



TẠP CHÍ

NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI

ISSN 2815 - 5610

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

- ▶ *Nâng cao năng lực làm việc cho người lao động trong bảo vệ việc làm tại các doanh nghiệp Việt Nam*
- ▶ *Khoảng cách từ “thấu cảm” đến “hành động” trong trợ giúp người cao tuổi neo đơn trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*
- ▶ *Việc làm mới ở ngành điện gió tại Việt Nam trong tiến trình chuyển đổi năng lượng công bằng*

SỐ 54
05/2026

<http://ulsa.edu.vn>

**TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC
VÀ AN SINH XÃ HỘI**

*Journal of Human Resources and
Social Protection*



Tạp chí ra hàng tháng
Số 54 - Tháng 05/2026

TỔNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà
PHÓ TỔNG BIÊN TẬP
TS. Doãn Thị Mai Hương

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

PGS. TS. Lê Thanh Hà
GS.TS. Trần Ngọc Anh
GS.TS. Phạm Quang Trung
GS.TS. Ngô Thăng Lợi
GS.TS. Nguyễn Hữu Minh
GS.TS. Đinh Văn Sơn
TS. Doãn Thị Mai Hương
PGS. TS. Đỗ Thị Tươi
PGS.TS. Nguyễn Trung Hải

THƯ KÝ TÒA SOẠN

TS. Nguyễn Xuân Hương

Tòa soạn: số 43 Trần Duy Hưng,
phường Yên Hòa, Thành phố Hà Nội

Điện thoại: 024.35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Giấy phép xuất bản số:

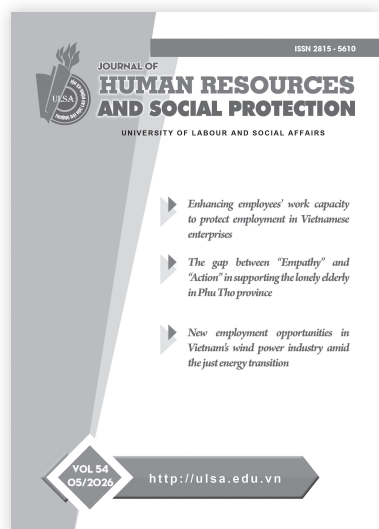
438/GP-BTTTT ngày 13 tháng 7 năm 2021

Chế bản và in tại Công ty TNHH In Vietcolor

TRONG SỐ NÀY:

- 2 *Nâng cao năng lực làm việc cho người lao động trong bảo vệ việc làm tại các doanh nghiệp Việt Nam*
Nguyễn Thị Anh Trâm
- 12 *Khoảng cách từ “thấu cảm” đến “hành động” trong trợ giúp người cao tuổi neo đơn trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*
Bùi Như Ý
- 21 *Việc làm mới ở ngành điện gió tại Việt Nam trong tiến trình chuyển đổi năng lượng công bằng*
Vũ Phương Thảo
- 30 *Hoạt động công tác xã hội hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày, huyện Yên Sơn (cũ), tỉnh Tuyên Quang*
Nguyễn Thanh Huyền
- 42 *Pháp luật về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam*
**Nguyễn Thị Mùi, Trịnh Châu Anh,
Vũ Thu Hiền, Trần Minh Nguyệt**
- 51 *Vai trò của ngoại giao kinh tế trong định hướng thu hút FDI vì phát triển bền vững ở Việt Nam*
Đoàn Thanh Thủy

**JOURNAL OF HUMAN
RESOURCES AND SOCIAL
PROTECTION**



Monthly Publication
Vol 54 - 05/2026

EDITOR-IN-CHIEF

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

DEPUTY EDITOR-IN-CHIEF

Dr. Doan Thi Mai Huong

EDITORIAL BOARD

Asso. Prof. Dr. Le Thanh Ha

Prof. Dr. Tran Ngoc Anh

Prof. Dr. Pham Quang Trung

Prof. Dr. Ngo Thang Loi

Prof. Dr. Nguyen Huu Minh

Prof. Dr. Dinh Van Son

Dr. Doan Thi Mai Huong

Asso. Prof. Dr. Do Thi Tuoi

Asso. Prof. Dr. Nguyen Trung Hai

EDITORIAL SECRETARY

Dr. Nguyen Xuan Huong

Journal Office:

No.43 Tran Duy Hung Road,

Yen Hoa Ward, Hanoi.

Tel: +84 (0) 24 35564584

Email: phongkhhtqt@ulsa.edu.vn

Publishing License

No. 438/GP-BTTTT dated 13th July 2021

Printed at Vietcolor Ltd. Company.

TABLE OF CONTENTS:

- 2 *Enhancing employees' work capacity to protect employment in Vietnamese enterprises*
Nguyen Thi Anh Tram
- 12 *The gap between "empathy" and "action" in supporting the lonely elderly in Phu Tho province*
Bui Nhu Y
- 21 *New employment opportunities in Vietnam's wind power industry amid the just energy transition*
Vu Phuong Thao
- 30 *Social work activities in supporting employment for Tay ethnic minority youth in Yen Son District (former administrative unit), Tuyen Quang province*
Nguyen Thanh Huyen
- 42 *Legal frameworks governing third-party sexual harassment in the workplace: International experiences and implications for Vietnam*
**Nguyen Thi Mui, Trinh Chau Anh,
Vu Thu Hien, Tran Minh Nguyet**
- 51 *The role of economic diplomacy in shaping FDI attraction for sustainable development in Vietnam*
Doan Thanh Thuy

NÂNG CAO NĂNG LỰC LÀM VIỆC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG BẢO VỆ VIỆC LÀM TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

Nguyễn Thị Anh Trâm

Trường Đại học Lao động - Xã hội

tramnguyen@ulsa.edu.vn

Vũ Thị Hà

Học viện Phụ nữ Việt Nam

leha@hvtc.edu.vn

Tóm tắt: Nâng cao năng lực làm việc giúp bảo vệ việc làm cho người lao động trong bối cảnh thay đổi nhanh chóng về kinh tế, chính trị, công nghệ đang trở thành nhiệm vụ quan trọng tại các doanh nghiệp. Nghiên cứu này tập trung làm rõ cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng về hoạt động nâng cao năng lực làm việc cho người lao động tại các doanh nghiệp. Phương pháp nghiên cứu được thực hiện thông qua điều tra bằng bảng hỏi trực tuyến với 600 người lao động làm việc trong các doanh nghiệp chủ yếu ở các tỉnh, thành phố: Bắc Ninh, Hà Nội, Hải Phòng, Nghệ An, Thành phố Hồ Chí Minh là đại diện cho các vùng kinh tế lớn của Việt Nam. Dựa trên kết quả phân tích dữ liệu thống kê mô tả và các dữ liệu thứ cấp, nghiên cứu chỉ ra một số hạn chế về hoạt động nâng cao năng lực làm việc cho người lao động tại các doanh nghiệp: (1) hoạt động đào tạo chưa đa dạng, linh hoạt; (2) hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp chưa đồng bộ; (3) chưa xây dựng môi trường tự học trong doanh nghiệp. Từ đó nghiên cứu, đề xuất một số khuyến nghị giúp các doanh nghiệp nâng cao năng lực làm việc cho người lao động, góp phần ổn định nguồn nhân lực và đảm bảo an sinh xã hội.

Từ khóa: Bảo vệ việc làm, doanh nghiệp, năng lực làm việc, người lao động, việc làm.

ENHANCING EMPLOYEES' WORK CAPACITY TO PROTECT EMPLOYMENT IN VIETNAMESE ENTERPRISES

Abstract: Enhancing employees' work capacity to protect employment in the context of rapid economic, political, and technological changes has become a critical task for enterprises. This study aims to clarify the theoretical foundation and assess the current situation of activities aimed at enhancing employees' work capacity in enterprises. The research was conducted through an online questionnaire survey involving 600 employees working in enterprises located primarily in the provinces and cities of Bac Ninh, Hanoi, Hai Phong, Nghe An, and Ho Chi Minh City, representing major economic regions of Vietnam. Based on the analysis of descriptive statistical data and secondary data, the study identifies several limitations in activities designed to enhance employees' work capacity within enterprises, including: (1) training activities remain insufficiently diverse and flexible; (2) the training support system for enterprises lacks consistency and coordination; and (3) a self-learning environment within enterprises

has not yet been effectively established. Accordingly, the study proposes several recommendations to help enterprises improve employees' work capacity, thereby contributing to workforce stability and social security.

Keywords: protect employment; enterprises; work capacity; employees; employment .

Mã bài báo: JHS - 329

Ngày nhận bài sửa: 05/04/2026

Ngày nhận bài: 15/03/2026

Ngày duyệt đăng: 20/4/2026

Ngày nhận phản biện: 25/03/2026

1. Giới thiệu

Những biến động về kinh tế, chính trị, xã hội, và công nghệ trên toàn cầu không chỉ tạo ra các cơ hội mới mà còn mang đến nhiều thách thức cho việc bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo việc làm ổn định. Toàn cầu hóa và sự xuất hiện của các hiệp định thương mại thế hệ mới làm gia tăng sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các nền kinh tế, xuất hiện chuỗi cung ứng toàn cầu, làm dịch chuyển các luồng thương mại và đầu tư quốc tế từ đó làm dịch chuyển việc làm và lao động giữa các quốc gia. Cách mạng công nghiệp 4.0 làm xuất hiện các ngành nghề mới gắn liền với trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, in 3D, kết nối vạn vật và thay thế nhiều ngành nghề truyền thống sử dụng lao động thủ công hoặc mang tính lặp đi lặp lại cao. Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng đặt ra những thách thức mới về kỹ năng của nguồn nhân lực. Ngoài ra, sự tranh giành vị thế sự ảnh hưởng của các quốc gia, xung đột địa chính trị, biến đổi khí hậu và những rủi ro toàn cầu mới cũng làm đứt gãy chuỗi cung ứng và thu hẹp thị trường của các quốc gia. Sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động cùng yêu cầu việc làm mới, đòi hỏi các chính sách bảo vệ việc làm không chỉ tập trung vào duy trì công việc hiện tại mà còn phải hỗ trợ người lao động chuyển đổi nghề nghiệp, học hỏi các kỹ năng mới để thích nghi với sự phát triển của công nghệ và thị trường.

Thực tiễn việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay có nhiều yếu tố bất cập: khả năng tạo việc làm của nền kinh tế có giới hạn, chất lượng việc làm thấp; thị trường lao động thiếu đồng bộ; kết nối cung cầu lao động còn giới hạn; quyền của người lao động tại nơi làm việc còn chưa được đảm bảo đầy đủ; các hoạt động nâng cao kỹ năng cho người lao động thiếu hiệu quả; các hoạt động hỗ trợ người lao động yên tâm làm việc còn hạn chế; sự trợ giúp trong trường hợp người lao động bị sa thải, chấm dứt việc làm chưa đủ lớn... Nội hàm của bảo vệ việc làm rất rộng, bao gồm cả bảo vệ phòng ngừa và bảo vệ khắc phục. Bảo vệ phòng ngừa thông qua các biện pháp duy trì trạng thái có việc làm của người lao động; nâng cao chất lượng việc làm

thông qua đảm bảo quyền của người lao động tại nơi làm việc; đào tạo kỹ năng; tạo điều kiện để người lao động yên tâm làm việc; bảo vệ khắc phục là bảo vệ khi người lao động đã bị sa thải, chấm dứt việc làm. Mục tiêu của nghiên cứu này chỉ tập trung vào một khía cạnh trong bảo vệ việc làm là nâng cao năng lực làm việc của người lao động, từ đó đề xuất một số khuyến nghị để bảo vệ việc làm của người lao động trong các doanh nghiệp tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1. Khái niệm người lao động

Theo Từ điển Kinh tế học, người lao động là "Người làm thuê hay người lao động là người được người khác hoặc doanh nghiệp thuê để cung cấp dịch vụ lao động với tư cách đầu vào - nhân tố trong quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ" (Nguyễn, 2012). Theo ILO, người được đi làm việc hoặc được đi lao động trên lãnh thổ của mình và trên những phương tiện vận chuyển có đăng kiểm trong lãnh thổ của mình, không ở tuổi dưới mức tối thiểu trong bất cứ nghề nào gọi chung là người lao động. Như vậy, khi đề cập đến khái niệm về người lao động thì pháp luật lao động quốc tế hay của mỗi quốc gia đều quy định người đó phải đảm bảo hai điều kiện đó là phải đạt đến một độ tuổi nhất định và phải có khả năng lao động tham gia giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động để được hưởng các quyền của người lao động. Trong nghiên cứu này, người lao động được hiểu theo Bộ luật Lao động 2019 của Việt Nam quy định "người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động" (Bộ luật Lao động 2019). Đối tượng người lao động trong nghiên cứu này là những người lao động làm việc trong doanh nghiệp, tức là những người đã có việc làm cần duy trì trạng thái có việc làm và nâng cao chất lượng việc làm, tránh sa thải và chấm dứt việc làm bất công, vô lý.

2.2. Khái niệm việc làm

Việc làm được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau. Dưới góc độ lịch sử, việc làm mô tả sự tác động

của con người vào đối tượng lao động nhằm tạo ra sản phẩm, dịch vụ thỏa mãn nhu cầu của con người. Ở khía cạnh kinh tế, việc làm cung cấp đầu vào cho quá trình sản xuất và là nguồn thu nhập của người lao động, ảnh hưởng đến sản xuất và tiêu dùng của xã hội. Về mặt xã hội học, việc làm lại được xét ở khía cạnh số lượng người có việc làm và không có việc làm cũng như tác động của nó đến phát triển xã hội. Phương diện luật pháp để cao tính hợp pháp của việc làm cũng như các nội dung bảo vệ việc làm hợp pháp, bảo vệ quyền con người tại nơi làm việc. Trong nghiên cứu này, việc làm được hiểu theo quy định trong Bộ luật Lao động và Luật Việc làm của Việt Nam, *việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm*. Việc làm có ba thuộc tính cơ bản là: (i) tạo ra thu nhập hoặc thu nhập tiềm năng trong tương lai; (ii) phải tuân thủ pháp luật và được pháp luật bảo vệ; (iii) có sự hao tổn sức lao động và cần bảo vệ sức lao động.

2.3. Khái niệm bảo vệ việc làm

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) và Romzek (1985) cho rằng, bảo vệ việc làm là một hợp đồng lao động hợp pháp giữa người lao động và tổ chức dẫn đến sự đảm bảo cho việc tiếp tục làm việc. Greenhalgh và Rosenblatt (1984) đã phát triển một mô hình lý thuyết để hiểu bản chất, nguyên nhân và hậu quả của tình trạng bất ổn trong công việc từ đó dẫn đến nhu cầu phải bảo vệ việc làm của người lao động. Họ cho rằng, tình trạng bất ổn trong công việc là tình trạng bất lực trong việc duy trì tính liên tục khi công việc bị đe dọa. Trong nghiên cứu này, bảo vệ việc làm của người lao động là bảo vệ việc làm của những người làm việc cho người sử dụng lao động, cụ thể hơn là làm việc trong các doanh nghiệp, không bao gồm những người tự làm việc để tự tạo ra thu nhập hoặc những việc làm không được trả công. Theo đó, bảo vệ việc làm được hiểu là tổng hợp các chính sách, biện pháp và quy định pháp lý tạo điều kiện cho người lao động trong doanh nghiệp duy trì việc làm ổn định, tiếp cận môi trường làm việc an toàn và được nâng cao năng lực làm việc. Bảo vệ việc làm của người lao động là bảo vệ hoạt động lao động tạo ra thu nhập của người lao động, bao gồm:

(1) Bảo vệ thu nhập và tiềm năng tạo ra thu nhập trong tương lai. Ở khía cạnh người lao động, họ phải có việc làm, yên tâm với công việc để gắn bó lâu dài với công việc, nâng cao năng lực làm việc để đáp ứng yêu cầu công việc trong tương lai, tránh nguy cơ bị sa thải, chấm dứt việc làm.

(2) Bảo vệ tuân thủ pháp luật về việc làm. Trước hết là bảo vệ để việc làm của người lao động là đúng

pháp luật, người lao động không bị lợi dụng để làm những công việc mà pháp luật ngăn cấm. Ngoài ra, bảo vệ quyền của người lao động tại nơi làm việc cũng là một khía cạnh khác của bảo vệ tuân thủ pháp luật về việc làm.

(3) Bảo vệ sức lao động của người lao động. Sự hao tổn sức lao động không chỉ là điều kiện để người lao động làm việc (có việc làm) mà còn là điều kiện quan trọng để duy trì việc làm trong tương lai. Sự hao tổn sức lao động trong quá trình làm việc phụ thuộc vào nhiều yếu tố trong đó có các yếu tố cơ bản là thời gian làm việc, cường độ làm việc, năng lực làm việc của người lao động và điều kiện, môi trường làm việc (máy móc, công nghệ, mối quan hệ trong công việc...). Vậy nên, bảo vệ việc làm ở khía cạnh này sẽ liên quan đến các hoạt động cơ bản là: Bố trí thời giờ làm việc và khối lượng công việc hợp lý, nâng cao năng lực làm việc của người lao động; Cung cấp điều kiện và môi trường làm việc tốt cho người lao động; Đảm bảo dinh dưỡng, môi trường sống, tâm lý xã hội để người lao động có khả năng tái tạo sức lao động.

2.4. Nâng cao năng lực làm việc của người lao động

Ở phạm vi vĩ mô, khả năng bảo vệ việc làm của người lao động phụ thuộc vào tốc độ phát triển của nền kinh tế, tức là khả năng tạo cung việc làm. Tuy nhiên, về phía bản thân người lao động, việc làm của họ phụ thuộc vào năng lực làm việc của chính bản thân họ. Người có năng lực làm việc tốt sẽ có nhiều cơ hội việc làm và ngược lại sự hạn chế về năng lực của mỗi người lao động sẽ làm cho khả năng bảo vệ việc làm của người lao động hạn chế hơn. Thực tế đã chứng minh, những lao động phổ thông, chưa qua đào tạo thường có việc làm bấp bênh và công việc tồi tệ hơn so với những lao động có trình độ cao hơn. Nghiên cứu của Gowan, M. A. (2012) cho rằng, một cá nhân có khả năng duy trì việc làm hoặc tìm kiếm những việc làm tốt hơn xuất phát từ ba yếu tố: bản sắc nghề nghiệp, khả năng thích ứng với công việc, vốn nhân lực và vốn xã hội của con người (Gowan, 2012). Ở đây tác giả sử dụng khái niệm vốn nhân lực để chỉ năng lực làm việc của con người và cho rằng vốn con người tốt nghĩa là họ có kỹ năng, có năng lực làm việc sẽ thích ứng tốt với sự thay đổi công việc; vốn con người sẽ giúp người lao động không bị ảnh hưởng bởi mất việc làm, có thể tìm được việc làm tốt hơn khi mất việc làm cũ và rất thành công trong sự nghiệp. Vậy nên nâng cao năng lực làm việc của người lao động là giải pháp quan trọng để bảo vệ việc làm của người lao động. Trong bối cảnh hiện nay, Cách mạng Công nghiệp 4.0 với sự ra đời của nhiều công nghệ mới sẽ làm suy giảm nhiều chỗ việc

làm, nâng cao năng lực làm việc của người lao động lại càng trở lên quan trọng và cần thiết hơn.

Năng lực làm việc được hiểu là bất cứ thái độ, kỹ năng, hành vi, động cơ hoặc các đặc điểm cá nhân khác có vai trò thiết yếu để hoàn thành công việc, hoặc quan trọng hơn là có thể tạo ra sự khác biệt về hiệu quả công việc giữa người có thành tích vượt trội và người có thành tích trung bình (Wynne & Stringer, 1997), (Nhâm, 2012). Mô hình ASK là mô hình được sử dụng rất phổ biến trong quản trị và phát triển năng lực của cá nhân. Mô hình này đưa ra các tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa trên 3 nhóm tiêu chuẩn chính: thái độ (attitude), kỹ năng (skills), kiến thức (knowledges). Trong đó, nhóm thái độ thiên về cảm xúc, tình cảm; nhóm kỹ năng thiên về thao tác và nhóm kiến thức thiên về tư duy (Long & Phục, 2022).

Nâng cao năng lực làm việc của người lao động là trách nhiệm của quốc gia, của doanh nghiệp, của bản thân người lao động và đại diện của họ. Đối với doanh nghiệp, chỉ cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp cần được xem xét như một khoản đầu tư dài hạn hướng đến mục tiêu cải thiện năng suất và hiệu quả công việc. Một mặt, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách khuyến khích đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp và đầu tư nguồn lực tương xứng để thực hiện chính sách đó; mặt khác, doanh nghiệp cần động viên, khuyến khích, hỗ trợ người lao động tham gia đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Việc xây dựng hệ thống cung cấp dịch vụ đào tạo và phát triển có chất lượng tại doanh nghiệp cũng rất quan trọng bởi hệ thống này sẽ trực tiếp thực hiện các hoạt động đào tạo, phát triển nhân lực của doanh nghiệp. Hệ thống này sẽ giúp doanh nghiệp xác định chính xác nhu cầu đào tạo, tổ chức các chương trình đào tạo tối ưu, kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo để đảm bảo chi phí đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp được sử dụng tối ưu nhất. Cần lưu ý rằng, phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ cho người lao động không chỉ tập trung vào đào tạo chuyên môn, đào tạo nâng cao nhận thức và các kỹ năng mềm phục vụ cho công việc. Đào tạo kỹ năng xã hội khác giúp người lao động giải tỏa áp lực trong công việc, yêu công việc, yêu cuộc sống (múa hát, thể dục thể thao, chăm sóc gia đình, giữ lửa hôn nhân...) cũng rất quan trọng.

Nhà nước có thể hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đào tạo và phát triển nhân lực thông qua việc cung cấp hệ thống đào tạo tối ưu cho doanh nghiệp bao gồm hệ thống đào tạo đại học và hệ thống đào tạo nghề.

Các doanh nghiệp lựa chọn sử dụng các hệ thống giáo dục đào tạo của quốc gia sẽ tránh được các hạn chế của hệ thống đào tạo tại doanh nghiệp như thiếu chuyên nghiệp, thiếu phương pháp và quy trình hiệu quả. Ngoài ra, để tạo động lực cho các doanh nghiệp tham gia đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Nhà nước cần có chính sách khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp thông qua ưu đãi về thuế, các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề, liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong giáo dục đào tạo, hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi số trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Đối với người lao động, cần chủ động học tập và rèn luyện kỹ năng, phát triển năng lực bản thân để đáp ứng yêu cầu công việc tại doanh nghiệp. Ngoài ra, các tổ chức chính trị xã hội khác tùy theo chức năng, nhiệm vụ của tổ chức mình mà tham gia phát triển năng lực làm việc cho người lao động thông qua các biện pháp tuyên truyền, giáo dục, vận động hoặc tham gia xây dựng chính sách, pháp luật các nội dung liên quan đến phát triển năng lực làm việc cho người lao động tại doanh nghiệp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích tài liệu

Mục đích của phương pháp phân tích tài liệu nhằm tìm hiểu tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước và quốc tế về bảo vệ việc làm và nâng cao năng lực của người lao động. Ngoài ra, phương pháp phân tích tài liệu được sử dụng để phân tích các chính sách, các văn bản quy phạm pháp luật, các báo cáo và tài liệu có liên quan về việc làm, bảo vệ việc làm, năng lực làm việc của người lao động, các dữ liệu được tập hợp từ biên bản các hội nghị, hội thảo, tọa đàm khoa học làm căn cứ để giải thích cho những dữ liệu định lượng được khảo sát.

Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi

Nhóm nghiên cứu khảo sát người lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp để tìm hiểu đánh giá thực trạng bảo vệ việc làm bằng giải pháp nâng cao năng lực của người lao động. Địa bàn nghiên cứu chủ yếu là các tỉnh, thành phố: Bắc Ninh, Hà Nội, Hải Phòng, Nghệ An, Thành phố Hồ Chí Minh là đại diện cho các vùng kinh tế lớn của Việt Nam. Mỗi địa phương khảo sát 120 người lao động; tổng số lao động được khảo sát là $120 \times 5 = 600$ người lao động. Mẫu nghiên cứu được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện nhưng vẫn đảm bảo tính đại diện.

Phương pháp xử lý dữ liệu

Dữ liệu được xử lý bằng phương pháp thống kê mô tả, bao gồm giá trị trung bình (Mean) và thống kê tần suất. Cách tiếp cận này phù hợp với mục tiêu nghiên

cứu, chỉ đánh giá thực trạng hoạt động nâng cao năng lực làm việc của người lao động ở mức độ khám phá.

4. Thực trạng nâng cao năng lực của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam

4.1. Năng lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam

Năng lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay tương đối hạn

chế, thể hiện ở sự hạn chế về trình độ đào tạo, kỹ năng làm việc, thái độ trong công việc. Về trình độ đào tạo, theo khảo sát của nhóm nghiên cứu, tỷ lệ lao động tốt nghiệp trình độ giáo dục phổ thông trở xuống chiếm 43,9%; tỷ lệ lao động tốt nghiệp trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng chiếm 36,8% trong khi tỷ lệ lao động có trình độ đại học chỉ chiếm 17,8% và trên đại học là 1,5%.

Bảng 1. Trình độ của người lao động trong các doanh nghiệp

Trình độ đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ % tính trên giá trị hợp lệ	Tỷ lệ % tích lũy tính trên giá trị hợp lệ
Chưa tốt nghiệp THCS	18	3	3	3
Tốt nghiệp THCS	67	11,2	11,2	14,2
Tốt nghiệp THPT	178	29,7	29,7	43,8
Tốt nghiệp sơ cấp, trung cấp, cao đẳng	161	36,8	36,8	80,7
Tốt nghiệp đại học	167	17,8	17,8	98,5
Tốt nghiệp trên đại học	9	1,5	1,5	100
Tổng	600	100	100	

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2025

Chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp Việt Nam có sự cải tiến đáng kể nhờ những nỗ lực lớn trong cải cách giáo dục. Số năm đi học bình quân của Việt Nam là 10,2 năm, đứng thứ hai chỉ sau Singapore theo xếp hạng của Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á. Chỉ số vốn con người của Việt Nam là 0,69 trên thang cao nhất là 1, xếp hạng cao nhất trong các nền kinh tế có thu nhập trung bình thấp.

Về kỹ năng chuyên môn, theo Bộ Nội vụ, tính đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ ở Việt Nam đạt 26,4%, trong khi tỷ lệ lao động qua đào tạo tổng thể (bao gồm cả đào tạo không chính quy) là khoảng 68%. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho biết, khoảng 80% lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) không được đào tạo bài bản, gây khó khăn trong việc nâng cao năng suất lao động. Bên cạnh đó, theo báo cáo Kinh tế số Đông Nam Á (thực hiện bởi Google, Temasek, Bain & Company, 2023), khoảng 53% lực lượng lao động ở Việt Nam thiếu kỹ năng công nghệ cơ bản để làm việc trong môi trường số hóa. Kết quả khảo sát của Navigos Group, các doanh nghiệp đánh giá kỹ năng số của nhân viên còn hạn chế, đặc biệt là các kỹ năng như sử dụng phần mềm quản lý, phân tích dữ liệu và bảo mật thông tin. Về kỹ năng mềm, khảo sát của Nielsen Vietnam cho kết quả hơn 60% doanh nghiệp được khảo sát cho rằng kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề) của người lao động chưa đáp ứng được yêu cầu công việc.

Tương tự như vậy, khảo sát của VietnamWorks cho thấy, khoảng 65% người lao động thừa nhận họ thiếu các kỹ năng mềm cần thiết để phát triển sự nghiệp, đặc biệt là trong các ngành dịch vụ và kinh doanh quốc tế. Về kỹ năng ngoại ngữ, theo Báo cáo Chỉ số tiếng Anh EF (EF EPI, 2023), Việt Nam xếp hạng 60/111 quốc gia về trình độ tiếng Anh, thuộc nhóm trung bình; khảo sát của AmCham Hanoi (2023) cho thấy, chỉ 30% nhân viên trong các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam có thể sử dụng tiếng Anh hiệu quả trong công việc. Kỹ năng của người lao động trong các doanh nghiệp hiện nay không đáp ứng được nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp. Bà Carolyn Turk, Giám đốc Quốc gia của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam, cho biết: “Có khoảng hơn 70% doanh nghiệp Việt Nam được khảo sát cho biết, họ gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động có kỹ năng”. Tổ chức Lao động Quốc tế cũng cảnh báo về “khoảng cách kỹ năng” (skills gap), trong đó nhu cầu kỹ năng của doanh nghiệp và khả năng thực tế của lao động không đồng nhất, ảnh hưởng tiêu cực đến năng suất lao động. Việt Nam vẫn thiếu hụt lao động kỹ năng ở mọi cấp độ: lao động quản lý, kỹ sư, công nhân kỹ thuật, lao động cho Cách mạng công nghiệp 4.0... Trong đó, thiếu hụt công nhân kỹ thuật được cho là phổ biến nhất. Các nhóm nhân lực phục vụ cho Cách mạng Công nghiệp 4.0 và kinh tế số ở Việt Nam như nhân lực ngành công nghiệp ứng dụng công nghệ thông tin; công việc chuyên sâu về công

nghệ thông tin (kỹ thuật phần mềm, phát triển web); các công việc phụ thuộc vào ứng dụng công nghệ thông tin (sàn thương mại điện tử); các công việc yêu cầu kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao (quản lý văn phòng, thiết kế đồ họa, bán lẻ, cung cấp dịch vụ, khách sạn)... đang thiếu hụt trầm trọng.

4.2. Hoạt động nâng cao năng lực làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp

Hoạt động đào tạo của doanh nghiệp

Mặc dù năng lực làm việc của người lao động trong các doanh nghiệp tương đối thấp nhưng các hoạt động nâng cao năng lực của người lao động tại doanh nghiệp lại ít được coi trọng. Theo Báo cáo chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) do Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) công bố, Việt Nam đứng thứ 48/132 quốc gia trong bảng xếp hạng đổi mới sáng tạo toàn cầu, giữ vị trí số 2 trong nhóm 36 nền kinh tế thuộc nhóm thu nhập thấp, đứng thứ 10 trong số 17 nền kinh tế Đông Nam Á, Đông Á và Châu Đại Dương. Với tiêu chí “Doanh nghiệp có đào tạo chính thức”, tiêu chí này đạt 22,2 điểm, xếp hạng thứ 69. Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu cho thấy, có 356 lượt người được doanh nghiệp cử đi học các lớp đào tạo (hoặc chương trình

đào tạo, gọi chung là lớp), trung bình là 1,5 lớp/người; có 283 lượt người được công đoàn cử đi đào tạo, trung bình là 0,97 lớp/người, có nghĩa là có người được cử đi học nhưng không đi. Tương tự, số lượt người tham gia các lớp do cơ quan, tổ chức tài trợ là 265 lượt người, các lớp do bản thân tự tham dự là 267 lượt người. Về nội dung, các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp chủ yếu tập trung vào đào tạo, phổ biến về nội quy lao động chiếm 66,7%; đào tạo về an toàn lao động chiếm 71%; đào tạo phổ cập văn hóa chiếm 12,7 %. Đào tạo về kỹ năng nghề chỉ chiếm gần 40 % và đào tạo kỹ năng mềm chỉ chiếm 23,3% các chương trình đào tạo người lao động tham dự. Hầu hết việc đào tạo chuyên môn, kỹ năng, ngoại ngữ là do người lao động tự đầu tư nhằm đáp ứng vị trí công việc. Khoảng 70%-80% số lượng doanh nghiệp dệt may, da giày, điện tử... đã cử lao động lành nghề có kỹ năng đứng ra kèm cặp cho người lao động mới tham gia vào các công đoạn trên dây chuyền sản xuất mà không có hoạt động đào tạo bài bản. Ngoài ra, rất ít doanh nghiệp đầu tư cho đào tạo kỹ năng mềm của người lao động hoặc đào tạo các nội dung làm phong phú hóa cuộc sống của người lao động như nấu ăn, chăm sóc con cái, chăm sóc gia đình...

Bảng 2. Nội dung đào tạo trong các doanh nghiệp

Nội dung đào tạo	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1. Đào tạo, phổ biến về nội quy lao động	406	66,7
2. Đào tạo về an toàn lao động	426	71
3. Đào tạo phổ cập văn hóa	76	12,7
4. Đào tạo về nấu ăn, chăm sóc gia đình, con cái	24	4
5. Đào tạo nghề và kỹ năng nghề	238	39,7
6. Đào tạo kỹ năng mềm	140	23,3
7. Khác	30	5

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu năm 2025

Kết quả khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp không đầu tư cho đào tạo và phát triển nhân lực tại doanh nghiệp vì phần lớn nhu cầu sử dụng là rất ít. Với nhân lực chất lượng cao như kỹ sư phụ trách dây chuyền sản xuất, công nghệ sản xuất là loại lao động chiếm tỷ trọng nhỏ trong các doanh nghiệp, các doanh nghiệp thường tuyển dụng nhân lực được đào tạo có sẵn trên thị trường. Khi có sự thay đổi về công nghệ hoặc tình huống khó khăn trong giải quyết các vấn đề công nghệ, các doanh nghiệp nhờ bên chuyển giao công nghệ hướng dẫn, chia sẻ, hỗ trợ và người lao động tự tìm hiểu và học hỏi thêm. Đặc biệt, một số loại hình đào tạo bổ

trợ như kỹ năng mềm, chăm sóc gia đình, con cái... có thể giúp cuộc sống người lao động thêm phong phú, hỗ trợ họ trong cuộc sống hàng ngày để có thể yên tâm với công việc nhưng được rất ít công ty thực hiện. Một vài doanh nghiệp lớn thực hiện các hoạt động đào tạo này cho kết quả rất tốt, hỗ trợ người lao động yên tâm hơn với công việc và cuộc sống. Ví dụ, tại Tổng công ty May 10, các lớp đào tạo nghiệp vụ, kiến thức chuyên sâu cho người lao động như đào tạo tiếng Anh giao tiếp; kỹ năng lập kế hoạch, quản lý thời gian cho nhân viên văn phòng; kỹ năng cho nhân viên bán hàng; cập nhật xu hướng thời trang cho nhân viên thiết kế, bán hàng... thu

hút sự tham dự đông đảo của người lao động và hỗ trợ họ rất nhiều trong công việc. Hoặc tại FPT, một công ty con về đào tạo (Tổ chức giáo dục FPT) được thành lập đã giúp hoạt động đào tạo của tập đoàn được thực hiện chuyên nghiệp hơn, có chiến lược rõ ràng hơn. Tại FPT, giờ học tập được quy định đối với tất cả nhân viên, bao gồm quản lý và việc hoàn thành giờ học tập là một tiêu chí để đánh giá thi đua với nhân sự.

Khuyến khích người lao động tự học trong doanh nghiệp đang trở thành nhu cầu tất yếu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm ứng phó với sự phát triển nhanh của công nghệ và tiến bộ tri thức. Tuy nhiên, xây dựng môi trường học tập và khuyến khích người lao động tự học, học tập suốt đời gần như chưa được thực hiện tại các doanh nghiệp. Chỉ một số doanh nghiệp lớn, hoặc doanh nghiệp mà trong ngành nghề kinh doanh có chức năng đào tạo mới thực hiện hoạt động này.

Hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp

Hoạt động nâng cao năng lực của các doanh nghiệp có sự hỗ trợ của Nhà nước thể hiện ở cả hai khía cạnh: cung cấp hệ thống giáo dục đào tạo đại học và hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Theo thống kê của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2024) (nay là Cục Giáo dục nghề nghiệp và giáo dục thường xuyên), hệ thống giáo dục nghề nghiệp đã được hình thành và phân bố trên toàn quốc với tổng cộng 1.886 cơ sở, trong đó có 399 trường cao đẳng, 429 trường trung cấp và 1.058 trung tâm giáo dục nghề nghiệp. Tổng số cơ sở giáo dục Nhà nước ngoài công lập là 684 cơ sở (chiếm 36,2%). Tỷ lệ người học tốt nghiệp có việc làm trong vòng 6 tháng đạt từ 80-85%, trong đó một số ngành nghề đạt tới 100%, với mức thu nhập bình quân từ 7-10 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, quy mô giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam còn nhỏ; cơ cấu ngành, nghề, trình độ đào tạo chưa phù hợp; chất lượng, hiệu quả đào tạo chưa cao, nhất là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, ngành, nghề mới, kỹ năng tiên tiến; nguồn lực đầu tư cho phát triển giáo dục nghề nghiệp chưa tương xứng; gắn kết giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp chưa chặt chẽ; hình thức, phương pháp tổ chức đào tạo chậm đổi mới, chưa đa dạng, linh hoạt để đáp ứng kịp thời nhu cầu của thị trường lao động. Việc chuyển giao, nhân rộng các chương trình theo chuẩn quốc tế còn khó khăn, thiếu đồng bộ.

Về hệ thống đào tạo đại học, tính đến năm học 2024-2025, Việt Nam có 238 cơ sở giáo dục đào tạo nhân lực

chất lượng cao (không tính các trường thuộc khối an ninh quốc phòng). Một số bất cập lớn về đào tạo đại học ở Việt Nam hiện nay là: Hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thiếu sự gắn kết với thị trường lao động; giáo dục đại học Việt Nam tương đối “khép kín”, chưa tạo được sự liên thông giữa các chuẩn mực giáo dục đại học trong nước và quốc tế; chất lượng của hệ thống giáo dục đại học không đáp ứng yêu cầu thực tiễn nên sự hỗ trợ của các cơ sở giáo dục đào tạo với các doanh nghiệp là khá hạn chế.

Chính sách của Nhà nước trong việc hỗ trợ các doanh nghiệp nâng cao năng lực làm việc của người lao động

Chính sách pháp luật về giáo dục, đào tạo ngày càng được hoàn thiện. Nhà nước quy định trách nhiệm đào tạo nghề cho người lao động tại doanh nghiệp (Điều 61, Bộ luật Lao động 2019); quyền được tự do học nghề (Điều 59, Luật Lao động 2019); điều chỉnh hoạt động giáo dục, đào tạo nghề (Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014). Pháp luật nghiêm cấm sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (Điều 5 Bộ luật Lao động 2019). Về mặt chính sách, Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động hỗ trợ và tổ chức đào tạo, đào tạo lại nâng cao kỹ năng cho người lao động thông qua các biện pháp khuyến khích người sử dụng lao động thành lập các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tổ chức các lớp đào tạo người lao động hoặc hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức đào tạo các trình độ. Nhà nước ban hành các chương trình, dự án mục tiêu quốc gia về giáo dục nghề nghiệp (giai đoạn 2016-2020 và giai đoạn 2021-2025), có chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho người lao động. Các doanh nghiệp khi đào tạo nghề để duy trì việc làm cho người lao động có thể được hưởng chế độ hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề (Điều 42 Luật Việc làm năm 2013, Điều 3 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP cả hai văn bản này hiện đã hết hiệu lực thi hành, đề nghị cập nhật văn bản mới). Người lao động học nghề được hưởng chính sách miễn giảm học phí, học bổng và trợ cấp xã hội, hỗ trợ nơi ở khi học nghề, chính sách học nghề cho người hoàn thành nghĩa vụ quân sự... (Nghị định 238/2015/NĐ-CP ngày 03/9/2015 (vì Nghị định 86 đã hết hiệu lực), Quyết định số: 53/2015/QĐ-TTg ngày 20/10/2015 của Thủ tướng chính phủ về chính sách nội trú đối

với học sinh - sinh viên học cao đẳng, trung cấp). Với đào tạo đại học và sau đại học, nguồn hình thành nhân lực chất lượng cao cho xã hội, Việt Nam thực hiện sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học với nội dung trọng tâm là xây dựng khung chính sách toàn diện cho phát triển giáo dục đại học. Việt Nam sửa đổi, bổ sung và từng bước hoàn thiện hệ thống các quy định về giáo dục đại học (bao gồm cả Luật Giáo dục đại học 2025). Bên cạnh đó, chính sách thúc đẩy nghiên cứu và đổi mới sáng tạo trong trường đại học được ban hành và vận dụng rộng rãi. Quá trình hợp tác quốc tế trong giáo dục đại học cũng được coi là kênh quan trọng để nhập khẩu các chương trình đào tạo tiên tiến của thế giới. Tuy có sự hỗ trợ mạnh mẽ của Nhà nước về cơ chế, chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp đào tạo, nâng cao năng lực làm việc của người lao động nhưng hiện nay vẫn còn một số tồn tại: Chính sách, pháp luật chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, Luật Giáo dục nghề nghiệp được ban hành năm 2015 (để nghị xem lại, Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được sửa đổi năm 2025); quy định về đào tạo văn hóa của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn cản trở công tác giáo dục nghề nghiệp, năng lực quản lý đào tạo, đặc biệt là xác định nhu cầu đào tạo của địa phương còn hạn chế. Việc triển khai chính sách giáo dục đại học trong thực tiễn còn thiếu hiệu quả; đổi mới chương trình đào tạo chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động và sự phát triển của khoa học, công nghệ.

4.3. Đánh giá chung về nâng cao năng lực làm việc của người lao động tại các doanh nghiệp

Những mặt đạt được:

Một số doanh nghiệp đã đầu tư cho công tác đào tạo nâng cao tay nghề của người lao động, có trung tâm đào tạo, mở lớp đào tạo liên tục, đặc biệt là đào tạo hội nhập và đào tạo an toàn vệ sinh lao động. Nhìn ở phạm vi tổng thể, năng lực làm việc của người lao động ở Việt Nam đã tăng đáng kể thể hiện ở tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, số năm đi học bình quân và chỉ số vốn con người; chính sách, pháp luật về giáo dục, đào tạo ngày càng được hoàn thiện. Điều đó vừa khuyến khích các tổ chức, cá nhân tham gia vào hệ thống giáo dục, đào tạo vừa thu hút người lao động tích cực học tập, nâng cao trình độ. Công cuộc đổi mới giáo dục đại học đã đạt được nhiều thành tựu đáng khích lệ đóng vai trò quan trọng trong mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo; hệ thống đào tạo nghề được sắp xếp, kiện toàn nhằm nâng cao chất lượng đào tạo; tăng tỷ lệ người học

có việc làm sau tốt nghiệp.

Một số hạn chế:

- *Hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp:* hoạt động đào tạo ở doanh nghiệp có quy mô nhỏ mới tập trung vào đào tạo nội quy doanh nghiệp, an toàn lao động. Việc xây dựng hệ thống đào tạo có chất lượng tại doanh nghiệp chưa được nhiều doanh nghiệp thực hiện tốt. Ngoài ra hình thức, phương pháp tổ chức đào tạo chậm đổi mới, chưa đa dạng, linh hoạt để đáp ứng kịp thời nhu cầu của thị trường lao động; công tác đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động chưa được chú trọng.

- *Xây dựng môi trường tự học trong doanh nghiệp:* Rất ít doanh nghiệp có biện pháp khuyến khích người lao động học tập suốt đời. Các doanh nghiệp chưa có các chính sách khuyến khích người lao động chủ động nâng cao kỹ năng cá nhân. Đồng thời thiếu các buổi tọa đàm, học hỏi, trao đổi về kiến thức, chia sẻ tài liệu học tập giữa những người lao động trong doanh nghiệp.

- *Hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp:* Việt Nam chưa cung ứng được hệ thống đào tạo có chất lượng hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Chính sách, pháp luật chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn dẫn đến quy mô giáo dục nghề nghiệp còn nhỏ, nguồn lực đầu tư cho phát triển giáo dục nghề nghiệp chưa tương xứng; thiếu gắn kết giữa Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp.

5. Một số khuyến nghị nâng cao năng lực làm việc của người lao động trong doanh nghiệp

Thứ nhất, đẩy mạnh các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp

- Tiếp tục có cơ chế, chính sách đẩy mạnh các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp trong đó chú trọng vào đào tạo bổ sung, đào tạo nâng cao. Căn cụ thể hóa các quy định về trách nhiệm đào tạo của doanh nghiệp như quy định về thời gian đào tạo, kinh phí dành cho đào tạo, trách nhiệm pháp lý khi đào tạo... Song song với đó là tuyên truyền, vận động, khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo.

- Các doanh nghiệp cần đầu tư nhiều hơn cho đào tạo nhân lực để đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp và thích ứng với bối cảnh thực tiễn của thị trường lao động:

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo bài bản, phù hợp với nhu cầu phát triển của doanh nghiệp và năng lực hiện tại của người lao động. Doanh nghiệp cần đầu tư xây dựng chiến lược dài hạn, có sứ mệnh, mục tiêu và kế

hoạch phát triển rõ ràng.

+ Đầu tư kinh phí cho đào tạo: Mỗi doanh nghiệp cần xây dựng quỹ đào tạo trích từ kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, quỹ này có thể chiếm từ 5%-10% lợi nhuận sau thuế của doanh nghiệp để thực hiện đào tạo. Cần nhận thức rằng, đầu tư cho đào tạo là đầu tư dài hạn xuất phát từ các lợi ích mà đào tạo mang lại, từ đó sẵn sàng đầu tư cho đào tạo.

+ Xác định đúng nhu cầu đào tạo: Việc đánh giá kỹ năng hiện có, xác định các khoảng trống năng lực và dự báo yêu cầu kỹ năng trong tương lai là bước quan trọng để thiết kế chương trình đào tạo sát thực tế. Các doanh nghiệp cần áp dụng đa dạng các phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực để thích ứng với chiến lược phát triển của doanh nghiệp và sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh.

+ Xây dựng quy trình đào tạo phù hợp bao gồm các bước từ lập kế hoạch đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo và kiểm tra đánh giá quá trình đào tạo. Các doanh nghiệp có thể phối hợp với các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với doanh nghiệp nhưng vẫn đảm bảo tính khoa học.

+ Lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp: Phương pháp đào tạo nên kết hợp nhiều phương pháp và kỹ thuật khác nhau trong đó chú trọng các phương pháp đào tạo hiện đại, tăng cường thực hành, thực tế.

- Áp dụng công nghệ thông tin trong công tác đào tạo, xây dựng hệ thống mạng phục vụ đào tạo nội bộ, khuyến khích người lao động học tập suốt đời. Thay vì thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo cho người lao động, các doanh nghiệp nên xây dựng hệ thống mạng nội bộ phục vụ đào tạo với nhiều bài giảng điện tử, hệ thống tài liệu có sẵn để người lao động tự học và có thể học lại bất cứ khi nào họ muốn. Đồng thời, giúp người lao động có thể mở rộng các kỹ năng của bản thân để phát triển hơn trong tương lai.

Thứ hai, xây dựng môi trường tự học trong doanh nghiệp

Để khuyến khích và hỗ trợ người lao động tham gia đào tạo, doanh nghiệp cần tạo ra môi trường học tập tích cực và cung cấp các chính sách hỗ trợ hợp lý:

- Cung cấp các chương trình đào tạo nội bộ miễn phí đồng thời tạo điều kiện linh hoạt về thời gian để người lao động có thể tham gia mà không ảnh hưởng đến công việc.

- Doanh nghiệp cũng có thể khen thưởng những

nhân viên tích cực tham gia đào tạo, công nhận những thành tích học tập thông qua các hình thức như cấp chứng nhận, thưởng tiền mặt hoặc thăng tiến trong công việc.

- Phát động các phong trào tự học, khuyến khích người lao động chủ động nâng cao kỹ năng cá nhân. Các hoạt động như xây dựng thư viện nội bộ, chia sẻ tài liệu học tập, tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm về kiến thức mới sẽ tạo cơ hội học hỏi, trao đổi giữa các nhân viên. Đặc biệt, doanh nghiệp có thể khuyến khích việc áp dụng các ứng dụng học trực tuyến, cho phép người lao động học tập theo tiến độ cá nhân.

- Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, giáo dục tư tưởng cho người lao động để họ chủ động học tập, nâng cao trình độ cũng là giải pháp quan trọng. Người lao động cần hiểu rõ học tập, nâng cao trình độ là giải pháp tốt nhất để bảo vệ việc làm, bảo vệ thu nhập của bản thân. Đây vừa là lợi ích thiết thân của người lao động, vừa yêu cầu để nâng cao năng suất lao động, bảo đảm chất lượng sản phẩm, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, phát triển doanh nghiệp.

Thứ ba, xây dựng hệ thống hỗ trợ đào tạo cho doanh nghiệp

- Đối với hệ thống đào tạo đại học: cần tiếp tục rà soát, quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học; xây dựng hệ thống chỉ số hoạt động (KPIs), tiêu chí đảm bảo chất lượng và chuẩn cơ sở giáo dục đại học để làm công cụ quản lý, điều hành và giám sát chất lượng cơ sở giáo dục đại học. Tiếp tục mở rộng hơn nữa quy mô giáo dục đại học, tập trung vào các chương trình đào tạo phù hợp với thời đại số, cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong cơ sở giáo dục đại học.

- Đối với hệ thống đào tạo nghề: cần khảo sát, đánh giá và tư vấn về nhu cầu đào tạo một cách chính xác cụ thể theo từng ngành, từng địa phương, từng khu công nghiệp, từng khối doanh nghiệp sử dụng nhiều người lao động để hiểu rõ nhu cầu về kỹ năng nghề của thị trường lao động, từ đó chọn lựa cơ sở đào tạo, phát triển chương trình đào tạo và giáo viên phù hợp. Chỉ có khớp nối các khâu như vậy, việc đào tạo nghề mới đảm bảo thực chất, bám sát nhu cầu của thị trường lao động. Xây dựng các chuẩn đào tạo để thống nhất sử dụng trong đào tạo và trong đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

- Rà soát, sắp xếp, tổ chức lại mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại,

để tiếp cận, đa dạng về loại hình, hình thức tổ chức, phân bổ hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ, cơ cấu vùng miền và liên kết vùng miền hiệu quả; xây dựng, đề xuất mô hình liên kết vùng trong đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực; xây dựng các trung tâm vùng, trung tâm quốc gia đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao theo vùng kinh tế trọng điểm; lựa chọn

các ngành, nghề trọng điểm và trường được lựa chọn ngành nghề trọng điểm phù hợp với từng thời kỳ;

- Đẩy mạnh chuyển đổi số trong hệ thống giáo dục đào tạo, giáo dục nghề nghiệp nhằm triển khai các hoạt động đào tạo trên môi trường số, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đa dạng hóa phương thức tổ chức quá trình dạy học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Google, T. & B. (2022). *Kinh tế số Đông Nam Á*.
- Gowan, M. A. (2012). Employability, well-being and job satisfaction following a job loss. *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 780-798.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- ILO. (1973). *C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C138,/Document
- Long, N. H. & Phục, N. Q. (2022). Mô hình đánh giá năng lực lãnh đạo của chủ doanh nghiệp trẻ tỉnh Quảng Bình. *Bản B của Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, 64(10).
- Ngọc, N. V. (2012). *Từ điển Kinh tế học*.
- Nhâm, N. Q. (2012). Khung năng lực và ứng dụng trong hoạt động quản trị nhân sự. *Nhà quản lý*, Số, 94, 2012.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). *Luật Lao động 2019*, Luật số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019.
- Romzek, B. S. (1985). The effects of public service recognition, job security and staff reductions on organizational involvement. *Public Administration Review*, 282-291.
- Wynne, B., & Stringer, D. (1997). *A competency based approach to training and development*. FT Pitman.

KHOẢNG CÁCH TỪ “THẤU CẢM” ĐẾN “HÀNH ĐỘNG” TRONG TRỢ GIÚP NGƯỜI CAO TUỔI NEO ĐƠN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH PHÚ THỌ

Bùi Như Ý

Trường Đại học Lao động - Xã hội

giadinhgdtc2013@gmail.com

Tóm tắt: Trong bối cảnh già hóa dân số nhanh chóng, người cao tuổi (NCT) neo đơn tại Việt Nam đối mặt với tình trạng “đói nghèo tương tác” và cô lập xã hội. Bài viết tập trung giải mã nghịch lý giữa thấu cảm lý thuyết và hành động trợ giúp thực tế của cộng đồng tại tỉnh Phú Thọ. Thông qua khảo sát thực chứng, nghiên cứu chỉ ra một “khoảng cách” đáng kể, chỉ số thấu cảm của cư dân đạt mức cao ($M = 4.43$), nhưng mức độ sẵn lòng thực hiện hỗ trợ cụ thể lại có sự đứt gãy lớn. Kết quả nhận diện các “điểm nghẽn” chính gồm: thiếu hụt kỹ năng chăm sóc, áp lực thời gian và rủi ro pháp lý. Nhóm học vấn cao có chỉ số thấu cảm lớn nhất nhưng lại ít hành động trực tiếp nhất do xu hướng phân tích chi phí cơ hội. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các hàm ý chính sách, bao gồm: chuyển dịch sang mô hình “Mạng lưới tương trợ láng giềng”, số hóa dữ liệu an sinh và thiết lập hành lang pháp lý bảo vệ người trợ giúp. Kết luận, nghiên cứu góp phần chuyển hóa lòng trắc ẩn thành cam kết cụ thể, giúp lấp đầy khoảng trống chăm sóc trong bối cảnh đô thị hóa.

Từ khóa: Người cao tuổi neo đơn, thấu cảm, hành động trợ giúp, an sinh cộng đồng

THE GAP BETWEEN “EMPATHY” AND “ACTION” IN SUPPORTING THE LONELY ELDERLY IN PHU THO PROVINCE

Abstract: In the context of rapid population aging, the lonely elderly in Vietnam are facing “interaction poverty” and social isolation. This paper focuses on decoding the paradox between theoretical empathy and actual communal support actions in Phu Tho province. Through empirical surveys, the research identifies a significant “gap”: while the empathy index among residents is high ($M = 4.43$), there is a major fracture in the willingness to provide specific support. The results identify key “bottlenecks” including a lack of caregiving skills, time pressure, and legal risks. Notably, the highly educated group exhibits the highest empathy index but the fewest direct actions due to a tendency to analyze opportunity costs. Based on these findings, the paper proposes several policy implications: shifting toward a “Neighborhood Support Network” model, digitizing social security data, and establishing a legal framework to protect caregivers. In conclusion, the study contributes to transforming compassion into concrete commitments, helping to bridge the care gap amidst rapid urbanization.

Keyword: Lonely elderly, empathy, helping behavior, community welfare.

Mã bài báo: JHS - 330

Ngày nhận bài sửa: 08/04/2026

Ngày nhận bài: 18/03/2026

Ngày duyệt đăng: 20/4/2026

Ngày nhận phản biện: 30/03/2026

1. Đặt vấn đề

Trong kỷ nguyên của thế kỷ XXI, Việt Nam đang đối mặt với một trong những thách thức xã hội lớn, đó là tốc độ già hóa dân số nước ta thuộc hàng nhanh nhất thế giới (World Bank, 2021). Theo dự báo của Tổng cục Thống kê, Việt Nam bước vào thời kỳ dân số già vào năm 2036. Sự thay đổi về cấu trúc nhân khẩu học này gây áp lực lên hệ thống an sinh xã hội quốc gia và làm biến đổi sâu sắc cấu trúc gia đình truyền thống (Anh, 2020). Xu hướng chuyển dịch từ gia đình đa thế hệ sang gia đình hạt nhân, cùng với làn sóng di cư lao động, đã tạo ra một nhóm đối tượng đặc biệt dễ bị tổn thương là NCT neo đơn (Văn & Huyền, 2022).

Về mặt nhận thức, NCT neo đơn là những người thiếu hụt sự chăm sóc về mặt vật chất, do đó mà rơi vào tình trạng “đói nghèo tương tác” và cô lập xã hội (WHO, 2021; Quỳnh, 2023). Tại những địa phương đang trong quá trình đô thị hóa mạnh mẽ như tỉnh Phú Thọ, sự đứt gãy các mối liên kết xóm giềng truyền thống càng khiến tình cảnh của họ trở nên bấp bênh hơn (Bantry-White et al, 2022). Trong bối cảnh các nguồn lực chính thức từ nhà nước (như các trung tâm bảo trợ) còn hạn chế (Mến, 2020), vai trò của “nguồn lực phi chính thức” từ cộng đồng cư dân tại chỗ trở thành chốt chặn an sinh quan trọng nhất (Lan, 2020).

Tuy nhiên, có một thực tế nghịch lý đang tồn tại, đó là các giá trị đạo đức truyền thống về “kính lão đắc thọ” và tinh thần “tương thân tương ái” vẫn được duy trì bền vững trong tâm thức người Việt (Ngân & Thủy, 2023), nhưng quá trình chuyển hóa những cảm xúc này thành hành động hỗ trợ thực tế lại gặp nhiều rào cản. Có một khoảng cách đáng kể giữa sự thấu cảm (về mặt nhận thức, thái độ) và hành động (về mặt thực thi, cam kết) của cộng đồng đối với NCT neo đơn (Alici & Kalanlar, 2021). Người dân có thể rất cảm thông, thương xót trước hoàn cảnh của một cụ già không nơi nương tựa, nhưng khi cần một sự hỗ trợ cụ thể, thường xuyên và có trách nhiệm, họ lại có xu hướng e ngại hoặc thoái thác (Chen et al, 2024).

Vậy, đâu là nguyên nhân tạo nên “khoảng cách” này? Liệu đó là do áp lực kinh tế, sự thiếu hụt kỹ năng chăm sóc, hay do sự thiếu vắng một cơ chế kết nối cộng đồng đủ tin cậy?

Xuất phát từ thực tế đó, bài viết tập trung vào phân tích nghịch lý giữa thấu cảm lý thuyết và hành động trợ giúp thực tế đối với NCT neo đơn tại tỉnh Phú Thọ. Trong đó, tập trung vào đánh giá mức độ nhận thức của cư dân địa phương về những rào cản sinh kế và tâm lý mà NCT đơn thân đang đối mặt, đồng thời

làm rõ những mâu thuẫn giữa thái độ và sự sẵn lòng trợ giúp của các nhóm đối tượng khác nhau. Qua nhận diện các hạn chế về nguồn lực và tâm lý xã hội, bài viết đề xuất các mô hình kết nối cộng đồng khả thi, giúp chuyển hóa lòng trắc ẩn thành những cam kết hỗ trợ cụ thể, góp phần xây dựng mạng lưới an sinh xã hội dựa vào cộng đồng bền vững.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong bối cảnh già hóa dân số đang diễn ra mạnh mẽ, vấn đề NCT neo đơn và sự hỗ trợ từ cộng đồng đã thu hút được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách tại Việt Nam. Tổng quan các công trình liên quan có thể chia thành các nhóm nội dung chính sau:

Người cao tuổi neo đơn

NCT neo đơn phản ánh tính trạng những người từ 60 tuổi trở lên sống một mình, không có vợ/chồng hoặc con cái và là những cá nhân thiếu hụt sự chăm sóc vật chất, thiếu các mối quan hệ và tương tác xã hội, đứt gãy các kết nối với mạng lưới gia đình, cộng đồng (WHO, 2021; Chen và nnk., 2024).

Tại Việt Nam, tốc độ già hóa dân số đang diễn ra nhanh chóng, dự báo quốc gia sẽ chính thức bước vào thời kỳ dân số già vào năm 2036 (World Bank, 2021). Sự thay đổi này cùng với xu hướng chuyển dịch từ gia đình đa thế hệ sang gia đình hạt nhân đã làm gia tăng nhóm NCT neo đơn, đó là những người đối mặt với tình trạng “đói nghèo tương tác” và cô lập xã hội (WHO, 2021; Văn & Huyền, 2022). Nghiên cứu của Quỳnh (2023) chỉ ra, sự cô đơn có tác động tiêu cực trực tiếp đến sức khỏe tinh thần của NCT, trong khi các mạng lưới an sinh phi chính thức tại cộng đồng chưa đủ mạnh để khóa lấp “khoảng trống chăm sóc” này (Dương & Nga, 2025; Lan, 2020). Tại những địa phương đang đô thị hóa như Phú Thọ, sự đứt gãy liên kết xóm giềng truyền thống khiến nhóm đối tượng này càng trở nên dễ bị tổn thương hơn trước các rủi ro về sức khỏe và an sinh y tế (Bantry-White et al., 2022; Chen et al., 2024)

Hệ thống an sinh xã hội và khoảng trống chăm sóc

Các nghiên cứu của nhiều học giả đã chỉ ra những thách thức mang tính hệ thống khi các chính sách trợ giúp xã hội chính thức hiện nay vẫn chưa bao phủ hết các nhu cầu đa dạng của nhóm NCT dễ bị tổn thương (National Academies of Sciences, 2020; Mến, 2020). Nghiên cứu của (World Bank, 2021; Anh, 2020) đề cập một thực trạng phổ biến, hệ thống an sinh hiện hành thường ưu tiên các hỗ trợ tài chính định kỳ, trong khi các nhu cầu thiết yếu mang tính phi vật chất, như:

chăm sóc sức khỏe tinh thần và tương tác xã hội vẫn chưa được quan tâm đúng mức.

Đồng quan điểm, các phân tích về biến đổi cấu trúc xã hội tại Việt Nam chỉ ra, sự suy giảm của mô hình gia đình truyền thống (gia đình đa thế hệ) đang tạo ra một “khoảng trống chăm sóc” (Dương & Nga, 2025; Ngân & Thủy, 2023). Khi chức năng chăm sóc của gia đình bị thu hẹp do quá trình đô thị hóa và di cư lao động, các nguồn lực phi chính thức từ mạng lưới cộng đồng và láng giềng được kỳ vọng trở thành cơ chế bù đắp thiết yếu (Lan, 2020; Thủy, 2021). Sự kích hoạt các nguồn lực này giúp giảm tải cho ngân sách nhà nước, đảm bảo cơ hội tiếp cận các dịch vụ an sinh xã hội tại cơ sở cho NCT neo đơn.

Sự chuyển dịch trong nhận thức và thái độ cộng đồng đối với NCT

Các hướng nghiên cứu truyền thống tại Việt Nam thường tiếp cận nhận thức cộng đồng đối với NCT thông qua lăng kính đạo lý truyền thống và sự tôn kính. Tuy nhiên, các báo cáo nghiên cứu đương đại đã bắt đầu dịch chuyển sang phân tích trong khuôn khổ “hệ sinh thái chăm sóc” (Hương, 2025; Jarvis et al., 2020). Trong mô hình này, sự thấu cảm được định nghĩa như một trạng thái cảm xúc, phản ánh một ý nghĩa về trách nhiệm xã hội và thực thi quyền con người (WHO, 2021).

Mặc dù các khảo sát tại những đô thị lớn cho thấy sự thay đổi tích cực trong thái độ của giới trẻ thể hiện qua cái nhìn cởi mở hơn đối với các dịch vụ dưỡng lão chuyên nghiệp, nhưng thực tế vẫn tồn tại một sự đứt gãy hành vi (Chen et al., 2024; Alici & Kalanlar, 2021). Điều đó phản ánh sự sẵn lòng không đồng nhất giữa các nhóm tuổi và tầng lớp xã hội khi tham gia các hoạt động tình nguyện tại địa phương. Nghiên cứu của các học giả chỉ ra rằng, nhận thức tích cực về mặt thái độ chưa chắc đã dẫn đến sự cam kết hành động bền vững, nhất là trong bối cảnh các giá trị về trách nhiệm cộng đồng đang chịu tác động mạnh mẽ từ chủ nghĩa cá nhân và áp lực kinh tế đô thị (Lundqvist & Jansson, 2023; Swift et al., 2016).

Các mô hình trợ giúp dựa vào cộng đồng

Xu hướng nghiên cứu đương đại đang chứng kiến sự dịch chuyển mạnh mẽ từ các mô hình cứu trợ tập trung, dựa vào thể chế sang các giải pháp bền vững và phi tập trung. Trọng tâm của sự thay đổi này là học thuyết “lão hóa tạo chỗ”. Học thuyết này đề cao vai trò của các mô hình chăm sóc bán trú và trung tâm sinh hoạt cộng đồng ban ngày để duy trì kết nối xã hội cho NCT (HelpAge International, 2018).

Các học giả trong lĩnh vực này lập luận, giải pháp cho nhóm NCT neo đơn không thể chỉ dựa vào nguồn ngân sách nhà nước (vốn hữu hình), bởi nguồn lực này thường bị giới hạn vào các thủ tục hành chính và định mức tài chính (Mến, 2020). Do đó, cần kích hoạt “vốn xã hội”, cụ thể là mạng lưới thấu cảm và hành vi tương trợ tự nguyện của cư dân địa phương (Lan, 2020; Feng Tong et al., 2021). Đây được xem là nguồn lực nội sinh quan trọng, giúp lấp đầy khoảng trống dịch vụ, tạo ra tính bền vững cho hệ thống an sinh xã hội cấp cơ sở thông qua các cam kết đạo đức phi chính thức.

Khoảng trống nghiên cứu

Mặc dù các nghiên cứu trước đã phác thảo khung chính sách và các mô hình lý thuyết, nhưng vẫn tồn tại những khoảng trống cần giải quyết sau:

Các nghiên cứu trước đây thường tập trung vào là đô thị hoặc nông thôn mà chưa có nhiều công trình đi sâu phân tích cơ chế chuyển hóa tâm lý tại các địa bàn đang trong quá trình đô thị hóa nhanh như tỉnh Phú Thọ khiến cho các giá trị cộng đồng truyền thống đang chịu áp lực từ lối sống đô thị hiện đại.

Hiện thiếu các dữ liệu thực chứng phân tích tại sao một cộng đồng có chỉ số thấu cảm cao và nền tảng đạo đức “kính lão” bền vững nhưng hành động trợ giúp thực tế lại chưa thực sự nhiều.

Do vậy, bài viết này tập trung nhận diện và phân tích các rào cản đối với quá trình chuyển hóa từ trạng thái tâm lý sang hành vi hỗ trợ cụ thể, từ đó đề xuất các giải pháp can thiệp dựa trên đặc thù văn hóa - xã hội địa phương.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp tiếp cận hỗn hợp, kết hợp giữa nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính nhằm đảm bảo tính khách quan và độ tin cậy của dữ liệu trên phạm vi địa bàn tỉnh.

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng khảo sát bằng bảng hỏi: Người dân trong độ tuổi lao động (từ 18 đến 60 tuổi) đang sinh sống và làm việc tại các khu vực khác nhau trên địa bàn tỉnh (bao gồm cả khu vực thành thị như Việt Trì, thị xã Phú Thọ và các khu vực nông thôn).

Đối tượng phỏng vấn sâu. NCT neo đơn, cán bộ hội NCT và các tình nguyện viên cộng đồng tại địa phương.

3.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Phương pháp trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi

Khảo sát được thực hiện trên 133 mẫu đại diện cho cộng đồng cư dân tại tỉnh Phú Thọ. Mẫu được lựa chọn theo phương pháp ngẫu nhiên phân tầng để đảm

bảo sự cân đối về giới tính (41,4% nam, 58,6% nữ) và đa dạng về độ tuổi, nghề nghiệp.

Bảng hỏi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ được thiết kế dựa trên sự kế thừa có chọn lọc từ các khung lý thuyết tâm lý học hành vi và an sinh xã hội để đánh giá: (1) Nhận thức về hoàn cảnh của NCT neo đơn; (2) Thái độ và sự thấu cảm; (3) Ý định hành vi và hành động trợ giúp thực tế. Cụ thể:

Thang đo này được xây dựng dựa trên khung lý thuyết về “Đời nghèo tương tác” và “Cò lập xã hội” của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO, 2021) và các chỉ báo về rào cản sinh kế tại Việt Nam. Thang đo tập trung đánh giá mức độ nhận diện của cộng đồng về những thiếu hụt vật chất, tinh thần và rào cản y tế mà NCT đang đối mặt.

Dựa theo lý thuyết “Hệ sinh thái chăm sóc” (Jarvis et al., 2020) và thang đo thái độ đối với sự lão hóa của Alici & Kalanlar (2021), thang đo này sử dụng các biến quan sát tập trung để đo lường lòng trắc ẩn, nhận thức về trách nhiệm đạo đức và việc nhìn nhận NCT như một nguồn giá trị xã hội.

Theo đó, thang đo Likert 5 mức độ (từ 1 - Rất không đồng ý đến 5 - Rất đồng ý) giúp lượng hóa các

trạng thái tâm lý phức tạp thành dữ liệu số, cho phép so sánh giá trị trung bình (Mean) và kiểm chứng các biến số nhân khẩu học đối với khoảng cách trợ giúp.

Phương pháp phỏng vấn sâu

Nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu đối với 10 cá nhân tiêu biểu nhằm giải mã những rào cản tâm lý và xã hội đằng sau các con số thống kê. Các cuộc phỏng vấn tập trung vào việc tìm hiểu lý do tại sao sự thấu cảm chưa chuyển hóa thành hành động thường xuyên.

3.3. Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

Nghiên cứu sử dụng phần mềm thống kê để làm sạch và phân tích dữ liệu đồng thời áp dụng các kỹ thuật thống kê mô tả (tần suất, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình - Mean) để so sánh mức độ nhận thức và hành động giữa các nhóm đối tượng khác nhau trên địa bàn tỉnh.

Các nội dung phỏng vấn được gỡ băng, mã hóa và phân tích theo chủ đề để minh chứng cho các lập luận về “khoảng cách” giữa tâm lý và thực tiễn trợ giúp.

3.4. Đặc điểm khách thể khảo sát

Nghiên cứu được thực hiện trên mẫu khảo sát gồm 133 cá nhân đang sinh sống và làm việc trên địa bàn tỉnh Phú Thọ (bảng 1).

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu học của mẫu khảo sát (n=133)

Đặc điểm	Phân loại	Số lượng (n)	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	55	41,4
	Nữ	78	58,6
Độ tuổi	Dưới 35 tuổi	42	31,6
	Từ 35 đến 50 tuổi	61	45,9
	Trên 50 tuổi	30	22,5
Trình độ học vấn	Dưới THPT	25	18,8
	THPT/Trung cấp	48	36,1
	Cao đẳng/Đại học trở lên	60	45,1
Nghề nghiệp	Cán bộ, công chức, viên chức	38	28,6
	Lao động tự do/Kinh doanh	52	39,1
	Công nhân/Nông dân	28	21,0
	Khác (Sinh viên, nội trợ...)	15	11,3

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2026

Mẫu khảo sát có sự tham gia của nữ giới cao hơn nam giới (58,6%). Nhóm tuổi từ 35-50 chiếm tỷ trọng lớn nhất (45,9%). Tỷ lệ người có trình độ cao đẳng, Đại học trở lên chiếm 45,1% và lao động tự do/kinh doanh chiếm 39,1%. Đây là nền tảng dữ liệu để nghiên cứu đi sâu phân tích thực trạng nhận thức và thái độ

của cộng đồng, bóc tách những nguyên nhân tạo nên khoảng cách giữa tâm lý thấu cảm và hành vi hỗ trợ thực tế.

4. Kết quả

4.1. Phân tích mức độ thấu cảm của cộng đồng đối với người cao tuổi neo đơn tại tỉnh Phú Thọ

Dựa trên khung lý thuyết và đặc điểm nhân học của mẫu khảo sát, phần này tập trung phân tích sự tương tác về mặt tâm lý xã hội giữa cộng đồng cư dân

và NCT neo đơn. Trong đó, sự thấu cảm được xem xét như một chỉ báo về “vốn tinh thần” của địa phương trong hỗ trợ các nhóm yếu thế (bảng 2).

Bảng 2. Nhận thức và thái độ của cộng đồng đối với NCT neo đơn (n=133)

Các chỉ báo đo lường sự thấu cảm	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
NCT neo đơn đối mặt với sự cô đơn và thiếu thốn tình cảm	4,52	0,58
Chăm sóc NCT neo đơn là thước đo sự văn minh của cộng đồng	4,46	0,62
NCT neo đơn gặp nhiều rào cản trong tiếp cận dịch vụ y tế	4,38	0,71
NCT vẫn là nguồn tri thức và kinh nghiệm quý báu cho xã hội	4,42	0,65
Cộng đồng có trách nhiệm hỗ trợ NCT neo đơn	4,35	0,69
Giá trị trung bình chung	4,43	

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2026; thang đo Likert 5 mức độ

Bảng 2 cho thấy mức độ thấu cảm của cộng đồng đạt giá trị trung bình rất cao (M = 4,43). Trong đó, chỉ báo “NCT neo đơn đối mặt với sự cô đơn và thiếu thốn tình cảm” nhận được mức đồng thuận cao nhất (M = 4,52). Điều này phản ánh sự nhạy cảm của cộng đồng tại Phú Thọ đối với những tổn thương tâm lý của NCT đơn thân, đồng thời cho thấy sự thấu cảm đã chạm đến khía cạnh cảm xúc sâu sắc. Chia sẻ từ một người dân tại thành phố Việt Trì cho thấy:

“Nhìn các cụ cả ngày quanh quẩn ra vào trong bốn bức tường, cơm nước một mình, ốm đau không ai hay, tôi thấy xót xa lắm. Cái nghèo vật chất có khi không đáng sợ bằng cái nghèo tinh cảm, sự cô đơn ở cái tuổi gần đất xa trời nó như một bản án vậy” (Nữ, 42 tuổi, tiểu thương).

Bên cạnh đó, nhận thức coi chăm sóc NCT là “thước đo sự văn minh của cộng đồng” (M = 4,46) đã khẳng định, trong hệ giá trị của cư dân địa phương, lòng thấu cảm được thể chế hóa thành một chuẩn mực đạo đức. Kết quả cũng chỉ ra, cộng đồng nhìn nhận NCT là “nguồn tri thức” (M = 4,42), mà không phải là “đối tượng thụ động” hay gánh nặng xã hội. Nhận thức này góp phần thay đổi vị thế của NCT từ người nhận trợ giúp sang chủ thể có giá trị trong cấu trúc xã hội địa phương. Một cán bộ hội phụ nữ tại huyện Lâm Thao (cũ) nhấn mạnh:

“Chúng tôi không coi việc giúp đỡ các cụ là ban ơn. Các cụ như kho tàng sống về kinh nghiệm và đạo đức cho con cháu. Khi cộng đồng cùng nhau chăm lo cho người già, chính là chúng ta đang xây dựng một nền móng đạo

đức từ tế cho thế hệ trẻ soi vào” (Nữ, 51 tuổi, cán bộ địa phương).

Sự đồng thuận cao (thể hiện qua độ lệch chuẩn thấp, SD dao động từ 0,58 đến 0,71) cho thấy một nền tảng tâm lý xã hội đồng nhất và thuận lợi cho các hoạt động hỗ trợ xã hội. Tuy nhiên, theo lý thuyết về hành vi xã hội, sự tồn tại của lòng thấu cảm (khía cạnh nhận thức và thái độ) không luôn đồng nhất với hành vi hỗ trợ thực tế. Một tình nguyện viên trẻ tại địa phương chia sẻ:

“Thấy các cụ khổ thì ai cũng thương, cũng muốn làm gì đó. Nhưng thú thực, từ lúc thương đến lúc bắt tay vào giúp thường xuyên lại là chuyện khác. Chúng tôi vướng bận đi làm, lại sợ mình không có chuyên môn y tế, lỡ xảy ra chuyện gì trong lúc giúp đỡ thì trách nhiệm rất nặng nề” (Nam, 26 tuổi, công nhân).

Do đó, mức độ chuyển hóa từ “thấu cảm” sang “hành động trợ giúp” cụ thể sẽ tiếp tục được kiểm chứng thông qua các phân tích về tần suất hành vi ở các nội dung tiếp theo.

4.2. Các rào cản đối với hành động trợ giúp thực tế cho người cao tuổi neo đơn

Mặc dù mức độ thấu cảm của cộng đồng đạt chỉ số cao, song kết quả nghiên cứu cho thấy có một sự đứt gãy đáng kể khi chuyển từ nhận thức sang hành vi thực tế. Khoảng cách giữa thấu cảm và hành động này được hình thành bởi hệ thống rào cản đa tầng, từ các yếu tố nguồn lực khách quan đến các rào cản tâm lý chủ quan.

Bảng 3. Các rào cản chính khiến cộng đồng chưa thực hiện hành động trợ giúp (n=133)

Loại rào cản	Tỷ lệ lựa chọn	Thứ tự ưu tiên
Thiếu thời gian do áp lực công việc/gia đình	64,7%	1
Thiếu kiến thức, kỹ năng chăm sóc NCT	42,1%	2
E ngại các trách nhiệm pháp lý và rủi ro sức khỏe	35,8%	3
Không có kênh thông tin kết nối tin cậy	31,5%	4
Khó khăn về tài chính cá nhân	28,2%	5

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2026

Bảng 3 chỉ ra, nguồn lực thời gian là rào cản lớn nhất (64,7%). Trong bối cảnh kinh tế thị trường tại Phú Thọ, nhóm dân cư trong độ tuổi lao động đang chịu áp lực kép về sinh kế và chăm sóc gia đình hạt nhân. Do đó, các hành động trợ giúp đòi hỏi sự cam kết lâu dài và bền bỉ, như: chăm sóc y tế hay hỗ trợ sinh hoạt hằng ngày thường bị hạn chế, nhường chỗ cho các hình thức thăm hỏi xã giao mang tính thời điểm. Một nam giới làm việc tại khu công nghiệp Thụy Vân chia sẻ:

“Đi làm từ sáng sớm đến tối mịt mới về, việc nhà của con cái đã chiếm hết thời gian rồi. Biết cụ hàng xóm neo đơn, thỉnh thoảng cuối tuần tôi chỉ sang hỏi thăm vài câu thôi. Chứ bảo ngày nào cũng sang đỡ dần cơm nước hay túc trực lúc cụ ốm đau thì thực sự lực bất tòng tâm” (Nam, 34 tuổi, công nhân).

Đáng lưu ý, rào cản về năng lực và tâm lý chiếm tỷ trọng đáng kể. Khoảng 42,1% người trả lời cho biết họ thiếu kỹ năng chuyên môn về chăm sóc NCT (sơ cứu, tâm lý học lão khoa). Điều này tạo ra ngưỡng e ngại tâm lý, đó là cá nhân có lòng tốt nhưng lo sợ hành động không đúng cách sẽ gây ra hệ lụy tiêu cực cho đối tượng. Một phụ nữ tại huyện Thanh Ba (cũ) cho biết:

“Người già như ngọn đèn trước gió, xương cốt yếu mà tâm tính cũng thất thường. Mình muốn giúp cụ tắm rửa hay xoa bóp lúc trái gió trở trời nhưng lại sợ mình làm sai kỹ thuật khiến cụ đau thêm hoặc ngã ra đấy thì mang tội. Lòng tốt thôi chưa đủ, phải có nghề mới dám làm” (Nữ, 45 tuổi, nội trợ).

Bên cạnh đó, các vấn đề về trách nhiệm pháp lý (35,8%) và sự thiếu hụt cơ chế kết nối thông tin (31,5%) cũng đã tạo nên những “vùng xám” trong công tác hỗ trợ dựa vào cộng đồng. Người dân có xu hướng sẵn lòng giúp đỡ về vật chất (bữa cơm, nhu yếu phẩm), nhưng ngần ngại can thiệp sâu vào các vấn

đề thủ tục pháp lý hoặc bảo lãnh viện phí cho người không cùng huyết thống. Một cán bộ hưu trí nhận định:

“Nếu không có đại diện chính quyền hay tổ dân phố đứng ra làm chứng, nhỡ chẳng may có chuyện gì khẩn cấp xảy ra với các cụ lúc mình đang ở cạnh, người thân ở xa về họ bắt bẻ thì mình biết thanh minh thế nào?” (Nam, 62 tuổi, cán bộ hưu trí).

Kết quả nghiên cứu theo đó phản ánh tình trạng “thấu cảm thụ động” trong cộng đồng. Điểm đáng chú ý là khó khăn về tài chính chỉ xếp vị trí thứ 5 (28,2%). Điều này cho thấy rào cản thực sự không nằm ở nguồn vốn kinh tế mà ở cơ chế vận hành và điều phối xã hội. Dữ liệu phỏng vấn sâu sau đây củng cố thêm cho luận điểm này:

“Thấy cụ ở một mình ốm đau mình cũng thương lắm... nhưng lại sợ ngộ nhỡ dọc đường cụ có vấn đề gì thì mình biết giải thích sao với chính quyền... Một mình mình không gánh.” (Nữ, 38 tuổi).

Lời chia sẻ này minh chứng cho hiện tượng khuếch tán trách nhiệm khi thiếu vắng vai trò điều phối của các tổ chức đoàn thể địa phương. Chính sự thiếu hụt về hành lang pháp lý bảo vệ người tình nguyện và các kênh thông tin chính thống đã biến lòng thấu cảm thành một trạng thái tâm lý tĩnh mà chưa thể bứt phá thành các nguồn lực an sinh xã hội thực chất tại tỉnh Phú Thọ.

4.3. Các yếu tố tác động đến khoảng cách giữa thấu cảm và hành động trợ giúp người cao tuổi neo đơn

Nghiên cứu chỉ ra rằng, “khoảng cách” từ thấu cảm đến hành động là kết quả của sự tương tác phức tạp giữa các đặc điểm nhân khẩu học, cơ chế tâm lý xã hội và cấu trúc vốn xã hội tại địa phương. Kết quả khảo sát phản ánh có 4 nhóm yếu tố sau:

Biến số nhân khẩu học và “Gánh nặng kép”

Kết quả kiểm định cho thấy có sự chuyển hóa không đồng nhất giữa ý định và khả năng thực hiện dựa trên độ tuổi và giới tính.

Về độ tuổi, nhóm dưới 35 tuổi thể hiện chỉ số thấu cảm cao nhưng hành động thực tế thấp do sự thiếu ổn định về nơi cư trú và kinh nghiệm chăm sóc. Ngược lại, nhóm trung niên (36-50 tuổi) dù sở hữu nguồn lực tốt hơn nhưng lại đối mặt với “gánh nặng kép”, đó là vừa đảm bảo kinh tế gia đình, vừa chăm sóc con cái nên nhóm xã hội này đẩy việc hỗ trợ cộng đồng xuống hàng ưu tiên thấp trong bảng phân bổ thời gian.

Về giới tính, nữ giới có điểm trung bình thấu cảm cao hơn nam giới (0,15 điểm), nhưng hành động thực tế bị hạn chế bởi định kiến giới truyền thống. Gánh nặng nội trợ khiến họ khó lòng thực hiện các cam kết hỗ trợ cộng đồng mang tính dài hạn và bền vững.

Hiệu ứng khuếch tán trách nhiệm

Trong tiến trình đô thị hóa tại Phú Thọ, tâm lý cộng đồng đang có sự dịch chuyển. Hiệu ứng “người đứng xem” đang dần thay thế cho tinh thần tương trợ làng xã truyền thống. Một người dân sống tại khu đô thị mới ở thành phố Việt Trì chia sẻ:

“Ngày xưa ở làng, nhà ai có việc gì là cả xóm biết, ai cũng xúm vào một tay. Giờ ra phố, nhà nào biết nhà nấy, cửa đóng then cài suốt ngày. Thấy cụ già nhà bên lúi thủi mình cũng thương, nhưng lại nghĩ chắc phường xã họ có trợ cấp, hay hội người cao tuổi họ chăm lo rồi, mình là người đứng tự nhiên vào can thiệp sâu lại sợ bị coi là tò mò, phiền phức (Nam, 47 tuổi, viên chức).

Khi cá nhân nhận thấy cộng đồng xung quanh đều

bày tỏ sự thấu cảm nhưng không ai tiên phong hành động, họ có xu hướng tin rằng đây là trách nhiệm của các cơ quan chức năng hoặc hội đoàn thể. Điều này dẫn đến trạng thái “thấu cảm thụ động”, nghĩa là, cộng đồng cảm thấy thương xót về mặt cảm xúc nhưng không nảy sinh nghĩa vụ đạo đức phải can thiệp trực tiếp. Một phụ nữ tại địa phương bày tỏ tâm lý e dè khi thiếu người dẫn dắt:

“Thấy mọi người xung quanh ai cũng nói tội nghiệp cụ, khổ thân cụ, nhưng rồi ai cũng bận việc nấy, chẳng ai đứng ra kêu gọi hay làm gì cả. Thế nên mình cũng chần chừ, mình nghĩ nếu việc đó là quan trọng thì hẳn là tổ dân phố hay nhà nước đã phải có ý kiến rồi. Một mình mình đứng ra làm thì vừa ngại với hàng xóm, vừa sợ gánh trách nhiệm quá sức.” (Nữ, 35 tuổi, kinh doanh tự do).

Sự khuếch tán trách nhiệm này càng trở nên rõ rệt hơn khi các liên kết cộng đồng bị nối lỏng bởi lối sống đô thị. Một vị đại diện chi hội NCT tại địa phương nhận định:

“Lòng tốt của người dân mình vẫn còn đó, nhưng nó đang bị đóng băng. Họ cần một cái mồi lửa, một sự kết nối chính thức. Nếu có một nhóm đứng ra làm đầu tàu, tôi tin lòng thấu cảm sẽ bùng lên thành hành động ngay. Hiện tại, ai cũng đang đứng xem và chờ đợi một sự sắp xếp từ phía trên.” (Nam, 68 tuổi, cán bộ hưu trí).

Tương quan nghịch giữa trình độ học vấn và hành vi thực tế

Một phát hiện đáng chú ý được trình bày trong bảng 4 cho thấy xu hướng tỉ lệ nghịch giữa học vấn và hành động thực tế

Bảng 4. Tương quan giữa trình độ học vấn và mức độ sẵn lòng hành động (n=133)

Trình độ học vấn	Chỉ số thấu cảm (Mean)	Chỉ số hành động thực tế (Mean)	Khoảng cách
Dưới THPT	4,12	3,85	0,27
THPT/Trung cấp	4,35	3,52	0,83
Cao đẳng/Đại học trở lên	4,58	3,15	1,43

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2026; thang đo Likert 5 mức độ

Nhóm có trình độ học vấn cao sở hữu chỉ số thấu cảm lý thuyết sâu sắc nhất (M = 4,58), nhưng lại có chỉ số hành động thấp nhất (M = 3,15). Về mặt tâm lý học hành vi, nhóm này có xu hướng phân tích rủi ro kỹ lưỡng hơn (chi phí cơ hội, trách nhiệm pháp lý và sự phiền hà cá nhân), nên họ ngần ngại cam kết hành động thực tiễn.

Sự thiếu hụt vốn xã hội kết nối

Cuối cùng, khoảng cách này còn do sự lỏng lẻo của các mạng lưới kết nối tại địa phương. Mặc dù hệ thống chính trị - xã hội cơ sở tại Phú Thọ rất chặt chẽ, nhưng thiếu vắng các “cơ chế bắc cầu” để chuyển hóa lòng tốt cá nhân thành sức mạnh tập thể. Một người dân tại huyện Phù Ninh bày tỏ sự lúng túng khi muốn giúp đỡ nhưng không biết bắt đầu từ đâu:

“Tôi rất muốn giúp cụ già đầu ngõ, nhưng thú thật là không biết cụ cần gì nhất, mà hỏi thì cụ lại ngại. Giá như có một cái nhóm hay câu lạc bộ nào đó đứng ra bảo cụ này đang cần người đi chợ hộ hay cụ kia cần người trò chuyện buổi tối, thì những người như tôi sẵn sàng tham gia ngay.” (Nữ, 39 tuổi, giáo viên).

Khoảng trống về kỹ năng chuyên môn (nhận diện bệnh lý tuổi già như Alzheimer, trầm cảm) và thiếu kênh thông tin điều phối minh bạch khiến lòng thấu cảm của từng cá nhân trở nên lẻ loi tạo ra trạng huống chưa thể hình thành một hệ sinh thái an sinh cộng đồng bền vững. Một tình nguyện viên chữ thập đỏ tại địa phương nhận định:

“Đôi khi chúng tôi đến thăm, thấy các cụ nhớ nhớ quên quên, lúc cười lúc khóc, anh em cũng chỉ biết an ủi thôi chứ không biết đây là bệnh lý để có cách chăm sóc đúng. Sự thiếu kiến thức khiến chúng tôi sợ mình làm sai, đâm ra lòng thấu cảm chỉ dừng lại ở việc hỏi thăm xã giao chứ chưa dám can thiệp sâu vào y tế hay tâm lý.” (Nam, 29 tuổi, nhân viên văn phòng).

Chính sự thiếu hụt các kênh thông tin điều phối minh bạch đã khiến lòng thấu cảm của từng cá nhân trở nên lẻ loi, tạo ra trạng huống chưa thể hình thành một hệ sinh thái an sinh cộng đồng bền vững. Một cán bộ tổ dân phố thừa nhận:

“Nguồn lực trong dân mình lớn lắm, nhưng nó như những hạt cát rời rạc. Chúng ta đang thiếu một cái phễu để gom những tấm lòng đó lại. Khi không có sự điều phối, người dân họ thấy lẻ loi, họ sợ trách nhiệm một mình gánh không nổi nên đành chọn cách đứng từ xa nhìn vào” (Nam, 55 tuổi, cán bộ cơ sở).

5. Kết luận và hàm ý chính sách

5.1. Kết luận

Nghiên cứu về nhận thức và thái độ của cộng đồng đối với NCT neo đơn tại tỉnh Phú Thọ đã làm sáng tỏ một thực trạng mang tính nghịch lý, đó là sự tồn tại của khoảng cách thấu cảm trong hệ thống an sinh xã hội tại địa phương. Kết quả thực nghiệm cho thấy, dù cộng đồng duy trì một nền tảng đạo đức nhân văn bền vững với chỉ số thấu cảm cao ($M = 4,43$), đồng thời xác nhận việc chăm sóc NCT neo đơn là một chuẩn mực văn minh, nhưng các cam kết hành vi thực tế lại có sự phân hóa mạnh mẽ.

Nghiên cứu khẳng định, sự gián đoạn hành động không bắt nguồn từ trạng thái vô cảm xã hội mà chịu sự chi phối của các rào cản mang tính hệ thống, bao gồm: (1) Sự xung đột về thời gian trong bối cảnh kinh

tế thị trường; (2) Sự thiếu hụt các kỹ năng chăm sóc lão khoa chuyên biệt, và (3) Nỗi e ngại về trách nhiệm cá nhân đối với các rủi ro sức khỏe của đối tượng.

Nghiên cứu cũng phát hiện một biến số quan trọng, đó là trình độ học vấn và điều kiện kinh tế có xu hướng tỉ lệ nghịch với mức độ sẵn lòng hành động trực tiếp. Điều này được lý giải bởi sự gia tăng của tâm lý “thận trọng rủi ro” và phân tích chi phí cơ hội ở nhóm có học vấn cao. Nếu thiếu các cơ chế điều phối và hành lang pháp lý bảo vệ người tình nguyện, nguồn vốn xã hội tiềm năng này sẽ chỉ dừng lại ở mức độ cảm xúc thụ động. Điều này đặt ra thách thức lớn cho các hoạt động xây dựng một hệ thống an sinh xã hội dựa vào cộng đồng hiệu quả và bền vững tại tỉnh Phú Thọ trong tương lai.

5.2. Hàm ý chính sách

Dựa trên các “điểm nghẽn” được nhận diện thông qua dữ liệu thực nghiệm, nghiên cứu đề xuất một hệ thống giải pháp nhằm thu hẹp khoảng cách giữa thấu cảm và hành động tại tỉnh Phú Thọ:

Chuyển dịch mô hình từ hỗ trợ cá nhân sang mạng lưới tương trợ láng giềng. Chính quyền địa phương và hội NCT nên thúc đẩy mô hình hỗ trợ nhóm (ví dụ: nhóm 3-5 hộ gia đình cùng phụ trách 1 NCT neo đơn). Việc tổ chức theo nhóm không chỉ giúp tối ưu hóa nguồn lực thời gian mà còn giải tỏa áp lực tâm lý thông qua cơ chế “trách nhiệm tập thể”, giúp giảm thiểu các rào cản về rủi ro pháp lý cá nhân.

Chuẩn hóa kỹ năng chăm sóc NCT thông qua thiết lập các chương trình tập huấn ngắn hạn về kỹ năng chăm sóc lão khoa (sơ cứu cơ bản, dinh dưỡng và tâm lý học tuổi già) dành riêng cho tình nguyện viên tại tổ dân phố. Các hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực tự tin sẽ giúp người dân chuyển hóa sự thấu cảm thành hành động can thiệp y tế và tâm lý chính xác, loại bỏ tâm lý e ngại do thiếu chuyên môn.

Tỉnh Phú Thọ cần tích hợp dữ liệu về NCT neo đơn vào hệ thống quản lý an sinh điện tử cấp cơ sở. Minh bạch hóa nhu cầu (hỗ trợ y tế, mua sắm nhu yếu phẩm, hay tương tác xã hội) qua các nền tảng số (Zalo, ứng dụng công dân số địa phương) sẽ giúp tối ưu hóa việc kết nối giữa nguồn cung thiện nguyện và nhu cầu thực tế, tránh tình trạng thông tin bị phân tán.

Cần có các quy định cụ thể về vai trò “người giám hộ cộng đồng” để bảo vệ pháp lý cho những cá nhân tham gia hỗ trợ NCT trong các tình huống khẩn cấp. Đồng thời, chuẩn hóa cơ chế tôn vinh các “Gia đình/cá nhân an sinh tiêu biểu” sẽ củng cố vốn xã hội liên kết, biến sự thấu cảm từ một trạng thái cảm xúc thành một chuẩn mực văn hóa lan tỏa trong cộng đồng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alici, N. K., & Kalanlar, B. (2021). Attitudes toward aging and loneliness among older adults: A mixed methods study. *Perspectives in Psychiatric Care*, 1-8.
- Bantry-White, E., O’Gorman, C., Gannon, B., Kelleher, C. C., & Kearney, P. M. (2022). *Older people’s neighborhood perceptions are related to social and emotional loneliness and mediated by social network type*. PubMed Central.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2020). *Báo cáo Đánh giá hiệu quả mô hình Câu lạc bộ người cao tuổi tự giúp nhau giai đoạn 2016-2020*. Hà Nội, Việt Nam.
- Mến, B.V. (2020). Đánh giá tính hiệu quả của chính sách trợ giúp xã hội đối với người cao tuổi không có lương hưu ở Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn*, 6(3), 20-30.
- Chen, M., Cao, X., Wang, A., Zhu, Y., Lu, G., Zhang, L., & Shen, L. A. (2024). Global perspective on risk factors for social isolation in community-dwelling older adults: A systematic review and meta-analysis. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 116, 105211.
- Chính phủ Việt Nam. (2021). *Nghị định số 20/2021/NĐ-CP quy định chính sách trợ giúp xã hội đối với đối tượng bảo trợ xã hội*. Hà Nội.
- Feng Tong, ChengLin Yu, LinSen Wang, Iris Chi, & Fang Fu. (2021). *Systematic Review of Efficacy of Interventions for Social Isolation of Older Adults*. Frontiers.
- HelpAge International. (2018). *Global AgeWatch Index 2018: Insight Report*.
- Jarvis, M., Gagliardi, C., White, A., Amlani, H., & Williams, L. (2020). *International Perspectives on Older Adult Social Isolation and Loneliness*. Frontiers.
- Văn, L.N & Huyền, N.T.T. (2022). Sự dễ bị tổn thương của người cao tuổi trong bối cảnh già hóa dân số nhanh ở Việt Nam. *Tạp chí Xã hội học*, 160(4), 88-99.
- Quỳnh, L.N. (2023). Sự cô đơn và sức khỏe tinh thần của người cao tuổi ở Việt Nam: Một nghiên cứu định lượng. *Tạp chí Y học Dự phòng*, 33(1), 10-21.
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2020). *Social Isolation and Loneliness in Older Adults: Opportunities for the Health Care System*. The National Academies Press.
- Lan, N.T.M. (2020). Vai trò của cộng đồng trong việc hỗ trợ người cao tuổi có hoàn cảnh khó khăn tại Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, 216, 55-68.
- Anh, N.T.N. (2020). Chính sách chăm sóc xã hội đối với người cao tuổi Việt Nam trong bối cảnh già hóa dân số. *Tạp chí Khoa học Xã hội và Nhân văn*, 6(3), 45-58.
- Thùy, N.T.T. (2021). Ảnh hưởng của di cư đến sự cô lập xã hội của người cao tuổi ở nông thôn Việt Nam. *Tạp chí Xã hội học*, 155(3), 112-125.
- Ngân, P.B & Thùy, N.T.T. (2023). Biến đổi giá trị gia đình và trách nhiệm chăm sóc người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Khoa học Xã hội, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn*, 2(1), 70-85.
- Dương, P & Nga, Q. (2025). *Người già Việt Nam giữa khoảng trống an sinh*. VnExpress.
- Hương, T.T. (2025). Hình thành và phát triển hệ sinh thái chăm sóc người cao tuổi ở Việt Nam thích ứng với già hóa dân số. *Tạp chí Quản lý Nhà nước*.
- World Bank. (2021). *The Demographic Transition and Its Implications in Vietnam: Ensuring an Age-Friendly Social and Economic System*.
- World Health Organization. (WHO). (2021). *Social isolation and loneliness among older people*.

VIỆC LÀM MỚI Ở NGÀNH ĐIỆN GIÓ TẠI VIỆT NAM TRONG TIẾN TRÌNH CHUYỂN ĐỔI NĂNG LƯỢNG CÔNG BẰNG

ThS. Vũ Phương Thảo

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thaovp@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết phân tích việc làm mới ở ngành điện gió tại Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi năng lượng công bằng. Trên cơ sở khung lý thuyết về chuyển đổi năng lượng và thị trường lao động, nghiên cứu tập trung làm rõ mối quan hệ giữa sự phát triển của ngành điện gió và sự hình thành các việc làm mới, đồng thời xem xét khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu thứ cấp kết hợp tổng hợp tài liệu với nguồn dữ liệu từ các tổ chức quốc tế như IRENA, ILO, World Bank, GWEC và các văn bản chính sách của Việt Nam. Kết quả nghiên cứu cho thấy, ngành điện gió đang tạo ra nhiều việc làm mới trong toàn bộ chuỗi giá trị, bao gồm thiết kế, sản xuất, lắp đặt, vận hành và các dịch vụ hỗ trợ. Tuy nhiên, nguồn nhân lực trong nước còn hạn chế về số lượng và chất lượng, đặc biệt thiếu hụt lao động kỹ thuật cao, kỹ năng số dẫn đến khoảng cách đáng kể giữa nhu cầu của thị trường và năng lực của người lao động. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực phù hợp, góp phần vào sự phát triển bền vững của ngành năng lượng và nền kinh tế quốc gia.

Từ khóa: điện gió, việc làm mới, chuyển đổi năng lượng công bằng, nguồn nhân lực, thị trường lao động.

NEW EMPLOYMENT OPPORTUNITIES IN VIETNAM'S WIND POWER INDUSTRY AMID THE JUST ENERGY TRANSITION

Abstract: This article analyzes new jobs in Vietnam's wind power industry within the context of a just energy transition. Based on a theoretical framework of energy transition and the labor market, the study focuses on clarifying the relationship between the development of the wind power industry and the creation of new employments, while also examining the capacity of the workforce to meet these needs. The research utilizes secondary data analysis combined with document synthesis, drawing on data from international organizations such as IRENA, ILO, World Bank, GWEC, and Vietnamese policy documents. The research results show that the wind power industry is creating many new jobs throughout the entire value chain, including design, manufacturing, installation, operation, and support services. However, the domestic workforce is limited in both quantity and quality, particularly lacking highly skilled technical and digitally proficient workers, leading to a significant gap between market demand and workforce capacity. Based on that, the article proposes several policies to develop suitable human resources, contributing to the sustainable development of the energy sector and the national economy.

Keywords: Wind power, new jobs, just energy transition, human resources, labor market.

Mã bài báo: JHS - 331

Ngày nhận bài sửa: 08/04/2026

Ngày nhận bài: 07/03/2026

Ngày duyệt đăng: 20/4/2026

Ngày nhận phản biện: 16/03/2026

1. Giới thiệu

Trong những thập niên gần đây, thế giới chứng kiến sự dịch chuyển mạnh mẽ từ các nguồn năng lượng truyền thống sang năng lượng tái tạo nhằm ứng phó với biến đổi khí hậu và giảm phát thải khí nhà kính. Việt Nam, với vị thế là một nền kinh tế mới nổi và chịu nhiều tác động tiêu cực từ biến đổi khí hậu, đã đưa ra những cam kết quan trọng tại Hội nghị COP26, bao gồm mục tiêu đạt mức phát thải ròng bằng “0” vào năm 2050. Trên cơ sở đó, Chính phủ đã tham gia Thỏa thuận Đối tác chuyển dịch năng lượng công bằng (JETP), mở ra một khuôn khổ chính sách và tài chính quan trọng để thúc đẩy tiến trình chuyển đổi năng lượng.

Trong tiến trình này, ngành điện gió cả trên bờ và ngoài khơi nổi lên như một lĩnh vực chiến lược. Việt Nam được đánh giá là một trong những quốc gia có tiềm năng điện gió lớn nhất khu vực châu Á, đặc biệt là điện gió ngoài khơi với công suất lý thuyết lên tới hàng trăm GW. Với mục tiêu phát triển mạnh các nguồn năng lượng tái tạo (không bao gồm thủy điện) phục vụ sản xuất điện, đạt tỷ lệ khoảng 28-36% vào năm 2030, định hướng đến năm 2050 tỷ lệ năng lượng tái tạo lên đến 74-75% (Chính phủ, 2025). Sự phát triển của ngành điện gió không chỉ có ý nghĩa về mặt an ninh năng lượng và bảo vệ môi trường, mà còn mở ra những việc làm mới, đa dạng trong chuỗi giá trị từ nghiên cứu, phát triển, sản xuất thiết bị, xây dựng, vận hành đến quản lý dự án.

Tuy nhiên, để tận dụng được các cơ hội này, Việt Nam cần nhanh chóng chuẩn bị nguồn nhân lực đủ về số lượng và đáp ứng các yêu cầu kỹ năng đặc thù. Thực tế cho thấy, lực lượng lao động trong ngành năng lượng hiện nay vẫn tập trung nhiều ở các lĩnh vực truyền thống như nhiệt điện, thủy điện, trong khi nguồn nhân lực cho năng lượng tái tạo, đặc biệt là điện gió còn thiếu hụt đáng kể. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải phân tích một cách hệ thống mối quan hệ giữa phát triển ngành điện gió và sự hình thành các việc làm mới, cũng như khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực trong nước.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu trên thế giới phân tích mối quan hệ giữa phát triển năng lượng tái tạo và việc làm, tiêu biểu là các báo cáo của IRENA, ILO và GWEC, các nghiên cứu này chủ yếu tập trung ở quy

mô toàn cầu hoặc tại các quốc gia phát triển, với trọng tâm là số lượng việc làm được tạo ra. Trong khi đó, các khía cạnh như cơ cấu việc làm theo chuỗi giá trị, chất lượng việc làm và năng lực đáp ứng của nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi năng lượng công bằng vẫn chưa được làm rõ, đặc biệt đối với các quốc gia đang phát triển. Tại Việt Nam, các nghiên cứu hiện có chủ yếu tập trung vào tiềm năng phát triển điện gió và chính sách năng lượng, trong khi vấn đề việc làm trong ngành điện gió chưa được tiếp cận một cách hệ thống theo chuỗi giá trị và gắn với yêu cầu của chuyển đổi năng lượng công bằng.

Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu đó, bài viết này tập trung phân tích việc làm mới trong ngành điện gió tại Việt Nam theo chuỗi giá trị, đồng thời làm rõ mối quan hệ giữa sự phát triển của ngành và năng lực của nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi năng lượng công bằng. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số hàm ý chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực phù hợp, góp phần thúc đẩy quá trình chuyển đổi năng lượng theo hướng công bằng và bền vững tại Việt Nam.

2. Cơ sở lý thuyết

Theo IEA (2021), chuyển đổi năng lượng là quá trình mà theo đó hệ thống năng lượng dịch chuyển từ phụ thuộc vào nhiên liệu hóa thạch sang sử dụng năng lượng tái tạo và sạch hơn, nhằm giảm phát thải khí nhà kính và bảo đảm an ninh năng lượng. Tuy nhiên, để tiến trình này đạt hiệu quả bền vững, cần gắn với nguyên tắc “công bằng”, ILO đưa ra khái niệm Chuyển đổi năng lượng công bằng là quá trình chuyển đổi năng lượng vừa bền vững về mặt môi trường, vừa hiệu quả về mặt kinh tế, đồng thời công bằng xã hội - bao gồm đảm bảo sinh kế và việc làm cho người lao động, đặc biệt các nhóm dễ bị tổn thương (ILO, 2015). Trên cơ sở đó, Liên Hợp Quốc nhấn mạnh, công bằng trong chuyển đổi năng lượng đồng nghĩa với việc “không để ai bị bỏ lại phía sau”, tức là quá trình hoạch định và thực thi chính sách phải bao gồm đào tạo và tái đào tạo, sự tham gia của cộng đồng địa phương, doanh nghiệp và người lao động (UNFCCC, 2022). Trong bối cảnh đó, chuyển đổi năng lượng không chỉ là quá trình thay đổi về công nghệ mà còn kéo theo sự dịch chuyển của thị trường lao động. Theo IRENA và ILO (2023), sự phát triển của năng lượng tái tạo, đặc biệt là điện gió, đang tạo ra nhiều việc làm mới trong nền

kinh tế với 16,2 triệu việc làm toàn cầu năm 2023. Trên cơ sở đó, trong nghiên cứu này, “việc làm mới” được hiểu là các vị trí việc làm được hình thành hoặc biến đổi trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, bao gồm cả các công việc hoàn toàn mới và các công việc được tái cấu trúc do chuyển dịch năng lượng tái tạo, đòi hỏi kỹ năng và trình độ cao hơn. Trong ngành điện gió, việc làm mới xuất hiện trên toàn bộ chuỗi giá trị, từ khảo sát, thiết kế, sản xuất thiết bị, lắp đặt, vận hành đến bảo trì và dịch vụ hỗ trợ (GWEC, 2024). Những việc làm này không chỉ gia tăng về số lượng mà còn yêu cầu cao hơn về kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng số và khả năng thích ứng với công nghệ mới.

Đối với Việt Nam, trong bối cảnh cam kết đạt phát thải ròng bằng “0” vào năm 2050 và tham gia Thỏa thuận Đối tác chuyển dịch năng lượng công bằng, sự phát triển của ngành điện gió được kỳ vọng sẽ tạo ra nhiều việc làm mới. Tuy nhiên, khả năng tận dụng các cơ hội này phụ thuộc vào hai yếu tố chính: (i) nhu cầu lao động do thị trường điện gió tạo ra và (ii) năng lực đáp ứng của nguồn nhân lực trong nước. Do đó, việc phân tích việc làm mới trong ngành điện gió cần được đặt trong mối quan hệ giữa cung và cầu lao động, làm cơ sở cho việc đề xuất các chính sách phát triển nguồn nhân lực phù hợp.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích dữ liệu thứ cấp kết hợp tổng hợp tài liệu nhằm làm rõ xu hướng phát triển việc làm mới ngành điện gió trong bối cảnh chuyển đổi năng lượng công bằng tại Việt Nam. Dữ liệu được thu thập từ các báo cáo của các tổ chức quốc

tế như IRENA, ILO, World Bank, GWEC, các văn bản chính sách của Chính phủ Việt Nam (Quy hoạch điện VIII, báo cáo của Bộ Công thương) và các nghiên cứu khoa học liên quan trong giai đoạn 2020-2025. Các tài liệu được lựa chọn dựa trên tiêu chí về tính cập nhật, độ tin cậy và mức độ liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Bài viết sử dụng các phương pháp phân tích mô tả, phân tích chuỗi giá trị và phân tích cung - cầu lao động nhằm xác định các việc làm mới trong ngành điện gió và đánh giá khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực. Đồng thời, phương pháp so sánh quốc tế được sử dụng để đối chiếu kinh nghiệm phát triển việc làm trong ngành điện gió của một số quốc gia, qua đó rút ra hàm ý chính sách phù hợp cho Việt Nam.

4. Thực trạng ngành điện gió tại Việt Nam và cơ hội việc làm mới

4.1. Thực trạng ngành điện gió tại Việt Nam

Trong bối cảnh toàn cầu, điện gió đang trở thành trụ cột chính của chuyển đổi năng lượng công bằng. Theo Global Wind Report 2024, tổng công suất điện gió toàn thế giới đã vượt mốc 1.021 GW, trong đó riêng năm 2023 lắp mới gần 117 GW - mức cao nhất từ trước tới nay. Các khoản đầu tư toàn cầu cho năng lượng tái tạo đạt 623 tỷ USD, tăng 17% so với năm 2022, trong đó điện gió chiếm gần 170 tỷ USD (REN21, 2024). Nhờ sự phục hồi mạnh mẽ của các công trình lắp đặt mới tại Trung Quốc và Ấn Độ, châu Á - Thái Bình Dương đã củng cố vị thế là thị trường điện gió lớn nhất thế giới vào năm 2023 với 71% thị phần toàn cầu, tăng trưởng 15% so với cùng kỳ năm trước năm 2022.

Bảng 1. Công suất điện gió lắp mới năm 2023 theo khu vực

Khu vực	Tỷ trọng	Ghi chú
Châu Á - Thái Bình Dương	71%	Dẫn đầu nhờ Trung Quốc (75 GW)
Châu Âu	16%	Tăng trưởng nhờ điện gió ngoài khơi
Bắc Mỹ	7%	Chủ yếu là Hoa Kỳ
Mỹ Latinh	5%	Tăng trưởng tại Brazil, Chile, Mexico
Châu Phi & Trung Đông	1%	Đóng góp còn rất nhỏ
Tổng cộng	100%	Tương đương ~116,6 GW lắp mới toàn cầu

Nguồn: Global Wind Report 2024 - GWEC

Bảng số liệu cho thấy, năm 2023 công suất điện gió lắp đặt mới trên toàn cầu đạt mức kỷ lục với sự phân bố không đồng đều giữa các khu vực. Châu Á - Thái

Bình Dương chiếm tỷ trọng áp đảo trên 70%, khẳng định vị thế trung tâm mới của ngành điện gió, trong khi châu Âu giữ vai trò ổn định nhưng không còn dẫn

đầu. Bắc Mỹ và Mỹ Latinh có mức tăng trưởng trung bình, còn châu Phi và Trung Đông gần như chưa khai thác được tiềm năng. Sự tập trung công suất tại khu vực châu Á - Thái Bình Dương cho thấy dịch chuyển trung tâm sản xuất và việc làm ngành điện gió sang các nền kinh tế đang phát triển. Điều này mở ra cơ hội cho

Việt Nam tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị khu vực, nhưng đồng thời cũng đặt ra yêu cầu cạnh tranh về chất lượng nguồn nhân lực.

Trong đó, các quốc gia chiếm thị phần lớn về điện gió toàn cầu được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 2. Top quốc gia chiếm thị phần lớn về điện gió toàn cầu 2023

Quốc gia	Công suất điện gió tích lũy năm 2023 (GW)	Lắp mới năm 2023 (GW)
Trung Quốc	~442	75
Hoa Kỳ	~150	6,4
Đức	~69	8,1
Ấn Độ	~45	2,8
Tây Ban Nha	~30	2,5

Nguồn: Global Wind Report 2024 - GWEC

Số liệu cho thấy, sự phát triển mạnh mẽ của điện gió tại các quốc gia dẫn đầu như Trung Quốc, Hoa Kỳ hay Đức không chỉ dựa vào tiềm năng tài nguyên mà còn nhờ chiến lược chính sách nhất quán, đầu tư lớn vào hạ tầng và phát triển nguồn nhân lực. Trung Quốc nổi lên vượt trội, vượt xa tất cả các quốc gia khác, khẳng định vai trò trung tâm toàn cầu trong phát triển điện gió.

Từ bức tranh toàn cầu, có thể thấy cơ hội việc làm trong ngành điện gió sẽ tập trung mạnh ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương, trong đó Việt Nam nằm trong nhóm quốc gia có tiềm năng phát triển lớn. Với đường bờ biển dài hơn 3.000 km, nhiều vùng biển nông, gió mạnh và ổn định, đặc biệt tại Nam Trung Bộ. Việt Nam nằm trong nhóm quốc gia có tiềm năng điện gió ngoài khơi lớn nhất khu vực châu Á - Thái Bình Dương, ước tính có thể đạt trên 500 GW. Bên cạnh đó, tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh kéo theo nhu cầu điện năng ngày càng lớn, buộc Việt Nam phải đẩy mạnh phát triển năng lượng sạch, trong đó điện gió giữ vai trò trụ cột thay thế dần các nguồn điện hóa thạch. Chính phủ cũng đã ban hành nhiều cơ chế hỗ trợ và định hướng rõ ràng trong Quy hoạch điện VIII, coi điện gió ngoài khơi là nguồn năng lượng mũi nhọn, với mục tiêu đạt 6 GW vào năm 2030 và tiếp tục tăng mạnh sau đó. Hơn nữa, Việt Nam đang thu hút sự quan tâm và đầu tư của nhiều tập đoàn năng lượng hàng đầu thế giới từ Đan Mạch, Na Uy, Hàn Quốc, Nhật Bản, Đức..., qua đó khẳng định sức hấp dẫn của thị trường

và triển vọng phát triển lâu dài. Nhờ những lợi thế này, Việt Nam có thể trở thành một trong những trung tâm phát triển điện gió hàng đầu của khu vực châu Á - Thái Bình Dương.

Tại Việt Nam, ngành điện gió đã có bước phát triển nhanh trong những năm gần đây. Công suất điện gió tăng từ khoảng 377 MW năm 2019 lên hơn 4.100 MW vào năm 2023 (IRENA, 2023). Theo Quy hoạch điện VIII, tổng công suất điện gió dự kiến đạt khoảng 21.880 MW vào năm 2030, trong đó điện gió ngoài khơi đóng vai trò chủ đạo.

Tuy nhiên, quá trình phát triển ngành điện gió tại Việt Nam vẫn đang đối mặt với nhiều thách thức. Trước hết, chi phí đầu tư, đặc biệt đối với điện gió ngoài khơi, còn ở mức cao, đòi hỏi nguồn vốn lớn và công nghệ hiện đại (World Bank, 2021). Bên cạnh đó, ngành điện gió vẫn phụ thuộc đáng kể vào công nghệ, thiết bị và chuyên gia nước ngoài, trong khi năng lực nội địa hóa trong chuỗi cung ứng còn hạn chế. Ngoài ra, các rào cản về hạ tầng, cơ chế chính sách và chuỗi cung ứng tiếp tục là những yếu tố cản trở sự phát triển của ngành điện gió tại nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam (GWEC, 2024). Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng đến tốc độ phát triển của ngành mà còn làm giảm khả năng tạo ra các việc làm có giá trị gia tăng cao trong nước.

Những đặc điểm này cho thấy, bên cạnh cơ hội phát triển mạnh mẽ, ngành điện gió tại Việt Nam cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết về phát triển nguồn nhân

lực nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn kỹ thuật và quản lý ngày càng cao. Điều này mở ra triển vọng tạo việc làm ở nhiều khâu của chuỗi giá trị điện gió, từ khảo sát, thiết kế, xây dựng đến vận hành và bảo trì. Tuy nhiên, để tận dụng được cơ hội này, Việt Nam cần chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu kỹ thuật và quản lý hiện đại.

4.2. Việc làm mới trong ngành điện gió

Điện gió không chỉ mở rộng về công suất mà còn tạo việc làm cho hàng triệu lao động trên toàn cầu. Một báo cáo chung về năng lượng tái tạo và việc làm năm 2024 vừa được Cơ quan Năng lượng tái tạo quốc tế (IRENA) và Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) công bố cho thấy, số lượng việc làm trong lĩnh vực năng lượng tái tạo đã chứng kiến mức tăng lớn nhất từ trước đến nay trong năm 2023, tăng lên 16,2 triệu việc làm từ mức 13,7 triệu

của năm 2022. Theo lộ trình toàn cầu tương thích với mục tiêu 1,5°C của IRENA, ngành năng lượng tái tạo có thể tạo ra 38 triệu việc làm vào năm 2030 và 43 triệu việc làm vào năm 2050, gấp đôi số liệu trong các chính sách và cam kết hiện tại. Trên toàn thế giới, số lượng việc làm trong toàn ngành năng lượng sẽ tăng lên 122 triệu vào năm 2050 theo lộ trình 1,5°C, so với 114 triệu việc làm theo các chính sách và cam kết hiện tại. Điện mặt trời sẽ tạo ra nhiều việc làm nhất vào năm 2050 (20 triệu việc làm), đứng thứ hai là năng lượng sinh học (13,7 triệu), điện gió (5,5 triệu) và thủy điện (3,7 triệu). Xu hướng gia tăng nhanh việc làm trong lĩnh vực năng lượng tái tạo cho thấy chuyển đổi năng lượng không chỉ là vấn đề môi trường mà còn là động lực quan trọng của thị trường lao động toàn cầu. Việc làm trong chuỗi giá trị điện gió thường gồm các nhóm sau:

Bảng 3. Việc làm trong chuỗi giá trị điện gió

Giai đoạn chuỗi giá trị	Nhóm việc làm chính
Thiết kế - quy hoạch	Kỹ sư thiết kế, kỹ sư địa kỹ thuật, phân tích tài chính...
Chế tạo thiết bị	Công nhân cơ khí, hàn, chế tạo trụ - cánh quạt - hộp số...
Lắp đặt xây dựng	Công nhân xây dựng, kỹ thuật viên điện - cơ điện...
Vận hành - bảo trì (O&M)	Kỹ thuật viên O&M, chuyên gia SCADA, logistic - an toàn lao động
Tháo dỡ - tái chế	Công nhân kỹ thuật tháo dỡ, chuyên gia tái chế vật liệu

Nguồn: Tổng hợp từ IRENA, 2023; GWEC, 2024

Bảng trên cho thấy, việc làm trong ngành điện gió phân bố trên toàn bộ chuỗi giá trị, từ thiết kế, sản xuất đến vận hành và bảo trì. Tuy nhiên, cơ cấu việc làm này có sự khác biệt đáng kể giữa các quốc gia.

Tại Trung Quốc và Đức, nơi có tỷ lệ nội địa hóa cao, việc làm tập trung nhiều ở các khâu sản xuất thiết bị và chế tạo, chiếm tỷ trọng lớn trong chuỗi giá trị. Trong khi đó, tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam, việc làm chủ yếu tập trung ở các khâu lắp đặt, xây dựng và vận hành, còn các vị trí có giá trị gia tăng cao như thiết kế và sản xuất thiết bị vẫn còn hạn chế (GWEC, 2024; IRENA, 2023). Điều này cho thấy, mức độ nội địa hóa chuỗi cung ứng có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và cơ cấu việc làm trong ngành điện gió. Từ sự khác biệt này có thể thấy Việt Nam hiện đang ở giai đoạn đầu của chuỗi giá trị điện gió, với cơ cấu việc làm chủ yếu tập trung ở các khâu có giá trị gia tăng thấp.

Trên cơ sở đó, có thể thấy Việt Nam là một trong

những quốc gia có tiềm năng điện gió lớn nhất Đông Nam Á, với tổng tiềm năng kỹ thuật ước tính khoảng 513 GW (World Bank, 2021). Công suất lắp đặt điện gió đã tăng mạnh từ 377 MW năm 2019 lên 4.126 MW năm 2023 (IRENA, 2023) và mục tiêu đạt 21.880 MW vào năm 2030 theo Quy hoạch điện VIII. Dựa trên chuỗi giá trị việc làm trong ngành điện gió, có thể xác định các nhóm việc làm tại Việt Nam như sau:

Thứ nhất, việc làm kỹ thuật - chuyên môn cao: Bao gồm kỹ sư thiết kế turbine, kỹ sư cơ điện tự động hóa, chuyên gia điều khiển hệ thống SCADA, chuyên viên phân tích dự án. Đây là nhóm việc làm gia tăng khi Việt Nam thúc đẩy điện gió ngoài khơi và tiến tới nội địa hóa một phần khâu thiết kế, sản xuất thiết bị.

Thứ hai, việc làm trong xây dựng và lắp đặt dự án: Các dự án điện gió trên bờ và gần bờ tạo ra nhu cầu lớn về công nhân xây dựng, kỹ thuật viên lắp đặt trụ turbine, nhân lực vận hành thiết bị thi công...

Thứ ba, việc làm dài hạn trong vận hành - bảo trì: Sau khi đưa vào hoạt động, các dự án điện gió tiếp tục duy trì nhu cầu ổn định về nhân lực kỹ thuật để vận hành, bảo dưỡng thiết bị, cùng với đội ngũ chuyên viên an toàn lao động và logistics nhằm bảo đảm hoạt động liên tục và an toàn của hệ thống.

Thứ tư, việc làm phụ trợ - dịch vụ hỗ trợ: Sự phát triển ngành kéo theo nhu cầu về dịch vụ pháp lý, tài chính, logistics vận tải siêu trường - siêu trọng, bảo hiểm, kiểm định kỹ thuật... Đây là nhóm việc làm gián tiếp nhưng tạo “hậu thuẫn” quan trọng cho thị trường lao động địa phương.

Đáng chú ý, trong bối cảnh phát triển điện gió ngoài khơi, đã xuất hiện nhiều vị trí việc làm hoàn

toàn mới tại Việt Nam, như chuyên viên đánh giá tài nguyên gió, kỹ sư thiết kế và chế tạo móng monopile, kỹ thuật viên lắp đặt tuabin ngoài biển, chuyên gia kiểm tra và bảo trì cánh tuabin, cũng như nhân sự vận hành và bảo trì hệ thống điện gió ngoài khơi.

Điều này cho thấy tiềm năng tạo việc làm của ngành điện gió tại Việt Nam là rất lớn, song đồng thời cũng đặt ra yêu cầu cấp thiết về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường.

Theo báo cáo kỹ thuật của tổ chức quốc tế GIZ năm 2023, nhu cầu lao động cho ngành điện gió ở Việt Nam dành cho các giai đoạn sản xuất, lắp dự án và khai thác có tỉ trọng lao động cao nhất trên toàn chuỗi:

Bảng 4. Chuỗi giá trị ngành điện gió và tỷ trọng lao động dọc chuỗi

Chuỗi giá trị		Tỷ trọng nguồn nhân lực
Sản xuất linh kiện tuabin gió	Khai thác nguyên liệu thô	17%
	Sản xuất các bộ phận	
Chuẩn bị mặt bằng, vận chuyển	Lập dự án, chuẩn bị mặt bằng	2%
	Xây dựng, vận chuyển	1%
Lắp đặt, bán, phân phối	Lắp đặt, thử nghiệm, vận hành thử	30%
	Bán điện, marketing và dịch vụ khách hàng	
	Vận hành, truyền tải, phân phối và bảo trì	43%
Kết thúc vòng đời	Tháo dỡ, tái chế	7%

Nguồn: Giz, 2023. Sơ đồ hóa các bên liên quan và đánh giá công tác phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực năng lượng tái tạo.

Các việc làm mới này không chỉ tăng về số lượng mà còn yêu cầu sự chuyển dịch về kỹ năng, đặc biệt là kỹ năng kỹ thuật cao, kỹ năng số và ngoại ngữ, mở ra triển vọng cho lực lượng lao động trẻ Việt Nam trong

tiến trình chuyển đổi năng lượng công bằng.

Cũng theo nghiên cứu của tổ chức quốc tế GIZ năm 2023, một số kỹ năng cần thiết cho lao động trong ngành điện gió như sau:

Bảng 5. Kỹ năng cần thiết cho ngành điện gió trên phạm vi toàn cầu

Kỹ năng	Mô tả
Kỹ năng kỹ thuật	
Hệ thống điện lực	Có kiến thức về hệ thống điện lực và các linh kiện sử dụng trong hệ thống điện gió
Hệ thống cơ khí	Có kiến thức về hệ thống cơ khí và các linh kiện sử dụng trong hệ thống điện gió
Kỹ năng giải quyết sự cố (Khả năng xác định và giải quyết các trục trặc về mặt máy móc và hệ thống)	
Sửa chữa	Có kiến thức về kỹ thuật sửa chữa thiết bị và hệ thống
Bảo trì	Có hiểu biết về các yêu cầu bảo dưỡng máy móc và hệ thống
Kỹ năng an toàn và tuân thủ	
Quy định về an toàn và sức khỏe	Nắm được các quy định về an toàn và sức khỏe liên quan tới hoạt động lắp đặt, vận hành và bảo trì hệ thống điện gió
Quy định về môi trường	Am hiểu các quy định về môi trường liên quan tới hệ thống điện gió
Tiêu chuẩn ngành	Có kiến thức về các tiêu chuẩn ngành liên quan tới hệ thống và điện gió
Kỹ năng quản lý dự án	
Lập kế hoạch dự án	Có khả năng lập kế hoạch và tổ chức các dự án điện gió
Quản lý ngân sách	Am hiểu về hoạt động sử dụng ngân sách, quản lý tài chính trong các dự án điện gió
Quản lý rủi ro	Có khả năng xác định, giảm thiểu rủi ro liên quan tới các dự án điện gió
Gắn kết các bên liên quan	Biết cách thu hút sự tham gia của các bên liên quan trong các dự án điện gió.
Kỹ năng kinh doanh (Các doanh nghiệp cần lao động có kỹ năng kinh doanh để hiểu được các khía cạnh kinh tế, tài chính trong các dự án điện gió. Khía cạnh này bao gồm kỹ năng quản lý tài chính, marketing và phát triển kinh doanh.)	
Kỹ năng giao tiếp và hợp tác	Có khả năng giao tiếp và hợp tác tốt để làm việc hiệu quả với đồng nghiệp, các bên liên quan và khách hàng. Người lao động cần có kỹ năng giao tiếp, có thể làm việc nhóm và có khả năng truyền tải các thông tin kỹ thuật tới các bên liên quan không thuộc lĩnh vực kỹ thuật.
Kỹ năng phân tích và giải quyết sự cố	Có khả năng phân tích dữ liệu, xác định vấn đề và xây dựng giải pháp. Khía cạnh này bao gồm kỹ năng phân tích dữ liệu, lập mô hình và mô phỏng
Đổi mới sáng tạo	Do điện gió đang tiếp tục phát triển, người lao động cần có khả năng tư duy sáng tạo và phát triển các giải pháp mới để giải quyết các thách thức
Khả năng thích ứng và linh hoạt	Điện gió đang phát triển nhanh chóng và người lao động cần có khả năng thích ứng với công nghệ hiện đại, các mô hình làm việc và quy định. Điều này đòi hỏi tinh thần sẵn sàng học hỏi và phương pháp làm việc linh hoạt.
Kỹ năng số	Khi công nghệ số ngày càng được sử dụng rộng rãi trong lĩnh vực điện gió, người lao động cần phải thông thạo các kỹ năng số nền tảng (sử dụng phần mềm và công cụ để thu thập, theo dõi và phân tích dữ liệu)
Kỹ năng nhạy cảm giới	Đảm bảo phụ nữ được tham gia và trao quyền trong lĩnh vực điện gió

Nguồn: Giz, 2023. Sơ đồ hóa các bên liên quan và đánh giá công tác phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực năng lượng tái tạo.

Các nhóm kỹ năng trên thể hiện yêu cầu ngày càng cao đối với nguồn nhân lực trong ngành điện gió. Điều này cho thấy, việc làm trong ngành điện gió không chỉ gia tăng về số lượng mà còn có xu hướng “nâng cấp kỹ năng”, đòi hỏi người lao động phải có trình độ kỹ thuật, kỹ năng số và khả năng thích ứng cao hơn so

với các ngành năng lượng truyền thống. So với các ngành năng lượng truyền thống, yêu cầu này cao hơn và mang tính liên ngành rõ rệt.

Mặc dù ngành điện gió mang lại triển vọng tạo việc làm lớn, Việt Nam vẫn phải đối mặt với những thách thức đáng kể trong việc khai thác hiệu quả các

cơ hội này. Trước hết, nguồn nhân lực chất lượng cao còn thiếu hụt khi lực lượng lao động kỹ thuật có tay nghề về điện gió còn hạn chế, trong khi các trường đại học và cơ sở đào tạo nghề chưa xây dựng được nhiều chương trình đào tạo chuyên sâu phù hợp với yêu cầu công nghệ hiện đại. Bên cạnh đó, tỷ lệ nội địa hóa trong chuỗi cung ứng điện gió vẫn thấp, dẫn đến tình trạng phụ thuộc nhiều vào thiết bị nhập khẩu, khiến những việc làm chất lượng cao trong các khâu thiết kế và chế tạo vốn mang lại thu nhập tốt lại chưa thực sự hình thành ở trong nước. Ngoài ra, điều kiện làm việc khắc nghiệt tại các dự án điện gió, chủ yếu ở khu vực ven biển xa trung tâm, cũng gây khó khăn cho việc thu hút và giữ chân lao động tay nghề cao. Cuối cùng, cơ chế hỗ trợ đào tạo và chuyển đổi nghề còn thiếu đồng bộ, các chương trình đào tạo lại và gắn kết ba bên giữa Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo chưa được triển khai rộng rãi, làm hạn chế khả năng tận dụng cơ hội việc làm mới từ ngành điện gió.

5. Một số chính sách phát triển nguồn nhân lực đáp ứng việc làm mới ngành điện gió

Để tận dụng hiệu quả các việc làm mới trong ngành điện gió, Việt Nam cần triển khai đồng bộ các nhóm giải pháp về nguồn nhân lực như sau:

Một là, xây dựng chiến lược nguồn nhân lực cho ngành năng lượng tái tạo.

Việc hình thành một khung chiến lược quốc gia về đào tạo và sử dụng nhân lực điện gió là cần thiết nhằm định hướng dài hạn. Chiến lược này cần gắn với mục tiêu phát triển trong Quy hoạch điện VIII, bao gồm dự báo nhu cầu lao động theo từng giai đoạn cụ thể như năm 2030, 2045... Khi có lộ trình rõ ràng, Nhà nước và các cơ sở đào tạo sẽ chủ động hơn trong việc thiết kế chương trình và phân bổ nguồn lực.

Hai là, đẩy mạnh đào tạo nghề và đào tạo lại.

Đào tạo nghề ngắn hạn cho các vị trí lắp đặt, vận hành và bảo trì turbine gió sẽ giúp nhanh chóng cung cấp lực lượng lao động kỹ thuật đáp ứng thị trường. Song, cần triển khai chương trình đào tạo lại cho lao động từ các ngành năng lượng truyền thống (như than, dầu khí) để chuyển dịch sang các công việc xanh. Điều này vừa giải quyết vấn đề thất nghiệp do chuyển dịch năng lượng, vừa tận dụng được kinh nghiệm sẵn có của người lao động.

Ba là, gắn kết Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo.

Cơ chế hợp tác ba bên là chìa khóa để bảo đảm đào tạo gắn liền với nhu cầu thực tiễn của ngành. Doanh nghiệp đầu tư điện gió có thể tham gia đặt hàng

chương trình đào tạo, cử chuyên gia giảng dạy hoặc mở lớp đào tạo tại chỗ. Nhà nước đóng vai trò kiến tạo, ban hành khung pháp lý và khuyến khích cơ sở đào tạo đổi mới chương trình giảng dạy phù hợp với chuẩn mực quốc tế.

Bốn là, hoàn thiện cơ chế hỗ trợ và an sinh xã hội.

Để giảm thiểu rủi ro xã hội trong quá trình chuyển đổi năng lượng, cần thành lập quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề cho người lao động. Các chính sách tín dụng ưu đãi hoặc học bổng đào tạo nghề mới sẽ khuyến khích người lao động tham gia học tập, nâng cao kỹ năng. Đồng thời, phải bảo đảm quyền lợi an sinh, nhất là cho nhóm lao động mất việc hoặc có nguy cơ bị đào thải khỏi ngành năng lượng truyền thống.

Năm là, tăng cường thu hút đầu tư và nâng cao tỷ lệ nội địa hóa chuỗi cung ứng.

Phát triển ngành công nghiệp chế tạo thiết bị điện gió trong nước không chỉ giảm phụ thuộc nhập khẩu mà còn mở rộng việc làm chất lượng cao. Chính phủ có thể hỗ trợ bằng các ưu đãi thuế, tín dụng xanh và cơ chế khuyến khích chuyển giao công nghệ từ các tập đoàn quốc tế. Việc nâng cao tỷ lệ nội địa hóa giúp doanh nghiệp Việt Nam tham gia sâu hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu, qua đó tạo thêm giá trị gia tăng và nhiều việc làm bền vững.

Các giải pháp về phát triển nguồn nhân lực cho ngành điện gió không chỉ nhằm giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động chất lượng cao, mà còn gắn trực tiếp với mục tiêu chuyển đổi năng lượng công bằng. Việc xây dựng chiến lược nhân lực, đẩy mạnh đào tạo nghề, hỗ trợ an sinh và tăng cường nội địa hóa chuỗi cung ứng sẽ giúp bảo đảm rằng mọi nhóm lao động từ kỹ sư, kỹ thuật viên đến lao động phổ thông đều có thể tiếp cận việc làm mới. Quan trọng hơn, các chính sách này góp phần hạn chế tác động tiêu cực đến người lao động trong ngành năng lượng truyền thống, đồng thời tạo điều kiện cho họ tham gia vào lĩnh vực năng lượng tái tạo. Nhờ đó, quá trình chuyển đổi năng lượng tại Việt Nam không chỉ hướng tới mục tiêu giảm phát thải khí nhà kính, mà còn gắn liền với công bằng xã hội, phát triển bền vững.

6. Kết luận

Điện gió là một trụ cột quan trọng trong tiến trình chuyển đổi năng lượng công bằng của Việt Nam, vừa góp phần đảm bảo an ninh năng lượng, vừa mở ra nhiều việc làm mới. Tuy nhiên, thách thức lớn hiện nay là thiếu hụt nhân lực chất lượng cao, tỷ lệ nội địa hóa thấp và cơ chế đào tạo - chuyển đổi nghề chưa đồng bộ. Để tận dụng tốt cơ hội, Việt Nam cần chiến

lược phát triển nguồn nhân lực gắn với quy hoạch năng lượng, tăng cường đào tạo, liên kết giữa Nhà nước - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo và bảo đảm an

sinh cho người lao động. Điều này sẽ giúp quá trình chuyển đổi năng lượng diễn ra công bằng, bền vững và mang lại lợi ích lâu dài cho thị trường lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chính phủ. (2025). *Quyết định 768/QĐ-TTg ngày 15/4/2025 phê duyệt điều chỉnh quy hoạch phát triển điện lực quốc gia thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*.
- Chính Phủ. (2023). *Quyết định 500/QĐ-TTg ngày 15/5/2023 phê duyệt Quy hoạch phát triển điện lực quốc gia thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*.
- Bộ Công thương. (2023). *Kế hoạch hành động triển khai Thỏa thuận JETP tại Việt Nam*. <https://moit.gov.vn/tin-tuc/viet-nam-trien-khai-tuyen-bo-jetp-thuc-day-chuyen-doi-nang-luong-cong-bang.html>
- GIZ và Chương trình Hợp tác Việt - Đức. (2023). *Báo cáo: Sơ đồ hóa các bên liên quan và đánh giá công tác phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực năng lượng tái tạo*.
- GWEC. (2024). *Global Wind Report 2024*
- Huy, M. (2025). *Đẩy mạnh điện gió ngoài khơi, hút dòng vốn đầu tư tỷ đô*. <https://vneconomy.vn/day-manh-dien-gio-ngoai-khoi-hut-dong-von-dau-tu-ty-do.htm>
- ILO. (2015). *"Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all"*, International Labour Organization, Geneva.
- IRENA & ILO. (2023). *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2023*, International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi, and International Labour Organization, Geneva, www.irena.org/Publications/2023/Sep/Renewable-energy-and-jobs-Annual-review-2023.
- IRENA. (2023). *Renewable Capacity Statistics*. International Renewable Energy Agency, Abu Dhabi.
- IRENA. (2021). *Renewable energy and jobs. Annual review*. IEA, World Energy Outlook 2021.
- REN21. (2024). *Global Status Report 2024*. Investment & Finance Module.
- UNFCCC. (2022). *Just transitions in national climate frameworks and climate policies - Experiences in alignment, planning and progress tracking. United Nations Framework Convention on Climate Change*.
- World Bank. (2021). *Offshore Wind Roadmap for Vietnam: Harnessing the Potential of Offshore Wind for a Clean Energy Future*. Washington.

HOẠT ĐỘNG CÔNG TÁC XÃ HỘI HỖ TRỢ VIỆC LÀM CHO THANH NIÊN DÂN TỘC TÀY, HUYỆN YÊN SƠN¹ (CŨ), TỈNH TUYÊN QUANG

TS. Nguyễn Thanh Huyền
Trường Đại học Lao động - Xã hội
huyennt@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích thực trạng và các hoạt động hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày, huyện Yên Sơn tỉnh Tuyên Quang. Kết quả nghiên cứu đã đánh giá các chương trình hiện có, xác định những hoạt động hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác hỗ trợ việc làm cho đối tượng này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, các nội dung của hoạt động giải quyết việc làm cho thanh niên dân tộc Tày là hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm; dạy nghề gắn với việc làm, hỗ trợ xuất khẩu lao động, hỗ trợ vay vốn. Nghiên cứu cũng xây dựng được các yếu tố ảnh hưởng tới hoạt động hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày là yếu tố nhận thức của lãnh đạo; yếu tố năng lực, trình độ chuyên môn của cán bộ giải quyết việc làm; yếu tố đặc điểm của thanh niên dân tộc Tày và yếu tố kinh phí. Trong đó yếu tố về đặc điểm của thanh niên dân tộc Tày là yếu tố có ảnh hưởng nhiều nhất.

Từ khóa: Thanh niên, thanh niên dân tộc thiểu số, hỗ trợ việc làm

SOCIAL WORK ACTIVITIES IN SUPPORTING EMPLOYMENT FOR TAY ETHNIC MINORITY YOUTH IN YEN SON DISTRICT (FORMER ADMINISTRATIVE UNIT), TUYEN QUANG PROVINCE

Abstract: This article focuses on analyzing the current situation and employment support activities for Tay ethnic minority youth in Yen Son District, Tuyen Quang Province. The research findings evaluate existing programs, identify employment support activities for Tay ethnic minority youth, and propose solutions to improve the effectiveness of employment support for this group. The results indicate that employment support activities for Tay ethnic minority youth include providing employment information and career counseling, vocational training associated with job placement, support for overseas labor export, and financial loan assistance. The study also identifies several factors influencing employment support activities for Tay ethnic minority youth, including leadership awareness, the competence and professional qualifications of employment service staff, the characteristics of Tay ethnic minority youth, and financial resources. Among these factors, the characteristics of Tay ethnic minority youth were found to have the greatest influence.

Keywords: Youth, ethnic minority youth, employment support

Mã bài báo: JHS - 332
Ngày nhận bài sửa: 01/04/2026

Ngày nhận bài: 07/03/2026
Ngày duyệt đăng: 20/4/2026

Ngày nhận phản biện: 20/03/2026

1 Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII xác định kết thúc hoạt động của đơn vị hành chính cấp huyện (quận) từ ngày 01/7/2025. Do , huyện Yên Sơn sau 1/7/2025 đã chuyển đổi thành xã Yên Sơn. Số liệu trong nghiên cứu được sử dụng từ trước ngày 1/7/2025 nên bài viết vẫn sử dụng phạm vi nghiên cứu là cấp huyện.

1. Đặt vấn đề

Thanh niên dân tộc thiểu số đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy nhiên, do những yếu tố lịch sử, địa lý và văn hóa, họ thường chịu thiệt thòi về cơ hội phát triển. Thanh niên dân tộc thiểu số thường đối mặt với nhiều thách thức trong tiếp cận giáo dục, đào tạo nghề và cơ hội việc làm, dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm cao. Việc làm ổn định không chỉ giúp nâng cao chất lượng cuộc sống cá nhân mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của cộng đồng và xã hội. Hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số (DTTS) là một nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển bền vững của Việt Nam, đặc biệt tại các tỉnh miền núi như Tuyên Quang. Với diện tích 5.867,90 km² và dân số 760.289 người (năm 2015), có trên 52% dân số là người DTTS, trong đó dân tộc Tày chiếm 25,45%, (Ban Dân tộc huyện Yên Sơn, 2024). Yên Sơn là một trong những địa phương có tỷ lệ dân số nông thôn cao (86,12% dân số tỉnh) và nhiều xã vùng sâu, vùng xa tập trung đông đảo DTTS. Bài viết này được thực hiện nhằm đánh giá một cách toàn diện thực trạng hoạt động hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày tại huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang; phân tích bối cảnh kinh tế - xã hội và đặc điểm nhân khẩu học của thanh niên dân tộc Tày, tổng hợp và đánh giá các chính sách, chương trình, dự án đã triển khai, đồng thời nhận diện những thách thức chính mà họ phải đối mặt. Việc giải quyết việc làm cho thanh niên nói chung và thanh niên dân tộc Tày nói riêng là điều rất quan trọng và cần thiết trong quá trình hội nhập và phát triển, góp phần trong việc đảm bảo công bằng xã hội, đảm bảo an sinh xã hội. Đây là nền tảng để đất nước ta tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Báo cáo nghiên cứu này được thực hiện nhằm đánh giá một cách toàn diện thực trạng hoạt động hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày tại huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang. Nghiên cứu tập trung vào phạm vi huyện Yên Sơn nhằm đảm bảo tính thống nhất với các số liệu thống kê từ năm 2020 đến 2024 và bối cảnh quản lý hành chính năm 2025.

2. Tổng quan nghiên cứu và một số vấn đề lý luận cơ bản

2.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Những năm gần đây, vấn đề việc làm được sự quan

tâm nhiều của các nhà khoa học, nhà nghiên cứu trong nước và trên thế giới. Trên thế giới, các công trình nghiên cứu đã cung cấp cho người đọc những cái nhìn đa chiều về lao động và việc làm: Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã tiến hành nghiên cứu vấn đề an sinh xã hội của 10 nước công nghiệp. Họ chỉ ra rằng, một bộ phận dân cư nhất là vùng nông thôn lâm vào tình trạng thất nghiệp nên bị ngừng hoặc giảm đáng kể thu nhập. Youth Employment in Ethnic Minority Areas: Challenges and Solutions (Báo cáo của ILO), báo cáo phân tích thực trạng việc làm của thanh niên dân tộc thiểu số tại Việt Nam, các rào cản như thiếu kỹ năng, hạn chế tiếp cận thị trường lao động, và đề xuất các giải pháp hỗ trợ từ chính sách đến đào tạo nghề. (ILO), 2020).

Giải pháp hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số tại Việt Nam: Nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) Nghiên cứu tập trung vào các chương trình đào tạo nghề, hỗ trợ khởi nghiệp và kết nối doanh nghiệp với thanh niên dân tộc thiểu số, đồng thời đánh giá hiệu quả của các chính sách hiện hành. (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA), 2023).

Empowering Ethnic Minority Youth through Employment and Entrepreneurship (Báo cáo của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP), báo cáo nhấn mạnh vai trò của giáo dục, đào tạo kỹ năng và hỗ trợ khởi nghiệp trong việc tạo cơ hội việc làm bền vững cho thanh niên dân tộc thiểu số. (United Nations Development Programme (UNDP), 2021).

Nghiên cứu của Tổ chức Oxfam (2021 đã tập trung vào các rào cản như thiếu kỹ năng, hạn chế tiếp cận thị trường lao động và đề xuất các giải pháp dựa trên cộng đồng.

Báo cáo của Ngân hàng Thế giới (World Bank): Promoting Inclusive Growth through Youth Employment in Ethnic Minority Areas. Báo cáo phân tích tình hình việc làm của thanh niên dân tộc thiểu số và đề xuất các chính sách để thúc đẩy tăng trưởng bao trùm. (World Bank, 2022).

Ở Việt Nam, có thể nêu ra một số công trình nghiên cứu về vấn đề này như:

Đề tài của Tuyên (2014) nghiên cứu: Giải quyết việc làm cho thanh niên nông thôn tỉnh Bắc Giang đã

ngiên cứu giải quyết việc làm cho thanh niên nông thôn tỉnh Bắc Giang trên phương diện kinh tế.

Hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số: Cần giải pháp đồng bộ (Báo Lao động). Bài viết đề cập đến các chính sách hiện tại của Chính phủ trong việc hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số, đồng thời chỉ ra những hạn chế và đề xuất giải pháp. Nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu Phát triển Xã hội (CSRĐ): “Đánh giá hiệu quả các chương trình hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số”. Nghiên cứu đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm tại các vùng dân tộc thiểu số, từ đó đề xuất cải thiện chính sách. (Trung tâm Nghiên cứu Phát triển Xã hội (CSRĐ), 2022).

Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023): Báo cáo tổng hợp các chính sách hiện hành, bao gồm đào tạo nghề, hỗ trợ vốn và kết nối doanh nghiệp, nhằm thúc đẩy việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số.

Phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số: Thực trạng và giải pháp. Tài liệu đã phân tích thực trạng nguồn nhân lực tại các vùng dân tộc thiểu số, đặc biệt là thanh niên, và đề xuất các giải pháp toàn diện để hỗ trợ việc làm (Hồng, 2020).

Trên cơ sở các đề tài nghiên cứu khoa học và bài viết về chất lượng dịch vụ giới thiệu việc làm, nghiên cứu sẽ tiếp tục kế thừa các kết quả nghiên cứu trước đó để tiếp tục hệ thống hóa các vấn đề lý luận để đánh giá kết quả và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số. Các nghiên cứu của ILO (2020), UNDP (2021) và World Bank (2022) đã chỉ ra các rào cản chung về kỹ năng và thị trường đối với thanh niên DTTS. Tại Việt Nam, các tác giả như Tuyên (2014) hay Trần Thị Hồng (2020) chủ yếu tiếp cận dưới góc độ kinh tế học và quản lý nguồn nhân lực. Phần lớn các công trình tập trung vào thực thi chính sách công mà thiếu vắng sự phân tích về quy trình CTXH (can thiệp cá nhân, nhóm và cộng đồng) trong việc thay đổi nhận thức và hành vi tìm kiếm việc làm của thanh niên dân tộc Tày. Bài viết này sẽ bổ sung góc nhìn về vai trò của nhân viên xã hội trong việc điều phối nguồn lực tại địa phương.

2.2. Một số khái niệm cơ bản

Khái niệm Thanh niên: Theo Luật Thanh niên Việt Nam (sửa đổi năm 2020): “Thanh niên được xác định

là công dân Việt Nam trong độ “tuổi từ 16 đến 30 tuổi”. Điều này dựa trên việc thanh niên là nhóm tuổi có sự phát triển thể chất, trí tuệ và có khả năng đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế, văn hóa, và xã hội của quốc gia (Quốc hội Việt Nam, 2020).

Khái niệm Thanh niên dân tộc thiểu số: Theo Luật Thanh niên năm 2020 (Điều 6), Nhà nước và xã hội phải có các chính sách đặc biệt để hỗ trợ thanh niên dân tộc thiểu số, bao gồm thúc đẩy giáo dục, tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ (Quốc hội Việt Nam, 2020).

Hỗ trợ việc làm: Hỗ trợ việc làm cho người lao động là việc tạo cho người lao động từ chỗ thất nghiệp hoặc thiếu việc làm, việc làm không đầy đủ trở thành người có việc làm và có thu nhập đảm bảo từ việc làm đó (Quốc hội Việt Nam, 2013).

Hoạt động CTXH hỗ trợ việc làm: Là tiến trình can thiệp chuyên nghiệp sử dụng các kỹ năng tư vấn, kết nối nguồn lực và biện hộ để giúp người lao động yếu thế vượt qua rào cản cá nhân và xã hội, nhằm tiếp cận việc làm bền vững và ổn định cuộc sống

3. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu

3.1. Mục tiêu nghiên cứu

Đánh giá thực trạng các hoạt động CTXH hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày tại huyện Yên Sơn dưới góc độ dịch vụ và kết nối.

Xác định các yếu tố ảnh hưởng và khoảng cách giữa chính sách với nhu cầu thực tế của đối tượng.

Đề xuất các giải pháp CTXH chuyên nghiệp nhằm nâng cao tính bền vững trong giải quyết việc làm.

3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Các hoạt động hỗ trợ việc làm hiện nay đã thể hiện vai trò của CTXH như thế nào?

Yếu tố nào đóng vai trò quyết định đến hiệu quả của các hoạt động hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc Tày?

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp phân tích tài liệu

Phương pháp này được sử dụng để hệ thống hóa các chủ trương, nghị quyết, văn bản quy phạm pháp luật của Đảng và Nhà nước về giải quyết việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số. Các báo cáo thống kê giai đoạn 2020-2024 từ ban Dân tộc, phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, và Huyện đoàn Yên Sơn được phân tích để đánh giá bối cảnh chung.

4.2. Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi

Đối tượng khảo sát 200 thanh niên dân tộc Tày từ 18 tuổi trở lên đang sinh sống và làm việc trên địa bàn huyện Yên Sơn. Sử dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên để đảm bảo tính đại diện. Nội dung khảo sát tập trung vào mức độ tiếp cận và đánh giá tính hiệu quả của các hoạt động: cung cấp thông tin, tư vấn việc làm; dạy nghề; hỗ trợ xuất khẩu lao động và hỗ trợ vốn.

4.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

Nhóm tác giả tiến hành 10 phỏng vấn sâu với các nhóm đối tượng mục tiêu nhằm làm rõ những rào cản nội tại và khách quan: Nhóm thanh niên dân tộc Tày,

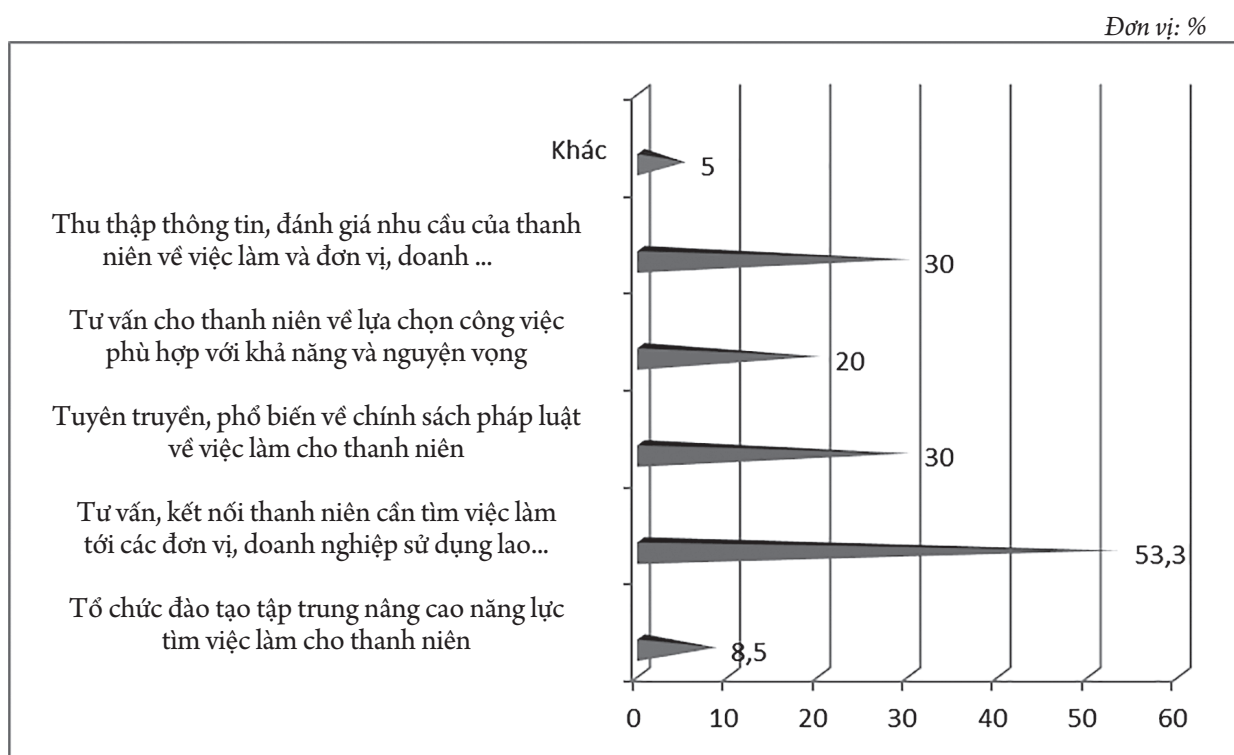
khai thác các khó khăn trong tìm kiếm việc làm, nhu cầu thực tế và những nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu việc làm. Nhóm cán bộ quản lý phòng vấn lãnh đạo địa phương và cán bộ chuyên trách về công tác giải quyết việc làm để nhận diện điểm mạnh, điểm yếu trong quy trình hỗ trợ và nguồn lực kinh phí.

5. Kết quả nghiên cứu

5.1. Hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm

Địa phương thực hiện hoạt động giải quyết việc làm cho thanh niên dân tộc Tày qua hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm từ nhiều các hoạt động cụ thể khác nhau thể hiện qua hình sau.

Hình 1. Các hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm



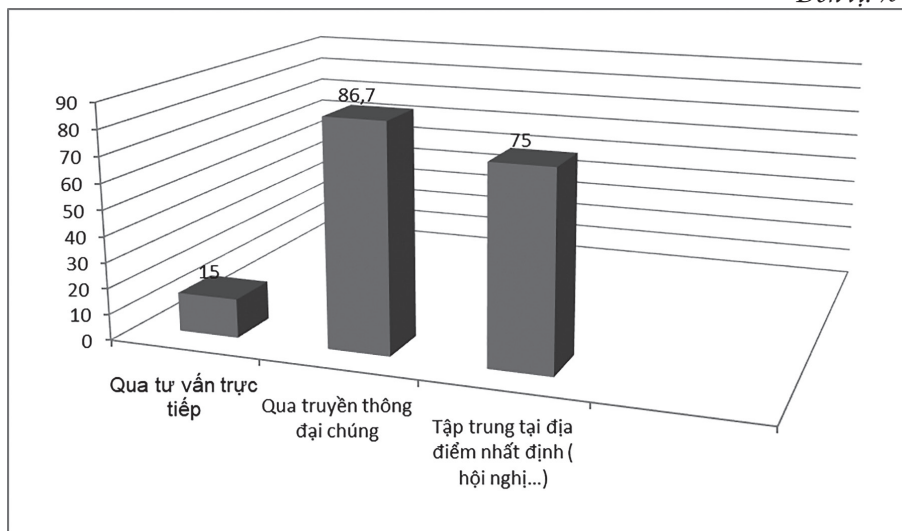
Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Kết quả nghiên cứu cho thấy: Hoạt động cung cấp thông tin tư vấn việc làm ở huyện Yên Sơn qua khảo sát chủ yếu là các hoạt động tư vấn, kết nối thanh niên cần tìm việc làm tới đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động và ngược lại (chiếm tỷ lệ 53,3%); những hoạt

động khác như hoạt động tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về việc làm của thanh niên (chiếm 30%); hoạt động thu thập thông tin (chiếm 30%), đánh giá nhu cầu việc làm đã có tuy nhiên ở mức hạn chế.

Hình 2. Các hình thức tổ chức hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm

Đơn vị: %



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

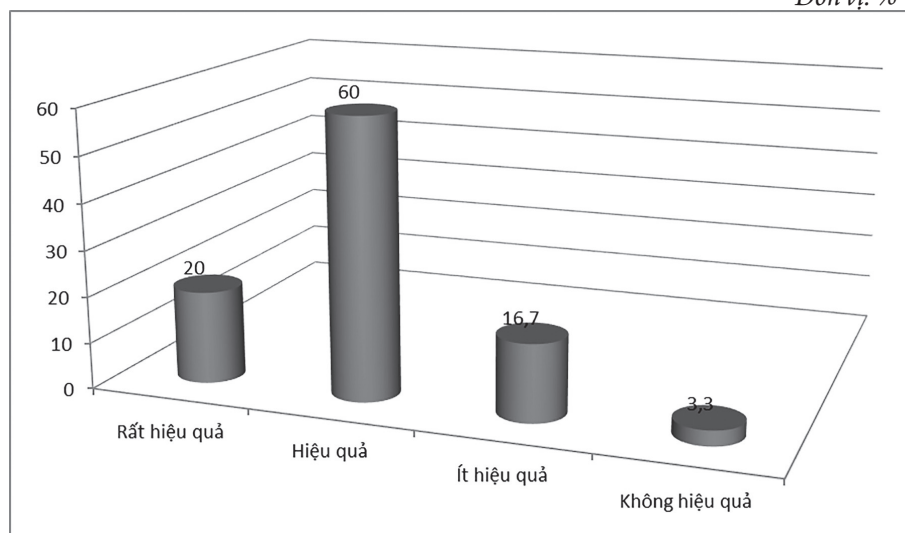
Theo kết quả khảo sát, 86,7% người được khảo sát cho rằng hình thức hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm được tổ chức thực hiện dưới hình thức qua truyền thông (loa phát thanh, Facebook, Zalo...), đó là việc cán bộ giải quyết việc làm vận động sử dụng phương pháp truyền thông qua hệ thống loa phát thanh, hệ thống internet như Facebook, Zalo làm hình thức tuyên truyền những thông tin về việc làm tới thanh niên; hình thức tổ chức tuyên truyền tập trung như qua các buổi họp, hội nghị cũng được vận dụng (chiếm 75%). Qua việc khảo sát và nắm bắt tâm tư nguyện vọng nghề nghiệp và việc làm của thanh niên

huyện đoàn Yên Sơn, đã tổ chức nhiều hoạt động như: Hội nghị tư vấn giới thiệu việc làm có mời các doanh nghiệp trên địa bàn huyện và các tỉnh lân cận tới dự và tư vấn trực tiếp tới thanh niên, đăng tin bài về việc làm, tuyển dụng trên trang điện tử để tuyên truyền tới thanh niên, phát tờ rơi thông báo tuyển dụng của các công ty, doanh nghiệp đến thanh niên giúp họ nắm bắt kịp thời để chọn lựa công việc phù hợp với năng lực của bản thân.

* Mức độ hiệu quả của hình thức tổ chức các hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm

Hình 3. Mức độ hiệu quả hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm

Đơn vị: %



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Hình 3 cho thấy 20% thanh niên đánh giá hoạt động rất hiệu quả, 60% đánh giá hiệu quả, 16,7% đánh giá ít hiệu quả và có 3,3% đánh giá là không hiệu quả. Như vậy, qua số liệu trên ta nhận thấy, hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm đem lại hiệu quả khá lớn, giúp thanh niên có thể tự tìm việc làm phù hợp với bản thân.

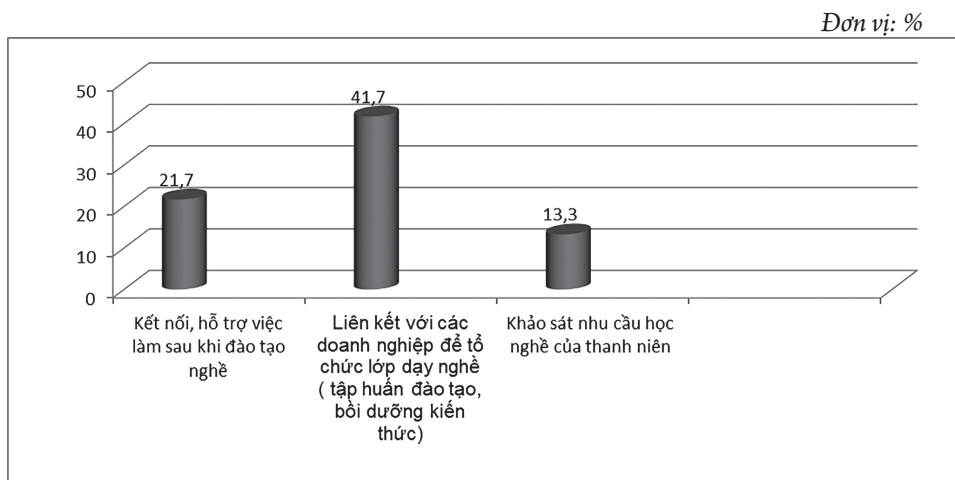
Tóm lại, hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm tại huyện Yên Sơn tỉnh Tuyên Quang có nhiều nội dung đa dạng, có ích cho thanh niên, tạo cơ hội cho thanh niên tiếp cận tới đơn vị, doanh nghiệp cần tìm người lao động và có thể tự đánh giá nhu cầu bản thân từ đó chọn lựa việc làm phù hợp. Hoạt động tư vấn đạt tỷ lệ tiếp cận cao qua truyền thông (86,7%) và họp thôn

bản (75%). Tuy nhiên, góc độ CTXH cho thấy tính chất thông tin mới chỉ dừng lại ở “phát tin” một chiều, chưa có sự tham vấn sâu để phân loại nhu cầu cụ thể cho từng nhóm thanh niên (nhóm có trình độ với nhóm lao động phổ thông).

5.2. Hoạt động dạy nghề gắn với việc làm

Hoạt động dạy nghề gắn với việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số (DTTS) là một trong những giải pháp cốt lõi để phát triển kinh tế - xã hội bền vững tại các vùng miền núi, vùng sâu vùng xa. Việc chuyển dịch từ học nghề lý thuyết sang “học đi đôi với hành, đào tạo theo địa chỉ” giúp thanh niên bản địa không chỉ thoát nghèo mà còn làm giàu trên chính quê hương mình.

Hình 4. Nội dung hoạt động dạy nghề gắn với việc làm



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Kết quả nghiên cứu cho thấy, hoạt động thực hiện nhiều nhất là Liên kết với các doanh nghiệp để tổ chức lớp dạy nghề (tập huấn đào tạo, bồi dưỡng) chiếm 41,7%, hoạt động đã được thực hiện nhưng vẫn còn hạn chế đó là Kết nối, hỗ trợ việc làm sau khi đào tạo nghề chiếm 21,7%; Khảo sát nhu cầu học nghề của thanh niên chiếm 13,3%. Hoạt động liên kết với các doanh nghiệp để tổ chức lớp dạy nghề bao gồm tập huấn, đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm thực hiện.

Bảng 1. Tỷ lệ tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng của thanh niên

STT	Nội dung	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Cơ khí, điện	45	75
2	Máy công nghiệp	23	38,3
3	Trồng trọt	86	93,3
4	Chăn nuôi	34	56,7
5	Trồng rừng	12	21,7

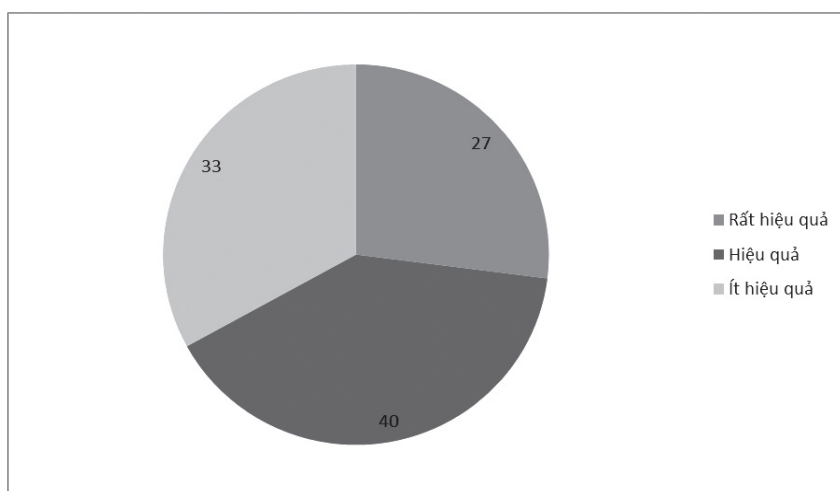
Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Qua bảng 1 cho thấy, các lớp thanh niên tham gia nhiều đó là trồng trọt tỷ lệ 93,3 %, chăn nuôi chiếm 56,7%. Các lớp thanh niên tham gia nhiều do Yên Sơn đa phần người dân làm nông nghiệp là chính, trong những năn gần đây cán kết nối đưa kiến thức mới về trồng trọt, chăn nuôi về phổ biến với người dân, giúp tăng năng suất lao động. Tuy nhiên, qua các lớp tập huấn những kiến thức họ nắm được chỉ áp dụng một phần vào sản xuất. Qua kết quả cho thấy, một phần cũng do trình độ nhận thức của mỗi người mà họ có thể ứng dụng các kiến thức được tập huấn vào sản xuất hay không. Thực tế thanh niên vẫn dựa vào kinh nghiệm của bản thân được rút ra trong quá trình làm thực tế để ứng dụng vào sản xuất.

* Đánh giá mức độ hiệu quả của hoạt động dạy nghề gắn với việc làm

Hình 5. Mức độ hiệu quả hoạt động dạy nghề gắn với việc làm

Đơn vị: %



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Qua hình 5 ta thấy, 40% người được khảo sát đánh giá hiệu quả và 33% đánh giá ít hiệu quả, 27% đánh giá rất hiệu quả. Như vậy, qua số liệu trên ta đánh giá hoạt động dạy nghề gắn với việc làm chưa đem lại hiệu quả lớn tới thanh niên trong việc giải quyết việc làm. Sự mâu thuẫn này do hoạt động đào tạo chưa đi kèm với tiến trình quản trị ca trong CTXH. Sau đào tạo, thanh niên bị bỏ rơi trong việc áp dụng kỹ thuật vào thực tế do thiếu vốn và thiếu sự giám sát hỗ trợ kỹ thuật liên tục.

Như vậy, có thể thấy hoạt động dạy nghề gắn với việc làm tổ chức cho thanh niên dân tộc Tày tại huyện Yên Sơn, tỉnh Tuyên Quang có nhiều hoạt động, đa dạng về hình thức, tuy nhiên tần suất hoạt động chưa đồng đều và vẫn còn một số thanh niên đánh giá chưa đem lại hiệu quả lớn. Dựa trên kết quả khảo sát, có một sự mâu thuẫn đáng chú ý trong hoạt động dạy nghề cho thanh niên dân tộc Tày tại huyện Yên Sơn. Một mặt, tỷ lệ tham gia các lớp tập huấn kỹ thuật nông nghiệp rất cao, đặc biệt là trồng trọt 93,3% và chăn nuôi 56,7%. Điều này cho thấy, nhu cầu cập nhật kiến thức để thay đổi phương thức sản xuất truyền thống của thanh niên địa phương là rất lớn. Mặc dù nhu cầu tham gia các lớp tập huấn kỹ thuật rất cao (trồng trọt đạt 93,3%), nhưng mức độ hiệu quả thực tế của hoạt động dạy nghề chỉ dừng lại ở mức trung bình (40% hiệu quả). Điều này cho thấy, một “khoảng trống” lớn giữa việc tiếp thu kiến thức và khả năng chuyển đổi thành thu nhập thực tế do thiếu vốn sản xuất và sự hỗ

trợ kỹ thuật sau đào tạo. Đây là hoạt động cần được ưu tiên cải thiện nhất trong các nhóm giải pháp hỗ trợ việc làm.

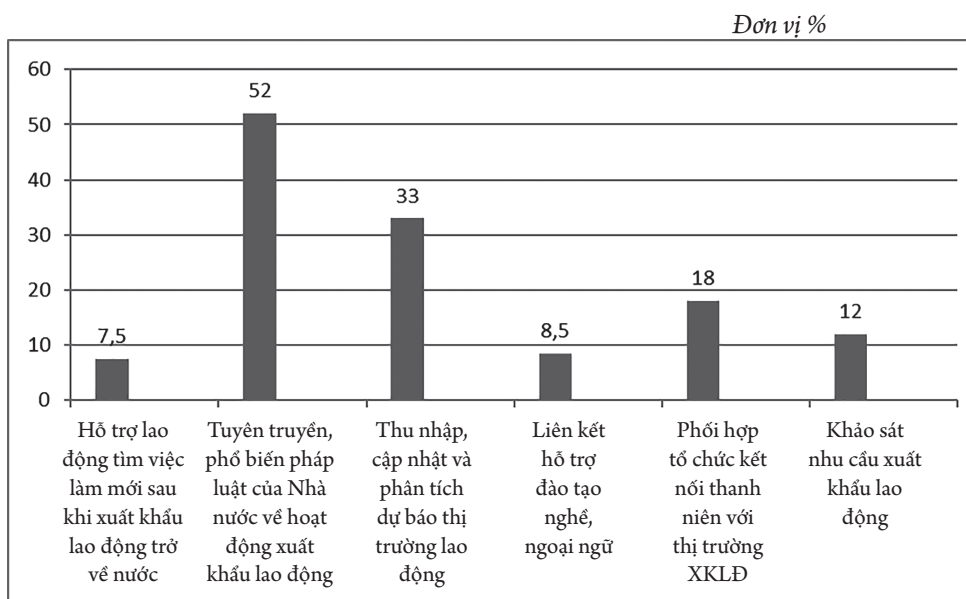
Tuy nhiên, đánh giá về mức độ hiệu quả lại không tương xứng khi có tới 33% người được hỏi cho rằng hoạt động này ít hiệu quả và nhóm nghiên cứu nhận định hoạt động này chưa đem lại hiệu quả lớn trong giải quyết việc làm. Qua phỏng vấn sâu và phân tích thực trạng, có thể lý giải sự mâu thuẫn này qua ba nguyên nhân chính: Phần lớn các lớp tập huấn vẫn nặng về lý thuyết, chưa chú trọng vào thực hành trực tiếp trên các mô hình kinh tế thực tế. Điều này khiến thanh niên sau khi học xong vẫn phải dựa vào kinh nghiệm tự thân là chính. Mặc dù thanh niên có kiến thức mới nhưng lại thiếu vốn để đầu tư vào giống, phân bón hoặc trang thiết bị hiện đại. Hoạt động kết nối và hỗ trợ việc làm sau đào tạo còn rất hạn chế, chỉ chiếm 21,7%. Khả năng chuyển hóa kiến thức từ lớp tập huấn vào sản xuất thực tế còn phụ thuộc nhiều vào trình độ chuyên môn và nhận thức của từng cá nhân. Trong đó, đặc điểm tự thân của thanh niên dân tộc Tày được xác định là yếu tố ảnh hưởng lớn nhất đến kết quả này.

5.3. Hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động

** Nội dung của hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động*

Để giúp thanh niên có cơ hội làm việc tại nước ngoài, cán bộ giải quyết việc làm có nhiều nội dung giúp thanh niên có thể tiếp cận được hoạt động này thể hiện qua hình dưới đây:

Hình 6. Nội dung hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

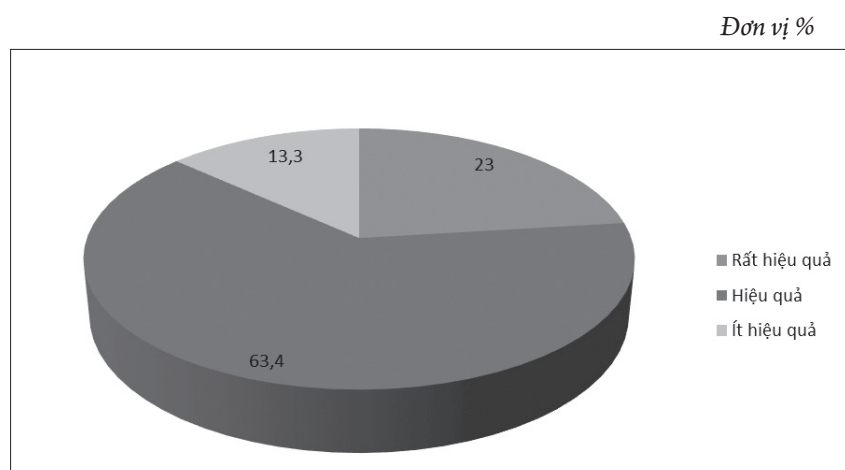
Kết quả nghiên cứu cho thấy, hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động được thực hiện đó là: tuyên truyền phổ biến pháp luật của Nhà nước về hoạt động xuất khẩu và thu thập, cập nhật và phân tích thị trường lao động, kết nối thanh niên với thị trường lao động các nước; tuy nhiên các hoạt động này vẫn chiếm tỷ lệ chưa cao.

“Sau khi hết thời hạn lao động tại Nhật Bản, dành dụm được một chút vốn, tôi mạnh dạn đầu tư kinh

doanh điện tử, điện lạnh. Hiện tại, cuộc sống của tôi ổn định hơn. Tôi mong chính quyền địa phương trong thời gian tới cần đẩy mạnh hơn nữa hình thức hỗ trợ thanh niên đi XKLD tại nước ngoài tạo điều kiện cho những thanh niên như tôi có thu nhập, thoát nghèo” (LTH, Nam, 38 tuổi).

* *Đánh giá mức độ hiệu quả của hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động*

Hình 7. Mức độ hiệu quả của hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Hình 7 trên ta thấy, 63,4% thanh niên cho rằng hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động có hiệu quả, 23% cho rằng rất hiệu quả và chỉ có 13,3% cho rằng ít hiệu quả. Như vậy, qua các số liệu trên ta nhận thấy,

hoạt động hỗ trợ xuất khẩu lao động đem lại hiệu quả. Khi đi xuất khẩu lao động, thanh niên huyện Yên Sơn mang theo sức trẻ, sự quyết tâm lao động hăng say bằng chính bàn tay của mình. Những gia đình có

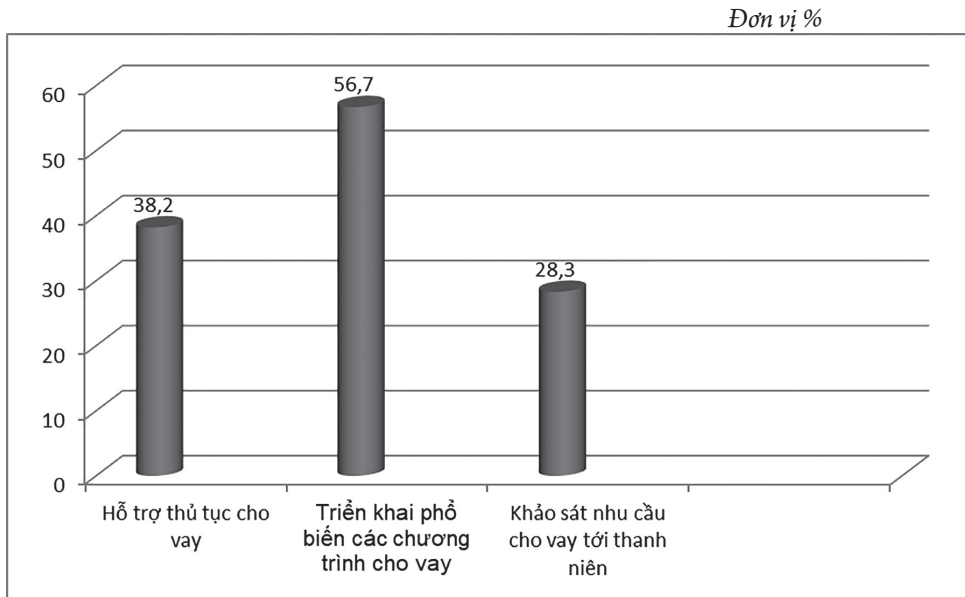
người đi xuất khẩu lao động cuộc sống thay đổi, sắm sửa vật dụng trong gia đình, chính sách tạo điều kiện cho thanh niên và người dân đi xuất khẩu lao động đã làm khởi sắc thêm quê hương, nhiều lao động sau khi trở về xây dựng nhà cửa khang trang.

5.4. Hoạt động hỗ trợ vốn

** Nội dung hoạt động hỗ trợ vốn*

Để giúp thanh niên có việc làm cán bộ giải quyết việc làm tổ chức hoạt động hỗ trợ vốn nội dung cụ thể được thể hiện qua hình 8.

Hình 8. Nội dung hoạt động hỗ trợ vốn



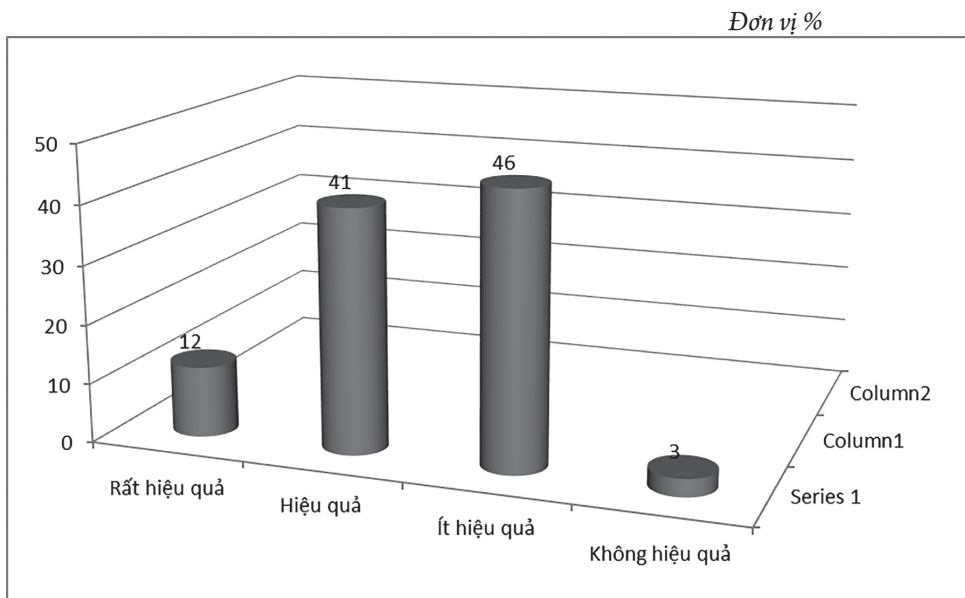
Nguồn : Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Qua hình trên cho thấy, hoạt động triển khai phổ biến các chương trình cho vay vốn được tổ chức nhiều nhất chiếm 56,7%, các hoạt động khác như hỗ trợ thủ tục cho vay chiếm 38,3%, khảo sát nhu cầu cho vay chiếm 28,3%. Theo kết quả điều tra thanh niên dân tộc Tày tại huyện Yên Sơn, thanh niên được vay vốn qua các nguồn vốn vay ủy thác của Ngân hàng Chính sách xã hội. Thông qua nguồn vốn vay từ quỹ quốc gia về việc làm kênh Trung ương Đoàn quản lý và tỉnh quản lý, kết quả tới hết năm 2024, toàn huyện có 05 dự án đang thực hiện cho thanh niên vay phát triển kinh tế, tổng số tiền trên 150 triệu đồng, số lao động là thanh niên tham gia 34 thanh niên. Mức vay trung bình này (~4,4 triệu/người) là rất thấp để khởi nghiệp.

Kết quả phỏng vấn sâu cán bộ huyện và thanh niên dân tộc Tày tại địa phương cho thấy khó khăn chung của thanh niên và nhất là thanh niên dân tộc Tày tại địa phương là thiếu vốn để sản xuất. “Để giải quyết việc làm cho thanh niên tại địa phương, đoàn thanh niên đã chủ động tuyên truyền vận động thành lập các tổ tiết kiệm và vay vốn do ngân hàng chính sách xã hội quản lý, nguồn vốn đã thu hút đoàn viên và thanh niên dân tộc tham gia vay phát triển kinh tế, góp phần nâng cao thu nhập cho gia đình. Tuy số vốn chưa được nhiều nhưng bước đầu đã tạo điều kiện cho thanh niên có thêm vốn đầu tư cho sản xuất, chăn nuôi” (Phỏng vấn anh B.V.K - Bí thư Đoàn Thanh niên xã).

** Đánh giá mức độ hiệu quả hoạt động hỗ trợ vốn*

Hình 9. Mức độ hiệu quả hoạt động hỗ trợ vốn



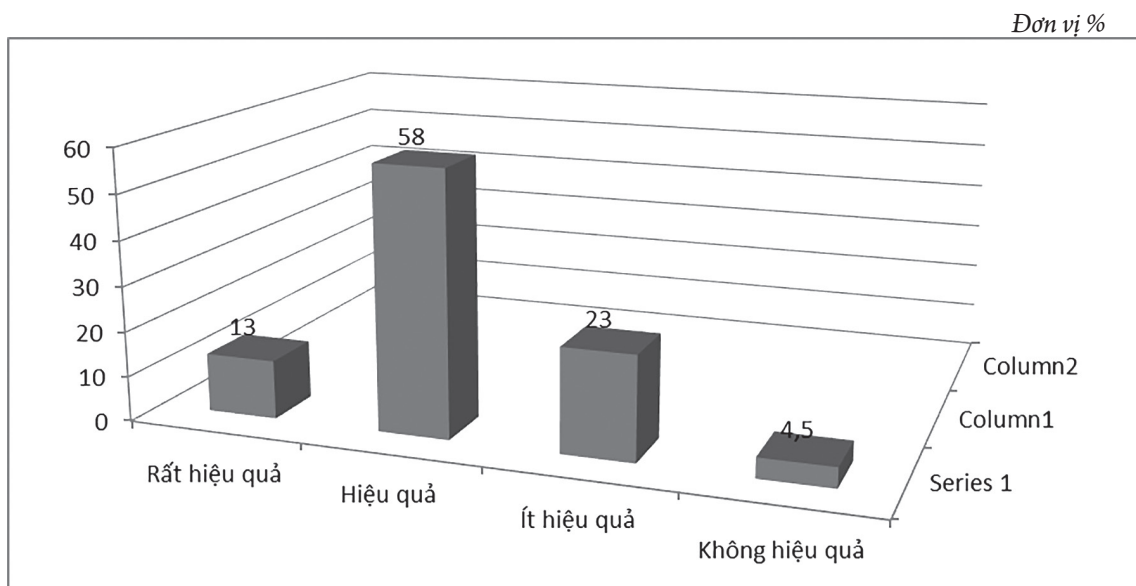
Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Từ nguồn vốn vay ủy thác cùng sự đồng hành các tổ chức Đoàn đã giúp phát triển kinh tế hộ gia đình thanh niên, đây cũng là biện pháp thiết thực nhằm giúp đỡ, hỗ trợ đối với đoàn viên, thanh niên, thanh niên dân tộc

Tây có việc làm tại địa phương, phát triển kinh tế vươn lên làm giàu trên chính quê hương.

** Đánh giá chung*

Hình 10. Hiệu quả các hình thức giải quyết việc làm



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của Tác giả

Hình trên cho thấy, 58% thanh niên đánh giá hiệu quả, 23% thanh niên đánh giá ít hiệu quả. Như vậy, qua số liệu trên nhận thấy hoạt động giải quyết việc làm cho thanh niên dân tộc Tây có hiệu quả. Qua đây nhận

thấy, hoạt động giải quyết việc làm cho thanh niên dân tộc Tây đã giúp thanh niên có việc làm, gây được hiệu ứng xã hội tốt, thanh niên có sự tin tưởng vào các hoạt động. Trong những năm qua, các cấp, các ngành đã

coi trọng nhiệm vụ đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho thanh niên và quan tâm tới thanh niên dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, do nhiều yếu tố khách quan và chủ quan, công tác giải quyết việc làm cho thanh niên vẫn còn hạn chế. Việc hỗ trợ vốn cho thanh niên làm ăn vẫn còn hạn chế. Thiếu vốn sản xuất làm cho thanh niên tại địa phương thiếu điều kiện lập nghiệp. Thanh niên khó tiếp cận nguồn vốn do theo quy định hiện tại người được vay vốn phải là chủ hộ. “Năm bắt được nhu cầu vay vốn của đoàn viên, thanh niên Đoàn xã đã kiến nghị với Ngân hàng Chính sách xã hội xã, doanh nghiệp hỗ trợ vốn, phương tiện sản xuất để thanh niên phát triển sản xuất. Tuy nhiên, kiến nghị này không được chấp thuận vì phần lớn thanh niên chưa có tay nghề vững, chưa có kinh nghiệm, một bộ phận thanh niên chưa có ý thức làm ăn, chưa có kế hoạch cụ thể” (Bí thư Đoàn xã, nam 34 tuổi).

Mức vay trung bình ~4,4 triệu đồng/người là quá thấp để khởi nghiệp bền vững. Đây là sự thiếu hụt trong hoạt động biện hộ chính sách và hỗ trợ lập kế hoạch sinh kế cho thanh niên.

Đánh giá chung về các hình thức giải quyết việc làm đạt mức 58% hiệu quả. Kết quả này cho thấy sự thành công đáng ghi nhận của các hoạt động mang tính chất “kết nối” và định hướng như: Cung cấp thông tin (60% hiệu quả) và xuất khẩu lao động (63,4% hiệu quả). Tuy nhiên, con số này chưa phản ánh hết những thách thức nội tại ở mảng dạy nghề và hỗ trợ vốn nơi thanh niên vẫn gặp nhiều rào cản về cơ chế thể chấp và năng lực ứng dụng thực tế. Sự chênh lệch giữa các hoạt động thành phần cho thấy tính bền vững trong giải quyết việc làm tại chỗ vẫn là một thách thức lớn so với việc đưa lao động đi làm việc bên ngoài.

6. Kết luận và khuyến nghị

6.1. Kết luận

Trong những năm qua, Yên Sơn đã thực hiện nhiều hoạt động giải quyết việc làm cho thanh niên và qua tâm tới thanh niên dân tộc thiểu số với mục đích giúp họ có công việc ổn định, phát triển kinh tế. Tuy nhiên, hoạt động giải quyết việc làm cho thanh niên còn gặp nhiều khó khăn, cán bộ giải quyết việc làm đa phần làm việc chuyên môn, một số thanh niên chưa được tiếp cận tới các hoạt động hỗ trợ. Các hoạt động cung cấp thông tin, tư vấn việc làm; dạy nghề gắn với việc làm, hỗ trợ xuất khẩu lao động, hỗ trợ vay vốn. Qua nghiên cứu thực trạng hoạt động giải quyết việc làm cho thanh niên dân tộc Tày cho thấy, các hoạt động tuy có những thành tựu nhất định nhưng

vẫn còn nhiều hạn chế chưa phát huy, huy động nguồn lực, hiệu quả chưa cao. Từ đó phân tích, làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng hoạt động giải quyết việc làm đó là yếu tố nhận thức của lãnh đạo; yếu tố năng lực, trình độ chuyên môn của cán bộ giải quyết việc làm; yếu tố đặc điểm của thanh niên dân tộc Tày và yếu tố hỗ trợ từ các doanh nghiệp địa phương và kinh phí. Trong đó yếu tố đặc điểm thanh niên dân tộc Tày là yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến hoạt động giải quyết việc làm.

6.2. Khuyến nghị

Từ thực trạng nghiên cứu, để nâng cao giá trị thực tiễn và giải quyết bài toán việc làm trong bối cảnh mới năm 2025-2026, nhóm tác giả khuyến nghị các nhóm giải pháp sau:

Tăng cường kết nối cung - cầu lao động và thông tin việc làm: Số hóa dữ liệu việc làm: Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu số về nhu cầu việc làm của thanh niên dân tộc Tày và nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp trên địa bàn huyện Yên Sơn để khắc phục tình trạng thiếu thông tin giữa hai phía.

Đa dạng hóa hình thức tư vấn: Bên cạnh hệ thống loa phát thanh, cần phát huy tối đa vai trò của các nền tảng mạng xã hội (Facebook, Zalo) và các tổ chức Đoàn cơ sở để thông tin tuyển dụng đến được các thôn, bản vùng sâu, vùng xa.

Đổi mới công tác đào tạo nghề gắn với thực tiễn địa phương: Kéo dài thời gian và nâng cao chất lượng đào tạo: Thay thế các lớp đào tạo ngắn hạn dưới một tháng bằng các chương trình đào tạo chuyên sâu, có sự đầu tư về trang thiết bị và đội ngũ báo cáo viên chất lượng cao.

Mô hình dạy nghề tại chỗ: Tiếp tục nhân rộng các câu lạc bộ, tổ nhóm thanh niên tự giúp nhau phát triển kinh tế, chia sẻ kinh nghiệm trực tiếp trên các mô hình trồng trọt, chăn nuôi thực tế.

Cải thiện chính sách hỗ trợ vốn vay và khởi nghiệp: Linh hoạt trong cơ chế thế chấp: Đề nghị Ngân hàng Chính sách xã hội xem xét cơ chế vay vốn tín chấp thông qua các tổ chức chính trị - xã hội đối với thanh niên dân tộc thiểu số có dự án khởi nghiệp khả thi, thay vì chỉ tập trung vào tài sản thế chấp là quyền sử dụng đất.

Ưu tiên nguồn vốn quỹ quốc gia: Tăng tỷ lệ phân bổ ngân sách cho các chương trình hỗ trợ xuất khẩu lao động và khởi nghiệp tại địa phương để đáp ứng tốt hơn nhu cầu thực tế của thanh niên.

Nâng cao năng lực cán bộ và nhận thức của thanh niên: Đào tạo nghiệp vụ cán bộ: Tổ chức các khóa tập huấn nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng tư vấn cho đội ngũ cán bộ giải quyết việc làm cấp xã, huyện.

Xóa bỏ tư tưởng thụ động: Đẩy mạnh tuyên truyền nhằm thay đổi nhận thức, xóa bỏ tư tưởng ỷ lại, trông chờ vào sự hỗ trợ của Nhà nước trong một bộ phận thanh niên dân tộc Tày, khơi dậy ý chí tự thân lập nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Dân tộc huyện Yên Sơn. (2024). *Thống kê dân tộc Tày trên địa bàn huyện Yên Sơn năm 2024*. Tuyên Quang.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2023). *Báo cáo tổng hợp các chính sách hiện hành nhằm thúc đẩy việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số*. Hà Nội.
- Huyện đoàn Yên Sơn (2024). *Báo cáo tổng hợp tình hình đoàn viên, thanh niên và tổ chức cơ sở Đoàn năm 2024*. Tuyên Quang.
- International Labour Organization. (2020). *Youth employment in ethnic minority areas: Challenges and solutions*. <https://www.ilo.org/>
- Nguy, V. T. (2014). *Giải quyết việc làm cho thanh niên nông thôn tỉnh Bắc Giang* [Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân].
- Oxfam. (2021). *Youth employment in ethnic minority communities: Barriers and opportunities*.
- Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội huyện Yên Sơn. (2024). *Tổng hợp số liệu lao động việc làm trên địa bàn huyện Yên Sơn*. Tuyên Quang.
- Quốc hội Việt Nam. (2020). *Luật Thanh niên (Luật số 57/2020/QH14)*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Quốc hội Việt Nam. (2013). *Luật Việc làm (Luật số 38/2013/QH13)*. NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Tuyên Quang. (2024). *Báo cáo thu hút đầu tư trên địa bàn tỉnh*.
- Trần, T. H. (2020). *Phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số: Thực trạng và giải pháp*. NXB Khoa học xã hội.
- Trung tâm Nghiên cứu Phát triển Xã hội. (2022). *Đánh giá hiệu quả các chương trình hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số*.
- United Nations Development Programme. (2021). *Empowering ethnic minority youth through employment and entrepreneurship*. <https://www.undp.org/>
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội. (2022). *Giải pháp hỗ trợ việc làm cho thanh niên dân tộc thiểu số tại Việt Nam*.
- World Bank. (2022). *Promoting inclusive growth through youth employment in ethnic minority areas*.

PHÁP LUẬT VỀ CHỦ THỂ THỨ BA TRONG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ BÀI HỌC CHO VIỆT NAM

ThS.NCS. Nguyễn Thị Mùi

Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam

muinguyen1012@gmail.com

Trịnh Châu Anh

trinhchauanh80@gmail.com

Vũ Thu Hiền

hsgsvth2110@gmail.com

Trần Minh Nguyệt

tranminhnguyet216@gmail.com

Tóm tắt: Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi xâm phạm nghiêm trọng đến nhân phẩm, quyền con người và quyền được làm việc trong môi trường an toàn của người lao động. Trong bối cảnh môi trường làm việc ngày càng mở và đa dạng, các hành vi quấy rối tình dục không chỉ phát sinh trong quan hệ lao động nội bộ mà còn xuất hiện phổ biến từ chủ thể thứ ba. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn chưa có những quy định rõ ràng và đầy đủ để điều chỉnh hiệu quả các hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện. Trên cơ sở phân tích cách tiếp cận pháp luật và thực tiễn xét xử của một số quốc gia, bài viết làm rõ xu hướng mở rộng phạm vi điều chỉnh đối với quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba gây ra, đồng thời nhấn mạnh trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc phòng ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi quấy rối ảnh hưởng đến môi trường làm việc. Từ đó, bài viết đề xuất một số bài học và định hướng hoàn thiện pháp luật Việt Nam nhằm mở rộng phạm vi bảo vệ và nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của người lao động trong môi trường làm việc hiện đại.

Từ khóa: Chủ thể thứ ba; nơi làm việc; quấy rối tình dục; trách nhiệm pháp lý

LEGAL FRAMEWORKS GOVERNING THIRD-PARTY SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND IMPLICATIONS FOR VIETNAM

Abstract: Sexual harassment in the workplace constitutes a serious violation of human dignity, human rights, and the right of workers to work in a safe environment. In the context of increasingly open and diverse workplaces, sexual harassment does not only arise within internal employment relationships but also commonly originates from third parties. However, Vietnamese law currently lacks clear and comprehensive provisions to effectively regulate acts of sexual harassment committed by third parties. Based on an analysis of legal approaches and judicial practice in several jurisdictions, this article clarifies the trend toward expanding the regulatory scope of sexual harassment by third parties, while

emphasizing the responsibility of employers to prevent, detect, and address harassment that affects the working environment. Accordingly, the article proposes several lessons and directions for improving Vietnamese law in order to broaden the scope of protection and enhance the effectiveness of safeguarding the legitimate rights and interests of workers in the modern workplace.

Keywords: *Third parties; workplace; sexual harassment; legal liability*

Mã bài báo: JHS - 333

Ngày nhận bài sửa: 08/04/2026

Ngày nhận bài: 07/03/2026

Ngày duyệt đăng: 20/4/2026

Ngày nhận phản biện: 22/03/2026

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh môi trường lao động ngày càng đa dạng và mở rộng, tương tác trong công việc không chỉ diễn ra giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) mà còn với nhiều chủ thể khác như khách hàng, đối tác, nhà cung cấp dịch vụ hoặc người đến giao dịch. Thực tiễn cho thấy, một bộ phận không nhỏ thực hiện các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc lại xuất phát từ những chủ thể thứ ba này, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến danh dự, nhân phẩm, sức khỏe tâm lý của NLĐ cũng như môi trường làm việc an toàn và bình đẳng. Mặc dù pháp luật Việt Nam hiện nay đã bước đầu ghi nhận và điều chỉnh hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưng vẫn còn những khoảng trống nhất định trong việc xác định phạm vi và cơ chế xử lý đối với hành vi do chủ thể thứ ba thực hiện. Điều này đặt ra yêu cầu cần nghiên cứu một cách hệ thống về vấn đề này nhằm góp phần hoàn thiện khung pháp lý bảo vệ NLĐ. Bài viết tập trung phân tích các quy định pháp luật của một số quốc gia và tiêu chuẩn quốc tế về quấy rối tình dục từ chủ thể thứ ba trong môi trường làm việc, từ đó làm rõ những hạn chế trong pháp luật Việt Nam hiện hành và đề xuất một số định hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

2. Cơ sở lý luận về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong nghiên cứu về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bên cạnh NSDLĐ và NLĐ vốn là hai chủ thể trung tâm của quan hệ lao động (QHLĐ) truyền thống thì hiện nay, sự xuất hiện của khái niệm chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục ngày càng rõ nét. Trên thực tế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ phát sinh trong các mối quan hệ nội bộ của tổ chức, mà còn có thể xuất phát từ những cá nhân không có QHLĐ trực tiếp, song vẫn hiện diện và tương tác thường xuyên trong môi trường làm việc. Theo khảo

sát năm 2023 do TUC (Trade Union Confederation - Liên đoàn Công đoàn châu Âu) công bố với hơn 1.000 phụ nữ tham gia, 39% các vụ việc quấy rối gần đây được xác định do bên thứ ba gây ra, thay vì đồng nghiệp trong nội bộ tổ chức. Xu hướng này đặc biệt rõ ở nhóm phụ nữ trẻ, với 52% phụ nữ từ 18-34 tuổi cho biết từng bị quấy rối bởi khách hàng, đối tác hoặc các cá nhân bên ngoài tổ chức (UNISON, 2024, p.6). Đồng thời, tỷ lệ báo cáo về hành vi quấy rối còn hạn chế đáng kể, phản ánh những rào cản trong cơ chế bảo vệ tại nơi làm việc. Những số liệu này cho thấy, quấy rối do chủ thể thứ ba không còn là hiện tượng cá biệt, mà đã trở thành một nguy cơ hiện hữu trong môi trường lao động hiện đại, thúc đẩy sự điều chỉnh trong cách tiếp cận pháp lý. Trước bối cảnh đó, khái niệm quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện đã từng được ghi nhận ở mức độ nhất định trong pháp luật lao động của một số quốc gia, qua đó phản ánh bước đầu sự mở rộng phạm vi tiếp cận đối với vấn đề này.

Tuy nhiên, trước những biến đổi phức tạp của môi trường làm việc và nguy cơ gia tăng các hành vi quấy rối từ bên ngoài tổ chức, cách tiếp cận pháp lý đã có những điều chỉnh kịp thời thông qua việc nhấn mạnh nghĩa vụ phòng ngừa quấy rối tình dục. Theo hướng dẫn của Equality and Human Rights Commission (EHRC, 2020), nghĩa vụ này không chỉ giới hạn trong phạm vi các mối quan hệ nội bộ của tổ chức, mà còn bao gồm việc NSDLĐ phải thực hiện các biện pháp hợp lý nhằm ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục phát sinh từ chủ thể thứ ba. Điều này cho thấy dù trách nhiệm pháp lý trực tiếp có thể không được thiết lập một cách rõ ràng như trước, nhưng vai trò và nghĩa vụ bảo vệ môi trường làm việc an toàn của NLĐ vẫn được nhấn mạnh trong bối cảnh bị quấy rối tình dục bởi bên thứ ba.

Quấy rối tình dục bởi chủ thể thứ ba được hiểu là những hành vi mang tính tình dục không mong muốn

do một người bên ngoài tổ chức thực hiện, nhưng có ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường làm việc và đời sống nghề nghiệp của người bị quấy rối. Loại quấy rối này có thể biểu hiện dưới nhiều hình thức, bao gồm những lời bình luận không phù hợp, những hành động đụng chạm thân thể hoặc các hành vi không mong muốn khác (Poulos LoPiccolo, 2025). Điểm chung của các trường hợp này là người thực hiện hành vi không thuộc tổ chức, song vẫn có khả năng gây ra tổn hại nghiêm trọng đến nhân phẩm và sự an toàn tinh thần của NLD. Việc nhận diện và xây dựng khái niệm chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho thấy sự cần thiết phải tiếp cận vấn đề này dựa trên sự phát triển của môi trường làm việc và hậu quả của hành vi, thay vì chỉ dựa trên mối QHLD hình thức. Quấy rối tình dục trong các trường hợp này không đơn thuần là vấn đề vi phạm kỷ luật nội bộ hay nghĩa vụ hợp đồng, mà là hành vi xâm hại nhân phẩm con người, đòi hỏi phải được nhìn nhận và xử lý trong một khuôn khổ pháp lý rộng và linh hoạt hơn.

Hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện tại nơi làm việc mang những đặc điểm pháp lý riêng, cụ thể:

Một là, chủ thể thực hiện hành vi quấy rối tình dục không có mối QHLD trực tiếp với nạn nhân. Việc xác định quấy rối bởi bên thứ ba có thể gặp khó khăn do tính chất đa dạng của những cá nhân này, những người có thể không liên quan trực tiếp đến công ty. Các nhà tuyển dụng có thể thực hiện các biện pháp như tiến hành điều tra kỹ lưỡng khi có khiếu nại về quấy rối, ghi lại các sự việc liên quan đến bên thứ ba và cung cấp các kênh để nhân viên báo cáo hành vi đó một cách bí mật (Jonny Law, 2024).

Hai là, mặc dù được thực hiện bởi các chủ thể ngoài tổ chức, hành vi quấy rối tình dục này có khả năng gây ảnh hưởng trực tiếp đến môi trường làm việc. Những hành vi mang tính tình dục không mong muốn không chỉ xâm phạm đến nhân phẩm và sự an toàn tinh thần của cá nhân bị quấy rối, mà còn góp phần tạo ra môi trường làm việc thù địch, làm suy giảm hiệu suất lao động và ảnh hưởng tiêu cực đến trật tự, kỷ cương trong tổ chức. Vì vậy, đây không đơn thuần là vấn đề cá nhân giữa nạn nhân và chủ thể thứ ba, mà là vấn đề có liên quan mật thiết đến sự an toàn của môi trường lao động nói chung.

Ba là, việc xác định trách nhiệm do chủ thể thứ ba thực hiện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc khá

phức tạp. Bởi lẽ, do chủ thể thực hiện hành vi không thuộc quyền quản lý trực tiếp của NSDLĐ, việc phân định trách nhiệm giữa cá nhân vi phạm và tổ chức nơi xảy ra hành vi quấy rối tình dục gặp nhiều khó khăn. Trong Đạo luật Bình đẳng năm 2010 của Vương quốc Anh từng quy định trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối do bên thứ ba gây ra khi hành vi này xảy ra lặp lại và không được can thiệp kịp thời. Tuy nhiên, các quy định này đã bị bãi bỏ vào năm 2013 do lo ngại về việc mở rộng trách nhiệm pháp lý quá mức, dẫn đến việc pháp luật trong một thời gian dài không còn thiết lập cơ chế trách nhiệm riêng đối với NSDLĐ trong các trường hợp quấy rối tình dục do bên thứ ba gây ra (Amy Wren, 2025). Điều này đặt ra yêu cầu phải làm rõ nghĩa vụ trong việc phòng ngừa và xử lý của NSDLĐ trước các nguy cơ quấy rối phát sinh từ bên ngoài, nhằm bảo đảm quyền lợi cho NLD.

Bốn là, hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện đa dạng về hình thức bao gồm cả hành vi trực tiếp và gián tiếp, diễn ra trong không gian vật lý của nơi làm việc hoặc thông qua các phương tiện điện tử. Sự đa dạng này khiến việc nhận diện và chứng minh hành vi quấy rối trở nên khó khăn hơn, đồng thời đòi hỏi một cách tiếp cận pháp lý linh hoạt và toàn diện.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết được thực hiện theo định hướng nghiên cứu khoa học pháp lý, kết hợp giữa nghiên cứu lý luận, nghiên cứu quy phạm và nghiên cứu so sánh pháp luật.

Trước hết, bài viết sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu nhằm thu thập, hệ thống hóa và xử lý các nguồn tư liệu có liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Các tài liệu được khai thác bao gồm văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam, văn bản pháp luật quốc tế và quốc gia, án lệ, tài liệu hướng dẫn của các cơ quan chuyên môn. Trên cơ sở đó, bài viết làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản như: khái niệm chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đặc điểm pháp lý của hành vi quấy rối do chủ thể thứ ba thực hiện, xu hướng mở rộng phạm vi bảo vệ NLD trong môi trường làm việc hiện đại.

Tiếp theo, bài viết sử dụng phương pháp phân tích quy phạm pháp luật để nghiên cứu nội dung, phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của các quy định pháp luật có liên quan. Đối với pháp luật Việt Nam, trọng tâm phân tích được đặt vào Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 và các quy định hướng dẫn liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Thông qua

việc phân tích các quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc và trách nhiệm của các chủ thể trong QHLD, bài viết đánh giá mức độ ghi nhận của pháp luật Việt Nam đối với hành vi quấy rối do chủ thể thứ ba thực hiện. Phương pháp này cho phép chỉ ra những điểm tiến bộ bước đầu trong lập pháp, đồng thời nhận diện các khoảng trống, sự thiếu thống nhất và những hạn chế trong cách xác định địa vị pháp lý, trách nhiệm pháp lý và cơ chế xử lý đối với các chủ thể bên ngoài QHLD nhưng có tác động trực tiếp đến môi trường làm việc.

Bên cạnh đó, bài viết sử dụng phương pháp so sánh luật học để đối chiếu pháp luật Việt Nam với pháp luật của một số quốc gia tiêu biểu, cụ thể là Hoa Kỳ và Singapore. Việc lựa chọn hai hệ thống pháp luật này xuất phát từ chỗ đây là những mô hình có cách tiếp cận tương đối điển hình nhưng không hoàn toàn giống nhau trong việc xử lý hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện. Việc so sánh được thực hiện trên các phương diện như: cách xác định chủ thể thực hiện hành vi quấy rối; phạm vi điều chỉnh của pháp luật; cách thiết kế trách nhiệm pháp lý; cơ chế bảo vệ nạn nhân và khả năng xử lý các trường hợp quấy rối xảy ra ngoài cấu trúc QHLD truyền thống. Từ việc đối chiếu đó, bài viết rút ra những điểm tương đồng, khác biệt và những giá trị tham khảo có thể vận dụng vào quá trình hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

Ngoài ra, bài viết còn sử dụng phương pháp phân tích án lệ nhằm làm rõ cách thức pháp luật được áp dụng trong thực tiễn xét xử. Cụ thể, bài viết tập trung phân tích vụ án Lockard v. Pizza Hut, Inc. như một trường hợp tiêu biểu cho việc xác định trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối tình dục do khách hàng là chủ thể thứ ba thực hiện. Việc nghiên cứu trường hợp điển hình này giúp bổ sung cơ sở thực tiễn cho những nhận định lý luận, đồng thời tạo tiền đề để kiến nghị sâu hơn về nghĩa vụ phòng ngừa, can thiệp và bảo vệ NLĐ trong môi trường làm việc có sự tham gia của nhiều chủ thể khác nhau.

Trên cơ sở kết hợp các phương pháp nêu trên, bài viết hướng tới việc làm sáng tỏ bản chất pháp lý của chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc, từ đó chỉ ra những hạn chế trong pháp luật Việt Nam hiện hành và đề xuất định hướng hoàn thiện pháp luật theo hướng mở rộng phạm vi bảo vệ NLĐ, làm rõ trách nhiệm của NSDLĐ và tăng cường hiệu quả bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động.

4. Pháp luật của một số quốc gia về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc và thực tiễn xét xử

4.1. Quy định pháp luật của một số quốc gia về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hiện tượng mang tính phổ biến trên phạm vi toàn cầu, với tỷ lệ nạn nhân ở mức đáng báo động tại nhiều quốc gia. Tại Hoa Kỳ, 31% lao động nữ và 7% lao động nam cho biết đã từng trải qua hành vi này. Ở châu Âu, tỷ lệ nữ giới bị quấy rối dao động từ 40% đến 50%, trong đó riêng tại Ý, 55,4% phụ nữ trong độ tuổi 14-49 từng ghi nhận trải nghiệm tương tự (VBCWE, 2020). Những con số này phản ánh không chỉ mức độ lan rộng của hành vi quấy rối tình dục mà còn cho thấy tính chất ngày càng phức tạp của nó, khi hành vi có thể phát sinh không chỉ trong nội bộ QHLD mà còn từ khách hàng, đối tác hoặc các chủ thể thứ ba khác.

Trước thực tiễn đó, nhiều quốc gia đã từng bước hoàn thiện khuôn khổ pháp lý theo hướng mở rộng phạm vi bảo vệ NLĐ, đồng thời làm rõ nghĩa vụ phòng ngừa và cơ chế trách nhiệm của NSDLĐ đối với các hành vi quấy rối do bên thứ ba thực hiện. Nhóm nghiên cứu lựa chọn Hoa Kỳ và Singapore làm các quốc gia tiêu biểu để phân tích, bởi đây là hai hệ thống pháp luật điển hình với cách tiếp cận khác nhau về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Việc phân tích các mô hình này không chỉ giúp làm rõ xu hướng lập pháp quốc tế trong xử lý quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba tại nơi làm việc, mà còn cung cấp cơ sở so sánh quan trọng cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam trong lĩnh vực này.

Pháp luật Hoa Kỳ

Pháp luật Hoa Kỳ tiếp cận vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong mối liên hệ chặt chẽ với quy định về phân biệt đối xử trong lao động, đặc biệt thông qua Phần 1604, Tiêu đề 29 của Bộ luật Quy định Liên bang (Title 29 CFR Part 1604), (Chính phủ Liên bang, 1980) hướng dẫn thi hành Tiêu đề VII Đạo luật Dân quyền năm 1964 (Title VII of the Civil Rights Act 1964). Theo §1604.11(a) của Bộ luật này, quấy rối tình dục được xác định là một dạng hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính và do đó bị coi là hành vi vi phạm pháp luật lao động liên bang.

Pháp luật Hoa Kỳ không giới hạn phạm vi quấy rối tình dục trong các mối quan hệ nội bộ giữa NLĐ với NSDLĐ hoặc giữa các NLĐ với nhau. Tại §1604.11(e)

của Bộ luật Quy định Liên bang, pháp luật Hoa Kỳ đã thừa nhận một cách rõ ràng trách nhiệm pháp lý của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện, bao gồm các cá nhân không tồn tại mối QHLD như khách hàng, đối tác hoặc nhà cung cấp. Theo đó, NSDLĐ có thể phải chịu trách nhiệm nếu họ biết hoặc “đáng lẽ phải biết” về hành vi quấy rối do các chủ thể này gây ra mà không kịp thời áp dụng các biện pháp khắc phục thích hợp. Việc sử dụng tiêu chí “biết hoặc đáng lẽ phải biết” phản ánh quan điểm rằng trách nhiệm của NSDLĐ không chỉ phát sinh khi có hành vi quấy rối trực tiếp từ phía mình hoặc từ nhân viên thuộc quyền quản lý, mà còn phát sinh từ nghĩa vụ duy trì một môi trường làm việc an toàn, không có quấy rối, kể cả trước các nguy cơ đến từ bên ngoài tổ chức. Bên cạnh đó, §1604.11(e) Bộ luật này cũng cho thấy cách tiếp cận linh hoạt của pháp luật Hoa Kỳ khi yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xem xét mức độ kiểm soát thực tế của NSDLĐ đối với chủ thể thứ ba và các trách nhiệm pháp lý khác liên quan đến hành vi của các chủ thể này.

Không chỉ vậy, pháp luật Hoa Kỳ còn quy định Ủy ban Cơ hội việc làm bình đẳng là cơ quan chuyên trách có thẩm quyền xác định hành vi cáo buộc có đủ yếu tố cấu thành quấy rối tình dục hay không thông qua việc xem xét hồ sơ và toàn bộ các tình huống chẳng hạn như bản chất hành vi, bối cảnh xảy ra tại §1604.11(b) của Bộ luật Liên bang Hoa Kỳ.

Có thể thấy, quy định của Hoa Kỳ thể hiện một bước tiến quan trọng trong việc thừa nhận và xử lý quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện tại nơi làm việc. Thông qua việc gắn trách nhiệm của NSDLĐ với nghĩa vụ phòng ngừa và khắc phục, pháp luật Hoa Kỳ đã góp phần mở rộng phạm vi bảo vệ đối với NLD, đồng thời phản ánh nhận thức rằng quấy rối tình dục là một hành vi xâm hại nhân phẩm con người, có thể phát sinh từ nhiều chủ thể khác nhau trong môi trường làm việc hiện đại.

Pháp luật Singapore

Trong khi pháp luật Hoa Kỳ tiếp cận vấn đề quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thông qua việc gắn trách nhiệm của NSDLĐ với nghĩa vụ phòng ngừa và khắc phục, thì pháp luật Singapore lại lựa chọn cách tiếp cận trực tiếp hơn khi tập trung vào hành vi quấy rối và hậu quả pháp lý đối với nạn nhân, không phụ thuộc vào địa vị pháp lý hay QHLD giữa các bên. Theo quy định của khoản 1 Điều 3 Đạo luật Bảo vệ chống Quấy

rối (Protection from Harassment Act - POHA), hành vi cố ý gây quấy rối, báo động hoặc đau khổ có thể do bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào thực hiện đối với “người mục tiêu”, miễn là hành vi đó gây ra hậu quả quấy rối trên thực tế. Quy định này cho phép pháp luật Singapore bao quát cả các hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba như khách hàng, người sử dụng dịch vụ hoặc các cá nhân bên ngoài tổ chức gây ra trong môi trường làm việc.

Một điểm đáng chú ý là trong khoản 1 Điều 3 Đạo Luật này, pháp luật Singapore không yêu cầu chủ thể bị quấy rối phải có QHLD trực tiếp với người thực hiện hành vi, cũng không đòi hỏi hành vi quấy rối phải xảy ra trong khuôn khổ nội bộ của tổ chức. Chỉ cần hành vi mang tính đe dọa, lăng mạ, xúc phạm hoặc công bố thông tin nhận dạng được thực hiện với ý định gây quấy rối và dẫn đến hậu quả nghiêm trọng thì trách nhiệm pháp lý có thể được đặt ra. Điều này tạo cơ sở pháp lý để xử lý các trường hợp quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện, kể cả trong những tình huống quấy rối gián tiếp thông qua mạng xã hội hoặc các phương tiện liên lạc khác. Bên cạnh đó, điều khoản này nhấn mạnh yếu tố ý định chủ quan của người thực hiện hành vi và hậu quả thực tế đối với nạn nhân thay vì địa vị pháp lý của các bên. Cách tiếp cận này phản ánh quan điểm coi quấy rối tình dục là hành vi xâm hại nhân phẩm con người nói chung, không phụ thuộc vào việc người thực hiện hay người bị quấy rối có phải là NLD hay không.

Cùng với đó, theo khoản 2 Điều 3 Đạo luật Bảo vệ chống quấy rối, bất kỳ cá nhân hoặc tổ chức nào vi phạm quy định đều có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự với hình phạt tiền không quá 5000 đô la hoặc phạt tù không quá 6 tháng hoặc cả hai. Quy định này thể hiện cách tiếp cận xử lý trực tiếp chủ thể thực hiện hành vi, bao gồm cả chủ thể thứ ba, thay vì chỉ xử lý thông qua quan hệ lao động. Nhờ đó, các đối tượng như khách hàng, đối tác hoặc người ngoài tổ chức khi có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc đều phải chịu chế tài pháp lý rõ ràng và mang tính răn đe cao. Đối với NSDLĐ, mặc dù không phải là chủ thể trực tiếp bị áp dụng chế tài theo quy định này, nhưng trong thực tiễn họ vẫn có trách nhiệm bảo đảm môi trường làm việc an toàn và có thể phải chịu trách nhiệm pháp lý gián tiếp nếu không có biện pháp phòng ngừa hoặc xử lý phù hợp khi xảy ra quấy rối.

Về thẩm quyền xử lý, các hành vi vi phạm theo

khoản 2 Điều này được đặt dưới sự giải quyết của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, chủ yếu là Tòa án và cơ quan thực thi pháp luật. Cách tiếp cận này khẳng định, QRTD không chỉ là vấn đề thuộc phạm vi quản lý nội bộ của doanh nghiệp mà còn là một hành vi vi phạm pháp luật, cần được xử lý thông qua các thiết chế công quyền, đặc biệt trong bối cảnh có sự tham gia của các chủ thể bên ngoài quan hệ lao động.

Đối với NLD bị quấy rối, pháp luật Singapore thiết lập bảo vệ thông qua quy định tại Điều 3 Đạo luật này như đã phân tích trên, nhờ đó nạn nhân có thể yêu cầu truy cứu trách nhiệm hình sự đối với người thực hiện hành vi quấy rối, khởi kiện dân sự để yêu cầu bồi thường thiệt hại hoặc thực hiện cả hai biện pháp trên. Đáng chú ý, việc không đặt điều kiện về sự tồn tại của quan hệ lao động giữa các bên đã mở rộng khả năng tiếp cận công lý cho NLD, đặc biệt trong các trường hợp hành vi quấy rối xuất phát từ chủ thể thứ ba như khách hàng hoặc đối tác.

Từ việc phân tích pháp luật Hoa Kỳ và Singapore có thể thấy, mặc dù cách tiếp cận và kỹ thuật lập pháp có sự khác biệt, cả hai hệ thống pháp luật đều thừa nhận thực tiễn quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ phát sinh trong các mối QHLD truyền thống mà còn có thể xuất phát từ các chủ thể thứ ba. Việc mở rộng phạm vi điều chỉnh theo hướng này góp phần khắc phục những khoảng trống pháp lý, đồng thời phản ánh xu hướng chung trong pháp luật lao động hiện đại là đặt trọng tâm vào bảo vệ môi trường làm việc an toàn và nhân phẩm của NLD, thay vì chỉ giới hạn ở khuôn khổ QHLD.

4.2. Thực tiễn xét xử về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bên cạnh các quy định pháp luật, thực tiễn xét xử đóng vai trò quan trọng trong việc làm rõ phạm vi trách nhiệm của các chủ thể liên quan đến hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đặc biệt là trong các trường hợp quấy rối do chủ thể thứ ba thực hiện.

Từ góc độ thực tiễn xét xử tại Hoa Kỳ, vụ án *Rena Lockard kiện Pizza Hut (A&M Food Service)* (như trích dẫn ở *Justia - U.S. Law, 1998*) về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc là minh chứng điển hình cho việc Tòa án mở rộng trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối tình dục do khách hàng tức chủ thể thứ ba thực hiện. Trong vụ việc này, Lockard, một nữ nhân viên phục vụ quán ăn đã phản ánh với quản lý về việc không muốn phục vụ một nhóm khách hàng

đã từng có hành vi quấy rối mình. Tuy nhiên, quản lý ca vẫn chỉ đạo cô phục vụ, Lockard đã chịu đựng sự làm phiền của khách hàng thông qua câu hỏi mang tính khiếm nhã và hành động kéo tóc. Lúc này, cô liên báo với ông Jack nhưng ông ta từ chối bố trí người thay dù cô đã đề nghị. Khi Lockard buộc phải quay trở lại để phục vụ bàn khách đó thì hành vi quấy rối đã chuyển thành xâm phạm thân thể nghiêm trọng, vị khách hàng đã túm tóc và trực tiếp động chạm đến cơ thể của cô, gây tổn thương tâm lý khiến cô buộc phải nghỉ việc. Tòa án Liên bang khu vực thứ mười kết luận, Pizza Hut (thông qua đơn vị vận hành A&M Food Service) chịu trách nhiệm theo Tiêu đề VII Đạo luật Dân quyền 1964 vì đã không thực hiện nghĩa vụ bảo vệ NLD trước hành vi quấy rối của khách hàng - tức chủ thể thứ ba. Tòa xác định ông Jack là “nhân sự quản lý”, có thẩm quyền điều hành môi trường làm việc và một khi ông đã biết về hành vi quấy rối nhưng không có biện pháp can thiệp hợp lý (như đổi người phục vụ hoặc yêu cầu khách rời đi), việc “không hành động” đó khiến NSDLĐ phải chịu trách nhiệm. Cụ thể, Tòa án áp dụng tiêu chuẩn trách nhiệm dựa trên lỗi, theo đó NSDLĐ phải chịu trách nhiệm khi biết hoặc đáng lẽ phải biết về hành vi quấy rối nhưng không thực hiện các biện pháp phòng ngừa, chấm dứt hoặc khắc phục kịp thời. Trên cơ sở đó, bản án buộc A&M Food Service bồi thường cho nguyên đơn khoảng 200.000 USD thiệt hại, qua đó khẳng định rõ trách nhiệm dân sự của NSDLĐ trong việc không đảm bảo môi trường làm việc an toàn. Bản án khẳng định một nguyên tắc quan trọng về việc NSDLĐ có thể bị liên đới trách nhiệm khi để xảy ra quấy rối tình dục từ phía khách hàng nếu họ biết hoặc phải biết về sự việc nhưng không có biện pháp ngăn chặn kịp thời. Đây là một trong những án lệ tiêu biểu về trách nhiệm của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối từ bên thứ ba.

Từ vụ việc *Lockard v. Pizza Hut, Inc., 162 F.3d 1062 (10th Cir. 1998)*, Tòa án không chỉ dừng lại ở việc xử lý hậu quả của một vụ việc cụ thể, mà còn định hình một chuẩn mực pháp lý mang tính phòng ngừa đối với NSDLĐ. Nghĩa vụ bảo vệ NLD không còn bị hiểu theo nghĩa thụ động là “chỉ can thiệp khi sự việc đã xảy ra”, mà được mở rộng thành trách nhiệm chủ động nhận diện nguy cơ và triển khai biện pháp hợp lý ngay khi đã hoặc phải có khả năng biết về hành vi quấy rối. Cách tiếp cận này có ý nghĩa đặc biệt trong bối cảnh quấy rối được thực hiện bởi chủ thể thứ ba,

bởi những người không chịu sự quản lý trực tiếp của doanh nghiệp nhưng lại tác động trực tiếp đến môi trường làm việc. Đồng thời, bản án cũng nhấn mạnh vai trò trung tâm của đội ngũ quản lý trong việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, sự thờ ơ hoặc chậm trễ của họ không chỉ gây tổn hại cho nạn nhân mà còn dẫn đến trách nhiệm pháp lý cho NSDLĐ. Có thể khẳng định án lệ này không chỉ bảo vệ quyền và nhân phẩm NLĐ, mà còn góp phần củng cố nguyên tắc về mọi hành vi quấy rối tình dục có liên hệ với môi trường làm việc đều phải được doanh nghiệp chủ động ngăn chặn, bất kể chủ thể thực hiện là ai. Đây là bài học quan trọng đối với các hệ thống pháp luật hiện đại khi xem xét trách nhiệm pháp lý đối với hành vi quấy rối tình dục từ bên thứ ba. Đồng thời, cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng để khẳng định, quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện cần được nhìn nhận như một rủi ro pháp lý mà NSDLĐ có nghĩa vụ nhận diện và quản lý, qua đó góp phần hoàn thiện cách tiếp cận pháp luật đối với vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc tại Việt Nam.

5. Thực trạng pháp luật Việt Nam về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành, quấy rối tình dục tại nơi làm việc được điều chỉnh chủ yếu trong khuôn khổ pháp luật lao động, với trọng tâm là BLLĐ năm 2019. Việc phân tích các quy định mang tính nền tảng của BLLĐ năm 2019, trước hết là Điều 1 về phạm vi điều chỉnh, có ý nghĩa quan trọng nhằm làm rõ mức độ bao quát của pháp luật Việt Nam đối với hiện tượng quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong bối cảnh các QHLD ngày càng đa dạng và phức tạp, đặc biệt những vấn đề liên quan đến chủ thể thứ ba.

Điều 1 BLLĐ năm 2019 quy định phạm vi điều chỉnh của Bộ luật bao gồm tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ, các tổ chức đại diện của hai bên trong QHLD, cũng như quản lý nhà nước về lao động. Đồng thời, điều luật cũng mở rộng phạm vi áp dụng đối với “các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD”. Quy định này thể hiện cách tiếp cận truyền thống của pháp luật lao động Việt Nam, lấy QHLD song phương giữa NLĐ và NSDLĐ làm trung tâm.

Phạm vi điều chỉnh nêu tại Điều 1 cho thấy, pháp luật Việt Nam chủ yếu tập trung vào các chủ thể có địa vị pháp lý rõ ràng trong QHLD, bao gồm NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức đại diện của họ. Trong khi đó,

các cá nhân không thuộc các nhóm chủ thể này như khách hàng, đối tác, người sử dụng dịch vụ hoặc những người khác hiện diện tại nơi làm việc không được xác định một cách trực tiếp trong phạm vi điều chỉnh của BLLĐ năm 2019. Điều này dẫn đến việc chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc chưa được thừa nhận một cách rõ ràng trong quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành.

Mặc dù Điều 1 có đề cập đến “các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD”, song quy định này mang tính khái quát và chưa đủ cơ sở để bao quát một cách đầy đủ các tình huống quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba thực hiện. Trên thực tế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ phát sinh trong khuôn khổ QHLD nội bộ, mà còn có thể xuất phát từ những chủ thể không có QHLD trực tiếp nhưng vẫn tác động trực tiếp đến môi trường làm việc và đời sống nghề nghiệp của NLĐ. Việc chưa xác định rõ phạm vi áp dụng đối với các chủ thể này khiến cho khả năng bảo vệ NLĐ trước các hành vi quấy rối từ bên ngoài doanh nghiệp còn hạn chế.

Bên cạnh đó, Điều 2 BLLĐ năm 2019 quy định các đối tượng áp dụng của BLLĐ bao gồm NLĐ, người học nghề, người tập nghề, người làm việc không có QHLD; NSDLĐ; NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam và các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến QHLD. So với Điều 1, quy định tại Điều 2 cho thấy phạm vi chủ thể được điều chỉnh đã được mở rộng hơn, không chỉ giới hạn trong mối QHLD truyền thống, mà còn bao quát một số nhóm chủ thể có vị trí pháp lý linh hoạt hơn trong môi trường làm việc. Tuy nhiên, nếu xét ở phạm vi chủ thể thứ ba trong hành vi quấy rối tình dục, Điều 2 BLLĐ năm 2019 vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định. Mặc dù khoản 4 Điều 2 Bộ luật này đề cập đến “cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến QHLD”, song quy định này mang tính khái quát cao và chưa làm rõ phạm vi cũng như vai trò pháp lý cụ thể của các chủ thể này. Trên thực tế, các chủ thể thứ ba không được coi là “liên quan trực tiếp đến QHLD” theo cách hiểu truyền thống, dù hành vi của họ có tác động trực tiếp đến môi trường làm việc và quyền, lợi ích của NLĐ. Do đó, mặc dù một số nhóm chủ thể dễ bị tổn thương đã được đưa vào phạm vi bảo vệ, nhưng các chủ thể thứ ba với tư cách là nguồn phát sinh hành vi quấy rối vẫn chưa được nhận diện một cách rõ ràng và đầy đủ trong quy định của BLLĐ năm 2019.

Định nghĩa pháp lý về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ghi nhận lần đầu tại khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019 và sử dụng cụm từ “bất kỳ người nào” cho thấy pháp luật Việt Nam không giới hạn chủ thể thực hiện hành vi quấy rối trong phạm vi NSDLĐ hay NLĐ, mà về mặt ngôn ngữ pháp lý đã mở rộng sang cả các chủ thể khác hiện diện tại nơi làm việc. Đây là một điểm tiến bộ, tạo cơ sở để bao quát các hành vi quấy rối tình dục do chủ thể thứ ba như khách hàng, đối tác, người sử dụng dịch vụ hoặc người đến giao dịch tại nơi làm việc thực hiện. Tuy nhiên đối với phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của bộ luật, chủ thể thứ ba vẫn chưa được ghi nhận một cách rõ ràng và độc lập như một chủ thể của quan hệ pháp luật về quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Qua phân tích trên có thể thấy, mặc dù pháp luật Việt Nam đã bước đầu ghi nhận hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo hướng mở rộng về khái niệm và không gian áp dụng, vấn đề chủ thể thứ ba vẫn chưa được điều chỉnh một cách rõ ràng và cụ thể. Các quy định hiện hành chưa xác định đầy đủ địa vị pháp lý, trách nhiệm cũng như cơ chế xử lý đối với hành vi quấy rối tình dục do các chủ thể bên ngoài QHLD thực hiện. Khoảng trống pháp lý này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm hiệu quả bảo vệ NLĐ trong môi trường làm việc hiện đại.

6. Một số bài học kinh nghiệm cho pháp luật lao động Việt Nam

Thông qua việc phân tích pháp luật của một số quốc gia về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc đối chiếu với thực trạng quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, một số bài học kinh nghiệm cho việc hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về vấn đề này như sau:

Thứ nhất, cần thay đổi trọng tâm điều chỉnh pháp luật về chủ thể trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao hàm chủ thể thứ ba không liên quan đến QHLD. Thay vì chỉ nhìn quấy rối tình dục như “vấn đề nội bộ” của QHLD song phương, cần mở rộng tầm nhìn, nhận thức về rủi ro xâm hại nhân phẩm có thể phát sinh từ mọi chủ thể trong môi trường làm việc. Nếu pháp luật chỉ điều chỉnh chặt chẽ giữa NSDLĐ - NLĐ mà bỏ ngỏ chủ thể thứ ba, thì phạm vi bảo vệ sẽ bị thiếu sót tại nhóm rủi ro phổ biến nhất, khiến NLĐ khó được bảo vệ kịp thời.

Do vậy, giải pháp đầu tiên đối với pháp luật Việt Nam là làm rõ vị trí pháp lý của chủ thể thứ ba ngay

trong cấu trúc pháp luật lao động. Hiện nay, dù có thể suy luận gián tiếp từ quy định khái niệm theo hướng mở, nhưng pháp luật vẫn thiếu phạm vi nhận diện rõ ràng cho nhóm chủ thể thứ ba (khách hàng, người sử dụng dịch vụ, đối tác, nhà thầu, nhà cung cấp, người đến giao dịch...). Pháp luật cần xác lập chi tiết và đầy đủ quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể do các chủ thể này thực hiện, đồng thời coi họ là đối tượng liên quan trực tiếp tới nghĩa vụ bảo đảm môi trường làm việc an toàn. Việc “đặt tên đúng” và xác định “đúng nhóm” chủ thể là bước nền để tránh tình trạng khi xảy ra vụ việc thì trách nhiệm trong môi trường lao động lại mờ nhạt.

Thứ hai, trách nhiệm của NSDLĐ phải được thiết kế theo hướng chủ động xử lý. Ở nhiều hệ thống pháp luật, NSDLĐ có nghĩa vụ hành động khi hành vi quấy rối (kể cả do bên thứ ba) ảnh hưởng đến môi trường làm việc, tiêu chí thường là “biết hoặc phải biết” và “có biện pháp phù hợp”. Điều này gợi mở rằng Việt Nam cần chuyển mạnh từ tư duy “sự vụ” sang tư duy “quản trị rủi ro”. Từ đó, giải pháp trọng tâm là quy định rõ nghĩa vụ pháp lý của NSDLĐ đối với quấy rối từ chủ thể thứ ba. Nghĩa vụ này nên được cụ thể hóa theo các lớp: phòng ngừa, tiếp nhận và phản ứng nhanh, biện pháp can thiệp đối với chủ thể thứ ba và khắc phục cho nạn nhân.

Thứ ba, mở rộng khái niệm nơi làm việc theo thực tế môi trường lao động hiện đại. Quấy rối do chủ thể thứ ba không chỉ phát sinh tại môi trường làm việc truyền thống, mà còn có thể phát sinh tại nơi giao dịch, chuyển công tác hoặc thông qua nền tảng số. Vì vậy, giải pháp cho Việt Nam là làm rõ rằng “nơi làm việc” không chỉ là trụ sở mà là mọi địa điểm và kênh tương tác phục vụ công việc theo phân công hay thỏa thuận; đồng thời, hành vi quấy rối có thể xảy ra ngoài giờ hoặc ngoài địa điểm nhưng vẫn bị coi là liên quan đến nơi làm việc nếu tác động đến điều kiện làm việc và môi trường lao động.

Tóm lại, kinh nghiệm quốc tế gợi mở rằng Việt Nam cần hoàn thiện pháp luật theo hướng: nhận diện rõ chủ thể thứ ba, xác lập nghĩa vụ chủ động của NSDLĐ theo tiêu chí có thể kiểm tra, mở rộng phạm vi “nơi làm việc” theo thực tế và thiết kế cơ chế thực thi thống nhất, bảo vệ nạn nhân hiệu quả. Chỉ khi các cơ chế này được kết nối đồng bộ, pháp luật mới có thể xử lý đúng bản chất quấy rối tình dục như một hành vi xâm hại nhân phẩm trong môi trường lao động mở,

thay vì chỉ xử lý rời rạc theo từng vụ việc.

Kết luận

Qua phân tích pháp luật và thực tiễn quốc tế về chủ thể thứ ba trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc, có thể thấy xu hướng chung là không giới hạn trách nhiệm trong khuôn khổ QHLD truyền thống, mà đặt trọng tâm vào việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn và tôn trọng nhân phẩm NLD. Đối chiếu với pháp luật Việt Nam hiện hành cho thấy, mặc dù đã có những bước tiến nhất định trong việc ghi nhận hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, nhưng vấn đề chủ

thể thứ ba vẫn chưa được điều chỉnh một cách rõ ràng và đầy đủ. Việc thiếu các quy định cụ thể về địa vị pháp lý và trách nhiệm liên quan đã làm giảm hiệu quả bảo vệ NLD trong thực tiễn. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam theo hướng tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là làm rõ trách nhiệm phòng ngừa và can thiệp của NSDLĐ đối với hành vi quấy rối từ chủ thể thứ ba là yêu cầu cần thiết, qua đó góp phần khắc phục khoảng trống pháp lý và tạo nền tảng cho môi trường làm việc an toàn, văn minh trong xã hội hiện đại.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Civil Rights Act of 1964, Pub. L. No. 88-352, 78 Stat. 241. (1964). <https://www.archives.gov/milestone-documents/civil-rights-act>
- Electronic Code of Federal Regulations. (1980). 29 C.F.R. § 1604.11 – Sexual harassment. <https://www.ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-XIV/part-1604/section-1604.11>
- Equality Act 2010, c. 15. (2010). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- Equality and Human Rights Commission. (2020). *Sexual harassment and harassment at work: Technical guidance*. <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/sexual-harassment-and-harassment-work-technical-guidance>
- Law, J. (2024). *Third-party sexual harassment – When is an employer liable?* <https://jonny.law/third-party-sexual-harassment-when-is-an-employer-liable/>
- Lockard v. Pizza Hut, Inc., 162 F.3d 1062. (10th Cir. 1998). <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F3/162/1062/567476/>
- Poulos LoPiccolo. (2025). *Third-party sexual harassment: What are your rights as an employee?* <https://www.pllawfirm.com/2025/01/06/third-party-sexual-harassment-what-are-your-rights-as-an-employee/>
- Protection from Harassment Act 2014. (2014). <https://sso.agc.gov.sg/Act/PHA2014>
- Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019, số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019*.
- UNISON. (2024). *Sexual harassment is a workplace issue: Guidance and model policy*. The Public Service Union. https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/589_sexual-harassment-guide-Oct24.pdf
- Vietnam Business Coalition for Women’s Empowerment. (2020). *Quấy rối tình dục nơi làm việc và những con số biết nói*. <https://vbcwe.com/tin-tuc/quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-va-nhung-con-so-biet-noi/31>
- Wren, A. (2025). *An update on third party harassment under the Employment Rights Act 2025*. Farrer & Co. <https://www.farrer.co.uk/news-and-insights/an-update-on-third-party-harassment-under-the-employment-rights-act-2025/>

VAI TRÒ CỦA NGOẠI GIAO KINH TẾ TRONG ĐỊNH HƯỚNG THU HÚT FDI VÌ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG Ở VIỆT NAM

TS. Đoàn Thanh Thủy

Trường Đại học Lao động - Xã hội

thuydt@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Trong bối cảnh phát triển bền vững trở thành yêu cầu trung tâm của chiến lược phát triển quốc gia, việc nâng cao chất lượng dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đặt ra những yêu cầu mới đối với vai trò của ngoại giao kinh tế. Bài viết phân tích vai trò của ngoại giao kinh tế trong định hướng thu hút FDI vì phát triển bền vững ở Việt Nam, dựa trên khung lý thuyết kết hợp giữa ngoại giao kinh tế và FDI bền vững. Thông qua phương pháp phân tích tài liệu, thống kê và so sánh, nghiên cứu làm rõ cách thức ngoại giao kinh tế góp phần tạo dựng môi trường đối ngoại thuận lợi, điều phối lợi ích giữa các chủ thể và hoàn thiện chính sách nhằm nâng cao chất lượng dòng vốn FDI. Kết quả nghiên cứu cho thấy, ngoại giao kinh tế không chỉ đóng vai trò xúc tiến đầu tư, mà còn là cơ chế “neo giữ kỳ vọng đầu tư”¹, giúp duy trì dòng vốn FDI ổn định, thúc đẩy FDI công nghệ cao, FDI xanh và FDI tái đầu tư. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm phát huy hiệu quả hơn vai trò của ngoại giao kinh tế trong thu hút FDI phục vụ mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Ngoại giao kinh tế; đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI); phát triển bền vững; định hướng thu hút FDI; Việt Nam.

THE ROLE OF ECONOMIC DIPLOMACY IN SHAPING FDI ATTRACTION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN VIETNAM

Abstract: In the context where sustainable development has become a central objective of national development strategies, improving the quality of foreign direct investment (FDI) inflows poses new requirements for economic diplomacy. This article examines the role of economic diplomacy in orienting and attracting FDI for sustainable development in Vietnam, drawing on a conceptual framework that integrates economic diplomacy and sustainable FDI. Using qualitative methods, including document analysis, statistical analysis, and comparative assessment, the study clarifies how economic diplomacy contributes to creating a favorable external environment, coordinating interests among key stakeholders, and improving policy frameworks to enhance the quality of FDI inflows. The findings indicate that economic diplomacy plays not only a facilitative role in investment promotion but also functions as an “investment expectation anchoring” mechanism, helping to stabilize FDI inflows and promote

¹ Trong bài viết này, khái niệm “neo giữ kỳ vọng đầu tư” được sử dụng để chỉ vai trò của ngoại giao kinh tế trong việc tạo dựng và duy trì niềm tin của các nhà đầu tư quốc tế đối với môi trường kinh doanh của một quốc gia. Thông qua các hoạt động ngoại giao cấp cao, đối thoại chính sách và cam kết hợp tác dài hạn, ngoại giao kinh tế góp phần ổn định kỳ vọng của nhà đầu tư và giảm thiểu rủi ro chính sách.

high-technology, green, and reinvested FDI. On this basis, the article proposes several policy implications to further strengthen the role of economic diplomacy in attracting FDI in support of Vietnam's sustainable development objectives in the coming period.

Keywords: Economic diplomacy; Foreign direct investment (FDI); sustainable development; FDI attraction orientation; Vietnam.

Mã bài báo: JHS-334

Ngày nhận bài sửa: 30/03/2026

Ngày nhận bài: 11/02/2026

Ngày duyệt đăng: 20/4 /2026

Ngày nhận phản biện: 05/03/2026

1. Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tiếp tục giữ vai trò quan trọng đối với tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở nhiều quốc gia đang phát triển. Tuy nhiên, trước những thách thức ngày càng gia tăng liên quan đến môi trường, xã hội và tính bền vững của tăng trưởng, trọng tâm thu hút FDI đang dịch chuyển từ mục tiêu gia tăng quy mô sang nâng cao chất lượng, hướng tới phát triển bền vững. Trong xu thế đó, ngoại giao kinh tế nổi lên như một công cụ quan trọng của nhà nước trong việc tạo dựng môi trường quốc tế thuận lợi, định hướng dòng vốn đầu tư phù hợp với chiến lược phát triển dài hạn.

Đối với Việt Nam, FDI đã và đang đóng góp tích cực vào tăng trưởng kinh tế, mở rộng xuất khẩu và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, chất lượng FDI còn chưa đồng đều, mức độ lan tỏa công nghệ và liên kết với khu vực kinh tế trong nước còn hạn chế, trong khi các vấn đề về môi trường và phát triển bền vững ngày càng được đặt ra. Trong bối cảnh đó, việc phát huy vai trò của ngoại giao kinh tế không chỉ nhằm thu hút thêm nguồn vốn đầu tư mà còn góp phần định hướng FDI theo các tiêu chí bền vững, phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Trong những thập niên gần đây, mối quan hệ giữa ngoại giao kinh tế và thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đã trở thành chủ đề quan trọng trong nghiên cứu kinh tế chính trị quốc tế. Nhiều công trình cho rằng ngoại giao kinh tế, thông qua các hoạt động ngoại giao song phương và đa phương, mạng lưới cơ quan đại diện ở nước ngoài và các hiệp định kinh tế quốc tế, góp phần tạo dựng môi trường chính trị - kinh tế ổn định, củng cố niềm tin của nhà đầu tư và qua đó thúc đẩy dòng vốn FDI vào quốc gia tiếp nhận (Bayne & Woolcock, 2017; Rana, 2011). Các nghiên

cứ thực nghiệm cũng cho thấy, sự hiện diện của các cơ quan ngoại giao và các chuyến thăm cấp cao có thể gia tăng đáng kể dòng vốn đầu tư và thương mại song phương (Rose, 2007; Moons & van Bergeijk, 2013).

Song song với đó, dòng nghiên cứu về FDI và phát triển bền vững nhấn mạnh rằng FDI chỉ thực sự đóng góp tích cực cho phát triển khi gắn với chuyên giao công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất trong nước và tuân thủ các tiêu chuẩn môi trường - xã hội (UNCTAD, 2014, 2023). Nhiều nghiên cứu cho rằng, tác động của FDI phụ thuộc đáng kể vào chất lượng dòng vốn và khả năng hấp thụ của nền kinh tế tiếp nhận (Borensztein et al., 1998; Alfaro et al., 2004). Trong bối cảnh này, vai trò định hướng của Nhà nước trong thu hút FDI ngày càng được nhấn mạnh.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào tác động của FDI đối với tăng trưởng kinh tế, xuất khẩu và chuyển dịch cơ cấu kinh tế (Nguyen & Nguyen, 2007; CIEM, 2020), trong khi các nghiên cứu về ngoại giao kinh tế chủ yếu phân tích vai trò của ngoại giao trong mở rộng quan hệ kinh tế đối ngoại và xúc tiến đầu tư (Khoan, 2015 & Dũng, 2018). Tuy nhiên, vẫn còn thiếu các công trình phân tích một cách hệ thống vai trò của ngoại giao kinh tế trong định hướng thu hút FDI vì phát triển bền vững. Khoảng trống này đặt ra yêu cầu nghiên cứu sâu hơn về cách thức ngoại giao kinh tế có thể trở thành công cụ chính sách nhằm lựa chọn và dẫn dắt các dòng vốn FDI phù hợp với mục tiêu phát triển dài hạn của Việt Nam.

2.2. Cơ sở lý thuyết và khung phân tích

2.2.1. Khái niệm

Ngoại giao kinh tế được hiểu là tổng thể các hoạt động đối ngoại của nhà nước nhằm thúc đẩy lợi ích kinh tế quốc gia thông qua việc sử dụng các công cụ ngoại giao, bao gồm đàm phán quốc tế, thiết lập quan hệ đối tác, xúc tiến thương mại và đầu tư, cũng như điều phối chính sách giữa các chủ thể trong và ngoài

nước. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, ngoại giao kinh tế không chỉ hướng tới mở rộng thị trường mà còn góp phần định hình môi trường thể chế quốc tế thuận lợi cho phát triển kinh tế quốc gia (Bayne & Woolcock, 2017; Okano-Heijmans, 2011).

Đối với các quốc gia đang phát triển, ngoại giao kinh tế ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc thu hút nguồn lực bên ngoài, đặc biệt là đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), thông qua việc xây dựng niềm tin đối tác, quảng bá môi trường đầu tư và thúc đẩy các khuôn khổ hợp tác kinh tế song phương và đa phương.

FDI vì phát triển bền vững được hiểu là các dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài không chỉ hướng tới lợi nhuận kinh tế mà còn đáp ứng các tiêu chí về môi trường, xã hội và quản trị (ESG), góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế dài hạn, chuyển giao công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất trong nước và bảo vệ môi trường (UNCTAD, 2023; OECD, 2015).

Trong bối cảnh cạnh tranh thu hút FDI ngày càng gay gắt, nhiều quốc gia chuyển từ mục tiêu “thu hút nhiều FDI” sang “thu hút FDI chất lượng cao”, chú trọng các lĩnh vực như công nghệ cao, kinh tế xanh, đổi mới sáng tạo và liên kết với doanh nghiệp trong nước.

2.2.2. Khung phân tích

Trên cơ sở kết hợp các tiếp cận về ngoại giao kinh tế, đầu tư quốc tế và phát triển bền vững, bài viết xây dựng khung phân tích về vai trò của ngoại giao kinh tế trong định hướng thu hút FDI theo ba cơ chế chính:

(1) Tạo dựng môi trường đối ngoại thuận lợi cho đầu tư thông qua thiết lập quan hệ đối tác chiến lược, ký kết hiệp định thương mại và đầu tư, cũng như tăng cường lòng tin giữa các chủ thể kinh tế quốc tế.

(2) Định hướng dòng vốn FDI theo tiêu chí chất lượng, bao gồm khuyến khích FDI công nghệ cao, FDI xanh và các dự án có khả năng tạo liên kết với khu vực doanh nghiệp trong nước.

(3) Điều phối lợi ích và kỳ vọng của các nhà đầu tư, qua đó ổn định môi trường đầu tư và duy trì dòng vốn FDI lâu dài.

Khung phân tích này cho phép đánh giá vai trò của ngoại giao kinh tế không chỉ ở khía cạnh xúc tiến đầu tư, mà còn trong việc định hình cấu trúc và chất lượng của dòng vốn FDI phục vụ mục tiêu phát triển bền vững.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với phân tích dữ liệu thứ cấp. Nguồn dữ liệu

được thu thập từ các báo cáo chính thức của Chính phủ Việt Nam, Bộ Kế hoạch và Đầu tư (nay là Bộ Tài chính), Ngân hàng Thế giới (WB), UNCTAD và các tổ chức quốc tế liên quan đến đầu tư nước ngoài và phát triển bền vững.

Tiêu chí lựa chọn dữ liệu bao gồm: (i) tính chính thống và độ tin cậy của nguồn dữ liệu; (ii) khả năng phản ánh xu hướng FDI tại Việt Nam trong giai đoạn 2010--2025; và (iii) mức độ liên quan đến các chỉ báo của FDI bền vững như công nghệ, môi trường và liên kết nội địa.

Các phương pháp phân tích được sử dụng gồm phân tích tài liệu, so sánh quốc tế và so sánh theo giai đoạn chính sách nhằm làm rõ cơ chế tác động của ngoại giao kinh tế đối với định hướng thu hút FDI tại Việt Nam.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Vai trò của ngoại giao kinh tế trong định hướng thu hút FDI vì phát triển bền vững ở Việt Nam

4.1.1. Ngoại giao kinh tế trong tạo dựng môi trường thuận lợi cho thu hút FDI bền vững

Một trong những vai trò cơ bản của ngoại giao kinh tế trong định hướng thu hút FDI ở Việt Nam là tạo dựng môi trường chính trị - đối ngoại ổn định, qua đó củng cố niềm tin của nhà đầu tư nước ngoài đối với triển vọng phát triển dài hạn của nền kinh tế. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, ổn định chính trị và quan hệ đối ngoại thuận lợi là những nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định đầu tư của các tập đoàn đa quốc gia, đặc biệt đối với các dự án FDI dài hạn, có hàm lượng công nghệ và vốn lớn (Okano-Heijmans, 2011; Moons & van Bergeijk, 2013).

Đối với Việt Nam, việc kiên trì thực hiện đường lối đối ngoại độc lập, tự chủ, đa phương hóa và đa dạng hóa quan hệ quốc tế đã tạo ra một nền tảng chính trị - ngoại giao ổn định cho hợp tác đầu tư dài hạn. Việc thiết lập và nâng cấp quan hệ đối tác chiến lược và đối tác chiến lược toàn diện với nhiều trung tâm kinh tế lớn như Nhật Bản, Hàn Quốc, Hoa Kỳ và Liên minh châu Âu không chỉ mở rộng không gian hợp tác kinh tế mà còn tạo khuôn khổ thể chế thuận lợi cho các dòng vốn FDI (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021; UNCTAD, 2023).

Thực tiễn cho thấy, phần lớn các đối tác chiến lược của Việt Nam cũng đồng thời là những nhà đầu tư FDI lớn nhất tại Việt Nam. Điều này cho thấy mối liên hệ chặt chẽ giữa quan hệ ngoại giao và dòng vốn đầu tư quốc tế. Thông qua các khuôn khổ hợp tác song phương và đa phương, ngoại giao kinh tế đã góp phần

giảm chi phí thông tin, nâng cao độ tin cậy của môi trường đầu tư và tạo điều kiện để các tập đoàn đa quốc gia mở rộng hoạt động sản xuất tại Việt Nam.

Ở góc độ phát triển bền vững, vai trò này càng trở nên quan trọng khi các nhà đầu tư quốc tế ngày càng chú trọng các yếu tố ổn định thể chế, minh bạch chính sách và trách nhiệm xã hội trong quyết định đầu tư. Do đó, ngoại giao kinh tế không chỉ góp phần thu hút FDI về quy mô, mà còn tạo điều kiện để lựa chọn và thu hút các nhà đầu tư có chiến lược dài hạn, phù hợp với định hướng phát triển bền vững của Việt Nam (OECD, 2015)

4.1.2. Ngoại giao kinh tế trong định hướng nâng cao chất lượng dòng vốn FDI theo hướng bền vững

Bên cạnh việc tạo dựng môi trường đầu tư thuận lợi, ngoại giao kinh tế còn đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng dòng vốn FDI phù hợp với chiến lược phát triển của quốc gia. Trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng xanh và bền vững, việc nâng cao chất lượng FDI trở thành mục tiêu quan trọng của chính sách kinh tế đối ngoại.

Thông qua quá trình đàm phán và ký kết các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, Việt Nam đã từng bước lồng ghép các tiêu chuẩn về môi trường, lao động và minh bạch hóa thể chế vào các khuôn khổ hợp tác kinh tế quốc tế. Các hiệp định như CPTPP và EVFTA không chỉ mở rộng thị trường xuất khẩu mà còn thiết lập các tiêu chuẩn cao hơn đối với hoạt động đầu tư, qua đó khuyến khích các nhà đầu tư tuân thủ các chuẩn mực phát triển bền vững (WTO, 2020; UNCTAD, 2014).

Những cam kết này tạo ra một cơ chế sàng lọc gián tiếp đối với các dòng vốn FDI, bởi các doanh nghiệp có năng lực công nghệ, quản trị và trách nhiệm xã hội cao thường có khả năng đáp ứng tốt hơn các tiêu chuẩn quốc tế. Điều này góp phần định hướng dòng vốn đầu tư vào các lĩnh vực có giá trị gia tăng cao như công nghiệp công nghệ cao, kinh tế số, năng lượng tái tạo và nông nghiệp công nghệ cao.

Ngoài ra, các hoạt động xúc tiến đầu tư thông qua hệ thống cơ quan đại diện ngoại giao ở nước ngoài ngày càng được triển khai theo hướng có chọn lọc hơn. Thay vì chỉ tập trung quảng bá môi trường đầu tư chung, các hoạt động ngoại giao kinh tế ngày càng hướng tới việc tiếp cận trực tiếp các tập đoàn đa quốc gia có tiềm lực công nghệ và tài chính mạnh, phù hợp với định hướng phát triển dài hạn của Việt Nam.

Như vậy, ngoại giao kinh tế không chỉ đóng vai trò “kéo” dòng vốn FDI vào Việt Nam mà còn góp phần

định hình cấu trúc và chất lượng của dòng vốn này theo các tiêu chí phát triển bền vững.

4.1.3. Ngoại giao kinh tế điều phối lợi ích giúp mở rộng thu hút FDI bền vững

Trong bối cảnh toàn cầu hóa gắn với cạnh tranh chiến lược, chuyển dịch chuỗi cung ứng và yêu cầu phát triển bền vững ngày càng cao, ngoại giao kinh tế không chỉ đóng vai trò xúc tiến đầu tư, mà còn trở thành cơ chế điều phối lợi ích đa tầng nhằm mở rộng thu hút FDI theo hướng dài hạn, ổn định và có chất lượng (Bayne & Woolcock, 2017; UNCTAD, 2023). Đối với Việt Nam, vai trò này ngày càng được thể hiện rõ nét trong quá trình chuyển từ mô hình “thu hút FDI bằng ưu đãi” sang mô hình “định hướng FDI bền vững” (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021).

Ngoại giao kinh tế giữ vai trò trung gian chiến lược trong việc điều hòa lợi ích giữa Nhà nước - nhà đầu tư nước ngoài - địa phương - doanh nghiệp trong nước. Thông qua các kênh đối thoại song phương, đa phương, cơ chế ủy ban hỗn hợp, diễn đàn doanh nghiệp và tham vấn chính sách, ngoại giao kinh tế giúp giảm thiểu xung đột lợi ích, đồng thời xây dựng sự đồng thuận về mục tiêu phát triển dài hạn (Rana, 2011).

Ở cấp độ quốc tế, ngoại giao kinh tế giúp Việt Nam kết nối lợi ích quốc gia với lợi ích của nhà đầu tư chiến lược, đặc biệt là các tập đoàn đa quốc gia có định hướng đầu tư xanh, công nghệ cao và trách nhiệm xã hội. Việc duy trì đối thoại thường xuyên với các đối tác lớn như Nhật Bản, Hàn Quốc, EU, Hoa Kỳ không chỉ nhằm thu hút vốn mới, mà còn tạo điều kiện để nhà đầu tư hiện hữu mở rộng quy mô, tái đầu tư và nâng cấp chuỗi giá trị tại Việt Nam (UNCTAD, 2023; World Bank, 2020).

Ở cấp độ trong nước, ngoại giao kinh tế góp phần điều phối lợi ích giữa trung ương và địa phương, hạn chế tình trạng cạnh tranh thu hút FDI bằng mọi giá. Thông qua việc truyền tải thông điệp chính sách nhất quán về phát triển bền vững, ngoại giao kinh tế giúp định hướng các địa phương lựa chọn dự án phù hợp với chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo (OECD, 2015; Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021).

Thông qua việc đa dạng hóa đối tác và thị trường, ngoại giao kinh tế giúp Việt Nam mở rộng không gian thu hút FDI bền vững, tránh phụ thuộc quá mức vào một số nguồn vốn truyền thống. Việc chủ động thúc đẩy quan hệ với các nền kinh tế có thế mạnh về công nghệ xanh, đổi mới sáng tạo và quản trị bền vững đã tạo

điều kiện thu hút các dòng FDI có chất lượng cao hơn.

Như vậy, ngoại giao kinh tế không chỉ là công cụ hỗ trợ thu hút FDI về mặt số lượng mà còn giữ vai trò ngày càng quan trọng trong định hướng dòng vốn FDI vì phát triển bền vững. Thông qua việc tạo dựng môi trường đối ngoại thuận lợi, lồng ghép các mục tiêu phát triển bền vững vào các khuôn khổ hợp tác kinh tế quốc tế, xúc tiến đầu tư có chọn lọc và điều phối lợi ích giữa các chủ thể liên quan, ngoại giao kinh tế đã và đang góp phần nâng cao chất lượng FDI và tăng cường đóng góp của FDI đối với phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam.

4.2. Thực trạng phát huy vai trò ngoại giao kinh tế trong thu hút FDI ở Việt Nam theo hướng bền vững

4.2.1. Ngoại giao kinh tế với vai trò duy trì dòng vốn FDI ổn định

Trong những năm gần đây, ngoại giao kinh tế đã góp phần quan trọng trong việc duy trì dòng vốn FDI ổn định vào Việt Nam, ngay cả trong bối cảnh kinh tế toàn cầu nhiều biến động. Các hoạt động đối ngoại cấp cao, việc mở rộng quan hệ đối tác chiến lược và sự tham gia tích cực của Việt Nam trong các diễn đàn kinh tế quốc tế đã giúp củng cố niềm tin của các nhà đầu tư quốc tế. Trong vòng hai thập kỷ qua, Việt Nam thiết lập quan hệ đối tác chiến lược và toàn diện với nhiều đối tác chủ lực như Nhật Bản, Hàn Quốc, Liên minh châu Âu (EU) và Hoa Kỳ. Các đối tác này không chỉ là thị trường xuất khẩu lớn mà còn là nguồn vốn FDI chủ lực, đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghệ cao và dịch vụ có giá trị gia tăng cao. Chẳng hạn, Nhật Bản, một trong những nhà đầu tư lớn nhất ở Việt Nam, đã đầu tư vào nhiều dự án công nghệ cao và kết nối chuỗi cung ứng toàn cầu, phản ánh vai trò của ngoại giao cấp cao trong hướng dòng vốn này vào các lĩnh vực chiến lược.

Mặt khác, việc Việt Nam tham gia các diễn đàn hợp tác đa phương như APEC, ASEAN, và các diễn đàn kinh tế khu vực đã giúp nâng cao vị thế quốc gia và đưa ra các thông điệp chính sách rõ ràng về cam kết tiếp tục thu hút FDI theo định hướng bền vững. Các thông điệp này được các cơ quan đại diện ngoại giao tại nước ngoài truyền tải đến cộng đồng doanh nghiệp quốc tế, góp phần thu hút nhà đầu tư có kỳ vọng đầu tư dài hạn.

Dữ liệu giai đoạn 2020-2025 cho thấy, dòng vốn FDI vào Việt Nam không suy giảm mạnh ngay cả trong bối cảnh bất ổn toàn cầu (đại dịch Covid-19, xung đột địa chính trị, đứt gãy chuỗi cung ứng), mà ngược lại có xu hướng phục hồi và tăng dần sau năm 2022 .

Bảng 1. Dòng vốn FDI vào Việt Nam giai đoạn 2020-2025

Năm	FDI thực hiện (tỷ USD)	Ghi chú chính sách - đối ngoại
2020	15,8	Duy trì ngoại giao đa phương, kiểm soát dịch
2021	15,66	Thúc đẩy ngoại giao vaccine, phục hồi đầu tư
2022	17,9	Tận dụng CPTPP, EVFTA sau dịch
2023	18,5	Ngoại giao chuỗi cung ứng, công nghiệp bán dẫn
2024	20,17	Gia tăng FDI công nghệ, năng lượng sạch
2025	~27,6 (giải ngân)	Mức cao nhất 5 năm, ổn định chính sách

Nguồn: Tổng hợp từ UNCTAD, World Investment Report (các năm 2021-2024); Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2023, 2024); Vietnam News (2025).

Phân tích thực nghiệm dựa trên diễn biến dòng vốn FDI vào Việt Nam qua các giai đoạn cho thấy một đặc điểm nổi bật: FDI vào Việt Nam có xu hướng biến động thấp hơn và phục hồi nhanh hơn so với nhiều nền kinh tế đang phát triển khác. Kết quả này không thể được lý giải đầy đủ chỉ bằng các yếu tố kinh tế nội tại, mà cần được đặt trong khuôn khổ rộng hơn của ngoại giao kinh tế như một cơ chế “neo giữ kỳ vọng đầu tư”.

Ngoại giao kinh tế của Việt Nam đã góp phần phát đi những tín hiệu cam kết chính trị - thể chế mang tính dài hạn, giúp nhà đầu tư quốc tế điều chỉnh kỳ vọng theo quỹ đạo ổn định, thay vì phản ứng thái quá trước các cú sốc ngắn hạn của chu kỳ kinh tế toàn cầu. Việc duy trì quan hệ đối tác chiến lược với các trung tâm FDI chủ chốt, chủ động tham gia và thực thi các hiệp định kinh tế quốc tế thế hệ mới, cũng như duy trì đối thoại chính sách thường xuyên với cộng đồng doanh nghiệp nước ngoài đã tạo ra một “neo kỳ vọng” hiệu quả, qua đó giảm thiểu rủi ro nhận thức và củng cố niềm tin dài hạn của nhà đầu tư.

4.2.2. Ngoại giao kinh tế với vai trò nâng cao chất lượng nguồn vốn FDI theo hướng bền vững

Trong giai đoạn phát triển mới, Việt Nam đang từng bước chuyển từ mục tiêu thu hút FDI theo số lượng sang nâng cao chất lượng, hiệu quả và tính bền vững của dòng vốn FDI. Sự chuyển dịch này phản ánh yêu cầu nội tại của quá trình phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời phù hợp với xu hướng quốc tế về

đầu tư có trách nhiệm và phát triển bền vững. Thực tiễn cho thấy, Việt Nam đã đạt được những kết quả bước đầu đáng ghi nhận, song vẫn tồn tại không ít hạn chế và thách thức cần được nhìn nhận một cách khách quan.

Trước hết, cơ cấu dòng vốn FDI có sự cải thiện theo hướng tích cực, với sự gia tăng tỷ trọng đầu tư vào các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghệ cao, điện tử, công nghiệp hỗ trợ và một số lĩnh vực dịch vụ hiện đại. Nhiều dự án FDI quy mô lớn của các tập đoàn đa quốc gia đã lựa chọn Việt Nam làm cứ

điểm sản xuất dài hạn, góp phần đưa Việt Nam tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị khu vực và toàn cầu.

Bên cạnh đó, chất lượng thể chế và môi trường đầu tư từng bước được cải thiện thông qua việc sửa đổi Luật Đầu tư, Luật Doanh nghiệp, cũng như việc thực thi các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Các cam kết về minh bạch hóa chính sách, bảo hộ đầu tư, tiêu chuẩn lao động và môi trường đã tạo điều kiện thu hút những nhà đầu tư có năng lực, chiến lược dài hạn và mức độ tuân thủ cao hơn đối với các chuẩn mực phát triển bền vững.

Bảng 2. Cơ cấu FDI theo ngành (2025)

Ngành	Vốn đăng ký (tỷ USD)	Tỷ trọng (%)	Hàm ý ngoại giao kinh tế
Chế biến - chế tạo	~9,8	56,5	Ngoại giao chuỗi cung ứng, công nghệ
Bất động sản	~3,67	21,2	Thu hút vốn dài hạn, kiểm soát rủi ro
Dịch vụ & công nghệ	~3,85	22,3	Ngoại giao chuyển đổi số, xanh

Nguồn: Tổng hợp từ Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2025); Vietnam Law Magazine (2025).

Cơ cấu FDI năm 2025 cho thấy, ngành công nghiệp chế biến - chế tạo chiếm trên 56% tổng vốn đăng ký, tiếp theo là bất động sản và các ngành dịch vụ hiện đại. Đây là dấu hiệu cho thấy Việt Nam đang chủ động định hướng FDI vào các ngành có khả năng tạo giá trị gia tăng và tham gia chuỗi cung ứng toàn cầu, thay vì chỉ thu hút các dự án thâm dụng tài nguyên hoặc lao động giá rẻ.

Với mục tiêu thu hút dòng vốn vào các ngành có giá trị gia tăng lớn và gắn với công nghệ, Việt Nam đã thu hút ngày càng nhiều vốn FDI vào lĩnh vực sản xuất công nghệ cao và khu công nghiệp sinh thái. Theo báo cáo của Cục Thống kê (Bộ Tài chính), tính đến ngày 30/9/2025, tổng vốn FDI đăng ký đạt 28,54 tỷ USD, tăng 15,2% so với cùng kỳ năm trước, và phần đáng kể của tăng trưởng này đến từ các dự án thuộc lĩnh vực sản xuất công nghệ cao như điện tử, linh kiện và công nghệ số. Trong những tháng đầu năm 2025, Việt Nam thu hút hơn 7 tỷ USD FDI đăng ký mới, tăng khoảng 35,5% so với cùng kỳ năm trước, với dòng vốn tập trung vào các lĩnh vực sản xuất công nghệ cao, bán dẫn, trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi số và dược phẩm - những ngành được coi là nền tảng của công nghệ và tăng trưởng bền vững (Cục Thống kê, 2025).

Không chỉ dừng lại ở công nghệ cao, xu hướng FDI xanh - tức vốn đầu tư vào các ngành kinh tế năng lượng sạch, thân thiện môi trường - cũng trở nên rõ nét hơn. Trong chiến lược thu hút vốn 2025-2030, các địa phương như Hà Nội đã ưu tiên thu hút FDI xanh,

năng lượng sạch, trung tâm dữ liệu xanh và sản xuất công nghệ thân thiện môi trường, thể hiện sự chuyển dịch chiến lược từ lượng sang chất của vùng đầu tư. Nhờ vậy, FDI vào các dự án năng lượng sạch, công nghiệp sinh thái và khu công nghiệp thông minh đang có tăng trưởng đáng kể, phù hợp với xu hướng đầu tư bền vững toàn cầu.

4.2.3. Ngoại giao kinh tế với vai trò điều phối lợi ích mở rộng thu hút FDI bền vững

Ngoại giao kinh tế cũng đóng vai trò quan trọng trong việc điều phối lợi ích và hoàn thiện khung thể chế thu hút FDI theo hướng bền vững. Thông qua các cơ chế đối thoại chính sách và phản hồi từ cộng đồng doanh nghiệp quốc tế, nhiều vấn đề liên quan đến môi trường đầu tư đã được nhận diện và điều chỉnh kịp thời. Chẳng hạn, các diễn đàn như Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam (VBF), các cơ chế đối thoại trong khuôn khổ hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và các cuộc tham vấn với nhà đầu tư nước ngoài đã góp phần thúc đẩy cải cách thủ tục hành chính, nâng cao tính minh bạch và cải thiện môi trường kinh doanh tại Việt Nam (World Bank, 2020; OECD, 2015).

Bên cạnh đó, các cam kết quốc tế về đầu tư và thương mại cũng tạo áp lực cải cách thể chế theo hướng phù hợp với các tiêu chuẩn môi trường, lao động và quản trị. Qua đó góp phần nâng cao chất lượng dòng vốn FDI và tăng cường tính bền vững của quá trình phát triển (UNCTAD, 2014; European Commission, 2020).

Sự nhất quán trong chính sách đối ngoại và phát triển kinh tế - xã hội giúp ngoại giao kinh tế điều phối lợi ích giữa trung ương và địa phương, tránh tình trạng cạnh tranh “chạy đua ưu đãi” không bền vững. Các hoạt động đối thoại chính sách, diễn đàn xúc tiến đầu tư quốc tế và vòng kết nối doanh nghiệp - chính quyền địa phương đều diễn ra thường xuyên, tạo sự đồng thuận trong định hướng thu hút dòng vốn FDI có chất lượng cao hơn.

Bên cạnh đó, ngoại giao kinh tế cũng đóng vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh, hoàn thiện thể chế thu hút FDI theo tiêu chí bền vững. Bộ Chính trị và Chính phủ đã ban hành nhiều định hướng chiến lược về FDI, trong đó nhấn mạnh việc thu hút các dự án có hàm lượng công nghệ cao, giá trị gia tăng lớn, thân thiện với môi trường và phù hợp với định hướng phát triển bền vững đến năm 2030. Đặc biệt, Nghị quyết và các chỉ thị chuyên đề giúp tạo sự thống nhất trong triển khai chính sách trên toàn hệ thống, góp phần nâng cao tính minh bạch và độ dự đoán của chính sách thu hút FDI. Kết quả là môi trường đầu tư của Việt Nam ngày càng được cải thiện, giúp dòng vốn đăng ký và giải ngân FDI tăng mạnh. Cụ thể, trong năm 2023-2025, FDI đăng ký và thực hiện đều lần lượt ghi nhận các mức cao kỷ lục: Theo Cục Thống kê, FDI đăng ký đạt 21,5 tỷ USD trong nửa đầu năm 2025, tăng 32,6% so với cùng kỳ năm trước, và giải ngân đạt 11,7 tỷ USD, đạt mức cao nhất trong 15 năm qua (Cục Thống kê, 2025).

Các đại sứ quán và cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài đóng vai trò then chốt trong việc phối hợp các hoạt động xúc tiến, giới thiệu cơ hội đầu tư theo chiến lược bền vững, hỗ trợ các địa phương tiếp cận nhà đầu tư chất lượng. Các hoạt động ngoại giao kinh tế như tổ chức hội nghị, đối thoại doanh nghiệp - chính quyền, tham gia hội chợ đầu tư quốc tế không chỉ thu hút vốn mà còn truyền tải thông điệp chính sách rõ ràng, qua đó định hướng dòng vốn vào các ngành trọng điểm như công nghệ cao, năng lượng sạch, chuyển đổi số và nông nghiệp bền vững (Rana, 2011; Bayne & Woolcock, 2017).

Ngoài ra, ngoại giao kinh tế còn đóng vai trò giám sát và phản hồi chính sách dựa trên phản ánh của cộng đồng nhà đầu tư quốc tế. Thông tin về rào cản kỹ thuật, bất định pháp lý hay kỳ vọng đầu tư được truyền từ các phái đoàn ngoại giao về trung ương để điều chỉnh chính sách cho phù hợp. Các hoạt động này góp phần tạo ra một vòng lặp phản hồi - điều chỉnh chính sách nhằm tăng sức hấp dẫn và tính bền vững của môi trường đầu tư.

Thực trạng cho thấy, ngoại giao kinh tế tại Việt Nam hiện nay đã vượt ra khỏi vai trò thuần túy xúc tiến đầu tư, trở thành công cụ điều phối lợi ích đa chiều và hoàn thiện khung chính sách, giúp mở rộng thu hút dòng vốn FDI theo hướng bền vững và chất lượng cao. Qua việc kết nối các chủ thể liên quan, thúc đẩy hoàn thiện thể chế, và phản hồi chính sách dựa trên kỳ vọng nhà đầu tư, ngoại giao kinh tế đã góp phần củng cố vị thế của Việt Nam như một điểm đến hấp dẫn và ổn định cho FDI trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu.

4.3. Đánh giá tổng thể

Thực trạng phát huy vai trò ngoại giao kinh tế trong định hướng thu hút FDI theo hướng bền vững ở Việt Nam cho thấy cả những bước tiến đáng kể và những hạn chế cần vượt qua.

4.3.1. Thành tựu

Việt Nam đã đạt được những bước tiến quan trọng trong việc tạo dựng môi trường đối ngoại ổn định, làm nền tảng cho thu hút vốn bền vững:

Thứ nhất, thiết lập mạng lưới đối tác chiến lược sâu rộng: Việc nâng cấp quan hệ với các cường quốc công nghệ đã trực tiếp mở đường cho dòng vốn FDI chất lượng cao vào các ngành bán dẫn, trí tuệ nhân tạo và chuyển đổi số.

Thứ hai, lồng ghép chuẩn mực bền vững vào thể chế: Ngoại giao kinh tế đã giúp Việt Nam tham gia hiệu quả vào các FTA thế hệ mới (CPTPP, EVFTA), qua đó nội luật hóa các tiêu chuẩn cao về lao động và môi trường, tạo cơ chế “sàng” nhà đầu tư tự nhiên.

Thứ ba, cơ chế đối thoại hiệu quả: Các hoạt động ngoại giao kinh tế cấp cao đã tạo ra sự cam kết chính trị mạnh mẽ, giúp giải quyết các nút thắt pháp lý kịp thời, củng cố vị thế của Việt Nam như một điểm đến an toàn và bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu.

4.3.2. Hạn chế

Trước hết, cơ cấu FDI theo công nghệ và giá trị gia tăng chưa thực sự bền vững. Phần lớn dự án FDI vẫn tập trung vào khâu gia công, lắp ráp, sử dụng nhiều lao động, trong khi tỷ lệ dự án có hàm lượng công nghệ cao, hoạt động R&D và đổi mới sáng tạo còn khiêm tốn.

Thứ hai, liên kết giữa khu vực FDI và doanh nghiệp trong nước còn yếu, làm hạn chế khả năng lan tỏa công nghệ, kỹ năng quản trị và giá trị gia tăng nội địa. Trong nhiều trường hợp, FDI chưa trở thành động lực thúc đẩy phát triển hệ sinh thái doanh nghiệp nội địa theo hướng bền vững, mà chủ yếu tồn tại như các “ốc đảo sản xuất” tách biệt.

Thứ ba, các vấn đề liên quan đến môi trường, sử dụng tài nguyên và trách nhiệm xã hội vẫn là thách

thức trong quản lý FDI. Một số dự án FDI có nguy cơ gây ô nhiễm môi trường, tiêu hao nhiều năng lượng hoặc tận dụng kẽ hở chính sách để tối ưu hóa lợi ích ngắn hạn, đi ngược lại mục tiêu phát triển bền vững dài hạn.

Thứ tư, một số địa phương chưa hoàn toàn đồng bộ trong việc lồng ghép định hướng phát triển bền vững vào chiến lược hút FDI, dẫn tới sự khác biệt về chất lượng dòng vốn giữa các vùng. Đồng thời, việc phối hợp liên ngành để giải quyết các thách thức về hạ tầng, điều kiện lao động và thủ tục hành chính vẫn còn điểm nghẽn, ảnh hưởng phần nào đến quyết định đầu tư dài hạn của nhà đầu tư nước ngoài và tính bền vững của dự án FDI.

Những hạn chế nêu trên bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân đan xen. Về phía chính sách, cơ chế sàng lọc và lựa chọn dự án FDI theo tiêu chí bền vững chưa được áp dụng một cách đồng bộ giữa Trung ương và địa phương. Trong bối cảnh cạnh tranh thu hút đầu tư, một số địa phương vẫn ưu tiên mục tiêu ngắn hạn về vốn và việc làm, chưa đặt đúng trọng tâm vào chất lượng và tác động dài hạn của dự án. Về phía năng lực nội tại, trình độ công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực và năng lực hấp thụ của doanh nghiệp trong nước còn hạn chế, làm giảm hiệu quả lan tỏa của FDI. Điều này khiến ngay cả các dự án FDI có chất lượng tương đối cao cũng khó tạo ra tác động phát triển bền vững một cách toàn diện.

Nhìn chung, trong tương quan quốc tế, vai trò của ngoại giao kinh tế trong thu hút FDI của Việt Nam có những điểm tương đồng nhưng cũng tồn tại khác biệt so với một số quốc gia trong khu vực. Chẳng hạn, Singapore và Malaysia đã sử dụng ngoại giao kinh tế như một công cụ chủ động để thu hút các tập đoàn công nghệ cao và xây dựng hệ sinh thái đổi mới sáng tạo, thông qua việc kết hợp chặt chẽ giữa hoạt động đối ngoại, chính sách công nghiệp và chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Trong khi đó, Việt Nam mặc dù đã đạt được những kết quả tích cực trong mở rộng quan hệ kinh tế đối ngoại và thu hút FDI, song vai trò định hướng của ngoại giao kinh tế đối với chất lượng dòng vốn đầu tư vẫn còn ở mức đang hoàn thiện, chưa thực sự trở thành một công cụ điều tiết mạnh mẽ như ở các nền kinh tế đi trước.

Ở góc độ lịch sử phát triển, vai trò của ngoại giao kinh tế trong thu hút FDI tại Việt Nam cũng có sự chuyển biến rõ rệt qua các giai đoạn. Trong giai đoạn trước năm 2010, ngoại giao kinh tế chủ yếu tập trung vào việc phá thế bao vây, mở rộng quan hệ kinh tế quốc tế và thu hút tối đa các nguồn vốn đầu tư nước

ngoài nhằm phục vụ mục tiêu tăng trưởng. Từ sau năm 2015, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, vai trò của ngoại giao kinh tế đã dần chuyển từ “thu hút về lượng” sang “định hướng về chất”, chú trọng hơn đến các dự án công nghệ cao, thân thiện với môi trường và có khả năng liên kết với khu vực doanh nghiệp trong nước.

Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển bền vững trong giai đoạn hiện nay, sự chuyển đổi này vẫn chưa hoàn toàn đồng bộ giữa hoạt động đối ngoại và chính sách trong nước. Điều này cho thấy, ngoại giao kinh tế của Việt Nam đang trong quá trình chuyển từ chức năng xúc tiến đầu tư sang chức năng định hướng và điều tiết dòng vốn FDI, và cần tiếp tục được hoàn thiện để phát huy đầy đủ vai trò trong chiến lược phát triển dài hạn.

4.4. Một số giải pháp phát huy vai trò của ngoại giao kinh tế trong thu hút FDI vì phát triển bền vững ở Việt Nam

Trong bối cảnh cạnh tranh thu hút FDI ngày càng gay gắt và yêu cầu phát triển bền vững trở thành chuẩn mực toàn cầu, việc phát huy vai trò của ngoại giao kinh tế cần được tiếp cận như một công cụ chiến lược dài hạn, không chỉ nhằm gia tăng quy mô dòng vốn mà còn định hướng chất lượng, độ ổn định và tác động lan tỏa của FDI đối với nền kinh tế. Để phát huy tốt ngoại giao kinh tế trong thu hút đầu tư FDI, tác giả đề xuất một số nhóm giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, hoàn thiện định hướng chiến lược ngoại giao kinh tế gắn với mục tiêu FDI bền vững.

Trước hết, cần lồng ghép mục tiêu thu hút FDI bền vững một cách rõ ràng và nhất quán vào chiến lược ngoại giao kinh tế quốc gia. Ngoại giao kinh tế không nên chỉ tập trung vào xúc tiến đầu tư ngắn hạn, mà cần được xác định là công cụ phục vụ các mục tiêu dài hạn như tăng trưởng xanh, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và phát triển bao trùm.

Theo đó, các thông điệp đối ngoại về môi trường đầu tư Việt Nam cần nhấn mạnh rõ ưu tiên thu hút FDI công nghệ cao, FDI xanh và FDI có cam kết lâu dài, đồng thời hạn chế thu hút các dự án thâm dụng tài nguyên, lao động giá rẻ hoặc tiềm ẩn rủi ro môi trường. Việc định vị rõ ràng chiến lược này giúp “neo giữ kỳ vọng đầu tư” của các nhà đầu tư chiến lược, tạo sự đồng thuận giữa mục tiêu quốc gia và lợi ích của khu vực FDI.

Thứ hai, nâng cao vai trò điều phối lợi ích của ngoại giao kinh tế.

Ngoại giao kinh tế cần được phát huy mạnh mẽ hơn như cơ chế điều phối lợi ích đa tầng, giữa trung ương - địa phương - nhà đầu tư - doanh nghiệp trong

nước. Cụ thể, cần tăng cường vai trò của các cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài trong việc: Lựa chọn, sàng lọc và kết nối với nhà đầu tư chiến lược có định hướng dài hạn và tuân thủ chuẩn mực ESG; Truyền tải thống nhất định hướng chính sách FDI bền vững của Việt Nam tới các đối tác, tránh tình trạng “mỗi địa phương một thông điệp”; Thu thập, tổng hợp phản hồi từ cộng đồng nhà đầu tư quốc tế để phục vụ điều chỉnh chính sách trong nước.

Thông qua cơ chế này, ngoại giao kinh tế góp phần giảm xung đột lợi ích, hạn chế cạnh tranh thu hút FDI bằng ưu đãi ngắn hạn và nâng cao chất lượng điều hành FDI ở cả cấp quốc gia và địa phương.

Thứ ba, hoàn thiện thể chế và chính sách thu hút FDI bền vững.

Một giải pháp then chốt là phát huy vai trò của ngoại giao kinh tế trong tiếp thu và nội luật hóa các chuẩn mực đầu tư quốc tế. Quá trình đàm phán và thực thi các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới cần được tận dụng như một kênh để cải thiện khung pháp lý về đầu tư, bảo đảm tính minh bạch, ổn định và khả năng dự báo của chính sách.

Đồng thời, cần xây dựng cơ chế phản hồi chính sách hai chiều giữa Nhà nước và cộng đồng nhà đầu tư nước ngoài, trong đó ngoại giao kinh tế đóng vai trò cầu nối. Các kiến nghị liên quan đến thủ tục hành chính, tiêu chuẩn môi trường, lao động và chuyển giao công nghệ cần được tiếp nhận và xử lý kịp thời, nhằm nâng cao niềm tin của nhà đầu tư dài hạn và thúc đẩy FDI tái đầu tư.

Thứ tư, mở rộng không gian và đa dạng hóa nguồn FDI bền vững.

Ngoại giao kinh tế cần chủ động đa dạng hóa đối tác và nguồn vốn FDI, ưu tiên các quốc gia và khu vực có thế mạnh về công nghệ cao, năng lượng tái tạo, kinh tế số và quản trị bền vững. Việc giảm phụ thuộc vào một số nguồn vốn truyền thống không chỉ nâng cao khả năng chống chịu của nền kinh tế, mà còn góp phần nâng cao chất lượng dòng FDI.

Cùng với đó, cần tăng cường các hoạt động ngoại giao kinh tế chuyên đề, tập trung vào các lĩnh vực như FDI xanh, bán dẫn, trung tâm dữ liệu, logistics xanh và tài chính bền vững. Cách tiếp cận này giúp ngoại giao kinh tế đi vào chiều sâu, gắn trực tiếp với chiến lược phát triển dài hạn của Việt Nam.

Thứ năm, nâng cao năng lực triển khai ngoại giao kinh tế phục vụ FDI bền vững.

Cuối cùng, để các giải pháp trên phát huy hiệu quả, cần chú trọng nâng cao năng lực đội ngũ làm ngoại giao kinh tế, đặc biệt là kiến thức về đầu tư quốc tế, phát triển bền vững, ESG và chuỗi giá trị toàn cầu. Việc chuyên nghiệp hóa công tác ngoại giao kinh tế giúp nâng cao chất lượng tham vấn chính sách, xúc tiến đầu tư và điều phối lợi ích.

Bên cạnh đó, cần tăng cường cơ chế phối hợp liên ngành giữa ngoại giao, kế hoạch - đầu tư, công thương, tài nguyên - môi trường và chính quyền địa phương, nhằm bảo đảm sự đồng bộ trong triển khai chính sách FDI bền vững.

Nhìn chung, phát huy vai trò của ngoại giao kinh tế trong thu hút FDI vì phát triển bền vững đòi hỏi cách tiếp cận chiến lược, dài hạn và liên ngành. Khi được định vị đúng vai trò - từ xúc tiến đầu tư sang điều phối lợi ích và hoàn thiện chính sách - ngoại giao kinh tế sẽ trở thành nhân tố quan trọng giúp Việt Nam không chỉ thu hút nhiều FDI hơn, mà còn thu hút đúng loại FDI, phục vụ hiệu quả mục tiêu phát triển bền vững trong giai đoạn tới.

5. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy, trong bối cảnh kinh tế thế giới nhiều biến động và cạnh tranh thu hút FDI ngày càng gay gắt, ngoại giao kinh tế ngày càng giữ vai trò quan trọng trong định hướng, mở rộng và nâng cao chất lượng dòng vốn FDI ở Việt Nam. Thực tiễn thu hút FDI trong những năm qua cho thấy, thông qua việc tạo dựng môi trường đối ngoại ổn định, củng cố niềm tin của nhà đầu tư và điều phối lợi ích giữa Nhà nước, địa phương và cộng đồng doanh nghiệp quốc tế, ngoại giao kinh tế đã góp phần duy trì dòng vốn FDI tương đối ổn định và thúc đẩy xu hướng chuyển dịch sang các lĩnh vực có giá trị gia tăng cao và thân thiện với môi trường.

Ngoại giao kinh tế không chỉ là công cụ hỗ trợ xúc tiến đầu tư, mà còn là một thiết chế mềm chiến lược trong việc “neo giữ kỳ vọng đầu tư”, giảm thiểu tác động của các cú sốc ngắn hạn và tạo điều kiện cho các dòng vốn FDI dài hạn, bền vững. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới, ngoại giao kinh tế cần tiếp tục được đổi mới theo hướng chủ động, chuyên sâu và gắn chặt hơn với mục tiêu phát triển bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alfaro, L., Chanda, A., Kalemli-Ozcan, S., & Sayek, S. (2004). FDI and economic growth: The role of local financial markets. *Journal of International Economics*, 64(1), 89-112.
- Bayne, N., & Woolcock, S. (2017), *The new economic diplomacy* (4th ed.). Routledge.
- Borensztein, E., De Gregorio, J., & Lee, J.-W. (1998), How does foreign direct investment affect economic growth? *Journal of International Economics*, 45(1), 115-135.
- Bộ Chính trị. (2019). *Nghị quyết số 50-NQ/TW ngày 20/8/2019 về định hướng hoàn thiện thể chế, chính sách, nâng cao chất lượng, hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến năm 2030*.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2025). *Báo cáo đầu tư nước ngoài năm 2024*. Hà Nội.
- CIEM (2020), *Foreign direct investment in Vietnam: Trends and policy issues*. Central Institute for Economic Management.
- Cục Thống kê. (2025). *Báo cáo tình hình thu hút đầu tư nước ngoài 6 tháng đầu năm 2025*. Bộ Tài chính.
- Dũng, N. S (2018), *Ngoại giao kinh tế Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*. NXB Chính trị Quốc gia.
- Khoan, V. (2015). *Ngoại giao Việt Nam thời kỳ đổi mới*. NXB Chính trị Quốc gia.
- Moons, S., & Van Bergeijk, P. (2013). Does economic diplomacy work? A meta-analysis. *Applied Economics*, 45(17), 2311-2322.
- Nguyen, A. N., & Nguyen, T. (2007), Foreign direct investment in Vietnam: An overview and analysis. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 12(2), 211-230.
- OECD. (2015). *Policy Framework for Investment*, 2015 Edition. Paris: OECD Publishing
- Okano-Heijmans, M. (2011), Conceptualizing economic diplomacy: The crossroads of international relations, economics, and business. *The Hague Journal of Diplomacy*, 6(1-2), 7-36.
- Rana, K. S. (2011). *Economic diplomacy: The experience of developing countries*. Palgrave Macmillan.
- Rose, A. K. (2007). The foreign service and foreign trade: Embassies as export promotion. *The World Economy*, 30(1), 22-38.
- Saner, R., & Yiu, L. (2014). International economic diplomacy: Mutations in post-modern times. *Clingendael Discussion Papers in Diplomacy*.
- Tổng cục Thống kê. (2025). *Niên giám Thống kê Việt Nam 2024*. NXB Thống kê.
- UNCTAD. (2014). *World investment report 2014: Investing in the SDGs*. United Nations.
- UNCTAD. (2023). *World investment report 2023: Investing in sustainable energy for all*. United Nations.
- Việt Nam News. (2026). *FDI inflows into Việt Nam exceed \$38 billion in 2025*. FDI inflows into Việt Nam exceed \$38 billion in 2025
- VietnamLaw & Legal Forum. (2026). *FDI inflows to Vietnam surge 42.9 per cent in Q1*. FDI inflows to Vietnam surge 42.9 per cent in Q1
- World Bank. (2023). *Vietnam Country Report*. Washington, DC.
- World Bank. (2020). *Global Investment Competitiveness Report 2019/2020*. Washington, DC.
- World Trade Organization. (2020). *World Trade Statistical Review 2020*. Geneva: WTO.

QUY ĐỊNH BÀI VIẾT GỬI ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ NGUỒN NHÂN LỰC VÀ AN SINH XÃ HỘI CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

I. HÌNH THỨC CỦA BÀI BÁO

- Bài viết bằng tiếng Việt, soạn thảo trên Word, font Times New Roman (Unicode); cỡ chữ 12; trên khổ giấy A4; lề trên, dưới, trái, phải: 2,54 cm; giãn dòng: 1,5 lines. Mật độ chữ bình thường, không được nén hoặc kéo giãn khoảng cách giữa các chữ.

- Nội dung bài viết cô đọng, súc tích, theo cấu trúc của bài báo khoa học; không quá 15 trang đánh máy giấy A4 (bao gồm cả bảng biểu, hình vẽ, chú thích, tài liệu tham khảo).

II. KẾT CẤU VÀ CÁC THÀNH PHẦN NỘI DUNG CỦA BÀI BÁO

1. Tên bài báo: tên bài báo cần phải ngắn gọn (không nên quá 20 chữ/words), rõ ràng và phải phản ánh nội dung chính của bài báo. Tên bài báo phải viết chữ in hoa, cỡ chữ 12, in đậm, căn giữa trang.

2. Tên tác giả, cơ quan công tác, địa chỉ email (Trường hợp có nhiều tác giả cũng nêu đầy đủ).

3. Tóm tắt bài viết: phần tóm tắt bài báo gồm 2 phần tiếng Việt và tiếng Anh. Tóm tắt bằng tiếng Việt có độ dài từ 150 đến 250 từ, phản ánh khái quát những nội dung chính trong bài báo và thể hiện rõ những kết quả, đóng góp, điểm mới của bài báo.

4. Từ khóa: từ khóa là những từ được cho là quan trọng đối với nội dung nghiên cứu đặc trưng cho chủ đề của bài viết đó. Tác giả đưa ra một số từ khóa (khoảng 3 - 6 từ khóa) của bài viết. Từ khóa có cỡ chữ 12, chữ thường, cách mỗi từ là dấu phẩy.

5. Nội dung bài báo: có thể có hình thức khác nhau nhưng đảm bảo các nội dung sau: Giới thiệu; Tổng quan nghiên cứu và hoặc cơ sở lý thuyết; Phương pháp nghiên cứu; Kết quả nghiên cứu (Thực trạng vấn đề nghiên cứu); Kết luận hoặc /và giải pháp/khuyến nghị/hàm ý và Tài liệu tham khảo.

III. CÁC QUY ĐỊNH VỀ KỸ THUẬT TRÌNH BÀY

1. Quy định về đánh số đề mục

Trong phần nội dung chính của bài viết, các đề mục lớn phải là chữ in đậm, căn trái và được đánh số liên tục theo chữ số Ả-rập. Các tiểu mục cấp 1 (ví dụ: 1.1) là chữ in đậm và nghiêng. Các tiểu mục cấp 2 (ví dụ: 1.1.1) là chữ in nghiêng nhưng không in đậm.

2. Quy định về trình bày bảng biểu, hình vẽ, ký hiệu, công thức

Quy định trình bày bảng, hình vẽ

• Các bảng dữ liệu trình bày trong bài báo được ghi thống nhất là Bảng. Các bảng dữ liệu phải là định dạng bảng (table) trong phần mềm Microsoft Word.

• Các đồ thị, biểu đồ, sơ đồ trong bài báo được ghi thống nhất là Hình.

• Các bảng/hình trong bài báo phải được dẫn nguồn.

3. Quy định về trình bày trích dẫn, tài liệu tham khảo

Việc trích dẫn tài liệu tham khảo được thể hiện ở trích dẫn trong bài và tài liệu tham khảo. Tạp chí áp dụng cách trích dẫn kiểu APA.

IV. HÌNH THỨC GỬI BÀI, NHẬN BÀI

Bài viết gửi về Ban Biên tập theo địa chỉ email: tapchinguonnhanluc@ulsa.edu.vn

- Quy định thể lệ viết bài Tạp chí, tác giả vui lòng xem chi tiết tại website của Trường:

<http://ulsa.edu.vn/>



TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI