



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Bộ Lao động - Thương binh
và Xã hội



Tổng Liên đoàn
Lao động Việt Nam

VCCI

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam



Liên minh
Hợp tác xã Việt Nam

▶ Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam Giai đoạn 2022 - 2026

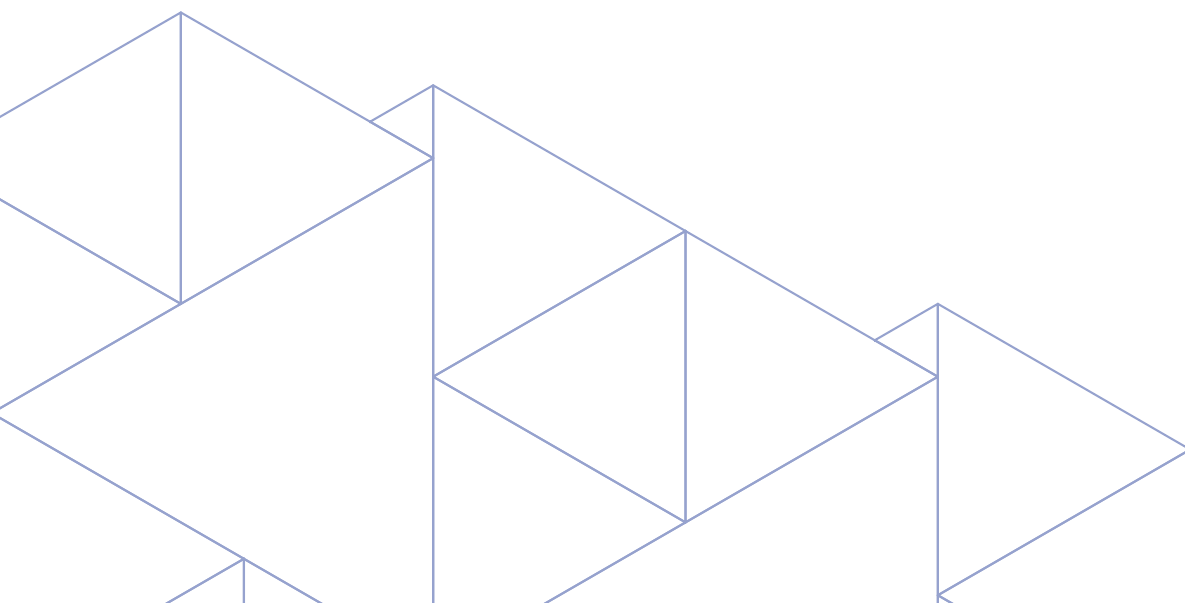
Tương lai việc làm do chúng ta tạo ra





▶ **Khung Chương trình Quốc gia về
Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam
Giai đoạn 2022 - 2026**

Tương lai việc làm do chúng ta tạo ra



BẢN GHI NHỚ

Giữa Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, các tổ chức đại diện của người lao động và người sử dụng lao động và Tổ chức Lao động Quốc tế về Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng tại Việt Nam, 2022-2026

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

Nhắc lại khung pháp luật đã sẵn có về sự hợp tác giữa các Bên, cụ thể là Thỏa thuận ngày 04/02/2002 giữa Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và ILO liên quan đến việc thành lập Văn phòng ILO tại Hà Nội.

Theo đó, các Bên đồng ý như sau:

1. Các Bên khẳng định cam kết hợp tác để thực hiện Khung chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022- 2026. Các Bên đã thống nhất các ưu tiên của Khung chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022- 2026 như sau:

Ưu tiên Quốc gia 1: Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ đóng góp và thụ hưởng một cách công bằng từ quá trình chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và đáp ứng giới dựa trên đổi mới sáng tạo, tinh thần kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.

Ưu tiên Quốc gia 2: Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Ưu tiên Quốc gia 3: Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

2. ILO đồng ý hỗ trợ trong việc huy động các nguồn lực và cung cấp hợp tác phát triển trong việc thực hiện Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022 - 2026, trong khuôn khổ các quy định, điều lệ, hướng dẫn, quy trình và nguồn vốn sẵn có và các điều kiện sẽ được thống nhất bằng văn bản.

3. Bản ghi nhớ này có thể được sửa đổi bằng văn bản thỏa thuận giữa các Bên. Bất kỳ bổ sung hay sửa đổi nào sẽ là một bộ phận không thể thiếu trong Bản ghi nhớ.

4. Bản ghi nhớ này không được coi là một hiệp ước quốc tế. Không điều khoản nào trong hoặc có liên quan tới Bản ghi nhớ này có thể được hiểu là trái với các cam kết quốc tế của Việt Nam và không phù hợp với pháp luật trong nước và làm phát sinh quyền và nghĩa vụ đối với Việt Nam theo pháp luật quốc tế.

5. Không điều khoản nào trong hoặc có liên quan tới Bản ghi nhớ này có thể được hiểu là làm mất đi các quyền ưu đãi và miễn trừ của ILO như đã được quy định trong Thỏa

thuận ngày 04/02/2002 giữa Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và ILO về việc thành lập Văn phòng ILO tại Hà Nội, Việt Nam.

6. Văn kiện Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng tại Việt Nam, giai đoạn 2022 – 2026 đi kèm với Bản ghi nhớ này. Trong trường hợp các điều khoản trong văn kiện Khung Chương trình không nhất quán với các điều khoản của Bản ghi nhớ này, các điều khoản của Bản ghi nhớ sẽ có hiệu lực cao hơn và được áp dụng. Bản gốc của Bản ghi nhớ này được viết bằng tiếng Anh và ký tại Hà Nội, Việt Nam ngày 28 tháng 03 năm 2023 với sáu (06) bản gốc. Nếu Bản ghi nhớ này được dịch sang một ngôn ngữ khác, bản tiếng Anh sẽ có hiệu lực cao hơn.

Bản ghi nhớ này có hiệu lực cao hơn tất cả các trao đổi trước đây về Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm Thỏa đáng giai đoạn 2022-2026 giữa các Bên và sẽ có hiệu lực từ thời điểm được ký bởi đại diện được ủy quyền của các Bên.

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



Ingrid Christensen
Giám đốc
Văn phòng ILO tại Việt Nam

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



Đào Ngọc Dung
Bộ trưởng
Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

Đại diện của tổ chức người sử dụng lao động




Phạm Tấn Công
Chủ tịch
Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

Đại diện của tổ chức người lao động



Nguyễn Đình Khang
Chủ tịch
Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Liên minh Hợp tác xã Việt Nam



Nguyễn Ngọc Bảo
Chủ tịch
Liên minh Hợp tác xã Việt Nam

Tóm tắt

Việt Nam được cộng đồng quốc tế đánh giá cao về những thành tựu phát triển kinh tế xã hội trong những thập kỷ gần đây. Sự phát triển này đang ngày càng được củng cố, đã vượt ra khỏi phạm vi thực hiện công cuộc Đổi mới và tiến đến mục tiêu trở thành một nước có thu nhập trung bình cao với nền công nghiệp phát triển vào năm 2030 và trở thành một nước công nghiệp có thu nhập cao vào năm 2045. Hiện nay, với thặng dư thương mại ổn định, hội nhập mạnh mẽ hơn bao giờ hết với thị trường toàn cầu và nền sản xuất chuyển sang nấc thang có giá trị gia tăng cao hơn, nền kinh tế Việt Nam tiếp tục có tương lai rất hứa hẹn. Các chính sách đã đạt được thành công trong việc củng cố và làm gia tăng nhu cầu tại thị trường nội địa; và giờ đây mục tiêu của chính sách là mở rộng thị trường nội địa, kèm theo những tác động tới các nhà sản xuất và người tiêu dùng Việt Nam trên toàn quốc. Các kế hoạch triển khai hoạt động kinh tế quan trọng ngày càng chú trọng đến mối quan hệ chặt chẽ giữa sự phát triển công nghệ và nguồn nhân lực phù hợp đáp ứng cả về số lượng và chất lượng.

Đánh giá chu kỳ việc thực hiện Khung Chương trình Quốc gia về Việc làm thỏa đáng giai đoạn 2017 - 2021 nêu bật các thành tựu mà đối tác ba bên Việt Nam đã đạt được trong việc tạo cơ hội việc làm thỏa đáng cho tất cả phụ nữ và nam giới, đặc biệt là nhóm yếu thế, cũng như cho phát triển bền vững. Việt Nam đã đạt được các thành tựu và phát triển quan trọng trong việc xây dựng và thực hiện chính sách xã hội và việc làm trong tất cả các lĩnh vực. Đáng chú ý là việc sửa đổi Bộ luật lao động, các khuôn khổ pháp lý và chính sách mở rộng bảo hiểm xã hội, vệ sinh, an toàn lao động, việc phê chuẩn các Công ước số 88, 98, 105 và 159 của Tổ chức Lao động Quốc tế, tăng cường quan hệ lao động, chính thức hóa và tạo tổng lực phát triển giữa cải thiện điều kiện làm việc, tăng năng suất lao động và tăng tính cạnh tranh qua đó tạo thêm việc làm. Các thành tựu đạt được trong bối cảnh thách thức của đại dịch COVID-19.

Mặc dù vậy, vẫn còn đó những thách thức; đó là đại dịch COVID-19 đang hiện hữu; đó là biến đổi khí hậu và già hóa dân số đang là những thách thức lớn ngay trong tương lai gần. Khả năng quản trị những thách thức này và những cú sốc do khủng hoảng và thảm họa diễn ra thường xuyên hơn đang trở nên bức thiết hơn bao giờ hết. Ý tưởng về vượt lên trước biến đổi khí hậu đang trở nên ngày càng mạnh mẽ; “xanh hóa” việc làm, sản xuất, tiêu dùng và lối sống đang trở thành một nhu cầu của số đông trong xã hội. Tiến bộ thực sự trong việc thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững đang mang ý nghĩa lớn hơn.

Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam được thực hiện trong bối cảnh nêu trên và trong giai đoạn chuyển đổi kinh tế xã hội quan trọng của quốc gia. Những thách thức được xác định trong Kế hoạch Phát triển Kinh tế và Xã hội 2021 - 2025 và Chiến lược Phát triển Kinh tế-Xã hội 2021-2030 được coi là mục tiêu cần giải quyết để đảm bảo đạt được tiến bộ liên tục. Để hoàn thành được những nhiệm vụ này, theo đuổi mục tiêu của Chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững và tham vọng trở thành một nước có thu nhập trung bình cao vào năm 2030, Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022 - 2026 đặt ra ba ưu tiên quốc gia trùng với 3 trong 4 kết quả của Khung Chiến lược hợp tác phát triển bền vững giữa Liên Hợp Quốc và Việt Nam giai đoạn 2022 - 2026 (UNSDCF) được xác định sau khi tham vấn với các đối tác ba bên trong nước. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) sẽ cam kết hỗ trợ các nỗ lực của Việt Nam để đạt được 10 Kết quả của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam, những kết quả đã được đặt làm các lĩnh vực đầu ra của UNSDCF, và trong số đó là 21 đầu ra theo các chỉ tiêu Chương trình và Ngân sách của ILO. Khung logic dành cho việc thực hiện Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng được xây dựng dựa trên tầm nhìn tổng thể của UNSDCF nhằm đóng góp vào các mục tiêu chung của

UNSDCF đến năm 2026, bằng cách hợp nhất các nỗ lực của các cơ quan Liên Hợp Quốc để tạo ra một kết quả chung lớn hơn tổng giá trị kết quả của từng cơ quan riêng lẻ.

Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam đã kế thừa các bài học được rút ra và các khuyến nghị trong Báo cáo đánh giá về Khung Chương trình quốc gia Việc làm thỏa đáng Việt Nam giai đoạn trước (2017 - 2021) và Báo cáo Phân tích quốc gia chung của Liên Hợp Quốc (CCA). Khung Chương trình này bám sát Chiến lược và Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội quốc gia cũng như các kế hoạch và chính sách phát triển liên quan khác. Khung chương trình này đóng góp vào thực hiện các kế hoạch và ưu tiên khu vực và toàn cầu của ILO thúc đẩy phát triển toàn diện, công bằng xã hội và việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người. Khung Chương trình này sẽ được triển khai, quản lý và giám sát theo thông lệ của ILO trong khuôn khổ UNSDCF. Khung Chương trình sẽ giúp đạt được các kết quả đã đề cập trong UNSDCF và được giám sát thông qua các chỉ số đã được nêu trong UNSDCF. Bên cạnh đó, các chỉ số để đánh giá những đóng góp riêng biệt của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam vào các kết quả dự kiến của UNSDCF sẽ được giám sát trong khuôn khổ Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam và phối hợp với việc giám sát khung khổ UNSDCF.

Các ưu tiên của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022-2026 là:

Ưu tiên quốc gia 1: Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ đóng góp và thụ hưởng một cách công bằng từ quá trình chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và đáp ứng giới dựa trên đổi mới sáng tạo, tinh thần kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.

Ưu tiên quốc gia 2: Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Ưu tiên quốc gia 3: Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Mười kết quả quốc gia miêu tả các kết quả dự kiến trong phạm vi các ưu tiên này: Ba kết quả trong Ưu tiên 1 (việc làm), ba kết quả trong Ưu tiên 2 (an sinh xã hội) và bốn kết quả trong Ưu tiên 3 (quản trị thị trường lao động và đối thoại xã hội).

I. Đóng góp của ILO đối với kết quả *việc làm thỏa đáng trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế* nhằm mục đích hỗ trợ các đối tác của ILO trong một số lĩnh vực hướng đến mục tiêu việc làm thỏa đáng hơn.

► **Kết quả 1.1.** Nâng cao năng lực quốc gia xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng, đồng thời tăng cường các hệ sinh thái thúc đẩy phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ theo hướng toàn diện, chuyển đổi và bền vững để tạo việc làm thỏa đáng.

► **Kết quả 1.2.** Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh bền vững, toàn diện và có trách nhiệm bao gồm cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ và hợp tác xã để tăng năng suất, phát triển thương mại và đổi mới, đồng thời để cải thiện điều kiện làm việc và tính tuân thủ, đặc biệt tập trung vào tăng quyền kinh tế cho người nghèo, người dân tộc thiểu số và phụ nữ.

► **Kết quả 1.3.** Hệ thống giáo dục ở Việt Nam cung cấp giáo dục và học tập có trách nhiệm giới, bình đẳng, có chất lượng, thích ứng với biến đổi khí hậu, nhằm trang bị cho tất cả trẻ em, thanh niên và người trưởng thành các kiến thức, các kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kỹ năng số phù hợp, kể cả trong các trường hợp khẩn cấp.

II. Đóng góp của ILO đối với kết quả *an sinh xã hội hướng tới phát triển toàn diện* nhằm mục tiêu hỗ trợ các đối tác của ILO với trọng tâm là xây dựng và tăng cường hệ thống an sinh xã hội và an toàn nghề nghiệp.

► **Kết quả 2.1.** Hệ thống an sinh xã hội và trợ giúp xã hội quốc gia mang tính toàn diện, gắn kết và tích hợp, áp dụng các phương pháp tiếp cận theo vòng đời, có tính đến rủi ro, có khả năng chống chịu và có trách nhiệm giới với trọng tâm là đáp ứng nhu cầu của nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.

► **Kết quả 2.2.** Chuyển đổi thái độ và thực hành văn hóa xã hội, trách nhiệm giải trình, khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương.

► **Kết quả 2.3.** Tăng cường an toàn và sức khỏe nghề nghiệp thông qua xây dựng văn hóa an toàn và sức khỏe mang tính phòng ngừa và tăng cường tính tuân thủ

III. Đóng góp của ILO đối với kết quả *quản trị thị trường lao động hướng tới việc làm thỏa đáng* bao gồm giúp cải thiện pháp quyền trong đảm bảo việc làm thỏa đáng, công bằng xã hội và quyền con người. Qua đó, hành vi vi phạm pháp luật được ngăn chặn và khắc phục, điều kiện làm việc và mức độ tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế được cải thiện và quản trị thị trường lao động thông qua đối thoại xã hội được tăng cường.

► **Kết quả 3.1.** Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại hình lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.

► **Kết quả 3.2.** Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia nhằm nâng cao pháp quyền, mở rộng khả năng tiếp cận công lý và chống lại sự phân biệt đối xử, tập trung vào các nhóm dễ bị tổn thương, theo hướng có trách nhiệm với trẻ em, thanh niên và giới phù hợp với các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.

► **Kết quả 3.3.** Củng cố luật pháp, chính sách và hệ thống cơ quan nhà nước để ngăn chặn và giải quyết nạn buôn người, nhập cư bất hợp pháp, đồng thời đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các hệ thống bảo vệ cho nạn nhân, nhân chứng và các nhóm dễ bị tổn thương khác, đặc biệt là người di cư, phụ nữ và trẻ em.

► **Kết quả 3.4.** Đối thoại xã hội và các cơ chế giải quyết tranh chấp được tăng cường nhằm cải thiện công tác quản trị thị trường lao động, quyền của người lao động và quan hệ lao động.

Nội dung chính các cách tiếp cận của Khung chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022-2026 sẽ được trình bày sau đây:



► Mục lục

Tóm tắt	iv
Các chữ và tên viết tắt	x
Khái quát về Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022-2026	xi
Các Công ước ILO Việt Nam đã phê chuẩn	xv
1. Giới thiệu	1
2. Tiến bộ quốc gia hướng tới việc làm thỏa đáng và phát triển bền vững tại Việt Nam	5
2.1. Qua lăng kính Tuyên bố thế kỷ của ILO	6
2.1.1. Tất cả người dân được thụ hưởng ích từ các cơ hội việc làm đang đổi thay	6
2.1.2. Các thiết chế bảo vệ tại nơi làm việc	12
2.1.3. Tăng trưởng kinh tế, việc làm đầy đủ và năng suất	15
3. Các ưu tiên và kết quả của chương trình quốc gia	27
3.1. Việc làm thỏa đáng hướng tới chuyển đổi kinh tế	29
3.1.1. Kết quả trong lĩnh vực ưu tiên 1	30
3.2. An sinh xã hội và An toàn - vệ sinh lao động hướng tới phát triển toàn diện	33
3.2.1. Kết quả trong lĩnh vực ưu tiên 2	35
3.3. Quản trị thị trường lao động tạo việc làm thỏa đáng	38
3.3.1. Kết quả trong lĩnh vực ưu tiên 3	39
3.4. Rủi ro	43
3.5. Quản lý và giám sát Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng, bao gồm mối quan hệ với các đối tác ba bên và Nhóm các cơ quan Liên Hợp Quốc	44
3.6. Đánh giá	45
4. Kế hoạch huy động nguồn lực	47
5. Kế hoạch vận động và truyền thông	49
PHỤ LỤC	51
Phụ lục I. Bảng Kết quả Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng 2022 - 2026	52
Phụ lục II: Các ưu tiên quốc gia, kết quả và đóng góp	82
Phụ lục III: Khung Chiến lược hợp tác phát triển bền vững của Liên hợp quốc	89
Tài liệu tham khảo	91

► Mục lục hình vẽ và bảng biểu

Hình 1: Nguyên nhân không đi học của trẻ em lứa tuổi 5-17	8
Hình 2: Tỷ lệ người lao động có việc làm được đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ	9
Hình 3: Các trụ cột an sinh xã hội ở Việt Nam	10
Hình 4: Thực trạng việc làm phi chính thức theo các loại hình (2013–2019) (tính trên tỷ lệ việc làm ở người trưởng thành)	13
Hình 5: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của thanh niên và người trưởng thành theo giới tính, (2009-2018)	16
Hình 6: Tỷ lệ thất nghiệp theo giới tính và độ tuổi (chỉ số SDG 8.5.2), 2009-2018	16
Hình 7: Phân bố việc làm, theo tình trạng việc làm, 2009-2018	17
Hình 8: Tỷ lệ việc làm được trả lương và việc làm dễ bị tổn thương, 2009-2018	17
Hình 9: Tỷ trọng việc làm phi chính thức và tỷ trọng việc làm trong khu vực phi chính thức hoặc hộ gia đình (chỉ số SDG 8.3.1, 2014-2019)	18
Hình 10: Tháp dân số Việt Nam năm 2009 và 2019	19
Hình 11: GDP theo khu vực kinh tế, năm 2020	21
Hình 12: Việc làm theo khu vực kinh tế, 2020	22
Hình 13: Xu thế người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, 2013-2019	23
Hình 14: Tương thích của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng với UNSDCF	28
Hình 15: Kết quả và đầu ra của Ưu tiên quốc gia 1	29
Hình 16: Kết quả và đầu ra của Ưu tiên quốc gia 2	34
Hình 17: Ba điểm mấu chốt (con người, hành tinh, lợi nhuận)	37
Hình 18: Kết quả và đầu ra của Ưu tiên quốc gia 3	38
Hình 19: Sơ đồ ưu tiên quốc gia 1	60
Hình 20: Sơ đồ ưu tiên quốc gia 2	68
Hình 21: Sơ đồ ưu tiên quốc gia 3	79

► Các chữ và tên viết tắt

ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
BWV	Chương trình Việc làm tốt hơn ở Việt Nam
CPR	Đánh giá chương trình quốc gia
DWCP	Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022- 2026
EVFTA	Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – EU
FTA	Hiệp định thương mại tự do
HIV/AIDS	Vi rút HIV / hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
M&E	Giám sát và Đánh giá
MOLISA	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
MPSARD	Đề án Cải cách trợ giúp xã hội và phát triển
MPSIR	Đề án Cải cách bảo hiểm xã hội
MRC	Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước
NGO	Tổ chức phi chính phủ
P&B	Chương trình và Ngân sách (của ILO)
UN	Liên hợp quốc
UNSDCF/CF	Khung Chiến lược hợp tác phát triển bền vững
USDOL	Bộ Lao động Hoa Kỳ
VCA	Liên minh Hợp tác xã Việt Nam
VCCI	Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VGCL	Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
VSS	Quỹ bảo hiểm xã hội Việt Nam

► Khái quát về Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022 - 2026

Kết quả chính của Khung chương trình: Đến năm 2026, Việt Nam sẽ phát triển xã hội toàn diện hơn nhờ hệ thống an sinh xã hội tốt hơn và mở rộng hơn, nhiều việc làm thỏa đáng hơn góp phần vào chuyển đổi nền kinh tế và quản trị tốt việc làm.

<p>Các ưu tiên của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng</p>	<p>Ưu tiên quốc gia 1:</p> <p>Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ đóng góp và thụ hưởng một cách công bằng từ quá trình chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và đáp ứng giới dựa trên đổi mới sáng tạo, tinh thần kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.</p>	<p>Ưu tiên quốc gia 2:</p> <p>Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.</p>	<p>Ưu tiên quốc gia 3:</p> <p>Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.</p>
<p>Các kết quả của UNSDCF liên quan đến Khung Chương trình Việc làm thỏa đáng</p>	<p>Kết quả ưu tiên 3 của UNSDCF:</p> <p>Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ đóng góp và thụ hưởng một cách công bằng từ quá trình chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và đáp ứng giới dựa trên đổi mới sáng tạo, tinh thần kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.</p> <p><i>Các kết quả thuộc ưu tiên 1 của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng cũng đóng góp cho kết quả giáo dục/ phát triển nguồn nhân lực thuộc khung khổ quốc gia được xác định trong Kết quả ưu tiên 1 của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng.</i></p>	<p>Kết quả ưu tiên 1 của UNSDCF:</p> <p>Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có đáp ứng giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.</p>	<p>Kết quả ưu tiên 4 của UNSDCF:</p> <p>Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.</p>

<p>Các MPTBV (phù hợp với các ưu tiên của Khung Chương trình)</p>	<p>Mục tiêu 1: Không còn nghèo</p> <p>Mục tiêu 5: Bình đẳng giới</p> <p>Mục tiêu 8: Việc làm thỏa đáng và tăng trưởng kinh tế</p> <p>Mục tiêu 9: Công nghiệp, đổi mới và hạ tầng</p> <p>Mục tiêu 10: Giảm bất bình đẳng</p> <p>Mục tiêu 12: Chi tiêu và sản xuất có trách nhiệm</p> <p>Mục tiêu 13: Hành động liên quan đến Khí hậu</p> <p>Mục tiêu 15: Sống trên mặt đất</p>	<p>Mục tiêu 1: Không còn nghèo</p> <p>Mục tiêu 2: Không còn đói</p> <p>Mục tiêu 3: Sức khỏe tốt và hạnh phúc</p> <p>Mục tiêu 4: Giáo dục có chất lượng</p> <p>Mục tiêu 5: Bình đẳng giới</p> <p>Mục tiêu 8: Việc làm thỏa đáng và Tăng trưởng kinh tế</p> <p>Mục tiêu 10: Giảm bất bình đẳng</p>	<p>Mục tiêu 5: Bình đẳng giới</p> <p>Mục tiêu 8: Việc làm thỏa đáng và phát triển kinh tế</p> <p>Mục tiêu 10: Giảm bất bình đẳng</p> <p>Mục tiêu 16: Hòa bình, công lý và thể chế mạnh</p>
<p>UNSDCF 2021-2026</p>	<p>Kết quả ưu tiên 3: Chia sẻ sự thịnh vượng thông qua chuyển đổi kinh tế</p>	<p>Kết quả ưu tiên 1: Phát triển xã hội toàn diện</p>	<p>Kết quả ưu tiên 4: Quản trị và tiếp cận công lý</p>
<p>ILO 2021-23 Kết quả chiến lược</p>	<p>Kết quả 3: Sự chuyển tiếp về kinh tế, văn hóa và môi trường vì việc làm đầy đủ, năng suất và tự do lựa chọn và việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người.</p> <p>Kết quả 4: Các doanh nghiệp bền vững là nhân tố tạo ra việc làm và thúc đẩy sự đổi mới và việc làm thỏa đáng.</p> <p>Kết quả 5: Kỹ năng và học tập suốt đời để tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển tiếp trong thị trường lao động.</p> <p>Kết quả A: Nâng cao kiến thức và thúc đẩy tạo việc làm bền vững</p>	<p>Mục tiêu 6: Bình đẳng giới, cơ hội và đối xử bình đẳng tại nơi làm việc</p> <p>Mục tiêu 7: Sự bảo vệ đầy đủ và hiệu quả tại nơi làm việc cho tất cả mọi người</p> <p>Mục tiêu 8: An sinh xã hội toàn diện và bền vững cho tất cả mọi người</p>	<p>Kết quả 1: Năng lực của các đối tác ba bên được nâng cao, đối thoại xã hội toàn diện và có ảnh hưởng</p> <p>Kết quả 2: Tiêu chuẩn lao động quốc tế và sự giám sát hiệu quả và đáng tin cậy.</p> <p>Kết quả 7: Bảo vệ đầy đủ và hiệu quả cho tất cả mọi người.</p>

Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 2021-2030

V.2. Phát triển mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo nhằm tạo bứt phá nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

V.3 Phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế.

V.4 Đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, bảo đảm thực chất, hiệu quả; phát triển nền kinh tế số; thúc đẩy tăng trưởng nhanh, bền vững trên cơ sở ổn định kinh tế vĩ mô.

Kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội 2021-2025

2. Thúc đẩy tái cơ cấu nền kinh tế gắn liền với đổi mới mô hình tăng trưởng và nâng cao năng suất lao động, hiệu quả và sức cạnh tranh, bên cạnh việc phát triển nền kinh tế số.

6. Nâng cao chất lượng lực lượng lao động và thúc đẩy đổi mới sáng tạo, đẩy mạnh ứng dụng và phát triển khoa học và công nghệ.

Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 2021-2030

V.3 Phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế.

V. 6. Phát triển văn hóa, xã hội, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân.

V.10. Tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa kiến tạo phát triển, liêm chính, hành động; đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tạo đột phá trong cải cách hành chính.

Kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội 2021-2025

7. Phát huy các giá trị văn hóa, sức mạnh của con người và dân tộc Việt Nam, đảm bảo tiến bộ và công bằng xã hội, nâng cao đời sống nhân dân và hài hòa giữa phát triển kinh tế và xã hội.

Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 2021-2030

V.1 Tập trung hoàn thiện, nâng cao chất lượng thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, giải quyết tốt hơn quan hệ giữa Nhà nước, thị trường và xã hội.

V. 6. Phát triển văn hóa, xã hội, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân.

V.10. Tiếp tục xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa kiến tạo phát triển, liêm chính, hành động; đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tạo đột phá trong cải cách hành chính.

Kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội 2021-2025

10. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và năng lực kiến tạo phát triển



► Các Công ước ILO Việt Nam đã phê chuẩn

(Xếp theo thứ tự của số Công ước, tính đến tháng 3/2023)

Công ước	Ngày phê chuẩn	Tình trạng công ước và khuyến nghị hành động
Cơ bản		
Công ước lao động cưỡng bức, 1930 (No. 29)	05.03.2007	Cập nhật
Công ước về Quyền tổ chức và Thương lượng tập thể, 1949 (No. 98)	05.07.2019	Cập nhật
Công ước trả công bình đẳng, 1951 (No. 100)	07.10.1997	Cập nhật
Công ước Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1951 (No. 105)	14.07.2020	Cập nhật
Công ước chống phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp), 1958 (No. 111)	07.10.1997	Cập nhật
Công ước về tuổi lao động tối thiểu, 1973 (No. 138)	24.06.2003	Cập nhật
Công ước về những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, 1999 (No. 182)	19.12.2000	Cập nhật
Công ước về An toàn và Sức khỏe Lao động, 1981 (No. 155)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về Khung chính sách thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động, 2006 (No. 187)	16.05.2014	Cập nhật
Quản trị		
Thanh tra lao động, 1947 (No. 81)	03.10.1994	Cập nhật
Chính sách việc làm, 1964 (No. 122)	11.06.2012	Cập nhật
Công ước tham vấn ba bên, 1976 (No. 144)	09.06.2008	Cập nhật
Kỹ thuật		
Công ước về làm việc ban đêm của lao động trẻ (Công nghiệp), 1919 (No. 6)	03.10.1994	Được đề nghị sửa đổi
Công ước về áp dụng nghỉ hằng tuần (Công nghiệp), 1921 (No. 14)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về đánh dấu cân nặng (đối với các kiện hàng được vận chuyển bằng 1929 (No. 27)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về làm việc dưới lòng đất (cho phụ nữ), 1935 (No. 45)	03.10.1994	Được đề nghị rút. Phê chuẩn công ước 176
Công ước về Sửa đổi các điều khoản cuối, 1946 (No. 80)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về dịch vụ việc làm, 1948 (No. 88)	23.01.2019	Cập nhật
Công ước về sửa đổi các điều khoản cuối, 1961 (No. 116)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về vệ sinh (Thương mại và Văn phòng), 1964 (No. 120)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về kiểm tra y tế cho thiếu niên (làm việc dưới lòng đất), 1965 (No. 124)	03.10.1994	Cập nhật
Công ước về phục hồi chức năng và việc làm (người khuyết tật), 1983 (No. 159)	25.05.2019	Cập nhật
Công ước Lao động hàng hải, 2006 (MLC, 2006)	08.05.2013	Cập nhật
Không hiệu lực		
Công ước tuổi tối thiểu (công nghiệp), 1919 (No. 5)		* vào ngày 24.06.2004 do Công ước 138
Công ước tuổi tối thiểu (làm việc dưới lòng đất), 1965 (No. 123)		* vào ngày 09.07.2020 do Công ước 138

Ghi chú:

* Tự động rút khỏi gia nhập Công ước, do phê duyệt một công ước sửa đổi



1 Giới thiệu

- Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992 và ILO đã mở Văn phòng đại diện tại Việt Nam vào năm 2003. Theo thông lệ hoạt động của ILO trên toàn cầu, Văn phòng ILO Việt Nam hỗ trợ các đối tác xây dựng Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam 2022-2026.

Nội dung chính của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng

Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng là Khung Chương trình hợp tác giữa ILO và các đối tác Việt Nam trong tạo việc làm thỏa đáng. Mục tiêu kép của Khung Chương trình là:

- ▶ Thúc đẩy việc làm thỏa đáng trở thành một yếu tố chủ chốt trong chiến lược phát triển quốc gia;
- ▶ Cung cấp các kiến thức, tài liệu của ILO cũng như vận động chính sách và hợp tác với các tổ chức ba bên thúc đẩy Chương trình nghị sự về việc làm thỏa đáng trong các lĩnh vực ILO có lợi thế so sánh.

Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng tại Việt Nam giai đoạn 2022-2026 đặt ra ba ưu tiên quốc gia mà ILO mong muốn tập trung hỗ trợ. Khung Chương trình là cơ sở cho ILO Việt Nam và các đối tác ba bên của ILO và các bên liên quan khác, gồm cả các cơ quan Liên Hợp Quốc thiết kế và xây dựng cơ chế phối hợp chất lượng cao đóng góp vào việc thúc đẩy các cơ hội bình đẳng giữa nam và nữ để có được việc làm thỏa đáng và năng suất trong điều kiện tự do, công bằng, an toàn và tôn trọng nhân phẩm.¹

- Đây là Khung Chương trình quốc gia về việc làm thỏa đáng lần thứ tư của Việt Nam. Khung Chương trình gần đây nhất là cho giai đoạn 2017 - 2021. Báo cáo đánh giá về Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng giai đoạn 2017 - 2021 đã được thực hiện với các bước xây dựng báo cáo, rà soát và tham vấn chính thức vào 10 tháng 3 năm 2021². Đánh giá chu kỳ trước nêu bật các thành tựu mà đối tác ba bên Việt Nam đã đạt được trong việc tạo cơ hội việc làm thỏa đáng cho tất cả phụ nữ và nam giới, đặc biệt là nhóm yếu thế, cũng như cho phát triển bền vững. Việt Nam đã đạt được các thành tựu và phát triển quan trọng trong việc xây dựng và thực hiện chính sách xã hội và việc làm trong tất cả các lĩnh vực. Đáng chú ý là việc sửa đổi Bộ luật lao động, các khuôn khổ pháp lý và chính sách mở rộng bảo hiểm xã hội, vệ sinh, an toàn lao động, việc phê chuẩn các Công ước số 88, 98, 105 và 159 của Tổ chức Lao động quốc tế, tăng cường quan hệ lao động, chính thức hóa và tạo tổng lực phát triển giữa cải thiện điều kiện làm việc, tăng năng suất lao động và tăng tính cạnh tranh qua đó tạo thêm việc làm. Các thành tựu đạt được trong bối cảnh thách thức của đại dịch COVID-19.
- Các bài học quan trọng rút ra từ thực hiện chu kỳ 2017 - 2021 đóng góp vào việc xây dựng chu kỳ này, bao gồm cần nhận thức rõ hơn về Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng như một chương trình quốc gia. Về các lĩnh vực ưu tiên, các khuyến nghị bao gồm tiếp tục tập trung hơn nữa vào chính sách việc làm, chính thức hóa và mở rộng hệ sinh thái sản xuất, mở rộng bền vững diện bao phủ bảo hiểm xã hội, tăng cường xây dựng quan hệ lao động ở cấp cơ sở, chú trọng hơn nữa đến an toàn, vệ sinh lao động. Một ví dụ thực tiễn tốt là việc ký Bản ghi nhớ giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tổ chức Lao động Quốc tế về Hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030.

1 Để biết thêm thông tin, xem <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang-en/index.htm>

2 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_822761.pdf

4. Khung Chương trình này được xây dựng thông qua tham vấn chặt chẽ với các tổ chức thành viên ba bên của ILO gồm Chính phủ và các tổ chức đại diện cho người lao động và đại diện của các tổ chức sử dụng lao động. Nhóm Công tác xây dựng Khung Chương trình được thành lập gồm các thành viên từ Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và đã tổ chức họp nhiều lần để thảo luận phương hướng và xây dựng các nội dung của Khung Chương trình. Các cuộc tham vấn kỹ thuật về Khung Chương trình này được bắt đầu vào tháng 2/2021. Các cuộc tham vấn này được tiến hành ngay sau cuộc tham vấn về báo cáo đánh giá Khung Chương trình giai đoạn trước được tổ chức vào ngày 10/3/2021 cũng như tiếp tục thông qua các cuộc họp nhóm và các cuộc họp tham vấn trong suốt nửa đầu năm 2021. Đến quý III năm 2021, bản dự thảo cuối cùng đã được hoàn thành. Các khuyến nghị và bài học từ Báo cáo đánh giá Khung Chương trình kỳ trước đã được xem xét và sử dụng cho việc xây dựng Khung Chương trình giai đoạn 2022 - 2026.
5. Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ được Hội đồng quản trị ILO giao, và để đáp ứng yêu cầu cải cách do Liên Hợp Quốc đang tiến hành,³ Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng đã được xây dựng phù hợp với Khung Chiến lược hợp tác phát triển bền vững giữa Liên Hợp Quốc và Việt Nam giai đoạn 2022 - 2026 (UNSDCF). Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng được thực hiện từ 2022 đến 2026, cùng với thời gian thực hiện UNSDCF. Các ưu tiên và kết quả chính của Khung Chương trình cũng phù hợp với ưu tiên và kết quả của UNSDCF. Phần 2 của Khung Chương trình sử dụng các phân tích, đánh giá của báo cáo phân tích quốc gia chung của cơ quan Liên Hợp Quốc tại Việt Nam, đây cũng là tài liệu làm cơ sở phân tích của UNSDCF. Các cấu phần của Khung Chương trình bám sát các mục tiêu phát triển bền vững mà Việt Nam đã phê chuẩn và nêu trong Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự phát triển bền vững 2030.⁴ Khung Chương trình cũng bám sát Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 10 năm 2021 - 2030, Kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội 5 năm 2021 - 2025 và các kế hoạch ngành khác.

3 Hội đồng quản trị 2019. Thông tin cập nhật về Cải cách của Liên Hợp Quốc. Geneva: International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_674844.pdf. GB.335/INS//10, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_674844.pdf

4 Chính phủ Việt Nam 2017a. Chương trình hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự phát triển bền vững 2030. Hà Nội. Xem tại: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoach%20hanh%20dong%20quoc%20gia_04-07-ENG_CHXHCNVN.pdf.



2 Tiến bộ quốc gia hướng tới việc làm thỏa đáng và phát triển bền vững tại Việt Nam

6. Việt Nam được coi là một trong những quốc gia ổn định nhất về mặt kinh tế và chính trị ở khu vực Đông Nam Á. Mặc dù có những đô thị lớn ở miền Bắc và miền Nam, song gần 63% trên tổng dân số 96.5 triệu người vẫn sống ở khu vực nông thôn⁵. Việt Nam có diện tích 330.000 km². GDP năm 2019 đạt 261,921 tỉ đô la Mỹ⁶. Tuổi thọ trung bình của người dân năm 2019 đạt 73,6 tuổi⁷.
7. Sự lãnh đạo và chỉ đạo của Đảng và Nhà nước Việt Nam đã tạo ra nhiều thay đổi tích cực trong đảm bảo việc làm thỏa đáng, cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao đời sống của người lao động, ví dụ như Nghị quyết số 27 của BCH TW Đảng về cải cách chính sách tiền lương, Nghị quyết số 28 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, Chỉ thị của Ban Bí thư TW số 37 về Tăng cường sự Lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới, Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới, Chỉ thị số 16 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về đảm bảo việc làm thỏa đáng, nâng cao đời sống, cải thiện điều kiện làm việc của người lao động, vv...
8. So với 5 năm trước:
 - ▶ Số người lao động có việc làm tăng lên 26%, trong đó số lượng người lao động có công việc ổn định và thu nhập đã tăng lên vững chắc trong những năm qua.
 - ▶ Đời sống của người lao động đã được nâng cao.
 - ▶ Điều kiện lao động, an toàn - vệ sinh lao động đã được chú trọng.
 - ▶ Các tiêu chuẩn lao động cơ bản được áp dụng ngày càng phổ biến hơn trong doanh nghiệp.
9. Mặc dù đã đạt được một số thành tựu, vẫn còn một số lượng người lao động chưa có công việc ổn định và phù hợp. Điều kiện lao động trong nhiều doanh nghiệp và đời sống của người lao động còn chưa được cải thiện một cách căn bản. Ở một số nơi, người lao động vẫn còn khó khăn, đặc biệt là trong bối cảnh đại dịch COVID-19 diễn biến phức tạp gần đây đã ảnh hưởng nặng nề đến điều kiện của nhiều doanh nghiệp. Điều này đã ảnh hưởng đến tình hình sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, và ảnh hưởng đến đời sống và việc làm của nhiều người lao động, đặc biệt là những người lao động tay nghề thấp và lao động giản đơn. Tuy nhiên, với những định hướng kịp thời của Đảng và Nhà nước, Việt Nam có thể đạt được nhiều tiến bộ hơn trong việc đảm bảo việc làm thỏa đáng trong giai đoạn tới.

5 <https://data.worldbank.org/indicator/SP.RUR.TOTL.ZS?locations=VN> , <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=VN>

6 https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2021/01/viet-nam-economy-in-2020-the-growth-of-a-year-with-full-of-bravery/#_ftnref1

7 <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN?locations=VN>; nam giới = 71.207; nữ giới = 79.442

2.1. Qua lăng kính Tuyên bố thế kỷ của ILO

10. Năm 2019, Việt Nam và các nước thành viên khác của ILO tổ chức kỷ niệm 100 năm ngày thành lập ILO, là một tổ chức luôn theo đuổi mục tiêu thúc đẩy công bằng xã hội trong thế giới việc làm. Trong Tuyên bố thế kỷ về tương lai việc làm, các thành viên của ILO nhất trí phát triển cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm đối với tương lai việc làm là nền tảng cho phát triển bền vững, chấm dứt đói nghèo và không để ai bị bỏ lại phía sau⁸. Tình hình quốc gia được trình bày trong báo cáo này theo ba trụ cột dựa trên cách tiếp cận đó.

2.1.1. Tất cả người dân được hưởng lợi ích từ các cơ hội việc làm đang đổi thay

2.1.1.1. Bình đẳng giới

11. Việt Nam đã đạt được những tiến bộ quan trọng trong việc giảm bất bình đẳng giới trong ba thập kỷ vừa qua. Khoảng cách về tham gia lực lượng lao động và thu nhập đã được thu hẹp đáng kể giữa nam và nữ. Việt Nam có tỉ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động cao so với mức trung bình thế giới⁹. Về mặt tổng thể, khoảng cách giới trong thu nhập tại Việt Nam hiện đang thấp hơn so với nhiều nước Đông Á khác, giảm từ 25% năm 2009 xuống còn 13% hiện nay¹⁰. Phụ nữ đã đạt được những tiến bộ lớn trong việc tham gia giáo dục. Ngày càng nhiều phụ nữ giữ vị trí quản lý trong các cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp và có doanh nghiệp riêng của mình, mặc dù tỉ lệ còn thấp hơn nhiều so với nam giới¹¹.

12. Việt Nam đã ban hành nhiều luật và chính sách quan trọng về nâng cao bình đẳng giới. Việt Nam đã đưa ra các cam kết về bình đẳng giới trong chiến lược và kế hoạch hành động quốc gia. Bộ Luật lao động 2019 đã bổ sung và củng cố các quy định về chống phân biệt đối xử và quyền lao động của phụ nữ như giảm sự khác biệt về tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ, quy định thời gian nghỉ sinh con cho cả cha và mẹ, định nghĩa chặt chẽ hơn về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, lao động nữ được quyết định có hay không tham gia các công việc có thể có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con thay vì cấm như trước đây. Chiến lược quốc gia mới về bình đẳng giới cho giai đoạn 2021-2030 đã được phê duyệt¹²; chiến lược này vạch ra các mục tiêu giải quyết tình trạng bất bình đẳng giới còn tồn tại và hướng dẫn thực hiện Luật Bình đẳng giới trong 10 năm tới¹³. Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng¹⁴ cụ thể hóa chính sách của Chính phủ trong việc đảm bảo bình đẳng giới trong lao động đi làm việc ở nước ngoài, xóa bỏ phân biệt đối xử về giới trong việc tuyển dụng và xây dựng các giải pháp đáp ứng giới để bảo vệ người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

13. Phụ nữ tham gia thị trường lao động với tỉ lệ cao ở Việt Nam. Tuy nhiên, chính tỷ lệ tham gia hoạt động kinh tế cao này lại có thể đang ẩn dấu tình trạng bất bình đẳng giới tương đối trong thực tiễn. Một nghiên cứu của ILO cho thấy rằng phụ nữ ở Việt Nam đang phải chịu một gánh nặng kép lớn hơn so với nam giới và họ phải chịu nhiều hình thức bất bình đẳng đã tồn tại từ lâu.¹⁵ Phụ nữ nói chung thường làm các công việc có thu nhập thấp dễ bị tổn thương hơn nam giới, những công việc không ổn định và có ít phúc lợi. Lao động nữ còn hiện diện ở các việc làm dễ bị tổn thương, đặc biệt là trong công việc gia đình không được trả công. Phụ nữ cũng phải làm việc nhà ở mức chưa bình đẳng. Phụ nữ dành gấp đôi thời gian nam giới trong các hoạt động phục vụ gia đình.

8 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm> giải thích về không để ai bị bỏ lại phía sau <https://www.un.org/en/desa/leaving-no-one-behind>

9 Khoảng 76% phụ nữ Việt Nam tuổi từ 15 đến 64 nằm trong lực lượng lao động, so với 86% của nam giới. Khoảng cách 10% này là khá thấp so với bình quân thế giới khoảng 25%.

10 Trên cơ sở hàng tháng của người lao động làm công hưởng lương, giữa nam và nữ (7.07 triệu VND so với 6.25 triệu VND/tháng).

11 Chỉ 22.4% trong số quản lý cấp cao nhất của khu vực tư nhân là phụ nữ và chỉ 31.6% số doanh nghiệp là của phụ nữ năm 2018.

12 Nghị quyết số 28/NQ-CP của Chính phủ: Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 , 3 tháng 3, 2021.

13 Đây là chiến lược ngành trong SEDS 2021 - 2030 và SEDP 2021 - 2025.

14 Luật số. 69/2020/QH14, <https://vanbanphapluat.co/law-69-2020-qh14-vietnamese-guest-workers>

15 Barucci, V., Cole, W. & Gammarrano, R. 2021. Nghiên cứu: *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam, phân tích dựa trên Khảo sát lực lượng lao động*, (Văn phòng ILO Hà Nội). Đường link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bang-kok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774434.pdf.

Gần 20% nam giới trả lời không dành thời gian để làm bất cứ công việc gia đình nào. Việc thiếu các cơ sở trông trẻ khu vực công hoặc các cơ sở có giá cả phải chăng và gánh nặng chăm sóc gia đình không được trả công cũng hạn chế cơ hội việc làm mà phụ nữ có thể tiếp cận được.

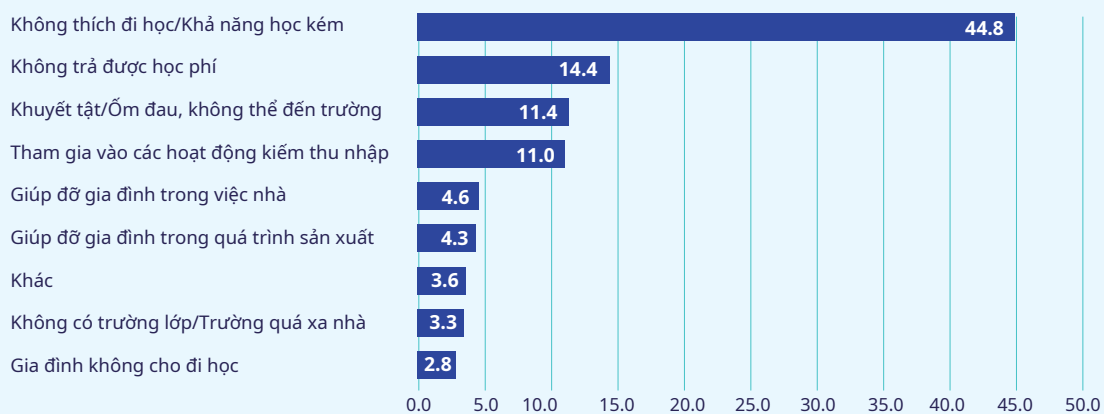
14. Phụ nữ thường có thu nhập thấp hơn nam giới, mặc dù có thời gian làm việc và trình độ học vấn ngang bằng. Khoảng cách về tiền công giữa nam và nữ được đánh giá thậm chí còn lớn hơn trong các công việc yêu cầu trình độ giáo dục cao hơn. Nam giới được đào tạo nghề có thu nhập cao hơn trên 15% so với nữ giới có cùng trình độ¹⁶. Vẫn còn sự chênh lệch về chất lượng giáo dục giữa nam và nữ, đặc biệt là ở khu vực nông thôn. Chỉ có 29,1% phụ nữ nông thôn được tiếp cận giáo dục nghề nghiệp so với 40,1% nam giới nông thôn. Phụ nữ cũng chiếm tỉ lệ thấp trong các công việc có tính chất ra quyết định.
15. Hệ thống an sinh xã hội chưa chú trọng về giới gây khó khăn trong giải quyết sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới cũng như chưa giải quyết được những bất bình đẳng mà phụ nữ phải đối mặt trong thị trường lao động và trong xã hội nói chung. Điều này được thể hiện rõ qua thực tế là chỉ có 16% phụ nữ từ 65 tuổi trở lên được hưởng lương hưu từ bảo hiểm xã hội so với con số 27,3% ở nam giới. Ngoài ra, bất bình đẳng vẫn còn trong giá trị lương hưu; vào năm 2019 ILO ước tính rằng giá trị lương hưu của nam giới cao hơn phụ nữ trung bình là 19,8%.
16. Đối với bảo hiểm y tế và bảo hiểm xã hội, trong khi phụ nữ và nam giới có tỷ lệ bao phủ cao, các số liệu hiện có cho thấy có khoảng cách giới và bất bình đẳng về quyền lợi. Gói dịch vụ kế hoạch hóa gia đình và phá thai không nằm trong gói quyền lợi, trừ trường hợp đình chỉ thai nghén do bệnh lý của thai nhi hoặc mẹ. Thêm vào đó, việc không có bảo vệ tài chính để chăm sóc lâu dài đặc biệt gây bất lợi cho phụ nữ lớn tuổi, những người chiếm tỉ lệ lớn trong nhóm tuổi. Phụ nữ cũng bị tác động khác nhau do thiếu các quy định và đào tạo kỹ năng cần thiết để cung cấp dịch vụ chăm sóc dài hạn vì họ thường là người chăm sóc chính.
17. COVID-19 đã làm trầm trọng hơn tình trạng bất bình đẳng đang tồn tại trong thị trường lao động hiện nay và tạo ra những bất bình đẳng mới. Số giờ làm việc của phụ nữ bị giảm nghiêm trọng trong quý 2 năm 2020 và tỉ lệ phụ nữ rời khỏi thị trường lao động cao hơn nam giới. Phụ nữ trẻ hơn và lớn tuổi hơn – những người trong các vị trí việc làm không ổn định nhất, có nguy cơ mất việc cao. Có khoảng cách giới trong tỉ lệ thất nghiệp. Phụ nữ vẫn còn việc làm trong nửa cuối năm 2020 phải làm việc nhiều giờ hơn so với bình thường, có thể là xuất phát từ nhu cầu phải bù lại sự giảm sút thu nhập xảy ra trong thời kì đầu năm. Đỉnh điểm của sự gia tăng các hoạt động kinh tế là phụ nữ phải dành gần 30 tiếng một tuần cho việc nhà. Những yếu tố này đã cho thấy rằng đại dịch có thể đã làm gia tăng gánh nặng kép của phụ nữ so với trước đại dịch.
18. Ở Việt Nam vẫn còn tư tưởng thích con trai hơn con gái và thường đầu tư nhiều hơn vào giáo dục và học nghề cho con trai với mong muốn con có được các công việc lương cao để làm trụ cột kinh tế trong gia đình. Điều này dẫn đến khoảng cách giới trong việc tiếp cận các cơ hội phát triển kỹ năng cần có để chuẩn bị cho một nền kinh tế đang thay đổi nhanh chóng.
19. Việc thực hiện các luật và chính sách tiến bộ vẫn cần được cải thiện. Kiến thức về luật pháp, chính sách và khả năng thực thi cần phải được nâng cao. Cần nâng cao hơn nữa năng lực của các cơ quan nhà nước ở các cấp về vấn đề giới và việc áp dụng các công cụ lập kế hoạch liên quan đến giới, như lập kế hoạch ngân sách đáp ứng giới, để thúc đẩy tiến bộ trong việc tăng cường tiếp cận các dịch vụ cơ bản và đảm bảo cơ hội kinh tế cho phụ nữ. Khuyến khích phụ nữ tham gia các vị trí ra quyết định và trong chính trị nói chung, có kế hoạch phân bổ kinh phí cho các sáng kiến về bình đẳng giới tại Việt Nam. Các chính sách về thống kê giới, cụ thể là thu thập dữ liệu phân tách giới phục vụ khung giám sát đánh giá, cần phải được củng cố. Các hoạt động nâng cao nhận thức cho người dân về bình đẳng giới cần được triển khai rộng rãi hơn và các biện pháp thu hẹp khoảng cách giới cần được thực hiện đồng bộ hơn. Cũng cần đầu tư nâng cao việc xây dựng chính sách đáp ứng giới và năng lực thu thập dữ liệu của Chính phủ.

¹⁶ Xem trên.

2.1.1.2. Học tập suốt đời và nền giáo dục chất lượng

- 20.** Việt Nam đã đạt được thành công phi thường ở nhiều chỉ số giáo dục. Tỷ lệ nhập học ở bậc tiểu học và trung học cơ sở hiện nay gần như đã đạt mức phổ cập¹⁷. Số năm đi học trung bình của người lao động đã tăng gấp đôi từ bốn năm 1990 đến tám hiện nay. Việt Nam là nước xếp hạng cao về chỉ số PISA của OECD trong những năm gần đây¹⁸, cao hơn nhiều nước OECD. Số trẻ em từ 3 đến 5 tuổi được tiếp cận với chương trình tiền tiểu học ở Việt Nam đang tăng lên, với tỷ lệ nhập học kỷ lục là 77,3% trên cả nước. Khoảng cách giới trong tiếp cận giáo dục đã được thu hẹp, mặc dù vẫn còn sự khác biệt¹⁹ ví dụ như trẻ em gái vẫn chiếm tỷ lệ thấp trong lĩnh vực giáo dục khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học. Điều này có thể ảnh hưởng đến việc tham gia lực lượng lao động của các em trong tương lai.
- 21.** Mặc dù Chính phủ nỗ lực rất nhiều để đảm bảo sự tiếp cận bình đẳng với giáo dục của tất cả trẻ em, bao gồm trẻ em người dân tộc thiểu số, trẻ em khuyết tật và học sinh nữ, song đặc điểm về giới, địa lý, dân tộc, nghèo đói, khuyết tật và tình trạng lao động di cư vẫn có ảnh hưởng tới việc tiếp cận giáo dục và học tập ở các cấp khác nhau. Trẻ em dân tộc thiểu số vẫn chưa được tiếp cận với giáo dục có chất lượng²⁰. Một bộ phận trẻ em dễ bị tổn thương, trong đó có những em sống ở khu công nghiệp và trẻ em khuyết tật vẫn có khó khăn trong tiếp cận giáo dục chất lượng. Hệ thống giáo dục phổ thông còn cần cải tiến, bao gồm cả việc dạy học, năng lực quản lý giáo dục, và việc tuyển dụng. Sự khác biệt trong các cơ hội học tập đã dẫn đến khoảng cách về kết quả học tập giữa trẻ em có hoàn cảnh kinh tế xã hội khác nhau và cuối cùng sẽ ảnh hưởng đến việc tham gia thị trường lao động.
- 22.** Nghèo đói vẫn là rào cản chính ngăn cản trẻ em đến trường. Chi phí là một nguyên nhân quan trọng của việc trẻ em không đến trường, như thể hiện trong Hình 1 dưới đây. Tỷ lệ trẻ em bỏ học ở các hộ nghèo nhất lần lượt cao gấp 5,5 và 10 lần so với các hộ giàu nhất ở cấp tiểu học và trung học cơ sở. Việt Nam hiện đang có 8,3% trẻ em ở tuổi đi học bỏ học và tỷ lệ bỏ học trong giáo dục phổ thông ở khu vực nông thôn cao gần gấp hai lần so với khu vực thành thị giàu có hơn. Những rào cản khác gồm có lao động trẻ em, di cư lao động, nhận thức về văn hóa xã hội, chuẩn mực văn hóa và các tác động tức thời, lâu dài của thiên tai và biến đổi khí hậu.

► **Hình 1: Nguyên nhân không đi học của trẻ em lứa tuổi 5-17**



Nguồn: Tổng cục thống kê²²

¹⁷ Tăng từ 86% và 72%, trong 1992-93 tới 98% và 95% trong 2014.

¹⁸ 2012, 2015, và 2018.

¹⁹ Có khác biệt về giới trong tỷ lệ trẻ em không đến trường ở cấp trung học (khác biệt 6.1%).

²⁰ Ví dụ, tỷ lệ không đến trường trong độ tuổi 11 tới 14 là 24.5% đối với trẻ em Khmer và 28.7% đối với trẻ em H'Mong so với 6.2% trẻ em Kinh cùng nhóm tuổi.

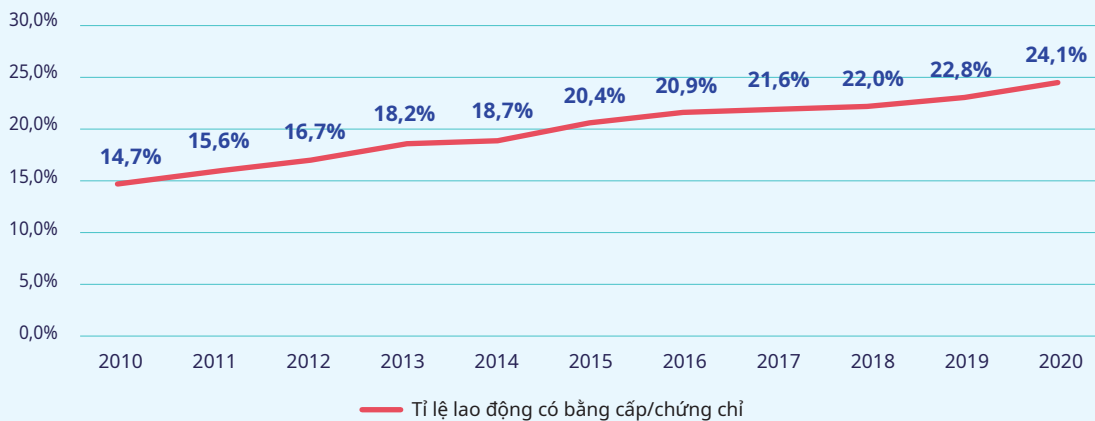
²¹ 3.5% so với 6.6%. Xem Chính phủ Việt Nam 2020. Viet Nam National Child Labour Survey 2018: Key findings, Truy cập:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_764357.pdf. Table 2.2a.

²² Như trên. Hình 5, trang 15.

23. Hệ thống giáo dục và giáo dục nghề nghiệp cần phải hướng đến mở rộng tiếp cận công bằng với giáo dục đại học và phù hợp hơn với thị trường lao động. Đây là một bước quan trọng trong việc nâng cao chất lượng cho đa số người lao động Việt Nam, những người bị buộc phải làm việc trong khu vực việc làm không kỹ năng hoặc kỹ năng thấp. Tỷ lệ người lao động có việc làm được đào tạo, sự kết hợp giữa người lao động với giáo dục nghề nghiệp hoặc giáo dục đại học đã và đang gia tăng một cách vững chắc (xem Hình 2 dưới đây). Tuy vậy, Việt Nam vẫn có tỷ lệ học đại học tăng thấp hơn so với các nước trong khu vực²³. Bên cạnh đó, việc tăng tỷ lệ lao động được đào tạo hầu như là do số người tốt nghiệp đại học đã tăng lên. Việc gia tăng tỷ lệ người lao động được đào tạo từ giáo dục nghề nghiệp chính quy đã và đang tăng lên nhưng với tỷ lệ thấp hơn. Một phân tích về việc bằng cấp không phù hợp cho thấy các nghề kỹ năng cao ở Việt Nam được thực hiện bởi những người có trình độ giáo dục phù hợp với yêu cầu của công việc. Nhưng điều này không đúng với những nghề yêu cầu kỹ năng trung bình. Lấy ví dụ, vào năm 2019, hơn một nửa số công việc đòi hỏi kỹ năng trung bình được thực hiện bởi các lao động có trình độ bằng cấp chưa thích hợp²⁴. Hơn 50% kỹ thuật viên có trình độ đào tạo chưa đủ so với công việc họ đang làm hiện nay. Tổng cộng, gần 40% người lao động ở Việt Nam có trình độ đào tạo thấp hơn yêu cầu công việc họ đang làm. Nếu tình trạng này tiếp diễn, tổng tỷ lệ lực lượng lao động trên 15 tuổi có trình độ cao đẳng, đại học sẽ không tăng nhiều cho tới năm 2050 và Việt Nam sẽ phải đối mặt với việc thiếu hụt kỹ năng khi muốn đẩy mạnh công nghiệp hóa.

► **Hình 2: Tỷ lệ người lao động có việc làm được đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ**



Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam

2.1.1.3. An sinh xã hội

24. Thuật ngữ “an sinh xã hội” được chính thức giới thiệu lần đầu tiên trong văn kiện của Đảng năm 2001²⁵. Kể từ đó, thuật ngữ này đã được phát triển và đến nay bao gồm bốn trụ cột như được xác định trong Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 01 tháng 06 năm 2012 của Ban chấp hành Trung ương tại Hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương khóa XI về Một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012 – 2020 và Nghị quyết số 20/NQ-TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng tại Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về Tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới, bao gồm: các chính

23 Từ 1990 tới 2016, Việt Nam tăng 10 lần số lượng nhập học Đại học, từ 2.7% lên 28.3%. Tuy nhiên, tốc độ này còn thấp so với nhiều nước trong khu vực như Thái Lan (49.3%), Trung Quốc (41.9%), Malaysia (41.9%) và Indonesia (36.3%).

24 Tổ chức Lao động Quốc tế 2019. Việc làm thỏa đáng và mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam. Đường link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_730825.pdf.

25 Thúc đẩy và xây dựng an sinh xã hội ở Châu Á (Giai đoạn 3): Mở rộng bao phủ an sinh xã hội trong, RAS/16/03/JPN, Tài liệu dự án, trang 4.

sách thị trường lao động chủ động, bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội, dịch vụ xã hội cơ bản (Xem Hình 3 dưới đây). Những năm gần đây, Việt Nam đã đưa ra nhiều cam kết quan trọng nhằm tăng cường và mở rộng hệ thống an sinh xã hội, với tầm nhìn dài hạn nhằm đảm bảo an sinh xã hội cho mọi người dân.

► **Hình 3: Các trụ cột an sinh xã hội ở Việt Nam**

Việc làm và thu nhập tối thiểu	Bảo hiểm xã hội	Trợ giúp xã hội	Dịch vụ xã hội cơ bản
<ul style="list-style-type: none"> • Tạo việc làm - Các nhóm ưu tiên • Dạy nghề - Giới thiệu việc làm - Việc làm công - Giảm nghèo 	<ul style="list-style-type: none"> • Bảo hiểm xã hội bắt buộc - Ốm đau - Thai sản - Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp - Hưu trí - Tử tuất • BH Thất nghiệp • Bảo hiểm xã hội tự nguyện - Hưu trí - Tử tuất • Bảo hiểm hưu trí bổ trợ • Bảo hiểm Y tế 	<ul style="list-style-type: none"> • Trợ cấp thường xuyên • Cứu trợ đột xuất • Chăm sóc xã hội 	<ul style="list-style-type: none"> • Giáo dục • Y tế • Nhà ở • Nước sạch • Thông tin

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2013, liên quan đến Nghị quyết 15/TW/2012

25. Nhìn chung, an sinh xã hội ở Việt Nam dựa trên kinh nghiệm quốc tế là hệ thống đa tầng hoặc trụ cột kết hợp nguồn thu từ thuế và đóng góp bảo hiểm xã hội đã phát huy hiệu quả trong việc mở rộng an sinh xã hội. Cách tiếp cận này cũng giúp duy trì tính bền vững tài chính của hệ thống. Bằng cách thiết kế hệ thống đa tầng và theo trụ cột hướng đến các nhóm dân cư khác nhau với các nhu cầu và khả năng đóng góp khác nhau kết hợp với các phương thức tài trợ khác nhau, đã đưa ra kết quả tốt hơn so với một chương trình với mức hưởng xác định hoặc một chương trình với mức đóng xác định đơn thuần. Hơn nữa, ở một quốc gia có tỉ lệ lao động phi chính thức cao như Việt Nam, mức độ tích hợp cao hơn giữa các cấu phần đóng góp và không đóng góp của hệ thống an sinh xã hội sẽ rất quan trọng để đảm bảo rằng những đối tượng được gọi là “nhóm quầng giữa bị bỏ sót” cũng có thể tiếp cận an sinh xã hội.
26. Ưu tiên hiện nay của hệ thống an sinh xã hội là mở rộng phạm vi bao phủ và tăng mức thụ hưởng ở cả bốn trụ cột. Các mục tiêu bao gồm mở rộng bảo hiểm xã hội tới những người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức; cải thiện hiệu lực thi hành Luật Bảo hiểm xã hội và khuôn khổ pháp lý liên quan; giải quyết các vấn đề bình đẳng giới, mở rộng bảo hiểm y tế. Do trách nhiệm thực hiện các chương trình an sinh xã hội thuộc về nhiều cơ quan nhà nước khác nhau nên hệ thống an sinh xã hội còn rời rạc, không đồng đều và không đầy đủ, tạo ra khoảng trống của bao phủ đối với một số nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất. Hai khuôn khổ toàn diện phục vụ định hướng công tác cải thiện tình hình trong hai trụ cột của an sinh xã hội là bảo hiểm xã hội và trợ giúp xã hội.
27. Hệ thống bảo hiểm xã hội đã phát triển đáng kể kể từ khi được thành lập năm 1995. Mặc dù Việt Nam chưa gia nhập Công ước An sinh xã hội (các tiêu chuẩn tối thiểu) năm 1952 (số 102), hệ thống an sinh xã hội hiện tại bao phủ 7 trong số 9 trường hợp dự phòng được đề ra theo Công ước. Tuy nhiên, các biện pháp bảo vệ còn chưa sâu rộng - ví dụ như hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện chỉ bao gồm hai trong số các trường hợp dự phòng - và mức độ bao phủ còn thấp. Đến năm 2021, tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội đạt 32%. Kế hoạch tổng thể cải cách bảo hiểm xã hội (Nghị quyết số 28-NQ / TW ngày 23 tháng 5 năm 2018) được xây dựng nhằm cải cách hệ thống bảo hiểm xã hội để bảo hiểm xã hội trở thành trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội. Mục tiêu là đạt tỷ lệ bao phủ 60% vào năm 2030. Kế hoạch tổng thể cải cách bảo hiểm xã hội đưa ra những cải cách lớn, bao gồm: phát triển hệ thống bảo hiểm xã hội đa tầng, tạo sự linh hoạt trong yêu cầu mức đóng tối thiểu để được hưởng lương hưu, tăng tuổi nghỉ hưu từ năm 2021, mở rộng bảo hiểm xã hội sang khu vực phi chính thức và thu hẹp khoảng cách giới về tuổi hưu.

- 28.** Đối với tình trạng bất bình đẳng giới, quan sát trên thị trường lao động và trong các mối quan hệ xã hội và gia đình ở Việt Nam (và nhiều nước khác) cho thấy tác động đến hệ thống bảo hiểm xã hội. Ví dụ, việc áp dụng các quy tắc trung lập về giới hiện nay trong hệ thống không đủ để đảm bảo bảo hiểm xã hội đầy đủ cho phụ nữ. Để tiếp tục củng cố và thúc đẩy bình đẳng giới, hệ thống bảo hiểm xã hội sẽ cần tiếp tục phát triển thành một hệ thống tính tới yếu tố giới và đáp ứng giới có tính đến các đặc thù nghề nghiệp của phụ nữ và các rủi ro trong vòng đời.
- 29.** Chuyển sang khía cạnh bao phủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp là một cấu phần quan trọng của hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam. Mặc dù đã được quy định trong Luật Việc làm (2014), tỷ lệ bao phủ của bảo hiểm thất nghiệp vẫn hạn chế ở mức 27% tổng lực lượng lao động trong độ tuổi lao động, tức khoảng 13,5 triệu lao động. Điều này một phần là do bỏ sót nhóm lao động có giao kết hợp đồng lao động dưới ba tháng. Tình trạng này hạn chế lợi ích đem lại của bảo hiểm thất nghiệp vốn được thiết kế giúp lao động vượt qua khó khăn trong thời kỳ kinh tế suy thoái, ví dụ trong đại dịch COVID-19.
- 30.** Loại hình an sinh xã hội không dựa trên đóng góp, mà do chính phủ chi trả sẽ tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong những năm tới. Hình thức an sinh này đảm bảo mức độ bảo vệ tối thiểu cho những người có thu nhập quá thấp hoặc không ổn định để có thể tham gia vào các chương trình thuộc trụ cột bảo hiểm xã hội. Trong những năm gần đây, Việt Nam đã tiến hành nhiều bước đi quan trọng để mở rộng trợ giúp xã hội cho người dân. Kế hoạch tổng thể về cải cách và phát triển trợ giúp xã hội (Quyết định số 488 / QĐ-TTg ngày 14 tháng 4 năm 2017) đưa ra lộ trình mở rộng từng bước các chương trình cung cấp bảo trợ xã hội từ nguồn thu của Chính phủ. Cùng với việc triển khai, Nghị định 20 / NĐ-CP có hiệu lực vào tháng 7 năm 2021 đánh dấu sự mở rộng đáng kể đối với lương hưu xã hội, thực hiện các bước quan trọng nhằm đảm bảo thu nhập cho tất cả mọi người. Dự kiến, việc mở rộng này sẽ tiếp tục diễn ra trong những năm tới do Nghị định 20 mở ra cơ hội để các tỉnh/thành phố mở rộng mức hưởng lương hưu xã hội trên mức tối thiểu và ngưỡng tuổi quy định trong Nghị định. Trong các lĩnh vực khác như phúc lợi gia đình / trẻ em, các cấu phần không đóng góp sẽ tiếp tục là yếu tố quan trọng của hệ thống an sinh xã hội đa tầng và theo trụ cột mà Việt Nam hướng tới xây dựng.
- 31.** Xét về nhóm đối tượng, lao động phi chính thức chiếm phần lớn lao động thuộc nhóm “quãng giữa” - những người lao động có mức thu nhập hoặc thỏa thuận hợp đồng không đủ điều kiện để họ được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng lại có thu nhập cao hơn mức để được các chương trình trợ giúp xã hội chi trả. Theo phân tích của Báo cáo đánh giá chung của Liên Hợp Quốc về Việt Nam, lao động tự do được bảo hiểm cao tuổi và tử tuất thông qua chương trình bảo hiểm xã hội tự nguyện, mặc dù trên thực tế chỉ có một số ít được hưởng. Khoảng 67,5% tổng số lao động làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức vào năm 2019 và trong số này, 97,9% không được tiếp cận bảo hiểm xã hội. Hiện tại, chỉ có 0,5% lực lượng lao động tham gia các chương trình hưu trí tự nguyện và mức bao phủ lương hưu hiệu quả hiện nay vẫn còn nhiều thách thức. Người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức khó tiếp cận các quy định chính thức giúp họ chống đỡ được một số rủi ro phải đối mặt trong cuộc sống. Điều này làm tăng tính dễ bị tổn thương của họ ở nhiều khía cạnh và do đó cản trở họ phát huy hết tiềm năng đóng góp vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Việc đảm bảo những người lao động này được tiếp cận với an sinh xã hội trong suốt vòng đời sẽ đòi hỏi các hệ thống an sinh xã hội đa tầng và theo trụ cột với mức độ kết nối cao giữa các cấu phần khác nhau của hệ thống. Khả năng tiếp cận sẽ rất cần thiết không chỉ để đảm bảo những lao động này không bị rơi vào những khoảng trống của chính sách, mà còn đảm bảo quyền con người của họ về khía cạnh an sinh xã hội. Tương tự, khả năng tiếp cận sẽ thúc đẩy và hỗ trợ họ chuyển đổi từ việc làm phi chính thức sang việc làm chính thức.
- 32.** Được bổ sung vào Luật Bảo hiểm y tế sửa đổi 2014, số 46/2014 / QH13, bảo hiểm y tế là một bộ phận cấu thành của hệ thống an sinh xã hội và là một nội dung đã đạt được nhiều tiến bộ đáng kể. Chính phủ đã vượt mục tiêu đến năm 2020: tỷ lệ bao phủ 90,7% dân số và đặt mục tiêu đầy tham vọng là đạt tỷ lệ bao phủ 95% vào năm 2025. Việc tăng cường hệ thống bảo vệ sức khỏe xã hội và hệ thống y tế tổng thể - song song với tăng trưởng kinh tế bền vững và giảm đáng kể tình trạng nghèo - đã tạo ra tiến bộ to lớn trong việc cải thiện sức khỏe của người dân Việt Nam trong vài thập kỷ qua. Kết quả về y tế, sức khỏe đã được cải thiện cùng với việc nâng cao mức sống và cải thiện khả năng tiếp cận các dịch vụ y tế.
- 33.** Mặc dù đã đạt đến mức độ bao phủ cao, vẫn cần duy trì các nỗ lực để xác định khoảng 10 triệu người chưa được bảo vệ, để xây dựng và thực hiện các chiến lược để bảo vệ họ. Ngoài ra, chi tiêu trực tiếp của người dân cho y tế tiếp tục tăng và tình trạng bất bình đẳng và khoảng trống không được bảo vệ vẫn

còn, đặc biệt là ở các nhóm cận nghèo, hộ gia đình tự chi trả, người lao động di cư trong nước và người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức. Những thách thức này được đặc biệt quan tâm trong bối cảnh tác động của cuộc khủng hoảng COVID-19.

- 34.** Gánh nặng ngày càng tăng của các bệnh không lây nhiễm như ung thư, tăng huyết áp, đái tháo đường cũng như những bệnh liên quan đến già hóa nhanh dân số đang đặt ra những thách thức cho ngành bảo hiểm. Đã có tình trạng lạm dụng các công nghệ và thuốc đắt tiền do chưa có quy định hoặc thiếu hướng dẫn thích hợp. Tất cả những điều này dẫn đến tăng chi phí chăm sóc, gây ra mối đe dọa không chỉ đối với bảo vệ sức khỏe xã hội đầy đủ và hiệu quả, mà còn đối với tính bền vững tài chính của chương trình bảo hiểm y tế. Quỹ bảo hiểm y tế có những năm chi liên tiếp vượt thu cần phải giải quyết nhằm tránh tình trạng cạn kiệt quỹ dự phòng và để duy trì tỷ lệ bao phủ và mức hưởng hiện có.
- 35.** Đại dịch COVID-19 đã làm nổi bật vai trò quan trọng của an sinh xã hội trong việc hỗ trợ người lao động và giới sử dụng lao động trong thời kỳ khủng hoảng. Hỗ trợ thu nhập của Chính phủ cho cả người lao động và giới sử dụng lao động để ứng phó với đại dịch đã được triển khai thông qua các biện pháp chủ yếu dựa vào hệ thống an sinh xã hội. Tuy nhiên, những khó khăn trong việc xác định và tiếp cận các nhóm dân cư lớn đã cho thấy sự cần thiết phải tăng đáng kể tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội trên diện rộng, cũng như nhu cầu cấp thiết xây dựng hệ thống an sinh xã hội đáp ứng tốt hơn. An sinh xã hội cần có khả năng ứng phó tốt hơn với khủng hoảng trong tương lai, tự động mang lại ổn định và lợi ích không chỉ cho những người cần hỗ trợ mà còn cho nền kinh tế và đất nước nói chung. Nhu cầu đó ngày càng cấp thiết hơn trong bối cảnh rủi ro về môi trường ngày càng gia tăng và tốc độ thay đổi ngày càng nhanh trong bối cảnh cách mạng công nghệ 4.0 và quá trình chuyển đổi công bằng hướng tới một nền kinh tế và xã hội bền vững hơn.

2.1.2. Các thiết chế bảo vệ tại nơi làm việc

2.1.2.1. Các quyền cơ bản

- 36.** Việt Nam đã phê chuẩn 9 trong số 10 Công ước cơ bản của ILO và tiếp tục cam kết đối với Tuyên bố năm 1998 của ILO về các Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong lao động. Chính phủ đã tái khẳng định cam kết với Tuyên bố năm 1998 trong CPTPP và trong Hiệp định FTA với EU, nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Tổ chức, dự kiến phê chuẩn trong năm 2023. Xem Bảng 1 Danh sách các Công ước được đề xuất nghiên cứu để đề xuất gia nhập giai đoạn 2021-2030 theo Bản ghi nhớ giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và ILO về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam 2021- 2030 ký ngày 20 tháng 5 năm 2021.
- 37.** Việc phê chuẩn các Công ước của ILO chịu sự giám sát của quốc tế. Đã có các ý kiến đóng góp cho việc áp dụng các Công ước đã được phê chuẩn bao gồm các Quan sát và Yêu cầu trực tiếp về các Công ước số 29, 81, 138, 182, 100, 111 và Yêu cầu trực tiếp về các Công ước số 27, 45, 120, 124, 144, 14, 122, 155, 187 và Công ước Lao động Hàng hải. Ủy ban chuyên gia về việc áp dụng các công ước và khuyến nghị (CEACR) đã yêu cầu thực hiện các cải cách liên quan đến việc áp dụng một số điều khoản của các Công ước này; các nhận xét khác của CEACR yêu cầu cung cấp thông tin về việc áp dụng các điều khoản của Công ước liên quan.
- 38.** Việt Nam đã đạt được các tiến bộ trong việc loại bỏ các hình thức lao động trẻ em; tuy nhiên, đại dịch COVID-19 đang đe dọa tiến trình này. Điều tra quốc gia về lao động trẻ em lần thứ 2 (năm 2018) cho thấy quy mô và xu hướng trẻ em làm việc và lao động trẻ em ở Việt Nam đã giảm đáng kể. Tỷ lệ lao động trẻ em ở Việt Nam thấp hơn tỷ lệ trung bình của toàn cầu và khu vực Châu Á - Thái Bình Dương. Mặc dù vậy, khảo sát vẫn cho thấy còn hơn 1 triệu lao động trẻ em, phần lớn sống ở vùng nông thôn. Do đói nghèo và sự kém hiểu biết về giá trị của giáo dục, lao động trẻ em xuất hiện phổ biến trong khu vực phi chính thức, trong quá trình sản xuất kinh doanh của các hộ gia đình và doanh nghiệp nhỏ. Tình trạng nghèo đói ngày càng trầm trọng hơn do hậu quả của COVID-19 đe dọa những tiến bộ đạt được trong lĩnh vực này.
- 39.** Việt Nam đã tiến hành các bước quan trọng hướng tới cải thiện khuôn khổ luật pháp về quyền tự do hiệp hội. Bộ luật lao động sửa đổi năm 2019 quy định “tổ chức đại diện người lao động” tại cơ sở được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại doanh nghiệp nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Bộ Luật có hiệu lực từ đầu năm 2021 và các hướng dẫn thi hành đang được ban hành. Việt Nam cũng đã phê chuẩn Công

ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949 (số 98). Những sửa đổi này và các sửa đổi khác của Bộ luật lao động tạo nên các bước quan trọng hướng tới quyền tự do hiệp hội; việc thực hiện các quy định này sẽ là chìa khóa để đảm bảo các quyền này được người lao động Việt Nam thực hiện một cách hiệu quả.

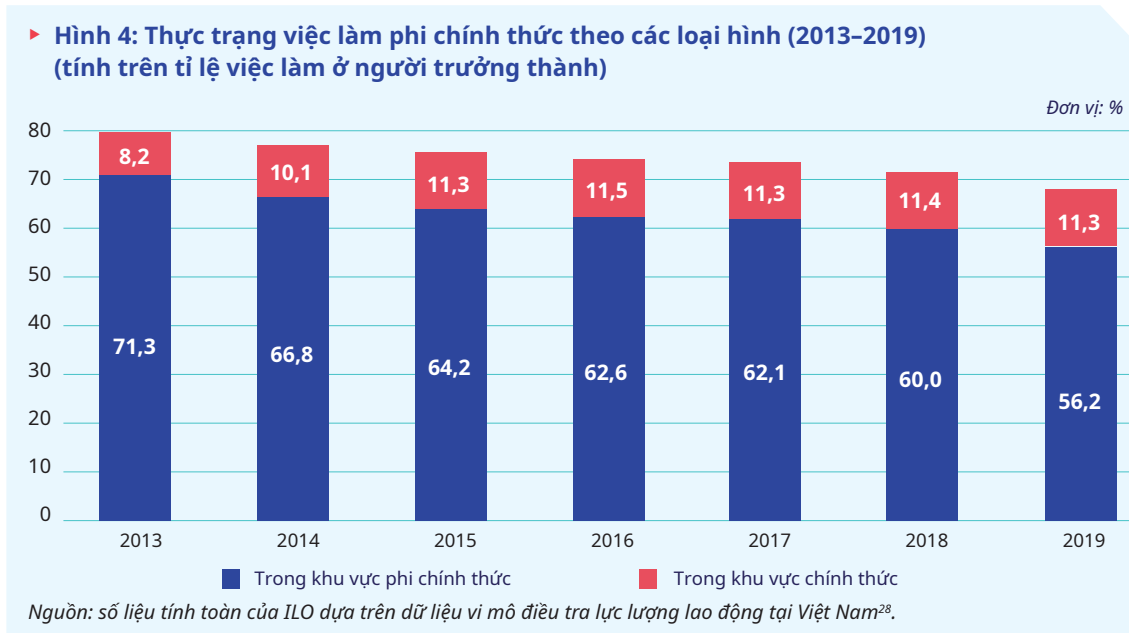
40. Việt Nam đã thông qua một số luật và biện pháp về lao động cưỡng bức và buôn bán người. Bộ luật lao động sửa đổi (Bộ luật số 45/2019/QH14) bao gồm các điều khoản rõ ràng hơn và bảo vệ nhiều hơn cho người lao động không có hợp đồng lao động. Luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật số 69/2020/QH14) đã bãi bỏ phí môi giới bắt buộc và mở rộng các biện pháp bảo vệ người lao động bao gồm quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng. Mặc dù đã có những quy định như vậy, nhưng thực tiễn liên quan đến lao động ngoài nước và buôn bán người nhằm mục đích bóc lột tình dục và lao động, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em, vẫn tiếp tục cần được quan tâm. Cần có các biện pháp tăng cường giải quyết các thách thức này, bao gồm cơ chế giám sát, định nghĩa rõ ràng về buôn bán người khi so sánh với các tiêu chuẩn quốc tế, xác định nạn nhân, chuyển tuyến chăm sóc và hợp tác liên ngành, nâng cao năng lực và chất lượng dữ liệu phân tách về buôn bán người, phân bổ nguồn lực cho của các trung tâm bảo trợ xã hội cho các nhóm dễ bị tổn thương, bao gồm nạn nhân của nạn buôn người, và tạo nơi cư trú dành riêng cho phụ nữ và trẻ em.

2.1.2.2. Tiền lương thỏa đáng, giờ làm việc và chính thức hóa

41. Với việc sửa đổi Bộ luật lao động năm 2019 và cải thiện thể chế thị trường lao động, việc thực hiện các quyền tại nơi làm việc và việc làm thỏa đáng sẽ được cải thiện trên thực tế. Các chính sách của Nhà nước nhấn mạnh đến việc thực hiện luật pháp. Nâng cao năng lực của thanh tra lao động giúp cải thiện và đóng góp tích cực vào việc thúc đẩy và thực thi quyền của người lao động. Nỗ lực cần được triển khai trong mọi lĩnh vực, kể cả khu vực nông nghiệp chính thức và phi chính thức. Tính đến giữa 2022, tổng số thanh tra viên, công chức thanh tra chuyên ngành lao động, thương binh và xã hội trong cả nước là 456 người (bao gồm Thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và Xã hội và ba cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành là Cục Quản lý lao động ngoài nước, Cục An toàn lao động và Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp). Các thanh tra viên, công chức thanh tra chuyên ngành lao động, thương binh và xã hội cũng thực hiện nhiều nhiệm vụ khác, ngoài hoạt động thanh tra trong lĩnh vực lao động. Kế hoạch tổng thể năm 2020 nhằm cải thiện công tác thanh tra lao động đã được xây dựng. Công ước thanh tra lao động năm 1947 (số 81) đã có hiệu lực ở Việt Nam; các cơ quan giám sát quốc tế đưa ra những nhận xét quan trọng về sự cần thiết nỗ lực áp dụng đầy đủ các tiêu chuẩn quốc tế.
42. Nhiều người lao động ở Việt Nam là đối tượng dễ bị tổn thương do thiếu việc làm thỏa đáng. Người lao động có việc làm phi chính thức là một nhóm đặc biệt dễ bị tổn thương. Những lao động này làm công việc chất lượng thấp, thời gian làm việc dài và gián đoạn, hạn chế khả năng tiếp cận với pháp luật bảo vệ lao động, bao gồm bảo trợ xã hội khiến họ rơi vào tình trạng rất dễ bị tổn thương trong các khủng hoảng kinh tế. Mặc dù việc định lượng và định tính tình trạng phi chính thức ở Việt Nam để thiết kế và triển khai hành động khắc phục là một nhiệm vụ khó khăn²⁶, nhưng dữ liệu cho thấy tỷ lệ việc làm phi chính thức đã giảm, ít nhất là trước đại dịch COVID-19 (Hình 4) Năm 2018, người lao động trong nền kinh tế phi chính thức của Việt Nam chiếm 71,4% tổng số người lao động²⁷. Số lượng người lao động ước tính trong cuộc điều tra lực lượng lao động năm 2020 là 20,3 triệu người, trong đó nam giới là 11,8 triệu người (58,1%) và nữ giới là 8,5 triệu người (41,9%).

26 Vì mục đích tương thích giữa các nước, ILO đã nêu ra định nghĩa về việc làm phi chính thức và khu vực phi chính thức dựa trên một số tiêu chuẩn, bao gồm độ bao phủ an sinh xã hội, tiếp cận nghỉ phép năm hưởng lương và nghỉ ốm hưởng lương, nơi sản xuất và kế toán. Định nghĩa về việc làm không chính thức ở Việt Nam là việc làm không có bảo hiểm xã hội (đặc biệt không có bảo hiểm xã hội bắt buộc) và không có hợp đồng lao động tối thiểu 3 tháng. Thông tin thêm xin xem Việc làm không chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố định hình theo đường dẫn: <https://socialprotection.org/fr/discover/publications/informal-employment-viet-nam-trends-and-determinants>.

27 Tổ chức Lao động Quốc tế 2019. *Việc làm thỏa đáng và mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam*, trang. 87: https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_730825/lang-en/index.htm



43. Thực tế cho thấy đã có những cải thiện về tiền lương. Mức lương trung bình ở Việt Nam bằng 1/7 mức trung bình của Châu Á Thái Bình Dương. Theo một cuộc khảo sát năm 2018 về mức sống và thu nhập của người lao động của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, 43,7% người lao động có thu nhập chỉ đủ để trang trải chi phí sinh hoạt, 26,5% thu nhập thấp và 12,5% thu nhập không đủ và phải làm thêm giờ để kiếm sống. Điều này một phần là do hầu hết các công ty sản xuất của Việt Nam tham gia vào các khâu có giá trị gia tăng thấp trong chuỗi sản xuất quốc tế. Cạnh tranh chủ yếu dựa vào chi phí sản xuất, đặc biệt là tiền lương thấp. Cải thiện điều kiện làm việc góp phần vào năng suất cao có thể gồm cải thiện tiền lương, tạo điều kiện tiếp tục vòng cải thiện mới. Đầu tư của doanh nghiệp vừa và nhỏ vào sức khỏe và an toàn của người lao động (bao gồm cải thiện chất lượng không khí, chống nóng và chống ồn cũng như các biện pháp chiếu sáng) đã được chứng minh là có tác động tích cực đáng kể đến năng suất lao động, trong các lĩnh vực nông nghiệp cũng như sản xuất và dịch vụ, trong khu vực chính thức và phi chính thức. Tương tự như vậy, các nỗ lực cải thiện đối thoại xã hội và quan hệ lao động cũng đang được triển khai.

2.1.2.3. An toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

44. Luật An toàn, vệ sinh lao động (2015) có phạm vi điều chỉnh rộng bao gồm cả khu vực phi chính thức và giao cho thanh tra lao động giám sát việc thực hiện pháp luật và xử lý các hành vi vi phạm²⁹. Việc tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động của doanh nghiệp và người lao động từng bước được cải thiện và nâng cao. Số tai nạn lao động nhìn chung giảm nhưng có xu hướng gia tăng ở khu vực phi chính thức, mặc dù vẫn còn cả việc báo cáo chưa đầy đủ. Công tác khám và phát hiện bệnh nghề nghiệp vẫn còn gặp khó khăn do chưa tiếp cận được kết quả khám sức khỏe của người lao động, chưa có các tiêu chuẩn chẩn đoán, cũng như chưa có kỹ năng và kiến thức

28 Tổ chức Lao động Quốc tế 2021. Việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố định hình theo đường dẫn: <https://socialprotection.org/fr/discover/publications/informal-employment-viet-nam-trends-and-determinants>. figure 3.1, p. 23.

29 Phát hiện vi phạm luật lao động, công đoàn, bảo hiểm xã hội. Trong 2019, thanh tra 733 cơ sở trong ngành chế biến gỗ đã phát hiện gần 7,500 vi phạm, có nghĩa 10.1 vi phạm/ cơ sở.

30 <https://covid19.who.int/region/wpro/country/vn>

31 Tổ chức Lao động Quốc tế 2021. Lời kêu gọi toàn cầu vì một phục hồi sau COVID lấy con người làm trung tâm, bao trùm, bền vững và có sức chống chịu. Geneva: International Labour Organization. Đường dẫn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf

32 Quyết định về chương trình nghị sự của ILO: Chương trình nghị sự của Hội nghị, GB.341/INS/3/1(Rev.2)/Decision, at https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB341/ins/WCMS_776838/lang-en/index.htm

trong chẩn đoán. Phòng bệnh được ưu tiên hơn chữa bệnh và điều này đòi hỏi phải thực hiện các chính sách tiến bộ quy định tại Quyết định số 659 / QĐ-TTg năm 2020 về Cải thiện sức khỏe người lao động và phòng chống bệnh nghề nghiệp giai đoạn 2020-2030. Quyết định ưu tiên áp dụng ở những nơi làm việc quy mô vừa và nhỏ, khu vực nông nghiệp, làng nghề, phụ nữ và lao động cao tuổi, lao động không có hợp đồng lao động.

45. COVID-19 tiếp tục tác động đến công việc và cuộc sống không chỉ của người dân Việt Nam. Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) báo cáo 1.252.590 trường hợp được xác nhận nhiễm COVID-19 tính đến ngày 3 tháng 12 năm 2021³⁰, với 25.448 trường hợp tử vong bao gồm cả nhân viên y tế và nhân viên tuyến đầu khác. Hội nghị Lao động Quốc tế năm 2021 đã quyết định kêu gọi tất cả các Quốc gia thành viên ILO bao gồm Việt Nam đưa ra các chính sách và phương pháp tiếp cận dựa trên bốn trụ cột của việc làm thỏa đáng và phát triển bền vững để giảm thiểu ảnh hưởng của đại dịch và thúc đẩy sự phục hồi toàn diện, bền vững, lấy con người làm trung tâm sau cuộc khủng hoảng³¹. Một trong những bài học kinh nghiệm từ đại dịch là phát triển hệ thống an toàn, vệ sinh lao động lành mạnh và bền vững, nâng cao năng lực xử lý với các tình huống khẩn cấp trong tương lai, bảo vệ an toàn và sức khỏe của người lao động, hỗ trợ hoạt động và phát triển kinh doanh của doanh nghiệp. Là quốc gia thành viên của ILO, Việt Nam cũng tham gia thiết lập các tiêu chuẩn lao động quốc tế mới về an toàn lao động và bảo vệ sức khỏe chống lại các mối nguy sinh học³². Thông qua quá trình này, Việt Nam tiếp tục xem xét và củng cố các chính sách, hành động quốc gia, cũng như đóng góp kinh nghiệm và thực tiễn quốc gia vào quá trình xây dựng tiêu chuẩn quốc tế.

2.1.3. Tăng trưởng kinh tế, việc làm đầy đủ và năng suất

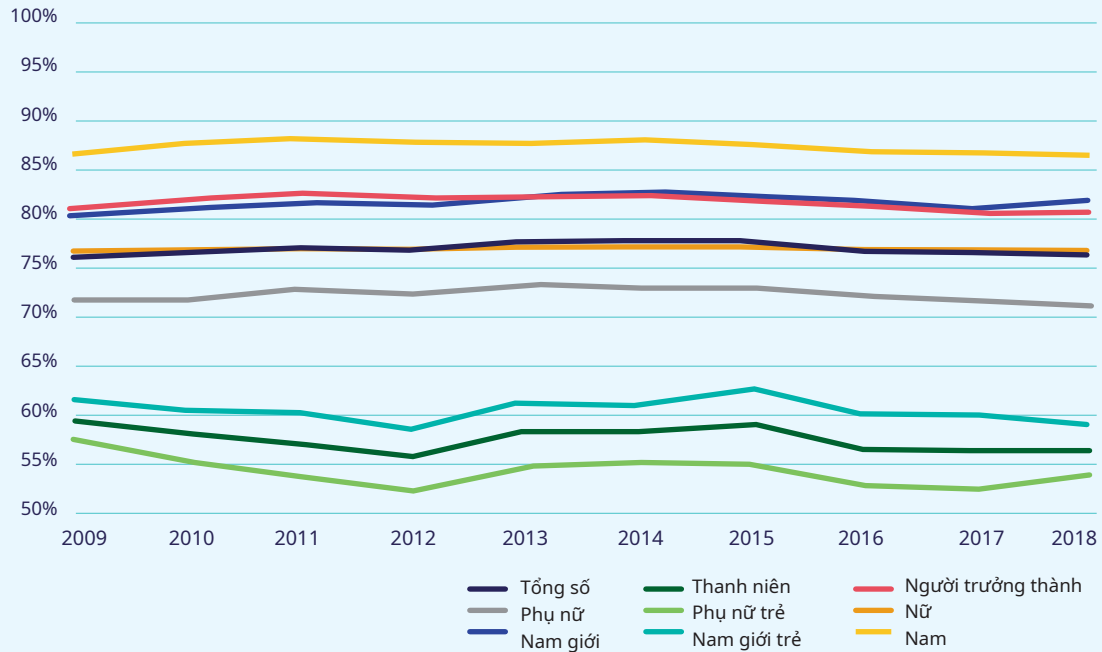
46. Việt Nam có mức độ tham gia thị trường lao động cao trong nhiều thập kỷ qua. Năm 2018, tổng tỷ lệ tham gia lực lượng lao động là 76%. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ là 71%, so với 82% của nam giới. Thanh niên có tỷ lệ tham gia thấp hơn nhiều so với người lớn (56% so với 80%), lý do chính là do thanh niên tham gia vào giáo dục hoặc đào tạo. Khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động nhỏ hơn ở thanh niên (5%) so với người trưởng thành (11%), cho thấy thế hệ trẻ bình đẳng hơn trong việc tiếp cận thị trường lao động³³. Tỷ lệ thất nghiệp thấp³⁴, ở cả nữ giới và nam giới, không có nhiều biến động kể từ năm 2010, mặc dù có xu hướng tăng nhẹ. Không có mô hình thất nghiệp theo giới rõ ràng: từ năm 2009 đến 2018, tỷ lệ thất nghiệp của nữ cao hơn tỷ lệ thất nghiệp của nam trong một số năm và thấp hơn ở các năm khác, nhưng sự khác biệt không đáng kể. Năm 2018, tỷ lệ thất nghiệp của phụ nữ là 2,1% so với 1,9% ở nam giới³⁵.

33 Tổ chức Lao động Quốc tế 2019. Việc làm bền vững và mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam: https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_730825.pdf. p. 21.

34 Dữ liệu sử dụng định nghĩa thất nghiệp của Việt Nam, chưa hoàn toàn phù hợp với tiêu chuẩn của Hội nghị thống kê lao động quốc tế.

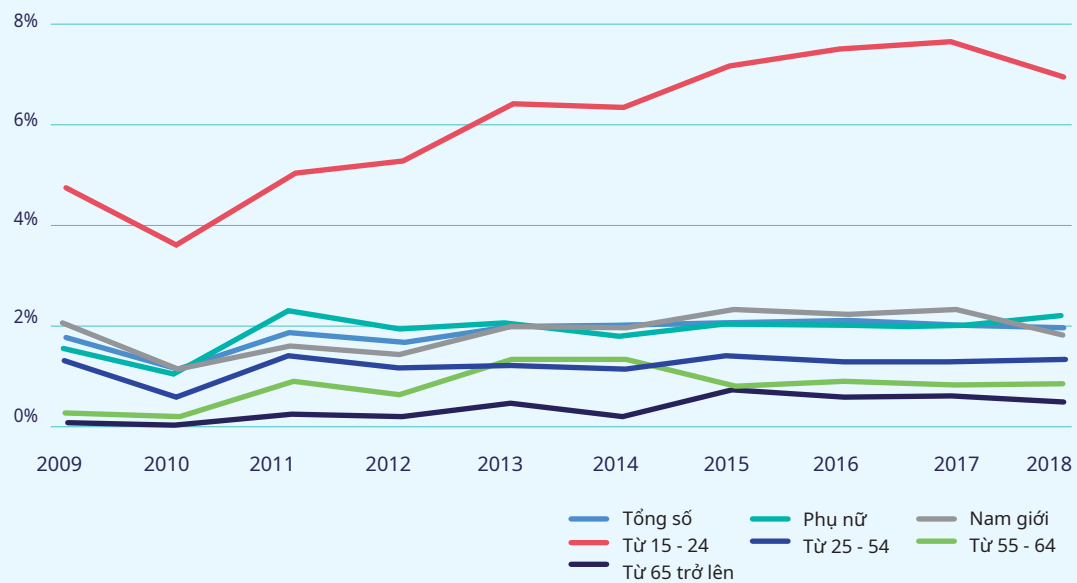
35 Tổ chức Lao động Quốc tế 2019. Việc làm bền vững và mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam: https://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_730825.pdf. p. 36.

► **Hình 5: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của thanh niên và người trưởng thành theo giới tính, (2009-2018)**



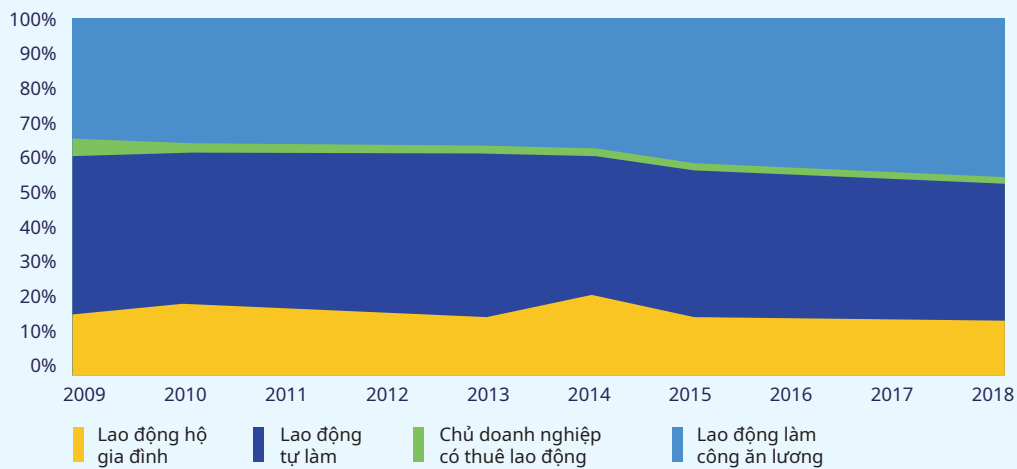
Nguồn: Khảo sát Lực lượng Lao động (Tổ chức lao động Quốc tế 2019)

► **Hình 6: Tỷ lệ thất nghiệp theo giới tính và độ tuổi (chỉ số SDG 8.5.2), 2009-2018**



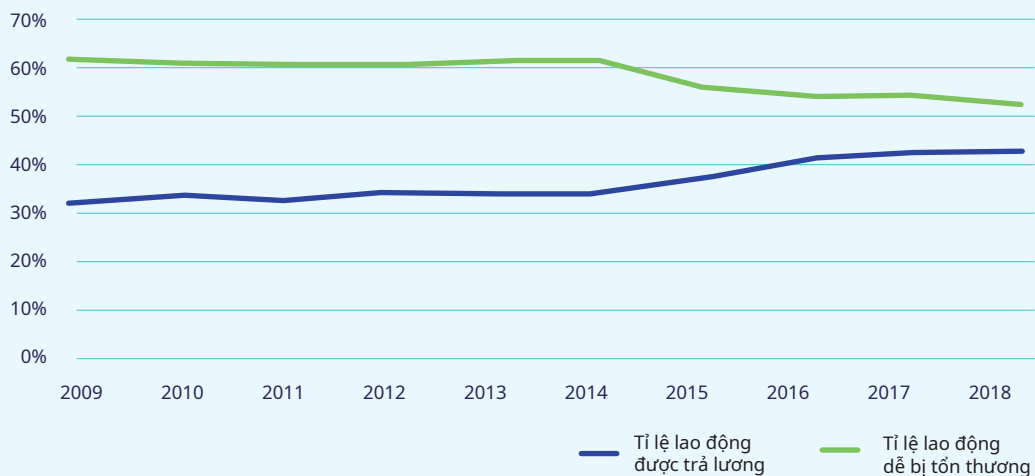
47. Phân tích xu hướng phân bố việc làm theo tình trạng việc làm cho thấy tỷ trọng lao động làm công hưởng lương đang tăng nhanh ở Việt Nam, trong khi tỷ trọng lao động tự làm và lao động gia đình đang giảm. (Xem Hình 7 bên dưới). Năm 2018, 44% người lao động ở Việt Nam là lao động làm công hưởng lương, trong khi 2% là chủ cơ sở (có thuê lao động; 39% là lao động tự làm và 15% là lao động gia đình)³⁶. Mặc dù tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương (lao động tự làm và lao động gia đình) đã giảm từ 62% năm 2009 xuống còn 54% vào năm 2018 (Hình 8 bên dưới), điều này vẫn có nghĩa là hơn một nửa số người lao động ở Việt Nam có việc làm dễ bị tổn thương. Tương tự, mặc dù tỷ lệ lao động làm công hưởng lương đã tăng từ 33% trong năm 2009 lên 44% vào năm 2018, điều này không có nghĩa là đa số người lao động đều làm công hưởng lương³⁷.

► **Hình 7: Phân bố việc làm, theo tình trạng việc làm, 2009-2018**



Nguồn: Biểu đồ 29 (Tổ chức Lao động Quốc tế, 2019)

► **Hình 8: Tỷ lệ việc làm được trả lương và việc làm dễ bị tổn thương, 2009-2018**



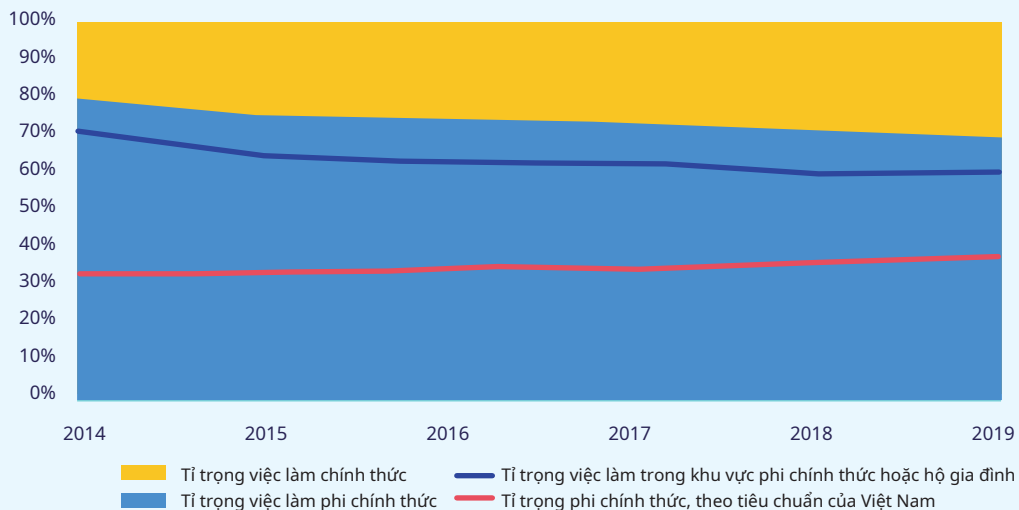
Nguồn: Biểu đồ 29 (Tổ chức Lao động Quốc tế, 2019)

36 Xem trang 31.

37 Xem trang 31.

48. Mặc dù Việt Nam có tỷ lệ thất nghiệp thấp, nhưng năng suất lao động chưa cao, phản ánh sự khác biệt giữa việc làm trong khu vực chính thức và phi chính thức. Việc làm trong khu vực chính thức khác với việc làm trong khu vực phi chính thức về năng suất, sự tích hợp sản phẩm vào thị trường, đóng góp cũng như tham gia vào các chương trình an sinh xã hội và thuế. Chính thức hóa việc làm ngày càng gia tăng góp phần vào sự phát triển của Việt Nam. Trước COVID-19, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức nói chung đã giảm; tuy nhiên, tác động kinh tế của COVID-19 đã dẫn đến sự gia tăng trong khu vực phi chính thức khi các cơ hội việc làm chính thức giảm đi, và dẫn đến việc thu hẹp việc làm phi chính thức khi người lao động thậm chí rời khỏi lực lượng lao động³⁸. Nhìn chung, tình hình trước mắt đòi hỏi phải linh hoạt, có những phản ứng nhanh nhạy với mục tiêu chính thức hóa khu vực phi chính thức, thúc đẩy tạo việc làm chính thức và ngăn chặn việc phi chính thức hóa việc làm hiện có. Đây là yếu tố quan trọng tạo việc làm thỏa đáng và phát triển bền vững.

► **Hình 9: Tỷ trọng việc làm phi chính thức và tỷ trọng việc làm trong khu vực phi chính thức hoặc hộ gia đình (chỉ số SDG 8.3.1, 2014-2019)**

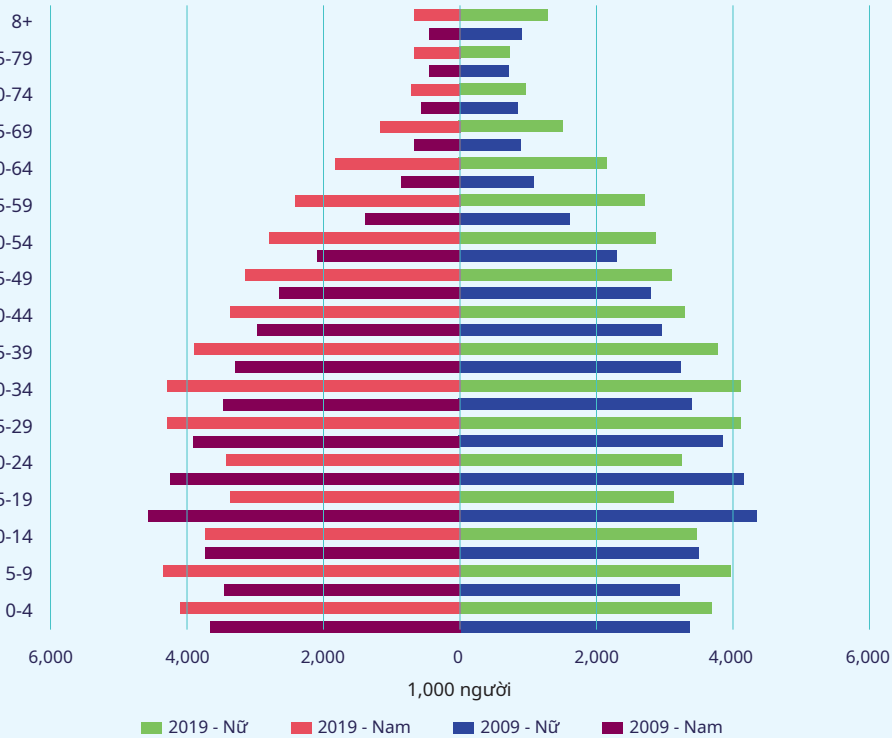


Nguồn: Tổng cục thống kê, *Điều tra Lao động việc làm* (Theo phương pháp và tiêu chuẩn của ILO trong xác định việc làm phi chính thức và ngành phi chính thức)

49 Điều chỉnh của thị trường lao động khiến thanh niên phải đối mặt với tình trạng thất nghiệp nhiều hơn. Gần một nửa lực lượng lao động Việt Nam trong độ tuổi từ 15 đến 39. Thực tế này đặt ra thách thức đối với việc tạo việc làm cho nhóm tuổi này trong tương lai, cùng với đó là thách thức về nâng cao kỹ năng cho các ngành dịch vụ và sản xuất đang phát triển. Ngoài ra, còn có nhiều vấn đề cụ thể liên quan đến thanh niên như gánh nặng già hóa dân số gia tăng đang đặt lên chi tiêu xã hội và thanh niên. Tỷ lệ người cao tuổi hiện nay trong dân số Việt Nam lớn hơn so với năm 2009. (Xem Hình 10). Gánh nặng này đặt lên vai thanh niên đặc biệt tác động đối với nữ giới do phải chăm sóc gia đình khi có người thân cao tuổi.

38 Ví dụ, "trong cả năm 2020, số lao động phi chính thức là 20.3 người, tăng 119.100 người, trong đó số lao động chính thức là 15.8 triệu người, giảm 21.100 so với 2019. Tỷ lệ công việc không chính thức 2020 là 56.2% – cao hơn 0.2% so với 2019." Tổng cục Thống kê Việt Nam., 2021b. *Ảnh hưởng của Covid-19 đối với tình hình lao động và việc làm trong quý IV 2020* [trực tuyến]. Đường dẫn: <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2021/01/covid-19-impacts-on-labour-and-employment-situation-in-quarter-iv-of-2020/> [Accessed 19 May 2021]

► Hình 10: Tháp dân số Việt Nam năm 2009 và 2019



Nguồn: TCTK, Điều tra dân số và nhà ở 2019. Già hóa và người cao tuổi ở Việt Nam

- 50.** Cần tiếp tục cải tiến giáo dục bậc đại học, cũng như dịch vụ của các Trung tâm dịch vụ việc làm. Tiếp tục hỗ trợ, khuyến khích học sinh nữ tham gia nhiều hơn trong các lĩnh vực liên quan đến khoa học, công nghệ, toán, kinh tế và cải tiến thúc đẩy sự đổi mới và nâng cao năng lực sản xuất trong các lĩnh vực có giá trị gia tăng cao. Thanh niên tiếp tục phải đối mặt với tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. Trong năm 2019, thanh niên có nguy cơ thất nghiệp cao hơn gấp 4 lần so với người trưởng thành³⁹. Xu hướng này có thể là do thiếu việc làm và kinh nghiệm làm việc để cạnh tranh; lao động mong muốn tìm công việc ổn định và chênh lệch giữa các kỹ năng của lao động so với yêu cầu công việc - mặc dù thanh niên là nhóm được giáo dục tốt nhất trong thị trường lao động trước COVID-19. Cũng giống như hầu hết các quốc gia khác, lao động giản đơn ở Việt Nam thường phải làm việc nhiều giờ và được trả lương thấp, và trong một số trường hợp phải làm việc trong điều kiện nguy hiểm. Tuy có rất ít sự khác biệt do tác động của nghèo đói giữa nam giới và phụ nữ, nhưng lao động trẻ phải hứng chịu nhiều hơn so với người trưởng thành. Tỷ lệ nghèo ở thanh niên có việc làm là gần 9% vào năm 2018 so với 5% của những người trưởng thành có việc làm.
- 51.** Khoảng cách giới trong việc tham gia lực lượng lao động và thu nhập có xu hướng thu hẹp, nhưng cách đo lường này lại thông qua các chỉ số không đo lường bất bình đẳng giới trong việc làm thỏa đáng⁴⁰. Phụ nữ thường phải làm việc toàn thời gian trong khi vẫn tham gia công việc chăm sóc không được trả lương và điều này ảnh hưởng tới khả năng tham gia thị trường lao động của phụ nữ. Mặt khác, kinh tế chăm sóc sức khỏe là một lĩnh vực tăng trưởng giàu việc làm quan trọng trong khu vực, mang lại cơ hội việc làm cho cả phụ nữ và nam giới. Việc xóa bỏ khoảng cách giới trong giáo dục không đồng nghĩa với việc thu hẹp khoảng cách giới tương tự trong chất lượng việc

³⁹ Thất nghiệp trong thanh niên ở mức 6.5%.

⁴⁰ Barucci, V., Cole, W. & Gammarano, R. 2021. Nghiên cứu: *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam, phân tích dựa trên Khảo sát lực lượng lao động*, (Văn phòng ILO Hà Nội). Đường dẫn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bang-kok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774434.pdf.

làm, thu nhập hoặc việc ra quyết định. Phụ nữ tiếp tục gặp thách thức trong tiếp cận các vị trí quản lý và hưởng mức lương bình đẳng. Thu nhập trung bình của phụ nữ thấp hơn nam giới ở mọi lứa tuổi, trong mọi hoạt động kinh tế và cả đối với người lao động làm công hưởng lương và lao động tự do.

- 52.** COVID-19 đã gây ra thiếu hụt nghiêm trọng việc làm thỏa đáng, đặc biệt là đối với các nhóm vốn đã dễ bị tổn thương. Người lao động bị giảm giờ làm việc và bị cắt giảm lương⁴¹. Hầu hết người lao động được hỏi đều bày tỏ lo lắng về thu nhập đảm bảo cuộc sống⁴². Các hộ gia đình người dân tộc thiểu số, lao động phi chính thức và nhập cư cũng như lao động nữ phải đối mặt với giảm thu nhập và nguy cơ đói nghèo tạm thời ngày càng tăng⁴³. Hàng trăm nghìn công nhân đã thất nghiệp và không có cơ hội tìm việc làm mới. Một phần lớn lao động phi chính thức đã hoàn toàn rời khỏi lực lượng lao động trong quý II năm 2020⁴⁴; lao động thiếu tiền tiết kiệm và khả năng tiếp cận bảo hiểm xã hội. Số liệu về phân biệt đối xử giữa người khuyết tật làm việc trong khu vực công và khu vực tư nhân cho thấy các hộ gia đình có người khuyết tật có nguy cơ nghèo cao gấp đôi so với các hộ gia đình không có người khuyết tật; trong một điều tra, gần một phần ba số người khuyết tật được hỏi cho biết họ thất nghiệp⁴⁵. Cuộc khủng hoảng cũng làm trầm trọng thêm những thách thức mà lao động di cư Việt Nam phải đối mặt, đặc biệt là lao động nhập cư không thường xuyên, những người đặc biệt dễ bị tổn thương do phụ thuộc vào khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe, bảo trợ xã hội hoặc các biện pháp phòng chống COVID-19 ở các quốc gia mà họ nhập cư.
- 53.** Cơ hội cải thiện mức sống ở nông thôn còn nhiều thách thức. Tình trạng nghèo đói kéo dài tiếp tục thúc đẩy di cư trong và ngoài nước tìm kiếm cơ hội việc làm. Các ngành công nghiệp, chế tạo và dịch vụ tập trung chủ yếu ở các trung tâm thành thị tiếp tục thu hút lao động nông thôn. Dân số nông thôn tiếp tục giảm, trong khi bất bình đẳng về thu nhập và chênh lệch trong khả năng tiếp cận các dịch vụ cơ bản tiếp tục gia tăng⁴⁶.
- 54.** Di cư trong và ngoài nước vốn là một phần trong bức tranh phát triển của Việt Nam cũng chịu tác động mạnh của COVID-19. Ba thập kỷ cải cách đã tạo ra gia tăng đáng kể tình trạng di cư trong và ngoài nước. Các hoạt động hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đã thúc đẩy các chính sách ưu đãi học tập, làm việc, đoàn tụ gia đình, du lịch và đầu tư nước ngoài⁴⁷. COVID-19 đã có ảnh hưởng mạnh đến các mô hình và thực tiễn di cư; làm giảm tình trạng di cư trong nước và buộc lao động làm việc theo hợp đồng ở nước ngoài về nước. Các hạn chế về đi lại và di cư đã khiến người lao động đi làm việc ở nước ngoài không thể tìm được việc làm mặc dù nhiều người đã phải chi trả nhiều tiền cho phí tuyển dụng. Số lượng lao động làm việc ở nước ngoài, bao gồm cả phụ nữ, đã giảm 50% vào năm 2020 so với năm trước. Đối với những người có thể kiếm được việc làm ở nước ngoài trong thời gian này, họ phải trả thêm nhiều chi phí khác, bao gồm thời gian cách ly, xét nghiệm và tiêm chủng. Tất cả những chi phí này đã làm tăng chi phí tuyển dụng vốn đã cao và các chi phí liên quan do người lao động đi làm việc ở nước ngoài phải trả. Năm 2021, Chính phủ sửa đổi Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Quỹ hỗ trợ an sinh xã hội cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài - đặc biệt là người lao động không thể tiếp cận an sinh xã hội tại nước đến do không có quốc tịch. Do COVID-19, nhiều lao động đã bị mắc kẹt do thiếu thông tin, vấn đề về thị thực và đóng cửa biên giới, gây ra những tác động tiêu cực như thiếu thức ăn và chỗ ở do hợp đồng lao động đột ngột bị chấm dứt⁴⁸. Triển vọng và thời gian phục hồi di cư ảnh hưởng đến cơ hội việc làm.

41 49% bị giảm giờ và trong số lao động làm việc, 59% bị cắt giảm lương. Xem Đánh giá tác động kinh tế và xã hội của Liên Hợp Quốc 2020 và của Tổng cục thống kê Việt Nam 2020. Báo cáo về ảnh hưởng của COVID-19 đối với tình hình lao động và việc làm ở Việt Nam: <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2020/07/report-on-the-impact-of-the-covid-19-on-labour-and-employment-situation-in-viet-nam/and>.

42 96% số người được hỏi ý kiến. Đánh giá tác động kinh tế xã hội của Liên Hợp Quốc 2020.

43 Nhóm làm việc kinh tế của Liên Hợp Quốc về đánh giá tác động của COVID-19 (8/2020).

44 Tổng cục thống kê Việt Nam 2020. Báo cáo tác động của COVID-19 đối với tình hình lao động và việc làm tại Việt Nam: <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2020/07/report-on-the-impact-of-the-covid-19-on-labour-and-employment-situation-in-viet-nam/>.

45 Khảo sát quốc gia về người khuyết tật năm 2016., 17. 72% số người khuyết tật được khảo sát có thu nhập ít hơn 1 triệu VND trong tháng 3/ 2020, cao hơn 21% so với kỳ trước (2/ 2019 tới 2/ 2020).

46 Thu nhập bình quân đầu người tại khu vực ít hơn 50% so với khu vực nội thành, và tỉ lệ nghèo đói ở khu vực nông thôn gần gấp 3 lần thành thị.

47 Có 2.7 triệu người Việt Nam đang sống ở nước ngoài và số lao động Việt Nam di cư có hợp đồng tăng dần đều giữa 2014 và 2019.

48 Xem Chính phủ Việt Nam 2020b. Đáp ứng của Việt Nam về tự nguyện xem xét Chương trình di cư toàn cầu: ESCAP. Đường dẫn: https://www.unescap.org/sites/default/d8files/event-documents/Viet%20Nam_Voluntary%20GCM%20Survey%20Report.pdf.

55. Biến đổi khí hậu tiếp tục thách thức nỗ lực tăng trưởng kinh tế, việc làm đầy đủ và hiệu quả của Việt Nam. Việt Nam chịu ảnh hưởng nặng nề từ các hiểm họa thiên nhiên cũng như các thách thức trong nâng cao năng lực thể chế đối phó và thích ứng. Do đó, nỗ lực thực hiện các biện pháp thích ứng và giảm thiểu tác động khí hậu một cách phù hợp là rất quan trọng, một trong số đó là chuyển đổi sang nền kinh tế các-bon thấp. Cùng với cách quản lý công bằng, quá trình chuyển đổi này có thể tạo ra việc làm xanh, đặc biệt là trong nền kinh tế xanh, khu vực năng lượng tái tạo, sản xuất bền vững và canh tác hữu cơ số hóa.

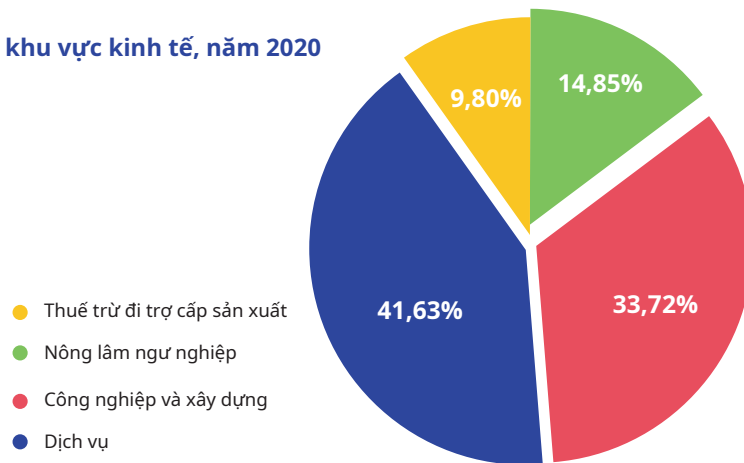
2.1.3.1. Kết quả các chính sách kinh tế vĩ mô lấy con người làm trung tâm

56. Môi trường kinh tế vĩ mô của Việt Nam tiếp tục ổn định trong hai thập kỷ qua. Điều này đã tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động kinh doanh, ngoại thương, đầu tư cũng như tích lũy dự trữ ngoại hối. Những thành tựu này là kết quả của các chính sách và sự phát triển lấy con người làm trung tâm.

57. Các chính sách kinh tế vĩ mô của Việt Nam được định hướng hành động theo các kết quả lấy con người làm trung tâm, dựa trên Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030 và Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025. Bằng cách chuyển đổi đa dạng hóa nền kinh tế và lấy thị trường lao động là chủ thể chính sách, Việt Nam đã tăng cường đầu tư phát triển con người, các thể chế làm việc cũng như việc làm thỏa đáng và bền vững theo lời kêu gọi của Ủy ban toàn cầu về tương lai việc làm⁴⁹. Tăng trưởng GDP của Việt Nam tăng khoảng 6,61% trong Quý 2 năm 2021⁵⁰ và là một trong những mức tăng cao nhất trên thế giới, với dự báo cho năm 2021 là 6,5% so với mức tăng trưởng GDP mục tiêu là khoảng 6,8% theo ước tính của IMF. Những lợi ích to lớn đến từ sự thay đổi của hệ thống thương mại toàn cầu đã cho phép các quốc gia có thể mạnh về hàng hóa thúc đẩy thặng dư thương mại và cung cấp vốn cho các khoản đầu tư chiến lược như đầu tư vào con người. Việt Nam có vị trí thuận lợi là điểm đến của nhiều nhà máy trong "làn sóng thứ hai" khi các doanh nghiệp thay đổi mô hình sản xuất. Việt Nam đã tìm cách tận dụng những xu hướng này thông qua đẩy mạnh các biện pháp tự do hóa thương mại, bằng chứng là ngày càng tham gia vào nhiều hiệp định thương mại và các sáng kiến hội nhập khu vực trong thập kỷ qua. Các chiến lược chuyển dịch trong chuỗi giá trị toàn cầu đã mang lại cho Việt Nam nhiều cơ hội thương mại. Nhìn chung, Việt Nam có vị thế kinh tế tốt để đầu tư vào các kết quả lấy con người làm trung tâm.

2.1.3.2. Chính sách công nghiệp nâng cao năng suất và tạo việc làm thỏa đáng

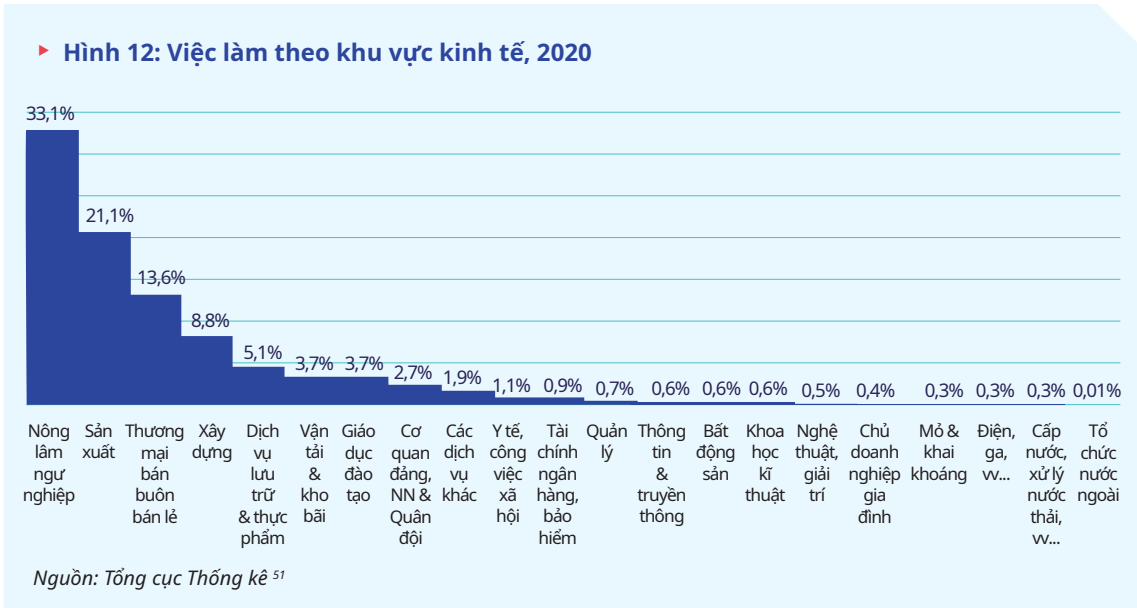
► **Hình 11: GDP theo khu vực kinh tế, năm 2020**



49 Khuyến nghị của Hội đồng toàn cầu về tương lai việc làm có thể được sử dụng làm hướng dẫn cho tạo kết quả hướng tới con người. Xem toàn bộ báo cáo tại đường dẫn: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang-en/index.htm Ba trụ cột nêu bởi Hội đồng, với 10 khuyến nghị: I. *Tăng đầu tư nâng cao khả năng con người*: (a) học tập suốt đời cho mọi người, (b) giúp con người trong quá trình chuyển đổi, (c) tạo đột phá trong bình đẳng giới, và (d) tăng cường an sinh xã hội; II. *Tăng cường đầu tư cho các thể chế việc làm*: (a) xây dựng Bảo đảm Lao động toàn cầu; (b) mở rộng quyền tự do lựa chọn thời gian làm việc; (c) tăng cường đại diện tập thể; (d) công nghệ cho việc làm thỏa đáng. III. *Tăng đầu tư cho việc làm thỏa đáng và bền vững*: (a) thay đổi cơ cấu nền kinh tế, và (b) mô hình kinh tế và kinh doanh lấy con người làm trung tâm. Các chính sách kinh tế vĩ mô tích cực cho phép hiện thực hóa 10 khuyến nghị này và tài liệu Khung hợp tác DWCP giúp thực hiện các hoạt động và kết quả phù hợp với các khuyến nghị này.

50 <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2021/01/viet-nam-economy-in-2020-the-growth-of-a-year-with-full-of-bravery/>

- 58.** Ngày càng có nhiều việc làm trong các hoạt động kinh tế có giá trị gia tăng cao hơn như sản xuất, xây dựng, dịch vụ tài chính, du lịch và bất động sản. Tuy nhiên, các doanh nghiệp hộ gia đình lại tạo ra nhiều việc làm mới hơn so với bất kỳ khu vực nào khác trong hai thập kỷ qua. Cũng còn thực tế là gần một nửa số chủ doanh nghiệp phi chính thức tạo ra lợi nhuận thấp hơn mức lương tối thiểu, và điều này có nghĩa là năng suất thấp và gây quan ngại trong tạo việc làm thỏa đáng. Các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa (MSME), hợp tác xã, tổ hợp tác cần phải phá vỡ vòng luẩn quẩn của năng suất thấp và các công nghệ lạc hậu kém hiệu quả, cũng như khó khăn trong tiếp cận vốn vay. Các chính sách công nghiệp là cần thiết để hỗ trợ MSME, hợp tác xã và tổ hợp tác và quá trình chuyển đổi khu vực phi chính thức. Việt Nam hiểu rõ sự cần thiết của quá trình chuyển đổi và đã có các chính sách và hành động triển khai.
- 59.** Mặc dù có tăng trưởng trong các hoạt động/ngành kinh tế có giá trị gia tăng cao hơn, phần lớn lực lượng lao động vẫn chưa được chuẩn bị cho việc mở rộng đóng góp của lao động có tay nghề cao cho nền kinh tế. Năm 2020, tỷ trọng GDP của khu vực dịch vụ là 41,63%, tiếp theo là khu vực công nghiệp và xây dựng, chiếm 33,72%, nông nghiệp là 14,85% (Hình 12). Tỷ trọng việc làm lớn nhất là trong nông nghiệp (xem Hình 12). Do đó, cần có sự chuyển đổi lực lượng lao động mạnh mẽ hơn nữa để đáp ứng nguyện vọng của các ngành và mang lại cơ hội có được việc làm thỏa đáng cho phần lớn lực lượng lao động - những lao động thường ít được bảo vệ trước an toàn, vệ sinh lao động và các rủi ro khác.



- 60.** Chuyển đổi sang sản xuất xanh và việc làm xanh đã được ưu tiên. Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh (2021-2030) và tầm nhìn đến năm 2050 đã được phê duyệt tại Quyết định số 1658/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn 2050 ngày 1 tháng 10 năm 2021. Chiến lược này đề ra chương trình nghị sự về kinh tế xanh cho Việt Nam bằng cách đưa ra định hướng cho cả sản xuất bền vững và tiêu dùng xanh. Việt Nam cũng đã đưa ra nhiều chính sách và khuyến khích tài chính để hỗ trợ các hoạt động sản xuất và tiêu dùng thân thiện với môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu. Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025 đề ra mục tiêu tập trung thúc đẩy các ngành sản xuất gắn với công nghệ thông minh và tập trung vào phát triển công nghiệp xanh, và trong nông nghiệp, và hướng tới “nông nghiệp xanh, sạch, thông minh thích ứng với biến đổi khí hậu”. Cần nhanh chóng cải thiện các phương thức canh tác và làm cho các phương pháp này “xanh hơn” để bảo vệ môi trường và sinh kế của người dân.

⁵¹ Tổng cục thống kê. 2021a. Niên giám thống kê Việt Nam 2020. Đường dẫn: <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2021/07/Sach-NGTK-2020Ban-quyen.pdf>

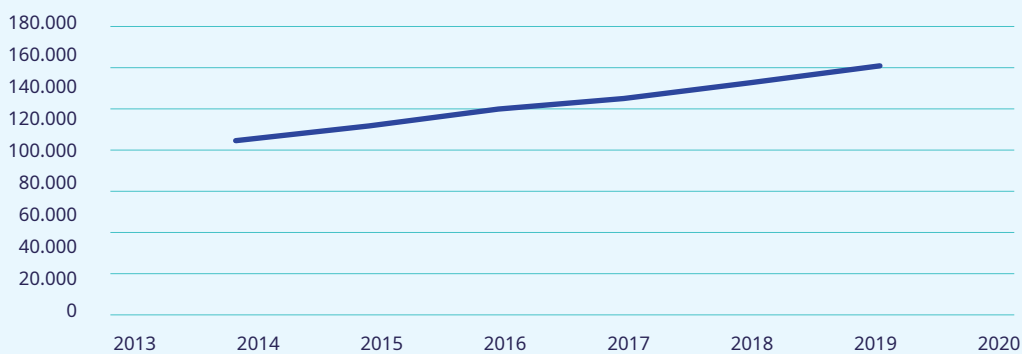
2.1.3.3. Đầu tư cơ sở hạ tầng tạo sự chuyển biến căn bản

61. Kết nối cơ sở hạ tầng trong nước đã mở rộng đáng kể trong hai thập kỷ qua, tạo điều kiện cho sự phát triển kinh tế và xã hội. Số lượng xã không có đường giao thông thuận tiện giảm hơn 10 lần từ năm 1997 đến năm 2016. Hệ thống giao thông công cộng đã và đang phát triển ở các khu vực đô thị. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại chênh lệch giữa cung và cầu kết nối. Cơ sở hạ tầng có chi phí thương mại thấp chưa được sử dụng hiệu quả, cần tiếp tục được cải tiến, sắp xếp lại. Những cải tiến trong các lĩnh vực này có thể giúp chính thức hóa nền kinh tế phi chính thức.
62. Bằng cách tạo thuận lợi cho sự di chuyển của hàng hóa, dịch vụ và con người, kết nối là một động lực quan trọng của tăng trưởng kinh tế toàn diện. Kết nối cũng có thể làm giảm sự chênh lệch về không gian và tình trạng nghèo đói liên quan trên cả nước. Hiện nay, tỷ lệ hộ nghèo tập trung cao hơn ở các vùng sâu, vùng xa và các vùng miền núi nơi phần lớn cư dân là đồng bào dân tộc thiểu số. Khoảng cách về địa lý cũng có nghĩa khả năng tiếp cận cơ sở hạ tầng, dịch vụ và cơ hội thị trường thấp - điều này chắc chắn sẽ tác động tiêu cực đến kết quả kinh tế. Cải thiện kết nối sẽ tăng khả năng tiếp cận các cơ hội việc làm phi nông nghiệp hiệu quả hơn. Điều này cũng áp dụng cho kết nối kỹ thuật số. Tất cả các phát triển này có thể cải thiện khả năng tiếp cận của doanh nghiệp và việc làm chính thức.

2.1.3.4. Chính sách và các biện pháp khuyến khích đối với tăng trưởng bền vững, doanh nghiệp và đổi mới

63. Việt Nam có chính sách thúc đẩy các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ. Luật hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ năm 2017 (Luật số 04/2017/QH14) tạo khuôn khổ hỗ trợ tiếp cận tín dụng, thành lập quỹ bảo lãnh tín dụng, hỗ trợ về thuế và kế toán, hỗ trợ sản xuất; hỗ trợ công nghệ; mở rộng thị trường; hỗ trợ thông tin và tư vấn quản lý; và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực. Luật Hợp tác xã (số 23/2012 /QH13) phục vụ thành viên hợp tác xã và tăng cường hợp tác nội bộ và tham gia vào thị trường, đang được rà soát, sửa đổi sau 10 năm triển khai nhằm cải thiện tình hình hoạt động, quản lý và năng suất của khu vực hợp tác xã.
64. Người Việt Nam đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng đã mang lại lợi ích quan trọng cho nhiều gia đình và xã hội Việt Nam. (Xem Hình 13 dưới đây). Việt Nam đã có các chính sách hỗ trợ gia tăng giá trị nguồn tiền người lao động gửi về nước từ công việc được trả lương tương đối cao ở nước ngoài. Gần 3/4 lượng kiều hối quốc tế - kể cả từ người lao động di cư hưởng lương - được sử dụng để đầu tư sản xuất kinh doanh; gần một phần tư được sử dụng để đầu tư vào bất động sản; và phần còn lại được sử dụng để hỗ trợ tài chính cho người thân⁵². Quản lý tốt, công bằng và an toàn cho người đi lao động ở nước ngoài theo hợp đồng góp phần hỗ trợ tăng trưởng bền vững.

► **Hình 13: Xu thế người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, 2013-2019**



Nguồn: Cục Quản lý Lao động ngoài nước, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

52 Theo Ngân hàng Thế giới, 72% số tiền chuyển về được dùng cho đầu tư vào sản xuất và kinh doanh; gần 22% đầu tư vào bất động sản; phần còn lại trợ giúp người thân.

65. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 69/2002/QH14 được Quốc hội thông qua tháng 11 năm 2020 và có hiệu lực vào tháng 1 năm 2022. Một Nghị định, một Quyết định và hai Thông tư đã được ban hành và có hiệu lực từ ngày 1 tháng 2 năm 2022.
66. Ngày 20 tháng 3 năm 2020, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 402 / QĐ-TTg về việc thực hiện Thỏa thuận toàn cầu về di cư hợp pháp, an toàn, và trật tự của Liên hợp quốc (GCM). Kế hoạch triển khai Thỏa thuận giúp Chính phủ thực hiện tốt hơn một số nhiệm vụ điều phối công tác quản lý nhà nước về lao động đi làm việc ở nước ngoài. Mục tiêu là phát triển bền vững, tôn trọng nhân phẩm và bảo vệ quyền và lợi ích của lao động đi làm việc ở nước ngoài, đặc biệt chú trọng đến phụ nữ và trẻ em. Các nhiệm vụ này bao gồm tăng cường luật pháp, chính sách và thực hiện; truyền thông và phổ biến thông tin về Thỏa thuận và các vấn đề lao động di cư trong và ngoài Việt Nam; thúc đẩy hợp tác quốc tế trong việc thực hiện Thỏa thuận; tăng cường năng lực để thực hiện Thỏa thuận; thu thập thông tin, dữ liệu về tình hình di cư của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và người nước ngoài làm việc ở Việt Nam; nghiên cứu và đưa ra dự báo về tình hình và chính sách di cư của các nước. Những nỗ lực này sẽ nâng cao khả năng thực hiện đối với việc phê chuẩn các Công ước ILO số 97, 143 và 181 liên quan đến di cư, đã được nêu trong danh sách các công ước nghiên cứu để xem xét đề xuất gia nhập giai đoạn 2021-2030 theo Bản ghi nhớ giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và ILO về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong giai đoạn 2021- 2030.

2.1.3.5. Các chính sách và biện pháp ứng phó với các thách thức và cơ hội kỹ thuật số

67. Những tiến bộ về công nghệ có khả năng mang lại nhiều cơ hội kinh doanh cũng như các giải pháp cho các vấn đề xã hội và môi trường. Chính phủ Việt Nam đã ban hành Chiến lược quốc gia về cách mạng công nghiệp 4.0 đến năm 2030 (Quyết định 2289/QĐ-TTg/2020) và Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, Tầm nhìn đến năm 2030 (Quyết định 749/QĐ-TTg/2020). Mặc dù còn nhiều ý kiến khác nhau về tác động của tiến bộ công nghệ như tăng cường tự động hóa công nghiệp, chưa có bằng chứng cho thấy công nghệ làm giảm cơ hội việc làm ở Việt Nam. Khi công nghệ thúc đẩy tăng năng suất, khả năng cạnh tranh của Việt Nam sẽ tăng lên thông qua sự phát triển của các ngành công nghiệp trong nước và tạo ra nhiều cơ hội việc làm hơn. Thách thức đặt ra là cần có nguồn nhân lực để tận dụng những cơ hội này.
68. Con đường giúp Việt Nam phát triển là thông qua chuyển đổi công nghệ, ứng dụng sử dụng số hóa mạnh mẽ và mở rộng nền kinh tế kỹ thuật số. Nền kinh tế kỹ thuật số đang phát triển nhanh chóng, đạt giá trị 12 tỷ USD vào năm 2019 với tốc độ tăng trưởng trung bình hàng năm là 38% kể từ năm 2015, dự kiến đạt 43 tỷ USD vào năm 2025 - chiếm 20% GDP của cả nước. Mặc dù có tiềm năng nhưng vẫn có khoảng cách đáng kể giữa các nhóm dân cư khác nhau về mức độ sẵn sàng cho công nghệ thông tin – truyền thông (CNTT-TT) - cơ sở hạ tầng và khả năng tiếp cận - và năng lực CNTT-TT. Khoảng cách cũng tồn tại giữa các địa phương, bao gồm cả những người sống và làm việc ở nông thôn và thành thị. Thiếu đào tạo về CNTT-TT đã kìm hãm phát triển của các hình thức sản xuất cạnh tranh mới mang tính kỹ thuật số, phân phối, thông minh và tuần hoàn.⁵³

2.1.3.6..... được đo lường bởi các Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs)

69. Việt Nam đã cụ thể hóa các SDG toàn cầu thành 115 mục tiêu SDG của Việt Nam (VSDG) và đưa các mục tiêu này vào Kế hoạch hành động quốc gia năm 2017 để thực hiện Chương trình nghị sự 2030⁵⁴. Trong số 12 mục tiêu quốc tế mà ILO là cơ quan giám sát (13 chỉ số) hoặc cơ quan liên quan (3 chỉ số), hầu hết đều được đưa vào các mục tiêu VSDG, trừ những mục tiêu liên quan đến việc làm cho thanh niên. Trong số 16 chỉ số này, Việt Nam đã lựa chọn các chỉ số tương tự để sử dụng ngoại trừ chỉ số 4. (Xem Phụ lục dưới đây⁵⁵).

53 Bảng xếp hạng Internet bao trùm 2021 xếp Việt Nam thứ 58 trong 120 quốc gia <https://theinclusiveinternet.eiu.com/explore/countries/performance> Tuy nhiên, mức độ biết về số hóa còn thấp, ở mức 72, cho thấy còn thiếu giáo dục và sẵn sàng dùng Internet.

54 Chính phủ Việt Nam 2017b. Kế hoạch quốc gia thực hiện SDGs: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoach%20hanh%20dong%20quoc%20gia_04-07-ENG_CHXHCNVN.pdf.

55 Các chỉ tiêu quốc gia về SDG được thông qua tháng 1 năm 2019, sau rà soát lần 1. 158 chỉ tiêu quốc gia được xác định và thông báo trong Thông tư số 03/2019 /TT-BKHĐT ngày 22/1/ 2019 của Bộ KHĐT <https://luatvietnam.vn/dau-tu/thong-tu-03-2019-tt-bkhdt-bo-chi-tieu-thong-ke-phat-trien-ben-vung-cua-viet-nam-170555-d1.html>

- 70.** Việt Nam phát hành Báo cáo rà soát tự nguyện quốc gia Việt Nam vào tháng 6 năm 2018⁵⁶. Các đánh giá kỹ lưỡng về tiến độ trong 5 năm qua đã được công bố trong năm 2021. Điểm chỉ số SDG của Việt Nam (73,8) cao hơn so với mức trung bình của khu vực (67,2). Trên toàn cầu, Việt Nam đã vươn lên trong bảng xếp hạng kể từ năm 2018. Điểm số chỉ số SDG cho thấy hiệu suất tốt đối với 12 trên 17 SDG, 5 SDG còn lại đang đi đúng hướng cho tới năm 2030 (SDGs 1, 4, 6, 11 và 13). Các SDG có hiệu suất thấp gồm SDG 14 (cuộc sống dưới nước), 15 (cuộc sống trên đất liền) và 17 (quan hệ đối tác vì mục tiêu phát triển bền vững). Thông tin còn hạn chế đối với SDG 10 về bất bình đẳng và SDG 12 về tiêu dùng và sản xuất có trách nhiệm.
- 71.** Báo cáo đánh giá thực hiện SDG 5 năm qua của Việt Nam đã nêu rõ một số hạn chế liên quan đến việc thực hiện Chương trình nghị sự 2030. Các hạn chế này bao gồm thiếu ngân sách cho lồng ghép; cần tăng cường giám sát và nâng cao năng lực cán bộ, nhân viên; tăng cường cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành liên quan; và huy động hơn nữa sự tham gia của các bên liên quan.
- 72.** Trong thực hiện SDG8 về việc làm thỏa đáng và phát triển kinh tế, mặc dù Việt Nam có thể hoàn thành 5 trong số 10 mục tiêu, bao gồm cả mục tiêu 8.1 (GDP trên đầu người), mục tiêu 8.5 và 8.6 (tạo việc làm), mục tiêu 8.7 (xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động trẻ em), và mục tiêu 8.10 (cải tiến các thể chế tài chính), sẽ còn thách thức trong thực hiện bốn mục tiêu còn lại, bao gồm mục tiêu 8.2. (năng suất lao động và cải tiến công nghệ), mục tiêu 8.3 (việc làm thỏa đáng và phát triển các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa), mục tiêu 8.4 (sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên và giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường do phát triển kinh tế) và mục tiêu 8.9 (phát triển du lịch bền vững). Mục tiêu 8.8 về môi trường làm việc an toàn cho tất cả mọi người sẽ còn nhiều thách thức trong thực hiện. Đại dịch COVID-19 đã làm trầm trọng thêm các khó khăn trong phát triển kinh tế bền vững trong thời gian tới⁵⁷.
- 73.** Tổng cục Thống kê Việt Nam được đánh giá cao và có dữ liệu phân tách cho các chỉ số SDG, và đặc biệt là các chỉ số ILO phụ trách giám sát.

56 Chính phủ Việt Nam 2018. Tự nguyện rà soát quốc gia trong thực hiện SDGs: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf.

57 Báo cáo quốc gia 2020 “Tiến độ 5 năm thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững”



3 Các ưu tiên và kết quả của Chương trình quốc gia tại Việt Nam

74. Qua tham vấn ý kiến của các đối tác và tham khảo các báo cáo của Liên Hợp Quốc và văn kiện chính sách của Việt Nam như Báo cáo đánh giá chung của Liên Hợp Quốc về Việt Nam (CCA), Báo cáo Đánh giá thực hiện Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng 2017-21 (CPR), UNSDCF và Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội 10 năm 2021-2030 và Kế hoạch Phát triển kinh tế xã hội 5 năm 2021 - 2025, cơ quan Liên hợp quốc tại Việt Nam đã xác định bốn ưu tiên phát triển, trong đó ILO sẽ đóng góp vào ba Ưu tiên của Quốc gia về việc làm thỏa đáng. Ngoài kết quả 3.4 - thúc đẩy đối thoại xã hội, quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp có tính đặc thù theo nhiệm vụ của ILO; và kết quả 2.3 về cải thiện an toàn và vệ sinh lao động, tất cả các ưu tiên quốc gia và kết quả của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng đều phù hợp với UNSDCF, và có mối quan hệ chặt chẽ với Chương trình nghị sự về Việc làm thỏa đáng của ILO.

Ưu tiên quốc gia 1: Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ đóng góp và được thụ hưởng công bằng từ chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và có trách nhiệm giới dựa trên đổi mới, sáng tạo, làm chủ kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.

Kết quả 1.1: Tăng cường năng lực quốc gia để xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng, đồng thời tăng cường các hệ sinh thái thúc đẩy phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ theo hướng toàn diện, chuyển đổi và bền vững để tạo việc làm thỏa đáng.

Kết quả 1.2: Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh bền vững, toàn diện và có trách nhiệm bao gồm cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ và hợp tác xã để tăng năng suất, phát triển thương mại và đổi mới, đồng thời để cải thiện điều kiện làm việc và tính tuân thủ, đặc biệt tập trung vào tăng quyền kinh tế cho người nghèo, người dân tộc thiểu số và phụ nữ.

Kết quả 1.3: Hệ thống giáo dục ở Việt Nam cung cấp giáo dục và học tập có trách nhiệm giới, bình đẳng, khả năng chống chịu với biến đổi khí hậu, và có chất lượng, nhằm trang bị cho tất cả trẻ em, thiếu niên, thanh niên và người trưởng thành các kiến thức, các kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kỹ năng số phù hợp, kể cả trong các trường hợp khẩn cấp.

Ưu tiên quốc gia 2: Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giúp người dân Việt Nam giảm nghèo đa chiều và tăng thêm quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Kết quả 2.1: Hệ thống an sinh và chăm sóc xã hội quốc gia mang tính toàn diện, gắn kết và tích hợp, áp dụng các phương pháp tiếp cận theo vòng đời, có tính đến rủi ro, có khả năng chống chịu và có trách nhiệm giới với trọng tâm là đáp ứng nhu cầu của nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.

Kết quả 2.2: Chuyển đổi thái độ và thực hành văn hóa xã hội, trách nhiệm giải trình, khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương.

Kết quả 2.3: Tăng cường an toàn và sức khỏe nghề nghiệp thông qua xây dựng văn hóa an toàn và sức khỏe mang tính phòng ngừa và tăng cường tính tuân thủ.

Ưu tiên quốc gia 3: Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Kết quả 3.1: Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại hình lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.

Kết quả 3.2: Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia nhằm nâng cao pháp quyền, mở rộng khả năng tiếp cận công lý và chống lại sự phân biệt đối xử, tập trung vào các nhóm dễ bị tổn thương, theo hướng có trách nhiệm với trẻ em và giới phù hợp với các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.

Kết quả 3.3: Củng cố luật pháp, chính sách và hệ thống cơ quan nhà nước để ngăn chặn và giải quyết nạn buôn người, nhập cư bất hợp pháp, đồng thời đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các hệ thống bảo vệ cho nạn nhân, nhân chứng và các nhóm dễ bị tổn thương khác, đặc biệt là người di cư, phụ nữ và trẻ em.

Kết quả 3.4: Tăng cường các cơ chế đối thoại xã hội và giải quyết tranh chấp nhằm cải thiện quản trị thị trường lao động, quyền của người lao động và quan hệ lao động ở tất cả các cấp.

75. Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng được xây dựng dựa trên các ưu tiên của các kế hoạch phát triển quốc gia như đã được đề cập trong UNSDCF giai đoạn 2022-2026. Các hỗ trợ hiện nay của ILO cũng như các định hướng và quan tâm của các đối tác trong nước góp phần định hướng đầu ra đặc trưng Khung Chương trình. Các đóng góp này cũng góp phần thực hiện các Kết quả chung của UNSDCF. Ngoài ra, Khung Chương trình cũng được xây dựng dựa trên Chương trình nghị sự về Việc làm thỏa đáng toàn cầu của ILO, các kết quả chính sách của Chương trình và Ngân sách của ILO cho giai đoạn 2022-2023, và các nền tảng quy chuẩn của ILO. Các phần dưới đây đi sâu vào chi tiết Khung Chương trình bao gồm gồm khung phân tích chính, và các chỉ tiêu đánh giá như trong Phụ lục 1: 2022 Bảng kết quả Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng.

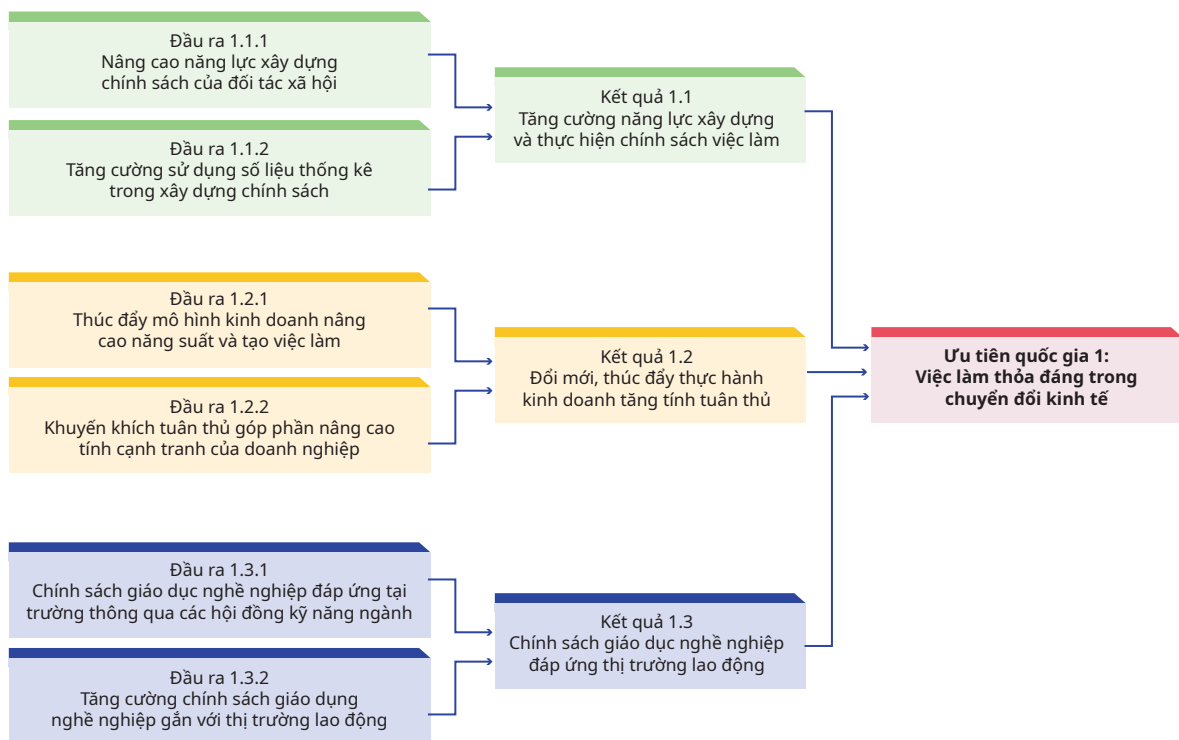
► **Hình 14: Tương thích của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng với UNSDCF**



3.1. Việc làm thỏa đáng hướng tới chuyển đổi kinh tế

76. ILO phối hợp với các đối tác ba bên để nâng cao vị thế của người dân Việt Nam nhằm đóng góp và thụ hưởng một cách công bằng từ chuyển đổi kinh tế dựa trên việc làm thỏa đáng. Các đóng góp của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực này nhằm mục đích
- Tăng cường năng lực xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng để tăng việc làm có năng suất và được tự do lựa chọn, bao gồm thông qua việc sản xuất, phân tích và sử dụng dữ liệu để cung cấp thông tin về chính sách và lập kế hoạch phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, bao gồm Công ước Thống kê Lao động của ILO, 1985 (số 160) được nghiên cứu để đề xuất gia nhập trong giai đoạn 2021 - 2026.
 - Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh nhằm tăng năng suất, khuyến khích thương mại và đổi mới; từ đó tạo điều kiện cải thiện điều kiện lao động.
 - Cải thiện hệ thống giáo dục và đào tạo kỹ thuật và dạy nghề, cũng như xây dựng các chính sách định hướng lĩnh vực này có tính liên kết và đáp ứng giới hơn nhằm cung cấp kiến thức và kỹ năng làm việc phù hợp với các công việc hiện tại và tương lai ở Việt Nam.
77. Thêm vào đó, ILO sẵn sàng hỗ trợ các sáng kiến khác nhằm đạt được kết quả mà Việt Nam mong muốn, bao gồm hỗ trợ dịch vụ việc làm và thực hiện Chương trình Hỗ trợ phát triển thị trường lao động Việt Nam đến năm 2030. Tiếp tục hỗ trợ - cả trong chuỗi cung ứng ngành may mặc - và những ngành khác trong khuôn khổ chức năng của ILO nhằm chuyển đổi sang các phương pháp sản xuất bền vững hơn với môi trường và các kết quả về việc làm. Thông qua triển khai các lĩnh vực ưu tiên này, ILO giúp Việt Nam chuyển đổi nền kinh tế thông qua chuyển đổi công nghệ mà Việt Nam đang sử dụng, tạo chuyển đổi kinh tế bền vững hơn, toàn diện hơn và đáp ứng giới hơn thông qua sáng tạo, làm chủ kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.

► Hình 15: Kết quả và đầu ra của Ưu tiên quốc gia 1



3.1.1. Kết quả trong lĩnh vực ưu tiên 1

Kết quả 1.1. Tăng cường năng lực quốc gia nhằm xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng, đồng thời tăng cường các hệ sinh thái thúc đẩy phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ theo hướng toàn diện, chuyển đổi và bền vững để tạo việc làm thỏa đáng.

Để thực hiện kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Nâng cao năng lực của Chính phủ, các tổ chức của giới sử dụng lao động và người lao động trong xây dựng các chính sách việc làm trong bối cảnh Việt Nam đang chuyển đổi.
- ▶ Thúc đẩy quá trình sửa đổi Luật Việc làm dựa trên các bằng chứng và thông lệ tốt.
- ▶ Nâng cao năng lực của các bên liên quan trong phân tích và xử lý khoảng cách giới và tình trạng phi chính thức liên quan đến chính sách và Luật việc làm.
- ▶ Cải thiện đối thoại giữa các chủ thể và các bên liên quan trong nền kinh tế phi chính thức.
- ▶ Xây dựng các tiêu chuẩn thống kê, hoạt động và thủ tục để đo lường quá trình chuyển đổi từ phi chính thức sang chính thức, qua đó hỗ trợ chiến lược tổng thể của Việt Nam hướng tới chính thức hóa phù hợp với Khuyến nghị số 204 của ILO về Chuyển đổi từ phi chính thức sang chính thức.
- ▶ Hỗ trợ Chính phủ và cụ thể là Tổng cục Thống kê trong việc nâng cao năng lực thể chế và con người trong thu thập, phổ biến và phân tích thông tin thị trường lao động dựa trên cải tiến các phương pháp và điều tra thống kê phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, bao gồm cả Công ước Thống kê Lao động của ILO, năm 1985 (Số 160).
- ▶ Hỗ trợ Chính phủ và cụ thể là Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong việc tăng cường hệ thống thông tin thị trường lao động nhằm cải thiện công tác thu thập dữ liệu hành chính và nâng cao chất lượng dự báo thị trường lao động.
- ▶ Hỗ trợ cải thiện việc điều phối và hợp tác trong việc tạo ra và phổ biến số liệu chính xác và nhất quán giữa Tổng Cục Thống kê và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

Để đạt được kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Đối tác của ILO tiếp tục quan tâm đến việc ra quyết định dựa trên bằng chứng.
- ▶ Luật Việc làm tiếp tục được sửa đổi theo kế hoạch và nhận được sự hỗ trợ của Chính phủ và các đối tác xã hội.
- ▶ Các cơ quan trong nước tiếp tục hoạt động và quan tâm đến việc nâng cao năng lực kỹ thuật và thể chế.
- ▶ Các hỗ trợ của ILO tiếp tục được đánh giá phù hợp với các mục tiêu quốc gia và lợi ích của Chính phủ và các đối tác xã hội.
- ▶ Hỗ trợ kỹ thuật cho Tổng cục Thống kê và các cơ quan liên quan được sử dụng cho xây dựng các chính sách và hoạt động đo lường các hiện tượng thị trường lao động, giúp cung cấp thông tin đóng góp vào việc xây dựng chính sách việc làm ở Việt Nam.
- ▶ Tiếp tục quan tâm đặc biệt đến việc phát triển và cải thiện giám sát đối với kinh tế phi chính thức và lao động nước ngoài tại Việt Nam.
- ▶ Phối hợp chặt chẽ với Tổng cục Thống kê và các cơ quan liên quan trong việc đào tạo, chia sẻ kiến thức, xây dựng thể chế dựa trên sự hiểu biết chung về nhu cầu và kỳ vọng của các cơ quan hoạch định chính sách.
- ▶ Công ước về Thống kê lao động (số 160) sẽ được nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập trong thời gian từ năm 2021 đến năm 2026, theo kế hoạch hiện tại của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Phân tích chính sách, hội thảo kỹ thuật, các can thiệp và hỗ trợ khác nhằm nâng cao năng lực ra quyết định, thúc đẩy bình đẳng giới, chuyển đổi năng lượng công bằng và các mục tiêu chính sách phát triển khác của Chính phủ.
- ▶ Tư vấn/ vận động chính sách với các đối tác Việt Nam trên cơ sở Chương trình nghị sự về Việc làm thỏa đáng của ILO.
- ▶ Các hoạt động chia sẻ kiến thức rút ra từ các thông lệ quốc tế.
- ▶ Hỗ trợ kỹ thuật cho Tổng cục Thống kê và các cơ quan liên quan.
- ▶ Tư vấn kỹ thuật trực tiếp cho các cán bộ thực hiện của Tổng cục Thống kê.

Đối tác chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Tổng cục Thống kê; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Liên minh Hợp tác xã Việt Nam; Quốc hội và các cơ quan liên quan.	P&B3.1.1/VNM128, P&BOA.1.1/VNM128

Kết quả 1.2. Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh bền vững, toàn diện và có trách nhiệm bao gồm cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ và hợp tác xã để tăng năng suất, thúc đẩy thương mại và đổi mới, đồng thời cải thiện điều kiện làm việc và tính tuân thủ, đặc biệt tập trung vào tăng quyền kinh tế cho người nghèo, người dân tộc thiểu số và phụ nữ.

Để thực hiện kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Nâng cao năng lực của các doanh nghiệp, bao gồm cả các hợp tác xã và các tổ chức hỗ trợ doanh nghiệp trong việc phát triển, nâng cao năng suất lao động và nhân rộng các thực hành doanh nghiệp tốt, bao gồm các thực hành về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp và bộ quy tắc ứng xử của doanh nghiệp có trách nhiệm vì mục tiêu tăng năng suất lao động và việc làm.
- ▶ Khuyến khích và sử dụng ý tưởng về hệ sinh thái⁵⁸ năng suất để cải thiện năng suất của doanh nghiệp và ngành trong các ngành sản xuất ưu tiên.
- ▶ Cải thiện việc tuân thủ theo các tiêu chuẩn lao động trong nước và quốc tế, tạo điều kiện cho lĩnh vực xuất khẩu của Việt Nam phát triển bền vững và nhân rộng kinh nghiệm thông qua việc chia sẻ kết quả nghiên cứu và các công cụ trong các lĩnh vực sản xuất và định hướng xuất khẩu khác, đặc biệt là các lĩnh vực chế biến thủy sản và gỗ.
- ▶ Cải cách khung pháp lý đối với hợp tác xã nhằm nâng cao năng suất, khả năng tiếp cận thị trường, tính bền vững và đóng góp vào việc làm thỏa đáng theo hướng cải cách chuyển đổi.
- ▶ Thúc đẩy thực hành kinh doanh chuyển đổi sang các công việc xanh hơn ví dụ thông qua sử dụng chuỗi cung ứng ngành may mặc.
- ▶ Thúc đẩy việc áp dụng các quy định của Bộ luật lao động 2019 liên quan đến tăng năng suất.

Để đạt được kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Các doanh nghiệp nhỏ tiếp cận được và áp dụng các thực hành tốt vào thực tế tạo ra kết quả việc làm thỏa đáng.
- ▶ Doanh nghiệp tiếp tục đánh giá phương pháp của Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) hữu ích, tạo giá trị gia tăng và tạo điều kiện phổ biến phương pháp đến nhiều đối tượng doanh nhân và doanh nghiệp hơn.

58 Hệ sinh thái là một tổng thể các chủ thể, thể chế và các quá trình có quan hệ qua lại với nhau nhằm mục đích cuối cùng là tạo ra kết quả. Một hệ sinh thái nói về mối quan hệ và tác động qua lại giữa các thành phần hoặc cấu thành trong một môi trường.

- ▶ Doanh nghiệp và ngành quan tâm đến việc giới thiệu và sử dụng hệ sinh thái năng suất cho việc làm thỏa đáng.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Hỗ trợ kỹ thuật cho duy trì và mở rộng hoạt động của Dự án Phát triển doanh nghiệp bền vững (SCORE), hiện do Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tự vận hành.
- ▶ Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) sẽ tiếp tục hoạt động trong các lĩnh vực quan trọng của hoạt động kinh tế, mang lại lợi ích lan tỏa và trải nghiệm cho các doanh nghiệp và tổ chức về Chương trình nghị sự Việc làm thỏa đáng.
- ▶ Thúc đẩy việc làm thỏa đáng thông qua hệ sinh thái năng suất, nghiên cứu và xác định các lĩnh vực ưu tiên hướng tới các nỗ lực cải thiện năng suất.
- ▶ Hỗ trợ kỹ thuật cho Liên minh Hợp tác xã xây dựng và thẩm định hồ sơ sửa đổi Luật Hợp tác xã, đóng góp ý kiến vào dự thảo luật, trợ giúp hội thảo và tham vấn kỹ thuật.

Đối tác chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các Hội, hiệp hội ngành, nghề liên quan tới lĩnh vực nông nghiệp.	P&B4.2.1, P&B4.4.1/VNM128, VNM129

Kết quả 1.3. Hệ thống giáo dục ở Việt Nam cung cấp giáo dục và học tập có trách nhiệm giới, bình đẳng, chống chịu với biến đổi khí hậu, và có chất lượng, nhằm trang bị cho tất cả trẻ em, thiếu niên, thanh niên và người trưởng thành các kiến thức, các kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kỹ năng số phù hợp, kể cả cho các trường hợp khẩn cấp.

Để thực hiện kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Xây dựng các hội đồng đào tạo nghề theo ngành và khu vực địa lý là một bộ phận của hệ thống giáo dục nghề nghiệp Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, góp phần nâng cao tính cạnh tranh và nâng cấp ngành công nghiệp.
- ▶ Cải tiến chính sách giáo dục nghề nghiệp gắn kết hơn và đáp ứng giới hơn, khuyến khích học tập suốt đời, công nhận và chứng nhận đào tạo phù hợp với cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư.
- ▶ Nâng cao năng lực của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trong việc nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và thông lệ tốt, gồm cả gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp.
- ▶ Cải thiện cơ chế thể chế và năng lực cho Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp trong việc công nhận văn bằng, chứng chỉ do cơ sở giáo dục nghề nghiệp nước ngoài cấp để thúc đẩy việc làm có năng suất và được tự do chọn lựa khi người lao động di cư trở về Việt Nam hoặc trong giai đoạn di cư tìm việc tiếp theo.

Để tạo ra kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Chính phủ và các đối tác xã hội ở cấp tỉnh và cấp ngành sẽ tham gia chặt chẽ cùng ILO trong việc xây dựng và đưa vào hoạt động các hội đồng đào tạo nghề được quy định trong Bộ luật lao động. Theo đó các Hội đồng này sẽ xác định các kỹ năng và chương trình đào tạo cần thiết để cung cấp cho những người đang làm việc hoặc đang tìm kiếm việc làm; các khuyến nghị của Hội đồng giáo dục nghề được các cơ sở dạy nghề áp dụng nhằm phát triển hoặc mở rộng các khóa đào tạo cần thiết;
- ▶ Các cơ quan Chính phủ có thẩm quyền chứng nhận kỹ năng phối hợp cùng các cơ quan Nhà nước và tư nhân về di cư tìm hiểu những kỹ năng hiện có và các kỹ năng thị trường lao động yêu cầu đối với người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, qua đó xây dựng hệ thống chứng nhận những kỹ năng này.

- ▶ Thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo Quyết định số 2239/QĐ-TTg.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Hỗ trợ kỹ thuật và hội thảo phát triển và đưa vào hoạt động các hội đồng đào tạo nghề theo ngành và khu vực địa lý.
- ▶ Hỗ trợ kỹ thuật xây dựng chính sách việc làm liên quan đến giáo dục nghề nghiệp.
- ▶ Vận động chính sách, hỗ trợ kỹ thuật và hội thảo phát triển hệ thống chứng nhận kỹ năng của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

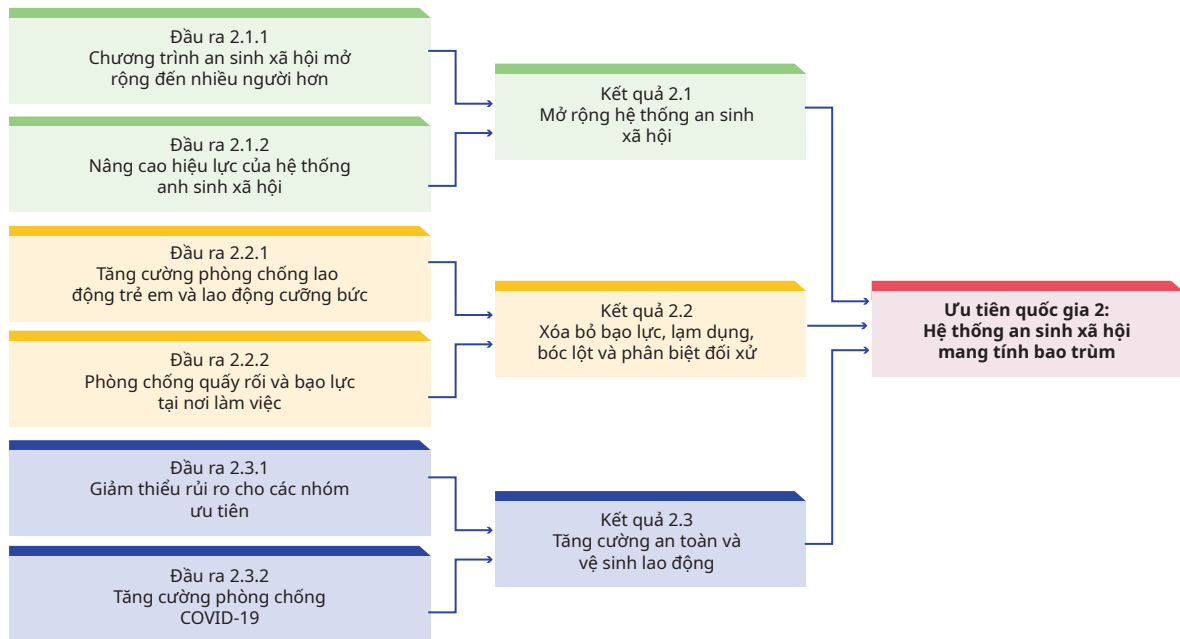
Đối tác chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Liên minh Hợp tác xã Việt Nam; Bộ Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan liên quan.	P&B5.1.1, 5.1.2, P&B7.5.1/VNM126

3.2. An sinh xã hội và An toàn - vệ sinh lao động hướng tới phát triển toàn diện

- 78.** Các dịch vụ xã hội, hệ thống trợ giúp xã hội và hệ thống bảo hiểm xã hội thực tế có vai trò vô cùng quan trọng đối với sự phát triển của Việt Nam. Cải thiện chất lượng và số lượng dịch vụ và hệ thống đã và đang là mục tiêu phát triển của Chính phủ. Điều này được thể hiện trong các chính sách lớn như Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 10 năm 2021-2030 và Kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội 5 năm 2021 - 2025, Đề án cải cách bảo hiểm xã hội và Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội, cũng như Nghị quyết 20-NQ/TW, Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc, và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. Các kết quả của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực này hỗ trợ các bên tham gia mở rộng phạm vi triển khai và cải thiện chất lượng cũng như hình thức thực hiện thông qua cung cấp bằng chứng làm cơ sở để tư vấn, vận động chính sách và phát triển các giải pháp sáng tạo cho một hệ thống an sinh xã hội đa tầng, thống nhất, và đáp ứng về giới. Kết quả góp phần thúc đẩy xây dựng sàn an sinh xã hội, liên kết các chương trình an sinh xã hội theo hình thức đóng góp và không đóng góp, hướng tới mục tiêu bao phủ toàn dân, tập trung vào lao động phi chính thức, qua đó giúp cải thiện bất bình đẳng và thu hẹp khoảng cách thu nhập. Chính phủ Việt Nam đã xác định tiến hành các bước nhằm nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập Công ước An sinh xã hội (Tiêu chuẩn tối thiểu) của ILO, 1959 (Số 102) trong giai đoạn 2021 - 2026.
- 79.** Các sáng kiến ngành được thực hiện trong Khung Chương trình tập trung vào lĩnh vực nông nghiệp (bao gồm cà phê) và lĩnh vực xuất khẩu (bao gồm xuất khẩu may mặc). Công ước về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp, 2001 (Số 184) và các Khuyến nghị (Số 192) của ILO là nền tảng xây dựng quy định và chuyên môn kỹ thuật về an toàn, vệ sinh lao động. Chính phủ đã xác định nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập Công ước số 184 trong giai đoạn 2026 - 2030 và Công ước về Thanh tra lao động (Nông nghiệp), 1969 (Số 129) trong giai đoạn 2021 - 2026.
- 80.** Khi khủng hoảng xảy ra, cần có biện pháp bảo vệ chống lại các rủi ro về an toàn vệ sinh lao động liên quan đến COVID-19. Khung Chương trình sẽ trợ giúp thông qua tăng cường công tác an toàn vệ sinh lao động với việc cung cấp các hướng dẫn thực tiễn phù hợp, hỗ trợ quản lý rủi ro, áp dụng các biện pháp kiểm soát và chuẩn bị các tình huống khẩn cấp thích hợp, thực hiện các biện pháp ngăn ngừa bùng phát mới hoặc các rủi ro nghề nghiệp khác, tuân thủ các biện pháp y tế và các quy tắc, và quy định về COVID-19 trong bối cảnh “bình thường mới” sau đại dịch.
- 81.** ILO phối hợp với đối tác ba bên để tạo điều kiện cho người dân Việt Nam, đặc biệt là người nghèo và những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, được thụ hưởng từ hệ thống an sinh xã hội và dịch vụ xã hội bình đẳng, đáp ứng giới, phù hợp với người khuyết tật, bình đẳng, chi phí hợp lý và chất lượng, qua đó hỗ trợ thoát nghèo trên mọi chiều cạnh, và tạo điều kiện để họ phát huy được hết tiềm năng. Các đóng góp của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực này sẽ được thiết kế nhằm mục đích:

- ▶ Tăng cường và mở rộng các chính sách và hệ thống an sinh xã hội, bao gồm cả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp
- ▶ Thúc đẩy phát triển xã hội thông qua đấu tranh chống lại và xóa bỏ bóc lột, bạo lực và quấy rối.
- ▶ Cải thiện an toàn và vệ sinh lao động tại nơi làm việc, tăng cường hệ thống an toàn vệ sinh lao động quốc gia cũng như việc xây dựng, thực hiện và kiểm điểm các chương trình và chính sách an toàn vệ sinh lao động

► **Hình 16: Kết quả và Đầu ra Ưu tiên 2**



3.2.1. Kết quả trong lĩnh vực ưu tiên 2

Kết quả 2.1. Hệ thống an sinh và chăm sóc xã hội quốc gia mang tính toàn diện, gắn kết và tích hợp, áp dụng các phương pháp tiếp cận theo vòng đời, có tính đến rủi ro, có khả năng chống chịu và có trách nhiệm giới với trọng tâm là đáp ứng nhu cầu của nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.

Để thực hiện kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Hỗ trợ thực hiện Đề án cải cách bảo hiểm xã hội và Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội và các Kế hoạch Hành động tương ứng nhằm xây dựng một hệ thống an sinh xã hội bền vững, tích hợp, toàn diện, đáp ứng giới và có khả năng chống chịu, phù hợp với điều kiện tài chính.
- ▶ Hỗ trợ thực hiện Nghị quyết 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017, Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc, và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới, nhằm đạt được tỷ lệ bao phủ toàn dân tham gia bảo hiểm y tế, đáp ứng mục tiêu và tăng cường bảo vệ tài chính, đảm bảo tính bền vững lâu dài của chương trình bảo hiểm y tế.
- ▶ Hỗ trợ việc thực hiện các chương trình an sinh xã hội với mục tiêu làm cho các chương trình hiệu quả hơn thông qua cải tiến công tác quản lý, điều phối, giám sát và đánh giá.

Để tạo ra kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Chính phủ tiếp tục thực hiện các chính sách mở rộng an sinh xã hội và cùng phối hợp với các đối tác xã hội và ILO tăng cường khả năng phân tích và nâng cao năng lực ra quyết định.
- ▶ Đề án cải cách bảo hiểm xã hội và Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội tiếp tục là định hướng chính sách cho việc mở rộng các hệ thống an sinh xã hội.
- ▶ Có dữ liệu sẵn sàng phục vụ việc phân tích và hoạch định chính sách, đặc biệt là phân tách về giới và nhóm đối tượng lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- ▶ Các Bộ và ban ngành có liên quan tiếp tục phối hợp nhằm thực hiện các mục tiêu chính sách chung.
- ▶ Việc thực hiện Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội, Đề án cải cách bảo hiểm xã hội và các Kế hoạch hành động tương ứng góp phần xây dựng hệ thống an sinh xã hội bền vững, tích hợp, toàn diện, đáp ứng giới và khả năng chống chịu với các cú sốc.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Hỗ trợ kỹ thuật và phân tích cho các chương trình bảo hiểm xã hội và các Bộ, ban ngành liên quan nhằm nâng cao năng lực tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam, mở rộng và bền vững.
- ▶ Đánh giá tài chính và các hỗ trợ đánh giá tài chính cá nhân khác cần thiết để ước tính tác động và chi phí của các phương án cải cách khác nhau.
- ▶ Hỗ trợ xây dựng pháp luật và khuôn khổ quy định, bao gồm cả Luật Bảo hiểm Y tế mới.
- ▶ Tăng cường đối thoại tập trung vào việc thiết kế và thực hiện các hệ thống an sinh xã hội bền vững, tích hợp, toàn diện, đáp ứng giới và với các cú sốc, phù hợp với tình hình tài chính.
- ▶ Nâng cao năng lực cho các bên liên quan ở cấp quốc gia trong xây dựng và thực hiện các chương trình an sinh xã hội.

Đối tác chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Quốc hội, Ban Kinh tế TW, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế, Bộ Tài chính, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Việt Nam, và các cơ quan liên quan.	P&B8.1.1, P&B8.2.1, P&B7.1.3/VNM151

3.2.1. Kết quả trong lĩnh vực ưu tiên 2

Kết quả 2.2. Chuyển đổi thái độ và thực hành văn hóa xã hội, trách nhiệm giải trình, khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương.

Để thực hiện kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Hỗ trợ phát triển và cải thiện các dịch vụ an sinh xã hội cho trẻ em và người lao động bị cưỡng bức thông qua lồng ghép vào các chiến lược và hành động để giải quyết vấn đề lao động trẻ em và lao động cưỡng bức dưới mọi hình thức. Phát huy, áp dụng các bài học thành công của các nước trong Liên minh toàn cầu 8.7 nhằm phối hợp chặt chẽ giữa các ngành trong thực hiện mục tiêu SDG 8.7. Tập trung vào lao động trẻ em trong lao động nghề cá tiếp nối các kết quả từ các hoạt động của các dự án và các kết quả đầu ra cũng như các công cụ đã có.

- ▶ Vận động và nâng cao nhận thức về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, bao gồm cả bạo lực trên cơ sở giới giữa các bên liên quan, các đối tác xã hội, và cộng đồng dân cư nói chung. Đặc biệt chú trọng đến các nhóm mục tiêu lao động nữ và nam di cư làm việc trong nước và đi làm việc ở nước ngoài, cùng đóng góp tại Đầu ra 3.3.2.
- ▶ Rà soát Luật Bình đẳng giới đảm bảo phù hợp với các luật hiện hành và cam kết quốc tế.
- ▶ Nâng cao hiểu biết về các yêu cầu kỹ thuật và lựa chọn chính sách cho cán bộ của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và đại biểu Quốc hội trong thực hiện và phê chuẩn Công ước về Bạo lực và Quấy rối, 2019 (Số 190) và Khuyến nghị (Số 206).

Để tạo ra kết quả này, ILO mong đợi:

- ▶ Các doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động nghề cá tiếp tục quan tâm xóa bỏ lao động trẻ em, và trong thực tế sẵn sàng thay đổi hướng tới mục tiêu đó.
- ▶ Các đối tác xã hội, bao gồm cả Hợp tác xã, tiếp tục ủng hộ, duy trì và triển khai các biện pháp can thiệp.
- ▶ Công ước số 190 sẽ được nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập trong giai đoạn 2026 - 2030, theo kế hoạch hiện tại của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội/Chính phủ.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Các hoạt động và sản phẩm nâng cao nhận thức.
- ▶ Phân tích chính sách, các hội thảo, các khóa đào tạo và các biện pháp can thiệp, hỗ trợ khác – chính sách hoặc hành động - giải quyết bạo lực tại nơi làm việc.
- ▶ Rà soát và tư vấn về các đề xuất luật pháp và chính sách, đặc biệt để điều chỉnh khung chính sách và luật pháp quốc gia phù hợp với mục tiêu xóa bỏ lao động trẻ em trong lao động nghề cá.
- ▶ Phối hợp với các đối tác xã hội và các bên liên quan khác thực hiện các hoạt động nhằm vận động chính sách, đào tạo giảng viên, tập huấn và các sáng kiến nâng cao nhận thức về lao động trẻ em và lao động cưỡng bức.

Đối tác chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, các tổ chức và cơ quan liên quan khác.	P&B3.1.1/VNM128

Kết quả 2.3. Tăng cường an toàn và sức khỏe nghề nghiệp thông qua xây dựng văn hóa an toàn và sức khỏe mang tính phòng ngừa và tăng cường tính tuân thủ

Để thực hiện kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Tiếp tục tăng cường an toàn, sức khỏe, vệ sinh lao động trong mọi lĩnh vực.
- ▶ Nâng cao năng lực về an toàn, sức khỏe, vệ sinh lao động và các điều kiện lao động khác cho nông dân, hộ gia đình và hợp tác xã, thông qua việc sử dụng các tiêu chuẩn, tài liệu, công cụ và cơ chế liên quan của ILO.
- ▶ Tập hợp các thực hành tốt và mô hình sản xuất bền vững nhằm mục đích nhân rộng và áp dụng phù hợp với chiến lược của Chính phủ Việt Nam.
- ▶ Tăng cường mối liên kết giữa hộ nông dân sản xuất nhỏ và người lao động mà phần nhiều trong đó là phụ nữ, với người mua trong chuỗi cung ứng toàn cầu để thúc đẩy các tiêu chuẩn phát triển bền vững theo Ba điểm mấu chốt cho ngành sản xuất cà phê và tăng cường đối thoại xã hội giữa các bên có liên quan chính trong chuỗi sản xuất cà phê.

- ▶ Phối hợp với tất cả các bên liên quan và các tổ chức nhằm nâng cao năng lực thực hiện chức năng, nhiệm vụ trong cải thiện chính sách an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động, đặc biệt là trong sản xuất cà phê và nông nghiệp, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, bao gồm cả Công ước về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp của ILO, 2001 (Số 184) và Khuyến nghị (Số 192).
- ▶ Không ngừng nâng cao nhận thức trong việc xây dựng và tăng cường văn hóa an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động, bao gồm thông qua các hoạt động đối thoại của Hội đồng quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động nhằm chia sẻ thông tin và nâng cao nhận thức của các bên.
- ▶ Tăng cường hệ thống an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động cũng như việc xây dựng, thực hiện và kiểm điểm chương trình an toàn, vệ sinh lao động 2021-2025.
- ▶ Nâng cao nhận thức an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động về việc lây truyền và các rủi ro khác liên quan đến COVID-19 và thúc đẩy hành động ứng phó với những rủi ro đó trong các nhóm đối tượng đã được xác định.
- ▶ Xây dựng các hệ thống ứng phó với bối cảnh khủng hoảng an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động trong tương lai.

▶ **Hình 17: Ba điểm mấu chốt (con người, hành tinh, lợi nhuận)**



Để tạo ra kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Các trung tâm sản xuất tiếp tục quan tâm và hợp tác cải thiện an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động.
- ▶ Chuỗi cung ứng toàn cầu tiếp tục ưu tiên các sản phẩm được sản xuất bền vững.
- ▶ Công ước số 129 về Thanh tra Lao động (Nông nghiệp) được nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập trong giai đoạn 2021 - 2026, theo kế hoạch hiện tại của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội/Chính phủ.
- ▶ Công ước số 184 được nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập trong giai đoạn 2026 - 2030, theo kế hoạch hiện tại của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội/Chính phủ.
- ▶ Tiếp tục theo dõi, phổ biến và nâng cao nhận thức về tác động và ảnh hưởng của COVID-19 đến việc làm.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Tiếp cận và hỗ trợ các đối tác trong ngành nông nghiệp, bao gồm các bên liên quan trong và ngoài nước, các tỉnh, thành, địa phương.
- ▶ Nghiên cứu và phổ biến các thực hành tốt, mới và hiện có.
- ▶ Phối hợp với các sáng kiến có liên quan khác để phát triển các chiến lược và can thiệp đồng bộ.
- ▶ Giám sát và nâng cao nhận thức về COVID-19, bao gồm cả phân tích theo giới.

Đối tác chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Bộ Y tế, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Hiệp hội Cà phê – Ca cao Việt Nam và các cơ quan liên quan.	P&B7.2.1/VNM107

3.3. Quản trị thị trường lao động tạo việc làm thỏa đáng

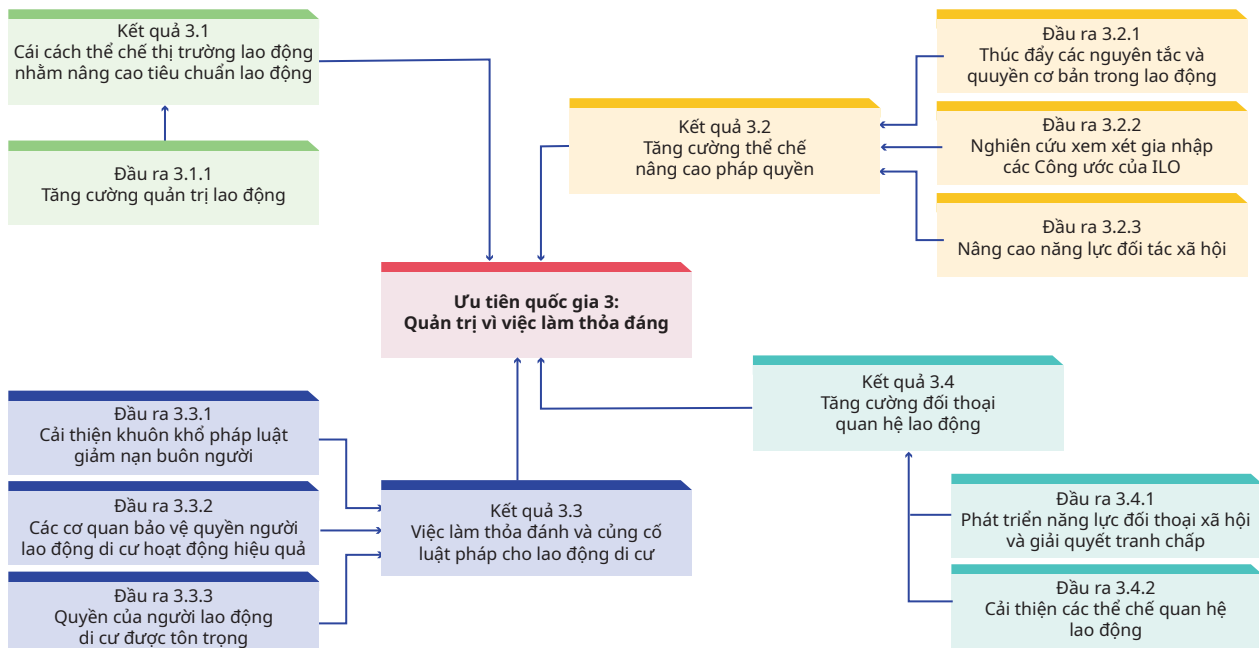
82. Hệ thống luật pháp và các cơ quan có thẩm quyền cung cấp các khuôn khổ pháp lý để quản trị thị trường lao động tạo việc làm thỏa đáng. Nhiệm vụ số 10 của Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 10 năm 2021-2030 đề ra yêu cầu tiếp tục tăng cường nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Kết quả 3 tích hợp các cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người, bao gồm các cam kết với ILO và các Tổ chức khác vào nỗ lực tăng cường này. Ở cấp độ cơ bản, Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng hỗ trợ Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021-2030, và củng cố cơ chế hợp tác ba bên trong quản trị thị trường lao động. Nội dung lao động đi làm việc ở nước ngoài hợp pháp cũng nằm trong kết quả này theo khía cạnh về quản trị thị trường và quyền con người (như nêu trong UNSDCF), với mục đích đảm bảo cơ hội có việc làm như trường hợp nêu tại Ưu tiên 1 của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng.

83. ILO sẽ phối hợp với các đối tác ba bên tạo điều kiện cho người dân Việt Nam, cả nam và nữ, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và bao trùm hơn dựa trên quản trị nhà nước được cải thiện, thể chế đáp ứng tốt hơn, pháp quyền, tôn trọng và bảo vệ quyền con người, bình đẳng giới và không có các hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế. Các đóng góp của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng trong lĩnh vực này sẽ nhằm mục đích:

- ▶ Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả người lao động và chính thức hóa nền kinh tế phi chính thức
- ▶ Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia để cải thiện pháp quyền và mở rộng khả năng tiếp cận công lý theo các tiêu chuẩn quốc tế phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.
- ▶ Tăng cường hợp tác chống buôn bán người.
- ▶ Tăng cường các cơ chế đối thoại xã hội nhằm cải thiện quản trị thị trường lao động và quan hệ lao động.

84. Kết quả, đầu ra và đóng góp tại ưu tiên này có tính đến sự khác biệt được nêu ra trong UNSDCF giữa một bên là luật và chính sách và bên kia là các thể chế và hệ thống. Kết quả cũng kết hợp giữa việc thúc đẩy pháp quyền (Đầu ra 3.1) với các biện pháp phòng ngừa sai phạm (Đầu ra 3.2). Việc kết hợp này có thể giúp đồng bộ huy động nguồn lực và điều phối hợp tác phát triển.

► Hình 18: Kết quả và Đầu ra của Ưu tiên 3



3.3.1. Kết quả trong lĩnh vực ưu tiên 3

Kết quả 3.1. Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại hình lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.

Để đạt được kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Tăng cường năng lực các cơ quan của Chính phủ, tổ chức của giới sử dụng lao động và người lao động nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.
- ▶ Tăng cường năng lực của các đối tác xã hội trong vận động chính sách cải thiện tiền lương phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, bao gồm thông qua việc thực hiện Công ước về Ấn định Tiền lương tối thiểu, 1975 (Số 131), được nghiên cứu để đề xuất gia nhập trong giai đoạn 2021-2026.
- ▶ Tăng cường năng lực thanh tra lao động với tư cách là một cơ chế trong thị trường lao động nhằm cải thiện, duy trì các điều kiện làm việc và tiêu chuẩn lao động cho tất cả mọi người lao động.
- ▶ Tăng cường năng lực của thanh tra lao động thông qua việc phát triển hệ thống quản lý hồ sơ điện tử và các công cụ thanh tra kỹ thuật số.
- ▶ Hệ thống thanh tra lao động tham gia thúc đẩy việc chấp hành các quy định của pháp luật về quan hệ lao động.
- ▶ Tăng cường năng lực của thanh tra lao động chống nạn buôn người và các hình thức lao động không thể chấp nhận.
- ▶ Tập hợp và phổ biến các phương pháp tiếp cận về giám sát tuân thủ do Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) xây dựng trong lĩnh vực thanh tra lao động.

Để tạo ra kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, các sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam nâng cao khả năng tham gia đối thoại xã hội, quản lý và giải quyết các tranh chấp về quan hệ lao động, bằng cách tạo điều kiện trao đổi về quan điểm và kinh nghiệm trong nước và quốc tế.
- ▶ Đào tạo và cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để cải thiện hoạt động thanh tra lao động, với mong muốn hoạt động thanh tra lao động sẽ được cải thiện theo các tiêu chuẩn quốc tế và qua đó điều kiện lao động việc tại Việt Nam cũng sẽ được cải thiện.
- ▶ Hướng tới việc phê chuẩn các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan. Chính phủ đã có kế hoạch nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập Công ước An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp, 2001 (Số 184) trong giai đoạn 2026 - 2030, và Công ước Thanh tra Lao động (Nông nghiệp), 1969 (Số 129) trong giai đoạn 2021 - 2026, Công ước về tiền lương tối thiểu, 1970 (số 131) và Công ước về Cơ quan Dịch vụ Việc làm Tư nhân, 1997 (số 181).
- ▶ Tiếp tục hỗ trợ các cải cách chính sách, bao gồm cả nguồn lực tài chính và nhân lực, để giúp đạt được các kết quả mong muốn.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Trao đổi thông tin và kinh nghiệm cũng như các cơ hội để cải tiến hoạt động và đạt thỏa thuận nhằm thúc đẩy quá trình đưa người lao động đi lao động ở nước ngoài an toàn và công bằng.
- ▶ Đào tạo nâng cao năng lực về đối thoại xã hội và giải quyết tranh chấp; phân tích chính sách, quản lý và giải quyết các tranh chấp trong quan hệ lao động, v.v..., thông qua trao đổi quan điểm và kinh nghiệm trong nước và quốc tế.
- ▶ Đào tạo và hỗ trợ kỹ thuật cải tiến hoạt động thanh tra lao động, với mong muốn hoạt động thanh tra lao động được cải thiện theo các tiêu chuẩn quốc tế và qua đó cải thiện điều kiện việc làm tại Việt Nam.

Đối tác chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và các cơ quan liên quan.	P&B3.1.3, P&B7.5.2, P&B 1.4.1/VNM101, VNM127

Kết quả 3.2. Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia trong nâng cao pháp quyền, mở rộng khả năng tiếp cận công lý và chống lại sự phân biệt đối xử, tập trung vào các nhóm dễ bị tổn thương, theo hướng có trách nhiệm với trẻ em, thanh niên và giới phù hợp với các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.

Để đạt được kết quả này, ILO phối hợp với đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Cải tiến quản trị thị trường lao động thông qua tăng cường pháp quyền, tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, bao gồm sửa đổi Luật Công đoàn và thực hiện Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030.
- ▶ Tăng cường pháp quyền thông qua việc phê chuẩn các Công ước của ILO mà Chính phủ và các đối tác xã hội có kế hoạch nghiên cứu, xem xét khả năng gia nhập (xem Bảng 1 bên dưới), thực hiện các Công ước và cải thiện việc áp dụng các Công ước với sự trợ giúp của các hệ thống giám sát quốc tế của ILO.
- ▶ Tăng cường pháp quyền trên cơ sở nâng cao năng lực của các tổ chức của giới sử dụng lao động và người lao động tham gia vào đối thoại xã hội và đưa ra các đề xuất về chính sách được cân nhắc, xem xét thông qua cơ chế đối thoại.

Để tạo ra kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Các cơ quan lập pháp và cơ quan có thẩm quyền trong xây dựng và thực hiện quy định, chính sách quyết tâm xây dựng luật và quy định ngày càng phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- ▶ Đội ngũ cán bộ thực thi trong các cơ quan có liên quan tham gia tích cực vào các hoạt động nâng cao năng lực.
- ▶ Chính phủ Việt Nam và các đối tác xã hội tiếp tục quan tâm cải thiện quyền của người lao động, và đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động cơ bản bao gồm cả việc phê chuẩn chúng.
- ▶ Chính phủ thông tin kịp thời và đầy đủ về tình hình áp dụng các Công ước đã được phê chuẩn, tạo điều kiện cho trợ giúp giám sát thường xuyên của quốc tế và tư vấn chuyên gia về việc thực hiện các Công ước đó.
- ▶ Hợp tác thương mại quốc tế tiếp tục tạo ra sự quan tâm đến việc phê chuẩn và tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động cũng như các tiêu chuẩn lao động quốc tế khác.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Trợ giúp thực hiện Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030, đặc biệt trong lĩnh vực lao động nghề cá.
- ▶ Giám sát kỹ thuật và chuyên gia liên quan đến việc cải thiện việc áp dụng các Công ước ILO đã được phê chuẩn.
- ▶ Thực hiện và theo dõi Bản ghi nhớ giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ILO về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong giai đoạn 2021- 2030.
- ▶ Nâng cao nhận thức và năng lực cán bộ trong việc xây dựng và ban hành chính sách tạo việc làm thỏa đáng.
- ▶ Hỗ trợ xây dựng nền tảng học tập kỹ thuật số cho các đối tác ba bên.

Các Công ước ILO được đề nghị nghiên cứu để đề xuất gia nhập (Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng hiện nay)	Thời gian thực hiện
Công ước về Quyền tự do hiệp hội và bảo vệ quyền tổ chức, năm 1948 (Số 87)	2021-2023
Công ước Thanh tra Lao động (Nông nghiệp), 1969 (Số 129)	2021-2026
Công ước Bảo vệ Tiền lương, 1949 (Số 95)	2021-2026
Công ước Ấn định mức lương tối thiểu, 1970 (Số 131)	2021-2026
Công ước về Người giúp việc gia đình, 2011 (Số 189)	2021-2026
Công ước về An sinh xã hội (Tiêu chuẩn tối thiểu), 1952 (Số 102)	2021-2026
Công ước thống kê lao động, 1985 (số 160)	2021-2026
Công ước về Cơ quan Việc làm Tư nhân, 1997 (Số 181)	2021-2026
(Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng giai đoạn tiếp theo)	
Công ước về Việc làm tại nhà, 1996 (Số 177)	2026-2030
Công ước về Di cư để làm việc (Sửa đổi), 1949 (Số 97)	2026-2030
Công ước về Người lao động nhập cư (Điều khoản bổ sung), 1975 (Số 143)	2026-2030
Công ước Phát triển Nguồn nhân lực, 1975 (Số 142)	2026-2030
Công ước An toàn và Sức khỏe trong Hầm mỏ, 1995 (Số 176)	2026-2030
Công ước về An toàn và Sức khỏe trong Nông nghiệp, 2001 (Số 184)	2026-2030
Công ước về Bạo lực và Quấy rối, 2019 (Số 190)	2026-2030

Nguồn: Phụ lục Bản ghi nhớ giữa Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và ILO về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam giai đoạn 2021-2030

Các bên liên quan chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội; Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và các cơ quan liên quan.	P&B7.1.1, P&B2.1.1, P&B2.1.2, P&B2.2.1, P&B1.2.2, P&B6.3.1 /VNM104, VNM826, VNM101, VNM801, VNM802

Kết quả 3.3. Củng cố luật pháp, chính sách và hệ thống cơ quan nhà nước để ngăn chặn và giải quyết nạn buôn người, nhập cư bất hợp pháp, đồng thời đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các hệ thống bảo vệ cho nạn nhân, nhân chứng và các nhóm dễ bị tổn thương khác, đặc biệt là người di cư, phụ nữ và trẻ em.

Để đạt được kết quả này, ILO phối hợp với các đối tác ba bên tập trung vào:

- ▶ Phòng chống buôn bán người thông qua nâng cao nhận thức của các bên liên quan về Nghị định thư liên quan đến buôn bán người tại Công ước số 29. Nghị định thư này chưa nằm trong kế hoạch phê chuẩn của Chính phủ, tuy nhiên tầm quan trọng của nó đã được nhấn mạnh với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
- ▶ Cải thiện khung pháp lý chống buôn bán người, đặc biệt là lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và các tiêu chuẩn quốc tế khác.
- ▶ Cải tiến hoạt động của các đơn vị việc làm tư nhân và hiệp hội theo hướng phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế nhằm đảm bảo tuân thủ các quy định về quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

- Nâng cao năng lực hoạt động của các trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước đảm bảo hợp pháp, an toàn và công bằng, đặc biệt chú trọng đến lao động đi làm việc ở nước ngoài trong các lĩnh vực kinh tế và nghề đã được xác định.
- Nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức công và tư bảo đảm di cư an toàn và công bằng, để người lao động đi làm việc ở nước ngoài tiếp tục là lựa chọn có lợi và tích cực cho người lao động ở Việt Nam.

Để đạt được kết quả, ILO mong đợi:

- Hợp tác chặt chẽ với Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam trong việc xây dựng và thực hiện Bộ Quy tắc thực hành tốt; tham gia cùng các cơ quan có thẩm quyền cải thiện các chiến lược truyền thông cho người dân; hỗ trợ sự tham gia của Chính phủ với các đối tác quản lý lao động ở nước ngoài trong khu vực và trên thế giới nhằm cải thiện chính sách và hoạt động hướng tới di cư an toàn và công bằng hơn.
- Các bên liên quan trong lĩnh vực lao động nghề cá và các lĩnh vực đã được xác định khác cam kết đảm bảo các quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và cam kết đảm bảo trên thực tế các quyền này.
- Tăng cường và nâng cao quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua pháp quyền, qua đó duy trì và cải thiện triển vọng về việc làm năng suất và được tự do lựa chọn cho phụ nữ và nam giới bằng cách đảm bảo rằng việc đi lao động ở nước ngoài là an toàn và công bằng.
- Hướng tới việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan. Chính phủ đã xác định nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập Công ước về các cơ quan việc làm tư nhân, năm 1997 (Số 181) trong giai đoạn 2021 - 2026.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- Phối hợp với các bên liên quan cùng cải thiện các thông lệ phù hợp với quyền của người lao động đi làm việc ở nước ngoài và thúc đẩy các biện pháp đáp ứng giới.
- Xúc tiến nghiên cứu xem xét khả năng phê chuẩn các Công ước ILO có liên quan.
- Nâng cao năng lực hoạt động của các Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước.
- Phân tích chính sách trong lĩnh vực lao động ở nước ngoài đã xác định.
- Đào tạo cho các bên liên quan đến lao động ở nước ngoài.
- Phối hợp với các bên liên quan đến lao động nghề cá trong nước và khu vực đảm bảo lao động tuân thủ các tiêu chuẩn trong nước và quốc tế.

Các bên liên quan chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam; Hiệp hội Xuất khẩu Lao động Việt Nam và các cơ quan liên quan.	P&B3.1./VNM128

Kết quả 3.4. Tăng cường các cơ chế đối thoại xã hội và giải quyết tranh chấp nhằm cải tiến quản trị thị trường lao động, bảo vệ quyền của người lao động và quan hệ lao động ở tất cả các cấp.

Để đạt được kết quả này, ILO phối hợp với đối tác ba bên tập trung vào:

- Phát triển các quy trình và thông lệ hoạt động hiệu quả giúp các cơ quan có thẩm quyền xử lý các tranh chấp lao động thông qua các giải pháp về công nghệ và phương pháp luận.

- ▶ Nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ được giao nhiệm vụ giải quyết tranh chấp theo Bộ Luật lao động 2019.
- ▶ Hỗ trợ đưa vào hoạt động trong thực tế đối thoại xã hội, quan hệ lao động và các hệ thống giải quyết tranh chấp được quy định tại Bộ luật lao động 2019, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- ▶ Nâng cao năng lực cho các đối tác xã hội để thực hiện vai trò đại diện một cách hiệu quả trong thương lượng tập thể trong môi trường quan hệ lao động mới do Bộ luật lao động 2019 quy định.
- ▶ Tăng cường khả năng đáp ứng giới trong mọi lĩnh vực quan hệ lao động, từ thương lượng tập thể đến xử lý khiếu nại, giải quyết tranh chấp.

Để tạo ra kết quả, ILO mong muốn:

- ▶ Bộ luật lao động 2019 tiếp tục được thực hiện đầy đủ thông qua việc xây dựng và ban hành các Nghị định và hướng dẫn cần thiết.
- ▶ Các nhà tài trợ tiếp tục duy trì các hỗ trợ cần thiết để thực hiện các chương trình hoạt động hiệu quả.
- ▶ Công ước số 87 sẽ được nghiên cứu phê chuẩn trong giai đoạn 2022 - 2023, theo kế hoạch của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội/Chính phủ.

ILO thực hiện các hoạt động đầu ra sau:

- ▶ Phân tích kỹ thuật và hỗ trợ cho việc hoạch định và lựa chọn chính sách thực hiện.
- ▶ Hỗ trợ các giải pháp kỹ thuật số để quản lý các trường hợp tranh chấp.
- ▶ Đào tạo và nâng cao năng lực các cơ quan được giao giải quyết tranh chấp.

Các bên liên quan chính	Liên kết với Chương trình và Ngân sách của ILO
Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các cơ quan liên quan.	P&B3.1., P&B7.5., P&B 1.4./VNM101, VNM127

3.4. Rủi ro

- 85.** Rủi ro, giả định và đối tác đã được xác định trong UNSDCF giai đoạn 2022-2026 và trong Phụ lục 1: Bảng kết quả Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng 2022-2026. Các rủi ro, giả định và đối tác thực hiện hoạt động đã được tổng hợp theo các lĩnh vực chuyên đề được đề cập như đã được trình bày tại các phần trên của tài liệu này. Các rủi ro này đã được tham khảo chặt chẽ với các đối tác ba bên, cũng như với Ban chỉ đạo xây dựng Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng và để tiến hành đánh giá sau này. Các rủi ro khác bao gồm thiếu phân bổ nguồn lực hay chậm trễ trong việc phân bổ nguồn lực ảnh hưởng đến thực hiện các hoạt động đem lại kết quả của chương trình; sự quan tâm của các nhà tài trợ về các phương pháp tiếp cận tới kết quả không phù hợp với kết quả chương trình quốc gia; thay đổi các ưu tiên quốc gia (hiếm khi xảy ra do được giảm thiểu bằng cơ chế giám sát đang được thực hiện bởi Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng và các đối tác); suy thoái kinh tế dẫn đến thắt chặt tài khóa cho các chính sách xã hội và việc không thực hiện được các FTA hoặc các sáng kiến khác có liên quan.
- 86.** Các giả định trong Bảng Kết quả Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng 2022-26 đưa ra giả định về những yếu tố cần thiết để đem lại kết quả thay đổi mong muốn. Do đó, nhằm giúp hiểu kỹ hơn về lý thuyết thay đổi trong Bảng kết quả này, từng mục về đóng góp của ILO cần được hiểu như sau:

- Phối hợp với Chính phủ, các cơ quan Liên Hợp Quốc và các đối tác khác, ILO sẽ đóng góp vào việc đạt được [Tên Đầu ra] thông qua các sáng kiến trợ giúp về quy chuẩn, chính sách, hỗ trợ tài chính, kỹ thuật và phát triển năng lực cho: [Tên Đóng góp], nếu [Tên giả định]. Quản lý, thực hiện, triển khai, giám sát và đánh giá

87. Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng được thực hiện trong bối cảnh môi trường việc làm đang phát triển mạnh mẽ ở Việt Nam. Việc làm cho người dân Việt Nam đang thay đổi sau đại dịch COVID-19 và trong kế hoạch chuyển đổi sang các hoạt động kinh tế và sản xuất áp dụng công nghệ cao và có giá trị kinh tế cao hơn. Do các thay đổi này, việc lập kế hoạch thực hiện, quản lý, giám sát, báo cáo và đánh giá cho Khung chương trình có thể được điều chỉnh giữa kỳ nhằm đáp ứng nhu cầu và sự phát triển của các đối tác ba bên.

3.5. Quản lý và giám sát Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng, bao gồm mối quan hệ với các đối tác ba bên và Nhóm các cơ quan Liên Hợp Quốc

- 88. Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng hoạt động dưới sự điều phối của chương trình toàn cầu của ILO và trong khuôn khổ của UNSDCF. Các kế hoạch làm việc chung sẽ được xây dựng và triển khai cùng các cơ quan khác của Liên Hợp Quốc. ILO Việt Nam giám sát thực hiện các đóng góp của ILO trong việc tạo ra các Kết quả của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng phù hợp với UNSDCF cũng như các đóng góp của các dự án hợp tác. ILO Việt Nam góp phần tăng cường điều phối hiệu quả hoạt động giữa ILO, các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cũng như các bên thực hiện hợp tác phát triển và đối tác khác, cũng như góp phần đảm bảo tính hiệu quả trong quá trình xây dựng và thực hiện các hoạt động của Khung Chương trình.
- 89. Ban chỉ đạo với thành phần đối tác ba bên (hoặc đơn vị tương đương) sẽ được thành lập và hoạt động trong suốt thời gian của Khung Chương trình. Ban có nhiệm vụ đánh giá định kỳ tiến độ thực hiện Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng và đóng góp vào các kết quả, giám sát kết quả căn cứ trên các chỉ số đã xác định trước. Thành phần của Ban chỉ đạo ba bên sẽ tính đến yếu tố bình đẳng giới và hạp ít nhất hàng năm trên cơ sở tham vấn với ILO.
- 90. Quá trình giám sát và đánh giá sẽ được áp dụng các chính sách của ILO và SDG do Khung Chương trình việc làm thỏa đáng được xây dựng phù hợp UNSDCF và Chương trình và ngân sách của ILO. Các phương pháp giám sát và tổ chức thực hiện đã được xây dựng và được áp dụng một cách hệ thống và cẩn thận. Kế hoạch giám sát cụ thể cho Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng sẽ được xây dựng, và các chỉ số để đạt được Kết quả, cùng với nguồn dữ liệu của chúng, được thiết lập ngay từ đầu và được giám sát cũng như điều chỉnh khi cần thiết trong suốt thời gian của Khung Chương trình. Những nội dung này được phối hợp với các chỉ tiêu UNSDCF cũng như các chỉ tiêu SDGs, và có thể được rút ra trong quá trình giám sát UNSDCF.
- 91. Báo cáo tổng kết đánh giá Khung Chương trình sẽ được thực hiện khi hết chu kỳ. Báo cáo sẽ đánh giá những đóng góp của ILO và các đối tác ba bên đối với các kết quả của Khung Chương trình việc làm thỏa đáng, nhằm mục đích bối cảnh hóa sự tiến bộ của các bên trong các lĩnh vực ưu tiên của quốc gia tương ứng với các hoạt động hỗ trợ của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng.

3.6. Đánh giá

92. Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng sẽ được đánh giá cùng với UNSDCF. Báo cáo Đánh giá Khung Chương trình dự kiến được xây dựng trước khi thời hạn Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng kết thúc vào năm 2026, cũng như các đánh giá theo nhóm, nghiên cứu tổng hợp chuyên đề và đánh giá tổng hợp khi cần thiết. Những nghiên cứu, đánh giá này cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho đánh giá độc lập cuối cùng của Khung Chương trình khi cần thiết. Khung Chương trình cũng có thể được đánh giá độc lập bởi ILO như một phần của kế hoạch làm việc đã được Cơ quan điều hành của ILO phê duyệt. Cuối cùng, các đánh giá của ILO đối với các dự án cụ thể sẽ được tiến hành trong suốt thời gian của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng.



4 Kế hoạch huy động nguồn lực

93. Kế hoạch huy động nguồn lực cho Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng sẽ được xây dựng, mặc dù một số chương trình hiện đang được thực hiện và sẽ tiếp tục được thực hiện trong thời gian Khung Chương trình mới. Trong bối cảnh cải cách của Liên Hợp Quốc, nguồn lực cho Khung Chương trình cũng sẽ được huy động từ nguồn lực phối hợp của các cơ quan Liên Hợp Quốc, thông qua các Chương trình chung.
94. Các chương trình dự án của ILO được thực hiện với hỗ trợ kỹ thuật của các đơn vị Chương trình, các Nhóm chuyên gia về việc làm của ILO là một phần cấu thành trong thực hiện Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa 2022-2026.
95. Ngoài ra, ILO Việt Nam sẽ lập kế hoạch huy động nguồn lực cho Khung Chương trình cũng có thể từ ngân sách thường xuyên của ILO, ngân sách hợp tác kỹ thuật và tài trợ ngoài ngân sách của các nhà tài trợ. Kế hoạch huy động nguồn lực này cũng bao gồm các biện pháp huy động nguồn lực ngoài các nguồn hiện có, bao gồm từ các nguồn trong nước và tư nhân. Khuyến khích tất cả các bên đối tác đóng góp vào nguồn lực, bao gồm cả đóng góp bằng hiện vật. Các nhà tài trợ song phương cho các dự án hợp tác trong thời gian qua với ILO Việt Nam bao gồm Australia, Bỉ, Canada, Đan Mạch, Liên minh Châu Âu, Phần Lan, Pháp, Đức, Hungary, Ireland, Israel, Ý, Nhật Bản, Hàn Quốc, Luxembourg, Hà Lan, Na Uy, Liên bang Nga, Tây Ban Nha, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Vương quốc Anh, Hoa Kỳ. Nguồn tài trợ đa phương đến từ Quỹ Một Liên Hợp Quốc, Ngân hàng Thế giới/Tổ chức Tài chính Quốc tế.



5 Kế hoạch vận động và truyền thông

- 96.** Vận động cho Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng là một phần quan trọng trong công việc của ILO. Là một phần của các hoạt động hợp tác kỹ thuật, ILO Việt Nam phối hợp thường xuyên với các đối tác ba bên, các cơ quan khác của Liên Hợp Quốc và các đối tác phát triển trong việc vận động chính sách. ILO Việt Nam duy trì một trang thông tin điện tử với những thông tin mới nhất bao gồm các bản tin, kết quả nghiên cứu và các thông báo mà các đối tác ba bên đặc biệt quan tâm⁵⁹. Ngoài ra, ILO còn duy trì một cổng thông tin về các quốc gia thành viên ILO, trong đó có Việt Nam⁶⁰.
- 97.** Chiến lược truyền thông của Văn phòng ILO tại Việt Nam áp dụng hai hướng trong đó có ưu tiên vận động. Văn phòng tích cực tham gia đóng góp ý kiến xây dựng chính sách, phối hợp làm việc với các bên liên quan tìm hiểu vấn đề và kiến nghị quyết định phù hợp với các ưu tiên của ILO Việt Nam. Cùng với đó là thông báo và cập nhật kết quả đạt được trong việc thực hiện Khung Chương trình cho các đối tác ba bên. ILO thúc đẩy công bằng xã hội và việc làm thỏa đáng. Thông điệp này được củng cố và lồng ghép trong tất cả các hoạt động hợp tác kỹ thuật tại Việt Nam, thể hiện hiệu quả vai trò cơ quan phát triển, đồng thời duy trì và tăng cường nguồn lực cho các hoạt động với đối tác ba bên để tiếp tục và tăng cường hỗ trợ việc làm thỏa đáng tại Việt Nam.

⁵⁹ <http://www.ilo.org/hanoi/lang-en/index.htm>

⁶⁰ http://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=VNM®ionId=3&.adf.ctrl-state=cntovs9bu_4



Phụ lục



Phụ lục I. Bảng Kết quả Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng 2022 - 2026

▀▀ Các ưu tiên phát triển quốc gia

Mục tiêu tổng thể của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030: Phấn đấu đến năm 2030 đưa Việt Nam trở thành một nước đang phát triển với nền công nghiệp hiện đại và mức thu nhập trung bình cao; thể chế quản lý hiện đại, cạnh tranh, hiệu lực và hiệu quả; nền kinh tế phát triển năng động, nhanh và bền vững, độc lập, tự chủ trên cơ sở khoa học và công nghệ, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động đối ngoại và hội nhập quốc tế; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, dựa trên khả năng, ý chí và sức mạnh sáng tạo của toàn dân tộc, xây dựng xã hội no ấm, dân chủ, công bằng, văn minh, trật tự, kỷ cương, an toàn và bảo đảm cuộc sống bình yên, hạnh phúc của nhân dân; không ngừng nâng cao đời sống nhân dân về mọi mặt; bảo vệ vững chắc Tổ quốc, môi trường hòa bình, ổn định để phát triển đất nước; nâng cao vị thế và uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế. Phấn đấu trở thành quốc gia phát triển có thu nhập cao vào năm 2045.

Khuôn khổ khu vực: (Xem Kế hoạch giám sát và đánh giá)

Mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam và các chỉ tiêu: Khung hợp tác phát triển bền vững của Liên hợp quốc (UNSDCF) giai đoạn 2022-2026 đóng góp vào việc thực hiện và đạt được tất cả 17 mục tiêu, tập trung vào các mục tiêu sau: 1.1, 1.2, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.9, 4.4, 4.8, 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.3, 6.1, 6.2, 7.2, 7.3, 8.2, 8.3, 8.5, 8.7, 8.8, 9.3, 10.3, 10.4, 10.6, 10.7, 11.5, 12.4, 13.1, 13.2, 14.5, 15.1, 16.2, 16.5, 16.6, 17.19

Ưu tiên quốc gia 1 Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ đóng góp và được thụ hưởng công bằng vào chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và có trách nhiệm giới dựa trên đổi mới, sáng tạo, làm chủ kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.

Tuyên bố về các giả định của UNSDCF: Các chiến lược liên quan đến cả người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và di cư trong nước.

Chỉ tiêu: 6 chỉ tiêu được đưa ra trong UNSDCF, mỗi chỉ tiêu (trừ một ngoại lệ) là MTPTBV hoặc chỉ tiêu MTPTBVVN: MTPTBVVN 8.1.3, MTPTBVVN 8.3.1, MTPTBVVN 8.5.2, MTPTBVVN 8.8.1, MTPTBVVN 8.2.1, cộng với tỷ lệ nữ giám đốc / chủ doanh nghiệp, hợp tác xã theo giới tính.

Việc làm thỏa đáng tập trung vào:

Nâng cao năng lực của các bên liên quan trong xây dựng chính sách về việc làm và giáo dục đào tạo nghề nhằm tạo thêm việc làm thỏa đáng; cải thiện kết quả giáo dục đào tạo nghề và kết quả thị trường lao động trong phát triển và sử dụng nguồn nhân lực thông qua xây dựng thể chế và hoạch định chính sách; các can thiệp có mục tiêu để cải thiện hoạt động kinh doanh; phổ biến việc tuân thủ và các thực hành kinh doanh tốt liên quan đến việc làm thỏa đáng của Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) và tại các nơi khác trong cộng đồng doanh nghiệp, đặc biệt là lĩnh vực may mặc và xuất khẩu; cải thiện hoạt động thu thập và phổ biến dữ liệu thị trường lao động, đặc biệt liên quan đến việc tuân thủ trong nền kinh tế phi chính thức và quá trình chính thức hóa.

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Kết quả 1.1. Tăng cường năng lực quốc gia nhằm xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng, đồng thời tăng cường các hệ sinh thái thúc đẩy phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ theo hướng toàn diện, chuyển đổi và bền vững để tạo việc làm thỏa đáng.	Số lượng chính sách quốc gia, khu vực và toàn cầu (bao gồm các kế hoạch, chiến lược, luật pháp, quan hệ đối tác có tính nhạy cảm giới) tạo việc làm thỏa đáng, tiêu dùng và sản xuất bền vững.	0	1	Chương trình việc làm tốt hơn (BWV) và dự án Hệ sinh thái năng suất lao động (PE4DW)	
Đầu ra 1.1.1. Tăng cường năng lực của các đối tác xã hội trong xây dựng chính sách việc làm thể hệ mới giải quyết các thách thức về việc làm trong tương lai có tính đặc thù của quốc gia (P&B 3.1 / VNM128).	Bằng chứng về năng lực của đối tác xã hội trong việc hoạch định chính sách				Việc xây dựng các chính sách liên quan đến việc làm tiếp tục được chú ý; các đối tác xã hội tiếp tục quan tâm tham dự và có khả năng xây dựng chính sách việc làm
Đóng góp 1.1.1.1. Nâng cao nhận thức và năng lực hỗ trợ xây dựng và thông qua các chính sách mới hoặc sửa đổi, bao gồm cả sửa đổi Luật Việc làm.	Các sự kiện nâng cao nhận thức / Đánh giá năng lực	0	1		Sửa Luật Việc làm theo kế hoạch
Đóng góp 1.1.1.2. Xây dựng kiến thức cơ bản và bằng chứng cho việc sửa đổi Luật Việc làm, đặc biệt thông qua đóng góp kỹ thuật của chuyên gia quốc tế	Kiến thức cơ bản và luận cứ (đơn vị)	0	1		Có các thời gian mốc và bằng chứng liên quan, đặc biệt cho chuyên gia quốc tế
Đóng góp 1.1.1.3. Nâng cao năng lực để xóa bỏ khoảng cách về giới trong các chính sách quốc gia về việc làm.	Xóa bỏ khoảng cách giới tính	0	1		Tiếp tục năng lực các cơ quan có liên xây dựng chính sách về giới

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 1.1.1.4. Nâng cấp Luật Việc làm thông qua trợ giúp rà soát pháp lý về lĩnh vực phi chính thức từ phía cung và cầu.	Luận cứ về Luật Việc làm cần được sửa đổi theo hướng tôn trọng hai phía cung và cầu	0	1		Rà soát khung pháp luật về nền kinh tế phi chính thức đóng góp vào việc sửa Luật việc làm
Đóng góp 1.1.1.5 Tăng cường đối thoại và đối tác giữa các chủ thể chính trong nền kinh tế phi chính thức.	Bảng chứng về quan hệ đối tác được cải thiện	0	1		Xây dựng quan hệ và đối thoại chính sách về kinh tế phi chính thức giữa các đối tác chính
Đóng góp 1.1.1.6. Nâng cao khả năng của các đối tác xã hội và các bên liên quan trong việc phát triển chính sách thị trường lao động chủ động tạo việc làm và chuyển đổi cho người cao tuổi.	Sản phẩm tư vấn tập trung vào giải quyết việc làm cho người cao tuổi	0	1		Xem xét lồng ghép nhóm lao động cao tuổi trong xây dựng chính sách thị trường việc làm chủ động
	Bảng chứng về sự tham gia của đối tác xã hội trong việc hoạch định chính sách	0	1		
Đầu ra 1.1.2. Hoạt động thống kê thị trường, tiêu chuẩn và thông tin thị trường lao động dựa trên cải tiến điều tra thống kê, cụ thể là hỗ trợ chiến lược tổng thể theo tiến trình chính thức hóa phù hợp với Khuyến nghị số 204 (P&B OA 1.1, P&B 3.1 / VNM128).	Tổng cục Thống kê tạo ra nhiều kết quả thống kê về nền kinh tế phi chính thức	0	1		Tiếp tục hợp tác kỹ thuật chặt chẽ giữa ILO và GSO. GSO và Chính phủ tiếp tục quan tâm tuân thủ các quy chuẩn thống kê quốc tế. Có các nguồn ngân sách đủ để phát triển và cải thiện quá trình thu thập và công bố thông tin
Đóng góp 1.1.2.1 Áp dụng các tiêu chuẩn thống kê lao động mới (ICLS) trong thu thập số liệu thống kê lao động, thông qua việc sửa đổi luật, quy chế hoạt động và thủ tục để đo lường quá trình chuyển đổi công việc từ phi chính thức sang chính thức.	Sản phẩm / sự kiện hỗ trợ kỹ thuật	0	1		Các tiêu chuẩn của ICLS tiếp tục được áp dụng tại Việt Nam
	Các tiêu chuẩn ICLS được áp dụng	0	1		
Đóng góp 1.1.2.2. Nâng cao năng lực thống kê trong sử dụng chỉ số thị trường lao động phân tích thị trường lao động và hoạch định chính sách, đặc biệt trong áp dụng các tiêu chuẩn thống kê mới từ năm 2021.	Bảng chứng về việc sử dụng các chỉ số	0	1		Xây dựng năng lực trong lĩnh vực cần thiết, như con người, và các cơ quan sử dụng chỉ số thống kê lao động
		0	1		

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 1.1.2.3. Xây dựng năng lực thể chế và con người trong vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại.	Sản phẩm / sự kiện nâng cao năng lực	0	1		Xây dựng năng lực trong lĩnh vực cần thiết, như con người, và các cơ quan có trách nhiệm quản lý hệ thống thông tin thị trường lao động
	Bằng chứng của Tổng cục Thống kê về việc vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại	1	1		
Đóng góp 1.1.2.4 Cải thiện chất lượng số liệu thống kê lao động, bao gồm tính tương thích với tiêu chuẩn quốc tế, và luật thống kê sửa đổi.	Bằng chứng về thu thập số liệu thống kê lao động được cải thiện	0	1		Có các hệ thống thu thập và phương pháp cần thiết nhằm cải tiến việc thu thập số liệu thống kê
Đóng góp 1.1.2.5 Phát triển hệ thống thu thập và xử lý dữ liệu toàn diện cho các dịch vụ việc làm.	Hỗ trợ các sản phẩm hướng tới dịch vụ việc làm	0	1		Có các điều kiện cần thiết phát triển hệ thống, bao gồm cả mức độ quan tâm phát triển hệ thống đó
	Xây dựng hệ thống	0	1		
Đóng góp 1.1.2.6 Khảo sát và thu thập thông tin về lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam thông qua báo cáo hành chính và điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê.	Hỗ trợ các sản phẩm thu thập dữ liệu về lao động nước ngoài	0	1		Có các hệ thống và phương pháp thu thập số liệu
	Dữ liệu được thu thập	0	1		
Kết quả 1.2. Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh bền vững, toàn diện và có trách nhiệm bao gồm cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ và hợp tác xã để tăng năng suất, phát triển thương mại và đổi mới, đồng thời cải thiện điều kiện làm việc và tính tuân thủ, đặc biệt tập trung vào tăng quyền kinh tế cho người nghèo, người dân tộc thiểu số và phụ nữ.	Số lượng các kế hoạch ngành hoặc doanh nghiệp thúc đẩy thực hành kinh doanh phù hợp với các ưu tiên việc làm thỏa đáng cũng như cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm cho tương lai việc làm	0	3	Dự án hệ sinh thái năng suất lao động, dự án Tăng cường Chuỗi cung ứng toàn cầu	
Đầu ra 1.2.1. Thực hiện các biện pháp can thiệp hỗ trợ tăng năng suất, tinh thần kinh doanh, đổi mới và bền vững của doanh nghiệp, hợp tác xã và tổ hợp tác. (P&B 4.2 / VNM129).	Bằng chứng về các biện pháp can thiệp	0	1		Các bên liên quan quan tâm nhận trợ giúp bao gồm phân tích về năng suất, hợp tác cung cấp thông tin trợ giúp, ghi nhận chất lượng và tính hữu dụng của các trợ giúp. Các sản phẩm có ích trong thực tế giúp tăng năng suất, cải thiện tinh thần khởi nghiệp, sáng tạo và phát triển doanh nghiệp bền vững

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 1.2.1.1. Nhân rộng các kinh nghiệm và bài học tiên tiến ở cấp doanh nghiệp tăng năng suất lao động và tạo việc làm.	Sản phẩm hỗ trợ hiệu suất kinh doanh	0	1		Có các thực hành tốt, được nhân rộng. Cộng đồng doanh nghiệp quan tâm đến các thực hành tốt
	Bằng chứng về việc mở rộng	1	1		
Đóng góp 1.2.1.2. Xây dựng năng lực cho các bên liên quan, bao gồm cả các hợp tác xã, trong phân tích chính sách và chương trình về năng suất và việc làm kết nối với hệ sinh thái năng suất.	Phân tích do các bên liên quan thực hiện	0	1		Các bên liên quan quan tâm phát triển kỹ năng phân tích cần thiết; có các số liệu cần thiết cho việc phân tích
Đóng góp 1.2.1.3. Xem xét các tác động của Luật Việc làm đối với hệ sinh thái năng suất.	Báo cáo đánh giá	0	1		Có số liệu cần thiết bảo đảm chất lượng phù hợp
Đóng góp 1.2.1.4. Rà soát dữ liệu hiện có về năng suất, phương pháp đo lường và khoảng trống dữ liệu.	Điều chỉnh báo cáo	0	1		Các bên có số liệu và phương pháp sẵn sàng cung cấp làm cơ sở đánh giá
Đóng góp 1.2.1.5. Xác định các lĩnh vực ưu tiên để cải thiện năng suất.	Các lĩnh vực được xác định	0	1		Có các tiêu chí phân loại được các bên liên quan công nhận
Đóng góp 1.2.1.6. Đánh giá hệ thống để đảm bảo cho các lĩnh vực ưu tiên đã xác định thâm nhập thị trường hiệu quả.	Đánh giá Báo cáo thị trường	0	1		Các bên liên quan sẵn sàng chia sẻ thông tin tạo điều kiện đánh giá hệ thống thị trường
Đóng góp 1.2.1.7. Cải cách khuôn khổ pháp lý để các hợp tác xã cải thiện được năng suất lao động, tính bền vững và đóng góp vào việc làm thỏa đáng	Các sản phẩm hỗ trợ cải cách tập trung vào kết quả	0	1		Tiếp tục sửa Luật Hợp tác xã, tập trung vào tăng cường hiệu quả của hợp tác xã
Đầu ra 1.2.2. Các chính sách hoặc biện pháp thúc đẩy sự liên kết giữa thực tiễn kinh doanh với các ưu tiên tạo việc làm thỏa đáng và cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm cho tương lai việc làm (P&B 4.4 / VNM129).	Các chính sách được xây dựng ví dụ như về kinh doanh và nhân quyền, các chính sách ngành (ví dụ như kinh tế nền tảng chia sẻ)	0	1		Có khả năng xây dựng tại Việt nam các chính sách và biện pháp lồng ghép thực hành doanh nghiệp với các ưu tiên của việc làm thỏa đáng, với cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm cho tương lai việc làm

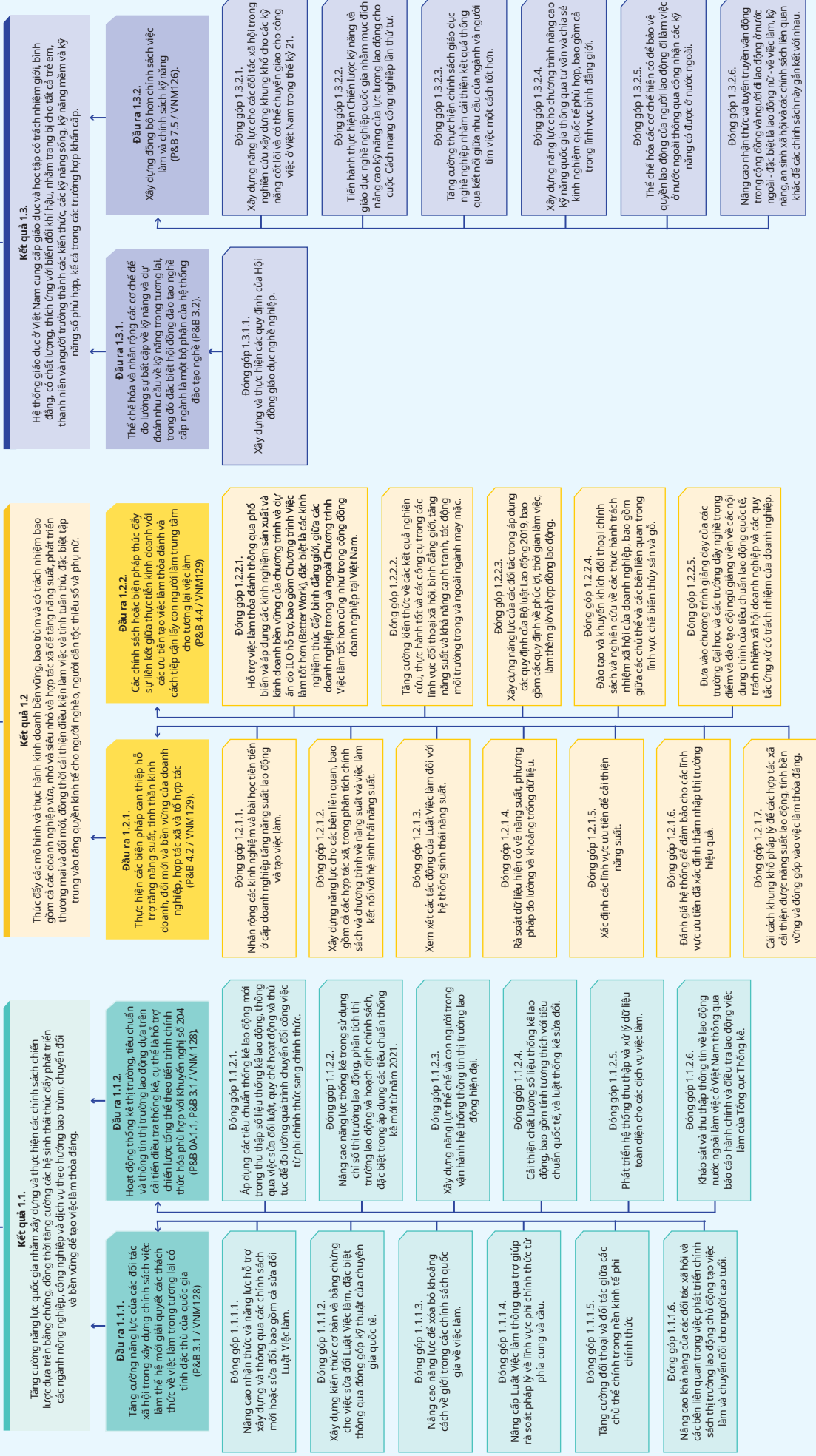
Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 1.2.2.1. Hỗ trợ việc làm thỏa đáng thông qua phổ biến và áp dụng các kinh nghiệm sản xuất và kinh doanh bền vững của chương trình và dự án do ILO hỗ trợ, bao gồm Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work), đặc biệt là các kinh nghiệm thúc đẩy bình đẳng giới, giữa các doanh nghiệp trong và ngoài Chương trình Việc làm tốt hơn cũng như trong cộng đồng doanh nghiệp tại Việt Nam.	Phổ biến sản phẩm/ sự kiện	0	1		Các thực hành doanh nghiệp tốt của Chương trình việc làm tốt hơn được nhân rộng. Các doanh nghiệp quan tâm học hỏi, áp dụng và kết quả giúp tăng cường mục tiêu việc làm thỏa đáng
	Bảng chứng về việc áp dụng các thực hành của Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work)	0	1		
Đóng góp 1.2.2.2. Tăng cường kiến thức về các kết quả nghiên cứu, thực hành tốt và các công cụ trong các lĩnh vực đối thoại xã hội, bình đẳng giới, tăng năng suất và khả năng cạnh tranh, tác động môi trường trong và ngoài ngành may mặc.	Nghiên cứu sản phẩm	0	1		Các kết quả nghiên cứu, thực hành doanh nghiệp và các công cụ được xây dựng và áp dụng cho các lĩnh vực. Có biện pháp giảm thiểu khó khăn
	Bảng chứng về việc sử dụng sản phẩm / nâng cao kiến thức	1	1		
Đóng góp 1.2.2.3. Xây dựng năng lực của các đối tác trong áp dụng các quy định của Bộ luật lao động 2019, bao gồm các quy định về phúc lợi, thời gian làm việc, làm thêm giờ và hợp đồng lao động.	Bảng chứng về việc áp dụng hoặc nhận thức	0	1		Các bên liên quan mong muốn và có khả năng áp dụng các biện pháp. Có các điều kiện cần thiết để áp dụng thành công
Đóng góp 1.2.2.4. Đào tạo và khuyến khích đối thoại chính sách và nghiên cứu về các thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, bao gồm giữa các chủ thể và các bên liên quan trong lĩnh vực chế biến thủy sản và gỗ.	Đào tạo / đối thoại	0	1		Các bên liên quan quan tâm và sẵn sàng tham gia đào tạo và đối thoại chính sách; các sản phẩm hấp dẫn được các bên liên quan
	Nghiên cứu	0	1		
Đóng góp 1.2.2.5. Đưa vào chương trình giảng dạy của các trường đại học và các trường dạy nghề trọng điểm và đào tạo đội ngũ giảng viên về các nội dung chính của tiêu chuẩn lao động quốc tế, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và các quy tắc ứng xử có trách nhiệm của doanh nghiệp.	Bảng chứng về các sản phẩm / hoạt động	0	1		Có các yếu tố và sản phẩm đóng góp. Các bên quan tâm và sẵn sàng lồng ghép vào chương trình giảng dạy. Các sản phẩm được sử dụng
		0	1		

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Kết quả 1.3. Hệ thống giáo dục ở Việt Nam cung cấp giáo dục và học tập có trách nhiệm giới, bình đẳng, chống chịu với biến đổi khí hậu, và có chất lượng, nhằm trang bị cho tất cả trẻ em, thiếu niên, thanh niên và người lớn các kiến thức, các kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kỹ năng số phù hợp, kể cả cho các trường hợp khẩn cấp.	Thêm số lượng các Hội đồng đào tạo nghề theo ngành (hoặc tương đương)	0	1	Dự án hướng kỹ năng trong ngành may mặc	
Đầu ra 1.3.1. Thể chế hóa và nhân rộng các cơ chế để đo lường sự bất cập về kỹ năng và dự đoán nhu cầu về kỹ năng trong tương lai, trong đó đặc biệt hội đồng đào tạo nghề là một bộ phận của hệ thống đào tạo nghề (P&B 3.2).	Thêm các Hội đồng đào tạo nghề theo ngành (hoặc các cơ chế kết hợp khác)	0	1		Tiếp tục có sự ủng hộ cả về tài chính đối với hội đồng đào tạo nghề; các đóng góp của Hội đồng được công nhận và sử dụng. Không có các rào cản phát triển hoặc được giảm thiểu
Đóng góp 1.3.1.1. Xây dựng và thực hiện các quy định của Hội đồng giáo dục nghề nghiệp.	Xây dựng quy chế Hội đồng dạy nghề phát triển mạnh	0 Số lượng hiện tại	1 Số lượng hiện tại cộng x		Có các trợ giúp kỹ thuật trong xây dựng và thực hiện các quy định
Đầu ra 1.3.2. Xây dựng đồng bộ hơn chính sách việc làm và chính sách kỹ năng (P&B 7.5 / VNM126).	Luận cứ cho chính sách về kỹ năng nhất quán với chính sách việc làm	0	1		Có môi trường cải thiện tính gắn kết; không có các khó khăn trong tổ chức hoặc ủng hộ, hoặc được giảm thiểu
Đóng góp 1.3.2.1. Xây dựng năng lực cho các đối tác xã hội trong nghiên cứu xây dựng khung khuôn khổ cho các kỹ năng cốt lõi và có thể chuyển giao cho công việc ở Việt Nam trong thế kỷ 21.	Các sản phẩm hỗ trợ xem xét khung khuôn khổ Các đối tác xã hội cân nhắc, xem xét khung khuôn khổ	0 0	1 1		Xác định và thống nhất được các công việc tại Việt Nam trong thế kỷ 21; xác định được và thống nhất và các kỹ năng cơ bản

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 1.3.2.2. Tiến hành thực hiện Chiến lược kỹ năng và giáo dục nghề nghiệp quốc gia nhằm mục đích nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động cho cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.	Sản phẩm hỗ trợ chính sách về nâng cao kỹ năng làm việc cho cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0	0	1		Xây dựng chiến lược mang lại cải thiện trong thực tế thực hiện kết quả nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động
	Bảng chứng về chiến lược đã thực hiện	0	1		
Đóng góp 1.3.2.3. Tăng cường thực hiện chính sách giáo dục nghề nghiệp nhằm cải thiện kết quả thông qua kết nối giữa nhu cầu của ngành và người tìm việc một cách tốt hơn.	Chính sách sửa đổi và cải thiện	0	1		Các bên liên quan quan tâm đến việc củng cố và thực hiện, qua đó sẵn sàng thực hiện các mục tiêu thúc đẩy
	Chính sách được củng cố và thực hiện	0	1		
Đóng góp 1.3.2.4. Xây dựng năng lực cho chương trình nâng cao kỹ năng quốc gia thông qua tư vấn và chia sẻ kinh nghiệm quốc tế phù hợp, bao gồm cả trong lĩnh vực bình đẳng giới.	Sản phẩm tư vấn chính sách	0	1		Cán bộ sẵn sàng tham gia bồi dưỡng kiến thức, nâng cao năng lực, các công việc hàng ngày không cản trở hoạt động nâng cao năng lực
	Bảng chứng về năng lực được cải thiện	0	1		
Đóng góp 1.3.2.5. Thể chế hóa các cơ chế hiện có để bảo vệ quyền lao động của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua công nhận các kỹ năng có được ở nước ngoài.	Đã thực hiện quy trình công nhận kỹ năng ở nước ngoài	0	1		Lao động di cư thực tế có thể tiếp cận các kỹ năng vị trí công việc đòi hỏi; có động cơ đề nghị công nhận kỹ năng, thị trường lao động có nhu cầu công nhận kỹ năng
Đóng góp 1.3.2.6. Nâng cao nhận thức và tuyên truyền vận động trong cộng đồng và người đi lao động ở nước ngoài - đặc biệt là lao động nữ - về việc làm, kỹ năng, an sinh xã hội và các chính sách liên quan khác để các chính sách này gắn kết với nhau.		0	1		Nhận thức của xã hội và người lao động di cư được nâng cao, thể hiện qua việc quan tâm đến chủ đề này

Hình 19: Sơ đồ ưu tiên quốc gia 1

Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt những người có nguy cơ bị loại phía sau, sẽ được thụ hưởng công bằng và đóng góp vào chuyển đổi kinh tế bền vững, bao trùm và có trách nhiệm giới dựa trên đổi mới, sáng tạo, làm chủ kinh doanh, năng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng



Ưu tiên quốc gia 2. Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Giả định của UNSDCF: Các cộng đồng dễ bị tổn thương nhất sẽ tiếp tục được ưu tiên; nguồn vốn trong nước sẽ tăng lên khi nguồn vốn hỗ trợ phát triển ở nước ngoài (ODA) giảm xuống; hệ thống dữ liệu quốc gia sẽ cải thiện việc giám sát và đánh giá các biện pháp can thiệp; Cách tiếp cận phát triển sẽ dựa trên quyền lợi; việc hoạch định chính sách dựa trên luận cứ thực tiễn sẽ được áp dụng, xã hội sẽ sẵn sàng thay đổi hành vi; Cam kết của Chính phủ vẫn ở mức cao và sự hỗ trợ từ các cơ quan Chính phủ sẽ tiếp tục; cam kết thúc đẩy ứng phó với HIV vẫn ở mức cao; Cam kết của Chính phủ đối với Cách mạng 4.0 và chuyển đổi số vẫn ở mức cao; và đầu tư vào phát triển vốn xã hội bao gồm an sinh xã hội sẽ vẫn là cam kết của chính phủ.

Các chỉ tiêu: 15 chỉ tiêu được nêu trong UNSDCF, mỗi chỉ tiêu (ngoại trừ 2) là một chỉ tiêu MTPTBV hoặc Mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam:

Mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam và 4.8.1, MTPTBVVN 4.7.2, MTPTBVVN 2.2.1, MTPTBVVN 3.1.5, MTPTBVVN 3.5.1, MTPTBVVN 3.2.1, MTPTBV 6.1.1, chỉ tiêu điều chỉnh MTPTBVVN 3.6.2, MTPTBVVN 3.6.1, MTPTBVVN 1.1.1, MTPTBVVN 1.1.3, MTPTBV 1.3.1, MTPTBVVN 5.4.1, và VNHI, tỷ lệ tỷ vong bà mẹ.

Việc làm thỏa đáng tập trung vào:

Nâng cao năng lực xây dựng chính sách trong xây dựng các chính sách và quy định về an sinh xã hội; cải thiện và mở rộng an sinh xã hội đã được quy định trong luật, quy định, chính sách và được thực hiện trên thực tế; các biện pháp an sinh xã hội được cải thiện đối với trẻ em và những người lao động bị cưỡng bức được đảm bảo thông qua các quy định và giám sát, đặc biệt là trong lĩnh vực lao động nghề cá; chống bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc thông qua các biện pháp theo quy định và trong thực tiễn; cải thiện sức khỏe và an toàn của người lao động tại nơi làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, đặc biệt là trong ngành cà phê và các ngành xuất khẩu khác.

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Kết quả 2.1. Hệ thống an sinh và chăm sóc xã hội quốc gia mang tính toàn diện, gắn kết và tích hợp, áp dụng các phương pháp tiếp cận theo vòng đời, có tính đến rủi ro, có khả năng chống chịu và có trách nhiệm giới với trọng tâm là đáp ứng nhu cầu của nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.	Số lượng chính sách thay đổi đóng góp vào phát triển và tăng cường hệ thống an sinh xã hội đa tầng, chống chịu được với các cú sốc và nhạy cảm giới, và tiếp cận theo vòng đời	0	1	Các dự án an sinh xã hội	
Đầu ra 2.1.1. Chương trình an sinh xã hội mở rộng đến nhiều người hơn, thông qua chính sách và khung pháp lý được cải thiện phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người, đáp ứng về giới và các cơ chế thực thi ở Việt Nam (P&B 8.2 / VNM151).	Các chính sách an sinh xã hội được sửa đổi để mở rộng phạm vi bao phủ và / mức hưởng	0	1		Sáng kiến mở rộng có hiệu quả

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 2.1.1.1. Đẩy nhanh việc thực hiện Đề án cải cách bảo hiểm xã hội, Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội và Nghị quyết 20-NQ/TW thông qua sử dụng các giải pháp sáng tạo phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.	Luật Bảo hiểm y tế sửa đổi	0	1	VSS	Các giải pháp sáng tạo có hiệu quả trong việc thúc đẩy thực hiện; không có các rào cản thực hiện hoặc được giảm thiểu
	Các chỉ số khác về thực hiện chính sách	0	1	Dự án	
Đóng góp 2.1.1.2. Xây dựng thêm bằng chứng và kiến thức bổ sung để cung cấp cho quá trình rà soát pháp lý tạo điều kiện phát triển khung an sinh xã hội và y tế nhất quán, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam	Sản phẩm thông tin cung cấp cho quá trình rà soát pháp lý	0	2		Thêm các bằng chứng được thu thập
Đóng góp 2.1.1.3. Xây dựng công cụ truyền thông và vận động hỗ trợ Chính phủ và các đối tác khác trong quá trình ra quyết định dựa trên bằng chứng đối với các chương trình hiện có và mới xây dựng.	Các sản phẩm vận động và truyền thông	0	1		Tiếp tục ủng hộ việc đưa ra quyết định dựa trên bằng chứng. Các bên liên quan quan tâm sử dụng các công cụ truyền thông thúc đẩy
Đóng góp 2.1.1.4. Đẩy nhanh khả năng tiếp cận an sinh xã hội và tính chuyển đổi của các quyền và lợi ích an sinh xã hội cho người lao động làm việc ở nước ngoài và gia đình họ phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.	Xây dựng Quy định cho việc công nhận lẫn nhau về quyền lợi an sinh xã hội của người đi làm việc ở nước ngoài	0	1		Xác định và áp dụng trong thực tế các phương pháp hiệu quả thúc đẩy tiếp cận
	Quy định được áp dụng cho việc công nhận lẫn nhau về quyền lợi an sinh xã hội của người đi làm việc ở nước ngoài	0	1		
Đóng góp 2.1.1.5. Xây dựng các công cụ quản lý, bao gồm các mô hình xác định chi phí, các cơ chế theo dõi độ hài lòng và chưa hài lòng, giúp thực hiện hiệu quả các chương trình an sinh xã hội	Công cụ quản lý A Công cụ quản lý B	0	1	Dự án	Các đối tác tiếp tục quan tâm xây dựng các công cụ trong đóng góp này

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đầu ra 2.1.2. Tăng cường các biện pháp chính sách về hiệu lực thực tế của luật, nghị định và thông tư nhằm làm cho hệ thống an sinh xã hội bền vững và cung cấp đủ lợi ích (P&B 8.2 / VNM151).	Các biện pháp chính sách được thực hiện tăng cường tính bền vững cho hệ thống	0	1		Các biện pháp chính sách được đưa ra có hiệu quả
Đóng góp 2.1.2.1. Xây dựng các lựa chọn chính sách dựa trên bằng chứng để mở rộng mức hưởng theo nguyên tắc đóng góp và không đóng góp, bao gồm cả bảo hiểm thất nghiệp, phù hợp với các mục tiêu của Đề án cải cách bảo hiểm xã hội và Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội và Nghị quyết 42.	Các sản phẩm tư vấn lựa chọn chính sách	0	1		Tiếp tục ủng hộ việc ra quyết định dựa trên bằng chứng, xây dựng các khuyến nghị và các bên quan tâm sử dụng
	Chính sách được lựa chọn	0	1		
Đóng góp 2.1.2.2. Xây dựng giải pháp sáng tạo thúc đẩy chuyển đổi kỹ thuật số dịch vụ an sinh xã hội, tiếp cận dữ liệu và nâng cao sự phối hợp giữa các cơ quan.	Xác định giải pháp	0	1		Có các biện pháp sáng tạo cho các dịch vụ số; có sự ủng hộ cho các giải pháp này
	Triển khai giải pháp	0	1		
Đóng góp 2.1.2.3. Nâng cao nhận thức về tác động giới và bình đẳng giới trong sửa đổi luật bảo hiểm xã hội thông qua các kết quả của đánh giá tác động về giới.	Các hoạt động nâng cao nhận thức	0	1		Các bên quan tâm thích đáng và tham gia vào các hoạt động
	Bằng chứng về nhận thức về giới được áp dụng trong hoạch định hoặc thực hiện chính sách	0	1		
Đóng góp 2.1.2.4: Tăng cường năng lực quản lý, điều hành bảo hiểm y tế, trong đó chú trọng xây dựng chức năng tính toán.	Các sản phẩm nâng cao năng lực	0	1		Các bên tiếp tục quan tâm và ủng hộ xây dựng năng lực cho các cơ sở bảo hiểm y tế

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Kết quả 2.2. Chuyển đổi thái độ và thực hành văn hóa xã hội, trách nhiệm giải trình, khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương.	Số lượng các chính sách luật pháp được thông qua nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương, với sự giúp đỡ của LHQ	0	1	Dự án Dự án Hỗ trợ kỹ thuật nâng cao năng lực quốc gia Phòng ngừa và Giảm thiểu Lao động trẻ em tại Việt Nam (ENHANCE), dự án Thúc đẩy thương mại thỏa đáng	
Đầu ra 2.2.1. Lồng ghép các dịch vụ bảo trợ xã hội trẻ em và lao động cưỡng bức vào chiến lược và hành động giải quyết vấn đề lao động trẻ em dưới mọi hình thức (P&B 7.1) và lao động cưỡng bức.	Thiết lập các dịch vụ mới để bảo hộ trẻ em và lao động cưỡng bức.	0	1		Có nhu cầu cho các loại hình bảo hiểm xã hội như vậy
Đóng góp 2.2.1.1. Nâng cao nhận thức của cộng đồng trong việc xác định và giải quyết các vấn đề về trẻ em và lao động cưỡng bức thông qua lồng ghép các sản phẩm nâng cao nhận thức vào các chương trình đào tạo của các cơ quan (giáo dục, nông nghiệp, y tế, thực thi luật).	Sản phẩm nâng cao nhận thức	0	1		Các bên quan tâm thích đáng đến việc nâng cao nhận thức và sử dụng cũng như tham gia vào các hoạt động
	Bằng chứng về nhận thức được nâng cao	0	1		
Đóng góp 2.2.1.2. Xây dựng và thông qua luật và Nghị định hướng dẫn về lao động trẻ em phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt đối với các công việc độc hại.	Luật / hướng dẫn quốc gia được xây dựng	0	1		Các bên quan tâm thích đáng trong việc tham gia phát triển và thông qua các khuôn khổ luật và quy định
	Luật / hướng dẫn quốc gia được áp dụng	0	1		
Đóng góp 2.2.1.3. Thực hiện và giám sát Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030.	Các bộ phận cấu thành của Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030 được thực hiện	0	1		Tiếp tục trách nhiệm thực hiện và giám sát
		0	1		

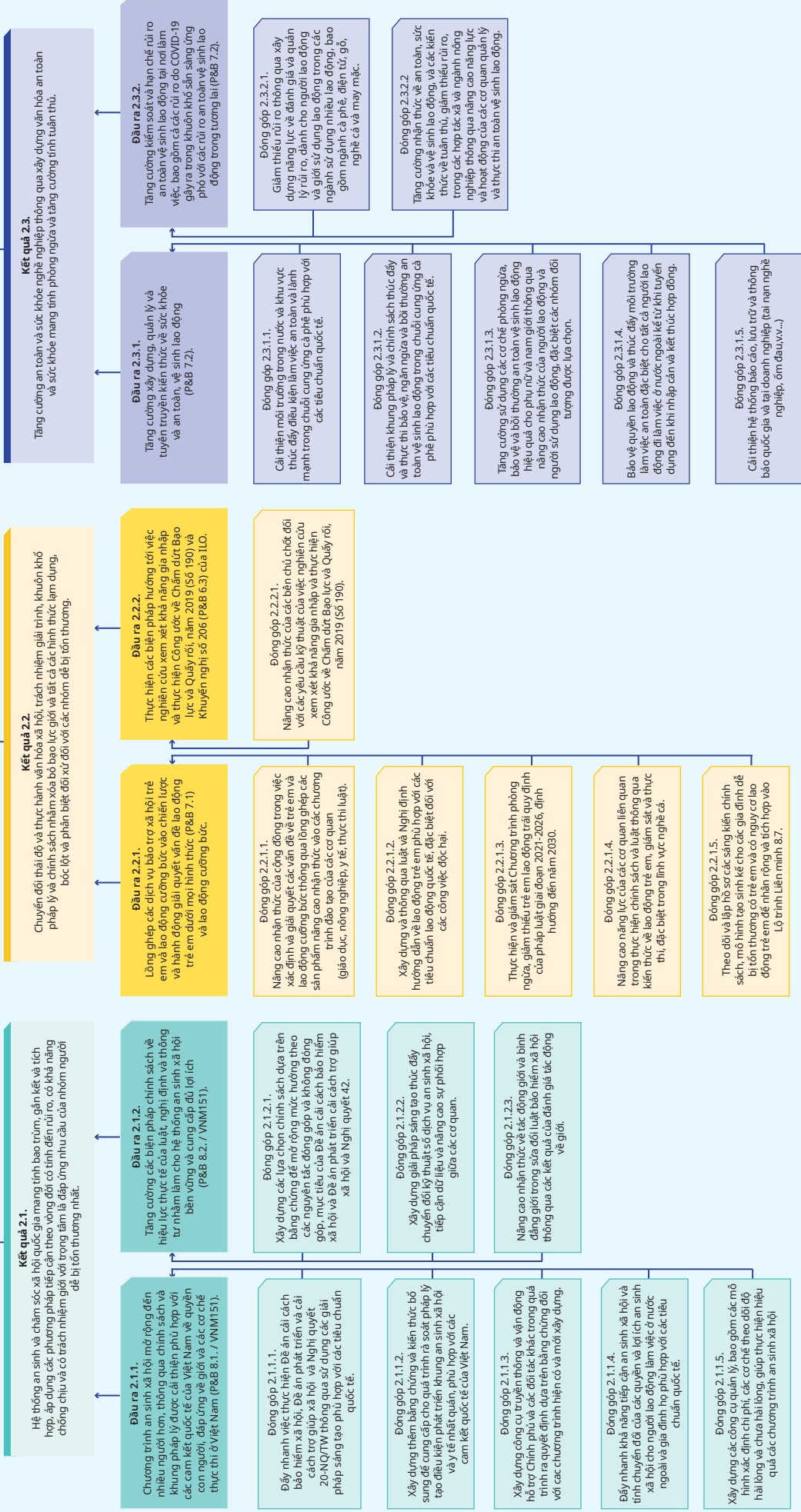
Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 2.2.1.4. Nâng cao năng lực của các cơ quan liên quan trong thực hiện chính sách và luật thông qua kiến thức về lao động trẻ em, giám sát và thực thi, đặc biệt trong lĩnh vực nghề cá.	Các đơn vị khai thác trong lĩnh vực lao động nghề cá được nâng cao năng lực	0	Số lượng		Năng lực của các cơ quan được tăng cường; không có hoặc có rất ít cản trở đối với các nỗ lực cải thiện, và những cản trở nếu có có thể được giảm thiểu
	Bảng chứng về việc thực hiện được cải thiện	0	1		
Đóng góp 2.2.1.5. Theo dõi và lập hồ sơ các sáng kiến chính sách, mô hình tạo sinh kế cho các gia đình dễ bị tổn thương có trẻ em và có nguy cơ lao động trẻ em để nhân rộng và tích hợp vào Lộ trình Liên minh 8.7	Mô hình giám sát và tài liệu	0	1		Kinh nghiệm với các mô hình và có dữ liệu về các mô hình. Các mô hình thành công có thể được nhân rộng
		0	1		
Đầu ra 2.2.2. Thực hiện các biện pháp hướng tới nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối, năm 2019 (Số 190) và Khuyến nghị số 206 (P&B 6.3) của ILO.	Bảng chứng về các biện pháp đã thực hiện	0	1		Có chứng cứ về trách nhiệm phê chuẩn
Đóng góp 2.2.2.1. Nâng cao nhận thức của các bên chủ chốt đối với các yêu cầu kỹ thuật của việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối, năm 2019 (Số 190).	Các hoạt động nâng cao nhận thức cho các nhóm mục tiêu	0	1		Mối quan tâm của các bên đủ để nâng cao nhận thức; các yêu cầu kỹ thuật có thể được xác định và sản phẩm được tạo ra minh chứng cho điều đó.
	Bảng chứng về khả năng chấp nhận phê chuẩn	0	1		
Kết quả 2.3. Tăng cường an toàn và sức khỏe nghề nghiệp thông qua xây dựng văn hóa an toàn và sức khỏe mang tính phòng ngừa và tăng cường tính tuân thủ.	Số lượng các chính sách luật pháp được thông qua nhằm tăng cường sự tương thích với các tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế về quyền con người, với sự giúp đỡ của LHQ	0	1	Dự án Thương mại thỏa đáng, dự án an sinh xã hội	

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đầu ra 2.3.1. Tăng cường xây dựng, quản lý và tuyên truyền kiến thức về sức khỏe và an toàn, vệ sinh lao động (P&B 7.2).	Giảm tai nạn nghề nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp	Số lượng hiện tại, khoản g thời gian	Số lượng hiện tại - x, khoảng thời gian		Các bên quan tâm tăng cường kiến thức về an toàn, vệ sinh lao động, quản lý an toàn, vệ sinh lao động và phổ biến các kiến thức đó; sản phẩm với các tác động này có thể được tạo ra và sử dụng
Đóng góp 2.3.1.1. Cải thiện môi trường trong nước và khu vực thúc đẩy điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh trong chuỗi cung ứng xuất khẩu quan trọng, trong đó có cà phê, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.	Tham vấn đối tác kinh doanh	0	1		Có thể tăng cường các môi trường tạo điều kiện được cho là mục tiêu nhắm đến
	Bảng chứng về kết quả, v.d: quy tắc ứng xử	0	1		
Đóng góp 2.3.1.2. Cải thiện khung pháp lý và chính sách thúc đẩy và thực thi bảo vệ, ngăn ngừa và bồi thường an toàn vệ sinh lao động trong chuỗi cung ứng cà phê phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.	Cải thiện dự thảo quy định	0	1		Các khung chính sách và pháp lý mục tiêu có thể được cải thiện với tác động như mong muốn; các bên hỗ trợ các nỗ lực cải thiện
	Cải thiện các quy định thông qua sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới	0	1		
Đóng góp 2.3.1.3. Tăng cường sử dụng các cơ chế phòng ngừa, bảo vệ và bồi thường an toàn vệ sinh lao động hiệu quả cho phụ nữ và nam giới thông qua nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt các nhóm đối tượng được lựa chọn.	Sản phẩm nâng cao nhận thức	0	1		Nâng cao nhận thức giữa các nhóm mục tiêu được lựa chọn có thể tăng cường việc áp dụng các cơ chế; các nhóm mục tiêu có trách nhiệm và thẩm quyền tăng cường áp dụng các cơ chế; Không có hoặc ít có cản trở đối với việc áp dụng tăng cường, và giảm thiểu những cản trở nếu có
	Bảng chứng về việc nâng cao nhận thức trong nhóm đối tượng, v.d: tăng mức bồi thường	0	1		

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Giả định
Đóng góp 2.3.1.4. Bảo vệ quyền lao động và thúc đẩy môi trường làm việc an toàn đặc biệt cho tất cả người lao động đi làm việc ở nước ngoài kể từ khi tuyển dụng đến khi nhập cảnh và kết thúc hợp đồng.	Số lượng các vụ thanh tra lao động mang lại lợi ích cho lao động di cư (bao gồm nơi làm việc và cơ quan tuyển dụng) có phân tách loại sai phạm theo tuổi, giới, nước đi và tình trạng	Số liệu ban đầu	Số liệu ban đầu+1		Quyền của lao động đi làm việc ở nước ngoài có thể được bảo vệ trong các giai đoạn được xác định; các sáng kiến đưa ra có tác động như mong muốn
Đóng góp 2.3.1.5. Cải thiện hệ thống báo cáo, lưu trữ và thông báo quốc gia và tại doanh nghiệp (tai nạn nghề nghiệp, ốm đau vv...).	Các báo cáo	Số liệu ban đầu	Số liệu ban đầu+1		Đối tác tiếp tục quan tâm cải thiện hoạt động của hệ thống trong thực tế và sử dụng các cải thiện này
Đầu ra 2.3.2. Tăng cường kiểm soát và hạn chế rủi ro an toàn vệ sinh lao động tại nơi làm việc, bao gồm cả các rủi ro do COVID-19 gây ra trong khuôn khổ sẵn sàng ứng phó với các rủi ro an toàn vệ sinh lao động trong tương lai (P&B 7.2).					Hỗ trợ của các bên là đối tượng của các nỗ lực tăng cường
Đóng góp 2.3.2.1. Giảm thiểu rủi ro thông qua nâng cao năng lực về đánh giá và quản lý rủi ro, dành cho người lao động và giới sử dụng lao động trong các ngành sử dụng nhiều lao động, bao gồm ngành cà phê, điện tử, gỗ, nghề cá và may mặc..	Có các sản phẩm nâng cao năng lực ngành Phổ biến nhân rộng các sản phẩm nâng cao năng lực	0 0	1 1		Năng lực của người lao động và giới sử dụng lao động có thể giúp giảm rủi ro; người lao động và giới sử dụng lao động có nhiệm vụ và quyền hạn giảm thiểu rủi ro
Đóng góp 2.3.2.2. Tăng cường nhận thức về an toàn vệ sinh lao động, và các kiến thức về tuân thủ, giảm thiểu rủi ro, trong các hợp tác xã và ngành nông nghiệp thông qua nâng cao năng lực và hoạt động của các cơ quan quản lý và thực thi an toàn vệ sinh lao động.	Các sản phẩm khuyến trợ ngành được sản xuất Các sản phẩm khuyến trợ ngành được phổ biến	0 0	1 1		Hỗ trợ của các bên là đối tượng mục tiêu của các nỗ lực tăng cường; các nỗ lực tăng cường có tác động

► Hình 20: Sơ đồ ưu tiên quốc gia 2

Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính bao trùm, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, bao trùm, bền vững và trao quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.



Ưu tiên quốc gia 3. Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Giả định của UNSDCF: Có kiến thức và tôn trọng luật pháp, chuẩn mực và tiêu chuẩn quốc tế – liên quan đến quyền con người, bình đẳng giới, thoát khỏi mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, tăng cường cơ hội giáo dục và kinh tế cũng như mạng lưới an toàn xã hội vững chắc hơn, và quản lý ứng phó rủi ro thiên tai tích hợp tốt hơn.

Các chỉ tiêu: 16 chỉ tiêu khác được nêu trong UNSDCF, mỗi chỉ tiêu (ngoại trừ 8) là một chỉ tiêu VSDG hoặc Mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam và: VSDG 5.5.1, VSDG 5.5.4, VSDG 51, VSDG 55, VSDG 16.2, VSDG 8.8.2, VSDG 16.6.1, VSDG 16.5.1, VSDG 16.2.3, cộng với Chỉ tiêu Cảm nhận Tham nhũng; Số vụ phạm pháp về trật tự, an toàn xã hội; Tỷ lệ tội phạm được phát hiện, điều tra, truy tố; Số lượng văn bản pháp luật mới hoặc sửa đổi về bảo vệ quyền của người khuyết tật do Liên Hợp Quốc hỗ trợ; Chỉ số Phát triển Thanh niên; Số chuyển thăm quốc gia theo Thủ tục đặc biệt được Việt Nam chấp nhận; Số lượng báo cáo Việt Nam gửi cho các Cơ quan Hiệp ước; Tỷ lệ phần trăm các khuyến nghị được Việt Nam chấp thuận theo Báo cáo Đánh giá định kỳ chung Chu kỳ thứ ba được thực hiện.

Việc làm thỏa đáng tập trung vào:

Cải thiện quản trị thị trường lao động bằng cách áp dụng pháp quyền, tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc trong các lĩnh vực như đấu tranh phòng chống lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, buôn bán người, thúc đẩy tự do hiệp hội và thương lượng tập thể; cải thiện quản trị thị trường lao động bằng cách tăng cường các thể chế thực thi pháp luật và quy định, ví dụ, thông qua thanh tra, đảm bảo quyền của người lao động khi đi làm việc ở nước ngoài và thực hành quan hệ lao động; tăng cường pháp quyền thông qua việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện các Công ước về tiêu chuẩn lao động quốc tế đã được xác định, bao gồm các Công ước liên quan đến bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, buôn bán và đi lao động ở nước ngoài; tăng cường năng lực của các tổ chức của giới sử dụng lao động và người lao động; thúc đẩy quá trình chuyển đổi từ kinh tế phi chính thức sang chính thức.

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giả định
Kết quả 3.1. Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại hình lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.	Bảng chứng cải cách thể chế được sử dụng để cải thiện các tiêu chuẩn lao động	Hiện trạng thể chế	Các thể chế được cải tổ	Tham vấn với các thể chế thanh tra lao động, các tổ chức đại diện người lao động và giới sử dụng lao động, các tổ chức thị trường lao động cấp Chính phủ	
Đầu ra 3.1.1. Tăng cường quản lý lao động thông qua chính thức hóa và cải thiện điều kiện làm việc và tiêu chuẩn lao động cho tất cả người lao động (P&B 1.3).	Thanh tra lao động ở những nơi làm việc phi chính thức với kết quả được chính thức hóa	Hiện tại	Hiện tại + g	Tham vấn với các thể chế thanh tra lao động, các tổ chức đại diện người lao động và giới sử dụng lao động, các cơ quan/tổ chức liên quan đến thị trường lao động của chính phủ	Quản lý lao động giúp hình thành và cải thiện điều kiện lao động; tăng cường cải thiện năng lực.

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giả định
Đóng góp 3.1.1.1. Tăng cường năng lực thể chế trong xây dựng và thực hiện các chính sách mới về chính thức hóa việc làm phi chính thức và cải thiện công việc cho lao động phi chính thức.	Bảng chứng về năng lực thể chế, v.d: các chính sách về chính thức hóa được xây dựng	0	1		Năng lực thể chế được tăng cường; các cơ quan là đối tượng nâng cao năng lực có thẩm quyền và trách nhiệm tạo ra và cải thiện việc làm; các tổ chức là đối tượng nâng cao năng lực quan tâm nâng cao năng lực
Đóng góp 3.1.1.2. Tăng cường năng lực quốc gia trong cải thiện hệ thống tiền lương có đáp ứng giới phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và chính sách tiền lương tối thiểu.	Bảng chứng về năng lực thể chế	0	1		Các tổ chức là đối tượng nâng cao năng lực có chức năng vận động chính sách hướng tới cải thiện về lương và lương tối thiểu
Đóng góp 3.1.1.3. Triển khai xây dựng hệ thống quản lý điện tử các cuộc thanh tra.	Sản phẩm hỗ trợ hệ thống quản lý hồ sơ điện tử được xây dựng	0 0	1 1		Có sự ủng hộ xây dựng hệ thống; thanh tra lao động ủng hộ xây dựng và vận hành hệ thống
Đóng góp 3.1.1.4. Thí điểm và nhân rộng công cụ thanh tra điện tử.					Công cụ thanh tra kỹ thuật số sẵn sàng để triển khai thí điểm và áp dụng rộng rãi; năng lực con người và thể chế hoặc đã có hoặc sẽ được tập trung xây dựng
Đóng góp 3.1.1.5. Nâng cao năng lực và thúc đẩy thực thi quy định của pháp luật lao động về quan hệ lao động ở Việt Nam.	Bảng chứng về năng lực và sự tham gia	0	1		Có sự ủng hộ đối với các nghị định và hướng dẫn thi hành
Đóng góp 3.1.1.6. Nâng cao năng lực cho các cơ quan thanh tra lao động và các cơ chế tuân thủ tư nhân thông qua tạo điều kiện trao đổi các thông lệ tốt trong nước và quốc tế.	Sản phẩm phổ biến thực hành tốt Áp dụng thực hành tốt	0 0	1 1		Việc trao đổi các điển hình tốt sẽ giúp tăng cường năng lực công tác thanh tra lao động công; việc đạt được kết quả ít gặp trở ngại

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giải định
<p>Đóng góp 3.1.1.7. Duy trì và chia sẻ các phương pháp thúc đẩy tuân thủ pháp luật có hiệu quả của Chương trình việc làm tốt hơn (BWV) đến các cơ quan thanh tra lao động ở Việt Nam.</p>	Chia sẻ hoạt động / sản phẩm	0	1		<p>Các cơ quan sẵn sàng sử dụng các phương pháp của chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work); Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work) sẵn sàng chia sẻ phương pháp; ủng hộ và hỗ trợ các hoạt động này</p>
	Áp dụng phương pháp	0	1		
<p>Đóng góp 3.1.1.8. Tăng cường quan hệ đối tác giữa thanh tra lao động, cơ quan thực thi pháp luật và các đối tác xã hội nhằm phòng chống buôn bán người và các hình thức lao động không thể chấp nhận.</p>	Quan hệ đối tác	0	1		<p>Không có trở ngại trong mối quan hệ đối tác; các trở ngại nếu có được giải quyết hoặc giảm nhẹ</p>
	Buôn bán người bị xử lý	0	1		
<p>Kết quả 3.2. Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia trong nâng cao pháp quyền, mở rộng khả năng tiếp cận công lý và chống lại sự phân biệt đối xử, tập trung vào các nhóm dễ bị tổn thương, theo hướng có trách nhiệm với trẻ em, thanh niên và giới phù hợp với các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.</p>	Số lượng các chính sách luật pháp được thông qua nhằm tăng cường sự tương thích với các tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế về quyền con người, với sự giúp đỡ của LHQ			Dự án Thương mại cho việc làm thỏa đáng	
<p>Đầu ra 3.2.1. Tăng cường quản trị thị trường lao động thông qua tăng cường pháp quyền, tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (P&B 7.1 / VNM104).</p>	Giảm số vụ lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hoặc phân biệt đối xử; bằng chứng tôn trọng quyền tự do hiệp hội theo công ước số 87	0	1		Quản lý thị trường lao động được cải thiện thông qua tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động; các bên sẵn sàng hỗ trợ các sáng kiến và kết quả quản lý thị trường
<p>Đóng góp 3.2.1.1. Thúc đẩy cách tiếp cận theo chương trình tích hợp, tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động thông qua việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO đã được phát triển và công nhận.</p>	Sản phẩm thúc đẩy	0	1		<p>Các cơ quan, tổ chức quan tâm thích đáng đến sáng kiến tăng cường/ khuyến trợ; có sự ủng hộ đối với các hoạt động</p>
	Áp dụng phương pháp tiếp cận chương trình theo hướng tích hợp	0	1		

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giả định
Đóng góp 3.2.1.2. Hỗ trợ quá trình sửa đổi Luật Công đoàn.	Dự thảo luật / sản phẩm tư vấn	0	1		Tiếp tục đề xuất sửa đổi Luật Công đoàn
	Luật được áp dụng phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế	0	1		
Đóng góp 3.2.1.3. Phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thực hiện Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030, đặc biệt trong lĩnh vực nghề cá.	Triển khai sản phẩm thúc đẩy	0	1		Có sự ủng hộ tiếp tục thực hiện Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030
	Bảng chứng triển khai	0	1		
Đóng góp 3.2.1.4. Nâng cao nhận thức và vận động xóa bỏ lạm dụng lao động, cải thiện chất lượng thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể ở cấp doanh nghiệp.	Sản phẩm nâng cao nhận thức	0	1		Tiếp tục có sự ủng hộ nâng cao nhận thức và vận động chính sách trong các lĩnh vực này. Các bên liên quan quan tâm tham gia
Đóng góp 3.2.1.5. Dữ liệu và thông tin về lao động trẻ em dành cho phân tích và hoạch định chính sách.	Sản phẩm dữ liệu	0	1		Ủng hộ việc thu thập dữ liệu
Đóng góp 3.2.1.6. Thúc đẩy bình đẳng giới.	Các sản phẩm thúc đẩy bình đẳng giới	0	1		Ủng hộ việc thúc đẩy
Đầu ra 3.2.2. Tăng cường pháp quyền thông qua nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập các Công ước của ILO đã được xác định, triển khai thực hiện và áp dụng các Công ước (P&B 2.1 / VNM826).	Các ý kiến/ thông báo của CEACR về tiến độ và / hoặc sự hài lòng	0	1		Việc phê chuẩn, thực hiện và áp dụng giúp tăng cường luật pháp
Đóng góp 3.2.2.1. Đóng góp vào việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập Công ước số 87 và Nghị định thư thực hiện Công ước 29 (P&B6.3.1) thông qua vận động chính sách và tư vấn kỹ thuật.	Sản phẩm tư vấn Phê chuẩn C87 theo lộ trình	0	1		Tiếp tục có sự ủng hộ đối với các phê chuẩn này; các cơ quan chức năng sẵn sàng tham khảo kết quả hỗ trợ kỹ thuật

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giả định
<p>Đóng góp 3.2.2.2. Tăng cường kiến thức kỹ thuật và vận động chính sách giữa các đối tác nhằm nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập các Công ước được xác định trong Bản ghi nhớ giữa Chính phủ Việt Nam (mà đại diện là Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội) và ILO về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong giai đoạn 2021- 2030.</p>	Sản phẩm hỗ trợ kỹ thuật về việc phê chuẩn Công ước	0	1		<p>Đối tác ba bên quan tâm đến tăng cường kiến thức kỹ thuật; tiếp tục ủng hộ thực hiện Bản ghi nhớ</p>
	Gia nhập	0	1		
<p>Đóng góp 3.2.2.3. Cải thiện việc thực hiện và phê chuẩn Công ước ấn định tiền lương tối thiểu năm 1970 (số 131), bao gồm thông qua hỗ trợ cập nhật thường xuyên Báo cáo tiền lương quốc gia và các sản phẩm hỗ trợ về tiền lương tối thiểu.</p>	Sản phẩm hỗ trợ báo cáo về tiền lương	0	1		<p>Các bên vẫn tiếp tục giữ mối quan tâm đối với Công ước, chính sách và các sản phẩm liên quan</p>
	Phê chuẩn C.131	0	1		
<p>Đóng góp 3.2.2.4. Nâng cao năng lực giám sát và báo cáo của các đối tác ba bên trong việc áp dụng các Công ước ILO đã được phê chuẩn và chưa được phê chuẩn.</p>	Hỗ trợ giám sát / báo cáo sản phẩm	0	1		<p>Các bên tiếp tục quan tâm đến các nghĩa vụ giám sát và báo cáo; có trách nhiệm đối với nghĩa vụ báo cáo</p>
	Thực hiện đầy đủ nghĩa vụ báo cáo	0	1		
<p>Đóng góp 3.2.2.5. Cung cấp trợ giúp giám sát quốc tế từ chuyên gia đối với các Công ước đã được phê chuẩn, tạo điều kiện cải thiện tuân thủ</p>	Ý kiến giám sát đối với các Công ước của ILO đã được Việt Nam phê chuẩn	0	Số bình luận		<p>Duy trì các hoạt động hỗ trợ chuyên gia và CEACR; các bên tiếp tục quan tâm và tham gia</p>
	Sự chấp thuận của CEACR	0	Số bình luận		
<p>Đóng góp 3.2.2.6. Tăng cường năng lực và sự tham gia của đại diện người lao động và giới sử dụng lao động trong việc cùng nhau thúc đẩy việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế.</p>	Sự kiện nâng cao năng lực	0	1		<p>Đối tượng của các nỗ lực quan tâm đến việc tham gia và thụ hưởng từ các nỗ lực</p>
	Bảng chứng phối hợp thực hiện	0	1		
<p>Đầu ra 3.2.3. Tăng cường nhà nước pháp quyền thông qua nâng cao năng lực của các tổ chức của giới sử dụng lao động và người lao động trong việc đưa ra các đề xuất trong các cơ chế đối thoại xã hội được sử dụng trong quá trình hoạch định chính sách (P&B 1.1 và P&B 1.2 / VNM 801 và VNM802)</p>	Các đề xuất của đối tác xã hội được đưa ra	Hiện tại	Hiện tại + y		<p>Năng lực của các tổ chức đại diện giới sử dụng lao động và người lao động trong việc đưa ra đề xuất góp phần tăng cường nhà nước pháp quyền</p>

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giả định
Đóng góp 3.2.3.1. Cung cấp trợ giúp kỹ thuật và vận động xây dựng nền tảng đào tạo điện tử nhằm nâng cao năng lực của các đối tác xã hội và các đối tác khác trong việc đào tạo và chia sẻ kiến thức, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch COVID-19.	Sản phẩm hỗ trợ nền tảng học tập kỹ thuật số	0	1	Số lượng	Hỗ trợ đối với nền tảng của các đối tác ba bên được tiếp tục; đối tác ba bên quan tâm và sẵn sàng sử dụng các nền tảng được xây dựng
	Người dùng nền tảng học tập kỹ thuật số	0			
Đóng góp 3.2.3.2. Tạo điều kiện để Nhóm tư vấn trong nước của EVFTA tham gia xây dựng và có thông tin cập nhật thường xuyên về các vấn đề liên quan đến lao động.	Sản phẩm hỗ trợ của Nhóm tư vấn trong nước của EVFTA	0	1	Số lượng	Các thành viên tham gia một cách xây dựng và có đủ thông tin
	Bảng chứng về sự tham gia có chất lượng	0	1		
Đóng góp 3.2.3.3. Nâng cao nhận thức và năng lực của các đối tác xã hội về cơ chế giám sát các tiêu chuẩn lao động quốc tế đối với việc lập đề xuất.	Các đề xuất liên quan đến giám sát được thực hiện	0	1		Các đối tác xã hội quan tâm và mong muốn được nâng cao nhận thức
Đóng góp 3.2.3.4. Tăng cường năng lực của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam trong việc đưa đề xuất thực hiện các công ước cơ bản đã được phê chuẩn.	Đưa ra đề xuất	0	1		Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Tổng Liên đoàn LĐVN quan tâm và mong muốn nâng cao nhận thức
Kết quả 3.3. Củng cố luật pháp, chính sách và hệ thống cơ quan nhà nước để ngăn chặn và giải quyết nạn buôn người, nhập cư bất hợp pháp, đồng thời đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các hệ thống bảo vệ cho nạn nhân, nhân chứng và các nhóm dễ bị tổn thương khác, đặc biệt là người di cư, phụ nữ và trẻ em.	Số lượng các khuôn khổ, cơ sở và dịch vụ di cư được thiết lập và đi vào hoạt động	2	Báo cáo của GSO	Xác định sau	Việc áp dụng pháp luật cải thiện điều kiện làm việc cho lao động đi làm việc ở nước ngoài
Đầu ra 3.3.1. Cải thiện khuôn khổ pháp luật giảm nạn buôn bán người (P&B 7.5).	Các quy định được thông qua	0	0 + 5		Tiếp tục hỗ trợ cải thiện khuôn khổ
Đóng góp 3.3.1.1. Nâng cao nhận thức đảm bảo các bên liên quan hiểu về nghĩa vụ của Nghị định thư của Công ước 29.	Sản phẩm / hoạt động nâng cao nhận thức	0	1	Số lượng	Các bên quan tâm và mong muốn nâng cao nhận thức
	Bảng chứng hiểu về các nghĩa vụ	0	1		

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giả định
<p>Đóng góp 3.3.1.2. Nâng cao nhận thức của các bên chủ chốt đối với các yêu cầu kỹ thuật cho việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện Nghị định thư 2014 của Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1930.</p>	Sản phẩm / hoạt động nâng cao nhận thức	0	1		<p>Các nhóm mục tiêu quan tâm và mong muốn nâng cao nhận thức và nhận thức về các yêu cầu kỹ thuật được cải thiện; ủng hộ các nỗ lực</p>
	Xúc tiến nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập	0	1		
<p>Đầu ra 3.3.2. Xây dựng, cải tiến và duy trì các thể chế cả công và tư liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhằm bảo vệ quyền lao động của người lao động đi làm việc ở nước ngoài (P&B 7.5 /VNM105).</p>					
	Bằng chứng về hoạt động của các tổ chức được cải thiện				<p>Các tổ chức liên quan đến lao động nước ngoài có lợi ích trong việc được duy trì và cải thiện tốt để bảo vệ các quyền của người lao động. Nhiệm vụ chính trị đã phát huy nỗ lực trong vấn đề này.</p>
<p>Đóng góp 3.3.2.1. Nâng cao năng lực của các cơ quan tuyển dụng và giới sử dụng lao động trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản để bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo thực hành lao động tốt.</p>	Các sản phẩm nâng cao năng lực	0	1		<p>Các nhóm mục tiêu quan tâm và mong muốn nâng cao năng lực theo kế hoạch</p>
	Các giải pháp đối với vi phạm	0	1		
<p>Đóng góp 3.3.2.2. Nâng cao khả năng cung cấp thông tin chính xác, nhận thức và hỗ trợ quá trình đi làm việc ở nước ngoài và quyền lao động cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gia đình và cộng đồng của họ trong suốt quá trình đi làm việc ở nước ngoài, từ trước khi khởi hành đến sau khi nhập cư và tái hòa nhập.</p>	Các biện pháp nâng cao nhận thức	0	1		<p>Ủng hộ các sáng kiến có ích cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài; sử dụng hoặc đưa vào sử dụng các cơ quan, tổ chức triển khai thực hiện.</p> <p>Có hỗ trợ chính sách cho các sáng kiến mang lại lợi ích cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài; các thể chế liên quan hoặc đã được thiết lập, hoặc có thể được tạo ra với chức năng thực hiện những cải tiến này</p>
	Các biện pháp đảm bảo thông suốt thông tin	0	1		
	Số người sử dụng dịch vụ của các Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước	0	1		

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giải định
Đóng góp 3.3.2.3. Nâng cao nhận thức về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, đặc biệt là đối với lao động nữ và nam đi làm việc ở nước ngoài tại Việt Nam.	Các sản phẩm nâng cao nhận thức cho người lao động di cư	0	1		Các nhóm mục tiêu quan tâm đến việc nâng cao nhận thức. Có ít hoặc không có trở ngại đối với nỗ lực giữa các nhóm mục tiêu. Thực tiễn, việc nâng cao nhận thức của các nhóm mục tiêu là khả thi
	Bảng chứng về bạo lực đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài giảm	0	1		
Đầu ra 3.3.3. Tôn trọng quyền của người lao động thông qua việc áp dụng pháp quyền, tạo điều kiện cho phụ nữ và nam giới có cơ hội tự do lựa chọn việc làm, năng suất thông qua đi làm việc tại nước ngoài qua kênh chính thức và an toàn (P&B 7.5).	Số lao động di cư nam và nữ và gia đình của họ được tư vấn thông qua Trung tâm hỗ trợ	Hiện nay	0 – x		Việc áp dụng pháp luật cải thiện điều kiện làm việc cho lao động đi làm việc ở nước ngoài
	Số lao động nam và nữ lao động di cư và gia đình của họ được cung cấp các dịch vụ trợ giúp pháp lý và giới thiệu thông qua Trung tâm hỗ trợ	Hiện nay	0 + x		
Đóng góp 3.3.3.1. Thực hiện các biện pháp để lao động đi làm việc ở nước ngoài an toàn và công bằng cho tất cả người lao động đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm cả việc tăng cường các Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước.	Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước hoạt động	Số lượng	Số lượng + X		Có ủng hộ tăng cường các Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước; Các Trung tâm này giúp việc di cư được an toàn và công bằng hơn.
	Người sử dụng các Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước	Số lượng	Số lượng + Y		
Đóng góp 3.3.3.2. Tăng cường khung pháp lý, chính sách và quy định liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tập trung vào lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản.	Các quy định được cải thiện, các chính sách được dự thảo	0	1		Có ủng hộ tăng cường khuôn khổ pháp luật, chính sách và các quy định pháp luật trong các lĩnh vực đã xác định
	Các quy định được cải thiện, các chính sách được thông qua	0	1		
Đóng góp 3.3.3.3. Tăng quyền cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gia đình, tổ chức và cộng đồng của họ để thúc đẩy và thực hiện các quyền của họ, trong đó bao gồm cải thiện cung cấp thông tin về các chính sách pháp lý liên quan đến quyền và nghĩa vụ của lao động làm việc ở nước ngoài.	Số lượng người lao động đi làm việc ở nước ngoài tham gia tổ chức công đoàn và/hoặc hội người lao động ở nước ngoài.	0	1		Gia đình của người lao động đi làm việc ở nước ngoài được tăng quyền và thực hiện các quyền đó; họ và cộng đồng của họ quan tâm và mong được tăng quyền







Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giải định
Kết quả 3.4. Tăng cường các cơ chế đối thoại xã hội và giải quyết tranh chấp nhằm cải tiến quản lý thị trường lao động, quyền của người lao động và quan hệ lao động ở tất cả các cấp.	Số lượng các chính sách luật pháp được thông qua nhằm tăng cường sự tương thích với các tiêu chuẩn và thông lệ quốc tế về quyền con người, với sự giúp đỡ của LHQ.	0	1	Dự án thương mại thỏa đáng, các dự án thúc đẩy quan hệ lao động (NIRF/NIRS)	
Đầu ra 3.4.1. Phát triển năng lực thể chế và con người trong tham gia và giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân và tập thể (P&B 1.4).	Bằng chứng về các kỹ năng giải quyết tranh chấp thông qua các hoạt động vụ việc giải quyết cụ thể	Hiện nay	Hiện nay + k		Năng lực giải quyết tranh chấp có thể được phát triển. Các bên liên quan quan tâm đến việc phát triển những năng lực này. Có sự hỗ trợ chính sách để phát triển những năng lực này.
Đóng góp 3.4.1.1. Điều tiết các cơ chế giải quyết tranh chấp tập thể.	Các quy định được soạn thảo về cơ chế giải quyết tranh chấp tập thể	0	1		Quy định về giải quyết tranh chấp tập thể tiếp tục được thực hiện; các bên ủng hộ xây dựng quy định
	Các quy định được thông qua về cơ chế giải quyết tranh chấp tập thể	0	1		
Đóng góp 3.4.1.2. Điều tiết các cơ chế giải quyết tranh chấp cá nhân.	Các quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp cá nhân được soạn thảo	0	1		Quy định về giải quyết tranh chấp cá nhân tiếp tục được thực hiện; các bên ủng hộ xây dựng quy định
	Các quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp cá nhân được soạn thảo	0	1		
Đóng góp 3.4.1.3. Xây dựng năng lực của các bên liên quan chủ chốt (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam vv...) trong việc theo đuổi các cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp.	Sản phẩm nâng cao năng lực	0	1		Không có hoặc có ít cản trở đối với việc nâng cao năng lực, và nếu có, các cản trở này có thể được xóa bỏ hoặc giảm thiểu. Các bên quan tâm và ủng hộ việc nâng cao năng lực
	Bằng chứng về sự tham gia của các đại diện trong các cơ chế giải quyết	0	1		

Kết quả	Chỉ tiêu (phân tách)	Thời điểm gốc (năm)	Mục tiêu (cuối chương trình)	Nguồn/ Biện pháp xác minh	Tuyên bố giả định
Đầu ra 3.4.2. Xây dựng hoặc cải tiến các thể chế quan hệ lao động nhằm cải thiện tiêu chuẩn lao động và giải quyết những thách thức hiện tại và mới nổi tại nơi làm việc (P&B 1.4 / VNM101).	Các thỏa ước lao động tập thể được thương lượng	0	1		Các cơ quan tổ chức quan hệ lao động mới có khả năng cải thiện các tiêu chuẩn lao động và giải quyết các thách thức mới xuất hiện. Không có hoặc có ít trở ngại đối với hoạt động của các tổ chức mới, và nếu có, các cản trở này có thể được loại bỏ hoặc giảm nhẹ
Đóng góp 3.4.2.1. Cải tiến và điều tiết hệ thống quan hệ lao động mới phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.	Các sản phẩm tư vấn	0	1		Ủng hộ quy định và cải cách cho phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế
	Bảng chứng về những cải cách đã được thông qua, đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế	0	1		
Đóng góp 3.4.2.2. Cải tiến tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động thông qua xây dựng năng lực thương lượng tập thể của cả công đoàn và giới sử dụng lao động theo Bộ luật lao động 2019.	Sản phẩm nâng cao năng lực thương lượng tập thể	0	1		Xây dựng năng lực về thương lượng tập thể cải thiện tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động
	Số lượng các cuộc ngừng việc tự phát	0	0 – x		
Đóng góp 3.4.2.3. Thúc đẩy việc thực hiện các quy định của Bộ Luật lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành trong thực tiễn.	Các quy định về đăng ký được thông qua	0	1		Các quy định tạo điều kiện cho việc thành lập các tổ chức đại diện người lao động
	Tổ chức đại diện của người lao động được đăng ký	0	0 – x		
Đóng góp 3.4.2.4. Tạo điều kiện giám sát thương lượng tập thể, đối thoại xã hội, giải quyết tranh chấp lao động và quan hệ lao động ở tất cả các cấp nhằm cải thiện chức năng hoạt động của các thiết chế này.	Các sản phẩm hỗ trợ	0	1		Giám sát trên thực tế giúp cải thiện hoạt động
	Bảng chứng giám sát	0	1		

Hình 21: Sơ đồ ưu tiên quốc gia 3



Đóng góp tổng thể các kết quả của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng đối với các kết quả đầu ra của các mục tiêu phát triển bền vững (SDG)

Kết quả của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng đóng góp vào các Mục tiêu Phát triển Bền vững	Mục tiêu phát triển bền vững								
									
Kết quả 1.1. Nâng cao năng lực quốc gia xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng, đồng thời tăng cường các hệ sinh thái thúc đẩy phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ theo hướng toàn diện, chuyển đổi và bền vững để tạo được việc làm thỏa đáng.	✓		✓	✓	✓		✓	✓	
Kết quả 1.2. Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh bền vững, toàn diện và có trách nhiệm bao gồm cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ và hợp tác xã để tăng năng suất, thúc đẩy thương mại và đổi mới, đồng thời để cải thiện điều kiện làm việc và tuân thủ, đặc biệt tập trung vào tăng quyền kinh tế cho người nghèo, người dân tộc thiểu số và phụ nữ.	✓				✓				
Kết quả 1.3. Hệ thống giáo dục ở Việt Nam cung cấp giáo dục và học tập có trách nhiệm giới, bình đẳng, có chất lượng, thích ứng với biến đổi khí hậu, nhằm trang bị cho tất cả trẻ em, thanh niên và người trưởng thành các kiến thức, các kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kỹ năng số phù hợp, kể cả trong các trường hợp khẩn cấp.	✓		✓	✓	✓		✓		✓
Kết quả 2.1. Hệ thống an sinh xã hội và chăm sóc xã hội quốc gia mang tính toàn diện, gắn kết và tích hợp, áp dụng các phương pháp tiếp cận theo vòng đời, có tính đến rủi ro, có khả năng chống chịu và có trách nhiệm giới với trọng tâm là đáp ứng nhu cầu của nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.	✓	✓			✓		✓	✓	

Kết quả của Khung Chương trình quốc gia về Việc làm thỏa đáng đóng góp vào các Mục tiêu Phát triển Bền vững	Mục tiêu phát triển bền vững									
	1 NO POVERTY	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	9 INDUSTRIAL INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	10 REDUCED INEQUALITIES	13 CLIMATE ACTION	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	
<p>Kết quả 2.2. Chuyển đổi thái độ và thực hành văn hóa xã hội, trách nhiệm giải trình, khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương.</p>		✓		✓	✓		✓	✓	✓	
<p>Kết quả 2.3. Tăng cường an toàn và sức khỏe nghề nghiệp thông qua xây dựng văn hóa an toàn và sức khỏe mang tính phòng ngừa và tăng cường tính tuân thủ</p>					✓					
<p>Kết quả 3.1. Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại hình lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.</p>	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	
<p>Kết quả 3.2. Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia nhằm nâng cao pháp quyền, mở rộng khả năng tiếp cận công lý và chống lại sự phân biệt đối xử, tập trung vào các nhóm dễ bị tổn thương, theo hướng có trách nhiệm với trẻ em, thanh niên và giới phù hợp với các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.</p>					✓				✓	
<p>Kết quả 3.3. Củng cố luật pháp, chính sách và hệ thống cơ quan nhà nước để ngăn chặn và giải quyết nạn buôn người, nhập cư bất hợp pháp, đồng thời đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các hệ thống bảo vệ cho nạn nhân, nhân chứng và các nhóm dễ bị tổn thương khác, đặc biệt là người di cư, phụ nữ và trẻ em.</p>				✓	✓		✓			
<p>Kết quả 3.4. Đối thoại xã hội và các cơ chế giải quyết tranh chấp được tăng cường nhằm cải thiện công tác quản trị thị trường lao động, quyền của người lao động và quan hệ lao động.</p>				✓	✓		✓		✓	

Phụ lục II: Các ưu tiên quốc gia, kết quả và đóng góp

Ưu tiên quốc gia 1

Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp công bằng vào chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và có trách nhiệm giới dựa trên đổi mới, sáng tạo, làm chủ kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.

Kết quả 1.1. Tăng cường năng lực quốc gia nhằm xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng, đồng thời tăng cường các hệ sinh thái thúc đẩy phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ theo hướng toàn diện, chuyển đổi và bền vững để tạo việc làm thỏa đáng.

Đầu ra 1.1.1. Tăng cường năng lực của các đối tác xã hội trong xây dựng chính sách việc làm thể hệ mới giải quyết các thách thức về việc làm trong tương lai có tính đặc thù của quốc gia (P&B3.1 / VNM128).

- ▶ **Đóng góp 1.1.1.1.** Nâng cao nhận thức và năng lực hỗ trợ xây dựng và thông qua các chính sách mới hoặc sửa đổi, bao gồm cả sửa đổi Luật Việc làm.
- ▶ **Đóng góp 1.1.1.2.** Xây dựng kiến thức cơ bản và bằng chứng cho việc sửa đổi Luật Việc làm, đặc biệt thông qua đóng góp kỹ thuật của chuyên gia quốc tế.
- ▶ **Đóng góp 1.1.1.3.** Nâng cao năng lực để xóa bỏ khoảng cách về giới trong các chính sách quốc gia về việc làm.
- ▶ **Đóng góp 1.1.1.4.** Nâng cấp Luật Việc làm thông qua trợ giúp rà soát pháp lý về lĩnh vực phi chính thức từ phía cung và cầu.
- ▶ **Đóng góp 1.1.1.5.** Tăng cường đối thoại và đối tác giữa các chủ thể chính trong nền kinh tế phi chính thức.
- ▶ **Đóng góp 1.1.1.6.** Nâng cao khả năng của các đối tác xã hội và các bên liên quan trong việc phát triển chính sách thị trường lao động chủ động tạo việc làm và chuyển đổi cho người cao tuổi.

Đầu ra 1.1.2. Hoạt động thống kê thị trường, tiêu chuẩn và thông tin thị trường lao động dựa trên cải tiến điều tra thống kê, cụ thể là hỗ trợ chiến lược tổng thể theo tiến trình chính thức hóa phù hợp với Khuyến nghị số 204 (P&B OA.1.1, P&B 3.1.3 / VNM128).

- ▶ **Đóng góp 1.1.2.1** Áp dụng các tiêu chuẩn thống kê lao động mới (ICLS) trong thu thập số liệu thống kê lao động, thông qua việc sửa đổi luật, quy chế hoạt động và thủ tục để đo lường quá trình chuyển đổi công việc từ phi chính thức sang chính thức.
- ▶ **Đóng góp 1.1.2.2.** Nâng cao năng lực thống kê trong sử dụng chỉ số thị trường lao động phân tích thị trường lao động và hoạch định chính sách, đặc biệt trong áp dụng các tiêu chuẩn thống kê mới từ năm 2021.
- ▶ **Đóng góp 1.1.2.3.** Xây dựng năng lực thể chế và con người trong vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động hiện đại.
- ▶ **Đóng góp 1.1.2.4** Cải thiện chất lượng số liệu thống kê lao động, bao gồm tính tương thích với tiêu chuẩn quốc tế, và luật thống kê sửa đổi.
- ▶ **Đóng góp 1.1.2.5** Phát triển hệ thống thu thập và xử lý dữ liệu toàn diện cho các dịch vụ việc làm.
- ▶ **Đóng góp 1.1.2.6** Khảo sát và thu thập thông tin về lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam thông qua báo cáo hành chính và điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê.

Kết quả 1.2. Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh bền vững, toàn diện và có trách nhiệm bao gồm cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ và hợp tác xã để tăng năng suất, phát triển thương mại và đổi mới, đồng thời cải thiện điều kiện làm việc và tính tuân thủ, đặc biệt tập trung vào tăng quyền kinh tế cho người nghèo, người dân tộc thiểu số và phụ nữ.

Đầu ra 1.2.1. Thực hiện các biện pháp can thiệp hỗ trợ tăng năng suất, tinh thần kinh doanh, đổi mới và bền vững của doanh nghiệp, hợp tác xã và tổ hợp tác. (P&B 4.2 / VNM129).

- ▶ **Đóng góp 1.2.1.1.** Nhân rộng các kinh nghiệm và bài học tiên tiến ở cấp doanh nghiệp tăng năng suất lao động và tạo việc làm.
- ▶ **Đóng góp 1.2.1.2.** Xây dựng năng lực cho các bên liên quan, bao gồm cả các hợp tác xã, trong phân tích chính sách và chương trình về năng suất và việc làm kết nối với hệ sinh thái năng suất.
- ▶ **Đóng góp 1.2.1.3.** Xem xét các tác động của Luật Việc làm đối với hệ sinh thái năng suất.
- ▶ **Đóng góp 1.2.1.4.** Rà soát dữ liệu hiện có về năng suất, phương pháp đo lường và khoảng trống dữ liệu.
- ▶ **Đóng góp 1.2.1.5.** Xác định các lĩnh vực ưu tiên để cải thiện năng suất.
- ▶ **Đóng góp 1.2.1.6.** Đánh giá hệ thống để đảm bảo cho các lĩnh vực ưu tiên đã xác định thâm nhập thị trường hiệu quả.
- ▶ **Đóng góp 1.2.1.7.** Cải cách khung khổ pháp lý để các hợp tác xã cải thiện được năng suất lao động, tính bền vững và đóng góp vào việc làm thỏa đáng

Đầu ra 1.2.2. Các chính sách hoặc biện pháp thúc đẩy sự liên kết giữa thực tiễn kinh doanh với các ưu tiên tạo việc làm thỏa đáng và cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm cho tương lai việc làm (P&B4.4 / VNM129).

- ▶ **Đóng góp 1.2.2.1.** Hỗ trợ việc làm thỏa đáng thông qua phổ biến và áp dụng các kinh nghiệm sản xuất và kinh doanh bền vững của chương trình và dự án do ILO hỗ trợ, bao gồm Chương trình Việc làm tốt hơn (Better Work), đặc biệt là các kinh nghiệm thúc đẩy bình đẳng giới, giữa các doanh nghiệp trong và ngoài Chương trình Việc làm tốt hơn cũng như trong cộng đồng doanh nghiệp tại Việt Nam.
- ▶ **Đóng góp 1.2.2.2.** Tăng cường kiến thức về các kết quả nghiên cứu, thực hành tốt và các công cụ trong các lĩnh vực đối thoại xã hội, bình đẳng giới, tăng năng suất và khả năng cạnh tranh, tác động môi trường trong và ngoài ngành may mặc.
- ▶ **Đóng góp 1.2.2.3.** Xây dựng năng lực của các đối tác trong áp dụng các quy định của Bộ luật lao động 2019, bao gồm các quy định về phúc lợi, thời gian làm việc, làm thêm giờ và hợp đồng lao động.
- ▶ **Đóng góp 1.2.2.4.** Đào tạo và khuyến khích đối thoại chính sách và nghiên cứu về các thực hành trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, bao gồm giữa các chủ thể và các bên liên quan trong lĩnh vực chế biến thủy sản và gỗ.
- ▶ **Đóng góp 1.2.2.5.** Đưa vào chương trình giảng dạy của các trường đại học và các trường dạy nghề trọng điểm và đào tạo đội ngũ giảng viên về các nội dung chính của tiêu chuẩn lao động quốc tế, trách nhiệm xã hội doanh nghiệp và các quy tắc ứng xử có trách nhiệm của doanh nghiệp.

Kết quả 1.3. Hệ thống giáo dục ở Việt Nam cung cấp giáo dục và học tập có trách nhiệm giới, bình đẳng, có chất lượng, thích ứng với biến đổi khí hậu, nhằm trang bị cho tất cả trẻ em, thanh niên và người trưởng thành các kiến thức, các kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kỹ năng số phù hợp, kể cả trong các trường hợp khẩn cấp.

Đầu ra 1.3.1. Thể chế hóa và nhân rộng các cơ chế để đo lường sự bất cập về kỹ năng và dự đoán nhu cầu về kỹ năng trong tương lai, trong đó đặc biệt hội đồng kỹ năng ngành là một bộ phận của hệ thống giáo dục nghề nghiệp (P&B3.2).

- ▶ **Đóng góp 1.3.1.1.** Xây dựng và thực hiện các quy định của Hội đồng giáo dục nghề nghiệp.

Đầu ra 1.3.2. Xây dựng đồng bộ hơn chính sách việc làm và chính sách kỹ năng (P&B7.5 / VNM126).

- ▶ **Đóng góp 1.3.2.1.** Xây dựng năng lực cho các đối tác xã hội trong nghiên cứu xây dựng khung khuôn khổ cho các kỹ năng cốt lõi và có thể chuyển giao cho công việc ở Việt Nam trong thế kỷ 21.
- ▶ **Đóng góp 1.3.2.2.** Tiến hành thực hiện Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 nhằm mục đích nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động cho cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
- ▶ **Đóng góp 1.3.2.3.** Tăng cường thực hiện chính sách phát triển giáo dục nghề nghiệp nhằm cải thiện kết quả thông qua kết nối giữa nhu cầu của ngành và người tìm việc một cách tốt hơn.
- ▶ **Đóng góp 1.3.2.4.** Xây dựng năng lực cho chương trình nâng cao kỹ năng quốc gia thông qua tư vấn và chia sẻ kinh nghiệm quốc tế phù hợp, bao gồm cả trong lĩnh vực bình đẳng giới.
- ▶ **Đóng góp 1.3.2.5.** Thể chế hóa các cơ chế hiện có để bảo vệ quyền lao động của người lao động đi làm việc ở nước ngoài thông qua công nhận các kỹ năng có được ở nước ngoài.
- ▶ **Đóng góp 1.3.2.6.** Nâng cao nhận thức và tuyên truyền vận động trong cộng đồng và người đi lao động ở nước ngoài - đặc biệt là lao động nữ - về việc làm, kỹ năng, an sinh xã hội và các chính sách liên quan khác để các chính sách này gắn kết với nhau.

Ưu tiên quốc gia 2.

Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Kết quả 2.1. Hệ thống an sinh và chăm sóc xã hội quốc gia mang tính toàn diện, gắn kết và tích hợp, áp dụng các phương pháp tiếp cận theo vòng đời, có tính đến rủi ro, có khả năng chống chịu và có trách nhiệm giới với trọng tâm là đáp ứng nhu cầu của nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.

Đầu ra 2.1.1. Chương trình an sinh xã hội mở rộng đến nhiều người hơn, thông qua chính sách và khung pháp lý được cải thiện phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người, đáp ứng về giới và các cơ chế thực thi ở Việt Nam (P&B8.1./VNM151)

- ▶ **Đóng góp 2.1.1.1.** Đẩy nhanh việc thực hiện Đề án cải cách bảo hiểm xã hội, Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội và Nghị quyết 20-NQ/TW thông qua sử dụng các giải pháp sáng tạo phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- ▶ **Đóng góp 2.1.1.2.** Xây dựng thêm bằng chứng và kiến thức bổ sung để cung cấp cho quá trình rà soát pháp lý tạo điều kiện phát triển khung an sinh xã hội và y tế nhất quán, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam
- ▶ **Đóng góp 2.1.1.3.** Xây dựng công cụ truyền thông và vận động hỗ trợ Chính phủ và các đối tác khác trong cho quá trình ra quyết định dựa trên bằng chứng đối với các chương trình hiện có và xây dựng mới.
- ▶ **Đóng góp 2.1.1.4.** Đẩy nhanh khả năng tiếp cận an sinh xã hội và tính chuyển đổi của các quyền và lợi ích an sinh xã hội cho người lao động làm việc ở nước ngoài và gia đình họ phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- ▶ **Đóng góp 2.1.1.5.** Xây dựng các công cụ quản lý, bao gồm các mô hình xác định chi phí, các cơ chế theo dõi độ hài lòng và chưa hài lòng, giúp thực hiện hiệu quả các chương trình an sinh xã hội

Đầu ra 2.1.2. Tăng cường các biện pháp chính sách về hiệu lực thực tế của luật, nghị định và thông tư nhằm làm cho hệ thống an sinh xã hội bền vững và cung cấp đủ lợi ích (P&B8.2 / VNM151).

- ▶ **Đóng góp 2.1.2.1.** Xây dựng các lựa chọn chính sách dựa trên bằng chứng để mở rộng mức hưởng theo nguyên tắc đóng góp và không đóng góp, bao gồm cả bảo hiểm thất nghiệp, phù hợp với các mục tiêu của Đề án cải cách bảo hiểm xã hội và Đề án phát triển và cải cách trợ giúp xã hội và Nghị quyết 42.

- **Đóng góp 2.1.2.2.** Xây dựng giải pháp sáng tạo thúc đẩy chuyển đổi kỹ thuật số dịch vụ an sinh xã hội, tiếp cận dữ liệu và nâng cao sự phối hợp giữa các cơ quan.
- **Đóng góp 2.1.2.3.** Nâng cao nhận thức về tác động giới và bình đẳng giới trong sửa đổi luật bảo hiểm xã hội thông qua các kết quả của đánh giá tác động về giới.

Kết quả 2.2. Chuyển đổi thái độ và thực hành văn hóa xã hội, trách nhiệm giải trình, khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương.

Đầu ra 2.2.1. Lồng ghép các dịch vụ bảo trợ xã hội trẻ em và lao động cưỡng bức vào chiến lược và hành động giải quyết vấn đề lao động trẻ em dưới mọi hình thức (P&B7.1) và lao động cưỡng bức.

- **Đóng góp 2.2.1.1.** Nâng cao nhận thức của cộng đồng trong việc xác định và giải quyết các vấn đề về trẻ em và lao động cưỡng bức thông qua lồng ghép các sản phẩm nâng cao nhận thức vào các chương trình đào tạo của các cơ quan (giáo dục, nông nghiệp, y tế, thực thi luật).
- **Đóng góp 2.2.1.2.** Xây dựng và thông qua luật và Nghị định hướng dẫn về lao động trẻ em phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đặc biệt đối với các công việc độc hại.
- **Đóng góp 2.2.1.3.** Thực hiện và giám sát Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030
- **Đóng góp 2.2.1.4.** Nâng cao năng lực của các cơ quan liên quan trong thực hiện chính sách và luật thông qua kiến thức về lao động trẻ em, giám sát và thực thi, đặc biệt trong lĩnh vực nghề cá.
- **Đóng góp 2.2.1.5.** Theo dõi và lập hồ sơ các sáng kiến chính sách, mô hình tạo sinh kế cho các gia đình dễ bị tổn thương có trẻ em và có nguy cơ lao động trẻ em để nhân rộng và tích hợp vào Lộ trình Liên minh 8.7

Đầu ra 2.2.2. Thực hiện các biện pháp hướng tới việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối, năm 2019 (Số 190) và Khuyến nghị số 206 (P&B6.3) của ILO.

- **Đóng góp 2.2.2.1.** Nâng cao nhận thức của các bên chủ chốt đối với các yêu cầu kỹ thuật của việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối, năm 2019 (Số 190).

Kết quả 2.3. Tăng cường an toàn và sức khỏe nghề nghiệp thông qua xây dựng văn hóa an toàn và sức khỏe mang tính phòng ngừa và tăng cường tính tuân thủ

Đầu ra 2.3.1. Tăng cường xây dựng, quản lý và tuyên truyền kiến thức về sức khỏe và an toàn, vệ sinh lao động (P&B7.2).

- **Đóng góp 2.3.1.1.** Cải thiện môi trường trong nước và khu vực thúc đẩy điều kiện làm việc an toàn và lành mạnh trong chuỗi cung ứng cà phê phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- **Đóng góp 2.3.1.2.** Cải thiện khung pháp lý và chính sách thúc đẩy và thực thi bảo vệ, ngăn ngừa và bồi thường an toàn vệ sinh lao động trong chuỗi cung ứng cà phê phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- **Đóng góp 2.3.1.3.** Tăng cường sử dụng các cơ chế phòng ngừa, bảo vệ và bồi thường an toàn vệ sinh lao động hiệu quả cho phụ nữ và nam giới thông qua nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt các nhóm đối tượng được lựa chọn.
- **Đóng góp 2.3.1.4.** Bảo vệ quyền lao động và thúc đẩy môi trường làm việc an toàn đặc biệt cho tất cả người lao động đi làm việc ở nước ngoài kể từ khi tuyển dụng đến khi nhập cảnh và kết thúc hợp đồng.
- **Đóng góp 2.3.1.5.** Cải thiện hệ thống báo cáo, lưu trữ và thông báo quốc gia và tại doanh nghiệp (tai nạn nghề nghiệp, ốm đau vv...).

Đầu ra 2.3.2. Tăng cường kiểm soát và hạn chế rủi ro an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động tại nơi làm việc, bao gồm cả các rủi ro do COVID-19 gây ra trong khuôn khổ sẵn sàng ứng phó với các rủi ro an toàn vệ sinh lao động trong tương lai (P&B7.2).

- ▶ **Đóng góp 2.3.2.1.** Giảm thiểu rủi ro thông qua nâng cao năng lực về đánh giá và quản lý rủi ro, dành cho người lao động và giới sử dụng lao động trong các ngành sử dụng nhiều lao động, bao gồm ngành cà phê, điện tử, gỗ, nghề cá và may mặc.
- ▶ **Đóng góp 2.3.2.2.** Tăng cường nhận thức về an toàn, sức khỏe và vệ sinh lao động, và các kiến thức về tuân thủ, giảm thiểu rủi ro, trong các hợp tác xã và ngành nông nghiệp thông qua nâng cao năng lực và hoạt động của các cơ quan quản lý và thực thi an toàn vệ sinh lao động.

Ưu tiên quốc gia 3.

Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Kết quả 3.1. Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại hình lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.

Đầu ra 3.1.1. Tăng cường quản lý lao động thông qua chính thức hóa và cải thiện điều kiện làm việc và tiêu chuẩn lao động cho tất cả người lao động (P&B1.3).

- ▶ **Đóng góp 3.1.1.1.** Tăng cường năng lực thể chế trong xây dựng và thực hiện các chính sách mới về chính thức hóa việc làm phi chính thức và cải thiện công việc cho lao động phi chính thức.
- ▶ **Đóng góp 3.1.1.2.** Tăng cường năng lực quốc gia trong cải thiện hệ thống tiền lương có đáp ứng giới phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế và chính sách tiền lương tối thiểu.
- ▶ **Đóng góp 3.1.1.3.** Triển khai xây dựng hệ thống quản lý thanh tra điện tử.
- ▶ **Đóng góp 3.1.1.4.** Thí điểm và nhân rộng công cụ thanh tra điện tử.
- ▶ **Đóng góp 3.1.1.5.** Nâng cao năng lực và thúc đẩy thực thi quy định của pháp luật lao động về quan hệ lao động ở Việt Nam.
- ▶ **Đóng góp 3.1.1.6.** Nâng cao năng lực cho các cơ quan thanh tra lao động và các cơ chế tuân thủ tư nhân thông qua tạo điều kiện trao đổi các thực hành tốt trong nước và quốc tế.
- ▶ **Đóng góp 3.1.1.7.** Duy trì và chia sẻ các phương pháp thúc đẩy tuân thủ pháp luật có hiệu quả của Chương trình việc làm tốt hơn (BWV) đến các cơ quan thanh tra lao động ở Việt Nam.
- ▶ **Đóng góp 3.1.1.8.** Tăng cường quan hệ đối tác giữa thanh tra lao động, cơ quan thực thi pháp luật và các đối tác xã hội nhằm phòng chống buôn bán người và các hình thức lao động không thể chấp nhận.

Kết quả 3.2. Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia trong nâng cao pháp quyền, mở rộng khả năng tiếp cận công lý và chống lại sự phân biệt đối xử, tập trung vào các nhóm dễ bị tổn thương, theo hướng có trách nhiệm với trẻ em, thanh niên và giới phù hợp với các thông lệ và cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.

Đầu ra 3.2.1. Tăng cường quản trị thị trường lao động thông qua tăng cường pháp quyền, tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động (P&B7.1 / VNM104).

- ▶ **Đóng góp 3.2.1.1.** Thúc đẩy cách tiếp cận theo chương trình tích hợp, tôn trọng các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động thông qua việc áp dụng các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO đã được phát triển và công nhận.
- ▶ **Đóng góp 3.2.1.2.** Hỗ trợ quá trình sửa đổi Luật Công đoàn.
- ▶ **Đóng góp 3.2.1.3.** Phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thực hiện Chương trình phòng ngừa, giảm thiểu trẻ em lao động trái quy định của pháp luật giai đoạn 2021 – 2025, định hướng đến năm 2030, đặc biệt trong lĩnh vực nghề cá.
- ▶ **Đóng góp 3.2.1.4.** Nâng cao nhận thức và vận động xóa bỏ lạm dụng lao động, cải thiện chất lượng thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể ở cấp doanh nghiệp.

- ▶ **Đóng góp 3.2.1.5.** Dữ liệu và thông tin về lao động trẻ em sử dụng cho phân tích và hoạch định chính sách.
- ▶ **Đóng góp 3.2.1.6.** Thúc đẩy bình đẳng giới.

Đầu ra 3.2.2. Tăng cường pháp quyền thông qua nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập các Công ước của ILO đã được xác định, triển khai thực hiện và áp dụng các Công ước (P&B2.1 / VNM826).

- ▶ **Đóng góp 3.2.2.1.** Đóng góp vào việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập Công ước số 87 và Nghị định thư thực hiện Công ước 29 (P&B6.3) thông qua vận động chính sách và tư vấn kỹ thuật.
- ▶ **Đóng góp 3.2.2.2.** Tăng cường kiến thức kỹ thuật và vận động chính sách giữa các đối tác nhằm nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập các Công ước được xác định trong Bản ghi nhớ giữa Chính phủ Việt Nam và ILO về hợp tác thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động quốc tế tại Việt Nam trong giai đoạn 2021- 2030.
- ▶ **Đóng góp 3.2.2.3.** Cải thiện việc phê chuẩn và thực hiện Công ước ấn định tiền lương tối thiểu năm 1970 (số 131), bao gồm thông qua hỗ trợ cập nhật thường xuyên Báo cáo tiền lương quốc gia và các sản phẩm hỗ trợ về tiền lương tối thiểu.
- ▶ **Đóng góp 3.2.2.4.** Nâng cao năng lực giám sát và báo cáo của các đối tác ba bên trong việc áp dụng các Công ước ILO đã được phê chuẩn và chưa được phê chuẩn.
- ▶ **Đóng góp 3.2.2.5.** Cung cấp trợ giúp giám sát quốc tế từ chuyên gia đối với các Công ước đã được phê chuẩn, tạo điều kiện cải thiện tuân thủ.
- ▶ **Đóng góp 3.2.2.6.** Tăng cường năng lực và sự tham gia của đại diện người lao động và giới sử dụng lao động trong việc cùng nhau thúc đẩy việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Đầu ra 3.2.3. Tăng cường nhà nước pháp quyền thông qua nâng cao năng lực của các tổ chức của giới sử dụng lao động và người lao động trong việc đưa ra các đề xuất trong các cơ chế đối thoại xã hội được sử dụng trong quá trình hoạch định chính sách (P&B1.1 và P&B 1.2 / VNM 801 và VNM802)

- ▶ **Đóng góp 3.2.3.1.** Cung cấp trợ giúp kỹ thuật và vận động xây dựng nền tảng đào tạo điện tử nhằm nâng cao năng lực của các đối tác xã hội và các đối tác khác trong việc đào tạo và chia sẻ kiến thức, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch COVID-19.
- ▶ **Đóng góp 3.2.3.2.** Tạo điều kiện để Nhóm tư vấn trong nước của EVFTA tham gia xây dựng và có thông tin cập nhật thường xuyên về các vấn đề liên quan đến lao động.
- ▶ **Đóng góp 3.2.3.3.** Nâng cao nhận thức và năng lực của các đối tác xã hội về cơ chế giám sát các tiêu chuẩn lao động quốc tế đối với việc lập đề xuất.
- ▶ **Đóng góp 3.2.3.4.** Tăng cường năng lực của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam trong việc đưa đề xuất thực hiện các công ước cơ bản đã được phê chuẩn.

Kết quả 3.3. Củng cố luật pháp, chính sách và hệ thống cơ quan nhà nước để ngăn chặn và giải quyết nạn buôn người, nhập cư bất hợp pháp, đồng thời đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các hệ thống bảo vệ cho nạn nhân, nhân chứng và các nhóm dễ bị tổn thương khác, đặc biệt là người di cư, phụ nữ và trẻ em.

Đầu ra 3.3.1. Cải thiện khuôn khổ pháp luật giảm nạn buôn bán người (P&B7.5).

- ▶ **Đóng góp 3.3.1.1.** Nâng cao nhận thức đảm bảo các bên liên quan hiểu về nghĩa vụ của Nghị định thư 2014 của Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1930.
- ▶ **Đóng góp 3.3.1.2.** Nâng cao nhận thức của các bên chủ chốt đối với các yêu cầu kỹ thuật cho việc nghiên cứu xem xét khả năng gia nhập và thực hiện Nghị định thư 2014 của Công ước về xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1930.

Đầu ra 3.3.2. Xây dựng, cải tiến và duy trì các thể chế cả công và tư liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài, nhằm bảo vệ quyền lao động của người lao động đi làm việc ở nước ngoài (P&B7.5/VNM105)

- ▶ **Đóng góp 3.3.2.1.** Nâng cao năng lực của các cơ quan tuyển dụng và giới sử dụng lao động trong lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản để bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo thực hành lao động tốt.
- ▶ **Đóng góp 3.3.2.2.** Nâng cao khả năng cung cấp thông tin chính xác, nhận thức và hỗ trợ quá trình đi làm việc ở nước ngoài và quyền lao động cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gia đình và cộng đồng của họ trong suốt quá trình đi làm việc ở nước ngoài, từ trước khi khởi hành đến sau khi nhập cư và tái hòa nhập.
- ▶ **Đóng góp 3.3.2.3.** Nâng cao nhận thức về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, đặc biệt là đối với lao động nữ và nam đi làm việc ở nước ngoài tại Việt Nam.

Đầu ra 3.3.3. Tôn trọng quyền của người lao động thông qua việc áp dụng pháp quyền, tạo điều kiện cho phụ nữ và nam giới có cơ hội tự do lựa chọn việc làm, năng suất thông qua đi làm việc tại nước ngoài qua kênh chính thức và an toàn (P&B7.5).

- ▶ **Đóng góp 3.3.3.1.** Thực hiện các biện pháp để người lao động đi làm việc ở nước ngoài an toàn và công bằng cho tất cả người lao động đi làm việc ở nước ngoài, bao gồm cả việc tăng cường các Trung tâm hỗ trợ lao động ngoài nước.
- ▶ **Đóng góp 3.3.3.2.** Tăng cường khung pháp lý, chính sách và quy định liên quan đến người lao động đi làm việc ở nước ngoài, tập trung vào lĩnh vực đánh bắt và chế biến thủy sản.
- ▶ **Đóng góp 3.3.3.3.** Tăng quyền cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài, gia đình, tổ chức và cộng đồng của họ để thúc đẩy và thực hiện các quyền của họ, trong đó bao gồm cải thiện cung cấp thông tin về chính sách pháp lý liên quan đến quyền và nghĩa vụ của lao động làm việc ở nước ngoài.

Kết quả 3.4. Tăng cường các cơ chế đối thoại xã hội và giải quyết tranh chấp nhằm cải tiến quản lý thị trường lao động, quyền của người lao động và quan hệ lao động ở tất cả các cấp.

Đầu ra 3.4.1. Phát triển năng lực thể chế và con người trong tham gia và giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân và tập thể (P&B1.4).

- ▶ **Đóng góp 3.4.1.1.** Điều tiết các cơ chế giải quyết tranh chấp tập thể.
- ▶ **Đóng góp 3.4.1.2.** Điều tiết các cơ chế giải quyết tranh chấp cá nhân.
- ▶ **Đóng góp 3.4.1.3.** Xây dựng năng lực của các bên liên quan chủ chốt (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam vv...) trong việc xây dựng và thực hiện các cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp.

Đầu ra 3.4.2. Xây dựng hoặc cải tiến các thể chế quan hệ lao động nhằm cải thiện tiêu chuẩn lao động và giải quyết những thách thức hiện tại và mới nổi tại nơi làm việc (P&B1.4 / VNM101).

- ▶ **Đóng góp 3.4.2.1.** Cải tiến và điều tiết hệ thống quan hệ lao động mới phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.
- ▶ **Đóng góp 3.4.2.2.** Cải tiến tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động thông qua xây dựng năng lực thương lượng tập thể của cả công đoàn và giới sử dụng lao động theo Bộ luật lao động 2019.
- ▶ **Đóng góp 3.4.2.3.** Thúc đẩy việc thực hiện các quy định của Bộ Luật lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành trong thực tiễn.
- ▶ **Đóng góp 3.4.2.4.** Tạo điều kiện giám sát thương lượng tập thể, đối thoại xã hội, giải quyết tranh chấp lao động và quan hệ lao động ở tất cả các cấp nhằm cải thiện chức năng hoạt động của các thiết chế này.

Phụ lục III: Khung Chiến lược hợp tác phát triển bền vững của Liên hợp quốc (UNSDCF) giai đoạn 2022-2026

Kết quả ưu tiên 1 của UNSDCF

Đến năm 2026, người dân Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ đóng góp và được thụ hưởng công bằng từ các dịch vụ xã hội và hệ thống an sinh xã hội có tính toàn diện, có trách nhiệm giới, nhạy cảm với người khuyết tật, công bằng, chi phí hợp lý và có chất lượng, với mục tiêu giảm nghèo đa chiều, toàn diện, bền vững và tăng quyền cho người dân để giúp họ phát huy tối đa tiềm năng của mình.

Đầu ra 1.1. Hệ thống giáo dục ở Việt Nam cung cấp giáo dục và học tập có trách nhiệm giới, bình đẳng, chống chịu với biến đổi khí hậu, và có chất lượng, nhằm trang bị cho tất cả trẻ em, thiếu niên, thanh niên và người lớn các kiến thức, các kỹ năng sống, kỹ năng mềm và kỹ năng số phù hợp, kể cả cho các trường hợp khẩn cấp.

Đầu ra 1.2. Hệ thống an sinh và chăm sóc xã hội quốc gia mang tính toàn diện, gắn kết và tích hợp, áp dụng các phương pháp tiếp cận theo vòng đời, có tính đến rủi ro, có khả năng chống chịu và có trách nhiệm giới với trọng tâm là đáp ứng nhu cầu của nhóm dân số dễ bị tổn thương nhất.

Kết quả ưu tiên 2 của UNSDCF

Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng công bằng và đóng góp vào chuyển đổi kinh tế bền vững, toàn diện và có trách nhiệm giới dựa trên đổi mới, sáng tạo, làm chủ kinh doanh, nâng cao năng suất, khả năng cạnh tranh và việc làm thỏa đáng.

Đầu ra 2.1. Cải cách thể chế thị trường lao động nhằm nâng cao tiêu chuẩn lao động cho tất cả các loại hình lao động và chính thức hóa việc làm phi chính thức.

Đầu ra 2.2. Tăng cường năng lực quốc gia được để xây dựng và thực hiện các chính sách và chiến lược dựa trên bằng chứng, đồng thời tăng cường các hệ sinh thái thúc đẩy phát triển các ngành nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ theo hướng toàn diện, chuyển đổi và bền vững để tạo được việc làm thỏa đáng.

Đầu ra 2.3. Thúc đẩy các mô hình và thực hành kinh doanh bền vững, toàn diện và có trách nhiệm bao gồm cả các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ và hợp tác xã để tăng năng suất, phát triển thương mại và đổi mới, đồng thời để cải thiện điều kiện làm việc và tính tuân thủ, đặc biệt tập trung vào tăng quyền kinh tế cho người nghèo, người dân tộc thiểu số và phụ nữ.

Kết quả ưu tiên 3 của UNSDCF

Đến năm 2026, người dân ở Việt Nam, đặc biệt là những người có nguy cơ bị bỏ lại phía sau, sẽ được thụ hưởng và đóng góp vào một xã hội công bằng, an toàn và toàn diện hơn dựa trên nền tảng quản trị công được cải thiện, các thể chế phản hồi nhanh hơn, tăng cường pháp quyền, tăng cường bảo vệ và tôn trọng quyền con người, bình đẳng giới và loại trừ mọi hình thức bạo lực và phân biệt đối xử, phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam.

Đầu ra 3.1. Tăng cường các thể chế và hệ thống quốc gia nhằm nâng cao pháp quyền, mở rộng khả năng tiếp cận công lý và chống lại sự phân biệt đối xử, tập trung vào các nhóm dễ bị tổn thương, theo hướng có trách nhiệm với trẻ em, thanh niên và giới phù hợp với các thông lệ và theo các chuẩn quốc tế phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam về quyền con người.

Điều ra 3.2. Tăng cường môi trường xã hội, thể chế và luật pháp nhằm tăng tốc việc đạt được các thành tựu về bình đẳng giới, nâng cao vị thế, tăng cường tham gia và ra quyết định của phụ nữ, và xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ, trẻ em gái và những người LGBTI.

Điều ra 3.3. Chuyển đổi thái độ và thực hành văn hóa xã hội, trách nhiệm giải trình, khuôn khổ pháp lý và chính sách nhằm xóa bỏ bạo lực giới và tất cả các hình thức lạm dụng, bóc lột và phân biệt đối xử đối với các nhóm dễ bị tổn thương.

Điều ra 3.4. Củng cố luật pháp, chính sách và hệ thống cơ quan nhà nước để ngăn chặn và giải quyết nạn buôn người, nhập cư bất hợp pháp, buôn lậu ma túy, buôn bán trái phép động vật hoang dã, tham nhũng và rửa tiền, đồng thời đảm bảo quyền tiếp cận công bằng với các hệ thống bảo vệ cho nạn nhân, nhân chứng và các nhóm dễ bị tổn thương khác, đặc biệt là người di cư, phụ nữ và trẻ em.

Điều ra 3.5. Tăng cường sản xuất, phân tích và sử dụng dữ liệu để cung cấp thông tin cho việc lập chính sách, kế hoạch, ngân sách dựa trên bằng chứng và dựa trên các quyền con người.

Tài liệu tham khảo

- Apland, K. & Yarrow, E. 2019. Chiếu ánh sáng trong bóng tối: Di cư, bóc lột và buôn bán trẻ em và thanh thiếu niên ở Việt Nam. Đường dẫn: <https://www.unicef.org/vietnam/sites/unicef.org/vietnam/files/2019-08/%5BEnglish%5D%20Casting%20Light%20Report%20Aug%201.pdf>.
- Barucci, V., Cole, W. & Gammarano, R. 2021. Tóm tắt Nghiên cứu: Giới và thị trường lao động ở Việt Nam, Phân tích dựa trên Khảo sát Lao động và việc làm, (Hà Nội, Văn phòng Lao động Quốc tế). Đường dẫn: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774434.pdf.
- Tổng cục Thống kê. Năm 2021a. Niên giám Thống kê Việt Nam 2020. Xem tại: <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2021/07/Sach-NGTK-2020Ban-quyen.pdf>
- Tổng cục Thống kê, Chính phủ, 2020. Báo cáo về tác động của COVID-19 đến tình hình lao động và việc làm ở Việt Nam, xem tại: <https://www.gso.gov.vn/vi/data-and-st-Statistics/2020/07/report-on-the-Impact-of-the-covid-19-on-labour-and-job-status-in-viet-nam/>.
- Tổng cục Thống kê, Chính phủ Việt Nam. Năm 2021b. Covid-19 tác động đến tình hình lao động việc làm quý IV năm 2020 [Trực tuyến]. Xem tại: <https://www.gso.gov.vn/vi/data-and-stosystem/2021/01/covid-19-impacts-on-labour-and-employment-situation-in-quarter-iv-of-2020/> [Truy cập ngày 19 tháng 5 năm 2021]
- Cơ quan điều hành năm 2019. Cập nhật về Cải cách Liên hợp quốc. Geneva: Tổ chức Lao động Quốc tế. Xem tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_674844.pdf.
- Chính phủ Việt Nam 2017a. Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững. Hà nội. Xem tại: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoch%20hanh%20dong%20quoc%20gia_04-07-ENG_CHXHCNVN.pdf.
- Chính phủ Việt Nam 2017b. Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững. Xem tại: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-08/ke%20hoch%20hanh%20dong%20quoc%20gia_04-07-ENG_CHXHCNVN.pdf.
- Chính phủ Việt Nam 2018. Đánh giá quốc gia tự nguyện của Việt Nam về việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (Hà Nội, xem tại: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf).
- Chính phủ Việt Nam 2020a. Điều tra Quốc gia về Lao động Trẻ em tại Việt Nam 2018: Những phát hiện chính, xem tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_764357.pdf.
- Chính phủ Việt Nam 2020b. Phản ứng của Việt Nam đối với Đánh giá GCM tự nguyện. Bangkok: ESCAP. Có tại: https://www.unescap.org/sites/default/d8files/event-documents/Viet%20Nam_Voluntary%20GCM%20Survey%20Report.pdf.
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội 2013. Tóm tắt các kết quả chính của Báo cáo Quốc gia về Bảo trợ xã hội cho phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam, xem tại: <http://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/4/Summary-of-key-findings-viet-nam>.

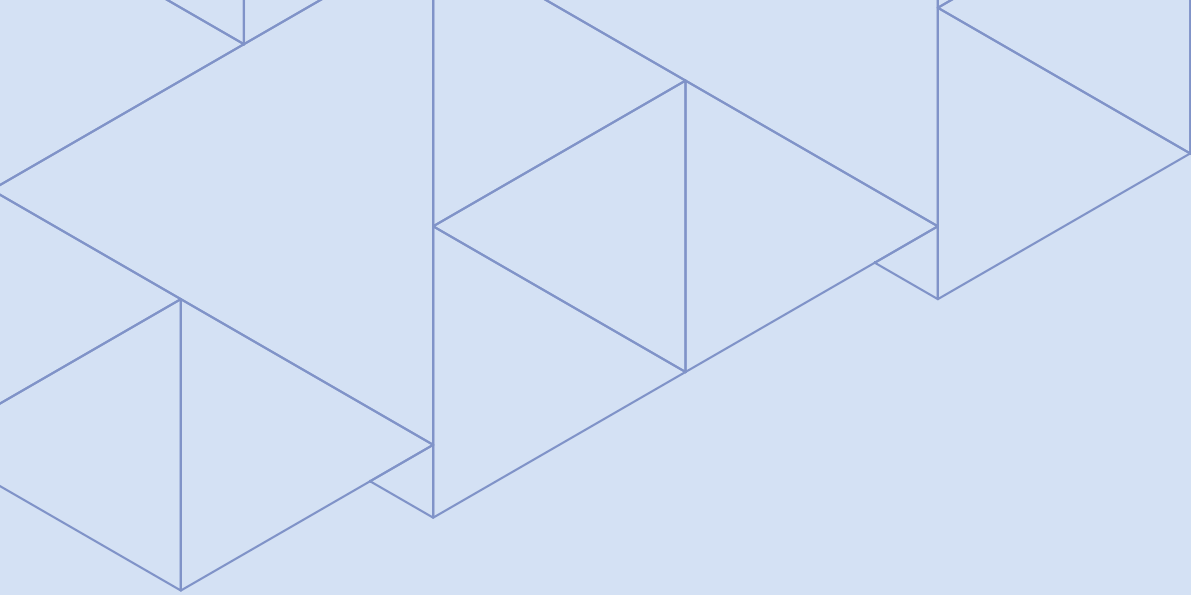
Hội nghị Lao động Quốc tế năm 2021. Lời kêu gọi hành động toàn cầu cho sự phục hồi lấy con người làm trung tâm sau cuộc khủng hoảng COVID-19 một cách toàn diện, bền vững và có khả năng phục hồi. Geneva: Tổ chức Lao động Quốc tế. Xem tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf.

Văn phòng Lao động Quốc tế 2019. Công việc quan trọng và các mục tiêu phát triển bền vững ở Việt Nam: Hồ sơ quốc gia, xem tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/tai-lieu/ấn-phẩm/wcms_730825.pdf.

Văn phòng Lao động Quốc tế 2021. Việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố quyết định, xem tại: <https://socialprotection.org/fr/discover/publications/informal-employment-viet-nam-trends-and-determinants>.

Đánh giá chương trình quốc gia về việc làm thỏa đáng giai đoạn 2017-21: https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_822760/lang--vi/index.htm

Báo cáo đánh giá chung của LHQ về Việt Nam: <https://vietnam.un.org/vi/4134-b%3%A1o-c%3%A1o-%C4%91%C3%A1nh-gi%C3%A1-chung-c%E1%BB%A7a-li%C3%AA-n-h%E1%BB%A3p-qu%E1%BB%91c-v%E1%BB%81-vi%E1%BB%87t-nam-n%C4%83m-2015>



► **Thúc đẩy công bằng xã hội, tăng cường việc làm thỏa đáng**

Tổ chức Lao động Quốc tế là cơ quan chuyên trách của Liên hợp quốc về lao động, việc làm. Chúng tôi kết nối các Chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động nhằm thúc đẩy cách tiếp cận lấy con người làm trung tâm đối với tương lai của việc làm, thông qua tạo việc làm, quyền trong lao động, an sinh xã hội và đối thoại xã hội.

Văn phòng ILO tại Việt Nam

- 📍 304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội
- ☎ Tel: +84 24 38 500 100
- ✉ Email: hanoi@ilo.org
- 🌐 www.ilo.org/hanoi
- 📘 www.facebook.com/Vietnam.ILO