Tạp chí Khoa học Nông nghiệp Việt Nam, Tập 24, Số đặc biệt 2, 2026: 229-238 https://doi.org/10.31817/tckhnnvn.2026.24.SP02.10
vie.vjas.vn

TỔNG QUAN LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ VIỆC LÀM XANH TRONG LĨNH VỰC DU LỊCH: BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

Lê Kỳ Sơn[1], Nguyễn Phượng Lê[2*]

[1]Viện Khoa học tổ chức Nhà nước và Lao động
[2]Khoa Kinh tế và Quản lý, Học viện Nông nghiệp Việt Nam

[*]Tác giả liên hệ: nguyenphuongle@vnua.edu.vn

Ngày nhận bài: 11.05.2026 Ngày chấp nhận đăng: 28.08.2026

TÓM TẮT

Bài viết hệ thống hóa khái niệm, đặc điểm và phân loại việc làm xanh trong lĩnh vực du lịch, đồng thời phân tích kinh nghiệm chính sách phát triển việc làm xanh trong lĩnh vực du lịch của ba trường hợp điển hình (Liên minh châu Âu, Thái Lan và Hàn Quốc) trên 6 khía cạnh (thể chế, tài chính, phát triển kỹ năng xanh, sự tham gia của cộng đồng, cơ chế giám sát và kết quả). Kết quả tổng quan cho thấy 3 nhóm chính sách điển hình trong phát triển việc làm xanh ở lĩnh vực du lịch là: Hỗ trợ thông qua hệ thống tài chính công của Liên minh châu Âu; Tạo cơ chế thị trường thông qua mua sắm công của Hàn Quốc và Gắn kết cộng đồng của Thái Lan. Trên cơ sở đó, bài viết rút ra bài học chính sách trong hoạch định chính sách Việt Nam về thiết kế khung pháp lý, công cụ tài chính, chương trình đào tạo kỹ năng và cơ chế giám sát nhằm phát triển việc làm xanh trong ngành du lịch.

Từ khóa: Việc làm xanh, kỹ năng xanh, du lịch, thể chế.

Theoretical and Practical Perspectives on Green Jobs in the Tourism Sector: International Lessons for Vietnam

ABSTRACT

This paper systematizes the concepts, characteristics, and classifications of green jobs in the tourism sector and analyzes policy experiences in promoting green employment in tourism through three exemplary cases: the European Union, Thailand, and South Korea. The analysis focuses on six dimensions: institutional arrangements, financial mechanisms, green skills development, community participation, monitoring mechanisms, and outcomes. The review findings identify three distinctive policy approaches to promoting green jobs in the tourism sector: financial support through the European Union's public finance system; market creation through public procurement in South Korea; and community engagement in Thailand. Based on these experiences, the study derives policy lessons for Vietnam, particularly regarding the design of legal and institutional frameworks, financial instruments, green skills training programmes, and monitoring mechanisms to promote green employment and support the sustainable development of the tourism sector.

Keywords: Green jobs, green skill, tourism, institution.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Khái niệm việc làm xanh chính thức được đưa vào chương trình nghị sự quốc tế năm 2008 (UNEP, ILO, IOE & ITUC, 2008), khi đó việc làm xanh được định nghĩa là những việc làm đóng góp đáng kể vào bảo tồn hoặc phục hồi môi trường, đồng thời bảo đảm các tiêu chuẩn về việc làm thỏa đáng. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu, việc làm xanh trong du lịch là cấu phần then chốt của các mô hình phát triển ngành/địa phương gắn với mục tiêu bền vững (Garg & cs., 2024), tạo giá trị đa chiều về sinh kế (Jamal & Camargo, 2023), môi trường và phát triển bao trùm (Gössling & Reinhold, 2024), phát sinh từ các mô hình sản xuất, cung ứng dịch vụ thân

thiện môi trường (Fasa & cs., 2024), đồng thời góp phần nâng cao chất lượng việc làm và việc làm tại chỗ cho cộng đồng (Sulich & Sołoducho-Pelc, 2022).

Trong khoảng 2 thập kỷ gần đây, các nghiên cứu quốc tế đã hình thành hệ thống khái niệm và cách tiếp cận tương đối rõ ràng (UNEP, 2011; ILO, 2013), chỉ ra mối liên hệ giữa việc làm xanh với kinh tế tuần hoàn và khử các-bon (Moreno-Mondéjar & cs., 2021; Esteves & cs., 2024) cũng như khuôn khổ chính sách ngành du lịch (Hall, 2021). Tuy nhiên, phần lớn nghiên cứu tập trung một quốc gia đơn lẻ hoặc thiên về công nghiệp, năng lượng, xây dựng, chưa tách riêng du lịch (Bowen & Kuralbayeva, 2015). Mahran & cs. (2025) chỉ ra rằng nghiên cứu về "lực lượng lao động xanh" trong du lịch và khách sạn thiên lệch về châu Âu, Đông Á, thiếu so sánh đa quốc gia theo khung thống nhất. Các nghiên cứu cũng thường chỉ xem xét một phía hoặc từ phía cung (Cedefop, 2010; ILO, 2013) hoặc từ phía cầu (Moreno-Mondéjar & cs., 2021), thiếu khung tích hợp. Nghiên cứu về việc làm xanh ở Việt Nam mới dừng ở khuyến nghị tổng quát (Bùi Sỹ Lợi & Lê Kỳ Sơn, 2024; Hoàng Công Thanh, 2025), chưa có so sánh hệ thống kinh nghiệm quốc tế.

Dựa trên các công trình nghiên cứu khoa học đã công bố, bài viết sử dụng phương pháp tổng quan diễn giải (narrative review) nhằm: (i) Hệ thống hóa cơ sở lý luận về việc làm xanh trong du lịch (khái niệm, cách tiếp cận, phân loại); (ii) Tổng hợp kinh nghiệm chính sách của EU, Thái Lan và Hàn Quốc - đại diện ba mô hình thể chế khác biệt về phát triển việc làm xanh và (iii) Rút ra bài học kinh nghiệm phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Phương pháp tổng quan diễn giải được áp dụng nhằm hệ thống hóa, phân tích và diễn giải kết quả nghiên cứu về việc làm xanh trong lĩnh vực du lịch từ các nguồn tài liệu xuất bản được tổng hợp trên các trang Scopus, Google Scholar, website của UNEP, ILO, OECD, Ủy ban châu Âu và văn bản chính sách của chính phủ Việt Nam giai đoạn 2010-2025. Trên cơ sở đó, nhận diện xu hướng và kinh nghiệm phù hợp có thể áp dụng trong điều kiện Việt Nam.

2. LÝ LUẬN VỀ VIỆC LÀM XANH TRONG LĨNH VỰC DU LỊCH

2.1. Khái niệm và cách tiếp cận

Khái niệm việc làm xanh lần đầu được hệ thống hóa trong báo cáo "Green Jobs" do UNEP, ILO, IOE và ITUC khởi xướng (UNEP, ILO, IOE & ITUC, 2008), bao gồm các công việc góp phần bảo vệ hệ sinh thái, sử dụng hiệu quả năng lượng/tài nguyên, thúc đẩy khử các-bon và giảm ô nhiễm (Bracarense & Costa, 2024). Tuy nhiên, khái niệm này chưa đạt thống nhất hoàn toàn về nội hàm (Phạm Anh Tuấn, 2023).

Ngoài khái niệm nêu trên còn một số khái niệm khác có phạm vi hẹp hơn, có khi là rộng hơn trong việc xác định thế nào là việc làm xanh. Một số khái niệm xem xét ở cấp độ ngành (hoặc phân ngành), trong khi số khác lại tập trung vào cấp độ chi tiết hơn. Tổng hợp các nghiên cứu của Vona & cs. (2021), Vandeplas & cs. (2022) và Urban & cs. (2023) cho thấy có 3 cách tiếp cận nổi bật về việc làm xanh, cụ thể là:

- Tiếp cận dựa trên đầu ra (output-based) xác định việc làm xanh dựa trên các sản phẩm và dịch vụ tạo ra lợi ích trực tiếp cho môi trường, qua đó gắn việc nhận diện việc làm xanh với các ngành nghề cụ thể (Bowen & cs., 2018; Yi, 2014). Cách tiếp cận này cũng được sử dụng để đánh giá và lượng hóa đóng góp của các hoạt động kinh tế đối với mục tiêu giảm thiểu biến đổi khí hậu (Stanef-Puică & cs., 2022). Tại Việt Nam, cách tiếp cận này đã được vận dụng trong phân tích các hoạt động liên quan đến bảo tồn và bảo vệ môi trường (Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, 2018; Nguyễn Quỳnh Hoa & cs., 2024). Ưu điểm của cách tiếp cận là tương đối đơn giản và thuận lợi cho việc đo lường. Tuy nhiên, cách tiếp cận này có thể bỏ sót các việc làm xanh tồn tại trong những ngành có tác động tiêu cực đến môi trường, đồng thời chưa phản ánh đầy đủ những cải tiến về quy trình sản xuất và hoạt động nội bộ của doanh nghiệp (Esposito & cs., 2017).

- Tiếp cận dựa trên quá trình sản xuất (process-based) tập trung vào cách thức công việc được thực hiện, đặc biệt là những hoạt động

liên quan đến tái chế, sử dụng tiết kiệm và hiệu quả tài nguyên, giảm chất thải và phát thải. Do đó, việc nhận diện việc làm xanh không phụ thuộc vào bản chất của sản phẩm hoặc dịch vụ cuối cùng mà có thể được áp dụng đối với các hoạt động trong bất kỳ ngành kinh tế nào (UNEP, 2011; ILO, 2013). So với tiếp cận dựa trên đầu ra, cách tiếp cận này phản ánh rõ hơn những thay đổi trong phương thức tổ chức và thực hiện công việc theo hướng thân thiện với môi trường. Tuy nhiên, việc áp dụng trong thực tiễn gặp khó khăn do đòi hỏi dữ liệu chi tiết về quy trình sản xuất, nhiệm vụ của người lao động và mức độ sử dụng tài nguyên, trong khi những dữ liệu này thường chưa đầy đủ (Vona & cs., 2021).

- Tiếp cận dựa trên nhiệm vụ hoặc nội dung công việc (task-based) xem xét việc làm xanh ở cấp độ nghề nghiệp và nhiệm vụ cụ thể của người lao động, thay vì chỉ dựa vào ngành kinh tế hoặc sản phẩm, dịch vụ được tạo ra. Cách tiếp cận này thường sử dụng dữ liệu ONET để xác định và đánh giá "tiềm năng xanh" của từng nghề nghiệp dựa trên những thay đổi về nhiệm vụ, kỹ năng và yêu cầu công việc (Lobsiger & Rutzer, 2021). Tại Việt Nam, Nguyễn Hoàng Nam (2023) và Vũ Hoàng Ngân & cs. (2024) đã vận dụng cách tiếp cận này để nghiên cứu việc làm xanh và tác động của việc làm xanh đối với bất bình đẳng thu nhập. Ưu điểm nổi bật của cách tiếp cận theo nhiệm vụ là cho phép nhận diện việc làm xanh ở mức độ chi tiết, qua đó phản ánh tốt hơn sự thay đổi về nhiệm vụ và kỹ năng của người lao động trong quá trình chuyển đổi xanh. Tuy nhiên, việc áp dụng còn phụ thuộc đáng kể vào hệ thống dữ liệu nghề nghiệp được xây dựng trong những bối cảnh cụ thể, đặc biệt là dữ liệu ONET của Hoa Kỳ, do đó việc áp dụng trực tiếp hoặc ngoại suy kết quả sang các nước đang phát triển có thể gặp những hạn chế nhất định (LoBello & cs., 2019).

Ba cách tiếp cận nêu trên đều có những hạn chế nhất định trong việc nhận diện đầy đủ bản chất đa chiều của việc làm xanh. Tiếp cận dựa trên đầu ra có ưu điểm trong xác định việc làm gắn với các sản phẩm, dịch vụ mang lại lợi ích môi trường, nhưng có thể bỏ sót những việc làm xanh tồn tại trong các ngành truyền thống và chưa phản ánh sự thay đổi trong quá trình thực hiện công việc. Tiếp cận dựa trên quá trình sản xuất chú trọng đến các hoạt động tiết kiệm tài nguyên, giảm chất thải và phát thải, song gặp khó khăn trong đo lường do đòi hỏi thông tin chi tiết về quy trình và điều kiện thực hiện công việc. Trong khi đó, tiếp cận dựa trên nhiệm vụ/nội dung công việc cho phép nhận diện cụ thể hơn sự thay đổi về nhiệm vụ và kỹ năng xanh của người lao động, nhưng phụ thuộc vào hệ thống dữ liệu nghề nghiệp và khó áp dụng trực tiếp giữa các quốc gia có điều kiện kinh tế, công nghệ và cơ cấu nghề nghiệp khác nhau. Vì vậy, việc nhận diện việc làm xanh cần xem xét đồng thời đầu ra của hoạt động, phương thức thực hiện công việc và nội dung nhiệm vụ của người lao động.

Trong bối cảnh Việt Nam, Quyết định số 1658/QĐ-TTg ngày 01/10/2021 xác định việc làm xanh theo hướng bao quát, không chỉ gắn với các ngành, sản phẩm và dịch vụ trực tiếp tạo ra lợi ích môi trường mà còn bao gồm các việc làm trong những ngành kinh tế truyền thống nếu có đóng góp vào bảo tồn, phục hồi môi trường và sử dụng hiệu quả tài nguyên. Cách tiếp cận này cho phép xem xét việc làm xanh không chỉ từ kết quả đầu ra, mà còn từ quá trình thực hiện công việc và những nhiệm vụ, kỹ năng liên quan đến bảo vệ môi trường của người lao động. Trên cơ sở kết hợp ba khía cạnh này, có thể khái quát việc làm xanh là: *những việc làm bền vững được tạo ra trong mọi lĩnh vực của nền kinh tế, trong đó sản phẩm hoặc dịch vụ tạo ra, quá trình thực hiện công việc hoặc các nhiệm vụ và kỹ năng của người lao động có đóng góp trực tiếp hoặc gián tiếp vào bảo vệ và phục hồi môi trường, sử dụng hiệu quả tài nguyên, giảm phát thải và thúc đẩy quá trình chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng xanh.*

2.2. Đặc điểm của việc làm xanh

Stanef-Puică & cs. (2022), chỉ ra đặc điểm nổi bật của việc làm xanh qua các phương diện sau:

Về mục tiêu phát triển bền vững và bảo vệ môi trường: Việc làm xanh trực tiếp hoặc gián

tiếp góp phần duy trì, khôi phục chất lượng môi trường. Công việc xanh hướng tới việc giảm tiêu thụ năng lượng, nguyên liệu thô, giảm thiểu chất thải, ô nhiễm và bảo vệ hệ sinh thái.

Về kỹ năng: Việc làm xanh đòi hỏi mức độ cao hơn về các kỹ năng nhận thức linh hoạt, phụ thuộc nhiều hơn vào giáo dục chính quy, kinh nghiệm làm việc chuyên biệt và các chương trình đào tạo xanh. Các kỹ năng này bao gồm giám sát hiệu quả tài nguyên, kiểm tra sự tuân thủ pháp luật môi trường, hoặc phát triển công nghệ sinh thái.

Có sự gắn kết với tiêu chuẩn việc làm tốt (Decent Work): Việc làm xanh gắn liền với khái niệm việc làm tốt theo định nghĩa của UNEP/ILO. Nó tạo ra sự kết nối trực tiếp giữa mục tiêu phát triển thiên niên kỷ về giảm nghèo và bảo vệ môi trường.

Về mức độ phụ thuộc vào đổi mới công nghệ và chính sách: Việc làm xanh phụ thuộc chặt chẽ vào các chính sách chuyển đổi năng lượng, nền kinh tế tuần hoàn và các khoản đầu tư cho đổi mới công nghệ xanh.

Trong du lịch, đặc điểm của việc làm xanh thể hiện qua "xanh hóa" các hoạt động và chuỗi giá trị của ngành (UNEP, 2011; Liu & cs., 2024), cụ thể như: (i) gắn với thực hành giảm tác động môi trường; (ii) thể hiện xuyên suốt chuỗi giá trị du lịch; (iii) gắn tổ chức lao động và sự tham gia cộng đồng.

2.3. Phân loại việc làm xanh trong du lịch

Dierdorff & cs. (2009) khi xây dựng hệ thống O*NET-SOC đã chia việc làm xanh thành ba nhóm: (i) Nghề hiện có nhu cầu tăng do xanh hóa nhưng nội dung công việc không đổi; (ii) Nghề hiện có nhưng nhiệm vụ và kỹ năng xanh được tăng cường và (iii) Nghề mới hình thành từ chuyển đổi xanh.

Căn cứ vào cách phân loại việc làm xanh ở trên, việc làm xanh trong lĩnh vực du lịch có thể được phân loại như sau: (1) Nghề hiện có nhu cầu tăng do xanh hóa nhưng nội dung công việc không đổi bao gồm nhân viên phục vụ nhà hàng, lễ tân, buồng phòng, lái xe du lịch, hướng dẫn viên thông thường. Đây là những công việc có cầu thị trường lao động tăng nhanh về số lượng do quá trình chuyển đổi xanh nhưng kỹ năng cốt lõi hầu như không thay đổi; (2) Nghề hiện có nhưng nhiệm vụ và kỹ năng xanh được tăng cường như: Quản lý khách sạn xanh, đầu bếp sử dụng thực phẩm địa phương, hướng dẫn viên du lịch sinh thái, nhân viên buồng phòng xanh. Đây là những nghề đã tồn tại nhưng được bổ sung nhiệm vụ, quy trình và kỹ năng về tiết kiệm tài nguyên, giảm phát thải, bảo vệ môi trường; (3) Nghề mới hình thành từ quá trình chuyển đổi xanh, bao gồm: Chuyên gia du lịch bền vững, chuyên gia ESG du lịch, quản lý carbon du lịch, chuyên gia năng lượng tái tạo cho khách sạn. Những nghề mới này có nhiệm vụ cốt lõi trực tiếp phục vụ mục tiêu môi trường, khí hậu, tài nguyên hoặc kinh tế tuần hoàn.

Phân loại trên cho thấy không phải mọi công việc trong lĩnh vực du lịch đều xanh hóa ở mức độ giống nhau. Ranh giới giữa việc làm xanh và việc làm thông thường nằm ở mức độ tích hợp nhiệm vụ, trách nhiệm và mục tiêu môi trường vào công việc. Theo đó, nhóm nghề 1 có yêu cầu hàm lượng "xanh" trong nhiệm vụ thấp nhất, nhóm nghề 2 có yêu cầu "xanh hóa" cao hơn và nhóm nghề 3 có yêu cầu rất cao về kỹ năng và nhiệm vụ "xanh".

3. CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM XANH TRONG DU LỊCH Ở MỘT SỐ QUỐC GIA VÀ KHU VỰC

3.1. Kinh nghiệm của Liên minh châu Âu

Khung chính sách của Liên minh châu Âu (EU) dựa trên Thỏa thuận Xanh châu Âu (European Green Deal) đặt mục tiêu trung hòa các-bon vào năm 2050 và giảm 55% phát thải vào năm 2030 (European Commission, 2021). Nhờ nguồn tài chính từ các quỹ phát triển, các quốc gia thành viên đã thúc đẩy du lịch bền vững, hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) chuyển đổi xanh và tạo ra các sinh kế địa phương trong lĩnh vực năng lượng tái tạo (European Union, 2022).

Về phát triển nhân lực, *Lộ trình chuyển đổi du lịch* (Transition Pathway for Tourism) đề xuất 27 lĩnh vực hành động nhằm tái đào tạo

lao động và gia tăng năng lực chống chịu của ngành. Nhờ sự hỗ trợ của chương trình Erasmus+ và Liên minh Du lịch Thế hệ Mới (Next Tourism Generation Alliance), nhiều chương trình đào tạo cùng học liệu trực tuyến về kỹ năng xanh, kỹ năng số và xã hội đã được triển khai. Tuy nhiên, tình trạng thiếu hụt kỹ năng xanh và số vẫn ghi nhận ở khoảng 20% lao động lưu trú, đặc biệt trong khối SMEs (Cedefop, 2020).

Ở khu vực tư nhân, các doanh nghiệp đã chủ động tái cấu trúc vận hành, tối ưu hóa năng lượng, chất thải và tích hợp công nghệ số. Quá trình này không loại bỏ các vị trí truyền thống (quản lý, hướng dẫn viên, điều hành) mà tái định nghĩa mô hình công việc gắn liền với các tiêu chuẩn môi trường. Dù góp phần giảm thiểu nguy cơ thất nghiệp khi các ngành thâm dụng carbon thu hẹp, khái niệm "chuyển đổi công bằng" vẫn chưa được thể chế hóa đồng bộ ở cấp độ vùng mà phụ thuộc chủ yếu vào chính sách nội địa từng quốc gia (Bianchi & cs., 2024).

3.2. Kinh nghiệm của Thái Lan

Chính phủ Thái Lan triển khai mô hình Kinh tế Sinh học - Tuần hoàn - Xanh (BCG) nhằm phát triển du lịch bền vững và thúc đẩy việc làm xanh (NESDP, 2023; ILO, 2024). Hai loại hình ưu tiên là du lịch carbon thấp và du lịch nông nghiệp đã mở ra các vị trí việc làm mới như hướng dẫn viên sinh thái, quản lý năng lượng tái tạo tại cơ sở lưu trú và lao động chuyên môn trong giao thông bền vững.

Việc thiết lập các quy định ràng buộc về ngưỡng năng lượng tái tạo tối thiểu đối với khu lưu trú và vận tải đã tạo nhu cầu trực tiếp về đội ngũ kỹ thuật viên năng lượng trong ngành du lịch. Để đáp ứng, Thái Lan nâng cao khả năng tuyển dụng bằng cách tích hợp kỹ năng thích ứng biến đổi khí hậu vào tiêu chí đánh giá năng lực nghề nghiệp. Đồng thời, ba bộ tiêu chuẩn chứng nhận (Khách sạn Xanh ASEAN, GHS, GLS) được áp dụng làm khung chuẩn mực nghề nghiệp, hỗ trợ các cơ sở lưu trú chuẩn hóa năng lực nhân sự theo định hướng xanh.

3.3. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc đã từng bước hệ thống hóa thể chế chính sách về môi trường, chuyển tiếp từ *Luật Tăng trưởng xanh ít các-bon (2010)* sang *Luật Trung hòa các-bon và Tăng trưởng Xanh (2022)*. Lộ trình này tích hợp các tiêu chuẩn xanh vào hoạt động mua sắm công (UNEP, 2019). Thông qua chiến lược *K-Green New Deal (2020)*, chính phủ kết hợp đồng bộ quá trình chuyển đổi số, chuyển đổi xanh với bảo đảm an sinh xã hội (ROK Government, 2020).

Trong ngành du lịch, *Luật Phát triển Bền vững (2022)* quy định nghĩa vụ bảo tồn hệ sinh thái và di sản văn hóa nhằm phát triển tài nguyên du lịch (Ministry of Government Legislation, 2022). Giai đoạn 2023-2027, quốc gia này tập trung mở rộng các điểm đến sinh thái tại các khu vực ngoại vi nhằm điều tiết và phân tán luồng du khách (Ministry of Culture, Sports and Tourism, 2023).

Việc áp dụng tiêu chuẩn ISO 14001 cùng bộ chỉ số K-ESG với các tiêu chí định lượng và cơ chế kiểm toán độc lập đã trở thành điều kiện ràng buộc trong mua sắm công và thu hút vốn đầu tư (Bae, 2022; GGGI, 2015). Yếu tố này bắt buộc các cơ sở lưu trú phải đào tạo lại lực lượng lao động truyền thống (như lễ tân, buồng phòng, bếp) theo chuẩn mực ESG, minh chứng cho xu hướng xanh hóa công việc trong ngành dịch vụ.

Kinh nghiệm của EU, Thái Lan và Hàn Quốc cho thấy chính sách thúc đẩy việc làm xanh trong du lịch của các quốc gia có sự kết hợp giữa các cách tiếp cận khác nhau. Chính sách của EU thể hiện rõ sự kết hợp của cả ba cách tiếp cận. Mục tiêu trung hòa các-bon và phát triển du lịch bền vững hướng đến các sản phẩm, dịch vụ và sinh kế xanh (tiếp cận dựa trên đầu ra), trong khi yêu cầu doanh nghiệp tối ưu hóa năng lượng, chất thải và ứng dụng công nghệ thể hiện sự xanh hóa quy trình vận hành (tiếp cận quá trình). Đồng thời, các chương trình đào tạo, tái đào tạo và phát triển kỹ năng xanh cho lao động du lịch phản ánh rõ cách tiếp cận dựa trên nhiệm vụ hay nội dung công việc.

Bảng 1. Ma trận so sánh chính sách phát triển việc làm xanh trong du lịch của EU, Thái Lan và Hàn Quốc

Tiêu chí	EU	Thái Lan	Hàn Quốc
Thể chế	Thỏa thuận xanh châu Âu, Lộ trình chuyển đổi du lịch (27 lĩnh vực); khung pháp lý cấp liên minh, cụ thể hóa khác nhau theo quốc gia thành viên.	Mô hình BCG (2021) lồng ghép trong NESDP 13; Chương trình việc làm bền vững do ILO hỗ trợ (2023-2027).	Luật Tăng trưởng xanh ít các-bon (2010), Luật Trung hòa các-bon & Tăng trưởng xanh (2022), Luật Phát triển bền vững (2022) - khung pháp lý đồng bộ, có chế tài.
Cơ chế tài chính	Quỹ phát triển EU hỗ trợ đầu tư hạ tầng, chuyển đổi doanh nghiệp nhỏ và vừa, quy mô lớn cấp khối.	Chưa có quỹ tài chính xanh chuyên biệt; lồng trong ngân sách phát triển kinh tế - xã hội quốc gia.	Gắn tài chính - mua sắm công với G-SEED (bắt buộc công trình > 3.000m²); sức ép thị trường.
Kỹ năng xanh (Cung)	Erasmus+, Next Tourism Generation Alliance; 20% lao động lưu trú vẫn thiếu kỹ năng xanh và số (Cedefop, 2020).	Đào tạo kỹ năng mới tích hợp thích ứng biến đổi khí hậu vào tiêu chí năng lực nghề du lịch.	Đào tạo lại bắt buộc theo chuẩn ESG cho buồng phòng, bếp, lễ tân ngành khách sạn.
Tham gia cộng đồng (Xã hội)	Chưa đồng đều giữa các nước; "chuyển đổi công bằng" chưa thể chế hóa mạnh ở cấp vùng.	BCG và ba tiêu chuẩn (ASEAN Green Hotel, GHS, GLS) gắn trực tiếp sinh kế cộng đồng - tính bao trùm cao.	Phát triển điểm đến sinh thái vùng sâu, vùng xa; trao quyền cộng đồng còn hạn chế.
Giám sát (Cầu)	Doanh nghiệp chủ động tích hợp tiêu chuẩn môi trường, kỹ năng số vào việc làm truyền thống.	Hiệp hội Khách sạn công nhận, giám sát ba bộ tiêu chuẩn, phân cấp mức đáp ứng.	ISO 14001, K-ESG - chỉ số định lượng, kiểm toán độc lập, ràng buộc mua sắm công, vốn đầu tư.
Kết quả	Giảm nguy cơ thất nghiệp diện rộng; "xanh hóa" việc làm truyền thống; công bằng chuyển đổi còn hạn chế.	Tạo việc làm mới trong hướng dẫn sinh thái, năng lượng tái tạo; gắn kết cộng đồng cao nhưng kỹ năng chưa chuyên sâu.	Doanh nghiệp du lịch chuyển đổi toàn diện theo chuẩn ESG, dẫn đầu ứng dụng công nghệ; bao trùm cộng đồng cần tăng cường.

Chính sách của Thái Lan có xu hướng kết hợp dựa trên đầu ra và quá trình, thể hiện qua ưu tiên phát triển du lịch carbon thấp, du lịch nông nghiệp, đồng thời áp dụng các tiêu chuẩn về năng lượng tái tạo và chứng nhận xanh đối với cơ sở lưu trú. Đặc biệt, việc bổ sung kỹ năng thích ứng biến đổi khí hậu vào tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp cho thấy Thái Lan đã chuyển sang tiếp cận theo nội dung công việc.

Hàn Quốc thể hiện cách tiếp cận tích hợp tương đối rõ nét. Các tiêu chuẩn ESG, ISO 14001 và yêu cầu về mua sắm xanh thúc đẩy doanh nghiệp thay đổi quy trình vận hành (tiếp cận quá trình), đồng thời yêu cầu đào tạo lại lễ tân, buồng phòng và nhân viên bếp theo chuẩn xanh, qua đó thúc đẩy tiếp cận nội dung công việc.

Nhìn chung, kinh nghiệm ba trường hợp cho thấy tiếp cận theo nội dung công việc giữ vai trò kết nối quá trình chuyển đổi xanh với sự thay đổi thực chất về việc làm và kỹ năng, trong khi tiếp cận dựa vào đầu ra và tiếp cận quá trình tạo nền tảng về sản phẩm, dịch vụ và quy trình xanh.

4. PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM XANH TRONG LĨNH VỰC DU LỊCH Ở VIỆT NAM

Ở Việt Nam, khái niệm "việc làm xanh" chưa được đề cập trực tiếp trong văn bản chính sách nào, nhưng thể hiện gián tiếp qua Quyết định 1658/QĐ-TTg và Kế hoạch hành động tăng trưởng xanh trong Quyết định 882/QĐ-TTg. Theo World Bank (2025), Việt Nam có khoảng 1,7 triệu việc làm xanh (chiếm 3,6% tổng việc làm), trong đó nông nghiệp chiếm 83%, du lịch và dịch vụ chiếm khoảng 5%. Theo Quyết định 509//QĐ-TTg, đến 2030 ngành du lịch dự kiến tạo ra 10,5 triệu việc làm, đặt ra yêu cầu cấp thiết thúc đẩy việc làm xanh.

Trong khi đó, hệ thống chính sách hiện hành, điển hình như Luật Du lịch 2017, Luật Bảo vệ Môi trường 2020, Luật Việc làm 2025, Quyết định 147/QĐ-TTg,... tập trung vào thúc đẩy phát triển du lịch bền vững, đặt ra các yêu cầu về bảo vệ tài nguyên, môi trường và tạo việc làm gắn với quá trình chuyển đổi xanh. Tuy nhiên, các đặc điểm của việc làm xanh mới chủ

yếu được thúc đẩy gián tiếp thông qua các tiêu chuẩn về hoạt động sản xuất, kinh doanh, trong khi các chính sách trực tiếp về việc làm, kỹ năng và nghề xanh còn hạn chế. Chính sách có liên quan đến việc làm xanh mới chỉ ở phía cầu (đưa ra các tiêu chuẩn, chứng nhận) mà chưa quan tâm đến phía cung như đào tạo, nâng cao năng lực cho người lao động. Các khoảng trống chính sách đối với phát triển việc làm xanh trong lĩnh vực du lịch là:

Khung pháp lý và công cụ đo lường: Các quy định hiện hành còn rải rác giữa Luật Du lịch (2017), Luật Bảo vệ Môi trường (2020) và Luật Việc làm, tạo ra khoảng trống pháp lý và thiếu hụt thống kê định kỳ về lao động xanh (Bùi Sỹ Lợi & Lê Kỳ Sơn, 2024; Hoàng Công Thanh, 2025). Do đó, cần ban hành văn bản quy phạm pháp luật xác định rõ tiêu chí "việc làm xanh" và "kỹ năng xanh" làm căn cứ đo lường và áp dụng chính sách ưu đãi.

Cơ chế tài chính xanh: Thị trường tín dụng, trái phiếu xanh và tín chỉ các-bon còn ở quy mô thử nghiệm, thiếu quỹ đào tạo kỹ năng hay tín dụng ưu đãi chuyên biệt cho ngành. Giải pháp trọng tâm là xây dựng cơ chế tài chính đột phá, thành lập quỹ đào tạo kỹ năng xanh và cấp tín dụng ưu đãi hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi hạ tầng và lao động theo Nghị quyết 68-NQ/TW.

Khoảng trống kỹ năng lao động: Lực lượng lao động du lịch thiếu hụt kỹ năng xanh do chương trình đào tạo nặng lý thuyết và tiêu chuẩn VTOS chưa tích hợp các tiêu chí môi trường. Vấn đề này đòi hỏi cập nhật khung chương trình quốc gia gắn với chuẩn nghề du lịch ASEAN, đồng thời chú trọng đào tạo nhân sự chuyên trách ESG trong doanh nghiệp.

Thực thi và thể chế hóa cộng đồng: Cơ chế giám sát môi trường còn thiếu tính độc lập, cùng với việc hợp tác công - tư (PPP) chưa thể chế hóa khiến cộng đồng địa phương dễ chịu rủi ro mất cân bằng lợi ích. Cần thiết lập hệ thống giám sát độc lập, áp dụng chế tài đủ sức răn đe (Lê Đức Thọ, 2022) và thể chế hóa PPP để trao quyền thụ hưởng thực chất cho cộng đồng.

5. BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM XANH TRONG LĨNH VỰC DU LỊCH Ở VIỆT NAM

Kinh nghiệm thành công trong chính sách phát triển việc làm xanh ở lĩnh vực du lịch của 3 trường hợp nghiên cứu điển hình là: chính sách tài khóa của EU, thể chế mua sắm công của Hàn Quốc và tổ chức cộng đồng của Thái Lan cho thấy không có mô hình duy nhất phù hợp mọi bối cảnh. Việt Nam tuy nguồn ngân sách hạn chế nhưng có nền tảng quản lý đầu tư công tập trung và truyền thống du lịch cộng đồng, kinh nghiệm phù hợp nhất là kết hợp cơ chế "kéo" của Hàn Quốc và gắn kết cộng đồng của Thái Lan trong khi trường hợp của EU chỉ nên tham khảo ở cấp nguyên lý. Các bài học cụ thể là:

(1) Xây dựng khung thể chế thống nhất: định nghĩa, tiêu chí đo lường "việc làm xanh"/"kỹ năng xanh"; cơ quan đầu mối liên ngành; văn bản pháp lý dẫn chiếu nhất quán - rút từ EU và Hàn Quốc. Cần đưa định nghĩa vào Luật Việc làm 2025 và khi sửa đổi Luật Du lịch 2017.

(2) Hình thành cơ chế tài chính "kéo": kinh nghiệm Hàn Quốc (gắn tài chính - mua sắm công với chứng nhận xanh) phù hợp nhất, không đòi hỏi ngân sách lớn như EU. Có thể gắn ưu đãi đầu tư công/đấu thầu dự án du lịch công với tỷ lệ lao động đã đào tạo kỹ năng xanh, phát triển quỹ đào tạo và tín dụng ưu đãi (Nghị quyết 68-NQ/TW).

(3) Tích hợp kỹ năng xanh vào tiêu chuẩn nghề, thúc đẩy "xanh hóa" lao động hiện có: rút từ EU (Erasmus+), Thái Lan (tích hợp thích ứng khí hậu vào đánh giá nghề) và Hàn Quốc ("xanh hóa" việc làm khách sạn). Cần tích hợp môđun kỹ năng xanh vào VTOS, khuyến khích doanh nghiệp lớn đào tạo lại lao động hiện có.

(4) Thiết lập giám sát độc lập, có chế tài, gắn tiêu chuẩn xanh với quyền lợi cộng đồng: kết hợp mô hình BCG/tiêu chuẩn Thái Lan (gắn sinh kế cộng đồng) và ISO 14001/K-ESG Hàn Quốc (giám sát độc lập). Nên thể chế hóa hợp tác chính quyền - doanh nghiệp - cộng đồng, gắn nhãn/tiêu chuẩn hiện có với quyền lợi thực chất và bổ sung chế tài.

6. KẾT LUẬN

Trên cơ sở tổng quan cho thấy việc làm xanh trong ngành du lịch được tiếp cận từ 3 hướng chính đó là: dựa trên đầu ra, quá trình sản xuất và nhiệm vụ/nội dung công việc. Phân tích kinh nghiệm quốc tế cho thấy ba trường hợp điển hình gồm EU, Thái Lan và Hàn Quốc đã triển khai thành công các nhóm giải pháp đột phá, tương ứng với mô hình hỗ trợ tài chính công, gắn kết cộng đồng sinh kế và tạo cơ chế thị trường thông qua mua sắm công cùng tiêu chuẩn ESG.

Đối chiếu với thực tiễn Việt Nam, nơi mà lĩnh vực du lịch sở hữu tiềm năng tăng trưởng việc làm lớn nhưng việc làm xanh chỉ chiếm tỷ trọng khiêm tốn (5%), nghiên cứu đã nhận diện các khoảng trống thể chế cốt lõi như: sự thiếu hụt khung pháp lý và công cụ đo lường chính thức, cơ chế tài chính ưu đãi chưa đủ sức hút, khoảng trống kỹ năng xanh trong lực lượng lao động hiện hành và thiếu hụt cơ chế giám sát độc lập. Từ đó, bốn bài học chính sách trọng tâm nhằm thúc đẩy việc làm xanh trong du lịch Việt Nam được rút ra từ trường hợp của EU, Hàn Quốc và Thái Lan là: (i) Luật hóa định nghĩa và tiêu chí "việc làm xanh/kỹ năng xanh"; (ii) Xây dựng cơ chế tài chính "kéo" gắn mua sắm công và ưu đãi đầu tư với tỷ lệ lao động xanh; (iii) Tích hợp môđun kỹ năng xanh vào khung chuẩn nghề quốc gia (VTOS) để tái đào tạo lực lượng lao động; và (iv) Thể chế hóa hợp tác công - tư (PPP) kết hợp giám sát độc lập để đảm bảo sự thụ hưởng bình đẳng của cộng đồng địa phương. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp này là tiền đề then chốt để ngành du lịch Việt Nam thực hiện chuyển đổi xanh bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bae J.H. (2022). Developing ESG Evaluation Guidelines for the Tourism Sector: With a Focus on the Hotel Industry. Sustainability. 14: 16474.

Bianchi P., De Propris L., Labory S. & Bianchi P. (2024). People-centred policies for a just transition (digital, green and skills). Contemporary Social Science. 19(3): 262-282.

Bộ Chính trị (2025). Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 04/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân.

Bowen A. & Kuralbayeva K. (2015). Looking for green jobs: The impact of green growth policies on employment. Global Green Growth Institute, Seoul.

Bowen A., Kuralbayeva K. & Tipoe E.L. (2018). Characterising green employment: The impacts of 'greening' on workforce composition. Energy Economics. 72: 263-275.

Bracarense N. & Costa P.A.B. (2024). Green jobs: Sustainable path for environmental conservation and socio-economic stability and inclusion. Review of Political Economy. 36(1): 351-372.

Bùi Sỹ Lợi & Lê Kỳ Sơn (2024). Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về phát triển việc làm xanh và những gợi mở đối với Việt Nam. Tạp chí Tổ chức nhà nước và Lao động. 7(2).

Cedefop (2020). Skills developments and trends in the tourism sector. Skills intelligence. Retrieved from https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-developments-and-trends-tourism-sector on Aug 23rd, 2026.

Cedefop (2010). Skills for green jobs: European synthesis report. European Centre for the Development of Vocational Training.

Dierdorff E. C., Norton J. J., Drewes D. W., Kroustalis C. M., Rivkin D. & Lewis P. (2009). Greening of the world of work: Implications for O*NET-SOC and new and emerging occupations. National Center for O*NET Development, Raleigh.

Esposito M., Haider A., Samaan D. & Semmler W. (2017). Enhancing job creation through green transformation. *In*: Altenburg T. & Assmann C. (Eds.). Green industrial policy: concept, policies, country experiences. UN Environment, Geneva. pp. 51-67.

Esteves F., Molina-Perez E., Kalra N., Syme J. & Vogt-Schilb A. (2024). Job creation and decarbonization synergies in Latin America: a simulation-based exploratory modeling analysis. Frontiers in Climate. 6: 1-11.

European Commission (2021). Fit for 55 package (COM, 2021). European Commission, Brussels.

European Union (2022). Transition Pathway for Tourism. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fasa A. W. H., Berliandaldo M., Rosyidi M. I. & Andriani D. (2024). Implications of the role of green jobs in the development of low-carbon tourism. Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event. 6(1): 166-176.

Garg S., Mittal S. & Garg A. (2024). Navigating the path for economic resilience and sustainable economic growth: empirical insight from G-20 nations. Sustainable Futures. 8: 100338.

GGGI (Global Green Growth Institute) (2015). Korea's Green Growth experience: Process, outcomes and Lessons learned. GGGI, Seoul.

Gössling S. & Reinhold S. (2024). Accelerating small and medium sized tourism enterprises' engagement with climate change. Journal of Sustainable Tourism. 1-18.

Hall C. M. (2021). Constructing sustainable tourism development: The 2030 agenda and the managerial ecology of sustainable tourism. Trong: Activating critical thinking to advance the sustainable development goals in tourism systems. Routledge, London. pp. 198-214.

Hoàng Công Thanh (2025). Vấn đề hoàn thiện pháp luật về ưu đãi đầu tư xanh tại Việt Nam. Tạp chí Việt Nam hội nhập. 376: 121-126.

ILO (2013). Report V: Sustainable development, decent work, and green jobs. International Labour Conference, 102nd Session. ILO, Geneva.

ILO (2024). Thailand decent work country programme 2023-2027. ILO, Bangkok.

Jamal T. & Camargo B. (2023). Ethical considerations for rural community tourism. *In*: Handbook on Tourism and Rural Community Development. Edward Elgar Publishing, Cheltenham. pp. 254-271.

Lê Đức Thọ (2022). Phát triển du lịch xanh tại Đà Nẵng - tiềm năng và giải pháp. Tạp chí Kinh doanh và Công nghệ. 24: 75-84.

Liu T., Hu Y., Wang Y. & Li H. (2024). Analyzing energy utilization influence on tourism and low-carbon development: Insights from Xianju National Park in China. Energy Strategy Reviews. 54: 101480.

LoBello S., Puerta M. L. S. & Winkler H. (2019). From Ghana to America: the skill content of jobs and economic development. World Bank, Washington D.C.

Lobsiger M. & Rutzer C. (2021). The green potential of occupations in Switzerland. Swiss Journal of Economics and Statistics. 157(8).

Mahran K., Ibrahim B. A., Albarrak H. & Elamer A. A. (2025). Green workforce in tourism and hospitality: A systematic review and future research agenda. International Journal of Hospitality Management. 131: 104325.

Ministry of Culture, Sports and Tourism, South Korean Government (2023). Master Plan for Tourism Development 2023-2027 South Korea. Seoul.

Ministry of Government Legislation, South Korean Government (2022). Framework act on sustainable development. Korean Law Information Center, Seoul.

Moreno-Mondéjar L., Triguero Á. & Cuerva M. C. (2021). Exploring the association between circular economy strategies and green jobs in European companies. Journal of Environmental Management. 297: 113437.

Nguyễn Hoàng Nam (2023). Việc làm xanh: Tăng cường nguồn nhân lực xanh phục vụ phát triển kinh tế tuần hoàn. Tạp chí Môi trường. 3: 98-100.

Nguyễn Quỳnh Hoa, Phạm Ngọc Toàn, Nguyễn Thị Ngọc Bích & Nguyễn Thị My (2024). Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng có việc làm xanh của người lao động tại Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và Phát triển. 326(2): 79-88.

Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC) (2023). The 13th National Economic and Social Development Plan 2023-2027. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/wp-content/themes/plant3-child/assets/pdf/13/article_file_2023 0615134223.pdf

Phạm Anh Tuấn (2023). Kinh nghiệm quốc tế trong việc xác định việc làm xanh và những chính sách của Việt Nam. Thông tin khoa học Thống kê. 05: 24-30.

Quốc hội (2017). Luật Du lịch số 09/2017/QH14 ngày 19 tháng 6 năm 2017. Hà Nội.

Quốc hội (2020). Luật Bảo vệ môi trường số 72/2020/QH14 ngày 17/11/2020. Hà Nội.

Quốc hội (2025). Luật Việc làm số 74/2025/QH15 ngày 16/6/2025. Hà Nội.

Republic of Korea Government. (2020). Korean New Deal: National strategy for a great transformation. Government of the Republic of Korea.

Stanef-Puică M.R., Badea L., Șerban-Oprescu G.L., Șerban-Oprescu A.T., Frâncu L. . & Crețu A. (2022). Green jobs - A literature review. International Journal of Environmental Research and Public Health. 19(13): 7998.

Sulich A. & Sołoducho-Pelc L. (2022). The circular economy and the creation of Green Jobs. Environmental Science and Pollution Research. 29(10): 14231-14247.

Thủ tướng Chính phủ (2021). Quyết định số 1658/QĐ-TTg ngày 01/10/2021 phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Thủ tướng Chính phủ (2024). Quyết định số 509/QĐ-TTg ngày 13/6/2024 phê duyệt Quy hoạch hệ thống du lịch thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

UNEP (2011). Towards a green economy: Pathways to sustainable development and poverty eradication - A synthesis for policy makers. UNEP, Nairobi.

UNEP (2019). Green Public Procurement in the Republic of Korea: A Decade of Progress and Lessons Learned. UNEP, Nairobi.

UNEP, ILO, IOE & ITUC (2008). Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world. Worldwatch Institute, commissioned by UNEP, Nairobi.

Urban P., Rizos V., Ounnas A., Kassab A. & Kalantaryan H. (2023). Jobs for the Green Transition: Definitions, Classifications and Emerging Trends. CEPS. Retrieved from https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/CEPS-In-depth-analysis-2023-12_Jobs-for-the-green-transition-1.pdf on Aug 22, 2026

Vandeplas, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Vogel, L. (2022). The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market. European Commission. Retrieved from https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf on Aug 22, 2026.

Viện Nghiên cứu và 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. Truy cập tại https://vnep.org.vn/ ngày 22/08/2026.

Vona, F., Biagi, F., & Bitat, A. (2021). Labour Markets and the Green Transition: A Practitioner's Guide to the Task-Based Approach. JRC Working Papers in Economics and Finance, Publications Office of the European Union. Retrieved from https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/547ec40e-3085-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en on May 10th, 2026

Vũ Hoàng Ngân, Hoàng Thị Huệ, Nguyễn Hải Anh & Nguyễn Thu Thảo (2024). Ảnh hưởng của việc làm xanh đến bất bình đẳng thu nhập tại Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và Quản lý. 188: 29-42.

World Bank & Australian AID (2025). Việt Nam 2045 tăng trưởng xanh hơn - Con đường hướng tới tương lai bền vững. World Bank, Washington D.C.

Yi H. (2014). Green businesses in a clean energy economy: Analyzing drivers of green business growth in US states. Energy. 68: 922-929.