

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT
KHOA LUẬT KINH TẾ



HỘI THẢO KHOA HỌC

**TĂNG TRƯỞNG XANH VÀ VIỆC LÀM XANH
CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC THI**



THỪA THIÊN HUẾ, 9.2024

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT
KHOA LUẬT KINH TẾ**



HỘI THẢO KHOA HỌC

**TĂNG TRƯỞNG XANH VÀ VIỆC LÀM XANH
CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC THI**

Thừa Thiên Huế, tháng 9 năm 2024

Thừa Thiên Huế, ngày 23 tháng 09 năm 2024

📍 Đường Võ Văn Kiệt, phường An Tây, thành phố Huế
☎ (0234) 3821135 - Fax: (0234) 3935299
🌐 www.hul.edu.vn
✉ law@hul.edu.vn



CHƯƠNG TRÌNH HỘI THẢO KHOA HỌC
“TĂNG TRƯỞNG XANH VÀ VIỆC LÀM XANH – CHÍNH SÁCH, PHÁP
LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC THI”

Thời gian: 08h00 ngày 23/09/2024 (Sáng thứ Hai)

Địa điểm: Phòng học Thông minh tầng 5, Nhà A1,
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Chủ trì hội thảo: TS. Đào Mộng Điệp
ThS. NCS Thân Văn Tài
ThS. NCS Trần Thế Hệ

Thư kí: GV. Trần Thị Phương Ly

Đường link trực tuyến Hội thảo qua nền tảng Google Meet:

<https://meet.google.com/wkv-kidg-jce>

STT	THỜI GIAN	NỘI DUNG
1	08h05 – 08h10	Tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu <i>ThS. Hoàng Thị Vĩnh Quỳnh</i>
2	08h10 – 08h15	Phát biểu khai mạc và đề dẫn <i>TS. Đào Mộng Điệp</i>
3	08h15 – 08h45	Một số vấn đề lý luận việc làm xanh và phát triển việc làm xanh ở Việt Nam <i>ThS. Đỗ Thị Quỳnh Trang</i>
4	08h45 - 09h15	Hoàn thiện quy định của pháp luật về kinh tế tuần hoàn ở Việt Nam <i>ThS.NCS. Đỗ Trần Hà Linh</i> <i>ThS. Phan Minh Lưu An</i>
5	09h15 - 09h45	Một số giải pháp hoàn thiện chính sách tín dụng xanh trong vấn đề phát triển điện năng lượng mặt trời tại Việt Nam <i>ThS. NCS. Phan Đình Minh</i>
6	09h45 – 10h45	Thảo luận
7	10h45 – 11h00	Tổng kết

MỤC LỤC

1. CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ THUẾ TRONG KHUYẾN KHÍCH ĐẦU TƯ, SẢN XUẤT THEO CÔNG NGHỆ SẠCH, TIẾT KIỆM NĂNG LƯỢNG Ở VIỆT NAM..... 1
SV. Hà Ngọc Hải An
2. PHÁP LUẬT THUẾ TRONG BỐI CẢNH XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN KINH TẾ XANH TẠI VIỆT NAM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN NHẪM HƯỚNG TỚI CHIẾN LƯỢC TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ BỀN VỮNG..... 11
TS. GVC. Đào Mộng Diệp
CN. Nguyễn Đào Mai Khánh
3. PHÁP LUẬT VỀ CÁP TÍN DỤNG XANH TẠI CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI Ở VIỆT NAM 32
GVC. ThS. NCS. Trần Thế Hệ
4. PHÁT TRIỂN DU LỊCH XANH - HƯỚNG PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA DU LỊCH TỈNH BÌNH ĐỊNH..... 40
TS. Nguyễn Huỳnh Huyền
5. PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI MUA BẢO HIỂM TRONG HỢP ĐỒNG BẢO HIỂM NHÂN THỌ 53
SV. Ngô Trần Diệu Hiền
SV. Hồ Thị Yến
SV. Nguyễn Thị Thanh Liễu
6. HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH VỀ DỊCH VỤ LƯU TRÚ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ XANH TẠI VIỆT NAM..... 67
SV. Nguyễn Thị Thu Hà
SV. Phùng Thanh Huy
SV. Hoàng Kỳ Long
7. MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH TÍN DỤNG XANH TRONG VẤN ĐỀ PHÁT TRIỂN ĐIỆN NĂNG LƯỢNG MẶT TRỜI TẠI VIỆT NAM..... 80
ThS.NCS. Phan Đình Minh
8. THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI TRONG VIỆC ÁP DỤNG CÁC CHUẨN MỰC QUỐC TẾ VỀ TÀI CHÍNH XANH VÀO THỰC TIỄN TẠI VIỆT NAM..... 94
ThS. Phạm Diệu Linh

**9. HOÀN THIÊN QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ KINH TẾ TUẦN HOÀN
Ở VIỆT NAM.....104**

ThS.NCS. Đỗ Trần Hà Linh

ThS. Phan Minh Lưu An

**10. CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT VỀ ĐÀO TẠO, HỖ TRỢ, PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CHO VIỆC LÀM XANH TẠI VIỆT NAM: THỰC
TIỄN VÀ KHUYẾN NGHỊ GIẢI PHÁP120**

ThS. LS. Đỗ Thị Diệu Linh

**11. KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ
PHÁT TRIỂN NĂNG LƯỢNG TÁI TẠO TẠI VIỆT NAM.....133**

SV. Bùi Thùy Nhung

SV. Phạm Quỳnh Như

SV. Trần Đỗ Chí Nhân

SV. Trần Ngọc Hoàng

SV. Lương Công Ngọc

12. VIỆC LÀM XANH VÀ PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM XANH Ở VIỆT NAM151

ThS. Đỗ Thị Quỳnh Trang

**13. KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN PHÁP LUẬT VỀ BẢO
ĐẢM QUYỀN CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀ TÀI XẾ XE CÔNG NGHỆ Ở
VIỆT NAM.....159**

SV. Nguyễn Văn Tuấn

SV. Lê Anh Tuấn

**14. HOÀN THIÊN CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ TRÁI PHIẾU
XANH Ở VIỆT NAM.....170**

ThS. Phan Anh Thư

ThS. NCS. Thân Văn Tài

15. BÀN VỀ MỘT SỐ CHÍNH SÁCH TĂNG TRƯỞNG XANH Ở VIỆT NAM..180

ThS.NCS. Trần Văn Tìr

**16. CHÍNH SÁCH VỀ THỨC ĐẨY TĂNG TRƯỞNG XANH GẮN VỚI XÓA
ĐÓI GIÀM NGHÈO VÌ SỰ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG CỦA VIỆT NAM...198**

CN. Thân Trọng Ngọc Trâm

**CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT VỀ ĐÀO TẠO, HỖ TRỢ, PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CHO VIỆC LÀM XANH TẠI VIỆT NAM:
THỰC TIỄN VÀ KHUYẾN NGHỊ GIẢI PHÁP**

Đỗ Thị Diệu Linh*

Tóm tắt:

Trong bối cảnh nỗ lực toàn cầu hướng tới phát triển bền vững, khái niệm “việc làm xanh” đã nổi lên như một thành phần quan trọng trong việc thúc đẩy bảo vệ môi trường. Trong đó, nguồn nhân lực được đánh giá là yếu tố mang tính đột phá cho sự phát triển việc làm xanh. Bài nghiên cứu cung cấp cái nhìn toàn diện về khung pháp lý, chính sách hiện hành về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh tại Việt Nam, phân tích điểm mạnh và điểm yếu của các chính sách hiện hành và việc thực thi; từ đó, khuyến nghị giải pháp thực tiễn để giải quyết những vấn đề về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực, hướng đến phát triển việc làm xanh thực sự hiệu quả, góp phần vào mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam.

Từ khoá: phát triển bền vững, việc làm xanh, lao động xanh, chính sách đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực

1. Đặt vấn đề

Dưới áp lực của việc biến đổi khí hậu và nguy cơ cạn kiệt nguồn tài nguyên thiên nhiên, Việt Nam, hướng đến thực hiện hoá các mục tiêu chính của Chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững, đã và đang thực hiện các chính sách pháp luật liên quan đến đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh, mục tiêu trang bị năng lực và kỹ năng chuyên môn phù hợp để đáp ứng yêu cầu của việc làm xanh – một trong những yếu tố then chốt quyết định sự thành công của chiến lược.

Tuy vậy, các quy định và chính sách thực tế triển khai chưa thực sự đồng bộ, thống nhất, tính khả thi và phản ứng thực tiễn chưa cao dẫn đến khó khăn khi thực hiện, do vậy nguồn nhân lực đáp ứng được tiêu chuẩn của việc làm xanh còn rất hạn chế. Bài viết này phân tích thực tiễn triển khai quy định, chính sách về đào tạo, hỗ

* Thạc sĩ, Luật sư, Công ty luật TNHH PHÚ và Luật sư, Đoàn luật sư Thành phố Hồ Chí Minh; SĐT: 0968 797 291; Email: dtldinh511@gmail.com; Website: <https://ddllaw.vn/>

trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh tại Việt Nam, đồng thời khuyến nghị giải pháp nhằm cải thiện mức độ khả thi của quy định, chính sách, góp phần phát triển bền vững đất nước.

2. Tổng quan lý luận về việc làm xanh và đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh

2.1 Lý luận về việc làm xanh

2.1.1 Khái niệm việc làm xanh

Hội nghị Liên hợp quốc về Môi trường và Phát triển (UNCED), còn được gọi là Hội nghị Thượng đỉnh Trái đất, hay Hội nghị Rio, được tổ chức tại Rio de Janeiro, Brazil năm 1992, là một chấm bút đầu tiên khởi đầu cho một kỷ nguyên phát triển đi kèm với sự khuyến khích bảo vệ môi trường sống trong nhiều lĩnh vực. Nhiều khái niệm mới bắt đầu ra đời từ đó. Cho đến Hội nghị Thượng đỉnh Trái đất lần tiếp theo tại Rio de Janeiro, Brazil năm 2012 (Rio+20), khái niệm “phát triển bền vững” chính thức được đề đặt lên mục tiêu hàng đầu. Với chủ đề “tương lai mà chúng ta mong muốn” (The future we want), Hội nghị đã nhấn mạnh 7 lĩnh vực cần ưu tiên quan tâm để phát triển bền vững, trong đó việc làm là ưu tiên hàng đầu.

Cụm từ “việc làm xanh” (green jobs) bắt đầu xuất hiện trong bối cảnh các cuộc thảo luận quốc tế về môi trường và phát triển bền vững. Cụm từ này trở nên phổ biến hơn sau khi Chương trình Môi trường Liên hợp quốc (The United Nations Environment Programme – UNEP) và Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization – ILO) bắt đầu sử dụng nó để nhấn mạnh mối liên kết giữa bảo vệ môi trường, giảm biến đổi khí hậu và tạo việc làm bền vững. Trong đó, văn bản đầu tiên đề cập đến khái niệm “việc làm xanh” là Báo cáo của UNEP và ILO năm 2008 với chủ đề “Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World”, định nghĩa “*việc làm xanh là công việc trong lĩnh vực nông nghiệp, sản xuất, nghiên cứu và phát triển (R&D), hành chính, và hoạt động dịch vụ góp phần đáng kể vào việc bảo tồn, khôi phục chất lượng môi trường. Cụ thể, nhưng không giới hạn, bao gồm những công việc giúp bảo vệ hệ sinh thái và đa dạng sinh học; giảm thiểu mức tiêu thụ năng lượng, vật liệu và nước thông qua các chiến lược hiệu quả cao; nền kinh tế không carbon; và giảm thiểu hoặc tránh hoàn toàn việc tạo ra*

mọi hình thức chất thải và ô nhiễm”¹¹³ (được tạm dịch bởi tác giả). Khái niệm này tiếp tục được ILO bổ sung lần lượt vào năm 2016, định nghĩa “việc làm xanh là những công việc từ tế góp phần bảo tồn hoặc phục hồi môi trường, dù là trong các lĩnh vực truyền thống như sản xuất và xây dựng hay trong các lĩnh vực xanh mới nổi như năng lượng tái tạo và năng lượng hiệu quả”¹¹⁴ (được tạm dịch bởi tác giả); và vào năm 2018, “việc làm xanh là việc làm bền vững (decent jobs) đồng thời bảo vệ môi trường, là việc làm mà người lao động có tiếng nói của mình, bình đẳng, có thu nhập xứng đáng và có điều kiện làm việc an toàn, đồng thời bảo vệ môi trường”¹¹⁵ (được tạm dịch bởi tác giả).

Cho đến nay, “việc làm xanh” ở Việt Nam cũng dựa trên khái niệm được đưa ra bởi UNEP và ILO, theo Báo cáo số 2 năm 2020 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội¹¹⁶. Đây là một khái niệm mới, mở ra cho Việt Nam một “kỷ nguyên xanh” hướng đến “tăng trưởng xanh”, tuy vậy chưa được định nghĩa chính thức trong một văn bản pháp luật nào.

2.1.2 Phạm vi của việc làm xanh

Phạm vi của việc làm xanh trên thế giới, theo UNEP và ILO¹¹⁷, bao gồm các công việc sau đây: (1) năng lượng tái tạo gồm gió (wind), quang điện/quang năng (solar PV), năng lượng nhiệt mặt trời (solar thermal), sinh khối (biomass), thủy năng (hydro power), năng lượng địa nhiệt (geothermal), năng lượng tái tạo kết hợp (renewables, combined); (2) xây dựng xanh; (3) giao thông vận tải xanh; (4) công nghiệp cơ bản và tái chế như thép, nhôm, xi măng, bột giấy và giấy; (5) nông nghiệp; (6) lâm nghiệp.

¹¹³ UNEP & ILO (2008). “Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World”, trang 3. Nguyên bản định nghĩa: “We define green jobs as work in agricultural, manufacturing, research and development (R&D), administrative, and service activities that contribute substantially to preserving or restoring environmental quality. Specifically, but not exclusively, this includes jobs that help to protect ecosystems and biodiversity; reduce energy, materials, and water consumption through high-efficiency strategies; de-carbon the economy; and minimize or altogether avoid generation of all form of waste and pollution”.

¹¹⁴ ILO (2016), “What is the green jobs?”, <https://www.ilo.org/resource/article/what-green-job>, truy cập ngày 23/8/2024.

¹¹⁵ ILO (2018), “Green jobs, the key to sustainable development”, <https://www.ilo.org/resource/green-jobs-key-sustainable-development>, truy cập ngày 24/8/2024.

¹¹⁶ Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2020), “Các tiêu chí xác định việc làm xanh tại Việt Nam”, Bản tin chất lượng chính sách – Số 2 năm 2020, trang 1.

¹¹⁷ UNEP & ILO (2008), “Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World”, trang 6-23.

Đối với Việt Nam, dựa trên định nghĩa về việc làm xanh của ILO, phạm vi của việc làm xanh sẽ là việc làm trong nhóm “ngành” và công việc sản xuất hàng hoá và dịch vụ về môi trường mà ở đó có sự thúc đẩy quá trình bảo vệ, thân thiện với môi trường và đáp ứng được các tiêu chí việc làm thoả đáng của ILO. Viện Khoa học Lao động và Xã hội xác định các ngành môi trường cốt lõi và có liên quan đến môi trường¹¹⁸ phân thành 3 cấp độ xanh:

Nhóm 1: ngành kinh tế xanh cốt lõi/xanh hoàn toàn (fully green sectors), tỷ trọng xanh chiếm 100%, là các ngành đóng vai trò quan trọng, đóng góp trực tiếp đối với giảm phát khí thải nhà kính, bảo vệ môi trường gồm: năng lượng tái tạo, lâm nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ môi trường, nghiên cứu và đào tạo trong lĩnh vực bảo vệ môi trường và bảo tồn tài nguyên, hoạt động giảm nhẹ và ứng phó với biến đổi khí hậu.

Nhóm 2: ngành kinh tế xanh một phần (partly green sectors), tỷ trọng xanh tính theo tiêu chí cụ thể, là ngành có tỷ trọng nhất định các doanh nghiệp hoạt động có đóng góp tích cực đến môi trường và ngược lại, tiêu biểu như xử lý chất thải (rác thải, nước thải), công nghiệp chế tạo, chế biến (sản xuất các sản phẩm thân thiện với môi trường như động cơ chạy bằng điện, sản phẩm điện tiết kiệm năng lượng, vật liệu xây dựng không nung – giảm phát thải khí gây hiệu ứng nhà kính), xây dựng (công trình kiến trúc xanh, thân thiện môi trường, đê điều, hồ thủy lợi, hạ tầng kỹ thuật ứng phó biến đổi khí hậu), giao thông vận tải (công cộng, phương tiện chạy điện), du lịch (sinh thái), thương mại (điện tử).

Nhóm 3: ngành kinh tế nâu (non-green sectors) hoặc không xét đến vì không liên quan đến môi trường, tỷ trọng xanh là 0%, như trồng cây thuốc lá và cây có hại cho môi trường, sức khoẻ, chăn nuôi và nuôi trồng thủy sản, khai khoáng (than, dầu khí, gas, khoáng sản).

Việt Nam đối với việc làm xanh có cách nhìn tương tự như thế giới, có cùng định hướng tiến đến mục tiêu chung phát triển bền vững và bảo vệ môi trường. Điểm khác biệt của Việt Nam so với thế giới là dựa trên mức độ phát triển, cơ sở hạ tầng, công nghệ, nhận thức và kỹ năng của người lao động cũng như các chính sách

¹¹⁸ Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2020), “Các tiêu chí xác định việc làm xanh tại Việt Nam”, Bản tin chất lượng chính sách – Số 2 năm 2020, trang 2.

và tài trợ. Đối với Việt Nam, vì sự hạn chế ở các tiêu chí nêu trên nên Việt Nam còn tập trung vào các lĩnh vực dễ tiếp cận, chưa đi sâu đi xa như các nước phát triển, tốc độ phát triển việc làm xanh cũng chậm hơn, nguồn nhân lực được đào tạo bài bản và giàu kinh nghiệm ở Việt Nam vẫn còn là một thách thức rất lớn.

2.1.3 Đặc trưng của việc làm xanh

Việc làm xanh được phân biệt với các loại việc làm thông thường khác bởi các đặc trưng cơ bản sau đây:

- *Bảo vệ và thân thiện với môi trường*: là đặc trưng hàng đầu của việc làm xanh, giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường thông qua giảm phát thải khí nhà kính, sử dụng năng lượng tái tạo nhiều hơn và giảm thiểu chất thải.

- *Sử dụng công nghệ sạch và tăng cường hiệu quả năng lượng và tài nguyên*: sử dụng năng lượng tái tạo, công nghệ tiết kiệm năng lượng, quy trình sản xuất giảm phát thải, giảm lãng phí và tối ưu hoá việc sử dụng nguồn tài nguyên có giới hạn...

- *Tăng cường phát triển bền vững*: việc làm xanh không chỉ tập trung vào lợi nhuận kinh tế, mà còn cân nhắc đảm bảo sự phát triển bền vững và lâu dài của môi trường và xã hội, tạo hệ sinh thái cân bằng, giảm biến đổi khí hậu và suy thoái môi trường.

- *Thúc đẩy xã hội công bằng*: việc làm xanh góp phần tạo ra cơ hội việc làm mới, cân bằng và công bằng về nguồn việc làm cho người lao động, tăng cường quyền lợi và điều kiện làm việc cho người lao động.

2.2 Lý luận về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh

2.2.1 Lý thuyết về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực

Nhà kinh tế học Hoa Kỳ Gary Stanley Becker, người nghiên cứu và đưa ra lý thuyết về vốn con người (human capital) trong các xuất bản sách "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education" năm 1964, cốt lõi nhấn mạnh con người là nguồn vốn quan trọng đối với sự phát triển kinh tế và xã hội, việc đầu tư vào giáo dục và đào tạo được xem như một hình thức đầu tư vào "vốn con người", có thể tạo ra lợi ích kinh tế tương tự như đầu tư vào vốn vật chất. Vốn con người là toàn bộ những năng lực lâu dài mà việc sở đắc và sở hữu khiến con người có năng suất hơn trong những hoạt động khác nhau của mình.

Những năng lực này một phần là bẩm sinh và một phần là sở đắc nhờ những đầu tư của con người để tự nguyện huy động những nỗ lực và phí tổn cá nhân¹¹⁹.

Lý thuyết phát triển nguồn nhân lực (human resource development – HRD) lần đầu tiên được đưa ra bởi nhà xã hội học Hoa Kỳ Leonard Nadler năm 1969 tại một hội nghị ở Hoa Kỳ¹²⁰, sau cũng được UNESCO, ILO lần lượt sử dụng theo nghĩa rộng, hẹp tương ứng, cốt lõi tập trung vào việc phát triển toàn diện năng lực của cá nhân trong một tổ chức, xã hội, bao gồm 03 yếu tố chính: đào tạo và phát triển, quản lý nguồn nhân lực và phát triển tổ chức.

Các lý thuyết này ứng dụng vào phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh thông qua đào tạo nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn, tư duy, nhận thức và thái độ của người lao động về bảo vệ môi trường và phát triển bền vững, từ đó tăng hiệu quả lao động và sự sáng tạo trong lĩnh vực xanh.

2.2.2 Vai trò của việc đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực trong việc làm xanh

Để đáp ứng được việc làm xanh mang tính chất đặc thù, mới mẻ, công tác đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực đóng vai trò cực kỳ quan trọng:

- *Nâng cao kỹ năng chuyên môn*: giúp người lao động nắm vững, vận dụng tối ưu kiến thức và kỹ năng về giải pháp công nghệ sạch, năng lượng sạch, quản lý tài nguyên...
- *Thích ứng công nghệ mới và quy trình sản xuất sạch*: giúp người lao động dễ dàng thích nghi với các thay đổi của công nghệ tiên tiến, nắm bắt nhanh chóng kỹ năng cần thiết để vận hành và tối ưu hoá công nghệ sạch.
- *Tăng cường nhận thức về bảo vệ môi trường tuyệt đối*: giúp phát triển “tư duy xanh” cho người lao động, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của bảo vệ môi trường và phát triển bền vững.
- *Cải thiện chất lượng và năng suất lao động*: giúp người lao động làm việc hiệu quả hơn, giảm lãng phí tài nguyên và năng lượng.

¹¹⁹ Louis Lévy Garboua, Đại học Panthéon-Sorbonne (Paris I), Nguyễn Đón Phước dịch (2015), “Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education”, <https://www.phantichkinhte123.com/2015/01/human-capital-theoretical-and-empirical.html>, truy cập ngày 24/8/2024.

¹²⁰ Phan Văn Kha (2017), “Mô hình phát triển nguồn nhân lực bền vững và quản lý nguồn nhân lực trong nghiên cứu khoa học giáo dục”, Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 136 – tháng 1/2017, trang 13.

- *Đảm bảo sự phát triển bền vững của lực lượng lao động*: đảm bảo duy trì và phát triển dài hạn nguồn lao động chất lượng cao, từ đó tạo ra nguồn cung lao động bền vững và ảnh hưởng tích cực đến khả năng cạnh tranh của nền kinh tế.

3. Quy định, chính sách pháp luật về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh tại Việt Nam và thực tiễn triển khai

3.1 Tổng quan quy định, chính sách pháp luật về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh của Việt Nam

Nhận thức được vấn đề, sự ra đời của các văn bản pháp luật như một phản hồi tích cực của Việt Nam đối với vấn đề bảo vệ môi trường, văn bản sớm nhất đề cập vấn đề môi trường phải kể đến Sắc lệnh 142/SL do Chủ tịch Hồ Chí Minh ký ngày 21/12/1949 về bảo vệ rừng. Sau đó, đặc biệt kể đến Luật bảo vệ môi trường 1993 – một đạo luật riêng chính thức dành cho môi trường ra đời. Với sự sửa đổi bổ sung theo thời gian, Luật bảo vệ môi trường 2020 đưa khái niệm kinh tế xanh trở thành chính sách của Nhà nước về bảo vệ môi trường, Điều 5: “11. *Lồng ghép, thúc đẩy các mô hình kinh tế tuần hoàn, kinh tế xanh trong xây dựng và thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, đề án, dự án phát triển kinh tế - xã hội*”, từ đó các khái niệm “mua sắm xanh” (Điều 146), “tín dụng xanh” (Điều 149), “trái phiếu xanh” (Điều 150) cũng lần lượt xuất hiện, khẳng định sự quan tâm của Việt Nam đối với chiến dịch dài hạn bảo vệ môi trường.

Từ đó, các đề án, chương trình, chiến lược quốc gia mà có đề cập đến công tác đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh, được phê duyệt và triển khai. Trong đó phải kể đến “Định hướng chiến lược phát triển bền vững ở Việt Nam” (Chương trình Nghị sự 21 của Việt Nam) năm 2004. Tiếp đó, cao trào từ giai đoạn 2011, chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2012 – 2020 theo Quyết định 1393/QĐ-TTg ngày 25/9/2012 là chiến lược đầu tiên toàn diện về phát triển xanh ở Việt Nam, cơ sở trước đó là chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 theo Quyết định 432/QĐ-TTg ngày 12/4/2011. Tiếp theo lần lượt ra đời đề án phát triển nông nghiệp hữu cơ giai đoạn 2020 – 2030 theo Quyết định 885/QĐ-TTg ngày 23/6/2020 – trong đó tập trung đào tạo, tập huấn phát triển nguồn nhân lực từ cán bộ, công chức làm công tác quản lý, giám sát đến doanh nghiệp, người sản xuất, kinh doanh và cả học sinh phổ thông, sinh viên thuộc lĩnh

vực nông lâm thủy sản; chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn 2050 theo Quyết định 1658/QĐ-TTg ngày 01/10/2021 – giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tổ chức đào tạo nhân lực kỹ thuật trong ngành nghề thuộc kinh tế xanh theo thẩm quyền, xây dựng và thực hiện các chính sách khuyến khích tạo việc làm xanh, phát triển nguồn nhân lực cho các ngành nghề xanh, tạo việc làm xanh, huy động nguồn lực tài chính cho tăng trưởng xanh...; chiến lược quốc gia về biến đổi khí hậu giai đoạn đến năm 2050 theo Quyết định 896/QĐ-TTg ngày 26/7/2022 – phát triển nguồn nhân lực bằng việc triển khai tập huấn, bồi dưỡng, đào tạo lại về thích ứng biến đổi khí hậu, giảm nhẹ rủi ro thiên tai, sử dụng năng lượng tái tạo, năng lượng mới, phát triển đội ngũ chuyên gia chất lượng cao về kiểm kê thẩm định phát thải khí nhà kính, thị trường cac-bon...; gần nhất có thể kể đến Dự thảo Nghị định về cơ chế thử nghiệm phát triển kinh tế tuần hoàn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư lấy ý kiến vào đầu năm 2023, phát triển theo Quyết định 687/QĐ-TTg năm 2022 – đưa chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực trở thành một trong bảy chính sách mục tiêu.

3.2 Đánh giá thực tế triển khai quy định, chính sách về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh tại Việt Nam

Nguồn nhân lực của Việt Nam đang ngày càng tăng cùng với sự gia tăng dân số. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến hết năm 2022, quy mô dân số cả nước ước đạt 100 triệu người, trong đó lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm là 50,6 triệu người. Trung bình mỗi năm có khoảng 500 nghìn người gia nhập lực lượng lao động. Theo Ngân hàng thế giới (WB, 2020), trong 10 năm (2010 – 2020) chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,69. Đến 2022, chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam trong nhóm phát triển khá đứng thứ 115/191 quốc gia. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (2020), tỷ trọng người lao động có trình độ sơ cấp chiếm 4,7%, trung cấp 4,3%, cao đẳng 3,7% và đại học trở lên 10,9%¹²¹.

¹²¹ Đào Xuân Lộc (2024). "Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho quá trình phát triển kinh tế xanh". Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam. <https://dangcongsan.vn/phat-trien-kinh-te-xanh-ly-luan-va-thuc-tien/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-cho-qua-trinh-phat-trien-kinh-te-xanh-671701.html>, truy cập ngày 24/8/2024.

Tuy vậy, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo ở Việt Nam còn khá lớn, chất lượng đào tạo chưa tốt, cơ cấu ngành nghề cũng chưa phù hợp. Nhân sự có kỹ năng lao động chuyên môn cao, quản lý giỏi, lãnh đạo, nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành thì thiếu, trong khi lao động thủ công, không qua đào tạo thì thừa. Theo Trung tâm Thông tin – Tư liệu thuộc Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương trong báo cáo chuyên đề 2018, nhận thức của Việt Nam về việc làm xanh còn rất hạn chế, chỉ mới thoáng qua ở một bộ phận dân cư có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, chủ yếu gồm các nhà hoạch định chính sách, cán bộ quản lý cấp cao, doanh nhân lớn có trách nhiệm xã hội, hoặc các nhà nghiên cứu chính sách môi trường...; đa số người dân chưa biết việc làm xanh là gì và vai trò của việc làm xanh trong phát triển bền vững của đất nước như thế nào...; một số người hiểu việc làm xanh mới ở bề nổi, ngay cả hệ thống giáo dục nghề nghiệp và dạy nghề, tuy có khá nhiều tiêu chuẩn kỹ năng nghề được xây dựng và thông qua nhưng rất ít trong số đó đề cập đến kỹ năng xanh hoá các ngành công nghiệp và bảo vệ môi trường; hầu hết chương trình đào tạo chỉ có một môn học liên quan đến môi trường là “an toàn và vệ sinh lao động” hoặc bảo vệ môi trường chỉ được coi là một nội dung bổ sung trong hoạt động ngoại khoá; ngay cả trường đào tạo cho những ngành được coi rất có ý nghĩa với bảo vệ môi trường như quản lý nước, xây dựng, giao thông, năng lượng... cũng rất xem nhẹ các môn học liên quan đến việc làm xanh; các ngành “xanh” chỉ mới thu hút lao động phi kỹ năng. Theo nghiên cứu của tác giả Nguyễn Bá Ngọc (2014), tổng số lao động làm việc trong các ngành “xanh” cũng chỉ chiếm tỷ lệ khiêm tốn khoảng 1,2% trong đó ngành xử lý rác thải rắn và lỏng có tỷ lệ cao nhất chiếm 0,54% (2010) và 1,01% (2012)¹²². Theo đánh giá chung về cấp độ kỹ năng của người lao động ở ASEAN thể hiện trong Báo cáo Nghiên cứu khu vực về sự sẵn sàng của chính sách việc làm xanh tại ASEAN (2021) cho thấy Việt Nam là đất nước có lao động có kỹ năng cấp độ 1 (skill level 1 – low) nhiều nhất – tỷ lệ đến 40%, nhưng lao động có kỹ năng cấp độ 3 và 4 (skill levels 3 and 4 – high) lại nằm trong top 3 quốc gia thấp nhất – tỷ lệ còn cách con số 20% khá xa, và chỉ hơn Campuchia và Lào; Việt Nam cũng là đất nước có

¹²² Trung Tâm Thông tin – Tư liệu, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2018), “Chuyên đề số 8: Việc làm xanh trong bối cảnh thực hiện tăng trưởng xanh tại Việt Nam”. Công thông tin kinh tế Việt Nam - VNEP, trang 5-7.

tỷ lệ lao động dễ bị tổn thương (vulnerable employment)¹²³ cao (trên trung bình của khối ASEAN) nằm trong top 3 – chiếm khoảng 55,8%¹²⁴.

Về tổng quan, chiến lược, chính sách quốc gia và chương trình triển khai tại địa phương, doanh nghiệp nhìn chung là khá nhiều, tuy cho đến nay Việt Nam vẫn chưa có chính thức một cuộc điều tra, khảo sát nào ghi nhận lại tình hình, mức độ đào tạo, phát triển lao động cho việc làm xanh, nhưng qua các báo cáo chung về sự phát triển của việc làm xanh cho thấy tỷ lệ lao động được đào tạo bài bản, có kỹ năng chuyên môn trong lĩnh vực xanh là không cao và thiếu hụt, cho thấy mục tiêu đề ra trong các chiến lược quốc gia về việc lấy nguồn nhân lực làm trọng tâm đào tạo vẫn chưa đạt. Việc thiếu quy định tiêu chuẩn về đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực xanh, phân bổ ngành nghề việc làm xanh chưa đồng bộ, tỷ lệ người lao động nhận lương trong việc làm xanh còn thấp, điều kiện kinh tế - xã hội cơ bản và điều kiện địa lý, địa hình của từng địa phương khác nhau, công tác thực hiện chuyển đổi xanh chưa hiệu quả, đặc biệt nhận thức hạn chế của người dân, người lao động về việc làm xanh là những nguyên nhân cơ bản dẫn đến việc triển khai các chiến lược, chính sách chưa thực sự đồng bộ, thống nhất, gặp khó khăn trong giám sát, thực thi, dẫn đến khoảng cách từ chính sách trên giấy đến chính sách vào thực tiễn còn khá xa, khiến cho khả năng tiếp cận nguồn đào tạo của người lao động bị hạn chế rất nhiều, từ đó các chương trình về đào tạo nguồn nhân lực xanh không đem lại hiệu quả như mong muốn.

4. Khuyến nghị và đề xuất giải pháp đối với việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh tại Việt Nam

Với mục tiêu phát triển bền vững dài hạn, hướng đến tầm nhìn kinh tế xanh 2050, sự cải thiện xuất phát từ nguyên nhân nòng cốt là nguồn nhân lực là thực sự cấp thiết. Để thúc đẩy việc làm xanh, lao động xanh phát triển, cải thiện công tác đào tạo, hỗ trợ, phát triển nguồn nhân lực cho việc làm xanh trong thời gian tới tại Việt Nam, dựa trên tình hình thực tế, tác giả đưa ra một số khuyến nghị và đề xuất những giải pháp sau đây:

¹²³ Theo ILO (2018), lao động dễ bị tổn thương (vulnerable employment) là một thuật ngữ dùng để chỉ những nhân viên làm việc trong hoàn cảnh dễ bị sắp xếp công việc không chính thức, ít an sinh xã hội hơn và ít có khả năng tham gia cũng như hưởng lợi từ các quá trình đối thoại xã hội.

¹²⁴ ILO (2021), Final report: "Regional Study on Green jobs policy readiness in ASEAN", trang 26.

Một là, tăng cường mạnh mẽ việc nâng cao nhận thức cho người dân nói chung và người lao động nói riêng về việc làm xanh, lao động xanh. Nhận thức của nguồn nhân lực là điểm quan trọng nhất, nhận thức nâng cao sẽ tạo nên sự đột phá đáng kể cho việc làm xanh tại Việt Nam – đây là hành động dài hơi nhưng cần phải triển khai liên tục từ những bước nhỏ nhất để đạt được hiệu quả. Để làm được việc này, Việt Nam cần phải thống nhất cách hiểu đối với “việc làm xanh”, “lao động xanh”, đáp ứng đúng chuẩn quốc tế mà vẫn phù hợp tình hình phát triển kinh tế - xã hội riêng của Việt Nam. Theo đó, việc luật hoá các khái niệm này là cần thiết, sau đó phổ biến rộng rãi dưới nhiều hình thức tuyên truyền cho toàn dân, nhằm nâng cao mức độ nhận thức của toàn dân về phát triển bền vững, việc làm xanh, lao động xanh, đặc biệt ở nhóm lao động đang có tỷ lệ cao nhất ở ngành nông lâm thủy sản, chứ không chỉ giới hạn ở một nhóm lao động bất kỳ nào.

Hai là, thiết lập quy định tiêu chuẩn riêng về lao động trong việc làm xanh tại Bộ luật lao động, theo đó tiêu chuẩn của người lao động, cơ chế tuyển dụng, chế độ hưởng lợi, bảo hiểm, an sinh... được xây dựng cụ thể, áp dụng riêng cho lao động trong việc làm xanh.

Ba là, xây dựng và triển khai cơ chế, cách thức nâng cao chất lượng, năng lực và kỹ năng cho nhóm lao động phi chính thức, nhằm tạo điều kiện cho nhóm này được trang bị nhiều kiến thức, kỹ năng hơn, từ đó có nhiều cơ hội hơn để tiếp cận với việc làm cần trình độ chuyên môn sâu, để từng bước chuyển thành lao động chính thức. Từ đó, tỷ lệ lao động lành nghề, qua đào tạo bài bản mới có cơ hội tăng lên, góp phần phát triển nguồn lao động cho việc làm xanh.

Bốn là, thực hiện điều tra, khảo sát hàng năm về việc làm xanh trong từng ngành nghề, tại từng khu vực, địa phương, từng doanh nghiệp, đơn vị sản xuất về các tiêu chí như: tỷ lệ lao động nam, nữ tham gia việc làm xanh; mức độ thường xuyên của việc tổ chức đào tạo kỹ năng nghề nghiệp xanh cho người lao động tại doanh nghiệp; tỷ lệ người lao động tham gia các lớp, hội thảo đào tạo kỹ năng nghề nghiệp xanh; mức độ bảo hiểm, an sinh, lương thưởng cho người lao động tham gia việc làm xanh của từng doanh nghiệp...

Năm là, mở rộng và gia tăng các buổi đào tạo theo chuyên đề về việc làm xanh, lao động xanh trong từng ngành nghề, từng lĩnh vực cụ thể tại từng địa

phương, từng doanh nghiệp, đơn vị sản xuất. Nội dung đào tạo tập trung vào việc thực hành các công việc xanh trên thực tế, chứ không chỉ gói gọn trên giấy tờ. *Sáu là, tăng cường phát triển công tác đào tạo trực tuyến* để đảm bảo mọi địa phương, mọi người đều có thể tiếp cận được nội dung đào tạo, khắc phục tình trạng điều kiện kinh tế, điều kiện địa lý, địa hình khác biệt.

Bảy là, đối với đào tạo lâu dài từ cấp độ tiểu học – trung học – phổ thông – cao học, đưa kiến thức về phát triển bền vững, việc làm xanh, lao động xanh phù hợp từng cấp độ vào các môn học hiện có, góp phần đưa khái niệm chiến lược phát triển bền vững quốc gia vào nhận thức của người học từ cấp độ sơ khởi, từ đó mới có nền tảng để hướng người học tham gia vào nền kinh tế xanh, trở thành lao động lành nghề, bài bản trong việc làm xanh khi trưởng thành, bước vào độ tuổi lao động.

Tám là, đối với doanh nghiệp, chủ động gia tăng công tác phí cho việc đào tạo, cử và hỗ trợ nhân viên, chuyên viên, lãnh đạo đi học, tham gia đào tạo về việc làm xanh, lao động xanh; đặt ra mục tiêu xanh hoá cụ thể hàng tháng, quý, năm trong chính doanh nghiệp, đơn vị sản xuất như một phong trào thi đua nội bộ.

5. Kết luận

Mặc dù đã có nỗ lực đáng kể từ Chính phủ, cơ quan liên quan cũng như bản thân doanh nghiệp và người lao động, nhưng thực tế chất lượng của nguồn nhân lực cho việc làm xanh tại Việt Nam vẫn còn nhiều thách thức cần giải quyết. Các giải pháp đề xuất trên không chỉ bổ sung quy định pháp luật chung, mà còn cụ thể hoá cách thức thực thi các chính sách, chương trình góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực xanh đóng vai trò quan trọng trong quá trình chuyển đổi kinh tế ít phát thải, góp phần bảo vệ môi trường hướng đến phát triển bền vững.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật bảo vệ môi trường số 72/2020/QH14 ngày 17/11/2020.
2. Quyết định 432/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 12/4/2011.
3. Quyết định 1393/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 25/9/2012.
4. Quyết định 885/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 23/6/2020.
5. Quyết định 1658/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 01/10/2021.

6. Quyết định 896/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 26/7/2022.
7. Công văn 7144/BKHĐT-QLKTTW của Bộ Kế hoạch và Đầu tư ngày 30/8/2023 kèm theo Dự thảo Nghị định cơ chế thử nghiệm phát triển kinh tế tuần hoàn.
8. Louis Lévy Garboua, Đại học Panthéon-Sorbonne (Paris I), Nguyễn Đôn Phước dịch (2015), "*Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*", <https://www.phantichkinhte123.com/2015/01/human-capital-theoretical-and-empirical.html>.
9. ILO (2016), "*What is the green jobs?*", <https://www.ilo.org/resource/article/what-green-job>.
10. ILO (2018), "*Green jobs, the key to sustainable development*", <https://www.ilo.org/resource/green-jobs-key-sustainable-development>.
11. ILO (2021), Final report: "*Regional Study on Green jobs policy rediness in ASEAN*".
12. Phan Văn Kha (2017), "*Mô hình phát triển nguồn nhân lực bền vững và quản lý nguồn nhân lực trong nghiên cứu khoa học giáo dục*", Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam, số 136 – tháng 1/2017.
13. Đào Xuân Lộc (2024), "*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho quá trình phát triển kinh tế xanh*", Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, <https://dangcongsan.vn/phat-trien-kinh-te-xanh-ly-luan-va-thuc-tien/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-cho-qua-trinh-phat-trien-kinh-te-xanh-671701.html>, ngày 05/7/2024.
14. Trung Tâm Thông tin – Tư liệu, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2018), "*Chuyên đề số 8: Việc làm xanh trong bối cảnh thực hiện tăng trưởng xanh tại Việt Nam*", Công thông tin kinh tế Việt Nam – VNEP.
15. UNEP & ILO (2008), "*Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low- carbon World*".
16. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2020), "*Các tiêu chí xác định việc làm xanh tại Việt Nam*", Bản tin chất lọc chính sách – Số 2 năm 2020.