

# HỘI NHẬP QUỐC TẾ VỀ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM: THÀNH TỰU, HẠN CHẾ VÀ GIẢI PHÁP

ĐINH NGỌC RUẦN  
Học viện Chính trị khu vực I

Nhận bài ngày 05/5/2026. Sửa chữa xong 16/6/2026. Duyệt đăng 20/6/2026.

## Abstract

*Positioning itself within the broader current of global development, the Communist Party of Vietnam has guided the country toward comprehensive integration into the international community, including integration in the field of labor. Throughout this process, Vietnam has actively improved its labor legal framework and incorporated international treaties, standards, and commitments into domestic legislation; reformed labor market institutions; fostered harmonious industrial relations; and enhanced workforce quality to strengthen competitiveness in the global labor market. These efforts have contributed significantly to the achievements of the country's renewal and development process.*

**Keywords:** International commitments, international integration, international labor integration, labor market, labor relations.

## 1. Đặt vấn đề

Hội nhập quốc tế về lao động là bộ phận cấu thành hữu cơ trong bức tranh tổng thể chung của hội nhập quốc tế, đồng thời, phản ánh sự tham gia của một quốc gia vào các chuẩn mực, quy định và thị trường lao động toàn cầu. Đây là một bộ phận cấu thành hữu cơ và là động lực quan trọng của hội nhập quốc tế toàn diện, gắn kết trực tiếp con người - chủ thể của sản xuất và phát triển vào dòng chảy kinh tế, văn hóa và xã hội toàn cầu. Ở Việt Nam, từ quá trình đổi mới tư duy và lãnh đạo tổ chức thực hiện của Đảng, lĩnh vực này đã đạt được một số thành tựu quan trọng nhưng đồng thời cũng tồn tại những hạn chế cần khắc phục. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi sẽ đi vào khái quát về một số thành tựu và hạn chế trong quá trình Việt Nam tham gia hội nhập quốc tế về lao động dưới sự lãnh đạo của Đảng, từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả hội nhập trên lĩnh vực này để đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong kỷ nguyên mới.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Quá trình phát triển tư duy lý luận của Đảng Cộng sản Việt Nam về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động

Tư duy lý luận của Đảng về hội nhập quốc tế nói chung và hội nhập trong lĩnh vực lao động nói riêng đã trải qua một quá trình vận động, phát triển liên tục. Quá trình này được khắc họa rõ nét thông qua hệ thống các văn kiện, chỉ thị, nghị quyết của Đảng thời kỳ đổi mới. Cùng với việc mở đầu công cuộc đổi mới, Đại hội VI đã đặt nền móng đầu tiên cho tư duy mở cửa về lao động khi khẳng định: “...mở rộng việc đưa lao động và chuyên gia đi làm việc ở các nước bằng nhiều hình thức thích hợp, coi đó là một bộ phận hữu cơ của chương trình lao động của toàn xã hội, của từng ngành, từng địa phương” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, tr. 850). Tiếp tục chủ trương của Đại hội VI, các văn kiện, chỉ thị, nghị quyết của Đảng sau đó từng bước hoàn thiện tư duy hội nhập quốc tế về lao động. Trong giai đoạn đầu đổi mới, điểm nhấn đáng chú ý là tại Đại hội VIII, chủ trương “Hội nhập kinh tế quốc tế” lần đầu tiên được đề cập trong văn kiện. Cùng với đó, trong lĩnh vực hội nhập quốc tế về lao động, tư duy của Đảng có sự thay đổi về chất khi văn kiện trên nhấn mạnh nhiệm vụ: “Mở rộng và nâng cao hiệu quả xuất khẩu lao động và chuyên gia; đổi mới cơ chế quản lý

(\*) Bài viết là kết quả nghiên cứu từ đề tài khoa học cơ sở phân cấp năm 2026: “Nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế về lao động ở Việt Nam hiện nay”, mã số: CS.03-2026

Email: ruan.250976@gmail.com

*xuất khẩu lao động; đào tạo người lao động về tay nghề, ngoại ngữ và ý thức kỷ luật lao động để thích ứng với yêu cầu của thị trường quốc tế*” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2015, tr. 125). Nhiệm vụ này tiếp tục được cụ thể hóa qua Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 01/11/1997 của Bộ Chính trị khóa VIII về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa người lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài. Nhìn tổng thể ở giai đoạn đầu đổi mới, các chính sách hội nhập lao động chủ yếu tập trung ở mảng “kinh tế đối ngoại” (thu hút FDI và xuất khẩu lao động) nhằm giải quyết các mục tiêu kinh tế trước mắt, song nó đã tạo ra tiền đề lý luận và thực tiễn vô cùng vững chắc để Đảng tiếp tục đưa ra những quyết sách táo bạo hơn, toàn diện hơn trong các giai đoạn hội nhập sâu rộng tiếp theo. Thông qua các văn kiện, chỉ thị, nghị quyết trong các nhiệm kỳ Đại hội IX, X, XI (Nghị quyết số 07-NQ/TW về hội nhập kinh tế quốc tế ngày 27/11/2001 của Bộ Chính trị khóa IX; Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư khóa X về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 8/5/2012, Ban Bí thư khóa XI về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài...), tư duy lý luận của Đảng về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động có sự phát triển vượt bậc. Từ việc tiếp cận dè dặt, Đảng đã chủ động định hình thể chế thị trường lao động trong nước, đưa hệ thống luật pháp lao động từng bước tiệm cận với các quy chuẩn chung của thế giới (thông qua Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2006, 2012). Tư duy này đã tạo tiền đề lý luận cực kỳ quan trọng, làm bệ đỡ vững chắc để Việt Nam tự tin bước vào giai đoạn hội nhập sâu rộng nhất ở thập niên kế tiếp: thực thi các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (FTAs) với các tiêu chuẩn lao động khắt khe mang tính bắt buộc.

Một bước phát triển quan trọng đối với quá trình phát triển tư duy của Đảng về hội nhập quốc tế, trong đó có hội nhập quốc tế về lao động gắn với Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 10/4/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về hội nhập quốc tế. Triển khai tinh thần Nghị quyết trên, ngày 20/01/2016, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 145/QĐ-TTg, Phê duyệt Chiến lược hội nhập quốc tế về lao động - xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Đây là dấu mốc mở đầu cho tiến trình hội nhập quốc tế trên lĩnh vực lao động của Việt Nam trong giai đoạn mới. Sang giai đoạn này, khi Việt Nam tham gia và thực thi các thực thi các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới có tiêu chuẩn cao về lao động và phạm vi cam kết rộng, điển hình là: CPTPP; EVFTA,... Đảng đã có định hướng toàn diện để chỉ đạo công cuộc hội nhập quốc tế, trong đó có hội nhập quốc tế trên lĩnh vực lao động. Điều này được thể qua các văn kiện, chỉ thị, nghị quyết trong các nhiệm kỳ Đại hội XII, XIII (Nghị quyết số 06-NQ/TW, ngày 05/11/2016 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới; Nghị quyết số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương và Nghị quyết số 28-NQ/TW về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII; Nghị quyết số 02-NQ/TW, ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị khóa XIII về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới...) và tiếp tục được nhấn mạnh trong văn kiện Đại hội XIV. Cụ thể, qua văn kiện này, Đảng định hướng: *“Cải cách chính sách tiền lương gắn với sự thay đổi của giá cả sức lao động trên thị trường... Phát triển thị trường lao động hướng đến việc làm bền vững. Xác lập các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động phù hợp với sự phát triển của thị trường, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ...”* (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026b, tr. 275-276). Có thể thấy, giai đoạn từ 2016 đến nay, tư duy lý luận của Đảng Cộng sản Việt Nam về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực lao động đã có sự trưởng thành vượt bậc về chất và mang tính toàn diện sâu sắc. Từ việc tiếp cận các tiêu chuẩn kỹ thuật thương mại đơn thuần, Đảng ta đã nâng tầm thành chiến lược hoàn thiện thể chế quản trị thị trường lao động hiện đại, nội luật hóa toàn diện các cam kết quốc tế về lao động phù hợp với chuẩn mực của ILO nhưng vẫn kiên định bảo vệ vững chắc nền tảng chính trị và an ninh quốc gia. Sự phát triển tư duy này là minh chứng đắt giá cho bản lĩnh chính trị, năng lực sáng tạo của Đảng, bảo đảm cho người lao động Việt Nam bước vào chuỗi giá trị toàn cầu với tâm thế được bảo vệ vững chắc về quyền lợi, nâng cao về vị thế và không ngừng phát triển bền vững.

## **2.2. Một số thành tựu và hạn chế từ quá trình hội nhập quốc tế về lao động ở Việt Nam trong những năm gần đây**

Từ quá trình đổi mới tư duy và lãnh đạo tổ chức thực hiện của Đảng và Nhà nước, hội nhập quốc tế về lao

động ở Việt Nam đã đạt được những thành tựu quan trọng trên nhiều phương diện. Theo đó, chúng ta đã tích cực hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động và nội luật hóa các điều ước, tiêu chuẩn và cam kết quốc tế về lao động mà Việt Nam tham gia. Nhiều đạo luật quan trọng liên quan đến lĩnh vực lao động như: Bộ luật Lao động 2019; Luật Công đoàn 2024; Luật Bảo hiểm xã hội 2024... được Quốc hội thông qua đã chứng minh cho thành tựu trên. Trong đó, Bộ luật Lao động năm 2019 là một thành tựu lập pháp mang tính đột phá, thể hiện sự tiệm cận sâu sắc của luật pháp Việt Nam đối với các tiêu chuẩn lao động quốc tế hiện đại, thông qua việc chính thức ghi nhận và quy định về “Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” ngoài hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Song song với việc hoàn thiện luật pháp trong nước, Việt Nam cũng chủ động phê chuẩn các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đồng thời nỗ lực phát triển hệ thống bảo hiểm xã hội linh hoạt, đa tầng, hiện đại và hội nhập quốc tế, qua đó, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động cũng như người sử dụng lao động.

Những thành tựu trên đã góp phần quan trọng để hướng đến việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến tiến trong các doanh nghiệp tại Việt Nam từng bước phù hợp với điều kiện thực tiễn, tiệm cận các tiêu chuẩn quốc tế. Theo đó, các hoạt động đối thoại và thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp đã trở nên phổ biến, tiệm cận sâu hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Thực tế, số lượng thỏa ước lao động tập thể tăng từ 2.707 bản năm 2020 lên 3.489 bản năm 2021 và 4.846 bản năm 2022 (Nguyễn Thu Hằng, Lê Thị Nhân, 2024, tr. 447). Cụ thể hóa chủ trương, quan điểm của Đảng, Nhà nước đã ban hành chính sách, pháp luật tạo hành lang pháp lý nhằm phát triển thị trường lao động Việt Nam hiện đại, đầy đủ và hội nhập quốc tế. Thực tiễn cho thấy, thị trường lao động Việt Nam đã và đang vận hành theo đúng nguyên tắc của thị trường có sự điều tiết của Nhà nước thông qua quy mô và chất lượng cung-cầu lao động ngày càng gia tăng; hệ thống thông tin lao động đã xuất hiện nhiều hình thức phong phú, điển hình là Sàn giao dịch việc làm quốc gia (phiên bản thử nghiệm) vừa được Bộ Nội vụ chính thức khai trương ngày 14/4/2026. Đây là bước tiến quan trọng trong tiến trình chuyển đổi số lĩnh vực lao động-việc làm nhằm kết nối cung-cầu lao động, hướng tới xây dựng thị trường lao động Việt Nam hiện đại, minh bạch, đáp ứng nhu cầu của người lao động và người sử dụng lao động trong bối cảnh mới.

Cơ cấu ngành nghề từng bước mở rộng theo hướng giảm tỷ lệ lao động trong nông nghiệp, tăng tỷ lệ lao động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước: “... tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm từ 33,1% năm 2020 xuống còn khoảng 25,7% năm 2025”. Việt Nam cũng hết sức chú trọng tăng cường công tác đào tạo, nâng cao chất lượng lao động. Cụ thể, “Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 64,5% năm 2020 lên 70% năm 2025, trong đó tỷ lệ lao động có bằng, chứng chỉ tăng từ 24,1% năm 2020 lên khoảng 29,2% năm 2025” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026a, tr. 296) qua đó đã từng bước ứng nhu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập.

Việt Nam còn tích cực đàm phán, ký kết các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về văn bằng, chứng chỉ với các nước trong khu vực và trên thế giới. Trên cơ sở đó, Việt Nam đã ký kết nhiều thỏa thuận hợp tác và đưa người lao động tới làm việc tại những thị trường có thu nhập cao, phù hợp với kỹ năng của người lao động. Số liệu từ Cục quản lý lao động ngoài nước thuộc Bộ Nội vụ cho thấy, giai đoạn (2020-2025), đơn vị đã đàm phán và ký kết hơn 60 thỏa thuận hợp tác quốc tế, trong đó, với Nhật Bản có 17 thỏa thuận và Hàn Quốc có 6 thỏa thuận. Tính chung, giai đoạn này, Việt Nam đã đưa khoảng 700.000 ngàn lao động đi làm việc nước ngoài theo hợp đồng, trung bình phải cử mỗi năm phải cử hơn 100.000 người, qua đó, hàng năm gửi về nước lượng kiều hối ước đạt 5 tỷ USD/năm (Hằng Nguyễn, 2025). Bên cạnh những thành tựu đạt được, quá trình hội nhập quốc tế về lao động của Việt Nam thời gian qua vẫn tồn tại những hạn chế nhất định. Những hạn chế này được biểu hiện tập trung ở những khía cạnh cụ thể sau:

Bộ Luật Lao động năm 2019 được đánh giá là khá hoàn chỉnh so với các lần điều chỉnh trước đó. Tuy nhiên, thực tế đã nảy sinh những hạn chế nhất định từ chính cơ chế thực thi Bộ Luật này hoặc sự chưa đảm bảo tính thống nhất và đồng bộ giữa nó so với các bộ luật bổ trợ liên quan đến lĩnh vực lao động, cũng như các công ước của ILO mà Việt Nam đã và đang chuẩn bị tham gia (Trương Chánh Đức, 2025, tr. 129).

Cơ chế đối thoại, thương lượng và thỏa thuận các bên trong quan hệ lao động trong doanh nghiệp vẫn còn những bất cập, chẳng hạn như: thiếu quy định về quy chế điều phối khi có nhiều tổ chức cùng tham gia; thiếu

vắng cơ chế hỗ trợ kỹ thuật, hướng dẫn hoặc tập huấn kỹ năng thương lượng cho các tổ chức mới thành lập và minh bạch hóa thông tin trước và sau quá trình thương lượng (Trương Chánh Đức, 2025, tr. 140-141).

Việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chưa được quan tâm đúng mức. Cụ thể, phạm vi bao phủ của bảo hiểm xã hội còn thấp so với tiềm năng, bởi lẽ, có đến 20,8% lao động làm công hưởng lương có ký hợp đồng lao động trong khu vực chính thức không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và có tới 97,8% lao động phi chính thức không tham gia vào bất kỳ một loại hình bảo hiểm nào, 35,5% trong số họ là lao động làm công hưởng lương (Bùi Tôn Hiến chủ biên, 2025, tr. 89). Bên cạnh đó, vẫn còn tình trạng trốn tránh, chậm đóng, thậm chí nợ bảo hiểm xã hội kéo dài hoặc né tránh tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội và nhiều vấn đề khác liên quan.

Việc hoàn thiện và phát triển thị trường lao động Việt Nam theo hướng hiện đại, đầy đủ và hội nhập quốc tế còn những hạn chế nhất định, đó là: chưa kết nối đồng bộ, bao quát được cung-cầu lao động; chưa có cơ sở dữ liệu quốc gia về lao động và việc làm hoàn chỉnh; chưa có cơ chế hữu hiệu để quản lý những loại hình kinh tế mới như: kinh tế tuần hoàn, kinh tế chia sẻ, kinh tế tự do dựa trên nền tảng trực tuyến. Việc làm ở khu vực phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn và tỷ lệ qua đào tạo chưa cao. Thời điểm quý 2 năm 2024, cả nước có 28,62 triệu việc làm trong khu vực phi chính thức, chiếm 55,63% tổng số việc làm của nền kinh tế... Hơn nữa, lao động làm việc trong khu vực phi chính thức phần lớn chưa qua đào tạo/không bằng cấp/chứng chỉ, lên tới 87,76% tổng việc làm (Bùi Tôn Hiến chủ biên, 2025, tr. 35).

Công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam còn tồn tại nhiều bất cập. Từ đó, dẫn đến năng suất của lao động Việt Nam cũng còn khoảng cách khá lớn so với một số quốc gia trong khu vực. Thời điểm năm 2022, năng suất lao động của Việt Nam chỉ tương đương 13,75% của Singapore, 39,84% của Malaixia, 67,55% của Thái Lan, 78,46% của Indonesia (Đỗ Tất Cường, 2023, tr. 20). Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến sự cạnh tranh của lao động Việt Nam trong thị trường lao động khu vực và quốc tế.

Công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong những năm qua cũng đặt ra một số vấn đề, đó là: sự thiếu chủ động của doanh nghiệp trong mở rộng thị trường lao động; tình trạng lao động Việt Nam tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc bất hợp pháp, hoặc tình trạng lao động Việt Nam di cư tự do sang làm việc ở nước ngoài. Những vấn đề nêu trên tất yếu ảnh hưởng đến hình ảnh lao động Việt Nam cũng như công tác đàm phán mở rộng thị trường xuất khẩu lao động.

### **2.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế về lao động của Việt Nam thời gian tới**

Để nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế về lao động, trong thời gian tới Việt Nam cần làm tốt một số vấn đề cơ bản sau:

Tăng cường nâng cao nhận thức cho đội ngũ cán bộ, đảng viên về ý nghĩa, tầm quan trọng và tính cấp thiết của hội nhập quốc tế nói chung và hội nhập quốc tế về lao động nói riêng. Theo đó, công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cần được triển khai đồng bộ, từ trung ương đến địa phương; đa dạng hóa hình thức; cụ thể về nội dung; phù hợp cho từng đối tượng khác nhau như người lao động, doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhà nước, gắn với từng ngành, lĩnh vực cụ thể để qua đó phổ biến sâu rộng các chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước về hội nhập quốc tế và hội nhập quốc tế về lao động.

Trong bối cảnh mới, chúng ta cần tiếp tục hoàn thiện thể chế lao động, chính sách, pháp luật một cách đồng bộ, thống nhất theo chuẩn khu vực và quốc tế, đáp ứng nhu cầu hội nhập. Cụ thể, cần sửa đổi, bổ sung để có được sự đồng bộ giữa Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019 với các bộ luật bổ trợ: Luật Giáo dục, Luật Việc làm, Luật Doanh nghiệp, Luật Công đoàn..., qua đó hình thành khung khổ pháp lý, tạo điều kiện cho sự vận hành của các cơ chế, thiết chế trên lĩnh vực này một cách thuận lợi. Đồng thời, trong hoàn thiện thể chế, chính sách lao động, chúng ta cần tiếp tục thực hiện một số vấn đề liên quan như: thực hiện lộ trình phê chuẩn và triển khai các Công ước cốt lõi của ILO, phù hợp với thực tiễn đất nước; hướng tới xây dựng cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể thực chất giữa người lao động và người sử dụng lao động; hoàn thiện cơ sở dữ liệu quốc gia về lao động, kết nối với dữ liệu dân cư; thực hiện đổi mới chính sách tiền lương và chính sách an sinh xã hội đối với người lao động; có chính sách phù hợp nhằm thu hút nguồn nhân lực lao động di cư trở về; hoàn thiện cơ chế điều phối thống nhất giữa các bộ, ngành, địa phương trong việc triển khai các hoạt động hội nhập quốc tế về lao động.

Tiếp tục đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế trên tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW năm 2013 và Nghị quyết 71-NQ/TW năm 2025 (Ban Chấp hành Trung ương, 2013; Ban Chấp hành Trung ương, 2025). Việc đổi mới phải được thực hiện đồng bộ từ: chương trình, nội dung, mô hình, loại hình và phương thức đào tạo, cơ sở vật chất... theo hướng tiệm cận các tiêu chuẩn quốc tế. Bên cạnh vai trò của Nhà nước, quá trình này cần có sự tham gia đồng hành của doanh nghiệp. Đồng thời, để nâng cao hiệu quả hội nhập, chúng ta cần xây dựng Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực quốc gia theo từng giai đoạn, đặc biệt là nhân lực trong các ngành mũi nhọn như: công nghệ bán dẫn, kinh tế xanh, chuyển đổi số.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về lao động thông qua khung khổ hợp tác lao động song phương và đa phương là một trong những giải pháp quan trọng giúp Việt Nam điều tiết cung - cầu lao động và giảm thiểu rủi ro từ sự biến động của thị trường quốc tế, nâng cao hiệu quả hội nhập. Theo đó, Việt Nam cần tăng cường ký kết và nâng cấp các Thỏa thuận hợp tác và Hiệp định lao động song phương với các đối tác truyền thống và mở rộng sang các thị trường tiềm năng có thu nhập cao, chế độ phúc lợi tốt. Dưới góc độ hợp tác đa phương, Việt Nam cần chủ động tham gia tích cực và có trách nhiệm vào các diễn đàn như Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Tổ chức Thương mại thế giới WTO, Diễn đàn Hợp tác Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương (APEC), Cộng đồng Kinh tế ASEAN hoặc một số định chế tài chính (WB, IMF...) trong xây dựng các chuẩn mực quốc tế về lao động, thương mại... để tranh thủ các nguồn lực hỗ trợ từ bên ngoài cho quá trình phát triển.

### 3. Kết luận

Hội nhập quốc tế, trong đó có hội nhập quốc tế về lao động là bộ phận cấu thành trong bức tranh tổng thể của công cuộc đổi mới toàn diện đất nước. Dưới sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, Việt Nam đã tham gia một cách tích cực vào quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động và nội luật hóa các điều ước, tiêu chuẩn và cam kết quốc tế; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; cải cách thể chế thị trường lao động; tăng cường công tác đào tạo, nâng cao chất lượng lao động; tích cực đàm phán, ký kết các thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau về văn bằng, chứng chỉ; ký kết nhiều thỏa thuận hợp tác và đưa người lao động tới làm việc tại những thị trường có thu nhập cao... Tuy nhiên, từ quá trình tham gia của Việt Nam vào những nội dung trên cũng bộc lộ một số hạn chế nhất định, đó là: hệ thống pháp luật về lao động chưa hoàn chỉnh; thị trường lao động chưa kết nối đồng bộ, bao quát được cung-cầu lao động; việc làm ở khu vực phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn và tỷ lệ qua đào tạo chưa cao; năng suất lao động còn thấp so với một số nước trong khu vực; chưa mở rộng được thị trường lao động ngoài nước cho người lao động. Bởi vậy, trong bối cảnh mới, khi đất nước bước vào kỷ nguyên vươn mình, chúng ta cần có những giải pháp cụ thể để nâng cao hơn nữa hiệu quả hội nhập quốc tế về lao động của Việt Nam.

#### Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- Ban Chấp hành Trung ương (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo*.
- Bùi Tôn Hiến (chủ biên, 2025). *Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam*. NXB Thanh niên.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đảng toàn tập* (tập 47). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2015). *Văn kiện Đảng toàn tập* (tập 55). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2026a). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV* (tập 1). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2026b). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV* (tập 2). NXB Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Đỗ Tất Cường (2023). *Giải pháp tăng năng suất lao động trong tình hình mới*. Tạp chí Kinh tế và Quản lý, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, số 64 tháng 12, tr. 18-24.
- Hàng Nguyễn (2025). *Mục tiêu đưa nửa triệu lao động ra nước ngoài 5 năm tới*. <https://dantri.com.vn/loi-vu/muc-tieu-dua-nua-trieu-lao-dong-ra-nuoc-ngoai-lam-viec-5-nam-toi-20250718161941667.htm>, ngày 18/7/2025.
- Nguyễn Thu Hằng, Lê Thị Nhân (2024). *Một số giải pháp hỗ trợ người lao động tiếp cận với những quy định mới về quan hệ lao động ở Việt Nam*. Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế, "Phát triển công tác xã hội với người lao động tại Việt Nam tiên phong trong chính sách an sinh xã hội và việc làm". NXB Đại học Kinh tế quốc dân, tr. 447.
- Trương Chánh Đức (2025). *Hoàn thiện pháp luật về quyền thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp ở Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ ngành Pháp luật về quyền con người, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.