



# HƯỚNG DẪN XANH HÓA CHÍNH SÁCH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

Hà Nội, tháng 8/2021

**Dự án Mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững tại Việt Nam**  
**Social dimension of sustainable green growth in Vietnam**

Đối tác: Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội

Partner: Ministry of Labour – Invalids and Social affairs

Địa chỉ: 2 Đinh Lễ - Hà Nội – Việt Nam

“

**MIỄN TRỪ TRÁCH NHIỆM:** Thông tin trong tài liệu này đã được nghiên cứu cẩn thận và biên soạn chu đáo. Tuy nhiên, Dự án "Mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững tại Việt Nam" (GIZ) không chấp nhận bất kỳ trách nhiệm pháp lý nào hoặc đưa ra bất kỳ đảm bảo nào về tính hợp lệ, chính xác và đầy đủ của thông tin được cung cấp. Các quan điểm, góc nhìn thể hiện trong báo cáo do nhóm tư vấn đề xuất không nhất thiết thể hiện quan điểm hay góc nhìn của Dự án "Mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững tại Việt Nam" (GIZ). Chúng tôi không chịu trách nhiệm pháp lý về thiệt hại, vật chất hay phi vật chất do sử dụng hoặc không sử dụng thông tin được cung cấp hoặc sử dụng thông tin sai lệch hoặc không đầy đủ từ báo cáo này.

## LỜI CẢM ƠN

---

Dự án Mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững tại Việt Nam do GIZ tài trợ đã hỗ trợ và phối hợp chặt chẽ với Vụ Pháp chế, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) triển khai các hoạt động cải thiện thể chế chính sách, đánh giá tác động một số văn bản pháp luật, rà soát một số chính sách được xây dựng và ban hành năm 2020; cũng như hỗ trợ xây dựng lộ trình xanh hóa các văn bản pháp luật thuộc chức năng quản lý của Bộ LĐTBXH. Trên nền tảng công việc đã thực hiện, Dự án tiếp tục phối hợp với Vụ pháp chế phát triển tài liệu Hướng dẫn xanh hóa chính sách trong lĩnh vực lao động và xã hội.

Xanh hóa chính sách là một lĩnh vực mới không chỉ ở Việt Nam mà trên phạm vi toàn cầu, do vậy tài liệu này không thể được hoàn thành nếu không nhận được sự cố vấn, hỗ trợ và đóng góp ý kiến của các bên liên quan. Nhóm chuyên gia trân trọng gửi lời cảm ơn đến TS. Nguyễn Văn Bình, Ông Ngô Hoàng, Bà Phan Thanh Minh (Vụ Pháp chế, Bộ LĐTBXH); Bà Trần Thị Hương Giang, Bà Hà Thu Hương (Dự án GIZ.SD) đã luôn tâm huyết, sẵn lòng đưa ra những định hướng, ý kiến quý báu ngay từ bước thiết kế đề cương và trong suốt quá trình phát triển tài liệu. Đồng thời chân thành cảm ơn các cán bộ, chuyên gia thuộc các cơ quan của Bộ LĐTBXH, bao gồm: TS. Phạm Thị Hoàn (Tổng cục GDNN), Ông Nguyễn Hoàng Vĩnh Thanh (Vụ kế hoạch – Tài chính), Bà Nguyễn Thị Mận (Vụ Bình đẳng giới), Ông Phạm Đại Đồng (Cục Bảo trợ xã hội), Bà Nguyễn Thị Ngọc Thanh (Trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức LĐXH), Bà Lê Hương Thơm (Vụ BHXH), Bà Nguyễn Thị Hoàng Nguyên (ILSSA), Ông Bùi Đức Như ởng (Cục ATLĐ) và Bà Nguyễn Huyền Lê (Cục Quan hệ lao động và Tiền lương) đã cung cấp nhiều ý kiến, gợi mở vô cùng hữu ích để việc xây dựng tài liệu được thiết thực và đảm bảo chất lượng hơn.

Tài liệu được biên soạn bởi nhóm chuyên gia độc lập dưới sự điều phối của Dự án Mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững. Nhóm chuyên gia bao gồm Ông Phan Ngụy Trường (Trưởng nhóm), TS. Dương Thị Thanh Mai (Chuyên gia Pháp luật) và TS. Chủ Thị Lân (Chuyên gia xã hội và giới). Mặc dù đã rất nỗ lực song tài liệu không thể tránh khỏi những hạn chế nhất định, chúng tôi mong muốn tiếp tục nhận được những góp ý trong quá trình sử dụng để hoàn thiện dần trong tương lai.

# MỤC LỤC

---

TỪ VIẾT TẮT.....	iv
GIỚI THIỆU .....	v
HƯỚNG DẪN SỬ DỤNG.....	vi
GIẢI THÍCH TỪ NGỮ.....	1
PHẦN I. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG .....	3
1. Lao động và xã hội trong chính sách quốc gia về TTX, biến đổi khí hậu và phát triển bền vững .....	4
2. Nội dung xanh hóa chính sách trong lĩnh vực lao động và xã hội.....	10
3. Khung tiêu chí xanh hóa chính sách lao động và xã hội .....	12
PHẦN 2. QUY TRÌNH XANH HÓA CHÍNH SÁCH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI	18
Tóm lược về quy trình xanh hóa chính sách trong lĩnh vực lao động và xã hội .....	19
Bước 1. Xác định vấn đề và nhận diện khoảng trống xanh cần giải quyết .....	20
Bước 2. Xác định mục tiêu xanh hóa chính sách.....	25
Bước 3. Đề xuất các giải pháp xanh hóa chính sách .....	26
Bước 4. Nhận diện đối tượng chịu tác động của các giải .....	28
Bước 5. Xác định và lựa chọn các “chỉ số xanh” trong đánh giá tác động chính sách .....	32
Bước 6. Đánh giá tác động xã hội và giới của giải pháp xanh hóa chính sách lđxh .....	37
Bước 7. Kiến nghị lựa chọn giải pháp chính sách xanh.....	42
Bước 8. Quy phạm hóa giải pháp xanh trong hồ sơ văn bản quy phạm pháp luật/chính sách	47
PHỤ LỤC.....	48
Phụ lục 1. Kết quả và một số lưu ý trong thực hiện rà soát thí điểm Luật Việc làm 2013	
Phụ lục 2. Danh mục một số công ước, hiệp định và thỏa thuận quốc tế chính về/liên quan đến môi trường, BDKH và LĐXH Việt Nam đã tham gia	
Phụ lục 3. Danh mục chính sách TTX, BDKH và PTBV của việt nam	
Phụ lục 4. Tóm tắt các giải pháp, nhiệm vụ chủ yếu trong KHHĐ về TTX và thực hiện thỏa thuận Paris về bđkh của Bộ LĐTĐXH	
TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	59

# MỤC LỤC BẢNG, SƠ ĐỒ

---

<i>Bảng 1: Các nhiệm vụ Bộ LĐTBXH được phân công trong NAP-CC 2021-2030, tầm nhìn 2050.....</i>	<i>5</i>
<i>Bảng 2: Các mục tiêu Bộ LĐTBXH được giao chủ trì theo QĐ 622/QĐ-TTg và QĐ 681/QĐ-TTg.....</i>	<i>6</i>
<i>Bảng 3: Khung nhận diện đối tượng chịu tác động đối với các giải pháp xanh hóa chính sách LĐXH.28</i>	
<i>Bảng 4: Tiêu chí đánh giá mức độ tích cực, tiêu cực, có và không khả thi của từng tiêu chí xanh hóa</i>	<i>42</i>
<i>Bảng 5: Bảng tổng hợp ưu và nhược điểm của giải pháp chính sách xanh theo khung tiêu chí xanh hóa</i> .....	<i>45</i>
<i>Sơ đồ 1: Mối liên kết và đồng bộ giữa các chính sách TTX, BĐKH và PTBV của Việt Nam.....</i>	<i>8</i>
<i>Sơ đồ 2: Khung tiêu chí xanh hóa chính sách lao động và xã hội.....</i>	<i>12</i>
<i>Sơ đồ 3: Các bước xanh hóa chính sách lao động và xã hội.....</i>	<i>19</i>
<i>Sơ đồ 4: Nhận diện đối tượng tác động của các giải pháp xanh hóa.....</i>	<i>28</i>
<i>Sơ đồ 5: Các khía cạnh ĐGTĐ giới của giải pháp xanh hóa chính sách LĐXH.....</i>	<i>40</i>

# TỪ VIẾT TẮT

---

ASXH	An sinh xã hội
ATLĐ	An toàn lao động
ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
BĐKH	Biến đổi khí hậu
BHXH	Bảo hiểm xã hội
DBTT	Dễ bị tổn thương
DN	Doanh nghiệp
DNVVN	Doanh nghiệp vừa và nhỏ
DTTS	Dân tộc thiểu số
ĐMST	Đổi mới sáng tạo
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
HGD	Hộ gia đình
HTX	Hợp tác xã
KCN	Khu công nghiệp
KHHĐ	Kế hoạch hành động
KHCN	Khoa học công nghệ
KKT	Khu Kinh tế
KT-XH	Kinh tế - Xã hội
LĐXH	Lao động và Xã hội
MT	Môi trường
NLĐ	Người lao động
NLTT	Năng lượng tái tạo
NLTKHQ	Năng lượng tiết kiệm và hiệu quả
NKT	Người khuyết tật
PCTT	Phòng, chống thiên tai
PTBV	Phát triển bền vững
SXKD	Sản xuất kinh doanh
THT	Tổ hợp tác
TTX	Tăng trưởng xanh
RRTT	Rủi ro thiên tai
VBPL	Văn bản pháp luật
VBQPPL	Văn bản quy phạm pháp luật

## GIỚI THIỆU

---

Xây dựng nền kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn, thân thiện môi trường và chủ động thích ứng với biến đổi khí hậu thông qua quản lý, khai thác, sử dụng hợp lý, tiết kiệm, hiệu quả và bền vững tài nguyên; bảo vệ đa dạng sinh học và hệ sinh thái; Đồng thời thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm chính sách lao động, việc làm, thu nhập, thực hiện tốt phúc lợi, an sinh xã hội đã được khẳng định tại định hướng số 5 và 6, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII. Tuy nhiên không chỉ đến nay Đảng và Nhà nước mới xác định những định hướng này mà chúng đã được quan tâm từ giai đoạn trước, được thể hiện cụ thể bằng hàng loạt các chính sách thúc đẩy tăng trưởng xanh, ứng phó với biến đổi khí hậu giai đoạn 2011-2020 và Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững. Hơn nữa, Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh và biến đổi khí hậu giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 cũng đang được xây dựng và phê duyệt trong thời gian tới.

Đổi mới mô hình tăng trưởng dựa trên sử dụng hiệu quả tài nguyên, đổi mới sáng tạo để đạt được tăng trưởng kinh tế nhưng không gây hại cho môi trường, hướng tới thịnh vượng, bền vững và bao trùm đang trở thành một xu hướng chủ đạo trong lựa chọn phát triển ưu tiên của Việt Nam. Quá trình tái cấu trúc mô hình phát triển, chuyển đổi từ nền kinh tế nâu sang nền kinh tế xanh sẽ tạo thêm nhiều việc làm trong các lĩnh vực mới nổi, gia tăng chất lượng việc làm và thu nhập của người lao động, song nó cũng làm mất việc làm trong các lĩnh vực nâu và tác động bất lợi đến các nhóm lao động có kỹ năng tay nghề thấp.

Nếu tác động của biến đổi khí hậu ảnh hưởng đến tất cả các nhóm đối tượng và ngành nghề, lĩnh vực thì tăng trưởng xanh có phạm vi tác động hẹp hơn, tập trung vào một số ngành nghề, lĩnh vực nhất định. Các chính sách tăng trưởng xanh được xây dựng trong bối cảnh biến đổi khí hậu và là giải pháp chính để đạt được mục tiêu giảm nhẹ. Trong mối quan hệ mật thiết này, các tác động bất lợi của biến đổi khí hậu và tăng trưởng xanh (theo từng ngành/lĩnh vực và mức độ) đều ảnh hưởng nhiều nhất đến việc làm, sinh kế và đời sống của nhóm yếu thế. Hơn nữa, giới và nhóm lao động phi chính thức cũng là những vấn đề cần lưu ý trong chuyển đổi xanh và ứng phó với biến đổi khí hậu. Nếu không có sự cân nhắc kỹ lưỡng đến các nhu cầu giới, các nhóm dễ bị tổn thương trong phát triển chính sách lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, an sinh xã hội thì nguy cơ cao quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh, có sức chống chịu với biến đổi khí hậu sẽ không đạt được mục tiêu mong muốn.

Thực hiện các chủ chương của Đảng, chính sách của Nhà nước, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã ban hành Kế hoạch hành động tăng trưởng xanh giai đoạn 2019 - 2020, tầm nhìn năm 2030 và Kế hoạch thực hiện Thỏa thuận Paris về biến đổi khí hậu cho cùng kỳ. Các chính sách này đặt mục tiêu hoàn thiện chính sách lao động và xã hội phù hợp với chính sách quốc gia về tăng trưởng xanh và lồng ghép chính sách lao động và xã hội phù hợp với nhiệm vụ, thực hiện các cam kết về thích ứng với biến đổi khí hậu; gắn kết hài hòa tăng trưởng kinh tế với thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội góp phần đạt được các mục tiêu phát triển bền vững. Hai văn bản quan trọng này xác định khuôn khổ để Bộ LĐTBXH hoàn thiện thể chế chính sách theo hướng xanh hóa.

Dự án Mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững tại Việt Nam do GIZ tài trợ đã hỗ trợ và phối hợp chặt chẽ với Vụ Pháp chế, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội triển khai nhiều hoạt động xây dựng thể chế chính sách, đánh giá tác động xã hội và giới, xây dựng lộ trình xanh hóa văn bản pháp luật thuộc chức năng quản lý của Bộ LĐTBXH nhằm lồng ghép, tích hợp các nội dung tăng trưởng xanh, thích ứng với biến đổi khí hậu và mục tiêu phát triển bền vững vào các chính sách thuộc phạm vi quản lý của ngành. Vì vậy, tài liệu này được biên soạn với mong muốn cung cấp thêm một công cụ tham khảo hữu ích để quá trình xanh hóa chính sách của ngành được thuận lợi và hiệu quả hơn.

# HƯỚNG DẪN SỬ DỤNG

---

## Mục đích

Tài liệu này được xây dựng với mục đích cung cấp hướng dẫn kỹ thuật cách thức lồng ghép, tích hợp các nội dung, khía cạnh tăng trưởng xanh, thích ứng với BĐKH và mục tiêu phát triển bền vững vào các chính sách lao động và xã hội nhằm đảm bảo sự đồng bộ, nhất quán của chính sách LĐXH với các chính sách phát triển KT-XH quốc gia và tương thích với các điều ước quốc tế liên quan Việt Nam đã ký kết.

## Đối tượng sử dụng

Với mục đích như đã nêu trên, tài liệu này hướng đến phục vụ:

- Cơ quan, tổ chức và cá nhân tham gia xây dựng đánh giá, thẩm định đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, chính sách lao động và xã hội.
- Thành viên ban soạn thảo, tổ thư ký tham gia vào xây dựng VBQPPL, chính sách lao động và xã hội.
- Cơ quan, đơn vị và cá nhân được giao nhiệm vụ rà soát, soạn thảo và thẩm định chính sách, hồ sơ văn bản quy phạm pháp luật thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.
- Các tư vấn, chuyên gia tham gia hỗ trợ kỹ thuật, phản biện, góp ý vào xây dựng hồ sơ văn bản quy phạm pháp luật, chính sách trong lĩnh vực lao động và xã hội.

## Phạm vi nội dung

Lao động và xã hội là lĩnh vực bao trùm và xuyên suốt trong hầu hết các chính sách phát triển kinh tế - xã hội; và ngay trong ngành LĐTBXH cũng có nhiều lĩnh vực khác nhau, mỗi lĩnh vực có những đặc điểm và yêu cầu riêng, vì vậy hướng dẫn này không có tham vọng bao quát tất cả các lĩnh vực, khía cạnh, quá trình xây dựng chính sách ngành, mà chỉ tập trung vào việc **xanh hóa nội dung chính sách, nghĩa là làm cho các nội dung chính sách đồng bộ, nhất quán với các chính sách quốc gia về tăng trưởng xanh, thích ứng với BĐKH, được gọi một cách ngắn gọn là đáp ứng các yếu tố, tiêu chí xanh.**

Mặc dù vậy, các yếu tố và tiêu chí xanh không hẳn phải tương thích, liên quan đến tất cả các lĩnh vực một cách giống nhau. Có những lĩnh vực tiềm năng xanh hóa là rất mờ nhạt, ví dụ như lĩnh vực người có công, phòng chống tệ nạn xã hội, lao động ngoài nước; song lại có những lĩnh vực có sự gắn kết chặt chẽ như việc làm, GDNN, ATVSLĐ và ASXH. Vì tính chất này, **tài liệu ưu tiên phát triển nội dung hướng dẫn với những lĩnh vực có tiềm năng xanh hóa nhiều nhất để bảo đảm tính tập trung và hữu dụng.** Hơn nữa, tài liệu này cũng chỉ cung cấp kỹ thuật **trong phạm vi xanh hóa một chính sách cụ thể**, trong một lĩnh vực nhất định, đã được lựa chọn để sửa đổi, bổ sung chứ không bao quát chính sách của cả một lĩnh vực hay xây dựng một chính sách mới.

## Thuật ngữ được sử dụng

Tăng trưởng xanh, kinh tế xanh, việc làm xanh... là những khía cạnh mới nổi và hiện nay còn chưa có sự thống nhất rõ ràng trên phạm vi thế giới cũng như trong nước; do vậy với những thuật ngữ, khái niệm đã có trong hệ thống chính sách Việt Nam thì chúng sẽ được lựa chọn, với những thuật ngữ, khái niệm chưa có trong hệ thống chính sách quốc gia thì sẽ được ưu tiên sử dụng theo Tổ chức lao động quốc tế (nếu có) vì tài liệu này phục vụ xây dựng chính sách lao động và xã hội.

Mặc dù vậy một số thuật ngữ dù đã có trong các chính sách quốc gia nhưng chưa được cập nhật trong bối cảnh mới thì sẽ được sử dụng theo các nguồn có tính cập nhật hơn (như, UNEP, OECD, EU, GGGI, WB, ADB, ILO, IPCC. v.v). Một số thuật ngữ chưa xuất hiện trong cả tài liệu quốc gia và quốc tế thì được sử dụng theo quan điểm của chuyên gia dựa trên tham khảo tài liệu liên quan và bối cảnh Việt Nam.

## Cấu trúc tài liệu

Tài liệu được cấu trúc với 2 phần chính nhằm đáp ứng các mục tiêu và nhu cầu khác nhau:



- Phần 1. Những vấn đề chung: Phần này cung cấp thông tin tổng quan về lĩnh vực lao động trong các chính sách xanh của Việt Nam, bao gồm các khía cạnh TTX, BDKH và các mục tiêu PTBV. Những thông tin này cung cấp khung tổng thể về các nhiệm vụ Bộ LĐTBXH được giao chủ trì/ hoặc có trách nhiệm thực hiện. Đồng thời nó cũng cung cấp bức tranh bao quát về mối quan hệ mật thiết, đồng bộ và nhất quán giữa các nội dung TTX, BDKH và các mục tiêu PTBV, những yếu tố làm nên chính sách xanh bao trùm. Từ bức tranh bao quát và toàn diện ấy sẽ soi chiếu và kết nối với các yêu cầu về LDXH, theo nguyên tắc “tăng trưởng kinh tế đi đôi với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; không “hy sinh” tiến bộ và công bằng xã hội để chạy theo tăng trưởng kinh tế đơn thuần”; để xây dựng khung tiêu chí xanh hóa chính sách.

Với ý nghĩa như vậy, phần này sẽ phù hợp và hữu ích với tất cả các nhóm đối tượng sử dụng đã nêu trên vì những kiến thức, thông tin này là nền tảng để soi chiếu vào các nội dung của các phần tiếp theo. Tuy nhiên, các đối tượng không tham gia trực tiếp vào quá trình xây dựng hồ sơ VBQPPL chỉ cần tham khảo phần này mà không nhất thiết phải tham khảo tất cả các phần của tài liệu; ngược lại với các đối tượng trực tiếp xây dựng chính sách thì nghiên cứu kỹ phần này là rất quan trọng.

- Phần 2. Quy trình xanh hóa chính sách trong lĩnh vực LDXH: Quy trình xanh hóa 8 bước được giới thiệu với những hướng dẫn cụ thể ở mỗi bước, kèm ví dụ minh họa để người đọc dễ hình dung.
  - Bước 1 cung cấp kỹ năng rà nhận diện vấn đề và rà soát khoảng trống xanh, phục vụ cho việc xác định mục tiêu chính sách ở bước 2.
  - Bước 3, 4, 5 hướng dẫn xây dựng các giải pháp chính sách, nhận diện đối tượng tác động và xác định các chỉ số đo lường tác động.
  - Bước 6 cung cấp bổ sung các thông tin và chỉ số phục vụ đánh giá tác động xã hội và giới dưới lăng kính xanh hóa.
  - Bước 7: Phân tích ưu và nhược điểm của từng giải pháp và xác định ưu tiên để đưa ra quyết định lựa chọn giải pháp chính sách.
  - Bước 8 đề cập đến hoạt động quy phạm hóa các giải pháp chính sách được lựa chọn.

Một số lưu ý áp dụng các bước này được trình bày tại phụ lục, dựa trên việc rà soát thí điểm Luật việc làm 2013. Tuy nhiên cũng chỉ giới hạn ở mức độ nhất định vì một số bước phải làm trong thực tế mới có thông tin, dữ liệu để thực hiện.

Phần này đặc biệt phục vụ cho các đối tượng tham gia vào đánh giá tác động chính sách và thành viên ban soạn thảo, tổ thư ký. Nó cũng hữu ích cho nhóm tư vấn, chuyên gia hỗ trợ kỹ thuật trong việc quy phạm hóa hồ sơ văn bản quy phạm pháp luật, giải pháp chính sách.

### Một số lưu ý

- **Hướng dẫn trong tài liệu này chỉ mang tính tham khảo về mặt kỹ thuật, có tính chất tổng quát và hoàn toàn mở** do vậy khi sử dụng cần cân nhắc để phù hợp với hoàn cảnh thực tế cũng như yêu cầu xanh hóa của từng chính sách trong mỗi lĩnh vực vụ thể.
- **Quy trình xanh hóa không tách rời quy trình xây dựng chính sách nói chung.** Các bước thực hiện là một phần trong quy trình xây dựng chính sách theo quy định của pháp luật chứ không tách rời; và trong thực tế được áp dụng linh hoạt tùy theo kinh nghiệm, kiến thức của cơ quan, cá nhân chịu trách nhiệm và tham gia xây dựng chính sách.
- Mặc dù bước 6 hướng dẫn ĐGTD xã hội và giới tuy nhiên tài liệu này không đi sâu vào hướng dẫn kỹ thuật với các đánh giá tác động này mà chỉ đưa ra các khía cạnh giới và xã hội dưới lăng kính xanh hóa. Do vậy, để tham khảo hướng dẫn kỹ thuật chuyên sâu về hai loại đánh giá tác động này, xin tham khảo Sổ tay ĐGTD xã hội và giới, và Danh mục tham chiếu phục vụ cho quy trình ĐGTD xã hội và giới được Dự án Mục tiêu xã hội trong TTX bền vững tại Việt Nam của GIZ hỗ trợ Bộ LĐTBXH biên soạn.

# GIẢI THÍCH TỪ NGỮ

---

Tăng trưởng xanh, việc làm xanh, chính sách xanh... là những khía cạnh mới và hiện nay chưa có sự thống nhất rõ ràng về thuật ngữ trên phạm vi thế giới cũng như trong nước. Trong phạm vi tài liệu này, từ “xanh” hàm ý sự đáp ứng các điều kiện đóng góp vào đạt được mục tiêu giảm phát thải khí nhà kính, sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả, không gây hại cho môi trường và thích ứng với biến đổi khí hậu. Một số khái niệm, cụm từ được sử dụng trong tài liệu có nội hàm như dưới đây.

An sinh xã hội	Là các giải pháp, chính sách của nhà nước để bảo đảm việc làm, thu nhập và giảm nghèo; bảo hiểm xã hội (BHXH); trợ giúp xã hội (TGXH) và bảo đảm một số dịch vụ cơ bản về y tế, giáo dục, nhà ở, nước sạch, thông tin đối với người dân.
Biến đổi khí hậu	Là sự thay đổi của trạng thái khí hậu trong một khoảng thời gian dài do tác động của các điều kiện tự nhiên và hoạt động của con người, biểu hiện bởi sự thay đổi nhiệt độ, thay đổi lượng mưa, mực nước biển dâng và gia tăng các sự kiện/hiện tượng thời tiết cực đoan.
Bao trùm	Cân nhắc, xem xét đến quyền lợi, nhu cầu chính đáng của tất cả mọi người, nhất là các nhóm xã hội yếu thế, nhằm đảm bảo sự tiếp cận bình đẳng với cơ hội, thị trường, nguồn lực, hưởng lợi thành quả phát triển.
Chính sách	Là định hướng, giải pháp của Nhà nước để giải quyết vấn đề của thực tiễn nhằm đạt được mục tiêu nhất định.
Chính sách xanh	Các giải pháp, biện pháp, sáng kiến của Nhà nước, Chính phủ để thúc đẩy chuyển đổi hướng sang nền kinh tế các bon thấp, hiệu quả về tài nguyên và có khả năng chống chịu với biến đổi khí hậu nhằm nâng cao năng suất nền kinh tế, tạo việc làm xanh, thịnh vượng về kinh tế và công bằng xã hội.
Chỉ số xanh hóa	Chỉ số định tính hoặc định lượng phản ánh mức độ chính sách được tích hợp các nội dung, mục tiêu tăng trưởng xanh bao trùm, thích ứng với biến đổi khí hậu và đáp ứng giới.
Đáp ứng giới	Là việc cân nhắc, xem xét kỹ lưỡng đến nhu cầu và sự khác biệt của cả nam và nữ, trẻ em trai và trẻ em gái trong xây dựng chính sách.
Phát triển bền vững	Là phát triển đáp ứng được nhu cầu của thế hệ hiện tại mà không làm tổn hại đến khả năng đáp ứng các nhu cầu của các thế hệ tương lai trên cơ sở kết hợp chặt chẽ, hài hoà giữa tăng trưởng kinh tế, giải quyết các vấn đề xã hội và bảo vệ môi trường.
Đối tượng dễ bị tổn thương	Những người có đặc điểm, hoàn cảnh khiến họ có nguy cơ phải chịu nhiều tác động bất lợi hơn từ các cú sốc bên ngoài (dịch bệnh, thiên tai, BĐKH) so với những nhóm khác trong cộng đồng.
Giáo dục nghề nghiệp xanh	Đề cập đến cách thức tiếp cận tổng thể trong giáo dục nghề nghiệp bao gồm phát triển nghề và chương trình đào tạo nghề để thúc đẩy tạo việc làm xanh, áp dụng các tiêu chuẩn sử dụng NLTQH, thân thiện với môi trường tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp.
Lĩnh vực “nâu”	Hàm ý đến phương thức, hoạt động sản xuất kinh doanh dựa vào nhiên liệu hóa thạch, khai thác tài nguyên tự nhiên và tiêu hao nhiều năng lượng để phát triển kinh tế mà không có các giải pháp thích hợp để giảm phát thải khí nhà kính và bảo vệ môi trường.
Mua sắm xanh	Mua sắm xanh là việc mua sắm các sản phẩm, dịch vụ thân thiện môi trường được chứng nhận Nhân sinh thái Việt Nam hoặc được công nhận theo quy định của pháp luật.

Nhóm yếu thế	Nhóm người có nguy cơ đói nghèo và bị loại trừ, phân biệt đối xử và bạo lực cao hơn so với dân số nói chung, bao gồm, nhưng không giới hạn như người nghèo, DTTS, người di cư, người khuyết tật, người già, phụ nữ và trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt; người không có việc làm hoặc khó khăn trong việc tiếp cận với các dịch vụ xã hội.
Xanh hóa chính sách	Quá trình xây dựng chính sách có cân nhắc kỹ lưỡng đến sử dụng hiệu quả tài nguyên, bảo vệ môi trường và ứng phó với BĐKH gắn liền với công bằng và tiến bộ xã hội nhằm đạt được các mục tiêu PTBV. Khi đề cập đến “xanh hóa” nghĩa là các nội dung, tiêu chí đã hàm ý đến đáp ứng giới và bao trùm.
Tăng trưởng xanh	Tăng trưởng xanh là cách tiếp cận phát triển nhằm mang lại tăng trưởng kinh tế bền vững về môi trường và bao trùm về mặt xã hội; tìm kiếm các cơ hội để tăng trưởng kinh tế có khả năng chống chịu với khí hậu và carbon thấp, ngăn ngừa hoặc khắc phục ô nhiễm, duy trì các hệ sinh thái lành mạnh và hiệu quả, đồng thời tạo ra việc làm xanh, giảm nghèo và tăng cường hòa nhập xã hội.
Thích ứng với biến đổi khí hậu	Là sự điều chỉnh hệ thống tự nhiên và kinh tế - xã hội nhằm làm giảm tính DBTT, rủi ro, tổn thất, thiệt hại do tác động bất lợi của BĐKH gây ra trong hiện tại cũng như tương lai; hoặc tận dụng các cơ hội do biến đổi khí hậu đem lại.
Việc làm xanh	Là những việc làm thỏa đáng góp phần bảo tồn hoặc phục hồi môi trường, có thể là trong các lĩnh vực truyền thống như sản xuất và xây dựng (ví dụ như sản xuất gạch không nung, trồng trọt tiết kiệm nước, nông nghiệp hữu cơ, tái chế chất thải...), hoặc trong các lĩnh vực xanh mới nổi như năng lượng tái tạo và hiệu quả năng lượng. (ILO)
Việc làm nâu	Là việc làm trong các lĩnh vực, hoạt động khai thác nhiên liệu hóa thạch, khai khoáng, khai thác triệt để tài nguyên, tiêu hao nhiều năng lượng và gây ô nhiễm, có hại cho môi trường.
Việc làm thỏa đáng	Không chỉ có việc làm, tạo ra việc làm mà còn phải quan tâm đến chất lượng việc làm; việc làm tạo ra phải là việc làm tốt, có năng suất và được trả công xứng đáng; với thời gian làm việc thỏa đáng và an toàn tại nơi làm việc, tiếp cận đối thoại xã hội, cung cấp ASXH cho người lao động và gia đình của họ, ủng hộ sự phát triển cá nhân và hội nhập xã hội.

# PHẦN I

---

## NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG

# 1. LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI TRONG CHÍNH SÁCH QUỐC GIA VỀ TĂNG TRƯỞNG XANH, BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG

## 1.1. Lao động và xã hội trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam và Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030.

### ➤ Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2021-2030:

- Quan điểm số 1 xác định phát triển hài hoà giữa kinh tế với xã hội, bảo vệ môi trường và thích ứng với BĐKH; quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi cho các đối tượng chính sách, người nghèo, người yếu thế, DTTS.
- Mục tiêu: Có 2 chỉ tiêu về xã hội liên quan trực tiếp đến lĩnh vực lao động và xã hội là: (1) Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35 - 40%.; và (2) Lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp giảm xuống dưới 20% trong tổng lao động nền kinh tế.
- Phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp phát triển KT-XH đề cập đến các lĩnh vực LĐ&XH như sau:
  - Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động; chú trọng đào tạo lại lực lượng lao động.
  - Phát triển vì con người, tạo điều kiện cho mọi người, nhất là trẻ em, nhóm yếu thế, DTTS, người di cư hoà nhập, tiếp cận bình đẳng nguồn lực, cơ hội phát triển và hưởng thụ công bằng các dịch vụ xã hội cơ bản.
  - Triển khai đồng bộ các giải pháp giảm nghèo đa chiều, bền vững, bao trùm, nhất là khu vực DTTS.
  - Xây dựng và thực hiện chính sách lao động, việc làm bám sát với thực tiễn phát triển KT-XH; gắn trực tiếp các mục tiêu, chỉ tiêu về lao động, việc làm với mục tiêu phát triển kinh tế.
  - Thực hiện đồng bộ và toàn diện các giải pháp bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ.
  - Phát triển và đa dạng hoá các dịch vụ trợ giúp xã hội chuyên nghiệp; thực hiện tốt chính sách an sinh xã hội, nhất là cho những người yếu thế, người nghèo.

### ➤ Chiến lược quốc gia về TTX giai đoạn 2021- 2030, tầm nhìn đến năm 2050 (Bản trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, 2021):

- Quan điểm: Tăng trưởng xanh để (...) thực hiện mục tiêu thịnh vượng và bao trùm, nâng cao chất lượng cuộc sống, đảm bảo bình đẳng về tiếp cận cơ hội và thành quả của tăng trưởng, không để ai bị bỏ lại phía sau. Nâng cao năng lực chống chịu của nền kinh tế và giảm thiểu tính DBTT của con người trước các cú sốc từ bên ngoài; phát triển KTXH hài hòa với môi trường, giảm phát thải KNK và chất thải gây ô nhiễm môi trường, thích ứng với BĐKH, sử dụng hiệu quả tài nguyên,...
- Mục tiêu tổng quát: Góp phần đổi mới mô hình tăng trưởng, nhằm đạt được thịnh vượng về kinh tế, bền vững về môi trường và công bằng về xã hội.
- Mục tiêu cụ thể (d) về bình đẳng, bao trùm, nâng cao năng lực chống chịu xác định rõ là nâng cao chất lượng cuộc sống và khả năng chống chịu với các cú sốc bên ngoài, đảm bảo bình đẳng về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển, không bỏ ai lại phía sau trong quá trình chuyển đổi xanh.
- Giải pháp thực hiện đề cập đến 6 nội dung thuộc lĩnh vực LĐXH như sau: (1) Phát triển nguồn nhân lực và việc làm xanh; (2) Nâng cao khả năng tiếp cận nguồn tài chính xanh cho các nhóm đối tượng phụ nữ, đối tượng yếu thế trong xã hội; (3) Chú trọng đầu tư cơ sở vật chất... theo các tiêu chuẩn, tiêu chí xanh; (4) Mua sắm công xanh; (5) Đảm bảo các nhóm đối tượng khác nhau..., đặc biệt là phụ nữ, người DTTS, người nghèo, NKT được tiếp cận bình đẳng các cơ hội, thông tin, cơ sở hạ tầng, dịch vụ xã hội cơ bản trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh; và (6) lối sống xanh, tiêu dùng xanh và bền vững.

KHHĐ của Bộ LĐTBXH thực hiện Chiến lược quốc gia về TTX giai đoạn 2019-2020, tầm nhìn 2030: Kế hoạch đặt ra 6 nhóm nhiệm vụ chính, bao gồm: Hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách; đào tạo nhân lực; nghiên cứu khoa học; truyền thông, nâng cao nhận thức; hiện đại hóa hệ thống quản lý; và đầu tư và mua sắm, chỉ tiêu công<sup>1</sup>. Các nhiệm vụ nổi bật như:

- Rà soát, đánh giá hệ thống pháp luật hiện hành và đề xuất sửa đổi, bổ sung nhằm thúc đẩy tăng trưởng xanh và ứng phó với biến đổi khí hậu đối với chính sách việc làm, giáo dục nghề nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động.
- Tập huấn cho cán bộ của ngành về việc lồng ghép các mục tiêu tăng trưởng xanh; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp có đủ kiến thức và kỹ năng về xanh hóa giáo dục nghề nghiệp, tổ chức đào tạo các nghề xanh cho nền; đào tạo nhân lực kỹ thuật trong các ngành nghề thuộc khu vực kinh tế xanh và thực hiện các chính sách khuyến khích tạo việc làm xanh.
- Nghiên cứu xác định tiêu chí việc làm xanh, nghề xanh, kỹ năng xanh, các chỉ tiêu giám sát và đánh giá tình hình phát triển việc làm xanh, đào tạo nghề xanh, nghề xanh và kỹ năng xanh.

## 1.2. Lao động và xã hội trong chính sách biến đổi khí hậu quốc gia

- Chiến lược quốc gia về BDKH (QĐ 2139/QĐ-TTg, 2011): Chiến lược có 10 nhiệm vụ, trong đó nhiệm vụ số 7 thể hiện lĩnh vực LĐXH rõ nhất, đó là xây dựng cộng đồng ứng phó hiệu quả với BDKH; nâng cấp hệ thống CSSK cộng đồng ứng phó với BDKH; nâng cao nhận thức, giáo dục và đào tạo.
- Kế hoạch Hành động quốc gia về BDKH giai đoạn 2012 – 2020 (QĐ 1474/QĐ-TTg, 2012): KHHĐ đưa ra 65 chương trình, đề án/dự án cụ thể; trong đó Bộ LĐTBXH có trách nhiệm chủ trì thực hiện dự án số 50- Xây dựng mô hình cộng đồng thích ứng với biến đổi khí hậu, ưu tiên tại các đảo dân sinh và vùng ven biển...

Bên cạnh đó lĩnh vực LĐXH có liên quan mật thiết đến một số dự án khác, như: (1) Xây dựng cơ chế, chính sách tăng cường hệ thống bảo hiểm, chia sẻ rủi ro trong nông nghiệp; (2) Nâng cao điều kiện an toàn về nhà ở cho các hộ nghèo ở vùng thường xuyên bị thiên tai.

- Kế hoạch quốc gia thích ứng với BDKH (NAP-CC) giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 (QĐ 1055/QĐ-TTg, 2020): Các nhiệm vụ được phân công cho Bộ LĐTBXH chủ trì cụ thể như bảng sau:

*Bảng 1: Các nhiệm vụ Bộ LĐTBXH được phân công trong NAP-CC 2021-2030, tầm nhìn 2050.*

Nhu cầu thích ứng	Mục tiêu	Nhiệm vụ	Kết quả
Hoàn thiện hệ thống chính sách và nâng cao năng lực cho các đối tượng DBTT nhằm hạn chế ảnh hưởng của BDKH đến cơ hội việc làm của người dân	Thúc đẩy lồng ghép vấn đề ứng phó với biến đổi khí hậu và nước biển dâng trong các chính sách về việc làm	Hoàn thiện chính sách việc làm nhằm khuyến khích tạo việc làm xanh và bền vững.	2022: Chính sách được ban hành
		Xây dựng chính sách thúc đẩy lồng ghép, tạo việc làm xanh và hỗ trợ chuyển đổi việc làm, phát triển sinh kế bền vững cho người dân, đặc biệt người lao động có đất phải chuyển đổi mục đích sử dụng hoặc bị tác động của BDKH, các sự cố, thảm họa MT.	2023: Chính sách được ban hành
	Xây dựng các chính sách đặc thù hỗ trợ cho các đối tượng DBTT, lồng ghép giới trong triển khai các hoạt động thích ứng với BDKH.	2023: Các chính sách được ban hành	
	Nâng cao năng lực cho phụ nữ, phát triển nguồn nhân	Xây dựng Đề án truyền thông nhằm thúc đẩy tăng trưởng xanh gồm “Giới và biến đổi khí hậu”, “Bình đẳng giới với biến đổi khí hậu”	2021: Đề án được phê duyệt; 2022-2025: Thí điểm

<sup>1</sup> Xem chi tiết tại Phụ lục 4

và bình đẳng giới.	lực nữ tham gia thích ứng với BĐKH	Đào tạo kỹ năng mềm cho lao động nữ tham gia các ngành kinh tế mới theo hướng thích ứng BĐKH.	2021: Đề án được phê duyệt;
--------------------	------------------------------------	---	-----------------------------

Kế hoạch thực hiện thỏa thuận Paris về BĐKH của Bộ LĐTBXH giai đoạn 2019-2020 và 2021-2030: Kế hoạch có 5 nhóm nhiệm vụ chính, bao gồm: Giảm nhẹ phát thải khí nhà kính; thích ứng với biến đổi khí hậu, chuẩn bị nguồn lực; thiết lập hệ thống công khai, minh bạch; xây dựng và hoàn thiện chính sách; sắp xếp thể chế<sup>2</sup>. Kế hoạch xác định một số nhiệm vụ đáng chú ý như sau:

- Thúc đẩy thực hiện ATVSLĐ liên quan đến giảm nhẹ phát thải KNK, khuyến khích ứng dụng các thiết bị và công nghệ xanh vào hoạt động sản xuất kinh doanh góp phần vào chuyển đổi nền kinh tế theo hướng các bon thấp. Tích cực lồng ghép thực hiện chính sách việc làm công trong các chương trình, dự án giảm nhẹ BĐKH và nghiên cứu các chính sách ASXH hỗ trợ lao động chuyển đổi sang việc làm xanh.
- Nghiên cứu, đánh giá rủi ro và tính DBTT do BĐKH, xác định nhu cầu thích ứng; đánh giá và lựa chọn các mô hình mẫu về sinh kế phù hợp với điều kiện BĐKH; đề xuất các giải pháp hỗ trợ tạo việc làm, đảm bảo ASXH, chủ động thích ứng với BĐKH.
- Xây dựng, triển khai các chương trình đào tạo nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ năng phù hợp trong các ngành nghề trọng điểm thuộc khu vực kinh tế xanh, công nghệ xanh thích ứng với BĐKH.
- Hoàn thiện chính sách việc làm, GDNN, ATVSLĐ và giảm nghèo, trợ giúp xã hội phù hợp với Chiến lược quốc gia về TTX, BĐKH nhằm khuyến khích tạo việc làm mới và bảo đảm ASXH; xây dựng chính sách hỗ trợ chuyển đổi việc làm, tạo việc làm xanh và phát triển sinh kế bền vững cho người dân, đặc biệt là người lao động có sinh kế bị ảnh hưởng bởi BĐKH; xây dựng chính sách hỗ trợ về tín dụng, hỗ trợ di chuyển, hỗ trợ về cơ sở hạ tầng để doanh nghiệp ổn định sản xuất trước tác động của BĐKH, sự cố thảm họa môi trường; giảm thiểu tác động tiêu cực tới các nhóm đối tượng DBTT như người nghèo, người DTTS, người di cư, phụ nữ, trẻ em...

### 1.3. Lao động và xã hội trong chính sách phát triển bền vững của Việt Nam

- Nghị quyết về phát triển bền vững của chính phủ (NQ số: 136/NQ-CP, 2020):  
Bộ LĐTBXH được giao 06 nhiệm vụ được tóm tắt như dưới đây:
  - Trợ giúp thường xuyên và đột xuất với các đối tượng yếu thế trong xã hội, đặc biệt là NKT, người dân vùng bị thiệt hại bởi thiên tai, dịch bệnh; mở rộng diện bao phủ, phát triển đối tượng tham gia chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.
  - Hoàn thiện khung pháp lý về an sinh xã hội; triển khai hiệu quả các chính sách, chương trình, dự án hỗ trợ hộ nghèo, hộ cận nghèo, đối tượng chính sách xã hội và các đối tượng DBTT khác nhằm tăng cường việc tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản.
  - Xây dựng và thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo và an sinh xã hội bền vững, trong đó chú ý nhóm 40% dân số nghèo nhất.
  - GDNN với giải quyết việc làm bền vững; thực hiện các giải pháp đổi mới và phát triển GDNN, chú trọng đào tạo nguồn nhân lực có kỹ năng, trình độ chuyên môn kỹ thuật cao; tăng cường gắn kết và huy động doanh nghiệp tham gia GDNN gắn với giải quyết việc làm cho người lao động.
  - Giải quyết việc làm cho người lao động gắn với nâng cao chất lượng việc làm.
  - Thực hiện tốt các chính sách thúc đẩy bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ.
- KHHD quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 vì sự PTBV (QĐ: 622/QĐ-TTg, 2017) và Lộ trình thực hiện các mục tiêu PTBV Việt Nam đến năm 2030 (QĐ 681/QĐ-TTg, 2019):

*Bảng 2: Các mục tiêu Bộ LĐTBXH được giao chủ trì theo QĐ 622/QĐ-TTg và QĐ 681/QĐ-TTg*

<sup>2</sup> Xem chi tiết tại Phụ lục 4

MỤC TIÊU	QĐ 622	QĐ 681
Mục tiêu 1: Chấm dứt mọi hình thức nghèo ở mọi nơi.		
<i>Mục tiêu 1.1: (...) ; đến năm 2030, giảm ít nhất một nửa tỷ lệ nghèo theo tiêu chí nghèo đa chiều quốc gia.</i>	v	v
<i>Mục tiêu 1.2: Triển khai ASXH hội thích hợp cho mọi người,...đến năm 2030 đạt được diện bao phủ đáng kể cho người nghèo và những người DBTT.</i>	v	v
Mục tiêu 4: Đảm bảo nền giáo dục có chất lượng, công bằng, toàn diện và thúc đẩy các cơ hội học tập suốt đời cho tất cả mọi người.		
<i>Mục tiêu 4.3: Đến năm 2030, đảm bảo tiếp cận công bằng cho tất cả nam và nữ đối với GDNN (...) có chất lượng và trong khả năng chi trả.</i>	v	v
<i>Mục tiêu 4.4: Đến năm 2030, tăng đáng kể số lao động có các kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường lao động để có việc làm tốt và làm chủ DN.</i>	v	v
<i>Mục tiêu 4.5: Đến năm 2030, đảm bảo tiếp cận bình đẳng trong giáo dục và đào tạo, GDNN cho những người DBTT, bao gồm cả NKT, người dân tộc và trẻ em trong những hoàn cảnh DBTT.</i>	v	v
Mục tiêu 5: Đạt được bình đẳng về giới, tăng quyền và tạo cơ hội cho phụ nữ và trẻ em gái		
<i>Mục tiêu 5.1: Giảm thiểu, tiến tới chấm dứt các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và trẻ em gái trong mọi lĩnh vực và ở mọi nơi.</i>	v	
<i>Mục tiêu 5.2: Giảm đáng kể mọi hình thức bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái ..., bao gồm cả mua bán, bóc lột tình dục và các hình thức bóc lột khác.</i>	v	v
<i>Mục tiêu 5.4: Bảo đảm bình đẳng trong việc nội trợ và chăm sóc gia đình; (...); tăng cường các dịch vụ công cộng, cơ sở hạ tầng và các chính sách bảo trợ xã hội, các dịch vụ hỗ trợ gia đình, chăm sóc trẻ em.</i>	v	v
<i>Mục tiêu 5.7: Đảm bảo tất cả phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người DTTS có quyền bình đẳng với các nguồn lực kinh tế, được tiếp cận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu các tài sản khác, các dịch vụ tài chính, quyền thừa kế và tài nguyên thiên nhiên, phù hợp với pháp luật quốc gia.</i>	v	
Mục tiêu 8: Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục; tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm thỏa đáng cho tất cả mọi người.		
<i>Mục tiêu 8.5: Đến năm 2030, tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm thỏa đáng cho tất cả nam và nữ, bao gồm cả thanh niên, NKT...</i>	v	v
<i>Mục tiêu 8.6: Đến năm 2030, giảm đáng kể tỷ lệ thanh niên không có việc làm, không đi học, đào tạo. Thực hiện Hiệp ước Việc làm Toàn cầu của ILO.</i>	v	v
<i>Mục tiêu 8.7: Thực hiện kịp thời và hiệu quả các biện pháp để xóa bỏ lao động ép buộc, chấm dứt nạn buôn người; ngăn chặn và xóa bỏ lao động trẻ em dưới mọi hình thức</i>	v	v
<i>Mục tiêu 8.8: Bảo vệ quyền lao động; môi trường làm việc an toàn cho tất cả người lao động, đặc biệt là lao động nữ di cư và lao động làm trong khu vực phi chính thức.</i>	v	v
Mục tiêu 10: Giảm bất bình đẳng trong xã hội		
<i>Mục tiêu 10.1: Đến năm 2030, dần đạt và duy trì tốc độ tăng thu nhập của nhóm 40% dân số thu nhập thấp nhất cao hơn tốc độ tăng bình quân quốc gia</i>	v	v
<i>Mục tiêu 10.3: Đảm bảo cơ hội bình đẳng và giảm bất bình đẳng trong hưởng lợi cho tất cả mọi người</i>	v	
<i>Mục tiêu 10.4: Xây dựng và thực thi các chính sách, đặc biệt là các chính sách tài khóa, tiền lương và an sinh xã hội ngày càng đạt được bình đẳng cao hơn</i>	v	
Mục tiêu 16: Thúc đẩy xã hội hòa bình, công bằng, bình đẳng vì PTBV, tạo khả năng tiếp cận công lý cho tất cả mọi người; ...		Không có



Mục tiêu 16.2: Phòng ngừa và giảm đáng kể tình trạng xâm hại, bóc lột, mua bán và tất cả các hình thức bạo lực, tra tấn trẻ em và người chưa thành niên	v	
---	---	--

**1.4. Mối quan hệ giữa chính sách TTX, BĐKH và PTBV**

Tăng trưởng xanh, ứng phó với biến đổi khí hậu và phát triển bền vững mặc dù đang được ban hành thông qua các văn bản/chính sách khác nhau nhưng về bản chất chúng có sự gắn kết chặt chẽ, không thể tách rời về mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện.

Sơ đồ 1: Mối liên kết và đồng bộ giữa các chính sách TTX, BĐKH và PTBV của Việt Nam



Tăng trưởng xanh là bước đầu tiên, tiên quyết để sử dụng hiệu quả nguồn tài nguyên tự nhiên, năng lượng hiệu quả nhằm giảm phát thải khí nhà kính, tăng lưu trữ/trung hòa carbon để đạt mục tiêu giảm nhẹ sự nóng lên toàn cầu; điều này chính là để thực hiện mục tiêu giảm nhẹ trong ứng phó với BĐKH.

Theo nguyên tắc đồng lợi ích, hành động giảm nhẹ sẽ làm tăng cường khả năng thích ứng do giảm các nguy cơ, rủi ro khí hậu và thiên tai; đồng thời phát triển khoa học công nghệ và đổi mới sáng tạo không chỉ hướng đến các giải pháp tối ưu hóa nguồn lực tự nhiên mà còn tìm ra các giải pháp tăng cường khả năng chống chịu, thích nghi với các cú sốc bên ngoài, cụ thể là các cú sốc khí hậu/thiên tai và dịch bệnh.

Mọi giải pháp tăng trưởng xanh, ứng phó với BĐKH đều **lấy con người làm trung tâm**, nghĩa là mục đích cuối cùng là đem lại sự thịnh vượng, an toàn và hạnh phúc cho con người. Trên cơ sở tiếp cận dựa trên quyền, mọi người, không phân biệt dân tộc, giới tính, địa vị, khả năng... phải được đối xử công bằng, có quyền bình đẳng trong đóng góp và hưởng thụ các thành quả phát triển. Quá trình chuyển đổi, tái cấu trúc mô hình kinh tế không chỉ quan tâm đến tăng trưởng và bảo vệ môi trường mà còn phải đảm bảo công bằng xã hội; đó chính là ba trụ cột của phát triển bền vững. Mọi chuyển đổi mô hình KT-XH đều hướng đến mục tiêu tối cao là phát triển bền vững. Sơ đồ 1 trên thể hiện rõ các mục tiêu, nhiệm vụ và

giải pháp tăng trưởng xanh, ứng phó với BĐKH và phát triển bền vững của Việt Nam gắn kết chặt chẽ với nhau.

Một cách tóm tắt, có 05 nội dung, mục tiêu xuyên suốt và luôn có tính kết nối trong các chính sách quốc gia về TTX, BĐKH và PTBV mà Bộ LĐTBXH được giao trách nhiệm chủ trì tổ chức thực hiện đó là:

1. Tạo việc làm xanh và việc làm thỏa đáng;
2. Giáo dục nghề nghiệp bao trùm và thích ứng BĐKH;
3. An sinh xã hội, giảm nghèo và tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản;
4. An toàn lao động và sức khỏe;
5. Công bằng, bình đẳng (bao gồm bình đẳng giới) và bao trùm.

Năm chủ đề này là cơ sở quan trọng, như một kim chỉ nam, để Bộ LĐTBXH xanh hóa chính sách trong các lĩnh vực ưu tiên thuộc phạm vi quản lý cho giai đoạn 2021-2030.

*Ảnh 1. Hội thảo tập huấn về xây dựng chính sách xã hội bền vững trên nền TTX và các cam kết quốc tế về BĐKH của Việt Nam*



## 2. NỘI DUNG XANH HÓA CHÍNH SÁCH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

---

Như sơ đồ 1 đã thể hiện, về cơ bản các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp trong các chính sách quốc gia về TTX, BDKH và PTBV là đồng nhất, chúng chỉ thể hiện ở các cấp độ, phạm vi khác nhau nhưng mục tiêu cốt lõi vẫn làm đảm bảo hài hòa ba trụ cột: Kinh tế - Môi trường – Xã hội. Nhìn từ lăng kính LĐXH, tạo việc làm xanh nghĩa là phải đáp ứng các yêu cầu việc làm thỏa đáng: Không chỉ có việc làm mà phải quan tâm đến chất lượng việc làm, đảm bảo điều kiện nơi làm việc, an sinh xã hội toàn diện và đối thoại xã hội. Từ cơ sở này, nội dung xanh hóa chính sách lao động và xã hội cần được xem xét, cân nhắc một cách toàn diện để đảm bảo tính bao quát, đồng bộ và nhất quán trong chính sách. Đây là cách tiếp cận xây dựng chính sách xanh, phục hồi xanh phổ biến trên thế giới hiện nay.

### 2.1. Nội dung xanh hóa nhìn từ quan điểm, mục tiêu TTX

- Tạo việc làm xanh trong các lĩnh vực tiềm năng
- Việc làm xanh bao trùm
- Đảm bảo việc làm thỏa đáng cho người lao động
- Hướng nghiệp xanh (Tư vấn, định hướng lựa chọn các ngành nghề đáp ứng nhu cầu phát triển việc làm xanh).
- Dịch vụ việc làm xanh (Cung cấp thông tin về cơ hội việc làm xanh, kết nối lao động có nhu cầu tìm việc làm với các doanh nghiệp tạo ra việc làm xanh để đào tạo theo nhu cầu, tiêu chuẩn của người sử dụng lao động).
- Giáo dục, đào tạo nghề xanh (Ví dụ ngành nghề trong lĩnh vực sản xuất phát thải thấp, sử dụng NLTKHQ, nông nghiệp hữu cơ và thích ứng với BĐKH, tái chế chất thải, du lịch sinh thái, v.v.).
- Đào tạo kỹ năng chuyển đổi xanh cho người lao động (ví dụ về lối sống xanh, tiêu dùng có trách nhiệm, ứng phó với rủi ro thiên tai, sự cố môi trường và khí hậu cực đoan, sử dụng NLTKHQ, v.v.).
- Hỗ trợ chuyển đổi việc làm, sinh kế thay thế cho người lao động, HGD mất đất và phải di dời nơi cư trú bởi các dự án năng lượng tái tạo, chuyển đổi xanh.
- ATVSLĐ trong các ngành nghề, việc làm mới nổi.
- An sinh xã hội cho nhóm lao động mất việc làm do chuyển đổi từ việc làm nâu sang việc làm xanh.
- Năng lượng tiết kiệm và hiệu quả trong sản xuất và đời sống.
- Năng lượng tiết kiệm và hiệu quả tại các tòa nhà văn phòng/nơi làm việc.
- Khoa học công nghệ xanh và chuyển đổi số.
- Hợp tác công tư trong tạo việc làm xanh và giáo dục, đào tạo nghề xanh.
- Đầu tư xanh và mua sắm xanh.
- Ngân sách xanh cho GDNN và tạo việc làm xanh.

### 2.2. Nội dung xanh hóa nhìn từ quan điểm, mục tiêu bảo vệ môi trường, ứng phó với BĐKH và tạo việc làm xanh

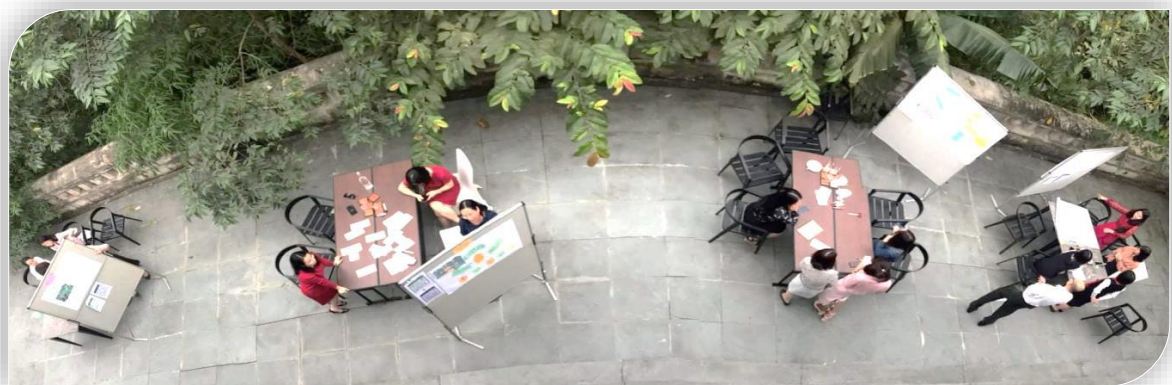
- Chuyển đổi mô hình sinh kế nông nghiệp carbon thấp, thân thiện môi trường và dựa vào HST.
- Xây dựng, mở rộng mô hình sinh kế thích ứng BĐKH trong trồng trọt và nuôi trồng thủy sản
- Tạo việc làm, nguồn thu nhập thay thế tại chỗ cho nhóm đối tượng DBTT do BĐKH, RRTT.
- Đào tạo, hỗ trợ chuyển đổi việc làm cho người dân bị chuyển đổi mục đích sử dụng đất và ảnh hưởng của BĐKH.
- Lồng ghép nội dung thích ứng biến đổi khí hậu vào chương trình mục tiêu giảm nghèo quốc gia.

- Bảo hiểm rủi ro khí hậu/rủi ro thiên tai đối với sản xuất nông nghiệp và nuôi trồng thủy sản.
- Bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp do thiên tai, BĐKH với các nhóm lao động có rủi ro cao
- ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp với nhóm lao động thường xuyên tiếp xúc với sóng nhiệt.
- ATVSLĐ với các sự kiện thiên tai bất ngờ (lốc xoáy, bão, sét, lũ kèm ngập lụt) cho người lao động làm công việc rủi ro cao.
- ASXH với người lao động bị tai nạn do thiên tai ngoài nơi làm việc khi đi làm nhiệm vụ được giao.
- An toàn về nhà ở cho người nghèo tại các vùng thường xuyên bị thiên tai và lao động nhập cư tại các khu công nghiệp, khu kinh tế.

### 2.3. Nội dung xanh hóa nhìn từ quan điểm, mục tiêu PTBV và đảm bảo việc làm thỏa đáng

- Hỗ trợ hộ nghèo, hộ cận nghèo, đặc biệt là nhóm 40% nghèo nhất phát triển sinh kế bền vững.
- Hỗ trợ hộ nghèo, cận nghèo tiếp cận các nguồn năng lượng sạch và sử dụng NLTKHQ
- Xây dựng các mô hình sinh kế và tạo thu nhập cho người nghèo, hộ nghèo theo hướng hiệu quả về tài nguyên, thân thiện môi trường và thích ứng với BĐKH.
- Giáo dục, đào tạo nghề xanh công bằng, bình đẳng cho tất cả nam và nữ, các nhóm xã hội yếu thế và DBTT trước tác động bất lợi của BĐKH.
- Tiếp cận, kiểm soát nguồn lực bình đẳng giữa nam và nữ nhằm thúc đẩy chuyển đổi mô hình sinh kế ít phát thải và thích ứng với BĐKH.
- Phụ nữ đảm nhận vị trí lãnh đạo và đại diện trong cơ cấu ra quyết định trong chuyển đổi xanh và ứng phó BĐKH.
- Tỷ lệ lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường lao động trong quá trình chuyển đổi xanh.
- Tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo, cận nghèo phát triển mô hình sinh kế theo hướng xanh hóa và thích ứng BĐKH.
- Chia sẻ rủi ro với các cú sốc bên ngoài thông qua cơ chế bảo hiểm rủi ro và các công cụ tài chính.
- Tăng cường đối thoại và tham gia xây dựng chính sách của người lao động.
- ASXH toàn diện và tiếp cận dịch vụ xã hội cho nhóm yếu thế và lao động nhập cư.

*Ảnh 2. Tập huấn TOT về xây dựng chính sách LĐXH trên nền TTX và thích ứng với BĐKH*

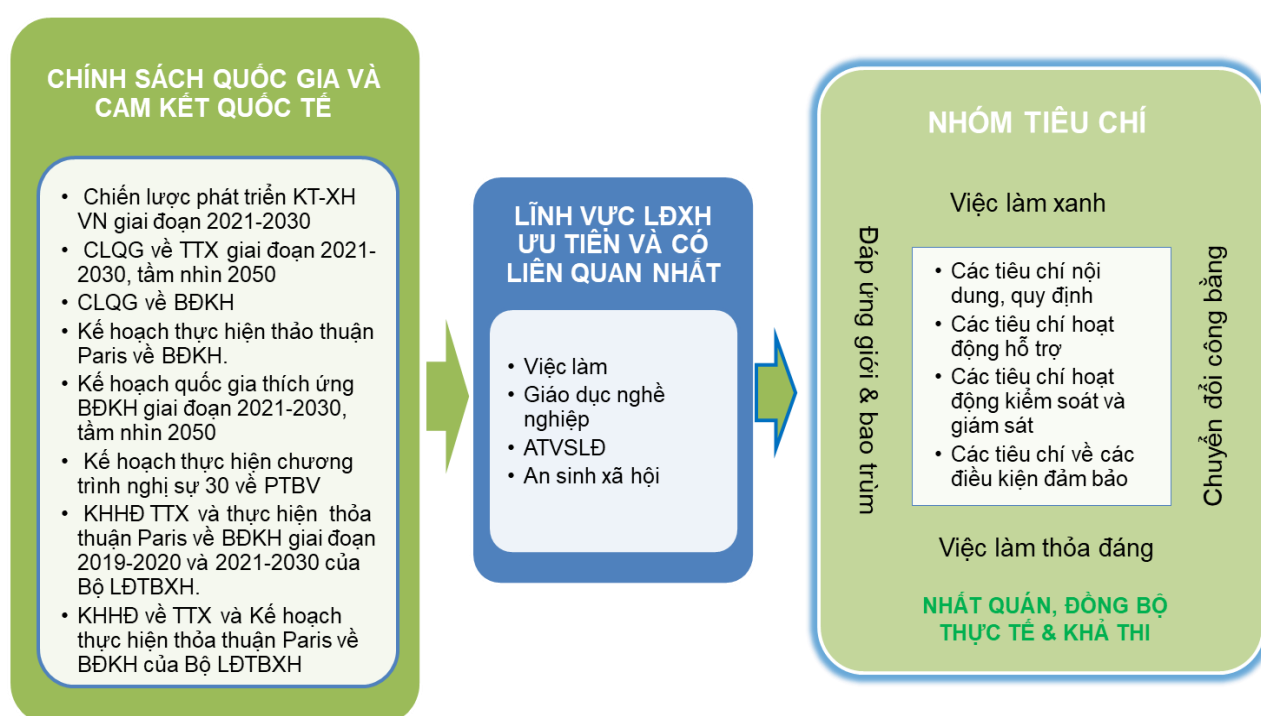


### 3. KHUNG TIÊU CHÍ XANH HÓA CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

#### 3.1. Khung tiêu chí xanh hóa chính sách lao động và xã hội

Khung tiêu chí xanh trong lĩnh vực lao động và xã hội được xây dựng dựa trên cơ sở rà soát, phân tích các nội dung, nhiệm vụ Bộ LĐTBXH được giao chủ trì hoặc có trách nhiệm thực hiện trong các chính sách quốc gia như Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam 2021-2030; Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh, ứng phó biến đổi khí hậu giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050; Lộ trình thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam đến năm 2030; Kế hoạch hành động quốc gia về tăng trưởng xanh và Kế hoạch thực hiện thỏa thuận Paris về biến đổi khí hậu giai đoạn 2019-2020 và 2021-2030; Các chính sách của Bộ LĐTBXH về thực hiện mục tiêu phát triển bền vững. Đồng thời khung cũng hướng đến việc đáp ứng các nguyên tắc, yêu cầu về lao động, việc làm theo các tiêu chuẩn quốc tế mà Việt Nam đã cam kết thực hiện. Một cách tổng quát, khung tiêu chí được thể hiện như sơ đồ dưới đây.

Sơ đồ 2: Khung tiêu chí xanh hóa chính sách lao động và xã hội



- **Việc làm xanh:** Nội dung chính sách được nhìn nhận từ góc độ việc làm xanh, thể hiện được ý tưởng, định hướng giảm phát thải, tối thiểu hóa gây hại cho môi trường, bảo vệ và phục hồi đa dạng sinh học, hệ sinh thái và góp phần ứng phó với BDKH.
- **Việc làm thỏa đáng:** Quy định, điều khoản chính sách hướng đến mục tiêu đảm bảo việc làm thỏa đáng, nghĩa là phải tạo ra việc làm tốt, được trả công xứng đáng, đảm bảo vị thế và vai trò tại nơi làm việc trong xây dựng quan hệ lao động, và đảm bảo ATVSLĐ, an sinh xã hội toàn diện (cho người lao động và thành viên gia đình họ), đối thoại xã hội và ra quyết định trong xây dựng quy chế và xây dựng chính sách lao động xã hội.
- **Chuyển đổi công bằng:** Xanh hóa chính sách là một quá trình chuyển đổi từ chính sách “nâu” sang “xanh” và quá trình chuyển đổi này phải có giải pháp đảm bảo nhóm lao động có kỹ năng tay nghề thấp và làm việc trong lĩnh vực nâu không bị gạt ra ngoài lề, bỏ lại phía sau để quá trình chuyển đổi, tái cấu trúc nền kinh tế, xã hội được diễn ra suôn sẻ.
- **Đáp ứng giới và bao trùm:** Các nội dung chính sách phải cân nhắc kỹ lưỡng đến nhu cầu của cả nam và nữ; đến quyền và lợi ích chính đáng của các nhóm xã hội yếu thế, để bị tổn thương nhằm đạt được mục tiêu công bằng và bình đẳng.

- Nhất quán, đồng bộ: Nội dung chính sách gắn kết chặt chẽ với các chính sách, định hướng phát triển kinh tế - xã hội, an ninh quốc gia, các cam kết quốc tế về lao động, việc làm, bảo vệ môi trường, ứng phó với BĐKH, và không xung đột với các chính sách quốc gia liên quan khác.
- Thực tế và khả thi: Quy định, nội dung chính sách đáp ứng nhu cầu thực tế của đất nước trong bối cảnh, giai đoạn cụ thể. Có tính khả thi về tài chính, nhân lực, giải pháp khoa học công nghệ và phương pháp tổ chức thực hiện, lịch trình tổ chức thực hiện.

### 3.2. Gợi ý tiêu chí, nội dung xanh hóa chính sách LĐXH theo lĩnh vực ưu tiên và liên quan nhất

Dựa trên khung tiêu chí trên, xanh hóa chính sách LĐXH cần quan tâm cân nhắc 61 tiêu chí/nội dung, trong đó 44 tiêu chí nội dung thuộc 04 lĩnh vực: (1) Việc làm và sinh kế; (2) Giáo dục nghề nghiệp; (3) ATVSLĐ; và (4) An sinh xã hội. 12 tiêu chí thuộc các hoạt động hỗ trợ, giám sát và kiểm soát: (1) Nâng cao nhận thức và (2) Nghiên cứu, giám sát và đánh giá. 05 tiêu chí về các điều kiện bảo đảm về tài chính/ngân sách xanh và sắp xếp tổ chức, nhân lực<sup>3</sup>. Những nội dung trong mục này làm cơ sở để xây dựng khung rà soát khoảng trống xanh trong Bước 1 và quy phạm hóa hồ sơ VBQPPL/giải pháp chính sách xanh trong Bước 8, Phần 2. Các gợi ý tiêu chí, nội dung xanh hóa chính sách cụ thể cho từng lĩnh vực được thể hiện như dưới đây.

#### ➤ Xanh hóa chính sách việc làm

- (1) Việc làm xanh được quy định trong phạm vi điều chỉnh và chính sách của nhà nước về việc làm
- (2) Xác định các lĩnh vực, ngành nghề có tiềm năng tạo việc làm xanh để đưa vào chương trình ưu tiên trong chính sách tạo việc làm
- (3) Xây dựng danh mục nghề xanh trong danh mục các ngành nghề trọng điểm quốc gia.
- (4) Xây dựng và ban hành tiêu chí việc làm xanh quốc gia.
- (5) Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho doanh nghiệp, đặc biệt các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ và người khuyết tật.
- (6) Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho doanh nghiệp vừa và nhỏ, Hợp tác xã, Tổ hợp tác; ưu tiên các doanh nghiệp, HTX, THT do phụ nữ làm chủ.
- (7) Hỗ trợ chuyển đổi việc làm trong các ngành nghề có nguy cơ bị mất việc làm do chuyển đổi xanh.
- (8) Tạo việc làm xanh cho thanh niên, ưu tiên thúc đẩy chương trình khởi nghiệp xanh
- (9) Tạo việc làm xanh cho phụ nữ, đặc biệt với nhóm mất việc từ chuyển đổi xanh và lĩnh vực có tỷ trọng lao động nữ cao.
- (10) Chỉnh sửa, bổ sung Quỹ quốc gia về việc làm theo các mục tiêu TTX và thích ứng với BĐKH.
- (11) Phát triển dịch vụ hướng nghiệp, giới thiệu việc làm xanh.
- (12) Chương trình mục tiêu quốc gia toàn diện và bao trùm về phát triển việc làm xanh.
- (13) Hỗ trợ chuyển đổi việc làm, sinh kế thích ứng với BĐKH cho các HGD nghèo, cận nghèo và DTTS tại các khu vực chịu ảnh hưởng của RRTT và thời tiết khắc nghiệt.
- (14) Hỗ trợ chuyển đổi, tìm kiếm việc làm cho người lao động các khu vực phải di dời chỗ ở, mất đất sản xuất và sinh kế truyền thống bởi các dự án NLTT, PCTT và xử lý chất thải.
- (15) Chương trình phát triển việc làm và sinh kế dựa vào bảo vệ hệ sinh thái và du lịch cộng đồng.

<sup>3</sup> Lưu ý: Nội dung trong mục này vừa là gợi ý tiêu chí vừa là gợi ý quy phạm hóa nội dung chính sách. Chúng là tiêu chí khi được sử dụng như một “chuẩn ban đầu/benchmark” để rà soát, so sánh với chính sách hiện có xem đã được tích hợp nội dung/khía cạnh xanh chưa nhằm xác định khoảng trống xanh; Là gợi ý nội dung chính sách khi người thực hiện quy phạm hóa hồ sơ VBQPPL tham khảo để soạn thảo một chương, mục, điều, khoản, điểm cụ thể trong một VBQPPL nhất định.

- (16) Chương trình hỗ trợ, khuyến khích tạo việc làm trong sản xuất nông nghiệp hữu cơ, chăn nuôi và nuôi trồng thủy sản bền vững, thích ứng với BĐKH.

➤ **Xanh hóa chính sách Giáo dục nghề nghiệp**

- (17) Xác định danh mục nghề xanh ưu tiên đào tạo trong danh mục các ngành nghề trọng điểm giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050.
- (18) Nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng xanh cho đội ngũ cán bộ, giáo viên dạy nghề.
- (19) Xây dựng chương trình nâng cao năng lực và nhận thức về GDNN xanh đáp ứng giới và bao trùm phục vụ nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, giáo viên dạy nghề.
- (20) Đào tạo kỹ năng tư vấn, hướng nghiệp nghề xanh cho đội ngũ cán bộ hướng nghiệp, cung cấp dịch vụ việc làm.
- (21) Xây dựng và áp dụng tiêu chuẩn xanh đối với cơ sở GDNN và dịch vụ việc làm
- (22) Xây dựng chuẩn đầu ra cho các nghề, việc làm xanh trong các cơ sở GDNN.
- (23) Xây dựng chương trình đào tạo nghề xanh để áp dụng đồng bộ, nhất quán trong hệ thống các cơ sở GDNN trên toàn quốc.
- (24) Đào tạo nghề, phát triển sinh kế xanh cho thanh niên nông thôn, bao gồm cả kỹ năng hòa nhập xã hội cho lao động/công nhân là người DTTS
- (25) Chương trình đào tạo nông nghiệp, thủy sản hữu cơ và thích ứng với BĐKH cho nông dân, HTX, THT; trong đó cân nhắc các ưu tiên với ngành nghề có tỷ lệ lao động nữ cao và cho các tổ chức do nữ, người DTTS, NKT làm chủ.
- (26) Xây dựng chính sách nghỉ ngày làm việc bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp được trả công đầy đủ, công bằng cho người lao động.
- (27) Huy động doanh nghiệp đóng góp tài chính, nguồn lực chuyển đổi nghề, đào tạo kỹ năng xanh cho người lao động.

**Ví dụ về xanh hóa Giáo dục nghề nghiệp trên thế giới**

**Philippines** đã thông qua Kế hoạch phát triển 2017-2022, trong đó nhấn mạnh sự cần thiết của các chương trình TVET để đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và phù hợp với nhu cầu kỹ năng thông qua việc cung cấp và chứng nhận đào tạo chất lượng (NEDA, 2017). Kế hoạch phát triển sẽ tích hợp các yêu cầu xanh vào chương trình đào tạo và hệ thống đào tạo như là một phần của việc thực hiện luật việc làm xanh. Ngoài ra, Kế hoạch quốc gia phát triển nguồn nhân lực việc làm xanh hiện đang được xây dựng, tập trung vào 12 ngành kinh tế chính: nông nghiệp, xây dựng, lâm nghiệp, thủy sản, năng lượng tái tạo, sản xuất, vận chuyển, quản lý nước thải và rắn, du lịch, bán buôn và bán lẻ, y tế và CNTT.

**Ấn Độ** đã thiết lập một khuôn khổ toàn diện để phát triển kỹ năng cho chuyển đổi xanh ở cấp quốc gia, nhắm vào các lĩnh vực quan trọng. Một số tổ chức đã được tạo ra, bao gồm Hội đồng Kỹ năng cho Công việc Xanh năm 2015, với sự hỗ trợ của Bộ Năng lượng Mới và Tái tạo (MNRE) và Liên đoàn Công nghiệp Ấn Độ (CII). Mục tiêu của Hội đồng là xác định nhu cầu kỹ năng trong các lĩnh vực năng lượng tái tạo, hiệu quả năng lượng và quản lý chất thải và nước. Dựa trên việc xác định nhu cầu kỹ năng trong các lĩnh vực này, 26 khóa học TVET mới đã được phát triển cho các ngành nghề, từ người trợ giúp nhà máy xử lý nước đến quản lý dự án điện mặt trời và trình cài đặt bếp nấu cải tiến (NISTADS, sắp tới). Các tổ chức tư nhân cũng đã phát triển 70 khóa học theo định hướng bền vững môi trường (ví dụ, trong sản xuất hàng may mặc, giày dép và ngân hàng).

Nguồn: ILO (2018), World Employment Social Outlook 2018: Greening with jobs

➤ **Xanh hóa chính sách ATVSLĐ**

- (28) Ban hành quy chuẩn, tiêu chuẩn ATVSLĐ đáp ứng giới và nhu cầu nhóm lao động phi chính thức.
- (29) Xây dựng quy chuẩn, tiêu chuẩn môi trường làm việc thân thiện môi trường chống chịu với RRTT, BĐKH đáp ứng giới tại các doanh nghiệp, khu vực sản xuất.

- (30) Cơ chế khuyến khích doanh nghiệp áp dụng các giải pháp NLTKHQ, thích ứng với RRTT, BDKH.
- (31) Đánh giá rủi ro khí hậu, thiên tai và lồng ghép nội dung PCTT và thích ứng với BDKH vào kế hoạch, chương trình ATVSLĐ.
- (32) Xây dựng danh mục việc làm có rủi ro cao trước tác động bất lợi của BDKH và RRTT.
- (33) Hướng dẫn, tập huấn ATVSLĐ thích ứng BDKH cho người lao động.
- (34) Phát triển nhà trọ tập trung an toàn cho lao động nhập cư tại các khu công nghiệp, khu kinh tế có tính đến các ưu tiên cho lao động di cư nữ, cả nhóm chính thức và phi chính thức.
- (35) Hỗ trợ dụng cụ, thiết bị ATVSLĐ đáp ứng nhu cầu giới cho lao động chịu ảnh hưởng của sóng nhiệt, lao động ngoài trời trong thời tiết khắc nghiệt.
- (36) Tăng cường giám sát thực thi các quy định ATVSLĐ, sức khỏe nghề nghiệp đáp ứng giới cho NLD làm việc tại các tổ chức đặc thù trong thu gom, xử lý rác thải.
- (37) Bồi thường, hỗ trợ tai nạn do thiên tai, khí hậu cực đoan ngoài phạm vi cơ quan, doanh nghiệp, cơ sở SXKD trong quá trình làm nhiệm vụ.
- (38) Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của người sử dụng lao động, NLD không có hợp đồng lao động về lợi ích của bảo hiểm tai nạn đối với các công việc có nguy cơ xảy ra tai nạn cao do RRTT và BDKH.
- (39) Hỗ trợ, khuyến khích doanh nghiệp, cơ sở SXKD đầu tư sản xuất, sử dụng thiết bị an toàn, vệ sinh lao động xanh góp giảm nhẹ phát thải khí nhà kính.

*Gia tăng sóng nhiệt nhiệt do hiện tượng nóng lên toàn cầu được dự báo sẽ làm giảm năng suất toàn cầu tương đương với 80 triệu việc làm toàn thời gian vào năm 2030. Ngành được dự báo sẽ bị ảnh hưởng nặng nề nhất trên toàn cầu là lĩnh vực nông nghiệp. 940 triệu người trên toàn thế giới làm việc trong lĩnh vực này. Dự báo đến năm 2030, lĩnh vực này chiếm tới 60% số lượng giảm giờ làm toàn cầu do stress nhiệt. Ngành xây dựng cũng sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng, chiếm 19% thời giờ làm việc toàn cầu ước tính sẽ sụt giảm vào cùng thời điểm nói trên. Các ngành có nguy cơ cao khác hàng hóa và dịch vụ môi trường, thu gom phế liệu, cấp cứu, sửa chữa, vận tải, du lịch và một số hình thức việc làm trong lĩnh vực công nghiệp có sử dụng máy móc hạng nặng. Sóng nhiệt sẽ ảnh hưởng đến hàng triệu phụ nữ là lực lượng lao động chiếm số đông trong ngành nông nghiệp tự cung tự cấp cũng như nam giới là lực lượng lao động chính trong ngành xây dựng.*

Nguồn: ILO. 2019. Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work.

#### ➤ **Xanh hóa chính sách An sinh xã hội**

- (40) Đào tạo nghề xanh đáp ứng nhu cầu giới cho người DTTS, người nghèo, người khuyết tật hay người mất sinh kế do bị thu hồi đất/tái định cư bởi các dự án xanh.
- (41) Cơ chế chính sách bảo hiểm rủi ro khí hậu với hộ gia đình, doanh nghiệp nhỏ, HTX và THT tại các khu vực DBTT do BDKH, trong đó có các chính sách đặc thù cho nhóm dễ bị tổn thương nhất.
- (42) Hỗ trợ tài chính cho lao động mất việc làm do chuyển đổi xanh trong thời gian tái đào tạo, chuyển đổi việc làm mới; có cân nhắc đến tình trạng phụ nữ mang thai và nuôi con nhỏ.
- (43) Chính sách hỗ trợ tiền mặt, trợ giá cho hộ nghèo về sử dụng năng lượng sạch.
- (44) Cơ chế tiếp cận dịch vụ y tế công bằng và linh hoạt cho lao động nhập cư, nhất là với lao động nữ tại các KCN, KKT.
- (45) Chính sách tiếp cận dịch vụ y tế và giáo dục công bằng cho trẻ em là con của lao động nhập cư.



## Chính sách an sinh xã hội trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

Bối cảnh mới đòi hỏi chúng ta phải xem xét lại khái niệm và chính sách an sinh xã hội và lưới an sinh. Khi mà tỷ trọng lao động bán thời gian, lao động tự do và lao động tự làm tăng lên, thì hệ thống an sinh xã hội và lưới an sinh cần được tính toán và thiết kế để bao phủ và cung cấp các dịch vụ cho nhóm lao động đang tăng lên này. Các nhà hoạch định chính sách cần phải quyết định làm thế nào để các lợi ích về bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội và quỹ hưu trí, trợ cấp thất nghiệp theo truyền thống có sự đóng góp của người sử dụng lao động, có thể được mở rộng để bao phủ lực lượng lao động mới này. Ngoài ra, cần xem xét làm thế nào để đảm bảo an ninh việc làm, an ninh thu nhập, đảm bảo điều kiện lao động cho những người lao động này.

Viện khoa học lao động và xã hội. Bản tin chất lọc chính sách – số 1 năm 2020.

### ➤ Các tiêu chí, nội dung hỗ trợ, giám sát và điều kiện đảm bảo trong xanh hóa chính sách LĐXH

#### ▪ Nâng cao nhận thức

- (1) Nâng cao nhận thức về TTX (bao gồm cả NLTK&HQ) và BDKH cho đội ngũ cán bộ, nhân viên và người lao động ngành LĐTĐXH.
- (2) Nâng cao nhận thức và tính trách nhiệm của các doanh nghiệp về TTX, BDKH đáp ứng giới và bao trùm.
- (3) Phổ biến kiến thức, công nghệ xanh cho chủ doanh nghiệp và NLD của các doanh nghiệp vừa nhỏ, siêu nhỏ; các HTX, làng nghề.
- (4) Phổ biến kiến thức, kỹ năng và AVSTLĐ xanh và thích ứng BDKH/RRTT cho công nhân/NLD tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp.
- (5) Phổ biến kiến thức sản xuất thích ứng với BDKH, công nghệ xanh trong sản xuất nông nghiệp và thủy sản cho người dân các vùng có nguy cơ cao.
- (6) Tuyên truyền, giáo dục, nâng cao ý thức trách nhiệm cho NLD tại các khu vực chịu ảnh hưởng nghiêm trọng của BDKH về xây dựng kế hoạch cộng đồng thích ứng BDKH, thiên tai.

#### ▪ Nghiên cứu, giám sát và đánh giá

- (7) Đánh giá các tác động xã hội và tác động giới đối với các đề án, chương trình chuyển đổi nghề và tạo việc làm xanh.
- (8) Đánh giá ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu giới và bao trùm với ngành nghề, việc làm xanh phục vụ xây dựng tiêu chí nghề xanh và việc làm xanh.
- (9) Cơ chế hỗ trợ tài chính, nguồn lực nhằm khuyến khích các sáng kiến công nghệ xanh, chuyển đổi số trong hệ thống ngành LĐTĐXH, đặc biệt các sáng kiến công nghệ xanh do phụ nữ là chủ.
- (10) Đánh giá tác động, tính DBTT, rủi ro, tổn thất và thiệt hại do của biến đổi khí hậu tới các lĩnh vực, đối tượng thuộc phạm vi ngành quản lý.
- (11) Xây dựng bộ tiêu chí giám sát, đánh giá đáp ứng giới và bao trùm với các nội dung TTX, BDKH và PTBV của ngành LĐTĐXH.
- (12) Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá và phổ biến thông tin về kết quả thực hiện các nội dung TTX, BDKH và PTBV thuộc phạm vi ngành LĐTĐXH quản lý.

#### ▪ Tài chính và sắp xếp thể chế

- (13) Hướng dẫn xây dựng kế hoạch ngân sách xanh có đáp ứng giới và bao trùm của ngành
- (14) Xây dựng và ban hành quy định, hướng dẫn đầu tư xanh trong xây dựng cơ sở hạ tầng thuộc lĩnh vực ngành quản lý.
- (15) Quy định mua sắm và văn phòng xanh có đáp ứng giới, bao trùm trong phạm vi ngành.

- (16) Phân công đầu mối chịu trách nhiệm về TTX và ứng phó với BĐKH trong hệ thống ngành LĐT BXH.
- (17) Củng cố vai trò, đại diện của ngành trong các Ban chỉ đạo/Ủy ban, văn phòng điều phối TTX và BĐKH quốc gia và địa phương nhằm đảm bảo các yêu cầu lao động và xã hội được xem xét đầy đủ trong các quyết định chính sách.

*Ảnh 3: Hội thảo lồng ghép mục tiêu TTX vào các thỏa thuận quốc tế trong lĩnh vực LĐT BXH*



## PHẦN 2

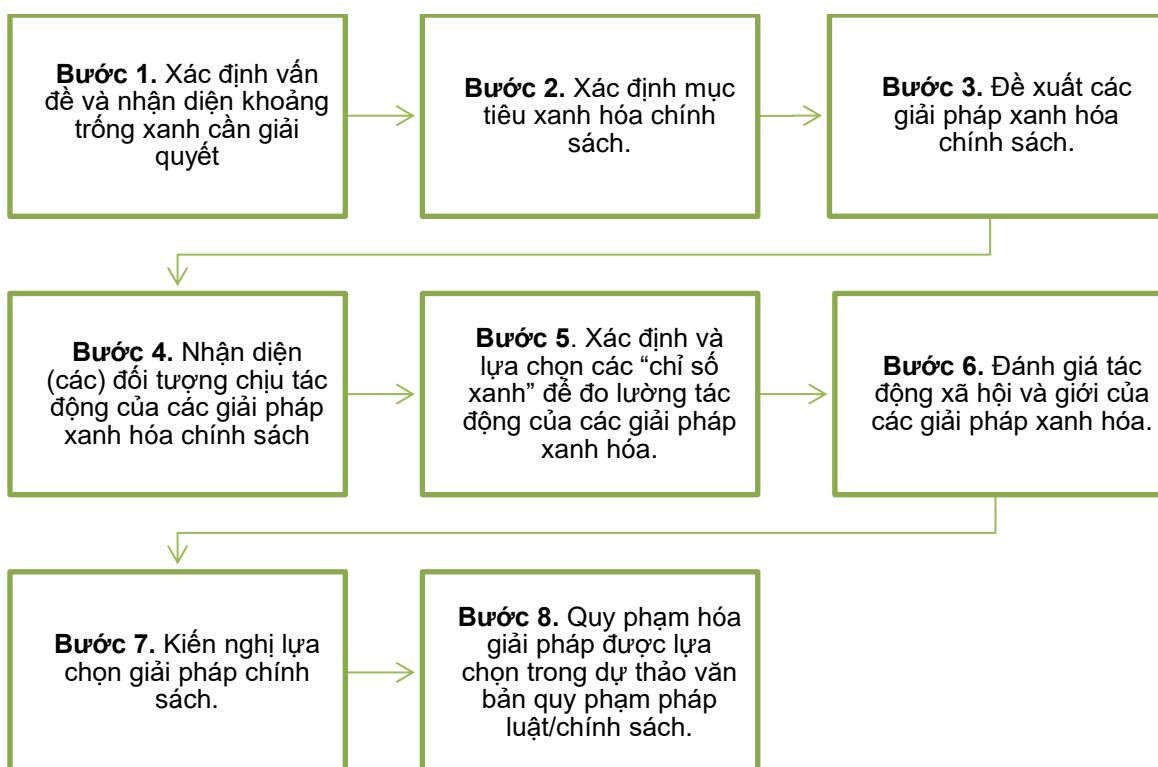
---

### QUY TRÌNH XANH HÓA CHÍNH SÁCH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

## TÓM LƯỢC VỀ QUY TRÌNH XANH HÓA CHÍNH SÁCH TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG VÀ XÃ HỘI

Quy trình xanh hóa này được xây dựng phục vụ cho việc thực hiện xanh hóa một văn bản pháp luật, chính sách cụ thể trong lĩnh vực lao động và xã hội. Các bước trong quy trình được tham khảo và tuân thủ các bước trong xây dựng chính sách, văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam; do vậy chúng không tách rời quy trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật nói chung mà chỉ **đóng vai trò như một tài liệu tham khảo để thuận lợi hơn trong việc tích hợp các nội dung tăng trưởng xanh, thích ứng với biến đổi khí hậu và các mục tiêu phát triển bền vững vào các văn bản pháp luật, chính sách của ngành lao động xã hội**. Với ý nghĩa như vậy, quy trình xanh hóa được thể hiện qua 8 bước như sơ đồ.

Sơ đồ 3: Các bước xanh hóa chính sách lao động và xã hội



Mỗi bước được thực hiện cụ thể theo các hướng dẫn dưới đây.

## BƯỚC 1. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ VÀ NHẬN DIỆN KHOẢNG TRỐNG XANH CẦN GIẢI QUYẾT

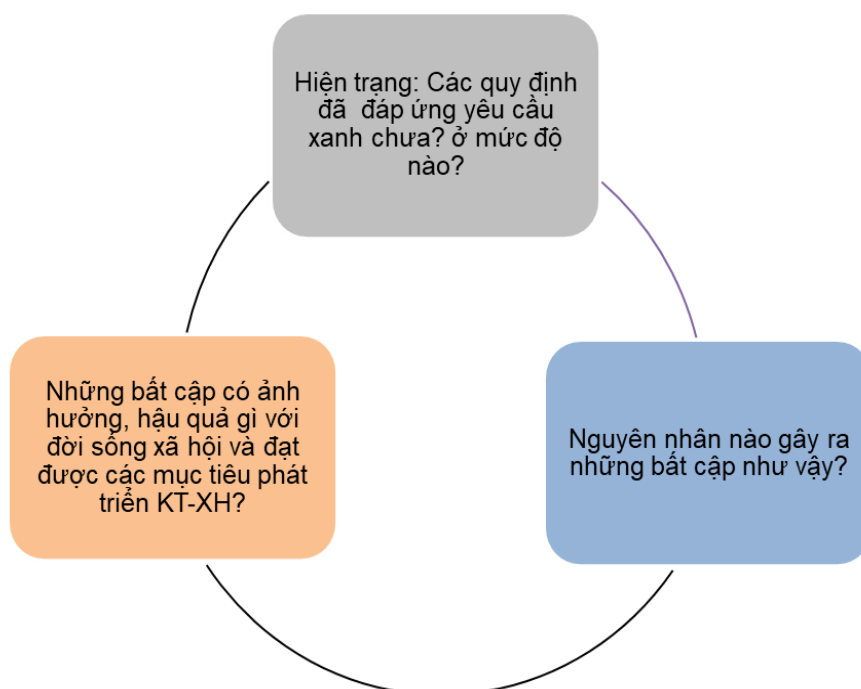
Mục tiêu của bước này là giúp cơ quan được giao nhiệm vụ và thành viên tổ soạn thảo xác định được vấn đề cần giải quyết trong phạm vi xanh hóa một văn bản pháp luật, chính sách được lựa chọn sửa đổi, bổ sung; và trên cơ sở đó tiến hành rà soát, phân tích các khoảng trống xanh nhằm đảm bảo chính sách được sửa đổi, bổ sung đáp ứng các yêu cầu về tăng trưởng xanh, thích ứng với biến đổi khí hậu trong lĩnh vực lao động và xã hội.

### ➤ *Xác định vấn đề*

Xác định vấn đề là bước đầu tiên và rất quan trọng trong quá trình xanh hóa một chính sách. Chỉ khi những bất cập của một chính sách đối với các đối tượng chịu ảnh hưởng, hay đến công tác quản lý nhà nước được xác định thì những người làm công tác xây dựng chính sách mới thấy sự cần thiết của việc cải thiện chính sách đó theo yêu cầu thực tiễn cuộc sống và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Vấn đề thực tiễn cần giải quyết là một hiện trạng xã hội đã và đang xảy ra (hoặc có thể được dự báo sẽ xảy ra) có ảnh hưởng/tác động đến đời sống, hoạt động của một hoặc một số nhóm đối tượng trong xã hội, đến tổ chức, hoạt động của cơ quan Nhà nước. Tuy nhiên, một vấn đề thực tiễn đòi hỏi phải được giải quyết bằng chính sách, pháp luật chỉ khi vấn đề đó có nội dung tác động và phạm vi tác động nhất định về thời gian, không gian cho các đối tượng chịu ảnh hưởng.<sup>4</sup>

Trong phạm vi xanh hóa một chính sách lao động và xã hội thì xác định vấn đề cần được xem xét ở 3 yếu tố như sau:



Như vậy khi xác định vấn đề trong xanh hóa một chính sách lao động và xã hội cần phải xem xét:

### *Hiện trạng của vấn đề*

Văn bản pháp luật, chính sách đó đã hàm chứa đầy đủ các quy định đáp ứng các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của chiến lược, kế hoạch tăng trưởng xanh, thích ứng với biến đổi khí hậu quốc gia giai đoạn 2021- 2030 và tầm nhìn 2050 hay chưa? Nếu có thì ở mức độ nào? Đã đảm bảo những nhiệm vụ mà Bộ LĐTBXH được giao hay chưa?

<sup>4</sup> Bộ Tư pháp và USAIDS. 2018. Hướng dẫn nghiệp vụ đánh giá tác động chính sách

### *Ảnh hưởng, hậu quả của những bất cập*

Xác định ảnh hưởng, hậu quả của những bất cập là việc quan trọng khi xác định vấn đề; nó giúp nhận diện rõ hậu quả, ảnh hưởng của những bất cập đến các đối tượng chịu tác động của chính sách (người lao động, người sử dụng lao động/doanh nghiệp, đối tượng trợ giúp xã hội hay cơ quan quản lý nhà nước...); những hậu quả, ảnh hưởng có thể là trực tiếp hoặc gián tiếp; về kinh tế, xã hội hay năng lực thể chế.

### *Nguyên nhân của những bất cập*

Nguyên nhân của bất cập có thể là chủ quan hoặc khách quan. Các nguyên nhân chủ quan có thể đến từ nhận thức về tính cần thiết, thực tế của xanh hóa đối với chính sách ngành hay kiến thức, năng lực thay đổi ở những thời điểm nhất định; nguyên nhân khách quan có thể do độ trễ của các chính sách quốc gia (ban hành sau khi VBPL, chính sách ngành đã xây dựng, điều chỉnh) hay các nhu cầu, yêu cầu thực tế chưa phù hợp.

#### **Ví dụ: Rà soát Luật Việc làm 2013<sup>5</sup>**

Thực tế cho thấy Luật Việc làm năm 2013 đã bộc lộ những bất cập nhất định trong quá trình thi hành do một số quy định không còn phù hợp với bối cảnh quốc tế và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Các quy định về việc làm hiện nay mới chỉ quan tâm đến có việc làm chứ chưa quan tâm toàn diện đến chất lượng việc làm, việc làm thỏa đáng và phát triển những việc làm mới nổi - việc làm xanh. Những bất cập này thể hiện xuyên suốt trong các chương I, II, IV và V khi chưa có bất cứ chương nào quy định về các điều kiện, yếu tố thúc đẩy tạo việc làm xanh, đảm bảo chất lượng việc làm, hỗ trợ người lao động bị mất việc làm từ các lĩnh vực nâu do chuyển đổi xanh... điều này được thể hiện ngay trong phạm vi điều chỉnh, khi mà mới chỉ quy định về hỗ trợ tạo việc làm chứ không đề cập đến tạo việc làm xanh và đảm bảo chất lượng việc làm. Điều này dẫn đến sự thiếu hụt dây chuyền và hệ quả là việc làm xanh, kỹ năng nghề xanh bị bỏ qua trong các mục quan trọng như chính sách tín dụng ưu đãi tạo việc làm, chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm, chính sách việc làm công và hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động. Điều này dẫn đến những bất lợi đối với các doanh nghiệp muốn tiếp cận nguồn lực để tái cấu trúc sản xuất, tạo việc làm xanh; hạn chế cơ hội tạo việc làm xanh trong chương trình tạo việc làm công hay tiếp cận hỗ trợ tín dụng, chuyển đổi việc làm với nhóm lao động làm việc trong lĩnh vực nâu. Hơn nữa, các chính sách hỗ trợ phát triển việc làm hiện tại có xu hướng nông thôn/nông nghiệp hóa nên sẽ bị giới hạn phạm vi tạo việc làm xanh, việc làm thỏa đáng trong cơ cấu việc làm quốc gia nói chung.

Những bất cập này do cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về khách quan, kinh tế xanh và nền kinh tế - xã hội có khả năng chống chịu với BĐKH là những vấn đề mới nổi do vậy đến năm 2012 chiến lược quốc gia về TTX và BĐKH mới được ban hành và lĩnh vực LĐXH cũng chưa được quan tâm đúng mức trong các chính sách này cũng như chưa có quy định bắt buộc phải lồng ghép nội dung TTX, thích ứng với BĐKH vào các VBPL. Về mặt chủ quan, do đây là những vấn đề mới, không thuộc phạm vi trực tiếp quản lý của ngành LĐTBXH nên nhận thức, kiến thức về các nội dung này còn hạn chế, vì vậy những khía cạnh này chưa được xem xét đến.

Tình trạng trên cho thấy Luật Việc làm 2013 cần được sửa đổi, bổ sung để phù hợp với tình hình mới, đảm bảo sự đồng bộ, nhất quán với các chính sách phát triển KT-XH, bảo vệ môi trường giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 và tương thích với các cam kết quốc tế Việt Nam đã tham gia.

### **➤ Rà soát và phân tích khoảng trống xanh**

Để đảm bảo hiện trạng của vấn đề được nhận diện một cách cụ thể, rõ ràng thì cần rà soát và phân tích các khoảng trống xanh trong chính sách được lựa chọn sửa đổi, bổ sung. Đây là hoạt động mang

<sup>5</sup> Ví dụ xuyên suốt tài liệu này chỉ mang tính chất minh họa thông qua sử dụng công cụ này để rà soát thí điểm Luật Việc làm 2013; do vậy đây không phải là thông tin chính thức và không phản ánh quan điểm của các cơ quan, tổ chức liên quan.

tính quyết định phục vụ cho việc xác định mục tiêu và đề xuất giải pháp xanh hóa; đồng thời cũng là cơ sở quan trọng để quy phạm hóa các giải pháp chính sách được lựa chọn thành các quy định cụ thể.

### *Xây dựng khung/công cụ rà soát khoảng trống xanh*

Khung rà soát được xây dựng dựa trên khung tiêu chí xanh hóa và gợi ý tiêu chí xanh hóa chính sách LĐXH theo lĩnh vực ưu tiên và liên quan nhất trong lĩnh vực lao động và xã hội với từng lĩnh vực cụ thể (như Phần 1 mục 3 tài liệu này). Khung được xây dựng theo dạng ma trận hàng và cột; trong đó mỗi hàng thể hiện một tiêu chí/nội dung xanh (có thể gọi là tiêu chí mong muốn với chính sách được rà soát) và tương ứng với mỗi tiêu chí/nội dung là các cột với các ô thể hiện mức độ phản ánh nội dung, khía cạnh xanh/ hay mức độ đáp ứng của chính sách hiện tại so với tiêu chí chính sách xanh mong muốn.

Mức độ đánh giá được thể hiện ở 3 cấp độ, bao gồm: (1) Đã phản ánh; (2) Phản ánh một phần; và (3) Chưa phản ánh. Trong đó:

- (1) *Đã phản ánh: Thể hiện điều khoản, nội dung chính sách hiện tại đã đáp ứng yêu cầu xanh hóa.*
- (2) *Phản ánh một phần: Biểu hiện điều khoản, nội dung chính sách hiện tại đã bao hàm yếu tố đáp ứng mục tiêu tăng trưởng xanh, thích ứng với BĐKH nhưng chưa được đầy đủ*
- (3) *Chưa phản ánh: Các mục tiêu, giải pháp tăng trưởng xanh và BĐKH chưa được xem xét đến trong nội dung, điều khoản chính sách hiện tại.*

#### **Ví dụ: Khung rà soát khoảng trống xanh với Luật Việc làm 2013**

Tiêu chí xanh hóa việc làm	Mức độ phản ánh (PA)			Ghi chú
	Đã PA	PA 1 phần	Chưa PA	
1. Việc làm xanh và chất lượng việc làm được quy định trong phạm vi điều chỉnh và chính sách việc làm của nhà nước				
2. Xác định lĩnh vực, ngành nghề có tiềm năng tạo việc làm xanh để đưa vào chương trình ưu tiên trong chính sách việc làm công				
3. Lập danh mục nghề xanh bao trùm trong danh mục các ngành nghề trọng điểm quốc gia.				
4. Xây dựng và ban hành tiêu chí việc làm xanh quốc gia.				
5. Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho doanh nghiệp				
6. Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho DNVVN, Hợp tác xã, Tổ hợp tác; ưu tiên các doanh nghiệp, HTX, THT do phụ nữ làm chủ.				
7. Hỗ trợ chuyển đổi việc làm trong các ngành nghề có nguy cơ bị mất việc làm do chuyển đổi xanh				
8. Tạo việc làm xanh cho thanh niên, ưu tiên thúc đẩy chương trình khởi nghiệp xanh				
9. Tạo việc làm xanh và nâng cao chất lượng việc làm cho người nghèo, người DTTS và NKT.				
10. ....				

### *Rà soát mức độ đáp ứng chính sách theo*

Sử dụng khung/công cụ rà soát khoảng trống xanh như đã nêu trên để rà soát. Quá trình rà soát thực hiện như sau:

- Đánh giá từng mục, điều khoản sách một (trong trường hợp rà soát toàn bộ một VBPL, chính sách).

- Đánh giá lần lượt từng hàng/tiêu chí một, xong tiêu chí nọ mới đến tiêu chí kia để đảm bảo không bỏ sót và có tính tập trung.
- Nếu nội dung đánh giá đã thể hiện đầy đủ so với “tiêu chí khung” thì đánh dấu (v) vào ô “Đã phản ánh”; Nếu đã thể hiện một phần thì đánh dấu (v) vào ô “Phản ánh một phần”; nếu chưa thể hiện gì thì đánh dấu (v) vào ô “Chưa phản ánh”.
- Trong trường hợp đánh giá “Phản ánh một phần” hoặc “Chưa phản ánh” thì cần ghi rõ nhận xét/phát hiện vào ô “Ghi chú” để làm cơ sở trao đổi và đề xuất tiếp tục cải thiện nội dung đó.

#### Ví dụ: Kết quả Rà soát khoảng trống xanh trong Luật Việc làm 2013

Tiêu chí xanh hóa việc làm	Mức độ phản ánh (PA)			Ghi chú
	Đã PA	PA 1 phần	Chưa PA	
1. Việc làm xanh và chất lượng việc làm được quy định trong phạm vi điều chỉnh và chính sách việc làm của nhà nước			x	Mới quy định tạo việc làm nói chung
2. Xác định lĩnh vực, ngành nghề có tiềm năng tạo việc làm xanh để đưa vào chương trình ưu tiên trong chính sách việc làm công			x	Chưa có bất cứ nội dung nào trong chính sách quy định
3. Lập danh mục ngành xanh bao trùm trong danh mục các ngành nghề trọng điểm quốc gia.			x	Chưa có bất cứ nội dung nào trong chính sách quy định
4. Xây dựng và ban hành tiêu chí việc làm xanh quốc gia.			x	Chưa có bất cứ nội dung nào trong chính sách quy định
5. Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho doanh nghiệp		x		
6. Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho DNVVN, Hợp tác xã, Tổ hợp tác; ưu tiên các doanh nghiệp, HTX, THT do phụ nữ làm chủ.		x		Chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm, Điều 17. Hỗ trợ DNVVN, HTX, THT tạo việc làm cho NLĐ ở nông thôn
7. Hỗ trợ chuyển đổi việc làm trong các ngành nghề có nguy cơ bị mất việc làm do chuyển đổi xanh			x	Chưa được đề cập
8. Tạo việc làm xanh cho thanh niên, ưu tiên thúc đẩy chương trình khởi nghiệp xanh		x		Được quy định tại điều 21
9. Tạo việc làm xanh và nâng cao chất lượng việc làm cho người nghèo, người DTTS và NKT.		x		Đã quy định đối tượng được ưu tiên tạo việc làm là người DTTS, NKT, lao động nữ tại điều 5 và 12

#### Phân tích các “khoảng trống xanh” trong VBPL, chính sách được rà soát

Tổng hợp các nhận xét, phát hiện đã được ghi chú trong khung rà soát để phân tích các khoảng trống xanh trong chính sách được sửa đổi, bổ sung. Việc phân tích các khoảng trống đạt chất lượng ở mức độ nào phụ thuộc vào thông tin, kiến thức về tăng trưởng xanh, thích ứng với biến đổi khí hậu và kinh nghiệm của các thành viên Tổ soạn thảo.

Việc phân tích cần căn cứ vào cả hai yếu tố: (1) tiêu chí khung và (2) nội dung chính sách hiện có. Trên cơ sở này sẽ so sánh hàm lượng xanh hiện có và hàm lượng xanh kỳ vọng (theo khung tiêu chí) của các nội dung chính sách để tìm ra khoảng trống.

Kết quả của phân tích cần chỉ ra được sự thiếu hụt cụ thể về yếu tố/khía cạnh xanh nào trong từng nội dung của văn bản pháp luật, chính sách được rà soát. Chỉ khi có kết quả phân tích thấu đáo thì các khuyến nghị sửa đổi, bổ sung từng điều khoản, nội dung chính sách mới đáp ứng yêu cầu thực tế.

#### Ví dụ: Phân tích khoảng trống xanh trong Luật Việc làm 2013



Tiêu chí xanh hóa việc làm	Khoảng trống xanh
1. Việc làm xanh và chất lượng việc làm được quy định trong phạm vi điều chỉnh và chính sách việc làm của nhà nước	<p>Phạm vi điều chỉnh (Điều 1) đã có quy định tạo việc làm nhưng chưa đề cập đến chất lượng việc làm hoặc khẳng định tạo việc làm theo hướng xanh hóa.</p> <p>Chính sách của Nhà nước về việc làm (Điều 5) đã quy định có chính sách hỗ trợ tạo việc làm, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc; ưu đãi đối với ngành, nghề sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao; Hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là NKT, lao động nữ, lao động là người DTTS nhưng chưa đề cập đến tạo việc làm xanh, hỗ trợ lao động có nguy cơ bị mất việc làm do chuyển đổi xanh hay chất lượng việc làm.</p>
2. Xác định lĩnh vực, ngành nghề có tiềm năng tạo việc làm xanh để đưa vào chương trình ưu tiên trong chính sách việc làm công	<p>Chưa có bất cứ nội dung nào trong chính sách quy định. Điều này cần được xem xét bổ sung bởi chúng là những điều kiện hỗ trợ để tạo việc làm xanh và nâng cao chất lượng việc làm.</p>
3. Lập danh mục nghề xanh xanh bao trùm trong danh mục các ngành nghề trọng điểm quốc gia.	
4. Xây dựng và ban hành tiêu chí việc làm xanh quốc gia.	
5. Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho doanh nghiệp	<p>Chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm (Điều 12) mới chỉ quy định hỗ trợ DNVVN, HTX, THT để tạo việc làm cho NLD ở khu vực nông thôn; như vậy mới ở phạm vi tạo việc làm nói chung, khu trú ở nông thôn chứ chưa thúc đẩy tạo việc làm xanh, không chỉ ở nông thôn mà cả ở khu vực đô thị.</p> <p>Cần bổ sung đối tượng là các doanh nghiệp bởi đây là nhóm có tiềm năng tạo việc làm xanh lớn nhất.</p>
6. Khuyến khích, hỗ trợ tạo việc làm xanh cho DNVVN, Hợp tác xã, Tổ hợp tác; ưu tiên các doanh nghiệp, HTX, THT do phụ nữ làm chủ.	
7. Hỗ trợ chuyển đổi việc làm trong các ngành nghề có nguy cơ bị mất việc làm do chuyển đổi xanh	<p>Chưa được đề cập trong nhóm đối tượng được tiếp cận tín dụng và các chính sách ưu đãi trong tất cả các quy định của chính sách hỗ trợ tạo việc làm.</p>
8. Tạo việc làm xanh cho thanh niên, ưu tiên thúc đẩy chương trình khởi nghiệp xanh	<p>Đã được quy định tại điều 21 nhưng còn thiếu các quy định hỗ trợ khởi nghiệp, đào tạo nghề xanh</p>
9. Tạo việc làm xanh và nâng cao chất lượng việc làm cho người nghèo, người DTTS và NKT.	<p>Đã quy định đối tượng được ưu tiên tạo việc làm là người DTTS, NKT, lao động nữ tại điều 5 và 12 nhưng chưa quy định về chất lượng việc làm và tạo việc làm theo hướng xanh hóa.</p>

## BƯỚC 2. XÁC ĐỊNH MỤC TIÊU XANH HÓA CHÍNH SÁCH

Mục tiêu chính sách là mức độ giải quyết vấn đề thực tiễn mà Nhà nước hướng tới trong thời gian trước mắt hoặc lâu dài (mục tiêu ngắn hạn, mục tiêu dài hạn) nhằm hạn chế, giảm thiểu các tác động tiêu cực đối với các đối tượng chịu tác động hoặc chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách pháp luật<sup>6</sup>.

Xác định mục tiêu chính sách là việc thiết lập các kết quả mong muốn mà các nhà hoạch định chính sách, các cơ quan quản lý nhà nước mong muốn đạt được để giải quyết những vấn đề chính sách cụ thể nhằm tăng cường cơ hội, điều kiện thuận lợi hoặc giảm thiểu các điều kiện, tác động bất lợi đối với các đối tượng chịu tác động hoặc chịu trách nhiệm thi hành chính sách.

Khi xác định mục tiêu xanh hóa chính sách trong lĩnh vực lao động và xã hội cần xem xét ba yếu tố sau:

- Các mục tiêu xanh hóa chính sách cần rõ ràng, đo lường được, có thể đạt được, khả thi, đáng tin cậy (SMART) và phản ánh nhu cầu thực tiễn người dân, xã hội và tầm nhìn của các nhà quản lý, hoạch định chính sách trong một giai đoạn nhất định (ví dụ giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn 2050).
- Các mục tiêu xanh hóa chính sách phải phù hợp với đường lối của Đảng, định hướng phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia và ngành LĐTĐBXH trong thời gian và bối cảnh nhất định<sup>7</sup>, ví dụ như:
  - Nghị quyết của BCHTW Đảng về bảo vệ môi trường, phát triển năng lượng sạch, tăng trưởng xanh, ứng phó với biến đổi khí hậu, vv.
  - Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam 2021-2030;
  - Quy hoạch quốc gia giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn 2050 và quy hoạch ngành LĐTĐBXH cùng kỳ.
  - Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn 2050.
  - Chiến lược quốc gia và kế hoạch quốc gia thích ứng với Biến đổi khí hậu giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn 2050;
  - Kế hoạch và lộ trình thực hiện chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững đến năm 2030.
  - KHHĐ thực hiện chiến lược quốc gia về TTX và Kế hoạch thực hiện thỏa thuận Paris về BĐKH giai đoạn 2019-2020 và đến năm 2030 của Bộ LĐTĐBXH.
  - Các chiến lược và chương trình liên quan khác
- Các mục tiêu xanh hóa chính sách cần đảm bảo tính nhất quán, đồng bộ với hệ thống chính sách hiện hành của quốc gia và đáp ứng các cam kết của quốc tế về bảo vệ môi trường, biến đổi khí hậu, lao động và việc làm mà Việt Nam đã ký kết<sup>8</sup>.
  - Các công ước cơ bản của ILO được Việt Nam phê chuẩn như: Công ước 182. Hình thức lao động trẻ em; Công ước số 98. Quyền tổ chức và thương lượng tập thể; Công ước số 100. Trả công bình đẳng; Công ước số 111. Chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, v.v.
  - Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt, đối xử với phụ nữ (CEDAW).
  - Hiệp định Paris về biến đổi khí hậu.
  - Hiệp định tự do thương mại thế hệ mới như TP-TPP, EVFTA, UKVFTA.
  - Chương trình nghị sự 2030 về sự phát triển bền vững của Liên hợp quốc.

<sup>6</sup> Bộ Tư pháp và USAIDS. 2018. Hướng dẫn nghiệp vụ đánh giá tác động chính sách (Dự án Quản trị Nhà nước nhằm Tăng trưởng Toàn diện).

<sup>7</sup> Tham khảo danh mục các chính sách chính ở Phụ lục 2

<sup>8</sup> Tham khảo danh mục các cam kết chính ở Phụ lục 3

- Các cam kết quốc tế liên quan khác với từng lĩnh vực cụ thể.

#### Ví dụ: Xác định mục tiêu xanh hóa Luật Việc làm 2013

Mục tiêu tổng quát: Sửa đổi, bổ sung các quy định để không chỉ tạo việc làm mà còn nâng cao chất lượng việc làm, tiến tới việc làm thỏa đáng thông qua phát triển việc làm xanh, đào tạo nghề xanh góp phần đạt được mục tiêu tăng trưởng xanh, thích ứng với BĐKH và phát triển bền vững.

Mục tiêu cụ thể

1. Tạo cơ chế chính sách phù hợp để khuyến khích cả cơ quan tổ chức công lập và khối tư nhân phát triển việc làm xanh, nâng cao chất lượng việc làm trong chuyển đổi thông qua cải thiện chính sách việc làm công, chính sách tín dụng ưu đãi tạo việc làm và chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm công bằng và bao trùm.
2. Nâng cao tính chủ động và dự báo trong phát triển việc làm, đặc biệt là tạo việc làm xanh thông qua thúc đẩy hướng nghiệp xanh, giáo dục nghề xanh và dịch vụ việc làm xanh bao trùm.

### BƯỚC 3. ĐỀ XUẤT CÁC GIẢI PHÁP XANH HÓA CHÍNH SÁCH

Giải pháp xanh hóa chính sách là các phương án khác nhau để giải quyết vấn đề thực tiễn theo mục tiêu đã xác định. Giải pháp phải phù hợp, tương xứng với vấn đề cần giải quyết về quy mô, phạm vi, đối tượng tác động cũng như giải quyết được các nguyên nhân trực tiếp và gián tiếp của vấn đề; đồng thời nó phải thể hiện rõ cách thức để đạt được mục tiêu mong đợi với chi phí hợp lý và khả thi đối với các đối tượng trong phạm vi điều chỉnh và chịu tác động của chính sách.

Đề xuất các giải pháp xanh hóa là bước để biến các “mục tiêu xanh” mong đợi thành hiện thực. Trên cơ sở đánh giá, phân tích về hiện trạng, nguyên nhân của vấn đề bất cập, Tổ soạn thảo sẽ cân nhắc để xây dựng các phương án khác nhau. Thông thường ba (03) phương án về giải pháp sẽ được xây dựng, bao gồm (1) Phương án giữ nguyên hiện trạng; (2) Phương án can thiệp trực tiếp bằng pháp luật; và (3) Phương án can thiệp gián tiếp thông qua các biện pháp không phải bằng pháp luật.

#### *a) Phương án giữ nguyên hiện trạng*

Giữ nguyên hiện trạng là giải pháp luôn được ưu tiên hàng đầu khi cân nhắc xem liệu các can thiệp bổ sung của cơ quan Nhà nước có giải quyết được tình trạng bất cập hiện tại theo hướng tích cực, hiệu quả hơn hay không; đồng thời giải pháp này cũng được sử dụng làm mốc chuẩn để đo lường các tác động chính sách. Các giải pháp khác sẽ được phân tích, so sánh với giải pháp này để làm rõ sự khác nhau về chi phí - lợi ích, hiệu quả xã hội khi lựa chọn các giải pháp khác so với việc giữ nguyên hiện trạng.

#### *b) Phương án can thiệp trực tiếp bằng pháp luật*

Can thiệp chính sách trực tiếp bằng một văn bản được sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới là phương án mang tính truyền thống và thường được lựa chọn trong bối cảnh Việt Nam hiện nay. Phương án này đề xuất các giải pháp nhằm thay đổi hành vi của các đối tượng chịu tác động bằng cách quy định cụ thể về cách thức mà họ phải thực hiện hoặc không được thực hiện bằng các chế tài xử phạt (nếu vi phạm) thông qua công tác kiểm tra, giám sát.

Phương án này có thể đưa ra nhiều giải pháp về những nội dung chính sách phải đánh giá tác động bằng cách liệt kê tất cả các giải pháp tiềm năng và mô tả rõ nội dung biện pháp để giải quyết vấn đề bất cập nhằm đạt được mục tiêu mong đợi của chính sách.

### c) Phương án sử dụng biện pháp can thiệp gián tiếp

Đây được gọi là giải pháp phi truyền thống; được thực hiện bằng cách cải thiện hiệu quả, hiệu lực thực thi các quy định hiện hành nếu chính sách đã được quy định bởi VBQPPL và sử dụng biện pháp thay thế không can thiệp trực tiếp, tức là không đưa ra quy định pháp luật để giải quyết vấn đề bất cập.

Giải pháp này tập trung vào việc rà soát toàn bộ quy định có liên quan để tìm hiểu nguyên nhân, khoảng trống về các quy định hiện hành không thể giải quyết được những bất cập của chính sách và trên cơ sở đó tổ chức tham vấn các cơ quan thực thi chính sách và đối tượng chịu tác động để tìm hiểu rõ vấn đề cần giải quyết; thông qua đó đề xuất giải pháp nâng cao hiệu lực của các quy định hiện hành.

Giải pháp này sử dụng biện pháp thay thế biện pháp can thiệp trực tiếp, nghĩa là không ban hành thêm các quy định pháp quy mà thay vào đó là thực hiện các biện pháp hành chính mà các tổ chức tự quy định; tăng cường cơ chế phối hợp giải quyết vấn đề giữa các bên liên quan; truyền thông nâng cao nhận thức hay áp dụng các công cụ kinh tế như tài chính, thuế, đất đai...và các hoạt động kinh tế - xã hội.

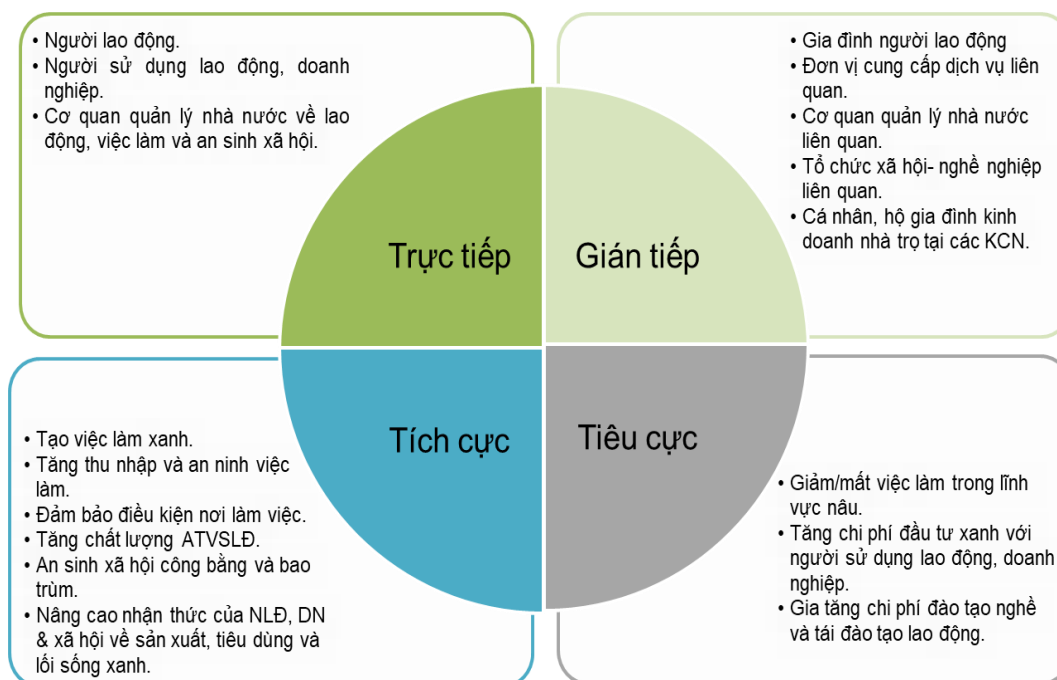
#### Ví dụ: Đề xuất giải pháp xanh hóa Luật Việc làm 2013

- Chính sách 1: Tạo điều kiện cho người lao động mất việc làm (do chuyển đổi xanh) và doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh được tiếp cận tín dụng ưu đãi tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm để xanh hóa sản xuất và tạo việc làm xanh.
  - *Phương án 1: Giữ nguyên như hiện tại với quy định đối tượng được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm bao gồm: DNVVN, HTX, THT, hộ kinh doanh, người lao động; và đối tượng được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm với mức lãi suất thấp hơn doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, người DTTS; Người DTTS đang sinh sống tại vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn, người khuyết tật.*
  - *Phương án 2: Mở rộng quy định đối tượng được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc đối với doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi tạo việc làm xanh và mức lãi suất thấp hơn với cả đối tượng là lao động mất việc làm do chuyển đổi xanh.*
- Chính sách 2: Mở rộng phạm vi thực hiện chính sách việc làm công nhằm đáp ứng yêu cầu không chỉ tạo ra việc làm mà còn tạo cơ chế thúc đẩy phát triển việc làm xanh, việc làm thỏa đáng.
  - *Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại với quy định đầu tư vào 4 chương trình phát triển KT-XH cấp xã bao gồm: Xây dựng cơ sở hạ tầng phục vụ sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp và diêm nghiệp; Xây dựng cơ sở hạ tầng công cộng; Bảo vệ môi trường; d) Ứng phó với biến đổi khí hậu.*
  - *Phương án 2: Mở rộng chính sách tạo việc làm công với các chương trình phát triển KT-XH về chuyển đổi xanh, phát triển năng lượng tái tạo, mô hình kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số để thúc đẩy tạo việc làm xanh.*
  - *Phương án 3: Xây dựng, bổ sung theo hướng cụ thể cụ thể hóa điểm c) Bảo vệ môi trường, và điểm d) Biến đổi khí hậu với các hướng dẫn chi tiết bao hàm dự án chuyển đổi xanh, phát triển NLTT, chuyển đổi số, sinh kế thích ứng BĐKH.*
- Chính sách 3: Xây dựng chính sách chuyển đổi (thay vì chuyển dịch như hiện tại) việc làm bao trùm nhằm thúc đẩy chuyển đổi cơ cấu việc làm theo hướng thúc đẩy gia tăng tỷ trọng việc làm xanh và sinh kế thích ứng với biến đổi khí hậu.
  - *Phương án 1: Giữ nguyên chính sách chuyển dịch việc làm ở khu vực nông thôn như hiện tại*
  - *Phương án 2: Chuyển đổi cơ cấu việc làm theo hướng tạo việc làm xanh, thích ứng với biến đổi khí hậu ở cả khu vực nông thôn và đô thị.*
  - *Phương án 3: Ưu tiên thúc đẩy chuyển đổi việc làm nâu sang việc làm xanh tại các khu vực đô thị, tập trung vào một số lĩnh vực như NLTT, công nghiệp, thương mại và du lịch, giao thông vận tải và xây dựng.*

## BƯỚC 4. NHẬN DIỆN ĐỐI TƯỢNG CHỊU TÁC ĐỘNG CỦA CÁC GIẢI PHÁP XANH HÓA CHÍNH SÁCH

Đối tượng chịu tác động của xanh hóa chính sách thuộc phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của mỗi VBQPPL, có thể bao gồm các cá nhân, nhóm xã hội, cộng đồng, doanh nghiệp, tổ chức xã hội và cơ quan quản lý nhà nước liên quan. Có những đối tượng bị tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, tích cực hoặc tiêu cực tùy vào các giải pháp chính sách khác nhau; và được khái quát hóa như sau:

Sơ đồ 4: Nhận diện đối tượng tác động của các giải pháp xanh hóa



### • Khung nhận diện đối tượng chịu tác động của các giải pháp xanh hóa chính sách lĩnh vực lao động và xã hội.

Căn cứ vào các mục tiêu, giải pháp và nhiệm vụ của các chính sách phát triển kinh tế - xã hội, tăng trưởng xanh và ứng phó với biến đổi khí hậu quốc gia; các cam kết quốc tế của Việt Nam về lao động, việc làm và hiệp định thương mại thế hệ mới, đối tượng chịu tác động của xanh hóa chính sách trong lĩnh vực lao động và xã hội có thể được nhận diện bằng khung dưới đây:

Bảng 3: Khung nhận diện đối tượng chịu tác động đối với các giải pháp xanh hóa chính sách LĐXH

(Ghi chú: TT (Trực tiếp), GT (Gián tiếp); (+): Tích cực; (-): Tiêu cực)

Đối tượng chịu tác động	Loại tác động			
	TT	GT	(+)	(-)
<b>Việc làm</b>				
1. Lao động trong lĩnh vực sản xuất nâu (khai khoáng, nhiệt điện, vật liệu xây dựng truyền thống, ...).				
2. Lao động kỹ năng tay nghề thấp, chưa qua đào tạo.				
3. Lao động nông nghiệp dựa vào khai thác tự nhiên và hóa chất.				
4. Lao động lâm nghiệp dựa vào khai thác tài nguyên rừng tự nhiên.				
5. Lao động nông nghiệp hữu cơ và sản xuất nông nghiệp dựa vào hệ sinh thái.				
6. Lao động trong lĩnh vực đánh bắt, nuôi trồng thủy hải sản và diêm nghiệp				

Đối tượng chịu tác động	Loại tác động			
	TT	GT	(+)	(-)
6. Lao động làm việc trong môi trường bị phơi nhiễm sóng nhiệt và DBTT với khí hậu cực đoan.				
7. Lao động làm việc trong lĩnh vực bảo vệ môi trường.				
8. Lao động di cư và buôn bán tự do tại các đô thị.				
9. Thành viên gia đình người lao động				
10. Doanh nghiệp trong lĩnh vực mới nổi (ví dụ: năng lượng tái tạo, sản xuất hữu cơ, chuyển đổi số, vv).				
11. Doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất nâu (ví dụ: khai khoáng, năng lượng truyền thống, vật liệu xây dựng truyền thống, vv).				
12. Doanh nghiệp nhỏ, HTX, THT trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy hải sản.				
13. Đơn vị, tổ chức cung cấp dịch vụ xanh.				
14. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động việc làm.				
15. Tổ chức xã hội – nghề nghiệp về việc làm và bảo vệ quyền lợi người lao động.				
<b>Giáo dục nghề nghiệp</b>				
1. Người học nghề tại các cơ sở GDNN.				
2. Lao động tập sự, học nghề tại các doanh nghiệp, cơ sở SXKD.				
3. Giáo viên, giảng viên thuộc hệ thống giáo GDNN.				
4. Cơ sở giáo dục nghề nghiệp.				
5. Doanh nghiệp sản xuất, thương mại, du lịch và dịch vụ				
6. Doanh nghiệp, tổ chức cung cấp dịch vụ việc làm				
7. Tổ chức, dịch vụ hướng nghiệp				
8. Cơ quan quản lý nhà nước về GDNN.				
9. Tổ chức xã hội – nghề nghiệp về việc làm và bảo vệ quyền lợi người lao động.				
<b>ATVSLĐ</b>				
1. Lao động là cán bộ công chức, viên chức				
2. Lao động chính thức trong các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế.				
3. Lao động làm việc tại các HTX, THT và cơ sở sản xuất HGD				
4. Lao động nữ di cư từ nông thôn ra đô thị buôn bán và làm việc tự do				
5. Lao động phi chính thức làm việc tự do trong lĩnh vực xây dựng, dịch vụ giao nhận, vận chuyển				
6. Lao động trong lĩnh vực đánh bắt hải sản xa bờ				
7. Lao động phi chính thức trong lĩnh vực xanh mới nổi (vệ sinh tấm pin năng lượng mặt trời, xử lý chất thải hầm biogas, vv)				
8. Thành viên gia đình người lao động (con, chồng/vợ/bố mẹ).				
9. Thành viên gia đình người lao động				
10. Doanh nghiệp sản xuất, chế biến				
11. Doanh nghiệp khoáng sản, nhiên liệu hóa thạch, VLXD truyền thống...				
12. Doanh nghiệp thương mại và du lịch				

Đối tượng chịu tác động	Loại tác động			
	TT	GT	(+)	(-)
13. HTX, THT dịch vụ môi trường				
14. HTX, THT chế biến sản phẩm nông, thủy sản				
15. HGD kinh doanh nhà trọ cho công nhân tại các KCN, KTT.				
16. Đơn vị cung cấp dịch vụ ATVSLĐ và sức khỏe nghề nghiệp.				
17. Doanh nghiệp, đơn vị cung cấp dịch vụ ăn uống, thực phẩm cho các nhà máy, công xưởng tại các KCN, KTT.				
18. Cơ quan quản lý nhà nước về ATVSLĐ.				
19. Cơ quan quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh thực phẩm.				
20. Cơ quan quản lý nhà nước về bảo vệ môi trường, ứng phó với BĐKH và PCTT.				
21. Tổ chức xã hội - nghề nghiệp về việc làm và bảo vệ quyền lợi người lao động.				
<b>An sinh xã hội</b>				
1. Người nghèo, người thuộc hộ nghèo				
2. Lao động mất việc do chuyển đổi xanh				
3. Lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân.				
4. Lao động làm việc tại các HTX, THT và cơ sở sản xuất HGD.				
5. Lao động nhập cư ngoại tỉnh làm việc tại các KCN, KTT.				
6. Lao động nữ, lao động nữ nhập cư và				
7. Lao động là người khuyết tật.				
8. Lao động di cư từ nông thôn ra đô thị buôn bán và làm việc tự do.				
9. Lao động phi chính thức làm việc tự do trong lĩnh vực có nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp cao liên quan đến BĐKH và RRTT.				
10. Thành viên gia đình người lao động (con, chồng/vợ/bố mẹ).				
11. HGD sản xuất nông – ngư nghiệp tại các khu vực DBTT, tổn thất và thiệt hại do BĐKH.				
12. HGD bị di dời chỗ ở hoặc thu hồi đất cho các dự án phát triển KTXH.				
13. Doanh nghiệp, người sử dụng lao động.				
14. Cơ sở trợ giúp xã hội.				
15. Cơ quan quản lý nhà nước về bảo trợ xã hội.				
16. Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.				
17. Dịch vụ bảo hiểm rủi ro nông nghiệp, tổ chức tài chính, ngân hàng.				
18. Tổ chức xã hội - nghề nghiệp liên quan.				

• **Nhận diện, phân tích đối tượng chịu tác động của các giải pháp xanh hóa chính sách**

- Sử dụng khung nhận diện đối tượng chịu tác động của các giải pháp xanh hóa chính sách (ở trên) để rà soát các đối tượng. Tuy nhiên cần lưu ý hai điểm: (1) Các đối tượng liệt kê ở khung trên chỉ mang tính gợi ý do vậy với mỗi đề xuất giải pháp chính sách cụ thể có thể có nhiều hoặc ít hơn đối tượng chịu tác động; hoặc được liệt kê một cách chung hay cụ thể hơn nữa. (2) Giải pháp chính sách cho lĩnh vực nào thì chỉ cần sử dụng hạng mục tương ứng trong khung (ví dụ giải pháp chính sách xanh hóa việc làm thì sử dụng hạng mục “Việc làm”).
- Nhận diện đối tượng tác động được thực hiện trong giai đoạn xác định mục tiêu chính sách và chuẩn bị đánh giá tác động chính sách. Việc xác định đối tượng nào là trực tiếp và gián tiếp cần

dựa trên mục tiêu chính sách và phạm vi điều chỉnh. Để đảm bảo đối tượng được nhận diện đúng và đủ (đặc biệt với các đối tượng chịu tác động trực tiếp) cần tiến hành tham vấn chuyên gia cùng lĩnh vực, chuyên gia TTX-BĐKH và các bên liên quan.

- Nhận diện, phân tích loại tác động tích cực hay tiêu cực cần dựa trên nhiều nguồn thông tin khác nhau thông qua khảo sát, tham vấn chuyên gia và thảo luận, tham vấn với các đối tượng chịu tác động để đảm bảo tính khách quan, độ tin cậy. Phân tích tác động tích cực hay tiêu cực được thực hiện thông qua đánh giá tác động của chính sách với hệ thống VBPL, thủ tục hành chính, kinh tế, môi trường, xã hội và giới<sup>9</sup>. Điều này nhấn mạnh thành phần của nhóm đánh giá tác động chính sách cần mang tính đa ngành để đảm bảo các tác động được phân tích sâu và toàn diện từ nhiều chiều.

**Ví dụ: Nhận diện đối tượng chịu tác động với các giải pháp xanh hóa  
Luật Việc làm 2013**

- **Nhóm người lao động**, bao gồm: Lao động trong lĩnh vực sản xuất nông (khai khoáng, nhiệt điện, vật liệu xây dựng truyền thống, vệ sinh môi trường...); Lao động nông - lâm nghiệp dựa vào khai thác tự nhiên và hóa chất; Hộ nghèo, hộ phải dời chỗ ở phục vụ các chương trình phát triển kinh tế xã hội tạo việc làm công; Lao động nông nghiệp hữu cơ và sản xuất nông nghiệp dựa vào hệ sinh thái; Lao động phi chính thức được hỗ trợ chuyển đổi việc làm; và Lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người DTTS.
- **Nhóm học nghề và có sở giáo dục nghề nghiệp và dịch vụ việc làm** bao gồm: Người học nghề, tập sự tại các cơ sở GDNN, doanh nghiệp, cơ sở SXKD; Giáo viên dạy nghề; Cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tổ chức đánh giá kỹ năng nghề; Tổ chức, dịch vụ hướng nghiệp; Doanh nghiệp, tổ chức cung cấp dịch vụ việc làm.
- **Doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và người sử dụng lao động**: Doanh nghiệp lĩnh vực mới nổi (ví dụ: NLTT, sản xuất xanh, chuyển đổi số, vv); Doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất nông (ví dụ: khai khoáng, nhiên liệu hóa thạch, cơ khí chế tạo, xây dựng truyền thống, v.v); DNVVN, HTX, THT hoạt động trong lĩnh vực có tiềm năng tạo việc làm xanh.
- **Cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức nghề nghiệp**: Cơ quan quản lý nhà nước về lao động, việc làm và GDNN; Tổ chức xã hội – nghề nghiệp về việc làm và bảo vệ quyền lợi người lao động; Các bộ, ngành, lĩnh vực có tiềm năng xanh hóa sản xuất và dịch vụ.
- **Nhóm khác**: thành viên gia đình của người lao động và dịch vụ tài chính, tín dụng

<sup>9</sup> Bước này chỉ tập trung vào nhận diện đối tượng do vậy việc để cột đánh giá tác động tích cực, tiêu cực nhằm mục đích giúp người đọc hình dung tổng thể hơn trong nhận diện tác động chung với đối tượng



## BƯỚC 5. XÁC ĐỊNH VÀ LỰA CHỌN CÁC “CHỈ SỐ XANH” TRONG ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH

Chỉ số là các tham số định lượng hoặc định tính cung cấp những bằng chứng, cơ sở khoa học tin cậy để đánh giá tình trạng, sự thay đổi trong những điều kiện cụ thể.

Các chỉ số định lượng được thể hiện bằng các dữ liệu về số lượng, khối lượng, tỷ lệ...nghĩa là chúng có thể lượng hóa được hiện trạng, xu hướng, sự thay đổi bằng con số và dễ dàng thể hiện bằng các bảng, biểu đồ, đồ thị, đồ họa; trong khi các chỉ số định tính dựa trên sự mô tả về quan điểm, thái độ, tâm trạng, mối quan tâm... cung cấp sự phong phú và chiều sâu của thông tin. Trong đánh giá tác động chính sách thì cả chỉ số định lượng và định tính đều có tầm quan trọng và bổ trợ cho nhau, giúp việc quyết định lựa chọn giải pháp chính sách đáp ứng nhu cầu thực tế và khả thi hơn.

Việc đánh giá tác động giải pháp xanh hóa chính sách không tách rời đánh giá tác động chính sách nói chung mà là một phần không thể thiếu, được tích hợp vào toàn bộ quá trình xây dựng một chính sách nhất định. Chính vì vậy các chỉ số dưới đây nhằm mục đích bổ sung một số khía cạnh liên quan đến TTX, BDKH, PTBV cần cân nhắc bên cạnh các chỉ số ĐGTĐ khác để đảm bảo chính sách thỏa mãn các tiêu chí "Xanh" cần có chứ không phải phục vụ đánh giá xanh hóa chính sách một cách riêng rẽ.

Việc lựa chọn chỉ số nào để đánh giá tùy thuộc vào tính khả thi về khả năng thông tin, nguồn dữ liệu sẵn, nguồn lực tài chính và con người. Bộ chỉ số dưới đây được xây dựng theo hai nhóm: (1) Chỉ số đánh giá đáp ứng khung tiêu chí xanh; (2) Chỉ số đánh giá theo 04 lĩnh vực ưu tiên có tiềm năng xanh hóa nhất; được xác định theo nghĩa rộng, nghĩa là không chỉ phục vụ cho việc đánh giá giải pháp xanh hóa mà còn sử dụng đánh giá thực hiện chính sách đã được xanh hóa.

### 5.1. Chỉ số đánh giá đáp ứng khung tiêu chí xanh hóa chính sách lao động và xã hội

Bộ chỉ số này sử dụng cho mục đích đánh giá tác động tích cực, tiêu cực; khả thi hay không khả thi; phân tích ưu nhược điểm đối với các giải pháp xanh hóa chính sách; phục vụ hoạt động đánh giá, lựa chọn đề xuất giải pháp chính sách tối ưu nhất. Các chỉ số có thể là định lượng hoặc định tính và việc đo lường mức độ đáp ứng phụ thuộc vào phương pháp được lựa chọn trong đánh giá tác động chính sách<sup>10</sup>.

Tiêu chí	Chỉ số chính
Tạo việc làm xanh hoặc đóng góp phát triển việc làm xanh	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nội dung, khía cạnh việc làm xanh được tích hợp vào các quy định trong phạm vi điều chỉnh, chính sách việc làm của Nhà nước.</li><li>- Số lĩnh vực có tiềm năng tạo việc làm xanh.</li><li>- Số việc làm xanh dự kiến được tạo ra.</li><li>- Số ngành, lĩnh vực, địa phương có chủ trương phát triển việc làm xanh.</li><li>- Tỷ lệ (%) doanh nghiệp, cơ sở SXKD trong lĩnh vực nêu có kế hoạch chuyển đổi việc làm theo hướng xanh hóa.</li><li>- Số lao động bị mất việc làm trong lĩnh vực nêu.</li><li>- Tỷ lệ (%) doanh nghiệp có khả năng áp dụng các biện pháp khai thác và sử dụng hiệu quả tài nguyên, khoáng sản, nhiên liệu hóa thạch, v.v.</li><li>- Tỷ lệ (%) doanh nghiệp, cơ sở SXKD sẵn sàng áp dụng các giải pháp năng lượng TKHQ trong sản xuất.</li><li>- Nhận thức, thái độ của NLD và cơ quan, tổ chức về lối sống xanh tại nơi làm việc</li><li>- Tiềm năng phát triển nghề xanh.</li><li>- Tỷ lệ (%) gia tăng tiềm năng số cơ sở GDNN bổ sung danh mục nghề xanh trong chương trình đào tạo.</li><li>- Tỷ lệ (%) tiềm năng mô hình sinh kế dựa vào khai thác tài nguyên và hóa chất sang mô</li></ul>

<sup>10</sup> Điều 7, Nghị định 34/2016/NĐ-CP quy định tác động của chính sách được đánh giá theo phương pháp định lượng, phương pháp định tính. Trong trường hợp không thể áp dụng phương pháp định lượng thì trong báo cáo đánh giá tác động của chính sách phải nêu rõ lý do.

	<p><i>hình sinh kế các bon thấp, dựa vào hệ sinh thái được chuyển đổi.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Tiềm năng phát triển các mô hình sinh kế có khả năng thích ứng với BĐKH.</i></li> </ul>
Đóng góp vào việc làm thỏa đáng	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Gia tăng tỷ lệ (%) lao động đã qua đào tạo.</i></li> <li>- <i>Giảm tỷ lệ (%) việc làm dễ bị tổn thương/việc làm phi chính thức</i></li> <li>- <i>Tỷ lệ tăng (%) lương/thu nhập tiềm năng của người lao động trong khu vực chính thức</i></li> <li>- <i>Tỷ lệ (%) nâng cao thu nhập dự kiến cho HGD ứng dụng các mô hình chuyển đổi xanh và thích ứng BĐKH.</i></li> <li>- <i>Mức độ giảm rủi ro, tổn thất và thiệt hại do BĐKH trong sản xuất nông nghiệp và sinh kế của nhóm lao động di cư.</i></li> <li>- <i>Mức độ cải thiện điều kiện an toàn lao động và bệnh nghề nghiệp cho các nhóm lao động phi chính thức.</i></li> <li>- <i>Mức độ cải thiện môi trường làm việc và sức khỏe nghề nghiệp cho nhóm lao động chính thức.</i></li> <li>- <i>Đóng góp vào thực hiện ASXH toàn diện (BHXH, BHYT, BHTN và tiếp cận dịch vụ xã hội).</i></li> <li>- <i>Khả năng mở rộng diện bao phủ bảo hiểm tai nạn với lao động phi chính thức làm việc trong điều kiện có mức độ nguy hiểm cao với thiên tai, khí hậu cực đoan.</i></li> <li>- <i>Tăng/hoặc giảm cơ hội NLĐ tham gia các hiệp hội hợp pháp và học tập phát triển kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng sống xanh.</i></li> <li>- <i>Tăng/hoặc giảm cơ hội NLĐ tham gia thực chất, hiệu quả trong đối thoại xây dựng quy chế làm việc và xây dựng chính sách lao động- xã hội.</i></li> <li>- <i>Cơ hội tiếp cận dịch vụ giáo dục, y tế công bằng con của lao động nhập cư.</i></li> </ul>
Đóng góp vào chuyển đổi công bằng	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Khả năng thúc đẩy đầu tư xanh để tạo việc làm có chất lượng</i></li> <li>- <i>Tỷ lệ lao động mất việc làm trong lĩnh vực nâu có khả năng tìm được việc làm mới thông qua tái đào tạo và giới thiệu việc làm.</i></li> <li>- <i>Tỷ lệ HGD/đối tượng bị tác động bởi các dự án đầu tư hạ tầng sản xuất, thương mại xanh được hỗ trợ chuyển đổi sinh kế thay thế tốt hơn.</i></li> <li>- <i>Tiếp cận đất đai và tài chính công bằng cho các nhóm xã hội.</i></li> <li>- <i>Tiếp cận đào tạo nghề xanh, kỹ năng xanh cho lao động tay nghề thấp</i></li> <li>- <i>Mức độ đảm bảo các đối tượng bị tác động tiêu cực do chuyển đổi xanh được hưởng chính sách bảo trợ, an sinh xã hội phù hợp.</i></li> </ul>
Đáp ứng giới và bao trùm	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Không làm gia tăng khoảng cách giàu nghèo và quan tâm đến 40% nhóm nghèo nhất.</i></li> <li>- <i>Mức độ tạo cơ hội bình đẳng cho cả nam và nữ trong thị trường việc làm xanh và đào tạo nghề xanh.</i></li> <li>- <i>Tỷ lệ, cơ hội tăng phụ nữ đảm nhận vị trí quản lý tại nơi làm việc.</i></li> <li>- <i>Tỷ lệ (%) doanh nghiệp, HTX, cơ sở SXKD do phụ nữ làm chủ có tiềm năng xanh hóa</i></li> <li>- <i>Tăng/giảm đáp ứng nhu cầu đặc thù của phụ nữ (sức khỏe sinh sản; chống bạo lực trên cơ sở giới, quấy rối tình dục tại nơi làm việc...)</i></li> <li>- <i>Người nghèo, người DTTS, NKT không bị tác động tiêu cực trong chuyển đổi</i></li> </ul>
Đồng bộ, nhất quán với chính sách quốc gia và cam kết quốc tế đã ký kết.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mức độ gắn kết với chiến lược phát triển KTXH Việt Nam giai đoạn 2021-2030;</i></li> <li>- <i>Mức độ đáp ứng các mục tiêu, giải pháp về LĐXH Chiến lược quốc gia về TTX giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050.</i></li> <li>- <i>Mức độ đáp ứng các nhiệm vụ Bộ LĐTĐ được giao trong các chính sách quốc gia về BĐKH giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050.</i></li> <li>- <i>Mức độ đóng góp đạt được các mục tiêu, chỉ tiêu Bộ LĐTĐ được giao trong kế hoạch và lộ trình thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam đến năm 2030.</i></li> <li>- <i>Mức độ đáp ứng cam kết quốc tế về lao động, việc làm trong các công ước quốc tế về lao động Việt Nam đã ký kết.</i></li> <li>- <i>Mức độ đáp ứng cam kết quốc tế về lao động, việc làm; BVMT và ứng phó với BĐKH trong các hiệp định thương mại thế hệ mới Việt Nam đã tham gia.</i></li> <li>- <i>Mức độ xung đột, thiếu đồng bộ với các chính liên quan khác trong.</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mức độ hiệu quả và khả năng tăng cường cơ chế phối hợp liên ngành trong giải quyết các vấn đề liên quan.</i></li> </ul>
<b>Tính khả thi</b>	
Nguồn lực tài chính	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Mức độ ảnh hưởng đến điều chỉnh, bổ sung ngân sách của ngành và quốc gia.</i></li> <li>- <i>Mức độ gia tăng chi phí với các doanh nghiệp, cơ sở SXKD so với lợi ích trong trung và dài hạn.</i></li> <li>- <i>Khả năng tiếp cận tín dụng, huy động tài chính của các doanh nghiệp.</i></li> <li>- <i>Khả năng tiếp cận tín dụng và đầu tư chuyển đổi mô hình sinh kế của HGD.</i></li> </ul>
Nguồn lực con người	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Cấu trúc, chức năng bộ máy quản lý nhà nước.</i></li> <li>- <i>Khả năng gia tăng yêu cầu về nhân sự do gia tăng khối lượng công việc.</i></li> <li>- <i>Năng lực cán bộ, công chức trong cung cấp dịch vụ công liên quan.</i></li> <li>- <i>Khả năng đáp ứng yêu cầu chuyên môn tại cơ cơ quan nghiên cứu, cơ sở GDNN.</i></li> </ul>
Phương pháp thực hiện và khả năng công nghệ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Có khả năng áp dụng trên diện rộng mà không gặp nhiều trở ngại.</i></li> <li>- <i>Mức độ tin tưởng về sự thay đổi tích cực của các đối tượng bị tác động.</i></li> <li>- <i>Chỉ áp dụng được với một số khu vực, đối tượng nhất định.</i></li> <li>- <i>Tính sẵn có/ hoặc có tiềm năng lớn về công nghệ.</i></li> <li>- <i>Tăng/giảm sự chông chéo, thủ tục hành chính phức tạp cho các đối tượng chịu tác động.</i></li> </ul>
Thực thi, kiểm tra và giám sát	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Khả năng theo dõi, đo lường, đánh giá, giám sát phục vụ công tác quản lý nhà nước.</i></li> <li>- <i>Khả năng phát sinh khó khăn đáng kể với các cơ quan kiểm tra, giám sát tuân thủ.</i></li> <li>- <i>Mức độ tuân thủ, phối hợp hỗ trợ kiểm tra, giám sát doanh nghiệp, người sử dụng lao động.</i></li> </ul>

## 5.2. Chỉ số đánh giá các lĩnh vực ưu tiên, có tiềm năng xanh hóa nhất<sup>11</sup>

<b>Chỉ số đánh giá xanh hóa việc làm</b>
1. Nội dung làm xanh được tích hợp vào quy định trong phạm vi điều chỉnh, chính sách việc làm của Nhà nước.
2. Số lĩnh vực có tiềm năng tạo việc làm xanh.
3. Số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xanh.
4. Tỷ lệ (%) tăng – giảm chi phí đầu tư của doanh nghiệp vào chuyển đổi mô hình sản xuất nâu sang xanh.
5. Tỷ lệ (%) so sánh chi phí và lợi ích trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn giữa sản xuất nâu và xanh.
6. Số việc làm xanh được tạo ra so với số việc làm truyền thống (nâu) mất đi theo lĩnh vực.
7. Số việc làm xanh tiềm năng cho lao động nữ theo lĩnh vực.
8. Tỷ lệ (%) tăng hoặc giảm thu nhập của việc làm xanh so với việc làm truyền thống (nâu).
9. Nhận thức về xanh hóa sản xuất của doanh nghiệp.
10. Những thách thức thể chế doanh nghiệp gặp phải khi xanh hóa sản xuất.
11. Tỷ lệ (%) việc làm xanh được tạo ra tại các doanh nghiệp nhỏ và HTX, THT.
12. Tỷ lệ (%) phụ nữ làm chủ của các doanh nghiệp nhỏ, HTX, THT sản xuất, kinh doanh dịch vụ xanh.

<sup>11</sup> Lưu ý: Những chỉ số này nhằm mục đích bổ sung một số khía cạnh liên quan đến TTX, BDKH, PTBV cần cân nhắc bên cạnh các chỉ số ĐGTĐ khác để đảm bảo chính sách thỏa mãn các tiêu chí "Xanh" cần có chứ không phải là chỉ tiêu mà các lĩnh vực phải đạt được hay để đánh giá kết quả thực hiện của ngành/lĩnh vực. Bộ chỉ số được phát triển theo phạm vi rộng để mở rộng cơ hội tham khảo mà không phải là những quy định bắt buộc. Việc sử dụng chỉ số nào phụ thuộc vào mục tiêu của từng chính sách cụ thể và phạm vi ĐGTĐ chính sách. Nhóm thực hiện ĐGTĐ chính sách có trách nhiệm xây dựng phương pháp, công cụ đánh giá để đo lường mức độ đáp ứng với các chỉ số.

13. Cơ hội việc làm xanh - việc làm thỏa đáng cho người khuyết tật.
14. Số việc làm bị mất trong các lĩnh vực sản xuất nâu.
15. Tỷ lệ (%) lao động nữ bị mất việc làm trong lĩnh vực sản xuất nâu.
16. Số dự án khởi nghiệp xanh/ tổng số dự án khởi nghiệp.
17. Tỷ lệ (%) dự án khởi nghiệp xanh do thanh niên làm chủ/tổng số dự án khởi nghiệp.
18. Mức độ cần thiết của xanh hóa quỹ quốc gia về việc làm.
19. Số ngân sách phải bổ sung, điều tiết để xanh hóa quỹ quốc gia về việc làm.
20. Tỷ lệ (%) dịch vụ hướng nghiệp, giới thiệu việc làm được xanh hóa.
21. Tỷ lệ (%) tăng – giảm đầu tư để xanh hóa dịch vụ.
22. Tỷ lệ (%) tăng – giảm phí dịch vụ việc làm.
23. Số HGD được hỗ trợ chuyển đổi sinh kế theo mô hình các-bon thấp, thân thiện môi trường.
24. Số HGD được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế thích ứng BĐKH
25. Số HGD nghèo được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế các-bon thấp và thích ứng với BĐKH.
26. Số HGD do phụ nữ làm chủ hộ được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế các-bon thấp và thích ứng với BĐKH.
27. Số HGD DTTS được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế các bon thấp và thích ứng với BĐKH.
28. Tỷ lệ (%) tăng – giảm chi phí đầu tư vào hoạt động sản xuất theo mô hình các-bon thấp và thích ứng BĐKH so với mô hình canh tác truyền thống (dựa vào khai thác tài nguyên và hóa chất).
29. Tỷ lệ (%) so sánh chi phí và lợi ích trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn giữa các mô hình sinh kế.
<b>Chỉ số đánh giá xanh hóa Giáo dục nghề nghiệp</b>
1. Tỷ lệ (%) nghề xanh trong danh mục nghề quốc gia.
2. Số cán bộ, viên chức quản lý cơ sở giáo dục nghề nghiệp được nâng cao nhận thức và kỹ năng về xanh hóa GDNN.
3. Số giáo viên, giảng viên trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp được đào tạo, bồi dưỡng về xanh hóa giáo dục nghề nghiệp và kỹ năng xanh
4. Tỷ lệ (%) chương trình, giáo trình đào tạo nghề được xanh hóa.
5. Số lượng tài liệu nghề xanh được biên soạn và áp dụng.
6. Chi phí và hiệu quả của đầu tư xanh hóa chương trình và tài liệu GDNN
7. Số lượng và tỷ lệ (%) đội ngũ cán bộ hướng nghiệp, cung cấp dịch vụ việc làm được bồi dưỡng nghiệp vụ hướng nghiệp và giới thiệu việc làm xanh.
8. Số cơ sở vật chất GDNN được xây dựng, cải tạo theo mô hình GDNN xanh.
9. Số cơ sở GDNN đầu tư mua sắm giáo cụ, thiết bị và dụng cụ đào tạo nghề xanh.
10. Chi phí và hiệu quả của đầu tư xanh hóa cơ sở vật chất và phương tiện thực hành nghề xanh.
11. Tỷ lệ (%) học viên học nghề xanh/ tổng số học viên học nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.
12. Tỷ lệ (%) học viên học nghề xanh là nữ/ tổng số học viên học nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.
13. Số lượng lao động tập sự/học nghề xanh/ tổng số lao động tập sự nghề tại các doanh nghiệp.
14. Số HGD nông thôn được đào tạo nghề xanh trong lĩnh vực nông nghiệp.
15. Số người được học nghề xanh theo hình thức đào tạo kết hợp đầu tư giữa doanh nghiệp và nhà nước.
16. Rào cản thể chế và tài chính trong xanh hóa GDNN.
<b>Chỉ số đánh giá xanh hóa ATVSLĐ</b>

1. Danh mục việc làm có rủi ro, nguy hiểm cao với thiên tai, BDKH được ban hành/lồng ghép vào “Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm”.
2. Quy chuẩn, tiêu chuẩn môi trường làm việc xanh (thân thiện môi trường và chống chịu BDKH) đáp ứng giới được lồng ghép vào quy chuẩn, tiêu chuẩn ATVSLĐ.
3. Số doanh nghiệp, cơ sở SXKD sẵn sàng áp dụng quy chuẩn, tiêu chuẩn môi trường làm việc sử dụng NLTKHQ và thích ứng với BDKH
4. Số doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh được hỗ trợ, hướng dẫn áp dụng quy chuẩn, tiêu chuẩn môi trường làm việc sử dụng NLTKHQ và thích ứng với BDKH.
5. Tỷ lệ (%) doanh nghiệp có sử dụng ít nhất 50% lao động là nữ áp dụng quy chuẩn, tiêu chuẩn môi trường sử dụng NLTKHQ và thích ứng với BDKH
6. Số/ hoặc tỷ lệ (%) doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh lồng ghép nội dung PCTT, ứng phó BDKH vào kế hoạch ATVSLĐ của công ty.
7. Số hoặc tỷ lệ (%) doanh nghiệp, cơ sở SXKD được tập huấn ATVSLĐ về ứng phó BDKH và RRTT.
8. Số lao động nữ được tuyên truyền, tập huấn về sử dụng NLTKHQ, phòng ngừa rủi ro do thiên tai và BDKH.
9. Tỷ lệ (%) lao động nam, nữ hài lòng về điều kiện ATVSLĐ (trong điều kiện BDKH và thiên tai) tại nơi làm việc.
10. Tỷ lệ (%) các khu nhà trọ tự phát cho công nhân nhập cư tại các khu công nghiệp, khu kinh tế đảm bảo các điều kiện an toàn và an ninh.
11. Tỷ lệ (%) NLĐ làm công việc chịu tác động trực tiếp của sóng nhiệt được người sử dụng lao động cung cấp dụng cụ ATVSLĐ phù hợp với môi trường làm việc.
12. Tỷ lệ các HTX, dịch vụ vệ sinh môi trường tuân thủ đầy đủ quy định ATVSLĐ cho người lao động.
13. Tỷ lệ (%) tổ chức, doanh nghiệp, đơn vị sản xuất thực hiện bồi thường, hỗ trợ cho người lao động bị tai nạn ngoài phạm vi cơ quan, doanh nghiệp, cơ sở SXKD do thiên tai/khí hậu cực đoan trong quá trình làm nhiệm vụ.
14. Tỷ lệ (%) lao động phi chính thức làm các công việc có nguy cơ cao về RRTT/BDKH được người sử dụng lao động hỗ trợ đóng bảo hiểm tai nạn.
15. Số doanh nghiệp, cơ sở SXKD đầu tư sản xuất, sử dụng thiết bị ATVSLĐ thân thiện môi trường, có khả năng chống chịu với khí hậu cực đoan được hưởng lợi từ các chính sách hỗ trợ của Nhà nước.
<b>Chỉ số đánh giá xanh hóa An sinh xã hội</b>
1. Số người nghèo, người thuộc hộ nghèo, người DTTS và người khuyết tật được hỗ trợ đào tạo nghề xanh, tạo việc làm xanh.
2. Số HGD phải di dời chỗ ở, thu hồi đất sản xuất được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế thay thế theo hướng xanh hóa và thích ứng BDKH.
3. Số HGD sản xuất nông nghiệp được tham gia dịch vụ bảo hiểm rủi ro khí hậu/thiên tai.
4. Số doanh nghiệp nhỏ, HTX, THT nông nghiệp được tham gia dịch vụ bảo hiểm rủi ro khí hậu, thiên tai.
5. Tỷ lệ (%) doanh nghiệp nhỏ, HTX, THT sản xuất nông nghiệp do phụ nữ làm chủ được tham gia dịch vụ bảo hiểm rủi ro khí hậu/thiên tai.
6. Số lao động mất việc làm do chuyển đổi mô hình sản xuất nâu sang xanh được hỗ trợ tài chính trong quá trình tái đào tạo kỹ năng và tìm việc làm mới.
7. Số hộ nghèo được hỗ trợ sử dụng năng lượng sạch (điện truyền thống bằng điện NLTT, bếp tiết kiệm củi,..)
8. Tỷ lệ (%) lao động nhập cư được tiếp cận dịch vụ y tế công cộng bằng
9. Tỷ lệ (%) trẻ em là con của lao động nhập cư được tiếp cận dịch vụ giáo dục công tại nơi tạm trú.

## BƯỚC 6. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ GIỚI CỦA GIẢI PHÁP XANH HÓA CHÍNH SÁCH LĐXH

Luật ban hành VBQPPL 2015 quy định, trong quá trình soạn thảo, thẩm định, thẩm tra, xem xét cho ý kiến về dự án luật, pháp lệnh, nếu cơ quan nào đề xuất chính sách mới thì cơ quan đó có trách nhiệm đánh giá tác động (ĐGTD) chính sách. Chính sách phải được ĐGTD ở bước đầu của giai đoạn soạn thảo VBQPPL. Theo quy định tại Điều 6, Nghị định số 34/2016/NĐ-CP, nội dung của VBQPPL cần được đánh giá tác động trên nhiều phương diện: kinh tế, xã hội, thủ tục hành chính (nếu có), bình đẳng giới (nếu có) và tác động đối với hệ thống pháp luật.

Đánh giá tác động xã hội và giới nói chung đã được hướng dẫn chi tiết trong “Sổ tay hướng dẫn ĐGTD xã hội và đánh giá tác động về giới” và “Danh mục tham chiếu phục vụ cho quy trình ĐGTD xã hội và giới” do Dự án mục tiêu xã hội trong TTX bền vững tại Việt Nam, Tổ chức Hợp tác quốc tế Đức (GIZ) hỗ trợ Bộ LĐTBXH biên soạn. Do vậy tài liệu này sẽ không nhắc lại mà chỉ đề cập đến một số khía cạnh dưới lăng kính xanh hóa.

### 6.1. Tác động tiềm tàng của chuyển đổi xanh và biến đổi khí hậu đến đối tượng DBTT và giới

#### • Tác động tiềm tàng của chuyển đổi xanh và biến đổi khí hậu đến đối tượng DBTT

##### *Tác động tích cực*

- Có cơ hội được tham gia vào thị trường việc làm xanh với mức thu nhập cao hơn.
- Được làm việc trong điều kiện ATVSLĐ đảm bảo và giảm các nguy cơ về tai nạn, bệnh nghề nghiệp.
- Có cơ hội được tái đào tạo nghề, bồi dưỡng kỹ năng và gia tăng vị thế tại nơi làm việc.
- Được hưởng các chính sách ASXH toàn diện và công bằng thông qua các điều kiện đảm bảo việc làm thỏa đáng và tăng tỷ lệ việc làm chính thức, đã qua đào tạo.
- Gia tăng khả năng chống chịu với các cú sốc bên ngoài như dịch bệnh, thiên tai, BĐKH và sự cố môi trường thông qua các chính sách chuyển đổi xanh công bằng.

##### *Tác động tiêu cực*

- Nhóm lao động làm trong lĩnh vực nâu như khai khoáng, sản xuất nguyên vật liệu truyền thống, nhiên liệu hóa thạch, sinh kế dựa vào khai thác thiên nhiên... sẽ bị thu hẹp cơ hội việc làm, nghề nghiệp trong chuyển đổi xanh.
- Lao động phi chính thức và tay nghề thấp: Nền kinh tế xanh có yêu cầu cao hơn về trình độ và kỹ năng nghề nghiệp do vậy lao động có tay nghề thấp sẽ bị mất việc làm hiện tại hoặc khó cạnh tranh để có việc làm mới.

Hơn nữa, lao động phi chính thức chiếm tỷ lệ cao trong lĩnh vực nông nghiệp và làm các công việc nặng nhọc ngoài trời. Nông nghiệp là ngành chịu tác động nặng nề nhất của BĐKH, thiên tai nên nhóm này sẽ bị tác động trầm trọng hơn. Lao động phi chính thức làm việc ngoài trời thường xuyên phải tiếp xúc với sóng nhiệt và thiên tai bất ngờ nên có nguy cơ rất lớn đến tính mạng và sức khỏe.

- Người nghèo: Người nghèo thiếu nguồn lực và kỹ năng để đầu tư chuyển đổi sinh kế cũng như đầu tư nâng cao kỹ năng nghề nghiệp do vậy họ có nguy cơ bị bỏ lại phía sau cao hơn nhóm khác.
- Người DTTS: Là nhóm chiếm tỷ lệ nghèo cao nhất, có trình độ hạn chế, tính cơ động nghề nghiệp thấp do vậy thường bất nhịp chạp với quá trình chuyển đổi xanh, dựa trên nền tảng công nghệ và chuyển đổi số. Hơn nữa họ thường sống ở các vùng miền núi, nơi thường phải đối mặt với các cú sốc thiên tai, khí hậu cực đoan do vậy dễ làm cho các khó khăn thêm trầm trọng.

- Người khuyết tật và người già thuộc nhóm phản ứng chậm, khả năng phản ứng kém với các cú sốc bên ngoài. Ví dụ khi di dời khỏi vùng lũ lụt, lũ quét xảy ra bất ngờ thì các nhóm người khuyết tật, người già và người già DBTT nhất vì tính cơ động của họ thấp hơn các nhóm khác.

- **Tác động tiềm tàng của chuyển đổi xanh và biến đổi khí hậu với phụ nữ**

*Tác động tích cực*

- Tăng cơ hội làm việc trong khu vực chính thức qua đó đảm bảo quyền có việc làm và chất lượng việc làm.
- Được tiếp cận bình đẳng về cơ hội trong giáo dục nghề xanh, việc làm xanh.
- Gia tăng cơ hội tiếp cận bình đẳng với các dịch vụ xã hội do tỷ lệ phụ nữ làm việc tại khu vực phi chính thức được tiếp cận chính sách ASXH bao trùm.
- Đảm bảo các điều kiện ATVSLĐ, sức khỏe nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu đặc thù của phụ nữ về sức khỏe sinh sản, bạo lực và quấy rối tình dục trên cơ sở giới.
- Gia tăng tỷ lệ phụ nữ trong cơ cấu ra quyết định và làm chủ trong sản xuất, kinh doanh bền vững.

*Tác động tiêu cực*

- Phụ nữ có nguy cơ mất việc làm cao hơn khi các doanh nghiệp tái cấu trúc trong chuyển đổi xanh (cắt giảm các chi phí liên quan đến thai sản, tái đào tạo, thâm niên công tác).
- Lao động nữ nhập cư gia tăng tại các đô thị gây sức ép lớn lên các dịch vụ giáo dục, y tế và nhà ở.
- Có thể bạo lực gia đình gia tăng liên quan đến tình trạng kinh tế, gánh nặng nợ nần và điều kiện sống sau thiên tai hoặc mất việc làm do chuyển đổi xanh.
- Phụ nữ làm trong lĩnh vực nông nghiệp nhiều hơn nam giới do vậy nguy cơ chịu tổn thất, thiệt hại do BĐKH đến các hoạt động tạo thu nhập, sinh kế sẽ cao hơn.
- Phụ nữ thường phải chịu gánh nặng công việc gia đình như chăm sóc con cái, nấu ăn, chăn nuôi, vệ sinh môi trường; các cú sốc thiên tai, BĐKH làm tăng gánh nặng công việc của họ và gia tăng các bệnh phụ nữ liên quan đến nước.
- Trong bối cảnh mất nguồn thu từ nông nghiệp hay việc làm thì nam giới di cư tìm kiếm thu nhập thay thế sẽ làm tăng gánh nặng công việc gia đình lên phụ nữ. Gánh nặng gia đình cản trở phụ nữ tham gia các hoạt động xã hội và phát triển bản thân. Trẻ em gái nguy cơ phải nghỉ học để phụ giúp gia đình làm kinh tế và giảm gánh nặng chi phí học tập.

## 6.2. Các nội dung xã hội và giới cần quan tâm trong đánh giá giải pháp chính sách xanh

- **Các nội dung cần lưu ý trong đánh giá tác động xã hội của giải pháp chính sách xanh**

Theo các quy định, hướng dẫn hiện có, ĐGTD xã hội cần phải thực hiện với 13 nội dung chính: Dân số, việc làm, sức khỏe, tài sản, di lại, văn hóa, y tế, giáo dục, giảm nghèo, gắn kết xã hội, chính sách dân tộc và các dịch vụ khác... trong đó khía cạnh môi trường được xác định trong nội dung sức khỏe. Tuy nhiên nếu tiếp cận từ lăng kính xanh hóa thì cần quan tâm thêm đến các khía cạnh về LĐ&XH như sau:

- Việc làm và sinh kế: Xem xét việc xanh hóa chính sách có ảnh hưởng tích cực hay tiêu cực đến cơ cấu việc; các hình thức sinh kế hay hoạt động tạo thu nhập của người lao động trong khu vực phi chính thức; nhận diện nhóm lao động, xã hội nào có thể bị tác động tiêu cực nhất để có các giải pháp chuyển đổi công bằng.
- Tiếp cận nguồn lực: Đo lường xem người dân, đặc biệt là các nhóm xã hội yếu thế, đối tượng DBTT trước tác động bất lợi của BĐKH sẽ được mở rộng hay thu hẹp cơ hội tiếp cận đất đai, tín dụng và cơ sở vật chất công một cách công bằng, thuận lợi để tái đầu tư sản xuất hoặc chuyển đổi mô hình sản xuất thân thiện môi trường, có khả năng chống chịu các cú sốc bên ngoài (dịch bệnh, thiên tai, BĐKH, khủng hoảng kinh tế).

- Giảm nghèo bền vững: Phân tích khả năng điều chỉnh phương thức hỗ trợ giảm nghèo bằng cách phát triển mô hình sinh kế mới các bon thấp, dựa vào hệ sinh thái và thích ứng với BĐKH thay thế cho các mô hình truyền thống trong chương trình giảm nghèo quốc gia.
- Thông tin: Cơ hội tiếp cận thông tin chính sách, thông tin về cảnh báo sớm thiên tai, thị trường và lao động việc làm, giáo dục nghề nghiệp của người nghèo, người DTTS, người khuyết tật
- Cư trú & điều kiện sống: Việc giải phóng mặt bằng tại những khu vực nhiều người người DTTS sinh sống để phát triển các dự án NLTT, sản xuất xanh sẽ ảnh hưởng gì đến nơi ở và điều kiện sản xuất, kiến thức bản địa và bản sắc văn hóa của họ. Hơn nữa, khi mà di chuyển nơi cư trú thì họ phải thích nghi với điều kiện sống mới, khuôn mẫu văn hóa mới, các sinh kế mới ... nên cần phải quan tâm đánh giá tác động khả năng hòa nhập xã hội. Điều kiện sống của lao động nhập cư ở các khu nhà trọ tự phát tại các khu công nghiệp và khu kinh tế.
- Tiếp cận dịch vụ xã hội: Xem xét khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội của nhóm lao động nhập cư và thành viên gia đình họ, đặc biệt lao động nữ, khi không có hộ khẩu thường trú thì họ sẽ được tiếp cận dịch vụ giáo dục, chăm sóc sức khỏe công và hỗ trợ pháp lý như thế nào.
- Bảo hiểm & ASXH: Việc xanh hóa có mở rộng diện bao phủ chính sách bảo hiểm, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp với nhóm lao động phi chính thức hay không? Chính sách bảo hiểm rủi ro nông nghiệp có đến được với các HGD nghèo?
- Đối thoại xã hội và ra quyết định: Đánh giá mức độ và cơ hội người lao động và người dân được tham vấn, tham gia đóng góp ý kiến trong xây dựng chính sách và đối thoại với người sử dụng lao động về các quy chế tại nơi làm việc.
- Hòa nhập xã hội: Khả năng tiếp nhận các giá trị, khuôn mẫu văn hóa mới của lao động nhập cư giữa các vùng miền, nhất là lao động từ vùng DTTS xuống các thành phố lớn với nhiều khác biệt.

#### • Các nội dung cần lưu ý trong đánh giá tác động giới của giải pháp chính sách xanh

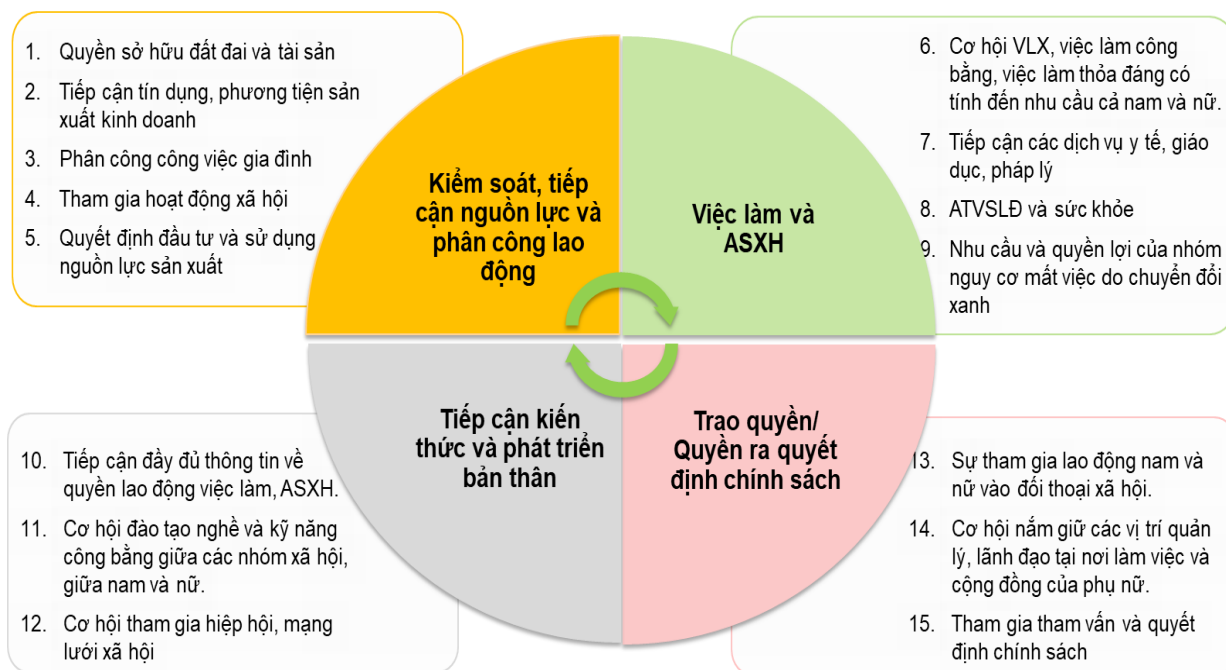
Nghị định 34/2016/NĐ-CP quy định, ĐGTD chính sách đối với giới phải đánh giá 4 yếu tố là: (1) Cơ hội; (2) Điều kiện; (3) Việc thụ hưởng; và (4) Năng lực; mỗi yếu tố cần xem xét đến việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mỗi giới. Tuy vậy, đây là quy định áp dụng chung để đánh giá tác động của tất cả các loại chính sách vì thế chúng chưa thực sự rõ ràng nếu nhìn từ lăng kính xanh hóa.

Hiện nay có nhiều khung phân tích giới được sử dụng trong xây dựng chính sách và các chương trình dự án phát triển kinh tế - xã hội. Phổ biến là khung Havard, khung lập kế hoạch giới (hay còn gọi là khung Moser), khung quyền năng phụ nữ, khung phân tích ma trận giới (GAM) và khung quan hệ xã hội. Mặc dù được phát triển bởi các tổ chức, cá nhân khác nhau nhưng nhìn chung chúng có những điểm chung sau: (1) Kiểm soát, tiếp cận nguồn lực và ra quyết định, (2) Phân tích nhu cầu khác nhau giữa nam và nữ với các nhu cầu hiện tại và nhu cầu chiến lược/ nhu cầu lâu dài; (3) Phân công lao động, và (4) Phúc lợi, mạng lưới, và phát triển bản thân.

Các khung phân tích này tiếp cận dựa trên quyền và tập trung vào hai nhóm quyền gắn liền với lĩnh vực LĐXH là quyền kinh tế và quyền xã hội, do vậy rất phù hợp để phân tích các tác động giới và xã hội trong các giải pháp chính sách xanh. Trên cơ sở này, đánh giá tác động giới của các giải pháp xanh hóa chính sách lĩnh vực LĐ&XH nên được thực hiện theo 4 trụ cột và 12 khía cạnh như sơ đồ dưới đây.



Sơ đồ 5: Các khía cạnh ĐGTD giới của giải pháp xanh hóa chính sách LĐXH



### 6.3. Chỉ số đánh giá tác động giới và xã hội theo khung tiêu chí xanh hóa chính sách LĐXH

Một cách cơ bản, giới và các vấn đề xã hội thường được thể hiện một cách xuyên suốt trong các chính sách và được tích hợp vào từng điều khoản chính sách cụ thể để đảm bảo nguyên tắc đáp ứng giới và bao trùm. Tuy nhiên trong ĐGTD chính sách chúng cần được phân tích sâu để nhận diện các tác động tích cực, tiêu cực nhằm cung cấp cơ sở đánh giá các ưu và nhược điểm của từng giải pháp, phương án chính sách.

Về cơ bản chỉ số đánh giá tác động xã hội và giới đã được tích hợp vào Chỉ số đánh giá đáp ứng khung tiêu chí xanh hóa chính sách lao động và xã hội ở mục 5.1. Tuy nhiên cũng cần quan tâm thêm một số nội dung dưới đây để khía cạnh giới và xã hội được thể hiện rõ ràng hơn trong đánh giá tác động của các giải pháp xanh hóa chính sách:

- Tạo việc làm xanh hoặc đóng góp phát triển việc làm xanh:
  - Số việc làm xanh dự kiến được tạo ra cho nam giới và phụ nữ.
  - Số lao động nữ, lao động nghèo và NKT bị mất việc làm trong lĩnh vực nâu.
  - Tỷ lệ (%) doanh nghiệp, cơ sở SXKD do phụ nữ làm chủ sẵn sàng chuyển đổi sang sản xuất xanh và áp dụng giải pháp năng lượng TKHQ trong sản xuất.
  - Nhận thức, thái độ của lao động nam và lao động nữ về lối sống xanh và tiêu dùng xanh.
  - Tỷ lệ nữ học nghề, thực tập nghề xanh; được chuyển giao khoa học kỹ thuật và các mô hình sản xuất, sinh kế xanh so với nam giới.
  - Tiềm năng phát triển nghề xanh cho nam, nữ thanh niên.
  - Tỷ lệ (%) HGD do phụ nữ làm chủ hộ chuyển đổi mô hình sinh kế dựa vào khai thác tài nguyên và hóa chất sang mô hình sinh kế các bon thấp, dựa vào hệ sinh thái.
  - Tỷ lệ hộ nghèo, hộ DTTS được hỗ trợ giảm nghèo bền vững bằng các giải pháp sinh kế xanh và thích ứng BĐKH.
  - Tỷ lệ lao động nam và nữ được nâng cao nhận thức về sử dụng NLTKHQ, phòng chống RRTT và BĐKH.
- Đóng góp vào đảm bảo việc làm thỏa đáng
  - Gia tăng tỷ lệ (%) lao động nữ đã qua đào tạo.

- Tỷ lệ (%) lao động nữ làm việc trong khu vực phi chính thức so với nam giới.
- Tỷ lệ tăng (%) lương/thu nhập tiềm năng của người lao động trong khu vực chính thức.
- Mức độ giảm rủi ro, tổn thất và thiệt hại do BDKH trong sản xuất nông nghiệp của hộ nghèo, hộ DTTS.
- Mức độ cải thiện điều kiện ATVSLĐ và bệnh nghề nghiệp cho lao động nữ.
- Khả năng mở rộng diện bao phủ bảo hiểm tai nạn với lao động phi chính thức làm việc trong điều kiện có mức độ nguy hiểm cao với thiên tai, khí hậu cực đoan.
- Tỷ lệ (%) đại diện lao động nữ tham gia đối thoại xây dựng quy chế làm việc và chính sách lao động- xã hội.
- Cơ hội tiếp cận dịch chăm sóc sức khỏe công bằng của lao động nhập cư, đặc biệt lao động nữ...
- Đồng bộ, nhất quán với chính sách quốc gia và cam kết quốc tế.
  - Mức độ gắn kết với chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững
  - Mức độ gắn kết với Luật Bình đẳng giới và Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030; Luật người khuyết tật, v.v.
  - Mức độ gắn kết với công ước CEDAW.
- Tính khả thi
  - Khả năng tiếp cận đất đai, tín dụng của phụ nữ.
  - Mức độ sẵn sàng đóng góp một phần thu nhập vào các quỹ bảo hiểm của nhóm lao động phi chính thức.
  - Mức độ đáp ứng và tiếp nhận kiến thức, kỹ năng xanh của phụ nữ, người nghèo, người DTTS.
  - Năng lực tiếp cận công nghệ mới của người nghèo, hộ nghèo và người DTTS và phụ nữ.

**Ví dụ<sup>12</sup>: Phân tích tác động giới với các phương án tăng tổng số giờ làm thêm/năm của người lao động phục vụ sửa đổi, bổ sung Bộ Luật Lao động 2012<sup>13</sup>**

**Các giải pháp đánh giá tác động**

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa 300 giờ/năm
- Phương án 2: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm
- Phương án 3: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm

**Phân tích tác động giới**

- Phương án 1 có khả năng tạo ra tác động khác nhau giữa nam và nữ bởi những ngành nghề sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động và có nhu cầu làm thêm giờ cao do phải đáp ứng các hợp đồng/đơn hàng của đối tác nước ngoài - như may mặc và điện tử. Số lượng lao động nữ trong các ngành này rất cao, với 80% trong ngành may mặc và 75% trong ngành điện tử. Do đó Phương án 1 có những tác động khác biệt nhất định xét trên khía cạnh giới. Theo đó, các tác động của Phương án 1 đối với NLĐ (bao gồm cả tác động tích cực và tiêu cực) sẽ rõ nét hơn đối với lao động nữ. Cụ thể, Phương án 1 sẽ giúp đảm bảo sức khỏe của lao động nữ, giúp lao động nữ có thêm thời gian chăm sóc bản thân, gia đình, tham gia các hoạt động xã hội, giúp kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Tuy nhiên, này sẽ hạn chế cơ hội có thêm thu nhập từ làm thêm giờ của một bộ phận lao động nữ có nhu cầu tăng thu nhập bằng việc làm thêm giờ.
- Phương án 2 có khả năng tạo ra tác động khác nhau giữa nam và nữ bởi như đã đề cập ở Phương án 1. Theo đó, các tác động của Phương án 2 đối với NLĐ (bao gồm cả tác động tích cực và tiêu cực) sẽ rõ nét hơn đối với lao động nữ. Cụ thể, Phương án 2 sẽ giúp tăng cơ hội có thêm thu nhập từ làm thêm giờ của một bộ phận lao động nữ có nhu cầu tăng thu nhập bằng việc làm thêm giờ. Tuy nhiên, có tác động tiêu cực đến việc đảm bảo sức khỏe của lao động nữ, giảm thiểu thời gian chăm sóc bản thân, gia

<sup>12</sup> Do xanh hóa Luật ATVSLĐ ví dụ ở các phần trên chỉ mang tính minh họa và ĐGTD chưa diễn ra trong thực tế vì vậy ví dụ về đề xuất giải pháp chính sách Luật lao động 2012 được sử dụng thay thế để có tính thực tế hơn.

<sup>13</sup> Nguyễn Quang Hưng, Lê Duy Bình. 2017. Báo cáo đánh giá tác động đề nghị xây dựng luật sửa đổi, bổ sung một số điều của bộ Luật lao động.

đình, tham gia các hoạt động xã hội, ảnh hưởng đến sự hài hòa giữa công việc và cuộc sống gia đình. Cũng lưu ý rằng ngay cả trong trường hợp có thêm thu thập từ làm thêm, lao động nữ cũng có thể sẽ mất các chi phí để sử dụng các dịch vụ xã hội như thuê người giúp việc, thuê người trông trẻ, đưa đón trẻ...

## BƯỚC 7. KIẾN NGHỊ LỰA CHỌN GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH XANH

### 7.1. Đánh giá và phân tích các giải pháp

Đánh giá các giải pháp cần dựa vào các tiêu chí. Tiêu chí kỹ thuật bao gồm nội dung xanh hóa liên quan đến việc làm xanh, việc làm thỏa đáng, chuyển đổi công bằng; đáp ứng giới và bao trùm, nhất quan và đồng bộ. Tính thực tế và khả thi của giải pháp bao gồm các khía cạnh tài chính, nhân lực, phương pháp thực hiện và công nghệ, lịch trình thực hiện và các điều kiện về thực thi, giám sát, đánh giá. Mỗi giải

Đánh giá các giải pháp để đưa ra quyết định lựa chọn giải pháp tối ưu bắt buộc phải dựa trên kết quả đánh giá tác động chính sách.

pháp sẽ được quyết định lựa chọn hay không dựa vào những tác động có lợi/tích cực hay bất lợi/tiêu cực và tính khả thi hay không của chúng. Những giải pháp đem lại nhiều tác động tích cực và có tính khả thi cao sẽ được xem xét để tham vấn, lựa chọn.

### 7. Đánh giá mức độ tích cực, tiêu cực, có và không khả thi của giải pháp theo khung tiêu chí xanh hóa

Mức độ tích cực, tiêu cực, khả thi và không khả thi của từng giải pháp/phương án được đo lường theo khung tiêu chí xanh hóa.

Bảng 4: Tiêu chí đánh giá mức độ tích cực, tiêu cực, có và không khả thi của từng tiêu chí xanh hóa

Tác động		
Tiêu chí kỹ thuật	Tích cực (+)	Tiêu cực (-)
Tạo việc làm xanh, đóng góp phát triển VLX	Góp phần sử dụng hiệu quả tài nguyên, NLTKHQ, giảm phát thải và tăng cường khả năng chống chịu RRTT, thích ứng với BĐKH.	Không đóng góp cho sử dụng hiệu quả tài nguyên, NLTKHQ, giảm phát thải và chống chịu RRTT và BĐKH.
Đóng góp tạo việc làm thỏa đáng	Giải pháp chính sách đảm bảo tối thiểu 3/5 điều kiện: (1) việc làm tốt, (2) được trả công xứng đáng, (3) điều kiện tại nơi làm việc, (4) an sinh xã hội toàn diện (cho NLĐ và thành viên gia đình họ), (5) đối thoại xã hội và ra quyết định.	Giải pháp chính sách không đảm bảo tối thiểu 3/5 điều kiện
Đóng góp vào chuyển đổi công bằng	Giải pháp đảm bảo nhóm lao động kỹ năng, tay nghề thấp và làm việc trong lĩnh vực nâu không bị gạt ra ngoài lề trong quá trình chuyển đổi.	LĐ kỹ năng, tay nghề thấp và làm việc trong lĩnh vực nâu có nguy cơ bị gạt ra ngoài lề trong quá trình chuyển đổi.
Đáp ứng giới và bao trùm	Tăng cường công bằng và bình đẳng xã hội, đảm bảo cơ hội cho các nhóm yếu thế, đối tượng DBTT trong quá trình chuyển đổi mô hình kinh tế, cấu trúc sản xuất từ nâu sang xanh và thích ứng với BĐKH.	Làm gia tăng khoảng cách giàu nghèo, bất bình đẳng giới; và một số nhóm bị gạt ra ngoài lề (người DTTS, NKT, trẻ em).
Đồng bộ, nhất quán với chính sách quốc gia và cam kết quốc tế đã ký kết.	Gắn kết chặt chẽ với chính sách phát triển KTXH quốc gia giai đoạn 2021-2030; cam kết quốc tế về lao động, việc làm, BVMT, ứng phó với BĐKH; góp phần đạt được mục tiêu PTBV và không xung đột với các chính liên quan khác.	Không thể hiện mối liên kết, đồng bộ với Chiến lược phát triển KTXH, TTX, Ứng phó BĐKH, mục tiêu PTBV giai đoạn 2021-2030 và các cam kết quốc tế về lao động, việc làm, thương mại.
<b>Tiêu chí thực tế và khả thi</b>	<b>Có (+)</b>	<b>Không (-)</b>

Nguồn lực tài chính	<i>Gia tăng chi phí với các đối tượng chịu tác động nhưng ở mức chấp nhận được.</i>	<i>Chi phí phát sinh vượt khỏi khả năng của trên 75% đối tượng chịu tác động.</i>
Nguồn lực con người	<i>Cấu trúc quản lý và nhân sự hiện tại không bị xáo trộn và gia tăng khối lượng công việc đáng kể.</i>	<i>Thay đổi tương đối về cấu trúc quản lý, chức năng và gia tăng đáng kể về khối lượng công việc.</i>
Phương pháp thực hiện và Khả năng công nghệ	<i>Có khả năng triển khai trên diện rộng mà không gặp nhiều trở ngại.</i>	<i>Chỉ áp dụng được với một số nhất định có chuyên môn, trình độ cao</i>
Lịch trình thực hiện	<i>Đảm bảo khung thời gian để các đối tượng chịu tác động chuẩn bị áp dụng, tuân thủ.</i>	<i>Lịch trình áp dụng quá gấp, gây khó khăn lớn cho đối tượng chịu tác động.</i>
Thực thi, kiểm tra, giám sát	<i>Có thể đo lường, đánh giá sự tuân thủ mà không phát sinh khó khăn đáng kể cho đối tượng chịu tác động.</i>	<i>Phát sinh nhiều thủ tục phức tạp với các đối tượng chịu tác động.</i>

Tác động tích cực, tiêu cực cần được xác định với từng nhóm đối tượng chịu tác động cụ thể, đặc biệt là tác động đối với các đối tượng chịu tác động trực tiếp như người lao động, người sử dụng lao động, đối tượng bảo trợ xã hội.

Mức độ tích cực, tiêu cực và khả thi hay không khả thi có thể được đo lường bằng định tính hoặc định lượng và được trình bày theo ma trận đánh giá các giải pháp chính sách xanh theo khung tiêu chí xanh hóa (bảng 5 dưới đây). Đo lường bằng phương pháp nào do nhóm đánh giá/tổ soạn thảo quyết định phù hợp với hoàn cảnh, trường hợp cụ thể.

*Bảng 5: Ma trận đánh giá các giải pháp chính sách xanh theo khung tiêu chí xanh hóa*

Tiêu chí	<i>Ghi chú: Tích cực (+), Tiêu cực (-); Có (+) Không (-)</i>					
	Tác động tổng thể và tính khả thi					
	Giải pháp 1		Giải pháp 2		Giải pháp 3	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<b>Kỹ thuật</b>						
Tạo việc làm xanh hoặc gắn với VLX						
Đóng góp tạo việc làm thỏa đáng						
Đóng góp vào chuyển đổi công bằng						
Đáp ứng giới và bao trùm						
Đồng bộ, nhất quán với chính sách quốc gia và cam kết QT.						
<b>Tính thực tế và khả thi</b>	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Nguồn lực tài chính						
Nguồn lực con người						
Phương pháp thực hiện và khả năng công nghệ						
Lịch trình thực hiện						
Thực thi, kiểm tra, giám sát						

**Đánh giá định tính** được thực hiện bằng cách đánh dấu (x) vào các ô tương ứng tiêu chí - giải pháp trong ma trận thông qua xem xét, thảo luận và thống nhất ý kiến giữa các thành viên nhóm đánh giá/hoặc tổ soạn thảo. Cách này nhanh và thuận tiện nhưng không cho thấy được mức độ tích cực - tiêu cực, khả thi - không khả thi khác nhau của mỗi giải pháp, nó cũng không thể hiện được tầm quan trọng của mỗi tiêu chí với những chính sách cụ thể, mà chỉ cung cấp bức tranh tổng thể chung để ra quyết định.

**Đánh giá định lượng** được thực hiện bằng cách lượng hóa mức độ tác động tích cực - tiêu cực để xác định ưu tiên bằng việc chấm điểm mỗi tiêu chí - giải pháp theo các mức độ khác nhau, mỗi mức độ sẽ được xác định theo thang điểm 3 cấp, bao gồm (1) Cao: 10 điểm, (2) Trung bình: 6 điểm, và (3)

Thấp: 2 điểm. Các tiêu chí có thể được làm nổi bật bằng cách xác định trọng số cho mỗi tiêu chí để đảm bảo đáp ứng mục tiêu chính sách ở mức cao nhất. Ví dụ, xây dựng chính sách việc làm thì tiêu chí tạo việc làm xanh, đồng bộ, nhất quán với chính sách TTX, BDKH; Chính sách ASXH thì tiêu chí việc làm thỏa đáng, đáp ứng giới và bao trùm... sẽ được xem xét để tính trọng số. Tiêu chí nào được lựa chọn tính trọng số nghĩa nó sẽ được nhân với điểm gấp đôi, gấp rưỡi... so với các tiêu chí còn lại. Điều này giúp quyết định lựa chọn giải pháp chính sách đáp ứng mục tiêu tốt hơn. Cách này được thực hiện như sau:

- Xây dựng khung ma trận đánh giá: Dựa vào bảng 5 ở trên để quyết định đánh giá với tất cả các tiêu chí hay chỉ lựa chọn một số tiêu chí phù hợp với từng chính sách nhất định.
- Xác định trọng số: Dựa vào mục tiêu chính sách để xác định tiêu chí nào nên được chọn để tính trọng số. Nếu có hơn một tiêu chí được chọn tính trọng số thì cần phân cấp mức độ giữa chúng (gấp 2, gấp 1.5...).
- Chấm điểm: Cho điểm theo từng tiêu chí một với tất cả các giải pháp (cả tích cực và tiêu cực) để đảm bảo có tính so sánh về.
- Cộng điểm: Sau khi chấm điểm xong với tất cả các tiêu chí, các giải pháp sẽ cộng tổng điểm tích cực – tiêu cực, khả thi – không khả thi của mỗi giải pháp.
- Đánh giá các giải pháp: Giải pháp nào có tổng số điểm tích cực cao – tiêu cực thấp được xem là giải pháp tối ưu nhất để đạt được mục tiêu; ngược lại giải pháp nào có số điểm tích cực thấp nhất – tiêu cực cao nhất là giải pháp không được cân nhắc và bị loại trừ. Mặc dù vậy, giải pháp nào cũng có những điểm tích cực và hạn chế, nhất là những giải pháp không có mức độ chênh lệch lớn, do vậy trước khi quyết định lựa chọn giải pháp cần phân tích ưu và nhược điểm của mỗi giải pháp một cách đa chiều, làm cơ sở tham vấn thêm (nếu cần) để đưa ra quyết định lựa chọn phù hợp.

### Ví dụ: Minh họa về các phương án tăng số giờ làm thêm đối với người lao động trong sửa đổi, bổ sung Bộ Luật Lao động 2012

#### Các giải pháp đánh giá tác động

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm
- Phương án 2: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm
- Phương án 3: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm

#### Khung tiêu chí xanh hóa

Tiêu chí kỹ thuật	Mức độ cho điểm	Trọng số
Tạo việc làm xanh hoặc gắn với VLX	- Cao: 10 điểm	0
Đóng góp tạo việc làm thỏa đáng	- Trung bình: 6 điểm	(x 2)
Đóng góp vào chuyển đổi công bằng	- Thấp: 2 điểm	0
Đáp ứng giới và bao trùm		(x 1.5)
Đồng bộ, nhất quán với chính sách quốc gia và cam kết quốc tế		0

#### Kết quả đánh giá mức độ tác động tích cực – tiêu cực

Tiêu chí	Giải pháp 1		Giải pháp 2		Giải pháp 3	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
<b>Kỹ thuật</b>						
Tạo việc làm xanh hoặc gắn với VLX	6	2	6	2	6	2
Đóng góp tạo việc làm thỏa đáng	20	4	12	4	4	12
Đóng góp vào chuyển đổi công bằng	6	4	6	4	2	10
Đáp ứng giới và bao trùm	15	3	15	6	4	15

Đồng bộ, nhất quán với chính sách QG và cam kết QT	10	0	6	6	2	6
<b>Tổng</b>	<b>57</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>45</b>

## 8. Phân tích ưu điểm và nhược điểm từng giải pháp

Sau khi đã xác định được các tác động tích cực, tiêu cực và tính khả thi của từng phương án, cơ quan soạn thảo chính sách phải phân tích các tác động này để xác định ưu, nhược điểm của từng giải pháp. Khi so sánh thống nhất các phương án đã đề xuất, cần trình bày đầy đủ ưu điểm, nhược điểm của từng phương án; và dựa trên bằng chứng khách quan (kết quả phân tích tác động tiêu cực, tích cực) để chứng minh phương án được lựa chọn có ưu thế rõ ràng so với các phương án khác.

Phương pháp mô tả được sử dụng để phân tích các ưu điểm và hạn chế của mỗi giải pháp dựa trên kết quả đánh giá tác động tích cực và tiêu cực của mỗi giải pháp. Ưu điểm và nhược điểm của mỗi giải pháp được mô tả một cách ngắn gọn trong một bảng 2 cột để dễ dàng theo dõi, so sánh.

Cột ưu điểm cần mô tả lợi ích về tạo việc làm xanh, nghề xanh; bảo vệ môi trường/xanh hóa sản xuất và tiêu dùng, thích ứng BĐKH; công bằng, bao trùm và bình đẳng giới; ngược lại, cột nhược điểm mô tả hạn chế, bất lợi của chúng.

*Bảng 6: Bảng tổng hợp ưu và nhược điểm của giải pháp chính sách xanh theo khung tiêu chí xanh hóa*

Giải pháp	Ưu điểm	Nhược điểm
Giải pháp 1	Lợi ích về tạo việc làm xanh, nghề xanh; bảo vệ môi trường/xanh hóa sản xuất và tiêu dùng, thích ứng BĐKH; công bằng, bao trùm và bình đẳng giới.	Hạn chế, bất lợi tạo việc làm xanh, nghề xanh; bảo vệ môi trường/xanh hóa sản xuất và tiêu dùng, thích ứng BĐKH; công bằng, bao trùm và bình đẳng giới.
Giải pháp 2	...	...
Giải pháp 3	...	...

Một điểm cần đặc biệt lưu ý là, các mô tả hạn chế phải được phân tích dưới lăng kính xanh hóa, do vậy các khía cạnh về việc làm – nghề nghiệp xanh, bảo vệ môi trường/xanh hóa sản xuất và tiêu dùng, thích ứng với BĐKH; công bằng, bao trùm và bình đẳng giới phải được xem là những điểm cốt lõi.

Ví dụ: Mô tả ưu và nhược điểm của các phương án tăng số giờ làm thêm đối với người lao động trong sửa đổi, bổ sung Luật Lao động 2019 <sup>14</sup>		
Giải pháp	Ưu điểm	Nhược điểm
<b>GP 1:</b> Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm	Đảm bảo tốt nhất cho NLD về sức khỏe và an sinh xã hội...tối thiểu hóa khả năng mà NLD chịu ảnh hưởng tiêu cực vì làm thêm giờ. NLD có khả năng thu xếp được các vấn đề cá nhân và gia đình (như trường học, trông giữ trẻ, đi lại, quan hệ gia đình, cơ hội hôn nhân, giải trí...) với mức trung bình là thêm 1 giờ/ngày thì có thể đem lại cho họ có thu nhập thêm khoảng 12%/năm; sức khỏe NLD có thể được bảo đảm hơn khi không phải làm việc quá sức.	Không làm thêm giờ NLD sẽ không có thêm thu nhập hợp pháp để cải thiện cuộc sống và có thể dẫn đến NLD phải tìm công việc khác để có thêm thu nhập khi muốn cải thiện cuộc sống của mình.
<b>GP 2:</b> Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm	Tác động chủ yếu ở nhóm NLD trẻ (chiếm 49.5% tổng số lao động). Nhóm này có nhu cầu làm thêm giờ để gia tăng thu nhập và họ có điều kiện để thỏa	Tăng số giờ làm thêm sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của NLD, số lượng tai nạn lao động có thể gia tăng. Tăng thời gian làm thêm giờ gây khó khăn cho NLD có con nhỏ chưa có khả năng tự

<sup>14</sup> Nguyễn Quang Hưng, Lê Duy Bình. 2017. Báo cáo đánh giá tác động đề nghị xây dựng luật sửa đổi, bổ sung một số điều của bộ Luật lao động.

	<p>thuận linh hoạt với người sử dụng lao động về chính sách làm thêm giờ.</p> <p>Người sử dụng lao động vượt qua khó khăn về giới hạn thời gian làm thêm giờ theo quy định hiện hành, giúp tăng sự linh hoạt, chủ động của NSDLĐ trong việc tổ chức hoạt động sản xuất, kinh doanh, từ đó tăng sức cạnh tranh của ngành công nghiệp sản xuất của Việt Nam</p>	<p>quản, tự tham gia giao thông và chăm sóc bản thân. NLD phải sử dụng tới các dịch vụ ngoài giờ của các trường học, nhà trẻ hoặc yêu cầu sự giúp đỡ từ các thành viên trong gia đình. Việc này sẽ dẫn đến NLD phải mất thêm chi phí. Nếu NLD làm thêm giờ quá nhiều sẽ ảnh hưởng tới sự gắn kết trong gia đình và cộng đồng. v.v...</p> <p>Làm tăng chi phí đầu tư cho xã hội liên quan đến chăm sóc sức khỏe NLD và còn có khả năng làm gia tăng số lượng lao động thất nghiệp bởi việc tăng lên tới đa 400 giờ làm thêm/năm sẽ ảnh hưởng tới 16% giờ làm việc dành cho lao động mới.</p>
<p><b>GP 3:</b> Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm</p>	<p>Phương án 3 chỉ làm gia tăng mức độ tác động (chủ yếu là tiêu cực) so với Phương án 2 do khung làm thêm giờ tăng thêm 200 giờ/năm. Điển hình, sẽ ảnh hưởng tới 20% giờ làm việc dành cho lao động mới (so với tỷ lệ 16% tương ứng của Phương án 2).</p>	

## 7.2. Kiến nghị lựa chọn giải pháp chính sách

Giải pháp được xem là tối ưu khi chúng đáp ứng được đa số các tiêu chí về mặt kỹ thuật (nội dung xanh); tính thực tế, khả thi và hiệu quả nhất để giải quyết vấn đề, đạt được mục tiêu chính sách. **Nhìn từ lăng kính xanh, cải thiện chất lượng việc làm và chất lượng cuộc sống, đảm bảo quyền lợi của người lao động, người dân phải được xem là ưu tiên lựa chọn chính sách cốt lõi**, theo nguyên tắc *“tăng trưởng kinh tế đi đôi với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội; không “hy sinh” tiến bộ và công bằng xã hội để chạy theo tăng trưởng kinh tế đơn thuần”*; những khía cạnh được thể hiện rõ ràng trong các mục tiêu tăng trưởng xanh của Việt Nam.

Giải pháp chính sách được kiến nghị lựa chọn cần dựa trên kết quả phân tích ưu và nhược điểm của từng giải pháp và kết quả đánh giá về mức độ tích cực – tiêu cực, khả thi – không khả thi của mỗi giải pháp. Chẳng hạn, theo kết quả đánh giá minh họa ở ví dụ dưới đây thì giải pháp giữ nguyên tổng số giờ làm thêm 300 giờ/năm là đảm bảo quyền lợi của người lao động nhất mà vẫn không ảnh hưởng đáng kể đến thúc đẩy phát triển kinh tế mà còn gia tăng cơ hội việc làm cho thị trường lao động. Kết quả này tương đồng với kết quả thể hiện trong báo cáo đánh giá tác động chính sách phục vụ sửa đổi, bổ sung Luật Lao động 2019 (như ví dụ ở hộp dưới).

### Ví dụ: Kiến nghị lựa chọn giải pháp chính sách tăng số giờ làm thêm đối với người lao động trong sửa đổi, bổ sung Bộ Luật Lao động 2012<sup>15</sup>

#### Các giải pháp chính sách đề xuất

- Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm
- Phương án 2: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 400 giờ/năm
- Phương án 3: Tăng tổng số giờ làm thêm lên tối đa 500 giờ/năm

#### Kiến nghị lựa chọn giải pháp chính sách

Trong 03 phương án, Phương án 1 - Giữ nguyên chính sách hiện tại về tổng thời gian làm thêm giờ tối đa là 300 giờ/năm đang có tác động tích cực vượt trội so với Phương án 2 và Phương án 3 về việc bảo đảm và chăm sóc sức khỏe cho người lao động do số giờ làm thêm tối đa là ít nhất. Theo đó, Phương án 1 cũng sẽ giúp tiết kiệm chi phí đầu tư cho xã hội liên quan đến chăm sóc sức khỏe NLD. So với 02 phương án còn lại, Phương án 1 còn giúp giảm thiểu số lượng lao động thất nghiệp bởi người sử dụng lao động buộc phải tuyển dụng thêm lao động, đặc biệt trong khu vực lao động thâm dụng, để đáp ứng được yêu cầu từ các đơn hàng trong bối cảnh pháp luật giới hạn số giờ làm thêm tối đa là 300 giờ/năm.

<sup>15</sup> GIZ. Dự án mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững tại Việt Nam. 2021. Danh mục tham chiếu phục vụ cho quy trình đánh giá tác động xã hội và giới.

## BƯỚC 8. QUY PHẠM HÓA GIẢI PHÁP XANH TRONG HỒ SƠ VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT/CHÍNH SÁCH

Sau khi các giải pháp xanh hóa được lựa chọn thì các yếu tố xanh cần được quy phạm hóa bằng các quy định, nội dung chính sách cụ thể. Tùy theo tính chất, đặc điểm và phạm vi tác động mà các nội dung được quy phạm hóa theo phần, chương, mục, tiểu mục, điều, khoản, điểm của VBPL, chính sách.

Nhìn từ góc độ xanh hóa thì đây là bước làm cho các nội dung chính sách đáp ứng khung tiêu chí xanh ở một mức độ nhất định, theo mục tiêu chính sách. Nghĩa là các tiêu chí việc làm xanh, việc làm thỏa đáng, đáp ứng giới và bao trùm, chuyển đổi công bằng trong chuyển đổi xanh và thích ứng với BĐKH được tích hợp vào các điều, khoản, điểm (có liên quan) cụ thể trong từng chính sách.

Như vậy việc quy phạm hóa các giải pháp xanh được tiến hành đồng thời với quy phạm hóa chính sách nói chung, nhằm tích hợp nội dung xanh vào các quy định pháp luật chứ không phải là một công việc riêng rẽ. Điều này đảm bảo tính đồng bộ, nhất quán và toàn diện trong một chính sách, VBQPPL.

**Ví dụ: Tích hợp nội dung xanh vào quy phạm hóa chính sách việc làm trong Bộ Luật Lao động 2019**

### **Chương II VIỆC LÀM**

#### **Điều 12. Chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm, tạo việc làm xanh**

1. Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm; **trong đó xác định rõ tỷ lệ tăng việc làm xanh trong tổng số việc làm tăng thêm.**

Căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề.

2. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm, **ưu tiên tạo việc làm xanh, mô hình sinh kế thích ứng với BĐKH**; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm.

3. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh **bền vững** để tạo việc làm và **đảm bảo việc làm thỏa đáng** cho người lao động.

4. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.

5. Thành lập Quỹ quốc gia về việc làm để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm, **khuyến khích tạo việc làm xanh** và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.

*\*Các chữ màu xanh là minh họa cho tích hợp nội dung xanh vào quy phạm hóa các nội dung chính sách*

Ảnh 4. Tập huấn TOT về xây dựng chính sách LĐXH trên nền TTX và thích ứng với BĐKH





# PHỤ LỤC

## PHỤ LỤC 1. KẾT QUẢ VÀ MỘT LƯU Ý TỪ RÀ SOÁT THÍ ĐIỂM KHOẢNG TRỐNG XANH TRONG LUẬT VIỆC LÀM 2013

### • Xác định vấn đề và nhận diện khoảng trống xanh

Thực tế cho thấy Luật Việc làm năm 2013 đã bộc lộ những bất cập nhất định trong quá trình thi hành do một số quy định không còn phù hợp với bối cảnh quốc tế và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Các quy định về việc làm hiện nay mới chỉ quan tâm đến có việc làm chứ chưa quan tâm đến chất lượng việc làm, việc làm thỏa đáng và phát triển những việc làm mới nổi – việc làm xanh. Những bất cập này thể hiện xuyên suốt trong các chương I, II, IV và V khi chưa có bất cứ chương nào quy định về các điều kiện, yếu tố thúc đẩy tạo việc làm xanh, đảm bảo chất lượng việc làm, hỗ trợ người lao động bị mất việc làm từ các lĩnh vực nâu do chuyển đổi xanh... điều này được thể hiện ngay trong phạm vi điều chỉnh, khi mà mới chỉ quy định về hỗ trợ tạo việc làm chứ không đề cập đến tạo việc làm xanh và đảm bảo chất lượng việc làm. Điều này dẫn đến sự thiếu hụt đầy chuyên và hệ quả là việc làm xanh, kỹ năng nghề xanh bị bỏ qua trong các mục quan trọng như chính sách tín dụng ưu đãi tạo việc làm, chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm, chính sách việc làm công và hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động. Điều này dẫn đến những bất lợi đối với các doanh nghiệp muốn tiếp cận nguồn lực để tái cấu trúc sản xuất, tạo việc làm xanh; hạn chế cơ hội tạo việc làm xanh trong chương trình tạo việc làm công hay tiếp cận hỗ trợ tín dụng, chuyển đổi việc làm với nhóm lao động làm việc trong lĩnh vực nâu.

Những bất cập này do cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về khách quan, kinh tế xanh và nền kinh tế - xã hội có khả năng chống chịu với BĐKH là những vấn đề mới nổi do vậy đến năm 2012 chiến lược quốc gia về TTX và BĐKH mới được ban hành và lĩnh vực LĐXH cũng chưa được quan tâm đúng mức trong các chính sách này cũng như chưa có quy định bắt buộc phải lồng ghép nội dung TTX, thích ứng với BĐKH vào các VBPL. Về mặt chủ quan, do đây là những vấn đề mới, không thuộc phạm vi trực tiếp quản lý của ngành LĐTĐXH nên nhận thức, kiến thức về các nội dung này còn hạn chế, vì vậy những khía cạnh này chưa được xem xét đến.

Tình trạng trên cho thấy Luật Việc làm 2013 cần được sửa đổi, bổ sung để phù hợp với tình hình mới, đảm bảo sự đồng bộ, nhất quán với các chính sách phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ môi trường của Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 và tương thích với các cam kết quốc tế Việt Nam đã tham gia.

#### Lưu ý số 1:

Một chính sách (Luật, Bộ Luật) có phạm vi có thể điều chỉnh với nhiều lĩnh vực khác nhau, như Luật việc làm có phạm vi điều chỉnh với cả tạo việc làm và cấp chứng chỉ nghề quốc gia song các quy định về việc làm và giáo dục nghề nghiệp cũng được quy định trong Bộ Luật Lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp; do vậy nếu chỉ rà soát hiện trạng, khoảng trống xanh với riêng Luật Việc làm thì sẽ không đầy đủ, hệ quả là sẽ đưa ra những giải pháp chính sách hay quy phạm hóa hồ sơ VBQPPL thiếu đồng bộ và tính nhất quán trong các chính sách thuộc phạm vi quản lý của ngành.

### • Xác định mục tiêu xanh hóa

Mục tiêu tổng quát: Sửa đổi, bổ sung các quy định để không chỉ tạo việc làm mà còn nâng cao chất lượng việc làm, tiến tới việc làm thỏa đáng thông qua phát triển việc làm xanh, đào tạo nghề xanh góp phần đạt được mục tiêu tăng trưởng xanh, thích ứng với BĐKH và phát triển bền vững.

Mục tiêu cụ thể

3. Tạo cơ chế chính sách phù hợp để khuyến khích cả cơ quan tổ chức công lập và khối tư nhân phát triển việc làm xanh, nâng cao chất lượng việc làm trong chuyển đổi thông qua cải thiện chính sách

việc làm công, chính sách tín dụng ưu đãi tạo việc làm và chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm công bằng và bao trùm.

4. Nâng cao tính chủ động và dự báo trong phát triển việc làm, đặc biệt là tạo việc làm xanh thông qua thúc đẩy hướng nghiệp xanh, giáo dục nghề xanh và dịch vụ việc làm xanh bao trùm.

#### Lưu ý số 2:

- Khi xác định mục tiêu cần dựa vào khung tiêu chí xanh hóa, nhất là các tiêu chí kỹ thuật để đảm bảo tính toàn diện. Từ khung tiêu chí cho thấy mục tiêu của xanh hóa việc làm không chỉ tạo ra việc làm (như Luật hiện tại) mà còn phải tạo việc làm xanh gắn liền với cải thiện chất lượng việc làm, đáp ứng việc làm thỏa đáng, đáp ứng giới, bao trùm hướng đến đạt được các mục tiêu phát triển bền vững.
- Để phát triển, tạo việc làm xanh thì phải có các điều kiện đảm bảo và dịch vụ hỗ trợ, đó là bên cạnh thể chế thì phải có nguồn lực tài chính và con người, điều này đồng nghĩa với việc đồng thời phải xanh hóa giáo dục nghề/chứng chỉ nghề và quỹ quốc gia về việc làm.
- Mục tiêu cần bao quát được cả đối tượng dễ bị tổn thương nhất trong chuyển đổi xanh và thích ứng với BĐKH, bao gồm nhóm có nguy cơ mất việc làm trong lĩnh vực nâu, lao động phi chính thức chứ không chỉ chuyển đổi ở khu vực nông thôn như các quy định hiện tại.

#### • Đề xuất giải pháp xanh hóa chính sách

- Chính sách 1: Tạo điều kiện cho người lao động mất việc làm (do chuyển đổi xanh) và doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh được tiếp cận tín dụng ưu đãi tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm để xanh hóa sản xuất và tạo việc làm xanh.
  - *Phương án 1: Giữ nguyên như hiện tại với quy định đối tượng được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm bao gồm: DNVVN, HTX, THT, hộ kinh doanh, người lao động; và đối tượng được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm với mức lãi suất thấp hơn doanh nghiệp nhỏ và vừa, hợp tác xã, tổ hợp tác, hộ kinh doanh sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, người DTTS; Người DTTS đang sinh sống tại vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn, người khuyết tật.*
  - *Phương án 2: Mở rộng quy định đối tượng được vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi tạo việc làm xanh và mức lãi suất thấp hơn với cả đối tượng là lao động mất việc làm do chuyển đổi xanh.*
- Chính sách 2: Mở rộng phạm vi thực hiện chính sách việc làm công nhằm đáp ứng yêu cầu không chỉ tạo ra việc làm mà còn tạo cơ chế thúc đẩy phát triển việc làm xanh, việc làm thỏa đáng.
  - *Phương án 1: Giữ nguyên chính sách hiện tại với quy định đầu tư vào 4 chương trình phát triển KT-XH bao gồm: Xây dựng cơ sở hạ tầng phục vụ sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp và diêm nghiệp; Xây dựng cơ sở hạ tầng công cộng; Bảo vệ môi trường; d) Ứng phó với biến đổi khí hậu.*
  - *Phương án 2: Mở rộng chính sách tạo làm việc công với các chương trình phát triển KT-XH về chuyển đổi xanh, phát triển năng lượng tái tạo, mô hình kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số để thúc đẩy tạo việc làm xanh.*
  - *Phương án 3: Xây dựng, bổ sung theo hướng cụ thể cụ thể hóa điểm c) Bảo vệ môi trường, và điểm d) Biến đổi khí hậu với các hướng dẫn chi tiết bao hàm dự án chuyển đổi xanh, phát triển NLTT, chuyển đổi số, sinh kế thích ứng BĐKH.*
- Chính sách 3: Xây dựng chính sách chuyển đổi (thay vì chuyển dịch như hiện tại) việc làm bao trùm nhằm thúc đẩy chuyển đổi cơ cấu việc làm theo hướng thúc đẩy gia tăng tỷ trọng việc làm xanh và sinh kế thích ứng với biến đổi khí hậu.
  - *Phương án 1: Giữ nguyên chính sách chuyển dịch việc làm ở khu vực nông thôn như hiện tại*
  - *Phương án 2. Chuyển đổi cơ cấu việc làm theo hướng tạo việc làm xanh, thích ứng với biến đổi khí hậu ở cả khu vực nông thôn và đô thị.*

- *Phương án 3: Ưu tiên thúc đẩy chuyển đổi việc làm nâu sang việc làm xanh tại các khu vực đô thị, tập trung vào một số lĩnh vực như NLTT, công nghiệp, thương mại và du lịch, giao thông vận tải và xây dựng.*

#### **Lưu ý số 3:**

- Một văn bản pháp luật có thể có nhiều vấn đề bất cập do vậy cần có những giải pháp/nội dung chính sách khác nhau tương ứng để đảm bảo tính bao quát và toàn diện mới đạt được mục tiêu chính sách.
- Mỗi giải pháp/nội dung chính sách cần phải đưa ra các phương án khác nhau để đánh giá tác động. Thông thường phải có ít nhất 2 phương án, trong đó một phương án giữ nguyên (có thể kết hợp với với án can thiệp gián tiếp) và một phương án yêu cầu có can thiệp trực tiếp, nghĩa là phải xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung các quy định hiện có.
- Các giải pháp/nội dung và phương án chính sách phải đảm bảo việc đạt được mục tiêu chính sách và khả thi trong việc quy phạm hóa.
- Với VBPL này có thể lựa chọn giải pháp xây dựng một chương riêng về tạo việc làm xanh để tập trung nguồn lực thúc đẩy chuyển đổi cơ cấu việc làm, phát triển việc làm xanh ở những lĩnh vực có tiềm năng lớn.

#### **• Nhận diện đối tượng chịu tác động**

Theo Danh mục tham chiếu phục vụ quy trình đánh giá tác động xã hội và giới của Bộ LĐTBXH do Dự án Mục tiêu xã hội trong TTX bền vững tại Việt Nam của GIZ biên soạn thì lĩnh vực việc làm có 12 đối tượng chịu tác động. Tuy nhiên, nhìn từ lăng kính xanh hóa thì các đối tượng chịu tác động có thể như sau:

- Nhóm người lao động, bao gồm: Lao động trong lĩnh vực sản xuất nâu (khai khoáng, nhiệt điện, vật liệu xây dựng truyền thống, vệ sinh môi trường...); Lao động nông - lâm nghiệp dựa vào khai thác tự nhiên và hóa chất; Hộ nghèo, hộ phải dời chỗ ở phục vụ các chương trình phát triển kinh tế xã hội tạo việc làm công; Lao động nông nghiệp hữu cơ và sản xuất nông nghiệp dựa vào hệ sinh thái; Lao động phi chính thức được hỗ trợ chuyển đổi việc làm; và Lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người DTTS.
- Nhóm học nghề và có sở giáo dục nghề nghiệp và dịch vụ việc làm bao gồm: Người học nghề, tập sự tại các cơ sở GDNN, doanh nghiệp, cơ sở SXKD; Giáo viên dạy nghề; Cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tổ chức đánh giá kỹ năng nghề; Tổ chức, dịch vụ hướng nghiệp; Doanh nghiệp, tổ chức cung cấp dịch vụ việc làm.
- Doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và người sử dụng lao động: Doanh nghiệp lĩnh vực mới nổi (ví dụ: NLTT, sản xuất xanh, chuyển đổi số, vv); Doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất nâu (ví dụ: khai khoáng, nhiên liệu hóa thạch, cơ khí chế tạo, xây dựng truyền thống, v.v); DNVVN, HTX, THT hoạt động trong lĩnh vực có tiềm năng tạo việc làm xanh.
- Cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức nghề nghiệp: Cơ quan quản lý nhà nước về lao động, việc làm và GDNN; Tổ chức xã hội – nghề nghiệp về việc làm và bảo vệ quyền lợi người lao động; Các bộ, ngành, lĩnh vực có tiềm năng xanh hóa sản xuất và dịch vụ.
- Nhóm khác: thành viên gia đình của người lao động và dịch vụ tài chính, tín dụng

#### **Lưu ý số 4:**

- Trong lĩnh vực lao động xã hội đối tượng chịu tác động trực tiếp và cần quan tâm nhất là người lao động và các đối tượng chính sách xã hội. Trong chuyển đổi xanh và thích ứng với biến đổi khí hậu thì các nhóm dễ bị tổn thương nhất là lao động tay nghề thấp, lao động làm trong các lĩnh vực nâu và lao động dựa vào sinh kế nông nghiệp.
- Chuyển đổi cơ cấu việc làm theo hướng xanh hóa, đảm bảo chất lượng việc làm không chỉ dựa vào các chương trình việc làm công mà cần có sự tham gia chủ động của các doanh nghiệp/khối tư nhân do vậy cần xem đây là nhóm quan trọng trong thực hiện đánh giá tác động.

## • Lựa chọn các chỉ số xanh để đo lường tác động đề xuất giải pháp xanh hóa

Dựa trên mục tiêu chính sách và các giải pháp chính sách được đề xuất, chỉ số đánh giá tác động đối với xanh hóa Luật Việc làm 2013 được xác định bao gồm 25 chỉ số cơ bản như sau:

### *Các chỉ số về tạo việc làm xanh*

- (1) Số lĩnh vực có tiềm năng tạo việc làm xanh.
- (2) Số doanh nghiệp, HTX có tiềm năng tạo việc làm xanh.
- (3) Số việc làm xanh được tạo ra so với số việc làm truyền thống (nâu) mất đi theo lĩnh vực.
- (4) Tỷ lệ (%) tăng hoặc giảm thu nhập của việc làm xanh so với việc làm truyền thống (nâu).
- (5) Nhận thức về xanh hóa sản xuất của doanh nghiệp.
- (6) Tỷ lệ (%) việc làm xanh được tạo ra tại các DNVVN và HTX, THT.
- (7) Số HGD được hỗ trợ chuyển đổi sinh kế theo mô hình các-bon thấp, thân thiện môi trường và mô hình sinh kế thích ứng BĐKH
- (8) Số dự án khởi nghiệp xanh/ tổng số dự án khởi nghiệp.
- (9) Tỷ lệ (%) dự án khởi nghiệp xanh do thanh niên làm chủ/tổng số dự án khởi nghiệp.

### *Chỉ số điều kiện hỗ trợ xanh hóa việc làm*

- (1) Cơ hội tiếp cận Quỹ quốc gia về việc làm đối với các doanh nghiệp có kế hoạch tạo việc làm xanh.
- (2) Cơ hội tiếp cận quỹ quốc gia về việc làm của các DNVVN, HTX, THT và HGD.
- (3) Cơ hội tiếp cận quỹ quốc gia về việc làm và được hỗ trợ từ chương trình chuyển đổi việc làm của người lao động thuộc nhóm yếu thế và lao động phi chính thức.
- (4) Cơ hội tiếp cận Quỹ quốc gia về việc làm được hỗ trợ từ chương trình chuyển đổi việc làm của người lao động trong lĩnh vực nâu
- (5) Tỷ lệ (%) dịch vụ hướng nghiệp, giới thiệu việc làm được xanh hóa.
- (6) Tỷ lệ (%) nghề xanh trong danh mục nghề quốc gia.
- (7) Tỷ lệ (%) học viên học nghề xanh/ tổng số học viên học nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.
- (8) Số người được học nghề xanh theo hình thức đào tạo kết hợp đầu tư giữa doanh nghiệp và nhà nước.

### *Chỉ số đáp ứng giới và bao trùm trong xanh hóa việc làm*

- (1) Tỷ lệ (%) phụ nữ làm chủ của các doanh nghiệp nhỏ, HTX, THT sản xuất, kinh doanh xanh.
- (2) Số việc làm xanh tiềm năng cho lao động nữ theo lĩnh vực.
- (3) Tỷ lệ (%) lao động nữ bị mất việc làm trong lĩnh vực sản xuất nâu.
- (4) Số HGD nghèo được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế các-bon thấp và thích ứng với BĐKH.
- (5) Cơ hội việc làm xanh - việc làm thỏa đáng cho người khuyết tật.
- (6) Số HGD do phụ nữ làm chủ hộ được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế các-bon thấp và thích ứng với BĐKH.
- (7) Số HGD DTTS được hỗ trợ chuyển đổi mô hình sinh kế các bon thấp và thích ứng với BĐKH.
- (8) Tỷ lệ (%) học viên học nghề xanh là nữ/ tổng số học viên học nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

#### Lưu ý số 5:

- Phạm vi các chỉ số có mức độ bao phủ rộng hay hẹp phụ thuộc vào mục tiêu chính sách, và trong ĐGTD chính sách tổng thể các chỉ số sẽ bao quát hơn, do vậy chỉ số xanh hóa này chỉ là một phần, được tích hợp vào khung chỉ chỉ đánh giá tác động chính sách nói chung.
- Theo định nghĩa về việc làm xanh thì việc làm xanh phải là việc làm thỏa đáng, chất lượng việc làm và đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động do vậy các chỉ số đo lường tác động của việc làm xanh nghĩa là đã bao hàm các yếu tố này.

#### • Đề xuất lựa chọn giải pháp xanh hóa (ví dụ)

Do việc ĐGTD xã hội với các giải pháp chưa diễn ra trên thực tế nên việc đề xuất lựa chọn phương án/giải pháp nào ở đây sẽ thiếu tính thuyết phục, do vậy sẽ chỉ trình bày một số lưu ý quan trọng.

#### Lưu ý số 6:

- Đánh giá các giải pháp để đưa ra quyết định lựa chọn giải pháp tối ưu bắt buộc phải dựa trên kết quả đánh giá tác động chính sách, thông qua đánh giá tác động tích cực, tiêu cực và phân tích ưu, nhược điểm của từng giải pháp/phương án chính sách.
- Khung tiêu chí xanh hóa là cơ sở để đo lường mức độ đáp ứng yêu cầu xanh hóa của các giải pháp chính sách. Tiêu chí kỹ thuật bao gồm nội dung xanh hóa liên quan đến việc làm xanh, việc làm thỏa đáng, chuyển đổi công bằng; đáp ứng giới và bao trùm, nhất quán và đồng bộ. Tính thực tế và khả thi của giải pháp bao gồm các khía cạnh tài chính, nhân lực, phương pháp thực hiện và công nghệ, lịch trình thực hiện và các điều kiện về thực thi, giám sát, đánh giá.
- Trong thực tế giải pháp nào cũng có những điểm tích cực và hạn chế nhất định, do vậy giải pháp nào có tổng số điểm tích cực cao – tiêu cực thấp được xem là giải pháp tối ưu nhất để đạt được mục tiêu; ngược lại giải pháp nào có số điểm tích cực thấp nhất – tiêu cực cao nhất là giải pháp không được cân nhắc và bị loại trừ.
- Với những giải pháp không có mức độ chênh lệch lớn, do vậy trước khi quyết định lựa chọn giải pháp cần phân tích ưu và nhược điểm của mỗi giải pháp một cách đa chiều, làm cơ sở tham vấn thêm (nếu cần) để đưa ra quyết định lựa chọn phù hợp.

#### • Quy phạm hóa giải pháp được lựa chọn (ví dụ)

Nội dung xanh có thể được tích hợp bằng hình thức bổ sung vào một quy định đã có có xây dựng một quy định mới (điều, khoản, điểm) tùy thuộc vào mỗi nội dung chính sách cụ thể, vấn đề quan trọng là “chỉ dấu xanh” có thể được nhận diện. Nếu muốn khẳng định mức độ ưu tiên và tầm quan trọng của nội dung đó thì đặt ở các quy định đầu tiên. Ví dụ nội dung xanh được tích hợp vào điều 1 và 18 của Luật Việc làm 2013 như sau:

##### **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Luật này quy định chính sách hỗ trợ tạo việc làm, **chuyển đổi cơ cấu việc làm theo hướng xanh hóa, đảm bảo chất lượng việc làm**; thông tin thị trường lao động; đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; tổ chức, hoạt động dịch vụ việc làm; bảo hiểm thất nghiệp và quản lý nhà nước về việc làm.

##### **Điều 18. Nội dung chính sách việc làm công**

1. Chính sách việc làm công được thực hiện thông qua các dự án hoặc hoạt động sử dụng vốn nhà nước gắn với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn cấp xã, bao gồm:

- a) **Đầu tư chuyển đổi sản xuất xanh, phát triển NLTT và năng lượng mới, mô hình kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số.**
- b) Xây dựng cơ sở hạ tầng phục vụ sản xuất nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp và diêm nghiệp;
- c) Xây dựng cơ sở hạ tầng công cộng;
- d) Bảo vệ môi trường;
- đ) Ứng phó với biến đổi khí hậu;

**Lưu ý số 7:**

- Mặc dù không được đề cập trong các giải pháp và phương án chính sách song việc quy phạm hóa nội dung chính sách phải được thực hiện ngay ở điều khoản đầu tiên và rất quan trọng đó là phạm vi điều chỉnh và chính sách nhà nước về việc làm bởi đây như là quy định xương sống xuyên suốt toàn bộ nội dung VBPL đó.
- Quy phạm hóa các giải pháp xanh được tiến hành đồng thời với quy phạm hóa chính sách nói chung, nghĩa là thực hiện tích hợp nội dung xanh vào các quy định pháp luật chứ không phải là một công việc tách rời trong quy phạm hóa một hồ sơ VBQPPL.

## PHỤ LỤC 2. DANH MỤC MỘT SỐ CÔNG ƯỚC, HIỆP ĐỊNH VÀ THỎA THUẬN QUỐC TẾ CHÍNH VỀ/LIÊN QUAN ĐẾN MÔI TRƯỜNG, BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU VÀ LAO ĐỘNG & XÃ HỘI VIỆT NAM ĐÃ THAM GIA

Công ước, hiệp định, thỏa thuận quốc tế chính Việt Nam tham gia	Năm	Link tài liệu tham khảo
<b>Bảo vệ môi trường và biến đổi khí hậu<sup>16</sup></b>		
1. Công ước Viên năm 1985 về Bảo vệ tầng ô-zôn	26/4/1994	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Cong-uoc-vien-bao-ve-tang-ozon-1985-68510.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Cong-uoc-vien-bao-ve-tang-ozon-1985-68510.aspx</a>
2. Công ước khung của Liên Hợp Quốc năm 1992 về Biến đổi khí hậu	16/11/1994	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Cong-uoc-khung-thay-doi-khi-hau-cua-Lien-hop-quoc-1992-67331.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Cong-uoc-khung-thay-doi-khi-hau-cua-Lien-hop-quoc-1992-67331.aspx</a>
3. Nghị định thư Kyoto năm 1997 của công ước khung của liên hợp quốc về biến đổi khí hậu	25/09/2002	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Nghi-dinh-thu-Kyoto-nam-1997-bien-doi-khi-hau-Cong-uoc-khung-cua-Lien-hop-quoc-142359.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Nghi-dinh-thu-Kyoto-nam-1997-bien-doi-khi-hau-Cong-uoc-khung-cua-Lien-hop-quoc-142359.aspx</a>
4. Thỏa thuận Paris về biến đổi khí hậu năm 2015	31/10/ 2016	<a href="https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf">https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf</a> ; và <a href="http://cspl-tnmt.monre.gov.vn/pl-quoc-te/qioi-thieu-cac-dieu-uoc-quoc-te-tn-mt/thoa-thuan-paris-nam-2015.html">http://cspl-tnmt.monre.gov.vn/pl-quoc-te/qioi-thieu-cac-dieu-uoc-quoc-te-tn-mt/thoa-thuan-paris-nam-2015.html</a>
5. Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái bình dương (CP-TPP)- Chương 20. Môi trường	08/03/2018	<a href="http://cptpp.moit.gov.vn">http://cptpp.moit.gov.vn</a>
6. Hiệp định tự do thương mại Việt Nam và EU (EVFTA) - Chương 13. Thương mại và Phát triển bền vững	30/06/2019	<a href="http://evfta.moit.gov.vn">http://evfta.moit.gov.vn</a>
<b>Phát triển bền vững</b>		
1. Chương trình nghị sự 2030 về sự phát triển bền vững của Liên hợp quốc	25/09/2015	<a href="http://vbcsd.vn/detail.asp?id=656">http://vbcsd.vn/detail.asp?id=656</a>
<b>Laô động và Xã hội</b>		
1. Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW)	17/12/82	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-yuc-khac/Cong-uoc-ve-xoa-bo-moi-hinh-">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-yuc-khac/Cong-uoc-ve-xoa-bo-moi-hinh-</a>

<sup>16</sup> Tăng trưởng xanh thuộc phạm vi nội dung, hành động bảo vệ môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu, đặc biệt là lĩnh vực giảm phát thải khí nhà kính, sử dụng tài nguyên hiệu quả; và cũng thể hiện trong mục PTBV số 13- Hành động ứng phó với biến đổi khí hậu.

		<a href="http://thuc-phan-biet-doi-xu-chong-lai-phu-nu-1979-269872.aspx">thuc-phan-biet-doi-xu-chong-lai-phu-nu-1979-269872.aspx</a>	
2. Công ước quốc tế về quyền trẻ em	28/02/90	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-cua-Lien-hop-quoc-ve-quyen-tre-em-233659.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Linh-vuc-khac/Cong-uoc-cua-Lien-hop-quoc-ve-quyen-tre-em-233659.aspx</a>	
3. Công ước 182-Hình thức lao động trẻ em		<a href="http://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_vn/chuyen_muc/tieu_chuan_ilo/index">http://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_vn/chuyen_muc/tieu_chuan_ilo/index</a> ; và <a href="https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/international-labour-standards/lang--vi/index.htm">https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/international-labour-standards/lang--vi/index.htm</a>	
4. Công ước số 29-Lao động cưỡng bức			
5. Công ước số 98-Quyền tổ chức và thương lượng tập thể	14/06/2019		
6. Công ước số 100 - Trả công bình đẳng	7/10/1997		
7. Công ước số 105-Xóa bỏ lao động cưỡng bức	08/06/2020		
8. Công ước số 111-Chống phân biệt đối xử			
9. Công ước số 138-Tuổi tối thiểu được đi làm việc	24/6/2003		
10. Công ước số 155 về An toàn và sức khỏe lao động	1994		<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-155-an-toan-lao-dong-ve-sinh-lao-dong-va-moi-truong-lao-dong-20-06-1981-90167.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-155-an-toan-lao-dong-ve-sinh-lao-dong-va-moi-truong-lao-dong-20-06-1981-90167.aspx</a>
11. Công ước số 187về Khung chính sách thúc đẩy an toàn vệ sinh lao động	16/05/2014		<a href="http://antoanlaodong.gov.vn/vi/van-ban-phap-luat-chi-tiet/loi-dung/31">http://antoanlaodong.gov.vn/vi/van-ban-phap-luat-chi-tiet/loi-dung/31</a>
12. Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái bình dương (CP-TPP)- Chương 19. Lao động	08/03/2018	<a href="http://cptpp.moit.gov.vn">http://cptpp.moit.gov.vn</a>	
13. Hiệp định tự do thương mại Việt Nam và EU (EVFTA) - Chương 13. Thương mại và Phát triển bền vững	30/06/2019	<a href="http://evfta.moit.gov.vn">http://evfta.moit.gov.vn</a>	

### PHỤ LỤC 3. DANH MỤC CHÍNH SÁCH TĂNG TRƯỞNG XANH, BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA VIỆT NAM

Danh mục chính sách	Năm ban hành	Link tài liệu tham khảo
Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam giai đoạn 2021-2030	2021	<a href="https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-3671">https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-3671</a>
<b>Tăng trưởng xanh</b>		
1. Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh của Việt Nam (giai đoạn 2011-2020 và tầm nhìn 2050)	QĐ Số: 1393/QĐ-TTg, 25/09/2012	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Quyết-dinh-1393-QĐ-TTg-nam-2012-phe-duyet-Chien-luoc-quoc-gia-tang-truong-xanh-148498.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Quyết-dinh-1393-QĐ-TTg-nam-2012-phe-duyet-Chien-luoc-quoc-gia-tang-truong-xanh-148498.aspx</a>
2. Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2050 đang được trình Chính phủ phê duyệt	Dự thảo	<a href="http://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=49910&amp;idcm=140">http://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=49910&amp;idcm=140</a>
3. Kế hoạch hành động quốc gia về TTX giai đoạn 2014 – 2020	QĐ Số: 403/QĐ-TTg, 20/03/2014	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/tai-nguyen-moi-truong/quyet-dinh-403-qd-ttg-nam-2014-ke-hoach-hanh-dong-quoc-gia-">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/tai-nguyen-moi-truong/quyet-dinh-403-qd-ttg-nam-2014-ke-hoach-hanh-dong-quoc-gia-</a>

		<a href="http://tang-truong-xanh-giai-doan-2014-2020-224162.aspx">tang-truong-xanh-giai-doan-2014-2020-224162.aspx</a>
4. Kế hoạch hành động của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2019-2020, tầm nhìn 2030.	QĐ Số 710/QĐ-BLĐTBXH; 23/05/2019	<a href="http://old.molisa.gov.vn/Images/editor/files/Ke%20hoach%20hoat%20dong%20Bo.pdf">http://old.molisa.gov.vn/Images/editor/files/Ke%20hoach%20hoat%20dong%20Bo.pdf</a>
<b>Biến đổi khí hậu</b>		
1. Chiến lược quốc gia về biến đổi khí hậu của Việt Nam (giai đoạn 2011-2020, tầm nhìn 2050)	QĐ Số: 2139/QĐ-TTg, 05/12/2011	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/tai-nguyen-moi-truong/quyet-dinh-2139-qd-ttg-phe-duyet-chien-luoc-quoc-gia-bien-doi-khi-hau-132631.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/tai-nguyen-moi-truong/quyet-dinh-2139-qd-ttg-phe-duyet-chien-luoc-quoc-gia-bien-doi-khi-hau-132631.aspx</a>
2. Kế hoạch hành động quốc gia về biến đổi khí hậu giai đoạn 2012-2020.	QĐ Số: 1474/QĐ-TTg, 05/10/2012	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Quyết-dinh-1474-QĐ-TTg-cua-Thu-tuong-Chinh-phu-viec-ban-hanh-Ke-hoach-hanh-dong-149190.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Quyết-dinh-1474-QĐ-TTg-cua-Thu-tuong-Chinh-phu-viec-ban-hanh-Ke-hoach-hanh-dong-149190.aspx</a>
3. Kế hoạch thực hiện thỏa thuận Paris về biến đổi khí hậu	QĐ Số: 2053/QĐ-TTg, 28/10/2016	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/tai-nguyen-moi-truong/Quyết-dinh-2053-QĐ-TTg-ke-hoach-thuc-hien-thoa-thuan-Paris-bien-doi-khi-hau-2016-328065.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/tai-nguyen-moi-truong/Quyết-dinh-2053-QĐ-TTg-ke-hoach-thuc-hien-thoa-thuan-Paris-bien-doi-khi-hau-2016-328065.aspx</a>
4. Báo cáo đóng góp do quốc gia tự quyết định (NDC) năm 2020	24/07/2020	<a href="https://vihema.gov.vn/wp-content/uploads/2020/10/NDC_VN_Clean_final.pdf">https://vihema.gov.vn/wp-content/uploads/2020/10/NDC_VN_Clean_final.pdf</a>
5. Kế hoạch quốc gia thích ứng với biến đổi khí hậu giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050	QĐ Số: 1055/QĐ-TTg, 20/07/2020	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Quyết-dinh-1055-QĐ-TTg-2020-Ke-hoach-quoc-gia-thich-ung-voi-bien-doi-khi-hau-2021-2030-447740.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-nguyen-Moi-truong/Quyết-dinh-1055-QĐ-TTg-2020-Ke-hoach-quoc-gia-thich-ung-voi-bien-doi-khi-hau-2021-2030-447740.aspx</a>
6. Kế hoạch thực hiện thỏa thuận Paris về biến đổi khí hậu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giai đoạn 2019-2020 và 2021-2030	QĐ Số: 1290/QĐ-BLĐTBXH, 11/09/2020	<a href="https://luatvietnam.vn/tai-nguyen/quyet-dinh-1290-qd-bldtbxh-2019-ke-hoach-thuc-hien-thoa-thuan-paris-ve-bien-doi-khi-hau-176760-d1.html">https://luatvietnam.vn/tai-nguyen/quyet-dinh-1290-qd-bldtbxh-2019-ke-hoach-thuc-hien-thoa-thuan-paris-ve-bien-doi-khi-hau-176760-d1.html</a>
<b>Phát triển bền vững</b>		
1. Chiến lược phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011-2020	QĐ số: 432/QĐ-TTg, 12/04/2012	<a href="http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=2&amp;mode=detail&amp;document_id=157753">http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=2&amp;mode=detail&amp;document_id=157753</a>
2. KHHĐ quốc gia thực hiện chương trình nghị sự 2030 vì sự PTBV	QĐ Số: 622/QĐ-TTg, 10/05/2017	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Quyết-dinh-622-QĐ-TTg-2017-Ke-hoach-hanh-dong-quoc-gia-thuc-hien-Chuong-trinh-nghi-su-2030-348831.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Quyết-dinh-622-QĐ-TTg-2017-Ke-hoach-hanh-dong-quoc-gia-thuc-hien-Chuong-trinh-nghi-su-2030-348831.aspx</a>
3. Lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam đến năm 2030	QĐ Số: 681/QĐ-TTg, 04/06/2019	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Quyết-dinh-681-QĐ-TTg-2019-Lo-trinh-thuc-hien-muc-tieu-phat-trien-ben-vung-Viet-Nam-den-nam-2030-415793.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thuong-mai/Quyết-dinh-681-QĐ-TTg-2019-Lo-trinh-thuc-hien-muc-tieu-phat-trien-ben-vung-Viet-Nam-den-nam-2030-415793.aspx</a>
4. Nghị quyết về phát triển bền vững	Nghị quyết số 136/NQ-CP, 25/09/2020	<a href="https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Dau-tu/Nghi-quyet-136-NQ-CP-2020-phat-trien-ben-vung-453913.aspx">https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Dau-tu/Nghi-quyet-136-NQ-CP-2020-phat-trien-ben-vung-453913.aspx</a>



## PHỤ LỤC 4. TÓM TẮT CÁC GIẢI PHÁP, NHIỆM VỤ CHỦ YẾU TRONG KHHD VỀ TTX VÀ THỰC HIỆN THỎA THUẬN PARIS VỀ BĐKH CỦA BỘ LĐTBXH

---

**Kế hoạch hành động của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2019-2020, tầm nhìn 2030.**

### 1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách

- Rà soát, đánh giá hệ thống pháp luật hiện hành và đề xuất sửa đổi, bổ sung nhằm thúc đẩy tăng trưởng xanh và ứng phó với biến đổi khí hậu.
- Hoàn thiện chính sách việc làm phù hợp với Chiến lược quốc gia về Tăng trưởng xanh nhằm khuyến khích tạo việc làm xanh và bền vững; xây dựng chính sách hỗ trợ tạo việc làm xanh và hỗ trợ chuyển đổi việc làm, phát triển sinh kế bền vững cho người dân, đặc biệt là người lao động bị tác động của biến đổi khí hậu, các sự cố, thảm họa môi trường và lao động có đất phải chuyển đổi mục đích sử dụng.
- Hoàn thiện chính sách giáo dục nghề nghiệp phù hợp với định hướng tăng trưởng xanh; xây dựng tiêu chuẩn xanh đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp và xây dựng chương trình đào tạo nghề xanh.
- Hoàn thiện chính sách an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với định hướng tăng trưởng xanh để khuyến khích doanh nghiệp, người dân ứng dụng các thiết bị và công nghệ xanh vào hoạt động sản xuất kinh doanh.
- Hoàn thiện chính sách trợ giúp xã hội trong tạo việc làm xanh, học nghề xanh cho người thu nhập thấp, người dân tộc thiểu số, người dân cư trú ở các huyện nghèo, xã đặc biệt khó khăn và các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương khác.

### 2. Đào tạo nhân lực

- Tập huấn cho cán bộ của ngành về việc lồng ghép các mục tiêu tăng trưởng xanh vào việc xây dựng các chính sách lao động và xã hội.
- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp có đủ kiến thức và kỹ năng về xanh hóa giáo dục nghề nghiệp, tổ chức đào tạo các nghề xanh cho nền kinh tế.
- Tổ chức hỗ trợ đào tạo nhân lực kỹ thuật trong các ngành nghề thuộc khu vực kinh tế xanh.
- Tổ chức thực hiện các chính sách khuyến khích tạo việc làm xanh

### 3. Nghiên cứu khoa học

- Nghiên cứu xác định tiêu chí việc làm xanh, nghề xanh, kỹ năng xanh, các chỉ tiêu giám sát và đánh giá tình hình phát triển việc làm xanh, đào tạo nghề xanh, nghề xanh và kỹ năng xanh.
- Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí giám sát và đánh giá tình hình thực hiện Kế hoạch hành động tăng trưởng xanh của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.
- Nghiên cứu, đánh giá tình hình, kết quả thực hiện và dự báo xu hướng phát triển việc làm xanh, nhu cầu kỹ năng xanh của nền kinh tế.

### 4. Truyền thông, nâng cao nhận thức

- Tăng cường tuyên truyền, nângcao nhận thức cho người lao động về tăng trưởng xanh, việc làm xanh và thực hiện các biện pháp bảo vệ môi trường, tiết kiệm năng lượng, tài nguyên tại nơi làm việc.

### 5. Hiện đại hóa hệ thống quản lý

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao hiệu quả quản lý của ngành Lao động-Thương binh và Xã hội đáp ứng yêu cầu quản lý trong kỷ nguyên số vì mục tiêu phát triển xanh và bền vững.

### 6. Đầu tư và mua sắm, chi tiêu công

- Xây dựng hướng dẫn và tổ chức thực hiện đầu tư và mua sắm, chi tiêu công trong xây dựng và hiện đại hóa hệ thống kết cấu hạ tầng kỹ thuật, trang thiết bị làm việc của Bộ theo tiêu chuẩn kinh tế xanh.

## **Kế hoạch thực hiện thỏa thuận Paris về biến đổi khí hậu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội giai đoạn 2019-2020 và 2021-2030**

### **1. Giảm nhẹ phát thải khí nhà kính**

- Thúc đẩy thực hiện ATVSLĐ phù hợp với các quy định liên quan đến mục tiêu giảm nhẹ phát thải KNK, khuyến khích doanh nghiệp, người dân ứng dụng các thiết bị và công nghệ xanh vào hoạt động sản xuất kinh doanh thích ứng với biến đổi khí hậu phù hợp với cam kết trong NDC của Việt Nam, góp phần vào chuyển đổi nền kinh tế theo hướng các bon thấp.
- Tích cực lồng ghép thực hiện chính sách việc làm công trong các chương trình, hoạt động, dự án giảm nhẹ biến đổi khí hậu.
- Nghiên cứu các chính sách an sinh xã hội hỗ trợ lao động chuyển đổi sang việc làm xanh.

### **2. Thích ứng với biến đổi khí hậu**

- Rà soát, bổ sung, quản lý và chia sẻ dữ liệu thông tin về thích ứng, tổn thất, thiệt hại trong các lĩnh vực của ngành.
- Nghiên cứu, đánh giá mức độ rủi ro và tính DBTT do tác động của BĐKH, xác định nhu cầu thích ứng và nhu cầu giải quyết các vấn đề liên quan tới tổn thất và thiệt hại tới các đối tượng của ngành quản lý
- Thu thập thông tin, đánh giá và lựa chọn các mô hình mẫu về sinh kế và quá trình sản xuất phù hợp với điều kiện BĐKH, hỗ trợ nhân rộng tại các địa bàn DBTT và chịu ảnh hưởng lớn bởi BĐKH.
- Đề xuất các tiêu chí và phương pháp xác định mức độ tổn thương của các nhóm đối tượng thuộc ngành quản lý, đề xuất các giải pháp nhằm hỗ trợ tạo việc làm, đảm bảo an sinh xã hội, chủ động thích ứng với BĐKH.

### **3. Chuẩn bị nguồn lực**

- Tổ chức đào tạo và bồi dưỡng công chức, viên chức và người lao động nhằm đáp ứng nhu cầu thực hiện thỏa thuận Paris trong các lĩnh vực của ngành.
- Xây dựng, triển khai các chương trình đào tạo nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ năng phù hợp trong các ngành nghề trọng điểm thuộc khu vực kinh tế xanh, công nghệ xanh thích ứng với BĐKH.
- Tuyên truyền, nâng cao nhận thức về Biến đổi khí hậu cho công chức, viên chức và người lao động. Thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao ý thức trách nhiệm cho người dân tại các địa phương chịu nhiều ảnh hưởng của BĐKH, đặc biệt là những cộng đồng DTTS.

### **4. Thiết lập hệ thống công khai, minh bạch cho thích ứng với biến đổi khí hậu**

- Nghiên cứu, hoàn thiện bộ tiêu chí theo dõi, giám sát, đánh giá tình hình thực hiện Kế hoạch thỏa thuận Paris của Bộ LĐTBXH, phương thức quản lý và chia sẻ dữ liệu với các bên liên quan. Tham gia xây dựng báo cáo thích ứng quốc gia các năm 2020, 2025, 2030.

### **5. Xây dựng và hoàn thiện chính sách; sắp xếp thể chế**

- Hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức đơn vị đầu mối xử lý các vấn đề biến đổi khí hậu của Bộ LĐTBXH.
- Hoàn thiện chính sách việc làm phù hợp với Chiến lược quốc gia về TTX nhằm khuyến khích tạo việc làm mới và bảo đảm ASXH; xây dựng chính sách hỗ trợ chuyển đổi việc làm, tạo việc làm xanh và phát triển sinh kế bền vững cho người dân, đặc biệt là người lao động có sinh kế bị ảnh hưởng bởi biến đổi khí hậu; xây dựng chính sách hỗ trợ về tín dụng, hỗ trợ di chuyển, hỗ trợ về cơ sở hạ tầng để doanh nghiệp ổn định sản xuất trước tác động của BĐKH, sự cố thảm họa môi trường.

- Hoàn thiện chính sách GDNN, chương trình đào tạo nghề phù hợp với định hướng TTX; tích hợp hiệu quả vấn đề ứng phó với BĐKH và bảo đảm nguồn lực lao động chất lượng cao cho phát triển kinh tế đất nước.
- Hoàn thiện chính sách ATVSLĐ phù hợp với các quy định liên quan đến mục tiêu giảm nhẹ phát thải KNK, khuyến khích doanh nghiệp, người dân ứng dụng các thiết bị và công nghệ xanh vào hoạt động SXKD thích ứng với BĐKH phù hợp với cam kết trong NDC của Việt Nam, góp phần vào chuyển đổi nền kinh tế theo hướng các bon thấp.
- Hoàn thiện chính sách giảm nghèo, trợ giúp xã hội, bảo hiểm nhằm đáp ứng yêu cầu về thích ứng với BĐKH, giảm thiểu tác động tiêu cực tới các nhóm đối tượng DBTT, trong đó có người nghèo, người DTTS và các nhóm dễ bị tổn thương khác như người di cư, phụ nữ, trẻ em...

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

---

1. Care Vietnam. 2015. Bảo trợ xã hội trong bối cảnh biến đổi khí hậu ở Việt nam
2. Care Vietnam. 2015. Một mũi tên trúng hai đích: Lồng ghép bình đẳng giới trong thiết kế chương trình thích ứng biến đổi khí hậu
3. Bộ Tư pháp. 2018. Tài liệu hướng dẫn nghiệp vụ đánh giá tác động của chính sách
4. Bộ Công Thương. Hướng dẫn thực hiện báo cáo đánh giá tác động văn bản (RIA)- [http://legal.moit.gov.vn/default.aspx?page=news&do=detail&category\\_id=10&news\\_id=658](http://legal.moit.gov.vn/default.aspx?page=news&do=detail&category_id=10&news_id=658)
5. GIZ.SD. 2020. Sổ tay hướng dẫn đánh giá tác động xã hội và đánh giá tác động về giới
6. GIZ.SD. 2021. Danh mục tham chiếu phục vụ quy trình đánh giá tác động xã hội và giới.
7. GIZ.SD. 2021. Danh mục kiểm tra nội dung báo cáo đánh giá tác động xã hội và giới trong báo cáo đánh giá tác động của chính sách.
8. NDF. 2015. Sổ tay tập huấn nhằm hỗ trợ giới và biến đổi khí hậu theo mục tiêu quốc gia: Chính sách, Chiến lược và Xây dựng Chương trình.
9. ILO.2008. Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work.
10. UNEP. 2014. A guidance manual for green economy indicators
11. UNEP. 2014. A guidance manual for green economy policy assessment
12. EC.2017. Better Regulation Guidelines
13. EC. 2019. The Social Dimensions of 'Greening the Economy'
14. AfDB, WB, UNDP. A Toolkit of Policy Options to Support Inclusive Green Growth
15. OECD.2011. Tools for delivering on GG
16. OECD. 2016. Policy coherence and green growth/ <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264256996-9-en/index.html?itemId=/content/component/9789264256996-9-en>
17. OECD. 2018. OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality
18. GGGI. 2016. Pro-poor, Inclusive Green Growth: Experience and a New Agenda
19. OECD, WB. 2012. Incorporating green growth and sustainable development policies into structural reform agendas
20. UNESCO. 2012. From Green Economies to Green Societies
21. ADB. 2018. Inclusive green growth index: a new benchmark for quality of growth
22. The European Institute for Gender Equality. 2017. Gender impact assessment: Gender Mainstreaming Toolkit
23. The WB. 2016. Toolkit for Mainstreaming Gender in Water Operations
24. International Labour Foundation for Sustainable Development. 2009. Green jobs and women workers Employment, Equity, Equality
25. Labour. The green transformation: labour's environment policy.



**Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

Sitz der Gesellschaft  
Bonn und Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36  
53113 Bonn, Deutschland  
T +49 228 44 60-0  
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5  
65760 Eschborn, Deutschland  
T +49 61 96 79-0  
F +49 61 96 79-11 15

E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de](http://www.giz.de)