thừa nhận vai trò ngày càng tăng của phụ nữ trong di cư lao động cũng như thúc đẩy bình đẳng về cơ hội và đối xử trong các chính sách và sáng kiến này là nền tảng và đòi hỏi phải cải thiện dữ liệu về lao động nữ di cư cũng như các biện pháp nhằm tập hợp dữ liệu chi tiết hơn về nam giới và phụ nữ (SAMM 2021b; ILO 2020a). Nghiên cứu rộng hơn về vai trò trong công việc và đóng góp về kinh tế của người di cư có thể tạo điều kiện thuận lợi cho việc hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng cũng như thông tin cho dư luận tốt hơn, như đã triển khai ở Nam Phi và Ghana (OECD và ILO 2018a và 2018b).

▶ Châu Mỹ

Tăng trưởng kinh tế tiếp tục chậm lại vào năm 2023 ở cả Bắc Mỹ, châu Mỹ Latinh và Caribe. Tỷ lệ tăng trưởng GDP trung bình ở châu Mỹ giảm từ 2,7% năm 2022 xuống còn 2,1% năm 2023 (IMF 2023b). Sự yếu kém của môi trường bên ngoài cũng như chính sách tiền tệ thắt chặt hơn nhằm chống lạm phát khiến kinh tế tăng trưởng chậm lại trên toàn khu vực. Tỷ lệ tăng trưởng GDP dự kiến sẽ giảm xuống dưới 2% vào năm 2024.

Các nền kinh tế ở châu Mỹ Latinh và Caribe vẫn đang nỗ lực phục hồi sau tác động của đại dịch COVID-19. Tỷ lệ tăng trưởng GDP của châu Mỹ Latinh và Caribe giảm gần 2 điểm phần trăm xuống 2,2% vào năm 2023. Mặc dù nợ công của các nước gần đây đã giảm, tỷ lệ nợ trên GDP tổng thể của các nước này vẫn ở mức cao, hạn chế khả năng hỗ trợ tài khóa của các nước này (ECLAC 2023). Nhiều quốc gia trong tiểu vùng (ngoài Brazil) đang chịu đựng do tỷ lệ tiêu dùng tư nhân giảm. Mức tiêu dùng của hộ gia đình cũng bị giảm sút do các chính sách tiền tệ thắt chặt hạn chế tín dụng. Tốc độ tăng trưởng GDP dự kiến sẽ duy trì ở mức tương tự như năm 2023 trong cả năm 2024 và 2025 (IMF 2023b). Việc dân số ngày càng tăng trong tiểu vùng hàm ý rằng thu nhập bình quân đầu người sẽ tiếp tục giảm.

Tăng trưởng GDP của Bắc Mỹ vẫn duy trì sức chống chịu trong năm 2023 nhưng dự kiến sẽ giảm vào năm 2024. Tỷ lệ tăng trưởng GDP của Bắc Mỹ chỉ giảm 0,2 điểm phần trăm xuống còn 2% vào năm 2023 (IMF 2023B). Tuy nhiên, các dự báo cho thấy tỷ lệ tăng trưởng của khu vực này sẽ giảm xuống còn 1,5% vào năm 2024. Tỷ lệ tăng

trưởng GDP của Hoa Kỳ dự kiến sẽ giảm vào năm 2024 do những hạn chế trong chi tiêu của người tiêu dùng (Lundh 2023). Tốc độ tăng trưởng GDP chậm lại là do lạm phát và lãi suất cao liên tục trong suốt năm 2023 khiến nợ của hộ gia đình tăng lên. Nền kinh tế chậm lại của Hoa Kỳ kéo theo xuất khẩu của Canada giảm và giảm tốc độ tăng trưởng GDP của Canada.

Những xu hướng thị trường lao động ở châu Mỹ Latinh và Caribe

Tỷ lệ tham gia của lực lượng lao động ở châu Mỹ Latinh và Caribe đã chưa hoàn toàn phục hồi lại được mức trước đại dịch, nhưng khoảng cách giới đã giảm. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2023 ước tính là 62,6%, thấp hơn một chút so với 63,5% trong năm 2019 (Bảng 2.2). Việc khoảng cách giới giảm phần lớn là do phụ nữ quay lại tham gia lực lượng lao động nhiều hơn nam giới, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ gần như đã khôi phục lại mức trước đại dịch trong khi nam giới còn tụt lại phía sau. Tác động đến giới của cuộc khủng hoảng đã được ghi nhận rõ ràng: phụ nữ nhiều khả năng rời khỏi lực lượng lao động (ILO 2021B và 2023A). Tuy nhiên, khoảng cách giới vẫn cao đáng kể, 24 điểm phần trăm, theo đó tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ năm 2023 là 51,1% và của nam giới là 74,6%.

► **Bảng 2.2: Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Mỹ, 2010–2025**

Nhóm quốc gia	Số giờ làm việc trung bình hàng tuần cho mỗi người làm việc						Tổng số giờ hàng tuần trong các công việc tương đương toàn thời gian (FTE = 48 giờ/tuần) (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024		2010	2019	2022	2023	2024	
Châu Mỹ	38.3	38.1	38.1	38.1	38.1		329	372	380	387	389	
Mỹ Latin và Caribe	40.0	39.2	39.5	39.4	39.4		209	233	242	246	249	
Bắc Mỹ	35.7	36.4	35.9	36.0	36.0		119	139	138	140	140	
Tỷ lệ việc làm trên dân số (tỷ lệ phần trăm)							Việc làm (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Mỹ	58.5	59.2	58.7	59.1	58.8	58.6	411	469	479	487	490	493
Mỹ Latin và Caribe	58.9	58.4	58.2	58.7	58.7	58.6	251	285	294	300	304	307
Bắc Mỹ	57.8	60.5	59.5	59.8	59.0	58.7	160	183	184	187	186	187
Tỷ lệ thất nghiệp (tỷ lệ phần trăm)							Thất nghiệp (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Mỹ	8.1	6.4	5.7	5.3	5.4	5.4	36.3	32.3	29.2	27.3	27.8	28.0
Mỹ Latin và Caribe	7.2	8.0	6.9	6.2	6.1	6.0	19.5	24.8	21.8	19.8	19.8	19.6
Bắc Mỹ	9.5	3.9	3.8	3.8	4.2	4.3	16.8	7.4	7.3	7.5	8.1	8.4
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (tỷ lệ phần trăm)							Lực lượng lao động (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Mỹ	63.6	63.3	62.3	62.4	62.2	62.0	448	501	508	514	518	521
Mỹ Latin và Caribe	63.5	63.5	62.5	62.6	62.5	62.4	270	310	316	320	323	326
Bắc Mỹ	63.8	62.9	61.9	62.2	61.6	61.3	177	191	192	195	194	195

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023 ¹.

Tăng trưởng việc làm mạnh mẽ đã góp phần giảm thất nghiệp, nhưng triển vọng lại yếu kém hơn. Việc giảm tỷ lệ thất nghiệp của tiểu vùng xuống còn 6,2% vào năm 2023 so với 8% trong năm 2019, trước đại dịch, là do tăng trưởng việc làm và tạo việc làm (ILO 2023A). Tuy nhiên, sự suy giảm trong nền kinh tế tiểu vùng có khả năng cản trở

việc làm tăng trưởng hơn nữa trong những năm tới; Tỷ lệ thất nghiệp dự kiến sẽ duy trì khoảng 6% vào năm 2024 và 2025. Thất nghiệp của thanh niên 13,6 % vào năm 2023, vẫn là vấn đề đáng lo ngại (xấp xỉ mức trung bình toàn cầu là 13,3%) và dự kiến sẽ tăng nhẹ vào năm 2025.

Tăng trưởng năng suất lao động ngừng trệ ở châu Mỹ Latinh và Caribe

Châu Mỹ Latinh và Caribe đã bị đình trệ trong vài thập kỷ qua. Hình 2.2 minh họa tỷ lệ tăng trưởng năng suất trung bình hàng năm của các tiểu vùng và các nền kinh tế được chọn ở châu Mỹ. Đối với châu Mỹ Latinh và Caribe, năng suất lao động từ năm 2015 đến 2023 đã giảm. Ở Argentina, trong cùng thời kỳ, năng suất lao động ước tính đã giảm 1,7 % mỗi năm mỗi năm. Không phải tất cả các quốc gia trong khu vực đều ghi nhận tình trạng suy giảm; Brazil cho thấy sự tăng trưởng năng suất không nhiều trong giai đoạn này, thấp hơn nhiều so với các nước láng giềng ở Bắc Mỹ. Ở Canada và Hoa Kỳ, năng suất lao động tăng tương ứng 0,4 % và 1% mỗi năm.

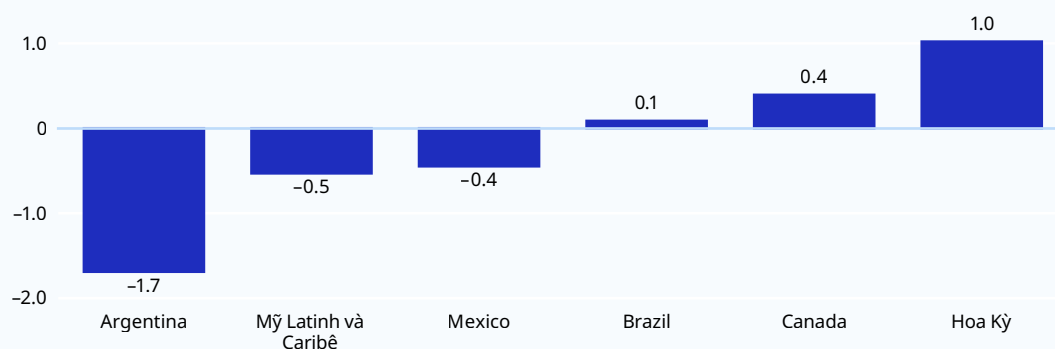
Tăng trưởng năng suất kém là một vấn đề vốn tồn tại đã lâu và phức tạp ở châu Mỹ Latinh và Caribe. Một số yếu tố khiến tình trạng tăng trưởng năng suất thấp kéo dài trong khu vực này gồm các chế độ quản lý, đầu tư cơ sở hạ tầng và hệ thống thuế. Đặc biệt là như được nhấn mạnh trong báo cáo Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng số trước là sự tồn tại dai dẳng của khu vực không chính thức, đáng chú ý là trong lĩnh vực dịch vụ và ở khu vực nông thôn, làm giảm sự tăng trưởng năng suất tổng thể (ILO 2023B và 2021C). Tình trạng này càng rõ rệt hơn bởi sự thống trị của các doanh nghiệp vi mô và nhỏ, thường có tăng trưởng năng suất thấp hơn (nền kinh tế năng suất cao thường có tỷ lệ các doanh nghiệp lớn và trung bình lớn hơn). Đầu tư vào nghiên cứu và phát triển ở các nước châu Mỹ Latinh tụt hậu so với Bắc Mỹ một phần vì thành phần doanh nghiệp; thực tế này, khi kết hợp với hệ thống đào tạo và giáo dục chất lượng thấp hơn, tiếp tục là rào cản của tăng trưởng năng suất.

Những xu hướng thị trường lao động ở Bắc Mỹ

Tỷ lệ thất nghiệp vẫn ở mức thấp ở Hoa Kỳ do các điều kiện chính sách tiền tệ chặt chẽ hơn mặc dù được dự báo số lượng người tìm việc sẽ tăng. Ở Bắc Mỹ, tổng số thất nghiệp năm 2023 là chưa đến một nửa mức đỉnh năm 2020. Năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp được ước tính là 3,8% (7,5 triệu người), so với 8,2% (15,5 triệu người) năm 2020. Tỷ lệ năm 2023 gần bằng tỷ lệ trước đại dịch là 3,9% năm 2019. Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp được dự báo năm 2024 và 2025 sẽ tăng lên tương ứng là 4,2% và 4,3%, là hệ quả của điều kiện tiền tệ chặt chẽ hơn ở Hoa Kỳ ảnh hưởng đến tăng trưởng việc làm và tuyển dụng. Ở Canada, tỷ lệ thất nghiệp vẫn duy trì ổn định dù việc làm có tăng trưởng (Moosapeta 2023).

Tăng trưởng việc làm năm 2023 đã tăng thêm 1,4% và dự kiến sẽ giảm vào năm 2024 khi nền kinh tế tăng trưởng chậm lại. Tổng số giờ làm việc dự kiến cũng sẽ giảm nhẹ vào năm 2024, có khả năng thể hiện tăng trưởng việc làm chậm lại. Thời giờ làm việc trung bình hàng tuần là 36 giờ, đã quay trở lại mức trung bình trước trong thời gian dài trước đại dịch (2010-2019) và chỉ thấp hơn mức 36,4 giờ của năm 2019. Như đã đề cập ở trên, các điều kiện chính sách tiền tệ dự kiến sẽ tác động đến tăng trưởng việc làm nhưng chưa được thể hiện trong các chỉ số lớn.

► Hình 2.2. Tốc độ tăng năng suất trung bình hàng năm, 2015–2023 (%)



Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023 .

► Các quốc gia Ả-rập

Tăng trưởng GDP ở các quốc gia Ả-rập đã giảm đáng kể trong bối cảnh sản lượng dầu bị cắt giảm lớn. Tỷ lệ tăng trưởng GDP năm 2023 ở các quốc gia Ả-rập không đạt được như dự báo trước đó (IMF 2023b). Sau mức tăng đáng kể 7,2% năm 2022, tăng trưởng GDP đã giảm xuống chỉ còn 0,9% vào năm 2023. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng GDP dự kiến sẽ phục hồi trở lại vào năm 2024, lên hơn 3,5%.

Các nước xuất khẩu dầu mỏ đang chứng kiến sự chuyển dịch sang các hoạt động không liên quan đến dầu mỏ, lấy đó làm động lực thúc đẩy tăng trưởng GDP do nhiều đợt cắt giảm sản lượng dầu. Vào thời điểm gần cuối năm 2022, Tổ chức Các nước Xuất khẩu Dầu mỏ và các đồng minh (OPEC+) đã đồng ý giảm sản lượng dầu năm 2023 xuống 2 triệu thùng mỗi ngày (bpd) so với mức sản xuất của tháng 8 năm 2022 (Lawler và Edwards 2023). Việc tự nguyện cắt giảm thêm đã

được thực hiện vào nhiều đợt khác nhau trong suốt năm 2023 (Lawler 2023). Ả-rập Saudi dự kiến sản lượng dầu của nước này sẽ giảm 9% vào năm 2023, mức giảm hàng năm cao nhất trong 15 năm qua (Saba và Uppal 2023). Kuwait, Ả-rập Saudi và Các Tiểu vương quốc Ả-rập Thống nhất đã có thể bù đắp việc cắt giảm sản lượng dầu bằng các lĩnh vực dịch vụ và bán lẻ ngày càng phát triển của họ (IMF 2023c). Tuy nhiên, các nghiên cứu đã gợi ý rằng, để ngăn chặn GDP tiếp tục giảm thêm, mức tăng trưởng của các ngành phi dầu mỏ cần đạt mức trung bình khoảng 5% vào năm 2023 (Saba và Uppal 2023).

Triển vọng u ám do những trở ngại kinh tế trong bối cảnh căng thẳng địa chính trị gia tăng. Cuộc tấn công của Hamas nhằm vào Israel và sự trả đũa của lực lượng này vào tháng 10 năm 2023 đã gây nên nhiều bất ổn trong nhiều lĩnh vực trong đó có hoạt động sản xuất dầu ở các quốc gia Ả-rập. Trong vòng 48 giờ kể từ cuộc tấn công đầu tiên, giá dầu toàn cầu đã tăng đột biến trong thời gian ngắn. Người ta cho rằng xung đột này sẽ không gây ra sự gián đoạn tương tự trong ngành dầu mỏ như xung đột Nga-Ukraine ban đầu, bởi vì nó không xảy ra ở một quốc gia sản xuất dầu mỏ (Hale 2023). Tuy nhiên, khả năng xung đột có thể lan sang các nước khác trong khu vực khiến sự bất ổn về triển vọng ở các quốc gia Ả-rập tăng lên (xem hộp 2.1).

► Hộp 2.1. Tác động của xung đột Israel-Hamas đối với tổng số việc làm tại Lãnh thổ Palestine bị chiếm

Bản tin đầu tiên của ILO về tác động của cuộc xung đột Israel-Hamas đang diễn ra đối với thị trường lao động và sinh kế ước tính rằng ít nhất đã mất 61% việc làm, tương ứng với 182.000 người mất việc, ở Dải Gaza kể từ khi bắt đầu xung đột (ILO 2023c). Xung đột cũng có thể có tác động lan tỏa sang các nước láng giềng và khu vực rộng lớn hơn. Ở Bờ Tây (khu vực còn lại thuộc Lãnh thổ Palestine bị chiếm đóng), ước tính khoảng 24% việc làm đã bị mất, tương ứng với 208.000 người mất việc, kể từ khi bắt đầu xung đột. Thị trường lao động của Gaza được đặc trưng bởi tình trạng có việc làm vẫn nghèo, thất nghiệp và thiếu hụt việc làm thỏa đáng. Tại Lãnh thổ Palestine bị chiếm đóng và các nơi khác trong khu vực, nếu các nước khác bị lôi kéo vào cuộc xung đột, tổn thất việc làm và kinh tế dự kiến sẽ tăng lên nếu các hoạt động quân sự ở Gaza tăng cường và cuộc khủng hoảng nhân đạo ở vùng đất này vẫn tiếp tục diễn ra.

Những xu hướng thị trường lao động ở các quốc gia Ả-rập

Sự tăng trưởng hạn chế của các cơ hội việc làm chính thức và hiệu quả tiếp tục là một thách thức lớn đối với khu vực. Năm 2023, tổng số giờ làm việc ở các quốc gia Ả-rập dự kiến sẽ tăng 2,3% và được dự báo sẽ tăng thêm 2% vào năm 2024 (bảng 2.3). Tốc độ tăng trưởng này thấp hơn tốc độ tăng trưởng việc làm - dự kiến lần lượt là 3% và 2,5% vào năm 2023 và 2024 - là tình huống đã và đang diễn ra trong thập kỷ qua. Số giờ trung bình mỗi người làm việc được ước tính là 38,4 giờ mỗi tuần năm 2023, vẫn thấp hơn mức trước đại dịch (39,2 giờ vào năm 2019). Chuyển đổi cơ cấu và đa dạng hóa kinh tế chưa đầy đủ - do các chính sách kinh tế vĩ mô, ngành, công nghiệp và đầu tư yếu kém - đã gây ra tình trạng thiếu hụt nhu cầu lao

► **Bảng 2.3: Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, các quốc gia Ả Rập, 2010–2025**

Nhóm quốc gia	Số giờ làm việc trung bình hàng tuần cho mỗi người làm việc						Tổng số giờ hàng tuần trong các công việc tương đương toàn thời gian (FTE = 48 giờ/tuần) (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024		2010	2019	2022	2023	2024	
Các quốc gia Ả Rập	43.0	39.2	38.6	38.4	38.2		37	43	44	45	46	
Không thuộc GCC	40.6	33.5	31.7	31.4	31.1		18	16	17	17	18	
GCC	45.6	43.9	44.5	44.5	44.4		20	26	27	28	28	
	Tỷ lệ việc làm trên dân số (tỷ lệ phần trăm)						Việc làm (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Các quốc gia Ả Rập	45.5	45.0	44.4	44.5	44.4	44.4	42	52	55	56	58	59
Không thuộc GCC	37.0	33.0	32.3	32.5	32.6	32.7	21	23	25	26	27	28
GCC	59.2	64.0	65.4	65.7	65.6	65.6	21	29	30	30	31	31
	Tỷ lệ thất nghiệp (tỷ lệ phần trăm)						Thất nghiệp (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Các quốc gia Ả Rập	7.2	9.3	10.0	9.9	9.8	9.7	3.2	5.4	6.1	6.2	6.3	6.4
Không thuộc GCC	10.1	15.3	16.1	16.1	16.0	15.8	2.4	4.2	4.9	5.1	5.2	5.3
GCC	4.0	3.8	4.0	3.7	3.5	3.4	0.9	1.1	1.2	1.1	1.1	1.1
	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (tỷ lệ phần trăm)						Lực lượng lao động (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Các quốc gia Ả Rập	49.0	49.6	49.4	49.4	49.3	49.1	45	58	61	63	64	66
Không thuộc GCC	41.2	38.9	38.5	38.8	38.8	38.9	23	28	30	31	32	34
GCC	61.7	66.6	68.1	68.2	68.0	67.8	22	30	31	31	32	32

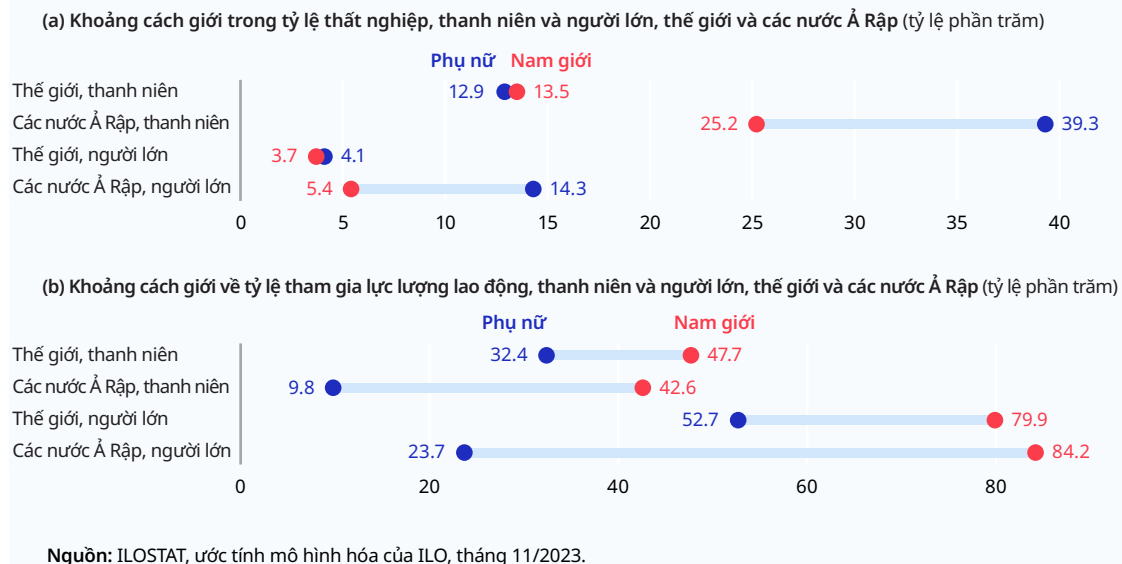
Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023

động trong nhiều năm, trong đó chưa đến một nửa tổng dân số trong độ tuổi lao động trong khu vực có việc làm (tỷ lệ việc làm trên dân số ước tính là 44,5% năm 2023). Việc làm được tạo ra thường không chính thức, đặc biệt là ở các nước không xuất khẩu dầu mỏ trong khu vực và không đảm bảo được điều kiện làm việc thỏa đáng, bao gồm bảo trợ xã hội và mức lương thỏa đáng. Việc làm phi chính thức vẫn tăng cao: 51% vào năm 2023.

Sự không phù hợp về kỹ năng và hệ thống giáo dục, đào tạo và phát triển kỹ năng yếu kém cũng góp phần làm tăng tỷ lệ thất nghiệp trong khu vực. Các kỹ năng do các cơ sở giáo dục và đào tạo cung cấp không đáp ứng được nhu cầu hiện tại và tương lai của khu vực tư nhân, bao gồm cả các kỹ năng mềm, kỹ thuật số và kỹ năng

xanh, cùng những kỹ năng khác. Kết quả là, tỷ lệ thất nghiệp năm 2023 đã tăng cao lên 9,9% ở toàn bộ các quốc gia Ả-rập và đặc biệt cao ở mức 16,1% ở các quốc gia không thuộc GCC. Tỷ lệ thất nghiệp tồn tại cao dai dẳng, đặc biệt là trong thanh niên, là do sự tăng trưởng dân số trong độ tuổi lao động, kết hợp với cơ hội việc làm hạn chế và sự mất kết nối giữa cung và cầu kỹ năng (xem Chương 3 để biết thêm về tác động của dân số).

Khoảng cách giới trong tỷ lệ thất nghiệp và tham gia thị trường lao động vẫn còn đáng kể. Mặc dù khoảng cách giới trong kết quả thị trường lao động ở các quốc gia Ả-rập đã được cải thiện khiếm tốn trong những năm gần đây nhưng vẫn duy trì ở mức cao cao ở cả thanh niên và người trưởng thành. Năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp ở các

► **Hình 2.3. Chênh lệch giới trong kết quả thị trường lao động ở các quốc gia Ả Rập, 2023**

quốc gia Ả-rập ở phụ nữ trưởng thành cao hơn gần 9 điểm phần trăm so với nam giới (hình 2.3(a)). Con số này lớn hơn nhiều so với khoảng cách trung bình toàn cầu, khoảng 0,4 điểm phần trăm. Khoảng cách thất nghiệp theo giới ở các quốc gia Ả-rập là 14,2 điểm phần trăm đối với dân số trẻ (so với khoảng cách trung bình toàn cầu là 0,6 điểm phần trăm). Khoảng cách giới cũng tương tự trong việc tham gia lực lượng lao động (hình 2.3(b)). Các quốc gia Ả-rập có khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động trong đối tượng thanh niên và người trưởng thành lần lượt là 33 và 61 điểm phần trăm. Khoảng cách giới toàn cầu chưa bằng một nửa so với các quốc gia Ả-rập ở cả hai nhóm tuổi.

Có nhiều yếu tố đang gây nên sự chênh lệch giới trong khu vực. Khoảng cách giới và bất bình đẳng trong khu vực vẫn tồn tại ở cả các quốc gia GCC và không thuộc GCC do các chuẩn mực văn hóa, trách nhiệm gia đình không cân bằng, nền kinh tế chăm sóc kém phát triển, thiếu các phương tiện giao thông công cộng an toàn, phân biệt đối xử ở nơi làm việc và thiếu các chính sách thân thiện với gia đình, cùng nhiều yếu tố khác (ILO 2023d; UNDP 2023). Những nỗ lực nhằm giải quyết những thách thức này và thúc đẩy tăng trưởng việc làm trong các lĩnh vực năng suất cao và giá trị gia tăng cao đang được tiến hành và việc bổ sung các chính sách thị trường lao động và xã hội đúng đắn sẽ giúp thúc đẩy việc làm và sự tham gia của lực lượng lao động nữ nhiều hơn trong khu vực.

Tác động dịch chuyển bắt buộc của thị trường lao động

Một thách thức lớn mà một số nước không thuộc GCC phải đối mặt là việc buộc phải di dời, bao gồm cả người tị nạn và người xin tị nạn cũng như những người phải di dời trong nước. Trong thập kỷ qua, khu vực này đã chứng kiến làn sóng di cư đáng kể do xung đột, đàn áp và bất ổn ở một số quốc gia. Sự gia tăng số người di cư sau cuộc nổi dậy Mùa xuân Ả Rập, theo đó những thay đổi chính trị lớn đã dẫn đến các cuộc nội chiến, gây nên 2,9 triệu lượt di cư nội địa mới mỗi năm ở khu vực Trung Đông và Bắc Phi (IDMC 2020). Trong khi đó, thiên tai đã khiến 1,5 triệu người phải di dời ở khu vực Trung Đông và Bắc Phi trong khoảng thời gian từ 2010 đến 2020 (IDMC 2020). Những sự dịch chuyển này có thể sẽ trở nên trầm trọng hơn do tình hình biến đổi khí hậu gây ra. Cuối cùng, sự leo thang xung đột gần đây ở Israel có thể sẽ góp phần làm tăng thêm tình trạng di cư trong khu vực.

Người di cư phải đối mặt với những thách thức trong việc tiếp cận thị trường lao động, điều này làm trầm trọng thêm tình trạng dễ bị tổn thương hiện hữu. Nhiều người tị nạn, người xin tị nạn và những người di cư trong nước sống trong các trại hoặc các nơi được thiết lập như trại đã bị ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch COVID-19,

bao gồm cả việc bị loại khỏi các chính sách của chính phủ tập trung chủ yếu vào công dân; điều này càng làm trầm trọng thêm tình trạng vốn đã dễ bị tổn thương của họ (ILO 2020b). Người tị nạn và người xin tị nạn cũng có thể phải đối mặt với những hạn chế trong việc di chuyển, điều này ảnh hưởng đến khả năng làm việc của họ, thậm chí là cả khả năng lao động tự làm (ILO 2020b). Người tị nạn và người di cư trong nước tìm cách gia nhập thị trường lao động thường phải đối mặt với điều kiện làm việc tồi tệ do các rào cản pháp lý (thiếu quyền lợi hợp pháp và khó xin giấy phép lao động), thiếu kỹ năng (và sự công nhận kỹ năng) hoặc rào cản ngôn ngữ.

Sự dịch chuyển trong những năm gần đây đã góp phần tạo ra những động thái phức tạp trên thị trường lao động. Sự hiện diện của người dân

phải di dời có thể có những tác động khác nhau đến cơ hội việc làm và nguồn lực, đặc biệt là việc làm có tay nghề thấp và phi chính thức ở cộng đồng sở tại (ILO 2013). Nghiên cứu đã chỉ ra rằng những người tị nạn và những người di cư trong nước thường làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức, với thời gian làm việc dài hơn và mức lương thấp hơn và có mức độ bảo trợ xã hội hạn chế hoặc không được hưởng bảo trợ xã hội. Một nghiên cứu gần đây cho thấy những người tị nạn Syria và Palestine ở Lebanon có tỷ lệ việc làm phi chính thức lần lượt là 95% và 94% (ILO 2021d). Nhiều người tị nạn và người di cư trong nước có thể thiếu các kỹ năng và trình độ cần thiết để tiếp cận các công việc được trả lương cao hơn. Khả năng tiếp cận hạn chế với các chương trình giáo dục và đào tạo kỹ năng có thể khiến họ dễ bị tổn thương trên thị trường lao động.

► Châu Á và Thái Bình Dương

Ở Châu Á và Thái Bình Dương, GDP năm 2023 ước tính tăng 4,3% (IMF 2023b). Việc mở cửa lại nền kinh tế sau các hạn chế liên quan đến COVID-19, bao gồm cả việc dỡ bỏ các biện pháp phong tỏa ở Trung Quốc, đã góp phần thúc đẩy tăng trưởng mạnh mẽ hơn vào năm 2023 (so với 3,9% vào năm 2022). Ở Trung Quốc, việc dỡ bỏ những biện pháp hạn chế này đã dẫn đến chi tiêu trong nước tăng lên khi các hộ gia đình sử dụng các khoản tiết kiệm tích lũy (Ngân hàng Thế giới 2023a). Trong khi đó, du lịch đến khu vực từ các nền kinh tế có thu nhập cao đã phục hồi, vượt mức trước đại dịch vào năm 2022 (ADB 2023). Tuy nhiên, một số nước ở Thái Bình Dương, chẳng hạn như Quần đảo Solomon, không thể nắm bắt được sự phục hồi của ngành du lịch do làn sóng di cư của lao động có tay nghề diễn ra sau khi các doanh nghiệp liên quan đến du lịch đóng cửa trong thời kỳ đại dịch (ADB 2023). Mặc dù lạm phát đã ảnh hưởng đến khu vực nhưng việc kiểm soát giá cả, trợ cấp và tăng lãi suất vẫn thấp hơn so với các khu vực mới nổi và đang phát triển khác, trừ một số ngoại lệ nhất định chẳng hạn như một số nước ở Nam Á (Ngân hàng Thế giới 2023a). Tình hình kinh tế được cải thiện đã tạo điều kiện thuận lợi cho việc loại bỏ dần các biện pháp hỗ trợ liên quan đến đại dịch và chi phí sinh hoạt, cho phép ổn định tình hình tài khóa (ADB 2023). Khi nhiều động thái này đã ổn định, tăng trưởng dự kiến sẽ tiếp tục ở mức khoảng 4,1% năm 2024.

Nam Á dự kiến sẽ có tốc độ tăng trưởng cao nhất trong khu vực năm 2023, 5%, so với 4,2% ở Đông Á và 3,8% ở Đông Nam Á và Thái Bình Dương (IMF 2023b). Mặc dù nhiều nước ở Châu Á và Thái Bình

Dương đã có thể tránh được tình trạng lạm phát gia tăng như ở các khu vực khác, một số nước Nam Á - bao gồm Bangladesh, Ấn Độ và Pakistan - đã thực hiện các biện pháp hạn chế nhập khẩu và đối mặt với tình trạng thiếu năng lượng, điều này đang ảnh hưởng đến sản lượng công nghiệp. Các nước này cũng có dư địa tài khóa hạn chế để đưa ra các biện pháp kích thích hoặc ứng phó với các cú sốc ngoại sinh trong tương lai, nếu cần (Ngân hàng Thế giới 2023b; ILO 2023e và 2022b). Hơn nữa, một số nước như Sri Lanka và Pakistan đã bị ảnh hưởng bởi khủng hoảng tài chính (Ngân hàng Thế giới 2023b). Tuy nhiên, Ấn Độ đã đóng vai trò nâng đỡ tăng trưởng cho tiểu vùng Nam Á, một phần nhờ mức tăng trưởng đầu tư cao (Ngân hàng Thế giới 2023a). Ở Đông Nam Á, Indonesia cũng được dự đoán sẽ có mức tăng trưởng tương đối mạnh trong năm 2023 và dự kiến sẽ tiếp tục trong năm 2024 do giá hàng hóa cao thúc đẩy thu nhập từ xuất khẩu (UNCTAD 2023).

Những xu hướng thị trường lao động ở Châu Á và Thái Bình Dương

Năm 2023, xu hướng tham gia lực lượng lao động đã quay trở lại xu hướng giảm trước đại dịch ở Châu Á và Thái Bình Dương. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, vốn đã giảm trong hai thập kỷ qua (từ 66,4% năm 2000 xuống 60,2% năm 2019), lại đang giảm dần sau giai đoạn biến

động từ năm 2019 đến năm 2023 do ảnh hưởng của đại dịch (bảng 2.4). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động năm 2023 ước đạt 60,9%; dự kiến sẽ giảm vào năm 2024 và 2025 (lần lượt là 60,5% và 60,4%). Sự suy giảm nhẹ trong dài hạn này phần lớn là do sự phát triển kinh tế xã hội ở các nền kinh tế có thu nhập thấp và trung bình trong khu vực khi tỷ lệ nghèo giảm và tỷ lệ tham gia giáo dục

đào tạo của thanh niên được cải thiện. Đồng thời, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ ngày càng tăng do khả năng tiếp cận thị trường lao động của phụ nữ được cải thiện, đặc biệt ở Nam Á, nơi tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ (30,8%) thấp hơn 45,9 điểm phần trăm so với nam giới (76,7%) vào năm 2023, so với mức chênh lệch 51,2 điểm phần trăm vào năm 2010.

► **Bảng 2.4: Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Á và Thái Bình Dương, 2010–2025**

Nhóm quốc gia	Số giờ làm việc trung bình hàng tuần cho mỗi người làm việc						Tổng số giờ hàng tuần trong các công việc tương đương toàn thời gian (FTE = 48 giờ/tuần) (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024		2010	2019	2022	2023	2024	
Châu Á - Thái Bình Dương	46.7	45.3	44.1	43.9	43.8		1,700	1,784	1,793	1,828	1,832	
Đông Á	46.3	44.6	44.1	44.0	43.9		831	813	806	803	802	
Đông Nam Á	42.6	40.6	39.9	39.9	39.9		253	275	274	279	282	
Nam Á	49.5	48.7	46.3	45.8	45.8		605	682	698	730	733	
Thái Bình Dương	35.0	34.5	34.4	34.4	34.4		12	14	15	15	15	
Tỷ lệ việc làm trên dân số (tỷ lệ phần trăm)							Việc làm (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Á - Thái Bình Dương	59.5	57.4	57.4	58.2	57.8	57.7	1,749	1,892	1,952	1,999	2,007	2,025
Đông Á	66.3	63.9	63.3	62.9	62.6	62.4	861	875	878	877	877	878
Đông Nam Á	65.4	65.6	64.2	64.5	64.5	64.3	284	325	330	336	340	343
Nam Á	49.7	48.0	49.3	51.4	50.9	51.0	586	672	723	765	769	783
Thái Bình Dương	59.7	60.0	60.8	60.9	60.6	60.4	17	20	21	21	21	22
Tỷ lệ thất nghiệp (tỷ lệ phần trăm)							Thất nghiệp (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Á - Thái Bình Dương	5.3	4.7	4.5	4.5	4.5	4.5	97.5	94.3	92.2	93.3	93.7	94.9
Đông Á	4.5	4.3	4.7	4.7	4.7	4.7	40.8	39.5	43.1	42.9	43.0	43.1
Đông Nam Á	3.3	2.4	2.6	2.5	2.5	2.4	9.6	8.0	8.7	8.6	8.6	8.6
Nam Á	7.3	6.4	5.2	5.1	5.1	5.1	46.2	45.8	39.6	41.0	41.4	42.3
Thái Bình Dương	5.0	4.7	3.6	3.6	3.7	3.8	0.9	1.0	0.8	0.8	0.8	0.9
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (tỷ lệ phần trăm)							Lực lượng lao động (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Á - Thái Bình Dương	62.8	60.2	60.1	60.9	60.5	60.4	1,846	1,986	2,044	2,092	2,100	2,120
Đông Á	69.5	66.8	66.4	66.0	65.7	65.5	902	914	921	920	920	921
Đông Nam Á	67.7	67.2	65.9	66.2	66.1	65.9	294	333	339	344	348	351
Nam Á	53.6	51.3	52.0	54.2	53.6	53.8	632	718	762	806	810	826
Thái Bình Dương	62.8	62.9	63.0	63.2	62.9	62.8	17	21	22	22	22	23

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023

Tăng trưởng việc làm trong khu vực đã tăng lên, được thúc đẩy bởi tăng trưởng việc làm ở Nam Á. Tốc độ tăng trưởng việc làm là 2,4% trong giai đoạn từ 2022 đến 2023, cao hơn đáng kể so với mức trung bình dài hạn trước đại dịch là 0,9% mỗi năm (2010–2019). Điều này tương ứng với tỷ lệ việc làm trên dân số là 58,2% vào năm 2023, gần bằng mức trung bình dài hạn trước đại dịch (2010–2019), cho thấy tăng trưởng việc làm đã bắt kịp tốc độ tăng trưởng dân số. Số giờ trung bình hàng tuần của mỗi người có việc làm là 44 giờ mỗi tuần vào năm 2023, vẫn thấp hơn mức trung bình dài hạn trước đại dịch là khoảng 46 giờ mỗi tuần (2010–2019). Điều này có thể là do tình hình ở Đông Á, nơi tổng số giờ làm việc trong nền kinh tế đã giảm kể từ khi đại dịch bùng phát – do tốc độ tăng trưởng kinh tế yếu ở Trung Quốc – cũng như trong dài hạn (0,2%) mỗi năm từ năm 2010 đến năm 2019).

Tỷ lệ thất nghiệp trong khu vực, khoảng 4,5%, đã giảm xuống dưới mức trước đại dịch vào năm 2023, nhưng con số này ẩn chứa sự không đồng nhất giữa các quốc gia và nhóm tuổi. Tỷ lệ thất nghiệp dự kiến sẽ không đổi trong hai năm tới và thấp hơn đáng kể so với mức tăng đột biến 5,5% vào năm 2020. Tỷ lệ này cũng thấp hơn mức trước đại dịch – 4,7% năm 2019 – và mức trung bình dài hạn từ năm 2010 đến năm 2019 là 5,1%. Tỷ lệ thất nghiệp năm 2023 của Đông Á cao hơn năm 2019, lần lượt là 4,7% so với 4,3%; tỷ lệ ở các tiểu vùng khác vào năm 2023 đều thấp hơn hoặc chỉ cao hơn một chút so với năm 2019. Thất nghiệp ở thanh niên tiếp tục là một thách thức đáng kể đối với khu vực. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên ở châu Á và Thái Bình Dương năm 2023 ước tính trung bình vào khoảng 14,4%, đánh dấu mức tăng ổn định từ 12% năm 2010 và dưới 10% năm 2000. Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên đặc biệt cao ở Trung Quốc – được báo cáo là 20,4% vào tháng 4 năm 2023 ở khu vực thành thị – khiến tỷ lệ chung của cả Đông Á tăng lên (ILO, 2023f).

Thanh niên tiếp tục gặp phải tình trạng thiếu hụt việc làm thỏa đáng, điều này làm trầm trọng thêm tình trạng dễ bị tổn thương vốn có của nhóm tuổi này. Bên cạnh tỷ lệ thất nghiệp ngày càng tăng trong khu vực, việc làm phi chính thức ảnh hưởng đến hơn 8/10 lao động trẻ trong khu vực và 1/4 lao động trẻ sống trong các hộ gia đình có mức sống dưới ngưỡng nghèo vừa phải là 3,65 USD/ngày tính theo PPP (ILO và ADB 2020). Đồng thời, hơn 144 triệu thanh niên trong khu vực là NEET, phần lớn là phụ nữ; tỷ lệ NEET ở phụ

nữ; tỷ lệ NEET ở phụ nữ trẻ đặc biệt cao ở Nam Á. Châu Á và Thái Bình Dương còn thiếu các phương pháp tiếp cận hướng tới giới trẻ trong thời kỳ đại dịch; các phương pháp tiếp cận chung cho tất cả các đối tượng thường được sử dụng đã không dành được sự quan tâm cụ thể đến các nhóm dễ bị tổn thương như thanh niên (ILO 2023g).

Tình trạng phi chính thức và các hình thức làm việc mới ở Châu Á và Thái Bình Dương

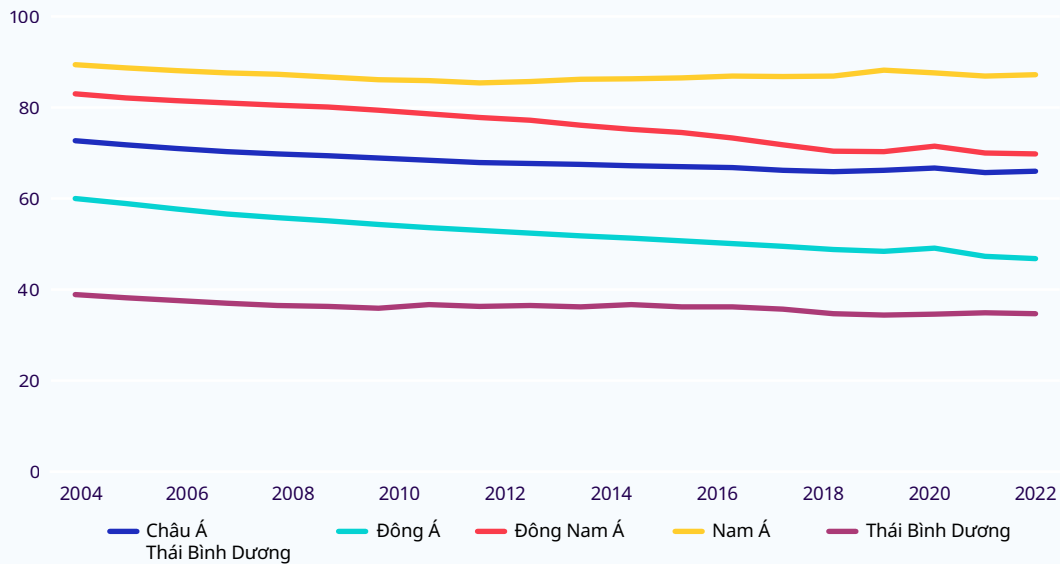
Ở Châu Á và Thái Bình Dương, gần 2/3 tổng số việc làm năm 2023 là việc làm phi chính thức. Tỷ lệ này đã giảm từ 72,7% hai thập kỷ trước đó vào năm 2004, nhưng đến năm 2023, với mức 66%, tỷ lệ này tương ứng với 1,3 tỷ người trong khu vực. Tỷ lệ việc làm phi chính thức có sự khác biệt đáng kể trong khu vực, cao nhất ở Nam Á (87% vào năm 2023), tiếp đến là Đông Nam Á (70%) và sau đó là Đông Á (47%) và Thái Bình Dương (35%). (hình 2.4).

Tình trạng phi chính thức ảnh hưởng đến các quốc gia trong khu vực này ở các mức độ phát triển kinh tế khác nhau và các hình thức việc làm mới tiếp tục mang đến những thách thức trên mặt trận này ngay cả ở các quốc gia đã đạt được tiến bộ đáng kể. Các nước thu nhập thấp và trung bình tiếp tục có mức độ việc làm phi chính thức cao. Ví dụ, tỷ lệ việc làm phi chính thức ở Nepal là khoảng 82% vào năm 2017 và ở Pakistan là khoảng 84% vào năm 2021 (ILO 2023h). Mặc dù nhiều nền kinh tế có thu nhập cao (Australia, Nhật Bản, Hàn Quốc, New Zealand) có tình hình tương đối tốt hơn, ghi nhận việc làm phi chính thức giảm liên tục nhưng các hình thức làm việc mới, bao gồm cả việc làm trong nền kinh tế nền tảng, vẫn đặt ra những thách thức mới và khác biệt trong việc giải quyết vấn đề phi chính thức. (ILO, sắp xuất bản).

Các hình thức sắp xếp công việc mới mang lại nhiều cơ hội nhưng cũng bộc lộ những khoảng trống về pháp lý và chính sách, từ đó đặt ra những thách thức mới trong việc giảm tình trạng phi chính thức. Sự phát triển của các hình thức công việc phi tiêu chuẩn, bao gồm cả nền kinh tế gig và nền tảng, đã được thúc đẩy bởi các công nghệ mới.⁴ Mặc dù những hình thức công việc mới này mang đến nhiều cơ hội, bao gồm sắp

4 “Việc làm phi tiêu chuẩn”, theo định nghĩa của ILO, bao gồm bốn loại việc làm được trả lương khác nhau khác với mối quan hệ việc làm tiêu chuẩn, bao gồm việc làm tạm thời (việc làm thời vụ và hợp đồng có thời hạn), làm việc bán thời gian và sắp xếp công việc theo yêu cầu, mối quan hệ việc làm ba bên (công việc tạm thời thông qua các công ty tuyển dụng và các hình thức môi giới lao động hoặc phái cử lao động khác) và mối quan hệ công việc tự làm độc lập hay phụ thuộc (trong đó người lao động được phân loại là tự làm hợp pháp nhưng có người khác chỉ đạo công việc của họ) (ILO 2016).

► Hình 2.4. Tỷ lệ việc làm phi chính thức, Châu Á và Thái Bình Dương và các tiểu vùng, 2004–2023 (%)



Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023

xếp công việc linh hoạt và mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động, vẫn có một số nhược điểm phổ biến, bao gồm thiếu an ninh việc làm, thu nhập không thường xuyên và thấp, và khả năng tiếp cận các chương trình bảo trợ xã hội bị hạn chế. Hơn nữa, nhiều hình thức làm việc mới này nằm ngoài phạm vi và đối tượng điều chỉnh của luật và quy định về việc làm (Ban Thư ký ASEAN 2023). Hàn Quốc là nước đã đưa ra những

thay đổi về chính sách nhằm giải quyết tình trạng phi chính thức xuất hiện từ các hình thức làm việc mới – ví dụ như Lộ trình Bảo hiểm Việc làm Quốc gia dành cho tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động không thường xuyên và lao động gig, cũng như luật pháp quy định trách nhiệm giải trình của những người vận hành sàn lao động (ILO, sắp xuất bản).

► Châu Âu và Trung Á

Tăng trưởng GDP của Châu Âu và Trung Á dự kiến sẽ tăng trong hai năm tới, sau khi tăng trưởng chậm lại vào năm 2022 và 2023. Tăng trưởng kinh tế ở Châu Âu và Trung Á tiếp tục giảm trong năm 2023, giảm xuống 1,4% từ mức 6,4% và 2,6% vào năm 2021 và 2022 tương ứng (IMF 2023b). Tuy nhiên, các số liệu dự báo cho thấy tăng trưởng kinh tế dự kiến sẽ phục hồi trở lại vào năm 2024, một phần nhờ những cải thiện được dự đoán ở Ba Lan, Liên bang Nga và Thổ Nhĩ Kỳ (Ngân hàng Thế giới 2023c). Liên minh Châu Âu dự kiến sẽ có mức tăng trưởng chậm lại trong trung hạn do áp lực lạm phát và lãi suất cao trong khu vực sử dụng đồng euro, ảnh hưởng đến tiêu dùng của hộ gia đình và đầu tư (EIU 2023).

Tăng trưởng kinh tế của Đông Âu gặp khó khăn nhất trong khu vực, phần lớn là do Liên bang Nga xâm lược Ukraine. GDP của Đông Âu giảm 1,5% vào năm 2022 nhưng nhanh chóng phục hồi lên mức 1,7% vào năm 2023 (IMF 2023b). Chi tiêu quân sự ngày càng tăng của Liên bang Nga và nhu cầu tiêu dùng lớn từ Thổ Nhĩ Kỳ đều góp phần thúc đẩy nền kinh tế của Đông Âu (Ngân hàng Thế giới 2023c). Trong khi đó, Bắc, Nam và Tây Âu có tốc độ tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ trong hai năm liên tiếp. Sau mức tăng trưởng 0,7% vào năm 2023, các dự báo cho thấy tăng trưởng GDP dự kiến sẽ tăng lên khoảng 1,2% vào năm 2024.

Tăng trưởng kinh tế vẫn mạnh ở Trung Á bất chấp căng thẳng chính trị. Các nước Trung Á đã cải thiện mối quan hệ thương mại với Liên bang Nga, lấp khoảng trống về nhu cầu do các công ty quốc tế rút khỏi thị trường Liên bang Nga (Usoy 2023). Nhiều công ty và cá nhân Nga buộc phải di dời do xung đột giữa Liên bang Nga và Ukraine; điều này đã dẫn đến nhu cầu ngày càng tăng về các dịch vụ bán lẻ, bất động sản và du lịch khách sạn ở Trung Á. Nhu cầu lao động di cư ngày càng tăng của Nga cũng góp phần làm tăng GDP của Trung Á thông qua kiều hối.

Những xu hướng thị trường lao động ở Châu Á và Thái Bình Dương

Việc các chỉ số lớn được duy trì cho thấy thị trường lao động ở Châu Âu và Trung Á đã ổn định. Trong toàn khu vực, việc làm đang tiếp tục mở rộng phù hợp với sự tăng trưởng của dân số trong độ tuổi lao động (tương ứng với tỷ lệ việc làm trên dân số ổn định khoảng 55%) (bảng 2.5). Tỷ lệ thất nghiệp giảm xuống 5,7% vào năm 2023, từ mức cao gần đây là 7% vào năm 2020. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cũng ở mức tương đương với xu hướng dài hạn và trước đại dịch, khoảng 58,5% (so với mức trung bình 58,3% trong giai đoạn 2010-2019). Những xu hướng này phù hợp với những phát hiện từ các cơ quan giám sát khác, đặc biệt là về thị trường lao động Châu Âu, chẳng hạn như Phong vũ biểu Thị trường Lao động Châu Âu, theo đó các kết quả đo lường gần đây cho thấy sự ổn định trong các chỉ số chính (IAB 2023).

Tính không đồng nhất trong khu vực thể hiện rõ rệt; các xu hướng khác nhau ở Đông Âu phản ánh tác động khu vực của việc Nga xâm lược Ukraine. Việc làm đang tăng ở tất cả các tiểu vùng ngoại trừ Đông Âu, nơi tổng số việc làm có xu hướng giảm kể từ năm 2022. Xu hướng này dự kiến sẽ tiếp diễn đến năm 2025. Đã có một loạt sự gián đoạn thị trường lao động ở Ukraina, do gián đoạn kinh tế, đóng cửa kinh doanh, di biến động dân số và di cư trong nước, tất cả đều góp phần làm giảm tổng việc làm, chất lượng việc làm và tạo việc làm cũng như gia tăng tình trạng phi chính thức (ILO 2022c và 2022d). Tổng số giờ làm việc ở Đông Âu cũng giảm kể từ năm 2021. Cuối cùng, tỷ lệ thất nghiệp đã và đang giảm ở Đông Âu, một phần do quy mô lực lượng lao động – mẫu số chung của tỷ lệ thất nghiệp. Sự thu hẹp lực lượng lao động này là do dân số già hóa và dòng di cư ra nước ngoài, đồng thời chỉ ra một bức tranh rõ ràng hơn thay vì chỉ nhìn vào tỷ lệ thất nghiệp giảm.

► **Bảng 2.5: Ước tính và dự báo số giờ làm việc, việc làm, thất nghiệp và lực lượng lao động, khu vực và tiểu vùng, Châu Âu và Trung Á, 2010–2025**

Nhóm quốc gia	Số giờ làm việc trung bình hàng tuần cho mỗi người làm việc						Tổng số giờ hàng tuần trong các công việc tương đương toàn thời gian (FTE = 48 giờ/tuần) (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024		2010	2019	2022	2023	2024	
Châu Âu và Trung Á	25.8	23.8	25.1	25.4	25.4		327	301	317	320	320	
Bắc, Nam và Tây Âu	26.1	23.9	25.3	26.2	26.0		158	145	153	158	156	
Đông Âu	26.9	25.5	26.3	25.1	25.5		110	103	106	100	101	
Trung và Tây Á	23.5	20.8	22.6	24.0	23.9		59	53	58	62	63	
	Tỷ lệ việc làm trên dân số (tỷ lệ phần trăm)						Việc làm (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Âu và Trung Á	52.7	54.7	55.0	55.1	54.9	54.6	389	417	421	423	422	422
Bắc, Nam và Tây Âu	52.0	54.4	54.8	55.1	54.9	54.8	193	208	211	213	212	212
Đông Âu	54.7	56.9	56.9	56.6	56.1	55.7	137	139	137	136	135	134
Trung và Tây Á	50.5	51.7	52.5	52.9	52.7	52.5	59	70	73	74	75	76
	Tỷ lệ thất nghiệp (tỷ lệ phần trăm)						Thất nghiệp (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Âu và Trung Á	9.0	6.6	5.9	5.7	5.8	5.7	38.4	29.3	26.5	25.4	25.8	25.7
Bắc, Nam và Tây Âu	9.9	6.9	6.3	6.2	6.3	6.3	21.2	15.5	14.2	14.0	14.3	14.3
Đông Âu	7.9	4.7	4.4	4.0	4.0	4.0	11.8	6.8	6.4	5.7	5.7	5.5
Trung và Tây Á	8.3	9.0	7.5	7.1	7.2	7.3	5.4	6.9	5.9	5.7	5.8	5.9
	Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (tỷ lệ phần trăm)						Lực lượng lao động (hàng triệu)					
	2010	2019	2022	2023	2024	2025	2010	2019	2022	2023	2024	2025
Châu Âu và Trung Á	57.8	58.6	58.5	58.5	58.2	58.0	428	446	448	448	448	448
Bắc, Nam và Tây Âu	57.7	58.5	58.5	58.7	58.6	58.5	214	224	225	227	227	227
Đông Âu	59.4	59.7	59.5	58.9	58.4	58.0	149	146	144	142	140	139
Trung và Tây Á	55.1	56.8	56.8	56.9	56.8	56.6	65	77	79	80	81	82

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2022

Việc cải thiện các chỉ số lớn ở Trung và Tây Á có thể bị chậm lại trong dài hạn do tình trạng bất ổn kinh tế. Tỷ lệ việc làm trên dân số của Trung và Tây Á là 52,9%, cao hơn mức trung bình dài hạn trước đại dịch là khoảng 51,7%. Tỷ lệ thất nghiệp tiếp tục giảm; đạt 7,1% vào năm 2023, thấp hơn đáng kể so với mức 9% năm 2019 và mức trung bình dài hạn trước đại dịch (2010–2019) là 7,9%. Mặc dù vậy, tiểu vùng vẫn đang có những thách thức, đặc biệt là về chất lượng công việc. Tỷ lệ phi chính thức vẫn tăng ở mức 36,4% ở Trung và Tây Á vào năm 2023, so với 9% ở Bắc, Nam và Tây Âu và 19,5% ở Đông Âu. Con số này cải thiện rõ rệt so với mức 46,5% ở Trung và Tây Á năm 2010, nhưng vẫn chiếm tới 27 triệu người. Có những rủi ro đối với triển vọng của tiểu vùng, bao gồm rủi ro đến từ cuộc chiến ở Ukraine và biến đổi khí hậu, có thể tác động đến tăng trưởng dài hạn và có tác động dây chuyền đến thị trường lao động (Gigineishvili và cộng sự 2023).

Bức tranh trái chiều về tình trạng thất nghiệp của thanh niên châu Âu

Khoảng một nửa số quốc gia châu Âu chứng kiến tỷ lệ thất nghiệp thanh niên giảm trong 12 tháng tính đến tháng 6 năm 2023. Trong suốt năm 2023, tình hình thị trường lao động của thanh niên ở châu Âu được cải thiện đều đặn. Vào tháng 6 năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên ở Liên minh Châu Âu chỉ ở mức hơn 14%, giảm 0,3 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tình hình cải thiện từ tháng 6 năm 2022 đến tháng 6 năm 2023 có sự khác biệt: khoảng một nửa số Quốc gia Thành viên ghi nhận mức giảm trong khi các Quốc gia khác lại ghi nhận mức tăng (Eurostat 2023a). Một phần của mức giảm này còn là do tình trạng thiếu lao động được quan sát thấy ở một số quốc gia từ năm 2020 đến năm 2023, dẫn đến tăng việc làm trong giới trẻ (ILO 2023f). Các chu kỳ kinh tế và sự phục hồi khác nhau quan sát được trong các quốc gia trong Liên minh Châu Âu cũng dẫn đến những thay đổi khác nhau trên thị trường lao động.

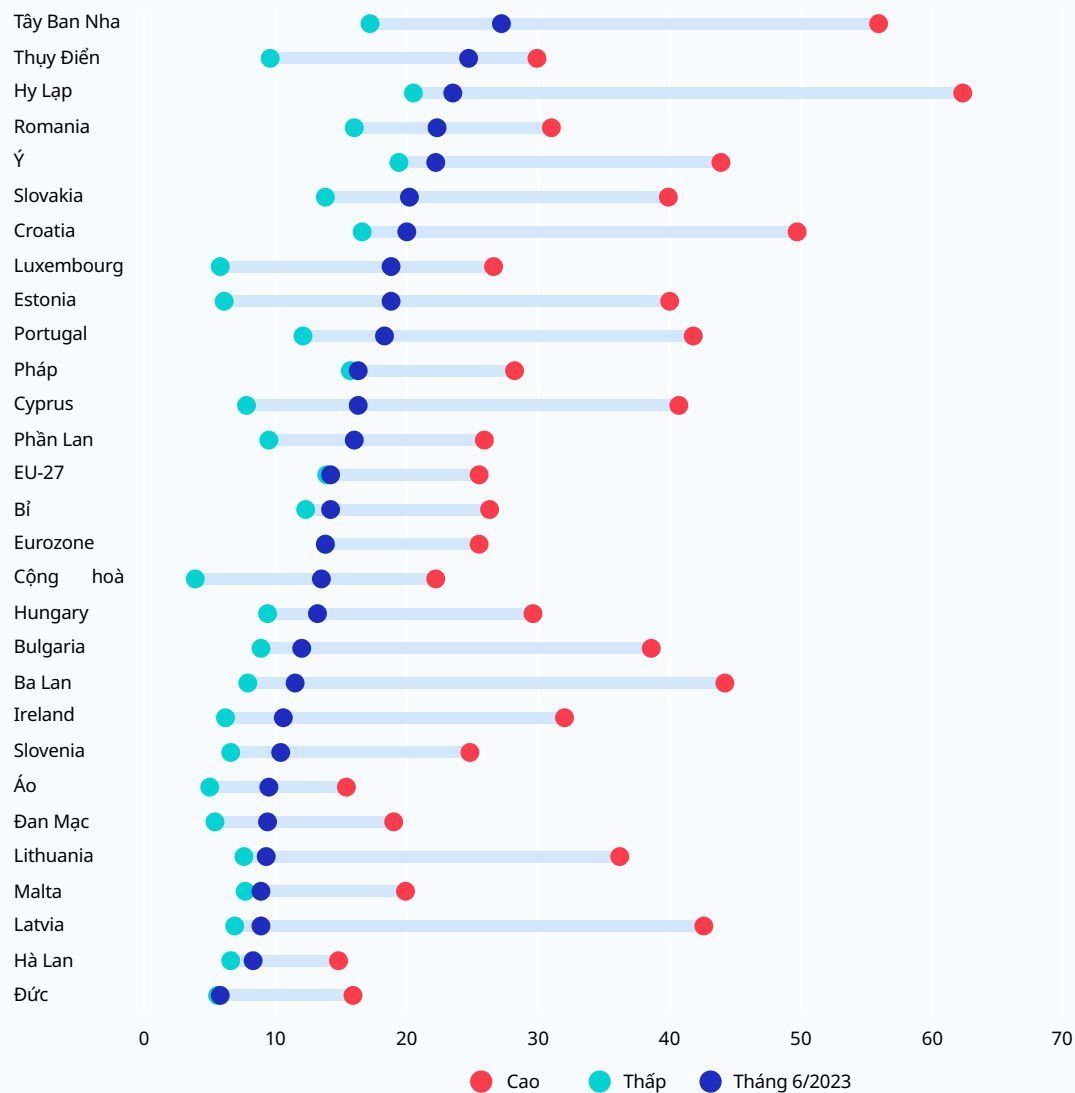
Trong những thay đổi diễn ra ở Liên minh Châu Âu, một số nơi có tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên giảm mạnh nhất trong vài năm qua là ở Nam Âu (Eurostat 2023b). Từ tháng 6 năm 2022 đến tháng 6 năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên giảm rõ rệt nhất ở Hy Lạp, nơi tỷ lệ thất nghiệp thanh niên giảm hơn 8 điểm phần trăm. Các nước Nam Âu khác cũng ghi nhận mức giảm

mạnh: Síp giảm 2,1 điểm phần trăm, Ý giảm 1,2 điểm phần trăm, Bồ Đào Nha giảm 0,8 điểm phần trăm và Tây Ban Nha giảm 1,8 điểm phần trăm. Mặc dù đã đạt được những thành tựu như vậy, tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên vẫn tăng cao ở nhiều nước trong số này, với tỷ lệ hơn 20% ở Ý, Hy Lạp và Tây Ban Nha. Ở các nước thuộc Liên minh Châu Âu, tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên được cải thiện một phần là nhờ chương trình Bảo đảm Thanh niên Châu Âu được tăng cường, đóng vai trò như một công cụ ổn định tự động hỗ trợ việc làm cho thanh niên trong đại dịch COVID-19 (Rinne và cộng sự 2022). Ở Tây Ban Nha, việc áp dụng các hợp đồng *fijos discontinuos* (“cố định-không liên tục”), theo đó người lao động có thể làm việc trong thời gian ngắn và được tính là có việc làm nhưng cũng nhận được trợ cấp thất nghiệp, có thể đã góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên (elEconomista.es 2023). Mức độ giảm cũng có thể phản ánh quá trình tái bình thường hóa sau khi tỷ lệ thất nghiệp tăng đặc biệt cao trong cuộc khủng hoảng khu vực đồng euro năm 2009–2010, đặc biệt là ở các nước Nam Âu.

Xu hướng ở những nước còn lại của Liên minh châu Âu cho thấy tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên ngày càng tăng. Ngược lại, các xu hướng gần đây về tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên ở phần còn lại của châu Âu phần lớn cho thấy sự gia tăng trong cùng thời kỳ. Mức tăng lớn nhất diễn ra ở Séc (6,3 điểm phần trăm) và Thụy Điển (5,1 điểm phần trăm). Thụy Điển hiện có tỷ lệ thất nghiệp thanh niên cao thứ hai ở châu Âu (gần 25% vào tháng 6 năm 2023). Bulgaria, Croatia, Luxembourg, Đức, Hungary, Malta, Hà Lan, Slovakia, Ba Lan và Phần Lan cũng ghi nhận mức tăng dù là mức khiêm tốn khi so sánh với các nước khác.

Tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên hiện thấp hơn nhiều so với mức đỉnh điểm. Mặc dù có nhiều bằng chứng khác nhau về xu hướng thất nghiệp trong thanh niên gần đây, tất cả các nước thuộc Liên minh Châu Âu đều đã đạt được tiến bộ đáng kể trong số liệu này kể từ mức đỉnh điểm kể từ năm 2000 (hình 2.5). Mặc dù hầu hết các quốc gia vẫn còn phải đạt được một số tiến bộ để khôi phục lại mức thấp trước đó, nhưng ở hầu hết các quốc gia đó, số liệu về tỷ lệ thất nghiệp ở thanh niên hiện đã gần với mức thấp hơn là mức cao. Các trường hợp ngoại lệ là Thụy Điển, Séc và Luxembourg. Tình hình ở các quốc gia này có thể phản ánh tác động lâu dài và liên tục của đại dịch đối với thanh niên, những người bị ảnh hưởng nặng nề bởi hậu quả của đại dịch.

► **Hình 2.5. Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên hiện hành, so với mức cao và thấp từ năm 2003 đến năm 2023, Liên minh châu Âu (%)**



Nguồn: Eurostat (2023b).

Tài liệu tham khảo

- ▶ ADB (Ngân hàng Phát triển Châu Á). 2023. *Triển vọng Phát triển Châu Á: Tháng 9 năm 2023*.
- ▶ AfDB (Ngân hàng Phát triển Châu Phi). 2023a. *Triển vọng kinh tế châu Phi 2023: Huy động tài chính của khu vực tư nhân cho khí hậu và tăng trưởng xanh ở châu Phi*.
- ▶ ———. 2023b. *Triển vọng kinh tế Bắc Phi 2023: Huy động nguồn tài chính của khu vực tư nhân cho khí hậu và tăng trưởng xanh ở Châu Phi*. <https://www.afdb.org/en/documents/north-africa-kinh-tế-outlook-2023>.
- ▶ Ủy ban Liên minh Châu Phi, ILO, IOM (Tổ chức Di cư Quốc tế) và UNECA (Ủy ban Kinh tế Liên Hợp Quốc về Châu Phi). 2021. *Báo cáo về Thống kê Di cư Lao động ở Châu Phi, Ấn bản lần thứ ba*. https://www.ilo.org/africa/information-resources/publications/WCMS_828865/lang-en/index.htm.
- ▶ Ban Thư ký ASEAN (Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á). 2023. *Triển vọng Việc làm ASEAN – Tìm kiếm Việc làm Thỏa đáng trong Nền kinh tế Nền tảng: Các vấn đề, Cơ hội và Con đường phía trước*. [https:// asean.org/book/asean-employment-outlook-the-quest-for-decent-work-in-platform-economy-issues-opportunities-and-ways-forward/](https://asean.org/book/asean-employment-outlook-the-quest-for-decent-work-in-platform-economy-issues-opportunities-and-ways-forward/).
- ▶ COMESA (Thị trường chung Đông và Nam Phi). 2022. *Báo cáo về Thống kê Di cư Lao động tại Thị trường chung ở Đông và Nam Phi*. <https://learning.sammproject.org/wp-content/uploads/download-manager-files/English-COMESA-Report-on-Labour-Statistics-Draft-04.pdf>.
- ▶ ———. 2023. “Hoạt động chương trình: Nhập cư và di chuyển tự do của người dân”. <https://www.Comesa.int/programme-activities-immigration-and-free-movement-of-persons/>
- ▶ ECLAC (Ủy ban Kinh tế Châu Mỹ Latinh và Caribe). 2023. *Khảo sát kinh tế châu Mỹ Latinh và vùng Caribe 2023. Tài trợ cho quá trình chuyển dịch bền vững: Đầu tư cho tăng trưởng và hành động biến đổi khí hậu*. <https://www.cepal.org/en/publications/67990-kinh-tế-survey-lat-in-america-and-caribbean-2023-financing-sustainable-transition>.
- ▶ EIU (Đơn vị tình báo kinh tế). 2023. “Tóm tắt khu vực: Châu Âu (tháng 10 năm 2023)”.
- ▶ *eEconomista.es*. 2023. “Bruselas Destaca la Bajada del Paro en España Pero Recuerda que los Fijos Discontinuos Inactivos Pueden Preverarse Desempleados”. Ngày 10 tháng 9 năm 2023. <https://www.economista.es/economia/noticias/12438364/09/23/bruselas-destaca-la-bajada-del-paro-en-espana-pero-recuerda-que-los-fijos-discontinuos-inactivos-pueden-considerarse-desempleados.html>.
- ▶ Eurostat. 2023a. “Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên ở các khu vực đô thị EU”. Ngày 13 tháng 2 năm 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230213-1>.
- ▶ ———. 2023b. “Cơ sở dữ liệu”. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- ▶ Gigineishvili, Nikoloz, Iulia Ruxandra Teodoru, Narek Karapetyan, Yulia Ustyugova, Jean van Houtte, Jiri Jonas, Wei Shi, Shant Arzoumanian, Kalin I. Tintchev, Maxwell Tuuli, và cộng sự. 2023. “Mở đường cho các nền kinh tế có khả năng chống chịu tốt hơn, toàn diện và xanh hơn ở vùng Kavkaz và Trung Á”, Tài liệu của Bộ phận IMF 2023/004.
- ▶ Hale, Erin. 2023. “Liệu giá dầu toàn cầu có tiếp tục tăng do cuộc chiến Israel-Hamas không?” *Aljazeera*, ngày 10 tháng 10 năm 2023. <https://www.aljazeera.com/economy/2023/10/10/will-global-oil-prices-keep-rising-due-to-the-israel-hamas-war>.

- ▶ Henson, Bob và Jeff Masters. 2023. “Lũ lụt ở Libya: Thảm họa về khí hậu và cơ sở hạ tầng”. *Yale Climate Connections*, ngày 13 tháng 9 năm 2023. <https://yaleclimateconnections.org/2023/09/the-libya-floods-a-climate-and-infrastructure-catastrophe/>.
- ▶ IAB (Viện Nghiên cứu Việc làm). 2023. “Phong vũ biểu thị trường lao động châu Âu”. <https://iab.de/en/daten/european-labour-market-barometer/>.
- ▶ IDMC (Trung tâm Giám sát Di cư Nội bộ). 2020. *Một thập kỷ di cư ở Trung Đông và Bắc Phi*. <https://story.internal-displacement.org/mena-2021/index.html>.
- ▶ ILO. 2013. *Đánh giá tác động của người tị nạn Syria ở Lebanon và hồ sơ việc làm của họ*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arab-states/---ro-beirut/documents/publication/wcms_240134.pdf.
- ▶ ———. 2016. *Việc làm phi tiêu chuẩn trên khắp thế giới: Tìm hiểu những thách thức, định hình triển vọng*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcom-m/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.
- ▶ ———. 2020a. *Tình hình thị trường lao động của phụ nữ di cư ở Tây Phi*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_751538.pdf.
- ▶ ———. 2020b. “Covid-19: Tác động đến thị trường lao động và phản ứng chính sách ở các quốc gia Ả Rập”, Báo cáo tóm tắt, tháng 5 năm 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/tai-liu/ghi-chu-tom-tat/wcms_744832.pdf.
- ▶ ———. 2021a. *Ước tính toàn cầu của ILO về lao động di cư: Kết quả và phương pháp luận – Ấn bản lần thứ ba*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcom-m/---publ/documents/publication/wcms_808935.pdf.
- ▶ ———. 2021b. *Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng 2021*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcom-m/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf.
- ▶ ———. 2021c. *Empleo Informal en la Economía Rural de América Latina 2012–2019: Un Panorama y Tendencias Regionales Pre-Pandemia COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_795313.pdf.
- ▶ ———. 2021d. *Đánh giá tính phi chính thức và tính dễ bị tổn thương của các nhóm thiệt thòi ở Lebanon: Khảo sát về người tị nạn Lebanon, Syria và Palestine*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_816649.pdf.
- ▶ ———. 2022a. *Tương lai của việc làm trong ngành du lịch: Phục hồi bền vững, an toàn và việc làm thỏa đáng trong bối cảnh đại dịch COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_Dialog/---sector/documents/meetingdocument/wcms_840403.pdf.
- ▶ ———. 2022b. *Hàm ý đối với thị trường lao động từ nhiều cuộc khủng hoảng ở Sri Lanka*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_856157.pdf.
- ▶ ———. 2022c. “Tác động của cuộc chiến ở Ukraine đối với thị trường lao động là gì?” Ngày 19 tháng 9 năm 2022. https://www.ilo.org/budapest/whats-new/essential-questions/WCMS_856454/lang-en/index.htm.
- ▶ ———. 2022d. “Tác động của cuộc khủng hoảng Ukraina đối với thế giới việc làm: Đánh giá ban đầu”, Bản tóm tắt của ILO, ngày 11 tháng 5 năm 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/tai-liu/ghi-chu-tom-tat/wcms_844295.pdf.

- ———. 2023a. *Tổng quan về lao động năm 2022 của Châu Mỹ Latinh và Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-li-ma/documents/publication/wcms_876565.pdf.
- ———. 2023b. *Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng 2023*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf.
- ———. 2023c. “Tác động của xung đột Israel-Hamas đối với thị trường lao động và sinh kế ở Lãnh thổ Palestine bị chiếm đóng”, Báo cáo tóm tắt của ILO, tháng 11 năm 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_901136.pdf.
- ———. 2023d. “Bình đẳng giới ở các quốc gia Ả Rập”. https://www.ilo.org/beirut/areasof-work/binh-dang-phân-biệt-đối-xử/WCMS_712089/lang--en/index.htm#banner.
- ———. 2023e. “Pakistan: Triển vọng việc làm trong bối cảnh thất lưng buộc bụng”, Ghi chú tóm tắt của ILO, tháng 9 năm 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/briefingnote/wcms_893724.pdf.
- ———. 2023f. “Việc làm của thanh niên đã phục hồi chưa?” Bản tóm tắt của ILO, tháng 6 năm 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_885192.pdf.
- ———. 2023g. *Thanh niên không có việc làm, giáo dục hoặc đào tạo ở Châu Á và Thái Bình Dương: Xu hướng và cân nhắc chính sách*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_860568.pdf.
- ———. 2023h. “ILOSTAT: Kho lưu trữ vi dữ liệu”. <https://ilostat.ilo.org/data/#>.
- ———. Sắp xuất bản. “Các phương pháp tiếp cận tổng hợp nhằm chính thức hóa ở Châu Á và Thái Bình Dương”, Tóm tắt chính sách của ILO.
- ILO và ADB. 2020. *Giải quyết cuộc khủng hoảng việc làm cho thanh niên do đại dịch COVID-19 ở Châu Á và Thái Bình Dương*. https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_753369/lang--en/index.htm.
- IMF (Quỹ tiền tệ quốc tế). 2023a. *Triển vọng kinh tế khu vực: Châu Phi hạ Sahara – Khi nguồn tài trợ lớn bị siết chặt*. <https://www.imf.org/en/Publications/REO/SSA/Issues/2023/04/14/regional-economic-outlook-for-sub-saharan-africa-april-2023>.
- ———. 2023b. *Triển vọng Kinh tế Thế giới: Điều hướng sự khác biệt toàn cầu*. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.
- ———. 2023c. *Triển vọng kinh tế khu vực: Trung Đông và Trung Á*. <https://www.imf.org/en/Publications/REO/MECA/Issues/2023/04/13/regional-economic-outlook-mcd-april-2023>.
- Lawler, Alex. 2023. “Diễn giải: Việc cắt giảm sản lượng dầu mới của OPEC + sẽ được thực hiện sau thỏa thuận thứ Năm”. *Reuters*, ngày 5 tháng 12 năm 2023. <https://www.reuters.com/markets/commodities/what-new-opec-oil-output-cuts-are-place-after-thursday-deal-2023-12-04/>.
- Lawler, A. và R. Edwards. 2023. “Việc cắt giảm sản lượng dầu nào đã được thống nhất tại cuộc họp OPEC+?” *Reuters*, ngày 5 tháng 6 năm 2023. <https://www.reuters.com/business/energy/how-opec-deal-cuts-oil-supply-until-end-2024-2023-06-05/>.
- Lundh, E. 2023. “Dự báo kinh tế của Ủy ban Hội nghị đối với nền kinh tế Hoa Kỳ”. *Ủy ban Hội nghị*. <https://www.conference-board.org/research/us-forecast>.

- ▶ *Cổng dữ liệu di cư*. 2022. “Di cư hỗn hợp”. Ngày 21 tháng 2 năm 2022. <https://www.Migrationdataportal.org/themes/mixed-migration#:~:text=Definition, seeking%20better%20Lives%20and%20opportunities>.
- ▶ Moosapeta, Asheesh. 2023. “Tỷ lệ thất nghiệp thấp và tỷ lệ tham gia cao cho thấy các vị trí việc làm mở tuyển dụng liên tục ở Canada”. *Tin tức CIC*, ngày 14 tháng 10 năm 2023. <https://www.cicnews.com/2023/10/low-unemployment-and-high-participation-rate-indicate-persistent-job-vacancies-in-canada-1040208.html#gs.14y12g>.
- ▶ OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế) và ILO. 2018a. *Người nhập cư đóng góp như thế nào cho nền kinh tế Ghana*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264302037-en>.
- ▶ ———. 2018b. *Người nhập cư đóng góp như thế nào cho nền kinh tế Nam Phi*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264085398-en>.
- ▶ Rinne, Ulf, Werner Eichhorst, Paul Marx và Johannes Brunner. 2022. *Thúc đẩy việc làm cho thanh niên trong thời kỳ COVID-19: Đánh giá các phản ứng chính sách*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_849466.pdf.
- ▶ Saba, Yousef và Rachna Uppal. 2023. “Việc gia hạn cắt giảm dầu làm tăng nguy cơ suy thoái kinh tế Saudi trong năm nay”. Reuters, ngày 10 tháng 9 năm 2023. <https://www.reuters.com/world/middle-east/oil-cut-extension-raises-risk-saudi-economic-contraction-this-year-2023-09-08/>.
- ▶ SAMM (Quản lý di cư Nam Phi). 2021a. “Cộng đồng phát triển Nam Phi: SADC thông qua Kế hoạch hành động di cư lao động mới nhằm thúc đẩy chuyển giao kỹ năng và kết nối cung cầu lao động để hội nhập khu vực”. Ngày 11 tháng 1 năm 2021. <https://learning.sammproject.org/news/south-ern-african-development-community-sadc-adopts-new-labour-migration-action-plan-to-promote-skills-transfer-and-match-labour-supply-and-demand-for-regional-integration/>.
- ▶ ———. 2021b. “Các chính sách và/hoặc chiến lược di cư lao động nhạy cảm về giới điều chỉnh việc di cư lao động ở cấp quốc gia và/hoặc khu vực”. <https://live-sammproject.panthem-site.io/about-us/Labour-migration/labour-thematic-area-1/>.
- ▶ UNCTAD (Hội nghị Liên Hợp Quốc về Thương mại và Phát triển). 2023. *Báo cáo Thương mại và Phát triển 2023. Tăng trưởng, Nợ và Khí hậu: Sắp xếp lại Cấu trúc Tài chính Toàn cầu*. https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2023_en.pdf.
- ▶ UNDP (Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc). 2023. “Công lý và luật pháp về giới ở khu vực Ả Rập”. <https://www.undp.org/arab-states/gender-justice-law-arab-khu-vuc>.
- ▶ UNECA. Không ghi ngày. “SADC – Tự do di chuyển của con người”. <https://archive.une-ca.org/pages/sadc-free-movement-persons>.
- ▶ Usov, Anton. 2023. “Trung Á vẫn kiên cường trước những trở ngại về địa chính trị”. Ngân hàng Tái thiết và Phát triển Châu Âu, ngày 16 tháng 5 năm 2023. <https://www.ebrd.com/news/2023/central-asia-remains-resilient-to-geopolitical-headwinds.html>.
- ▶ Ngân hàng thế giới. 2022. *Báo cáo Khí hậu và Phát triển Quốc gia Khu vực G5 Sahel*. <https://openknows.worldbank.org/handle/10986/37620>.
- ▶ ———. 2023a. *Triển vọng Kinh tế Toàn cầu, tháng 6 năm 2023*. <https://openknows.worldbank.org/Entity/publication/9107b029-a130-4364-a840-044e72e1001a>.
- ▶ ———. 2023b. *Cơ hội mở rộng: Hướng tới tăng trưởng toàn diện*.
- ▶ ———. 2023c. *Cập nhật kinh tế Châu Âu và Trung Á, Mùa thu năm 2023: Tăng trưởng chậm chạp, Rủi ro gia tăng*. <https://openknows.worldbank.org/entities/publication/8ae7bcc5-2cac-48bd-b263-e211418e2972>.

3 Thiếu lao động trong bối cảnh nhu cầu việc làm thỏa đáng chưa được đáp ứng

► Tổng quan

Sự mất cân bằng ngày càng tăng giữa cung và cầu lao động là một vấn đề nan giải đối với các nhà quan sát kinh tế và các nhà hoạch định chính sách trong những năm gần đây. Bất chấp sự gián đoạn lớn của thị trường việc làm do đại dịch, nhu cầu lao động đã sớm vượt xa nguồn cung sẵn có trong quá trình phục hồi ở các nền kinh tế tiên tiến và các lĩnh vực quan trọng. Mặc dù năm 2023 tình hình đã đỡ khó khăn một chút nhưng nhiều vị trí việc làm vẫn chưa tuyển dụng được do người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc tìm kiếm nhân sự. Tình trạng mất cân bằng lao động chậm được giải quyết và hiện có nguy cơ cản trở sự phục hồi kinh tế nhanh chóng, công bằng và bền vững. Tình trạng này cũng tạo hiệu ứng lan tỏa ở các nước mới nổi và đang phát triển, nơi có nguồn cung lao động dồi dào nhưng bị ảnh hưởng bởi chính sách lãi suất “cao hơn trong thời gian dài hơn” mà nhiều nước tiên tiến áp dụng để đối phó với sự mất cân bằng trên thị trường lao động của họ. Về lâu dài, sự mất cân bằng giữa các nước có nguồn lao động dồi dào và những nước có lực lượng lao động bị thu hẹp có thể góp phần làm tăng dòng di cư quốc tế. Nếu không được giải quyết bằng quan hệ đối tác kỹ năng toàn diện mang lại lợi ích cho cả quốc gia xuất cư và quốc gia điểm đến, tình trạng này có thể làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu kỹ năng ở các quốc gia cử lao động.

Đồng thời, lo ngại về việc tỷ lệ tham gia lực lượng lao động liên tục giảm sau đại dịch đã được chứng minh là không có cơ sở do người lao động nhìn chung đã quay trở lại làm việc ở hầu hết các khu vực và nhóm thu nhập quốc gia. Năm 2023, tỷ lệ thất nghiệp đã giảm xuống dưới mức trước đại dịch ở tất cả các nhóm quốc gia ngoại trừ các quốc gia có thu nhập thấp do việc làm toàn cầu tiếp tục tăng trưởng dương (xem Chương 1). Mặt khác, tổng số giờ làm việc không tăng với tốc độ như việc làm, vì số giờ trung bình hàng tuần đã giảm và tỷ lệ làm việc bán thời gian đã tăng lên. Các yếu tố thúc đẩy có thể bao gồm lý do sức khỏe, sở thích của người lao động trong điều kiện làm việc và cả việc duy trì việc làm khi các công ty vẫn duy trì nhân viên mặc dù khối lượng công việc thấp hơn để tránh sau này phải tuyển dụng lại nhân viên. Thị trường lao động đã không thể điều chỉnh theo những thay đổi về nhu cầu, một phần do khả năng di chuyển của người lao động thấp hơn và tăng trưởng tiền lương trì trệ. Các xu hướng lâu dài, đặc biệt là già hóa dân số và thay đổi công nghệ, đang đặt ra những thách thức lớn hơn do tình trạng thiếu hụt kỹ năng ngày càng trầm trọng.

► Nhu cầu lao động ngày càng tăng

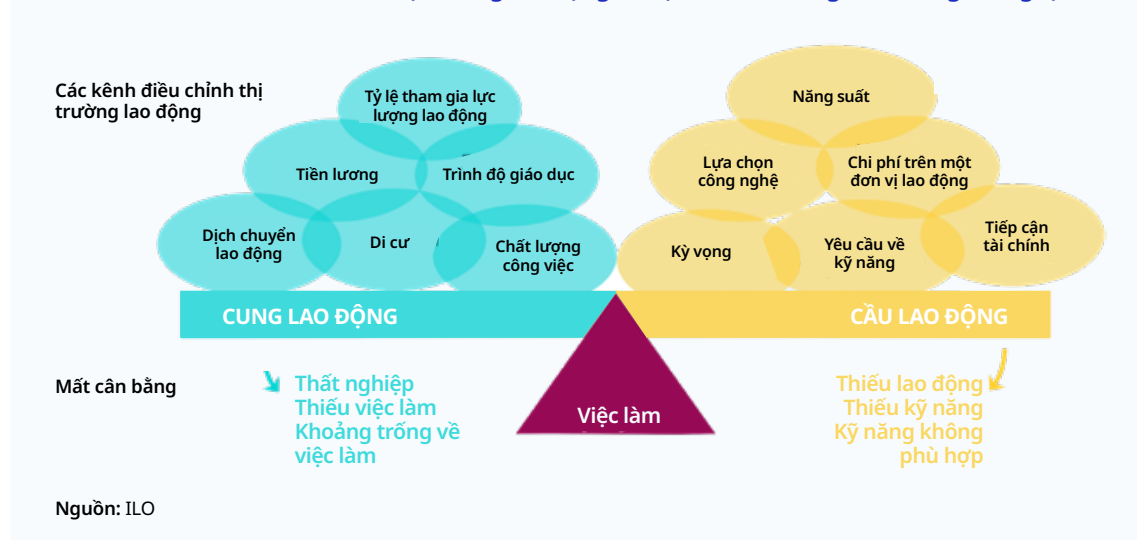
Tình trạng thiếu lao động phát sinh khi người sử dụng lao động không tuyển dụng được các vị trí việc làm còn trống vì thiếu ứng viên phù hợp. Điều này có thể xảy ra do tình trạng thiếu lao động nói chung, sự không phù hợp giữa các kỹ năng cần thiết và hồ sơ ứng viên, sự khác biệt giữa kỳ vọng của người lao động và đặc điểm của công việc hiện có hoặc sự kết hợp của tất cả các yếu tố này. Thiếu hụt lao động là dấu hiệu cho thấy thị trường lao động đang mất cân bằng. Sự mất cân bằng dài hạn được thúc đẩy bởi các yếu tố cơ cấu, chẳng hạn như thiếu lực lượng lao động có trình độ học vấn đầy đủ hoặc dân số già hóa. Sự mất cân đối trong ngắn hạn, do các yếu tố mang tính chu kỳ gây ra, có thể do nhu cầu về người lao động tăng đột biến hoặc do những hạn chế ngắn hạn đối với nguồn cung lao động, chẳng hạn như những hạn chế do các biện pháp liên quan đến sức khỏe trong thời kỳ đại dịch. Sự mất cân bằng và thiếu hụt cũng có thể chỉ giới hạn ở một số lĩnh vực và ngành nghề. Cách mà thị trường lao động điều chỉnh theo những sự mất cân bằng này quyết định liệu tình trạng này có thể được giải quyết như thế nào và có được giải quyết nhanh chóng hay không (xem hình 3.1). Ví dụ, việc điều chỉnh tiền lương chậm chạp có thể làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu hụt vì tiền lương có xu hướng điều chỉnh trong trung hạn nhưng có thể không điều chỉnh đủ nhanh trong những thời kỳ biến động cao. Ở khắp các khu vực, đã quan sát thấy cả yếu tố mang tính chu kỳ và cơ cấu ở các mức độ khác nhau tùy thuộc vào ngành, nghề hoặc trình độ kỹ năng trong vài năm gần đây.

Nhu cầu lao động: Những vị trí việc làm chưa tuyển dụng được ở các nền kinh tế tiên tiến

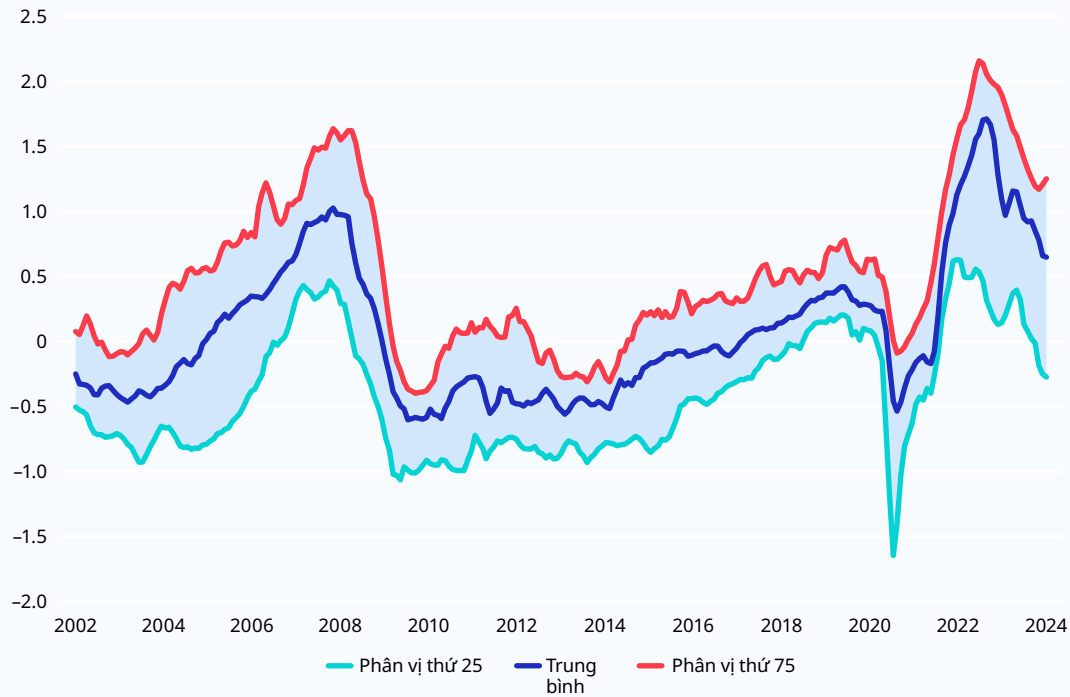
Số lượng vị trí tuyển dụng – thước đo nhu cầu lao động (chưa được lấp đầy) – vẫn tăng cao sau khi đạt đỉnh vào năm 2022 ở nhiều nền kinh tế tiên tiến. Sau đại dịch, nhiều nền kinh tế tiên tiến đã chứng kiến tỷ lệ vị trí tuyển dụng chưa được lấp đầy tăng vọt ngay cả khi thị trường lao động đã phục hồi và tỷ lệ thất nghiệp bắt đầu giảm (Causa và cộng sự, 2022; Duval và cộng sự, 2022). Sau đó, số lượng vị trí tuyển dụng giảm xuống khi nền kinh tế hạ nhiệt nhưng mặc dù vậy, số lượng vị trí cần tuyển dụng vẫn cao hơn bất kỳ thời điểm nào trong thập kỷ trước (hình 3.2). Trong năm 2022 và 2023, hầu hết các nước bắt đầu ghi nhận số lượng vị trí cần tuyển dụng giảm dần. Tuy nhiên, người sử dụng lao động ở nhiều nền kinh tế có thu nhập cao - và một số nền kinh tế có thu nhập trung bình cao hơn - vẫn gặp khó khăn trong việc đáp ứng nhu cầu về người lao động (Feist, sắp xuất bản).

Mức độ và tính chất của tình trạng thiếu lao động có sự khác biệt giữa các lĩnh vực và ngành nghề. Các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) ghi nhận số lượng vị trí tuyển dụng tăng lên vào năm 2021 trên tất cả các lĩnh vực.

► Hình 3.1 Các kênh điều chỉnh thị trường lao động và sự mất cân bằng mà chúng mang lại



► **Hình 3.2. Vị trí việc làm cần tuyển ở các nền kinh tế (tiên tiến) được chọn, từ tháng 1 năm 2002 đến tháng 9 năm 2023 (độ lệch chuẩn so với giá trị trung bình)**



Ghi chú: Hình vẽ cho thấy phân vị trung bình và phân vị thứ 25 và 75 của trung bình động ba tháng của các lần đăng tuyển dụng việc làm được tiêu chuẩn hóa trên 18 nền kinh tế (chủ yếu là tiên tiến). Các nền kinh tế đó bao gồm: Áo, Síp, Séc, Estonia, Phần Lan, Pháp, Đức, Nhật Bản, New Zealand, Ba Lan, Bồ Đào Nha, Slovenia, Tây Ban Nha, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Thái Lan, Vương quốc Anh, Hoa Kỳ.

Nguồn: Kinh tế thương mại, tính toán của ILO.

vực, nhưng đáng chú ý nhất là trong các lĩnh vực sản xuất, thông tin và truyền thông cũng như các lĩnh vực tiếp xúc nhiều như dịch vụ lưu trú, ăn uống và chăm sóc sức khỏe (Causa và cộng sự, 2022). Phòng Thương mại Hoa Kỳ lưu ý rằng sự thiếu hụt rõ rệt nhất ở Hoa Kỳ là trong lĩnh vực vận tải, chăm sóc sức khỏe và trợ giúp xã hội cũng như dịch vụ lưu trú và ăn uống (Ferguson và Hoover 2022). Ngoài ra tình trạng thiếu hụt còn tồn tại dai dẳng trên khắp Liên minh Châu Âu trong lĩnh vực xây dựng, công nghệ thông tin và truyền thông, sản xuất và chăm sóc sức khỏe (Ủy ban Châu Âu 2023a). Danh sách chưa đầy đủ này cho thấy tình trạng thiếu hụt ảnh hưởng đến cả các ngành có năng suất cao, trả lương cao và cả các ngành trả lương thấp mà đặc trưng là tỷ lệ phi chính thức cao, tỷ lệ lao động tự làm lớn và điều kiện làm việc thường khó khăn.

Tình trạng thiếu kỹ năng và lao động không chỉ giới hạn ở những nền kinh tế có thu nhập cao này. Nhiều nền kinh tế ở các mức độ phát triển khác nhau ở châu Á đã phải đối mặt với tình trạng thiếu lao động có tay nghề trong một thời gian (Sakamoto và Sung 2018). Việc di cư ra nước ngoài đến các quốc gia có mức lương cao hơn cũng góp phần gây ra tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng ở một số khu vực ở Đông Âu, làm lu mờ đáng kể triển vọng tăng trưởng kinh tế và năng suất. Dữ liệu khảo sát cho thấy, trên toàn cầu, 77% người sử dụng lao động cho biết họ gặp khó khăn trong việc tuyển dụng ứng viên có kỹ năng phù hợp, trong khi tỷ lệ này chỉ là 35% một thập kỷ trước đó (Manpower Group 2023). Đồng thời, đại dịch đã bắt đầu thay đổi các chuẩn mực công việc – hướng tới các hình thức làm việc từ xa và kết hợp – và khiến nhiều người lao động phải đặt câu hỏi về khả năng chấp nhận việc làm không thỏa đáng.

Hệ quả của tình trạng thiếu lao động và kỹ năng ở cấp địa phương và toàn cầu

Tình trạng thiếu lao động có thể gây ra hệ quả nghiêm trọng đối với cả nền kinh tế ở các quốc gia bị ảnh hưởng. Tình trạng này không chỉ gây thiệt hại cho các doanh nghiệp bằng cách cản trở tăng trưởng và khai thác tiềm năng kinh tế của một quốc gia một cách đầy đủ và từ đó làm giảm thu nhập tổng thể. Bằng cách tăng chi phí tuyển dụng và lao động cho các doanh nghiệp, tình trạng thiếu hụt cũng có thể góp phần làm giá tiêu dùng tăng cao và do đó làm tăng chi phí sinh hoạt, điều này thường ảnh hưởng không tương xứng đến các hộ gia đình nghèo hơn. Các nước có thu nhập cao đã trải qua thời kỳ tăng trưởng kinh tế thấp và tốc độ tăng năng suất giảm rõ rệt trong một thời gian (ILO 2023a). Tình trạng thiếu lao động có thể tiếp tục làm giảm triển vọng tăng trưởng và cản trở quá trình phục hồi.

Tình trạng thiếu hụt lao động thiết yếu trong các lĩnh vực then chốt có thể sẽ tạo ra tình trạng thắt nút nguồn cung ở các nền kinh tế bị ảnh hưởng. Tình trạng thiếu nhân viên y tế cũng như nhân viên trong các dịch vụ vận chuyển, lưu trú và thực phẩm tiếp diễn có thể làm giảm khả năng tiếp cận cũng như chất lượng dịch vụ và sản phẩm được cung cấp. Đại dịch đã cho thấy mức độ nền kinh tế phụ thuộc vào những đối tượng lao động thiết yếu này (ILO 2023a). Hậu quả đem lại cũng đa dạng, từ thời gian chờ đợi kéo dài đến những lo ngại nghiêm trọng hơn, chẳng hạn như

khi nhu cầu sức khỏe không thể được đáp ứng do thiếu nhân sự. Tình trạng thiếu lao động trong các dịch vụ thiết yếu như chăm sóc sức khỏe cũng có thể khiến điều kiện làm việc của những nhân viên bị làm việc quá sức trở nên tồi tệ hơn (Buchan, Catton và Shaffer 2022). Tình trạng thiếu lao động trong các doanh nghiệp nông nghiệp đe dọa an ninh lương thực và góp phần làm tăng giá lương thực. Việc thiếu công nhân xây dựng có thể cản trở việc tiếp cận nhà ở giá rẻ và cản trở các dự án cơ sở hạ tầng cần thiết. Các doanh nghiệp xuất khẩu có thể gặp khó khăn để duy trì khả năng cạnh tranh về chất lượng sản phẩm, năng lực đổi mới và năng suất khi chuỗi giá trị bị gián đoạn do thiếu lao động.

Hơn nữa, tình trạng thiếu lao động ở một số nền kinh tế có thể tạo ra hiệu ứng lan tỏa đối với phần còn lại của thế giới. Đại dịch đã cho thấy tác động của sự gián đoạn nguồn cung lao động – chủ yếu do tỷ lệ lây nhiễm cao – lên chuỗi cung ứng toàn cầu, tạo ra những hiệu ứng lan tỏa trong nền kinh tế toàn cầu (Ivanov và Dolgui 2022). Thương mại giữa các nền kinh tế tiên tiến và đang phát triển phải trải qua những biến động đáng kể một phần do sự thay đổi nhu cầu và tình trạng thiếu lao động ở các nước nhập khẩu, dẫn đến tắc nghẽn tại cảng (Komaromi, Cerdeiro và Liu 2022). Sự tắc nghẽn trong sản xuất khiến lạm phát gia tăng, buộc các ngân hàng trung ương lớn phải thắt chặt lãi suất chính sách tiền tệ và do đó gây ra những tác động bất lợi đến điều kiện tài chính toàn cầu. Trong khi đó, việc di cư ra khỏi các nước có mức lương thấp hơn và điều kiện làm việc kém sang những nước thiếu lao động có tay nghề cao đã ảnh hưởng tiêu cực đến nguồn cung lao động có tay nghề để thực hiện các vai trò quan trọng ở các quốc gia nguồn.

► Cung lao động

Nguồn cung lao động sẵn có được xác định bởi số người trong lực lượng lao động cũng như số giờ họ sẵn lòng và sẵn sàng làm việc. Những điều chỉnh có thể xảy ra thông qua cả hai yếu tố: hoặc nhanh hơn thông qua thay đổi số giờ làm việc hoặc thông qua việc điều chỉnh chậm hơn một chút về số lượng người tại nơi làm việc. Trong thời kỳ đại dịch, các biện pháp này giảm ở mức độ khác nhau tùy thuộc vào các lựa chọn chính sách được đưa ra liên quan đến các chương trình duy

được đưa ra liên quan đến các chương trình duy trì việc làm và mở rộng trợ cấp thất nghiệp. Khi các nền kinh tế mở cửa trở lại và thị trường lao động phục hồi, sự phục hồi hoàn toàn và nhanh chóng về tỷ lệ tham gia được coi là không chắc chắn. Tuy nhiên, dữ liệu về sự tham gia của lực lượng lao động chứng minh rằng việc giảm nguồn cung lao động do đại dịch gây ra đã hoàn toàn đảo ngược ở hầu hết các tiểu vùng của ILO (xem Chương 1).

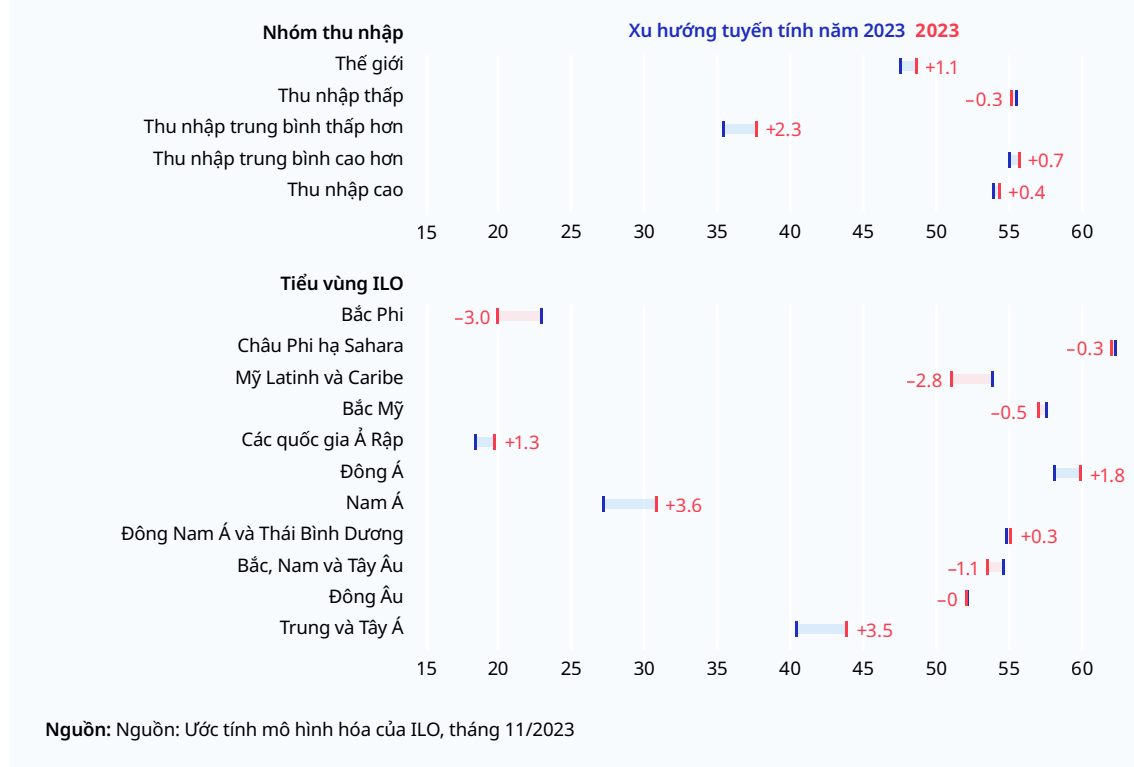
Việc tham gia lực lượng lao động: có phải có ít người làm việc hoặc tìm kiếm việc làm hơn không?

Mặc dù trong một số trường hợp, mức độ tham gia tổng thể hiện đã vượt qua mức trước khủng hoảng, nhưng tác động của cuộc khủng hoảng đối với lực lượng lao động toàn cầu là rất bất cân xứng. Phụ nữ, thanh niên và người di cư đặc biệt bị ảnh hưởng bởi việc đóng cửa nơi làm việc vì họ nhiều khả năng làm việc trong các lĩnh vực được trả lương thấp, tiếp xúc nhiều và nền kinh tế phi chính thức (ILO 2021). Công việc chăm sóc không được trả lương ngày càng tăng lên đã tạo thêm trở ngại cho sự tham gia của phụ nữ (Azcona và cộng sự, 2022). Những người lao động lớn tuổi hơn, có sự trùng lặp đáng kể với nhóm người lao động bị suy giảm miễn dịch và bị đau ốm dài

hạn, có động lực mạnh mẽ để lựa chọn làm việc từ xa hoặc rời khỏi lực lượng lao động hoàn toàn. Tóm lại, đại dịch đã thay đổi quỹ đạo việc làm của hàng triệu người lao động dễ bị tổn thương, giảm thu nhập và đẩy nhiều người vào cảnh nghèo (Yonzan và cộng sự, 2022). Nếu tỷ lệ tham gia vẫn thấp hơn so với dự kiến trước đại dịch thì tình trạng thiếu hụt và kết quả thị trường lao động tồi tệ hơn có thể sẽ tiếp diễn trong thời gian dài. Tuy nhiên, so sánh tỷ lệ tham gia thực tế của phụ nữ và thanh niên với xu hướng dài hạn trước khủng hoảng cho thấy chỉ còn một số nhóm “lao động bị bỏ sót” tồn tại (xem Hình 3.3. và 3.4).

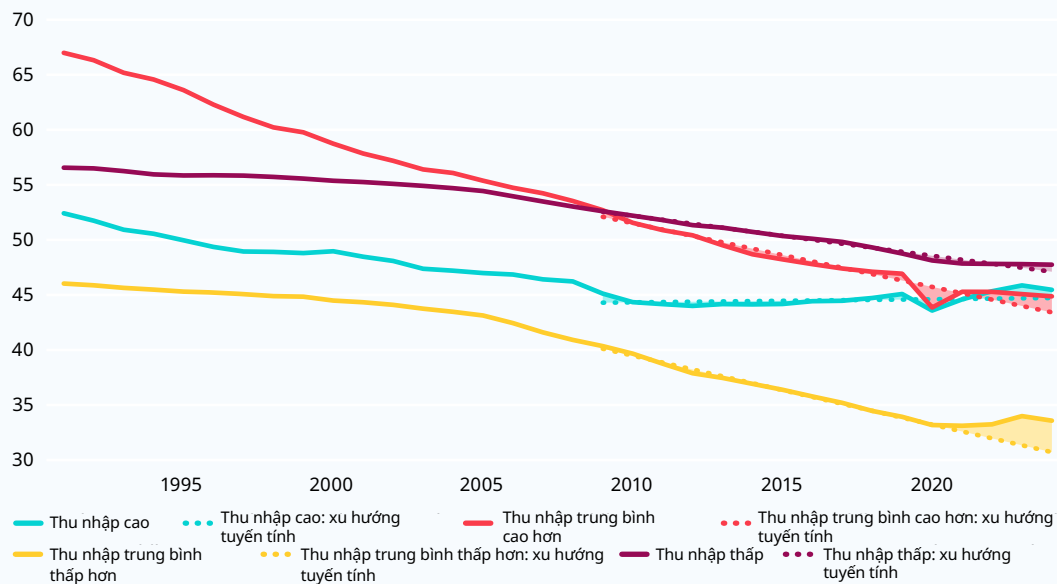
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ năm 2023 bằng hoặc cao hơn một chút so với xu hướng tuyến tính dài hạn ở tất cả các nhóm thu nhập của quốc gia. Sự tham gia của phụ nữ thấp hơn đáng kể so với xu hướng tuyến tính trước đại dịch ở Châu Phi – đặc biệt là Bắc Phi – và Châu Mỹ Latinh và Caribe.¹ Ở Bắc, Nam và Tây Âu và Bắc Mỹ cũng vậy, tỷ lệ tham gia thấp hơn dự kiến và có

► **Hình 3.3. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ so với xu hướng lịch sử trước đại dịch (sai lệch so với xu hướng điểm phần trăm)**



¹ Ở Châu Mỹ Latinh và Caribe, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ đã quay trở lại mức trước đại dịch trong khi tỷ lệ này của nam giới vẫn thấp hơn một chút so với chuẩn so sánh này (xem Chương 2). Sự tham gia của phụ nữ đã bị trì trệ trong gần hai thập kỷ sau khi tăng đều đặn trong suốt những năm 1990, do đó có xu hướng dài hạn tuyến tính khá tích cực.

► Hình 3.4. Sự tham gia lực lượng lao động của thanh niên (%)



Nguồn: Ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023

thể đã góp phần tạo nên tình trạng thiếu lao động quan sát được. Ngược lại, sự tham gia của phụ nữ cao hơn dự đoán theo xu hướng tuyến tính dài hạn ở các quốc gia Ả-Rập và hầu hết các khu vực ở châu Á.² Bất chấp những cải thiện một phần này, khoảng cách giữa tỷ lệ tham gia của nam giới và phụ nữ vẫn duy trì ở mức cao trên toàn cầu và đại dịch đã làm đảo ngược một số thành tựu đạt được trong việc thu hẹp khoảng cách này trước năm 2020.

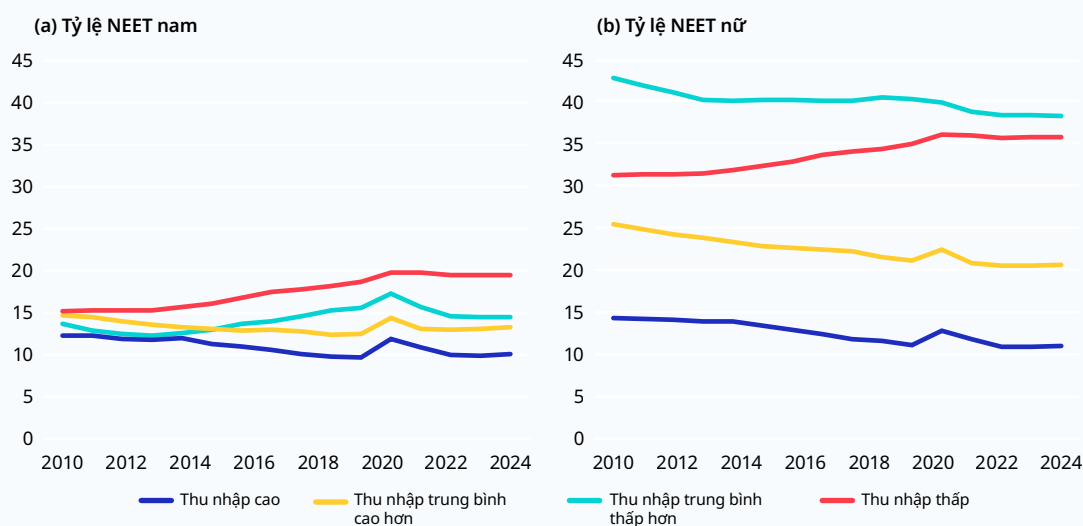
Tỷ lệ tham gia của thanh niên ở các nhóm thu nhập vẫn chưa khôi phục lại xu hướng giảm kéo dài hàng thập kỷ trước đại dịch. Tỷ lệ tham gia của thanh niên đã ổn định lại sau những tác động tiêu cực ban đầu của đại dịch. Sự tham gia lực lượng lao động của thanh niên thường có tính chu kỳ hơn so với các nhóm tuổi khác do lao động trẻ có xu hướng rời bỏ hoặc bị đẩy ra khỏi thị trường lao động – vì không tham gia hoạt động kinh tế hoặc đi học – khi điều kiện kinh tế trở nên tồi tệ hơn.³ Điều này đã xảy ra trong đại dịch, đặc

biệt là ở các nước có thu nhập cao và thu nhập trung bình cao hơn (hình 3.4). Trong quá trình phục hồi sau đó, thanh niên đã tham gia lực lượng lao động với tỷ lệ cao hơn dự kiến. Sự phục hồi trong tỷ lệ tham gia ở quy mô lớn cho thấy các yếu tố bổ sung phải đóng vai trò thúc đẩy tình trạng thiếu hụt hiện tại.

Đồng thời, số lượng thanh niên không có việc làm, không tham gia giáo dục hoặc đào tạo (NEET) vẫn tăng cao trên toàn cầu. Năm 2020, số lượng NEET đã tăng thêm 15 triệu kể từ năm 2019, lên hơn 285 triệu người trên toàn thế giới. Năm 2022, con số này cao hơn mức trước cuộc khủng hoảng y tế cả về số tuyệt đối và tương đối (ILO 2023b). Hình 3.5 cho thấy vào năm 2023, tỷ lệ NEET ở nam giới vẫn đặc biệt cao ở các nước thu nhập thấp. Phụ nữ trẻ thường là NEET ở các nước có thu nhập thấp và thu nhập trung bình thấp hơn, tình trạng này làm giảm cơ hội có được việc làm thỏa đáng và thu nhập sau này của họ. Sự phổ biến của NEET trong thanh niên nông thôn

2 Ở châu Á, nơi tỷ lệ tham gia đang có xu hướng giảm dài hạn, dấu hiệu tích cực của sự sai lệch so với xu hướng được mô tả cho thấy tỷ lệ tham gia của nữ giới giảm chậm hơn so với dự báo. Điều này không nhất thiết hàm ý chất lượng việc làm tốt vì phụ nữ thường làm những công việc được trả lương thấp hơn và ít ổn định hơn so với nam giới (Dasgupta và Verick 2016). Ở các Quốc gia Ả-Rập, sự tham gia của phụ nữ tăng lên chủ yếu do phụ nữ Ả-Rập Saudi hiện tham gia với tỷ lệ cao hơn nhờ những thay đổi trong luật pháp trong những năm gần đây (Alaref và Koettl 2021).

Với sự biến động cao hơn trong việc tham gia lực lượng lao động thanh niên, sự sai lệch so với xu hướng tuyến tính có thể được cho là do những chuyển động mang tính chu kỳ hơn là do các điều kiện cơ cấu.

► **Hình 3.5. Thanh niên NEET, theo giới và nhóm thu nhập (tỷ lệ phần trăm dân số từ 15 đến 24 tuổi)**

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên ước tính của ILOSTAT, ILO, tháng 11/2023.

cũng là một nguyên nhân đáng lo ngại (ILO 2022a). Ở các nền kinh tế có thu nhập cao và thu nhập trung bình cao hơn, tỷ lệ NEET có xu hướng giảm cho đến năm 2019, nhưng việc cải thiện dần dần này đã không tiếp tục sau đại dịch. Xét đến góc độ thiếu hụt lao động và kỹ năng trên toàn thế giới, sự đảo ngược xu hướng này có thể dẫn đến sự phân hóa hơn nữa giữa năng lực của các cá nhân cần việc làm thỏa đáng và năng lực mà người sử dụng lao động tìm kiếm để góp phần vào tăng trưởng bền vững.

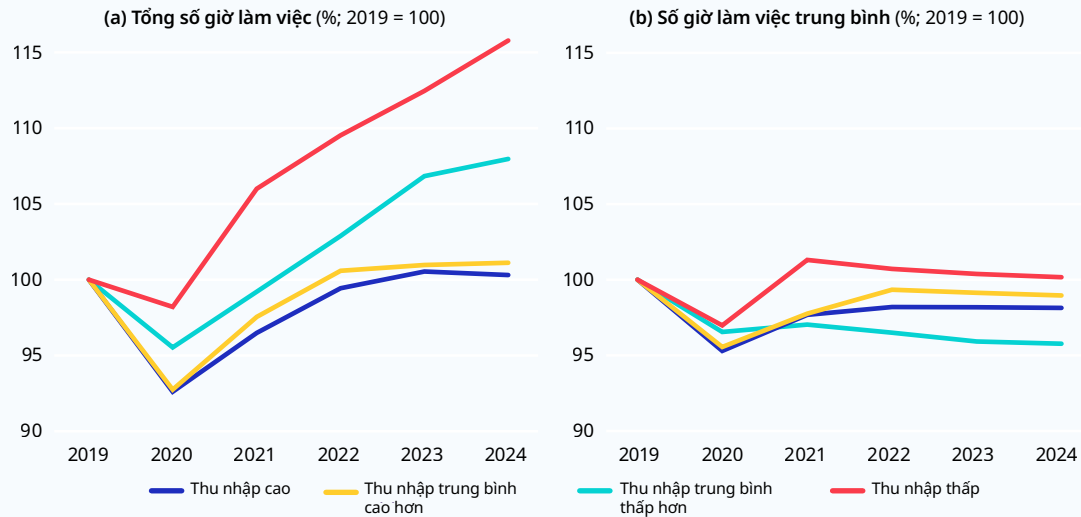
Thời giờ đã làm việc: Số giờ trung bình và tổng số giờ đã có sự khác biệt

Tổng số giờ làm việc đã tăng ở tất cả các nhóm thu nhập của quốc gia do tăng trưởng việc làm mạnh mẽ trong suốt quá trình phục hồi.⁴ Đồng thời, có sự khác biệt ngày càng tăng giữa tổng số giờ làm việc và số giờ làm việc trung bình. Số

giờ làm việc trung bình hàng tuần của mỗi lao động năm 2023 thấp hơn so với năm 2019 ở tất cả các nhóm thu nhập ngoại trừ các nước có thu nhập thấp, nơi có số giờ trung bình cao hơn một chút. Mức độ giảm tương đối trong số giờ trung bình dao động từ dưới 1% ở các nước có thu nhập trung bình cao hơn đến hơn 2% ở các nước có thu nhập cao và thu nhập trung bình thấp hơn. Ở tất cả các nhóm thu nhập, tổng số giờ làm việc và số giờ làm việc trung bình đã và đang có sự khác biệt ở các mức độ khác nhau (xem hình 3.6). Điều này có nghĩa là lực lượng lao động đang ít được tận dụng hơn. Việc cắt giảm này có thể phù hợp với thời gian làm việc mong muốn của người lao động và thậm chí có thể nâng cao sự hài lòng của người lao động, nhưng cũng thực sự có nghĩa là người lao động sẽ dành ít thời gian hơn cho những người sử dụng lao động cần thêm lao động. Những lý do dẫn đến việc giảm số giờ làm việc trên mỗi người lao động có thể là số lượng việc làm bán thời gian tăng do phải đảm nhận nghĩa vụ chăm sóc hoặc lý do sức khỏe và quyết định của người sử dụng lao động để giữ chân lực lượng lao động trong thời kỳ kinh tế suy thoái vì

⁴ Thời giờ làm việc thường tăng trở lại trong thời kỳ mở rộng, giống như sau đại dịch. Số giờ làm việc đã bắt đầu phục hồi vào đầu năm 2022 nhưng đã gặp phải những trở ngại do các hạn chế về y tế ở Trung Quốc và sự gián đoạn chuỗi cung ứng sau đó, đồng thời phải chịu thêm hậu quả toàn cầu từ việc Nga xâm lược Ukraine. Sự phục hồi về tổng số giờ làm việc rất không đồng đều giữa các nhóm thu nhập quốc gia: về cơ bản, các quốc gia có thu nhập cao và thu nhập trung bình cao hơn đã khôi phục lại mức trước đại dịch năm 2019 vào năm 2022 trong khi công cuộc phục hồi thị trường lao động ở các quốc gia có thu nhập trung bình thấp hơn và các nước thu nhập thấp gặp nhiều khó khăn hơn (ILO 2022d).

▶ Hình 3.6. Tổng số giờ so với số giờ làm việc trung bình thực tế của mỗi người có việc làm



Ghi chú: Chỉ số này dựa trên định nghĩa của Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế (ICLS) lần thứ 13. Có thể tham khảo thêm thông tin về mô tả cơ sở dữ liệu Ước tính theo Mô hình hóa của ILO (ILOEST) tại (<https://ilostat ilo.org/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>).

Nguồn: ILOSTAT, ước tính mô hình hóa của ILO, tháng 11/2023.

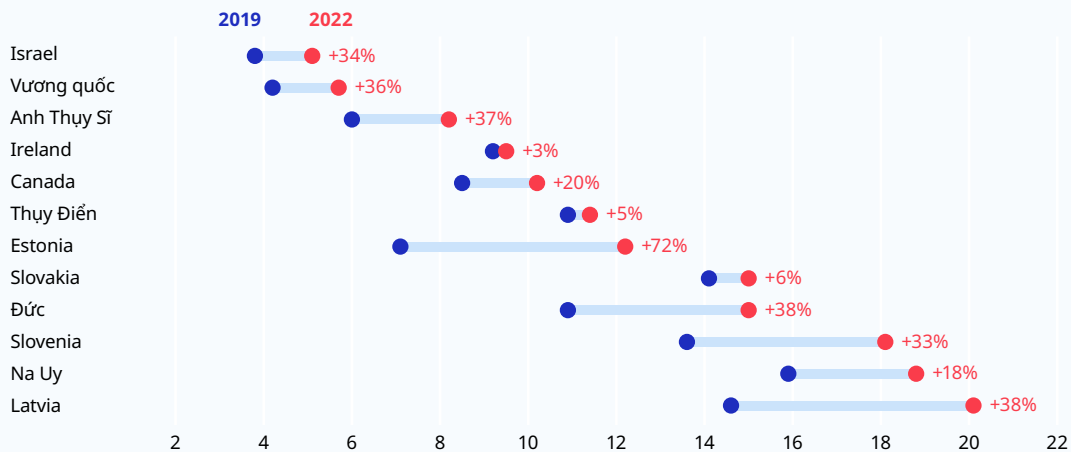
những kỳ vọng lạc quan về tương lai và/hoặc những rào cản tiềm ẩn cũng như chi phí tuyển dụng lại nhân viên trong tương lai (Arce và cộng sự, 2023, Colijn 2023).

Thời giờ làm việc đã có sự khác biệt giữa các lĩnh vực và ngành nghề. Ở các nước có thu nhập cao với dữ liệu sẵn có, các lĩnh vực có số giờ trung bình giảm tương đối mạnh bao gồm dịch vụ lưu trú và ăn uống, vận tải và kho bãi, tiếp ngay sau đó là lĩnh vực thông tin và truyền thông, bất động sản và các hoạt động chuyên môn, khoa học và kỹ thuật. Thực tế là số giờ trung bình giảm nhiều hơn ở một số lĩnh vực so với những lĩnh vực khác có thể xuất phát từ một số nguyên nhân. Thứ nhất, cơ cấu lực lượng lao động giữa các ngành có sự khác nhau về độ tuổi, giới tính và công việc bán thời gian. Ví dụ, các dịch vụ lưu trú và ăn uống thường tuyển dụng nhiều phụ nữ và lao động làm việc bán thời gian hơn một cách không cân đối. Thứ hai, các công ty có sự khác biệt trong công tác tuyển dụng và xu hướng giữ chân lao động, tùy thuộc vào đặc tính của công ty như quy mô và khả năng sinh lời; và việc giữ chân lao động thường làm giảm thời giờ làm việc của người lao động (Baurle, Lein và Steiner 2021; Génin và Scott 2022).

Sự khác biệt giữa các ngành giữa tốc độ tăng tổng số giờ làm việc và số giờ làm việc trung bình có thể đưa ra chỉ dấu về các hình thức thiếu hụt việc làm phổ biến trong từng ngành. Trong những lĩnh vực thiếu hụt mà cả tổng số giờ làm việc và số giờ làm việc trung bình đều giảm, tình trạng thiếu hụt có thể là do nguồn cung lao động hạn chế. Trong những lĩnh vực có tổng số giờ làm việc tăng nhưng số giờ làm việc trung bình lại giảm, nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu hụt có xu hướng là do nhu cầu nhiều hơn. Ví dụ, trường hợp sau xảy ra trong các lĩnh vực có nhu cầu mở rộng đáng kể như công nghệ thông tin và truyền thông và chăm sóc sức khỏe (Ủy ban Châu Âu 2023a). Trường hợp đầu chủ yếu được quan sát thấy trong các lĩnh vực thiết yếu và trả lương thấp, cho thấy điều kiện làm việc yếu kém có thể gây ra tình trạng thiếu hụt trong các lĩnh vực này.

Tỷ lệ người lao động bán thời gian đã tăng lên ở nhiều nền kinh tế có thu nhập cao. Một phần của việc giảm số giờ làm việc trung bình có thể là do tác động của cơ cấu khi tỷ lệ người làm việc bán thời gian tăng lên. Một số người trong số họ đang làm công việc bán thời gian một cách không tự nguyện và nếu điều kiện cho phép, họ sẽ sẵn

► Hình 3.7. Số ngày nghỉ ốm trên mỗi lao động và năm và phần trăm tăng, 2019–2022



Ghi chú: Định nghĩa nghỉ ốm phụ thuộc vào nguồn. Dữ liệu cho Israel, Estonia và Canada đề cập đến sự vắng mặt tự báo cáo vì ốm bệnh. Dữ liệu của Thụy Sĩ đề cập đến sự vắng mặt do ốm đau hoặc tai nạn và dựa trên một ngày làm việc 8 giờ. Dữ liệu của Vương quốc Anh dựa trên một ngày làm việc 7,5 giờ.

Nguồn: OECD, Viện Nghiên cứu Việc làm (IAB) (Đức), Văn phòng Thống kê Liên bang Thụy Sĩ, Văn phòng Thống kê Quốc gia (Vương quốc Anh).

sàng làm việc nhiều hơn. Điều kiện cụ thể như thế nào phụ thuộc rất nhiều vào bối cảnh quốc gia và các yếu tố cụ thể hạn chế việc quay trở lại làm việc toàn thời gian. Việc làm bán thời gian phổ biến ở phụ nữ hơn nam giới; và, vì tình trạng này đặc biệt thường xuyên xảy ra ở phụ nữ có con, nên nó có mối liên hệ phức tạp với hệ thống giáo dục quốc gia và việc cung cấp dịch vụ trông trẻ.⁵ Các nhóm khác làm việc bán thời gian bao gồm người lao động lớn tuổi nghỉ hưu một phần và người khuyết tật khiến họ không thể làm việc toàn thời gian.

Một lý do khác có thể làm giảm số giờ làm việc trung bình là sức khỏe suy giảm. Điều này có thể là do dân số già hóa nhưng cũng có thể là do số ngày nghỉ ốm cao hơn do nhiễm COVID-19 và/hoặc do số người mắc bệnh kéo dài ngày càng tăng. Theo Tổ chức Y tế Thế giới, COVID kéo dài, ảnh hưởng đến khoảng 20% số người bị nhiễm vi-rút, có thể có tác động đáng kể đến các biện pháp hoạt động của thị trường lao động.⁶ Các số liệu ước tính của Hoa Kỳ chỉ ra rằng, ngoài những cá nhân bị ảnh hưởng bởi Covid kéo dài đã rời khỏi lực lượng lao động – từ 280.000 đến 680.000 người – những người bị ảnh hưởng tương tự nhưng vẫn tiếp tục làm việc đã giảm 2–3% số giờ làm việc, tương đương với 20.000–39.000 người làm việc toàn thời gian (Sheiner và Salwati 2022).

Các yếu tố tâm lý xã hội sau đại dịch, chẳng hạn như kiệt sức và căng thẳng, cũng là một trong những nguyên do, đặc biệt đối với người lao động trong lĩnh vực y tế và khách sạn (Liu-Lastres, Wen và Huang 2023; WHO 2022). Số ngày nghỉ ốm vẫn cao hơn đáng kể so với năm 2019 (xem hình 3.7); một số nhà quan sát coi đây là một trong những nguyên nhân gây ra tình trạng thiếu lao động ở châu Âu (Colijn 2023).

Thị trường lao động không điều chỉnh được?

Tiền lương và sự dịch chuyển lao động là những kênh quan trọng trong việc điều chỉnh thị trường lao động (xem hình 3.1). Cả hai kênh này có thể đã mất hiệu quả trong những năm gần đây. Tiền lương đang được điều chỉnh chậm và chi phí sinh hoạt tăng cao đang nuốt chửng những khoản lợi nhuận nhỏ. Tổng tiền lương có xu hướng không thay đổi trong ngắn hạn. Tiền lương thường được điều chỉnh chậm để thích ứng với những điều kiện kinh tế thay đổi; sự gia tăng số lượng vị trí tuyển dụng sau đại dịch không tạo ra bất kỳ mức tăng lương đáng kể nào ở các nước bị ảnh hưởng. Dữ liệu về tăng trưởng tiền lương ở Hoa Kỳ cho

5 Tham khảo dữ liệu về khoảng trống trong chăm sóc trẻ em ở Đức hoặc Hoa Kỳ: <https://www.laendermonitor.de/de/vergle-ich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/fokus-u3/betreuungsquote-und-betreuungswunsch-2> và <https://childcaregap.org/>. Tham khảo ILO và Ngân hàng Phát triển Châu Á (2023) về những nhu cầu tương tự ở Châu Á và Thái Bình Dương.

6 <https://www.who.int/europe/news-room/fact-sheets/item/post-covid-19-condition>.

thấy đến năm 2021, tiền lương bắt đầu tăng ở những lĩnh vực bị ảnh hưởng mạnh mẽ hơn bởi tình trạng thiếu lao động, đặc biệt là lĩnh vực du lịch khách sạn (Duval và cộng sự, 2022). Trong khu vực đồng euro, tăng trưởng tiền lương đã tăng lên vào năm 2022 trong các dịch vụ lưu trú và ăn uống, vận tải và thương mại (Bodnár và cộng sự, 2022). Ngoài số lượng các ngành hạn chế này, tốc độ tăng lương đã bị chậm lại. Mặc dù việc tăng lương này có thể có khả năng giải quyết tình trạng thiếu lao động bằng cách tăng số lượng ứng viên cho công việc, nhưng chi phí sinh hoạt ngày càng tăng đã nuốt chửng phần lớn mức tăng lương danh nghĩa. Sau những hỗ trợ tài khóa và tiền tệ mạnh mẽ để ngăn chặn tác động của đại dịch COVID-19 và sau khi giá hàng hóa tăng vọt do căng thẳng địa chính trị, lạm phát toàn cầu năm 2022 đã tăng lên mức chưa từng thấy trong nhiều thập kỷ (IMF 2023). Việc tăng giá, ban đầu ảnh hưởng đến các lĩnh vực sử dụng nhiều năng lượng hơn, sau đó lan dần đến phần còn lại của nền kinh tế. Hậu quả là thu nhập thực tế bị ảnh hưởng, các đối tượng ở bậc thấp hơn trong phân phối thu nhập bị ảnh hưởng không tương xứng (ILO 2022b). Tiền lương thực tế ở các nước OECD giảm trong năm 2023 (OECD 2023a).

Sau đại dịch, người lao động ở các nền kinh tế tiên tiến tránh xa những nghề có điều kiện làm việc dưới mức trung bình. Tỷ lệ bỏ việc tăng mạnh vào năm 2021 so với năm 2019 và ít nhất là ở Hoa Kỳ, tỷ lệ này tăng nhanh hơn ở các lĩnh vực trả lương thấp (Causa và cộng sự, 2022; Ferguson và Hoover 2022). Những nghề lương thấp trên toàn cầu bị ảnh hưởng nặng nề do mất việc làm và người sử dụng lao động chặt vật để thuê lại lao động trong quá trình phục hồi. Điều này góp phần gây ra tình trạng thiếu lao động dai dẳng: ở Hoa Kỳ, Vương quốc Anh và Bắc Ireland, tỷ lệ tăng cao nhất về số lượng vị trí tuyển dụng được quan sát thấy đối với những công việc có mức lương thấp hơn, kỹ năng thấp hoặc điều kiện làm việc bấp bênh (ví dụ: tài xế xe tải, nhân viên vệ sinh, lao động trong ngành lưu trú và thực phẩm, công nhân kho) (Pizzinelli và Shibata 2023). Tại Liên minh Châu Âu, tình trạng thiếu lao động cũng tăng nhiều hơn trong các lĩnh vực có mức lương thấp hơn và chất lượng việc làm kém hơn.⁷ Những lĩnh vực tương tự này cũng có tỷ lệ lao động trẻ, trình độ học vấn thấp hơn và lao động di cư cao hơn (Zwysen 2023). Tình trạng thiếu hụt có xu hướng trầm trọng hơn ở những ngành có sự

phân biệt giới cao hơn, làm nổi bật nhu cầu cải thiện tính toàn diện và đa dạng hóa lực lượng lao động trong ngành (Ủy ban Châu Âu 2023a). Các yếu tố chất lượng công việc làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu lao động cũng bao gồm sự phân biệt đối xử dựa trên giới và sự chênh lệch về thù lao giữa nam giới và phụ nữ làm công việc có giá trị như nhau, ví dụ như trong lĩnh vực du lịch (ILO 2022c).

Một số sự mất cân bằng có thể được giải quyết bằng cách giải quyết vấn đề lương thấp và điều kiện làm việc vất vả. Khả năng trả lương cao hơn và cải thiện điều kiện làm việc cũng gắn liền với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có lợi nhuận cao hơn có xu hướng hoạt động tốt hơn về mặt phúc lợi của người lao động (De Neve, Kaats và Ward 2023). Điều này ngụ ý, ngược lại, các doanh nghiệp có điều kiện làm việc tồi tệ hơn có xu hướng là những doanh nghiệp có lợi nhuận thấp hơn. Trong phạm vi có mối tương quan giữa tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và rất nhỏ, tính phi chính thức, lợi nhuận thấp và lương thấp trong một số lĩnh vực nhất định, điều kiện làm việc ngày càng tồi tệ đã góp phần làm tăng tình trạng thiếu hụt lao động do người lao động không sẵn lòng chấp nhận công việc sẵn có.

Sự dịch chuyển lao động cũng có thể bị ảnh hưởng do các doanh nghiệp không muốn sa thải người lao động. Bên cạnh việc giảm số giờ làm việc trung bình, cách làm này - được gọi là "tích trữ lao động" - khiến người lao động không thể tiến tiếp trên các nấc thang sự nghiệp thông qua chuyển đổi công việc. Ví dụ, trên toàn khu vực đồng euro, khoảng 10% doanh nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ giữ được lao động trong suốt năm 2022. Trong lĩnh vực bán lẻ, tỷ lệ các doanh nghiệp giữ lại lao động là khoảng 20%, cao hơn một chút so với lĩnh vực xây dựng (15% các doanh nghiệp tính đến cuối năm 2022). Sau khi đạt đỉnh vào năm 2020, nhờ các kế hoạch duy trì việc làm, chỉ số này vẫn cao hơn trước đại dịch, đặc biệt là trong lĩnh vực bán lẻ và công nghiệp (Ủy ban Châu Âu 2023b). Việc duy trì việc làm như vậy giúp các doanh nghiệp duy trì nguồn vốn nhân lực cụ thể của doanh nghiệp trong thời gian ngắn, nhưng nếu tiếp tục quá lâu có thể sẽ có tác động lâu dài đến nguồn cung lao động và tăng trưởng năng suất do người lao động không thể chuyển từ các công việc có năng suất thấp sang các công việc phù hợp hơn.

5 Tham khảo dữ liệu về khoảng trống trong chăm sóc trẻ em ở Đức hoặc Hoa Kỳ: <https://www.laendermonitor.de/de/vergle-ich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/fokus-u3/betreuungsquote-und-betreuungswunsch-2> và <https://childcaregap.org/>. Tham khảo ILO và Ngân hàng Phát triển Châu Á (2023) về những nhu cầu tương tự ở Châu Á và Thái Bình Dương.

6 <https://www.who.int/europe/news-room/fact-sheets/item/post-covid-19-condition>.

7 Các thước đo về chất lượng công việc bao gồm tỷ lệ: hợp đồng bán thời gian và hợp đồng tạm thời không tự nguyện; làm việc vào buổi tối, ban đêm, cuối tuần và theo ca; không kiểm soát được trình tự công việc; làm việc dưới áp lực cao; và yêu cầu về tính linh hoạt.

Sự dịch chuyển việc làm đang giảm một phần do tỷ lệ lao động lớn tuổi ngày càng tăng, đặc biệt là ở các nền kinh tế có thu nhập cao và trung bình cao hơn. Từ năm 2000 đến năm 2022, tỷ lệ người lao động từ 55 tuổi trở lên trong lực lượng lao động đã tăng từ 13% lên 22,5% ở các nước có thu nhập cao và tăng gần gấp đôi từ 9,8% lên 17,8% ở các nước có thu nhập trung bình cao hơn. Ngược lại, tỷ lệ người lao động lớn tuổi giảm nhẹ từ 11,5% xuống 11% ở các nước thu nhập thấp và chỉ tăng nhẹ từ 11,4% lên 14,4% ở các nước thu nhập trung bình thấp. Tỷ lệ tham gia của những người lao động lớn tuổi ngày nay có xu hướng cao hơn so với các thế hệ trước, một minh chứng cho thấy sức khỏe và tuổi thọ được cải thiện (Harasty và Ostermeier 2020). Tỷ lệ tham gia cũng một phần được thúc đẩy bởi tỷ lệ tham gia của phụ nữ giới trong số những người lao động lớn tuổi ngày nay cao hơn so với các nhóm trước đây.

Tuy nhiên, khả năng thay đổi công việc của người lao động lớn tuổi khác với người lao động trẻ: khả năng chuyển từ công việc này sang công việc khác (tỷ lệ chuyển đổi từ công việc này sang công việc khác) giảm theo độ tuổi trong thâm niên công tác trung bình tăng lên (Bosler và Petrosky-Nadeau 2016).⁸ Mặc dù việc chuyển đổi công việc thường xuyên có thể dẫn đến tình trạng mất ổn định công việc ở những người lao động trẻ tuổi nhưng nó cũng có mối liên hệ với việc tăng lương và phân bổ người lao động hiệu quả hơn sang những công việc hiệu suất cao hơn, phù hợp với kỹ năng của họ (Haltiwanger, Hyatt và McEntarfer 2018; Moscarini và Postel-Vinay 2018). Do đó, tỷ lệ người lao động từ 55 tuổi trở lên cao hơn có thể dẫn đến tăng trưởng tiền lương thấp hơn, tăng trưởng năng suất thấp hơn và khả năng di chuyển của người lao động nói chung thấp hơn. Số lượng người lao động sẵn sàng chuyển đổi công việc thấp hơn cũng đồng nghĩa với việc số lượng ứng viên tiềm năng cho các doanh nghiệp đang tuyển dụng sẽ ít hơn.

Các phân khúc kinh tế có năng suất lao động thấp dường như vẫn duy trì nhu cầu lao động cao. Điều này cho thấy mối liên hệ giữa năng suất thấp và tình trạng thiếu lao động phát sinh từ việc phân bổ sai nguồn lực. Một số lĩnh vực ghi nhận tình trạng thiếu hụt lao động thường có mức năng suất thấp, bao gồm lĩnh vực xây dựng, dịch vụ lưu trú và ăn uống cũng như logistic. Về lý thuyết, chi

phí cơ hội của đầu tư có thể dẫn đến việc phân bổ có chọn lọc các nguồn tài chính cho các doanh nghiệp đang phát triển và có năng suất cao. Tuy nhiên, trên thực tế trong những năm gần đây, có thể đã có sự phân bổ vốn ở mức cao và không bền vững cho các doanh nghiệp có năng suất thấp do mức độ không chắc chắn cao, các biện pháp hỗ trợ tài khóa không có mục tiêu trong thời kỳ đại dịch và các chính sách tiền tệ để phù hợp với tình hình. Việc triển khai các biện pháp hỗ trợ không có mục tiêu là cần thiết để giảm bớt cú sốc ban đầu của đại dịch cũng đã giúp các doanh nghiệp không còn khả năng tồn tại có thể tiếp tục kinh doanh, làm tăng số lượng cái gọi là “các doanh nghiệp zombie” (thây ma) (Albuquerque và Iyer 2023). Điều này đã làm sai lệch việc tái phân bổ vốn và lao động theo lĩnh vực. Việc phân bổ sai nguồn lực có thể làm giảm khả năng phản ứng của tăng trưởng việc làm đối với năng suất của doanh nghiệp và giúp “bẫy” lao động vào các doanh nghiệp có năng suất thấp (Andrew và Hansell 2021; Hambur và Andrews, 2023). Đầu tư có mục tiêu vào các lĩnh vực đang phát triển, năng suất cao có thể mang lại sản lượng kinh tế cao hơn và tăng cơ hội việc làm. Ngược lại, điều này sẽ khuyến khích người lao động trang bị những kỹ năng cần thiết để chuyển sang các lĩnh vực đang mở rộng và được trả lương cao hơn. Ngược lại, sự sẵn có của lực lượng lao động có tay nghề cần thiết cho một hoạt động ngành cụ thể sẽ thu hút đầu tư vào lĩnh vực đó. Do đó, việc phân bổ nguồn lực không hiệu quả không chỉ dẫn đến tăng trưởng năng suất thấp; đầu tư không bền vững cũng cản trở sự phát triển theo định hướng tương lai của lực lượng lao động và có thể làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu lao động ở phân cấp cao hơn trong dải phân bổ năng suất.

Tăng trưởng năng suất ở các nền kinh tế tiên tiến duy trì ở mức thấp và chỉ giới hạn ở một số ít doanh nghiệp (ILO 2023a). Tăng trưởng năng suất thấp nhìn chung có thể dẫn đến tăng trưởng tiền lương chậm lại. Môi trường mà ở đó lương tăng trưởng thấp hoặc trì trệ lại làm giảm động cơ tìm kiếm cơ hội việc làm mới để cải thiện mức lương của người lao động. Một số ít doanh nghiệp có năng suất cao có xu hướng trả lương cao hơn nhóm lớn hơn gồm các doanh nghiệp có năng suất thấp hơn, tình trạng này làm trầm trọng thêm mức độ phân tán tiền lương và bất bình đẳng. Khả năng thay đổi công việc thấp của người lao động càng làm sâu sắc thêm những sự chênh lệch này (Criscuolo và cộng sự 2021).

⁸ Quan sát này cũng được thể hiện trong dữ liệu do Eurostat công bố về xác suất chuyển đổi công việc theo nhóm tuổi: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_flow_statistics_in_the_EU#Luồng_thị_trường_lao_động:_xác_suất_chuyển_vị_trí.

Rào cản về nhà ở là một yếu tố khác cản trở khả năng chuyển đổi công việc. Khi nhà ở ngày càng trở nên đắt đỏ, hoặc chịu sự bất ổn hoặc hạn chế do quan liêu, khả năng chuyển đổi công việc sẽ giảm (Cannari, Nucci và Sestito 2000; Liu, Huang và Albitar 2023). Do các biện pháp chính sách tiền tệ kể từ năm 2022 nhằm giảm thiểu lạm phát, chi phí vay đã tăng lên, hạn chế hơn nữa khả năng tiếp cận quyền sở hữu và làm tăng sự bất ổn kinh tế. Giá nhà đã bắt đầu giảm ở nhiều nền kinh tế tiên tiến, làm tăng thêm sự bất ổn cho những người sở hữu nhà (OECD 2023b). Nhu cầu thuê nhà tăng sau đó khiến giá thuê nhà mới tăng cao, làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu lao động vì người lao động ít có khả năng chuyển đổi công việc nếu công việc mới đòi hỏi phải chuyển địa điểm.

Một số phương pháp làm việc mới được áp dụng rộng rãi trong thời kỳ đại dịch – bao gồm làm việc từ xa và giờ làm việc linh hoạt – có khả năng tận dụng các nguồn lực chưa sử dụng và tăng nguồn cung lao động trong một số ngành nghề nhất định. Bằng cách cho phép làm việc từ xa thường xuyên, người sử dụng lao động có thể mở rộng nhóm ứng viên của mình, tiết kiệm không gian văn phòng và giảm tỷ lệ luân chuyển nhân sự (Silver 2023). Dữ liệu khảo sát từ Vương quốc Anh cho thấy gần một phần ba lãnh đạo doanh nghiệp đã phải thuê tuyển lao động toàn bộ làm việc từ xa vì thiếu lao động (Ruparel và Fox 2023). Đối với người lao động, việc làm từ xa đã chứng tỏ lợi ích của việc giảm thời gian đi lại, tăng tính linh hoạt và tạo điều kiện cho những người lao động không có khả năng dịch chuyển có thể tham gia làm việc được trả lương. Cùng với đó, làm việc từ xa có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sự cân bằng giữa công việc và đời sống bằng cách tạo ra xung đột giữa trách nhiệm gia đình và công việc, làm tăng sự cô lập và chuyển gánh nặng đảm bảo không gian làm việc cho người lao động (Shirmohammadi, Au và Beigi 2022).

Tình trạng thiếu lao động có thể trở nên cố hữu

Già hóa dân số sẽ tiếp tục làm giảm nguồn cung lao động ở các nước có thu nhập cao. Người sử dụng lao động sẽ phải đối mặt với nguồn nhân lực ngày càng thu hẹp và sẽ phải điều chỉnh quy trình làm việc của họ cho phù hợp với lực lượng lao động lớn tuổi hơn với những nhu cầu và khả năng khác biệt so với lực lượng lao động trẻ hơn (để biết tổng quan, xem ILO 2023a, 105). Sự thay đổi về nhân khẩu học cũng có những tác động bất lợi đến việc tuyển sinh giáo dục đại học, việc làm

và nền kinh tế nói chung. Điều này có thể cản trở việc tích lũy vốn con người trong dài hạn và từ đó cản trở triển vọng tăng trưởng kinh tế (Hetrick và cộng sự, 2021).

Ngược lại, nhiều nước có thu nhập thấp và trung bình sẽ chứng kiến quá trình chuyển đổi nhân khẩu học chỉ sau năm 2030. Đối mặt với sự gia tăng dân số liên tục, kéo theo hàng triệu người mới tham gia vào thị trường lao động trong vài năm tới, các nước ở Châu Phi và một phần Châu Á và Thái Bình Dương đang tiếp tục phải đối mặt với tình trạng thiếu việc làm hơn là thiếu lao động. Những sự mất cân bằng toàn cầu này sẽ thách thức các nhà hoạch định chính sách trong thiết kế các chính sách di cư hợp lý và các sáng kiến về kỹ năng để hỗ trợ và phát triển thị trường lao động địa phương với dân số ngày càng tăng, đồng thời giải quyết tình trạng thiếu lao động và kỹ năng cấp bách nhất cũng như duy trì sự gắn kết xã hội trong thị trường lao động với lực lượng lao động đang bị thu hẹp. Để làm được điều này, trong số các vấn đề cần giải quyết, cần phải có dự báo chính xác hơn về nhu cầu lao động theo ngành nghề và lĩnh vực ở các quốc gia tiếp nhận, cũng như hệ thống giáo dục và đào tạo được tăng cường ở các quốc gia có nguồn lao động dư thừa.

Già hóa dân số đang làm thay đổi mô hình tiêu dùng ở các nền kinh tế tiên tiến. Thứ nhất, hành vi tiết kiệm và chi tiêu thay đổi khi xã hội già đi: tỷ lệ sinh thấp hơn và tỷ lệ người già lớn hơn có xu hướng dẫn đến tăng tiết kiệm và giảm tiêu dùng (Bloom, Canning và Graham 2003). Thứ hai, nhu cầu chăm sóc sức khỏe và các dịch vụ cá nhân khác ngày càng tăng. Đặc biệt là trong lĩnh vực y tế, tình trạng thiếu lao động hiện nay có thể sẽ trở nên trầm trọng hơn ở các nền kinh tế tiên tiến nếu không được các nhà hoạch định chính sách giải quyết nhanh chóng – một nhu cầu chính sách có thể trở thành vấn đề đặc biệt thách thức ở các nước có không gian tài khóa hạn chế (Dewan, Ernst và Gravel 2021).

Già hóa dân số đang làm thay đổi mô hình tiêu dùng ở các nền kinh tế tiên tiến. Thứ nhất, hành vi tiết kiệm và chi tiêu thay đổi khi xã hội già đi: tỷ lệ sinh thấp hơn và tỷ lệ người già lớn hơn có xu hướng dẫn đến tăng tiết kiệm và giảm tiêu dùng (Bloom, Canning và Graham 2003). Thứ hai, nhu cầu chăm sóc sức khỏe và các dịch vụ cá nhân khác ngày càng tăng. Đặc biệt là trong lĩnh vực y tế, tình trạng thiếu lao động hiện nay có thể sẽ trở nên trầm trọng hơn ở các nền kinh tế tiên tiến nếu không được các nhà hoạch định chính sách giải quyết nhanh chóng – một nhu cầu chính sách có thể trở thành vấn đề đặc biệt thách thức ở các nước có không gian tài khóa hạn chế (Dewan, Ernst và Gravel 2021).

Cuộc khủng hoảng khí hậu và quá trình chuyển đổi xanh được đặt ra để thách thức về thái độ đối với việc phát triển kỹ năng. Khi cuộc khủng hoảng khí hậu trở nên cấp bách hơn, các chính phủ trên khắp thế giới buộc phải đảm bảo chuyển đổi từ các nguồn năng lượng dễ cháy sang các nguồn năng lượng tái tạo. Những thay đổi công nghệ liên quan sẽ dẫn đến nhu cầu kỹ năng thay đổi và nguy cơ thiếu hụt kỹ năng hơn nữa. Do đó, một quá trình chuyển đổi công bằng sẽ đòi hỏi các chính sách tổng hợp, khả năng thích ứng đáng kể và sự linh hoạt từ người lao động, người sử dụng lao động và các chính phủ (ILO 2022d). Các yêu

cầu về kỹ năng mới và đang phát triển để phục vụ công nghệ mới có thể đòi hỏi người lao động phải trải qua những thay đổi đáng kể về nghề nghiệp và phải có các biện pháp đào tạo thường xuyên. Mặt khác, đối với người sử dụng lao động, sự thay đổi nhanh chóng trong môi trường thiếu hụt lao động và kỹ năng cũng có nghĩa là, trong các lĩnh vực, yêu cầu về kỹ năng có thể trở nên quan trọng hơn yêu cầu về bằng cấp (Fuller, Langer và Sigelman 2022). Việc giảm bớt các rào cản như vậy có thể làm cho thị trường lao động trở nên bao trùm hơn đối với những cá nhân có trình độ học vấn không đạt tiêu chuẩn và người lao động lớn tuổi (Butrica và Mudrazija 2022).

► Kết luận: Các ưu tiên hành động

Ở các nước có tốc độ già hóa nhanh, các nhà hoạch định chính sách cần hỗ trợ sự tham gia của các nhóm có mức độ gắn kết thị trường lao động yếu, đặc biệt là thanh niên, phụ nữ và người lao động lớn tuổi. Các chính sách công liên quan đến chăm sóc trẻ em, các điều khoản về thuế cho người có thu nhập thứ hai và nghỉ hưu sớm được cho là có ảnh hưởng đến nguồn cung lao động. Một môi trường thuận lợi cho sự tham gia của cha mẹ vào thị trường lao động có thể tăng cường sự độc lập về tài chính, cải thiện thu nhập suốt đời và giúp giảm bớt tình trạng thiếu lao động. Đối với những người lao động lớn tuổi sẵn sàng và có đủ năng lực về thể chất và tinh thần để tiếp tục làm việc, việc xóa bỏ các rào cản - tài chính và các rào cản khác - có thể tăng cường sự gắn kết của họ với thị trường lao động. Các chính sách việc làm cho thanh niên cần hướng đến mục tiêu triển khai các chương trình đào tạo phù hợp và cải thiện sự gắn kết của thanh niên với thị trường lao động. Cuối cùng, các chính sách nhà ở nhằm tăng cường khả năng dịch chuyển về mặt địa lý của người dân có thể làm giảm mức độ không phù hợp về không gian và kỹ năng.

Các chính sách đầu tư và kỹ năng cần phải chú trọng nâng cao năng suất và tăng trưởng tiềm năng, đồng thời tạo điều kiện ứng dụng tiến bộ công nghệ một cách hiệu quả hơn. Sự gia tăng đầu tư hiện nay ở nhiều nước tiên tiến và một số nước đang phát triển dường như thiên về lĩnh vực xây dựng và dịch vụ năng suất thấp. Thay vào đó, cần có các chiến lược tổng hợp để nâng cao năng suất thông qua các chính sách kỹ năng toàn diện; và hỗ trợ quá trình chuyển đổi của người lao động sang các cơ hội việc làm mới trong các lĩnh vực năng suất cao sẽ giúp giảm thiểu tình trạng thiếu hụt. Nhiều dịch vụ đòi hỏi sự hiện diện vật lý, bao gồm cả lĩnh vực vận tải, xây dựng và chăm sóc sức

khỏe. Nếu tình trạng thiếu hụt vẫn tiếp tục là vấn đề cấp bách, một số công việc có thể được tự động hóa, điều này sẽ đòi hỏi đầu tư công vào cơ sở hạ tầng và kỹ năng. Ví dụ: các công nghệ mới như in 3D, robot, máy bay không người lái và Internet vạn vật - được gọi chung là “Xây dựng 4.0” - đang cách mạng hóa lĩnh vực xây dựng (El Jazzar và cộng sự, 2021). Nghiên cứu cho thấy tăng trưởng năng suất có tương quan nghịch với tỷ lệ thất nghiệp trong dài hạn và có rất ít bằng chứng về việc làm rỗng âm do thay đổi công nghệ - bác bỏ quan niệm về thất nghiệp công nghệ (Chen và Semmler 2018; Hötte, Somers và Theodorakopoulos 2023). Trong lĩnh vực y tế cũng vậy, việc ứng dụng các công nghệ mới - ví dụ như chữa bệnh từ xa, cảm biến đeo trên người và nhận dạng mẫu dựa trên AI (trí tuệ nhân tạo) - có thể mang lại giá trị lớn để hỗ trợ nhân viên y tế, cả trong các hoạt động chẩn đoán hay chăm sóc.

Những cải tiến trong các lĩnh vực, ngành nghề có mức lương thấp và điều kiện làm việc khó khăn có thể khuyến khích người lao động đã rời khỏi lực lượng lao động quay trở lại. Dữ liệu cho thấy tình trạng thiếu lao động ngày càng nghiêm trọng và khó giải quyết hơn ở những ngành có điều kiện làm việc khó khăn; tỷ lệ bỏ việc đặc biệt cao trong các lĩnh vực này. Trả lương cao hơn, được công nhận tốt hơn và điều kiện làm việc tốt hơn có thể đảo ngược xu hướng này.⁹ Hơn nữa, các lĩnh vực ghi nhận tình trạng thiếu lao động có xu hướng phân biệt giới lớn hơn: ở cấp thấp hơn trong thang lương, ở các lĩnh vực thường có xu hướng phụ nữ chiếm ưu thế hơn (Ủy ban Châu Âu 2023a). Giải quyết những sự mất cân bằng như vậy có thể cải thiện khả năng người sử dụng lao động tuyển dụng các vị trí còn trống của họ, đồng thời mở rộng cơ hội cho cá nhân người lao động và cải thiện kết quả thị trường lao động của họ.

⁹ Một số lĩnh vực nhất định gặp khó khăn về điều kiện làm việc, chẳng hạn như chăm sóc sức khỏe và giáo dục do bị ràng buộc bởi không gian tài khóa sẵn có trong bối cảnh quốc gia cụ thể vì phần lớn kinh phí của các lĩnh vực này là từ ngân sách nhà nước.

► Hộp 3.1. Quan hệ đối tác kỹ năng toàn cầu theo hướng kép

Để giải quyết tình trạng thiếu lao động theo ngành, một số nền kinh tế tiên tiến đã thí điểm quan hệ đối tác kỹ năng toàn cầu theo hướng kép (GSP). GSP theo hướng kép là các thỏa thuận song phương trong đó quốc gia điểm đến đầu tư vào đào tạo kỹ năng ở quốc gia xuất xứ. Quá trình đào tạo diễn ra theo hai lộ trình: lộ trình “tại chỗ” dành cho những người ở lại quốc gia xuất xứ và lộ trình “đi xa” dành cho những người có nguyện vọng di cư. Mục tiêu là lấp đầy khoảng trống lao động cụ thể ở các nền kinh tế tiên tiến, đồng thời đưa ra lộ trình di cư có cấu trúc. Ngoài ra, các chương trình này thúc đẩy phát triển kỹ năng của lực lượng lao động của các quốc gia xuất xứ, tạo ra một kịch bản cùng thắng cho các quốc gia điểm đến, quốc gia xuất xứ và học viên (Clemens, Dempster và Gough 2019).

Một ví dụ về GSP theo hướng kép là việc thành lập Viện Heimerer ở Pristina, Kosovo (Clemens, Dempster và Gough 2019; Clemens 2015). Năm 2018, 60% trong số 960 học viên điều dưỡng của viện đang theo học lộ trình “đi xa”, họ được dạy tiếng Đức và tiếp đến là tiếp cận thị trường lao động Đức. Theo đề xuất của Clemens (2015) và theo hướng dẫn của ILO về tuyển dụng công bằng (ILO 2019), trong chương trình Heimerer, người sử dụng lao động ở các quốc gia điểm đến phải trả phí khóa học ngôn ngữ và đảm bảo hội nhập thị trường lao động ngay lập tức và đảm bảo kết nối kỹ năng phù hợp; học viên trả phí đào tạo, do đó tổng chi phí mà học viên phải trả có thể so sánh với chi phí của các hình thức di cư thay thế, không có giấy tờ (Clemens, Dempster và Gough 2019). Những nỗ lực nhằm điều chỉnh các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu lao động ở các nước xuất xứ nằm dưới sự quản lý bởi các cơ quan chính phủ như dịch vụ việc làm công hoặc bởi các cơ quan tuyển dụng tư nhân và các cơ quan hợp tác quốc tế như Cơ quan Phát triển Đức (GIZ), nhằm đảm bảo rằng việc đào tạo vừa phù hợp, vừa bền vững (Clemens, Dempster và Gough 2019). Sự phân chia chức năng nhiệm vụ như vậy cho phép người sử dụng lao động tập trung vào các yêu cầu về kỹ năng trong khi các cơ quan chính phủ và các cơ quan hợp tác quốc tế đảm bảo tính bền vững của di cư cũng như chất lượng và sự công nhận của đào tạo.

Việc triển khai GSP theo hướng kép và GSP nói chung cũng có những thách thức riêng. Các dự án trước đây đã cho thấy những bất đồng trong việc phân bổ trách nhiệm giữa các bên liên quan, kết quả đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu và các vấn đề về khả năng mở rộng quy mô (Schneider 2023). Một dự án do Bộ Ngoại giao Đức và Tập đoàn Y tế Asklepios chủ trì đã bị tạm dừng khi các học viên lựa chọn không tham gia để phản ứng với các điều kiện tài chính được áp đặt (Angenendt 2014). Việc thu phí tuyển dụng từ người lao động bị nghiêm cấm ở hầu hết các quốc gia; tính đến năm 2020, chỉ có Campuchia đưa chương trình đào tạo trước khi khởi hành như vậy vào định nghĩa pháp lý về chi phí tuyển dụng (ILO 2020). Dự án Jamaica-Canada cũng đem lại cách hiểu sâu hơn về vấn đề này, theo đó học viên Jamaica sau này không thể đáp ứng các yêu cầu thực tế, dẫn đến việc tổ chức chứng nhận Canada chấm dứt thỏa thuận (Reid 2011). Bên cạnh đó, vẫn còn thiếu các đánh giá mang tính so sánh và đánh giá tổng thể về dự án (Schneider 2023). Một GSP thành công là dự án “Triple Win” của Đức, được triển khai vào năm 2013, cho thấy tỷ lệ giữ chân là 84,4% và sự hài lòng của 95,4% người di cư (GIZ 2021).

Việc đảm bảo rằng những người lao động di cư quốc tế có được công việc phù hợp có thể giảm bớt tình trạng thiếu hụt ở một mức độ nào đó. Một số công việc ở các nước có thu nhập cao có thể được lấp đầy thông qua di cư quốc tế, điều này cần được đánh giá cẩn thận dựa trên nhu cầu kỹ năng địa phương và các sáng kiến kỹ năng ở nước xuất cư (Ngân hàng Thế giới 2023). Các chính sách cần được xây dựng dựa trên cơ sở dữ liệu toàn diện về nhu cầu lao động và kỹ năng dự kiến – trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn – ở các nước đang gặp phải tình trạng thiếu hụt lao động. Các kênh di cư hợp thức dựa trên quan hệ đối tác kỹ năng song phương có thể cải thiện điều kiện sống và làm việc của người di cư ở các nước tiếp nhận (xem hộp 3.1). Các khuôn khổ pháp lý hiện tại và các rào cản trong hệ thống công nhận bằng cấp ở nước tiếp nhận không cho phép người di cư tham gia đầy đủ vào thị trường lao động chính thức và điều này cản trở họ tiếp cận việc làm thỏa đáng.

Không trở ngại cơ cấu nào đối với việc điều chỉnh thị trường lao động có khả năng sẽ biến mất trong ngắn hạn, điều này khiến cho việc các chính phủ và các đối tác xã hội phải tham gia vào các nỗ lực bổ sung để giải quyết những thách thức này là rất quan trọng. Để giải quyết tình trạng thị trường lao động mang tính cơ cấu và thiếu hụt kỹ năng sẽ đòi hỏi những nỗ lực cải thiện sự gắn kết với thị trường lao động và nâng cao kỹ năng, đặc biệt là đối với các nhóm dễ bị tổn thương. Quan trọng hơn là các chính sách nhằm cải thiện tăng trưởng năng suất và điều kiện làm việc cần được ưu tiên. Mặc dù chi tiêu tư nhân cho đổi mới đã đạt mức cao lịch sử, nhưng chính sách thất lưng bụng của khu vực công đã dẫn đến tình trạng đầu tư chưa đầy đủ vào cơ sở hạ tầng và hệ thống giáo dục. Những thách thức mới xung quanh việc tăng cường tập trung thị trường và tính bền vững sinh thái cũng cần được giải quyết, chẳng hạn như thông qua các chính sách cạnh tranh chặt chẽ hơn và các hệ thống đổi mới và khoa học công có mục tiêu tích cực hơn.

Tài liệu tham khảo

- ▶ Alaref, Jumana và Johannes Koettl. 2021. “Tại sao phụ nữ Ả Rập Xê Út đột nhiên bắt đầu nhận việc?” *Brookings*, ngày 19 tháng 5 năm 2021. <https://www.brookings.edu/articles/why-are-saudi-women-đột-nhiên-starting-to-take-jobs/>.
- ▶ Albuquerque, Bruno và Roshan Iyer. 2023. “Sự trỗi dậy của xác sống: Các doanh nghiệp zombie trên khắp thế giới”, Tài liệu làm việc của IMF, ngày 16 tháng 6 năm 2023. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2023/06/16/The-Rise-of-the-Walking-Dead-Zombie-Firms-Around-the-World-534866>.
- ▶ Andrews, D. và D. Hansell. 2021. “Tái phân bổ lao động nâng cao năng suất ở Australia”. *Tài liệu kinh tế* 97 (317): 157–169.
- ▶ Angenendt, S. 2014. *Entwicklungspolitische Perspektiven temporärer und zirkulärer Migration*. Stiftung Wissenschaft und Politik. https://www.swp-berlin.org/publications/products/studien/2014_S13_adt.pdf.
- ▶ Arce, Oscar, Agostino Consolo, António Dias da Silva và Matthias Mohr. 2023. “Thêm việc làm nhưng ít giờ làm việc hơn”. Blog ECB, ngày 7 tháng 6 năm 2023. <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog230607~9d31b379c8.en.html>.
- ▶ Azcona, Ginette, Antra Bhatt, Guillem Fortuny, Roger Gomis, Chinmay Sharma và Marie-Claire Sodergren. 2022. “Hơn 2 triệu bà mẹ rời khỏi lực lượng lao động vào năm 2020 theo ước tính toàn cầu mới”. *UN Women và ILO*, ngày 8 tháng 3 năm 2022. <https://loststat.ilo.org/over-2-million-moms-left-the-labor-force-in-2020-according-to-new-global-estimates/>.
- ▶ Bäurle, Gregor, Sarah M. Lein và Elizabeth Steiner. 2021. “Điều chỉnh việc làm và thắt chặt tài chính: Bằng chứng từ dữ liệu cấp doanh nghiệp”. *Tạp chí Tiền tệ và Tài chính Quốc tế* 115. <https://doi.org/10.1016/j.jimonfin.2021.102358>.
- ▶ Bloom, D.E., D. Canning và B. Graham. 2003. “Tiết kiệm tuổi thọ và vòng đời”. *Tạp chí Kinh tế Scandinavia* 105 (3): 319–338.
- ▶ Bodnár, Katalin, Eduardo Gonçalves, Lucyna Górnicka và Gerrit Koester. 2022. “Sự phát triển tiền lương và các yếu tố quyết định kể từ khi bắt đầu đại dịch”. *Bản tin kinh tế ECB* 8. https://www.ecb.europa.eu/pub/kinh-tế-bulletin/articles/2023/html/ecb_ebart202208_02~2328747465.en.html.
- ▶ Bosler, Canyon và Nicolas Petrosky-Nadeau. 2016. “Chuyển đổi từ công việc này sang công việc khác trong thị trường lao động luôn vận động”, *Bản tin kinh tế FRBSF* 2016-34. <https://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2016/november/job-to-job-transitions-in-evolving-labor-market/>.
- ▶ Buchan, James, Howard Catton và Franklin Shaffer. 2022. *Đảm bảo và Duy trì trong năm 2022 và hơn thế nữa: Lực lượng Điều dưỡng Toàn cầu và Đại dịch COVID-19. Trung tâm quốc tế về di cư điều dưỡng*. <https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond%20The%20global%20nursing-%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemia.pdf>.
- ▶ Butrica, Butrica và Stipica Mudrazija. 2022. *Tuyển dụng dựa trên kỹ năng và người lao động lớn tuổi. Viện đô thị*. <https://www.urban.org/research/publication/skills-based-hiring-and-older-workers>.

- Cannari, Luigi, Francesco Nucci và Paolo Sestito. 2000. “Di chuyển lao động theo địa lý và chi phí nhà ở: Bằng chứng từ Ý”. *Kinh tế ứng dụng* 32 (14): 1899–1906.
- Causa, Orsetta, Michael Abendschein, Nhung Luu, Emilia Soldani và Chiara Soriolo. 2022. “Sự gia tăng tình trạng thiếu lao động sau COVID-19”, Tài liệu làm việc của Phòng Kinh tế OECD số 1721. <https://www.oecd.org/publications/the-post-covid-19-rise-in-labour-shortages-e60c2d1c-en.htm>.
- Chen, P. và W. Semmler. 2018. “Tác động ngắn hạn và dài hạn của năng suất đến tỷ lệ thất nghiệp”. *Đánh giá các nền kinh tế mở* 29: 853–878.
- Clemens, Michael. 2015. “Quan hệ đối tác kỹ năng toàn cầu: Đề xuất đào tạo kỹ thuật trong thế giới di động”. *Tạp chí Chính sách Lao động của IZA* 4 (1): 1–18.
- Clemens, Michael, Helen Dempster và Kelyn Gough. 2019. “Tối đa hóa lợi ích chung của con đường di cư hợp pháp: Bài học từ quan hệ đối tác kỹ năng của Đức”, Trung tâm Chính sách phát triển toàn cầu Tài liệu 150. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/maximizing-shared-Benefits-legal-migration-pathways.pdf>.
- Colijn, Bert. 2023. “Đây là lý do thực sự khiến khu vực đồng tiền chung châu Âu đang thiếu hụt lao động”. ING, ngày 5 tháng 9 năm 2023. <https://think.ing.com/articles/the-real-reason-why-eurozone-suffering-from-labour-shortages-23/>.
- Criscuolo, Chiara, Alexander Hijzen, Michael Koelle, Cyrille Schwellnus, Erling Barth, Wen-Hao Chen, Richard Fabling, Priscilla Fialho, Alfred Garloff, Katharzyna Grabska và cộng sự, 2021. “Mối liên hệ ở cấp độ doanh nghiệp giữa độ phân tán năng suất và bất bình đẳng về tiền lương: Một triệu chứng của khả năng thay đổi công việc thấp?” Tài liệu làm việc của Phòng Kinh tế OECD số 1656. <https://doi.org/10.1787/4c6131e3-en>.
- Dasgupta, S. và S.S. Verick. 2016. *Chuyển đổi phụ nữ tại nơi làm việc ở châu Á: Chương trình nghị sự phát triển chưa hoàn thành*. New Delhi: Sage.
- De Neve, Jan-Emmanuel, Micah Kaats và George Ward. 2023. “Sức khỏe tinh thần tại nơi làm việc và Hiệu suất của Công ty”, Tài liệu làm việc của Trung tâm Nghiên cứu Sức khỏe tinh thần tại Đại học Oxford số 2304. https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:8652ce7e-7bde-449f-a5e7-6b0d0bcc3605/download_file?file_format=application%2Fpdf&safe_filename=De_Neve_et_al_2023_Workplace_wellbeingand_firm.pdf&-type_of_work=working+paper.
- Dewan, S., E. Ernst và E. Gravel. 2021. “Thế giới năm 2030: Nhìn lại cách đây mười năm”. Trong *Quản lý công việc trong nền kinh tế kỹ thuật số: Tương lai của kinh doanh và tài chính*, do S. Güldenbergh, E. Ernst và K. North biên tập, 3–20. Cham: Springer.
- Duval, Roman A., Yi Ji, Yongji Li, Myrto Oikonomou, Carlo Pizzinelli, Ipppei Shibata, Alessandra Sozzi và Marina Mendes Tavares. 2022. *Sự thắt chặt của thị trường lao động ở các nền kinh tế tiên tiến*. IMF. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2022/03/30/Labor-Market-Tightness-in-Advanced-Economies-515270>.
- El Jazzar, Mahmoud, Christian Schranz, Harald Urban và Hala Nassereddine. 2021. “Tích hợp công nghệ xây dựng 4.0: Kế hoạch thực hiện bốn lớp”. *Các chiến tuyến trong môi trường xây dựng* 7. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fbuil.2021.671408>.
- Ủy ban châu Âu. 2023a. *Sự phát triển việc làm và xã hội ở Châu Âu 2023: Giải quyết tình trạng thiếu lao động và khoảng cách về kỹ năng ở EU*. <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2023/>.

- ▶ Ủy ban châu Âu. 2023b. Các chỉ số về chu kỳ kinh doanh của Châu Âu: Chỉ số tích trữ lao động dựa trên khảo sát mới. Quý 2 năm 2023. <https://data.europa.eu/doi/10.2765/771791>.
- ▶ Feist, Lisa. Sắp xuất bản. “Mất cân bằng giữa cung và cầu: Những nguyên nhân gần đây dẫn đến tình trạng thiếu lao động”, Tài liệu làm việc của ILO.
- ▶ Ferguson, Stephanie và Makinzi Hoover. 2022. “Hiểu rõ tình trạng thiếu lao động của Mỹ: Các ngành bị ảnh hưởng nặng nề nhất”. Phòng Thương mại Hoa Kỳ, ngày 14 tháng 11 năm 2022. <https://www.uschamber.com/workforce/understanding-americas-labour-shortage-the-most-impacted-Industries>.
- ▶ Fuller, Joseph, Christina Langer và Matt Sigelman. 2022. “Việc tuyển dụng dựa trên kỹ năng đang gia tăng”. *Harvard Business Review*, ngày 11 tháng 2 năm 2022. <https://hbr.org/2022/02/skills-based-hiring-is-on-the-rise>.
- ▶ Génin, Hugues và Suzanne Scott. 2022. “Un portrait de la rétention de main-d’œuvre dans l’industrie française: Analyse à partir des enquêtes mensuelles de conjoncture”, Tài liệu làm việc Insee số 2022-15. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6675007>.
- ▶ GIZ (Cơ quan Phát triển Đức). 2021. “Chương trình Ba lần thắng; Tuyển dụng điều dưỡng từ nước ngoài một cách bền vững”. https://www.giz.de/en/downloads/Factsheet_TripleWin_2021_en.pdf.
- ▶ Haltiwanger, J., H. Hyatt và E. McEntarfer. 2018. “Ai sẽ thắng tiến trong nấc thang công việc?” *Tạp chí Kinh tế Lao động* 36 (S1): S301–S336.
- ▶ Hambur, Jonathan và Dan Andrews. 2023. “Làm ít hơn và: Phân bổ vốn sai, đầu tư và suy thoái năng suất ít hơn ở Úc”, Tài liệu thảo luận nghiên cứu của Ngân hàng Dự trữ Úc 2023-03. <https://www.rba.gov.au/publications/rdp/2023/pdf/rdp2023-03.pdf>.
- ▶ Harasty, Claire và Martin Ostermeier. 2020. “Già hóa dân số: Các biện pháp thay thế về sự phụ thuộc và hàm ý đối với tương lai việc làm”, Tài liệu làm việc của ILO số 5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_747257.pdf.
- ▶ Hetrick, Ron, Hannah Grieser, Rob Sentz, Clare Coffey và Gwen Burrow. 2021. *Hạn hán về nhân khẩu học: Dịch bệnh sắp xảy ra sẽ biến đổi thị trường lao động như thế nào trong phần còn lại của cuộc đời chúng ta*. Mátxcơva, ID: Lightcast. <https://www.datocms-sets.com/62658/1663085587-demographic-drought-v18.pdf>.
- ▶ Hötte, Kerstin, Melline Somers và Angelos Theodorakopoulos. 2023. “Công nghệ và việc làm: Đánh giá tài liệu có hệ thống”. *Dự báo công nghệ và thay đổi xã hội* 194. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122750>.
- ▶ ILO. 2019. *Nguyên tắc chung và Hướng dẫn hoạt động để tuyển dụng công bằng và định nghĩa về phí tuyển dụng cũng như các chi phí liên quan*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536755.pdf.
- ▶ ———. 2020. *Nghiên cứu so sánh toàn cầu về xác định phí tuyển dụng và các chi phí liên quan: Nghiên cứu liên khu vực về luật, chính sách và thực tiễn*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_761729.pdf.
- ▶ ———. 2021. *Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng 2021*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_795453.pdf.

- ———. 2022a. “Thúc đẩy công bằng xã hội và việc làm thỏa đáng ở các nền kinh tế nông thôn”, Tóm tắt chính sách của ILO, tháng 10 năm 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/Briefnote/wcms_858195.pdf.
- ———. 2022b. Báo cáo tiền lương toàn cầu 2022–2023: Tác động của lạm phát và COVID-19 đối với tiền lương và sức mua. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---pro-trav/---travail/documents/publication/wcms_862569.pdf.
- ———. 2022c. Tương lai của việc làm trong ngành du lịch: Phục hồi bền vững, an toàn và việc làm thỏa đáng trong bối cảnh đại dịch COVID-19. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_840403.pdf.
- ———. 2022d. “Phát triển kỹ năng cho một quá trình chuyển dịch công bằng”, Tóm tắt chính sách của ILO, tháng 10 năm 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_860617.pdf.
- ———. 2023a. Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: Xu hướng 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf.
- ———. 2023b. “Việc làm của thanh niên đã phục hồi chưa?” Tóm tắt của ILO, tháng 6 năm 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_885192.pdf.
- ILO và Ngân hàng Phát triển Châu Á. 2023. Đầu tư vào chăm sóc trẻ em vì bình đẳng giới ở Châu Á và Thái Bình Dương. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_887517.pdf.
- IMF (Quỹ Tiền tệ Quốc tế). 2023. Triển vọng kinh tế thế giới: Điều hướng sự khác biệt toàn cầu. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2023/10/10/world-economic-outlook-october-2023>.
- Ivanov, Dmitry và Alexandre Dolgui. 2022. “Nền kinh tế thiếu hụt và những hàm ý đối với quản lý hoạt động và chuỗi cung ứng”. *Tạp chí Nghiên cứu Sản xuất Quốc tế* 60 (24): 7141–7154. <https://doi.org/10.1080/00207543.2022.2118889>.
- Komaromi, Andras, Diego A. Cerdeiro và Yang Liu. 2022. “Chuỗi cung ứng và tắc nghẽn cảng trên toàn thế giới”, Tài liệu làm việc của IMF số 2022/059. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2022/03/25/Supply-Chains-and-Port-Congestion-Around-the-World-515673>.
- Liu, Guang, Yunying Huang và Khaldoon Albitar. 2023. “Tác động của giá nhà ở đô thị đến dịch chuyển lao động: Bằng chứng từ các thành phố ở Trung Quốc”. *Nghiên cứu Kinh tế-Ekonomiska Istraživanja* 36 (2). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2106284>.
- Liu-Lastres, B., H. Wen và W.-J. Hoàng. 2023. “Suy ngẫm về tình trạng thôi việc lớn trong ngành Khách sạn và Du lịch”. *Tạp chí Quốc tế về Quản lý Khách sạn Đường đại* 35 (1): 235–249.
- Manpower Group. 2023. “Tình trạng thiếu hụt nhân tài toàn cầu năm 2023”. https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_TS_2023_Infographic_FINAL.pdf.
- Moscarini, G. và F. Postel-Vinay. 2018. “Thang công việc theo chu kỳ”. *Tạp chí Kinh tế Thường niên* 10: 165–188.
- OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế). 2023a. Triển vọng Việc làm của OECD 2023: Trí tuệ nhân tạo và Thị trường lao động. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>.

- ▶ ———. 2023b. *Triển vọng kinh tế OECD, Tập 2023 Số 1*. <https://doi.org/10.1787/ce188438-en>
- ▶ Pizzinelli, Carlo và Ippai Shibata. 2023. “Thị trường lao động do COVID-19 gây ra không phù hợp? Bằng chứng từ Mỹ và Anh”. *Kinh tế Lao động* 81. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537123000040>.
- ▶ Reid, T. 2011. “Bị đình chỉ: Charles dừng Chương trình đào tạo điều dưỡng Canada”. *The Gleaner*, ngày 15 tháng 5 năm 2011. <http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20110515/lead/lead2.html>.
- ▶ Ruparel, Raoul và Helena Fox. 2023. “Tình trạng kinh doanh của Vương quốc Anh năm 2023: Thất vọng nhưng vẫn đứng vững”. *BCG*, ngày 27 tháng 2 năm 2023. <https://www.bcg.com/united-kingdom/centre-for-growth/insights/state-of-uk-business-2023>.
- ▶ Sakamoto, Akiko và Johnny Sung, biên tập. 2018. *Kỹ năng và Tương lai Việc làm: Chiến lược Tăng trưởng Toàn diện ở Châu Á và Thái Bình Dương*. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_650239.pdf.
- ▶ Schneider, tháng 1 năm 2023. “Các chương trình di cư lao động, quan hệ đối tác thí điểm và sáng kiến luân chuyển kỹ năng ở Đức”. Ngân hàng Thế giới, tháng 4 năm 2023. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/1b03278725f9fff007a3b91dc9301135-0050062023/origen/230331-Schneider-Background-Paper-FINAL.pdf>.
- ▶ Sheiner, Louise và Nasiha Salwati. 2022. “Covid làm giảm sự tham gia lực lượng lao động trong thời gian bao lâu? (Cho đến nay) không lâu”, Tài liệu làm việc của Trung tâm Hutchins số 80. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/10/WP80-Sheiner-Salwati_10.27.pdf.
- ▶ Shimhamammadi, M., W.C. Au và M. Beigi. 2022. “Làm việc từ xa và Cân bằng giữa công việc và đời sống: Bài học rút ra từ Đại dịch Covid-19 và Đề xuất dành cho những người công tác về Phát triển nguồn nhân lực”. *Phát triển nguồn nhân lực quốc tế* 25 (2): 163–181.
- ▶ Silver, H. 2023. “Làm việc tại nhà: Trước và Sau Đại dịch”. *Bối cảnh* 22 (1): 66–70.
- ▶ WHO (Tổ chức Y tế Thế giới). 2022. *Báo cáo Sức khỏe Tâm thần Thế giới: Thay đổi Sức khỏe Tâm thần cho Tất cả mọi người*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>.
- ▶ Ngân hàng thế giới. 2023. *Báo cáo Phát triển Thế giới 2023: Người di cư, Người tị nạn và Xã hội*. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>.
- ▶ Yonzan, Nishant, Alexandru Cojocaru, Christoph Lakner, Daniel Gerszon Mahler và Amber Narayan. 2022. “Tác động của COVID-19 đối với nghèo đói và bất bình đẳng: Bằng chứng từ khảo sát qua điện thoại”. Blog Dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, ngày 18 tháng 1 năm 2022. <https://blogs.worldbank.org/opendata/impact-covid-19-poverty-and-inequality-evidence-phone-surveys>.
- ▶ Zwysen, Wouter. 2023. “Thiếu hụt lao động – Từ bỏ những công việc tồi tệ”, Tóm tắt chính sách ETUI 2023.03. https://www.etui.org/sites/default/files/2023-04/Labour%20shortages-turning%20away%20from%20bad%20jobs_2023.pdf.



Phụ lục

► **Phụ lục A. Nhóm quốc gia và khu vực theo vùng và mức thu nhập**

Châu Phi	Châu Mỹ	Châu Á và Thái Bình Dương	Châu Âu và Trung Á
Bắc Phi Algeria Ai Cập Libya Ma-rốc Sudan Tunisia Tây Sahara	Châu Mỹ Latinh và Caribe Argentina Bahamas Barbados Belize Bolivia (Nhà nước đa quốc gia) Brazil Chile Colombia Costa Rica Cuba Cộng hòa Dominica Ecuador El Salvador Guatemala Guyana Haiti Honduras Jamaica Mexico Nicaragua Panama Paraguay Peru Puerto Rico Saint Lucia Saint Vincent và the Grenadines Suriname Trinidad và Tobago Quần đảo Virgin thuộc Hoa Kỳ Uruguay Venezuela (Cộng hòa Bolivar)	Đông Á Trung Quốc Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Triều Tiên Hong Kong, Trung Quốc Nhật Bản Macau, Trung Quốc Mông Cổ Cộng hòa Triều Tiên Đài Loan, Trung Quốc Đông Nam Á Brunei Darussalam Campuchia Indonesia Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào Malaysia Myanmar Philippines Singapore Thái Lan Timor-Leste Việt Nam Thái Bình Dương Australia Fiji Polynesia thuộc Pháp Guam New Caledonia New Zealand Papua New Guinea Samoa Quần đảo Solomon Tonga Vanuatu Nam Á Afghanistan Bangladesh Bhutan India Iran (Cộng hòa Hồi giáo) Maldives Nepal Pakistan Sri Lanka	Bắc, Nam và Tây Âu Albania Áo Bỉ Bosnia và Herzegovina Quần đảo Channel Croatia Đan Mạch Estonia Phần Lan Pháp Đức Hy Lạp Iceland Ireland Ý Latvia Lithuania Luxembourg Malta Montenegro Hà Lan Bắc Macedonia Na-uy Bồ Đào Nha Serbia Slovenia Tây Ban Nha Thụy Điển Thụy Sĩ Vương quốc Anh Tây Âu Belarus Bulgaria Séc Hungary Ba Lan Cộng hòa Moldova Romania Liên bang Nga Slovakia Ukraine Trung và Tây Á Armenia Azerbaijan Cyprus Georgia Israel Kazakhstan Kyrgyzstan Tajikistan Thổ Nhĩ Kỳ Turkmenistan Uzbekistan
Châu Phi hạ Sahara Angola Benin Botswana Burkina Faso Burundi Cabo Verde Cameroon Cộng hòa Trung Phi Chad Comoros Congo Bờ biển Ngà Cộng hòa Dân chủ Congo Djibouti Equatorial Guinea Eritrea Eswatini Ethiopia Gabon Gambia Ghana Guinea Guinea-Bissau Kenya Lesotho Liberia Madagascar Malawi Mali Mauritania Mauritius Mozambique Namibia Niger Nigeria Rwanda Sao Tome và Principe Senegal Sierra Leone Somalia South Africa South Sudan Togo Uganda Cộng hòa thống nhất Tanzania Zambia Zimbabwe	Bắc Mỹ Canada Hoa Kỳ Các quốc gia Ả Rập Bahrain Iraq Jordan Kuwait Lebanon Lãnh thổ Palestine bị chiếm đóng Oman Qatar Saudi Arabia Cộng Hòa Ả Rập Syria Các Tiểu Vương Quốc Ả Rập Thống Nhất Yemen		

Các nước thu nhập cao	Các nước thu nhập trung bình cao hơn	Các nước thu nhập trung bình thấp hơn	Các nước thu nhập thấp
Australia Áo Bahamas Bahrain Barbados Belgium Brunei Darussalam Canada Quần đảo Channel Chile Croatia Cyprus Séc Đan Mạch Estonia Phần Lan Pháp Polynesia thuộc Pháp Đức Hy Lạp Guam Guyana Hong Kong, Trung Quốc Hungary Iceland Ireland Israel Ý Nhật Bản Kuwait Latvia Lithuania Luxembourg Macau, Trung Quốc Malta Hà Lan New Caledonia New Zealand Na-uy Oman Panama Ba Lan Bồ Đào Nha Puerto Rico Qatar Cộng hòa Triều Tiên Romania Saudi Arabia Singapore Slovakia Slovenia Tây Ban Nha Thụy Điển Thụy Sĩ Đài Loan, Trung Quốc Trinidad và Tobago Các Tiểu Vương Quốc Ả Rập Thống Nhất Vương quốc Anh Hoa Kỳ Quần đảo Virgin thuộc Hoa Kỳ Uruguay	Albania Argentina Armenia Azerbaijan Belarus Belize Bosnia và Herzegovina Botswana Brazil Bulgaria Trung Quốc Colombia Costa Rica Cuba Cộng hòa Dominica Ecuador El Salvador Equatorial Guinea Fiji Gabon Georgia Guatemala Indonesia Iraq Jamaica Kazakhstan Libya Malaysia Maldives Mauritius Mexico Montenegro Namibia Bắc Macedonia Lãnh thổ Palestine bị chiếm đóng Paraguay Peru Cộng hòa Moldova Liên bang Nga Saint Lucia Saint Vincent và the Grenadines Serbia Nam Phi Suriname Thái Lan Tonga Thổ Nhĩ Kỳ Turkmenistan Venezuela (Cộng hòa Bolivar)	Algeria Angola Bangladesh Benin Bhutan Bolivia (Nhà nước đa quốc gia) Cabo Verde Campuchia Cameroon Comoros Congo Bờ biển Ngà Djibouti Ai Cập Eswatini Ghana Guinea Haiti Honduras Ấn Độ Iran (Cộng hòa Hồi giáo) Jordan Kenya Kyrgyzstan Cộng hòa Dân chủ nhân dân Lào Lebanon Lesotho Mauritania Mông Cổ Ma-rốc Myanmar Nepal Nicaragua Nigeria Pakistan Papua New Guinea Philippines Samoa Sao Tome và Principe Senegal Quần đảo Solomon Sri Lanka Tajikistan Timor-Leste Tunisia Ukraine Cộng hòa thống nhất Tanzania Uzbekistan Vanuatu Việt Nam Tây Sahara Zambia Zimbabwe	Afghanistan Burkina Faso Burundi Cộng hòa Trung Phi Chad Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Triều Tiên Cộng hòa Dân chủ Congo Eritrea Ethiopia Gambia Guinea-Bissau Liberia Madagascar Malawi Mali Mozambique Niger Rwanda Sierra Leone Somalia Nam Sudan Sudan Cộng Hòa Ả Rập Syria Togo Uganda Yemen

► Phụ lục B. Ước tính mô hình hóa của ILO

Cách tiếp cận được sử dụng để đưa ra các chỉ số thị trường lao động trong báo cáo này bao gồm ba giai đoạn:

- (a) đánh giá và thu thập dữ liệu,
- (b) ước tính giá trị lịch sử của các chỉ số và
- (c) dự báo giá trị năm ngoái và tương lai.

Giai đoạn đầu tiên được thực hiện bởi các chuyên gia thông tin thị trường lao động từ Vụ Thống kê của ILO, phối hợp với Vụ Nghiên cứu, đánh giá dữ liệu được báo cáo theo quốc gia hiện có và chỉ chọn những quan sát được coi là đủ để so sánh giữa các quốc gia. Điều quan trọng cần lưu ý là quá trình này có thể đòi hỏi phải thực hiện điều chỉnh lớn từ năm này sang năm khác, do dữ liệu lịch sử thị trường lao động vì mô thường xuyên được sửa đổi. Các ước tính được lấy từ 189 quốc gia và vùng lãnh thổ, được phân theo giới và độ tuổi cho phù hợp.

Trong giai đoạn hai, lượng thông tin phong phú thu được trong giai đoạn một được sử dụng làm cơ sở để ước tính một loạt mô hình thiết lập mối quan hệ thống kê giữa các chỉ số thị trường lao động được quan sát và các biến giải thích. Những mối quan hệ này được sử dụng để gán những quan sát còn thiếu và từ đó ước tính một loạt các chỉ số thị trường lao động mang tính lịch sử hoàn chỉnh. Tính chính xác của các ước tính được đảm bảo bằng cách sử dụng các kỹ thuật thống kê tiên tiến như kiểm tra chéo và tính trung bình của mô hình.

Những chuỗi lịch sử này cuối cùng được sử dụng trong giai đoạn dự báo, trong đó chúng tôi dự đoán giá trị của các chỉ số đã chọn cho giai đoạn 2023–2025. Các mô hình được sử dụng để dự báo có bản chất tương tự như các mô hình được sử dụng để ước tính các giá trị lịch sử. Các chuỗi giá trị lịch sử này cũng dựa vào các kỹ thuật lựa chọn mô hình và kiểm tra chéo nâng cao để đảm bảo tính thiết thực. Các chuỗi này khác nhau chủ yếu ở chỗ chúng bao gồm các yếu tố chuỗi thời gian tiêu chuẩn, chẳng hạn như các thuật ngữ sửa lỗi để mô hình hóa tác động của các xu hướng.

Có thể tham khảo mô tả chung về các ước tính theo mô hình của ILO, bao gồm các câu hỏi thường gặp, tại <https://ilostat ilo org/re-sources/concepts-and-def-địnhhs/ilo-modelled-es-timates/>. Bạn có thể tham khảo giải thích kỹ thuật cụ thể về phương pháp sử dụng để đưa ra các ước tính và dự báo trong báo cáo này tại <https://www ilo org/ilostat-files/Docu-ments/TEM pdf>.

► **Phụ lục C. Bảng các chỉ tiêu thị trường lao động theo nhóm khu vực**

Bảng C1. Thế giới

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	2751.5	3159.3	3481.6	3449.2	3525.7	3594.5	3668.1	3696.7	3737.4
	Phụ nữ	Triệu	1091.4	1248.8	1384.5	1366.6	1405.1	1430.7	1472.4	1477.1	1490.1
	Nam giới	Triệu	1660.1	1910.5	2097.1	2082.5	2120.5	2163.8	2195.7	2219.6	2247.3
	Thanh niên	Triệu	558.8	557.6	495.4	478.7	487.3	492.5	501.2	502.0	506.4
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	64.2	62.0	60.5	59.2	59.8	60.3	60.8	60.5	60.4
	Phụ nữ	%	50.6	48.9	48.0	46.8	47.6	47.9	48.7	48.2	48.0
	Nam giới	%	77.9	75.3	73.1	71.7	72.2	72.9	73.0	72.9	72.9
	Thanh niên	%	51.3	45.6	40.9	39.3	39.8	40.0	40.3	40.0	40.0
Việc làm	Tổng	Triệu	2582.9	2957.8	3287.3	3221.8	3312.3	3404.7	3479.5	3505.9	3544.8
	Phụ nữ	Triệu	1023.0	1168.5	1306.1	1276.6	1318.1	1351.6	1394.5	1398.6	1410.7
	Nam giới	Triệu	1559.9	1789.3	1981.2	1945.2	1994.2	2053.2	2085.0	2107.3	2134.0
	Thanh niên	Triệu	491.3	483.5	426.8	403.7	416.7	427.0	434.6	434.3	437.5
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	60.2	58.1	57.1	55.3	56.2	57.1	57.7	57.4	57.3
	Phụ nữ	%	47.4	45.7	45.3	43.7	44.6	45.2	46.1	45.6	45.5
	Nam giới	%	73.2	70.6	69.1	67.0	67.9	69.1	69.4	69.2	69.2
	Thanh niên	%	45.1	39.6	35.2	33.2	34.1	34.7	35.0	34.6	34.6
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	168.6	201.5	194.3	227.3	213.4	189.7	188.6	190.8	192.7
	Phụ nữ	Triệu	68.4	80.4	78.5	90.0	87.0	79.2	77.9	78.5	79.4
	Nam giới	Triệu	100.2	121.2	115.9	137.3	126.4	110.6	110.7	112.3	113.3
	Thanh niên	Triệu	67.5	74.1	68.6	75.0	70.6	65.5	66.6	67.7	68.8
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	6.1	6.4	5.6	6.6	6.1	5.3	5.1	5.2	5.2
	Phụ nữ	%	6.3	6.4	5.7	6.6	6.2	5.5	5.3	5.3	5.3
	Nam giới	%	6.0	6.3	5.5	6.6	6.0	5.1	5.0	5.1	5.0
	Thanh niên	%	12.1	13.3	13.8	15.7	14.5	13.3	13.3	13.5	13.6
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		441.5	439.0	499.5	476.4	440.4	434.8		
	Phụ nữ	Triệu		217.7	219.7	244.7	238.0	223.0	220.7		
	Nam giới	Triệu		223.8	219.3	254.8	238.3	217.5	214.1		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		13.0	11.8	13.4	12.6	11.5	11.1		
	Phụ nữ	%		15.7	14.4	16.1	15.3	14.2	13.7		
	Nam giới	%		11.1	10.0	11.6	10.7	9.6	9.3		

Bảng C1. Thế giới (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Triệu		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Triệu		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Triệu		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		273.1	271.0	289.2	274.3	267.6	269.1	273.2	276.4
	Phụ nữ	Triệu		188.8	181.3	186.7	180.4	178.5	178.9	181.2	183.2
	Nam giới	Triệu		84.3	89.7	102.5	93.9	89.2	90.2	92.0	93.2
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		22.3	22.4	23.8	22.4	21.7	21.7	21.8	21.8
	Phụ nữ	%		31.8	30.9	31.7	30.5	29.9	29.7	29.8	29.9
	Nam giới	%		13.4	14.3	16.3	14.9	14.0	14.1	14.2	14.3
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		1757.7	1898.9	1875.6	1945.4	1969.1	2019.3	2027.6	
	Phụ nữ	Triệu		666.6	717.4	697.4	732.7	741.2	773.1	771.6	
	Nam giới	Triệu		1091.1	1181.6	1178.2	1212.7	1227.9	1246.3	1256.0	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		59.4	57.8	58.2	58.7	57.8	58.0	57.8	
	Phụ nữ	%		57.0	54.9	54.6	55.6	54.8	55.4	55.2	
	Nam giới	%		61.0	59.6	60.6	60.8	59.8	59.8	59.6	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	1187.0	1459.2	1743.3	1678.9	1729.2	1779.3			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	1395.9	1498.6	1544.0	1542.9	1583.1	1625.5			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	46.0	49.3	53.0	52.1	52.2	52.3			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	54.0	50.7	47.0	47.9	47.8	47.7			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	713.0	426.9	227.7	248.0	241.6	240.1	241.1		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	27.6	14.4	6.9	7.7	7.3	7.1	6.9		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C2. Châu Phi

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	301.1	393.1	490.7	498.2	515.5	533.9	550.4	566.5	582.9
	Phụ nữ	Triệu	129.6	169.6	210.9	213.9	222.0	229.4	237.0	244.2	251.4
	Nam giới	Triệu	171.5	223.5	279.9	284.3	293.5	304.6	313.4	322.3	331.4
	Thanh niên	Triệu	78.9	95.2	105.6	107.1	110.1	113.0	116.7	120.1	123.5
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	64.5	63.8	62.4	61.7	62.1	62.6	62.8	62.8	62.8
	Phụ nữ	%	54.5	54.3	53.1	52.4	52.9	53.2	53.5	53.6	53.7
	Nam giới	%	74.9	73.5	72.0	71.1	71.4	72.2	72.2	72.2	72.2
	Thanh niên	%	47.8	45.5	41.7	41.2	41.2	41.2	41.4	41.4	41.4
Việc làm	Tổng	Triệu	277.9	366.9	457.6	461.9	477.4	498.2	514.0	529.4	545.2
	Phụ nữ	Triệu	119.6	156.7	195.1	196.8	203.5	211.6	218.8	225.6	232.5
	Nam giới	Triệu	158.4	210.2	262.5	265.1	273.9	286.6	295.2	303.7	312.7
	Thanh niên	Triệu	68.1	83.8	93.8	94.5	97.5	101.1	104.5	107.6	110.7
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	59.5	59.5	58.2	57.2	57.5	58.4	58.6	58.7	58.8
	Phụ nữ	%	50.3	50.2	49.1	48.2	48.5	49.1	49.4	49.5	49.6
	Nam giới	%	69.1	69.1	67.5	66.3	66.7	67.9	68.0	68.0	68.1
	Thanh niên	%	41.3	40.0	37.1	36.4	36.5	36.9	37.0	37.1	37.1
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	23.2	26.2	33.2	36.2	38.1	35.8	36.4	37.1	37.7
	Phụ nữ	Triệu	10.0	12.9	15.8	17.0	18.5	17.8	18.2	18.6	19.0
	Nam giới	Triệu	13.2	13.3	17.4	19.2	19.6	18.0	18.3	18.5	18.8
	Thanh niên	Triệu	10.8	11.4	11.7	12.6	12.5	11.8	12.2	12.5	12.8
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	7.7	6.7	6.8	7.3	7.4	6.7	6.6	6.6	6.5
	Phụ nữ	%	7.7	7.6	7.5	8.0	8.3	7.7	7.7	7.6	7.5
	Nam giới	%	7.7	5.9	6.2	6.8	6.7	5.9	5.8	5.8	5.7
	Thanh niên	%	13.7	11.9	11.1	11.8	11.4	10.5	10.5	10.4	10.3
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		87.2	114.4	122.1	125.5	124.1	124.3		
	Phụ nữ	Triệu		49.3	64.7	68.6	71.1	70.7	71.1		
	Nam giới	Triệu		37.9	49.7	53.5	54.4	53.3	53.2		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		19.2	20.0	20.9	20.8	19.9	19.5		
	Phụ nữ	%		23.9	24.9	25.8	25.9	25.1	24.5		
	Nam giới	%		15.3	15.9	16.8	16.6	15.7	15.3		

Bảng C2. Châu Phi (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		50.2	65.9	70.3	70.4	71.8	73.7	75.8	77.9
	Phụ nữ	Triệu		32.4	40.9	43.5	43.6	44.6	45.8	47.1	48.4
	Nam giới	Triệu		17.8	25.0	26.8	26.7	27.2	27.9	28.6	29.4
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		24.0	26.0	27.1	26.4	26.2	26.1	26.1	26.1
	Phụ nữ	%		31.1	32.5	33.8	33.0	32.8	32.7	32.7	32.8
	Nam giới	%		16.9	19.6	20.5	19.9	19.7	19.6	19.6	19.5
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		305.1	381.5	391.6	405.3	416.3	428.2	439.9	
	Phụ nữ	Triệu		138.8	170.9	173.3	180.6	185.8	191.5	196.9	
	Nam giới	Triệu		166.3	210.6	218.3	224.6	230.5	236.7	243.0	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		83.2	83.4	84.8	84.9	83.6	83.3	83.1	
	Phụ nữ	%		88.6	87.6	88.1	88.8	87.8	87.5	87.3	
	Nam giới	%		79.1	80.2	82.3	82.0	80.4	80.2	80.0	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	71.7	98.9	127.0	125.7	130.7	137.9			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	206.2	268.0	330.6	336.2	346.8	360.3			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	25.8	27.0	27.8	27.2	27.4	27.7			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	74.2	73.0	72.2	72.8	72.6	72.3			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	130.5	126.1	131.7	138.2	141.3	145.4	148.9		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	47.0	34.4	28.8	29.9	29.6	29.2	29.0		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C3. Bắc Phi

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	51.7	66.9	73.3	72.8	75.6	78.2	79.8	81.5	83.3
	Phụ nữ	Triệu	11.7	16.1	16.6	16.0	16.9	17.4	17.8	18.3	18.8
	Nam giới	Triệu	40.0	50.8	56.7	56.7	58.7	60.8	62.0	63.2	64.5
	Thanh niên	Triệu	12.6	13.4	10.2	10.0	10.4	10.6	10.8	11.1	11.3
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	47.3	47.8	44.1	43.0	43.9	44.6	44.6	44.6	44.7
	Phụ nữ	%	21.5	23.1	20.1	19.0	19.6	19.8	20.0	20.1	20.2
	Nam giới	%	73.1	72.3	68.1	66.9	68.0	69.2	69.1	69.1	69.1
	Thanh niên	%	34.7	32.4	24.7	24.0	24.7	24.7	24.7	24.8	24.8
Việc làm	Tổng	Triệu	43.9	59.8	64.9	63.7	66.4	69.7	70.8	72.3	74.1
	Phụ nữ	Triệu	9.3	12.9	13.0	12.5	13.2	14.0	14.2	14.5	15.0
	Nam giới	Triệu	34.7	47.0	52.0	51.2	53.2	55.7	56.6	57.8	59.2
	Thanh niên	Triệu	8.8	10.2	7.5	7.2	7.6	7.9	8.0	8.2	8.5
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	40.3	42.8	39.1	37.7	38.6	39.7	39.6	39.6	39.8
	Phụ nữ	%	17.0	18.5	15.7	14.8	15.4	15.9	15.9	16.0	16.1
	Nam giới	%	63.3	66.9	62.4	60.4	61.6	63.3	63.1	63.2	63.4
	Thanh niên	%	24.2	24.6	18.0	17.2	18.0	18.5	18.3	18.4	18.5
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	7.7	7.0	8.3	9.1	9.1	8.5	9.0	9.2	9.1
	Phụ nữ	Triệu	2.4	3.2	3.6	3.6	3.6	3.4	3.6	3.8	3.8
	Nam giới	Triệu	5.3	3.8	4.7	5.5	5.5	5.1	5.4	5.4	5.3
	Thanh niên	Triệu	3.8	3.2	2.7	2.8	2.8	2.6	2.8	2.9	2.9
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	15.0	10.5	11.4	12.5	12.1	10.9	11.3	11.3	10.9
	Phụ nữ	%	20.6	20.1	21.9	22.2	21.5	19.6	20.4	20.6	20.2
	Nam giới	%	13.3	7.5	8.3	9.7	9.4	8.4	8.7	8.6	8.2
	Thanh niên	%	30.2	24.1	26.9	28.2	27.2	25.0	25.9	25.9	25.3
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		15.3	19.1	20.6	20.5	19.8	19.2		
	Phụ nữ	Triệu		7.6	9.4	9.4	9.5	9.2	8.9		
	Nam giới	Triệu		7.6	9.8	11.2	11.1	10.6	10.3		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		20.3	22.8	24.4	23.6	22.1	21.3		
	Phụ nữ	%		37.2	41.9	42.9	41.7	39.6	38.4		
	Nam giới	%		14.0	15.8	17.9	17.2	16.0	15.4		

Bảng C3. Bắc Phi (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		12.5	11.3	12.1	11.8	11.7	12.0	12.3	12.5
	Phụ nữ	Triệu		9.1	7.7	8.2	8.0	8.0	8.2	8.4	8.6
	Nam giới	Triệu		3.4	3.6	3.9	3.8	3.7	3.8	3.9	3.9
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		30.3	27.3	29.0	27.9	27.4	27.5	27.5	27.4
	Phụ nữ	%		45.0	38.0	40.1	38.7	38.2	38.4	38.4	38.4
	Nam giới	%		16.2	17.0	18.3	17.5	16.9	17.0	17.0	16.8
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		35.9	41.3	41.5	42.1	44.1	44.6	45.4	
	Phụ nữ	Triệu		7.6	7.2	6.9	7.5	7.7	7.7	7.9	
	Nam giới	Triệu		28.2	34.1	34.6	34.5	36.4	36.9	37.5	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		59.9	63.6	65.2	63.3	63.3	63.0	62.8	
	Phụ nữ	%		59.4	55.7	55.4	56.9	55.0	54.5	54.4	
	Nam giới	%		60.1	65.6	67.6	64.9	65.4	65.1	65.0	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	24.1	34.7	41.0	40.5	42.3	44.6			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	19.8	25.1	23.9	23.2	24.1	25.1			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	55.0	58.0	63.1	63.5	63.7	64.0			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	45.0	42.0	36.9	36.5	36.3	36.0			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	2.1	1.6	2.1	2.4	2.7	3.0	3.5		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	4.8	2.6	3.3	3.8	4.0	4.2	5.0		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C4. Châu Phi hạ Sahara

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	249.5	326.2	417.5	425.4	439.9	455.7	470.6	485.0	499.6
	Phụ nữ	Triệu	117.9	153.5	194.3	197.8	205.1	212.0	219.2	225.9	232.7
	Nam giới	Triệu	131.6	172.7	223.2	227.6	234.8	243.7	251.4	259.1	267.0
	Thanh niên	Triệu	66.2	81.8	95.4	97.1	99.7	102.4	105.9	109.1	112.1
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	69.7	68.5	67.3	66.6	66.8	67.2	67.4	67.4	67.4
	Phụ nữ	%	64.3	63.3	61.8	61.1	61.5	61.7	62.0	62.0	62.0
	Nam giới	%	75.4	73.9	73.1	72.3	72.4	72.9	73.0	73.0	73.0
	Thanh niên	%	51.5	48.7	45.0	44.5	44.4	44.2	44.4	44.4	44.4
Việc làm	Tổng	Triệu	234.0	307.1	392.7	398.2	411.0	428.5	443.2	457.1	471.0
	Phụ nữ	Triệu	110.3	143.9	182.1	184.4	190.3	197.6	204.7	211.1	217.5
	Nam giới	Triệu	123.7	163.2	210.5	213.9	220.7	230.9	238.5	246.0	253.5
	Thanh niên	Triệu	59.2	73.6	86.4	87.3	90.0	93.2	96.4	99.4	102.2
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	65.4	64.5	63.3	62.3	62.4	63.2	63.5	63.5	63.5
	Phụ nữ	%	60.2	59.3	57.9	56.9	57.0	57.5	57.9	57.9	57.9
	Nam giới	%	70.9	69.8	68.9	67.9	68.0	69.1	69.3	69.3	69.3
	Thanh niên	%	46.1	43.8	40.8	40.0	40.0	40.3	40.4	40.5	40.4
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	15.5	19.1	24.8	27.2	29.0	27.2	27.4	27.9	28.6
	Phụ nữ	Triệu	7.6	9.6	12.2	13.5	14.9	14.4	14.5	14.8	15.2
	Nam giới	Triệu	7.8	9.5	12.7	13.7	14.1	12.9	12.9	13.1	13.5
	Thanh niên	Triệu	7.0	8.1	9.0	9.8	9.7	9.2	9.4	9.7	9.9
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	6.2	5.9	5.9	6.4	6.6	6.0	5.8	5.8	5.7
	Phụ nữ	%	6.5	6.3	6.3	6.8	7.3	6.8	6.6	6.6	6.5
	Nam giới	%	6.0	5.5	5.7	6.0	6.0	5.3	5.1	5.1	5.0
	Thanh niên	%	10.5	10.0	9.4	10.1	9.7	9.0	8.9	8.9	8.8
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		71.9	95.3	101.5	105.0	104.3	105.1		
	Phụ nữ	Triệu		41.7	55.4	59.2	61.6	61.6	62.3		
	Nam giới	Triệu		30.2	40.0	42.3	43.3	42.7	42.9		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		19.0	19.5	20.3	20.3	19.6	19.2		
	Phụ nữ	%		22.5	23.3	24.3	24.5	23.8	23.3		
	Nam giới	%		15.6	16.0	16.5	16.4	15.6	15.2		

Bảng C4. Châu Phi hạ Sahara (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		37.7	54.6	58.2	58.6	60.1	61.6	63.5	65.4
	Phụ nữ	Triệu		23.3	33.2	35.3	35.6	36.5	37.6	38.7	39.8
	Nam giới	Triệu		14.3	21.4	22.9	23.0	23.6	24.1	24.8	25.5
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		22.4	25.8	26.7	26.1	26.0	25.9	25.8	25.9
	Phụ nữ	%		27.8	31.5	32.6	31.9	31.8	31.7	31.7	31.7
	Nam giới	%		17.1	20.1	20.9	20.3	20.2	20.1	20.0	20.0
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		269.3	340.2	350.1	363.2	372.2	383.6	394.5	
	Phụ nữ	Triệu		131.2	163.7	166.4	173.1	178.1	183.7	189.0	
	Nam giới	Triệu		138.1	176.5	183.6	190.1	194.1	199.8	205.4	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		87.7	86.6	87.9	88.4	86.9	86.5	86.3	
	Phụ nữ	%		91.2	89.9	90.3	91.0	90.1	89.8	89.5	
	Nam giới	%		84.6	83.8	85.9	86.1	84.1	83.8	83.5	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	47.6	64.3	86.0	85.2	88.3	93.3			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	186.4	242.8	306.6	313.0	322.7	335.2			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	20.3	20.9	21.9	21.4	21.5	21.8			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	79.7	79.1	78.1	78.6	78.5	78.2			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	128.4	124.5	129.6	135.8	138.6	142.5	145.3		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	54.9	40.6	33.0	34.1	33.7	33.3	32.8		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C5. Mỹ Latinh và Caribe

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	221.5	270.5	310.3	294.1	308.5	315.9	319.8	323.3	326.3
	Phụ nữ	Triệu	85.1	110.1	129.5	121.0	128.1	131.8	133.9	135.4	136.6
	Nam giới	Triệu	136.4	160.4	180.7	173.1	180.4	184.1	185.9	187.9	189.7
	Thanh niên	Triệu	54.1	55.2	52.3	47.7	50.5	50.4	49.6	49.2	48.7
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	62.7	63.5	63.5	59.5	61.7	62.5	62.6	62.5	62.4
	Phụ nữ	%	47.1	50.5	51.7	47.7	50.0	50.9	51.1	51.0	50.9
	Nam giới	%	79.0	77.1	75.8	71.8	74.0	74.8	74.7	74.6	74.4
	Thanh niên	%	53.9	51.3	48.6	44.4	47.2	47.4	46.8	46.6	46.4
Việc làm	Tổng	Triệu	200.5	251.0	285.4	264.1	280.2	294.1	300.0	303.6	306.7
	Phụ nữ	Triệu	75.0	100.2	117.0	106.4	113.6	120.6	123.9	125.4	126.7
	Nam giới	Triệu	125.6	150.8	168.4	157.7	166.6	173.5	176.1	178.2	180.0
	Thanh niên	Triệu	44.7	47.0	42.9	37.6	40.8	42.8	42.8	42.4	42.0
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	56.8	58.9	58.4	53.4	56.0	58.2	58.7	58.7	58.6
	Phụ nữ	%	41.5	46.0	46.7	42.0	44.3	46.6	47.3	47.3	47.2
	Nam giới	%	72.7	72.5	70.6	65.4	68.4	70.5	70.7	70.7	70.6
	Thanh niên	%	44.6	43.7	39.9	35.0	38.2	40.2	40.4	40.2	40.0
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	21.0	19.5	24.8	30.0	28.4	21.8	19.8	19.8	19.6
	Phụ nữ	Triệu	10.1	9.9	12.5	14.6	14.5	11.2	10.0	10.0	9.9
	Nam giới	Triệu	10.9	9.6	12.3	15.4	13.8	10.6	9.8	9.8	9.7
	Thanh niên	Triệu	9.4	8.2	9.4	10.1	9.6	7.6	6.8	6.8	6.7
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	9.5	7.2	8.0	10.2	9.2	6.9	6.2	6.1	6.0
	Phụ nữ	%	11.9	9.0	9.7	12.1	11.3	8.5	7.5	7.4	7.3
	Nam giới	%	8.0	6.0	6.8	8.9	7.7	5.8	5.3	5.2	5.1
	Thanh niên	%	17.4	14.9	18.0	21.2	19.1	15.1	13.6	13.8	13.8
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		50.4	58.7	72.9	65.8	54.0	50.1		
	Phụ nữ	Triệu		31.1	34.9	41.3	39.3	32.6	30.1		
	Nam giới	Triệu		19.3	23.8	31.6	26.4	21.5	19.9		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		16.7	17.1	21.6	19.0	15.5	14.3		
	Phụ nữ	%		23.7	23.0	28.0	25.7	21.3	19.6		
	Nam giới	%		11.3	12.4	16.7	13.7	11.0	10.2		

Bảng C5. Mỹ Latinh và Caribe (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		21.9	23.0	26.1	23.2	21.7	21.1	21.0	20.9
	Phụ nữ	Triệu		15.1	15.1	16.4	14.9	14.0	13.6	13.6	13.5
	Nam giới	Triệu		6.8	7.8	9.6	8.3	7.7	7.5	7.4	7.4
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		20.3	21.4	24.3	21.7	20.4	19.9	19.9	19.9
	Phụ nữ	%		28.2	28.5	31.1	28.2	26.7	26.1	26.1	26.1
	Nam giới	%		12.6	14.4	17.7	15.4	14.3	13.9	13.9	13.9
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		134.6	150.5	136.4	148.3	153.9	155.4	156.9	
	Phụ nữ	Triệu		52.8	60.4	52.9	58.4	61.8	62.9	63.5	
	Nam giới	Triệu		81.8	90.1	83.4	89.9	92.2	92.6	93.4	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		53.6	52.7	51.6	52.9	52.3	51.8	51.7	
	Phụ nữ	%		52.8	51.7	49.8	51.4	51.2	50.8	50.6	
	Nam giới	%		54.2	53.5	52.9	54.0	53.1	52.6	52.5	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	121.0	157.8	179.7	165.1	173.7	185.5			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	79.6	93.2	105.7	99.0	106.5	108.5			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	60.3	62.9	63.0	62.5	62.0	63.1			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	39.7	37.1	37.0	37.5	38.0	36.9			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	18.7	9.4	9.2	10.7	10.0	9.8	9.9		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	9.3	3.7	3.2	4.1	3.6	3.3	3.3		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C6. Bắc Mỹ

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	162.6	177.3	190.9	188.3	189.6	191.8	194.5	194.3	194.9
	Phụ nữ	Triệu	74.5	82.5	88.3	87.1	87.7	89.0	90.6	90.3	90.6
	Nam giới	Triệu	88.1	94.7	102.5	101.2	101.9	102.8	103.9	104.0	104.3
	Thanh niên	Triệu	26.4	25.0	25.2	24.3	25.1	25.3	25.7	25.3	25.1
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	65.9	63.8	62.9	61.6	61.6	61.9	62.2	61.6	61.3
	Phụ nữ	%	58.9	58.1	57.4	56.1	56.1	56.5	57.0	56.3	56.1
	Nam giới	%	73.3	69.8	68.7	67.3	67.3	67.4	67.6	67.0	66.7
	Thanh niên	%	60.3	51.5	52.1	50.2	51.7	51.8	52.2	51.2	50.9
Việc làm	Tổng	Triệu	155.6	160.5	183.4	172.8	179.0	184.5	187.0	186.2	186.5
	Phụ nữ	Triệu	71.3	75.5	85.0	79.7	82.9	85.6	87.3	86.7	86.8
	Nam giới	Triệu	84.4	84.9	98.5	93.1	96.1	98.8	99.8	99.5	99.7
	Thanh niên	Triệu	23.8	20.5	23.0	20.6	22.6	23.2	23.6	23.0	22.7
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	63.1	57.8	60.5	56.5	58.2	59.5	59.8	59.0	58.7
	Phụ nữ	%	56.3	53.2	55.2	51.3	53.1	54.4	54.9	54.1	53.7
	Nam giới	%	70.2	62.6	66.0	61.9	63.5	64.8	64.9	64.1	63.8
	Thanh niên	%	54.5	42.3	47.6	42.4	46.5	47.5	47.9	46.5	46.1
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	7.0	16.8	7.4	15.5	10.6	7.3	7.5	8.1	8.4
	Phụ nữ	Triệu	3.2	7.0	3.4	7.4	4.8	3.4	3.3	3.6	3.8
	Nam giới	Triệu	3.7	9.8	4.1	8.1	5.8	4.0	4.1	4.5	4.6
	Thanh niên	Triệu	2.5	4.5	2.2	3.8	2.5	2.1	2.1	2.3	2.4
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	4.3	9.5	3.9	8.2	5.6	3.8	3.8	4.2	4.3
	Phụ nữ	%	4.4	8.5	3.8	8.5	5.4	3.8	3.7	4.0	4.2
	Nam giới	%	4.2	10.3	4.0	8.0	5.7	3.9	4.0	4.3	4.4
	Thanh niên	%	9.6	17.9	8.7	15.5	10.1	8.3	8.3	9.1	9.4
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		20.2	9.9	18.8	13.6	10.1	9.6		
	Phụ nữ	Triệu		8.7	4.6	9.0	6.3	4.8	4.5		
	Nam giới	Triệu		11.5	5.3	9.8	7.3	5.4	5.1		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		11.2	5.1	9.8	7.1	5.2	4.9		
	Phụ nữ	%		10.3	5.1	10.1	7.0	5.3	4.9		
	Nam giới	%		12.0	5.1	9.5	7.1	5.2	4.9		

Bảng C6. Bắc Mỹ (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		7.3	5.1	6.9	6.0	5.5	5.3	5.4	5.5
	Phụ nữ	Triệu		3.6	2.6	3.4	3.0	2.8	2.6	2.7	2.7
	Nam giới	Triệu		3.7	2.5	3.5	3.0	2.7	2.7	2.8	2.8
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		15.1	10.6	14.3	12.3	11.3	10.7	11.0	11.2
	Phụ nữ	%		15.3	11.0	14.4	12.5	11.6	10.7	11.0	11.2
	Nam giới	%		14.9	10.2	14.1	12.0	11.0	10.6	11.0	11.2
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		19.9	18.0	16.1	18.7	16.5	16.6	16.3	
	Phụ nữ	Triệu		9.0	8.0	7.1	8.3	7.3	7.3	7.2	
	Nam giới	Triệu		11.0	10.0	9.0	10.3	9.3	9.2	9.1	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		12.4	9.8	9.3	10.4	9.0	8.8	8.7	
	Phụ nữ	%		11.9	9.4	8.9	10.0	8.5	8.4	8.3	
	Nam giới	%		12.9	10.2	9.7	10.7	9.4	9.3	9.1	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	142.6	147.6	170.5	160.2	165.8	171.4			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	13.1	12.8	13.0	12.6	13.2	13.0			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	91.6	92.0	92.9	92.7	92.6	92.9			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	8.4	8.0	7.1	7.3	7.4	7.1			

Lưu ý: "Thanh niên" = 15-24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C7. Các quốc gia Ả Rập (không thuộc GCC)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	18.2	23.5	27.7	27.5	28.4	30.1	31.3	32.5	33.5
	Phụ nữ	Triệu	3.2	3.7	4.2	4.2	4.3	4.5	4.7	4.9	5.1
	Nam giới	Triệu	14.9	19.8	23.5	23.3	24.1	25.6	26.6	27.5	28.4
	Thanh niên	Triệu	5.3	5.8	6.0	5.8	6.0	6.2	6.4	6.6	6.8
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	44.8	41.2	38.9	37.4	37.5	38.5	38.8	38.8	38.9
	Phụ nữ	%	15.8	12.7	11.8	11.3	11.3	11.5	11.7	11.7	11.7
	Nam giới	%	74.2	70.0	66.2	63.8	63.9	65.8	66.1	66.2	66.2
	Thanh niên	%	35.6	29.7	26.0	24.6	24.9	25.1	25.2	25.2	25.2
Việc làm	Tổng	Triệu	16.4	21.1	23.5	22.9	23.5	25.2	26.3	27.3	28.2
	Phụ nữ	Triệu	2.8	3.0	3.1	3.0	3.1	3.3	3.4	3.6	3.7
	Nam giới	Triệu	13.6	18.0	20.4	19.8	20.4	22.0	22.8	23.7	24.5
	Thanh niên	Triệu	4.3	4.6	4.1	3.7	3.9	4.2	4.3	4.4	4.5
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	40.4	37.0	33.0	31.1	31.1	32.3	32.5	32.6	32.7
	Phụ nữ	%	13.8	10.6	8.7	8.2	8.3	8.4	8.5	8.5	8.5
	Nam giới	%	67.3	63.8	57.4	54.2	54.1	56.5	56.8	56.9	57.1
	Thanh niên	%	29.1	23.6	17.8	15.8	16.0	16.8	16.8	16.9	16.9
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	1.8	2.4	4.2	4.7	4.9	4.9	5.1	5.2	5.3
	Phụ nữ	Triệu	0.4	0.6	1.1	1.1	1.2	1.2	1.3	1.4	1.4
	Nam giới	Triệu	1.4	1.8	3.1	3.5	3.7	3.6	3.8	3.8	3.9
	Thanh niên	Triệu	1.0	1.2	1.9	2.1	2.2	2.1	2.1	2.2	2.2
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	9.8	10.1	15.3	16.9	17.2	16.1	16.1	16.0	15.8
	Phụ nữ	%	12.7	16.7	26.0	27.2	27.2	27.1	27.4	27.5	27.5
	Nam giới	%	9.2	8.9	13.3	15.1	15.4	14.2	14.1	14.0	13.7
	Thanh niên	%	18.3	20.7	31.6	35.6	35.7	33.2	33.2	33.2	33.0
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		5.5	10.3	11.3	12.0	12.4	13.0		
	Phụ nữ	Triệu		2.0	3.5	3.8	3.9	4.2	4.4		
	Nam giới	Triệu		3.5	6.8	7.5	8.1	8.2	8.6		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		20.6	30.5	33.1	33.8	32.9	33.1		
	Phụ nữ	%		39.7	53.2	55.3	55.4	56.0	56.3		
	Nam giới	%		16.1	24.9	27.5	28.5	27.2	27.3		

Bảng C7. Các quốc gia Ả Rập (không thuộc GCC)(tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		7.5	8.9	9.4	9.4	9.5	9.9	10.1	10.4
	Phụ nữ	Triệu		5.5	6.1	6.3	6.3	6.4	6.6	6.8	7.0
	Nam giới	Triệu		2.0	2.8	3.1	3.1	3.1	3.2	3.3	3.4
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		38.2	38.8	39.7	38.8	38.4	38.5	38.6	38.6
	Phụ nữ	%		57.2	54.3	54.0	52.8	52.8	53.0	53.1	53.2
	Nam giới	%		19.8	23.9	25.8	25.3	24.5	24.6	24.7	24.6
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		13.5	15.7	15.5	16.1	17.1	17.9	18.6	
	Phụ nữ	Triệu		1.7	1.6	1.5	1.6	1.7	1.8	1.8	
	Nam giới	Triệu		11.8	14.1	13.9	14.5	15.5	16.1	16.7	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		63.9	66.9	67.7	68.5	67.9	68.1	68.2	
	Phụ nữ	%		54.4	50.8	50.7	51.3	51.3	51.4	51.3	
	Nam giới	%		65.5	69.4	70.3	71.1	70.4	70.7	70.7	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	9.5	13.5	15.2	14.7	15.2	16.4			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	6.8	7.5	8.3	8.1	8.3	8.8			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	58.3	64.2	64.6	64.4	64.6	65.0			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	41.7	35.8	35.4	35.6	35.4	35.0			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	0.2	0.3	5.1	5.4	5.7	6.3	7.0		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	1.5	1.5	21.7	23.8	24.3	25.1	26.5		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C8. Các quốc gia Ả Rập (GCC)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	11.4	21.5	29.9	30.0	30.2	30.7	31.3	31.7	32.2
	Phụ nữ	Triệu	1.6	3.3	5.2	5.9	6.2	6.4	6.6	6.7	6.9
	Nam giới	Triệu	9.8	18.2	24.7	24.2	23.9	24.3	24.7	24.9	25.3
	Thanh niên	Triệu	1.7	2.8	2.4	2.3	2.2	2.3	2.4	2.5	2.5
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	56.6	61.7	66.6	66.9	67.7	68.1	68.2	68.0	67.8
	Phụ nữ	%	21.3	26.5	32.9	36.4	38.7	39.0	39.3	39.3	39.3
	Nam giới	%	77.5	81.3	85.0	83.9	84.1	84.8	84.8	84.7	84.6
	Thanh niên	%	27.8	30.4	28.7	28.6	29.7	31.1	31.4	31.4	31.6
Việc làm	Tổng	Triệu	11.0	20.7	28.8	28.4	28.8	29.5	30.1	30.6	31.1
	Phụ nữ	Triệu	1.5	2.9	4.6	5.0	5.5	5.7	5.9	6.0	6.2
	Nam giới	Triệu	9.5	17.7	24.2	23.4	23.3	23.8	24.2	24.6	24.9
	Thanh niên	Triệu	1.5	2.4	2.0	1.8	1.9	2.0	2.1	2.1	2.2
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	54.5	59.2	64.0	63.2	64.5	65.4	65.7	65.6	65.6
	Phụ nữ	%	19.8	23.5	28.5	31.3	33.8	34.6	35.0	35.0	35.2
	Nam giới	%	75.1	79.1	83.5	81.1	81.9	83.0	83.4	83.4	83.4
	Thanh niên	%	23.6	26.0	24.3	22.8	25.1	27.0	27.4	27.5	27.7
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	0.4	0.9	1.1	1.6	1.4	1.2	1.1	1.1	1.1
	Phụ nữ	Triệu	0.1	0.4	0.7	0.8	0.8	0.7	0.7	0.7	0.7
	Nam giới	Triệu	0.3	0.5	0.4	0.8	0.6	0.5	0.4	0.4	0.4
	Thanh niên	Triệu	0.3	0.4	0.4	0.5	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	3.6	4.0	3.8	5.5	4.7	4.0	3.7	3.5	3.4
	Phụ nữ	%	6.8	11.2	13.3	14.2	12.6	11.2	10.9	10.8	10.5
	Nam giới	%	3.1	2.7	1.8	3.3	2.6	2.1	1.7	1.6	1.4
	Thanh niên	%	15.0	14.3	15.3	20.5	15.5	13.1	12.8	12.7	12.2
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		3.7	4.9	5.9	5.2	4.6	4.5		
	Phụ nữ	Triệu		1.9	3.1	3.6	3.3	2.9	3.0		
	Nam giới	Triệu		1.8	1.8	2.3	1.9	1.7	1.4		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		15.3	14.6	17.1	15.2	13.5	12.9		
	Phụ nữ	%		39.2	40.5	41.5	37.4	34.0	34.1		
	Nam giới	%		9.4	6.9	9.0	7.6	6.6	5.6		

Bảng C8. Các quốc gia Ả Rập (GCC)(tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		1.8	1.2	1.5	1.3	1.2	1.2	1.2	1.3
	Phụ nữ	Triệu		1.1	0.8	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
	Nam giới	Triệu		0.7	0.4	0.6	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		20.1	14.3	18.5	17.1	16.4	15.6	15.7	15.7
	Phụ nữ	%		29.0	23.0	25.5	23.1	22.7	21.7	21.9	22.0
	Nam giới	%		13.7	7.7	12.8	12.1	11.0	10.2	10.0	9.8
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		7.6	10.3	10.0	10.3	10.5	10.7	10.7	
	Phụ nữ	Triệu		0.9	1.5	1.6	1.8	1.8	1.9	1.9	
	Nam giới	Triệu		6.7	8.9	8.4	8.5	8.7	8.8	8.8	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		37.0	35.8	35.4	35.8	35.6	35.4	35.1	
	Phụ nữ	%		32.1	32.1	32.6	32.2	31.9	31.8	31.6	
	Nam giới	%		37.8	36.5	35.9	36.6	36.5	36.3	36.0	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	10.4	19.9	27.5	27.1	27.3	28.0			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	0.6	0.7	10.3	10.3	10.5	10.5			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	94.7	96.6	95.6	95.5	95.0	95.0			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	5.3	3.4	4.4	4.5	5.0	5.0			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	0	0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	0.1	0	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C9. Đông Á

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	851.0	902.2	914.1	901.4	918.4	921.2	919.7	919.7	920.8
	Phụ nữ	Triệu	381.7	398.2	411.5	405.3	415.8	415.8	415.0	414.7	414.9
	Nam giới	Triệu	469.3	504.0	502.6	496.1	502.6	505.4	504.7	505.1	505.9
	Thanh niên	Triệu	152.3	139.4	93.3	86.9	89.3	88.6	88.6	88.8	89.0
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	74.5	69.5	66.8	65.6	66.5	66.4	66.0	65.7	65.5
	Phụ nữ	%	67.2	61.7	60.4	59.3	60.5	60.3	59.9	59.5	59.3
	Nam giới	%	81.7	77.2	73.0	71.8	72.4	72.5	72.1	71.8	71.6
	Thanh niên	%	64.6	55.4	49.2	46.4	48.2	48.0	47.9	47.7	47.6
Việc làm	Tổng	Triệu	822.0	861.5	874.6	858.5	878.3	878.0	876.9	876.8	877.6
	Phụ nữ	Triệu	370.3	382.5	395.9	388.4	399.8	398.7	398.1	397.7	397.9
	Nam giới	Triệu	451.7	478.9	478.7	470.1	478.5	479.3	478.8	479.1	479.8
	Thanh niên	Triệu	141.6	125.8	83.8	76.4	78.8	76.4	75.6	75.8	75.9
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	72.0	66.3	63.9	62.4	63.6	63.3	62.9	62.6	62.4
	Phụ nữ	%	65.2	59.2	58.1	56.8	58.2	57.8	57.4	57.1	56.9
	Nam giới	%	78.7	73.3	69.6	68.0	69.0	68.8	68.4	68.1	67.9
	Thanh niên	%	60.0	50.0	44.2	40.9	42.5	41.3	40.9	40.7	40.6
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	29.0	40.8	39.5	42.9	40.1	43.1	42.9	43.0	43.1
	Phụ nữ	Triệu	11.4	15.7	15.6	16.9	16.0	17.1	17.0	17.0	17.0
	Nam giới	Triệu	17.6	25.1	23.9	26.0	24.2	26.0	25.9	26.0	26.1
	Thanh niên	Triệu	10.7	13.6	9.5	10.4	10.5	12.2	13.0	13.0	13.1
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	3.4	4.5	4.3	4.8	4.4	4.7	4.7	4.7	4.7
	Phụ nữ	%	3.0	3.9	3.8	4.2	3.8	4.1	4.1	4.1	4.1
	Nam giới	%	3.8	5.0	4.8	5.2	4.8	5.2	5.1	5.2	5.2
	Thanh niên	%	7.0	9.8	10.2	12.0	11.7	13.8	14.7	14.7	14.7
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		87.5	76.8	83.0	77.4	79.7	78.8		
	Phụ nữ	Triệu		41.8	36.4	40.3	36.6	37.6	36.9		
	Nam giới	Triệu		45.8	40.4	42.8	40.8	42.2	41.9		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		9.2	8.1	8.8	8.1	8.3	8.2		
	Phụ nữ	%		9.8	8.4	9.4	8.4	8.6	8.5		
	Nam giới	%		8.7	7.8	8.3	7.9	8.1	8.1		

Bảng C9. Đông Á (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		40.1	21.2	23.7	21.0	21.8	22.4	22.6	22.8
	Phụ nữ	Triệu		23.0	11.7	12.6	11.2	11.5	11.6	11.7	11.8
	Nam giới	Triệu		17.2	9.6	11.1	9.8	10.3	10.7	10.9	11.0
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		15.9	11.2	12.7	11.3	11.8	12.1	12.2	12.2
	Phụ nữ	%		19.2	13.2	14.4	13.0	13.4	13.6	13.6	13.7
	Nam giới	%		13.0	9.5	11.1	9.9	10.4	10.8	10.9	11.0
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		467.8	426.9	415.9	431.6	415.6	410.2	405.5	
	Phụ nữ	Triệu		203.3	189.6	180.8	190.2	183.9	181.3	179.1	
	Nam giới	Triệu		264.5	237.2	235.1	241.4	231.7	228.8	226.4	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		54.3	48.8	48.4	49.1	47.3	46.8	46.2	
	Phụ nữ	%		53.1	47.9	46.6	47.6	46.1	45.6	45.0	
	Nam giới	%		55.2	49.6	50.0	50.4	48.3	47.8	47.3	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	352.3	443.6	498.1	488.5	502.2	505.7			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	469.8	417.9	376.4	370.0	376.1	372.4			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	42.9	51.5	57.0	56.9	57.2	57.6			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	57.1	48.5	43.0	43.1	42.8	42.4			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	296.8	120.5	3.3	3.0	2.8	3.1	3.1		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	36.1	14.0	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C10. Đông Nam Á

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	246.4	294.0	333.5	330.2	330.1	338.9	344.4	348.2	351.1
	Phụ nữ	Triệu	103.1	121.8	139.3	137.5	138.1	141.2	143.8	145.2	146.3
	Nam giới	Triệu	143.3	172.2	194.1	192.8	192.1	197.7	200.6	202.9	204.8
	Thanh niên	Triệu	54.9	53.1	49.6	47.2	45.2	45.8	46.7	47.0	47.1
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	68.5	67.7	67.2	65.7	64.9	65.9	66.2	66.1	65.9
	Phụ nữ	%	56.6	55.6	55.7	54.3	53.9	54.5	54.8	54.7	54.5
	Nam giới	%	80.6	79.9	78.9	77.3	76.2	77.6	77.8	77.7	77.5
	Thanh niên	%	53.9	49.4	46.0	43.8	42.0	42.5	43.2	43.3	43.3
Việc làm	Tổng	Triệu	236.8	284.4	325.4	320.4	319.6	330.2	335.8	339.6	342.5
	Phụ nữ	Triệu	99.0	117.7	136.1	133.5	134.0	137.8	140.3	141.8	142.9
	Nam giới	Triệu	137.8	166.7	189.3	186.8	185.6	192.5	195.5	197.8	199.6
	Thanh niên	Triệu	48.8	47.9	45.2	42.4	40.4	41.2	42.2	42.5	42.6
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	65.8	65.4	65.6	63.8	62.9	64.2	64.5	64.5	64.3
	Phụ nữ	%	54.3	53.7	54.4	52.7	52.3	53.2	53.5	53.4	53.2
	Nam giới	%	77.6	77.4	76.9	75.0	73.6	75.5	75.8	75.7	75.5
	Thanh niên	%	47.9	44.6	42.0	39.4	37.5	38.2	39.0	39.2	39.2
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	9.6	9.6	8.0	9.9	10.5	8.7	8.6	8.6	8.6
	Phụ nữ	Triệu	4.1	4.1	3.2	3.9	4.0	3.5	3.4	3.4	3.4
	Nam giới	Triệu	5.5	5.4	4.8	5.9	6.4	5.3	5.1	5.1	5.2
	Thanh niên	Triệu	6.1	5.2	4.4	4.8	4.8	4.6	4.5	4.5	4.5
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	3.9	3.3	2.4	3.0	3.2	2.6	2.5	2.5	2.4
	Phụ nữ	%	4.0	3.4	2.3	2.9	2.9	2.5	2.4	2.4	2.3
	Nam giới	%	3.8	3.2	2.5	3.1	3.4	2.7	2.6	2.5	2.5
	Thanh niên	%	11.0	9.8	8.8	10.1	10.6	10.1	9.7	9.6	9.5
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		26.5	22.4	26.7	32.1	24.0	22.6		
	Phụ nữ	Triệu		15.3	12.3	13.4	16.5	12.0	11.3		
	Nam giới	Triệu		11.2	10.2	13.3	15.5	12.0	11.3		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		8.5	6.5	7.7	9.1	6.8	6.3		
	Phụ nữ	%		11.5	8.3	9.1	11.0	8.0	7.4		
	Nam giới	%		6.3	5.1	6.6	7.7	5.9	5.5		

Bảng C10. Đông Nam Á (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		21.9	18.8	20.3	20.0	19.2	19.0	19.0	19.0
	Phụ nữ	Triệu		14.0	11.6	12.0	11.5	11.3	11.2	11.3	11.3
	Nam giới	Triệu		7.9	7.2	8.3	8.6	7.9	7.8	7.7	7.7
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		20.3	17.5	18.8	18.6	17.8	17.6	17.5	17.5
	Phụ nữ	%		26.5	22.1	22.8	21.8	21.5	21.3	21.3	21.4
	Nam giới	%		14.4	13.0	15.0	15.5	14.3	14.0	13.9	13.9
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		225.7	229.1	225.1	228.5	231.2	234.3	235.5	
	Phụ nữ	Triệu		93.5	95.8	92.4	95.2	96.3	97.5	97.9	
	Nam giới	Triệu		132.2	133.3	132.7	133.3	134.9	136.8	137.5	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		79.4	70.4	70.3	71.5	70.0	69.8	69.3	
	Phụ nữ	%		79.5	70.4	69.2	71.0	69.9	69.5	69.1	
	Nam giới	%		79.3	70.4	71.0	71.8	70.1	70.0	69.5	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	79.6	119.0	163.9	158.9	159.3	165.4			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	157.2	165.4	161.5	161.5	160.4	164.8			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	33.6	41.8	50.4	49.6	49.8	50.1			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	66.4	58.2	49.6	50.4	50.2	49.9			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	75.9	30.1	10.4	9.5	9.3	8.0	7.4		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	32.0	10.6	3.2	3.0	2.9	2.4	2.2		

Note: “Youth” = ages 15–24. The terms “women” and “men” refer to ages 15 upwards.

Bảng C11. Nam Á

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	523.2	632.3	717.6	718.6	739.4	762.4	806.0	810.3	825.6
	Phụ nữ	Triệu	127.8	158.3	183.0	182.1	190.2	197.7	225.5	220.9	223.9
	Nam giới	Triệu	395.4	474.0	534.6	536.5	549.2	564.6	580.5	589.4	601.7
	Thanh niên	Triệu	125.2	126.6	114.5	113.4	114.3	115.6	119.3	116.7	117.8
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	55.7	53.6	51.3	50.5	51.2	52.0	54.2	53.6	53.8
	Phụ nữ	%	28.0	27.4	26.6	26.1	26.8	27.5	30.8	29.7	29.6
	Nam giới	%	81.9	78.6	75.1	74.1	74.7	75.8	76.7	76.7	77.1
	Thanh niên	%	43.4	37.4	31.8	31.3	31.4	31.6	32.6	31.8	32.1
Việc làm	Tổng	Triệu	486.6	586.0	671.8	664.1	691.4	722.8	765.0	768.9	783.2
	Phụ nữ	Triệu	118.2	145.9	170.7	168.6	177.7	186.6	214.1	209.8	212.4
	Nam giới	Triệu	368.4	440.2	501.1	495.5	513.7	536.2	550.9	559.1	570.9
	Thanh niên	Triệu	109.5	107.0	92.3	89.8	93.3	97.1	99.9	96.9	97.2
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	51.8	49.7	48.0	46.7	47.8	49.3	51.4	50.9	51.0
	Phụ nữ	%	25.8	25.3	24.9	24.1	25.0	25.9	29.3	28.2	28.1
	Nam giới	%	76.3	73.0	70.4	68.4	69.9	71.9	72.8	72.7	73.1
	Thanh niên	%	38.0	31.6	25.6	24.8	25.6	26.6	27.3	26.4	26.5
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	36.6	46.2	45.8	54.5	48.1	39.6	41.0	41.4	42.3
	Phụ nữ	Triệu	9.6	12.4	12.3	13.5	12.5	11.2	11.4	11.1	11.5
	Nam giới	Triệu	26.9	33.8	33.5	41.0	35.6	28.4	29.6	30.3	30.9
	Thanh niên	Triệu	15.7	19.7	22.2	23.5	21.0	18.5	19.4	19.7	20.6
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	7.0	7.3	6.4	7.6	6.5	5.2	5.1	5.1	5.1
	Phụ nữ	%	7.5	7.9	6.7	7.4	6.6	5.6	5.1	5.0	5.1
	Nam giới	%	6.8	7.1	6.3	7.6	6.5	5.0	5.1	5.1	5.1
	Thanh niên	%	12.5	15.5	19.4	20.8	18.3	16.0	16.2	16.9	17.5
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		89.2	82.6	93.9	83.7	75.3	78.6		
	Phụ nữ	Triệu		31.8	29.7	31.4	29.3	28.5	31.3		
	Nam giới	Triệu		57.5	52.9	62.5	54.4	46.7	47.3		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		13.2	11.0	12.4	10.8	9.4	9.3		
	Phụ nữ	%		17.9	14.8	15.7	14.2	13.3	12.8		
	Nam giới	%		11.5	9.6	11.2	9.6	8.0	7.9		

Bảng C11. Nam Á (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		100.5	111.1	114.1	107.1	101.8	101.8	102.8	103.2
	Phụ nữ	Triệu		81.5	83.6	82.3	80.4	78.7	78.3	78.7	78.9
	Nam giới	Triệu		19.0	27.5	31.8	26.7	23.1	23.5	24.1	24.3
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		29.7	30.8	31.5	29.4	27.9	27.8	28.0	28.1
	Phụ nữ	%		49.8	48.3	47.3	46.0	44.9	44.5	44.7	44.7
	Nam giới	%		10.9	14.7	16.9	14.1	12.2	12.3	12.6	12.7
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		504.9	584.0	586.0	605.7	628.3	667.2	666.2	
	Phụ nữ	Triệu		131.8	153.2	153.3	161.1	167.7	194.2	188.9	
	Nam giới	Triệu		373.0	430.8	432.7	444.6	460.7	473.0	477.2	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		86.1	86.9	88.2	87.6	86.9	87.2	86.6	
	Phụ nữ	%		90.4	89.7	90.9	90.7	89.9	90.7	90.1	
	Nam giới	%		84.7	86.0	87.3	86.5	85.9	85.9	85.4	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	100.6	131.8	203.0	186.5	198.2	206.0			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	385.9	454.3	468.9	477.6	493.1	516.8			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	20.7	22.5	30.2	28.1	28.7	28.5			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	79.3	77.5	69.8	71.9	71.3	71.5			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	178.7	133.3	63.9	76.9	68.5	63.4	60.9		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	36.7	22.8	9.5	11.6	9.9	8.8	8.0		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C12. Thái Bình Dương

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	14.8	17.5	20.6	20.7	21.2	21.7	22.1	22.3	22.6
	Phụ nữ	Triệu	6.6	8.0	9.7	9.7	10.0	10.2	10.4	10.4	10.5
	Nam giới	Triệu	8.3	9.5	11.0	11.0	11.2	11.5	11.7	11.9	12.0
	Thanh niên	Triệu	3.0	3.3	3.5	3.4	3.5	3.5	3.6	3.5	3.6
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	64.9	62.8	62.9	62.1	62.6	63.0	63.2	62.9	62.8
	Phụ nữ	%	57.0	57.0	58.5	57.8	58.5	58.8	59.0	58.6	58.4
	Nam giới	%	72.8	68.7	67.3	66.5	66.7	67.3	67.5	67.4	67.2
	Thanh niên	%	64.7	57.3	56.1	54.8	55.8	55.9	55.7	55.0	54.6
Việc làm	Tổng	Triệu	14.0	16.6	19.7	19.6	20.2	20.9	21.3	21.5	21.7
	Phụ nữ	Triệu	6.2	7.6	9.2	9.2	9.5	9.8	10.0	10.1	10.2
	Nam giới	Triệu	7.8	9.0	10.5	10.4	10.7	11.1	11.3	11.4	11.5
	Thanh niên	Triệu	2.7	2.9	3.1	3.0	3.2	3.3	3.3	3.2	3.2
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	61.1	59.7	60.0	58.6	59.7	60.8	60.9	60.6	60.4
	Phụ nữ	%	53.9	54.1	55.9	54.6	55.9	56.8	56.9	56.5	56.3
	Nam giới	%	68.4	65.3	64.1	62.6	63.4	64.8	65.0	64.7	64.6
	Thanh niên	%	57.6	51.1	50.2	48.0	50.2	51.4	51.1	50.3	49.8
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	0.9	0.9	1.0	1.2	1.0	0.8	0.8	0.8	0.9
	Phụ nữ	Triệu	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
	Nam giới	Triệu	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6	0.4	0.4	0.5	0.5
	Thanh niên	Triệu	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	5.8	5.0	4.7	5.7	4.7	3.6	3.6	3.7	3.8
	Phụ nữ	%	5.5	5.1	4.5	5.5	4.4	3.5	3.4	3.6	3.7
	Nam giới	%	6.1	4.9	4.8	5.8	4.9	3.8	3.8	3.9	4.0
	Thanh niên	%	11.0	10.9	10.4	12.3	10.2	8.1	8.3	8.6	8.8
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		1.6	1.8	2.1	1.8	1.6	1.5		
	Phụ nữ	Triệu		0.8	0.8	0.9	0.9	0.8	0.8		
	Nam giới	Triệu		0.8	0.9	1.1	0.9	0.8	0.8		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		8.8	8.3	9.5	8.0	6.9	6.7		
	Phụ nữ	%		9.5	8.4	9.3	8.3	7.3	7.0		
	Nam giới	%		8.3	8.2	9.7	7.7	6.5	6.3		

Bảng C12. Thái Bình Dương (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2
	Phụ nữ	Triệu		0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
	Nam giới	Triệu		0.5	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		18.9	18.0	19.4	18.8	18.3	18.5	18.7	18.9
	Phụ nữ	%		20.8	19.5	20.8	20.2	19.8	20.0	20.2	20.4
	Nam giới	%		17.1	16.6	18.1	17.5	17.0	17.1	17.3	17.4
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		5.9	6.8	6.7	7.0	7.3	7.4	7.4	
	Phụ nữ	Triệu		2.8	3.3	3.2	3.3	3.4	3.5	3.5	
	Nam giới	Triệu		3.2	3.6	3.5	3.7	3.9	3.9	3.9	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		35.9	34.7	34.4	34.6	34.9	34.7	34.7	
	Phụ nữ	%		36.9	35.4	35.1	34.9	34.9	34.8	34.8	
	Nam giới	%		35.0	34.2	33.7	34.4	34.8	34.7	34.6	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	9.8	12.2	14.6	14.4	15.0	15.1			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	4.2	4.3	5.1	5.1	5.3	5.8			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	70.0	73.8	74.2	73.8	74.0	72.4			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	30.0	26.2	25.8	26.2	26.0	27.6			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	0.9	0.9	1.0	1.0	1.0	1.1	0.9		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	5.3	4.4	5.0	5.0	5.0	4.9	5.3		

Note: “Youth” = ages 15–24. The terms “women” and “men” refer to ages 15 upwards.

Bảng C13. Bắc, Nam và Tây Âu

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	197.6	214.2	223.6	220.9	222.9	225.1	226.6	226.6	226.6
	Phụ nữ	Triệu	85.9	97.4	104.0	102.8	104.2	105.3	106.0	105.8	105.7
	Nam giới	Triệu	111.7	116.8	119.6	118.1	118.7	119.8	120.5	120.8	120.9
	Thanh niên	Triệu	25.3	23.4	21.6	20.8	21.1	21.9	22.3	22.1	21.8
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	56.4	57.7	58.5	57.6	58.0	58.5	58.7	58.6	58.5
	Phụ nữ	%	47.4	50.9	52.9	52.2	52.8	53.3	53.5	53.3	53.2
	Nam giới	%	66.2	65.0	64.4	63.3	63.5	64.0	64.2	64.1	64.0
	Thanh niên	%	47.5	45.0	43.6	42.1	42.9	44.5	45.5	45.1	44.6
Việc làm	Tổng	Triệu	180.2	193.0	208.1	204.7	206.6	210.9	212.6	212.3	212.3
	Phụ nữ	Triệu	77.2	87.8	96.5	95.1	96.3	98.3	99.2	98.9	98.8
	Nam giới	Triệu	103.1	105.2	111.6	109.6	110.3	112.6	113.3	113.4	113.5
	Thanh niên	Triệu	21.0	18.5	18.4	17.3	17.7	18.8	19.2	18.9	18.7
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	51.5	52.0	54.4	53.4	53.8	54.8	55.1	54.9	54.8
	Phụ nữ	%	42.5	45.8	49.1	48.3	48.8	49.7	50.1	49.8	49.7
	Nam giới	%	61.1	58.6	60.0	58.8	59.0	60.1	60.4	60.2	60.1
	Thanh niên	%	39.5	35.5	37.1	35.1	35.8	38.2	39.2	38.6	38.1
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	17.4	21.2	15.5	16.2	16.3	14.2	14.0	14.3	14.3
	Phụ nữ	Triệu	8.8	9.6	7.5	7.7	7.9	7.0	6.8	6.9	6.9
	Nam giới	Triệu	8.6	11.5	8.0	8.4	8.4	7.2	7.2	7.4	7.4
	Thanh niên	Triệu	4.3	4.9	3.2	3.5	3.5	3.1	3.1	3.2	3.2
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	8.8	9.9	6.9	7.3	7.3	6.3	6.2	6.3	6.3
	Phụ nữ	%	10.2	9.9	7.2	7.5	7.6	6.6	6.4	6.5	6.5
	Nam giới	%	7.7	9.9	6.7	7.2	7.1	6.0	6.0	6.1	6.1
	Thanh niên	%	16.9	21.1	14.9	16.6	16.4	14.1	13.9	14.4	14.5
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		35.8	30.1	34.1	32.9	29.6	28.3		
	Phụ nữ	Triệu		18.5	16.0	17.9	17.4	15.8	15.0		
	Nam giới	Triệu		17.3	14.1	16.1	15.5	13.8	13.3		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		15.6	12.6	14.3	13.7	12.3	11.8		
	Phụ nữ	%		17.4	14.2	15.9	15.3	13.9	13.1		
	Nam giới	%		14.1	11.2	12.8	12.3	10.9	10.5		

Bảng C13. Bắc, Nam và Tây Âu (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		6.9	5.3	5.8	5.4	4.9	4.9	5.0	5.0
	Phụ nữ	Triệu		3.4	2.5	2.7	2.5	2.3	2.3	2.3	2.3
	Nam giới	Triệu		3.4	2.8	3.1	2.9	2.6	2.6	2.6	2.6
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		13.2	10.8	11.8	11.0	10.0	10.0	10.1	10.1
	Phụ nữ	%		13.5	10.6	11.4	10.6	9.7	9.6	9.7	9.7
	Nam giới	%		12.9	10.9	12.1	11.3	10.3	10.3	10.5	10.5
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		16.1	19.6	18.6	19.0	19.0	18.7	18.2	
	Phụ nữ	Triệu		7.5	9.1	8.5	8.8	8.7	8.6	8.4	
	Nam giới	Triệu		8.6	10.5	10.0	10.3	10.3	10.1	9.8	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		8.4	9.4	9.1	9.2	9.0	8.8	8.6	
	Phụ nữ	%		8.6	9.5	9.0	9.1	8.9	8.7	8.5	
	Nam giới	%		8.2	9.4	9.1	9.3	9.1	8.9	8.6	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	149.9	162.0	177.0	174.3	176.0	179.5			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	30.3	31.0	31.1	30.5	30.5	31.3			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	83.2	84.0	85.1	85.1	85.2	85.1			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	16.8	16.0	14.9	14.9	14.8	14.9			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	0.1	0	0	0	0	0	0		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	0.1	0	0	0	0	0	0		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C14. Đông Âu

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	147.8	148.7	146.2	144.8	144.7	143.8	141.9	140.5	139.4
	Phụ nữ	Triệu	71.1	71.3	69.2	68.5	68.6	68.4	67.5	66.7	66.1
	Nam giới	Triệu	76.7	77.4	77.0	76.3	76.0	75.3	74.4	73.8	73.2
	Thanh niên	Triệu	19.6	15.7	9.7	9.1	8.9	8.5	8.5	8.8	9.0
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	59.4	59.4	59.7	59.3	59.5	59.5	58.9	58.4	58.0
	Phụ nữ	%	53.2	52.9	52.5	52.1	52.5	52.6	52.1	51.5	51.1
	Nam giới	%	66.5	66.9	68.1	67.6	67.7	67.6	67.0	66.4	65.9
	Thanh niên	%	40.9	37.8	33.6	31.9	31.0	29.5	29.1	29.4	29.6
Việc làm	Tổng	Triệu	131.1	136.9	139.3	136.8	137.1	137.4	136.2	134.8	133.9
	Phụ nữ	Triệu	63.1	66.1	66.0	64.8	65.0	65.2	64.6	63.9	63.4
	Nam giới	Triệu	68.0	70.8	73.3	72.0	72.1	72.2	71.5	71.0	70.5
	Thanh niên	Triệu	15.2	12.8	8.4	7.7	7.5	7.3	7.4	7.6	7.8
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	52.7	54.7	56.9	56.0	56.4	56.9	56.6	56.1	55.7
	Phụ nữ	%	47.2	49.0	50.1	49.3	49.7	50.1	49.9	49.3	49.0
	Nam giới	%	59.0	61.3	64.8	63.8	64.3	64.7	64.4	63.9	63.4
	Thanh niên	%	31.7	30.9	29.0	26.9	26.1	25.4	25.3	25.5	25.8
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	16.7	11.8	6.8	8.0	7.5	6.4	5.7	5.7	5.5
	Phụ nữ	Triệu	7.9	5.3	3.1	3.7	3.6	3.2	2.8	2.8	2.8
	Nam giới	Triệu	8.7	6.5	3.7	4.3	3.9	3.2	2.9	2.8	2.8
	Thanh niên	Triệu	4.4	2.9	1.3	1.4	1.4	1.2	1.1	1.2	1.2
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	11.3	7.9	4.7	5.5	5.2	4.4	4.0	4.0	4.0
	Phụ nữ	%	11.2	7.4	4.5	5.5	5.2	4.7	4.2	4.2	4.2
	Nam giới	%	11.4	8.4	4.8	5.6	5.1	4.2	3.8	3.8	3.8
	Thanh niên	%	22.5	18.4	13.7	15.7	15.6	14.0	13.2	13.2	12.8
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		21.7	14.3	15.7	14.1	13.4	12.0		
	Phụ nữ	Triệu		10.9	7.4	8.2	7.3	7.1	6.3		
	Nam giới	Triệu		10.8	6.9	7.5	6.7	6.3	5.7		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		13.7	9.3	10.3	9.3	8.9	8.1		
	Phụ nữ	%		14.2	10.1	11.2	10.1	9.8	8.9		
	Nam giới	%		13.2	8.6	9.5	8.5	8.0	7.3		

Bảng C14. Đông Âu (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		6.1	3.4	3.6	3.6	3.5	3.3	3.5	3.5
	Phụ nữ	Triệu		3.6	2.0	2.1	2.1	2.0	1.9	2.0	2.0
	Nam giới	Triệu		2.5	1.4	1.6	1.6	1.5	1.5	1.5	1.5
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		14.7	11.7	12.6	12.8	12.1	11.4	11.6	11.7
	Phụ nữ	%		17.5	13.9	14.7	14.9	14.2	13.2	13.5	13.7
	Nam giới	%		12.0	9.6	10.6	10.7	10.2	9.7	9.8	9.8
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		28.8	28.8	27.9	28.5	26.7	26.1	25.6	
	Phụ nữ	Triệu		13.3	12.9	12.5	12.8	12.0	11.7	11.5	
	Nam giới	Triệu		15.5	15.9	15.4	15.7	14.7	14.4	14.1	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		21.0	20.6	20.4	20.8	19.5	19.2	19.0	
	Phụ nữ	%		20.1	19.6	19.3	19.6	18.4	18.2	18.0	
	Nam giới	%		21.9	21.6	21.3	21.8	20.4	20.1	19.9	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	114.3	118.1	122.1	119.7	120.4	120.6			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	16.8	18.8	17.2	17.1	16.8	16.8			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	87.2	86.3	87.6	87.5	87.8	87.8			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	12.8	13.7	12.4	12.5	12.2	12.2			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	1.4	0	0	0	0	0	0		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	1.0	0	0	0	0	0	0		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Bảng C15. Trung và Tây Á

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lực lượng lao động	Tổng	Triệu	55.9	64.7	76.5	74.4	76.7	79.0	80.1	80.9	81.6
	Phụ nữ	Triệu	21.2	24.7	29.8	28.8	29.9	31.0	31.5	31.8	32.0
	Nam giới	Triệu	34.7	40.1	46.7	45.6	46.8	47.9	48.6	49.1	49.6
	Thanh niên	Triệu	12.1	12.0	11.7	10.8	11.1	11.4	11.4	11.5	11.6
Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động	Tổng	%	57.7	55.1	56.8	54.7	55.8	56.8	56.9	56.8	56.6
	Phụ nữ	%	42.7	41.1	43.4	41.5	42.6	43.7	43.9	43.8	43.6
	Nam giới	%	73.5	69.7	70.8	68.5	69.5	70.4	70.5	70.4	70.2
	Thanh niên	%	44.5	39.1	41.1	38.2	39.5	40.5	40.6	40.5	40.3
Việc làm	Tổng	Triệu	50.7	59.3	69.6	67.7	70.1	73.0	74.4	75.1	75.7
	Phụ nữ	Triệu	18.8	22.6	26.9	26.1	27.1	28.4	28.9	29.2	29.4
	Nam giới	Triệu	31.8	36.7	42.7	41.6	43.1	44.7	45.5	45.9	46.4
	Thanh niên	Triệu	10.0	10.2	9.7	8.9	9.2	9.7	9.8	9.9	9.9
Tỷ lệ việc làm trên dân số	Tổng	%	52.3	50.5	51.7	49.8	51.0	52.5	52.9	52.7	52.5
	Phụ nữ	%	37.9	37.6	39.2	37.6	38.6	40.0	40.3	40.2	39.9
	Nam giới	%	67.3	63.9	64.7	62.5	63.9	65.6	66.0	65.8	65.6
	Thanh niên	%	36.7	33.2	33.8	31.4	32.8	34.5	34.9	34.8	34.6
Số người thất nghiệp	Tổng	Triệu	5.2	5.4	6.9	6.7	6.6	5.9	5.7	5.8	5.9
	Phụ nữ	Triệu	2.3	2.1	2.9	2.7	2.8	2.7	2.6	2.6	2.7
	Nam giới	Triệu	2.9	3.3	4.0	4.0	3.8	3.3	3.1	3.2	3.2
	Thanh niên	Triệu	2.1	1.8	2.1	1.9	1.9	1.7	1.6	1.6	1.6
Tỷ lệ thất nghiệp	Tổng	%	9.4	8.3	9.0	9.0	8.6	7.5	7.1	7.2	7.3
	Phụ nữ	%	11.0	8.4	9.6	9.4	9.4	8.6	8.2	8.3	8.3
	Nam giới	%	8.4	8.3	8.6	8.7	8.0	6.8	6.4	6.5	6.6
	Thanh niên	%	17.5	15.0	17.6	17.8	16.9	14.8	13.9	14.1	14.1
Khoảng cách việc làm	Tổng	Triệu		12.1	12.7	13.1	12.4	11.7	11.5		
	Phụ nữ	Triệu		5.7	6.2	6.3	6.1	6.0	6.0		
	Nam giới	Triệu		6.5	6.4	6.8	6.3	5.7	5.5		
Tỷ lệ chênh lệch việc làm	Tổng	%		17.0	15.4	16.2	15.0	13.8	13.4		
	Phụ nữ	%		20.0	18.8	19.5	18.5	17.5	17.1		
	Nam giới	%		15.0	13.1	14.0	12.7	11.3	10.8		

Bảng C15. Trung và Tây Á (tiếp theo)

Chỉ số	Nhóm	Đơn vị	2000	2010	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Số giờ làm việc hàng tuần của mỗi người có việc làm	Tổng	Giờ		43.1	42.0	40.3	41.1	41.3	41.2	41.1	
	Phụ nữ	Giờ		39.1	38.1	36.5	37.3	37.6	37.3	37.2	
	Nam giới	Giờ		45.6	44.6	42.8	43.6	43.7	43.8	43.7	
Thanh niên NEET	Tổng	Triệu		7.8	6.0	6.3	5.7	5.5	5.5	5.6	5.6
	Phụ nữ	Triệu		5.1	3.8	3.9	3.6	3.5	3.5	3.5	3.6
	Nam giới	Triệu		2.8	2.2	2.4	2.1	2.0	2.0	2.0	2.0
Tỷ lệ thanh niên NEET	Tổng	%		25.5	21.0	22.4	20.3	19.7	19.5	19.6	19.6
	Phụ nữ	%		33.5	27.1	28.2	26.1	25.7	25.5	25.7	25.7
	Nam giới	%		17.7	15.2	16.8	14.9	14.0	13.7	13.8	13.9
Việc làm phi chính thức	Tổng	Triệu		27.6	27.7	25.9	26.5	26.6	26.8	26.9	
	Phụ nữ	Triệu		11.2	11.0	10.2	10.6	10.9	11.0	11.0	
	Nam giới	Triệu		16.4	16.7	15.7	15.9	15.8	15.9	15.9	
Tỷ lệ phi chính thức	Tổng	%		46.5	39.8	38.3	37.8	36.4	36.1	35.8	
	Phụ nữ	%		49.4	41.0	39.1	39.1	38.3	37.9	37.6	
	Nam giới	%		44.7	39.1	37.8	36.9	35.3	34.9	34.6	
Người làm công ăn lương	Tổng	Triệu	25.3	34.6	44.7	43.8	45.5	47.7			
Lao động tự làm	Tổng	Triệu	25.3	24.7	24.9	23.9	24.6	25.4			
Tỷ lệ lao động làm công ăn lương	Tổng	%	50.0	58.4	64.2	64.7	64.9	65.3			
Tỷ lệ lao động tự làm	Tổng	%	50.0	41.6	35.8	35.3	35.1	34.7			
Lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	Triệu	9.3	6.2	3.1	3.1	2.8	2.8	2.6		
Tỷ lệ lao động nghèo cùng cực (<US \$ 2.15 PPP mỗi ngày)	Tổng	%	18.3	10.5	4.4	4.5	4.0	3.8	3.6		

Lưu ý: "Thanh niên" = 15–24 tuổi. Thuật ngữ "phụ nữ" và "nam giới" dùng để chỉ độ tuổi từ 15 trở lên.

Thúc đẩy công bằng xã hội, Tăng cường việc làm bền vững

Tổ chức Lao động Quốc tế là một cơ quan Liên Hợp Quốc hoạt động vì thế giới việc làm. Chúng tôi tập hợp các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động cùng hướng tới tương lai việc làm với cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm thông qua tạo việc làm, quyền trong lao động, an sinh xã hội và đối thoại xã hội.

Trong bối cảnh kinh tế tăng trưởng chậm lại, thị trường lao động toàn cầu đã thể hiện khả năng chống chịu trong năm 2023. Tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu đã giảm xuống mức thấp nhất kể từ khi đại dịch bùng phát và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động đã phục hồi ở hầu hết các khu vực. Mặc dù những chỉ số lớn tích cực này, tình trạng mong manh vẫn xuất hiện trong điều kiện làm việc và cuộc khủng hoảng chi phí sinh hoạt đã nảy sinh do giá năng lượng và thực phẩm tăng nhanh. Tăng trưởng việc làm năm 2024 được dự báo sẽ chứng lại mặc dù tỷ lệ thất nghiệp toàn cầu nhìn chung không thay đổi. Tình trạng thiếu hụt lớn về việc làm thỏa đáng, ở mức độ lớn xảy ra trước đại dịch, sẽ tiếp tục tồn tại trong những điều kiện này – đặc biệt là khoảng cách tham gia lực lượng lao động theo giới, tình trạng có việc làm vẫn nghèo và tình trạng phi chính thức.

Báo cáo *Triển vọng Xã hội và Việc làm Thế giới: Xu hướng* năm nay đưa ra đánh giá toàn diện về sự mất cân bằng lao động nảy sinh cùng với sự phục hồi sau đại dịch và tồn tại cùng với tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng dai dẳng. Báo cáo phân tích các mô hình toàn cầu, sự khác biệt theo khu vực và kết quả giữa các nhóm lao động. Báo cáo cũng đưa ra các dự báo về thị trường lao động năm 2024 và 2025. Cuối cùng, báo cáo trình bày các xu hướng tham gia lực lượng lao động, số giờ làm việc và tăng trưởng việc làm, đồng thời phân tích những đóng góp của chúng đối với sự mất cân bằng trên thị trường lao động.

ilo.org/hanoi

Văn phòng ILO tại Việt Nam
Tòa nhà Xanh Một Liên hợp quốc
304 Kim Mã
Hà Nội, Việt Nam