

Hà Nội, ngày 05 tháng 11 năm 2025

Số: 712/BC-CĐCNL

## BÁO CÁO

### **Kết quả triển khai Chương trình “*Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại Công đoàn Tập đoàn Công nghiệp – Năng lượng Quốc gia Việt Nam đến năm 2030*”**

Kính gửi: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Thực hiện Công văn số 825/TLĐ-QHLĐ ngày 21/10/2025 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc báo cáo kết quả triển khai Chương trình “*Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2030*”.

#### **PHẦN I: TÌNH HÌNH VÀ KẾT QUẢ TRIỂN KHAI QUYẾT ĐỊNH SỐ 1268/QĐ-TTG GIAI ĐOẠN 2022 - 2025**

**1. Tình hình công nhân lao động (CNLD), đoàn viên công đoàn, sự chỉ đạo của Công đoàn Petrovietnam trong việc triển khai Quyết định số 1268/QĐ-TTg ngày 19/10/2022 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện Chương trình “*Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2030*”**

##### **1.1. Thuận lợi**

- Quyết định số 1268/QĐ-TTg là cơ sở cho Công đoàn Petrovietnam triển khai, thực hiện chương trình “*Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2030*”.

- Petrovietnam, với những mục tiêu chiến lược đột phá, luôn tạo điều kiện tốt nhất để động viên NLĐ tham gia học tập thông qua nhiều hình thức.

- Tập đoàn Công nghiệp - Năng lượng Quốc gia Việt Nam vận động, khơi dậy, phát huy truyền thống hiếu học trong công nhân lao động để hình thành thói quen tốt, thói quen tự lực tự cường, tự giác học tập, học suốt đời để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao tay nghề, kỹ năng nghề nghiệp; tăng cường ứng dụng công nghệ truyền thông, công nghệ số, chuyển đổi số nhằm đáp ứng yêu cầu quan trọng của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế.

##### **1.2. Những khó khăn, thách thức**

- Việc tiếp cận công nghệ số và học tập từ xa cho người lao động, đặc biệt tại các đơn vị sản xuất, ngoài biển khơi, vùng sâu, vùng xa, vẫn gặp khó khăn do

điều kiện đặc thù của Petrovietnam (*giàn khoan, công trình ngoài khơi, điều kiện vận hành liên tục, ...*) nên thời gian, điều kiện học tập bị hạn chế.

- Việc ghi nhận, vừa học vừa làm và đánh giá kết quả học tập suốt đời còn chưa phổ biến hết ở các đơn vị, chưa thành mô hình rộng rãi.

- Do đặc thù của Petrovietnam (*công tác nguy hiểm, điều kiện lao động khắc nghiệt, ca làm việc liên tục*), việc tổ chức học ngoài giờ, học qua mạng gặp nhiều bất cập do tốc độ thay đổi, đổi mới của công nghệ thông tin.

## **2. Công tác chỉ đạo triển khai thực hiện Chương trình “*Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong CNLĐ tại Petrovietnam đến năm 2030*”**

- Công đoàn petrovietnam chỉ đạo lồng ghép các mục tiêu của chương trình, “*Đẩy mạnh học tập suốt đời*” vào kế hoạch, nhiệm vụ trọng tâm công tác hằng năm, yêu cầu các cấp công đoàn cơ sở triển khai thực hiện, bám sát với mục tiêu của Quyết định, Hướng dẫn của Tổng Liên đoàn và Đảng uỷ Tập đoàn.

- Tuyên truyền, quán triệt và vận động cán bộ, đoàn viên, NLĐ về chủ trương, ý nghĩa của học tập suốt đời (*qua hội nghị, bài viết, thông tin nội bộ, các hoạt động Tháng Công nhân, ...*), phổ biến thông điệp của Tổng Bí thư và lãnh đạo Tập đoàn và Công đoàn Petrovietnam về tầm quan trọng của học tập suốt đời.

- Tổ chức đào tạo, tập huấn, lồng ghép vào các hội nghị để phối hợp triển khai thực hiện các nội dung của chương trình, tham gia cùng Tổng Liên đoàn, chỉ đạo các công đoàn trực thuộc đào tạo tổ chức các khoá bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng số, đào tạo chuyên môn cho NLĐ.

- Xây dựng, nhân rộng mô hình và phong trào: Thúc đẩy phong trào thi đua, lao động giỏi, lao động sáng tạo, phong trào phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, phong trào thi đua đổi mới sáng tạo, lựa chọn các mô hình, đơn vị điển hình để nhân rộng nhằm khơi dậy văn hoá tự học, sáng tạo trong NLĐ.

- Phối hợp với Tập đoàn, làm việc với Trường Đại học Công đoàn Việt Nam, Trường đại học Tôn Đức Thắng, Viện Dầu khí Việt Nam, Trường Đại học Dầu khí Việt Nam, Trường Cao đẳng Dầu khí để tổ chức đào tạo “*tại chỗ*”, nâng cao chuyên môn, tay nghề, kỹ năng nghiệp vụ, đào tạo lớp ngắn hạn, đào tạo lại, đẩy mạnh ứng dụng CNTT/học liệu mở nhằm phù hợp đặc thù của Petrovietnam.

- Ban hành hướng dẫn, yêu cầu các công đoàn trực thuộc xây dựng kế hoạch, báo cáo tổng hợp kết quả triển khai để phục vụ đánh giá, nhân rộng mô hình. Ban hành các văn bản, tài liệu hướng dẫn tuyên truyền, lan toả chương trình “*Đẩy mạnh học tập suốt đời*” trên các kênh truyền thông của Tập đoàn, Công đoàn Petrovietnam và các kênh truyền thông của các công đoàn trực thuộc.

## **3. Kết quả thực hiện nhiệm vụ của Quyết định 1268/QĐ-TTg**

Giai đoạn 2022 - 2025, Công đoàn Petrovietnam và các cấp công đoàn đã hoàn thành các chỉ tiêu về học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp; quán triệt các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, cụ thể là:

- Về chính trị, pháp luật: Đạt tỷ lệ từ 85% - 90% đoàn viên, người lao động được tuyên truyền, phổ biến, học tập, quán triệt chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước liên quan đến lao động và Công đoàn, mục tiêu chiến lược phát triển của Petrovietnam và các đơn vị thành viên Tập đoàn.

- Về đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn hằng năm: Công đoàn Petrovietnam tổ chức cho 1.200 lượt cán bộ công đoàn tham gia các Hội nghị tập huấn: Tập huấn cán bộ công đoàn chủ chốt; Tập huấn công tác tổ chức Đại hội Công đoàn các cấp; Tập huấn chế độ kế toán và hướng dẫn cài đặt, sử dụng phần mềm kế toán mới; Tập huấn về kỹ năng thuyết trình và truyền thông; Tọa đàm “*Đẩy mạnh phong trào thi đua lao động sáng tạo và đổi mới hoạt động công đoàn*”; Hàng năm tổ chức sơ kết, tổng kết phong trào thi đua sáng tạo cho 1.100 lượt cán bộ công đoàn chủ chốt. Các cấp Công đoàn tổ chức các đợt tập huấn nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động Công đoàn cho trên 5.000 lượt cán bộ chuyên trách và không chuyên trách.

- Về nâng cao tay nghề: Công đoàn Petrovietnam phối hợp với Tập đoàn tổ chức Hội thi tay nghề Dầu khí, Hội thi An toàn vệ sinh viên giỏi ngành Dầu khí, nhằm đẩy mạnh phong trào thi đua phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, khẳng định “*khối óc và bàn tay vàng*” của CNLĐ, góp phần nâng cao kỹ năng hoạt động của mạng lưới An toàn vệ sinh viên; xây dựng và thúc đẩy “*Văn hóa an toàn*”, “*Văn hóa phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*” và phong trào “*Xanh – Sạch – Đẹp, Bảo đảm an toàn vệ sinh lao động*”. Hội thi có hơn 1.000 thí sinh tiêu biểu, đại diện cho 33 công đoàn trực thuộc tham gia, Công đoàn Petrovietnam tặng 225 Bằng khen cho các tập thể, cá nhân với tổng số tiền hỗ trợ và tiền thưởng là **hơn 1,6 tỷ đồng**.

- Về học tập nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ: Đạt tỷ lệ 70% công nhân lao động trong toàn Tập đoàn được tham gia học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp; 100% Chủ tịch công đoàn cơ sở bầu mới được đào tạo, bồi dưỡng với những hình thức phù hợp.

- Về ứng dụng CNTT, công nghệ số: Đạt tỷ lệ 100% đoàn viên, CNLĐ tham gia và tiếp nhận được thông tin Chương trình “*Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2030*”, trên các kênh tuyên truyền như (*Website, Zalo, Youtube, Fanpage...*).

- Tại nhiều đơn vị, Công đoàn đã phối hợp tốt với chuyên môn, tổ chức các chương trình đào tạo cho CNLĐ tại các Trường, các khoá học, đặc biệt là các chương trình đào tạo nội bộ được triển khai bài bản, hiệu quả, cụ thể là: Công đoàn VSP, PFCFC, PVFCCo, PVGas, BSR, ...

#### **4. Đánh giá chung, giải pháp thực hiện Quyết định 1268/QĐ-TTg**

##### **4.1. Đánh giá chung**

- Công đoàn Petrovietnam đã chủ động triển khai tuyên truyền về chủ trương “*học tập suốt đời*”, tuyên truyền các bài viết của Tổng Bí thư BCH Trung ương Đảng, các bài viết của Bí thư, Chủ tịch Tập đoàn đến toàn thể cán bộ, đoàn viên, NLĐ nghiên cứu, quán triệt, thực hiện.

- Chỉ đạo các công đoàn trực thuộc đưa nội dung học tập suốt đời vào Thỏa ước lao động tập thể của đơn vị, hỗ trợ người lao động học tập thường xuyên; đẩy mạnh ứng dụng CNTT, công nghệ số; vận động người sử dụng lao động và người lao động thực hiện Chương trình.

- Hằng năm, ban hành kế hoạch, lồng ghép Chương trình vào các phong trào đổi mới sáng tạo giai đoạn 2024 -2028; phong trào thi đua lao động giỏi - lao động sáng tạo, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, tạo môi trường học tập, rèn luyện cho người lao động để triển khai thực hiện có hiệu quả về Chương trình “*Đẩy mạnh các hoạt động học tập suốt đời trong công nhân lao động tại các doanh nghiệp đến năm 2030*”.

- Đẩy mạnh tuyên truyền tại Lễ phát động Tháng Công nhân gắn với Tháng hành động về ATVSLĐ, tuyên dương người lao động dầu khí tiêu biểu, khen thưởng các tập thể, cá nhân thực hiện tốt Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/6/2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Tạo điều kiện vừa học vừa thi đua, vừa nâng cao năng lực, vừa khơi dậy động lực học tập trong CNLĐ.

- Tăng cường phối hợp, mở rộng liên kết với Trường Đại học Công đoàn Việt Nam, Trường đại học Tôn Đức Thắng; Viện Dầu khí Việt Nam, Trường Đại học Dầu khí Việt Nam, Trường Cao đẳng Dầu khí tổ chức các lớp đào tạo phù hợp với điều kiện đặc thù của Petrovietnam.

- Hỗ trợ cơ chế kinh phí: Từ nguồn kinh phí hỗ trợ của Tập đoàn, Tổng Liên đoàn, nguồn kinh phí công đoàn được phân định rõ để hỗ trợ các hoạt động.

#### **4.2. Kết quả thực hiện các giải pháp**

- Công đoàn Petrovietnam đã triển khai tốt các nội dung liên quan đến học tập suốt đời, cụ thể là từ tuyên truyền, đào tạo, đến các phong trào thi đua, đều phù hợp với mục tiêu của quyết định 1268. Tuy nhiên, với đặc thù Công nghiệp - Năng lượng, nhiều đơn vị ở ngoài khơi, điều kiện lao động đặc biệt, bởi vậy Công đoàn Petrovietnam đã có các biện pháp đặc thù để triển khai thành công các hoạt động học tập suốt đời, như học tập online/lớp học di động tại giàn khoan, đào tạo kỹ năng số, linh hoạt giờ học, khuyến khích học qua mạng.

- Tăng cường các hình thức học tập linh hoạt, phù hợp với đặc thù của Petrovietnam: Học trực tuyến/quản lý học liệu trực tuyến cho người lao động ngoài khơi, ca làm việc liên tục; Học tại chỗ, lớp học ngắn hạn, workshop kỹ năng số, kỹ năng sống; Hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đại học để mở các lớp đào tạo ngắn hạn.

- Phối hợp lãnh đạo đơn vị, Công đoàn tham mưu đưa vào Thỏa ước lao động tập thể, có nội dung học tập suốt đời vào định chế: Chuyên môn hỗ trợ thời gian, tài chính cho người lao động học; thưởng/khen thưởng người lao động học và nâng cao trình độ.

- Công đoàn các cấp cần xây dựng kế hoạch cụ thể, chỉ tiêu rõ ràng, xác định số lượng người lao động cần tham gia học tập, số lớp đào tạo, hình thức học tập từ xa, kỹ năng số, kỹ năng nghề.

- Tăng cường hỗ trợ tài chính và vật chất: Chính quyền và Công đoàn cần bố trí kinh phí cho học tập suốt đời, hỗ trợ học phí, thời gian học, thiết bị học tập, thư viện, tài liệu số, phù hợp với thực tiễn của đơn vị.

- Thực hiện các biện pháp đặc thù đối với điều kiện ngoài khơi, ca kíp, công trường: Thiết kế chương trình học tập phù hợp với ca kíp, môi trường Công nghiệp  
- Năng lượng; khuyến khích học tập tại giàn khoan, công trường, qua thiết bị di động/smartphone.

## **5. Bài học kinh nghiệm**

- Khuyến khích người lao động tự học, nâng cao kỹ năng số: triển khai chương trình hỗ trợ thiết bị/Internet cho công nhân lao động ở nơi khó khăn; tạo “tủ học” công nhân, thư viện số, học liệu mở.

- Xây dựng và nhân rộng mô hình điểm “Đơn vị học tập”, “Công nhân lao động tự nguyện học tập”; chọn một số đơn vị thành viên làm mô hình điển hình, đánh giá, công nhận, lan tỏa.

- Tăng cường báo cáo, đánh giá kết quả, có số liệu tổng hợp về việc thực hiện (số người tham gia học tập, đã đạt danh hiệu, kinh phí, hình thức học tập) để nhân rộng điển hình.

- Đẩy mạnh truyền thông, tạo động lực học tập: Thông qua các nội dung về người lao động điển hình học tập, nâng cao kỹ năng nghề; phong trào thi đua “Học tập – Sáng tạo – Cống hiến” gắn với học suốt đời.

Tăng cường hợp tác với bên ngoài: Liên kết với trường nghề, đại học, tổ chức đào tạo quốc tế, các tổ chức công đoàn ngoài nước để trao đổi mô hình, học liệu, hỗ trợ.

## **PHẦN II: PHƯƠNG HƯỚNG, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ GIAI ĐOẠN 2026-2030**

### **1. Phương hướng**

Công đoàn Petrovietnam đề ra phương hướng xây dựng Công đoàn Petrovietnam trở thành “một tổ chức học tập” tiêu biểu trong các Công đoàn Tập đoàn kinh tế quan trọng của đất nước, trong đó, cán bộ, CNLĐ nhận thức rõ việc học tập là nhu cầu nghề nghiệp liên tục; nhân lực có năng lực thích ứng cao, đáp ứng chuyển đổi số và chuyển dịch năng lượng.

Với chỉ tiêu chung: Đưa hoạt động học tập suốt đời thành một phần chính thức của văn hóa tổ chức, cụ thể hóa đánh giá KPI trong việc đánh giá năng lực, nhân sự; Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: gia tăng tỷ lệ lao động có trình độ, tay nghề phù hợp với yêu cầu chuyển đổi số và chuyển dịch năng lượng, cụ thể là các mục tiêu:

Đến cuối 2026:  $\geq 40\%$  đoàn viên/CNLD tham gia ít nhất 1 chương trình đào tạo/tự học; thiết lập hệ thống báo cáo học tập của Petrovietnam.

Đến cuối 2028:  $\geq 55\%$  lao động hoàn thành một chuỗi “*khung năng lực*” tối thiểu theo vị trí;  $\geq 30\%$  đạt danh hiệu “*Công dân học tập*”/tương đương theo tiêu chí Tập đoàn.

Đến cuối 2030:  $\geq 70\%$  lao động tham gia thường xuyên hoạt động học tập;  $\geq 50\%$  đạt tiêu chí “*Công dân học tập*” ngành; có hệ thống e-learning tích hợp, 100% công đoàn cơ sở triển khai mô hình “*Câu lạc bộ học tập*”.

## 2. Mục tiêu

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách nội bộ, Ban hành Chương trình phối hợp giữa Tập đoàn & Công đoàn Tập đoàn về “*Học tập suốt đời, đào tạo - nâng cao năng lực*” (*quy định trách nhiệm, kinh phí, thời gian học cho người lao động*).

- Xây dựng hệ thống quản lý học tập (LMS) của Petrovietnam với nền tảng e-learning tích hợp (*nội dung chuyên môn, an toàn, chuyển đổi số, năng lượng tái tạo*) có báo cáo dành cho Công đoàn.

- Chuẩn hóa khung năng lực & lộ trình nghề nghiệp: Mô tả năng lực theo vị trí/nhóm nghề, gắn yêu cầu học tập/kỹ năng với thăng tiến, đánh giá hiệu suất. Phổ cập mô hình “*Công dân học tập*” trong doanh nghiệp; Xây tiêu chí tôn vinh/đánh giá phù hợp ngành; tổ chức xét, biểu dương hàng năm.

- Phát triển hệ thống giảng viên nội bộ & liên kết đào tạo: Xây dựng “*mạng lưới giảng viên*” nội bộ, phối hợp với Viện Dầu khí Việt Nam, Trường Đại học Dầu khí Việt Nam, Trường Cao đẳng Dầu khí để triển khai chương trình.

- Phối hợp truyền thông & phong trào học tập: Phong trào gắn với các cuộc thi (*Hội thi tay nghề, Hội thi ATVSV giỏi, các Cuộc thi trực tuyến ...*).

**3. Nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm** (*đưa vào Kế hoạch công tác hằng năm của Công đoàn Petrovietnam*)

### 3.1 Về công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện

- Liên kết thành lập Ban chỉ đạo (*Công đoàn Tập đoàn, Ban Quản trị Nguồn nhân lực Tập đoàn, Ban Khoa học Công nghệ và Chuyển đổi số Tập đoàn, Ban Truyền thông và VHDN Tập đoàn*) chịu trách nhiệm triển khai Chương trình học tập suốt đời trong Tập đoàn.

- Mỗi công đoàn trực thuộc/đơn vị thành viên Tập đoàn có “*Chỉ tiêu học tập*” trong đánh giá KPI của lãnh đạo đơn vị và cán bộ quản lý.

### 3.2 Về nội dung & phương pháp đào tạo

- Xây dựng “*Lộ trình học tập Petrovietnam*” cho 4 nhóm: Vận hành, kỹ thuật, quản trị dự án, văn phòng, bao gồm micro-learning, khóa ngắn hạn, chứng chỉ nghề.

- Ưu tiên: An toàn lao động & kỹ năng chuyên môn, chuyển đổi số (IT/OT/hệ thống SCADA), năng lượng tái tạo, quản trị rủi ro dự án.

- Phát triển nội dung đa nền tảng: E-learning, lớp học thực hành, mentoring on-the-job.

### 3.3. Về động lực & nguồn lực

- Dành tối thiểu 10% nguồn kinh phí Công đoàn cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn, nâng cao lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề; hỗ trợ người lao động khó khăn tích cực học tập.

- Phối hợp với Tập đoàn, Tổng Liên đoàn, Liên kết với các Trường Đại học, Viện nghiên cứu được hỗ trợ về tài liệu, nội dung, học bổng và thực hành.

### 3.4. Về đánh giá & báo cáo

- Xây bộ KPI minh bạch: 100 % cán bộ, nhân viên hành chính tham gia xây dựng KPI; hoàn thành các chương trình đào tạo bồi dưỡng, tập huấn và được cấp chứng chỉ liên quan đến học tập.

- Hệ thống báo cáo điện tử hàng năm gửi về Công đoàn Tập đoàn để tổng hợp, đối chiếu với mục tiêu Quyết định 1268.

## PHẦN III: KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT VỚI TẬP ĐOÀN

**1. Về chính sách:** Phê duyệt “*Quy chế Học tập suốt đời Petrovietnam 2026–2030*”, gắn trách nhiệm và nguồn lực cho từng Ban/Văn phòng Tập đoàn; các đơn vị thành viên Tập đoàn; các công đoàn trực thuộc.

**2. Về nguồn lực:** Trích kinh phí hỗ trợ từ nguồn kinh phí của Tập đoàn để hỗ trợ đào tạo dài hạn, học bổng, công nhân ở vùng xa.

**3. Về hợp tác đào tạo:** Ký kết Trường Đại học Công đoàn Việt Nam, Trường Đại học Tôn Đức Thắng, Viện Dầu khí Việt Nam, Trường Đại học Dầu khí Việt Nam, Trường Cao đẳng Dầu khí, Công đoàn Công nghiệp và Sản xuất toàn cầu (*IndustriALL*), để xây các chương trình đào tạo.

Nơi nhận:

- Tổng LĐLĐVN (b/cáo);
- Đảng ủy Tập đoàn (b/cáo);
- TTCĐ Petrovietnam;
- Các công đoàn trực thuộc;
- Các Ban/VP CĐ Petrovietnam;
- Lưu: VT.

TM. BAN THƯỜNG VỤ  
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC



Nguyễn Mạnh Kha

**Phụ lục 1: THỐNG KÊ KẾT QUẢ THỰC HIỆN**  
**CÁC MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU CỤ THỂ CỦA QUYẾT ĐỊNH 1268/QĐ-TTg**  
**(Theo Hướng dẫn số 69/HD-TLĐ ngày 24/11/2022 của ĐCT Tổng Liên đoàn)**

STT	Mục tiêu/chỉ tiêu	Kết quả thực năm 2023			Kết quả thực năm 2024			Ước thực hiện đến 31/12/2025		
		Số liệu thực hiện (người)	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được	Số liệu thực hiện	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được	Số liệu thực hiện	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được
<b>1</b>	<b>Mục tiêu chính trị, pháp luật</b>									
1.1	Số lượng CNLĐ được tuyên truyền, phổ biến những nội dung cơ bản của pháp luật lao động, pháp luật công đoàn	57.050	57.050	100%	60.654	60.654	100%	60.671	60.671	100%
<b>2</b>	<b>Mục tiêu kỹ năng nghề nghiệp</b>									
2.1	Số lượng CNLĐ mới tuyển dụng được doanh nghiệp đào tạo nghề ngắn hạn.									
2.2	CNLĐ được tham gia các cuộc thi tay nghề do doanh nghiệp hoặc các cấp có thẩm quyền tổ chức				500	60.654				
2.3	CNLĐ được doanh nghiệp cử đi học hoặc tự đi học tại các cơ sở giáo dục đào tạo, đào tạo nghề									

STT	Mục tiêu/chỉ tiêu	Kết quả thực năm 2023			Kết quả thực năm 2024			Ước thực hiện đến 31/12/2025		
		Số liệu thực hiện (người)	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được	Số liệu thực hiện	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được	Số liệu thực hiện	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được
<b>3</b>	<b>Mục tiêu kỹ năng sống</b>									
3.1	Số lượng công nhân lao động được phổ biến tác phong lao động công nghiệp	57.050	57.050	100%	60.654	60.654	100%	60.671	60.671	100%
3.2	Số lượng công nhân lao động được phổ biến kỹ năng ứng xử văn hóa	39.935	57.050	70%	48.523	60.654	80%	54.603	60.671	90%
3.3	Số lượng công nhân lao động được phổ biến kỹ năng tham gia giao thông an toàn	57.050	57.050	100%	60.654	60.654	100%	60.671	60.671	100%
3.4	Số lượng công nhân lao động được phổ biến kỹ năng tự chăm sóc sức khỏe	45.640	57.050	80%	51.555	60.654	85%	54.603	60.671	90%
3.5	Số lượng công nhân lao động được phổ biến kỹ năng phòng, chống tệ nạn xã hội	57.050	57.050	100%	60.654	60.654	100%	60.671	60.671	100%
3.6	Số lượng công nhân lao động được phổ biến kỹ năng xây dựng gia đình hạnh phúc, kỹ năng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục con cái	40.505	57.050	71%	42.457	60.654	70%	42.469	60.671	70%

STT	Mục tiêu/chi tiêu	Kết quả thực năm 2023			Kết quả thực năm 2024			Ước thực hiện đến 31/12/2025		
		Số liệu thực hiện (người)	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được	Số liệu thực hiện	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được	Số liệu thực hiện	Tổng số CNLĐ	Tỷ lệ (%) đạt được
4	Mục tiêu ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số									
4.1	Số lượng công nhân lao động biết cách sử dụng internet để tìm kiếm thông tin, học tập trực tuyến, tìm đọc các tài liệu tuyên truyền của tổ chức Công đoàn đăng tải trên nền tảng internet, mạng xã hội, tương tác trên mạng xã hội hiệu quả, an toàn.	42.787	57.050	75%	47.310	60.654	78%	60.671	60.671	100%

**PHỤ LỤC 2: THỐNG KÊ SỐ LIỆU VỀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN QĐ 1268/QĐ-TTg  
(Theo Hướng dẫn số 69/HĐ-TLĐ ngày 24/11/2022 của ĐCT Tổng Liên đoàn)**

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Kết quả đạt được giai đoạn 2023-2025	Ghi chú
<b>1</b>	<b>Tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức về học tập suốt đời</b>			
1.1	Biên soạn tài liệu tuyên truyền về học tập suốt đời cho CNLĐ	Ấn phẩm (Số tay, tờ gấp, poster)	10	
		Số bài viết/video	15	
1.2	Tập huấn cho cán bộ công đoàn về kỹ năng tuyên truyền, vận động CNLĐ tham gia các hoạt động học tập suốt đời	Số lớp	10	
		Số lượt người	1.200	
1.3	Số lượng hoạt động/sự kiện hưởng ứng Tuần lễ học tập suốt đời, Ngày Sách và Văn hóa đọc Việt Nam hàng năm đã tổ chức	Hoạt động/sự kiện	12	Lồng ghép vào Tháng CN, Tuần lễ VHDK, các cuộc thi, ...
<b>2</b>	<b>Các biện pháp hỗ trợ công nhân lao động được học tập thường xuyên</b>			
2.1	Số lượng văn bản/đề xuất đã tham mưu, đề xuất cơ quan có thẩm quyền xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách hỗ trợ CNLĐ học tập	Văn bản/Đề xuất	03	
2.2	Số lượng chương trình đào tạo kỹ năng nghề đã được xây dựng tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của LĐLĐ tỉnh, thành phố (nếu có) (đào tạo thường xuyên, chuyên sâu, cập nhật, đào tạo lại)	Chương trình		
2.3	Số CĐCS đối thoại, thương lượng với người sử dụng lao động ưu tiên bố trí nguồn kinh phí cho việc khuyến khích học tập, nâng cao tay nghề;	Số CĐCS tổ chức đối thoại, thương lượng/ Tổng số CĐCS	31/31	
		Số tiền cho việc học tập, nâng cao tay nghề	15 (tỷ đồng)	Đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng, Hội thi, cuộc thi
2.4	Số Thỏa ước LĐTT có nội dung về nâng cao trình độ học vấn, tay nghề cho CNLĐ	Số bản thỏa ước	92	

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Kết quả đạt được giai đoạn 2023-2025	Ghi chú
3	<b>Đẩy mạnh nghiên cứu ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số trong tổ chức các hoạt động học tập suốt đời cho công nhân lao động</b>			
3.1	Số lượng thiết chế văn hoá thể thao của tổ chức Công đoàn (nếu có) đã tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số phục vụ học tập suốt đời	Thiết chế	15	
3.2	Số CNLĐ đến sinh hoạt và học tập (nếu có)	Lượt người	15.000	
3.3	Số CĐCS sử dụng phương tiện truyền thông qua zalo, facebook... để truyền thông pháp luật cho CNLĐ theo hình thức hội nhóm	Số CĐCS sử dụng/Tổng số CĐCS	149/149	
3.4	Số cán bộ công đoàn được cử đi học về lý luận chính trị, nghiệp vụ, kỹ năng công tác công đoàn	Số người được cử đi học cao cấp chính trị	12	
		Số người được cử đi học trung cấp chính trị	20	
		Số người được đi học nghiệp vụ, kỹ năng công tác công đoàn	15.000	
4	<b>Tổ chức các phong trào thi đua, cuộc vận động, các hoạt động hỗ trợ thúc đẩy học tập suốt đời trong công nhân lao động</b>			
4.1	Số phong trào thi đua học tập, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp gắn với thi đua “Lao động giỏi, Lao động sáng tạo” đã được phát động và triển khai	Số phong trào	15	
		Lượt phát động	09	
		Số người tham gia	2.000	
4.2	Số lượng cuộc thi đã được tổ chức (thợ giỏi, “Bàn tay vàng”, Ôn lý thuyết, luyện tay nghề...)	Số Cuộc	04	
		Số người tham gia	1.100	
		Số người đạt giải	150	Các tập thể và cá nhân

STT	Nội dung	Đơn vị tính	Kết quả đạt được giai đoạn 2023-2025	Ghi chú
4.3	Số CNLĐ được biểu dương, khen thưởng có thành tích trong công tác, lao động, sản xuất	Người	600	NLĐ Dầu khí tiêu biểu; cá nhân thực hiện tốt CT 05; Hội nghị tổng kết hằng năm
4.4	Số con CNLĐ được biểu dương, khen thưởng có thành tích trong học tập	Người		
5	Đăng ký danh hiệu “Công dân học tập”	Số CNLĐ đăng ký/Tổng số CNLĐ		
		Số CĐCS đăng ký/Tổng số CĐCS		
<b>6</b>	<b>Kinh phí thực hiện Chương trình</b>			
6.1	KP của tỉnh/thành/Bộ, ngành hỗ trợ tổ chức CĐ thực hiện CT	triệu đồng		
6.2	KP của công đoàn	triệu đồng		

VIỆT