

# ĐỔI MỚI CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM TRONG NHIỆM KỲ ĐẠI HỘI XII VÀ XIII CỦA ĐẢNG

★ PGS, TS. TRỊNH VĂN TÙNG

Viện Lãnh đạo học và Hành chính công,  
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Đổi mới chính sách lao động - việc làm là yêu cầu cấp bách nhằm nâng cao khả năng thích ứng, chống chịu và tận dụng cơ hội phát triển. Sử dụng phương pháp phân tích tài liệu, bài viết phân tích khái niệm và nội hàm “đổi mới chính sách lao động - việc làm”, hệ thống hóa quá trình cải cách giai đoạn 2016 - 2025, kết quả, hạn chế và nguyên nhân; đồng thời đề xuất giải pháp đổi mới chính sách lao động - việc làm cho giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

● **Từ khóa:** Chính sách lao động - việc làm; đổi mới chính sách lao động - việc làm.

## Đặt vấn đề

Chính sách lao động - việc làm giữ vị trí trung tâm trong thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Lao động - việc làm chất lượng, bảo đảm quyền lao động và ổn định an sinh xã hội là chỉ báo phát triển bền vững. Tuy nhiên, Việt Nam đang đối diện thách thức lớn từ chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo (AI) và Cách mạng Công nghiệp 4.0 làm biến đổi cơ cấu lao động, đòi hỏi kỹ năng mới, trong khi biến đổi khí hậu và dịch bệnh gia tăng rủi ro, gây thất nghiệp và mất thu nhập.

Dù có nhiều nghiên cứu về chính sách lao động - việc làm, song ít công trình tiếp cận trực diện chủ đề “đổi mới chính sách lao động - việc làm” dưới góc độ vai trò lãnh đạo của Đảng trong giai đoạn 2016 - 2026. Khoảng trống học thuật này đặt ra nhu cầu làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của đổi mới chính sách

và cơ chế định hướng, giám sát, điều chỉnh của Đảng.

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu kết hợp dữ liệu quốc gia để nhận diện xu hướng và kiểm định khả năng đổi mới trong thực tiễn.

## 1. Đổi mới chính sách lao động - việc làm: Định nghĩa, đặc điểm, nguyên tắc và nội dung

Đổi mới chính sách lao động - việc làm là quá trình thay đổi tổng thể, mang tính đột phá nhằm điều chỉnh hệ thống chính sách, thể chế và cơ chế thực thi để thích ứng với bối cảnh phát triển mới. Yêu cầu này xuất phát từ các biến đổi lớn: (i) Cách mạng Công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số vừa là thách thức, vừa là cơ hội cho thị trường lao động; (ii) Hội nhập quốc tế gắn với các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và việc thực hiện các Công ước ILO; (iii) Chính sách cần ứng phó với biến đổi khí

hậu, dịch bệnh, tái định hình chuỗi giá trị và năng suất lao động thấp; (iv) Già hóa dân số nhanh làm suy giảm lợi thế “dân số vàng”.

Đổi mới chính sách lao động - việc làm bao gồm sáu khía cạnh chủ yếu: (i) Chuyển đổi triết lý từ hỗ trợ đào tạo lao động sang bảo đảm quyền an sinh xã hội theo hỗ trợ sinh kế của công dân, hướng đến chuyển dịch cơ cấu và tăng tỷ trọng lao động khu vực chính thức, tập trung giải quyết việc làm cho lao động phi chính thức<sup>(1)</sup>; (ii) Mở rộng phạm vi chính sách tới lao động phi chính thức, yếu thế, phụ nữ và thanh niên, khi hai phần ba lực lượng lao động (khoảng 40/54 triệu người năm 2017) làm việc trong khu vực phi chính thức (Tổng cục Thống kê, 2018)<sup>(2)</sup>; (iii) Đổi mới quản lý và thanh tra thông qua khung pháp lý quản lý thị trường lao động dựa trên thỏa thuận, ứng dụng công nghệ và hồ sơ kỹ thuật số với hỗ trợ của ILO từ năm 2019; (iv) Đẩy mạnh hội nhập quốc tế và xuất khẩu lao động, sửa đổi Luật số 69/2020/QH14 nhằm bảo vệ người lao động, đồng thời phê chuẩn 4 Công ước ILO (trong đó có 98 và 105); (v) Bảo đảm an sinh xã hội toàn diện theo Nghị quyết 28-NQ/TW (2018), xây dựng hệ thống an sinh xã hội đa tầng, bao phủ toàn dân, gắn kết giữa bảo hiểm xã hội và trợ giúp xã hội, ưu tiên nhóm yếu thế (ILO, MOLISA, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, VCCI, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, 2021)<sup>(3)</sup>.

Nguyên tắc chỉ đạo chính sách giai đoạn này tập trung vào: (i) Bảo đảm công bằng, bao trùm và hỗ trợ nhóm yếu thế theo phương châm “Không để ai bị bỏ lại phía sau”, thể hiện trong Nghị quyết 27-NQ/TW (2018) về cải cách tiền lương, coi trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nhân lực, nâng cao năng suất và bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội; (ii) Thích ứng với bối cảnh mới, gắn phát triển bền vững và kinh tế số, tức

chính sách lao động - việc làm phải thích ứng với chuyển đổi số, ứng phó với biến đổi khí hậu, tái cơ cấu kinh tế, nâng năng lực cạnh tranh, cải tiến năng suất và thúc đẩy đổi mới sáng tạo. Việc làm bền vững, thoả đáng cần được tích hợp vào phát triển quốc gia (ILO, MOLISA, TLĐLĐ Việt Nam, VCCI, LMHTX Việt Nam, 2021)<sup>(4)</sup>.

Giai đoạn 2016-2025, chính sách lao động - việc làm Việt Nam được đổi mới toàn diện đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế, cụ thể như sau:

(i) Hệ thống pháp luật, thể chế lao động được hoàn thiện theo kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và cam kết quốc tế. Bộ luật Lao động 2019 hiện đại hóa quản trị thị trường lao động, bảo đảm quyền cơ bản như bình đẳng giới, cấm lao động cưỡng bức, trẻ em và thiết lập Hội đồng Tiền lương Quốc gia để xác định lương tối thiểu.

(ii) Chính sách chuyển từ hỗ trợ trực tiếp sang bảo đảm quyền làm việc, mở rộng việc làm chính thức<sup>(5)</sup>. Đến 2020, khu vực tư nhân tạo 8,8 triệu việc làm và FDI 4,5 triệu (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021; Tổng cục Thống kê, 2020)<sup>(6)</sup>. Hệ thống an sinh xã hội đa tầng gồm việc làm và thu nhập tối thiểu, bảo hiểm xã hội, trợ giúp xã hội và dịch vụ cơ bản. Nghị quyết 28-NQ/TW đề ra bảo hiểm xã hội ngắn hạn linh hoạt cho lao động phi chính thức, gắn với thích ứng Cách mạng Công nghiệp 4.0 và đào tạo kỹ năng số.

(iii) Giáo dục nghề nghiệp được đổi mới gắn với nhu cầu thị trường, khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo, tăng kỹ năng sáng tạo, chủ động và số hóa cho nhóm dễ tổn thương. Hệ thống thông tin và dự báo thị trường lao động được nâng cao.

(iv) Quản lý, thực thi chuyển từ can thiệp trực tiếp sang phòng ngừa, hỗ trợ quan hệ lao động hài hòa, ứng dụng công nghệ thông tin và cơ sở



*Người lao động trẻ tìm hiểu cơ hội việc làm tại ngày hội tuyển dụng do Trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức \_ Ảnh: qdnd.vn*

dữ liệu nhân lực, hồ sơ thanh tra kỹ thuật số từ 2019. Từ 2016, phạm vi thống kê tai nạn lao động mở rộng cho cả lao động không hợp đồng.

(v) Chính sách ưu tiên lao động phi chính thức nhằm giảm nghèo đa chiều, hỗ trợ tạo dựng sinh kế, trong đó hỗ trợ lao động - việc làm chỉ là một khía cạnh, mở rộng an sinh xã hội với các gói bảo hiểm xã hội linh hoạt; đồng thời tạo việc làm đầu tiên cho thanh niên, phụ nữ (ILO, 2021)<sup>(7)</sup>.

(vi) Hội nhập và xuất khẩu lao động gắn với các FTA thế hệ mới và phê chuẩn Công ước ILO cơ bản; Luật 69/2020/QH14 sửa đổi tăng bảo vệ lao động di cư, giúp hình thành lực lượng lao động chất lượng cao khi hội nhập.

## **2. Thành tựu, hạn chế và nguyên nhân hạn chế của đổi mới chính sách lao động**

### **(1) Thành tựu của đổi mới chính sách lao động - việc làm**

Quá trình đổi mới chính sách lao động - việc làm trong giai đoạn vừa qua đã đạt được nhiều bước tiến quan trọng, thể hiện rõ ở ba phương diện lớn:

(i) thể chế và pháp luật; (ii) việc làm, thu nhập, điều kiện lao động, an sinh xã hội và (iii) công đoàn.

*Thứ nhất*, hệ thống chính sách, pháp luật về lao động đã được sửa đổi, bổ sung theo hướng phù hợp hơn với đường lối *đổi mới* của Đảng, Hiến pháp năm 2013 và các tiêu chuẩn của ILO. Điều này tạo cơ sở để bảo đảm quyền lợi cho người lao động và nâng cao mức độ hội nhập quốc tế của Việt Nam. Đặc biệt, một khung khổ pháp lý cơ bản cho hệ thống an sinh xã hội hiện tại đã được thiết lập, bao gồm năm nhóm chính sách chủ chốt, nhằm tạo nền tảng cho việc mở rộng và phát triển bền vững hệ thống an sinh xã hội, trong đó, chính sách bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp đã được cải thiện rõ rệt, bám sát hơn với thị trường lao động (Phạm Minh Huân, 2016; Nguyễn Thanh Tùng, 2023)<sup>(8)</sup>.

*Thứ hai*, trong lĩnh vực việc làm, đổi mới chính sách đã giúp bảo đảm việc làm cơ bản, đồng thời duy trì tỷ lệ thất nghiệp tại khu vực thành thị ở mức thấp, phù hợp với mục tiêu ổn

định xã hội. Chất lượng việc làm cũng được cải thiện, với việc nhấn mạnh các tiêu chí về ổn định và tăng thu nhập (Ban Chấp hành Trung ương, 2023; Phạm Minh Huân, 2016)<sup>(9)</sup>. Cải cách luật lao động đã mang lại tác động tích cực, giúp người lao động giảm được khoảng 2,5 giờ làm việc hàng tuần, đồng thời tăng cường khả năng thụ hưởng các quyền lợi liên quan đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và quyền nghỉ phép năm. Cải cách này còn góp phần thúc đẩy nhanh quá trình chuyển đổi sang hợp đồng không thời hạn (Kieu Dung Nguyen và cộng sự, 2021)<sup>(10)</sup>. Ngoài ra, việc sửa đổi quy định về mức lương tối thiểu nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu cho người lao động và gia đình, cùng với việc công nhận trực tiếp quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động (Dao Mong Diep, 2023)<sup>(11)</sup>. Thành tựu quan trọng là chính sách mở rộng đáng kể phạm vi bao phủ của hệ thống bảo hiểm xã hội. Tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội đã tăng từ khoảng 23% vào năm 2015 lên tới 38% vào năm 2022, cho thấy xu hướng gia tăng niềm tin và mức độ gắn kết của người lao động với hệ thống an sinh (Gama và cộng sự, 2025)<sup>(12)</sup>. Các chính sách về bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế đã được quy định chi tiết hơn, mở rộng đối tượng tham gia và thực hiện nguyên tắc “đóng - hưởng” rõ ràng, giúp gia tăng tính công bằng và minh bạch. Điều này đã tạo điều kiện cho nhiều người lao động được tiếp cận với mức độ quyền lợi đầy đủ hơn (Phạm Minh Huân, 2016; Gama và cộng sự, 2025)<sup>(13)</sup>.

*Thứ ba*, về công đoàn, một bước tiến mang tính đột phá trong quan hệ lao động là việc Quốc hội thông qua Bộ luật Lao động 2019, lần đầu tiên hợp pháp hóa sự tồn tại tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Buckley, 2022)<sup>(14)</sup>. Bộ luật Lao động 2019 còn

đưa ra định nghĩa rõ ràng về “học nghề” và “tập nghề”, qua đó lấp đầy khoảng trống pháp lý, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề (Dao Mong Diep, 2023)<sup>(15)</sup>.

## **(2) Hạn chế của đổi mới chính sách lao động - việc làm**

Dù đạt được nhiều thành tựu, hệ thống chính sách lao động - việc làm vẫn có những hạn chế đáng kể, đặc biệt trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và bảo đảm tính bền vững của an sinh xã hội. Các hạn chế này phản ánh sự tồn tại của những thách thức mang tính cơ cấu, ảnh hưởng trực tiếp đến mục tiêu phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số.

*Thứ nhất*, đổi mới chính sách thị trường lao động nhìn chung vẫn chưa tạo được đột phá, nhân lực lao động phát triển chưa đồng bộ (Ban Chấp hành Trung ương, 2023; Phạm Minh Huân, 2016)<sup>(16)</sup>. Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn còn hạn chế và chuyển biến chưa rõ nét. Đây là một khoảng trống lớn, đã được nhấn mạnh trong Nghị quyết 42 (2023) và Nghị quyết 57 (2024) của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị. Năng suất lao động - một chỉ tiêu cốt lõi phản ánh hiệu quả của thị trường lao động - hiện đang ở mức thấp và có tốc độ tăng chậm lại, làm giãn rộng khoảng cách giữa Việt Nam và các quốc gia khác trong khu vực và trên thế giới. Tình trạng này vừa cản trở năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, vừa ảnh hưởng đến khả năng bảo đảm việc làm bền vững cho người lao động (Phạm Minh Huân, 2016)<sup>(17)</sup>. Ngoài ra, tỷ lệ lao động hoạt động trong khu vực phi chính thức vẫn còn ở mức cao, cho thấy cấu trúc thị trường lao động thiếu sự điều tiết đầy đủ của chính sách (Ban Chấp hành Trung ương, 2023)<sup>(18)</sup>. Đáng chú ý, việc đổi mới chính sách an sinh xã hội giai đoạn này vẫn chưa bao phủ được phân đông lực

lượng lao động phi chính thức, dẫn đến tình trạng thiếu an toàn về thu nhập và phúc lợi xã hội cho một bộ phận khá lớn người lao động (Nguyễn Thanh Tùng, 2023)<sup>(19)</sup>.

*Thứ hai*, về chính sách bảo hiểm xã hội, một hạn chế lớn là số lượng người lao động rút bảo hiểm xã hội một lần ở mức cao, làm giảm đáng kể phạm vi bao phủ và tính đầy đủ của lương hưu, đồng thời ảnh hưởng trực tiếp đến tính bền vững dài hạn của hệ thống lao động - việc làm (Gama và cộng sự, 2025)<sup>(20)</sup>. Bảo hiểm xã hội tự nguyện hiện nay chỉ áp dụng đối với hai chế độ là hưu trí và tử tuất, ít hơn so với bảo hiểm xã hội bắt buộc, do đó trở thành một rào cản khiến người lao động ít tham gia. Cùng với đó, sự bất bình đẳng lớn về mức đóng và hưởng giữa hai hình thức bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện cũng tồn tại, dẫn đến sự chênh lệch trong tiếp cận quyền lợi. Mức hưu trí xã hội hiện tại vẫn tương đối thấp. Người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện có thể phải sống dưới mức lương cơ sở khi về hưu, cho thấy tính thiếu bền vững của cơ chế an sinh hiện hành. Ngoài ra, tình trạng khai báo thu nhập thấp vẫn tồn tại, làm suy giảm nguồn thu của quỹ bảo hiểm xã hội và ảnh hưởng đến công bằng trong thụ hưởng (Nguyễn Thanh Tùng, 2023; Gama và cộng sự, 2025)<sup>(21)</sup>.

*Thứ ba*, về quyền đại diện và thực thi, các tổ chức đại diện người lao động, đặc biệt là công đoàn, vẫn hoạt động kém hiệu quả khi chủ yếu đóng vai trò hành chính, chưa thực sự trở thành kênh đại diện và bảo vệ quyền lợi của người lao động (Kieu Dung Nguyen và cộng sự, 2021)<sup>(22)</sup>. Các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, đến cuối năm 2021, vẫn chưa thể thành lập trên thực tế do Chính phủ chưa ban hành các nghị định chi tiết về thủ tục hành chính cơ bản (Buckley, 2022)<sup>(23)</sup>. Trong trung hạn sau khi thực hiện cải cách luật lao động, đã xuất hiện tình

trạng tỷ lệ nghỉ việc gia tăng và mức lương hàng tháng giảm đối với người lao động có hợp đồng. Điều này đã đặt ra câu hỏi về hiệu quả của các cải cách chính sách lao động - việc làm đối với sự ổn định và bền vững của thị trường lao động (Kieu Dung Nguyen và cộng sự, 2021)<sup>(24)</sup>.

### **(3) Nguyên nhân của những hạn chế trong đổi mới chính sách lao động - xã hội**

Những hạn chế trong đổi mới chính sách lao động - việc làm bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân thể chế, thực thi và nhận thức xã hội.

*Trước hết*, hạn chế về lãnh đạo, chỉ đạo, thể chế, quản lý và nguồn lực đã được Ban Chấp hành Trung ương chỉ rõ, nhấn mạnh sự cần thiết của đồng bộ hóa để thuận lợi cho đổi mới chính sách (Ban Chấp hành Trung ương, 2023)<sup>(25)</sup>. Quy định pháp luật còn thiếu linh hoạt, như giới hạn giờ làm thêm tối đa 300 giờ/năm chưa đáp ứng thực tiễn, làm giảm khả năng tận dụng lao động và tính cạnh tranh của thị trường (Phạm Minh Huân, 2016; Dao Mong Diep, 2023)<sup>(26)</sup>. Quy định về đóng bảo hiểm xã hội chỉ dựa trên tiền lương khiến nhiều doanh nghiệp điều chỉnh cơ cấu thu nhập nhằm giảm nghĩa vụ đóng góp (Kieu Dung Nguyen và cộng sự, 2021)<sup>(27)</sup>. Một số nhóm lao động như hộ kinh doanh vẫn chưa được bao phủ trong diện bảo hiểm xã hội bắt buộc. Cơ chế cho phép rút bảo hiểm xã hội một lần tạo sự linh hoạt ngắn hạn nhưng làm giảm tính bền vững của quỹ và lương hưu (Gama và cộng sự, 2025)<sup>(28)</sup>. Việc chậm ban hành quy định chi tiết về tổ chức đại diện người lao động theo Bộ luật Lao động 2019 cũng làm trì hoãn thiết chế bảo vệ mới (Buckley, 2022)<sup>(29)</sup>.

Về thực thi, nhiều doanh nghiệp cố tình ký sai hợp đồng để tránh nghĩa vụ bảo hiểm xã hội, cho thấy lỗ hổng trong đổi mới giám sát (Kieu Dung Nguyen và cộng sự, 2021)<sup>(30)</sup>. Quản lý lỏng lẻo ở khu vực phi chính thức khiến đa số lao động

trong khu vực này không tiếp cận được an sinh xã hội (Nguyễn Thanh Tùng, 2023)<sup>(31)</sup>. Người lao động có hợp đồng xác định thời hạn thường yếu thế trong thương lượng (Kieu Dung Nguyen và cộng sự, 2021; Dao Mong Diep, 2023)<sup>(32)</sup>. Thủ tục hành chính phức tạp cũng cản trở việc mở rộng bao phủ, đòi hỏi đơn giản hóa và nâng cao năng lực thực thi (Phạm Minh Huân, 2016)<sup>(33)</sup>.

Nguyên nhân kinh tế còn thể hiện ở thu nhập thấp của lao động, đặc biệt trong khu vực phi chính thức, gây khó tham gia an sinh xã hội. Mức đóng bảo hiểm xã hội hiện hành trở thành gánh nặng cho hộ gia đình và doanh nghiệp nhỏ (Nguyễn Thanh Tùng, 2023; Gama và cộng sự, 2025)<sup>(34)</sup>. Về xã hội, xung đột lợi ích trong chính sách lương tối thiểu và tiêu chuẩn lao động, cùng sự chênh lệch vùng miền dẫn đến di cư lao động, phần lớn làm việc trong khu vực phi chính thức với điều kiện thiếu bảo đảm (Phạm Minh Huân, 2016; Nguyễn Thanh Tùng, 2023)<sup>(35)</sup>.

Ngoài ra, nhận thức của người lao động còn hạn chế: nhiều người chưa hiểu rõ quyền lợi, dễ bị xâm phạm; không ít người chưa biết hoặc không mặn mà với bảo hiểm xã hội tự nguyện, chọn lợi ích ngắn hạn thay vì an sinh xã hội lâu dài (Kieu Dung Nguyen và cộng sự, 2021; Nguyễn Thanh Tùng, 2023)<sup>(36)</sup>.

Tóm lại, các nguyên nhân trên phản ánh tính đa chiều của hạn chế trong đổi mới chính sách lao động - việc làm, kết hợp từ thể chế, quản lý, kinh tế - xã hội đến nhận thức, đòi hỏi giải pháp đồng bộ và bền vững.

### **3. Giải pháp tiếp tục đổi mới chính sách lao động - việc làm giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn 2045**

Để đạt được các mục tiêu chiến lược đến năm 2030, nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp có thu nhập trung bình cao và đến năm 2045, trở thành nước công nghiệp có thu nhập cao, việc

tiếp tục đổi mới chính sách lao động - việc làm là yêu cầu cấp bách, cần có những giải pháp mang tính đột phá nhằm điều chỉnh hệ thống chính sách, thể chế và cơ chế thực thi, thích ứng với bối cảnh phát triển mới, đặc biệt là trong kỷ nguyên Cách mạng Công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế sâu rộng. Các giải pháp trọng tâm tập trung vào bốn trụ cột chính: chuyển đổi mô hình tăng trưởng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, hoàn thiện thể chế thị trường linh hoạt và mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội toàn diện.

*Thứ nhất là cần có chính sách chuyển đổi mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất và thúc đẩy việc làm bền vững.* Đổi mới chính sách lao động - việc làm cần làm cho nền kinh tế được tái cơ cấu theo hướng nâng cao năng lực cạnh tranh, cải tiến năng suất, đẩy mạnh đổi mới sáng tạo và dựa trên nền tảng tri thức. Thành tựu tăng trưởng trước đây phần lớn đến từ việc đổi mới chính sách chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp năng suất thấp sang sản xuất và dịch vụ năng suất cao hơn. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng nhờ chính sách chuyển đổi cơ cấu này có giới hạn và đang giảm dần theo thời gian. Do đó, giải pháp cốt lõi là nâng cao hàm lượng giá trị gia tăng của hàng hóa do Việt Nam sản xuất, đồng thời tăng cường chính sách đổi mới sáng tạo để chuyển đổi mạnh mẽ mô hình tăng trưởng kinh tế. Trong định hướng phát triển, Việt Nam cần ưu tiên thúc đẩy môi trường bền vững và tạo việc làm xanh. Đổi mới chính sách lao động - việc làm đến năm 2030 là để xây dựng một thị trường lao động linh hoạt, thích ứng thường xuyên, hiệu quả và hội nhập quốc tế gắn với việc làm bền vững (Ban Chấp hành Trung ương, 2023)<sup>(37)</sup>. Việc đổi mới chính sách cũng cần gắn kết chặt chẽ với các xu hướng lớn như chuyển đổi số, kinh tế xanh và phát triển bền vững (ILO, MOLISA, Tổng

Liên đoàn Lao động Việt Nam, VCCI, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam)<sup>(38)</sup>.

*Thứ hai là* đẩy mạnh chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và đào tạo kỹ năng thích ứng với Kỷ nguyên số, AI. Để chuyên đổi thành công sang mô hình tăng trưởng dựa trên năng suất, cần chuẩn bị tốt hơn cho lực lượng lao động trong tình hình mới. Giải pháp quan trọng là tập trung vào chính sách đào tạo kỹ năng mới, kỹ năng số, kỹ năng AI. Người lao động cần được hỗ trợ bằng các chính sách mới nâng cấp tay nghề và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, góp phần chuyển dịch thành công sang mô hình tăng trưởng mới theo định hướng năng suất, đổi mới sáng tạo và tri thức (ILO, MOLISA, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, VCCI, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, 2021)<sup>(39)</sup>. Các mục tiêu chiến lược đặt ra yêu cầu cao, phấn đấu đến năm 2030, tỉ lệ lao động qua đào tạo đạt 75% trong tổng lực lượng lao động, trong đó có 40% có bằng cấp, chứng chỉ (USSH, Hanns Seidel Foundation, Justus Universitat Geissen, 2020)<sup>(40)</sup>. Về giáo dục, cần nghiên cứu đưa kiến thức về năng lực số, AI vào chương trình giáo dục phổ thông. Đồng thời, cần nâng cao hiểu biết, nhận thức của người lao động về cả thuận lợi và thách thức của Cách mạng công nghiệp 4.0 (Bộ Chính trị, 2025)<sup>(41)</sup>.

*Thứ ba là* hoàn thiện thể chế, chính sách thị trường lao động - việc làm và quản trị số. Việc hoàn thiện thể chế thị trường lao động là một trong những gợi ý chính sách đột phá. Giải pháp bao gồm việc tăng cường quản lý nhà nước bằng cách gắn kết cơ sở dữ liệu về lao động với cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư (Tạ Thị Thanh Tâm, 2025)<sup>(42)</sup>. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh cải cách hành chính và chuyển đổi số trong quản lý, đặc biệt là trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 quy định chậm nhất đến ngày 01/01/2026 phải thực hiện cấp sổ bảo

hiểm xã hội bằng bản điện tử và chậm nhất đến ngày 01/01/2027, cơ quan bảo hiểm xã hội phải bảo đảm điều kiện thực hiện giao dịch điện tử thuộc lĩnh vực bảo hiểm xã hội (Quốc hội, 2024)<sup>(43)</sup>. Những đổi mới về quản trị còn thể hiện qua việc tăng cường giám sát, minh bạch và sự tham gia của xã hội trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách.

*Thứ tư là* mở rộng chính sách an sinh xã hội và bảo vệ nhóm lao động yếu thế. Mục tiêu chiến lược là xây dựng hệ thống chính sách xã hội hiện đại, toàn diện, tiến tới bao phủ an sinh xã hội toàn dân (Ban Chấp hành Trung ương, 2023)<sup>(44)</sup>. Việc đổi mới triết lý chính sách cần chuyển từ hỗ trợ trực tiếp sang bảo đảm quyền an sinh xã hội của công dân (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016; Quốc hội, 2019)<sup>(45)</sup>. Để đạt được mục tiêu này, cần tiếp tục các chính sách hỗ trợ riêng cho từng đối tượng lao động khu vực phi chính thức nhằm chính thức hóa việc làm và tạo cơ hội việc làm bền vững (Nguyễn Thanh Tùng, 2023)<sup>(46)</sup>. Việc mở rộng diện bao phủ an sinh xã hội được ưu tiên thông qua việc xây dựng hệ thống đa tầng, gắn kết chặt chẽ giữa bảo hiểm xã hội (chế độ có đóng góp) và trợ giúp xã hội (chế độ không đóng góp) (Ban Chấp hành Trung ương, 2018)<sup>(47)</sup>. Ngoài ra, cần chú trọng giải quyết các vấn đề thách thức mới phát sinh, bao gồm tình trạng già hóa dân số bằng cách tăng tuổi nghỉ hưu để đối phó với hệ lụy về chi phí nhân công và hệ thống an sinh xã hội (Bùi Sỹ Lợi, 2020)<sup>(48)</sup>. Đồng thời, cần tăng cường mức độ bảo vệ cho các công việc phi chính thức và bổ sung các kết quả mong đợi liên quan đến chất lượng việc làm, thu nhập của người lao động và việc thực hiện quyền lợi an sinh xã hội của họ (ILO, MOLISA, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, VCCI, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, 2021)<sup>(49)</sup>.

Như vậy, các giải pháp đổi mới chính sách lao động - việc làm giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn 2045 cần được triển khai đồng bộ, từ việc tái cơ cấu kinh tế theo hướng đổi mới sáng tạo và tăng năng suất, đến việc đầu tư vào nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua đào tạo kỹ năng số và nâng cao trình độ chuyên môn khoa học, công nghệ, kỹ thuật. Song song đó, việc hoàn thiện thể chế, đặc biệt là quản trị thị trường lao động dựa trên công nghệ số và mở rộng an sinh xã hội theo hướng đa tầng, toàn dân là nền tảng để bảo đảm việc làm bền vững và quyền lợi chính đáng cho người lao động. Những nỗ lực này sẽ góp phần quan trọng vào việc thực hiện mục tiêu chiến lược đưa Việt Nam trở thành quốc gia phát triển, thu nhập cao vào năm 2045.

### **Kết luận**

Tiến trình đổi mới chính sách lao động - việc làm trong giai đoạn 2016 - 2025, gắn liền với nhiệm kỳ Đại hội XII và XIII của Đảng, là một nỗ lực toàn diện và mang tính đột phá nhằm điều chỉnh hệ thống chính sách, pháp luật, thể chế và cơ chế thực thi để thích ứng với bối cảnh phát triển mới. Lao động - việc làm luôn là yếu tố trung tâm trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của Việt Nam. Việc đổi mới này được coi là yêu cầu cấp bách nhằm đối phó với những thách thức lớn từ chuyển đổi số, Cách mạng Công nghiệp 4.0, biến đổi khí hậu và dịch bệnh.

Quá trình đổi mới này đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, đặc biệt trong việc hoàn thiện thể chế và mở rộng an sinh xã hội. Hệ thống chính sách, pháp luật về lao động - việc làm đã được sửa đổi, bổ sung theo hướng phù hợp với đường lối *đổi mới* của Đảng và các tiêu chuẩn của ILO, với đỉnh cao là sự ra đời của Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2019, góp phần

hiện đại hóa quản trị thị trường lao động. Một thành tựu đột phá là việc lần đầu tiên hợp pháp hóa sự tồn tại của tổ chức người lao động tại doanh nghiệp không trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Về an sinh xã hội, triết lý chính sách đã chuyển dịch mạnh mẽ từ hỗ trợ trực tiếp sang bảo đảm quyền an sinh xã hội của công dân, thể hiện qua việc tăng đáng kể tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội.

Tuy nhiên, đổi mới chính sách lao động - việc làm vẫn còn đối mặt với nhiều hạn chế, chủ yếu tập trung vào tính thiếu đồng bộ và bền vững của thị trường. Đổi mới chính sách lao động - việc làm chưa làm cho năng suất lao động tăng lên, thậm chí làm giãn rộng khoảng cách chất lượng nguồn nhân lực so với các quốc gia khác. Đáng chú ý, tỷ lệ lao động phi chính thức vẫn chiếm phần lớn lực lượng lao động và chưa được bao phủ đầy đủ an sinh xã hội. Sự thiếu linh hoạt của một số quy định pháp luật, cùng với tình trạng rút bảo hiểm xã hội một lần ở mức cao, đã ảnh hưởng trực tiếp đến tính bền vững dài hạn của hệ thống an sinh xã hội.

Trong vai trò lãnh đạo của Đảng, Việt Nam đang định hướng chiến lược hướng tới mục tiêu trở thành nước đang phát triển có thu nhập trung bình cao vào năm 2030 và nước phát triển, thu nhập cao vào năm 2045. Để đạt được mục tiêu chiến lược này, các giải pháp đổi mới chính sách lao động - việc làm cần được triển khai đồng bộ trên bốn trụ cột chính: chuyển đổi mô hình tăng trưởng dựa trên khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và tăng năng suất; đổi mới chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua đào tạo kỹ năng mới và kỹ năng số; hoàn thiện thể chế thị trường lao động và tăng cường quản trị số; và mở rộng chính sách an sinh xã hội toàn diện, tiến tới bao phủ toàn dân và bảo vệ các nhóm yếu thế. Những nỗ lực này sẽ là

nền tảng vững chắc để bảo đảm việc làm bền vững và quyền lợi chính đáng cho người lao động, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội lâu dài của đất nước ❖

- (1), (5) Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- (2) Tổng cục Thống kê (2018), *Báo cáo chuyên đề về lao động phi chính thức năm 2017*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
- (3), (4), (38), (39), (49) ILO, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, VCCI, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (2021), *Đánh giá Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm Bền vững tại Việt Nam giai đoạn 2017-2021*.
- (6) Tham khảo một số nghiên cứu của: Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2021), *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2020*, Nxb. Thống kê, Hà Nội; Tổng cục Thống kê (2021), *Niên giám Thống kê Việt Nam 2020*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
- (7) ILO (2021), *Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: xu hướng và các yếu tố tác động*.
- (8), (35) Tham khảo một số nghiên cứu của: Nguyễn Thanh Tùng (2023), “*Bảo đảm an sinh xã hội đối với lao động phi chính thức ở Việt Nam*”, trong: Tạp chí Khoa học xã hội số 6(186), tr.70-78; Phạm Minh Huân (2016), “*Chính sách đối với người lao động: Thực trạng và giải pháp cải thiện*”, trong: Tạp chí Cộng sản (điện tử) ngày 01/05/2016.
- (9), (16) Tham khảo một số nghiên cứu của: Ban Chấp hành Trung ương (2023), *Nghị quyết 42-NQ/TW Về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới*, ngày 24/02/2023; Phạm Minh Huân (2016), “*Chính sách đối với người lao động: Thực trạng và giải pháp cải thiện*”, trong: Tạp chí Cộng sản (điện tử) ngày 01/05/2016.
- (10), (22), (24), (27), (30) Kieu-Dung Nguyen, Duc-Thanh Nguyen, Duy-Dat Nguyen, Van-Anh Thi Tran (2021), “*Labour law reform and labour market outcomes in Vietnam*”, trong: *Asia & the Pacific Policy Studies* 2(2021), Vol. 8.
- (11), (15) Dao Mong Diep (2022), “*Evaluation of the Provisions of the Labor Code of 2019 From the Requirements of ISO 26000:2013*”, trong: *Financial Engineering* 1(2023).
- (12), (20), (28) Gama Andre, Knox-Vydmanov Charles, Nguyen Hai Dat (2025), *The future of Social Insurance in Viet Nam: Policy Options and Recommendations*.
- (13) Tham khảo một số nghiên cứu của: Phạm Minh Huân (2016), “*Chính sách đối với người lao động: Thực trạng và giải pháp cải thiện*”, trong: Tạp chí Cộng sản (điện tử) ngày 01/05/2016; Gama Andre, Knox-Vydmanov Charles, Nguyen Hai Dat (2025), *The future of Social Insurance in Viet Nam: Policy Options and Recommendations*.
- (14), (23), (29) Buckley Joe (2022), “*Vietnam Labour Reforms: Divers and Implications*”, *ISEAS* 4(2022).
- (17), (33) Phạm Minh Huân (2016), “*Chính sách đối với người lao động: Thực trạng và giải pháp cải thiện*”, trong: Tạp chí Cộng sản (điện tử) ngày 01/05/2016.
- (18), (25), (37), (44) Ban Chấp hành Trung ương (2023), *Nghị quyết 42-NQ/TW Về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn*

mới, ngày 24/02/2023.

(19), (31), (46) Nguyễn Thanh Tùng (2023), “*Bảo đảm an sinh xã hội đối với lao động phi chính thức ở Việt Nam*”, Tạp chí Khoa học xã hội số 6 (186), tr.70-78.

(21), (34) Tham khảo một số nghiên cứu của: Nguyễn Thanh Tùng (2023), “*Bảo đảm an sinh xã hội đối với lao động phi chính thức ở Việt Nam*”, trong: Tạp chí Khoa học xã hội số 6(186), tr.70-78; Gama Andre, Knox-Vydmanov Charles, Nguyen Hai Dat (2025), *The future of Social Insurance in Viet Nam: Policy Options and Recommendations*.

(26) Tham khảo một số nghiên cứu của: Phạm Minh Huân (2016), “*Chính sách đối với người lao động: Thực trạng và giải pháp cải thiện*”, trong: Tạp chí Cộng sản (điện tử) ngày 01/05/2016; Dao Mong Diep (2022), “*Evaluation of the Provisions of the Labor Code of 2019 From the Requirements of ISO 26000:2013*”, trong: Financial Engineering 1(2023).

(32) Tham khảo một số nghiên cứu của: Kieu-Dung Nguyen, Duc-Thanh Nguyen, Duy-Dat Nguyen, Van-Anh Thi Tran (2021), “*Labour law reform and labour market outcomes in Vietnam*”, trong: Asia & the Pacific Policy Studies 2(2021), Vol. 8; Dao Mong Diep (2022), “*Evaluation of the Provisions of the Labor Code of 2019 From the Requirements of ISO 26000:2013*”, trong: Financial Engineering 1(2023).

(36) Tham khảo một số nghiên cứu của: Kieu-Dung Nguyen, Duc-Thanh Nguyen, Duy-Dat Nguyen, Van-Anh Thi Tran (2021), “*Labour law reform and labour market outcomes in Vietnam*”, trong: Asia & the Pacific Policy Studies 2(2021), Vol. 8; Nguyễn Thanh Tùng (2023), “*Bảo đảm an sinh xã hội đối với lao động phi chính thức ở Việt Nam*”, trong: Tạp chí Khoa học xã hội số 6(186), tr.70-78.

(40) Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (VNU, Hà Nội), Hanns Seidel Foundation, Justus-Liebig Universitat Giessen (2023), *Thị trường lao động ở Việt Nam (Báo cáo Việt Nam số 6(2023)*, Nxb. Thanh Niên, Hà Nội.

(41) Bộ Chính trị (2025), *Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*, tại: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/ngghi-quyet-so-71-nqtw-ngay-2282025-cua-bo-chinh-tri-ve-dot-pha-phat-trien-giao-duc-va-dao-tao-11771>, truy cập ngày 20/7/2025.

(42) Tạ Thị Thanh Tâm (2025), “*Xây dựng hệ thống thông tin, dữ liệu phục vụ chỉ đạo, điều hành của cơ quan hành chính nhà nước*”, Tạp chí Quản lý Nhà nước (điện tử), ngày 15/4/2025.

(43) Quốc hội (2024), Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15 ngày 29/6/2024.

(45) Tham khảo một số văn bản của: Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội; Quốc hội (2019), *Bộ luật lao động số 45/2019/QH14*, ngày 20/11/2019.

(47) Ban Chấp hành Trung ương (2018), *Nghị quyết 28-NQ/TW về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội* ngày 23/5/2028.

(48) Bùi Sỹ Lợi (2020), “*Điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu để ứng phó với quá trình già hóa dân số trong tương lai*”, trong: Tạp chí Cộng sản (điện tử), ngày 22/3/2020.

#### **Tài liệu tham khảo:**

Đặng Thị Loan (2025), “*Bảo đảm quyền làm việc của người lao động trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở Việt Nam*”, trong: Tạp chí Cộng sản (điện tử), ngày 24/6/2025.