

# Country Report

VIETNAM

Independent semi-annual information on politics,  
economy and society of a country in transition

No 6 | 2023

Country Report No 6 | 2023

The Labour Market in Vietnam



## The Labour Market in Vietnam



NHÀ XUẤT BẢN THANH NIÊN

## THANH NIEN PUBLISHING HOUSE

**Add:** 64 Ba Trieu, Ha Noi City | Tel: (024) 62631704

**Website:** nxbthanhvien.vn | **Email:** info@nxbthanhvien.vn

**Branch:** 145 Pasteur, Ward 6, District 3, Ho Chi Minh City | Điện thoại: (028) 39106963

### Country Report Vietnam

Independent semi-annual information on politics, economy and society of a country in transition.

**Editors:** Pham Quang Minh - Detlef Briesen – Nguyen Thi Thuy Trang

### Responsible for Publication:

**Director - Chief editor:** Le Thanh Ha

**Editor for Publication:** Nguyen Tien Thang

### In cooperation with Hanns Seidel Foundation

Unit 703, Opera Business Center, 60 Ly Thai To, Hanoi, Vietnam.

**Cover design & Layout:** Green Media Trading JSC.,

**Cover photo:** *Young engineers discuss problem in the production plant*  
Source: iStock.com/DragonImages

Print-run 200, format 20,8 x 29,5 cm, at My Thuat Hoang Gia printing JSC.,  
Add: No.2/122 Duong Lang, Thinh Quang Ward, Dong Da District, Ha Noi City

Publishing licence: 3099-2023/CXBIPH/3-95/TN  
Pursuant to Decision No. 2245/QĐ-NXB TN  
ISBN: 9786043414783

Printing & Depositing duty copies in 10/2023



“

*All rights, including the right of reproduction, dissemination and translation, reserved. The copyright and responsibility for publishing of this publication lies with the University of Social Science and Humanities (USSH).*

*While the Hanns Seidel Foundation provided financial and technical support to this publication, the opinions expressed in the contributions to this publication are the personal opinions by the named authors only and do not necessarily reflect the official views of the Hanns Seidel Foundation and/or the University of Social Science and Humanities.*

”

## About the Hanns Seidel Foundation

The Hanns Seidel Foundation (HSF) is a German political foundation established in 1967. Headquartered in Munich, HSF aims to promote humane living conditions and to contribute to sustainable development by strengthening peace, democracy, and the social market economy. The foundation is affiliated to the Christian Social Union (CSU) and the cornerstone of our work includes a strong emphasis on human dignity and tolerance, subsidiarity, sustainability as well as on freedom and solidarity. With projects in 71 countries worldwide, HSF cooperates closely with a broad network of partners and like-minded institutions.

HSF has been involved in projects in Vietnam for three decades. Since the establishment of a representative office in Hanoi in 2011, HSF has been strengthening its cooperation with Vietnamese partners for a social, economic and institutional development that focuses specifically on social protection as well as on sustainable development and inclusive governance.

Follow HSF Vietnam on Facebook for more information and regular updates about our work:  
<https://www.facebook.com/HSF.Vietnam>

## Foreword



**Assoc. Prof. Dr. Dao Thanh Truong**

After more than 35 years of national renovation, the labour market in Vietnam has grown both in size and quality. The system of labour market policies and institutions has basically been completed; employment quality has been improved; informal employment has been gradually formalized; labour structure has been shifted towards reducing the proportion of labour in the agricultural sector and increasing the proportion of labour in the industrial and service sectors. Labour productivity and competitiveness of the labour force have been raised, making a significant contribution to Vietnam's socio-economic achievements in recent years.

However, the development of Vietnam's labour market is not strong enough to utilize all resources for socio-economic development and there are still many difficulties and challenges, especially in the context of the current "multi-crisis" world. The incomplete legal framework, the large informal sector, an imbalance in the supply and demand of labour between localities and sectors, gender gap and low quality of human resources are problems that Vietnam's labour market is facing. These are also the topics discussed in the Country Report Vietnam: Labour Market in Vietnam compiled and published by the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Hanoi and Justus Liebig Giessen University (Germany), with the support of Hanns Seidel Foundation (Germany) in Vietnam.

This is the sixth Issue of the Country Report Vietnam series, a collaborative research and policy consulting activity of the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Hanoi. Since its establishment, the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University, Hanoi has proactively implemented research and policy consulting activities, contributing to the policy making process of the Communist Party of Vietnam, State agencies and other stakeholders. The report has the contribution of Vietnamese and international experts and researchers and aims to contribute to the process of building and completing labour market institutions and policies, and making the labour market in Vietnam more flexible, modern, effective, sustainable and connected to the regional and global labour markets in the coming time.

**Assoc. Prof. Dr. Dao Thanh Truong**

**Vice Rector**

**University of Social Sciences and Humanities  
Vietnam National University, Hanoi**

## Foreword



**Michael Siegner**

In today's ever-changing global landscape, understanding the nuances of a country's workforce is essential, and Vietnam stands out as a compelling case study in this regard. Vietnam's labour market is characterised by a vibrant and youthful population, a demographic asset that holds the promise of great potential. This Country Report showcases factors shaping Vietnam's labour market, shedding light on its historical context, present-day challenges, and future prospects. The narrative within this report explores the unique blend of tradition and modernity that characterises Vietnam's labour landscape, offering valuable insights for policymakers, businesses, and researchers alike.

Throughout this Country Report, readers will find in-depth analysis, up-to-date statistics, and expert commentary on topics ranging from Vietnamese Labour policies to employment trends and the role of women in the labour market as well as the impact of globalization and digitalization. The contributors to this report also explore the critical role of education and vocational training in shaping the country's future workforce. As we navigate through the complexities of Vietnam's labour market, we will also pay due attention to the societal and cultural factors that influence labour practices, highlighting the differences and challenges regarding formal and informal employment.

This report is a strong confirmation of the collaborative efforts between the Hanns Seidel Foundation (HSF) and our partners in academia and government. For over 15 years, HSF has been cooperating with various stakeholders on policy recommendations for enhancing social inclusion and social security in Vietnam. Together with the Institute of Labour Science and Social Affairs (ILSSA) under the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, we have undertaken numerous studies and policy dialogues on employment and labour issues in the context of an aging population and increasing domestic migration in Vietnam especially during the COVID-19 pandemic and in the post-pandemic recovery. Our support to this Special Issue of the Country Report series complements these ongoing academic, regulatory and policy discussions.

I would like to thank everyone who has been involved in this Country Report. First, I would like to sincerely thank PD Dr Detlef Briesen of the JLU Gießen, Prof Dr Pham Quang Minh and Dr Nguyen Thuy Trang of the USSH who have devoted a great deal of time, efforts, and enthusiasm to this project. I would also like to say thanks to all contributors and authors. Finally, I would like to extend a special thanks to Ms Trinh Ngoc Mai of HSF Vietnam for the tireless coordination of this project.

**Michael Siegner**

**Resident Representative**

**Hanns Seidel Foundation in Vietnam**





Business Women at their desk  
Source: iStock.com/DragonImages

## Editorial



Detlef Briesen



Pham Quang Minh

The fact that Vietnam has achieved considerable economic and social progress since the 1980s is hardly ever seriously questioned in any publication today. This also applies to its labour market, where millions of people have found new employment in recent years, with numerous foreign direct investors also benefiting from the labour and energy of a population that is still young on average. However, academic studies in particular also highlight a number of weaknesses in Vietnam's labour market or its economy in general: informal employment is far too extensive, the level of education too low, labour turnover too high, there are too few large-scale Vietnamese-owned enterprises with a high technological level and attractive jobs. And gradually, the rapid ageing of the country's population is also making itself felt: For demographic reasons, fewer young people are now joining the workforce every year. Above all, the years in which Vietnam could be considered a low-wage country are increasingly over. Higher wages and salaries are undoubtedly a very positive development for the people in Vietnam themselves. But, at the same time, they change Vietnam's position in international competition and require the country to make extensive investments in infrastructure and education. These are the basic prerequisites for Vietnam, which, like many other countries in East and Southeast Asia, seems to have followed a development model described by Kaname Akamatsu as early as 1962 (the so-called goose-flight model), to reach any further stage of development. Problems such as rising wages, increasing competition from other emerging economies and insufficient competitiveness in terms of innovation must be overcome: According to this model, by intensifying high-tech industries until they become competitive with other industrialised countries. Even if it could be argued whether this has really been the path to success for the economies

of East Asia: change is certainly necessary, and it is not an easy path. The country's population must be taken along if the change is to succeed. For the labour market, according to the quintessence of this issue of the Country Report Vietnam, is much more than a market for labour. It is one of the basic prerequisites for the social coexistence of people who try to realise their wishes and goals for themselves, their families, and the country as a whole through professional activity. In this respect, this issue of the Country Report attempts to provide empirical material for the debate in Vietnam.

Detlef Briesen

Pham Quang Minh

---

<https://www.ussv.vnu.edu.vn>  
<https://www.uni-giessen.de>

---





Construction work near Vinh Long  
Source: [www.flickr.com](http://www.flickr.com)

# Contents

<b>The Labour Market in Vietnam</b> Detlef Briesen, Nguyen Thi Thuy Trang and Pham Quang Minh	<b>11</b>
<b>Basics about Vietnam's Labour Market</b> Dang Hoang Linh	<b>19</b>
<b>The Legal Framework for the Vietnamese Labour Market</b> Ngo Minh Huong	<b>33</b>
<b>Formal Sector Labour in Vietnam Today</b> Le Thi Thanh Ha	<b>45</b>
<b>Informal Employment and Gender Dimensions in Vietnam</b> Trinh Thu Nga	<b>53</b>
<b>Employment in Rural Areas and Labour Migration to the Cities</b> Nguyen Thi Phuong Mai	<b>67</b>
<b>Women in the Vietnamese Labour Market</b> Vu Thi Minh Thang and Nguyen Thi Thuy Hang	<b>77</b>
<b>The Role of Enterprises in Vocational Education</b> Phung Le Khanh	<b>87</b>
<b>Dilemmas in Vietnam's Higher Education</b> Lai Quoc Khanh	<b>97</b>
<b>Vietnamese Overseas Workers</b> Nguyen Tuan Anh	<b>107</b>
<b>Foreign Workforce in Vietnam</b> Detlef Briesen	<b>117</b>
<b>Labour Law, Policies and Research in Vietnam – An Overview</b> Nguyen Thi Thuy Trang and Luu Thi Thuy Huong	<b>127</b>
<b>The Labour Market in Vietnam. Concepts and Terminology</b> Luong Thi Han	<b>137</b>









Labour Market Policy for Vietnam  
Source: [www.flickr.com](http://www.flickr.com)

## 1. Labour, Labour Market, Employment and other Policies

This Country Report commences with some rather theoretical remarks, as concepts such as work, the labour market and labour policy are complex and have led to a broad academic and political debate on the subject. It is almost impossible to keep track of them all. Nevertheless, a certain orientation is necessary, without which the articles below would not always be understood in the editors' sense. This is particularly necessary with the concept of work, which is used in a variety of ways in physics, philosophy and numerous sub-disciplines of economics, social and cultural sciences. Therefore, while no definition follows here, a more precise outline is offered of what we mean by work.

### The concept of human labour

Everybody is familiar with the fact that work/labour is used in a broad sense as a philosophical or anthropological concept because work is what distinguishes humans from other creatures. Great thinkers such as Karl Marx, Max Weber, Talcott Parsons, and Hannah Arendt (Arendt 1958) in particular have dealt with it in intellectual depth. From this philosophical debate, however, it can at least be inferred that a purely economic definition of labour only partially captures its significance for human beings:

For people, work is usually not just an activity to generate income, but a meaningful process through which humans try to determine their self-worth and their position in society.

Even if here and in the following articles of the Country Report there will not always be a mention of this decisive component of people's self-realisation, such fundamental insights are implicitly always included. In our publication, however, we mainly rely on a narrower definition of labour: It ties the term to the gainful work that is mediated and remunerated for the production of goods and services – via supply and demand on the labour market. In such a political-economic sense, labour is the most important factor of production, which serves as the basis for the other factors, land, capital, and technical progress. In this sense, human work is the central, the so-called human resource of all economic activity and is also referred to as such in a broad scientific literature and in public debates.

Nevertheless, it is necessary to point out two limitations that underlie this political-economic concept:

- Firstly, labour in this sense is always gainful or paid, and thus large parts of other human activities are excluded: In particular, the numerous tasks that mainly women perform in the household, for the family, in raising children and caring for the elderly, for which the term care work has also been introduced (Abel/Nelson 1990).
- Secondly, there is a socio-political, normative concept of work, especially in the Global North, which is oriented towards a so-called *normal employment relationship* – with an eight-hour day, a five-day week, full-time annual employment and, above all, a permanent working contract. All other forms of paid or income-generating occupational activities, on the other hand, are considered special cases: Half-day employment, even self-employment, activities on the informal labour market, temporary work, etc.

Although the importance of the normal employment relationship is dwindling in the Global North as well, it still plays a major role there in social policy and especially in many contribution to the public debate. What is important for our context is above all: *the normal employment relationship* serves as an explicit or implicit normative background for many academics or consultants working in a country like Vietnam. Therefore, when in the following we repeatedly refer to the need for Vietnam to reform its labour market, we do so without this specific normative backing. However little regulated labour may be, Vietnam must develop its own way, like other countries, to better tap its human resources and thus make its labour market viable for the future.

### Labour market theories

Apart from subsistence and purely planned economies, the world of work is prima facie organised like a market in which work is offered (by workers or self-employed persons for example) and demanded (by customers or entrepreneurs for instance). Vietnam's economy is also characterised by these basic market relations, as the country has undergone a transformation from a socialist planned to a socialist market economy since the Doi Moi reforms. In a very general view, the labour market is a place where the demand for meets the supply of labour. Since this labour market is of central importance for the economy and thus for a country as a whole, it is intensively researched, for example by social sciences, but especially by economics where there is an extensive field of studies known as labour economics (Borjas 2015).

The basis of the labour market is the fact that people in a modern society can only in a few cases secure their livelihood through subsistence farming, i.e. through their own production of food. Therefore, they must offer their labour to those who own means of production (land and capital for example). Worldwide, it can be observed that, beginning in Europe in the late 18<sup>th</sup> century, more and more people have given up farming and found employment in the industrial and service sectors, hence on a labour market which was increasingly characterized by the division of work. Together with the enormous population growth since that time, this has created rapidly expanding employment that now numbers in the hundreds of millions in countries such as China and India. To stay with the example of Vietnam, here the labour force has

almost doubled from 32 million in 1990 to 56.15 million in 2022 (The Global Economy 2021).

However, if we take a closer look at the term *labour market*, we see that it is not only characterised by pure market relations. As a result, serious differences of opinion in economics about its basic characteristics can be identified. Just to name a few ones. In *neoclassical economics*, the labour market, like other commodity markets, functions via the relations between supply and demand: When wages are low, there tends to be less demand for labour than when they are higher; when wages rise, there is less willingness to employ persons. In the *institutionalist* and *Keynesian* schools, on the other hand, labour is not a commodity like any other. It is not purely economic but shaped by people's social and cultural relations (so especially in institutionalism) and therefore also necessitates an ethical approach (so in Keynesianism) as people who cannot earn their living through work often fall into misery in modern societies.

Thus, institutionalism and Keynesianism with their focus on norms and values are more appropriate in the scientific observation of labour markets (see Keynes 1936; North 2005). This realisation and the widespread social movements since the Great Depression of 1929 have resulted in intensive monitoring of the labour market according to various criteria, which can lead to specific forms of social policy to identify and compensate for disadvantages for certain groups. Indicators are therefore collected, such as employment and unemployment rates, wage, and income levels, which also give indications of the development status of a country as a whole.



Source: <https://vietnamevents.com/skilling-up-vietnam-2019.html>





*Innovation and Action on Active Labour Market Policies*  
 Source: <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/innovation-and-action-active-labour-market-policies>

Other lists of indicators drawn up for analytical purposes also suggest that the labour market is of enormous relevance not only in economic but also in social policy terms. In this respect, important subdivisions are made according to the following criteria:

- according to age and gender,
- by economic sectors,
- regarding the type of work,
- with regard to the position in the labour and valorisation process,
- according to the level of technologization.

This indicates that the labour market is the target of comprehensive economic policy measures, which are briefly outlined below.

**Policies for the labour market**

As already indicated above, labour and the corresponding market in the theoretical sense are not largely unregulated commodity markets like many others, but rather institutions that structure society in a very incomprehensive way and thus its shaping has a high political significance, for both contemporary issues and for the future.

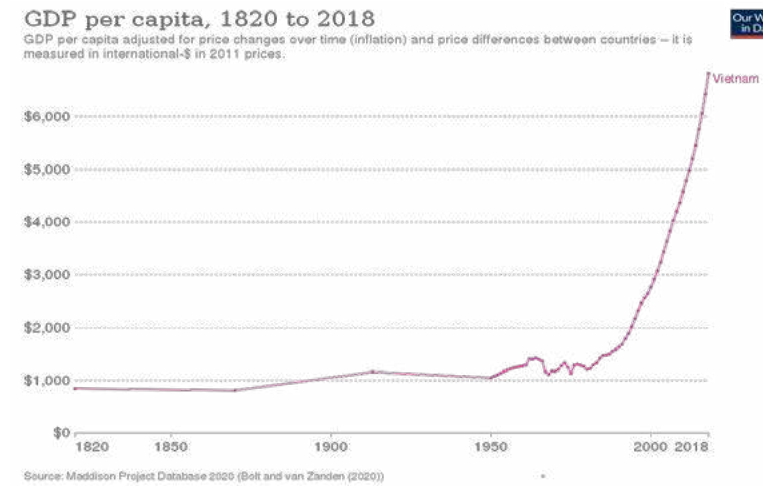
Labour markets like other human institutions are based on implicit and explicit rules with a binding claim to validity and a certain social scope. Institutions or organisations like the world of work are therefore grounded on norms that are determined by cultural, professional, legal, and historical characteristics, some of which go back a long way. They have a social life of their own beyond the respective current constellations of actors and interests. Social expectations and ideas are decisive for them, which are not only reflected in the rules and structures of an institution, but also in

the regular practices, forms of awareness and habits of thought of the actors. Institutions are thus value-based societal entities in which social values prescribe patterns of action that guide people’s activities and thus become social reality. In summary: Labour markets are based on societal rules, and these can be changed, even if not easily (Mayntz/Scharpf 1995).

Human work and the labour market are therefore subject to sets of rules and political measures, differing from country to country. These can either be traced back to enforced governmental laws or even supranational legal sources, or they have come about contractually, for example through collective agreements between employers and employees. In addition, as already mentioned above, the world of work is linked to social expectations and ideas, in the example of Vietnam with central questions of how the country’s development should proceed, and which forms of work should be considered acceptable or desirable for the future.

This points to the relevance of the political level: Three levels of governmental action can be distinguished according to the scope of the measures which relate to human resources.

First, labour market policy is a sub-area of employment policy and includes all measures of the public sector that have a regulating function on the interaction of labour supply and demand in an economy. The use of the corresponding measures within the framework of the so-called employment promotion law results from the political view that a free or unregulated market produces phenomena that are socially undesirable. In this respect, labour market policy can be the explicit object of a political programme, such as in a social market economy, or it can result implicitly from pragmatic action in liberal economic systems. Basically, labour market policy can be divided into



*GDP per capita in Vietnam 1820 to 2018*  
 Source: <https://ourworldindata.org/grapher/maddison-data-gdp-per-capita-in-2011us?country=>

passive and active. While the passive one is primarily aimed at mitigating the material damage to persons affected by unemployment and their dependents for a certain period of time, the policy aims at providing unemployed persons with non-material support for (re)integration into the labour market. In addition, we speak of a proactive policy when threatened sectors receive support prophylactically. In this sense, labour market policy is primarily about protecting human resources from risks.

Second, employment policy has broader objectives as it aims at more than just mitigating the effects of unemployment: It consists of comprehensive measures to create jobs in a sustainable way, indeed, to promote the qualification of human resources in order to prevent unemployment and to advance a society as a whole through a higher standard of the workforce or a more flexible use of it. These measures include supportive macroeconomic policies as well as sustained public and private investment in people and the economy. Employment must go hand in hand with social policy to ensure that economic change and growth leave no one behind. Policy coherence and coordination are a prerequisite for progress in the employment situation, both to address immediate and underlying economic and social challenges.

The European employment policy guidelines should be mentioned here as they give typical objectives:

- Increasing the employment rate of women and men, reducing structural unemployment, and improving job quality.
- Development of a workforce with skills that match labour market needs and promotion of lifelong learning.

- Improving the quality and performance of education and training systems at all levels and facilitating access to higher education or its equivalent.
- Combating social exclusion and poverty (European Commission 2023).

Thirdly, labour market policy is integrated into a very broad range of societal policies. Until a few years ago, these were classically economic, financial, environmental, and regional structural policies for instance. In recent years, those rather particular policies have been replaced by more far-reaching programmes. Changes in the labour market, together with other reforms, are aimed at bringing the whole economy and thus society to a new, more sustainable level of progress. Human resources and the structure of the labour market are genuine development factors in this endeavour. Countries have committed themselves to sustainable development goals, mainly influenced by the 17 SDGs published by the UN. Within the framework of these SDGs, labour and employment policy play directly or indirectly a central role in the following areas:

goal 1: No Poverty, goal 2: Zero Hunger, goal 4: Quality Education, goal 5: Gender Equality, goal 8: Decent Work and Economic Growth, goal 9: Industry, Innovation and Infrastructure, goal 10: Reduced Inequality, goal 12: Responsible Consumption and Production, goal 16: Peace and Justice Strong Institutions (United Nations 2023).

The various policies for human resources respectively the labour market are thus of paramount significance for overall societal development goals. This is also reflected in Vietnam’s corresponding strategies. Vietnam plans to become a high-income country by 2050. Reforms in the areas of work and the labour market will be of great significance in order to achieve this goal (Anh Minh 2023).



### 3. About this Issue

With such an important topic as human labour and the labour market in Vietnam, it is inevitable that there will be gaps in our journal. However, we urge our readers you to use our publication as an opportunity to further explore the issue and help fill in the gaps. The sixth volume of the Vietnam Country Report can only have a first look at the basic structures and problems of the Vietnam's labour market.

Like the previous reports, the present volume is divided into several parts.

The first section gives *basic information* on the labour market in Vietnam (Dang Hoang Linh) and introduces in its national and *international legal framework* (Ngo Minh Huong).

The second part discusses in more detail the *formal* (Le Thi Thanh Ha) and *informal labour market* (Trinh Thu Nga) in the country, employment in *rural areas and labour migration to the cities and industrial centres*

(Nguyen Thi Phuong Mai) and deals with *women and their opportunities and problems in the world of labour* (Vu Thi Minh Thang/Nguyen Thi Thuy Hang).

The third section focuses on the country's new challenges. These include the necessary reforms in *vocational education, and in-company training* (Phung Le Khanh) and the *need to reform education at the country's universities* (Lai Quoc Khanh). Two more articles look at the ambivalent balance of *labour migration*, between brain drain, business start-ups by homecoming Vietnamese and the significant role of remittances from expatriate workers (Nguyen Tuan Anh) and also address the roles and perceptions of the *foreign workforce* Vietnam (Detlef Briesen).

As in all country reports, a fourth section provides more *general information* (Nguyen Thi Thuy Trang/Luu Thi Thuy Huong), here on the labour market in Vietnam with regard to labour law, policies, and research. Since we sometimes use technical vocabulary, Luong Thi Han has summarised in her article (*concepts and terminology*) the most important terms for us in an explanatory way.

### 4. References

- Anh Minh (2023): Vietnam aims to become a developed country by 2050. VNExpress. <https://e.vnexpress.net/news/economy/vietnam-aims-to-become-a-developed-country-by-2050-4558232.html>.
- Abel, Emily K./Nelson, Margaret K. (1990): *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*. New York.
- Arendt, Hannah (1958): *The Human Condition*. Chicago.
- Borjas, George J. (2015): *Labor economics*. New York.
- European Commission (2023): *Employment, Social Affairs & Inclusion*. <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>.
- International Labour Organization (ILO) (2022): *Skills and employability in Viet Nam*. 2021. <https://www.ilo.org/hanoi/areasofwork/skills-and-employability/lang--en/index.htm>.
- International Labour Organization (ILO) (2023): *Labour market governance and working conditions in Viet Nam*. <https://www.ilo.org/hanoi/areasofwork/labour-market-governance-and-working-conditions/lang--en/index.htm>.
- Keynes, John Maynard (1936): *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London.
- Schwab, Klaus (2016): *The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond*. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>.
- Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W. (1995): *Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. Gesellschaftliche Selbstregulierung und Steuerung* (The approach of actor-centred institutionalism. Social self-regulation and governance). Frankfurt. 39–72
- North, Douglass C. (2005): *Understanding the Process of Economic Change*. Princeton.
- The Global Economy (2021): *Vietnam: Labour force*. [https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour\\_force/](https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour_force/).
- Thu Quynh (2020): *Experts warn Vietnam only has 18 more years of golden population*. Vietnamnet. <https://vietnamnet.vn/en/experts-warn-vietnam-only-has-18-more-years-of-golden-population-688364.html>.
- United Nations (2023): *Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/goals>.



**PD Dr. Dr. Detlef Briesen**

Contemporary History  
Department of History and Cultural Studies  
Justus-Liebig Universität, Gießen  
DAAD Counselor Vietnam  
Email: [detlef.briesen@geschichte-uni.giessen.de](mailto:detlef.briesen@geschichte-uni.giessen.de)



**Nguyen Thi Thuy Trang, PhD.**

International Relations, International Development Studies  
Faculty of International Studies  
VNU University of Social Sciences and Humanities, Hanoi  
Email: [trangqt@vnu.edu.vn](mailto:trangqt@vnu.edu.vn) / [trangntt84@yahoo.com](mailto:trangntt84@yahoo.com)



**Prof. Dr. Pham Quang Minh**

Faculty of International Studies  
VNU University of Social Sciences and Humanities, Hanoi  
Email: [minhpq@ussh.edu.vn](mailto:minhpq@ussh.edu.vn)



Statistical analysis of labour market data  
Source: iStock.com/Khanchit Khirsutchalual

# Basics about Vietnam's Labour Market

● Dang Hoang Linh

In 2023, the population of Vietnam is 99,655,790, nearly reaching 100 million people. This number is equivalent to 1.25 per cent of the total world population, making Vietnam ranks number 15 in the list of countries by population (World Meter 2023). Moreover, Vietnam has one of ASEAN's largest labour markets, whose strength is approximately 56 million people, and with a labour participation rate of 76 per cent. Since 2007, Vietnam has been in the golden population period with people aged 14–60 accounting for two-thirds of the total population. In 2019, the proportion was about 70 per cent, or 67 million. This is the golden opportunity for Vietnam to develop the economy and protect the fatherland with its young labour force (Thu Quynh 2020).

However, Vietnamese had an average life expectancy of approximately seventy-five years, considerably high for countries at similar income levels. In 2011, persons over 60 years old in Vietnam accounted for less than 10 per cent, but the figure rose to 11.95 in 2018, and to 14 per cent in 2019. Of this, about 8 per cent are over 65. Therefore, it is estimated that the golden population period (high percentage of working age adults) will end by 2038. As such, Vietnam would shift from the golden population period into the older population period after 30 years (Thu Quynh 2020). Meanwhile, it took countries with developed economies many decades, or even several centuries, to shift to the older population period (115 years for France and 69 years for the US).

Additionally, due to the developing nature of the workforce in Vietnam, it is natural that there exists some difficulty such as finding highly skilled employees or the share of total employees by region, etc. Therefore, this essay aims at analysing Vietnam's labour market to 2022 acknowledging the government's policy to have strategies to deal with this problem of its labour force.

## 1. Basic Information on the Labour Market in Vietnam

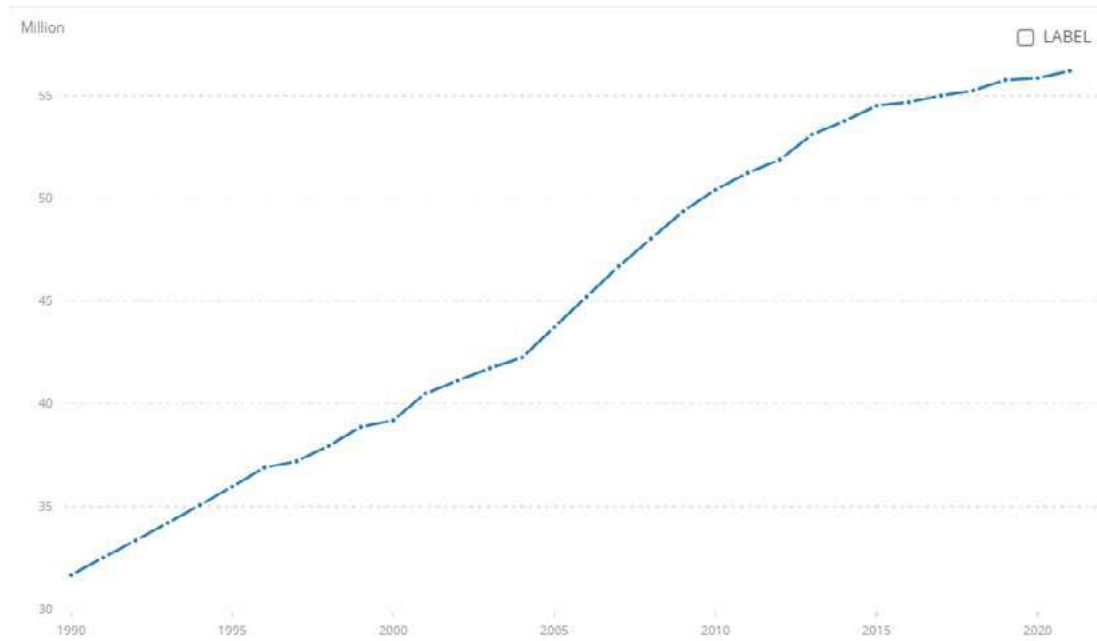
### Labour supply

Doi Moi, which translates literally as restoration, are the reform measures that Vietnam began implementing in 1986. They have had a significant and positive impact on the nation, saving it from the shortcomings of the central planning and self-isolation policies that were put in place following the country's unification in 1975. Vietnam has recovered from being on the verge of economic collapse and is now on the road to prosperity, enjoying increasing international prestige through membership in a number of regional and international organizations including the World Trade Organization (Anh Tuan 2009). As the result, Vietnam now has become an increasingly attractive place for businesses of all types, given the country's growing consumer class and dynamic workforce.

In addition, starting in 2007, Vietnam entered the golden population age which helped not only Vietnam to make up an expanding share of the population, boosting economic growth but also to keep retirement and health spending in check. According to World Bank data, Vietnam's labour force has rapidly expanded since 1986, rising from more than 32 million in 1990 to 56.15 million in 2022 (Global Economy 2021). This number helped Vietnam rank 12<sup>th</sup> in the global rankings (Global Economy 2021) while this country is thus the 67<sup>th</sup> biggest country in terms of area worldwide (World Data 2022). Additionally, workforce between the ages of 15 and 39 years currently accounts for nearly half of the total labour force in Vietnam (Das 2018).



**Figure 1: Vietnam's labour market 1990–2021 (unit: million people)**



Source: World Bank 2022

After peaking in 2016 with almost 79 per cent, the participation rate began to decline, going against the rising trend of the labour force.

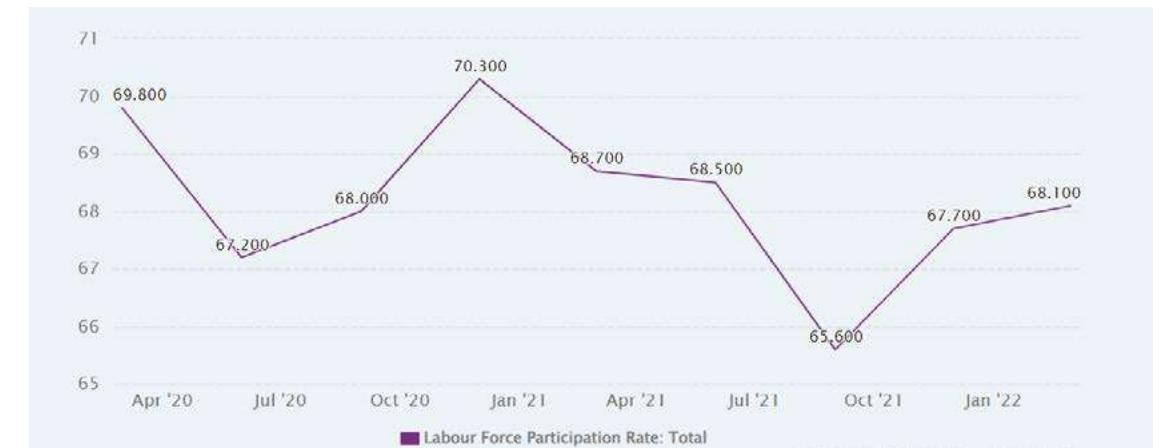
**Figure 2: Vietnam labour force participation rate 2012–2021**



Source: World Bank 2022

The participation rate clearly declined in the COVID-19 pandemic, a time when Vietnam's human resources presented numerous difficulties for employees and their means of subsistence. When the fourth wave of the COVID-19 pandemic (which began on April 27, 2021), which was primarily associated with the Indian version, occurred in October 2021, this number decreased to roughly 65 per cent. To date, however, the labour market's turbulence appears to have slightly steadied as a result of the upward trend in 2022 with 68.1 per cent in March (GSO 2022).

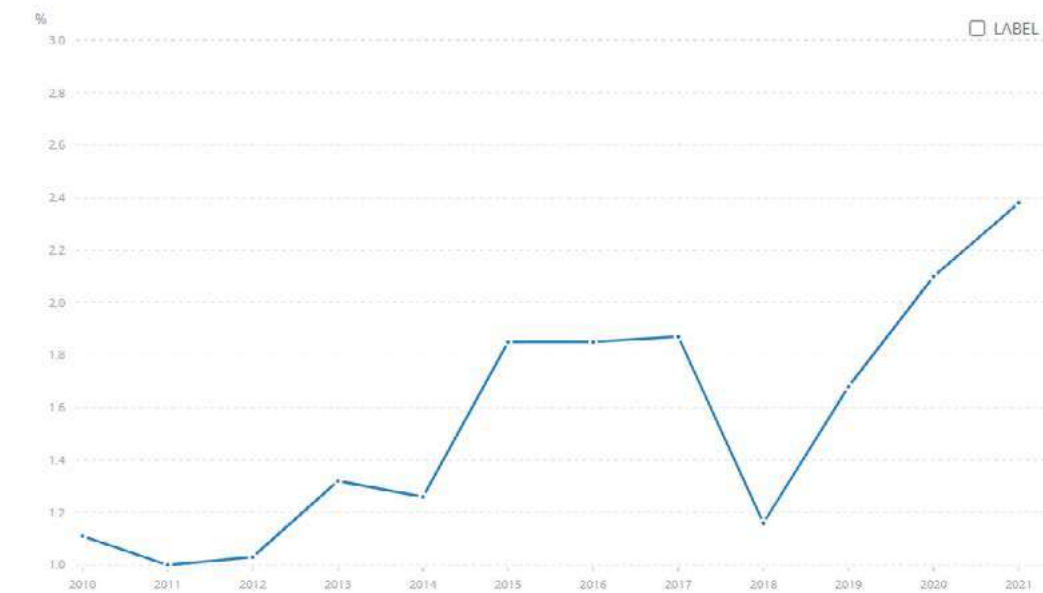
**Figure 3: Vietnam labour force participation rate April 2020 to February 2022**



Source: World Bank 2022

The trend in Vietnam's unemployment rate and participation rate are the same. It fluctuated steadily at less than 2 per cent until the Vietnam economy was struck by COVID-19. This rate was still higher than the preceding period in September 2022, at 2.29 per cent (GSO 2022).

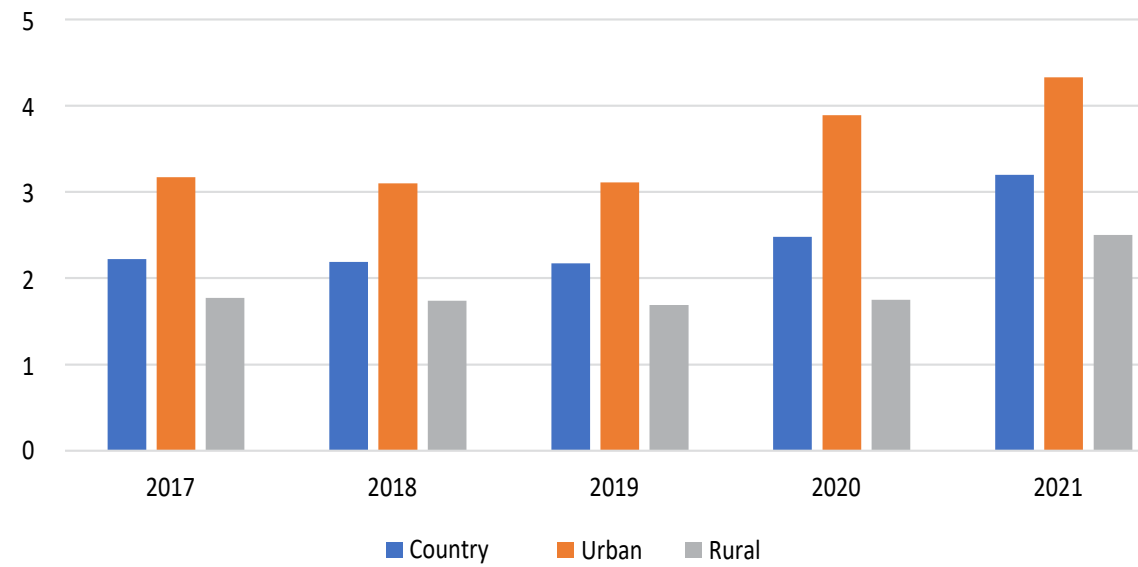
**Figure 4: Vietnam unemployment rate 2010–2021**



Source: World Bank 2022

In addition, the unemployment rate in metropolitan areas is consistently greater than in rural ones. In 2021, the unemployment rate in urban areas was 4.33 per cent, compared to 3.2 per cent nationwide and 2.5 per cent in rural areas.

Figure 5: Vietnam unemployment rate by region 2017–2021



Source: General Statistics Office 2022

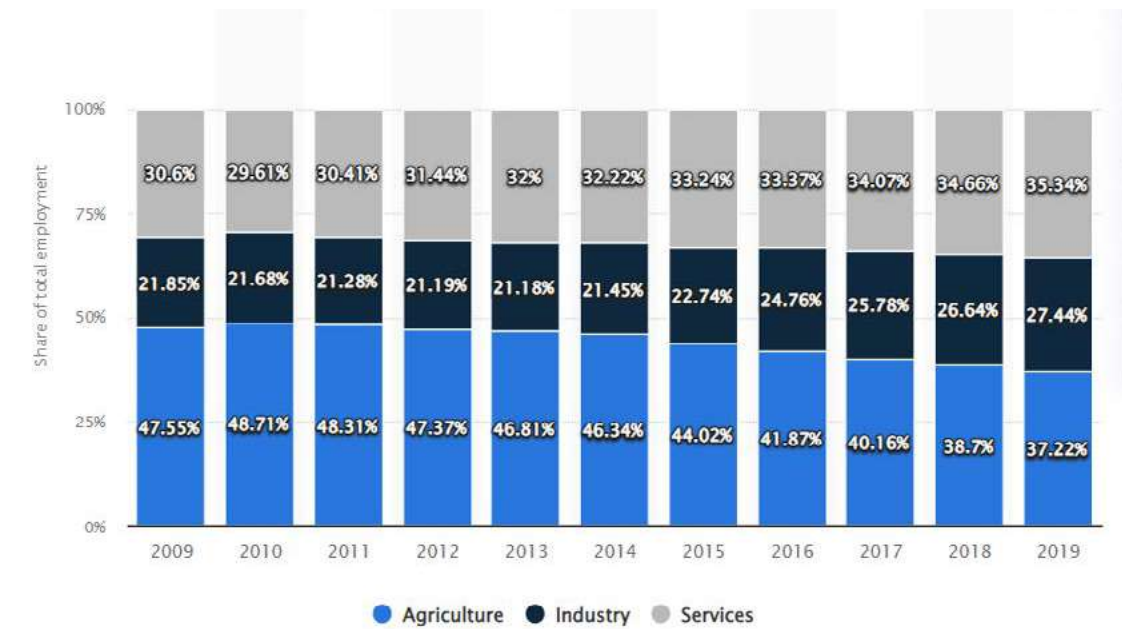
### Labour force distribution

The most recent figures from the Vietnam General Statistical Agency show that 51.6 million people were employed in Vietnam during the first nine months of 2022. The labour force was made up of 50.5 million employed people, a rise of 504.6 thousand over the previous quarter (equal to 1.01 per cent), an increase of 701.8 thousand over the previous year (equivalent to 1.41 per cent), and more than 1.1 million unemployed people. In addition, 63.4 per cent of the labour force in Vietnam was remained concentrated in rural areas, despite recent years' significant increases in the labour force in urban areas. In fact, there were 31.9 million employed workers in rural areas and 18.7 million in urban areas, an increase of 3.7 and 0.1 per cent, respectively, over the previous year. Although the growth rate of employed workers was larger among the former than the later, both women and men showed a growing trend (GSO 2022).

### Labour force distribution per sector

Additionally, after the decline peaked in the third quarter of 2021, employment in the services sector continued to grow. Labourers engaged in agriculture, forestry, and fisheries actually showed a decline from 47.55 per cent in 2009 to 37.22 per cent in 2019, whereas industry and construction saw an increase from 21.85 to 27.44 per cent over the same time frame. Also increasing from 30.6 to 36.34 per cent were services. However, in COVID-19, the service sector has been most badly impacted, accounting for 71.6 per cent of employment, followed by industry and construction at 64.7. Agriculture, forestry, and fisheries all had rates of 26.4 per cent (GSO 2020).

Figure 6: Vietnam share of employment by economic sectors



Source: Statista 2022

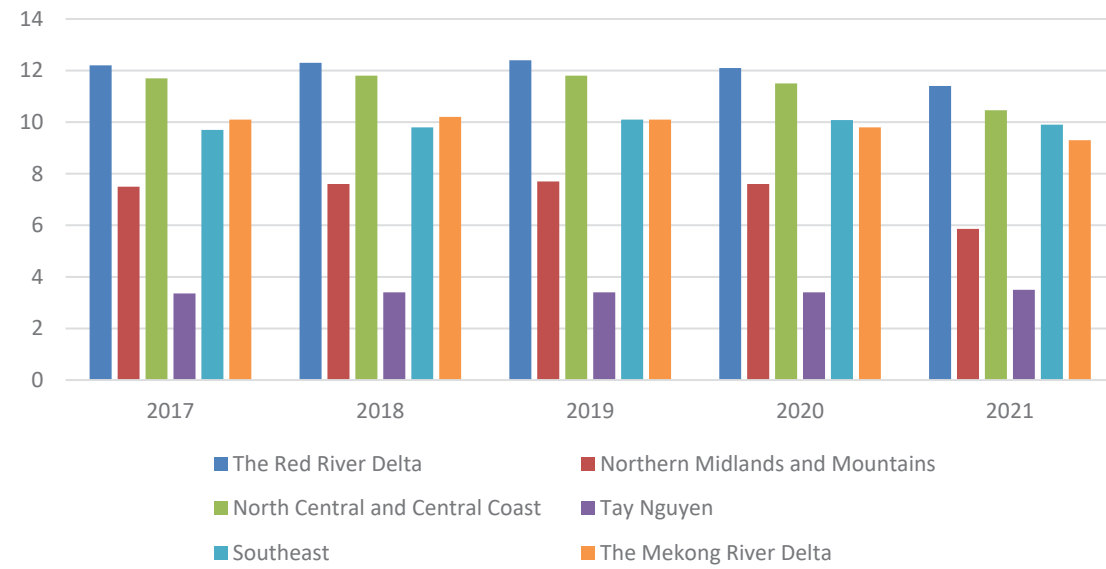
The strategy of entirely opening up to tourism as of March 15, 2022, has been a crucial catalyst for growth and development in 2022 by assisting workers in the services industry in gradually regaining their pre-pandemic original status. Some service-related businesses saw significant employment growth. Wholesale and retail trade, motor vehicle and motorcycle repair, other services activities, which have seen a 47.8 thousand person increase year over year, and lodging and food services, which have seen a 24.1 thousand person increase over the same period last year, are a few examples (GSO 2022). Therefore, services sectors accounted for the highest number of employed labourers in the first six months of 2022 with 39 per cent, followed by 33.4 per cent in Industry sector (GSO 2022).

### Labour force distribution in socio-economic regions

Between 2017 and 2020, Vietnam's labour force has the lowest percentage in the Red River Delta, the North Central and Central Coast, and the Mekong River Delta. In reality, the Northern Midlands and Mountains, Central Highlands, and the Mekong River Delta are home to the majority of the labour force in agriculture, forestry, and fishing. The majority of people working in the construction and industrial sectors are located in Ho Chi Minh City and the Red River Delta in the Southeast (Hanoi). Additionally, the majority of the workforce in the services is concentrated in Ho Chi Minh City, Hanoi, and the Mekong River Delta (Das 2018).



**Figure 7: Vietnam share of total employment by socio-economic region 2017–2021**

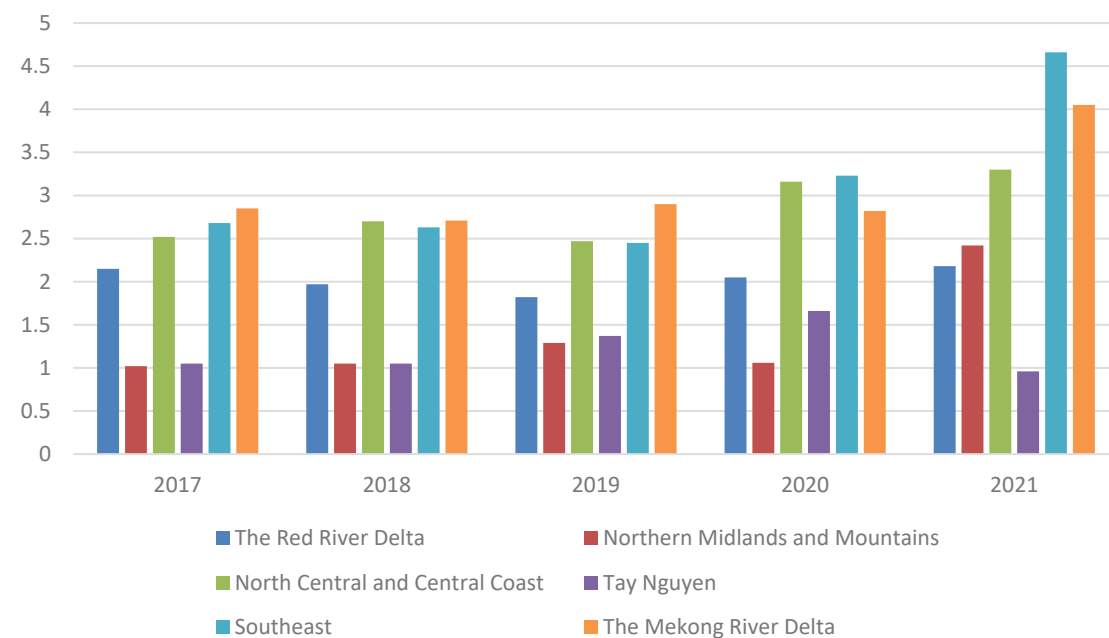


Source: General Statistics Office 2022

In the second quarter of 2022, compared to the previous quarter, the numbers of employed workers in statutory working age increased in most socio-economic regions. The Red River Delta saw the largest growth (growing 2.3 per cent), followed by the Southeast (increasing by 155.1 thousand people or 1.6 per cent). Of all the regions, the Northern Midlands and Mountains saw the biggest increase (rising 7.5 per cent) (GSO 2022).

Moreover, the labour force in Vietnam has a lower unemployment rate than other socioeconomic regions. From 2017 to 2020, Tay Nguyen and the Northern Midlands and Mountains maintained the lowest unemployment rate, while the Mekong Delta River and the South had the highest rate.

**Figure 8: Vietnam unemployment rate by socio-economic region 2017–2021**



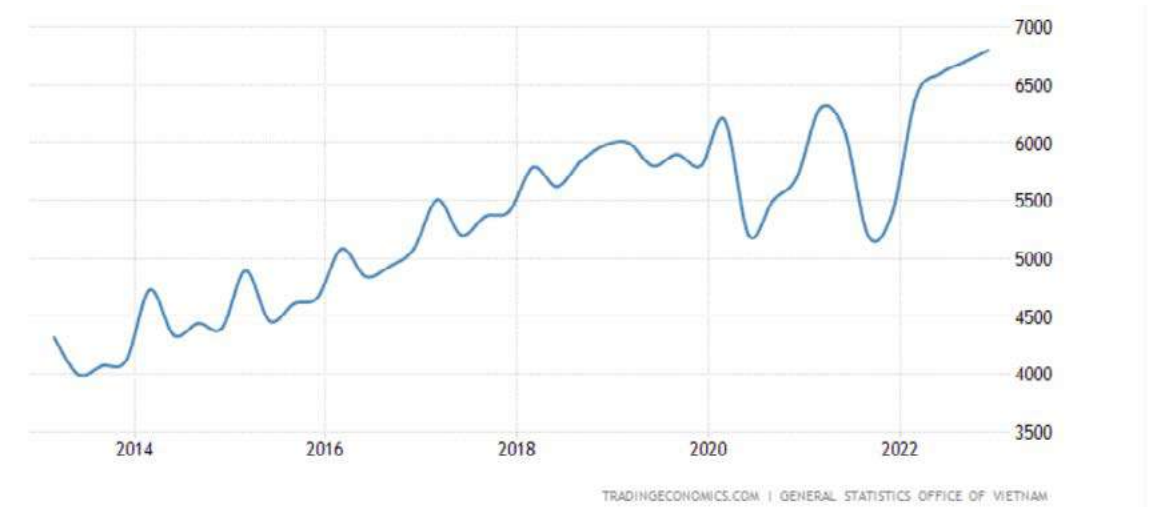
Source: General Statistics Office 2022

**Vietnam’s average wages**

Each of Vietnam’s four regions has a distinct minimum salary level. The minimum salary in Region I, which includes urban Hanoi and Ho Chi Minh City, was 4,200,000 Vietnamese dong (190 US dollar), while the minimum pay in Region IV was 3,070,000 Vietnamese dong (132 US dollar). Also, workers who have received vocational training must be paid at least 7 per cent more than the current minimum wage rate.

The average monthly wage in Vietnam has generally improved since 2014, rising from 4 million Vietnamese dong to approximately 7 million in 2022 after sharply declining owing to COVID-19 in late 2021.

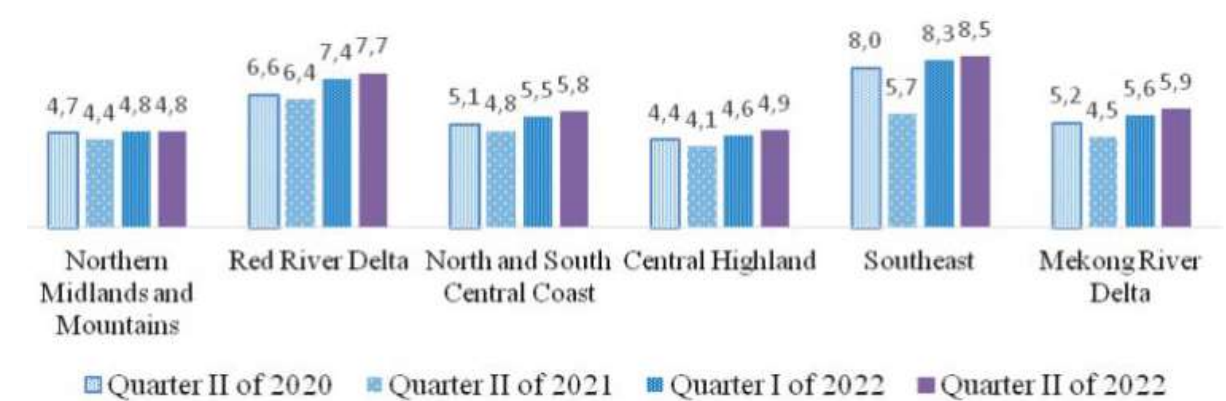
**Figure 9: Vietnam average monthly wage 2014–2022 (unit: million Vietnamese dong)**



Source: Trading Economics 2022

With an average monthly income of 5.8 million Vietnamese dong, up 12.9 per cent from the same period in 2021, the North and South-Central Coast achieved the highest growth rates among the six socio-economic areas in the second quarter of 2022 compared to the same period the previous year. The provinces with the largest increases in average monthly income are Da Nang, Khanh Hoa, and Thua Thien Hue, with increases of 9.7 per cent, 15.5 per cent, and 15.8 per cent respectively.

**Figure 10: Average monthly income of workers by socio-economic region in the second quarter of 2021 and the first and second quarters in 2022**

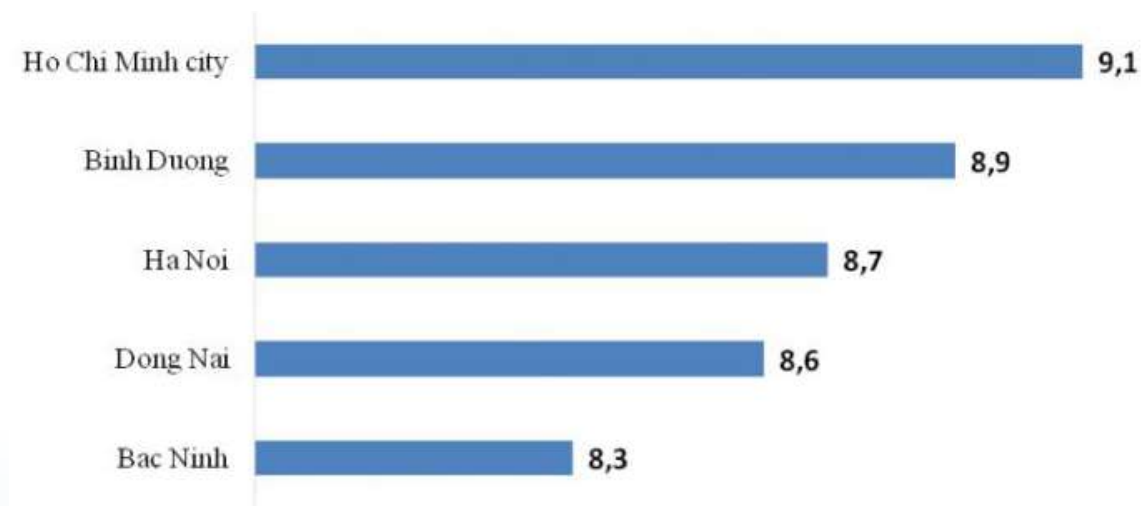


Source: GSO 2022

Meanwhile, the Red River Delta and the Southeast continued to have higher average monthly wages for workers than the other regions. The average monthly wage of workers in the Southeast increased by 8.5 per cent between the same period last year and 8.5 million Vietnamese dong. Particularly, with incomes of 9.1 and 8.9 million Vietnamese dong per person per month, respectively, Ho Chi Minh City and Binh Duong workers' incomes have consistently ranked at the top of the nation.

The Red River Delta had the region's most encouraging income rise over the same period last year, increasing 12.4 per cent, with workers earning 7.7 million Vietnamese dong/person/month. In the second quarter of 2022, Hanoi and Bac Ninh were placed third and fifth, respectively, among the five provinces and cities with the highest average monthly salary of workers (GSO 2022).

**Figure 11: Five provinces and cities with the highest average monthly income of workers, second quarter of 2022**



Source: General Statistics Office 2022

Moreover, in January 2023, the report of General Statistics Office showed that the average monthly income for workers in all three economic sectors grew. The growth rate was the highest in the industrial and construction sector with 17 per cent, followed by the services sector (15.4 per cent) and the agriculture, forestry, and fishery sectors (9.8 per cent) (Vietnamnews 2023).

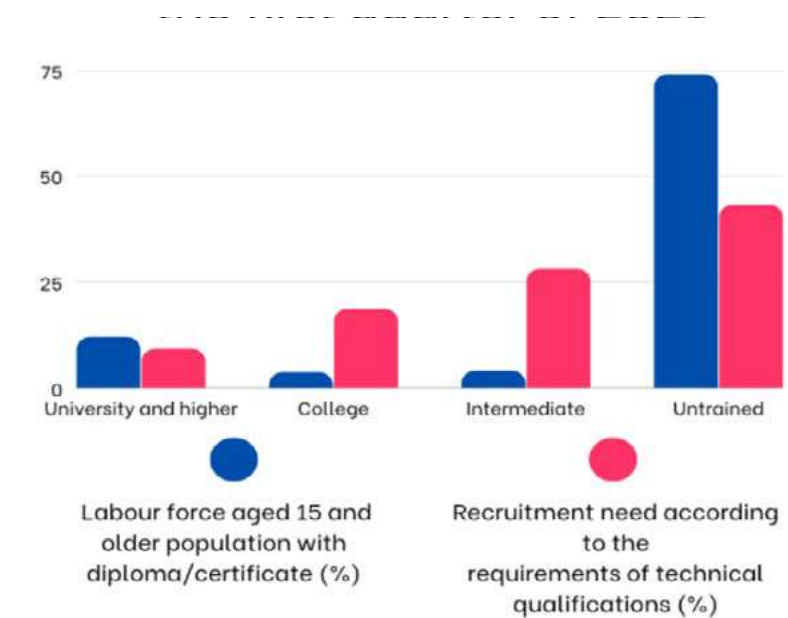
Besides, Vietnam set to increase regional minimum wages by an average of 6 per cent from July 1, 2022, after almost two and a half years due to the pandemic is also the reason for the growth in Vietnam average monthly wage. However, this rise in minimum wage came as Vietnam is facing inflation pressures due to an increase in fuel prices and the Russia-Ukraine conflict. Vietnam's consumer price index rose 2.86 per cent in May 2022. Therefore, the minimum wage increase will ensure the livelihoods of workers while employees have asked for increases of up to 7 to 8 per cent (Samuel 2022).

### Challenges of Vietnam's labour force

The shortage of skilled personnel and the effects of industry 4.0 are two of the biggest issues facing the Vietnamese labour market (Das 2018). In the early period of FDI attraction in Vietnam, labourers were often concentrated in manufacturing industries such as garments and textiles, and also footwear. Nonetheless, the percentage of advanced technology-using industries has also been rising quickly. The labour market in Vietnam, as a whole, is still experiencing a surplus of human resources, low job quality, uneven development, and an imbalance between the supply and demand of labour across regions and economic sectors. The welfare, insurance, and intermediary institutions that support the labour market are nevertheless ineffective, with little coverage. The trained labour structure is inadequate and unsuitable for real-world requirements.

In addition, there are too many low-skilled and not enough high-tech workers in the Vietnamese labour market. According to the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, only approximately 11 per cent of the domestic labour force is highly skilled, while 26 per cent are trained workers with degrees and certifications. Importantly, just 5 per cent of employees speak English fluently, which is insufficient to compete with non-local employees.

**Figure 12: Vietnamese labour market in the first quarter of 2021**



Source: Source of Asia 2022

It can be seen that, after years of economic reform, the labour force has doubled, from 27 million in 1986 to 51.4 million in 2022. Vietnam's population is in the golden age, but the quality of labour is not yet golden, as the rate of trained labourers is still low. Many businesses express concern about the shortage of high-quality human resources, as they are in need of recruiting thousands when expanding production (VNA 2022). As a result, the economic shift away from labour-intensive industries and toward high-tech items will take longer than expected, decreasing Vietnam's competitiveness.

Moreover, the distribution of labour by geographical area is also uneven and unreasonable. The Red River Delta has the highest concentration of the labour force, followed by the North Central Coast, Central Coast, and Mekong River Delta. With roughly 65 per cent of the labour force still located mostly in rural areas, the labour structure between urban and rural areas also differs. Despite the fact that this figure tends to decline over time, it is still very high.

Due to the market's poor pace of labour restructuring and inability to keep up with economic restructuring, there is an imbalance between the supply and demand of labour across regions and economic sectors. As a result, given the labour market's structure and the epidemic's environment, Vietnam is currently experiencing a number of labour market disadvantages that make it challenging to achieve the nation's industrialization and modernization goals in the age of industries 4.0 (Hieu/Linh 2022).



## 2. Relationship between Labour and Economic Growth in Vietnam

### Labour force

With the high proportion of employees participating in the labour market as well as the high unemployment rate, Vietnam's authorities need to acknowledge this advantage as well as to minimize drawbacks in order to develop the economy of this country. In fact, the relationship between the labour force and economic growth is a positive one, according to economic theory and practice in both developed and developing countries. However, in the long run, as long as other factors remain constant, an increase in the labour force gradually reduces the marginal benefit of economic growth (Huu Cung 2020, 349–350).

In Vietnam, the work force has consistently increased in size and proportion to the overall population since the country's reunification day, particularly since economic reform was put into place. Throughout the past 30 years, the rapid rise in the labour force and policies of innovation, openness, and development have greatly boosted the country's economic growth (Phuong Huu Tung 2021, 289).

With a GDP growth rate of approximately 9 per cent annually from 1993 to 1997, Vietnam had one of the fastest growing economies in the world. This has translated into strong economic growth, led by the industrial sector, which expanded more than 13 per cent a year from 1993 to 1997. According to Belser, industrial employment increased by only 4 per cent annually on average between 1993 and 1997, which is less than the rise of industrial GDP. The public sector's capital-intensive, import-substituting nature and foreign investment, which dominate industry, were to account for this slower growth. The domestic private sector, which employs more people and is more focused on exports, is still modest but expanding swiftly (World Bank 2022). Huu Cung utilized a linear model to do regression and correlation on the impact of the labour force on Vietnam's economic growth between 1998 and 2018. According to the findings, the labour force positively affects economic growth at a 1 per cent level of significance (Huu Cung 2020, 351–353).

Since before 1979, Vietnam's labour force has been steadily growing. Due to excessive birth and low mortality rates, the *population boom phenomena* that started in the 1960s was unavoidably responsible for this occurrence. In Vietnam, the labour force rose by an average of 1.3 million workers year between 1999



Statistical analysis of labour market data

Source: iStock.com/Khanchit Khrlsutchalual

and 2009, up from an annual average of 820,000 workers in the years 1979 to 1989, and 980,000 workers in the years 1989 to 1999. In general, from 1979 to 2009, the population expanded by 1.6 times while the number of individuals of working age increased by 2.1 times; however, from 1999 to 2009, the working-age population's growth rate doubled that of the overall population. In Vietnam, the labour force has grown through time despite slower growth rates between 1998 and 2018, going from 39,835,733 million in 1998 to 48,232,146 million in 2007 and 56,933,418 million in 2018, with a growth rate of 2.55 per cent in 1998 to 1.9 in 2007 and 0.09 in 2018 (Phuong Huu Tung 2021, 243).

### Labour productivity

Although a young and plentiful labour force is recognized as a national asset, it requires the integration of two factors in terms of the scale and quality in order to be fully utilized. Vietnam might collaborate as a production partner with developed nations in some important industries if the workforce is well-educated and has strong professional credentials. Vietnam will be able to integrate more quickly and thoroughly into the regional and global economies due to its vast and skilled labour population.

Despite this, Vietnam's labour force lacks professional expertise and abilities. When compared to the rate of economic expansion and labour restructuring, the percentage of labour in Vietnam with professional and technical credentials was 22.8 per cent in 2018,

15.5 in 2009, and 10 in 1999, indicating a slow-moving improvement in labour quality. More than 77 per cent of employed workers in the country were untrained in 2018, with a notable difference in the number of trained workers in urban and rural areas. The nation will have a difficult time achieving the goal of sustainable development. However, the quality of trained professionals is still lacking, with about 40 per cent of them having subpar credentials.

Vietnam's labour productivity is low due to the small amount of human capital that has been amassed in the work force and the lack of technical and professional skills. Vietnam's labour productivity, according to the Ministry of Labour, Invalids, and Social Affairs, is still significantly lower than that of many ASEAN nations. The labour productivity of Vietnam in 2018 was 1/30 times that of Singapore, 13 per cent of Malaysia, 29 per cent of Thailand, and 44 per cent of the Philippines when measured against prices from 2010. Vietnam's productivity growth rate over the past few years has consistently lagged behind economic growth. This demonstrates that rather than deepening and relying on labour productivity, Vietnam's economy is growing based on increasing production size and utilizing more labour.

Vietnam is not an exception to the rule that most developing nations' economic growth models are mostly built on raw materials products, which means the exploitation of readily accessible natural resources and unskilled labour. Vietnam has used an economic growth strategy that mainly relies on the export of raw commodities and foreign direct investment while utilizing a low-cost, uneducated labour population over the previous 30 years of economic innovation. During this time, significant socioeconomic growth accomplishments were made. Vietnam, which once belonged among the world's poorest nations, has transformed into a developing nation with an annual economic growth rate that is among the highest in the world. It has emerged from underdevelopment to become a low-middle-income nation, with a GDP per capita of 2,545.1 US dollar in 2018.

However, Vietnam's raw materials and unskilled labour-based economic growth paradigm is gradually losing suitability. In order to increase labour productivity and integrate with the increased workforce during the *golden population structure* period, it is necessary to improve the quality of labour by increasing the number of trained workers and improving the quality of training, among other urgent tasks. This will speed up economic growth.

## 3. Restructuring the Labour Market for Economic Development in Vietnam

Recognizing these challenges of Vietnam labour market, this country government have enacted policies to measure disadvantages in order to get the goal of sustainable development.

With regard to labour quality, the government introduced Decree No. 49/2018/ND-CP in March 2018 that establishes standards for vocational education in an effort to improve vocational and technical training in order to fulfil market demands. More than 1,900 vocational training facilities, including 395 colleges and 545 vocational schools, are present throughout Vietnam as of February 2018. These facilities provide courses in tourism, beauty services, IT, construction, clothing and textiles, pharmaceuticals, precision mechanics, and hotel management. In 2018, the government plans to offer 2.2 million individuals vocational training (Das 2018). As the results, Vietnam advanced from 87th in 2018 to 81st in 2022 in the ranking of the Global Talent Competitiveness Index (GTCI), which assesses countries in terms of their ability to attract, develop, and retain talent (GTCI 2022).

Additionally, to direct for labour market restructuring, on February 5, 2021, the Prime Minister issued Decision No. 176/QĐ-TTg on promulgating the *Labour market development support program through 2030* to establish a firm foundation for the construction and simultaneous development of labour market factors, contribute to effective resource mobilization, allocation, and use to support socio-economic development, modernize labour structure, and ensure the connection of the rules of engagement.

The initiative sets a goal of keeping the overall unemployment rate under 3 per cent. By completing and improving the effectiveness and efficiency of mechanisms, policies, and legal documents on developing labour market, the Vietnamese State will play the role of creating and supporting the development of the labour market. The state will also promote reform of administrative procedures to reduce risks related to workers' rights in the context of the Fourth Industrial Revolution. Promoting the link between domestic labour supply and demand in conjunction with the global labour market while also actively integrate Vietnam into the world economy.

Additionally, at this time, Vietnam is in the *golden population period*, with more than 70 per cent of the population of working age. However, it is estimated that around 2038, Vietnam's golden population period will end, when the proportion of the population over 60 years old accounts for 20 per cent. The Vietnamese Government increases the retirement age of men to 60 years and 6 months, and of women to 55 years and 8 months since 2023 – which is one of the biggest changes in the labour market in 2022. This regulation is in line with our country's conditions when the life expectancy of Vietnamese people has improved. Moreover, working conditions have improved significantly, so workers also tend to want to prolong working time to increase income and improve pensions in old age (Bui Sy Loi 2020). Besides, this also a relevant policy to deal with the Vietnam population aging.

#### 4. Conclusion

Since Vietnam's adoption of the Doi Moi or renovation policy in 1986, the country has been undergoing the transition from central planning to a socialist market-oriented economy. Among other reforms, this has involved an expansion of the private sector and the gradual opening up of Vietnam's economy to international trade and foreign investment. These changes have made a significant contribution to economic growth.

Regarding Vietnam's labour market, it has advantages including high participation rate, low unemployment rate as well as the increase in the average wages in 2022. However, it still has several problems, including a poor supply chain connecting the supply and demand of labour across geographic regions and economic sectors. Vietnam must therefore overcome numerous obstacles in order to fulfil the country's industrialization and modernization goals in the era of *industries 4.0*.

The Vietnamese Government has provided certain measures to restructure the labour market for the nation's economic development in an effort to address these issues. To meet market demands, vocational education has been focused on enhancing technical and vocational training. Since 2018, Vietnam's colleges, universities, and vocational institutions have seen a sharp increase in their numbers. Also, the government has released new decisions regarding the labour market for construction and concurrent labour market factor development, which support efficient resource mobilization and allocation. This will enable Vietnam's workforce to share and contribute equally to the market in each socioeconomic region. Last but not least, the authority's approach to achieve sustainable development is to raise the retirement age starting in 2022 in order to deal with the aging population.

#### 5. References

CEIC (2022): Vietnam Labour Force Participation Rate. CEIC Data. <https://www.ceicdata.com/en/indicator/vietnam/labour-force-participation-rate>.

Decision No. 176/QĐ-TTg promulgating the labour market development support program through 2030. Hanoi, February 5, 2021.

General Statistics Office (2022): COVID-19 impacts on labour and employment situation in quarter IV of 2020. <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2021/01/covid-19-impacts-on-labour-and-employment-situation-in-quarter-iv-of-2020/>.

General Statistics Office (2022): Infographic lao động và việc làm quý III và 9 tháng năm 2022. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/10/lao-dong-va-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2022/>.

General Statistics Office (2022): Report on the post-pandemic recovery of employment and labour market in second quarter of 2022. <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2022/07/report-on-the-post-pandemic-recovery-of-employment-and-labour-market-in-secondquarter-of-2022/>.

Hong Anh Tuan (2009): Doi Moi and the Remaking of Vietnam. In: Global Asia. [https://www.globalasia.org/v4no3/cover/doi-moi-and-the-remaking-of-vietnam\\_hong-anh-tuan](https://www.globalasia.org/v4no3/cover/doi-moi-and-the-remaking-of-vietnam_hong-anh-tuan).

Nguyen Huu Cung (2020): The Impact of Labour Force on Economic Growth in Vietnam. *International Business Management*. 14. 346–352. 10.36478/ibm.2020.346.352.

Bartels, Joachim (2023): Summary of Vietnam's Labour Market in 2022. Business Information Industry Association. <https://www.biaa.com/summary-of-vietnams-labour-market-in-2022/>.

Das, Koushan (2018): Labour Market Trends in Vietnam. Vietnam Briefing. <https://www.vietnam-briefing.com/news/labour-market-trends-vietnam.html/>.

Pham Hong Manh/Dao Thi Thieu Ha/Nguyen Van Ngoc (2014): Relationship between Economic Growth and Employment in Vietnam. In: *Journal of Economics Development*. 222. 40–50. 10.24311/jed/2014.222.07.

Samuel, Pritesh (2022): Vietnam to Increase Regional Minimum Wage from July 2022. Vietnam Briefing. <https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-to-increase-regional-minimum-wage-from-july-2022.html/>.

Source of Asia (2022): Labour market in Vietnam: a global overview. <https://www.sourceofasia.com/overview-of-the-vietnamese-labour-market/>.

The Global Economy (2021): Labour force. Country rankings. [https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour\\_force/](https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour_force/).

The Global Economy (2021): Vietnam: Labour force. [https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour\\_force/](https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour_force/).

Thu Quynh (2020): Experts warn Vietnam only has 18 more years of golden population. Vietnamnet. <https://vietnamnet.vn/en/experts-warn-vietnam-only-has-18-more-years-of-golden-population-688364.html>.

Trading Economics (2022): Vietnam Average Monthly Wages. <https://tradingeconomics.com/vietnam/wages#:~:text=Wages percent20in percent20Vietnam percent20averaged percent204844.88,the percent20fourth percent20quarter percent20of percent202007>.

Phuong Huu Tung (2021): Relationship between Labour and Economic Growth in Vietnam: Practice and Forecast. In: *European Journal of Business and Management Research*. 6. 289–293. 10.24018/ejbmr.2021.6.4.995.

VNS (2023): Vietnamese monthly income rises 16 per cent to USD 284: GSO report. Vietnamnews. <https://vietnamnews.vn/society/1449229/vietnamese-monthly-income-rises-16-per-cent-to-284-gso-report.html>.

World Bank (2022): Unemployment, total (percent of total labour force) (national estimate) – Vietnam. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?end=2021&locations=VN&start=2010&view=chart>.

World Data (2023): Vietnam. <https://www.worlddata.info/asia/vietnam/index.php>.

World meters (2022): Vietnam Population. <https://www.worldmeters.info/world-population/vietnam-population/#:~:text=The percent20current percent20population percent20of percent20Vietnam,the percent20latest percent20United percent20Nations percent20data>.



**Assoc. Prof. Dr. Dang Hoang Linh**  
 Dean of Faculty of International Economics  
 Diplomatic Academy of Vietnam  
 Email: dhlh13@gmail.com



# The Legal Framework for the Vietnamese Labour Market

● Ngo Thi Minh Huong

Economic liberalization since Doi Moi in Vietnam in early 1990 has created an emerging class structure that embodies new social forces in the labour market. As economic development leads to competition between economic sectors this in turn impacts on the division between the working class and the new class of capitalists (Paul 2010). Alongside economic success, legal reforms and institutional reforms came later, as noted by Gillespie and Chen (2010). Vietnam undertakes legal reform to adopt with the requirement and changes in economic liberalization, market economy and global integration. Vietnam thus, established a legal framework to ensure equal opportunities in all sectors, including private or state, domestic or foreign owned companies and better recognize labours rights. This paper provides a review on changes in legal framework in Vietnam regarding regulating labour market and labour rights.

## 1. Legal Challenges of the Labour Market

Despite the economic success, the labour market in Vietnam still faces challenges.

First, more difficulties found in increasing labour in the informal economy. In Vietnam, forty million workers of the total of fifty-four million (GSO 2017) are employed in this sector. This means that two thirds of the total workforce in the country is working in the informal sector and is not regulated/protected by laws. There is concern for conditions of work, including in the informal economy regarding labour safety and hygiene among workers and employers, exacerbated by the size of the informal economy (ILO 2018), and increased marked inequality between informal and formal economy especially amongst migrant workers and in accessing public healthcare services and social insurance (Mnet 2018). Also, it is argued that there is a lack of comprehensive policies for social security, expansion of social insurance schemes, unemployment insurance and health insurance for informal groups (Gave/UPR 2019). The Government of Vietnam reported in 2018 that the number of holders of voluntary social insurance only achieved 61 per cent of the target. It should also be noted that the 2014 Social Insurance Law on voluntary social insurance only covers two benefits: pensions and survivorship. Holders of voluntary social insurance are not covered against risks such as illness, accidents, and in case of maternity. This raises the need to have regulations that express its commitment to ensure social insurance for citizens (GOV 2018). Further concern is that, in spite of the progress achieved in expanding enrolment in health insurance, its low coverage among workers in the informal economy as well as the co-payment requirement impedes access to health care among disadvantaged and marginalized groups (ESCSR Committee 2014).



Legal dispute over wage payment  
Source: iStock/fatido

Second, the dispute, compliance and grievance mechanism are yet not strong enough regarding the protection of workers' rights. According to the VGCL strike statistics, around 42 per cent of the strikes in 2015 occurred over violations of labour rights and 38 per cent of strikes were about interest-based disputes (VGCL 2016). Wildcat strikes that were not led by formal unions and did not follow legal procedure occurred more in unionised companies than in un-organised ones (Clarke/Lee/Do 2007); Chan/ 2005; Do (2011). Labour conflicts in the form of wildcat strikes have entailed large challenges for trade unions in terms of capacity and independence of unions. While enterprises are mostly dominated by the management, the Labour Code grants key rights to the Labour Unions. In particular, the right to collective bargaining and the right to strike are granted to enterprise unions and upper-level unions in the case of un-organised workplaces. Consequently, 56 per cent of collective bargaining agreements concluded to date are mere copies of the labour law and only 15 per cent of these agreements have shown any sign of workers' participation (VGCL/FES 2015).

When a worker has a grievance about a labour abuse/violation, she/he can choose to manage the grievance via in-house remedies, including an enterprise's dialogue and grievance mechanisms. After exhausting the in-house remedies, the worker may also place their complaint to the provincial labour inspectorate (Decree 24/2018/ND-CP) or contact the local labour mediator to oversee the grievance as an individual labour dispute (Art. 201, 2012 Labour Code). If the dispute is not solved by the labour mediator or the worker does not agree with the Labour Inspectorate's decision, she/he can bring the case to the Labour Court. In certain cases such as unlawful dismissal, violations in social insurance, abuses of domestic workers and overseas workers, the worker can take the case immediately to the Labour Court without going through mediation (Art. 201, 2012 Labour Code). Apart from these state-based grievance mechanisms, the worker may seek legal counselling from legal aid centres managed by the trade unions or non-governmental organisations. The interest-based collective dispute should be mediated by a labour mediator before being submitted to provincial labour arbitration. Article 206 of the 2012 Labour Code provides right of workers to go on strike if and their representatives disagree with the decision of labour arbitration.

Collective bargaining is provided with legal ground but still not effective on the matter of negotiation on rights and interests of workers, although numbers of collective bargaining has also improved markedly compared to previous years. From 2013 to 2018, 5,302 new CBAs were signed. All SOEs have trade unions and have signed CBAs. In the foreign-invested enterprise sector (FDI), the rate of signing of CBAs increased from 60.51 per cent in 2013 to 66.05 per cent in 2018 (MOLISA 2018).

The wage system in Vietnam has for a long time been left in the hands of businesses. In the market economy, labour markets are deregulated in ways that give more space for businesses to negotiate labour contracts and wage with individual employees. In particular, wages have been the cause of over 40 per cent of wildcat strikes (Anner 2017). The state did not impose policy on wages in market and industrial relations. Only until 1997, a mandated minimum wage did apply. The 2012 Labour Code encoded the minimum wage for all sectors into law (Art. 91). Vietnam has indeed made progress in raising minimum wages over recent years by increasing both the General and the Regional Minimum Wages. However, according to the MOLISA's report (2018), the regional minimum wages have only met 50–60 per cent of the minimum living needs of workers. The basic wages are paid just at the minimum level and the total salary lags behind the living wage rate. Workers in the formal sector being paid below the regional minimum wages existed. In the production sector, wage is either paid on monthly basis or on piece rate. Even when the workers are paid on piece rate, the factories maintain a second payroll which is used as the basis for social insurance contribution. In the second payroll, each piece rate worker has a monthly base wage which is adjusted annually in accordance with the new regional minimum wages. When the piece-rate workers, especially in garment factories, fail to produce enough to reach the base wage, the factories tend to pay them extra to make up for the difference between their actual production and the base wage (which is normally the minimum wage). The implications are obvious that show workers/employees have little power to decide on decent wage:

- First, wages are set arbitrarily by the employers, mainly based on the legal minimum wages without consultation or negotiation with the workers and their representatives.



Rule of Law

Source: [https://www.freepik.com/free-vector/illustration-law-concept\\_3131708.htm](https://www.freepik.com/free-vector/illustration-law-concept_3131708.htm)

- Second, when wages paid during the regular hours drop far below the liveable wage, workers are placed in the constant need to do overtime to achieve a sustainable income for themselves and their families.
- Third, wage-related issues continue to be the primary concern and complaint of workers as well as the main cause of strikes (Do/Torm 2015).

Low wages commonly encourage workers to accept overtime work. It is common for workers to be automatically summoned for overtime without signing a written consent (Better Work Viet Nam 2017). This leads to insufficient compliance with the legal provisions on working hours in the production and industrial sector. The most common violations include:

- exceeding overtime limits; and
- failure to ensure workers' consent to work overtime.

In extreme cases, workers have claimed that they were coerced into working overtime by their supervisors (CNV 2016).

## 2. Labour Migration

Since the opening of the economy in the 1980s, Vietnam has increasingly relied on labour export. As opportunities in rural areas have decreased, migration for better employment opportunities has grown considerably. While labour export had already been in place to Eastern Bloc countries, Doi Moi resulted in an expansion to international and Asian labour markets (Anh 2008). The Government of Vietnam set a target of 100,000–120,000 workers travelling abroad each year to be reached by 2020 (Hoang 2020). In 2019, over 152,530 (54,700 women) migrant workers went to work abroad through regular migration channels, including 82,703 workers to Japan and 54,480 workers to Taiwan (China). In March 2020, around 560,000 Vietnamese people were working in more than forty countries and territories worldwide. In 2019, migrant workers travelling to Taiwan (China) alone cumulatively paid over 81 million US dollars to recruitment agencies for brokerage commission, 1,500 US dollars per migrant worker (ILO 2020). This problem must be addressed as it can lead to forced labour of migrant workers. They also need capacity and safe migration. It reveals that it is not always easy to identify the differences between recruitment agencies, smuggling of migrants and trafficking in persons. Many trafficked persons were originally migrants being smuggled, but on their migration journey, they were forced to pay transportation costs or fell into dependence due to debt, resulting in forced labour or prostitution (Dang 2008).

For Vietnam's economy labour migration has meant economic benefits but protection is still slow to catch up. Recruitment agencies are the primary facilitator of labour migration, and there is limited oversight of their practices (Zhang 2021). Nguyen et al. (2020) argue that limitations of law enforcement in detecting and preventing trafficking undermines improvements in legislation.

Child labour still exist in Vietnam. Vietnam still records over 1.7 million working children of which one million is employed in risky and hazardous environments (ILO, MOLISA, GSO 2017). Child labour is a result of the weak age verification systems. The main violation of the labour law regarding young workers (i.e. those between the age of 15 and 18) is performing overtime or with too heavy work.

Gender equality in workforce is not ensured. Under 5 per cent of their member companies were found to practise gender discrimination, mainly in the form of





**Table 2: Vietnam’s ratifications of ILO core conventions**

ILO conventions	Domestic legislations
<b>Ratified:</b>	
C29 – Forced Labour Convention	2019 Labour Code 2019 provides provision on association of employers and workers representative organisations which are in principle of non-interference, influence, accessed by workers and represent workers with guarantee about job secure.
C100 – Equal Remuneration Convention	2019 Labour Code provides five types of work which do not allow more than three hundred hours overtime a year.
C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention	2019 labour code provides provision to promote gender equality, including men and women.
C138 – Minimum Age Convention	2019 Labour Code provides non-discrimination on special labour forces such as persons with disability and old aged people.
C182 – Worst Forms of Child Labour	The 2019 Labour Code provides that a labour contract should be made between the enterprise and the employee (specified in Articles 13, 14, 20, 24, and 25).
C98 – Right to Organise and Collective Bargaining Convention	The 2019 Labour Code provides regulations on occupational safety and hygiene should be obeyed (Articles 132, 134, 137, 142, 16, 32, 55, 67, 108, and 118).
C105 – Abolition of Forced Labour	The Law on Social Insurance 2014 provides that social insurance should be provided for employees working under labour contracts of one month or more (specified in Articles 2 and 21).
<b>Not ratified</b>	
<b>C87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention</b>	The 2014 law on Health insurance provides required health insurance for employees working under labour contracts of three months or more (Article 12 of 2008 the Law on Health Insurance 2008 and Article 1 of amended 2014 the Law on Health Insurance.  Criminal Code 2015 and revised 2017 define crimes on human trafficking and forced labour.
Other technical ILO conventions	2019 Law on execution of criminal judgement provides clear conditions for prisoners; working align with ILO conventions.  2012 Law on Trade Union provides that employees have the right to join the trade union of the enterprise under VGLC system (Article 5)

- ASEAN Free Trade Area (1993),
- Regional Comprehensive Economic Partnership, RCEP (2022),
- United Kingdom-Vietnam Free Trade Agreement (2021),
- EU-Vietnam Free Trade Agreement (2020), and
- Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTTP) (2019) and others.

Free trade agreements will enable Vietnam’s economic development to continue to shift away from exporting low-tech manufacturing products and primary goods to more complex high-tech goods like electronics, machinery, vehicles, and medical devices. FTAs such as RCEP and EVFTA allows Vietnam to take advantage of the reduced tariffs, both within the ASEAN Economic Community (AEC) and with the EU and US to attract exporting companies to



Minister of Labour, Invalids and Social Affairs Dao Ngoc Dung introduces revised Labour Code of Vietnam  
Source: Vietnam News Agency

produce in Vietnam and export to partners outside ASEAN. Vietnam’s entry into these trade deals will also ensure alignment with national standards ranging from employee rights to environmental protection. Both the CPTPP and EVFTA require Vietnam to conform to the International Labour Organization’s (ILO) standards. The ILO has noted that this is an opportunity for Vietnam to modernize its labour laws and industrial relations systems.

In order to confirm the commitment to international standards and frameworks, Vietnam undertakes further legal reform regarding to labour sector. Legal reform have been further accomplished in more comprehensive framework align with the international framework (see Table 2). The revised Labour Code 2019 marked a crucial step forward in the modernization of labour market governance and in the government’s efforts to build a legal and policy environment. The changes enshrine greater protections for fundamental principles and rights at work, including non-discrimination and gender equality, the prohibition of forced and child labour, collective bargaining, and the right to organize. Significant gaps do, however, remain between provisions in national law and international labour standards and so Vietnam’s government has set out a roadmap for further labour reforms (Nguyen 2019).

## 5. Key Improvements of the 2019 Labour Code

Key improvements of the 2019 Labour Code are:

*First, the informal sector is covered better under the new 2019 Labour Code.*

The code expands coverage to those who work but without written employment contracts. Certain legal protections under the new code can be applied to about fifty-five million people, instead of the current coverage of about twenty million workers with employment relations (ILO 2019).

But the occupational health and safety for informal sector remain challenge. ILO Convention 187 aims to promote the continuous improvement of working conditions to prevent work injuries, diseases and deaths through national policies and programmes in line with international labour standards and other international trade agreements. The Vietnam 2015 Law on Occupational Safety and Health provides the legal framework on occupational health and safety, including a labour inspection system but does not provide strong enforcement and cover the informal sector.

*Second, wage and working conditions are put under the Labour Code which are enabling legal provisions for workers and employers to decide wages and working conditions through dialogue and negotiation.*

The role of the state is limited to defining legal minimum standards such as minimum wages and overtime caps. For example, employers no longer have to register their salary scales and tables but are required to consult with workers’ representative organizations. This fully embodies the guiding principles set out by the Party Resolution No 27 on wage policies adopted in 2018 (Resolution 27-NQ/TW dated 21 May 2018). Resolution twenty-seven provides guidance on how wages should be established and adjusted and compatible with ILO international labour standards. This resolution fully recognizes the importance of collective bargaining in fixing wages and working conditions. It states that:

“enterprises [must] implement wage policies based on negotiations and agreements between employers and workers’ collective representatives. The state should not directly intervene in the wage policy of enterprises.”

Resolution No. 27-NQ/TW of 2018 that puts wage matters and other working conditions in the realms of labour relations.



- First, the resolution clearly states that the state does not participate in the wage-setting process at the enterprise level.
- Second, the resolution recognizes the significant role of the minimum wage, but at the same time states that the limitation of the minimum wage is only to protect the most vulnerable workers in the labour market. The minimum wage cannot be used to determine the real wages of all workers.
- Third, the resolution encourages unions and employers to set real wages through collective bargaining.

In addition, the 2019 Labour Code establishes a minimum wage. The minimum wages are established by regions depending on cost of living and level of development. The National Wages Council is established as an employer and employee representative, representing the VGCL, which operates at regular intervals.

*Third, Vietnam has aligned itself more closely with the right to collective bargaining in accordance with ILO conventions.*

In September 2019, the Communist Party Instruction no 37-CT/TW provides requirements on harmonious labour relations. The 2019 Labour Code allows workers to establish and join a workers' representative organization of their own choosing (Art 7). Trade union organizations may or may not be affiliated with the Viet Nam General Confederation of Labour (VGCL).

The Code also ensures the protection of employers' and workers' organizations against any acts of interference by each other, and that workers enjoy adequate protection against anti-union discrimination. Employers now have clearer obligations to avoid acts of anti-union discrimination and interference in functions and activities of workers' representative organizations before and after the registration. In addition, the Code does not allow senior management personnel to join a trade union, because as such, they belong to the employer, so it is sometimes difficult to speak up for the employees.

This provision makes Vietnam's legal framework closer to ILO Convention 98 on Right to Organise and Collective Bargaining which Vietnam joined in 2019. MOLISA issues the action plan to implement Convention no 98 as per Decision no 673/QĐ-TTg dated 07/5/2021.

Under the 2019 Labour Code, the mechanism for resolving labour disputes has been streamlined. If mediation fails to resolve a dispute, workers now can

choose whether to go to lawful strike or arbitration. Procedures for settling labour grievances and disputes are provided for in the 2019 Labour Code, the 2015 Law on Complaint and the 2011 Law on Denunciation. The 2019 Labour Code states that a rights-based dispute is no longer required to be referred to the Chairman of People's Committee at the district level but can be referred directly to the Labour Arbitration Council. The Viet Nam Labour Code gives a number of mechanisms for the settlement of collective and individual labour disputes. Additionally, Decree 24/2018/ND-CP provides for the scope and procedures for handling grievances and denunciations in labour, employment, OSH, vocational training and sending workers abroad.

However, the implementation of Convention 98 and the Labour Code face challenges. But up to now in 2023, the government has yet to issue a decree on registration of workers' representative organizations and another decree on collective bargaining. Without them, workers and employers cannot enjoy benefits of new rights created by the 2019 Labour Code. It should be noted, however, that the Trade Union Law (2012) requires that all unions be affiliated with the Viet Nam General Confederation of Labour (VGCL). Enterprise unions are set up in a top-down approach with the upper-level unions (i.e. district or industrial zone unions) persuading employers to establish unions rather than by fiat. VGCL remains the umbrella body to all union systems including collection and use of revenue from trade union fee (ref. Art 26 of 2012 Trade Union Law).

*Fourth, the 2019 Labour Code strengthens protection of employees against discrimination.*

Employers are prohibited from the following acts:

discriminating based on gender, race, colour, social class, marital status, belief, religion, participation in trade unions, HIV-AIDS infection, or disability; maltreating employees; sexual harassment; forced labour; making use of apprenticeship or on-the-job training for the purpose of getting benefits for oneself and exploiting employees, or enticing or compelling an apprentice or on-the-job trainee to carry out illegal activities; making enticement, false promises, or false advertising to deceive employees or making use of employment service or the export of labour to foreign countries to do illegal acts; employing illegally child labour; obstructing the establishment or joining of trade unions and participation in union activities.

The code has strengthened protections against gender discrimination and sexual harassment at work. Employers are now required to "ensure equal pay for

work of equal value without discrimination based on sex" and provide maternity protection. Meanwhile, sexual harassment has been legally defined for the first time, and employers have an obligation to develop internal regulations and implement solutions to prevent sexual harassment at their workplaces.

*Fifth, migrant workers are recognized to need protection.*

The following law must also be mentioned: The 2007 Law on Vietnamese Workers Working Abroad Under Contract and the Revision of the Law on Contract, Based Vietnamese Overseas Workers (Law 69/2020/QH14, en force January 2022). The new law provides normative relevance and impact of removing one of the cost categories for payment by migrant workers. This is a major step forward, as it offers the possibility of unilateral contract liquidation in case of maltreatment. In addition, the Prime Minister provided the Directive no. 01/CT-TTg dated 3/5/2018 on enhance of prevention, fighting against illegal migration, residing abroad to prevent migration become trafficked victims. Vietnam has ratified the ASEAN Convention on Trafficking in Persons (ACTIP), become effective on 8/3/2017, and has enacted three acts on the transfer and receipt of persons accordingly. However, there is a low level of awareness among the actors responsible for implementing the convention, and there is no national mechanism to report on implementation of the convention (ASEAN/ACT 2021). Vietnam also joins the Action Plan on prevention of human trafficking of sub-Mekong region (COMMIT), and the country signed in ASEAN Consensus on 14/11/2017 on protection and promotion of the rights of migrant workers. Other laws and policies focus explicitly on labour migration.

## 6. Conclusion

The legal framework for Vietnam's labour market has begun to address the needs of labour force in the market economy. The change starts with change in state ideology on the state-society relations where government had to lessen its role in controlling the economic sphere and the industrial relations.

However, the state also recognize that industrial relations themselves do not guarantee the protection of the rights of workers, which was clearly demonstrated when wildcat strikes happened to endanger work force stability as well as economic growth. At the same time, the lack of law enforcement in case of low wages, poor working conditions, or lack of representation and negotiation power through legitimate representatives and effective unions can

result in unrest among the labour force. Vietnam shows its commitments to international standards including the ILO and human rights conventions and free trade agreements. This also places a demand for legal changes in the field of labour in general and of labour rights in particular.

With the adoption of the 2013 Constitution, more human rights have been recognised, and the ratification of other ILO conventions provides the basis for a legal framework for the world of work and corresponding legal relations. The 2019 Labour Code therefore contains important improvements to create an enabling environment for the right to collective bargaining, including wage and dispute issues, the right of trade unions and remedies against discrimination practices. This requires a commitment to change industrial relations as a whole by reducing the dominant power of employers and strengthening that of workers. For example, the 2019 amendment to the Labour Code requires a corresponding amendment to the Trade Unions Act and the Associations Act to recognise the right of trade unions, which is a valuable tool for effective collective bargaining.

Nevertheless, for the labour market there remain challenges including the issue of labour migration and the necessity of protection mechanisms. The future strengthening of migrant workers protection will require the state to

- Regulate and monitor recruitment services and ensure that criminal acts perpetrated by those involved in the recruitment industry are duly prosecuted and punished.
- Improve the complaints mechanisms and legal assistance to consider the vulnerability, mobility, and complexity of migration.
- Adopt targeted policies that respond to the needs of vulnerable migrants, such as irregular migrants and domestic workers.

The Vietnamese Government also needs to establish social and health insurance coverage which should be universal and inclusive, for informal and migrant workers, must ensure that health insurance co-payments remain affordable for all, including socially disadvantaged groups, and must expand the list of prescribed medicines under the insurance scheme so as to limit out-of-pocket payments. These also requires the Vietnamese State to take further action to leave no one behind in Vietnam and to pursue this principle in intergovernmental relations as well.

## 7. References

- ADB (2020): Viet Nam: Technical and Vocational Training Sector Assessment. <https://www.adb.org/documents/viet-nam-tvet-sector-assessment>.
- Anner, M. (2015): Stopping the race to the bottom: Challenges for workers' rights in the supply chain in Asia. FES Briefing Paper. Hanoi. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/12321.pdf>.
- Bùi Sỹ Lợi (2020): Bảo đảm quyền tự do làm việc cho người lao động ở Việt Nam. Bài viết trên Tạp chí Xây dựng đảng. <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=13695&print=tre>.
- Better Work Viet Nam (2017). Compliance Report for 2017.
- CNV (2016): Viet Nam Country Study.
- Clarke, S./Lee, C. H./Ch, D. Q. (2007): From rights to interests: the challenge of industrial relations in Vietnam. In: Journal of Industrial Relations, vol. 49, no. 4, 548–562.
- Do, Q. Chi (2017): The missing link in the chain? Trade regime and labour standards in the garment, footwear, and electronics supply chains in Viet Nam. In: FES Working Paper. [http://library.fes.de/pdf-files/bueros/Viet\\_Nam/13334.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/Viet_Nam/13334.pdf)
- Do, Q. Chi/Torm, N. (2015): Wage Fixing Institutions and Their Impacts in Major Garment-Producing Countries: The Case of Viet Nam. In: Mimeo. Geneva.
- Đào Quang Vinh (2017): An sinh xã hội ở Việt Nam: Những thành tựu, thách thức và định hướng phát triển, 2017. Viện khoa học lao động xã hội. <http://ilssa.org.vn/vi/news/an-sinh-xa-hoi-o-viet-nam-nhung-thanh-tuu-thach-thuc-va-dinh-huong-phat-trien-208>.
- Dang, N. A (2008): Labour Migration from Vietnam: Issues of Policy and Practice. ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration. Working Paper No. 4.
- Frost, S./George, O./Shepherd, E. (eds.) (2003): Asia Pacific labour law review – workers' rights for the new century. Hong Kong.
- Fforde, A. (2004): State-Owned Enterprises. Law and a decade of market oriented socialist development in Vietnam. In: Southeast Asia Research Centre, City University of Hong Kong, Working Paper Series, no. 70. [http://www6.cityu.edu.hk/searc/Resources/Paper/WP70\\_04\\_Fforde.pdf](http://www6.cityu.edu.hk/searc/Resources/Paper/WP70_04_Fforde.pdf).
- Gillespie, J./Chen, A. H. Y. (eds.) (2010): Legal reforms in China and Vietnam: a comparison of Asian communist regimes. Oxford.
- ILO (2021): Decent Work report (DWCP). 2017–2021.
- GSO (2016): Report on labour force survey in 2015. [https://www.gso.gov.vn/Default\\_en.aspx?tabid=515](https://www.gso.gov.vn/Default_en.aspx?tabid=515).
- Hoang, Lan Anh (2020): Debt and (un)freedoms: The case of transnational labour migration from Vietnam. In: Geoforum 116, 33–41.
- MOLISA(2018):ReportontheimplementationoftheLabourCode.<http://duthaovanban.molisa.gov.vn/detail.aspx?tab=2&vid=580>.
- Nguyễn Văn Bình (2019): Quyền lao động theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và pháp luật Việt nam. Bài viết trong Quyền Lao động, PGS TS Nguyễn Thị Quế Anh, PGS TS. Lê thị Hoài Thu. PGS TS Vũ Công Giao, TS Ngô Minh Hương. Đồng chủ biên. NXB Chính trị quốc gia sự thật.
- Paul, E. (2010). Obstacles to democratisation in Southeast Asia. London.
- Zhang, Sheldon (et al.) (2021): Estimating the Prevalence of Forced Labour among Vietnamese Adult Migrant Labourers to Japan/Taiwan. Global Fund to End Modern Slavery. <https://www.gfems.org/wp-content/uploads/2021/08/VietnamMigrantLabourStudy-Final-Report-Final-1.pdf>.
- Mnet (2019): Statement of Mnet to Vietnam UPP 2019 Vietnam VNR2018. [http://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2021/19967VNR\\_of\\_Viet\\_Nam.pdf](http://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2021/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf).

VGCL/FES (2015): Survey of 1000 collective bargaining agreements in 2015.

Viet Nam Constitutions. Hiến pháp Việt Nam năm 1946, 1959, 1980, 2013.

ĐCSVN – Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb CTQG, H. 2011, tr. 76.

ĐCSVN – Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1, Nxb CTQG, H. 2021, tr. 173.

ĐCSVN – Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1, Nxb CTQG, H. 2021, tr. 175

Vũ Công Giao/Nguyễn Thuỳ Dương (2018): Quyền được hưởng an sinh xã hội trong luật nhân quyền quốc tế và những vấn đề đặt ra với Việt Nam. <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=210145>

UN Women (2015): FAO, Báo cáo khảo sát về tiếp cận an sinh xã hội của lao động nữ.

UN Economic and Social Council, Committee on Economic Social and Cultural Rights (2014): Concluding observation (2014) E/C.12/VNM/CO/2-4.



**Ngô Thị Minh Hương, PhD.**

Law, Human rights, governance and sustainable development  
Department of Constitutional and Administrative Law,  
University of Law, Vietnam National University Hanoi  
Email: nmhuongvn@gmail.com





Work process in the modern open plan office  
Source: iStock.com/DragonImages

# Formal Sector Labour in Vietnam Today

● Le Thi Thanh Ha

## 1. Introduction

In Vietnam, nearly 40 per cent of the labour force has a formal labour contract, are paid monthly, and receive full benefits of social welfare. However, this workforce is also facing a number of challenges such as unsatisfactory quality of work, inappropriate labour structure, low salary, low remuneration, and many difficulties in promotion opportunities. Therefore, the article summarizes some of the challenges posed to formal sector workers from secondary data. On that basis, implications regarding policies for this workforce development in Vietnam today will be recommended.

## 2. Formal Sector Labour in Vietnam Today: Concept and Reality

There are different interpretations of formal sector labour and there is no definition of formal sector labour. However, in reality, the term *formal sector worker* is often understood as an employee who signs a labour contract, is paid monthly, pays compulsory social insurance, and gets full social welfare.

In Vietnam, formal sector workers include those working in agencies of the Communist Party, Government, Fatherland Front, socio-political organizations, state-owned enterprises, public non-business units, people working in the army or police force; people working under labour contracts or working contracts with a term of three months in which a labour contract, social insurance and social welfare are included (National Assembly 2019).

According to the General Statistics Office, in Vietnam, in 2022, the labour force aged 15 and over will reach 51.7 million people (General Statistics Office 2022). In the first quarter of 2023, the labour force nationwide increased to 52.2 million people. In which, the number of people who are employed was 51.1 million (General Statistics Office 2023). According to the survey of Manpower Group Solutions' Total Workforce Index (TWI), Vietnam has 38 per cent of workers in the formal sector as long-term workers and 62 per cent of seasonal workers (Lan Anh 2018). Thus, by the beginning of 2023, Vietnam has more than 19 million people working in the formal sector. Among them, 1,998,083 employees receiving salary from the government's budget (Luan Dung 2022) are workers or employees in the formal sector. By the end of September 2022, Vietnam had over 17.08 million people participating in social insurance (Anh Thu 2022). The above data shows that the number of workers participating in social insurance is mainly in the formal sector.



Because formal sector workers in Vietnam are predominantly civil servants, public employees, employees with labour contracts working in agencies of the Communist Party, Government, Fatherland Front, socio-political organizations, state-owned enterprises, public non-business units, they can always receive the attention of the Communist Party and the Government of Vietnam. The Third Conference of the Central Committee of the Communist Party (the VIII term) on *staffing strategies in the period of accelerating its national industrialization and modernization, promoting people's mastery, and continuing to build a clean and strong Socialist Republic of Vietnam* stated that:

"Staffing is the decisive factor for the success or failure of the revolution, associated with the destiny of the Party, the country and the regime, a key stage in building the Party." (Central Committee of the Communist Party 1997)

Therefore, a large number of formal sector workers have a firm ideological stance, are good at their expertise and profession, have good ethics, characteristics, and a deep patriotic spirit, are dedicated to serving the people, are steadfast in the goal of national independence and socialism, and meet requirements and tasks at their standards. A number of people working in the informal sector work passionately in science and research, make many positive contributions to their organizations and units, and fulfil their assigned responsibilities and duties.

### 3. Some Challenges for Formal Sector Workers in Vietnam Today

*Firstly, the quality of work in the formal sector is not satisfactory and the labour structure is not appropriate.*

According to the 2021 report of the Ministry of Education and Training, the percentage of trained workers nationwide reached 66 per cent, of which the rate of trained workers with degrees and certificates reached 26.1 per cent (Lai Cuong 2021). The survey on Total Workforce Index (TWI) of Manpower Group Solutions also shows that in Vietnam 5 per cent of workers are able to use English fluently and 10.4 per cent are highly skilled workers. (Lan Anh 2018). This shows that Vietnam's labour quality is low, there is a shortage of skilled and highly qualified workers.

According to research by Nguyen Thi Ngoc Lan, workers in the formal sector have higher levels of education than those in the private sector in both genders. Specifically, the proportion of male workers with a university

degree or higher in the formal sector is 24 times higher than in the private sector and eleven times for women. The majority of labourers in the formal sector have worked for ten years or more, while those in the private sector have worked from twelve months to less than five years (Nguyen Thi Ngoc Lan 2021). But this gap has now been narrowed. In particular, the proportion of male workers with a university degree or higher in the governmental sector is six times higher than that in the private sector and this number is four times for females (Nguyen Thi Ngoc Lan 2021). It is because after the COVID-19 pandemic, many skilled, qualified, and experienced workers in the formal sector (mostly in the health and education sector) have recently moved to the private sector, which leads to mutation as well as labour shortage in the formal sector.

Apart from the low quality of work in the Vietnamese formal sector labour, the labour structure is not appropriate. Facing that situation, on October 25, 2017, the 6<sup>th</sup> Conference of the Central Committee of the Communist Party (Term XII) issued the Resolution No. 18 on *Some issues on continuing to renovate, arrange the organizational apparatus for a lean, effective, and efficient political system* with the general goal of

"continuing to renovate and arrange the organizational apparatus for a lean, effective and efficient political system... Downsizing associated with restructuring, improving quality, effectively using the contingent of cadres, civil servants and governmental employees; reducing recurrent expenditure and contributing to salary reforms." (Central Committee of the Communist Party 2017)

Thus, the Party and Government of Vietnam have determined to streamline the payroll, rearrange the organizational apparatus of the political system to be leaner, effective, and efficient, especially labourers in the formal sector to reduce the number of workers with unsatisfactory performances as well as restructure the workforce in this sector.

Several documents are important in this regard:

- The Resolution No. 18-NQ/TW, the Ministry of Politics issued the Resolution No. 37-NQ/TW, dated December 24, 2018, on the arrangement of administrative units at district and commune levels;
- The Conclusion No. 17-KL/TW, dated September 11, 2018, on the situation of payroll implementation and reducing the staff numbers of organizations in the political system in 2015–2016; objectives, tasks and solutions for the 2017–2021 period;



Sorting salted sardines at a fish processing plant in Long Hai

Source: iStock.com/olynteowl

- The National Assembly promulgated the Resolution No. 56/2017/QH14 dated November 24, 2017, of the National Assembly on continuing to reform the organization of the State administrative apparatus to be lean, effective and efficient;
- The Resolution No. 32/NQ-CP, dated May 14, 2019, issued by the Government on the implementation plan to arrange administrative units at district and commune levels in the 2019–2021 period;
- The Decree No. 34/2019/ND-CP, dated April 24, 2018, on amending and supplementing a number of regulations on commune-level cadres and civil servants and part-time labourers at communes, villages, and residential groups.

After two years of the implementation of the Resolution No. 18-NQ/TW, as of December 31, 2019, there was a reduction of four units at the Central Government, 97 units at the provincial level; six general bureaus and equivalent; 19 bureaus, departments, 90 public non-business units at the central level; 3,768 offices, teams and equivalent; reduction of 4,963 public sectors at the local level (Communist Party of Vietnam 2021, volume 2, 182). About downsizing, the whole country reduced 539,926 people in the official payroll, (corresponding to a decrease of nearly 14.7 per cent compared to the actual payroll as of April 30, 2015). The payroll of the Communist Party, Fatherland Front and socio-political

organizations has decreased by 11.24 per cent. There has been a decrease of 41,089 part-time workers at the commune level (reduced by 21.7 per cent compared to April 30, 2015) and of 222,351 part-time labourers in villages and residential groups (decreased by 31.2 per cent compared to April 30, 2015) (Communist Party of Vietnam 2021, volume 2, 183). However, at present, the labour structure in the formal sector is still not appropriate. Therefore, the document of the XIII Congress stated:

"The downsizing of the new staff just focused on reducing the quantity, was not actually associated with improving the quality and restructuring the contingent of cadres and civil servants." (Communist Party of Vietnam, volume 2, 184)

In particular,

"The number of commune-level cadres and civil servants in public non-business units is still too large; their quality, competence and prestige are limited, they lack professionalism, and have not met the requirements and tasks in the new situation." (Communist Party of Vietnam 2021, volume 1, 134)

In fact, it is difficult for some organizations and units to reduce the number of employees with low or medium competence. However, workers with better qualifications, skills and experience who are in need in the public sectors leave and work for private sectors.





Made in Vietnam  
Source: iStock/Bet\_Noire

Consequently, governmental organizations need to recruit new people, so it takes time to train and mentor them again. Therefore, in the upcoming time, Vietnam will have to continue to renew its policies of using labour in the formal sector.

*Secondly, the income of labourers in the formal sector is low and promotion opportunities are difficult.*

According to aggregated data of 63 provinces, cities and central ministries and departments during the period from January 1, 2020, to June 30, 2022, the total number of civil servants and public employees who quit their jobs was 39,552 people equal to 1.94 per cent of the total payroll of civil servants and public employees nationwide (Ministry of Home Affairs 2022). Education is the industry with the highest number of people leaving jobs with 16,427 staff (accounting for 41.53 per cent). Of these 49 per cent or more have a university degree, 60 per cent are under 40 years old. Next is the health sector with 12,198 people quitting their jobs, accounting for 30.84 per cent, of which the number of people with university and postgraduate degrees is 56.27 per cent, the under 40-year-old group is 74.72 per cent. Out of a total of nearly 40,000 civil servants and public employees who have quit their jobs, there are 4,700 doctorates and masters (Hoang Vu 2022). Thus, it can be seen that those who quit their jobs are highly qualified, have been trained, have good health, and most of them are at their optimum health and can contribute a lot to society.

One of the main reasons leading to the labour movement from the formal sector to the informal sector is the disparity in income and promotion opportunities. From the 2019 labour and employment survey data, it is shown that the state sector has an average hourly wage that is higher than that of the private sector, about 1.3 times for men and 1.4 times for women (Nguyen Thi Ngoc Lan 2021). This is because the qualification of labourers in the formal sector is higher than that in the informal sector. But now, wages in the formal sector are low and still of averaging method, and therefore it does not motivate labourers in the formal sector. Currently, the regional minimum wage applied to the business sector ranges from 3.35 to 4.68 million Vietnamese dong/month while people with a university degree entering the public sector can receive a starting salary of just over 2.96 million Vietnamese dong /month. This amount of money is lower than the minimum wage that labourers working in the Region Four can get in the private sector (Chau Thanh 2022). This is the main reason leading to the current state of layoff in the formal sector. For example, a doctor who studies for 6 years and after 18 months of practicum can be awarded a practicing degree: If he or she is recruited into a public non-business unit, he will receive a salary of nearly 3.5 million Vietnamese dong. This salary only covers a part of the living expenses, so it is difficult to *retain* them to work in the formal sector. This situation is also common in other public sectors. Meanwhile, income in the informal sector and the foreign sector follows the market mechanism and is highly competitive, so there is a big difference in the two sectors in terms of salary and bonus.

Moreover, the working environment and promotion opportunities of workers in the formal sector are not really attractive. Currently, human resource management is carried out in accordance with the regulations of the Law on Cadres and Civil Servants, the Law on Public Employees, and the Government's Decree No. 115/2020/ND-CP dated September 25, 2020 on regulations on *recruitment, employment and management of public employees*. The Decree No. 138/2020/ND-CP dated November 27, 2020, of the Government on regulations on recruitment, employment and management of civil servants... have not clearly identified those who lead, manage and perform their professional work. Even in the work of recruiting, appointing, and employing personnel, seniority is more important than labourers' performance and efficiency. The evaluation of their performance and work outcomes is not really objective, transparent, and true to the effort that employees put in. The appointment of officials requires many steps (five steps) and degrees (seven types), but it is still formal, making it difficult to respect the talented.

#### 4. Some Policy Implications

*Firstly*, issuing policies to improve the quality of labour in the formal sector, and readjusting labour in accordance with the economic structure. The document of the XIII Congress also affirmed:

"Transforming the labour structure in accordance with the economic structure, increasing the proportion of workers in the formal sector, and focusing on creating jobs for workers in the informal sector, especially agricultural workers changing occupations." (Communist Party of Vietnam 2021, volume 1, 150)

It is to

"develop human resources, especially highly qualified human resources, prioritize human resources for labour, management and key areas on the basis of improving, creating a fundamental, strong and comprehensive change in the quality of education and training." (Communist Party of Vietnam 2021, volume 1, 154)

Accordingly, it is necessary to synchronously develop institutions and policies to effectively implement the policy of education and training with science and technology as the top national policy, to improve the quality of labour in the formal sector.

Vietnam also needs a highly effective downsizing policy to rearrange and restructure labour. To solve this problem well, it is necessary to implement the government's Decree No.108/2014/ND-CP dated November 20, 2014, on downsizing policy and the Decree 143/2020/ND-CP on amending regulations on *downsizing*. At the same time,

- continuing to amend and supplement regulations that are not suitable or are no longer appropriate on the basis of continuing to review the functions and tasks of each ministry and sector in the public sector,
- each agency, organization or unit must develop a plan to streamline the payroll and restructure the contingent of cadres, civil servants and public employees and submit it to competent authorities for approval to organize and direct the implementation,
- building and structuring a contingent of cadres and civil servants according to job positions and training qualifications in an appropriate way,
- resolutely consolidating, rearranging, and reorganizing public non-business units in order to narrow down the focal points and reduce the payroll,
- strengthening inspection, examination, and supervision in the process of downsizing and restructuring the contingent of cadres, civil servants, public employees,
- there should be legal regulations to bind the commitment of leaders of the agency or organization to the responsibility for downsizing the payroll,
- regulations on strict discipline should be issued if leaders fail to properly perform the assigned roles and responsibilities such as reducing the payroll for wrong staff,
- accepting family members, not talented people, into their office, etc.

*Secondly*, amending salary policy, remuneration policy and employing talents in the formal sector according to the Communist Party's guidance view:

"Reforming the salary policy in the direction associated with the change in labour prices in the marketplace should be commensurate with the economic growth and labour productivity growth, etc. Focusing on improving social welfare, social security... Developing the labour market, aiming for sustainable work." (Communist Party of Vietnam 2021, volume 1, 149)

The current reality shows that recruiting highly qualified persons into the formal sector is difficult, but retaining them is even more difficult, especially in the context of competition for highly qualified staff from the private sector which is normally very dynamic and there are many opportunities like today. Therefore, the government needs to develop an appropriate salary policy to stimulate and encourage employees to work with productivity, quality, and efficiency. At the same time, there should be mechanisms and policies to promote talented people if they work in the formal labour sector. Labourers should be encouraged to be passionate about their work so that they dare to think, dare to do, dare to take responsibility, prioritizing the arrangement and use of employees with innovative thinking, breakthrough, creativity, and high efficiency. At the same time, the government also needs to have a mechanism to protect them and thinks of institutionalizing it into legal regulations.

## 5. Conclusion

Labour in the formal sector in Vietnam today accounts for a large proportion of the country's labour force. This labour force is the main human resource of the country, so it always receives the attention of the Communist Party and Government of Vietnam. Basically, workers in the formal sector have a firm ideological stance, have the required qualifications, labour contracts, get compulsory social insurance and receive full social welfare. However, in the current new context, formal sector workers are facing a number of challenges. They are named just a few like the quality of work is not met, the labour structure is not appropriate; salary is low and promotion opportunities are difficult. Therefore, the Vietnamese Government should supplement and adjust a number of policies on education and training; and also policies on restructuring the organization and apparatus accordingly. In particular, there should be reforms on salary and remuneration policy for talents and labourers working in the formal sector.

## 6. References

- Anh Thư (2022): More than 17 million people participate in social insurance. Labour. <https://amp.laodong.vn/cong-doan/hon-17-trieu-nguoi-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-1109465.lido>.
- Central Committee (1997): Resolution No. 3-NQ/HNTW dated June 18, 1997, of the Third Conference of the Central Committee of the Communist Party (Term VIII) on the staffing strategy in the period of accelerating industrialization and modernization of the country, promoting the mastery of the Government, continuing to build a clean and strong Socialist Republic of Vietnam. Documentary materials. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-so-03-nqhntw-ngay-1861997-hoi-nghi-lan-thu-ba-bchtw-dang-khoa-viii-ve-chien-luoc-can-bo-thoi-ky-day-manh-cong-674>.
- Central Committee (2017): Resolution No. 18-NQ/TW dated October 25, 2017, the sixth Conference of the Central Committee of the Communist Party (Term XII) on some issues on continuing to renovate, arrange the organizational apparatus for a lean, effective, and efficient political system. Documentary materials. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/nghi-quyet-so-18-nqtw-ngay-25102017-hoi-nghi-lan-thu-sau-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-mot-so-van-de-ve-tiep-3623>.
- General Statistics Office (2022): Press release on employment situation in the fourth quarter and 2022. GSO.GOV.VN. <https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2023/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2022/>.
- General Statistics Office (2023): Press release on employment situation in the first quarter of 2023. GSO.GOV.VN. <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2023/04/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2023/>.
- Hoàng Vũ (2022): Labour consequences from moving from public to private sector. Hải Dương Enews. <https://baohaiduong.vn/goc-nhin/nhung-he-luy-lao-dong-chuyen-dich-tu-cong-sang-tu-218243>.

Lại Cường (2021): The percentage of trained workers in Vietnam is only 26.1 per cent. Education. <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/ty-le-lao-dong-da-qua-dao-tao-o-viet-nam-chi-dat-26-1-post221505.gd>.

Lan Anh (2018): Monthly salary of Vietnamese workers is 10 times lower than that in the region. Sơn Hà. <https://soha.vn/luong-thang-cua-lao-dong-viet-nam-thap-hon-10-lan-so-voi-khu-vuc-20180124213929351.htm>.

Luân Dũng (2022): More than 1.9 million labourers are receiving salaries from the Government's budget. Tiền phong. <https://tienphong.vn/hon-19-trieu-bien-che-dang-huong-luong-ngan-sach-nha-nuoc-post1499370.tpo>.

Ministry of Home Affairs (2022): The Minister of Home Affairs proposed three solutions to limit the situation of civil servants and public employees' layoff. Vietnamese Women. <https://phunuvietnam.vn/bo-truong-bo-noi-vu-neu-3-giai-phap-han-che-tinh-trang-cong-chuc-vien-chuc-nghi-viec-20221027164430595.htm>.

National Assembly (2019): Law on Cadres and Civil Servants and the amending Law on Public Employees 2019: Vietnam Law. <https://luatvietnam.vn/can-bo/luat-can-bo-cong-chuc-va-luat-vien-chuc-sua-doi-2019-179051-d1.html>.

Nguyễn Thị Ngọc Lan (2021): Salary disparity between the public and private sectors in Vietnam. Numbers and facts. <https://consosukien.vn/chenh-lech-tien-luong-cua-lao-dong-giua-khu-vuc-nha-nuoc-va-khu-vuc-tu-nhan-o-viet-nam.htm>.

Vietnamese Communist Party (2021a): Documents of the 13th National Congress: Truth National Political Publishing House, Volume 1.

Vietnamese Communist Party (2021b): Documents of the 13th National Congress: Truth National Political Publishing House, Volume 2.



**Assoc. Prof. Dr. Le Thị Thanh Hà**

Management for Social Development

Institute of Sociology and Development, Ho Chi Minh National Academy of Politics

Email: Havientriet@gmail.com



# Informal Employment and Gender Dimensions in Vietnam

● Trinh Thu Nga

## 1. Introduction

As in many developing countries in the world, informal employment is common in Vietnam, including self-employment, unpaid family labour, employed workers for unregistered business units, and salaried workers in some enterprises in the formal sector. According to the General Statistics Office (2022), the labour market in Vietnam has about 33.57 million workers with informal employment (called informal labour), with over 82 per cent of these working in the informal sector. This is a group of persons which is vulnerable to risks (recession, economic crisis, natural disasters, epidemics, etc.) because it has no job security. In particular, informal workers have been seriously affected in the context of the COVID-19 pandemic over the past two years – millions of them have been forced to withdraw from the labour market, lost their jobs, and their incomes were reduced (ILO 2021; ILSSA 2022). It is noteworthy that the development of science and technology, especially digital technology has led to the emergence of business models and new forms of employment in recent years, especially in urban areas. The number of employees freely participate in the system of providing remote services on the internet, as well as transportation services such as taxis, delivery, food, etc. due to the applications of Grab, Gojek, Lalamove, Ahamove, Baemin, bringing a strong shift in the reshaping of employment structure, creating unprecedented opportunities for employees, businesses, and society. However, workers participating in these forms of technology-based employment are all self-employed (identified as partners of technology enterprises) with employment characteristics similar to those for traditional informal workers. In addition, this new form of employment is causing many problems, while the labour market management system has not kept up with it, leading to the confusion among state agencies in determining the nature and mode of operation, and management of the labour group.

Looking at the gender perspective, in particular, shows that men are much more engaged than women in informal employment in Vietnam – men make up 56 per cent of total informal employment in 2021 (GSO 2022). At present, there has been no in-depth analysis of gender issues in informal employment in Vietnam; however, an OECD/ILO study (2019) found that the risks and vulnerabilities brought about by the informal economy have disproportionate effects on women: they are more likely to participate in lower stages of the informal employment ladder or to be dominant in vulnerable forms of employment; less engaged in paid jobs and more engaged in unpaid work than men; have lower incomes than men; etc. These are the gendered aspects that need to be further clarified in informal employment in Vietnam in the coming time in order to provide scientific evidence to review the Resolution 15 and the amendments of the Law on Employment 2013, as well as gender impact assessment of the draft Amended Law on Employment of 2022 and 2023.

This article will focus on examining the current status of informal employment in Vietnam and related gender issues, as well as the need for informal workers to switch to formal employment. On that basis, a number of gender-responsive policy implications are proposed to support informal employed workers, including both male and female workers, to move towards formal employment and have greater access to decent work or self-employment in the formal sector for themselves and other employees, contributing to the formalization of informal employment in Vietnam by 2030.



Construction workers.

Source: flickr.com/ILO Asia-Pacific





A local woman weaves a fishing net in Viet Nam.  
Source: flickr.com/ILO Asia-Pacific



Street vendor in Hanoi  
Source: flickr.com/ILO Asia-Pacific

## 2. Some Basic Concepts Related to Informal Employment

### The informal sector and informal employment

*The informal sector:* The informal economic sector is best understood as a set of units that produce physical products and services with the primary purpose of generating jobs and incomes for employees. These units tend to operate in the form of small-scale organizations and the employment relationship is based mostly on casual labour, kinship, or personal relationships rather than on contractual relations with formal guarantees. The informal production units have the characteristics of individual business establishments or household enterprises. Fixed assets and other assets which do not belong to production units but to the owner of the investment. These entities cannot sign contracts with other businesses in accordance with the law, nor can they come out on their own as debt payments. Owners must balance their own expenditures, at their own risk. Manufacturing costs are not differentiated from household costs. Similarly, the use of valuable goods such as buildings and vehicles is indistinguishable whether they are for business or family consumption (GSO 2016).

*Informal employment:* According to the ILO, informal employment includes all employment arrangements which do not provide individual workers with legal or

social protection through their work, thereby exposing them to economic risks. This definition includes workers working in the informal sector and those outside the informal sector (ILO 2013a). Thus, with the ILO's method of determination, informal employment is defined as jobs without compulsory social insurance and do not include business owners who do not participate in compulsory social insurance (in the sense that employers who do not participate in compulsory social insurance are also considered to have official jobs because they are considered to have stable financial resources and generate a many jobs for other workers) (ILO 2021).

In this article, we use the ILO definition and use the variable "compulsory social insurance participation" (meaning guaranteed social security) to identify a worker informal employment. Accordingly, in this study, it is determined that "informal employment is a job without compulsory social insurance," including self-employed workers and owners of registered business establishment (formal sector) but do not participate in compulsory social insurance (*this is a different view in the ILO and GSO calculation*). Self-employed workers and business owners even though they have business registration (recognized and protected by law) but without compulsory social insurance means that they are not guaranteed social security when they are at risk. Because their businesses are usually microporous with outdated technology, their activities are often unstable,

with low revenue, high risks, and often have difficulties in ensuring jobs and incomes for themselves and their employees. In the Vietnamese context, therefore, we consider self-employed workers and business owners, even though they work in the formal sector (with business registration), if they do not participate in compulsory social insurance, they are still considered having informal employment.

*Formal employment:* Formal employment is defined as employment that is recognized and protected by law (with labour contracts for salaried employees; with business registration for self-employed workers and business owners) and guaranteed social security (compulsory social insurance participation). In this article, the criteria for the determination of formal employment are the coverage of compulsory social insurance schemes for employees.

### Gender and gender equality

*Gender* refers to the characteristics, positions, roles of men and women in all social relationships (Article 5, Chapter I, Law on Gender Equality 2006)

*Gender equality* means that men and women have equal positions and roles, are given conditions and opportunities to develop their capacities for the development of the community and family and equally enjoy the achievements of the community (Article 5, Chapter I, Law on Gender Equality 2006).

*Gender inequality* means discrimination between women and men in terms of unfavourable status, conditions and opportunities for women and men to realize their human rights, and contributions to and benefits from the family and the country (National Assembly 2006).

## 3. Informal Employment Status through a Gender Lens in Vietnam

### a. Size and distribution of informal employment

In the Vietnamese economy, informal employment is a major source of employment for workers, both men and women, in which the level of men's participation is higher than that of women. In 2021, the whole country has 35.48 million informal workers, accounting for 72.36 per cent of the total employed persons in the economy. Among them, female workers with informal employment were 15.61 million, accounting for 44 per cent of total informal employees and 68.45 per cent of the total female workers with employment in general. Meanwhile, male workers with informal employment were 19.87 million, accounting for 56 per cent of the total informal employees (12 percentage points higher than the corresponding share of female workers) and 75.77 per cent of total male workers with employment in general (7.32 percentage points higher than the corresponding share of female workers) — see Table 1.



**Table 1: Scope and structure of employed workers in Vietnam, by gender and employment status (main job) of employees, 2019 and 2021**

		Quantity (million people)			Structure (%)		
		Informal Employment	Formal Employment	Total	Informal Employment	Formal Employment	Total
2021	Male	19.87	6.36	26.23	75.77	24.23	100.00
	Female	15.61	7.2	22.81	68.45	31.55	100.00
	Total	35.48	13.55	49.04	72.36	27.64	100.00
2019	Male	18.61	6.46	25.07	74.24	25.76	100.00
	Female	14.36	7.18	21.54	66.65	33.35	100.00
	Total	32.97	13.64	46.61	70.73	29.27	100.00
The increase/decrease in 2021 compared to 2019 (%)	Male	6.77	-1.55	4.63			
	Female	8.70	0.28	5.90			
	Total	7.61	-0.66	5.21			

Source: Calculation from GSO's Labour and Employment Survey Database in 2019 and 2021

In the period of 2019–2021, due to the impact of the COVID-19 pandemic, the number of informal employees increased rapidly both in numbers and proportion, in which female workers increased faster than male ones – see Table 2. The scope of informal workers increased rapidly at an average rate of 7.63 per cent a year between 2019 and 2021 (higher than the growth rate of employed workers in general – 5.2 per cent a year); the growth rate of informal female workers was higher than that of informal male workers (8.73 versus 6.87 per cent) in the same period. Accordingly, the proportion of informal workers also increased by 1.63 percentage points (from 70.73 per cent in 2019 to 72.36 in 2022); this proportion of female workers grew faster than male workers (1.8 percentage points compared to 1.5 percentage points). This suggests that the pandemic has exacerbated informal employment and will leave some consequences on employment, income, and family issues for workers, particularly for female workers if there are no timely support measures.

It is also common for workers to have informal jobs in the formal sector. In 2021, there were 7.81 million informal workers in the formal sector, accounting for nearly 37 per cent of formal sector jobs and 22 per cent of total informal workers—see Table 2. Of these, more than 2 million informal workers are salaried employees in non-state enterprises, state-owned enterprises and FDI enterprises. The proportion of informal male workers among total male employed workers in the formal sector was 10 percentage points higher than the proportion of female workers (41.78 compared to 31.24 per cent). This showed that the level of compliance with

the labour laws of a part of employers in the formal economic sector in the signing of labour contract and paying compulsory social insurance for employees, especially for male workers was limited.

#### Urban-Rural Areas

Informal employment is concentrated mainly in rural areas, accounting for 70.78 per cent of total informal employment of the whole country in 2021. In the period of 2019–2021, informal employment increased in both urban and rural areas, but the growth in urban areas was lower than in rural ones (5.35 compared to 8.6 per cent)—see Table 3. As a result, the share of informal employment in urban areas fell slightly by 0.63 percentage points (29.22 per cent in 2021 compared to 29.85 per cent in 2019), by contrast, the extent of informal employment in rural areas increased accordingly – see Table 3. The proportion of employment in general and informal employment in rural areas is still very high, indicating the slow pace of urbanization in Vietnam and economic restructuring in rural areas, which remains largely confined to low productivity in agricultural and livestock production – a major challenge in formalizing informal employment for the coming time.

#### The three sectors of the economy

By 2021, informal employment was concentrated mostly in the agriculture, forestry, and fishing sector, with 14.09 million people, accounting for 39.72 per cent of total informal employment in the economy, followed by the services sector with over 12.54 million

**Table 2: Number, structure, and percentage of informal employed workers of the whole country, by gender and economic sector, in 2021**

	Male	Female	Total
<b>1. Quantity (million people)</b>	<b>19.87</b>	<b>15.61</b>	<b>35.48</b>
a. Formal Sector	4.54	3.26	7.81
b. Informal Sector	15.33	12.35	27.68
<b>2. Structure (%)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
a. Formal Sector	22.86	20.91	22.01
b. Informal Sector	77.14	79.09	77.99
<b>3. Percentage of informal employed workers out of total employed workers (%)</b>	<b>75.75</b>	<b>68.45</b>	<b>72.36</b>
a. Formal Sector	41.78	31.24	36.66
b. Informal Sector	99.78	99.84	99.81

Source: Calculation from GSO's Labour and Employment Survey 2021.

**Table 3: Size and structure of informally employed workers nationwide, by gender and urban-rural areas, in 2019 and 2021**

	2021			2019		
	Male	Female	Total	Male	Female	Total
<b>Extent (1000 people)</b>	<b>19,874</b>	<b>15,610</b>	<b>35,483</b>	<b>18,612</b>	<b>14,356</b>	<b>32,969</b>
Urban areas	5,623	4,746	10,369	5,357	4,485	9,842
Rural areas	14,251	10,864	25,115	13,256	9,871	23,127
<b>Structure (%)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Urban areas	28.29	30.40	29.22	28.78	31.24	29.85
Rural areas	71.71	69.60	70.78	71.22	68.76	70.15

Source: Calculation from GSO's Labour and Employment Survey Database in 2019 and 2021

people, accounting for 35.35 per cent; the lowest is the industrial sector with 8.85 million people, accounting for 22.49 per cent. However, there are gender differences in the structure of informal employment by economic sector – female informal workers were concentrated in the service sector (41.68 per cent of all female informal employees) and in the agriculture, forestry, and fishing sector (41.47 per cent), and less in the industrial sector (16.85 per cent). Meanwhile, male informal workers were fairly evenly distributed across all three sectors, the largest in the agriculture, forestry, and fishing sector (38.35 per cent of all male informal workers), followed by the industrial sector (31.28 per cent) and services sector (30.37 per cent). The gender gap is quite large in the industrial and service sectors. The proportion of male informal workers in the industrial sector is 14.42 percentage points higher

than that of female workers, while the proportion of male informal workers in services sector is 11.3 percentage points lower than that of female ones. This again shows a gender bias in the selection of sectors and employment among informal employed workers, particularly women with a very limited participation in industry which is the most productive sector of the economy.

In another perspective, despite efforts to restructure the agricultural and rural sector in recent times, agriculture, forestry, and fishing is still the most backward sector of the economy and has not created much formal employment for both males and females, in other words most of the employment in the agriculture, forestry and fishing sector is informal. Informal employment accounts for 99.13

**Table 4: Size and structure of informal labour by economic sector and gender (%)**

	Agriculture, forestry, and fishing sector	Construction and industrial sector	Service sector	Total
<b>Structure of informal employed labour by three sectors</b>				
Male	38.35	31.28	30.37	100.00
Female	41.47	16.85	41.68	100.00
Total	39.72	24.93	35.35	100.00
<b>Percentage of informal employed workers in all employment</b>				
Male	98.92	65.07	67.28	75.77
Female	99.13	39.33	67.87	68.45
Total	99.02	54.47	67.58	72.36

Source: GSO 2022; Labour and Employment Survey 2021

per cent of the total employment of this sector; the corresponding proportion of female workers does not differ significantly from those of male (99.13 per cent compared to 98.92 per cent). In addition, the service sector also has a fairly high informal employment rate (67.87 per cent), the corresponding rate of female and male workers also has no major difference (67.87 versus 67.28 per cent). Notably, the industrial sector is considered the most modern sector of the economy, but more than half of employment still consists of informal jobs (54.57 per cent) and there is a quite significant difference between women and men – the proportion of informal employment among total female workers is much lower than that for men (39.33 compared to 65.07 per cent). In other words, although women are less likely to be engaged in industry than men, nearly two thirds have formal employment (60.67 per cent), compared to one-third formal employment of male workers (34.91 per cent). This is due to the strong development of export-oriented manufacturing industries such as textiles, garments, footwear, electronics, etc. which are labour intensive industries and employ large numbers of women workers, attracting a significant proportion of women to work in formal enterprises. Therefore, measures to formalize informal employment and manage informal labour in the coming time should pay attention to the development characteristics and labour issues of each economic sector. This calls for greater attention from the government to sectoral development policies, as well as to investment policies (which must be linked to decent job creation for workers), which are an integral part of strategies for formalizing informal employment.

### b. Demographic characteristics of informal workers

By age, the group of workers with informal jobs is mostly middle aged and have an older age structure than those with formal jobs; male workers with informal employment have younger age structure than female workers with informal employment. In 2021, the proportion of workers aged between 15 and 34 in the informal group was higher than the proportion of workers with formal employment (28.71 per cent compared to 48.91 per cent). Meanwhile, the proportion of workers in the age group of 35 years and older workers with informal jobs was lower than the proportion of workers with formal jobs (71.29 per cent compared to 51.09 per cent). This proportion of informal female workers was higher than the proportion of informal male workers (69 per cent compared to 74 per cent) — see Table 4.

Notably, in 2021, there were 3.19 million young adults aged 15–24 employed in informal, accounting for 68.51 per cent of the total number of people in this age group. This shows that the majority of young people are working in the informal labour market, in jobs with limited economic security, limited training opportunities and poor working conditions. This is a major barrier for young people, especially young women in the age of childbearing and children raising in professional development and it also challenges the long-term career prospects of workers in the future.

In addition, in 2021, there were over 4.5 million workers aged 60 and more (called elderly workers) with informal employment, accounting for 97.73 per cent of the total

**Table 5: Size and structure of the informal laborers by age and gender group, 2021**

	Workers with informal employment			Workers with formal employment
	Male	Female	Total	Total
<b>Size (million people)</b>	<b>19.87</b>	<b>15.61</b>	<b>35.48</b>	<b>13.55</b>
15–24	1.93	1.26	3.19	1.47
24–34	4.19	2.80	7.00	5.16
35–59	11.40	9.40	20.80	6.82
60+	2.35	2.15	4.50	0.10
<b>Structure (%)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
15–24	9.73	8.04	8.99	10.81
24–34	21.10	17.96	19.72	38.10
35–59	57.36	60.19	58.61	50.31
60+	11.81	13.80	12.69	0.77

Source: Calculation from GSO's 2019 and 2021 Labour and Employment Surveys

elderly population. At the same time, in the context of rapid population aging in Vietnam, employment in general and informal employment of the elderly in particular have been continuing to increase rapidly (an increase of more than 1.4 million elderly people who had informal employment in the period 2019–2021). Elderly people suffer from double disadvantage of declining health and discrimination in the labour market in general, especially in the informal economic sector with limited working conditions, unstable work, and income. This is a matter of concern for appropriate policies and support to promote the elderly who need work to access decent jobs in the coming time.

In terms of labour quality, the education level of the informal workers, particularly female workers, is very limited, much lower than that of those with formal employment. In 2021, the proportion of trained workers with degree/certificate (elementary level or higher) of informal workers was only 14.05 per cent, much lower than that of the formal group of workers (57.65 per cent). Of this, the proportion of female informal workers was only 9.31 per cent, which was about 8.4 percentage points lower than that of male informal workers. This gap has increased by almost 2 percentage points compared to 2019 (6.73 per cent). This is detrimental to informal workers in approaching productivity and quality employment opportunities. Notably, 11.14 per cent of informal male workers, and 15.29 per cent in the total number of informal female workers have not completed primary education. This is a significant barrier for informal workers, particularly the young ones, to access higher levels of training in the future.

Informal female workers are subject to higher vulnerability, both in comparison with their male counterparts, and with females in formal employment, specifically: (i) By age group, informal female workers have an older age structure than informal male workers. The older the age, the greater the informal status and this situation is exacerbated among older female workers; (ii) The proportion of informal female workers in vulnerable marital status such as widows and divorce is high (12.09 per cent), which is 3.4 times higher than the proportion of men employed in informal employment and 2.3 times higher than that of women employed in formal employment; (iii) The majority of other workers in households of informal workers also have informal jobs (the average number employed in informal employment was 1.98 people per household, which is three times higher than the average employed in formal employment, 0.65 people per household), reflecting the vulnerability of households to poverty in face of economic, social, and environmental shocks (resulting in the situation that the main workers of the household lose their jobs, reduce their income, while there is no guarantee of social security); (iv) The prevalence of male and female migrant workers working in informal jobs. The country has more than 1.4 million migrant workers in informal employment in 2021, with almost 50 per cent being female and mainly moving from rural to urban areas. They are the most vulnerable due to difficulties in accessing basic social services in their destinations, while often working under unsecured environments and conditions, insecure jobs and living places, etc., and lack of other social protection.



**Table 6: Employment structure by the highest levels of education of workers with informal and formal employment, 2021 (%)**

	Labour with informal employment			Labour with formal employment
	Male	Female	Total	Total
<b>I. Untrained/no degree/certificate</b>	<b>82.20</b>	<b>90.70</b>	<b>86.00</b>	<b>42.35</b>
1. Never been to school	2.50	4.50	3.40	0.30
2. Did not graduate from primary school	8.70	10.80	9.60	1.26
3. Graduated from primary school	23.90	26.90	25.20	7.21
4. Graduated from secondary school	32.90	33.50	33.20	16.34
5. Graduated from high school	14.30	15.00	14.60	17.24
<b>II. Trained with degree/certificate</b>	<b>17.80</b>	<b>9.30</b>	<b>14.00</b>	<b>57.65</b>
6. Elementary	9.70	2.00	6.30	8.29
7. Intermate	3.30	2.50	3.00	7.20
8. College	1.90	1.90	1.90	7.83
9. Higher education	2.90	3.00	2.90	34.33
<b>Total: (I) + (II)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Source: GSO 2022; Labour and Employment Survey 2021

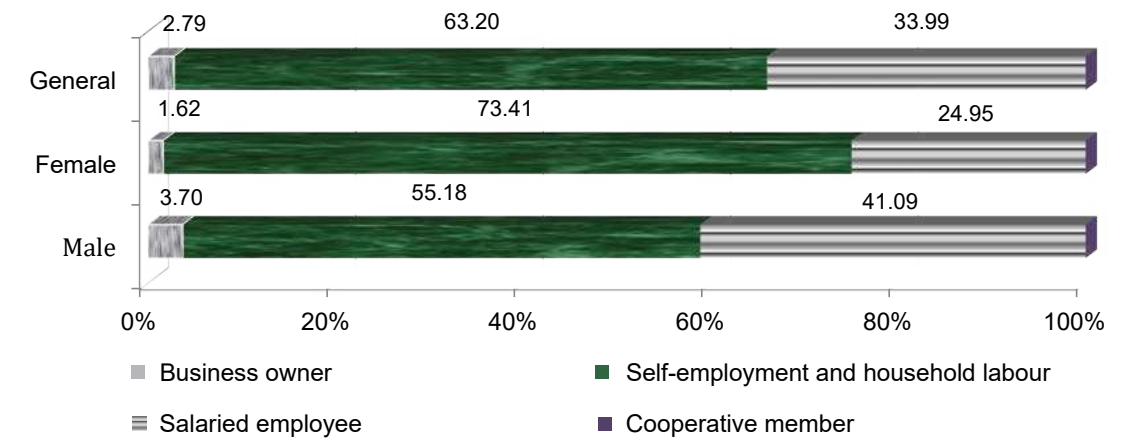
### c. Quality of informal employment

Regarding employment status, informal employed workers remain concentrated mainly in the vulnerable forms of employment (including self-employment and household labour), with 22.42 million workers, accounting for 80.98 per cent of the total number of informal employed workers in 2021. At the same time, the salaried employment group accounted for only 33.99 per cent, the group of owners of production and business establishments accounts for a very small proportion of 2.79 per cent. By gender, the majority of informal female workers have vulnerable employment, accounting for 73.41 per cent of the total informal female workers, which is 18.23 percentage points higher than the corresponding proportion of informal male workers (55.18 per cent) — see Figure 1. This evidence again point to the disadvantage of informal employed workers, particularly informal women workers, due to their high level of presence in lower status/vulnerable jobs, while having low levels of representation in high-status jobs such as business owners and salaried employees.



Grab motor taxi drivers waiting for customers  
Source: iStock.com/vlnhdav

**Figure 1: Structure of informal labour by employment status and gender, 2021 (%)**



Source: GSO 2022, Labour and Employment Survey 2021

By occupational group, the number of employees doing jobs that require high levels of professional qualifications and skills (including leaders-managers, specialists in fields, technicians, and assistant specialists) is small in proportion (2.05 per cent) and there is not much difference between male and female employees (1.97 per cent compared to 2.14 per cent). In addition, 64.4 per cent of workers are engaged in lower and middle skilled employment (office assistants, service and sales staff, machine operators and assemblers) and the share of female workers is 6.87 percentage points lower than that of male workers (60.56 per cent vs. 67.42 per cent). Nearly a third of workers (33.53 per cent) are still doing low-skilled jobs (in other words, simple work). At the same time, female workers are much more likely to participate in low-skilled jobs than men – this proportion of female workers is 6.73 percentage points higher than that of male workers (37.30 per cent vs 30.56 per cent), as a result of lower qualifications and greater participation in vulnerable jobs (self-employment, household labour) that do not require high technical skills – see Figure 2.

**Figure 2: Structure of informal labour by occupation group and gender, 2021 (%)**



Source: GSO 2022; Labour and Employment Survey 2021

In terms of working hours, informal have lower working time than formal workers, in which working hours of females are lower than that of males. In general, informally employed persons work 4.58 hours less per week than formal workers and less than the standard working hours prescribed by the Labour Code, reflecting the underemployment of informal workers, which is most common in agriculture and in rural areas. Informal female workers work 2.87 hours/week less than male ones. The gender gap in the working time of the informal is higher than that of the formal labour group (2.87 hours a week and 1.92 hours a week).

The income of informal female workers has the dual characteristics of low income of informal workers and female employees. The gender gap in incomes is larger in the informal sector. The average monthly income of informal female workers is 3.53 million Vietnamese dong per month, equal to nearly two-thirds of the average income of informal male workers; roughly 3/4 of the average income of informal workers; and nearly half of the income of formal female workers. In addition, the proportion of informal workers with an income of over 10 million per month is only 9.3 per cent, much lower than the proportion of persons with formal employment (18.9 per cent) and the whole economy (11.9 per cent). Of this, the proportion among female workers is only 5.14 per cent, less than half of that of male workers (12.57 per cent). Notably, nearly 70 per cent of informal female workers earn less than 5 million Vietnamese dong per month. This is an extremely low income. The underlying reason is that women have a greater degree of representation in lower-level occupations (simple works) with low salaries in the occupational hierarchy and women have less time doing paid work than men.

**Figure 3: Average monthly income of informal, formal, and national employed workers by gender in 2021. Unit: Million Vietnamese dong/person/month**

Source: GSO 2021, Labour and Employment Survey 2021

In terms of welfare regime of enterprises there are very few for informal employees in the workplace, especially according to the provisions of the Labour Code such as leave, sick leave, and maternity leave. Most of the policy regimes, if any, are at a minimum. Only about 13.48 per cent of the total 282 respondents who are owners, wage workers, drivers/technology drivers, answered that there are specific policies for female workers in the workplace. If, these are mostly gifts for women on the occasions of October 20th and March 8th.

#### Participation in worker's organizations

Most informal employees do not participate in trade unions or any industry associations, so they lack necessary protection when at risk, as well as face weakness in negotiation with employers or technology businesses and customers. According to the results of the ILSSA and ILO (2022) informal workers survey, no one joins the union and only a very small number of informal workers participate in socio-political organizations (about 2.22 per cent of female workers in the women's union and 2.78 per cent of youth workers in the youth union).

#### In terms of labour relations

A small proportion of informal employees have labour contract (accounting for nearly 22 per cent of the total workers surveyed), most of the rest have oral arrangements (not in accordance with laws) or do not sign labour contracts. There is not much difference in terms of gender. This means that most informal employed workers, both male and female, are outside the protection of labour laws and social security.

**Table 6: Informal Labor Structure of driver and technology delivery groups by contract form and gender**

	Male	Female	Total
Labour contract	0.00	0.00	0.00
Work contract	8.16	2.63	5.75
Partner contract	91.84	97.37	94.25

Source: ILSSA&ILO (2022), Results of Informal Labor Survey, September 2022

Notably, most employees work on technology platforms only have contacts with technology enterprises on work contracts or business cooperation contracts, but no labour contracts. This also means that most of these workers are considered business partners for technology companies and not full-time employees. However, they are being managed and supervised as full-time employees of the companies (according to the provisions of the Labor Code of 2019), specifically:

- Gig employees can be entitled to choose working and rest time, but there are few options for customers, if they regularly cancel orders/transactions or violate the regulations of the enterprise they will be fined (account locked, temporarily, or permanently disconnected).
- Service price and rate of income that employees enjoy are decided by technology companies.
- Employees must comply with the regulations of the business on the work schedule (routes, transaction completion time, etc.) (ILSSA/HSF 2021).

It is a matter of concern in policy planning and state management to reshape the nature of these businesses (technology enterprises or a transport enterprises or domestic workers supplying companies), as well as reshape employment and labour relations between these enterprises and current partner employees. This type of employment is expected to thrive in the coming time, around the world and in Vietnam, and as a result it will need to be institutionalized and concerned while employment laws being amended, as well as being managed and clarified in periodical and annual national statistics in Vietnam.

The access of informal workers to the government's policies, programs on labour market and support for start-ups is still very limited. According to previous studies by ILSSA in 2017 and 2021, few informal workers including men and women benefit from labour market policies such as training, preferential loans, and job placement. The primary reason is that the majority of informal workers are not subject to the policy and that some informal workers do not know about these or are afraid of paying high fees (although there are policies to support, and workers do not have to pay fees). In addition, most employers in the informal sector or informal self-employed workers are not aware of the government's programs and policies to support start-ups, innovation, and creativity. These issues need attention to promote awareness-raising communication, as well as in finalizing employment legislation to expand the coverage of policies, the government's support program to informal workers.

In addition, the proportion of informal workers receiving unexpected social support when facing risks, especially during the recent COVID-19 pandemic is very low. In terms of the government's emergency assistance policies during the pandemic (according to Resolution 42 and Resolution 68 – supporting informal workers affected by COVID-19): According to statistics of the Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs, around 40 per cent of informal workers are entitled to a one-time cash support policy for self-employed workers. GIZ (2021) found that these policies have provided timely support to informal workers affected by COVID-19, but the coverage was not high because localities had difficulty managing and identifying self-employed workers, leading to difficulties and delays in identifying support subjects. This issue poses a requirement of strengthening the state management of the informal workforce.

Ensuring social security remains a major challenge for informal employed workers, both men and women.

Firstly, the coverage of voluntary social insurance and other types of life insurance by informal workers is very limited. Female workers have a higher tendency to participate in different types of insurance schemes than men because women are more thoughtful, careful, and protective than men, but still at a very limited rate – only about 1.72 per cent of informal employees are participating in voluntary social insurance, of which the participation rate of women is 1.83 per cent, higher than that of men (1.64 per cent); participation in other life insurance schemes is negligible. This shows that a large part of people of working age are being *hidden in the social security net*, which means that they suffer many disadvantages due to not being adequately protected by labour laws – not being guaranteed hygiene at the workplace, cannot participate in compulsory social and health insurance. They cannot enjoy safety regimes while in working age such as sick, paid or maternity leave, child rearing and are not ensured with income security when in old age. It is worth noting that informal employees are supported to participate in voluntary social insurance, but the participation rate is very low because the voluntary social insurance regimes are not attractive, not yet gender responsive, such as the lack of short-term benefits like sick and maternity leave, etc. The employees themselves are not fully aware of the benefits of social insurance.

A majority of informal workers have savings/investments as reserves for health care or when facing risks (accounting for 64.81 per cent of informal workers surveyed), but the workers said that the savings/investments they have are not of high value.



Self-employed workers were based on a technology platforms and business owners have the largest in savings/investment ratio, salaried workers have the lowest savings/investment (48.46 per cent). There is not much difference between male and female workers in terms of level and value of savings. Having no savings or passive income from investments, or limited savings, is a difficulty and challenge for workers (both male and female) and their families when they are seriously ill, lose their jobs or face long-term unemployment.

#### 4. Summary: Policy Implications

The Institute of Labor and Social Sciences in collaborating with The International Labour Organization is developing comprehensive recommendations to improve the situation of informal workers in Vietnam. These cannot all be reproduced here, but it is possible to contact the author on this matter. The most important points are:

- To strengthen advocacy, dissemination, and awareness of the importance of formalization of informal employment, of labour legislation and of the promotion of gender equality in employment and working.
- To enhance access to decent work for both men and women who have informal employment, in particular female ones.
- To ensure social protection for informal workers, particularly women. In order to overcome the weaknesses and reduce vulnerability to informal workers, the state shall have specific policies and support measures to expand the protection to this group of workers, thereby promoting them in socio-economic development.
- To promote the formalization of employment in a gender-responsive way.
- To improve information and networking opportunities for informal workers.
- To strengthen the state management of informal labour.

#### 5. References

- GSO (2019): Population and Housing Census Results Report 2019.
- GSO (2022): Overview of informal employment in Vietnam, Thanh Nien Publishing House (Exportation Certificate No. 4188-2022/CXBIPH/6-138/TN - QDXB No.: 2515/QD-NXBTN - ISBN: 978-604-387-432-7).
- GSO/ILO (2016): Informal Labor Report 2016.
- ILO (2019): Tacking the venerability in the informal economy, Chapter 5: Addressing the gender dimension of the informality.
- ILO (2021): Gender and Labor Market in Viet Nam: Report Based on Data Analysis of the Labor and Employment Survey.
- ILO (2021): Informal Employment in Vietnam: Trends and Impact Factors.
- ILO (2022): Decent work and the informal economy.
- ILSSA/HSF (2022): Some issues in the freelance economy in Vietnam: A case study of technology delivery/driving and domestic help.
- Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (2021): Summary report on the implementation of the National Strategy on Gender Equality for the period 2011-2020.
- UN Women (2016): Policy discussion paper: Unpaid care work – Issues and policy implications for Vietnam.
- UN Women/ILO/ADB/Australian Aid (2021): Overview Report on Gender Equality in Viet Nam 2021.



**Trinh Thu Nga, PhD.**

Deputy Director General of Institute of Labour Sciences and Social Affairs (ILSSA)

Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MOLISA)

Email: ngatt@molisa.gov.vn

# Employment in Rural Areas and Labour Migration to the Cities

● Nguyen Thi Phuong Mai

## 1. Introduction

Human migration takes place when people relocate from one place to another with the purpose of their long term or short-term residency settlement. Long-term or permanent migration refers to migrants or groups of migrants who move their residence for a relatively long period of time and intend to stay longer or permanently in the destination.

*Short-term migration* refers to *temporary or seasonal migration*. *Temporary migration* is the movement of residence of a person/group of people for a short period of time before they decide whether to stay or settle there. Seasonal migration is a special form of temporary migration, it refers not only to the period of migration that coincides with the harvest time, but also to the period of migration for seasonal industry activities (e.g. in the season for construction, tourism, etc.), which means that migrants move seasonally for temporary employment, do not intend to stay in the immigration areas for a long time, and will return to their places of origin if there is a need for labour or family business.

Basically, there are two types of migration, internal migration (human movement inside their country) and external migration (people's relocation from one nation to another). Regarding migration destinations, there are four common types of movement such as

(1) Rural-rural (migration), (2) Rural-urban, (3) Urban-urban, and (4) Urban-rural. It refers to human movement from one rural or urban area to a different rural or urban area (IOM. International Organization for Migration 2011).

Also, migration is normally divided into voluntary and forced migration in the connection with push-pull factors. Pull factors are positive aspects attracting people to an area or nation. For example, the early pull factors have been in search of economic factors such as better job chances and higher standards of living. Other reasons over the past decades have been in relation to social and political factors such as better healthcare facilities, religious tolerance, and freedom from persecution. Push factors which are negative determinant factors causing migration around the globe also include economic factors such as employment shortage, low standards of living and famine. Social push factors influencing migration include lack of healthcare and lack of religious tolerance. Political factors also include aspects of war and terrorism, unfair legal systems, and lack of governmental tolerance.

Parkins (2010) indicates that the global migration has been growing in the last two decades by an estimated 35 per cent overall. Its continued increases are driven by the rising push and pull migration factors. This article is mainly focused on internal migration and urbanization taking place in Vietnam.



Farmer in front of a rice field  
Source: flickr.com



## 2. Comparison of Rural and Urban Areas in Vietnam and the Situation of Migration in Vietnam

### Educational disparity

Since the promulgation of the Education Law in 2005, the access to education is available to any child in Vietnam, especially to those from ethnic and marginalized groups. National budget for education and learning and teaching renovation was also invested by the state (Vietnam National Assembly 2005). The literacy rate for children aged 15 and over reached nearly 100 per cent in both rural and urban areas (General Statistics Office 2021). However, the percentage of male and urban children having access to education was higher than that of female and rural ones (Table 1).

**Table 1: Literacy rates for the population aged 15 and older by sex and region (unit per cent)**

Categories	Year				
	2015	2016	2017	2018	2019
Whole country	94.9	95.0	95.1	94.8	95.8
Urban	97.6	97.7	97.8	97.7	98.3
Rural	93.5	93.6	93.6	93.2	94.3
Male	96.6	96.6	96.7	96.5	97.0
Female	93.3	93.5	93.6	93.2	94.6

Source: General Statistics Office 2018 and Central Population and Housing Census 2019

In addition, although the percentage of rural children attending primary schools increased and was not much different from that among urban primary children, the number of children attending schools at higher levels in rural areas was lower than that in urban ones (Table 2). Moreover, the education difference in rural and urban areas was clearly shown in Table 3. Rural population who finished college, university or postgraduate was nearly four times lower than urban residents.

**Table 2: Net enrolment rates of children at the right age for school enrolment (unit per cent)**

Categories	Year			
	2010	2012	2014	2019
Whole country				
Primary	91.9	92.4	93.0	98.0
Lower Secondary	81.3	81.4	84.4	89.2
Upper Secondary	58.2	59.4	63.1	68.3
Urban				
Primary	92.8	92.6	93.6	98.3
Lower Secondary	86.0	85.0	88.9	91.6
Upper Secondary	69.6	70.2	73.2	76.4
Rural				
Primary	91.6	92.4	92.8	97.9
Lower Secondary	79.7	80.1	82.7	88.1
Upper Secondary	54.4	55.6	59.3	64.4

Source: VHLSS 2014 and Central Population and Housing Census 2019

In addition to educational achievements, it is researched that the inequality in education and the quality of education among urban and rural groups have been existing. It is clear to see its gap in higher educational levels.

**Table 3: Proportion of the population aged 15 and older by the highest educational level and region (unit per cent)**

Highest educational level	Total	Urban	Rural
Never go to school	5.3	2.4	6.6
No certificate	13.2	8.5	15.4
Primary	21.8	16.5	24.3
Lower secondary	27.9	22.5	30.4
Upper secondary	14.5	18.7	12.5
Primary vocational	3.0	4.6	2.3
Secondary apprentice	1.8	2.8	1.4
College vocational	0.4	0.6	0.3
Professional secondary	3.1	4.8	2.4
College, university	8.5	17.4	4.4
Postgraduate	0.4	1.2	0.1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source: VHLSS 2014

It is agreed that education plays an important role in equipping people with necessary knowledge and skills for national socio-economic development. Therefore, it is the education gap among rural and urban people that can lead to disparities in their income and employment.

### Income and employment differences

Urban areas in Vietnam get lots of benefits from geographical, infrastructure features and industrial clustering and therefore have become developing centres attracting foreign investments. Conversely, rural areas are viewed as relatively inefficient and less growing. It is shown that though the population in Vietnamese urban areas was only 25 per cent, they accounted for 70 per cent of national economic development (World Bank 2004). In 2010, it rose to just more than 34 per cent (ibid.) whereas the majority of population live in rural areas (UN Vietnam 2010). This uneven growth creates a marked unbalance between urban and rural areas regarding income, job opportunities, education, healthcare and living standard improvements. According to UN Vietnam 2010, for example, the average income of people living in cities was almost twice higher than that of rural residents.

In the 2016–2019 period, the economy of Vietnam reached an average growth rate per year of 6.78 per cent. The income rose from 3.1 million Vietnamese

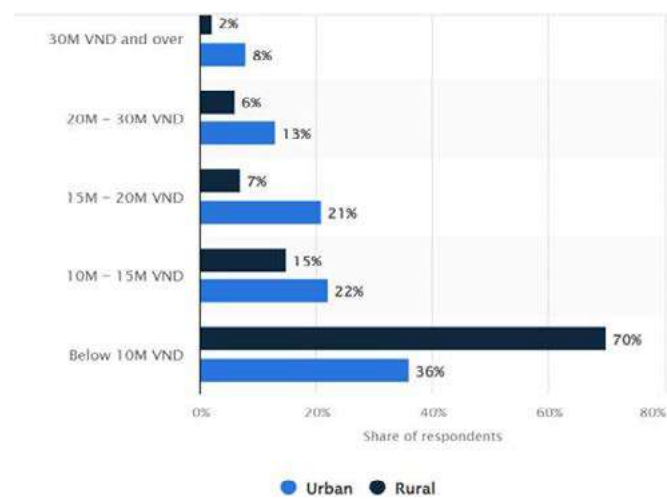
dong/month/person in 2016 to 4.2 million in 2020, but the income growth rate of the poorest group was always lower than that of the richest one.

Although income and living conditions of people living in rural areas have improved, and their average income increased significantly from 75.8 million to nearly 130 million Vietnamese dong in the 2012–2017 period (Dao The Anh/Nguyen Van Bo 2019), the income disparity between rural and urban areas still exists.

It is surveyed that nearly 8 per cent of urban respondents had a minimum income of 30 million Vietnamese dong or more whereas about 2 per cent of people living in rural areas could earn the same amount of income (Infocus Mekong 2020). In other words, in 2020 people living in cities could gain twice as much as those living in rural areas (Table 4).

It is estimated that people working in informal sectors account for 59 per cent in urban areas and 35 per cent in rural areas in 2016 (Dang Kim Khoi/Tran Cong Thang 2019). In contrast, the proportion of trained labourers in cities is three times higher than that in rural regions. Furthermore, employed labourers working in the fields of agriculture, forestry, and fishery sectors decreased, but increased in the industry and construction, and services sectors over the past 10 years from 2009 to 2019 (Census in 2019).

**Table 4: Percentage distribution of personal income per month in rural and urban areas in Vietnam in 2020, by income range**



Source: Infocus Mekong 2020



Shopping Mall in Vietnamese City

Source: freepik.com/market

In the field of agriculture, it has been becoming less prominent as the number of people working in this sector decreased. In 2008, almost half of the Vietnamese population worked in the agricultural sector while ten years after more and more people left their hometowns and got employed in the service and industry sector (O'Neill 2023). Moreover, Vietnam is particularly vulnerable to the impacts of climate change. It has caused challenges for agricultural development due to soil degradation, wetland inundation, waterlogging, water pollution, etc. Those challenges can be push factors for local residents decided to move to urban areas (Chinvano 2003).

### Situation of migration in Vietnam

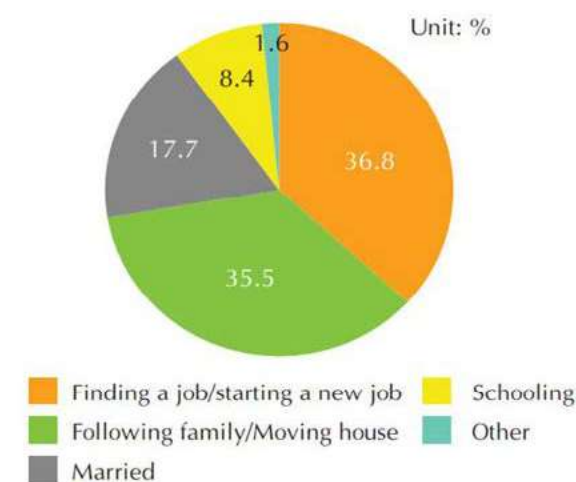
Vietnam's economic growth has been developing rapidly since Doi Moi policy in the 1980s, and its policy reforms have permitted Vietnamese residents to move to big cities which could lead to urbanization. There are about 39.4 million people living in urban areas, which is equal to nearly 40.9 per cent of the nation's population (Population and Housing Census 2019).

According to the 2015 National Internal Migration Survey, the percentage of rural-urban migration was nearly half of the migrants (49.8 per cent). However, people moving from urban-rural areas accounted for only 2.9 per cent of the total internal migration flow (GSO/UNFPA 2016). The study also shows that pull factors of destinations are important reasons for rural-

urban migration in Vietnam. Nguyen, Dang, and Liu (2019) found that the decision for workers to migrate is for the improvement of their lives. Cities like Ho Chi Minh City, Ha Noi, Da Nang, and a few provinces in the South East serving as a manufacturing hub (Binh Duong, Dong Nai) have been pulling people from rural areas (Thanh/Sakata 2005; Nguyen-Hoang/McPeak 2010; Coxhead/Nguyen/Vu 2015).

Specifically, according to the 2015 National Internal Migration Survey, it reveals that 13.6 per cent of the population in Vietnam are internal migrants. The majority of them come from rural areas (79.1 per cent) and those from bigger families with more working members have a tendency to move more often (General Statistics Office 2016). Therefore, the percentage of the urban dwellers (19.7 per cent) is higher than the rural ones at 13.4 per cent (GSO 2016). The GSO 2016 also shows that 36.2 per cent of migration was rural-urban, 31.6 per cent urban-urban, 19.6 per cent rural-rural, and 12.6 per cent urban-rural from the 2010–2015 period. Moreover, the Population and Housing Census 2019 shows that the major reasons for migration are job opportunities (36.8 per cent) and moving to a new house or family (35.5 per cent) (Figure 1). Most migrants live in the South East region (20.3 per cent) compared with other six socio-economic regions in Vietnam while the Northern midlands and mountainous areas have the lowest number of migration workforce (Figure 2).

**Figure 1: Reasons for migration**

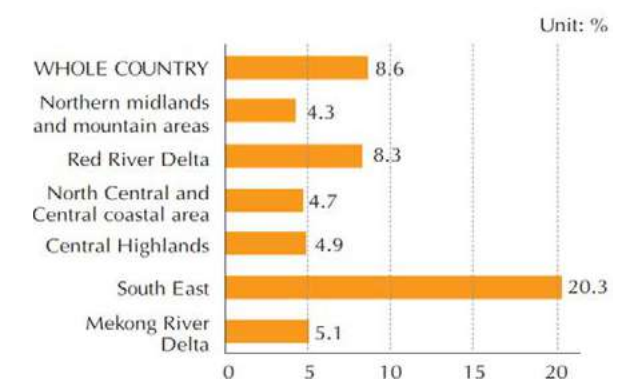


Source: Data compiled by author

### Migrants' main characteristics

Most migrants are young, the migration age ranges from 15 to 39 which accounts for 85 per cent, with an average age of 29.2, although females tend to migrate at younger ages (ibid.). The most common ethnic group for migration is Kinh and Hoa (Chinese). The majority of ethnic minorities live in remote and mountainous areas which are much further from big cities and therefore they tend not to move often due to a shortage of information and high migration costs (World Bank Group 2015).

**Figure 2: Rate of migrants in the labour force by socio-economic region**



Source: Data compiled by author

In addition, the percentage of female migrants aged 15–59 has increased which accounts for 52.4 per cent of all migrants (GSO/UNFPA 2016). Due to the industrialization and urbanization in Vietnam since Doi Moi, manufacturing companies such as apparel, footwear, electronics industries, and seafood processing have a propensity to recruit more females than males. For instance, about 80 per cent of garment and electronics manufacturing labourers are female (ILO 2018; IPEN/CGFED 2017). Consequently, the elderly are left behind because most family members migrate for





Children in a village school in Ha Giang province  
Source: IStock.com/estvllml

job opportunities. The UNFPA (2019) indicates that 72.5 per cent of old people live in rural and mountainous areas. Furthermore, according to the 2011 Vietnam Aging Survey, 4.8 per cent of grandparents in *skip-generation households* who are 60 or over are living with their grandchildren and 2.2 per cent living with kids aged below 10. It is also found that 74.1 per cent of them find childcare a bit physical burden; 25.9 per cent agree that taking care of children is not so difficult, and 13 per cent of them think that it is considerable physical burden (Knodel/Nguyen 2015).

### Changes in migration flow after COVID-19 pandemic

Those information and statistics mentioned above were collected and found out before COVID-19. However, there are some changes for the migration flow after COVID-19 pandemic. A seven-month study was conducted from March to September 2022 in the partnership of the International Organization for Migration (IOM) and the Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI) to investigate the impacts of COVID-19 on the labour rights of domestic migrants working in the manufacturing sectors such as apparel, footwear and electronics industries.

“During the fourth wave of COVID-19 in Viet Nam, internal migrant workers were among the hardest hit groups, resulted in about 2.2 million returning to their hometowns,”

said Ms. Mihyung Park, Chief of Mission, IOM Vietnam. It is also foreseen that migrant labourers are more reluctant to get back to work, especially in those key

manufacturing industries because they were physically and mentally affected during severe lockdowns and travel bans. Therefore, it is crucial that businesses should work closely with governments and other stakeholders to protect Vietnamese labourers well for their benefits and sustainable well-being because they are a key factor and driving workforce of socio-economic development in Vietnam. To limit the negative economic impact of COVID-19 pandemic, the Vietnamese Government launched some programs, including a fiscal package to support businesses, a loans program with a zero-interest rate for enterprises to pay their employees, a social protection package for vulnerable groups and provided reductions on electricity price, interest rates, and a credit package for banks. It is believed that Vietnam continues to achieve positive economic development despite the ongoing pandemic. As urban areas have been contributing to over half of the national GDP, its recovery from the negative impacts of the COVID-19 pandemic is lifted soon (Minh-Ngoc Nguyen 2022).

### Situation of migrants in the cities

There are many changes in working and living conditions for internal migrants when they move to urban areas. They can be seen as follows:

According to General Statistics Office 2016, 74.8 per cent of migrants with age range from 15–59 get employed. Those who are not hired relocated for their studies. Also, the majority of them think they have better job opportunities (54 per cent) or income (52 per cent) at new places. Nearly half of them believe that

their living standards and access to healthcare facilities at the destinations have been enhanced whereas 15 per cent of them are not very satisfied. It is found that more female labourers work in the garment industry or as domestic workers, and men work mainly in the construction industry or as taxi/motorbike drivers (ibid.). Most migrants without health insurance consider it unnecessary (50 per cent) or too costly (25 per cent) (General Statistics Office 2016).

More than 30 per cent of migrants send their remittances back home annually (2015 National Internal Migration Survey). According to the General Statistics Office 2016, the mean remittance amount was 1,200 US dollars, and the median amount is 530 US dollars per year. Remittances are spent on daily and necessary items/ services such as food, health care and tuition fees for their children’s education (ibid.). The South East, the Red River Delta and Ho Chi Minh City have the highest percentage of migrants who send remittances. These areas also have the highest proportion of migrants who are employed (ibid.).

### Challenging after migration in cities

Nearly 30 per cent of migrants have found it difficult to live in new destinations. The difficulties are related to housing issues (42 per cent), getting no salary (38.9 per cent), unemployment (34.3 per cent), and being unadaptable to new places (22.7 per cent) (ibid.). Migrants to the Central Highlands also say that they have limited access to land grants (26.6 per cent), as well as information and water (23.9 per cent; 14.9 per cent). In addition, according to the Population and Housing Census 2019, housing is one of the main concerns of migrants in urban areas. Nearly half of them have to rent and/or purchase houses for their living. 30 per cent of them say that they live in worse housing conditions after their migration due to the fact that the rent, and water and electricity bills are higher than what non-migrants pay. More than 50 per cent reside in temporary or informal settlements or sites right at the workplaces which are not safe and hygienic and 18.4 per cent live in small places with no more than six square meters (ibid.).

## 3. Policies for Migration and Migrants

The following policies for migration, according to the Population and Census 2019, can be considered for better settlement of migrants as well as the out-migration and in-migration destinations.

Policies on social security, health care and education should be strongly considered and/or renewed and synchronised (for migrant families in both their hometowns and present settlement, not based on the household registration books) to facilitate labour migrants with easier access to social housing or interest-free loans for their house purchase, health services as well as access to education for their kids, especially at the upper secondary and higher education levels so that women, kids and the old members of the migrants workers are not left behind. Moreover, it is high time for the nation to eliminate the household registration books and to apply universal ID numbers so that every resident can access all governance and public services in an equal way in each city or province in Vietnam (PAPI Report 2020).

- Regarding the National Target Programs, local authorities should conduct appropriate activities to fully support migrants, integrate them into its socio-economic development and poverty reduction plans. The system monitoring migration flows should be established to control the numbers of in- and out-migration labourers.
- Enhancing access to vocational & job training opportunities and training on soft skills for (in) formal sectors. Those training contents should be based on enquiries of employers and meet the demand of migrant residents. Especially, prioritizing support programs for females in order to minimize the unemployment rate of female labourers and increase the proportion of female workers in skilled jobs.
- Providing many different counselling services, reproductive and sexual healthcare, and life skills for ample teenagers in the in-migration areas, especially for females at their reproductive age.
- Apart from investments in major cities to deal with problems caused by overurbanization, it is important to make suitable investment policies for smaller cities and rural and mountainous areas to create a balance and narrow the urbanization gap for rural-urban growth.

Considering programs and/or activities for recovery of post-COVID, it is recommended to reinforce the crisis resolution framework that can help marginalized people, especially migrants as well as conduct short-term and long-term socio-economic development programs on health care, job creation and placement (UN Analysis 2020). Furthermore, it is crucial to address emerging and different issues in terms of mental

health and psychosocial wellbeing of people, as well as to reintegrate and re-hire migrant labourers. Finally, increasing awareness for the vulnerable who are people with disabilities, those living in rural and mountainous areas, migrants, and their family members by keeping them engaged and informed of knowledge on COVID-19 for discrimination and risks prevention, health seeking behaviours as well as sharing the burden of care and resources for domestic violence support (UN Analysis 2020).

## 4. Conclusion

In conclusion, it is clear to see that unemployment in rural areas is one of the push determinants that cause the migration to urban regions. The fact that migrant labourers looking for better job opportunities and hoped to improve their income, education, etc. in big cities has brought advantages and disadvantages regarding urbanization. On the one hand, there was an increase in the number of jobs and investments after urbanization which brought a positive impact on

migrants' income in Vietnam. It is shown that before and after urbanization, household incomes increased, and the number of jobs created also grew. Consequently, this trend of urban development and the urbanization process has a positive effect from a micro perspective when studying households living and working in urban areas of Vietnam.

On the other hand, managing human mobility is one of the most significant difficulties for receiving areas, particularly in a developing country like Vietnam. The reasons for migration flow is not easy to understand and predict, which caused challenges for governments and authorities at the local and national level, especially in cramped cities like Hanoi and Ho Chi Minh City. A high number of labourers moving to these cities is associated with the growing pressure on the provision of necessary urban infrastructure and services to fulfil the demands and expectations of the population. Therefore, some recommended policies regarding migration and migrants mentioned above should be carefully considered for the development of rural and urban areas as a whole.

## 5. References

- Cao Thi Thanh Thao (2022): Di dân là gì? Nguyên nhân và những tác động của việc di dân? <https://luatduonggia.vn/di-dan-la-gi-nguyen-nhan-va-nhung-tac-dong-cua-viec-di-dan/>.
- Chinvarno, S. (2003): Information for Sustainable Development in the Light of Climate Change in Mekong River Basin, Closing Gaps in the Digital Divide: Regional Conference on Digital GMS. Bangkok.
- Coxhead, I./Nguyen, C. V./Vu, L. H. (2015): Migration in Vietnam: New evidence from recent surveys, World Bank: Vietnam Development Economics Discussion Papers.
- Dang Kim Khoi/Tran Cong Thang (2019): Picture of Vietnamese Farmer Livelihood in Integration Period (1990–2018). Hanoi.
- Dao The Anh/Nguyen Van Bo (2019): Overview of Vietnam's Recent Agricultural and Rural Development Policy. [http://ap.ftc.agnet.org/ap\\_db.php?id=1017&print=1](http://ap.ftc.agnet.org/ap_db.php?id=1017&print=1).
- Do Kim Chung/Luu Van Duy (2023): A Review of Digital Economy and Digital Economics. In: Vietnam Journal of Agricultural Sciences: Vol 6 No 1.
- Economies (2022): Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration. <https://doi.org/10.3390/economies10010021>.
- General Statistics Office (2016–2019): Statistical Yearbook. Statistical Publishing House. Hanoi.
- General Statistics Office (2021): The trend of inequality in income distribution in Vietnam 2016–2020 period. <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2021/06/the-trend-of-inequality-in-income-distribution-in-vietnam-2016-2020-period/>.
- GSO/UNFPA (2016): The 2015 National Internal Migration Survey. Hanoi.
- ILO (2018): Promoting Better Work for Women in Vietnam's Garment Sector. ILO.
- Infocus Mekong 2020. <https://www.ifmresearch.com/en/>.
- IOM (2022): IOM and VCCI Join Forces to Study the Impact of COVID-19 on Labour Rights of Internal Migrant Workers in Viet Nam. <https://roasiapacific.iom.int/news/iom-and-vcci-join-forces-study-impact-covid-19-labour-rights-internal-migrant-workers-viet-nam>.
- IOM. International Organization for Migration (2011): International Migration Law. Glossary on Migration. Geneva. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf).

IPEN/CGFED (2017): Stories of Women Workers in Vietnam's Electronics Industry. Hanoi.

Knodel, J./Ngyuen, M. (2015): Grandparents and grandchildren: care and support in Myanmar, Thailand and Viet Nam. In: Ageing and Society, [online] 35(09), 1960–1988. <https://proxy.library.upenn.edu:2160/core/journals/ageing-and-society/article/grandparents-and-grandchildren-care-and-supportin-myanmar-thailand-and-Viet-Nam/70A1CF1D91D1E7091A583489467F6D17>.

Le Cong Tam (2023): Các yếu tố tác động đến di cư tại đồng bằng sông Cửu Long. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-yeu-to-tac-dong-den-di-cu-tai-dong-bang-song-cuu-long-102364.htm>.

Minh-Ngoc Nguyen (2021): Personal income distribution in rural and urban areas Vietnam 2020, by income range. <https://www.statista.com/statistics/1227955/vietnam-personal-income-distribution-in-urban-and-rural-areas-by-income-range/>.

Minh-Ngoc Nguyen (2022): Urbanization in Vietnam – statistics & facts. <https://www.statista.com/topics/7566/urbanization-in-vietnam/#topicOverview>.

Nguyen Hoa (2021): Di cư và những tác động đến nền kinh tế – xã hội. <https://congthuong.vn/di-cu-va-nhung-tac-dong-den-nen-kinh-te-xa-hoi-155762.html>.

Nguyen Viet Dinh (2020): Di dân từ nông thôn đến thành thị – Một số khuyến nghị chính sách. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/12/22/di-dan-tu-nong-thon-den-thanh-thi-mot-so-khuyen-nghi-chinh-sach/>.

Nguyen, M. H./Dang, D. A./Liu, A. Y. (2019): Study of rural–urban migration in Vietnam: The survey. In: Rural–Urban Migration in Vietnam. Cham. 31–66.

Nguyen-Hoang, P./McPeak, J. (2010): Leaving or staying: Inter-provincial migration in Vietnam. In: Asian and Pacific Migration Journal, 19(4), 473–500.

O'Neill, Aaron (2023): Urbanization in Vietnam. <https://www.statista.com/statistics/444882/urbanization-in-vietnam/>.

PAPI Report (2020): Internal migrants experience with governance and public administration differently in selected receiving provinces. <https://vietnamlawmagazine.vn/internal-migrants-experience-with-governance-and-public-administration-differently-in-selected-receiving-provinces-37803.html>.

Parkins, N. C. (2010): Push and Pull Factors of Migration. In: American Review of Political Economy 8(2). doi: <https://doi.org/10.38024/arpe.119>.

Thanh, H. H./Sakata, S. (2005): Impact of Socio-economic Changes on the Livelihoods of People Living in Poverty in Vietnam, Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization.

UNFPA (2019): Results of the Population and Housing Census 2019. Hanoi.

United Nations Viet Nam (2010): Internal Migration: Opportunities and Challenges for Socio-Economic Development in Viet Nam. Hanoi. [http://www.un.org.vn/en/publications/government-agency-publications/doc\\_details/173-internal-migration-opportunities-and-challenges-for-socio-economic-development-in-viet-nam.html](http://www.un.org.vn/en/publications/government-agency-publications/doc_details/173-internal-migration-opportunities-and-challenges-for-socio-economic-development-in-viet-nam.html).

United Nations Vietnam (2020): Analysis on Social Impacts of Covid-19 and Strategic Policy Recommendations for Viet Nam. <https://shorturl.at/qEXY2>.

Vietnam National Assembly (2005): Education Law. No. 38/2005/QH11. Dated June 14th, 2005.

World Bank (2004): Issues and Dynamics: Urban Systems in Developing East Asia-Vietnam. East Asia Infrastructure Department.



**Nguyen Thi Phuong Mai, MA.**  
External Relations Officer  
An Giang University, VNU-HCM  
Email: [ntpmai@agu.edu.vn](mailto:ntpmai@agu.edu.vn)





*Equal job and career opportunities*  
Source: [iStock.com/Feodora Chlosea](https://www.istock.com/Feodora-Chlosea)

# Women in the Vietnamese Labour Market

● Vu Thi Minh Thang and Nguyen Thi Thuy Hang

## 1. Vietnam's Labour Market from a Gender Perspective

With the outstanding feature of continuously increasing population size and the advantage of a golden population structure, Vietnam's labour market has achieved a young, abundant supply of human resources with a series of advantages in recent years such as programs and development projects as well as foreign investment with many job opportunities; the legal system has increasingly improved to reduce many inadequacies as well as better protect the rights of employees; the implementation of the national development plan for human resources has brought many positive results. However, the Vietnamese labour market still faces with significant problems and challenges such as the rules of globalization; increased uncertainty in the context of post-COVID-19 pandemic and multiple global crises; the problems lie in the philosophy and strategies of national development with the requirement of both adapting to new contexts and ensuring that long-term development of goal orientations is met. In addition, Vietnam always has competitors regarding advantages in the labour market while the opportunity of its golden population is considered to end after the mid-2030s.

Since Vietnam started the innovation process, Vietnamese workers, including women, have got many favourable conditions. Over the decades, especially since Vietnam was ratified to officially join CEDAW (1982), it has maintained a political discourse that values gender equality and has continuously improved its legal framework and policies on social welfare for women. Vietnam has many international commitments related to human rights, women's rights, and workers' rights, and has closely and effectively cooperated with international organizations to promote the development of the labour market in the direction of ensuring workers' rights, including female workers.

However, with a closer look, it is easy to see that Vietnamese female laborers still suffer from many disadvantages. There is always a gap between the political discourse that promotes and promises to provide opportunities and protect the rights of female workers and their actual experiences. The development and implementation of many development programs and policies is not synchronized or consistent, leading to some areas of the labour market being unstable and vulnerable and women are the first to be negatively affected in most cases. Moreover, even if it shows a clear awareness of the fierce competition between the labour market as well as the inherent opportunity of the golden population which will eventually end, Vietnam's response and preparation seems not to be expected.

More specifically, Vietnamese female laborers, from self-employed workers to senior managers continue to face many tangible and intangible barriers, both inside and outside of their working environment. There are institutional barriers, but there are also social and cultural barriers. Their eradication is not an overnight thing, and in many cases even with legal and institutional interventions, some traditional values continue to hinder women's liberation and development opportunities.



Construction workers.  
Source: flickr.com/ILO Asia-Pacific

## 2. Women in the Labour Market: a Quick Glance at the Statistics

At first glance, statistics on Vietnam's labour market over the years show a positive picture of the female labour force, both in comparison with their male counterparts and in relation to their female counterparts in the globe and the region. However, a change in reading the statistics can bring new nuances in judgment and evaluation.

In 2019, 70.9 per cent of Vietnamese women at their working age entered the labour force while the global figure was only 47.2 per cent, and in the Asia-Pacific region it was even lower, at 43.9 per cent (Vietnam+ 2021).

Vietnamese female workers are similar to the female workforce in the world in that they work mainly in occupations or fields that are often considered unskilled and rare in management and leadership in both the private and public sector. The percentage of women participating in leadership and management in Vietnam in 2019 was only approximately 25 per cent according to the ILO report (ILO 2019).

The gap in the number of workers participating in the labour market by gender in Vietnam was stable at 9.5 per cent (2010–2019) (ILO 2021) and was considered positive when placed in relation to the Asia-Pacific region data (32 per cent over the same period).

However, it was also this decade of stability that was necessary to promote gender equality in employment.

### *Inequality still exists*

More than just another reading of statistics suggests that an over-optimistic attitude should be avoided when assessing the participation of Vietnamese women in the labour market. Many observations and analyses outside the quantitative framework emphasize the need for a cautious attitude in consideration and judgment. In fact, inequality has always existed, not only between the female and male workforce, but also within the female one itself.

*The disparity in the proportion of women participating in the labour force between regions has persisted for a long time.* In 2003, the proportion of women in economic activity was recorded the highest in the Northern Midlands and Mountains and the Central Highlands, at 80 per cent and 78 per cent respectively, and the lowest in the Southeast with 60 per cent and the Mekong River Delta with 64 per cent (Nguyen Thi Nguyet 2006). This situation has not changed after nearly two decades. From 2017 to 2020, the Northern Midlands and Mountainous regions and the Central Highlands continued to hold the top position in terms of the percentage of women participating in the labour force. The percentage for each region over the years was 82.5, 83.6, 84.5, 81.6 and 80, 80.4, 80.3, 78.1 per cent, respectively. In the opposite direction, the Southeast

region continued to stay at the bottom of the ranking in the same period with 64.7, 62.5, 64.2 and 61.9 per cent, respectively, and it was at 68.2, 67.9, 66.1 and 62.8 per cent respectively in the Mekong Delta (GSO 2021).

*Although Vietnam's labour structure has been shifting according to the proposed orientation and has advanced in the group of female workers, in general, there is still a gap between two genders.* The series of statistics for three consecutive years from 2017–2019 on the labour structure in the Vietnamese economy shows an increase in the proportion of salaried women from 37.9 per cent in 2017 to 39.6 per cent in 2018 and reached 43 per cent in 2019. In 2021, this rate reached 43.4 per cent, an increase of 0.2 per cent compared to the corresponding figures in 2020. This upward development promises the feasibility of the proposed objectives in the 2021–2030 National Strategy on Gender Equality. It is to “increase the proportion of female salaried workers to 50% by 2025 and about 60% by 2030.” In 2019, the percentage of female workers in the agricultural sector was 35.9 per cent (compared to 33.2 per cent for men). In 2021, in the total number of employed female laborers, the proportion of people working in the field of agriculture, forestry and fishery decreased to 28.7 per cent. This number meets the criterion of the National Strategy on Gender Equality that is to “reduce the proportion of female laborers working in the agricultural sector in the total number of female employed workers to less than 30% by 2025 and less than 25% by 2030.” (Government 2021)

According to Valentina Barucci, a labour economist of the ILO in Vietnam, before the COVID-19 pandemic, women and men had relatively easy access to jobs, but on average the quality of those jobs for women was lower than that for men. Female workers accounted for the majority of precarious jobs, especially domestic chores. They earned less than men (13.7 per cent of monthly salary in 2019), although the working hours were nearly the same and the gender gap in education was nearly abolished. Women were also underrepresented in decision-making positions. They made up nearly half of the working population, but it accounted for less than a quarter in the managerial positions.

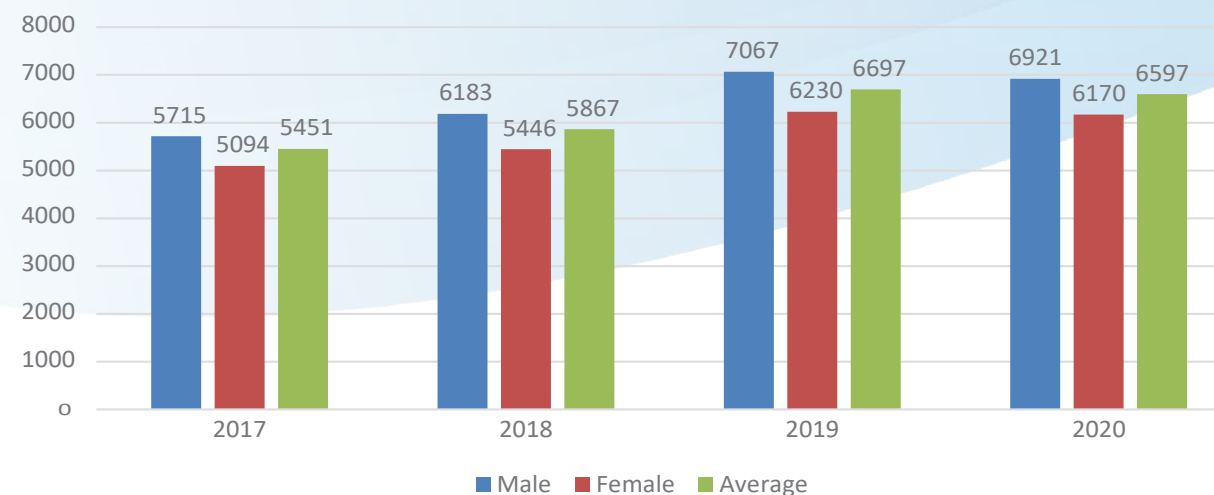
However, in each specific content, the disparity between the female and male workforce is still a matter of concern. In 2019, 43 per cent of employed women were salaried workers while this rate among men was 51.4 per cent. Among the two groups (family-based and self-employed labour) considered as vulnerable workers, women still occupy the leading role (65.4 per cent) which is higher than men (34.6 per cent). According to the same data of 2019, unpaid family labour among women was almost twice as high as that of men, 19.4 per cent compared to 9.2 per cent, respectively. In Vietnam, up to two-thirds of domestic workers are female, accounting for nearly a quarter of rural women's jobs. Corresponding to 5 million female domestic workers out of 17.6 per cent of rural female workers, only 2.7 million domestic workers are male, and they account for only 13 per cent of total male employment in rural areas (19.5 million) (GSO 2021).

Income inequality still exists in both genders. The average income from employment in 2018 of salaried workers was still low (5,867 million Vietnamese dong/month). In which, men's monthly income was 12 per cent higher than women's (6,183 million Vietnamese dong compared to 5,446 million). Statistics for the first six months of 2022 show that the average monthly income of salaried workers increased to 7.4 million Vietnamese dong. In which, male workers earned an average income of 7.8 million Vietnamese dong. It was 1.13 times higher than female workers who only had an average income of 6.9 million Vietnamese dong/month (GSO 2022).

According to 2019 statistics, more than 22.6 per cent of employed workers in Vietnam were trained and had degrees and certificates. If only rural areas were considered, this rate was much lower, reaching only 14.3 per cent.



**Figure 1: The average monthly income of salaried workers (VND)**



Source: GSO

From the experience of a part of Vietnamese female workers in the early stages of economic transformation: they worked long hours; in case themselves or their children got sick and needed medical care, they had to choose between continuing to work or leaving work; some businesses required their employees to sign a commitment not to become pregnant during the first 3–5 years of working.

There are still disparities in the quality of human resources and access to education and training in both genders as well as within the female workforce itself. The statistics of the second quarter of 2022 of the General Statistics Office show that the percentage of trained workers with degrees and certificates rose and reached 26.2 per cent (GSO 2022). However, this increase did not necessarily guarantee an advance in gender equality in access to training. In fact, there are many defects and disparities. In 2019, one out of every four male workers who had a job was trained while it was one out of every five females trained workers (GSO 2022). This rate was especially low for female workers in rural areas (in 2019 it was only 12.3 per cent compared to 36.3 per cent in urban areas). The disparity continued to be reflected in 2020 when the number of female workers with formal degrees and certificates in vocational education was

9.1 per cent compared to 16 per cent for men (United Nations Vietnam 2021). Particularly, the gap was also noted among disadvantaged groups such as minorities and people with disability. For example, only 4.4 per cent of women with disability could receive vocational training whereas 11.64 per cent of men with disabilities could be trained (United Nations Viet Nam 2021).

Compared with men, women's access to education and training has been somehow neglected. The gap is not also small even among women's groups by region. The percentage of trained female workers in the Red River Delta was 27.8 per cent whereas it was only 11.9 per cent in the Mekong Delta (GSO 2021).

The above disparities and inequalities, to some extent, consistently reflect the situation of gender inequality in the Vietnamese labour market. Many of those aspects have been identified since Vietnam began its Doi Moi policy.

*Shock from Doi Moi Policy: Being active on its own is not a long-term solution*

Vietnam's labour market since the beginning of Doi Moi (1986), especially since the second half of the 1990s, witnessed an extremely active participation of women (World Bank et al. 2006). Women were everywhere with their confirmed economic roles, from carrying food baskets on roads to construction sites, factories, and public offices. On the one hand, economic reform has brought more job opportunities for women; on the other hand, Vietnamese women themselves have actively and positively established their positions in a new national economic system.

In 1993, 23.5 per cent of women created their own jobs, until 1995 up to 40 per cent of female workers had left the government sector to do small businesses.

In 2003, 73.3 per cent of Vietnamese women aged 15–60 were engaged in economic activities (this rate was 80.5 per cent for men).

Entering the early years of the new millennium, women made up 70–80 per cent of the workforce in the informal economy.

Portraits of Vietnamese workers in general and Vietnamese female workers in the renovation period are dynamic, creative, and highly adaptable, instead of passively relying on the government (Tran Thi Van Anh/Le Ngoc Hung 2000). This is especially evident in the informal sector. Income from employment in this sector not only helps women contribute significantly to the family budget, but also makes them more independent, respected, and treated more equally in relation to their husbands (Le Thi/Do Thi Binh 1997; Tran Thi Van Anh/Le Ngoc Hung 2000). However, all of the above does not necessarily lead to a completely positive review. The large and active participation of women in the informal sector can also be attributed to the fact that they do not have many opportunities in the formal sector, either at the governmental or private one (Kabeer 2008). In addition, the feminization of the labour force can also be interpreted due to the fact that Vietnam's [new] economy operates mainly on the exploitation of this human resource (Gills/Piper 2002).

The 1990s marked a process when a series of government-owned enterprises was no longer supported and had to be equitized or dissolved while the government issued many economic policies to welcome and encourage foreign investors who wished to find a cheap and flexible human resource in Vietnam. In the production of the private sector, workers' rights are often neglected, and working conditions are not always secured, or even bad in some cases. The role of trade unions is weak (Tran Han Giang 2004; Le Thi 1995), and most Vietnamese female workers are unaware of the existence of legal frameworks that are supposed to protect them (Bui Thi Kim Quy 1995; Franklin 2000).

The shock from Doi Moi passed and a new mentality was formed in laborers. Since then, "a logic of capitalist accumulation and socialist government control" exists in Vietnam (Gills/Piper 2002). This unresolvable contradiction helps to partly explain the fact that lots of gender inequalities still exist in the Vietnamese labour market.

**3. Challenges of the Early 21st Century**

Compared to the generation of female workers who just stepped out of the subsidized economy in the late 1980s, women participating in the Vietnamese labour market today face severe difficulties and challenges in a new context with new dynamism and pressures.

*The female workforce has always been vulnerable.* In the current golden population structure in Vietnam, young female workers dominate. Youth is synonymous with good health, being active, committed, flexible and adaptable. However, apart from the group of young female workers, there are other groups. They are married and have entered the motherhood stage with a lot of pressures such as raising and taking care of their children and families; they are old or work in specific occupations which are susceptible to job cuts.

The extent of vulnerability for Vietnamese female workers is even more evident when the economy faces difficulties and crises caused by the COVID-19 pandemic and global economic fluctuations with the trend of job cuts and layoffs in many production sectors where the majority of workers are female (leather shoes, garment, fish and seafood processing). In addition, along with the development trend of industry groups associated with automation, digitization or high-class services, a large number of workers, including women, have been at risk of being fired from the jobs they have been worked with for a long time when they do not meet the new requirements for improving qualifications and competence.

*The legal framework and support mechanisms for female workers are still inadequate and ineffective.* Over time, especially when Vietnam is bound by its participation in international conventions and organizations (CEDAW, ILO, WTO, etc.), frameworks for protecting workers have been increasingly recognized in Vietnam. However, problems with working conditions still exist and especially have a negative impact on female workers. The most common recent record is related to workers' claims on wages and policies, which led to many strikes and go-slow strikes in some industrial areas and export processing zones.



Young Business Women in Vietnam  
Source: iStock/SunnyVMD

Furthermore, in many industrial areas and export processing zones, female workers receive little or no social and welfare support. According to the general orientation, the development of concentrated export processing zones and industries associated with the infrastructure to serve and support workers (low-cost housing, kindergartens and schools, and medical facilities). However, in reality, female workers with young children in some places face many difficulties in finding kindergartens and (public) schools for their children. Large companies and corporations have many health care support programs for their employees whereas small and medium-size enterprises rarely organize them for their staff. In case they do, it is done periodically or just a whim.

*The official political discourse that always upholds the slogan of gender equality can sometimes be a disadvantage for women.* In particular, regarding the image of modern Vietnamese women as a gender construct, it is necessary to consider the duality of the slogan and formula. For example, promoting them as *three good women* (studying actively, working creatively, and building a happy family), *two good women* (performing well in the workplace, taking good care of the housework) and activities honouring active representatives of these movements can be interpreted as an expression of the Vietnamese Party and Government's interest in the women's force, the active and effective role of women's unions and authorities at all levels. However, it can turn out to be more of a burden for women performing different roles as workers, wives, and mothers in the family.

According to Valentina Barucci, a labour economist of the ILO in Vietnam, women had to “spend twice as many hours as men did on the housework.” While on average women spent 20.2 hours per week cleaning the house, doing the laundry, cooking, and shopping for the family, taking care of the family and children while men only contributed 10.7 hours, respectively. Also, nearly 1/5 men did not spend time on these activities.

Campaigns aimed at women can be seen as imposing a rather high standard on women as they are expected to work hard for themselves and their families while it is always required for them to put the first priority on their family's and country's interests. What is interesting here is that the traditional Confucian expectation of taking care of the family has taken on modern political rhetoric in a new and progressive society, in which women struggle to maintain balance in a series of duties and responsibilities: be a good citizen, earn a living, and take care of the housework. The fact that women have to be good workers and have to maintain a happy and harmonious family environment at the macro level turns out that they have to do a lot or do all the housework in their family. Also, it is even worse that they have to be responsible for things that are beyond their reach (economic achievement, good children) (Santillan et al. 2002; Schuler et al. 2006).

Many traditional values are actually prolonging pressures and barriers that are detrimental to or even restrain Vietnamese women from entering the labour market. Constrained by many traditional values and stereotypes, it is difficult for women to have the opportunity to be liberated and to achieve the same quality of life and opportunities as men. As a result, they are either limited or deprived from the very beginning of many chances or are too tired to have the motivation to strive to do well in their social labour role as well as for career advancement, which makes their position in the labour market remain modest compared to their male counterparts.

The first manifestation of this kind of pressure is the division of housework responsibilities between women and men, which has so far followed a common pattern. That is women take on the role of housewives and take care of most domestic chores. For salaried women in urban areas, housework pressure is significantly reduced as they benefit from the availability of a wide range of services, modern household appliances or even from domestic helpers. However, looking at many other groups of female workers, the reality is not that easy. A multi-year study of female rural-urban migrants to Hanoi found that many roving street vendors explained that they were not excited about returning home to visit their family because when returning home, they are surrounded by chores and do not have time to rest and re-energize in a modest way compared to when they are in Hanoi (Jensen et al. 2013).

Housework burdens can deeply affect both women's employment strategies and decisions. In 2018, nearly half of women made an excuse of not having participated in the economy because of their “personal or family-related reasons” while the rate among men was only 18.9 per cent (Vietnam+ 2021). Thus, despite achieving a high labour force participation rate overall, Vietnamese women still face inequality in opportunities to participate in economic activities compared to men (Tien Long 2022).

There are still many cases in the informal economy where female workers' income is reduced because they have to perform traditional obligations in their families, clan and sometimes in the whole community. It negatively impacts not only their family budgets but also indirectly and profoundly limits their status. For

Although, at the policy level, the Labour Code 2019 has opened up opportunities to close the gender gap, such as closing the gap in retirement age or removing restrictions on women's participation in certain occupations, Vietnam still has an even more difficult task to complete. It is about changing the mindset of men and women in Vietnam to change their behaviour in the labour market.

Chang-Hee Lee, ILO Viet Nam Country Director

example, many rural-urban female migrants working in the informal economy in Hanoi said that they had to interrupt their work as they had to return to their hometown for *death anniversary*, which means they had to suffer from income reduction. In many cases, it was mainly that they had to participate in ritual activities (anniversaries of the family and clan, funeral attendance, wedding parties, celebration of new houses, and birth celebration) (Jensen et al. 2013). Here, all economic rationality must give way to the invisible weight of reciprocal relationships as well as traditional values from villages.

#### 4. Conclusion – Towards a More Equal Labour Market

There is much to be said about the Vietnamese labour market in the near future as well as the long-term planning and development orientation of the government's power. Today's Vietnamese economy and its labour market cannot be excluded from the logic and dynamism of the global economy with opportunities and challenges as well as many unpredictable uncertainties. Any subjective will from the official political power no matter how it goes for progress and justice, mid-term and long-term policy and even ad hoc measures to deal with crisis situations and measure their effectiveness cannot be solely focused on the economic aspect but needs to be approached holistically. The achievements Vietnam has made in terms of improving the quality of the labour market so far can be said to be substantial, but it does not mean to be completed. Modern Vietnamese society has quickly grasped new trends and values, but at the same time, smouldered in its heart old values and standards that are sometimes no longer appropriate.

In that general picture, Vietnamese workers in general as well as female workers find themselves in a complex system of factors. They have access to many opportunities but at the same time have to face many difficulties, challenges, and uncertainties of the process of economic integration and development. They enjoy a lot of support from legal frameworks and policies but at the same time are not necessarily freed from many constraints and barriers that come from traditional culture. Figures and facts from the Vietnamese labour market can provide a sense of accomplishment and optimism, but care must be taken for not getting stuck in these achievements which are sometimes hiding many inadequacies in the Vietnamese female workforce.



Towards a more equal labour market in Vietnam from a gender perspective, policies and measures aimed specifically at women are inadequate, but it is important to take care of and to develop human resources of both genders on the basic principle of equality. In addition to the requirement of continuing to improve the legal and policy framework and increase the strength of focal agencies to support employees, the requirement for the uniformity and long-term consistency of development programs cannot be ignored. Finally, more attention should be paid to the content of political discourse that can lead to negative impact to laborers, and the smouldering power of traditional values should not be forgotten.

#### 4. References

Bui Thi Kim Quy (1995): The present situation of women workers in some foreign-invested enterprises in Ho Chi Minh City, in Valentine Moghadam (ed.): Economic reforms, women's employment, and social policies. Case studies of China, Vietnam, Egypt and Cuba. World Institute for Development Economies Research (WIDER), 68–93.

Franklin, B. (2000): Expanding horizons. A report on the audience research and analysis and the media campaign for gender (Project Vie/96/011: Capacity development for the implementation of the National Plan for the Advancement of Women). Women Publishing House, Hanoi.

General Statistics Office (2021): Gender equality in labor and access to business management jobs. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/11/binh-dang-gioi-trong-lao-dong-va-tiep-can-viec-lam-quan-ly-doanh-nghiep/>.

General Statistics Office (2022): Press release on labor and employment situation in the second quarter and the first six months of 2022. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/07/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2022/>.

Gills, Dong-Sook S./Piper, Nicola (eds.) (2002): Women and work in globalising Asia. New York.

Government (2021): Resolution promulgating the National Strategy on Gender Equality for the 2012–2030 period. [http://www2.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/noidungchienluocphattrienkinhtexahoi?piref33\\_14725\\_33\\_14721\\_14721.strutsAction=ViewDetailAction.do&piref33\\_14725\\_33\\_14721\\_14721.docid=5060&piref33\\_14725\\_33\\_14721\\_14721.substract=](http://www2.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/noidungchienluocphattrienkinhtexahoi?piref33_14725_33_14721_14721.strutsAction=ViewDetailAction.do&piref33_14725_33_14721_14721.docid=5060&piref33_14725_33_14721_14721.substract=).

ILO (2019): A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf).

ILO (2021): Gender and Vietnam's labor market. Analytical report based on labor-employment survey data. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_774433.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---Asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774433.pdf).

Jensen, R./Peppard, D./Vu T.M. Thang (2013): Women on the move. Hanoi's migrant roving street vendors, Women Publishing House, Hanoi.

Le Thi (1995): Doi Moi and female workers: a case study of Hanoi. In: Moghadam, Valentine (eds): Economic reforms, women's employment, and social policies. Case studies of China, Vietnam, Egypt and Cuba, World Institute for Development Economies Research (WIDER), 44–66.

Le Thi/Do Thi Binh (eds.) (1997): Ten years of progress. Vietnamese women from 1985 to 1995. Women Publishing House, Hanoi.

Nguyen Thi Nguyet et al. (2006): Gender inequality in income of workers in Vietnam and some recommendations for policy solutions. <http://ciem.org.vn/tin-tuc/4456/bat-binh-dang-gioi-ve-thu-nhap-cua-nguoi-lao-dong-o-viet-nam-va-mot-so-goi-y-giai-phap-chinh-sach?newsgroup=Nghi%3%AAn%20c%E1%BB%A9u>.

Santillan, D. (et al.) (2002): Limited equality: contradictory ideas about gender and the implications for reproductive health in rural Vietnam, *Journal of Health Management*, 4, 251–267.

Schuler, S. R. (et al.) (2006): Construction of gender in Vietnam: In pursuit of the Three Criteria, *Culture, Health & Sexuality*, 8(5), 389–394.

Tien Long (2022): Gender and the labor market in Vietnam. <https://consosukien.vn/gioi-va-thi-truong-lao-dong-tai-viet-nam.htm>.

Tran Han Giang (2004): Impact of Renovation policies on women in education, healthcare and social welfare. In: Drummond, Lisa/Rydstrom, Helle (eds.): Gender practices in contemporary Vietnam, Singapore University Press/ NIAS Press, Singapore/ Copenhagen.

Tran Thi Van Anh/Le Ngoc Hung (2000): Women and Doi Moi in Vietnam, Women's Publishing House, Hanoi.

United Nations Vietnam (2021): An overview of gender equality in Vietnam in 2021. <https://vietnam.un.org/vi/153151-t%E1%BB%95ng-quan-v%E1%BB%81-b%C3%ACnh-%C4%91%E1%BA%B3ng-gi%E1%BB%9Bi-%E1%BB%9F-vi%E1%BB%87t-nam-n%C4%83m-2021>.

Vietnam+ (2021): Le coronavirus a accentué les inégalités hommes-femmes au travail au Vietnam, 04/3/2021. <https://fr.vietnamplus.vn/le-coronavirus-a-accentue-les-inegalites-hommesfemmes-au-travail-au-vietnam/161473.vnp>.

World Bank, Asian Development Bank, UK Department for International Development (DFID) et Canadian International Development Agency (CIDA) (2006): Vietnam. Country Gender Assessment.



**Vu Thi Minh Thang, PhD.**

Departement of Political Science

VNU University of Social Sciences Humanities, Hanoi

Email: thangvtm@gmail.com



**Nguyen Thi Thuy Hang, PhD.**

School of Journalism and Communication

VNU University of Social Sciences Humanities, Hanoi

Email: hangkhct@vnu.edu.vn



*Searching for mistakes*  
Source: [freepik.com/5766897](https://www.freepik.com/5766897)

## The Role of Enterprises in Vocational Education

● Phung Le Khanh

The *Law on Vocational Education (VE)* has created a legal framework for promoting enterprises to actively participate in the VE system as both investors and partners for these trained workers.

The rights and obligations of enterprises in vocational education (VE) activities are specified in Articles 51 and 52 of the Law on Vocational Education. Accordingly, enterprises have the main responsibility to train human resources for their enterprises; coordinate with VE institutions to jointly train and place orders for vocational training; at the same time, directly participate in training activities such as formulating training curriculum and materials and assessing learning outcomes of trainees in vocational training institutions. Enterprises are responsible for providing information about the demand for employment for VE institutions and at the same time, regularly providing feedback to VE institutions on the level of satisfaction with trained workers so that these institutions could adjust the training process to meet enterprises' requirements. Enterprises may coordinate with other VE institutions to provide elementary-level, intermediate-level, colleges, and continuing training programs. Expenditures on vocational training operation of the enterprise shall be subtracted from taxable income in accordance with regulations of law on taxation.

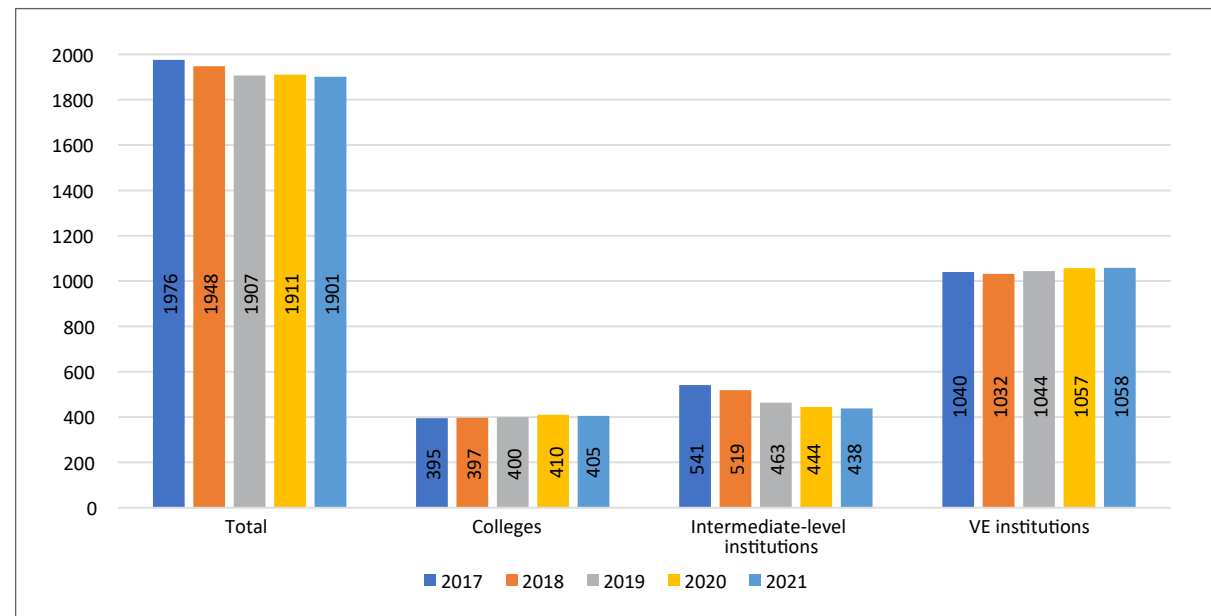
### 1. An Overview over Vocational Training in Vietnam

Promoting socialization along with the increasingly active participation of many stakeholders in vocational training is one of the factors that make up the effectiveness of VE in our country. In fact, over the years, the Vietnamese VE system has achieved a wealth of successes, contributing to the development of technical human resources, and gradually meeting the requirements of the domestic and foreign labour markets in terms of vocational training quantity, structure, and quality.

As of December 2021, the country had 1,901 VE institutions, a decrease of 3.8 per cent compared to 2017 (Figure 1).



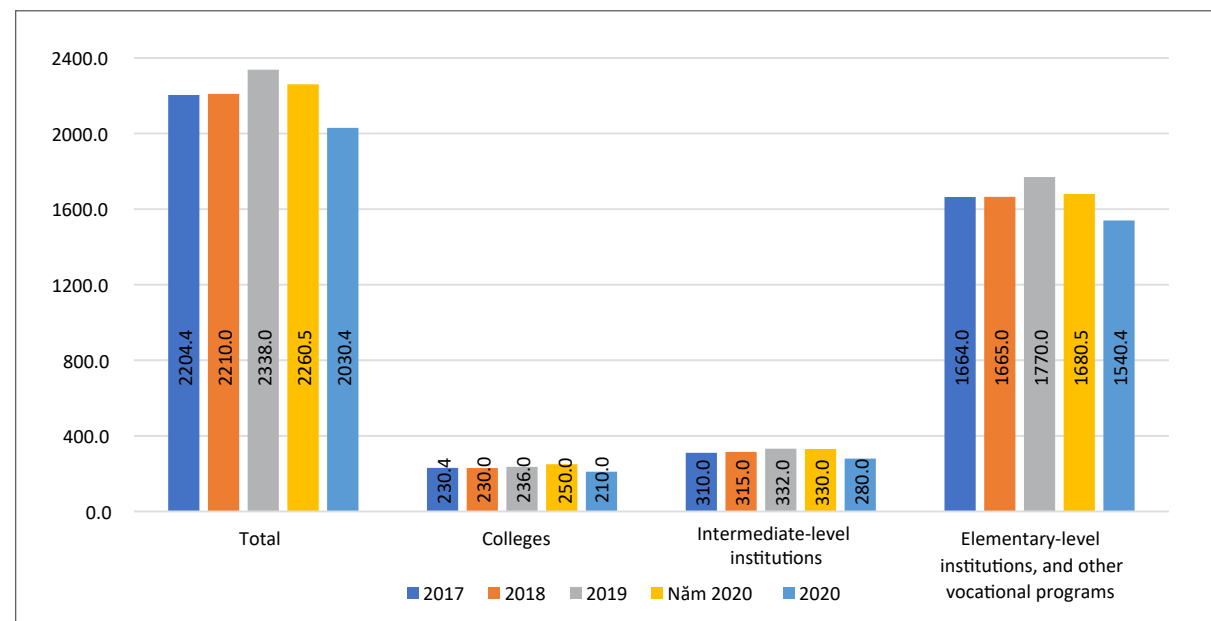
**Figure 1: Number of VE institutions by institutional types (unit: number of institutions)**



Source: Directorate of Vocational Education and Training

As of December 31<sup>st</sup>, 2021, there were about 2,030,400 persons enrolled in vocational training institutions nationwide, of which about 210,000 on college-level, about 280,000 on intermediate-level, and about 1,540,400 on elementary-level and other vocational programs (Figure 2).

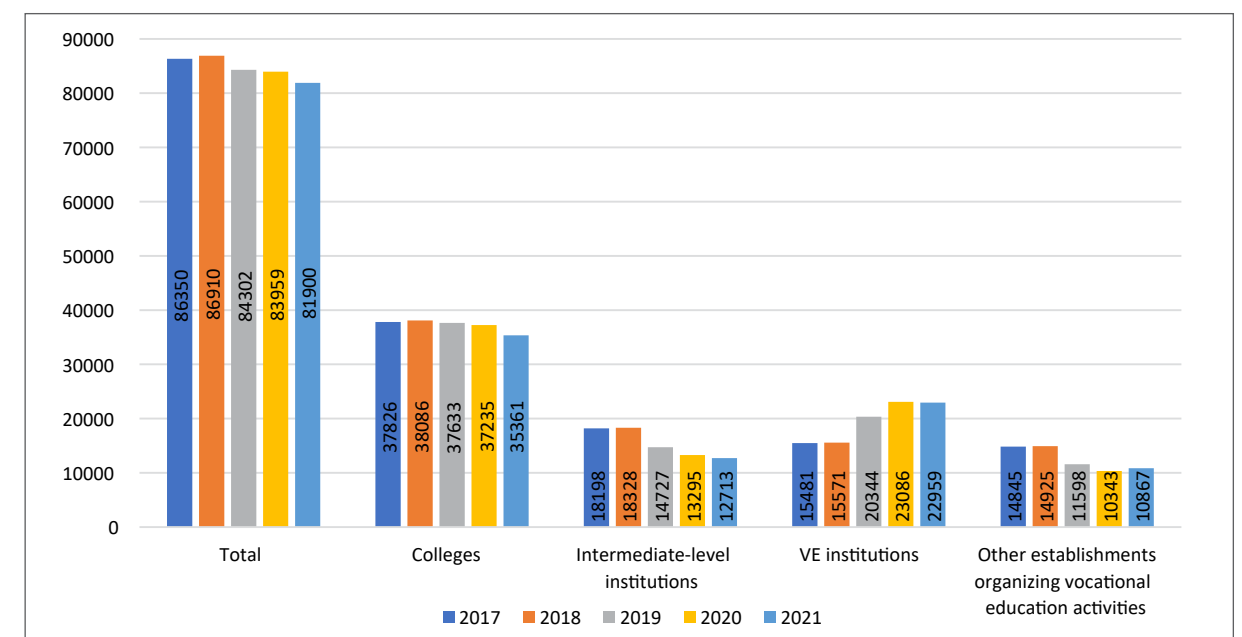
**Figure 2: Admission results (unit: thousand persons)**



Source: Directorate of Vocational Education and Training

As of December 31<sup>st</sup>, 2021, the total number of teachers working in VE institutions was 81,900, a decrease of 4,450 people, which was equivalent to 5.2 per cent compared to 2017. Particularly, the number of teachers working at colleges was 35,361 people, at intermediate-level institutions 12,713 people, and at VE institutions 22,959, and at other establishments organizing vocational education activities was 10,867 people (Figure 3).

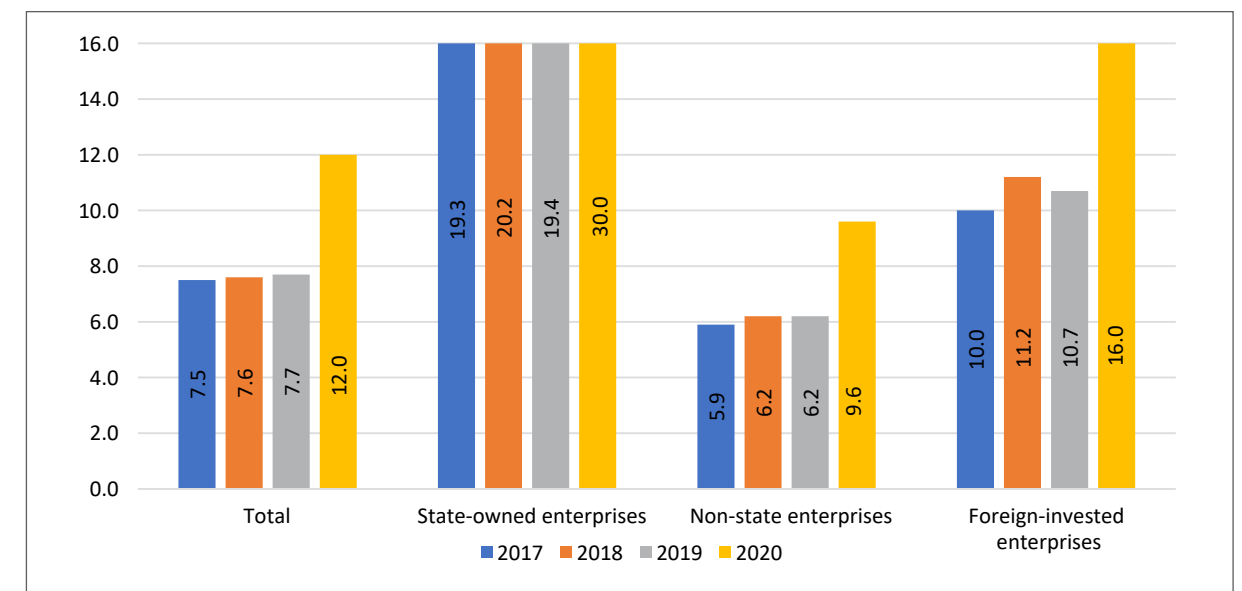
**Figure 3: Number of teachers working in VE institutions (unit: number of persons)**



Source: Directorate of Vocational Education and Training

As of June 2020, there were about 744,000 enterprises across the country, and the percentage of enterprises cooperating with VE institutions was 12 per cent (an increase of 4.5 per cent compared to 2017). While the percentage of state-owned enterprises cooperating with VE institutions remained the highest, the rate of all types of enterprises cooperating with VE institutions increased significantly compared to the previous years (Figure 4).

**Figure 4: Percentage of enterprises cooperating with VE institutions**

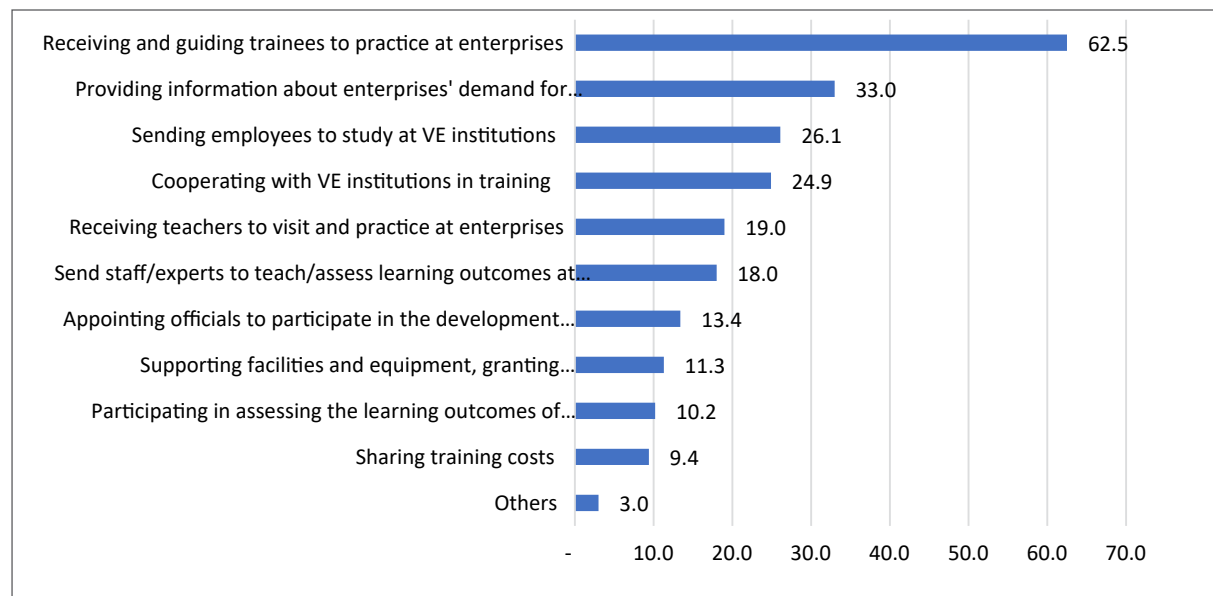


Source: Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs. Surveys in 2017, 2018, 2019, and 2020

The close association between VE institutions and enterprises, between classroom and practice teaching, and between practice teaching and manufacturing activities will all contribute to improving training quality. Once established, the relationship between VE institutions and enterprises will draw the attention and participation of enterprise experts in the development of training programs, especially in building and renovating training goals and contents in the direction of closely following the practical needs of enterprises' production and business activities.

The main form of cooperation between enterprises and VE institutions is to receive and guide trainees to practice at enterprises (62.5 per cent) and to provide information about enterprises' demand for training and recruitment (33 per cent). There was a lack of various forms of cooperation such as sharing training costs, participating in assessing the learning outcomes of trainees at VE institutions, supporting facilities and equipment, granting scholarships, and appointing officials to participate in the development of training programs/expected learning outcomes (Figure 5).

**Figure 5: Form of cooperation between enterprises and VE institutions in 2020 (unit: per cent)**



Source: Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs. Surveys in 2017, 2018, 2019, and 2020

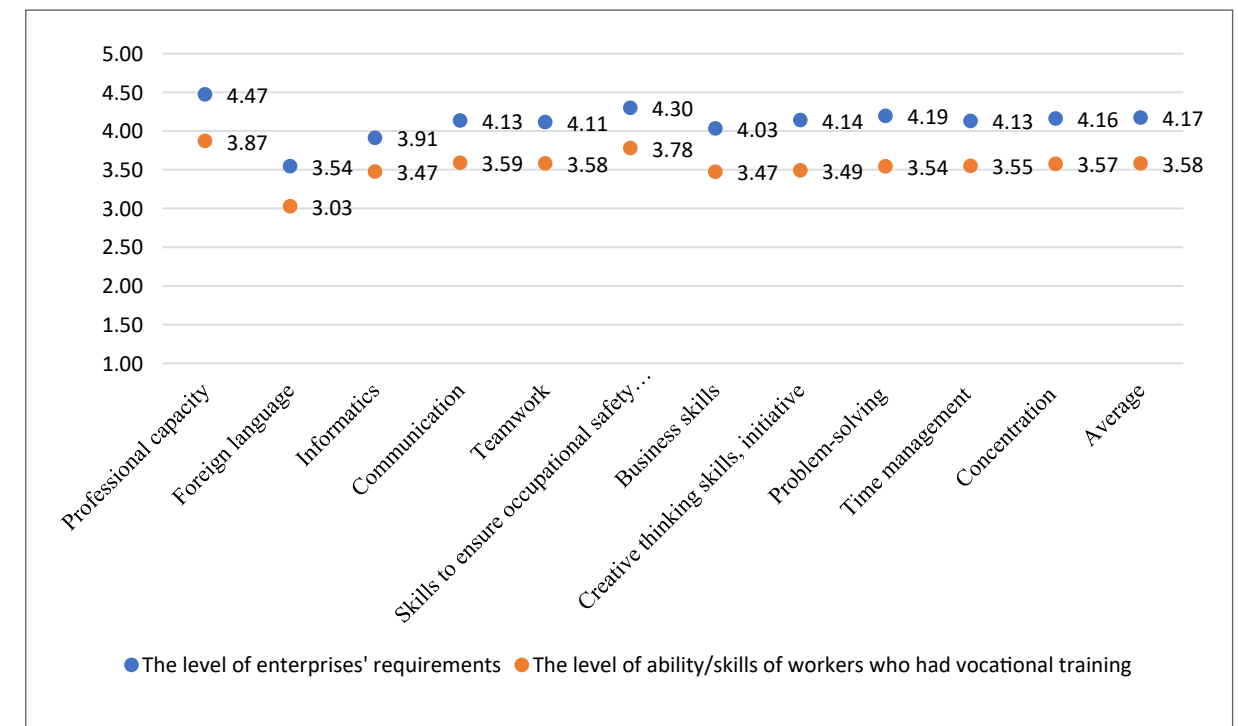
The alignment between VET and the needs of enterprises is reflected in the match between the quantity, structure and quality of VET and the needs of enterprises.

The alignment between vocational training quantity, structure, and requirements of enterprises is reflected in the fact that the number of trained workers must be suitable and meet enterprises' labour needs. Besides, the demand for vocational training according to the training profession and level of training must also meet enterprises' labour needs. It is necessary to avoid the situation of training a large number of workers for low-demand occupations while training fewer workers for high-demand occupations. Therefore, the orientation and planning of vocational training according to the training profession and level of training need more attention in order to provide VE in accordance with the requirements of enterprises.

The alignment between vocational training quality and enterprises' requirements is measured by how well trainees who graduated from EV institutions meet the requirements of enterprises. Their competencies could be reflected in both professional and technical levels, knowledge, skills, and attitudes. Therefore, vocational education provides not only professional training, and occupational knowledge but also instruction on skills and attitudes.

On a 5-point scale, where 5 indicates *Very satisfied* and 1 means *Not at all satisfied*, trained workers can meet 86 per cent of enterprises' requirements in all competency/skill categories. To meet these, employees still need to keep improving themselves in categories including creative thinking skills, initiative and problem-solving skills (Figure 6).

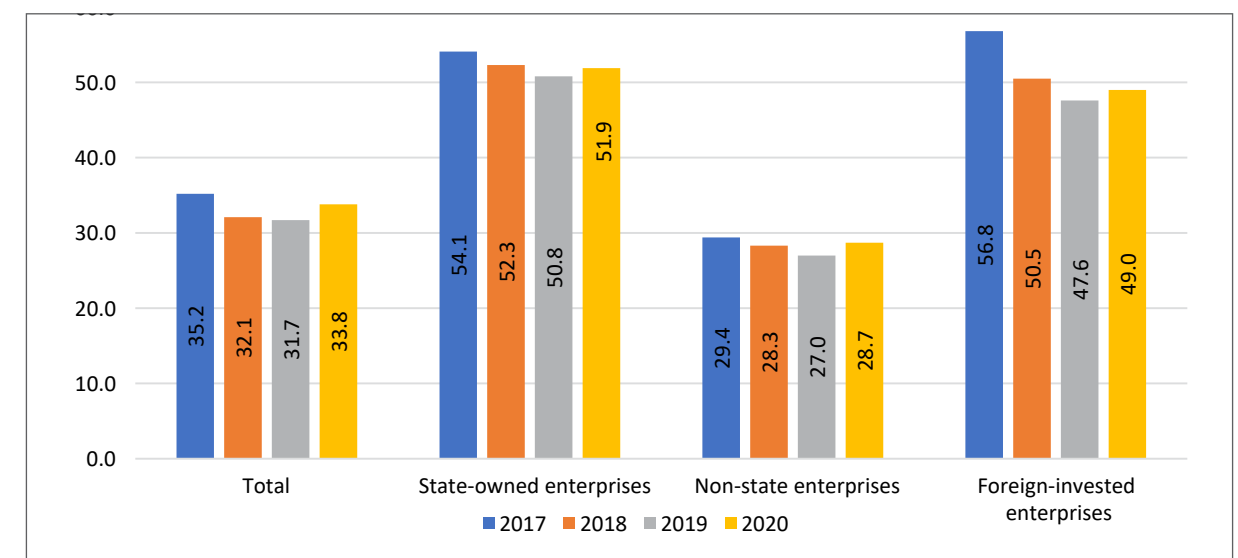
**Figure 6: Assessment of the level of ability/skills of workers who had vocational training compared to the enterprises' requirements (Unit: Average score)**



Source: Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs. Surveys in 2020

In 2020, there were 251,800 enterprises (33.8 per cent) providing training for employees. In particular, the rates for state-owned enterprises and foreign-invested enterprises were quite high (51.9 per cent and 49 per cent respectively) while non-state enterprises only accounted for 28.7 per cent (Figure 7)

**Figure 7: Percentage of enterprises providing employee training activities (unit: per cent)**

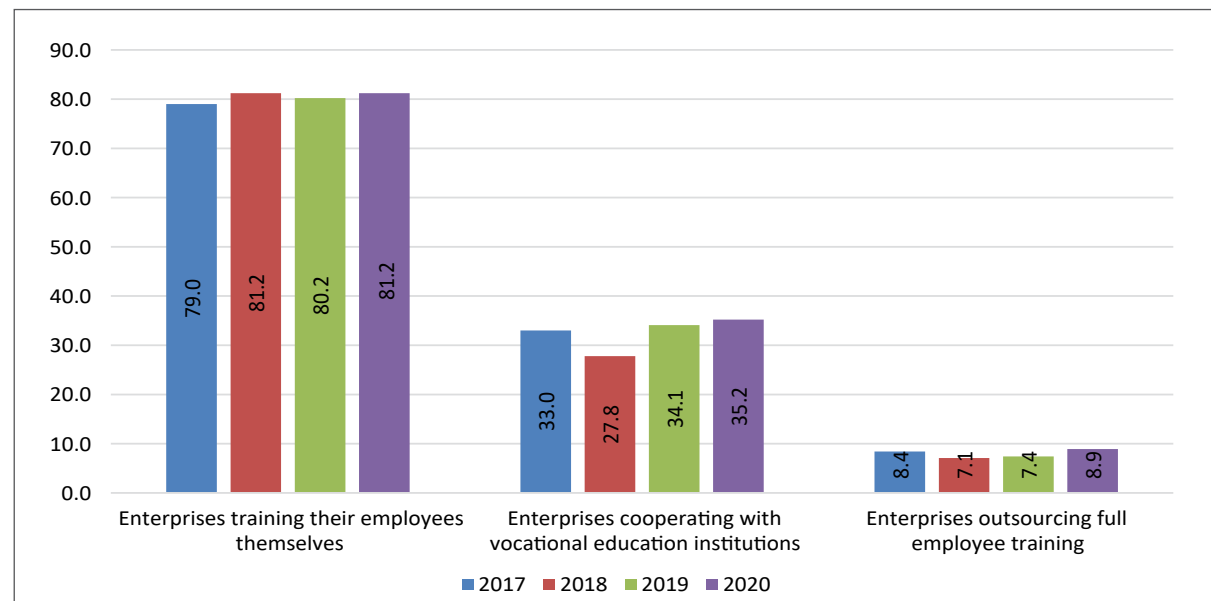


Source: Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs. Surveys in 2017, 2018, 2019, and 2020



In recent years, training for employees has been mainly conducted by enterprises. In 2020, 81.2 per cent of training sessions for employees were conducted by enterprises, and 35.2 per cent of training sessions cooperating with vocational education institutions, and others outsourced full employee training. The percentages of state-owned enterprises training their employees themselves and enterprises cooperating with vocational education institutions in employee training were relatively high. As for other types of enterprises, most of them conducted the training for employees themselves (Figure 8).

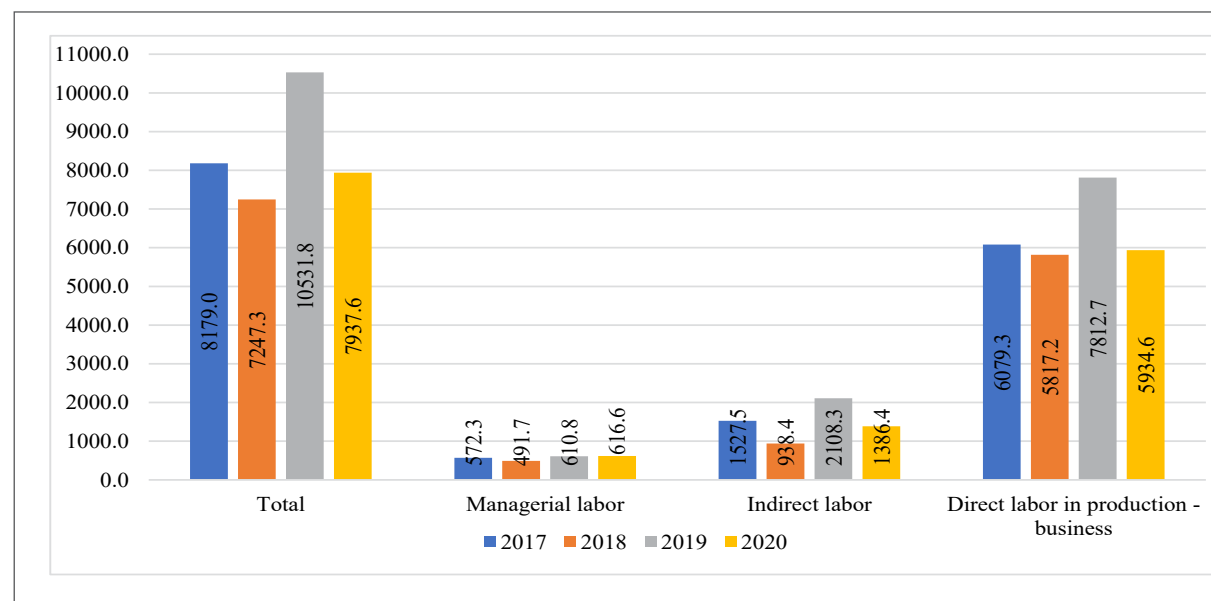
**Figure 8: Percentage of enterprises providing training for employees by types of training (unit: per cent)**



Source: Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs. Surveys in 2017, 2018, 2019, and 2020

In the first nine months of 2020, there were about 7.9 million employees trained. Specifically, 5.9 million of these employees were instruction-bound workers in production-business, the rest were more likely executives and other types of work (Figure 9)

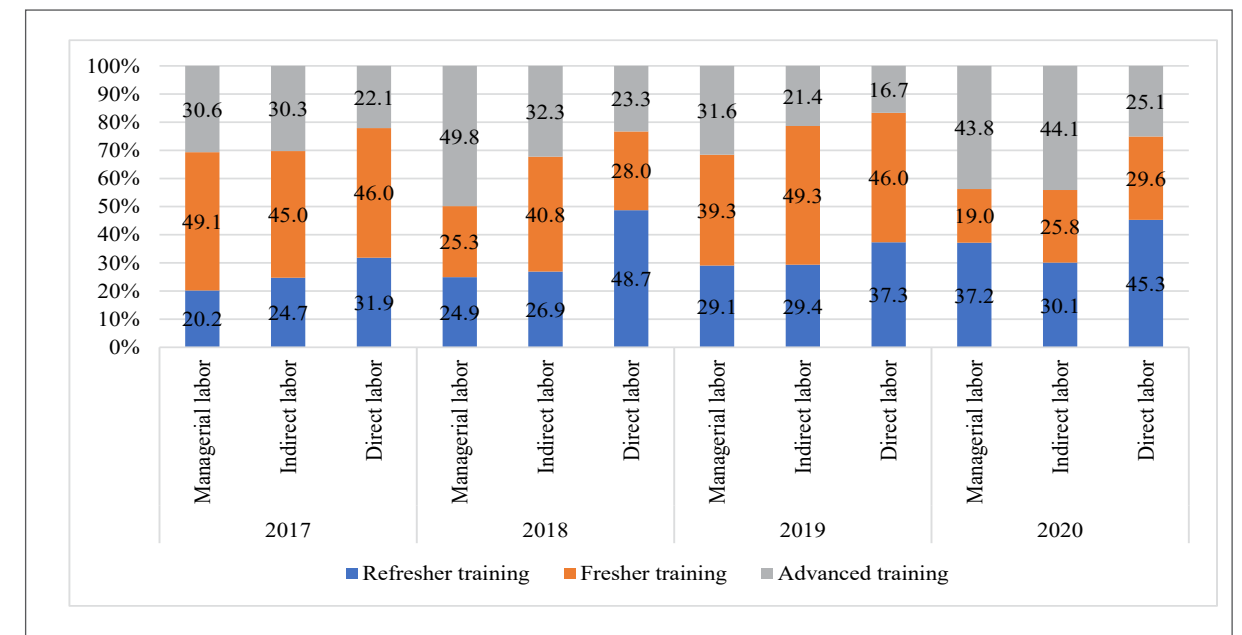
**Figure 9: Number of employees trained by types of labour (unit: thousand employees)**



Source: Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs. Surveys in 2017, 2018, 2019, and 2020

In 2020, managerial and indirect labour involved mainly in advanced training (over 40 per cent) while direct labour in production-business mainly participated in refresher courses (45.3 per cent) (Figure 10).

**Figure 10: Forms of training by types of labour (unit: per cent)**



Source: Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs. Surveys in 2017, 2018, 2019, and 2020

Enterprises provide training for both current employees and newly recruited ones. The reasons for current employee training include improving professional capacity, altering/updating technologies and changing job positions.

The major reasons for training for newly recruited employees and current employees working at firms, are to improve professional capacity and to change/update technologies.

As mentioned above despite the fact that enterprises had very high standards for professional capacity/expertise, workers were able to achieve only 86 per cent of these requirements. As a result, when conducting employee training, enterprises prioritized building professional capacity/expertise. The priority order for training for current employees and newly recruited staff differed as well (Table 1).

**Table 1: Reasons for employee training (unit: per cent)**

Highest educational level	Reasons	
	Total	Urban
Improving professional capacity/expertise	69.31	68.14
Change/update technologies	35.82	35.28
Enhancing automation in production-business	29.29	29.37
Changing the strategy/sector of production-business	20.82	31.00
Changing job positions	29.76	29.84
Workers' lack of soft skills	19.04	36.60

Survey in 2020 of training needs for vocational education associated with jobs to meet the demand of the labor market, National Institute for Vocational Education and Training

Persons already employed for longer typically receive training for period of less than a month while newly recruited employees usually are trained from one to three months (Table 2).



Trainee in a Vietnamese construction company  
Source: iStock/coffeekal

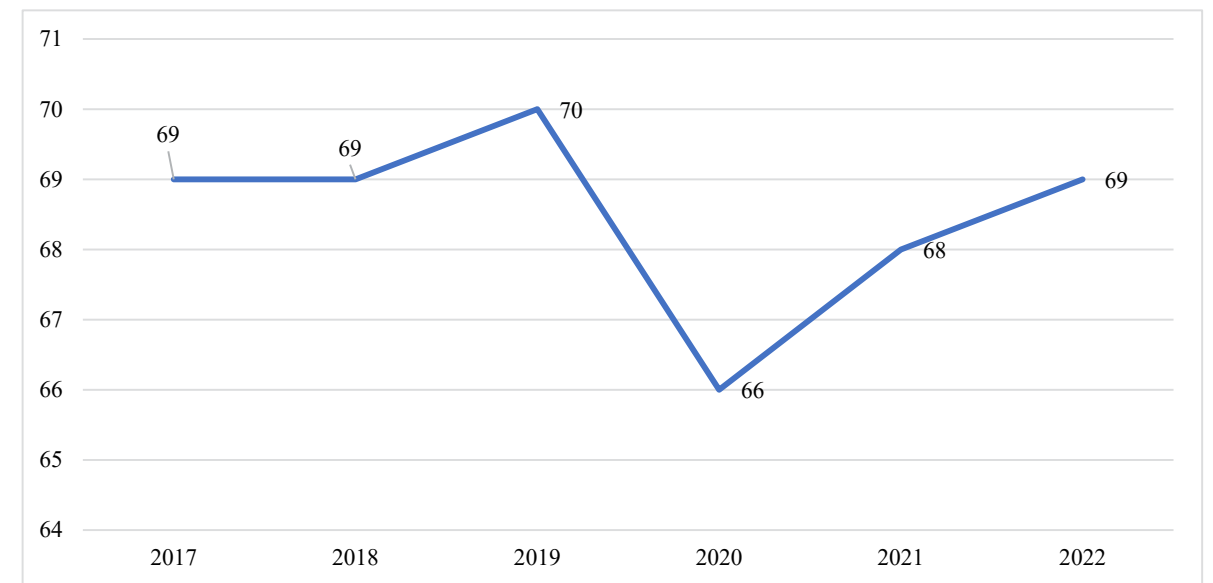
**Table 2: Employee training periods (unit: per cent)**

Training period	Current employees	Newly recruited employees
1. Less than one month	65.89	34.50
2. From one to three months	19.89	38.46
3. From three to six months	10.41	9.09
4. From six to twelve months	2.56	8.47
5. More than twelve months	3.73	3.03

Survey in 2020 of training needs for vocational education associated with jobs to meet the demand of the labor market, National Institute for Vocational Education and Training

According to the Global Innovation Index (GII) 2022 Report published by World Intellectual Property Organization (WIPO), Vietnam ranked 48<sup>th</sup> out of 132 countries in the global innovation rankings, the second in the group of 36 low-income economies, and the tenth among the 17 economies in Southeast Asia, East Asia, and Oceania. Regarding the 5.1.2 criterion of *Enterprises providing formal training*, Vietnam scored 22.2 points, ranked 69<sup>th</sup> (Figure 11).

**Figure 11: Vietnam's position in Global Innovation Index rankings (unit: per cent)**



World Intellectual Property Organization (WIPO) (2022)

## 2. References

Department of Employment, Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs (2017, 2018, 2019, 2020): Surveys on Labour demand in different types of enterprises. Hanoi.

National Institute for Vocational Education and Training, (2020): The 2020 survey on demand for training in vocational education associated with employment to meet the labour market needs. Hanoi.

World Intellectual Property Organization (WIPO) (2022): Global Innovation Index (GII) 2022 Report. Geneva.



**Phung Le Khanh, MA.**

Vocational Education and Training

National Institute for Vocational Education and Training

Email: plkhanh@gmail.com





*Graduation ceremony of female students in Hanoi  
Source: iStock/Gargolas*

# Dilemmas in Vietnam's Higher Education

● Lai Quoc Khanh

## 1. Introduction

Vietnam, as a developing nation, has made significant and historic strides in various aspects of social development over the past four decades of Doi Moi. The General Secretary of the Communist Party of Vietnam, Nguyen Phu Trong affirmed:

“With such great achievements we have obtained, we can be assured to affirm our country has never enjoyed such fortune, potential, status and prestige as we have today.”

One notable accomplishment is in the economic sector. Despite the global economic challenges and concerns surrounding inflation and recession, Vietnam achieved an impressive economic growth rate of 8.02 per cent in 2022. This achievement is particularly remarkable that many countries with greater potential would have aspired to such success.

Despite its achievements, Vietnam still faces significant challenges, particularly in the area of sustainable development. One pressing challenge is the need for high-quality human resources. The Ten-year socio-economic development strategy (2021–2030) of the Communist Party of Vietnam clearly states:

“The quality of human resources, especially high-quality human resources, has not been able to meet the requirements.” (<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn>)

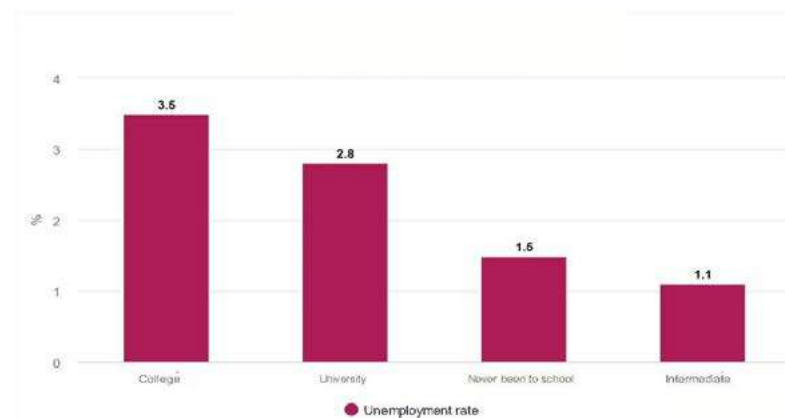
This creates a paradox, as the demand for skilled workers is increasing while the supply remains stagnant. A key issue is the low and declining enrolment rate in universities and colleges. According to the Vietnam Economic Report by the World Bank in August 2022, the enrolment rate for Vietnamese students in higher education institutions in 2019 was 28.6 per cent, one of the lowest among East Asian countries and only half the average rate of 55.1 per cent for upper-middle-income countries. Additionally, the Ministry of Education and Training reported a decrease of 0.95 per cent in the number of newly enrolled students in 2020 compared to 2015, with a total of 447,483 students.

The questions here are what is happening with higher education in Vietnam and what solutions are available to the problems faced by Vietnam's higher education institutions. This article will contribute to answering these questions.

## 2. Challenges for Vietnam's Higher Education

The Party and State of Vietnam place great emphasis on education and training. They have adopted the viewpoint that *Education and training is the leading national policy* since 1993, when they issued Resolution No. 04-NQ/TW on continuing the cause of education and training, and the viewpoint has been reaffirmed ever since. Thanks to the efforts of the country's leaders and the whole society, education and training, especially higher education, have made remarkable progress. For instance, according to the statistics released by the Ministry of Education and Training in 2021, the total number of universities increased from 223 in the academic year 2015–2016 to 237 in the academic year 2019–2020. The international rankings of some Vietnamese higher education institutions have also improved significantly in recent years. According to the QS World University Rankings (Quacquarelli Symonds), in 2019, a Vietnamese representative entered the list for the first time. In 2023, Vietnam National University-Ho Chi Minh City, Vietnam National University-Hanoi and Duy Tan University were all ranked 801–1000, while Ton Duc Thang University was ranked 1001–1200 and Hanoi University of Science and Technology 1201–1400. Most recently, on June 1, 2023, Times Higher Education announced THE Impact Ranking 2023, according to which Vietnam had nine universities in the rankings, with two more universities than in 2022; Vietnam National University-Hanoi and Duy Tan University rose by 200 ranks and were placed at 401–600. However, according to experts, higher education in Vietnam is still lagging behind compared to other Southeast Asian countries and is confronting many challenges.

Figure 1: Unemployment by education level



Source: GSO 2019

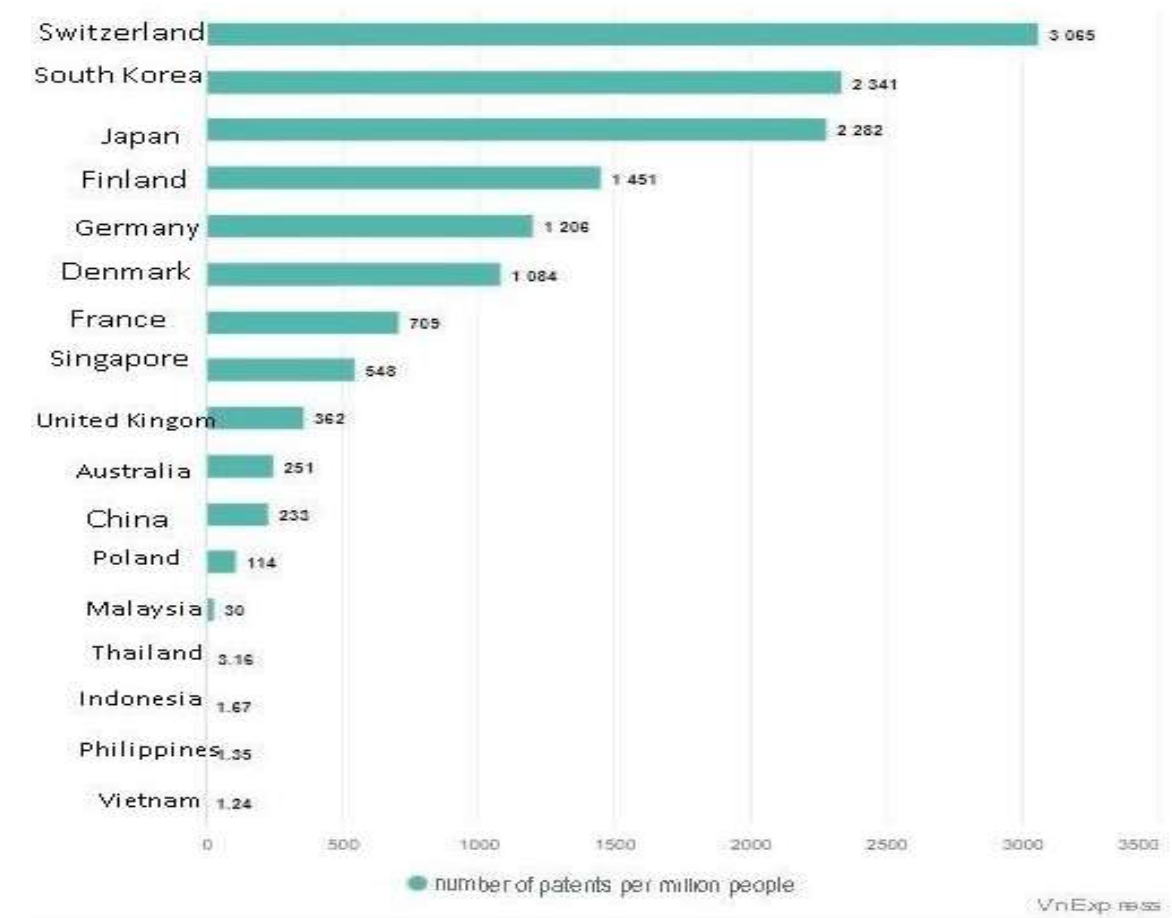
*The quality of education and training is still inadequate compared to what is demanded of the human resources for national socio-economic development, and there is a lack of alignment with the labour market.*

The number of higher education institutions is currently increasing, but their training quality is generally not assured; there are still many cases of pursuing formalistic and prestige motives without any realistic results, thus creating a wrong perception among learners. Some higher education institutions have deteriorated in terms of infrastructure and lack practical facilities; they lack premises and space for studying, researching, and teaching and have to rent or borrow them from different locations and sites. Some universities in the planned areas have to relocate away from the city, but the process is slow and causes psychological confusion and anxiety among lecturers and students. Some universities were constructed on a large scale and licensed to train and enrol students, but due to the lack of strategic thinking, market assessment, examination of learners' needs, and lack of adequate apparatus and organizational structure, they could not enrol students and were abandoned, causing great waste. Moreover, the excessive establishment of higher education institutions, the upgrading and conversion of colleges to universities, the changing of university names, the expansion of professions, and the pursuit of number of enrolments without paying attention to improving training quality cause many institutions to lose reputation and damage their image, and thus fail to create trust and understanding among the public.

The fact that training affairs are not linked to the practical needs and requirements of the public has led to a waste of human and financial resources, slowing down the general development of society, and all together giving rise to more social problems as many graduates are unemployed or have jobs but have to undergo re-training. In 2020, Vietnam had 225,000 bachelors, engineers, and masters who had not yet found a job or had to accept working in the wrong occupation. According to Vietnam's General Statistics Office, out of the 1.2 million unemployed citizens, the number with college or university degrees or higher accounted for 30.8 per cent, which was 369,600 people (<https://www.gso.gov.vn>).

The survey results from 60 industrial service enterprises in Ho Chi Minh City on the *Assessment of the satisfaction of enterprises with the quality of students trained in the first year after graduation* (based on the criteria of theoretical knowledge, practical skills, foreign language proficiency, work etiquette and professional skills) showed that only 5 per cent of the surveyed students were rated as good, 15 per cent as acceptable, 30 per cent as mediocre and 40 per cent as inadequate (Tran Thi Minh Tuyet 2022). This indicates a low quality of higher education in Vietnam, which leads to unemployment among graduates and discourages high school students from pursuing university degrees. Instead, many of them choose vocational training, overseas education, exported employment or freelancing. The number of students studying abroad increased significantly from 2011 to 2016. According to the Ministry of Education and Training, there were 130,000 Vietnamese citizens studying abroad in 2016, which reflects the disappointment with domestic higher education. Many universities have failed to attract enough students due to the lack of admission standards and financial autonomy. They have lowered their cut-off scores, used various admission methods, and even solicited learners directly, but still could not fill their quota. The quantitative mindset, the lowering of cut-off scores and the insecurity of lecturers have contributed to the decline of training quality over time.

Figure 2: Number of patents per million inhabitants in selected countries



Source: World Bank 2020



Despite some recent improvements, the quality and quantity of university lecturers are still inadequate; the working environment and conditions at many universities have not fostered the potential of teaching staff, making it hard to retain competent lecturers.

As of 2020, there were 76,600 lecturers in Vietnamese universities (according to the Statistical Yearbook as of September 2021), among whom 21,977 had doctoral degrees (accounting for 28.7 per cent), and 4,865 had the title of professor or associate professor (accounting for 6.3 per cent). These rates were still low compared to the global standards of higher education. Specifically, the

“student/lecturer ratio was about 26/1; whereas in countries with advanced higher education in the world, this ratio was around 15–20/1. In particular, Harvard University had a student/lecturer ratio of 23/2.” (Doan Nam Chung 2016, 85)

This situation calls for further enhancement of the qualifications of teaching staff, especially the core and leading lecturers and managers at some pedagogy institutions. Moreover, given the trend of international integration, the quantity and quality of international scientific publications have become an important indicator of the quality of higher education in countries. However, the reality also reveals that the numbers of international publications at universities in Vietnam are still inferior to many countries in the region. In addition, the impact factors of Vietnamese researchers’ scientific works are lower than those of some countries in the region, such as Thailand, Malaysia, and Singapore. The number of patents per million people, some of which are derived from higher education institutions, is also a measure of the quality of university lecturers; and that number in Vietnam is quite low (<https://vnexpress.net>).

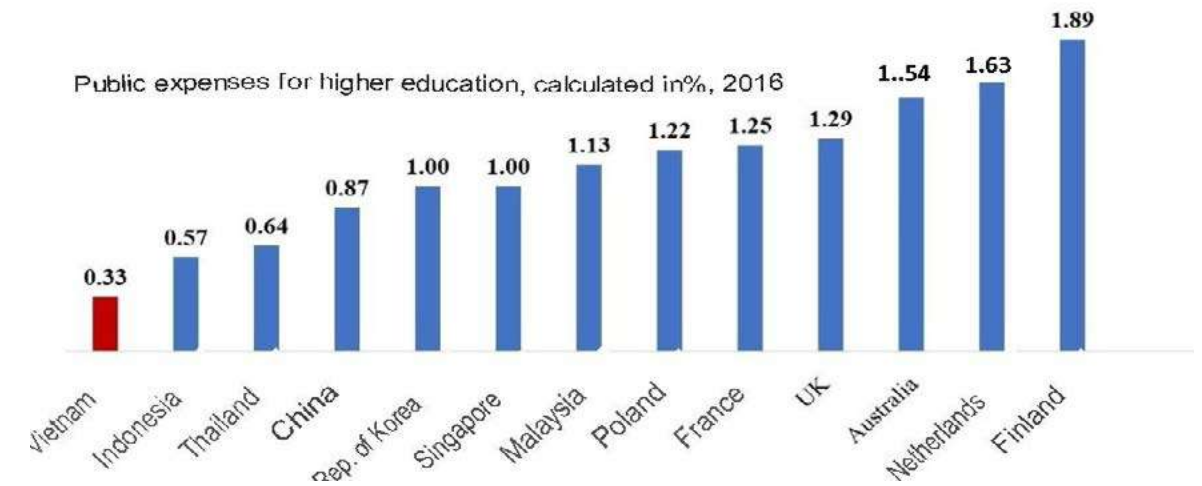
The uncertain working environment and conditions are one of the biggest obstacles facing higher education today. For lecturers who want to utilize their abilities and dedication to research and teaching activities, many systems and regulations are still excessively restrictive, bureaucratic, and complex. For talented, aspiring young academics who have the potential to become knowledgeable future teaching and research staff, salaries, allowances, and favourable policies are now unjustified and limited. Many flaws exist in the policies designed to draw in, accommodate, and set up acceptable workplaces for young, capable, and qualified professors who have received their training overseas. This causes emotional distress, job loss, and migration from public to private universities or to other professions, which results in brain drain and confusion. One out of every 100 instructors departed their jobs in 2022, according to cited data, which stated that “the entire country had 16,000 teachers leaving the job.” (Vo Hai 2022)

“It is not simple to recruit a doctorate as a lecturer at the university, especially for the health majors, the rector of Tay Nguyen University noted. There have been instances where a lecturer took leave and got better employment at a central city university with a salary of 100 million dong/month even after the former institution helped him or her study for a doctorate abroad. A university’s admittance rate determines its additional revenue. A university’s lecturer salary will be reduced if there are few students enrolled there. The lower the income, the more difficult it is to recruit professors and doctorates. The issue is still unresolved.” (<https://thanhvien.vn>)

*There are significant limitations in the financial resources allocated for the development of higher education, which fall short of what is required.*

Regarding the budget, despite education and training being regarded as top national priorities, investment in education, particularly in higher education, has been very low. In a workshop organized by the Committee for Culture, Education, Youth, Adolescents, and Children in collaboration with the Ministry of Education and Training and several higher education institutions on November 27, 2020, representatives from the World Bank highlighted that Vietnam allocated over 5 per cent of its GDP to public resources for education. However, the investment in higher education was extremely low, accounting for just 0.33 per cent of the 6.1 per cent of government investment in education and training. In contrast, other countries allocated significantly higher proportions of their budgets to higher education (<https://vietnamnet.vn>).

Figure 3: Public expenses for higher education in per cent 2016



Source: vietnamnet

Recently, in a national conference organized by the Association of Vietnam’s Universities and Colleges in collaboration with Can Tho University on May 12, the Ministry of Finance’s data were cited. Accordingly, the total state budget for education was generally 5–6 per cent of Vietnam’s GDP, but the state budget for higher education accounted for only 0.27 per cent of GDP (<http://www.hdu.edu.vn>). With such limited financial resources, higher education institutions in Vietnam face considerable challenges in making substantial improvements in the quality of education and research.

In terms of university autonomy, it is a significant policy agenda of the Party and State of Vietnam. This policy has been established through comprehensive regulations and guidelines. Stakeholders’ perception of university autonomy has undergone positive changes. The progress made by several pioneering higher education institutions in achieving autonomy has motivated and instilled confidence in the broader implementation of this strategy. If in 2014, when the Vietnamese Government issued Decree No. 77/NQ-CP, dated October 24, 2014, *Pilot renovation of the operation mechanism of public higher education institutions 2014–2017*, only four universities applied this decree, namely National Economics University, Ho Chi Minh City University of Economics, Foreign Trade University and Hanoi University; by the end of 2022, 154 out of 170 public higher education institutions had established and operated university councils, reaching a rate of 90.6 per cent. In particular, all 36 public higher education institutions under the Ministry

of Education and Training had established their school councils. Universities under other ministries, sectors, and localities had also established university councils at a rate of 91.18 per cent. Additionally, 142 out of 232 universities were eligible for autonomy under the provisions of Law 34/2018/QH14. Around 32.7 per cent of universities had self-regulated their recurrent and future expenditures, and 13.7 per cent had self-guaranteed recurrent expenditure. The total revenue of autonomous higher education institutions has increased markedly. The average income increased by 20.8 per cent for lecturers and 18.7 per cent for administrative staff (<https://tuyen Giao.vn>).

However, several issues have arisen, such as limited awareness among the public and higher education agencies regarding university autonomy, as well as an unclear division of roles and responsibilities among the party committee, university council, and administrative staff within higher education institutions. These problems have resulted in overlapping functions and tasks, and in some cases, conflicts. Consequently, progress has been impeded, and the effectiveness of university autonomy has been limited, thereby hindering the mobilization of social resources for higher education development.

Regarding the relationship between higher education institutions and enterprises: this is a very important relationship that concerns the ability of higher education institutions to get ample resources for development, including financial resources. However,



Special guests at the Investment Promotion Event of Vietnam National University, Hanoi, December 10, 2022.

Source: VNU, Hanoi.

in Vietnam, despite some initial positive changes, this relationship remains relatively weak. According to a report issued at the First meeting of the Committee on Education and Human resources Development under the National Council on Sustainable Development and Competitiveness on August 18, 2022, the relationship between higher education institutions and enterprises was reported by the Ministry of Education and Training. A survey conducted in June 2021, which covered 50 per cent of higher education institutions nationwide, revealed that an impressive 93.3 per cent of universities had established partnerships with enterprises. Additionally, 6,126 enterprises collaborated with 135 higher education institutions, resulting in an average ratio of 60 enterprises per training institution. On the surface, these numbers appear promising! However, the Ministry of Education and Training also pointed out that the areas of cooperation between the training institutions and enterprises mainly focused on sending students to enterprises for internships/fieldwork; providing student scholarships, organizing job fairs, recruiting fresh graduates, offering input on training programs, and sending business members to participate in teaching sessions (<http://www.hdu.edu>).

vn). As a result, the quality and effectiveness of the partnerships between higher education institutions and enterprises have been limited. These institutions have struggled to attract substantial resources, including financial support, from enterprises. Similarly, enterprises have not fully recognized higher education institutions as a reliable source of high-quality human resources for their own development.

*The Vietnamese higher education system faces challenges in establishing both domestic and international linkages, leading to a relatively closed environment.*

At the domestic level, despite being under the general management of the Ministry of Education and Training, higher education institutions still struggle to effectively connect their programs. The recognition of credits and student exchange among domestic institutions is limited, resulting in difficulties for students who wish to study at multiple institutions. Additionally, institutions face challenges in establishing connections and utilizing shared resources, including high-quality lecturers. Furthermore, linking areas of knowledge between domestic and foreign higher education institutions is particularly challenging due to differences in training objectives, substance, methods (except for international collaborative training programs), and other factors. Consequently, many countries around the world do not recognize higher education diplomas awarded by Vietnamese institutions. This compels domestic students to start anew when applying for advanced foreign programs. As a result, the appeal of domestic higher education institutions diminishes, and the potential for improving training quality through international cooperation among Vietnam's higher education institutions is constrained.

### 3. Some Solutions

In order for Vietnam's higher education to overcome the aforementioned challenges, several solutions can be proposed:

*Firstly*, higher education institutions need to prioritize and make efforts to improve their training quality. This includes investing in human resources, particularly in the training of leading experts and high-quality lecturers. Attention should be given to creating a favorable working environment, providing opportunities for professional development, and implementing appropriate income policies.

Additionally, policies should be formulated to attract highly qualified lecturers from external and foreign universities to serve as official and visiting lecturers or as experts. The development of robust research groups and key research centers should also be pursued.

In addition, there is a need for resolute curriculum and teaching method reforms that embrace modernity and international integration. This entails organizing, developing, and implementing program contents and textbooks in an open manner. This approach should involve multidisciplinary and interdisciplinary approaches, allowing for regular updates of domestic and foreign knowledge, and flexible utilization of high-quality textbooks and teaching materials from reputable domestic and foreign higher education institutions. The teaching content should be learner-oriented, focusing on the development of learners' qualities and abilities, and aligned with their needs. Theoretical modules should be streamlined while practical and applied components should be expanded. Methodologically, there should be an increased emphasis on applying modern teaching methods. Moreover, innovation should be integrated into internships, and initiatives to *incubate* young scientists through pilot projects should be established.

In addition, universities should prioritize quality assurance measures, promote the accreditation of training programs, embrace information technology for digital transformation, strengthen brand management, and enhance student support and career guidance services for graduates. These efforts will help attract a growing number of students who are willing to pay high fees in high-quality educational training to secure better job opportunities upon graduation. It is also essential to establish policies that ensure equal opportunities for underprivileged students.

*Secondly*, improving the mobilization of investments for the development of higher education institutions is crucial. This involves enhancing mechanisms and frameworks for state management of higher education institutions, while simultaneously providing strong incentives to promote university autonomy. Additionally, an organizational model suitable for different types of institutions, including public, private, and foreign-invested institutions, needs to be developed. It is also important to study models of higher education institutions affiliated with religious organizations to attract capable students who are followers of those religions.



Budget for higher education investment needs to be increased, which has been successfully done by many countries. Education and training play an extremely important role for every country. Therefore, it is not possible to assign all the responsibility of investing in higher education to the civil forces. The state should prioritize resource allocation to expand the budget for higher education and ensure proper investment distribution. It is essential to increase focus on investing in shared training platforms among higher education institutions, as well as in fundamental majors and disciplines that may have low student enrollment but hold great importance. Additionally, investments should be directed towards majors where there is a demand for high-quality human resources within the state and the entire political system. Budget needs to be increased and investments should be allocated with a clear focus instead of being scattering; this will be a big push for Vietnamese higher education institutions so the country can overcome the low-middle-income trap and fulfill the expected development steps.

In addition, it necessary to continue to promote communications, develop mechanisms and policies, and create the most favorable conditions for the connection between training institutions and enterprises. This approach should be regarded as a fundamental and long-term solution, as it enables social forces to engage in flexible self-regulation, leading to the optimal utilization of social resources for the development of higher education.

Thirdly, the government should prioritize and implement institutional solutions to overcome obstacles in enhancing collaborations among domestic higher education institutions. In a developing country like Vietnam, where resources are still limited, inter-institutional linkages can serve as a valuable solution to optimize the effectiveness of national higher education resources, including personnel, facilities, and equipment. Additionally, the government has the responsibility to address international legal barriers, such as by becoming a member of the 1983 Convention on the Recognition of Higher Education Diplomas and Academics in the Asia-Pacific Region (commonly known as the Tokyo Convention 2011), as well as domestic legal barriers. Creating a supportive mechanism for international engagement with Vietnam's higher education institutions is crucial. While the demand and capacity for both domestic and international collaborations in Vietnamese higher education institutions are sufficient, there are still significant barriers that need to be addressed. Therefore, the role and responsibilities of the Vietnamese government in this context are highly important.

Renowned educational leader Frank H. T. Rhodes, in his influential book *The Creation of the Future: The Role of the American University* eloquently expressed:

“In a world where knowledge has become a valuable economic asset, universities – the traditional custodians of knowledge – are faced with immense challenges that we need to adapt to, as well as significant opportunities that we need to pursue.” (Rhodes 2009, 19)

The challenges and opportunities in higher education in Vietnam are abundant. What is crucial at this moment is to have clear direction, strong determination, and unwavering political commitment towards the development of education in general and higher education in particular. This will contribute significantly to realizing the vision of

“a prosperous and happy Vietnam, which will move forward and stand shoulder to shoulder with the great powers of the five continents, successfully realizing the aspiration of the great President Ho Chi Minh and that of our entire nation.” (<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn>)

## 4. References

- Doan Nam Chung (2016): Đội ngũ trí thức ngành giáo dục ở Việt Nam hiện nay (The intellectuals of the education sector in Vietnam today). In: Vietnam Social Science Journal, No. 9 (106), 85.
- Communist Party of Vietnam (2021): Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng (Political Report of the 12th Party Central Committee at the 13th National Party Congress). Báo điện tử của Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 23/3/2021.
- Communist Party of Vietnam (2021a): Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 22/3/2021.
- Do Duc Hong Ha (2022): Một số vấn đề đặt ra trong thực hiện tự chủ đại học (Some problems in the implementation of university autonomy). Tạp chí điện tử Tuyengiao.vn, ngày 28/11/2022.
- My Quyen (2022): Lương 6 triệu đồng/tháng, tiến sĩ có ý định nghỉ việc (Salary 6 million dong/month; doctor intends to quit). Báo điện tử Thanh niên.vn, ngày 28/10/2022.
- Pham Minh (2023): Ngân sách đầu tư cho giáo dục đại học thấp, tư chủ nhưng thực tế các trường phải tự lo. Báo điện tử Giaoduc.net.vn, ngày 13/05/2023.
- Rhodes, Frank H. T. (2009): *The Creation of the Future: The Role of the American University* (Vietnamese version). VHS Publisher Ho Chi Minh City.
- GSO: Lao động và việc làm (Labour and employment). Cổng thông tin điện tử của Tổng cục Thống kê.
- Thanh Hang (2022): Cử nhân đại học thất nghiệp nhiều hơn trung cấp. Báo điện tử VnExpress.net, ngày 09/8/2022.
- Thanh Hung – Nguyệt Linh (2020): Đầu tư cho giáo dục đại học ở Việt Nam rất thấp. Báo điện tử Vietnamnet.vn, ngày 27/11/2020.
- Tran Thi Minh Tuyet (2022): Đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp (Renovation of higher education in Vietnam: Current situation and solutions). VCP Electronic Newspaper, May 21.
- Education Media Center (2022): Đề xuất chính sách hỗ trợ, thúc đẩy hợp tác đại học – doanh nghiệp (Proposing policies to support and promote university-enterprise cooperation). Cổng thông tin điện tử của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ngày 18/08/2022.
- Vo Hai (2022): 16,000 teachers quit their jobs in 2022. In: Vietnamnet.vn, September 30, 2022.



**Assoc. Prof. Dr. Lai Quoc Khanh**

Vice Rector of VNU University of Social Sciences and Humanities, Hanoi

Email: [khanhmq.uss@gmail.com](mailto:khanhmq.uss@gmail.com)



Portrait of the café owners standing behind the counter  
Source: iStock/alvarez

## Vietnamese Overseas Workers

● Nguyen Tuan Anh

### 1. Introduction

Vietnamese overseas workers bring not only economic benefits to themselves and their families, but also have positive impacts on the economic and social development of the country. First, overseas workers tend to have high and stable earnings. Thanks to stable and high incomes, workers can improve living conditions, cover family costs, send remittances back to their home countries and invest in various resources.

Overseas workers also contribute to Vietnam's economic development. Workers working abroad help reduce unemployment pressure and increase job opportunities for people. At the same time, the income from overseas employment of workers also contributes to increasing foreign currency capital flows to the country. In addition, overseas workers when returning home often bring with them their knowledge, expertise, and management skills. They can share knowledge and skills with other workers and contribute to improving labour quality and domestic production. Vietnamese overseas workers have also helped to expand economic cooperation and partnerships with other countries. Through the process of working and living in a multinational environment, Vietnamese employees have the opportunity to build a network of relationships and connect with investors, businesses, and international experts. This not only creates new opportunities for trade and investment, but also promotes bilateral cooperation in the fields of education, science, culture, and technology.

Up to now, many studies and reports related to Vietnamese employment outside the country, labour export or secondment of workers have been conducted by scientists, agencies, and organizations at home and abroad (ILO 2015; Pham Anh Thang 2023; Song Van Bang 2020; Vu Thi Cuc 2022). They have helped broaden the understanding of laws and policies regarding Vietnamese overseas workers at various stages. At the same time, the studies on this topic also reflect the circumstances of Vietnamese workers working abroad and issues related to Vietnamese workers travel to work abroad. However, further studies and reports are essential, in order to expand the updated understanding of one of the most important areas of Vietnam's socio-economic development process now and in the future.





Due to the shortage of skilled workers in the German construction industry, young Vietnamese are being trained to work in Germany. Source: <https://bau-bildung.de/international-projects/vietnam/placement-of-vietnamese-specialists-in-construction-training>

## 2. Overview of Policies and Laws on Vietnamese Workers Going to Work Abroad

Sending Vietnamese laborers to work abroad is a major policy of the Party and the State of Vietnam. As early as 1980, the government issued Decision No. 46-CP on sending workers and cadres to improve qualification and work for a definite time in socialist countries. The decision states:

“The Council of Government advocates sending a part of workers and officials working in state enterprises and agencies to socialist countries for the purpose of fostering and improving their skills, improving their technical, professional and managerial skills, and at the same time work for a limited time in the economic establishments of those countries, in order to better meet the labour training needs of our country, as well as help the brother countries overcome part of labour difficulties, in the spirit of socialist cooperation among members of the Council for Mutual Economic Assistance.” (Government Council 1980b)

Also in 1980, the government further issued Government Council Resolution No. 362-CP on cooperation in the use of labour with socialist countries. The resolution emphasized:

“Our country expands the employment cooperation with the Soviet Union and other fraternal socialist countries on the principle of mutual benefit, in various forms and for the following purposes: 1/Tackling employment for a part of our youth; 2/ Through cooperation in the use of labour, the fraternal socialist countries help us train skilled workers to meet the requirements of the development of our economy in the future.” (Government Council 1980a)

Thus, as early as 1980, there was interest in sending Vietnamese workers to work abroad.

In 1998, the Council of Ministers issued *Directive on the Expansion of Labor and Expert Cooperation with Foreign Countries*. The directive stated:

“Expanding labour and expert cooperation with foreign countries is an important economic task of long-term strategic significance. Our policy is to cooperate widely with countries that require cooperation with us, on an increasingly large scale in accordance with the foreign policy of the Party and State, firstly with the Soviet Union and socialist countries; pay attention to develop cooperation relations with Middle East and African countries.” (Council of Ministers 1988)

Thus, if in 1980 the Resolution of the Government had only emphasized the sending of workforce to socialist countries, in 1988 the Directive of the Council of Ministers affirmed extensive cooperation with other countries. Another important point is that this directive directs the establishment of economic organizations providing employment services abroad:

“It is necessary to organize labour and expert cooperation services provided by appropriate companies or economic organizations of sectors with legal status, operating in accordance with the principles of business accounting and self-responsibility for finance; these organizations sign contracts with workers, being responsible for sending workers to work and helping and creating conditions for them to find jobs when they return home.” (Council of Ministers 1988)

This was an important milestone for sending Vietnamese citizens to work abroad.

Given the importance of labour export to the country, the Politburo issued Directive No. 41-CT/TW on labour and expert export on 22 September 1998. The directive states:

“Exporting labour and experts is a socio-economic activity that contributes to human resource development, jobs creation, income generation and skills upgrading for laborers, increasing foreign currency revenues for the country and strengthening international cooperation between our country and others.” (Politburo 1998)

The directive also sets out important guidelines:

“a) Along with creating domestic jobs, exporting labour and experts is an important and long-term strategy, contributing to building the workforce for national construction during the period of industrialization and modernization and construction. in the period of industrialization and modernization, is a part of international cooperation, contributing to strengthening the friendship and long-term cooperation with other countries; b) The export of labour and experts must be expanded and diversified in terms of forms and labour export markets, suitable to the market mechanism under the management of the State, responding to foreign demands in terms of numbers, qualifications, and professions. The export of labour and experts must, on the one hand, ensure competitiveness on the basis of strengthening technical and expert workforce training to gradually increasing the proportion of high-quality exported laborers in the total number of exported workers and improve the

management level of labour export units; on the other hand, take care and protect the legitimate interests of workers going abroad to work in accordance with the laws of our country and the countries where the workers live and work.” (Politburo 1998)

In 2012, on the basis of the review of the implementation of Directive No. 41-CT/TW, the Secretariat issued Directive No. 16-CT/TW *On strengthening the leadership of the Party towards the sending of Vietnamese workers and professionals to work abroad*. The directive identified:

“To bring Vietnamese workers and professionals to work abroad in order to settle employment, generate income, redistribute labour, improve the quality of human resources, increase foreign exchange revenue and contribute to the country’s socio-economic development, carrying out industrialization, modernization and international integration.” (Cited from Pham Anh Thang 2023)

On the basis of ten years of implementation of Directive No. 16-CT/TW, on 12 December 2022, the Secretariat issued Directive No. 20-CT/TW *On strengthening the leadership of the Party in sending Vietnamese people to work abroad in new situations*. The Directive identifies the work of sending workers is to contribute to socio-economic development, to settle employment and increase income for workers, especially rural ones, especially in difficult areas; promote the culture and good image of the country and Vietnamese people to the world. At the same time, it is an opportunity to learn and improve professional qualifications, technology, advanced technology and professional work for Vietnamese workers, contributing to high quality human resources after returning home (Central Committee 2022). Thus, important documents of the Party have directed, encouraged and created conditions for Vietnamese citizens to work abroad and stressed the care and protection of their legitimate interests.

As for the system of legal documents, this system has been gradually improved to create favourable conditions for employees and enterprises to participate in labour export activities and integrate into regional and international labour markets. Notably, the *Law on Vietnamese Guest Workers* was promulgated by the National Assembly in 2006 (National Assembly 2006). This is an important document regulating the rights and obligations of employees working abroad under contracts; the rights and obligations of enterprises and professional organizations sending people to work abroad under contracts and concerned organizations and individuals.





*Exploitation in the Nail Studio. German documentary.*

Source: Screenshot documentary Funk (public German channel) on Exploitation in the Nail Studio

In the new context, by 2020, the *Law on Vietnamese Guest Workers* was promulgated by the National Assembly and came into effect on January 1st, 2022. This law replaces the Law on Vietnamese Guest Workers from 2006 (National Assembly 2020). Article 4 of the 2020 Law on Vietnamese Guest Workers stipulates:

“To encourage the improvement of professional and technical qualifications of Vietnamese workers going to work abroad under contracts; to promote and make effective use of labour resources after returning from working abroad; Protecting the legitimate rights and interests of Vietnamese workers, enterprises, organizations and individuals in the field of Vietnamese guest workers; To expand international cooperation in the development of new, safe labour markets, high-income jobs, specific industries and jobs to improve the level and skills of Vietnamese workers who go to work abroad under contracts; To ensure gender equality, employment opportunities, non-discrimination in the selection, training of skills, foreign languages, and orientation education for Vietnamese workers working abroad under contract; To take measures to support the protection of Vietnamese workers abroad in accordance with gender characteristics; To support for social inclusion and labour market participation after returning home.” (National Assembly 2020)

In addition to the Law on Vietnamese Guest Workers issued in 2006 and 2020, the government promulgated Decree No. 38/2020/ND-CP detailing the implementation of some articles of the *Law on Vietnamese Guest Workers* (Government of 2020a). The government has also published Decree No. 28/2020/ND-CP on handling administrative violations in the labour and social insurance sectors and sending Vietnamese employees to work abroad under contracts (Government 2020b). These and many other legal documents provide a strong legal basis for Vietnamese expats and the related labour export.

### 3. The Situation of Vietnamese Overseas Workers

Vietnamese citizens workers have different ways to work abroad. A study by the International Labor Organization (ILO) shows that the patterns of international employment are increasingly diverse and complex. The number of Vietnamese working abroad and the number of markets receiving their labour is increasing (ILO 2015). It is noteworthy that the number of Vietnamese going abroad for work by “their own” or “in informal ways” is increasing (ILO 2015). In fact, a large proportion of them migrate through secondment programs, some of which include:

- Programs to send workers to work in Korea (EPS Program).
- Programs to send trainees to technical internships in Japan (IM Japan Program).
- Programs to send Vietnamese workers to study and work in the nursing industry in the Federal Republic of Germany.
- Programs to send nurses to practice in Japan under the agreement with OSAKA Medical Care Association.
- The Direct Recruitment Program for Workers to Work in Taiwan (Foreign Labor Center 2022).

Regarding the respective organizations and enterprises, their scale has increased rapidly over the years. As of 2022, Vietnam has 451 of these institutions (Van Math 2022). Up to now, more than 40 different national labour markets have received Vietnamese. Many of these countries are characterized by high incomes and good working conditions, for example Germany, Poland, and the Czech Republic. Many countries have employed large numbers of Vietnamese in the past years such as Korea and Japan (Pham Anh Thang 2023). In 2022, the total number of Vietnamese overseas workers was 142,779, including 48,835 women. Among Vietnamese expats in 2022, there were 67,295 workers (29,741 female) in Japan; 58,598 workers (17,689 female) in Taiwan; 9,968 workers (454 female) in Korea; and 1,822 workers (only two female) in Singapore (Department of Foreign Labor Management 2022).

In 2020, some other countries received Vietnamese workforce in less numbers:

- China: 910 male workers.
- Hungary: 775 workers (325 female).

- Rumania: 721 workers (155 female).
- Poland: 494 workers (86 female).
- Russian Federation: 466 workers (20 female).
- and Malaysia: 399 workers (298 female) (Foreign Employment Administration 2022).

Between 2013 and 2021, Vietnam sent nearly one 1 million labourers abroad (Thanh Duc 2023). The number of Vietnamese going overseas has exceeded 100,000 people per year since 2014 (Thanh Duc 2023). In 2023, it is expected that about 110,000 workers will Vietnam (Nhat Duong 2023). In the first quarter of 2023, their number counted for 37,923 (Pham Anh Thang 2023).

Vietnamese expats are employed abroad in many different fields. The main areas include manufacturing such as mechanics, textile, leather shoes, electronic assembly, etc.; construction, agriculture, fisheries, and services especially care for the elderly, the sick, and domestic work (Pham Anh Thang 2023). The areas of employment differ from country to country. In South Korea, for example, 38,544 Vietnamese were employed by the end of March 2022. Of these, 27,081 work under the *Program of sending workers to work in South Korea*; more than 8,000 work as a crew on ear-shore and offshore fishing vessels; 3,535 are employed under the *High-tech Program* and about 200 under the Seasonal Labor Program (Embassy of Vietnam in South Korea 2022).

Overseas workers have contributed significantly to the socio-economic development of the Vietnam. First, overseas workers contribute significantly to the country's foreign currency reserves. In 2021, the amount of remittance attracted to home country reached 12.5 billion US dollars, an increase of about 10 per cent compared to 2020. An important part of this flows came from Vietnamese overseas workers (PV 2022). On average, each labourer sent home 200 million Vietnamese dong per year (Pham Anh Thang 2023). The wages of Vietnamese employees and the other subsidies they are entitled to while working abroad are significantly higher than the average local wage. The income of overseas workers is at least two or three times higher than those working domestically. For those being employed in South Korea or Japan, their income can be many times higher than that of workers in Vietnam (Nhat Duong 2023). For example, the average income of Vietnamese employee in South Korea is about 1,700 US dollar per person per month



(Embassy of Vietnam in Korea 2022). At this level of income, besides making important contributions to the country's socio-economic development, overseas workers may also improve the situation of their families.

It is also important to stress that Vietnamese workers, along with their financial contributions, returning after staying abroad for a period of time are also an important human resource for Vietnam's national development. Homecoming workers have gained knowledge, skills, experience and working styles in various fields. This workforce can contribute to increasing labour productivity in industries and services in Vietnam.

#### 4. Some Issues Related to Vietnamese Overseas Workers

So far, many issues have been raised regarding Vietnamese overseas workers. Some of the issues that are of particular concern are as follows.

The *first* is the increase in the number of Vietnamese employees who unilaterally stop their contracts to work for other employers or do not return home but stay illegally after their contracts expire. For example in South Korea, the proportion of these illegal migrants is very high (VTV.vn 2023). It is also noteworthy that the number of Vietnamese students who come to South Korea to study Korean language but stop studying and work illegally is increasing. By the end of March 2022, 28,047 out of 65,536 Vietnamese students now reside illegally there (Vietnamese Embassy in South Korea 2022). This situation has negative consequences in many ways. In particular, illegal workers are exposed to various risks, including diseases, occupational accidents, lack of civil rights protection, loss of jobs, and persecution, mistreatment, and being owed wages by the employer. In addition, these workers also have to live in insecurity and when discovered, they will be at risk of being arrested, deported and loss of opportunity to return to work (TL 2023). At the macro level, the increase in the number of Vietnamese employees who unilaterally stop their contracts to work for other employers or do not return to home but stay illegally after their contracts expire affects the image of Vietnamese workers and has negative impact on labour export promotion. In addition, people in localities with many illegal migrants will also lose access to high-income labour markets (TL 2023).

*Secondly*, a certain part of Vietnamese workers migrates abroad to work freely, without signing contracts through labour service providers. Regarding this issue,

"The survey on situation analysis and assessment of women's needs of safe labor migration in Nghe An, Lao Cai and Thanh Hoa." (Vu Thi Cuc 2022) indicated that female overseas workers who are employed under contracts will be supported with paperwork and work in the receiving country, and they are trained in some skills, basic foreign language and other knowledge on the law and culture of the receiving country. However, the group of freelance overseas workers who do not sign labour contracts through service providers face many difficulties and challenges both in life and in work (Vu Thi Cuc 2022). This affects their ability to earn money and remit it to their families. In addition, these workers, when faced with risk, do not dare to report to the local authorities. This situation creates a vicious cycle, restricting women to escape life difficulties when choosing to work abroad (Vu Thi Cuc 2022). In short, the situation of a certain proportion of Vietnamese expats without signing official contracts through a company providing labour services is a matter of concern.

*Thirdly*, there are shortcomings in vocational and foreign language training and orientation education for overseas workers. This is the reason why the number of skilled Vietnamese workforce is still low. This situation also reduces the competitiveness and influences the position of Vietnamese overseas workers (Pham Anh Thang 2023). Regarding this issue, a business leader with more than ten years of experience in sending workers to work in Japan assessed:

"In fact, up to 90 percent of people who work abroad are still mainly low-skilled groups, with limited professional skills and foreign languages. The rate of high-level technical workers and experts does not exceed 10 percent. For many years, labour export has focused on creating jobs for poor laborers without paying attention to groups capable of learning, receiving skills, technology, and management thinking from foreign countries such as students, academics, and vocational school staff." (Excerpt from: Hong Chieu 2022)

Therefore, the issues that needs attention for the activities of sending Vietnamese abroad are vocational and foreign language training and orientation education. In addition to the objectives of employment and income generation, the activities of sending workers abroad need to focus on the ability of learning, receiving skills, technology and management capabilities of the workers.

#### 5. Conclusion

With the increasing importance of sending Vietnamese people to work abroad in the country development process, from the 1980s until now, many guidelines, policies, and legal documents have been issued. Those guidelines, policies and legal documents have created a solid legal basis for Vietnamese who want to work abroad or are already employed in foreign countries.

In fact, the number of Vietnamese expat workers is increasing as is the number of countries. Every year, Vietnamese overseas workers earn significant economic benefits to themselves and their families and make an important contribution to the country's economic development. In addition, the process of working abroad also helps Vietnamese employees to achieve knowledge, experiences, and skills in many fields, which helps Vietnam expand economic partnerships and cooperation with other countries. Upon their return this contingent of workers adds to the workforce of quality in Vietnam.

The process of Vietnamese workers going to work abroad has also raised many issues. Some issues of particular concern are as follows:

- The first is the increase in the number of Vietnamese employees who unilaterally leave their contracts to do another job or do not return to Vietnam and stay illegally after their contracts expire. This situation is affecting the workers themselves, the image of Vietnamese workers, and Vietnam's labour export promotion activities.
- Secondly, a certain part of Vietnamese overseas workers going abroad by themselves, without signing labour contracts through a labour services company. This may cause difficulties and challenges for employees and management.
- In addition, vocational training, foreign language training and orientation education for overseas workers have shortcomings.

These shortcomings need to be overcome to improve the competitiveness, image, position, and work efficiency of Vietnamese overseas workers.

#### 6. References

- Center for Overseas Labour, Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs (2022): The report summarizing the work in 2022 and the direction of tasks in 2023.
- Central Committee (2022): Directive of the Secretariat on strengthening the leadership of the Party in the work of sending Vietnamese workers to work abroad in the new situation. Online Newspaper of the Communist Party of Vietnam. [https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/chi-thi-so-20-cttw-ngay-12122022-cua\)-ban-bi-thu-ve-tang-cuong-su-linh-dao-cua-dang-doi-elephant-cong-tac-dua-nguoi-lao-9067](https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/chi-thi-so-20-cttw-ngay-12122022-cua)-ban-bi-thu-ve-tang-cuong-su-linh-dao-cua-dang-doi-elephant-cong-tac-dua-nguoi-lao-9067).
- Council of Ministers (1988): Directive on the expansion of labor and expert cooperation with foreign countries. Thư viện pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Chi-thi-108-HDBT-mo-rong-hop-tac-lao-dong-chuyen-gia-voi-people-foreign-foreigner-37590.aspx>.
- Department of Overseas Labor (2022): The report summarizing the work in 2022 and the direction of tasks in 2023.
- Government (2020a): The Decree details the implementation of a number of articles of the Law on Vietnamese guest workers. Thư viện pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2020-ND-CP-huong-dan-Luat-Nguoi-lao-dong-Viet-Vietnam>.
- Government (2020b): The Decree stipulates penalties for administrative violations in the field of labor, social insurance, sending Vietnamese workers to work abroad under contracts. Thư viện pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Nghi-dinh-28-2020-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-377300.aspx>.
- Government Council (1980a): Resolution of the Government Council No. 362-CP of November 29, 1980 on the cooperation of employers with Socialist countries. Thư viện pháp luật. [https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-quyet-362-CP-hop-tac-su-dung-lao-dong-voi-cac-nuoc\)-xa-hoi-chu-nghia-44261.aspx](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-quyet-362-CP-hop-tac-su-dung-lao-dong-voi-cac-nuoc)-xa-hoi-chu-nghia-44261.aspx).

Government Council (1980b): Decision of the Council of Government No. 46-CP dated February 11, 1980 on sending workers and cadres to improve their qualifications and work for a limited time in socialist countries. Thư viện pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quyết-dinh-46-CP-dua-cong-nhan-can-bo-di-boi-duong-nang-cao-trinh-do-va-lam-viec-co-thoi-han-tai-cac-nuoc-XHCN-44226.aspx>.

Hong Chieu (2022): 90% of workers going to work abroad are low-skilled. Vnexpress. <https://vnexpress.net/90-lao-dong-di-lam-viec-nuoc-ngoai-co-tay-nghe-thap-4500367.html>.

ILO (2015): Formal and Informal Labor Migration in Some North Central Provinces of Vietnam: Results from a Household Survey. ILO Viet Nam Office. [https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/WCMS\\_379371/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/WCMS_379371/lang--vi/index.htm).

National Assembly (2006): Law on Vietnamese guest workers. Thư viện pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-nguoi-lao-dong-Viet-Nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-theo-hop-dong-2006-72-2006-QH11-15865.aspx>.

National Assembly (2020): Law on Vietnamese guest workers. Thư viện pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-69-2020-QH14-Nguoi-lao-dong-Viet-Nam-lam-viec-o-nuoc-foreign-theo-hop-dong-2020-439844.aspx>.

Nhat Duong (2023): Going to work abroad, Vietnamese people can earn twice as much in the country. VnEconomy. <https://vneconomy.vn/di-lao-dong-o-nuoc-ngoai-nguoi-viet-co-the-kiem-gap-doi-trong-nuoc.htm>.

Pham Anh Thang (2023): Bringing Vietnamese workers to work abroad: Imprints and problems in the new situation. Tạp chí Cộng sản. [https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van\\_hoa\\_xa\\_hoi/-/2018/827319/dua-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-Ngoai--nhung-dau-an-va-van-de-dat-ra-trong-tinh-hinh-moi.aspx](https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/827319/dua-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-Ngoai--nhung-dau-an-va-van-de-dat-ra-trong-tinh-hinh-moi.aspx).

Politburo (1998): Directive on the export of labour and experts. Thư viện pháp luật. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Xuat-nhap-khau/Chi-thi-41-CT-TW-nam-1998-xuat-khau-lao-dong-chuyen-gia-170756.aspx>.

PV (2022): Data management of Vietnamese workers working abroad – Current situation and solutions. Tạp chí Con số và Sự kiện. <https://consosukien.vn/quan-ly-du-lieu-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-thuc-trang-va-gia-phap.htm>.

Thanh Duc (2023): Overseas workers returning home need job support. Kiểm toán. <http://baokiemtoan.vn/lao-dong-di-cu-ve-nuoc-can-duoc-ho-tro-viec-lam-23428.html>.

TL (2023): What solution to prevent illegal workers? Online Newspaper of Communist Party of Vietnam. <https://dangcongsan.vn/cung-ban-luan/giai-phap-nao-ngan-chan-lao-dong-cu-tru-bat-hop-phap-635292.html>.

Tong Van Bang (2020): The issue of Vietnamese laborers working abroad with a definite term under the Agreement on labor cooperation between Vietnam and other countries – Theory and practice. Doctoral thesis in Law: Hanoi Law University.

Van Toan (2022): The work of sending Vietnamese workers and experts to work abroad in a new situation. Nhân Dân. <https://nhandan.vn/cong-tac-dua-lao-dong-va-chuyen-gia-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-trong-tinh-hinh-moi-post712086.html>.

Vietnam Embassy in South Korea (2022): Report summarizing the implementation of Directive No. 16-CT/TW dated May 8, 2012 of the Secretariat of Faculty XI on strengthening the leadership of the Party in the work of sending workers and experts to work abroad.

VTV.vn (2023): Vietnamese workers in Korea fled and its consequences. VTV Electronic Newspaper. <https://vtv.vn/xa-hoi/lao-dong-viet-nam-tai-han-quoc-bo-tron-va-nhung-he-luy-20230330185505735.htm>.

Vu Thi Cuc (2022): Survey report analyzing the situation and assessing women's needs for safe labor migration in Nghe An, Lao Cai, Thanh Hoa. UNWOMEN, Vietnam Women's Union. Hanoi.



**Prof. Dr. Nguyen Tuan Anh**

Faculty of Sociology

VNU University of Social Sciences and Humanities, Hanoi

Email: xhhanh@gmail.com





*Foreign workforce is welcome in Vietnam*  
Source: flickr.com/GBS Vietnam

## Foreign Workforce in Vietnam

● Detlef Briesen

The article provides an overview of the function of foreign labour for the Vietnamese labour market. According to previous research results, this group of people consists mainly of members of very well-educated elite and expert groups. In a first step, an attempt is made to approach foreigners in Vietnam empirically from an overarching perspective. This is followed by a brief determination of the function that elite and expert migration generally has for the development of individual states and regions. In a third part, the living and working situation of foreign workforces in Vietnam is discussed. This part in particular is based on the author's own observations.

### 1. Foreigners in Vietnam

Particularly in Vietnam's major urban centres, especially Hanoi and Ho Chi Minh City, it is becoming increasingly obvious that Vietnam is once again attracting a larger number of foreigners after the end of the COVID-19 pandemic. The vast majority of these, however, are tourists, with a new record of around 18 million arrivals having been set in 2019, of which over 14 million came from other countries in Asia, mainly China and Korea (Vietnam National Administration of Tourism 2019, 12). Since the beginning of 2023, these numbers are now rising again significantly; in the months of January to March alone, the Vietnamese authorities recorded around 1.9 million entries, although 810,000 of these, or almost half, were now from the Republic of Korea (Vietnam National Administration of Tourism 2023, 3). Statistically, it is not precisely recorded how many of these visitors come to Vietnam for reasons other than tourism.

Besides the mass of tourists, there are more or less visible groups of foreigners living in Vietnam for a longer period of time, especially in Hanoi and Ho Chi Minh City: Businesspeople, diplomats, employees of international organizations and their interns, students and returned Vietnamese with foreign passports. In most cases, these are individuals from the industrialized countries of Europe, North America, and East Asia. In addition, as everywhere in the world, there must be grey areas or illegal migration in Vietnam, but this has hardly been addressed so far (ILO. International Labour Organization. Labour migration in Viet Nam)

At least it can be said that, in contrast to the number of Vietnamese who leave the country primarily to take up work abroad, immigration to Vietnam remains within narrow limits. Based on ILO data, every year about 80,000 persons still leave Vietnam mainly for this reason. Also according to ILO, there were 2.7 million people of Vietnamese origin in ASEAN countries alone in 2019 (Measuring labour migration in ASEAN 2022, 24). In contrast, the total number of people with foreign citizenship in Vietnam accounted for less than 0.1 per cent of the resident population there (76,000 people) in 2019, according to the same ILO statistics (Measuring labour migration in ASEAN 2022, 24)



This makes Vietnam, together with the People's Republic of China and Indonesia, one of the countries that officially have the lowest proportion of migrants in their resident or working population worldwide (United Nations 2022).

And yet labour immigration is a highly relevant topic for Vietnam:

- First, it is expected that international integration will continue to intensify, especially in economic terms, due to globalization in general and, in particular, increasingly at the regional level, through institutions such as ASEAN (Association of Southeast Asian Nations) or RCEP (Regional Comprehensive Economic Partnership). It can be assumed that more foreign workers will come to Vietnam in the future.
- Second, Vietnam is currently undergoing a major aging of its population. If the enormous economic growth continues, there will probably be a shortage of suitable workers in the country in just a few decades. Perhaps Vietnam will then change from an emigration to an immigration country.
- And third, certain groups of immigrants are already playing a significant role in development on a global scale: highly skilled people who have more than one place to live and work in different parts of the world or who move from country to country. It is on these international elites or experts that my article focuses.

The contribution of this group in particular to the world of work and to development in Vietnam has not yet been adequately researched, and it is therefore very difficult to obtain a more precise overview. Above all, contrary to some romantic notions that are widespread in Germany, for example, not all migrants are the same. Rather, they differ in terms of the motives for and the manner of their migration and also with regard to their concrete life situations. It is therefore important to make theory-based differentiations in the following section.

## 2. Elite and Expert Migration in the Context of Vietnam

Researchers originally understood migration to mean a permanent spatial change in the centre of one's life. This is no longer the case today, as many people can now have several focal points for their life and work in different countries. In fact, however, migration has never been such a one-way street. If we look at the enormous waves of emigration from Europe to the USA in the 19th century, for example, up to one third of German emigrants returned to their home country.

Such behaviour is also referred to as *transmigration*; it is part of international migration that takes place across national borders, whether for a job, retirement, or marriage. Today, migration is considered a multifaceted social fact without a generally accepted definition or a clear assessment in each case as only good or only detrimental for the receiving country. However, a distinction is made, for example, between the involuntary emigration of war refugees and the voluntary movement of people who go abroad, for example, to take up a job or to receive (better) education. Even this is only a useful distinction to a limited extent because migration is sometimes prompted already by fears that life in the home country could become more difficult or even dangerous in the future, which puts the category *voluntary* into perspective.

More decisive for contemporary immigration to Vietnam is therefore a further differentiation made a few years ago by the German sociologist Christoph Butterwegge. He sees international migration as characterized by an increasing polarization:

- First, as a process of dualization between transnational or even transcontinental migration between expert or elite migration on the one hand and poverty and forced migration on the other.
- And second, as a differentiation of state migration policy into positive incentives for the former and negative sanctions for the latter (Butterwegge 2003).

This could also be summarized as follows: *misery* migration from the Global South, such as that of Africans to Europe, is to be prevented wherever possible, while the immigration of experts or members of various elites is in some cases massively encouraged. In the economic literature, at least, there is almost unanimous agreement that the immigration of highly skilled personnel is preferable to that of lower-skilled workers. The debate about such elite immigration has a thoroughly stale aftertaste, because a distinction is made between *good and desirable* highly skilled migrants and *bad and undesirable* non-skilled or barely skilled migrants, which has significant implications for the overarching migration and asylum policies of many nations.

Statistically, the so-called misery migrants in Vietnam are not necessarily non-existent but insufficiently recorded. The available information from the ASEAN ILMIS database, 2021 covers only 14.3 per cent of the requested information with respect to Vietnam (ILO 2022, 11). Therefore, the situation in Vietnam is discussed here mainly with a focus on elite and



Tourists from Europe in Vietnam  
Source: iStock/Soft\_Light

expert migration, but even if this should be put into perspective. This is because the comparatively low cost of living in the country makes a stay in Vietnam attractive for those people who often receive a good education in their country of origin from the Global North but have difficulty finding employment there that is appropriate for them.

Anyway, the majority of expert or elite migrants in Vietnam are not permanent immigrants, but so-called transmigrants. They are mainly found in the urban centres, in Hanoi, Danang and Ho Ch Minh City. Many of them have had their places of work and residence in different countries or cultures several times already. Elites/experts, as the term indicate usually have high formal qualifications. Their pronounced spatial mobility by no means leads them to completely abandon their social ties to their society of origin. In fact, their foreign background and continued connections to their home country are a very important source of income, resources, and their status as privileged expats in Vietnam. Nonetheless, these *expatriates* sometimes no longer define themselves in terms of a national identity at all. Decisive for self-definition and lifestyle of these (more or less) successful transmigrants is rather their

professional status. Their biographies, life projects and attitudes neither correspond to a preparation for a final return nor to the demand of a complete assimilation into the society of Vietnam. Thus, within this new perspective, we are sometimes dealing with people who operate bi-nationally or regionally, in cross-border social spaces, labour markets and organizations, or in the global society or who would at least like to do so (Sievers/Griese 2010).

In the ideal type, as Christoph Butterwegge points out, such expats are scientific-technical, economic, and political executives. They live here today and there tomorrow, whether because their places of employment rotate, career advancement is facilitated by a global presence, or tax advantages invite them to modern nomadism. Such individuals usually have a university degree, particular specific expertise, or considerable international experience, e.g. in management. Examples of such courted individuals are, for example, IT specialists or top scientists. Their migration takes place both within the industrialized countries and from the developing to the industrialized countries, to a more limited extent also in the opposite direction (Butterwegge 2003).





Backpackers in HCMC  
Source: flickr.com/Steven Kramer

However, residents of expat neighbourhoods in Hanoi and Ho Chi Minh City are recruited from such individuals only to a certain extent. This is because there are broadly two types of jobs that foreigners from the Global North do in Vietnam, one of which is language teaching. Only few of these persons are indeed trained in this profession or have official work permits as instructors. Many long-term tourists (travellers) use (mainly English) language teaching primarily to support their living or travel expenses, usually as private tutoring or at smaller, also private, teaching institutions. As a result of the COVID-19 pandemic, the proportion of this group has declined significantly.

The second group, now again predominant, includes employees of embassies, GOs and NGOs, scientific and educational experts, representatives or managers of foreign companies, and workers with high qualifications

such as technicians or consultants. These come to the country with a work permit or by invitation from a Vietnamese institution, and often on very good terms. The COVID-19 pandemic has also resulted in fewer people coming to Vietnam again to work as assistants or office workers. The requirements for the profile of those to be sent to Vietnam has become stricter: Decisive proof must again be provided that the relevant position cannot be filled by suitable Vietnamese workers despite an intensive search.

The COVID-19 pandemic and a change in Vietnamese government policy have thus led to a return of foreigners in Vietnam to more elite and expert migration. Such individuals are of great importance to Vietnam, to its multilateral development cooperation and to the multinational companies based here, because they contribute significantly to the transfer of knowledge from the global to the national level due to their qualifications, experience, and networking. The existing economic literature emphasizes that such migration has an overwhelmingly positive impact on the overall development or competitiveness of regions and countries. Highly skilled migrants are an important resource, such as through:

- Strengthening national R&D systems,
- Integration into international business, scientific and other networks,
- Increasing entrepreneurial and research activities,
- Integration of the host country into the international division of labour or the corresponding exchange in business, research, culture, education, and bilateral and multilateral governmental cooperation,
- Overcoming bottlenecks in the regional labour supply or its qualification,
- Promotion of the level of technologies, management, research, training, etc.

On the other hand, the following is considered disadvantageous:

- Potential pressure on wages and higher unemployment among domestic highly skilled workforce,
- A likewise potentially lower incentive for education and training of the national population, and
- An increase in the cost of living for locals, at least in foreigner neighbourhoods (Huber 2010, i).

### 3. Living and Working Environment of Foreign Experts and Executives in Vietnam

The realities of life and work of the groups in focus here are thus correspondingly diverse. To begin with: Among international experts, working in Vietnam is highly regarded: in 2019, before the COVID-19 pandemic, Vietnam ranked among the top 10 most attractive destinations (out of 163 countries) for foreign experts, just behind developed economies such as Switzerland, Canada, or Germany, according to the HSBC Expat report (Linh Ha Bui 2021, 119). There are many reasons for this: Vietnam has developed rapidly in recent years and therefore offers interesting employment opportunities, especially for international experts. The cost of living is low, and salaries transferred from abroad allow considerable savings despite a high standard of living. The security in the country, the quality of life and the great friendliness of the Vietnamese are perceived as particularly advantageous (Vietnam News 2022).

Such a positive overall assessment, however, does not mean that the findings presented in the previous section could be applied one-to-one to the lives and work of foreign-born highly skilled workers in Vietnam.

#### *The living environment*

First, about everyday life: Many of foreigners in Vietnam live in a bubble, meaning that they are not necessarily integrated into Vietnam's social reality. This is especially true for those who worked as language teachers in a semi-legal way especially before the outbreak of the COVID-19 pandemic (for whom labels like elite, or expert did not apply anyway): younger backpackers. Their bubble overlaps with that of short-term tourists of the same age, structured by apartments shared by several people, roof-top parties, shisha bars and vegan restaurants.

Also, not all of the people working in the country who can actually be called experts are truly transnationally oriented: Employees of Japanese or Korean companies, for example, often live in the appropriately native parallel world of that company that has sent them to Vietnam for some time. They are concentrated in Hanoi in their own foreigners' district, in Cau Giay. Quite similar parallel worlds exist for many Europeans and anyway for diplomats and staff of GOs and NGOs.

Professionals sent to Vietnam with English as their mother tongue form a bubble of their own, as they in fact often speak only one language, English, quite an obstacle in developing intercultural competence not only in dealing with Vietnamese but also with the other foreigners in Vietnam. Therefore, in Hanoi, along the streets of Xuan Dieu, Dang Thai Mai and To Ngoc Van, a residential area strongly dominated by people from the Anglo-Saxon world has formed, where other aliens are confronted with corresponding behaviours: for example, the obligatory after-work party on Friday night or the habit on the street, in the supermarket or restaurant to keep adamantly to the left. Something similar can be observed in Ho Chi Minh City around Bui Vien and Phu My Hung streets.

Nevertheless, there, around the Xuan Dieu or in Cau Giay, more becomes recognizable than just a residential district for foreigners, who have a significantly higher income than the vast majority of Vietnamese. Transnational social spaces have formed in parts, diverse relationships, and networks across traditional cultural and national borders. Sometimes this is not due to the expats themselves, but to younger Vietnamese. They prefer to work for foreign companies and organizations: The pay is usually better, careers advance more quickly, and opportunities open up to accelerate Vietnam's development with the support of international experts, a motivation that should not be underestimated.

#### *The working environment*

How does this affect the world of work? Foreign workers in Vietnam are a small but important minority in a working world almost exclusively dominated by Vietnamese. The neighbourhoods in Hanoi and Ho Chi Minh City already mentioned may be full of representative offices and offices of foreign states, foreign companies, and various NGOs: But on 18 March 2020, at the start of the COVID-19 pandemic, there were only 94,000 foreigners with work permits in the whole of Vietnam, which was also only a doubling in the entire previous decade. Many of the foreigners also belonged to what are called invisible minorities, with more than half coming from China and Korea. Most of them worked in public-private partnership programmes or in large projects of corporations like Samsung, LG, or Lotte (Linh Ha Bui 2021, 119).





On the morning of 8 May 2023 in Hanoi, the Vietnam International Arbitration Centre (VIAC), in collaboration with the Korean Commercial Arbitration Board (KCAB), organized a Seminar on “Trade & Investment between Korea & Vietnam.”

Source: <https://www.viac.vn/en/news-events/seminar-on-trade-investment-between-korea-vietnam-finding-opportunities-in-adversities-n1444.html>

As already indicated by buzzwords such as elite or expert migration, foreigners in Vietnam mostly work as managers or as consultants for Vietnamese management levels. All the studies available so far emphasise that it is only in the actual day-to-day work that the clear cultural differences that distinguish foreign managers and advisors from their Vietnamese partners or subordinates really become visible. These are not trivialities of everyday working life, but rather cultural orientations that are sometimes very fundamentally different. The work of the Dutch social psychologist Geert Hofstede, who is rightly regarded as the founding father of international comparative research on corporate cultures, is fundamental to the study of these differences. According to his theory, employees from Vietnam or foreigners are characterised by at least six different cultural dimensions, for which Hofstede formulated meaningful keywords or indices. The table below provides an overview.

It is an interesting endeavour to illustrate such rather abstract categories with examples from the interaction between Vietnamese and foreigners in the work environment of the country. Probably most who have experience of foreigners and Vietnamese working together will answer like this:

In Vietnam, power is more accepted, people are more oriented towards their group, they are better able to deal with current uncertainties because in a longer perspective many things straighten out, and leisure time and control over one’s own life are not so important in Vietnam.

One can also relate this to the view and behaviour of the Vietnamese themselves. They are probably, with all the exceptions, rather characterised by

- The importance of networks at all levels of working life,

Table 1: The six cultural dimensions, their measurement and function according to Hofstede

Cultural Dimension	Index	Function
Power Distance	PDI	Power Distance is about whether and to what extent less powerful individuals accept or perhaps even expect an unequal distribution of power.
Individualism versus Collectivism	IDV	In individualistic societies, self-determination, ego experience and individual responsibility are important. In a collectivist culture with a low IDV index, on the other hand, integration in any kind of network dominates. The we is more important than the me.
Masculinity versus Femininity	MAS	This dimension denotes the expression of the predominant values that are established in both genders. Hofstede lists caring, cooperation and modesty as feminine values. Masculine values, on the other hand, are competitiveness and self-confidence. Caution is needed here when applying Hofstede’s categories.
Uncertainty Avoidance	UAI	Hofstede distinguishes between cultures with a high UAI, in which uncertainties are to be excluded as far as possible by many fixed laws, guidelines and safety measures, and cultures that accept uncertainty. They are more tolerant when it comes to solving problems and have fewer rules, which are also easier to change in case of doubt.
Long-Term Orientation	LTO	This index indicates how long-term a society plans. Hofstede introduced this cultural dimension later, after collaboration with Chinese researchers and managers. This dimension is also known as Confucian Dynamism and refers to long-term oriented values of members of an organization: thrift and perseverance, as opposed to short-term values such as flexibility and egoism.
Indulgence versus Restraint	IVR	This dimension describes the extent to which happiness can be achieved through the perception of control over one’s own life and the importance of free time and leisure.

Source: Hofstede 2010

- The great relevance of group consensus and cohesion,
- The indirect communication about even serious problems, combined with principles such as saving face and smiling even in serious situations,
- The fact that Vietnamese usually do not have only one job and that hobbies and holidays are common only to a limited extent,
- The large role of the family as an emotional reference point and economic anchor of stability, as well as the extensive obligations for wealth management for the extended family, which is very relevant even in the respective work relationships (Sehring 2021, 108–109).

If one assumes such a value orientation, working with Europeans, for example, often presents the Vietnamese with considerable challenges or puzzles. It is not always clear what a Dutch manager or French consultant actually wants. Many Vietnamese therefore observe their partners over a period of time, only to find out what they suspected anyway:

The Westerner is pragmatic, loves high effectiveness and efficiency at work, approaches people directly and tries to work in an open-ended and creative way. Germans, for example, are also considered to be very direct: cooperation is open to discussions, complaints and arguments, and people often ask questions. And about that, a Westerner is not particularly open about his personal circumstances, his family, and certainly not his income (Linh Ha Bui 2021, 124–125).



## 4. Summary

Whether these are all just stereotypes remains to be seen. However, the analysis of the contrasts is made more difficult by numerous differentiations. There is no such thing as the German or the Vietnamese. In Germany for example, the people from Cologne and Berlin are very different, as are North, Central and South Vietnamese. This is made even more complex by the fact that the experts working in Vietnam come from very different cultural backgrounds: mainly East Asia, from the Anglo-Saxon world and from Europe. However, it is expected that the international presence will increase again after the end of the COVID-19 pandemic. This offers numerous opportunities for transcultural communication (including misunderstandings) and also for the long-needed better research on the topic. This should include both the division into misery and elite migration outlined by Butterwegge. Perhaps a more differentiated picture can be offered in the same place at a later date.

## 5. References

- Butterwegge, Christoph (2003): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung (Immigration under the sign of globalisation). In: Butterwegge, Christoph/ Hentges, Gudrun (ed.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik. 2. Aufl. Opladen. 3. <https://www.christophbutterwegge.de/texte/Zuwanderung%20und%20Globalisierung.pdf>.
- Hofstede, Geert (2010): Cultures and organizations: software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival. New York.
- ILO. International Labour Organization (2022): Data gaps in international labour migration statistics in Viet Nam. International Labour Organization and General Statistics Office. Geneva. 11.
- ILO. International Labour Organization. Labour migration in Viet Nam. <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/labour-migration/lang--en/index.htm>.
- Linh Ha Bui (2021): Ong Tay muon gi? – Was will der Westler eigentlich? In: Stoffers, Andreas/Long Quang Pham (ed.): Der aufsteigende Drache – Erfolgreich in Vietnam. Ein interkultureller Guide für alle, die in Vietnam arbeiten oder arbeiten wollen. Wiesbaden. 117-127. 119.
- Measuring labour migration in ASEAN: Analysis from the ILO's International Labour Migration Statistics (ILMS) Database. Geneva 2022. 24.
- Sehring, Kim Nga (2021): Wie klappt die Zusammenarbeit mit Vietnamesen? (How does the cooperation with the Vietnamese work?) In: Stoffers, Andreas/Long Quang Pham (ed.): Der aufsteigende Drache – Erfolgreich in Vietnam. Ein interkultureller Guide für alle, die in Vietnam arbeiten oder arbeiten wollen. Wiesbaden. 107-117.
- Sievers, Isabel/Griese, Hartmut M. (2010): Bildungs- und Berufsbiografien erfolgreicher Transmigranten (Educational and professional biographies of successful transmigrants). In: APuZ Anerkennung, Teilhabe, Integration. Bonn. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32371/bildungs-und-berufsbiografien-erfolgreicher-transmigranten/> <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32371/bildungs-und-berufsbiografien-erfolgreicher-transmigranten/>.
- United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022): International Migration 2020. United Nations Publication. New York. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>.
- Vietnam National Administration of Tourism. <https://vietnamtourism.gov.vn/en/statistic/international?year=2019&period=t12>.
- Vietnam National Administration of Tourism. <https://vietnamtourism.gov.vn/en/statistic/international?year=2023&period=t3>.
- Vietnam News (2022): Why do so many foreigners decide to make Việt Nam their home? <https://vietnamnews.vn/life-style/expat-corner/1209251/why-do-so-many-foreigners-decide-to-make-viet-nam-their-home.html>.



### PD Dr. Dr. Detlef Briesen

Contemporary History

Department of History and Cultural Studies

Justus-Liebig Universität, Gießen

DAAD Counselor Vietnam

Email: [detlef.briesen@geschichte-uni.giessen.de](mailto:detlef.briesen@geschichte-uni.giessen.de)

# Labour Law, Policies and Research in Vietnam - An Overview

● Nguyen Thi Thuy Trang and Luu Thi Thuy Huong

## 1. Overview of the Labour Market and Employment in Vietnam

Since the beginning of Doi Moi in 1986, Vietnam has gained remarkable achievements in socio-economic development in general and labour and employment in particular. However, the economy as a whole and the situation of labour and employment are also significantly affected by fluctuations in global and regional contexts such as economic and financial crises, and political-economic tensions between big countries or serious epidemics. Currently, Vietnam is witnessing deep changes in population and social structure with some notable issues such as a rapidly aging population or multidimensional poverty rates and inequality that decreased markedly but unevenly across regions and population groups. An open economy with a high import-export to GDP ratio continues to create jobs, but the pace is slowing (International Labor Organization 2022).

According to a Report of the International Labor Organization (2022), the size of the labour force in the past 10 years has continued to increase, in which, the higher growth rate in urban areas and the elderly group reflects the process of rapid urbanization and population aging. The participation rate in the labour market is at a high level; in 2022 this rate was 68.5 per cent, an increase of 0.8 percentage points compared to the previous year (GSO 2023).

Significant progress has been made in the education level of the workforce in Vietnam, but the proportion of workers with technical and professional qualifications remains low and slowly improved. The workforce with training from elementary level and above in 2022 was 13.5 million people, accounting for 26.2 per cent, increasing by 0.1 percentage points over the previous year (GSO 2023).

In Vietnam, the process of economic restructuring has taken place strongly in the direction of increasing the proportion of labour in the industrial, construction and service sectors. For the year 2022, the labour force in the industry and construction sector was 17.0 million people (accounting for 33.6 per cent), an increase of 72.6 thousand people compared to the previous year; the service sector recorded a strong increase and reached 19.7 million people (accounting for 38.9 per cent), an increase of 1.1 million people compared to the previous year. Labour in agriculture, forestry and fishery reached 13.9 million people (accounting for 27.5 per cent), a decrease of 352.7 thousand people compared to the previous year (GSO 2023). The income of salaried workers in all three economic sectors tends to increase, but the income level in the agriculture, forestry and fishery sectors is much lower than in the industry-construction and service sectors.

In the period 2011–2019, Vietnam's unemployment rate was always low and tended to decrease. The unemployment rate of people with high qualifications is higher than the unemployment rate of people with lower qualifications (International Labor Organization 2022). In general, Vietnamese workers do not face difficulties in accessing jobs, mainly due to the large size of the informal sector in Vietnam. Unemployment and underemployment are not big problems, but job quality and low labour productivity are big challenges in the context of competition and international integration.



*ILO Viet Nam staff kick off the ILO Centenary Year in Hanoi on 22 January 2019.*

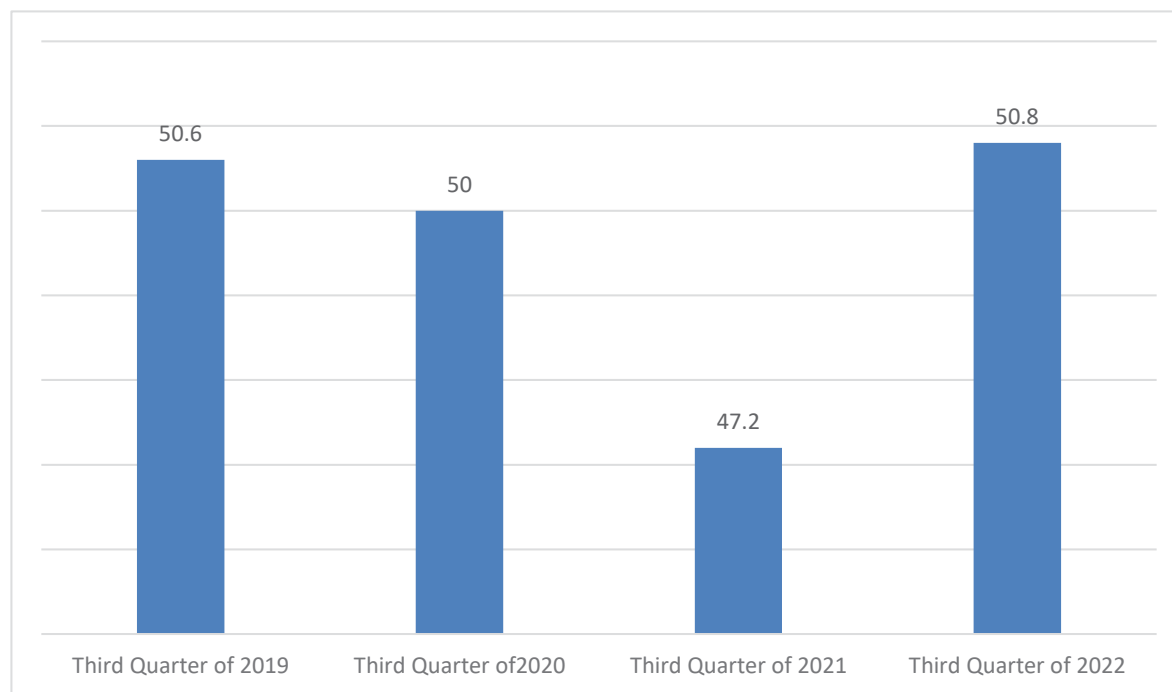
*Source: flickr.com/ILO Asia-Pacific*



The COVID-19 pandemic has already had an impact on the labour market, especially in 2021. The most affected industries are labour-intensive industries such as tourism and accommodation, aviation, retail, and manufacturing industries such as textiles, footwear, food processing, etc. Due to the impact of the epidemic, the unemployment rate of workers without professional and technical qualifications tends to increase higher than those with. This situation shows that, in difficult circumstances when the economy is in shock, unskilled workers face more difficulties in job opportunities than workers with professional and technical qualifications (ILO 2022).

The recovery of the labour market occurred in all regions, which can be seen in the return of employed workers of working age in some regions, especially in the two regions that face many difficulties – the Northern Midlands and Mountains and the Central Highlands. In the third quarter of 2022, employed labourers of working age in these two regions were 5.4 million people and 3.2 million people respectively, an increase of 461.0 thousand people and 149.2 thousand people over the same period of the year before and higher than before the COVID-19 pandemic (in 2019) with 276.5 thousand people and 232.7 thousand people (GSO 2022).

**Figure 1: Number of people aged 15 and over having jobs in the third quarter, period 2019–2022 (unit: million people)**



Source: GSO 2022

Although the share of vulnerable employment (self-employed and family workers) has decreased by 12.6 percentage points over the past 10 years, still more than half of Vietnamese workers are employed in vulnerable jobs (ILO 2022).

Within ten years from 2011–2019, the average monthly income of salaried employees increased by 8.3 per cent/year on average. However, there is still a wage gap between men and women. The income of female workers is lower than that of men and this gap tends to widen, raising alarm about gender wage inequality.

The skill mismatch of current workers still exists. The fact that there are many workers doing jobs above their qualifications reflects the shortage of skilled workers in Vietnam (accounting for 24.8 per cent of the total number of employees in 2019) (ILO 2022).

## 2. Policies and Laws on Labour and Employment

The Communist Party and State of Vietnam have always paid attention to and attached importance to labour issues. After the establishment of the Democratic Republic of Vietnam, as early as 1947, President Ho Chi Minh signed Decree 29/SL stipulating the nationwide labour regime for salaried workers (in essence, it was a relatively comprehensive Labour Act), Ordinance 76/SL promulgating the regulation of civil servants and Ordinance 77/SL regulating the labour regime in state-owned enterprises in 1950. These documents are very important, laying the foundation for the country's Labour Code. But due to the prolonged war and the centralized subsidy mechanism, there were no conditions for the implementation of these documents.

Since 1954, especially in the 1960s, the Vietnamese State has issued thousands of documents on labour in service of economic-production and labour management in the North. The vast majority of these documents are under the law with the content follows the centralized administrative mechanism and subsidies. After the day of national reunification, in 1976, the Ministry of Labour took the initiative to draft the Labour Code and in March 1981, and the Government established the first Drafting Committee of the Labour Code. In July 1990, the Chairman of the Council of Ministers decided to establish the second Labour Code Drafting Committee, and at the same time directed the promulgation of new documents on labour legislation by issuing single-issue documents in the form of ordinances or documents of the Government, gradually testing, summarizing experiences, and urgently codifying them into the Labour Code (Government 1993).

The first Labour Code of the Socialist Republic of Vietnam was passed by the 9th National Assembly on June 23, 1994, took effect from January 1, 1995, and was amended and supplemented in accordance with the Law on Amending and Supplementing a Number of Articles of the Labour Code, passed by the 10th National Assembly at its 11th session on April 2, 2002.

The provisions of the Labour Code mainly regulated the typical labour relations of the market economy, the labour relations between salaried employees and employers arising on the basis of labour contracts and activities and social relations directly related to labour relations. Some provisions of the Labour Code are also applied to the labour relations of state officials and employees.

The main content of the Labour Code included regulations on:

employment, vocational training, labour contracts, collective labour agreements, wages, working conditions, working regimes, and labour discipline, material responsibility, social insurance, occupational safety, occupational hygiene, specific regulations for female employees, minor workers, elderly workers, disabled people, labourers has high professional and technical qualifications, labour dispute resolution, state management of labour, etc.

After more than ten years of implementation, the 1994 Labour Code basically came into practice, creating a legal corridor for subjects to establish labour relations, contributing to protecting the legitimate rights and interests of employees and employers, reasonable adjustment of labour relations and other social relations closely related to labour relations. However, over time, the socio-economic situation of the country in general, of the labour market, and of labour relations in particular underwent changes that required the Labour Code to be amended and supplemented.

The Labour Code 2012 was approved by the 13<sup>th</sup> National Assembly at its third session on June 18, 2012, and took effect from May 1, 2013, including 17 chapters and 242 articles.

After more than five years of application, the 2012 Labour Code revealed many inadequacies that made it difficult to apply and affect the legitimate rights and interests of employees. Therefore, on 20<sup>th</sup> November 2019, the National Assembly passed the Labour Code 2019 with a number of new regulations on retirement age, employee representative organization at the grassroots level, labour contracts, and ceiling on working hours, etc. The Labour Code 2019 was born to supplement the shortcomings of the 2012 Labour Code as well as to promptly update the country's exciting development situation.

Other laws and regulations related to labour-employment:

- The Law on Vietnamese Guest Workers 2020.
- Law on Occupational Safety and Hygiene 2015.
- Law on Vocational Education 2014.
- Law on Social Insurance 2014.
- Employment Law 2013.
- Trade Union Law 2012.

- Decree 12/2022/ND-CP on sanctioning of administrative violations in the field of labour, social insurance Vietnamese Guest Workers.
- Decree 112/2021/ND-CP guiding the Law on Vietnamese Guest Workers.
- Decree 108/2021/ND-CP on adjustment of pension, social insurance allowance and monthly allowance.
- Decree 87/2021/ND-CP on extending the implementation period and amending Decree 20/2020/ND-CP to pilot the management of labour, wages, and bonuses for a number of economic groups and state corporation.
- Decree 152/2020/ND-CP on foreign workers working in Vietnam and recruiting and managing Vietnamese employees working for foreign organizations and individuals in Vietnam.
- Decree 27/2020/ND-CP amending Decree 40/2014/ND-CP regulating the use and exploitation of individuals in science and technology activities and Decree 87/2014/ND-CP regulating on attracting individuals in science and technology activities who are overseas Vietnamese and foreign experts to participate in science and technology activities in Vietnam.
- Decree 20/2020/ND-CP on pilot implementation of labour, salary, and bonus management for a number of economic groups and state-owned corporations.
- Decree 76/2019/ND-CP on policies for cadres, civil servants, public employees, employees, and wage earners in the armed forces working in areas with special socio-economic conditions hard.
- Decree 161/2018/ND-CP amending regulations on recruitment of civil servants and public employees, promotion of civil servant ranks, promotion of public employees and implementation of contract regimes for some types of work in state administrative agencies country, public non-business units.
- Decree 153/2018/ND-CP on pension adjustment policy for female employees starting to receive pension in the period from 2018 to 2021 with a period of social insurance payment from full 20 years to 29 years year 6 months.
- Decree 24/2018/ND-CP stipulating the settlement of complaints and denunciations in the field of labour, vocational education, Vietnamese workers working abroad under contracts, employment, security safety, occupational hygiene.

### 3. Labour and Employment Issues in Vietnam's Socio-Economic Development Strategies over Time

Vietnam has gone through three periods of the *Ten-Year Socio-Economic Development Strategy* (1991–2000, 2001–2010, 2010–2020) and is implementing the *Socio-Economic Development Strategy* for the period 2021–2030. The strategies have common goals, but also many tasks that reflect the specific characteristics and goals of the specific context of each period. In these strategies, labour and employment are always an urgent issue and one of the top priorities.

Identifying employment as an urgent issue and creating jobs for workers as one of the top priorities in socio-economic policies, the Vietnam Socio-Economic Development Strategy in the period 2001–2010 stated:

“Deployment is a decisive factor to promote the human factor, stabilize and develop the economy, make the society healthy, and meet the legitimate aspirations and pressing requirements of people.”

To realize the objective of the above strategy on job creation, the Ministry of Labour, War Invalids and Social Affairs has developed the Employment Strategy for the 2001–2010 period with the aim of

“Transforming the labour structure in accordance with the basic structure of the labour force in accordance with the requirements of the labour force, economic structure; ensure jobs for the majority of labourers who need to work; improve labour productivity, increase income, and improve people’s quality of life. Specifically, strive to create jobs for about 15 million workers in the period 2001–2010, an average of 1.5–1.6 million people per year; the labour structure in agriculture, industry-construction and services is 50 per cent, 23 per cent and 27 per cent, respectively; reduce the urban unemployment rate to below 6 per cent by 2005 and below 5 per cent by 2010; increase the rate of time use in rural areas to 80 per cent by 2005 and 85 per cent by 2010; the rate of trained workers will reach 30 per cent in 2005 (in which vocational training is 22 per cent) and 40 per cent in 2010 (of which vocational training is 30 per cent); the growth rate of social labour productivity is about 4–5 per cent per year.” (Le Quang Trung 2011)

In order to concretize the guidelines and orientations of the Socio-Economic Development Strategy for the period 2011–2020 in the field of employment, and at the same time, towards the implementation of the goals of decent work as well as the standards of employment according to the recommendations of the International Labor Organization (ILO), the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, coordinating with other ministries, sectors and research agencies, and with technical support from the Office of the International Labor Organization in Vietnam, organized the implementation of the Vietnam Employment Strategy for the period 2011–2020. After ten years of implementation, the strategy brought a number of results: The scale of human resources were expanded, the labour force increased from 50.4 million people in 2010 to about 54.6 million people in 2020 with a more reasonable structure. The quality of human resources significantly improved and was more in line with market needs. The rate of trained workers increased from 40 per cent in 2010 to 64.5 per cent in 2020. In which, the percentage of trained workers with degrees and certificates increased from 14.6 per cent in 2010 to 24.5 per cent in 2020. High-quality human resources will increase in both quantity and quality, of which a number of industries and fields will reach regional and international levels such as information technology, healthcare, construction industry, and mechanical engineering, etc. (Central Party 2020).

Along with the Employment Strategy, on May 29th, 2012, the Prime Minister signed a *Decision Approving the Vocational Training Development Strategy* for the period 2011–2020 with the overall objectives of:

By 2020, vocational training will meet the needs of the labour market in terms of quantity, quality, occupational structure and training level; the training quality of a number of occupations reach the level of developed countries in the ASEAN region and in the world, forming a skilled workforce, contributing to improving the national competitiveness and universalizing jobs for workers, contributing to the transformation of labour structure, raising incomes, reducing poverty firmly, and ensuring social security (Prime Minister 2012).

The Socio-Economic Development Strategy for the period 2021–2030 has the theme of arousing the aspiration for national development, strongly promoting Vietnamese cultural and human values and the strength of the times, mobilizing all resources to develop rapidly and sustainably on the basis of science, technology, innovation and digital transformation, striving to be a developing country with modern industry, high middle income by 2030, and by 2045 to become a developed, high-income country. The strategy sets a target that by 2030 (ten years from then), the proportion of trained workers will be 75 per cent of the total labour force, of which 40 per cent have degrees and certificates. If they do not meet the high skill requirements, Vietnamese workers will face the risk of job loss and instability in social security.

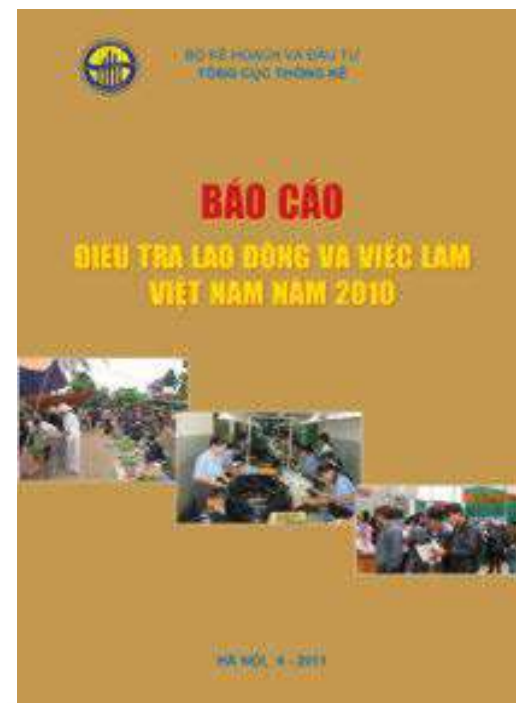
### 4. Research and Publications on Labour and Employment

Being associated with the country’s economic and social development goals, the labour and employment situation is regularly surveyed, researched, and evaluated by agencies under the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, research and training institutions, and national and international organizations. Publications and research analyse the developments of the labour market, employment as well as the relationship between labour, employment and the change and development of other economic and social fields such as urbanization, migration, development gap between regions, gender gap, development of science and technology, etc.

Since 2007, the General Statistics Office has conducted annual labour force survey. The purpose of the surveys is to collect information on the labour market participation status of people aged 15 years and older who are currently living in Vietnam over the years as a basis for synthesizing and compiling indicators and national statistics on labour, employment, unemployment, and income of workers.



Reports on Labour Force Survey Vietnam



Other Publications of GSO on Labour and Employment

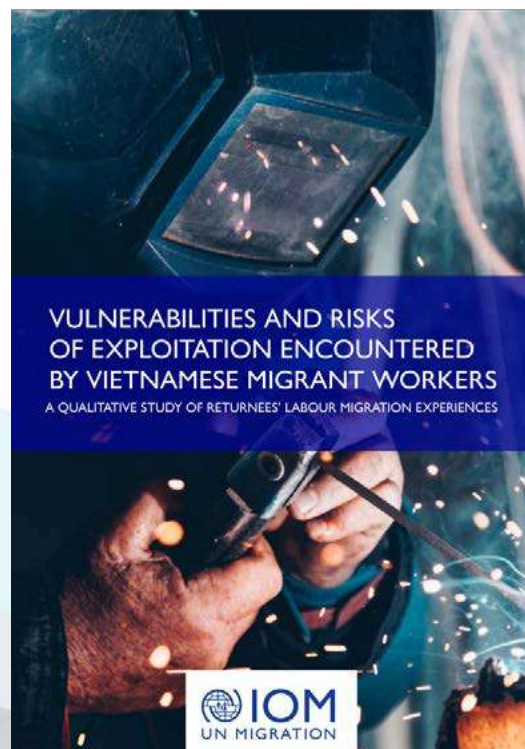
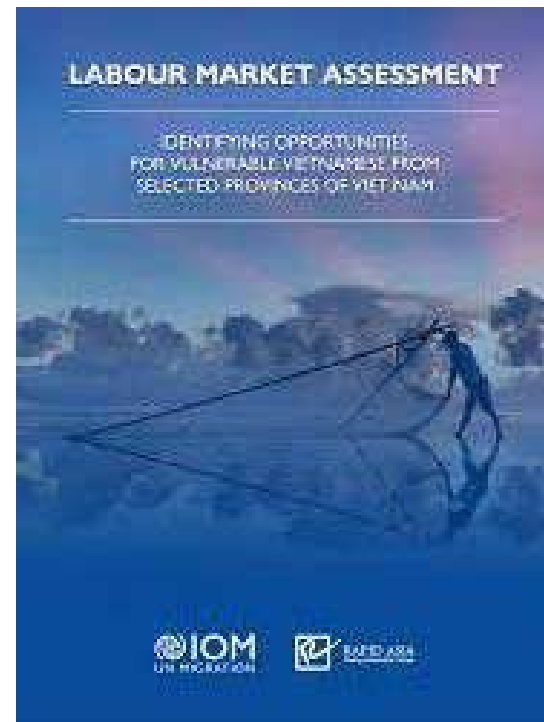


Research of the Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs





Research of International Organisations



5. References

General Statistics Office (2022): Report on the recovery of the labor market-employment after the COVID-19 pandemic in the third quarter of 2022. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/10/bao-cao-su-phuc-hoi-cua-thi-truong-lao-dong-viec-lam-sau-dai-dich-covid-19-quy-iii-2022/>.

General Statistics Office (2023): Press release on employment situation in Quarter IV and 2022. [https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2023/01/2-Thong-high\\_Q4.2202\\_final-1.pdf](https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2023/01/2-Thong-high_Q4.2202_final-1.pdf).

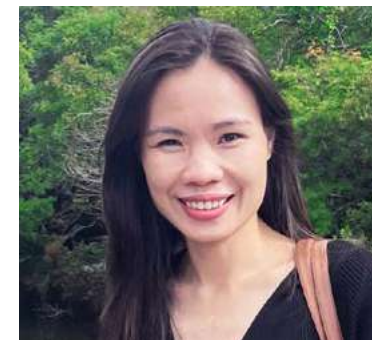
Government (1993): The Government's report on the Promulgation of the Labour Code. (Read by Mr. Tran Dinh Hoan, Minister of Labour, Invalids and Social Affairs at the 4th session, IX National Assembly, December 23, 1993). <https://quochoi.vn/tulieuquochoi/anpham/Pages/anpham.aspx?AnPhamItemID=1531>.

International Labor Organization (2022): Vietnam Labor and Social Trends 2021, Outlook 2030.

Le Quang Trung (2011): Employment policies and laws: Some issues raised and directions for improvement. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=5702>.

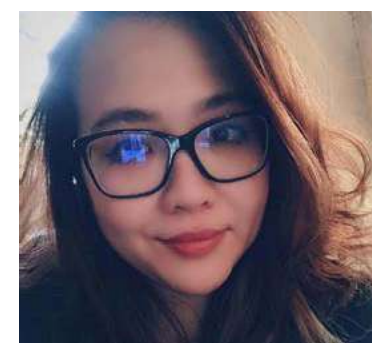
Party Central Committee (2020): Draft report summarizing the implementation of the 10-year socio-economic development strategy for 2011–2020, formulating a 10-year socio-economic development strategy for 2021–2030.

Prime Minister (2012): Decision No. 630/QĐ-TTg Approving the Vocational Training Development Strategy for the 2011–2020 period, May 29, 2012.



**Nguyen Thi Thuy Trang, PhD.**

International Relations, International Development Studies  
Faculty of International Studies  
VNU University of Social Sciences and Humanities, Hanoi  
Email: trangqt@vnu.edu.vn/ trangntt84@yahoo.com



**Luu Thi Thuy Huong, MA.**

Educational Linguistics, Public Policy on Education, Teacher Development, Social Policy  
Faculty of English for Specific Purposes  
Foreign Trade University  
Email: luuthuyhuong@ftu.edu.vn





UN Women Orange the World 2018 - Viet Nam - Speak Up for Gender Equality Event  
Source: UN Women/Duc Nguyen

## The Labour Market in Vietnam Concepts and Terminology

● Luong Thi Han

### 1. Explanatory Note

Research on labour market consist of several specific terms and concepts that might cause confusion and misinterpretation for readers who are not familiar with this field. Therefore, the aim of this article is to clarify the concepts and terminology used in this report. These terms and concepts are commonly used internationally and relevant for the statistics and indicators of labour market statistics in Vietnam as well. On the basis of justification provided by the International Labour Organisation (ILO), the following is a glossary of terms and concepts regarding labour market in Vietnam.

#### A.

Active labour market policy: all publicly financed interventions that aim to improve the functioning of the labour market by introducing changes in labour demand, labour supply and their matching process. In particular, these policies often focus on stimulating employment and job creation through, for example, public works schemes, hiring subsidies, vocational training and retraining, and the promotion of small and medium enterprises and self-employment.

#### B.

Base pay (Base wage): The initial salary is paid to an employee. It can be understood as a fixed amount paid to an employee in exchange for implementing a certain job. Base pay is only one component of an employee's total compensation and does not include any benefits, bonuses, overtime pay, or insurance. An employee's base pay rate can be stated as an hourly, weekly, monthly, or annual rate.

#### C.

Child labour: Work that deprives children of their childhood, their potential, and their dignity, and that is harmful to physical and mental development. It refers to work that is mentally, physically, socially or morally dangerous and harmful to children; and or interferes with their schooling by: depriving them of the opportunity to attend school; obliging them to leave school prematurely; or requiring them to attempt to combine school attendance with excessively long and heavy work.

Whether or not particular forms of work can be called child labour depends on the child's age, the type and hours of work performed, the conditions under which it is performed, and the objectives pursued by individual countries. The answer varies from country to country, as well as among sectors within countries.

Collective bargaining: All negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations and one or more employee organisations with the aim of:

- determining working conditions and terms of employment; and/or
- regulating relations between employers and workers; and/or
- regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations.

Bargaining can take place in a unit within an enterprise, at the enterprise level, across a sector, regionally, or nationally.

#### **D.**

Gross Domestic Product (GDP): GDP is the standard measure of a country's national economic output. It is the total value of all final goods and services produced in a particular economy.

GDP per capita: A measure of the total output of a country that takes the gross domestic product (GDP) and divides it by the number of people in the country.

#### **E.**

Employed person: All persons of working age who, during the specified reference period, performed some work for at least one hour for pay or profit, including contributing family workers. A person is also considered employed if he/ she has a job but was temporarily not at work during the reference period because of holidays, working time arrangements, sick leave, maternity or paternity leave, job-related training, or other reasons where the expected duration of the absence is 3 months or less.

Employee: means a person who works for an employer as agreed upon between the two parties, is paid wage, and is managed, directed, and supervised by the employer.

Employer: a self-employed person with employees.

(National) Employment policy: a vision and a practical plan for achieving a country's employment goal. The plan must be consulted widely to gain common agreement between interested parties in the economy, including employers' and workers' organisations.

Employment: a measure of the total number of employed persons.

Employment-to-population ratio: (employment rate) the number of employed persons as a percentage of the working-age population. This is a basic yardstick for understanding the overall demand for labour in an economy. It provides information on the ability of an economy to create jobs.

#### **F.**

Formal economy: As contrasted with the informal economy, a portion of a nation's economy of which the government is fully aware and that is regulated by government authorities, particularly in the areas of contract and company law, taxation, and labour law.

Formal employment: Formal employment is created through contractual arrangements between an incorporated company and an individual employee.

Forced labour: the use of force or threat to use force or other tricks to force an employee to work against his/her will.

#### **I.**

Informal economy: All economic activities by workers and economic units that are, in law or practice, not covered or not sufficiently covered by formal arrangements, such as labour law protection, formal wages and benefits, and paying taxes. These economic activities are not included in the law, which means that they are operating outside the formal reach of the law; or they are not covered in practice, which means that – although they are operating within the formal reach of the law, the law is not applied or not enforced; or the law discourages compliance because it is inappropriate, burdensome, or imposes excessive costs.

Informal employment: all remunerative work-both self-employment and paid employment-that lacks social and legal protections and employment benefits. It also can include non-remunerative work undertaken in an income-producing enterprise.

Informal sector: The informal sector encompasses unregistered, small, and unincorporated private enterprises that are at least partly engaged in producing goods and services for the market. These engaged activities are mainly for generating employment and income for the persons concerned with the aim of earning a living. Labour relations, where they exist, are based on casual employment, kinship, or personal and social relations rather than formal or contractual arrangements. When people produce goods or services just for their own household consumption, such as food or childcare, this is not counted as an informal sector activity.

#### **L.**

Labour arbitration: it refers to a procedure that takes place in the context of collective bargaining contracts or negotiations. Accordingly, a third-party (whether an individual arbitrator, a board of arbitrators or an arbitration court), not acting as a court of law, is empowered to take a decision that disposes of the dispute.

Labour cost or total labour cost is the total expenditure borne by employers for employing staff.

Labour force: It or economically active population or current active population includes all the persons in a country who are employed (employees and self-employed) and who are unemployed and seeking work. The labour force (employment + unemployment) + the inactive population = total working-age population of a country.

Labour force participation rate is the percentage of the labour force that is either employed or unemployed but is actively seeking work.

Labour institutions: The rules, practices, and policies – whether formal or informal, written or unwritten – all of which affect how the labour market works. They are as explicit and long-standing as certain labour laws that we have come to consider as universal rights, but also span the scope of informal practices that reflect the views of society, as well as short-term policies that fade and resurge depending on the policy mood.

Labour market: it refers to a place where workers compete for jobs by selling their labour, negotiating and may reach an agreement with employers who compete with each other to buy it. Labour markets generate the structure through which workers and employers interact about jobs, working conditions and pay. Analysts use labour market information, including statistics such as the employment-to-population ratio, the unemployment rate, etc., to make assessments of how well the labour market functions and how and/ or why the supply of labour and the demand for labour does not meet at perfect equilibrium.

Labour productivity: Represents the total volume of output (measured in terms of Gross Domestic Product) achieved per unit of labour (measured in terms of employed persons).

Labour legislation: encompasses all laws which have been introduced to deal with employment and non-employment, wages, working conditions, industrial relations, social security, and welfare of persons employed in industries. Labour legislation is also used to regulate individual employment relationships and to create the framework within which workers and employers can determine their own relations on a collective basis, for example through collective bargaining between trade unions and employers or employers' organizations or through mechanisms of worker participation in the enterprise.



Labour dispute is a state of disagreement over a particular issue or group of issues over which there is conflict between workers and employers, or about which grievance is expressed by workers or employers, or about which workers or employers support other workers or employers in their demands or grievances.

Labour relations: refer to social relations arising from the work situation, as well as the relations between representatives of workers and employers at the industry and national levels, and their interaction with the state. Such relations can be individual and collective relations on legal, economic, sociological, and psychological aspects. Specifically, labour relations include the following issues: recruiting, hiring, placement, training, discipline, promotion, lay-off, termination, wages, overtime, bonus, profit sharing, education, health, safety, sanitation, recreation, housing, working hours, rest, vacation, and benefits for unemployment, sickness, accidents, old age, and disability.

Labour migration: Movement of persons from one state to another, or within their own country of residence, for the purpose of employment.

#### **M.**

Maternity protection: Legal and special protection for pregnant and women workers who recently gave birth or are breastfeeding in order to protect the health of pregnant and working mothers and of their babies.

Minimum wage: The minimum amount of remuneration that can lawfully be paid by an employer to an adult wage earner during a given period in a country, a geographical area (regional minimum wages), an industry or an occupation. Payment below this minimum is illegal. This lowest rate of pay cannot be reduced by a collective agreement or an individual contract.

Macroeconomic policy: refers to the government's policy aimed at the whole economy by regulating a nation's economic operation that promotes economic growth and ensures price stability and full employment. In macroeconomic policy, fiscal policy and monetary policy are used as the main instruments to achieve the above objectives.

#### **N.**

National Target Program (NTP): refers to a public investment program designed to pursue socio-economic objectives in specific stages on a nationwide scale. (According to Clause 9, Article 4 of the Law on Public Investment 2019 (effective January 1, 2020)).

#### **O.**

Own-account workers: refer to workers who are self-employed, with no formal work arrangement and no employees except for family members who contribute without receiving wages.

#### **P.**

Piece-rate worker is a person whose work is paid on the basis of unit performed (e.g. the number of t-shirts or bricks produced) instead of time spent on the job.

#### **S.**

Self-employed: refers to employers and own-account workers.

Skipped generation households are families in which grandparents raise children and parents are absent from the household.

Social insurance contribution: Social security contributions are compulsory payments paid to general government that confers entitlement to receive a (contingent) future social benefit. They include unemployment insurance benefits and supplements, accident, injury and sickness benefits, old-age, disability and survivors' pensions, family allowances, reimbursements for medical and hospital expenses or provision of hospital or medical services. Contributions may be levied on both employees and employers. Such payments are usually earmarked to finance social benefits and are often paid to those institutions of general government that provide such benefits. This indicator relates to government as a whole (all government levels) and is measured in percentage both of GDP and of total taxation.

Social security system: a system under which a government provides protection to individuals and households to ensure access to healthcare and to guarantee income security, especially in case of old age, sickness, unemployment, invalidity, work injury, maternity, or loss of a breadwinner.

Strike: Strike is a temporary, voluntary, and organized work stoppage of employees in order to achieve their demands in the process of labour dispute settlement, which is organized and led by the employees' representative organization being a collective labour disputing party with the right to collective bargaining.

#### **U.**

Unemployed persons encompass all persons above a specified age, who during the specified short reference period, was (a) without work, (b) currently available for work, and (c) actively seeking work (that is, using at least one of a number of methods to obtain a job). A person is also considered unemployed if he/she is not currently working but has made arrangements to take up paid or self-employment at a date subsequent to the reference period.

Unemployment: a measure of the total number of unemployed persons.

Unemployment rate: unemployment as a percentage of the total labour force (employment + unemployment).

#### **V.**

Technical vocational education and training (TVET): The term TVET (Technical and Vocational Education and Training) refers to education, training, and skills development for a wide range of occupational fields, production sectors, services, and livelihoods. TVET, as part of lifelong learning, can take place at secondary, post-secondary and tertiary levels and includes Work-Based Learning (WBL) and continuing training and professional development that may lead to qualifications. TVET also includes a wide range of skills development opportunities in national and local contexts. Learning to learn, the development of literacy and numeracy skills, transversal skills and citizenship skills are integral components of TVET.

#### **W.**

Wildcat strike: a strike begun by workers spontaneously or without the consent of their respective unions.

Working-age population: People aged 15 and older, although this may vary slightly from country to country. The ILO standard for the lower age limit is 15 years. This indicator measures the share of the working-age population in the total population.

## 2. References

- Berg, J./Kucera, D. (2008): In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world (Geneva and London, ILO and Palgrave Macmillan).
- David, M./Caroline, V. (1996): Glossary of industrial relations and related terms. ILO East Asia Multidiscipline Advisory Team.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_111330.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_111330.pdf).
- Ernst, J./Merola, R./Reljic, J. (2023): Labour market policies for inclusiveness: A literature review with a gap analysis. ILO Working papers.  
[https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working\\_papers/wp078/index.html#ID0EC3AG](https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working_papers/wp078/index.html#ID0EC3AG).
- Glossary on Migration (2019): International Migration Law No. 34. IOM.  
<https://publications.iom.int/books/international-migration-law-ndeg34-glossary-migration>.
- International Labour Organisation (ILO) (2015): National employment policies – A guide for workers' organisations. Some key terms and what they mean.
- International Labour Organisation (ILO) (2015): National employment policies – A guide for workers' organisations. What is national employment policy?
- International Labour Organisation (ILO) (2022): Initial review of community-based vocational training (CBVT) in G20 countries. Paper prepared for the 1st meeting of the G20 Employment Working Group under Indonesia's Presidency. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_842629.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_842629.pdf).
- International Labour Organization's Resolution on the statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes (1993). Section 4(a).
- International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC): What is child labour.  
<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>.
- OECD (2023): Social security contributions (indicator). doi: 10.1787/3ebfe901-en.
- Philippine Statistics Authority (2003): Informal Sector (Conceptual Definition) <https://psa.gov.ph/ISSiP/concepts-and-definitions>.
- The General Conference of the International Labour Organization (2002): <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>.
- Tran Kim Dung (2018): Sách Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tài Chính, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Vietnam employment trend (2009).  
[https://ilo.org/asia/publications/WCMS\\_120409/lang--en/index.htm](https://ilo.org/asia/publications/WCMS_120409/lang--en/index.htm).
- Vietnam Labour Code (No. 45/2019/QH14).(2019). <https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>.
- World Trade Report (2007): Labour market outcomes: trends and analytical framework [https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/wtr17-2\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/wtr17-2_e.pdf).



**Ms Han is now a PhD candidate at Cologne University**

Entrepreneurship and Innovation, Social entrepreneurship,  
Organizational Behavior, Corporate Culture.

Department of History and Cultural Studies

Justus-Liebig Universität, Gießen

Email: han.luongthi.vn@gmail.com



# Báo cáo Quốc gia

VIỆT NAM

Báo cáo cung cấp thông tin độc lập thường niên về các vấn đề chính trị, kinh tế và xã hội của một quốc gia đang trong quá trình chuyển đổi

Số 6 | 2023

Báo cáo Quốc gia Số 6 | 2023

Thị trường lao động ở Việt Nam



## Thị trường lao động ở Việt Nam



## NHÀ XUẤT BẢN THANH NIÊN

Trụ sở chính: 64 Bà Triệu, TP. Hà Nội | Điện thoại: (024) 62631704

Website: [nxbthanhvien.vn](http://nxbthanhvien.vn) | Email: [info@nxbthanhvien.vn](mailto:info@nxbthanhvien.vn)

Chi nhánh: 145 Pasteur, P.6, Q.3, TP. Hồ Chí Minh | Điện thoại: (028) 39106963

### Báo cáo Quốc gia Việt Nam –

Báo cáo cung cấp thông tin độc lập thường niên về các vấn đề chính trị, kinh tế và xã hội của một quốc gia đang trong quá trình chuyển đổi.

Chủ biên: Phạm Quang Minh - Detlef Briesen - Nguyễn Thị Thùy Trang

### Chịu trách nhiệm xuất bản:

Giám đốc - Tổng Biên tập: Lê Thanh Hà

Biên tập của Nhà xuất bản: Nguyễn Tiến Thăng

### Liên kết xuất bản:

Quỹ Hanns Seidel Stiftung

Địa chỉ: P. 703, Tòa nhà Opera Business Center, 60 Lý Thái Tổ, Hà Nội, Việt Nam.

Bìa & Trình bày: Công ty CP Truyền thông Thương mại Xanh

Ảnh trang bìa: Young engineers discuss problem in the production plant  
Nguồn: [iStock.com/DragonImages](https://www.istock.com/DragonImages)

In 200 cuốn, khổ 20,8 x 29,5cm, tại công ty TTHH Mỹ Thuật Hoàng Gia Số 22/122 Đường Láng, Phường Thịnh Quang, Đống Đa, TP. Hà Nội.

Số xác nhận XB: 3099-2023/CXBIPH/3-95/TN

Theo QDDXB Số: 2245/QĐ-NXBTN

ISBN: 9786043414783

In xong và nộp lưu chiểu tháng 10 năm 2023



“

Mọi hành vi sao chép, phân phối lại và dịch lại tài liệu đều bị cấm. Bản quyền và quyền xuất bản ấn phẩm này thuộc về trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.

Hanns Seidel Foundation chỉ hỗ trợ về mặt tài chính và kỹ thuật cho việc xuất bản ấn phẩm này, các bài viết trong ấn phẩm chỉ phản ánh quan điểm cá nhân của các tác giả được nêu tên trong mỗi bài viết và không nhất thiết thống nhất với quan điểm của Hanns Seidel Foundation và/ hoặc trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn.

”

## VỀ TỔ CHỨC HANNS SEIDEL FOUNDATION

Tổ chức Hanns Seidel Foundation (HSF) là một tổ chức phi chính phủ của CHLB Đức được thành lập năm 1967 với trụ sở chính tại thành phố Munich, CHLB Đức. Tôn chỉ của HSF là nâng cao đời sống của người dân và thúc đẩy phát triển bền vững qua việc củng cố hòa bình, dân chủ và mô hình kinh tế thị trường xã hội. HSF liên kết với Đảng Liên minh Xã hội Thiên chúa giáo (CSU), và có trọng tâm hoạt động tập trung vào phát triển nhân cách, sự dung hòa và hỗ trợ, phát triển bền vững cũng như tự do và đoàn kết. Với các dự án được triển khai trên 71 quốc gia, HSF hợp tác chặt chẽ với mạng lưới đối tác rộng khắp và các tổ chức có cùng định hướng.

HSF đã và đang triển khai các dự án ở Việt Nam trong suốt ba thập kỷ qua. Kể từ khi thành lập văn phòng đại diện tại Hà Nội vào năm 2011, HSF đã tăng cường hợp tác với các đối tác Việt Nam nhằm thúc đẩy phát triển xã hội, kinh tế và thể chế, đặc biệt tập trung vào bảo trợ xã hội cũng như phát triển bền vững và quản trị bao trùm.

Theo dõi HSF Việt Nam trên Facebook để biết thêm thông tin và cập nhật thường xuyên về công việc của chúng tôi:

<https://www.facebook.com/HSF.Vietnam>



## Lời tựa



**PGS. TS. Đào Thanh Trường**

Sau hơn 35 năm đổi mới đất nước, thị trường lao động Việt Nam đã có bước phát triển cả về quy mô và chất lượng. Hệ thống thể chế, chính sách thị trường lao động được hoàn thiện; chất lượng việc làm ngày càng được nâng cao; việc làm phi chính thức từng bước được chính thức hóa; cơ cấu lao động có sự chuyển dịch tích cực theo hướng giảm tỷ trọng lao động khu vực nông nghiệp, tăng tỷ trọng lao động khu vực công nghiệp và dịch vụ. Năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của lực lượng lao động được nâng lên, đóng góp quan trọng vào những thành tựu về kinh tế - xã hội Việt Nam đạt được trong thời gian qua.

Tuy nhiên, thị trường lao động Việt Nam phát triển chưa đủ mạnh để giải phóng mọi nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội và vẫn còn tồn tại nhiều khó khăn, thách thức, đặc biệt trong bối cảnh thế giới “đa khủng hoảng” hiện nay. Khung khổ pháp lý chưa hoàn thiện; khu vực lao động phi chính thức còn

lớn; mất cân đối cung - cầu lao động giữa các vùng, khu vực, ngành nghề; khoảng cách giới và chất lượng nhân lực chưa cao là những vấn đề thị trường lao động Việt Nam đang phải đối mặt. Đây cũng là những chủ đề được thảo luận trong Báo cáo Quốc gia về Việt Nam số 6 với chủ đề “Thị trường Lao động ở Việt Nam” được biên soạn và xuất bản bởi Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (Trường ĐHKHXH&NV), Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) và Đại học Justus Liebig Giessen (CHLB Đức), với sự hỗ trợ của Tổ chức Hanns Seidel (CHLB Đức) tại Việt Nam.

Kể từ khi thành lập đến nay, Trường ĐHKHXH&NV, ĐHQGHN đã chủ động phát triển các hoạt động nghiên cứu và tư vấn chính sách, góp phần cung cấp luận cứ phục vụ cho quá trình hoạch định chính sách của các cơ quan Đảng, Nhà nước và các bên liên quan. Báo cáo “Thị trường lao động ở Việt Nam” nằm trong chuỗi Báo cáo Quốc gia về các vấn đề kinh tế - xã hội của Việt Nam, một trong những hoạt động hợp tác nghiên cứu và tư vấn chính sách của Nhà trường. Báo cáo có sự tham gia của các chuyên gia, các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước nhằm đưa ra những thảo luận góp phần vào quá trình xây dựng và hoàn thiện thể chế chính sách ổn định và phát triển thị trường lao động Việt Nam linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập trong thời gian tới.

**PGS. TS. Đào Thanh Trường**

**Phó Hiệu trưởng**

**Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn  
Đại học Quốc gia Hà Nội**

## Lời tựa



**Michael Siegner**

Trong bối cảnh thế giới không ngừng thay đổi như hiện nay, việc hiểu rõ các sắc thái của lực lượng lao động của một quốc gia là điều cần thiết và Việt Nam là một trường hợp điển hình hấp dẫn về vấn đề này. Thị trường lao động Việt Nam có đặc điểm là dân số trẻ trung và sôi động, một đặc điểm nhân khẩu học với những tiềm năng to lớn. Báo cáo Quốc gia này trình bày các yếu tố hình thành thị trường lao động Việt Nam, làm sáng tỏ bối cảnh lịch sử, những thách thức hiện tại và triển vọng trong tương lai. Nội dung trong báo cáo này khám phá sự pha trộn độc đáo giữa truyền thống và hiện đại, đặc trưng của thị trường lao động của Việt Nam, đồng thời cung cấp những hiểu biết sâu sắc cho cả các nhà hoạch định chính sách, doanh nghiệp và nhà nghiên cứu.

Xuyên suốt Báo cáo Quốc gia này, người đọc sẽ tìm thấy những phân tích chuyên sâu, số liệu thống kê cập nhật và bình luận của chuyên gia về các

chủ đề từ chính sách lao động của Việt Nam đến xu hướng việc làm và vai trò của phụ nữ trên thị trường lao động cũng như tác động của toàn cầu hóa và số hóa. Các tác giả của báo cáo cũng phân tích vai trò quan trọng của giáo dục và đào tạo nghề trong việc hình thành lực lượng lao động tương lai của đất nước. Khi tìm hiểu sự phức tạp của thị trường lao động Việt Nam, chúng tôi cũng đặc biệt chú ý đến các yếu tố xã hội và văn hóa ảnh hưởng đến thực tiễn lao động, cũng như tập trung vào những khác biệt và thách thức liên quan đến khu vực việc làm chính thức và phi chính thức.

Báo cáo này một lần nữa khẳng định những nỗ lực của Tổ chức Hanns Seidel Foundatoin (HSF) trong việc hợp tác với các đối tác trong giới học thuật và chính phủ. Trong hơn 15 năm, HSF đã hợp tác với nhiều bên liên quan với mục tiêu đưa ra các khuyến nghị chính sách nhằm tăng cường hòa nhập và an sinh xã hội ở Việt Nam. Cùng với Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA) thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, chúng tôi đã thực hiện nhiều nghiên cứu và đối thoại chính sách về việc làm và các vấn đề lao động trong bối cảnh già hóa dân số và di cư trong nước ngày càng tăng ở Việt Nam đặc biệt là trong đại dịch COVID-19 và trong quá trình phục hồi sau đại dịch. Sự hỗ trợ của chúng tôi đối với Báo cáo Quốc gia lần này sẽ đóng góp vào các cuộc thảo luận về chính sách, quy định và học thuật đang diễn ra này.

Tôi xin cảm ơn tất cả những người đã tham gia vào Báo cáo Quốc gia này. Đầu tiên, tôi xin chân thành cảm ơn PD Tiến sĩ Detlef Briesen từ Đại học JLU, Giáo sư Tiến sĩ Phạm Quang Minh và Tiến sĩ Nguyễn Thị Thùy Trang của trường ĐHKHXH&NV đã dành nhiều thời gian, công sức và tâm huyết cho dự án này. Tôi cũng muốn nói lời cảm ơn đến tất cả tác giả của cuốn Báo cáo. Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn đặc biệt tới cô Trịnh Ngọc Mai của HSF Việt Nam vì sự điều phối không mệt mỏi cho dự án này.

**Michael Siegner**

**Trưởng đại diện**

**Tổ chức Hanns Seidel Việt Nam**



Nữ doanh nhân tại bàn làm việc  
Nguồn: iStock.com/DragonImages

## Giới thiệu



Detlef Briesen



Phạm Quang Minh

Thị trường lao động là nơi hàng triệu người Việt Nam tìm được việc làm trong những năm gần đây, nơi nhiều nhà đầu tư trực tiếp nước ngoài hưởng lợi từ nguồn lao động và năng lượng của nền dân số nhìn chung còn trẻ. Thị trường lao động đã góp phần vào những tiến bộ đáng kể về kinh tế và xã hội của Việt Nam kể từ những năm 1980. Một số nghiên cứu học thuật đã chỉ ra một số điểm yếu của thị trường lao động Việt Nam hay nền kinh tế nói chung: khu vực phi chính thức quá lớn, trình độ học vấn quá thấp, luân chuyển lao động quá cao, có quá ít doanh nghiệp quy mô lớn có trình độ công nghệ cao, tạo ra việc làm hấp dẫn do người Việt Nam sở hữu. Và dần dần, sự già đi nhanh chóng của dân số đất nước cũng đang được cảm nhận rõ ràng: Vì các nguyên nhân nhân khẩu học, mỗi năm lại có ít thanh niên tham gia lực lượng lao động hơn. Trên hết, việc Việt Nam được coi là một quốc gia có mức lương thấp có thể sẽ không kéo dài. Tiền công và tiền lương cao hơn chắc chắn là một bước phát triển rất tích cực cho chính người dân Việt Nam. Đồng thời, điều đó cũng sẽ thay đổi đối vị thế của Việt Nam trong cạnh tranh quốc tế và đòi hỏi Việt Nam phải đầu tư mạnh mẽ vào cơ sở hạ tầng và giáo dục. Đây là những điều kiện tiên quyết cơ bản để Việt Nam, giống như nhiều quốc gia khác ở Đông và Đông Nam Á, đã giúp Việt Nam đi theo mô hình phát triển do Kaname Akamatsu mô tả ngay từ năm 1962 (được gọi là mô hình đàn ngỗng bay), để đạt đến giai đoạn phát triển cao hơn. Theo mô hình này, các ngành công nghệ cao sẽ được tăng cường cho đến khi chúng trở nên cạnh tranh hơn với các nước công nghiệp khác. Trong quá trình đó, các vấn đề như tăng lương, tăng cạnh tranh với các nền kinh tế mới nổi khác và không đủ khả năng cạnh tranh về mặt sáng tạo, đổi mới là những vấn đề cần khắc phục. Ngay cả khi không chắc chắn liệu đây có thực sự là con đường dẫn đến thành công cho các nền kinh tế Đông Á hay không thì thay đổi chắc chắn là cần thiết và đó không phải là

con đường dễ dàng. Thị trường lao động Việt Nam, như được trình bày trong Báo cáo Quốc gia số này, không đơn thuần là một thị trường của lao động. Khái niệm này cần được hiểu là một trong điều kiện tiên quyết cơ bản cho sự chung sống về mặt xã hội của những con người cố gắng thực hiện mong muốn và mục tiêu của bản thân họ, gia đình và đất nước của họ thông qua các hoạt động nghề nghiệp. Nhìn từ góc độ này, Báo cáo Quốc gia về Việt Nam cố gắng cung cấp thêm một tài liệu thực nghiệm về chủ đề này ở Việt Nam.

Detlef Briesen

Phạm Quang Minh

<https://www.ussh.vnu.edu.vn>

<https://www.uni-giessen.de>





Công trình gần Vĩnh Long  
 Nguồn: flickr.com/Ted McGrath

# Mục lục

<b>Thị trường lao động ở Việt Nam</b> Detlef Briesen, Nguyễn Thị Thùy Trang và Phạm Quang Minh	<b>11</b>
<b>Khái quát về Thị trường Lao động Việt Nam</b> Đặng Hoàng Linh	<b>19</b>
<b>Khung khổ pháp lý của thị trường lao động Việt Nam</b> Ngô Minh Hương	<b>33</b>
<b>Lao động khu vực chính thức ở Việt Nam hiện nay</b> Lê Thị Thanh Hà	<b>45</b>
<b>Việc làm phi chính thức và các khía cạnh giới ở Việt Nam</b> Trịnh Thu Nga	<b>53</b>
<b>Việc làm ở nông thôn và di cư lao động ra thành thị</b> Nguyễn Thị Phương Mai	<b>67</b>
<b>Phụ nữ trong thị trường lao động ở Việt Nam</b> Vũ Thị Minh Thắng và Nguyễn Thị Thúy Hằng	<b>77</b>
<b>Vai trò của doanh nghiệp trong giáo dục nghề nghiệp</b> Phùng Lê Khanh	<b>87</b>
<b>Thách thức đối với giáo dục đại học Việt Nam</b> Lại Quốc Khánh	<b>97</b>
<b>Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài</b> Nguyễn Tuấn Anh	<b>107</b>
<b>Lực lượng lao động nước ngoài tại Việt Nam</b> Detlef Briesen	<b>117</b>
<b>Tổng quan pháp luật, chính sách và nghiên cứu về lao động ở Việt Nam</b> Nguyễn Thị Thùy Trang và Lưu Thị Thùy Hương	<b>127</b>
<b>Thị trường lao động tại Việt Nam: Khái niệm và thuật ngữ</b> Lương Thị Hân	<b>137</b>



## Thị trường lao động ở Việt Nam

● Detlef Briesen, Nguyễn Thị Thùy Trang và Phạm Quang Minh

Việt Nam đã trải qua một quá trình phát triển kinh tế toàn diện trong những thập kỷ gần đây. Tổng sản phẩm quốc gia đã tăng lên gấp bội, nhu cầu trong nước tăng lên đáng kể, nhìn chung người dân đã trở nên giàu có hơn nhiều và nhiều công ty nước ngoài đã chọn Việt Nam làm địa điểm sản xuất. Với việc từng bước giảm bớt kinh tế nhà nước, đất nước đã đạt được những bước tiến lớn về sản xuất, năng suất và hội nhập quốc tế. Một động lực dẫn đến những thành công to lớn là nhờ dân số nhìn chung vẫn còn trẻ và một số lượng lớn lao động sẵn có tương ứng. Tính đến cuối năm 2021, 51% trong số gần 100 triệu người Việt Nam ở độ tuổi từ 15 đến 65, nói cách khác là ở độ tuổi lao động, trong đó phụ nữ trẻ là một nhân tố đặc biệt năng động. Tuy nhiên, dân số của đất nước đang già đi nhanh chóng. Tổng cục Thống kê ước tính rằng cánh cửa cơ hội để Việt Nam hưởng lợi từ dân số với lực lượng lao động trẻ là chủ yếu sẽ đóng lại vào năm 2036 (Thu Quỳnh 2020).

Những mặt sáng không thể phủ nhận đó lại song hành cùng những mặt tối. Ở Việt Nam, chưa đến 44% lực lượng lao động có mối quan hệ lao động được điều chỉnh theo hợp đồng, có nghĩa họ được trả tiền công hoặc tiền lương cố định và được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Phần lớn lực lượng lao động được tuyển dụng ở các công việc phi chính thức: ở khu vực nông thôn chủ yếu làm nông nghiệp, ở thành phố làm trong lĩnh vực dịch vụ đa dạng hiện đang thay đổi đáng kể bởi quá trình số hóa. Ngoài ra, còn có các vấn đề về đào tạo – chỉ 19% dân số có trình độ học vấn trên bậc trung học phổ thông. Nhiều công ty trong nước và đặc biệt là các công ty nước ngoài đang ráo riết tìm kiếm công nhân lành nghề tại Việt Nam, đặc biệt là trong các ngành công nghiệp vốn là một trong những nền tảng chính cho sự phát triển mạnh mẽ của đất nước trong những năm gần đây: Sản xuất hàng điện tử và cơ điện quy mô lớn, và hướng mục tiêu trong thời gian tới là lĩnh vực tự động hóa và công nghệ thông tin nói chung. Trong tương lai, Việt Nam cũng sẽ chịu ảnh hưởng từ những chuyển đổi sẽ kích hoạt sự phát triển mà ngày nay được mô tả ngắn gọn bởi từ khóa “Công nghiệp 4.0”: quy trình sản xuất và phân phối tự kiểm soát và cái được gọi là Internet vạn vật (ILO 2022; Schwab 2016).

Do đó, Việt Nam sẽ phải cải cách thị trường lao động một cách toàn diện để có thể tiếp tục đi trên con đường đã dẫn đến thành công cho đến nay. Khi sự biến động cao của lực lượng lao động nói và việc nhiều người lao động quay lưng với công việc trong lĩnh vực công nghiệp, điều có thể thấy rõ ràng qua đại dịch COVID-19, cho thấy, công việc phải hấp dẫn hơn đối với người lao động, hệ thống an sinh xã hội và luật lao động cần được cải cách, trình độ học vấn cần tăng lên và điều kiện của người lao động trong khu vực phi chính thức phải được cải thiện. Phải tiếp tục giảm bớt sự mất cân bằng về giáo dục và việc làm giữa thành thị và nông thôn và tạo ra nhiều cơ hội việc làm mới cho phụ nữ. Các trường phổ thông, cơ sở đào tạo nghề và trường đại học, và tất nhiên là bản thân người sử dụng lao động, được kêu gọi tham gia đầu tư vào đào tạo định hướng thực hành. Đặc biệt để có lao động có trình độ cao trong lĩnh vực công nghệ, việc ở lại Việt Nam làm việc cần phải trở nên hấp dẫn hơn trước để họ không rời khỏi đất nước vì những lời mời làm việc tốt hơn ở nước ngoài. Điều này cũng cần được tính đến, theo một cách khác, đối với các chuyên gia nước ngoài, những người mà việc làm của họ cần được sắp xếp tốt hơn. Trên con đường hướng tới tương lai, sẽ có nhiều thách thức đặt ra đối với Việt Nam, với con người, hệ thống kinh tế và giáo dục cũng như Chính phủ (ILO 2023).

Không thể phủ nhận rằng thị trường lao động, tương ứng với nguồn nhân lực có vai trò vô cùng quan trọng đối với tương lai của Việt Nam. Đây là một trong những lý do quan trọng nhất chúng tôi cần nhắc khi lựa chọn chủ đề cho Báo cáo Quốc gia lần này.



SDG 8: Việc làm tử tế và tăng trưởng kinh tế  
Nguồn: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:SDG\\_8\\_tachometer\\_2023.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:SDG_8_tachometer_2023.png)





Chính sách Thị trường Lao động cho Việt Nam  
 Nguồn: www.flickr.com

## 1. Chính sách lao động, thị trường lao động, việc làm và các chính sách khác

Báo cáo Quốc gia này bắt đầu với một số luận điểm khá lý thuyết, vì các khái niệm như việc làm, thị trường lao động và chính sách lao động khá phức tạp và đã dẫn đến một cuộc tranh luận chính trị và học thuật rộng rãi về chủ đề này. Chúng ta không thể bao quát tất cả các khái niệm đó. Tuy nhiên, một định hướng nhất định là cần thiết để hình thành một khuôn khổ thống nhất cho các bài viết trong Báo cáo. Điều này đặc biệt cần thiết với khái niệm công việc, được sử dụng theo nhiều cách khác nhau trong vật lý, triết học và nhiều phân ngành kinh tế, khoa học xã hội và văn hóa. Do đó, mặc dù không có định nghĩa cụ thể nào được đưa ra ở đây, chúng tôi cố gắng phác thảo một cách chính xác ý nghĩa của lao động.

### Khái niệm về lao động của con người

Mọi người đều quen thuộc với thực tế là công việc/lao động được sử dụng theo nghĩa rộng như một khái niệm triết học hoặc nhân học bởi vì công việc/lao động là thứ phân biệt con người với các sinh vật khác. Các nhà tư tưởng vĩ đại như Karl Marx, Max Weber, Talcott Parsons, và đặc biệt là Hannah Arendt (Arendt 1958) đã tạo ra những tri thức sâu sắc về vấn đề này. Khi nhìn vào các tư tưởng triết học đó, ít nhất có thể suy ra rằng một định nghĩa kinh tế thuần túy về lao động chỉ nắm bắt được một phần ý nghĩa của nó đối với con người:

Đối với con người, công việc thường không chỉ là một hoạt động để tạo ra thu nhập, mà là một quá trình có ý nghĩa mà qua đó con người cố gắng xác định giá trị bản thân và vị trí của mình trong xã hội.

Ngay cả khi phần này và các bài tiếp theo của Báo cáo Quốc gia không đề cập đến thành phần quyết định này trong quá trình tự nhận thức của mọi người, thì những hiểu biết cơ bản như vậy luôn được bao hàm một cách ngầm định. Tuy nhiên, trong ấn phẩm này, chúng tôi chủ yếu dựa vào một định nghĩa hẹp hơn về lao động: Thuật ngữ này được hiểu là công việc có ích làm trung gian và được trả công để sản xuất hàng hóa và dịch vụ – thông qua cung và cầu trên thị trường lao động. Với ý nghĩa kinh tế - chính trị như vậy, lao động là yếu tố quan trọng nhất của quá trình sản xuất, làm cơ sở cho các yếu tố khác là đất đai, vốn và tiến bộ kỹ thuật. Theo nghĩa này, lao động của con người là trung tâm, được gọi là nguồn nhân lực của mọi hoạt động kinh tế và cũng được nhắc đến như vậy trong các tài liệu khoa học và trong các cuộc tranh luận công khai.

Tuy nhiên, cần chỉ ra hai hạn chế của định nghĩa mang tính kinh tế - chính trị này:

- Thứ nhất, lao động theo nghĩa này được hiểu là luôn mang lại lợi ích hoặc được trả công, và do đó phần lớn các hoạt động khác của con người bị loại trừ: Cụ thể là nhiều nhiệm vụ mà chủ yếu phụ nữ thực hiện trong nhà, cho gia đình, trong việc nuôi dạy con cái và chăm sóc người già; với các công việc như vậy, thuật ngữ công việc chăm sóc cũng đã được giới thiệu (Abel/Nelson 1990).
- Thứ hai, có một định nghĩa mang tính chuẩn mực, thể hiện đặc điểm chính trị xã hội của công việc, đặc biệt phổ biến ở Bắc bán cầu, hướng tới cái gọi là *mối quan hệ việc làm thông thường* – việc làm nghĩa là một ngày tám giờ, một tuần năm ngày, toàn thời gian hàng năm và trên hết là có hợp đồng làm việc lâu dài. Tất cả các hình thức hoạt động nghề nghiệp được trả lương hoặc tạo ra thu nhập khác được coi là những trường hợp đặc biệt: Việc làm bán thời gian, tự kinh doanh, các hoạt động trên thị trường lao động phi chính thức, công việc tạm thời, v.v.

Mặc dù tầm quan trọng của mối quan hệ việc làm thông thường cũng đang giảm dần ở Bắc bán cầu, nó vẫn đóng một vai trò quan trọng trong chính sách xã hội và đặc biệt vẫn xuất hiện nhiều trong các cuộc tranh luận công khai. Điều quan trọng đối với bối cảnh của chúng ta trước hết là: *mối quan hệ việc làm thông thường* đóng vai trò như một nền tảng chuẩn mực rõ ràng hoặc tiềm ẩn cho nhiều học giả hoặc chuyên gia tư vấn làm việc tại một quốc gia như Việt Nam. Vì vậy, trong phần tiếp theo, khi chúng tôi liên tục đề cập đến nhu cầu cải cách thị trường lao động của Việt Nam, chúng tôi làm như vậy mà không có sự hỗ trợ mang tính quy phạm cụ thể này. Việt Nam phải phát triển theo cách riêng của mình, giống như các

quốc gia khác, để khai thác tốt hơn nguồn nhân lực sẵn có và từ đó làm cho thị trường lao động trở nên tiến bộ hơn trong tương lai.

### Các lý thuyết về thị trường lao động

Ngoài nền kinh tế tự cung tự cấp và nền kinh tế kế hoạch hóa thuần túy, thế giới việc làm về cơ bản được tổ chức giống như một thị trường trong đó lao động được cung cấp (ví dụ bởi người lao động hoặc những người tự làm chủ) và được yêu cầu (ví dụ như bởi khách hàng hoặc doanh nhân). Nền kinh tế Việt Nam cũng được đặc trưng bởi các quan hệ thị trường cơ bản này, vì đất nước đã trải qua quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa xã hội chủ nghĩa sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa kể từ khi thực hiện công cuộc Đổi mới. Nhìn một cách rất chung chung, thị trường lao động là nơi cầu lao động gặp cung. Vì thị trường lao động này đóng vai trò quan trọng trung tâm đối với nền kinh tế và do đó đối với toàn bộ quốc gia, nên nó được nghiên cứu chuyên sâu, ví dụ trong khoa học xã hội và đặc biệt là trong kinh tế học, với một nhánh nghiên cứu sâu được gọi là kinh tế học lao động (Borjas 2015).

Cơ sở của thị trường lao động là thực tế khi mọi người trong một xã hội hiện đại chỉ có thể đảm bảo sinh kế của họ thông qua cạnh tranh tự cung tự cấp, tức là thông qua sản xuất lương thực cho chính họ trong một số trường hợp cụ thể. Do đó, họ phải cung cấp sức lao động của mình cho những người sở hữu tư liệu sản xuất (chẳng hạn như đất đai và vốn). Trên toàn thế giới, có thể nhận thấy rằng, bắt đầu từ châu Âu vào cuối thế kỷ 18, ngày càng có nhiều người từ bỏ công việc đồng áng và tìm việc làm trong các lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, dẫn đến việc thị trường lao động ngày càng được đặc trưng bởi sự phân công lao động. Cùng với hiện tượng bùng

nổ dân số kể từ thời điểm đó, điều này đã tạo ra sự gia tăng nhanh chóng về lực lượng lao động, hiện nay con số này lên tới hàng trăm triệu ở các quốc gia như Trung Quốc và Ấn Độ. Lấy ví dụ ở Việt Nam, lực lượng lao động đã tăng gần gấp đôi từ 32 triệu năm 1990 lên 56,15 triệu vào năm 2022 (The Global Economy 2021).

Tuy nhiên, nếu xem xét kỹ thuật ngữ thị trường lao động, chúng ta sẽ thấy rằng nó không chỉ được đặc trưng bởi các quan hệ thị trường thuần túy. Do đó, có thể xác định những khác biệt rõ ràng về quan điểm trong kinh tế học về các đặc điểm cơ bản của khái niệm đó. Ở đây, chúng tôi chỉ nêu ra một vài quan điểm. Trong *kinh tế học tân cổ điển*, thị trường lao động, giống như các thị trường hàng hóa khác, vận hành thông qua các mối quan hệ giữa cung và cầu: Khi tiền lương thấp, nhu cầu về lao động có xu hướng ít hơn so với khi tiền lương cao hơn; khi tiền lương tăng lên, sẽ có ít người sẵn sàng tuyển dụng lao động hơn. Mặt khác, trong trường phái thể chế và trường phái Keynes, lao động không phải là hàng hóa giống bất kỳ hàng hóa nào khác. Nó không thuần túy là một khái niệm kinh tế mà được hình thành bởi các mối quan hệ xã hội và văn hóa của con người (đặc biệt là trong chủ nghĩa thể chế) và do đó cũng đòi hỏi một cách tiếp cận đạo đức (theo chủ nghĩa Keynes) vì những người không thể kiếm sống bằng công việc thường rơi vào cảnh khốn cùng trong xã hội hiện đại.

Do đó, chủ nghĩa thể chế và chủ nghĩa Keynes với trọng tâm đặt vào các chuẩn mực và giá trị dường như phù hợp hơn khi đưa ra nhận định khoa học về thị trường lao động (xem Keynes 1936; North 2005). Nhận thức này và các phong trào xã hội lan rộng kể từ cuộc Đại khủng hoảng năm 1929 đã dẫn đến việc giám sát chặt chẽ thị trường lao động theo nhiều tiêu chí khác nhau, điều này



Nguồn: <https://vietnamevents.com/skilling-up-vietnam-2019.html>





Đổi mới và Hành động đối với các Chính sách Thị trường Lao động tích cực

Nguồn: <https://www.etf.europa.eu/en/news-and-events/news/innovation-and-action-active-labour-market-policies>

Có thể dẫn đến các hình thức chính sách xã hội cụ thể nhằm xác định và bù đắp cho một số nhóm người chịu thiệt thòi. Do đó, người ta thu thập các chỉ số, như tỷ lệ việc làm và tỷ lệ thất nghiệp, tiền lương và mức thu nhập; những chỉ số này cũng cho biết tình trạng phát triển của một quốc gia nói chung.

Các bộ chỉ số khác được lập ra vì mục đích phân tích cũng cho thấy rằng thị trường lao động có liên quan rất lớn không chỉ về mặt kinh tế mà còn về chính sách xã hội. Từ góc độ này, các chỉ số được phân chia theo các tiêu chí khác nhau:

- theo độ tuổi và giới tính,
- theo thành phần kinh tế,
- về loại công việc,
- liên quan đến vị trí trong quá trình lao động và bình ổn giá,
- theo mức độ công nghệ hóa.

Điều này chỉ ra rằng thị trường lao động là mục tiêu của các biện pháp chính sách kinh tế toàn diện, như được trình bày ngắn gọn dưới đây.

### Chính sách đối với thị trường lao động

Như đã phân tích ở trên, lao động và thị trường lao động, về mặt lý thuyết, không phải là thị trường hàng hóa đa phần không được kiểm soát như nhiều thị trường khác, mà là các thể chế cấu trúc xã hội phức tạp và do đó việc hình thành nó có ý nghĩa chính trị cao, đối với cả các vấn đề đương đại và cho tương lai.

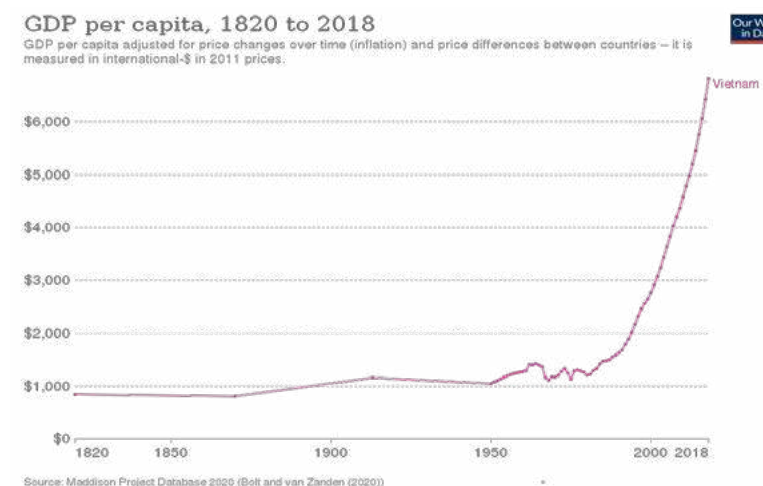
Thị trường lao động giống như các thể chế khác của con người dựa trên các quy tắc ngầm định và các quy tắc rõ ràng với yêu cầu ràng buộc về tính hợp lệ và phạm vi xã hội nhất định. Do đó, các thể chế hoặc tổ chức như thể giới việc làm dựa trên các chuẩn mực được xác định bởi các đặc điểm văn hóa, nghề nghiệp, luật pháp và lịch sử, trong đó, một số đặc điểm đã có từ rất lâu. Các thể chế

và tổ chức ấy có cuộc sống xã hội riêng ngoài các nhóm chủ thể và lợi ích hiện tại tương ứng. Kỳ vọng và ý tưởng xã hội có ý nghĩa quyết định đối với chúng, không chỉ thể hiện trong các quy tắc và cấu trúc của một tổ chức, mà còn trong các thông lệ, các hình thức nhận thức và thói quen tư duy của các chủ thể. Do đó, các thể chế là các thực thể xã hội dựa trên giá trị, trong đó các giá trị xã hội quy định các mô hình hành động định hướng các hoạt động của con người và do đó trở thành hiện thực xã hội. Tóm lại: Thị trường lao động dựa trên các quy tắc xã hội, và những quy tắc này có thể thay đổi, ngay cả khi không dễ dàng (Mayntz/Scharpf 1995).

Do đó, công việc của con người và thị trường lao động phải tuân theo các bộ quy tắc và biện pháp chính trị, những điều này có thể khác nhau giữa các quốc gia. Chúng có thể bắt nguồn từ các luật lệ của chính phủ được thi hành hoặc thậm chí từ các nguồn pháp lý siêu quốc gia, hoặc chúng xuất hiện dưới hình thức “hợp đồng”, ví dụ như thông qua các thỏa thuận tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động. Ngoài ra, như đã đề cập ở trên, thế giới việc làm gắn liền với những kỳ vọng và ý tưởng xã hội, trong trường hợp Việt Nam là những câu hỏi trọng tâm về cách thức phát triển của đất nước và hình thức công việc nào nên được chấp nhận hoặc mong muốn trong tương lai.

Điều này liên quan đến sự phù hợp của các cấp độ chính trị: Ba cấp độ hành động của chính phủ có thể được phân biệt theo phạm vi của các biện pháp liên quan đến nguồn nhân lực.

Thứ nhất, chính sách thị trường lao động là phần trong chính sách việc làm và bao gồm tất cả các biện pháp của khu vực công có chức năng điều tiết sự tương tác giữa cung và cầu lao động trong một nền kinh tế. Việc sử dụng các biện pháp tương ứng trong khuôn khổ của cái gọi là chính sách thúc đẩy việc làm xuất phát từ quan điểm chính trị cho rằng thị trường tự do hoặc



GDP bình quân đầu người ở Việt Nam 1820 đến 2018

Nguồn: <https://ourworldindata.org/grapher/maddison-data-gdp-per-capita-in-2011us?country=>

không được kiểm soát sẽ tạo ra các hiện tượng không mong muốn về mặt xã hội. Về mặt này, chính sách thị trường lao động có thể là đối tượng rõ ràng của một chương trình chính trị, chẳng hạn như trong nền kinh tế thị trường xã hội, hoặc nó có thể là kết quả ẩn giấu của hành động thực dụng trong các hệ thống kinh tế tự do. Về cơ bản, chính sách thị trường lao động có thể được chia thành chính sách thụ động và chủ động. Trong khi chính sách thụ động chủ yếu nhằm mục đích giảm thiểu thiệt hại vật chất cho những người bị ảnh hưởng bởi tình trạng thất nghiệp và những người phụ thuộc vào họ trong một khoảng thời gian nhất định, thì chính sách chủ động nhằm cung cấp cho những người thất nghiệp sự hỗ trợ phi vật chất để (tái) hòa nhập vào thị trường lao động. Ngoài ra, một chính sách chủ động được đề cập khi các ngành bị đe dọa nhận được sự hỗ trợ dự phòng. Theo nghĩa này, chính sách thị trường lao động chủ yếu là bảo vệ nguồn nhân lực khỏi rủi ro.

Thứ hai, chính sách việc làm có những mục tiêu rộng lớn hơn vì nó không chỉ nhằm mục đích giảm thiểu tác động của thất nghiệp: Nó bao gồm các biện pháp toàn diện để tạo việc làm một cách bền vững, thực chất là nâng cao trình độ nguồn nhân lực nhằm ngăn chặn tình trạng thất nghiệp và thúc đẩy tiến bộ xã hội thông qua tiêu chuẩn cao hơn đối với lực lượng lao động hoặc việc sử dụng lực lượng lao động đó một cách linh hoạt hơn. Những biện pháp này bao gồm các chính sách kinh tế vĩ mô mang tính hỗ trợ cũng như việc đầu tư công và tư nhân bền vững vào con người và nền kinh tế. Việc làm phải đi đôi với chính sách xã hội để bảo đảm rằng chuyển đổi kinh tế và tăng trưởng không để ai bị bỏ lại phía sau. Sự gắn kết và phối hợp chính sách là điều kiện tiên quyết để đạt được tiến bộ về tình hình việc làm, nhằm giải quyết các thách thức kinh tế và xã hội trước mắt và lâu dài.

Các hướng dẫn chính sách việc làm của châu Âu nên được đề cập ở đây vì chúng đưa ra các mục tiêu điển hình:

- Tăng tỷ lệ việc làm giữa nam và nữ, giảm tỷ lệ thất nghiệp cơ cấu, nâng cao chất lượng việc làm.
- Phát triển lực lượng lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường lao động và thúc đẩy học tập suốt đời.
- Cải thiện chất lượng và hiệu suất của hệ thống giáo dục và đào tạo ở tất cả các cấp và tạo điều kiện tiếp cận giáo dục đại học hoặc tương đương.
- Chống loại trừ xã hội và nghèo đói (Ủy ban Châu Âu 2023).

Thứ ba, chính sách thị trường lao động được tích hợp vào một loạt các chính sách xã hội. Cho đến một vài năm trước, các chính sách xã hội bao gồm những chính sách cơ cấu kinh tế, tài chính, môi trường và khu vực cổ điển. Trong những năm gần đây, những chính sách khá cụ thể đó đã được thay thế bằng các chương trình sâu rộng hơn. Những thay đổi trong thị trường lao động, cùng với những cải cách khác, nhằm mục đích đưa toàn bộ nền kinh tế và xã hội tiến lên một bước phát triển mới, bền vững hơn. Nỗ lực ấy sẽ mang đến sự phát triển lớn đối với nguồn nhân lực và cấu trúc của thị trường lao động. Các quốc gia đã cam kết thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững, chịu ảnh hưởng chủ yếu từ 17 Mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) do Liên hợp quốc công bố. Trong khuôn khổ của các SDGs này, chính sách lao động và việc làm đóng vai trò trung tâm trực tiếp hoặc gián tiếp trong các lĩnh vực sau:

Mục tiêu 1: Không còn nghèo đói, mục tiêu 2: Không còn nạn đói, mục tiêu 4: Giáo dục có chất lượng, mục tiêu 5: Bình đẳng giới, mục tiêu 8: Việc làm bền vững và Tăng trưởng kinh tế, mục tiêu 9: Công nghiệp, Đổi mới và Cơ sở hạ tầng, mục tiêu 10: Giảm bất bình đẳng, mục tiêu 12: Sản xuất và Tiêu dùng có trách nhiệm, mục tiêu 16: Thể chế vững mạnh vì hòa bình và công lý (Liên hợp quốc 2023).



Do đó, các chính sách đa dạng về nguồn nhân lực tương ứng với thị trường lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với mục tiêu phát triển chung của toàn xã hội. Điều này cũng được phản ánh trong các chiến lược tương ứng của Việt Nam. Việt Nam có kế hoạch trở thành quốc gia có thu nhập cao vào năm 2050. Những cải cách trong lĩnh vực việc làm và thị trường lao động sẽ có ý nghĩa to lớn để đạt được mục tiêu này (Anh Minh 2023).

## 2. Về ấn phẩm này

Với một chủ đề quan trọng như lao động của con người và thị trường lao động ở Việt Nam, Báo cáo của chúng tôi không tránh được việc tồn tại các khoảng trống nhất định. Tuy nhiên, chúng tôi mong muốn độc giả sử dụng ấn phẩm của chúng tôi như một cơ hội để khám phá thêm về chủ đề và giúp lấp đầy những khoảng trống đó. Ấn phẩm thứ sáu của Báo cáo Quốc gia Việt Nam chỉ có thể mang lại cái nhìn ban đầu về cấu trúc cơ bản và các vấn đề của thị trường lao động Việt Nam.

Giống như các ấn phẩm trước, số này cũng được chia thành nhiều phần.

Phần thứ nhất cung cấp thông tin cơ bản về thị trường lao động ở Việt Nam (tác giả Đặng Hoàng Linh) và giới thiệu khung pháp lý trong nước và quốc tế (tác giả Ngô Minh Hương).

Phần thứ hai thảo luận chi tiết hơn về *thị trường lao động chính thức* (tác giả Lê Thị Thanh Hà) và *phi chính thức* (tác giả Trịnh Thu Nga) trong nước, *việc làm ở khu vực nông thôn và di cư lao động đến các thành phố và trung tâm công nghiệp* (tác giả Nguyễn Thị Phương Mai) và về *phụ nữ cùng những cơ hội và khó khăn trong thế giới lao động* (các tác giả Vũ Thị Minh Thắng và Nguyễn Thị Thúy Hằng).

Phần thứ ba tập trung vào những thách thức mới của đất nước. Chúng bao gồm những cải cách cần thiết trong *giáo dục nghề nghiệp và đào tạo tại doanh nghiệp* (tác giả Phùng Lệ Khánh) và *sự cần thiết phải đổi mới giáo dục tại các trường đại học của đất nước* (tác giả Lại Quốc Khánh). Hai bài viết khác xem xét sự cân bằng *giữa di cư lao động, giữa chảy máu chất xám, khởi nghiệp kinh doanh của người Việt Nam trở về quê hương và vai trò quan trọng của kiều hối từ lao động nước ngoài* (tác giả Nguyễn Tuấn Anh) với vai trò, nhận thức của *lực lượng lao động nước ngoài ở Việt Nam* (Detlef Briesen).

Như trong tất cả các ấn phẩm báo cáo quốc gia, phần thứ tư cung cấp *thông tin tổng quát hơn* (các tác giả Nguyễn Thị Thùy Trang và Lưu Thị Thùy Hương), với ấn phẩm này là về thị trường lao động ở Việt Nam liên quan đến luật, chính sách và nghiên cứu về lao động. Vì đôi khi chúng tôi sử dụng từ vựng kỹ thuật, tác giả Lương Thị Hân đã tóm tắt trong bài viết của mình (*khái niệm và thuật ngữ*) những thuật ngữ quan trọng nhất cùng một số lý giải.

## 3. Tài liệu tham khảo

Anh Minh (2023): Vietnam aims to become a developed country by 2050 (Việt Nam đặt mục tiêu trở thành nước phát triển vào năm 2050). VNExpress. <https://e.vnexpress.net/news/economy/vietnam-aims-to-become-a-developed-country-by-2050-4558232.html>.

Abel, Emily K./Nelson, Margaret K. (1990): Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives (Công việc chăm sóc: Công việc và đặc trưng cuộc sống của phụ nữ). New York.

Arendt, Hannah (1958): The Human Condition (Điều kiện làm người). Chicago.

Borjas, George J. (2015): Labor economics (Kinh tế học lao động). New York.

European Commission (2023): Employment, Social Affairs & Inclusion (Việc làm, Xã hội & Hòa nhập). <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>.

International Labour Organization (ILO) (2022): Skills and employability in Viet Nam (Kỹ năng và cơ hội việc làm tại Việt Nam). 2021. <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/skills-and-employability/lang-en/index.htm>.

International Labour Organization (ILO) (2023): Labour market governance and working conditions in Viet Nam (Quản trị thị trường lao động và điều kiện làm việc ở Việt Nam). <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/labour-market-governance-and-working-conditions/lang-en/index.htm>.

Keynes, John Maynard (1936): The General Theory of Employment, Interest and Money (Lý thuyết chung về việc làm, lợi ích và tiền tệ). London.

Schwab, Klaus (2016): The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond (Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư: ý nghĩa, cách ứng phó). <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>.

Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W. (1995): Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus. Gesellschaftliche Selbstregulung und Steuerung (Cách tiếp cận của chủ nghĩa thể chế lấy chủ thể làm trung tâm. Tự điều chỉnh và quản trị xã hội). Frankfurt. 39–72

North, Douglass C. (2005): Understanding the Process of Economic Change (Hiểu về quá trình thay đổi kinh tế). Princeton.

The Global Economy (2021): Vietnam: Labour force (Việt Nam: Lực lượng lao động). [https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour\\_force/](https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour_force/).

Thu Quynh (2020): Experts warn Vietnam only has 18 more years of golden population (Chuyên gia cảnh báo Việt Nam chỉ còn 18 năm dân số vàng). Vietnamnet. <https://vietnamnet.vn/en/experts-warn-vietnam-only-has-18-more-years-of-golden-population-688364.html>.

United Nations (2023): Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/goals>.



### TS. Detlef Briesen

Hướng nghiên cứu: Lịch sử đương đại  
Khoa Lịch sử và nghiên cứu văn hóa  
Đại học Justus-Liebig Gießen  
Cố vấn giáo dục của DAAD tại Vietnam  
Email: detlef.briesen@geschichte.uni.giessen.de



### TS. Nguyễn Thị Thùy Trang

Hướng nghiên cứu: Quan hệ quốc tế,  
Nghiên cứu phát triển quốc tế  
Khoa Quốc tế học  
Trưởng Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,  
Đại học Quốc gia Hà Nội  
Email: trangqt@vnu.edu.vn/ trangntt84@yahoo.com



### GS. TS. Phạm Quang Minh

Khoa Quốc tế học  
Trưởng Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,  
Đại học Quốc gia Hà Nội  
Email: minhpq@ussh.edu.vn



Phân tích dữ liệu thống kê thị trường lao động  
Nguồn: iStock.com/Khanchit Khrlsutchalual

# Khái quát về Thị trường Lao động Việt Nam

● Đặng Hoàng Linh

Năm 2023, dân số Việt Nam là 99.655.790 người, gần đạt mốc 100 triệu người. Con số này tương đương 1,25% tổng dân số thế giới, đưa Việt Nam đứng thứ 15 trong danh sách các quốc gia đông dân nhất (World Meter 2023). Hơn nữa, Việt Nam là một trong những thị trường lao động lớn nhất ASEAN với xấp xỉ 56 triệu người và tỷ lệ tham gia lao động là 76%. Từ năm 2007, Việt Nam bước vào thời kỳ dân số vàng với nhóm tuổi 14–60 chiếm 2/3 tổng dân số. Năm 2019, tỷ lệ này là khoảng 70%, tương đương 67 triệu người. Đây là cơ hội vàng để Việt Nam phát triển kinh tế và bảo vệ tổ quốc với lực lượng lao động trẻ (Thu Quỳnh 2020).

Tuy nhiên, người Việt Nam có tuổi thọ trung bình xấp xỉ 75 tuổi, khá cao so với các quốc gia có mức thu nhập tương tự. Năm 2011, số người trên 60 tuổi ở Việt Nam chiếm chưa đến 10% dân số, nhưng con số này đã tăng lên 11,95% vào năm 2018 và 14% vào năm 2019. Trong số này, khoảng 8% là trên 65 tuổi. Do đó, ước tính rằng giai đoạn dân số vàng (tỷ lệ người lớn trong độ tuổi lao động cao) sẽ kết thúc vào năm 2038. Như vậy, Việt Nam sẽ chuyển từ giai đoạn dân số vàng sang giai đoạn dân số già sau 30 năm (Thu Quỳnh 2020). Trong khi đó, các nước có nền kinh tế phát triển phải mất nhiều thập kỷ, thậm chí cả thế kỷ mới chuyển sang giai đoạn dân số già (115 năm ở Pháp và 69 năm ở Mỹ).

Ngoài ra, do tính chất phát triển của lực lượng lao động ở Việt Nam, đương nhiên sẽ tồn tại một số khó khăn như tìm kiếm lao động có tay nghề cao hay tỷ lệ lao động trên tổng số lao động theo vùng miền... Vì vậy, bài viết này nhằm mục đích phân tích thị trường lao động Việt Nam đến năm 2022, nhìn nhận chính sách của chính phủ để có chiến lược giải quyết vấn đề này của lực lượng lao động.

## 1. Thông tin cơ bản về Thị trường Lao động ở Việt Nam

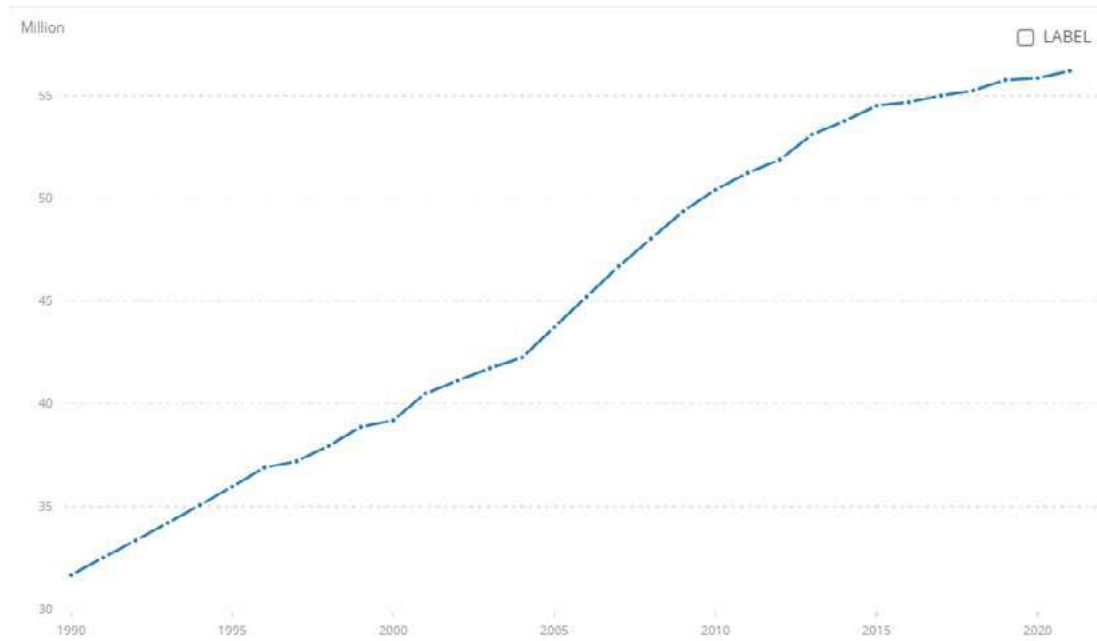
### Nguồn lao động

Đổi Mới, hiểu theo nghĩa đen là phục hồi, là những biện pháp cải cách mà Việt Nam bắt đầu thực hiện từ năm 1986. Chúng đã có tác động tích cực và đáng kể đối với đất nước, giúp đất nước khắc phục những thiếu sót của chính sách kế hoạch hóa tập trung và tự cô lập được đưa ra sau khi thống nhất đất nước vào năm 1975. Việt Nam đã phục hồi từ bờ vực suy thoái kinh tế và hiện đang trên đà phát triển thịnh vượng, ngày càng có uy tín quốc tế thông qua việc trở thành thành viên của một số tổ chức khu vực và quốc tế bao gồm Tổ chức Thương mại Thế giới (Anh Tuấn 2009). Kết quả là Việt Nam hiện nay đã trở thành một điểm đến ngày càng hấp dẫn đối với các doanh nghiệp thuộc mọi loại hình, nhờ vào tầng lớp người tiêu dùng ngày càng tăng và lực lượng lao động năng động của đất nước.

Ngoài ra, bắt đầu từ năm 2007, Việt Nam bước vào thời kỳ dân số vàng, điều này không chỉ giúp Việt Nam chiếm tỷ lệ ngày càng lớn trong dân số thế giới, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế mà còn kiểm soát chi phí y tế và hưu trí. Theo dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, lực lượng lao động của Việt Nam đã nhanh chóng mở rộng kể từ năm 1986, tăng từ hơn 32 triệu người vào năm 1990 lên 56,15 triệu người vào năm 2022 (Global Economy 2021). Con số này giúp Việt Nam đứng thứ 12 trên bảng xếp hạng toàn cầu (Global Economy 2021), đồng thời là quốc gia lớn thứ 67 về diện tích trên toàn thế giới (World Data 2022). Ngoài ra, lực lượng lao động trong độ tuổi từ 15 đến 39 hiện chiếm gần một nửa tổng lực lượng lao động tại Việt Nam (Das 2018).



**Biểu đồ 1: Quy mô thị trường lao động Việt Nam 1990–2021 (đơn vị: triệu người)**



Nguồn: Ngân hàng Thế giới 2022

Sau khi đạt đỉnh vào năm 2016 với gần 79%, tỉ lệ tham gia bắt đầu suy giảm, ngược với xu hướng tăng của lực lượng lao động.

**Biểu đồ 2: Tỉ lệ tham gia thị trường lao động của Việt Nam 2012–2021 (đơn vị: %)**



Nguồn: Ngân hàng Thế giới 2022

Tỷ lệ tham gia giảm rõ rệt trong đại dịch COVID-19, thời điểm mà người lao động Việt Nam gặp muôn vàn khó khăn về việc làm và phương tiện mưu sinh. Khi đợt dịch COVID-19 thứ tư (bắt đầu vào ngày 27 tháng 4 năm 2021), chủ yếu liên quan đến biến thể ở Ấn Độ, xảy ra vào tháng 10 năm 2021, con số này đã giảm xuống còn khoảng 65%. Tuy nhiên, cho đến nay, sự hỗn loạn của thị trường lao động dường như đã ổn định hơn một chút do xu hướng tăng vào năm 2022 với 68,1% trong tháng 3 (Tổng cục Thống kê 2022).

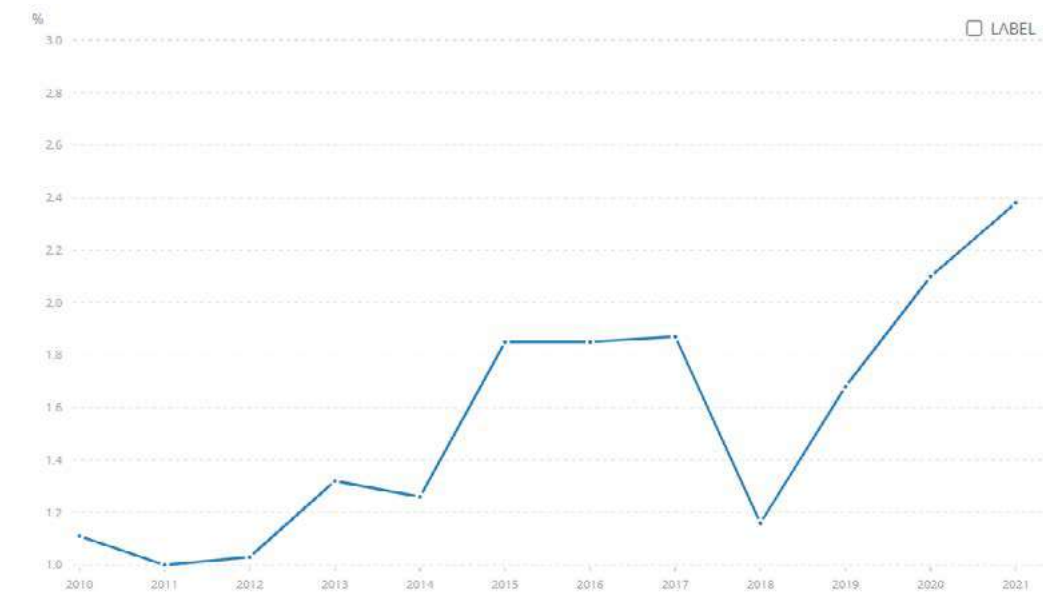
**Biểu đồ 3: Tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của Việt Nam, 04/2020 - 2/2022 (đơn vị: %)**



Nguồn: Ngân hàng Thế giới 2022

Xu hướng về tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ tham gia lao động của Việt Nam tương tự nhau. Chúng dao động đều đặn ở mức dưới 2% cho đến khi nền kinh tế Việt Nam bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19. Tỷ lệ này vẫn cao hơn so với thời kỳ trước đó vào tháng 9 năm 2022, ở mức 2,29% (Tổng cục Thống kê 2022).

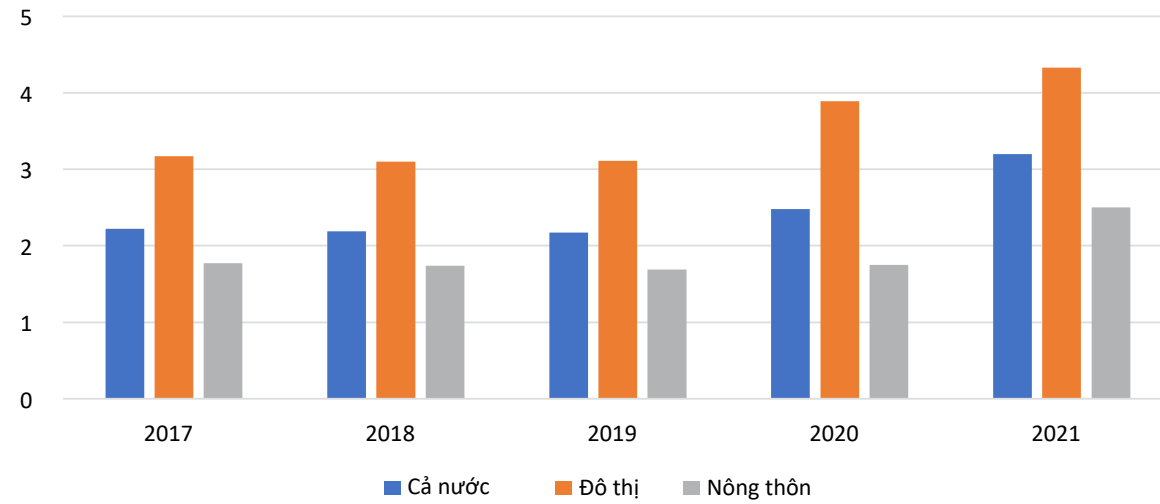
**Biểu đồ 4: Tỉ lệ thất nghiệp của Việt Nam, 2010–2021 (đơn vị: %)**



Nguồn: Ngân hàng Thế giới 2022

Xu hướng về tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ tham gia lao động của Việt Nam tương tự nhau. Chúng dao động đều đặn ở mức dưới 2% cho đến khi nền kinh tế Việt Nam bị ảnh hưởng bởi đại dịch COVID-19. Tỷ lệ này vẫn cao hơn so với thời kỳ trước đó vào tháng 9 năm 2022, ở mức 2,29% (Tổng cục Thống kê 2022).

**Biểu đồ 5: Tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam phân theo khu vực, 2017–2021**



Nguồn: Tổng cục Thống kê 2022

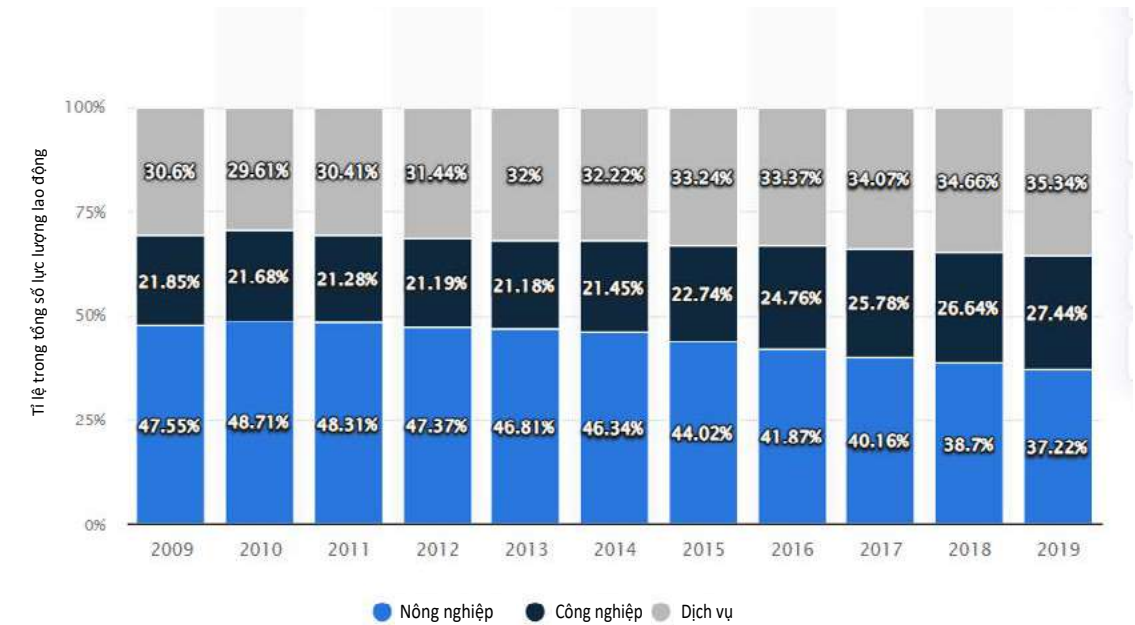
**Phân bố lực lượng lao động**

Số liệu gần đây nhất của Tổng cục Thống kê Việt Nam cho thấy 9 tháng đầu năm 2022, Việt Nam có 51,6 triệu người có việc làm. Lực lượng lao động có 50,5 triệu người đang làm việc, tăng 504,6 nghìn người so với quý trước (tương đương 1,01%), tăng 701,8 nghìn người so với năm trước (tương đương 1,41%) và hơn 1,1 triệu người thất nghiệp. Ngoài ra, 63,4% lực lượng lao động ở Việt Nam vẫn tập trung ở khu vực nông thôn, mặc dù lực lượng lao động ở khu vực thành thị đã tăng đáng kể trong những năm gần đây. Trên thực tế, có 31,9 triệu lao động có việc làm ở khu vực nông thôn và 18,7 triệu người ở khu vực thành thị, tăng lần lượt 3,7% và 0,1% so với năm trước. Mặc dù tốc độ tăng số lao động có việc làm ở nông thôn lớn hơn ở thành thị, nhưng cả phụ nữ và nam giới đều có xu hướng tăng (Tổng cục Thống kê 2022).

**Phân bố lực lượng lao động theo lĩnh vực**

Ngoài ra, sau khi mức suy giảm chạm đáy vào quý 3 năm 2021, việc làm trong lĩnh vực dịch vụ tiếp tục tăng. Lao động khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm từ 47,55% năm 2009 xuống 37,22% năm 2016, trong khi khu vực công nghiệp và xây dựng tăng từ 21,85% lên 27,44% trong cùng thời kỳ. Khu vực dịch vụ cũng tăng từ 30,6 lên 36,34%. Tuy nhiên, trong COVID-19, lĩnh vực dịch vụ bị ảnh hưởng nặng nề nhất, với 71,6% số lượng việc làm, tiếp theo là công nghiệp và xây dựng với tỷ lệ 64,7%. Nông, lâm nghiệp và thủy sản đều có tỷ lệ 26,4% (Tổng cục Thống kê 2020).

**Biểu đồ 6: Tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam theo lĩnh vực kinh tế (đơn vị: %)**



Nguồn: Statista 2022

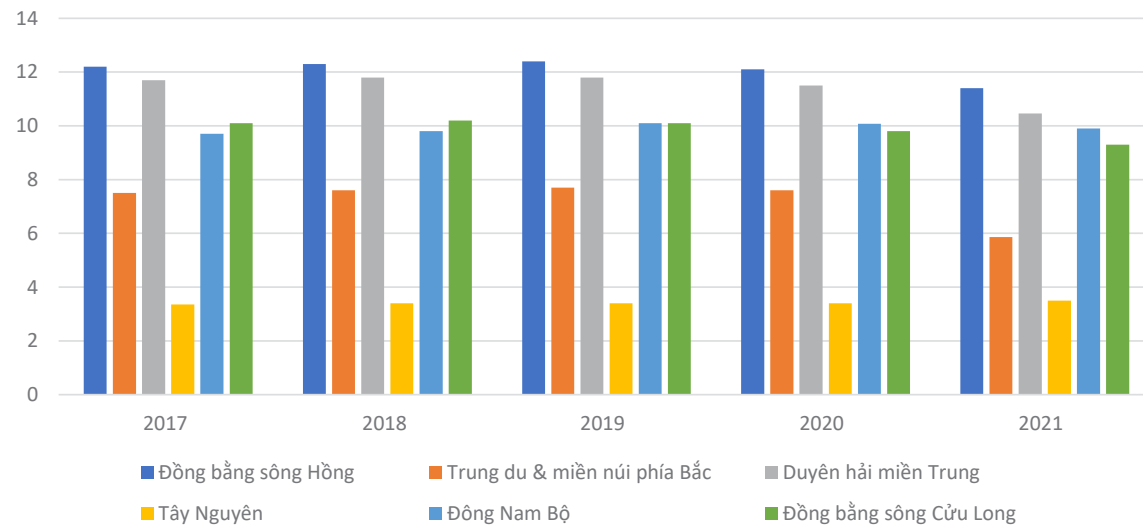
Chiến lược mở cửa du lịch hoàn toàn kể từ ngày 15 tháng 3 năm 2022 là chất xúc tác quan trọng cho tăng trưởng và phát triển trong năm 2022 bằng cách hỗ trợ người lao động trong ngành dịch vụ dẫn lấy lại trạng thái trước đại dịch. Một số doanh nghiệp liên quan đến dịch vụ đã chứng kiến sự tăng trưởng việc làm đáng kể. Hoạt động bán buôn và bán lẻ, sửa chữa mô tô, xe máy và các hoạt động dịch vụ khác tăng 47,8 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; dịch vụ lưu trú và ăn uống tăng 24,1 nghìn người so với cùng kỳ năm trước là một vài ví dụ (Tổng cục Thống kê 2022). Do đó, các ngành dịch vụ chiếm số lượng lao động có việc làm cao nhất trong 6 tháng đầu năm 2022 với 39%, tiếp theo là 33,4% trong lĩnh vực Công nghiệp (Tổng cục Thống kê 2022).

**Phân bố lao động theo vùng kinh tế-xã hội**

Từ năm 2017 đến 2020, lực lượng lao động của Việt Nam có tỷ lệ thấp nhất ở Đồng bằng sông Hồng, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung và Đồng bằng sông Cửu Long. Trên thực tế, Trung du và miền núi phía Bắc, Tây Nguyên và Đồng bằng sông Cửu Long là nơi tập trung phần lớn lực lượng lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Phần lớn những người làm việc trong lĩnh vực xây dựng và công nghiệp tập trung ở Thành phố Hồ Chí Minh và Đồng bằng sông Hồng (Hà Nội). Ngoài ra, phần lớn lực lượng lao động trong các ngành dịch vụ tập trung ở Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và Đồng bằng sông Cửu Long (Das 2018).



**Biểu đồ 7: Tỷ lệ lao động của Việt Nam theo vùng kinh tế-xã hội, 2017–2021**

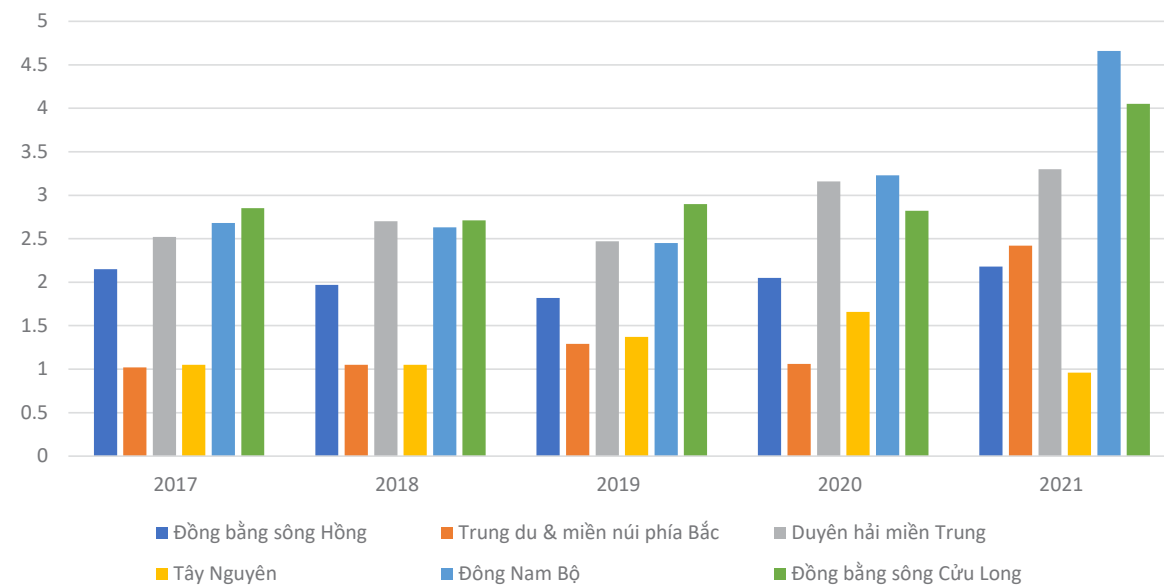


Nguồn: Tổng cục Thống kê 2022

Trong quý II/2022, so với quý trước, số lao động trong độ tuổi lao động có việc làm đều tăng ở hầu hết các vùng kinh tế - xã hội. Đồng bằng sông Hồng có mức tăng cao nhất (tăng 2,3%), tiếp đến là Đông Nam Bộ (tăng 155,1 nghìn người, tương đương 1,6%). Trong tất cả các vùng, Trung du và miền núi phía Bắc có mức tăng cao nhất (tăng 7,5%) (Tổng cục Thống kê 2022).

Hơn nữa, lực lượng lao động ở (các khu vực miền núi của) Việt Nam có tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn so với các vùng kinh tế xã hội khác. Từ năm 2017 đến năm 2020, Tây Nguyên và Trung du miền núi phía Bắc có tỷ lệ thất nghiệp thấp nhất, Đồng bằng sông Cửu Long và Nam Bộ có tỷ lệ thất nghiệp cao nhất.

**Biểu đồ 8: Tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam theo vùng kinh tế-xã hội, 2017–2021 (đơn vị: %)**



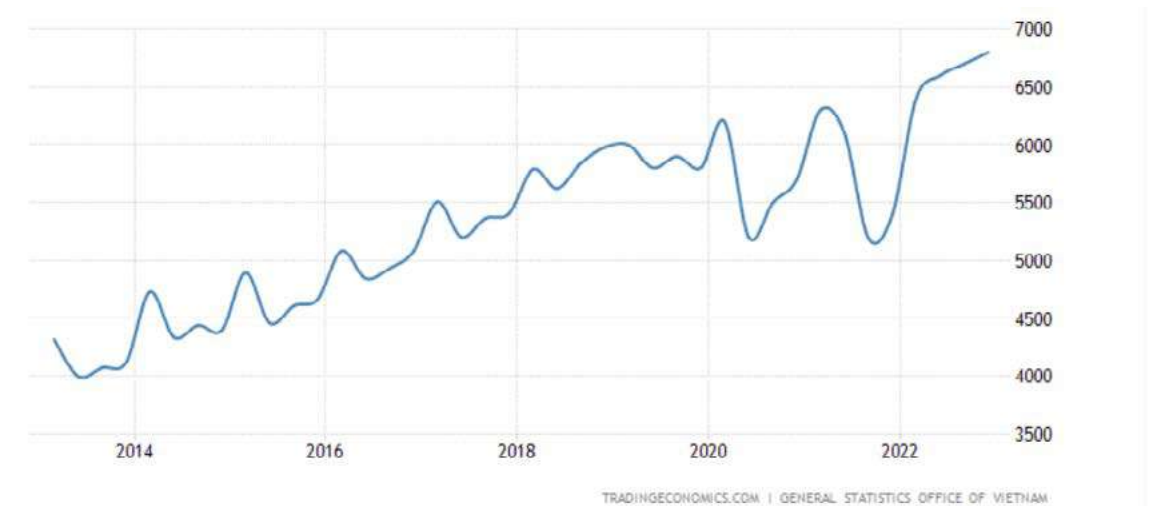
Nguồn: Tổng cục Thống kê 2022

**Mức lương trung bình ở Việt Nam**

Bốn khu vực của Việt Nam có mức lương tối thiểu khác nhau. Mức lương tối thiểu ở Khu vực I, bao gồm nội thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, là 4,2 triệu đồng (190 đô la Mỹ), trong khi mức lương tối thiểu ở khu vực IV là 3,07 triệu đồng (132 đô la Mỹ). Ngoài ra, người lao động đã qua đào tạo nghề phải được trả nhiều hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu hiện nay.

Mức lương tháng trung bình ở Việt Nam nhìn chung đã được cải thiện kể từ năm 2014, tăng từ 4 triệu đồng lên khoảng 7 triệu đồng vào năm 2022 sau khi giảm mạnh do ảnh hưởng của dịch COVID-19 vào cuối năm 2021.

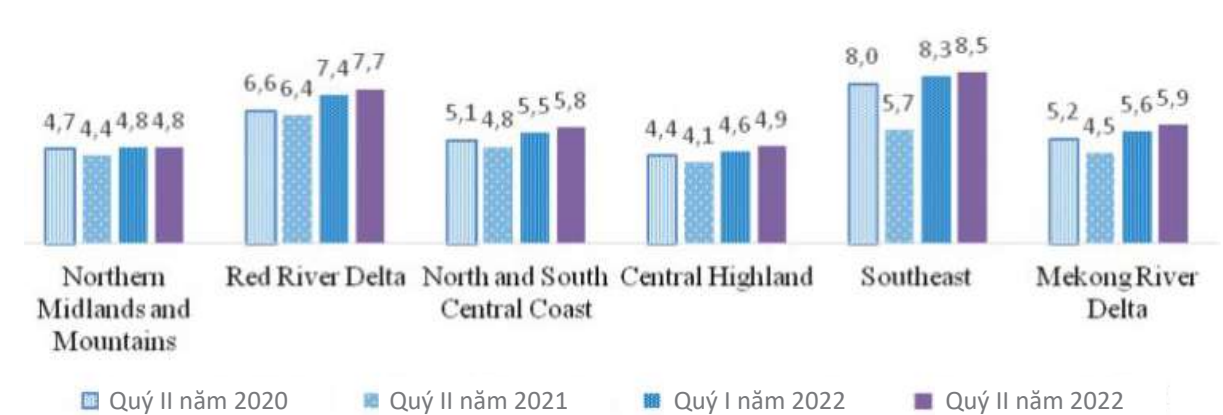
**Biểu đồ 9: Tiền lương trung bình hàng tháng ở Việt Nam, 2014–2022 (đơn vị: triệu VND)**



Nguồn: Trading Economics 2022

Với thu nhập bình quân tháng đạt 5,8 triệu đồng, tăng 12,9% so với cùng kỳ năm 2021, quý II/2022, Bắc Bộ và Duyên hải Nam Trung Bộ có tốc độ tăng trưởng cao nhất trong 6 khu vực kinh tế - xã hội so với cùng kỳ năm 2021. Các địa phương có thu nhập bình quân tháng tăng nhiều nhất là Đà Nẵng, Khánh Hòa và Thừa Thiên Huế với mức tăng lần lượt là 9,7%, 15,5% và 15,8%.

**Biểu đồ 10: Thu nhập trung bình hàng tháng của người lao động theo vùng trong Quý II năm 2020, 2021 và Quý I, II năm 2022**

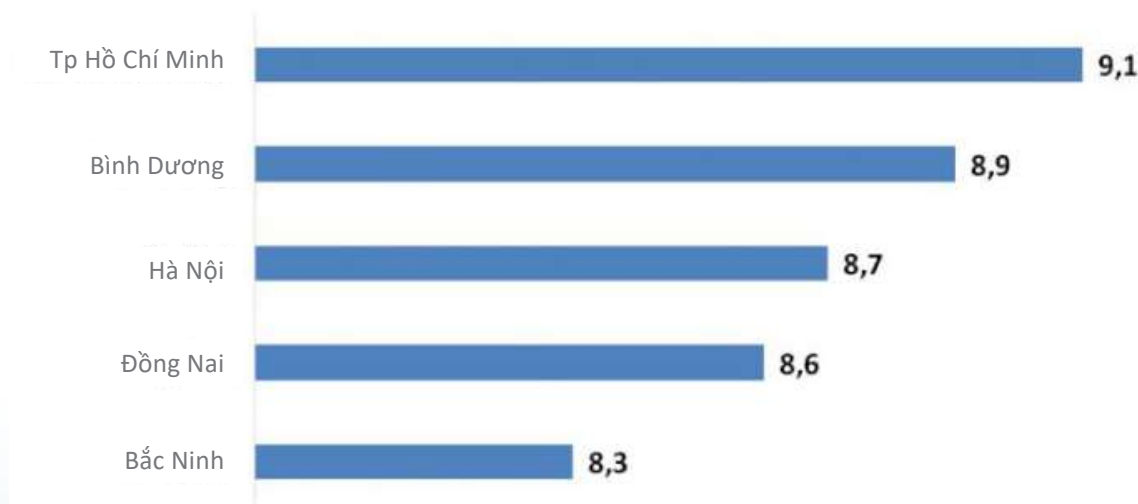


Nguồn: Tổng cục Thống kê 2022

Trong khi đó, người lao động ở Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ tiếp tục có tiền lương bình quân tháng cao hơn các vùng còn lại. Tiền lương bình quân tháng của người lao động ở Đông Nam Bộ tăng 8,5%, đạt 8,5 triệu đồng so với cùng kỳ năm trước. Cụ thể, với mức thu nhập lần lượt là 9,1 và 8,9 triệu đồng/người/tháng, thu nhập của người lao động ở thành phố Hồ Chí Minh và Bình Dương liên tục dẫn đầu cả nước.

Đồng bằng sông Hồng có mức tăng thu nhập đáng khích lệ nhất so với cùng kỳ năm trước, tăng 12,4%, với thu nhập của người lao động đạt 7,7 triệu đồng/người/tháng. Trong quý II/2022, Hà Nội và Bắc Ninh lần lượt đứng thứ ba và thứ năm trong số năm tỉnh, thành phố có mức lương bình quân tháng của người lao động cao nhất (Tổng cục Thống kê 2022).

**Biểu đồ 11: Năm tỉnh, thành phố có thu nhập trung bình hàng tháng của người lao động cao nhất, Quý II năm 2022**



Nguồn: Tổng cục thống kê 2022

Ngoài ra, trong tháng 1/2023, báo cáo của Tổng cục Thống kê cho thấy, thu nhập bình quân tháng của người lao động ở cả ba khu vực kinh tế đều tăng trưởng. Tốc độ tăng trưởng cao nhất trong khu vực công nghiệp và xây dựng với 17%, tiếp theo là khu vực dịch vụ (15,4%) và khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản (9,8%) (Vietnamnews 2023).

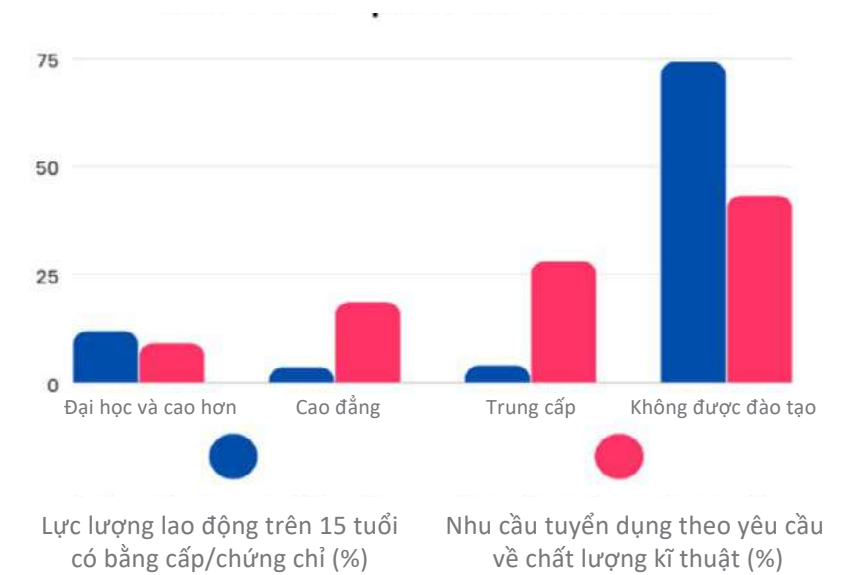
Bên cạnh đó, việc Việt Nam đặt mục tiêu tăng lương tối thiểu vùng bình quân 6% từ ngày 1/7/2022 sau gần 2 năm rưỡi do đại dịch là nguyên nhân khiến lương bình quân tháng của Việt Nam tăng. Tuy nhiên, việc tăng lương tối thiểu này diễn ra trong bối cảnh Việt Nam đang phải đối mặt với áp lực lạm phát do giá nhiên liệu tăng và xung đột Nga-Ukraine. Chỉ số giá tiêu dùng của Việt Nam đã tăng 2,86% trong tháng 5 năm 2022. Do đó, việc tăng lương tối thiểu sẽ đảm bảo sinh kế của người lao động mặc dù người lao động yêu cầu mức tăng lên tới 7% đến 8% (Samuel 2022).

**Thách thức đối với lực lượng lao động Việt Nam**

Thiếu hụt nhân lực lành nghề và tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 là hai trong số những vấn đề lớn nhất mà thị trường lao động Việt Nam đang phải đối mặt (Das 2018). Trong thời kỳ đầu thu hút FDI, lao động Việt Nam thường tập trung ở các ngành sản xuất như dệt may, da giày. Tuy nhiên, tỷ lệ các ngành công nghiệp sử dụng công nghệ tiên tiến cũng đang tăng lên nhanh chóng. Nhìn chung, thị trường lao động Việt Nam vẫn đang trong tình trạng dư thừa nhân lực, chất lượng việc làm thấp, phát triển chưa đồng đều và mất cân đối giữa cung và cầu lao động giữa các vùng, các ngành kinh tế. Các thể chế phúc lợi, bảo hiểm và trung gian hỗ trợ thị trường lao động vẫn chưa hiệu quả, ít được bảo hiểm. Cơ cấu lao động đã qua đào tạo còn thiếu hụt, chưa phù hợp với yêu cầu thực tế.

Thêm vào đó, có quá nhiều lao động kỹ năng thấp và không đủ công nhân công nghệ cao trong thị trường lao động Việt Nam. Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, chỉ có khoảng 11% lực lượng lao động trong nước có tay nghề cao, trong khi 26% là lao động đã qua đào tạo có bằng cấp và chứng chỉ. Điều quan trọng là chỉ 5% người lao động có khả năng nói tiếng Anh lưu loát, không đủ để cạnh tranh với người lao động nước ngoài.

**Biểu đồ 12: Thị trường lao động Việt Nam trong Quý I năm 2021**



Nguồn: Source of Asia 2022

Có thể thấy, sau nhiều năm đổi mới kinh tế, lực lượng lao động đã tăng gấp đôi, từ 27 triệu người năm 1986 lên 51,4 triệu người năm 2022. Dân số Việt Nam đang ở thời kỳ vàng nhưng chất lượng lao động chưa vàng khi tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp. Nhiều doanh nghiệp bày tỏ lo lắng về tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao khi đang cần tuyển hàng nghìn người khi mở rộng sản xuất (Thông tấn xã Việt Nam 2022). Do đó, quá trình chuyển đổi nền kinh tế từ các ngành thâm dụng lao động sang các mặt hàng công nghệ cao sẽ mất nhiều thời gian hơn dự kiến, làm giảm khả năng cạnh tranh của Việt Nam.

Hơn nữa, sự phân bố lao động theo khu vực địa lý cũng không đồng đều và bất hợp lý. Đồng bằng sông Hồng có mức độ tập trung lực lượng lao động cao nhất, tiếp đến là Bắc Trung Bộ, Duyên hải miền Trung và Đồng bằng sông Cửu Long. Với khoảng 65% lực lượng lao động vẫn chủ yếu tập trung ở nông thôn, cơ cấu lao động giữa thành thị và nông thôn cũng có sự khác biệt. Mặc dù thực tế là con số này có xu hướng giảm dần theo thời gian nhưng vẫn còn rất cao.

Do tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động của thị trường chậm và chưa theo kịp chuyển dịch cơ cấu kinh tế nên cung cầu lao động giữa các vùng, các ngành kinh tế mất cân đối. Do đó, với cấu trúc của thị trường lao động và bối cảnh đại dịch, Việt Nam hiện đang gặp phải một số bất lợi về thị trường lao động khiến việc đạt được các mục tiêu công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước trong thời đại công nghiệp 4.0 trở nên khó khăn (Hiếu/Linh 2022).



## 2. Mối quan hệ giữa Lao động và Tăng trưởng Kinh tế ở Việt Nam

### Lực lượng lao động

Với tỷ lệ người lao động tham gia thị trường lao động cũng như tỷ lệ thất nghiệp cao, các cơ quan chức năng của Việt Nam cần nhìn nhận lợi thế này đồng thời khắc phục những mặt bất lợi để phát triển nền kinh tế của đất nước. Trên thực tế, mối quan hệ giữa lực lượng lao động và tăng trưởng kinh tế là mối quan hệ tích cực, theo lý thuyết và thực tiễn kinh tế ở cả các nước phát triển và đang phát triển. Tuy nhiên, về lâu dài, khi các yếu tố khác không đổi, sự gia tăng lực lượng lao động sẽ dẫn làm giảm lợi ích cận biên của tăng trưởng kinh tế (Hữu Cung 2020, 349–350).

Ở Việt Nam, lực lượng lao động đã liên tục tăng về quy mô và tỷ lệ trong tổng dân số kể từ ngày đất nước thống nhất, đặc biệt kể từ khi thực hiện cải cách kinh tế. Trong suốt 30 năm qua, lực lượng lao động tăng nhanh và các chính sách đổi mới, mở cửa và phát triển đã thúc đẩy mạnh mẽ tăng trưởng kinh tế của đất nước (Phương Hữu Tùng 2021, 289).

Với tốc độ tăng trưởng GDP xấp xỉ 9% hàng năm từ năm 1993 đến năm 1997, Việt Nam là một trong những nền kinh tế tăng trưởng nhanh nhất thế giới. Điều này đã chuyển thành tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ, dẫn đầu là khu vực công nghiệp, mở rộng hơn 13% mỗi năm trong các năm 1993-1997. Theo Belser, việc làm trong lĩnh vực công nghiệp chỉ tăng trung bình 4% hàng năm từ 1993 đến 1997, nghĩa là thấp hơn mức tăng của GDP công nghiệp. Bản chất thâm dụng vốn của khu vực công, thay thế nhập khẩu và đầu tư nước ngoài, các đặc điểm nổi bật của ngành công nghiệp, là nguyên nhân dẫn đến sự tăng trưởng chậm hơn này. Khu vực tư nhân trong nước, sử dụng nhiều lao động hơn và tập trung nhiều hơn vào xuất khẩu, vẫn còn khiêm tốn nhưng đang phát triển nhanh chóng (Ngân hàng Thế giới 2022). Hữu Cung sử dụng mô hình tuyến tính hồi quy và tương quan về tác động của lực lượng lao động đến tăng trưởng kinh tế Việt Nam giai đoạn 1998 - 2018. Kết quả nghiên cứu cho thấy lực lượng lao động tác động tích cực đến tăng trưởng kinh tế ở mức 1% (Hữu Cung 2020, 351–353).

Kể từ trước năm 1979, lực lượng lao động của Việt Nam đã không ngừng tăng lên. Do tỷ lệ sinh quá nhiều và tỷ lệ tử vong thấp, hiện tượng bùng nổ dân số bắt đầu từ những năm 1960 chắc chắn là nguyên nhân dẫn đến sự gia tăng của lực lượng lao động. Ở Việt Nam, lực lượng lao động tăng trung bình 1,3 triệu lao động mỗi năm từ 1999 đến 2009, mức tăng trung bình hàng năm là



*Phân tích dữ liệu thống kê thị trường lao động*  
*Nguồn: iStock.com/Khanchit Khrlsutchalual*

820.000 lao động trong những năm 1979 đến 1989 và 980.000 lao động trong những năm 1989 đến 1999. Nhìn chung, từ năm 1979 đến năm 2009, dân số tăng 1,6 lần, số người trong độ tuổi lao động tăng 2,1 lần; tuy nhiên, từ năm 1999 đến năm 2009, tốc độ tăng của dân số trong độ tuổi lao động đã gấp đôi tốc độ tăng của dân số nói chung. Tại Việt Nam, lực lượng lao động đã tăng theo thời gian mặc dù tốc độ tăng chậm hơn trong giai đoạn 1998 và 2018, từ 39.835.733 người năm 1998 lên 48.232.146 người năm 2007 và 56.933.418 người năm 2018, với tốc độ tăng 2,55% năm 1998 lên 1,9 năm 2007 và 0,9 vào năm 2018 (Phương Hữu Tùng 2021, 243).

### Năng suất lao động

Nguồn lao động trẻ, dồi dào mặc dù được thừa nhận là tài sản quốc gia, nhưng để phát huy hết tác dụng cần phải có sự tích hợp của hai yếu tố quy mô và chất lượng. Việt Nam có thể hợp tác với tư cách là đối tác sản xuất với các quốc gia phát triển trong một số ngành công nghiệp quan trọng nếu lực lượng lao động được đào tạo tốt và có chứng chỉ chuyên môn vững vàng. Việt Nam sẽ có thể hội nhập nhanh hơn và toàn diện hơn vào nền kinh tế khu vực và toàn cầu nhờ lực lượng lao động dồi dào và có tay nghề cao.

Mặc dù vậy, lực lượng lao động của Việt Nam vẫn thiếu khả năng chuyên môn và tính chuyên nghiệp. Khi so sánh với tốc độ mở rộng kinh tế và chuyển dịch cơ cấu lao động, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của Việt Nam là 22,8% năm 2018, 15,5% năm

2009 và 10% năm 1999, cho thấy chất lượng lao động được cải thiện chậm chạp. Năm 2018, hơn 77% lao động đang làm việc của cả nước chưa qua đào tạo, với sự chênh lệch đáng kể về số lượng lao động đã qua đào tạo ở khu vực thành thị và khu vực nông thôn. Đất nước sẽ khó có thể đạt được mục tiêu phát triển bền vững. Chất lượng của những người có chuyên môn được đào tạo vẫn còn thiếu, với khoảng 40% trong số họ có bằng cấp dưới trung bình.

Năng suất lao động của Việt Nam thấp do vốn con người được tích lũy trong lực lượng lao động còn ít và thiếu kỹ năng chuyên môn kỹ thuật. Năng suất lao động của Việt Nam, theo Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, vẫn thấp hơn nhiều so với nhiều nước ASEAN. Năng suất lao động của Việt Nam năm 2018 bằng 1/30 lần của Singapore, 13% của Malaysia, 29% của Thái Lan và 44% của Philippines khi so sánh với giá năm 2010. Tốc độ tăng năng suất lao động của Việt Nam trong những năm qua liên tục ở mức thấp so với tốc độ tăng trưởng kinh tế. Điều này chứng tỏ thay vì phát triển theo chiều sâu và dựa vào năng suất lao động, nền kinh tế Việt Nam đang tăng trưởng dựa trên tăng quy mô sản xuất và sử dụng nhiều lao động hơn.

Việt Nam không phải là ngoại lệ khi mô hình tăng trưởng kinh tế của hầu hết các quốc gia đang phát triển chủ yếu được xây dựng dựa trên các sản phẩm nguyên liệu thô, nghĩa là khai thác các nguồn tài nguyên thiên nhiên dễ tiếp cận và lao động phổ thông. Việt Nam đã sử dụng chiến lược tăng trưởng kinh tế chủ yếu dựa vào xuất khẩu hàng hóa thô và đầu tư trực tiếp nước ngoài, đồng thời sử dụng lực lượng lao động có trình độ thấp, chi phí thấp trong hơn 30 năm đổi mới kinh tế vừa qua. Trong thời gian này, những thành tựu tăng trưởng kinh tế xã hội quan trọng đã được thực hiện. Việt Nam, một quốc gia từng thuộc nhóm nghèo nhất thế giới, đã chuyển đổi thành một quốc gia đang phát triển với tốc độ tăng trưởng kinh tế hàng năm thuộc hàng cao nhất thế giới. Từ tình trạng kém phát triển, Việt Nam đã vươn lên trở thành quốc gia có thu nhập trung bình thấp, với GDP bình quân đầu người đạt 2.545,1 đô la Mỹ vào năm 2018.

Tuy nhiên, mô hình tăng trưởng kinh tế dựa trên nguyên liệu thô và lao động phổ thông của Việt Nam đang dần mất đi sự phù hợp. Để tăng năng suất lao động tương ứng với lực lượng lao động gia tăng trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng, cần nâng cao chất lượng lao động thông qua tăng số lượng lao động qua đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo, bên cạnh những nhiệm vụ cấp thiết khác. Điều này sẽ đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế.

## 3. Tái cấu trúc thị trường lao động phục vụ phát triển kinh tế ở Việt Nam

Nhận thức được những thách thức này của thị trường lao động, Chính phủ Việt Nam đã ban hành các chính sách nhằm đánh giá những mặt hạn chế và hướng tới mục tiêu phát triển bền vững.

Liên quan đến chất lượng lao động, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 49/2018/NĐ-CP vào tháng 3 năm 2018 quy định tiêu chuẩn giáo dục nghề nghiệp nhằm nỗ lực cải thiện đào tạo nghề và kỹ thuật để đáp ứng nhu cầu thị trường. Hơn trên cả nước có 1.900 cơ sở đào tạo nghề, bao gồm 395 trường cao đẳng và 545 trường dạy nghề tính đến tháng 2 năm 2018. Các cơ sở này cung cấp các khóa học về du lịch, dịch vụ làm đẹp, công nghệ thông tin, xây dựng, dệt may, dược phẩm, cơ khí chính xác và quản lý khách sạn. Năm 2018, Chính phủ có kế hoạch đào tạo nghề cho 2,2 triệu cá nhân (Das 2018). Nhờ đó, Việt Nam đã thăng hạng từ vị trí 87 năm 2018 lên vị trí 81 năm 2022 trong bảng xếp hạng Chỉ số cạnh tranh nhân tài toàn cầu (GTCL), chỉ số nhằm đánh giá các quốc gia về khả năng thu hút, phát triển và giữ chân nhân tài (GTCL 2022).

Bên cạnh đó, để chỉ đạo tái cơ cấu thị trường lao động, ngày 05/02/2021, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 176/QĐ-TTg ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030 nhằm tạo nền tảng vững chắc cho việc xây dựng và phát triển đồng thời các yếu tố của thị trường lao động, góp phần huy động, phân bổ và sử dụng hiệu quả nguồn lực hỗ trợ phát triển kinh tế-xã hội, hiện đại hóa cơ cấu lao động, bảo đảm sự kết nối của các quy tắc tham gia.

Chương trình này đặt mục tiêu giữ tỷ lệ thất nghiệp chung dưới 3%. Với việc hoàn thiện và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của các cơ chế, chính sách, văn bản quy phạm pháp luật về phát triển thị trường lao động, Nhà nước Việt Nam sẽ thực hiện vai trò kiến tạo và hỗ trợ thị trường lao động phát triển. Nhà nước cũng sẽ đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính để giảm rủi ro liên quan đến quyền lợi của người lao động trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đẩy mạnh liên kết cung - cầu lao động trong nước gắn với thị trường lao động toàn cầu đồng thời chủ động hội nhập kinh tế thế giới của Việt Nam.

Ngoài ra, tại thời điểm này, Việt Nam đang trong thời kỳ dân số vàng với hơn 70% dân số trong độ tuổi lao động. Tuy nhiên, theo ước tính, khoảng đến năm 2038, thời kỳ

dân số vàng của Việt Nam sẽ kết thúc, khi tỷ lệ dân số trên 60 tuổi chiếm 20%. Chính phủ Việt Nam tăng tuổi nghỉ hưu của nam giới lên 60 tuổi 6 tháng và của nữ giới lên 55 tuổi 8 tháng kể từ năm 2023 – đây là một trong những thay đổi lớn nhất của thị trường lao động năm 2022. Quy định này phù hợp với điều kiện thực tiễn của nước ta khi tuổi thọ của người Việt Nam đang được cải thiện. Hơn nữa, điều kiện làm việc đã được cải thiện đáng kể nên người lao động cũng có xu hướng muốn kéo dài thời gian làm việc để tăng thu nhập và cải thiện chế độ hưu trí khi về già (Bùi Sỹ Lợi 2020). Bên cạnh đó, đây cũng là một chính sách phù hợp để ứng phó với tình trạng già hóa dân số của Việt Nam.

#### 4. Kết luận

Kể từ khi Việt Nam bắt đầu thời kỳ Đổi mới hay thực hiện các chính sách đổi mới vào năm 1986, đất nước đã trải qua quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa. Quá trình này bao gồm việc mở rộng khu vực kinh tế tư nhân và từng bước mở cửa nền kinh tế Việt Nam cho thương mại quốc tế và đầu tư nước ngoài. Những thay đổi này đã đóng góp đáng kể vào tăng trưởng kinh tế.

#### 5. Tài liệu tham khảo

- Bartels, Joachim (2023): Summary of Vietnam's Labour Market in 2022. Business Information Industry Association. <https://www.biia.com/summary-of-vietnams-labour-market-in-2022/>.
- CEIC (2022): Vietnam Labour Force Participation Rate (Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của Việt Nam). CEIC Data. <https://www.ceicdata.com/en/indicator/vietnam/labour-force-participation-rate>.
- Das, Koushan (2018): Labour Market Trends in Vietnam (Xu hướng Thị trường Lao động ở Việt Nam). Vietnam Briefing. <https://www.vietnam-briefing.com/news/labour-market-trends-vietnam.html/>.
- Hong Anh Tuan (2009): Doi Moi and the Remaking of Vietnam (Đổi mới và Tái thiết Việt Nam). In: Global Asia. [https://www.globalasia.org/v4no3/cover/doi-moi-and-the-remaking-of-vietnam\\_hong-anh-tuan](https://www.globalasia.org/v4no3/cover/doi-moi-and-the-remaking-of-vietnam_hong-anh-tuan).
- Nguyen Huu Cung (2020): The Impact of Labour Force on Economic Growth in Vietnam. International Business Management (Tác động của lực lượng lao động đến tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam. Quản lý kinh doanh quốc tế). 14. 346–352. 10.36478/ibm.2020.346.352.
- Pham Hong Manh/Dao Thi Thieu Ha/Nguyen Van Ngoc (2014): Relationship between Economic Growth and Employment in Vietnam (Mối quan hệ giữa Tăng trưởng Kinh tế và Việc làm ở Việt Nam). In: Journal of Economics Development. 222. 40–50. 10.24311/jed/2014.222.07.
- Phuong Huu Tung (2021): Relationship between Labour and Economic Growth in Vietnam: Practice and Forecast (Mối quan hệ giữa lao động và tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam: Thực tiễn và Dự báo). In: European Journal of Business and Management Research. 6. 289–293. 10.24018/ejbmr.2021.6.4.995.
- Samuel, Pritesh (2022): Vietnam to Increase Regional Minimum Wage from July 2022 (Việt Nam tăng lương tối thiểu vùng từ tháng 7/2022). Vietnam Briefing. <https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-to-increase-regional-minimum-wage-from-july-2022.html/>.

Về thị trường lao động của Việt Nam, nó có những lợi thế bao gồm tỷ lệ tham gia cao, tỷ lệ thất nghiệp thấp cũng như mức lương trung bình sẽ tăng vào năm 2022. Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề, bao gồm chuỗi cung ứng kết nối giữa cung và cầu lao động theo vùng địa lý, các khu vực và các ngành kinh tế kém. Do đó, Việt Nam phải vượt qua rất nhiều trở ngại để hoàn thành mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong thời đại công nghiệp 4.0.

Chính phủ Việt Nam đã đưa ra một số biện pháp nhằm tái cơ cấu thị trường lao động phục vụ phát triển kinh tế quốc gia nhằm nỗ lực giải quyết những vấn đề này. Để đáp ứng nhu cầu thị trường, giáo dục nghề nghiệp tập trung vào đào tạo kỹ thuật và đào tạo nghề. Kể từ năm 2018, số lượng các trường cao đẳng, đại học và dạy nghề của Việt Nam đã tăng mạnh. Ngoài ra, Chính phủ đã ban hành các quyết định mới liên quan đến thị trường lao động cho xây dựng và đồng thời phát triển yếu tố thị trường lao động, hỗ trợ huy động và phân bổ nguồn lực hiệu quả. Điều này sẽ cho phép lực lượng lao động của Việt Nam chia sẻ và đóng góp bình đẳng vào thị trường ở mỗi vùng kinh tế xã hội. Cuối cùng nhưng không kém phần quan trọng, cách tiếp cận của Chính phủ để đạt được sự phát triển bền vững là tăng tuổi nghỉ hưu bắt đầu từ năm 2022 để đối phó với vấn đề già hóa dân số.

Source of Asia (2022): Labour market in Vietnam: a global overview (Thị trường lao động Việt Nam: tổng quan toàn cầu). <https://www.sourceofasia.com/overview-of-the-vietnamese-labour-market/>.

Tổng cục Thống kê (2022): COVID-19 impacts on labour and employment situation in quarter IV of 2020 (COVID-19 tác động đến tình hình lao động, việc làm quý IV năm 2020). <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2021/01/covid-19-impacts-on-labour-and-employment-situation-in-quarter-iv-of-2020/>.

Tổng cục Thống kê (2022): Infographic lao động và việc làm quý III và 9 tháng năm 2022. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/10/lao-dong-va-viec-lam-quy-iii-va-9-thang-nam-2022/>.

Tổng cục Thống kê (2022): Report on the post-pandemic recovery of employment and labour market in second quarter of 2022 (Báo cáo phục hồi việc làm và thị trường lao động sau đại dịch quý II/2022). <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2022/07/report-on-the-post-pandemic-recovery-of-employment-and-labour-market-in-secondquarter-of-2022/>.

The Global Economy (2021): Labour force (Lực lượng lao động). Country rankings. [https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour\\_force/](https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour_force/).

The Global Economy (2021): Vietnam: Labour force (Việt Nam: Lực lượng lao động). [https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour\\_force/](https://www.theglobaleconomy.com/Vietnam/labour_force/).

Thu Quynh (2020): Experts warn Vietnam only has 18 more years of golden population (Chuyên gia cảnh báo Việt Nam chỉ còn 18 năm dân số vàng). Vietnamnet. <https://vietnamnet.vn/en/experts-warn-vietnam-only-has-18-more-years-of-golden-population-688364.html>.

Thủ tướng Chính phủ (2021): Quyết định số 176/QĐ-TTg ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030. Hà Nội, ngày 05 tháng 02 năm 2021.

Trading Economics (2022): Vietnam Average Monthly Wages (Tiền lương trung bình hàng tháng ở Việt Nam). <https://tradingeconomics.com/vietnam/wages#:~:text=Wagespercent20inpercent20Vietnampercent20averagedpercent204844.88,thepercent20fourthpercent20quarterpercent20ofpercent202007>.

VNS (2023): Vietnamese monthly income rises 16 per cent to USD 284: GSO report (Thu nhập hàng tháng của người Việt Nam tăng 16% lên 284 USD: Báo cáo của Tổng cục Thống kê). Vietnamnews. <https://vietnamnews.vn/society/1449229/vietnamese-monthly-income-rises-16-per-cent-to-284-gso-report.html>.

World Bank (2022): Unemployment, total (percent of total labour force) (national estimate) – Vietnam (Thất nghiệp, tổng số (phần trăm tổng lực lượng lao động) (ước tính quốc gia) – Việt Nam). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.NE.ZS?end=2021&locations=VN&start=2010&view=chart>.

World Data (2023): Vietnam. <https://www.worlddata.info/asia/vietnam/index.php>.

World meters (2022): Vietnam Population (Dân số Việt Nam). <https://www.worldometers.info/world-population/vietnam-population/#:~:text=Thepercent20currentpercent20populationpercent20ofpercent20Vietnam,thepercent20latestpercent20Unitedpercent20Nationspercent20data>.



#### PGS. TS. Đặng Hoàng Linh

Hướng nghiên cứu: Kinh tế học

Khoa Kinh tế quốc tế, Học viện Ngoại giao

Email: [dhlinh13@gmail.com](mailto:dhlinh13@gmail.com)



# Khung khổ pháp lý của thị trường lao động Việt Nam

● Ngô Thị Minh Hương

Tự do hóa nền kinh tế kể từ khi Đổi mới ở Việt Nam vào đầu những năm 1990 đã tạo ra một cơ cấu giai cấp mới, là hiện thân của các lực lượng xã hội mới trên thị trường lao động. Khi sự phát triển kinh tế dẫn đến sự cạnh tranh giữa các thành phần kinh tế, điều này tác động đến sự phân chia giữa giai cấp công nhân và giai cấp tư sản mới (Paul 2010). Song hành với những thành công về kinh tế là quá trình cải cách luật pháp và cải cách thể chế, như ghi nhận của Gillespie và Chen (2010). Việt Nam tiến hành cải cách pháp luật để phù hợp với yêu cầu và những thay đổi trong quá trình tự do hóa nền kinh tế, xây dựng kinh tế thị trường và hội nhập toàn cầu. Do đó, Việt Nam đã thiết lập một khung pháp lý để đảm bảo cơ hội bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực, dù là tư nhân hay nhà nước, doanh nghiệp trong nước hay nước ngoài và công nhận đầy đủ hơn quyền của người lao động. Bài viết này cung cấp một đánh giá về những thay đổi trong khung khổ pháp lý ở Việt Nam liên quan đến việc điều chỉnh thị trường lao động và quyền lao động.

## 1. Rào cản pháp lý của Thị trường Lao động

Mặc dù đạt được những thành công về kinh tế, Việt Nam vẫn phải đối mặt với những thách thức trên thị trường lao động.

*Thứ nhất*, việc gia tăng lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức dẫn đến nhiều khó khăn hơn. Tại Việt Nam, 40 triệu lao động trong tổng số 54 triệu người (Tổng cục Thống kê 2017) đang làm việc trong khu vực này. Điều này có nghĩa là 2/3 tổng lực lượng lao động trong nước đang làm việc trong khu vực phi chính thức và không được pháp luật quy định/bảo vệ. Mối lo ngại về điều kiện làm việc, bao gồm cả trong khu vực kinh tế phi chính thức liên quan đến an toàn và vệ sinh lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động, càng trầm trọng hơn do quy mô của khu vực kinh tế phi chính thức (ILO 2018), và gia tăng sự bất bình đẳng rõ rệt giữa khu vực kinh tế phi chính thức và chính thức, đặc biệt là đối với những người lao động di cư và trong việc tiếp cận các dịch vụ y tế công cộng và bảo hiểm xã hội (BHXH) (Mnet 2018). Ngoài ra, có ý kiến cho rằng còn thiếu các chính sách toàn diện về an sinh xã hội, mở rộng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế cho các nhóm phi chính thức (Gave/UPR 2019). Chính phủ Việt Nam cho biết, trong năm 2018, số người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chỉ đạt 61% so với mục tiêu. Cũng cần lưu ý rằng Luật BHXH 2014 quy định về BHXH tự nguyện chỉ bao gồm hai chế độ là lương hưu và tử tuất. Người tham gia BHXH tự nguyện không được bảo hiểm các rủi ro như ốm đau, tai nạn, thai sản. Điều này đặt ra sự cần thiết phải có những quy định thể hiện cam kết đảm bảo BHXH cho người dân (Chính phủ 2018). Một vấn đề khác là, mặc dù đã đạt được những tiến bộ trong việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm y tế, tỷ lệ bao phủ thấp đối với những người lao động trong nền kinh tế phi chính thức cũng như yêu cầu đồng chi trả đã cản trở khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe của các nhóm yếu thế và thiệt thòi (Ủy ban ESCSR 2014).



Tranh chấp pháp lý về tiền lương  
Nguồn: iStock/fatido

Thứ hai, cơ chế giải quyết tranh chấp, tuân thủ và khiếu nại liên quan đến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa đủ mạnh. Theo thống kê về đình công của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN), khoảng 42% các cuộc đình công trong năm 2015 xảy ra do vi phạm quyền lao động và 38% các cuộc đình công là do tranh chấp về lợi ích (TĐLĐVN 2016). Các cuộc đình công tự phát không do công đoàn chính thức lãnh đạo và không tuân theo thủ tục pháp lý xảy ra ở các công ty có công đoàn nhiều hơn so với các công ty không có tổ chức này (Clarke/Lee/Do 2007). Xung đột lao động dưới hình thức đình công tự phát đã đặt ra những thách thức lớn đối với tổ chức công đoàn về khía cạnh năng lực và tính độc lập của họ. Trong khi các doanh nghiệp chủ yếu do ban giám đốc điều hành, Bộ luật Lao động trao các quyền chủ yếu cho công đoàn. Đặc biệt, quyền thương lượng tập thể và quyền đình công được trao cho công đoàn doanh nghiệp và công đoàn cấp trên trong trường hợp nơi làm việc không có tổ chức công đoàn. Do đó, 56% các thỏa ước lao động tập thể được ký kết cho đến nay chỉ là bản sao của luật lao động và chỉ 15% các thỏa thuận này cho thấy dấu hiệu về sự tham gia của người lao động (TĐLĐVN/FES 2015).

Khi người lao động khiếu nại về việc lạm dụng/bạo lực lao động, họ có thể lựa chọn giải quyết khiếu nại thông qua các biện pháp khắc phục nội bộ, bao gồm cơ chế đối thoại và khiếu nại của doanh nghiệp. Sau khi sử dụng hết các biện pháp khắc phục này, người lao động cũng có thể gửi khiếu nại đến thanh tra lao động cấp tỉnh (Nghị định 24/2018/NĐ-CP) hoặc liên hệ với hòa giải viên lao động địa phương để giải quyết khiếu nại dưới dạng tranh chấp lao động cá nhân (Điều 201, Bộ luật Lao động 2012). Nếu hòa giải viên lao động không giải quyết được hoặc người lao động không đồng ý với quyết định của thanh tra lao động thì có quyền khởi kiện ra tòa án lao động. Trong một số trường hợp như sa thải trái pháp luật, vi phạm chế độ bảo hiểm xã hội, ngược đãi người giúp việc gia đình và người lao động ở nước ngoài, người lao động có thể khởi kiện ngay ra Tòa án Lao động mà không cần thông qua hòa giải (Điều 201, Bộ luật Lao động 2012). Ngoài các cơ chế khiếu nại của nhà nước này, người lao động có thể tìm kiếm sự tư vấn pháp lý từ các trung tâm trợ giúp pháp lý do công đoàn hoặc các tổ chức phi chính phủ quản lý. Tranh chấp tập thể về lợi ích phải được hòa giải bởi hòa giải viên lao động trước khi đưa ra trọng tài lao động cấp tỉnh. Điều 206 Bộ luật Lao động 2012 quy định người lao động có quyền đình công nếu đại diện của họ không đồng ý với quyết định của trọng tài lao động.

Thương lượng tập thể có cơ sở pháp lý nhưng vẫn chưa hiệu quả trong thương lượng về quyền và lợi ích của người lao động, mặc dù số lượng thương lượng tập thể cũng được cải thiện rõ rệt so với những năm trước. Từ năm 2013 đến 2018, 5.302 thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) mới đã được ký kết. Tất cả các doanh nghiệp nhà nước (DNNN) đều có tổ chức công đoàn và đã ký kết TULĐTT. Ở khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), tỷ lệ ký kết TULĐTT tăng từ 60,51% năm 2013 lên 66,05% năm 2018 (Bộ LĐTBXH 2018).

Hệ thống tiền lương ở Việt Nam lâu nay vẫn do doanh nghiệp quyết định. Trong nền kinh tế thị trường, thị trường lao động được bãi bỏ các quy định theo hướng tạo nhiều không gian hơn cho các doanh nghiệp đàm phán hợp đồng lao động và tiền lương với từng người lao động. Đặc biệt, tiền lương là nguyên nhân của hơn 40% các cuộc đình công tự phát (Anner 2017). Nhà nước không áp đặt chính sách về tiền lương trong quan hệ thị trường và lao động. Chỉ đến năm 1997, mức lương tối thiểu bắt buộc mới được áp dụng. Bộ luật Lao động 2012 đã đưa vào luật mức lương tối thiểu chung cho tất cả các ngành (Điều 91). Việt Nam thực sự đã đạt được tiến bộ trong việc tăng lương tối thiểu trong những năm gần đây bằng cách tăng cả Lương tối thiểu chung và Lương tối thiểu vùng. Tuy nhiên, theo báo cáo của Bộ LĐTBXH (2018), lương tối thiểu vùng mới chỉ đáp ứng được 50–60% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động. Lương cơ bản chỉ được trả ở mức tối thiểu và tổng tiền lương thấp hơn so với mức lương đủ sống. Đã tồn tại tình trạng lao động trong khu vực chính thức bị trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Trong lĩnh vực sản xuất, tiền lương được trả theo tháng hoặc theo sản phẩm. Ngay cả khi người lao động được trả lương theo sản phẩm, các nhà máy vẫn duy trì bằng bảng lương thứ hai để làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội. Ở bảng lương thứ hai, mỗi công nhân làm theo sản phẩm có mức lương cơ sở hàng tháng được điều chỉnh hàng năm theo mức lương tối thiểu vùng mới. Khi công nhân làm theo sản phẩm, đặc biệt là trong các nhà máy may mặc, không sản xuất đủ để đạt được mức lương cơ bản, các nhà máy có xu hướng trả thêm cho họ để bù đắp cho sự khác biệt giữa sản lượng thực tế của họ và mức lương cơ bản (thường là mức lương tối thiểu). Hệ quả hiển nhiên cho thấy công nhân/người lao động có rất ít quyền quyết định về mức lương xứng đáng:

- Thứ nhất, tiền lương do người sử dụng lao động ấn định một cách tùy tiện, chủ yếu dựa trên mức lương tối thiểu theo luật định mà không tham khảo ý kiến hay thương lượng với người lao động và đại diện của họ.



Pháp luật

Nguồn: [https://www.freepik.com/free-vector/illustration-law-concept\\_3131708.htm](https://www.freepik.com/free-vector/illustration-law-concept_3131708.htm)

- Thứ hai, khi tiền lương được trả theo giờ làm việc bình thường thấp hơn nhiều so với mức lương đủ sống, người lao động buộc phải làm thêm giờ liên tục để đạt được thu nhập bền vững cho bản thân và gia đình.
- Thứ ba, các vấn đề liên quan đến tiền lương tiếp tục là mối quan tâm và phàn nàn hàng đầu của người lao động cũng như là nguyên nhân chính dẫn đến đình công (Do/Torm 2015).

Mức lương thấp thường khuyến khích người lao động chấp nhận làm thêm giờ. Việc người lao động tự động bị triệu tập làm thêm giờ mà không cần ký vào văn bản đồng ý là điều phổ biến (Better Work Việt Nam 2017). Điều này cho thấy việc tuân thủ các quy định của pháp luật về thời giờ làm việc trong khu vực sản xuất, công nghiệp chưa đầy đủ. Các vi phạm phổ biến nhất bao gồm:

- vượt quá giới hạn làm thêm giờ; và
- không đảm bảo sự đồng ý làm thêm giờ của người lao động.

Trong một số trường hợp cực đoan, người lao động cho rằng họ bị cấp trên ép buộc làm thêm giờ (CNV 2016).

## 2. Lao động di cư

Kể từ khi mở cửa nền kinh tế vào những năm 1980, Việt Nam ngày càng phụ thuộc vào xuất khẩu lao động. Khi các cơ hội ở khu vực nông thôn giảm đi, di cư để có cơ hội việc làm tốt hơn đã tăng lên đáng kể. Trong khi trước đó, xuất khẩu lao động đã được thực hiện sang các nước thuộc Khối Đông Âu, Đổi Mới đã dẫn đến việc mở rộng sang các thị trường lao động quốc tế và châu Á (Anh 2008). Chính phủ Việt Nam đặt mục tiêu có 100.000–120.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài mỗi năm vào năm 2020 (Hoàng 2020). Năm 2019, trên 152.530 lao động (54.700 nữ) đi làm việc ở nước ngoài theo đường chính ngạch, trong đó có 82.703 lao động sang Nhật Bản và 54.480 lao động sang Đài Loan (Trung Quốc). Vào tháng 3 năm 2020, có khoảng 560.000 người Việt Nam đang làm việc tại hơn 40 quốc gia và vùng lãnh thổ trên toàn thế giới. Năm 2019, riêng người lao động đến Đài Loan (Trung Quốc) làm việc đã trả tổng cộng hơn 81 triệu đô la Mỹ phí môi giới cho các công ty tuyển dụng, tức mỗi lao động phải trả 1.500 đô la Mỹ (ILO 2020). Vấn đề này cần phải được giải quyết vì nó có thể dẫn đến tình trạng lao động cưỡng bức đối với người lao động di cư. Họ cũng cần năng lực và di cư an toàn. Không phải lúc nào cũng dễ dàng phân biệt các tổ chức tuyển dụng với việc đưa người di cư trái phép và buôn bán người. Nhiều người bị buôn bán vốn là những người di cư trái phép, trên hành trình di cư, họ bị ép phải trả chi phí vận chuyển hoặc rơi vào cảnh lệ thuộc vì nợ nần, dẫn đến bị cưỡng bức lao động hoặc phải bán dâm (Dang 2008).

Đối với nền kinh tế Việt Nam, lao động di cư đồng nghĩa với lợi ích kinh tế nhưng các biện pháp bảo hộ vẫn chưa theo kịp thực tiễn. Các cơ quan tuyển dụng là người hỗ trợ chính cho lao động di cư và việc giám sát các hoạt động của họ còn hạn chế (Zhang 2021). Nguyễn và cộng sự (2020) cho rằng những hạn chế của việc thực thi pháp luật trong việc phát hiện và ngăn chặn nạn buôn người làm suy yếu những cải tiến trong luật pháp.

Lao động trẻ em vẫn tồn tại ở Việt Nam. Việt Nam vẫn ghi nhận hơn 1,7 triệu trẻ em đang phải lao động, trong đó có một triệu trẻ em làm việc trong môi trường nguy hiểm và độc hại (ILO, Bộ LĐTBXH, Tổng cục Thống kê 2017). Lao động trẻ em là kết quả của hệ thống xác minh độ tuổi yếu kém. Hành vi vi phạm pháp luật lao động chủ yếu đối với lao động trẻ (tức là những người trong độ tuổi từ 15 đến 18) là làm thêm giờ hoặc làm công việc quá nặng nhọc.





**Bảng 2: Việc Việt Nam phê chuẩn các công ước cốt lõi của ILO**

Các công ước của ILO	Quy định trong nước
<b>Đã phê chuẩn:</b>	
<b>C29 - Công ước về Lao động cưỡng bức</b>	Bộ luật Lao động 2019 quy định về liên kết giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động trên nguyên tắc không can thiệp, tác động, tiếp cận của người lao động và đại diện cho người lao động bảo đảm về việc làm.
<b>C100 - Công ước về Thù lao bình đẳng</b>	Bộ luật Lao động 2019 quy định năm loại công việc không cho phép làm thêm quá 300 giờ một năm.
<b>C111 - Công ước chống Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp)</b>	Bộ luật Lao động 2019 quy định thúc đẩy bình đẳng giới, bao gồm cả nam và nữ.
<b>C138 - Công ước về Lương Tối thiểu</b>	Bộ luật Lao động 2019 quy định không phân biệt đối xử đối với lực lượng lao động đặc biệt như người khuyết tật và người già.
<b>C182 - Công ước về Các hình thức Lao động Trẻ em tồi tệ nhất</b>	Bộ luật Lao động 2019 quy định doanh nghiệp và người lao động phải giao kết hợp đồng lao động (quy định tại Điều 13, 14, 20, 24 và 25).
<b>C98 - Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể</b>	Bộ luật Lao động 2019 đưa ra các quy định về an toàn, vệ sinh lao động phải tuân theo (Điều 132, 134, 137, 142, 16, 32, 55, 67, 108, 118).
<b>C105 - Công ước về Xóa bỏ Lao động cưỡng bức</b>	Luật Bảo hiểm xã hội 2014 quy định phải đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 1 tháng trở lên (quy định tại Điều 2 và Điều 21).
<b>Chưa phê chuẩn</b>	
<b>C87 - Công ước về Tự do lập hội và Bảo vệ Quyền được tổ chức</b>	Luật Bảo hiểm y tế 2014 quy định bắt buộc phải mua bảo hiểm y tế đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên (Điều 12 Luật Bảo hiểm y tế 2008 năm 2008 và Điều 1 Luật Bảo hiểm y tế sửa đổi 2014).
<b>Các công ước chuyên môn khác của ILO</b>	Bộ luật Hình sự 2015 và sửa đổi 2017 định nghĩa tội phạm mua bán người và lao động cưỡng bức.  Luật thi hành án hình sự 2019 quy định rõ điều kiện đối với phạm nhân; làm việc phù hợp với các công ước của ILO.  Luật Công đoàn 2012 quy định người lao động có quyền tham gia Công đoàn của doanh nghiệp theo hệ thống của TLĐLĐVN (Điều 5)

- Hiệp định Thương mại Tự do ASEAN, AFTA (1993),
- Hiệp định Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực, RCEP (2022),
- Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – Anh, UKVFTA (2021),
- Hiệp định Thương mại Tự do Việt Nam – EU, EVFTA (2020), và
- Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương Toàn diện và Tiến bộ, CPTTP (2019) và các hiệp định khác.

Các hiệp định thương mại tự do sẽ cho phép sự phát triển kinh tế của Việt Nam tiếp tục chuyển từ xuất khẩu các sản phẩm chế tạo và hàng hóa sơ cấp có công nghệ thấp sang xuất khẩu các hàng hóa công nghệ cao phức tạp hơn như điện tử, máy móc, phương tiện và thiết bị y tế. Các FTA như RCEP và EVFTA cho phép Việt Nam tận dụng lợi thế của việc giảm thuế, cả trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) và với EU và Hoa Kỳ để thu hút các công



Bộ Trưởng Bộ LĐTB&XH Đào Ngọc Dung giới thiệu Bộ luật Lao động sửa đổi của Việt Nam  
Nguồn: Thông tấn xã Việt Nam

ty xuất khẩu sản xuất tại Việt Nam và xuất khẩu sang các đối tác bên ngoài ASEAN. Việc Việt Nam tham gia các thỏa thuận thương mại này cũng sẽ đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn quốc gia, từ quyền của người lao động đến bảo vệ môi trường. Cả CPTPP và EVFTA đều yêu cầu Việt Nam tuân thủ các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). ILO ghi nhận đây là cơ hội để Việt Nam hiện đại hóa luật lao động và hệ thống quan hệ lao động.

Để khẳng định cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn và khuôn khổ quốc tế, Việt Nam tiến hành cải cách pháp luật hơn nữa liên quan đến lĩnh vực lao động. Cải cách pháp luật đã được tiếp tục hoàn thành trong khuôn khổ toàn diện hơn phù hợp với khuôn khổ quốc tế (xem Bảng 2). Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 đánh dấu một bước tiến quan trọng trong quá trình hiện đại hóa quản trị thị trường lao động và trong nỗ lực của Chính phủ nhằm xây dựng môi trường pháp lý và chính sách. Những thay đổi này bảo vệ nhiều hơn các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc, bao gồm không phân biệt đối xử và bình đẳng giới, cấm lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, thương lượng tập thể và quyền tổ chức. Tuy nhiên, vẫn còn những khoảng cách đáng kể giữa các điều khoản trong luật quốc gia và tiêu chuẩn lao động quốc tế, vì vậy Chính phủ Việt Nam đã vạch ra lộ trình cải cách lao động hơn nữa (Nguyễn 2019).

## 5. Những điểm cải tiến chính của Bộ luật Lao động 2019

Các cải tiến chính của Luật Lao động 2019 là:

*Thứ nhất, khu vực phi chính thức được bảo vệ tốt hơn*

Bộ luật mở rộng phạm vi bảo vệ cho những người làm việc nhưng không có hợp đồng lao động bằng văn bản. Một số biện pháp bảo vệ pháp lý theo Bộ luật mới có thể được áp dụng cho khoảng 55 triệu người, thay vì phạm vi bảo vệ hiện tại là khoảng 20 triệu người lao động có quan hệ việc làm (ILO 2019).

Tuy nhiên, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp cho khu vực phi chính thức vẫn còn nhiều thách thức. Công ước 187 của ILO nhằm thúc đẩy cải thiện liên tục các điều kiện làm việc để ngăn ngừa thương tích, bệnh tật và tử vong do lao động thông qua các chính sách và chương trình quốc gia phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các hiệp định thương mại quốc tế khác. Luật An toàn và Vệ sinh Lao động 2015 của Việt Nam cung cấp khung pháp lý về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, bao gồm hệ thống thanh tra lao động nhưng không thực thi mạnh mẽ và bao trùm cả khu vực phi chính thức.

*Thứ hai, quy định trong Bộ luật Lao động tạo điều kiện cho người lao động và người sử dụng lao động quyết định tiền lương và điều kiện làm việc thông qua đối thoại và thương lượng.*

Vai trò của nhà nước chỉ giới hạn trong việc xác định các tiêu chuẩn pháp lý tối thiểu như tiền lương tối thiểu và giới hạn làm thêm giờ. Ví dụ, người sử dụng lao động không còn phải đăng ký thang, bảng lương nhưng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động. Điều này thể hiện đầy đủ các nguyên tắc chỉ đạo mà Nghị quyết số 27 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về chính sách tiền lương ban hành năm 2018 (Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018) đã đề ra. Nghị quyết 27 đưa ra hướng dẫn về cách thiết lập, điều chỉnh tiền lương và tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO. Nghị quyết này hoàn toàn công nhận tầm quan trọng của thương lượng tập thể trong việc ấn định tiền lương và điều kiện làm việc. Cụ thể:

“Doanh nghiệp [phải] thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động. Nhà nước không nên can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp.”

Nghị quyết 27-NQ/TW năm 2018 đưa vấn đề tiền lương và các điều kiện lao động khác vào lĩnh vực quan hệ lao động.



- Thứ nhất, nghị quyết nêu rõ nhà nước không tham gia vào quá trình xác định tiền lương ở cấp độ doanh nghiệp.
- Thứ hai, nghị quyết ghi nhận vai trò quan trọng của tiền lương tối thiểu, nhưng đồng thời nêu rõ giới hạn của tiền lương tối thiểu chỉ nhằm bảo vệ những người lao động dễ bị tổn thương nhất trên thị trường lao động. Tiền lương tối thiểu không thể được sử dụng để xác định tiền lương thực tế của tất cả người lao động.
- Thứ ba, nghị quyết khuyến khích các công đoàn và người sử dụng lao động ấn định mức lương thực tế thông qua thương lượng tập thể.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2019 quy định mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu được thiết lập theo vùng tùy thuộc vào chi phí sinh hoạt và trình độ phát triển. Hội đồng tiền lương quốc gia được thành lập với tư cách là đại diện của người sử dụng lao động và người lao động, đại diện cho Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN), hoạt động theo định kỳ.

*Thứ ba, Việt Nam đã đưa ra quy định chặt chẽ hơn với quyền thương lượng tập thể phù hợp với các công ước của ILO*

Vào tháng 9 năm 2019, Chỉ thị số 37-CT/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản đưa ra các yêu cầu về quan hệ lao động hài hòa. Bộ luật Lao động 2019 cho phép người lao động thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của người lao động do họ lựa chọn (Điều 7). Các tổ chức công đoàn có thể trực thuộc hoặc không trực thuộc TĐLĐVN.

Bộ luật cũng đảm bảo việc bảo vệ các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động trước bất kỳ hành vi can thiệp nào của bên kia và người lao động được bảo vệ đầy đủ trước sự phân biệt đối xử chống công đoàn. Người sử dụng lao động hiện có nghĩa vụ rõ ràng hơn để tránh các hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn và can thiệp vào chức năng và hoạt động của các tổ chức đại diện của người lao động trước và sau khi đăng ký. Ngoài ra, Luật không cho phép cán bộ quản lý cấp cao tham gia công đoàn, vì như vậy, họ thuộc về người sử dụng lao động nên đôi khi rất khó lên tiếng cho người lao động.

Quy định này làm cho khung pháp lý của Việt Nam tiệm cận hơn với Công ước 98 của ILO về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể mà Việt Nam đã tham gia vào năm 2019. Thủ tướng Chính phủ phê duyệt kế hoạch hành động thực hiện Công ước số 98 theo Quyết định số 673/QĐ-TTg ngày 07/5/2021.

Theo Bộ luật Lao động 2019, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động đã được hợp lý hóa. Nếu hòa giải không

giải quyết được tranh chấp, giờ đây người lao động có thể chọn tiến hành đình công hợp pháp hoặc phân xử. Thủ tục giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động được quy định trong Bộ luật Lao động 2019, Luật Khiếu nại 2015 và Luật Tố cáo 2011. Bộ luật Lao động 2019 quy định tranh chấp về quyền không còn bắt buộc phải chuyển đến Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mà có thể chuyển trực tiếp đến Hội đồng Trọng tài Lao động. Bộ luật Lao động Việt Nam đưa ra một số cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể và cá nhân. Ngoài ra, Nghị định 24/2018/NĐ-CP quy định phạm vi, thủ tục giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, việc làm, an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ), dạy nghề và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Tuy nhiên, việc thực hiện Công ước 98 và Bộ luật Lao động gặp phải những thách thức. Đáng chú ý, hiện nay đã là năm 2023 nhưng Chính phủ vẫn chưa ban hành nghị định đăng ký tổ chức đại diện người lao động và nghị định khác về thương lượng tập thể. Thiếu những văn bản hướng dẫn này, người lao động và người sử dụng lao động không thể được hưởng các quyền lợi mới do Bộ luật Lao động 2019 tạo ra. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng Luật Công đoàn (2012) yêu cầu tất cả các công đoàn phải trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (TĐLĐVN). Công đoàn doanh nghiệp được thành lập theo cách tiếp cận từ trên xuống với các công đoàn cấp trên (tức là công đoàn cấp huyện hoặc khu công nghiệp) thuyết phục người sử dụng lao động thành lập công đoàn thay vì bằng sắc lệnh. TĐLĐVN vẫn là cơ quan bảo trợ cho tất cả các hệ thống công đoàn bao gồm cả việc thu và sử dụng nguồn thu đoàn phí công đoàn (tham khảo Điều 26 Luật Công đoàn 2012).

*Thứ tư, Bộ luật Lao động 2019 tăng cường bảo vệ người lao động khỏi bị phân biệt đối xử*

Người sử dụng lao động bị cấm các hành vi sau:

“phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chủng tộc, màu da, tầng lớp xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, việc tham gia công đoàn, nhiễm HIV/AIDS hoặc khuyết tật; đối xử tệ bạc với nhân viên; quấy rối tình dục; cưỡng bức lao động; lợi dụng việc học nghề, tập nghề để tư lợi, bóc lột người lao động hoặc lôi kéo, ép buộc người học nghề, tập nghề thực hiện các hoạt động trái pháp luật; dụ dỗ, hứa hẹn gian dối, quảng cáo gian dối để lừa dối người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, xuất khẩu lao động ra nước ngoài để thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật; sử dụng lao động trẻ em bất hợp pháp; cản trở việc thành lập, gia nhập công đoàn và tham gia hoạt động công đoàn.”

Bộ luật này đã tăng cường các biện pháp bảo vệ chống lại sự phân biệt giới tính và quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Người sử dụng lao động hiện được yêu cầu “đảm

bảo trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau mà không phân biệt đối xử dựa trên giới tính” và cung cấp chế độ bảo vệ thai sản. Trong khi đó, quấy rối tình dục lần đầu tiên được định nghĩa về mặt pháp lý và người sử dụng lao động có nghĩa vụ xây dựng các quy định nội bộ và thực hiện các giải pháp ngăn chặn quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

*Thứ năm, người lao động di cư được thừa nhận là cần được bảo vệ*

Cần phải kể đến luật sau: Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng năm 2007 và Luật sửa đổi, bổ sung Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Luật 69/2020/QH14, có hiệu lực từ tháng 1 năm 2022). Luật mới quy định mức độ phù hợp và tác động của việc loại bỏ một trong các loại chi phí do người lao động di cư chi trả. Đây là một bước tiến quan trọng, vì nó cung cấp khả năng thanh lý hợp đồng đơn phương trong trường hợp bị ngược đãi. Ngoài ra, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 01/CT-TTg ngày 3/5/2018 về tăng cường phòng, chống di cư, định cư ra nước ngoài trái phép để ngăn chặn việc người di cư trở thành nạn nhân mua bán người. Việt Nam đã phê chuẩn Công ước ASEAN về chống Mua bán người (ACTIP) có hiệu lực từ ngày 3/8/2017 và đã ban hành ba đạo luật về chuyển giao, tiếp nhận người tương ứng. Tuy nhiên, nhận thức của các bên chịu trách nhiệm thực hiện công ước còn thấp và không có cơ chế quốc gia để báo cáo về việc thực hiện công ước (ASEAN/ACT 2021). Việt Nam cũng tham gia Kế hoạch hành động phòng chống mua bán người tiểu vùng sông Mekong (COMMIT), và đã ký Đồng thuận ASEAN ngày 14/11/2017 về bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động di cư. Các luật và chính sách khác tập trung rõ ràng vào di cư lao động.

## 6. Kết luận

Khung pháp lý cho thị trường lao động của Việt Nam đã bắt đầu giải quyết nhu cầu của lực lượng lao động trong nền kinh tế thị trường. Sự chuyển biến bắt đầu từ sự thay đổi trong hệ tư tưởng nhà nước về quan hệ nhà nước-xã hội, theo đó Chính phủ phải giảm bớt vai trò kiểm soát lĩnh vực kinh tế và quan hệ lao động.

Tuy nhiên, Nhà nước cũng nhận thấy rằng bản thân các quan hệ lao động không đảm bảo bảo vệ quyền lợi của người lao động, điều này đã được thể hiện rõ khi các cuộc đình công tự phát xảy ra gây nguy hiểm cho sự ổn định của lực lượng lao động cũng như tăng trưởng kinh tế. Đồng thời, việc thiếu thực thi pháp luật trong trường hợp lương thấp, điều kiện làm việc kém hoặc thiếu quyền đại diện và đàm phán thông qua các đại diện hợp pháp và công đoàn hiệu quả có thể dẫn đến

tình trạng bất ổn trong lực lượng lao động. Việt Nam thể hiện các cam kết của mình đối với các tiêu chuẩn quốc tế bao gồm ILO và các công ước về quyền con người và các hiệp định thương mại tự do. Điều này cũng đặt ra yêu cầu về những thay đổi pháp lý trong lĩnh vực lao động nói chung và quyền lao động nói riêng.

Với việc thông qua Hiến pháp 2013, nhiều quyền con người đã được công nhận và việc phê chuẩn các công ước khác của ILO tạo cơ sở cho khung pháp lý cho môi trường việc làm và các quan hệ pháp lý tương ứng. Do đó, Bộ luật Lao động 2019 có những cải tiến quan trọng nhằm tạo môi trường thuận lợi cho quyền thương lượng tập thể, bao gồm các vấn đề về tiền lương và giải quyết tranh chấp, quyền của công đoàn và các biện pháp chống phân biệt đối xử. Điều này đòi hỏi một cam kết thay đổi toàn bộ quan hệ lao động bằng cách giảm quyền lực chi phối của người sử dụng lao động và tăng cường quyền lực của người lao động. Ví dụ, sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2019 yêu cầu sửa đổi tương ứng đối với Luật Công đoàn và Luật Hiệp hội để công nhận quyền của công đoàn, đây là một công cụ có giá trị để thương lượng tập thể hiệu quả.

Tuy nhiên, đối với thị trường lao động vẫn còn những thách thức bao gồm vấn đề di cư lao động và sự cần thiết của các cơ chế bảo vệ. Việc tăng cường bảo vệ người lao động di cư trong tương lai sẽ yêu cầu nhà nước phải

- Quy định và giám sát các dịch vụ tuyển dụng và đảm bảo rằng các hành vi phạm tội do những người tham gia vào ngành tuyển dụng gây ra sẽ bị truy tố và trừng phạt thích đáng.
- Cải thiện cơ chế khiếu nại và hỗ trợ pháp lý để xem xét tính dễ bị tổn thương, tính lưu động và tính phức tạp của việc di cư.
- Thông qua các chính sách có mục tiêu nhằm đáp ứng nhu cầu của những người di cư để bị tổn thương, chẳng hạn như người di cư bất hợp pháp và người giúp việc gia đình.

Chính phủ Việt Nam cũng cần thiết lập bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế phổ cập và toàn diện cho người lao động phi chính thức và lao động nhập cư, phải đảm bảo rằng các khoản đóng chi trả bảo hiểm y tế vẫn trong khả năng chi trả của tất cả mọi người, bao gồm cả các nhóm yếu thế trong xã hội, và phải mở rộng danh sách quy định thuốc theo chương trình bảo hiểm để hạn chế chi trả từ tiền cá nhân. Những điều này cũng đòi hỏi Nhà nước Việt Nam phải hành động nhiều hơn nữa để không để ai bị bỏ lại phía sau ở Việt Nam và cũng phải theo đuổi nguyên tắc này trong quan hệ liên chính phủ.

## 7. Tài liệu tham khảo

ADB (2020): Viet Nam: Technical and Vocational Training Sector Assessment (Việt Nam: Đánh giá lĩnh vực đào tạo kỹ thuật và dạy nghề). <https://www.adb.org/documents/viet-nam-tvet-sector-assessment>.

Anner, M. (2015): Stopping the race to the bottom: Challenges for workers' rights in the supply chain in Asia. FES Briefing Paper. Hanoi. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/12321.pdf>.

Better Work Viet Nam (2017). Compliance Report for 2017.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2018): Report on the implementation of the Labour Code (Báo cáo tình hình thi hành Bộ luật Lao động). <http://duthaovanban.molisa.gov.vn/detail.aspx?tab=2&vid=580>.

Bùi Sỹ Lợi (2020): Bảo đảm quyền tự do làm việc cho người lao động ở Việt Nam. Bài viết trên Tạp chí Xây dựng đảng. <http://www xaydungdang.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=13695&print=tre>.

Clarke, S./Lee, C. H./Ch, D. Q. (2007): From rights to interests: the challenge of industrial relations in Vietnam (Từ quyền đến lợi: thách thức của quan hệ lao động ở Việt Nam). In: Journal of Industrial Relations, vol. 49, no. 4., 548–562.

CNV (2016): Viet Nam Country Study.

Dang, N. A (2008): Labour Migration from Vietnam: Issues of Policy and Practice. ILO Asian Regional Programme on Governance of Labour Migration (Di cư lao động từ Việt Nam: Các vấn đề về chính sách và thực tiễn. Chương trình Khu vực Châu Á của ILO về Quản lý Di cư Lao động). Working Paper No. 4.

Do, Q. Chi (2017): The missing link in the chain? Trade regime and labour standards in the garment, footwear, and electronics supply chains in Viet Nam (Các liên kết còn thiếu trong chuỗi? Chế độ thương mại và tiêu chuẩn lao động trong chuỗi cung ứng may mặc, da giày và điện tử tại Việt Nam). In: FES Working Paper. [http://library.fes.de/pdf-files/bueros/Viet\\_Nam/13334.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/bueros/Viet_Nam/13334.pdf)

Do, Q. Chi/Torm, N. (2015): Wage Fixing Institutions and Their Impacts in Major Garment-Producing Countries: The Case of Viet Nam (Các thể chế ấn định tiền lương và tác động của chúng ở các nước sản xuất hàng may mặc lớn: Trường hợp Việt Nam). In: Mimeo. Geneva.

Đào Quang Vinh (2017): An sinh xã hội ở Việt Nam: Những thành tựu, thách thức và định hướng phát triển, 2017. Viện khoa học lao động xã hội. <http://ilssa.org.vn/vi/news/an-sinh-xa-hoi-o-viet-nam-nhung-thanh-tuu-thach-thuc-va-dinh-huong-phat-trien-208>.

ĐCSVN – Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1, Nxb CTQG, H. 2021, tr. 173.

ĐCSVN – Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập 1, Nxb CTQG, H. 2021, tr. 175

ĐCSVN – Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb CTQG, H. 2011, tr. 76.

Fforde, A. (2004): State-Owned Enterprises. Law and a decade of market oriented socialist development in Vietnam (Doanh nghiệp nhà nước. Pháp luật và một thập kỷ phát triển thị trường định hướng Xã hội Chủ nghĩa ở Việt Nam). In: Southeast Asia Research Centre, City University of Hong Kong, Working Paper Series, no. 70. [http://www6.cityu.edu.hk/searc/Resources/Paper/WP70\\_04\\_Fforde.pdf](http://www6.cityu.edu.hk/searc/Resources/Paper/WP70_04_Fforde.pdf).

Frost, S./George, O./Shepherd, E. (eds.) (2003): Asia Pacific labour law review – workers' rights for the new century (Tổng quan luật lao động Châu Á Thái Bình Dương – quyền của người lao động trong thế kỷ mới). Hong Kong.

GSO (2016): Report on labour force survey in 2015 (Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2015). [https://www.gso.gov.vn/Default\\_en.aspx?tabid=515](https://www.gso.gov.vn/Default_en.aspx?tabid=515).

Gillespie, J./Chen, A. H. Y. (eds.) (2010): Legal reforms in China and Vietnam: a comparison of Asian communist regimes (Cải cách luật pháp ở Trung Quốc và Việt Nam: so sánh các chế độ Cộng sản châu Á). Oxford.

Hoang, Lan Anh (2020): Debt and (un)freedoms: The case of transnational labour migration from Vietnam (Nợ nần và (không) tự do: Trường hợp di cư lao động xuyên quốc gia từ Việt Nam). In: Geoforum 116, 33–41.

ILO (2021): Decent Work report (DWCP) (Báo cáo việc làm tốt). 2017–2021.

Mnet (2019): Statement of Mnet to Vietnam UPP 2019 Vietnam VNR2018. [http://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2021/19967VNR\\_of\\_Viet\\_Nam.pdf](http://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2021/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf).

Nguyễn Văn Bình (2019): Quyền lao động theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và pháp luật Việt nam. Bài viết trong Quyền Lao động, PGS TS Nguyễn Thị Quế Anh, PGS TS. Lê thị Hoài Thu. PGS TS Vũ Công Giao, TS Ngô Minh Hương. Đồng chủ biên. NXB Chính trị quốc gia sự thật.

Paul, E. (2010). Obstacles to democratisation in Southeast Asia (Những trở ngại cho dân chủ hóa ở Đông Nam Á). London.

UN Economic and Social Council, Committee on Economic Social and Cultural Rights (2014): Concluding observation (2014) E/C.12/VNM/CO/2-4.

UN Women (2015): FAO, Báo cáo khảo sát về tiếp cận an sinh xã hội của lao động nữ.

VGCL/FES (2015): Survey of 1000 collective bargaining agreements in 2015 (Khảo sát 1000 thỏa ước lao động tập thể năm 2015).

Viet Nam Constitutions. Hiến pháp Việt Nam năm 1946, 1959, 1980, 2013.

Vũ Công Giao/Nguyễn Thuỳ Dương (2018): Quyền được hưởng an sinh xã hội trong luật nhân quyền quốc tế và những vấn đề đặt ra với Việt Nam. <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=210145>

Zhang, Sheldon (et al.) (2021): Estimating the Prevalence of Forced Labour among Vietnamese Adult Migrant Labourers to Japan/Taiwan (Ước tính tỷ lệ lao động cưỡng bức trong số lao động nhập cư trường thành Việt Nam đến Nhật Bản/Đài Loan). Global Fund to End Modern Slavery. <https://www.gfems.org/wp-content/uploads/2021/08/VietnamMigrantLabourStudy-Final-Report-Final-1.pdf>.



**TS. Ngô Thị Minh Hương**

Hướng nghiên cứu: Luật, Nhân quyền, Quản trị nhà nước, Phát triển bền vững

Đại học Luật, ĐHQGHN

Email: nmhuongvn@gmail.com





Quy trình làm việc trong văn phòng không gian mở hiện đại  
Nguồn: iStock.com/DragonImages

## Lao động khu vực chính thức ở Việt Nam Hiện Nay

● Lê Thị Thanh Hà

### 1. Dẫn nhập

Ở Việt Nam, hiện có gần 40% lực lượng lao động có hợp đồng lao động chính thức, hàng tháng được trả lương đều đặn và được hưởng đầy đủ an sinh xã hội. Tuy nhiên, lực lượng lao động này cũng đang gặp một số thách thức như: chất lượng chưa đạt yêu cầu, cơ cấu chưa hợp lý, lương thấp, chế độ đãi ngộ không cao, cơ hội thăng tiến gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, bài viết khái quát một số thách thức đặt ra đối với lao động khu vực chính thức từ các số liệu thứ cấp, trên cơ sở đó hàm ý chính sách phát triển lực lượng lao động này ở Việt Nam hiện nay.

### 2. Lao động khu vực chính thức ở Việt Nam hiện nay: quan niệm và thực trạng

Có nhiều cách hiểu khác nhau về lao động trong khu vực chính thức và chưa có định nghĩa về lao động khu vực chính thức. Nhưng trong thực tế, thuật ngữ “lao động khu vực chính thức” thường được hiểu là người lao động có ký kết hợp đồng lao động, hàng tháng được trả lương, đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và được hưởng đầy đủ an sinh xã hội.

Ở Việt Nam, lao động khu vực chính thức bao gồm những người làm việc trong các cơ quan của Đảng, Chính phủ, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị xã hội, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, người làm việc trong quân đội, công an; người làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc với thời hạn từ 3 tháng trở lên, có hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội và được hưởng an sinh xã hội (Quốc hội 2019).

Theo Tổng cục Thống kê, ở Việt Nam, năm 2022 lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 51,7 triệu người (Tổng cục Thống kê 2022). Quý I năm 2023, lực lượng lao động trên cả nước tăng lên 52,2 triệu người. Trong đó số người đang có việc làm là 51,1 triệu người (Tổng cục Thống kê 2023). Theo khảo sát của tổ chức: Chỉ số Nhân lực Toàn cầu (TWI) của Manpower Group Solutions, Việt Nam có 38% là người lao động trong khu vực chính thức, làm việc lâu dài và 62% lao động làm việc theo thời vụ (Lan Anh 2018). Như vậy, tính đến đầu năm 2023, Việt Nam có hơn 19 triệu người lao động trong khu vực chính thức. Trong số đó có 1.998.083 lao động hưởng lương từ ngân sách nhà nước (Luân Dũng 2022) thuộc cán bộ công chức, viên chức, người lao động trong khu vực công. Tính đến hết tháng 9.2022, Việt Nam có trên 17,08 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội (Anh Thư 2022). Những số liệu trên cho thấy, số lao động tham gia bảo hiểm xã hội chủ yếu là lao động trong khu vực chính thức.



Do đặc điểm lao động của khu vực chính thức ở Việt Nam chủ yếu bao gồm những cán bộ công chức, viên chức, người lao động có hợp đồng lao động làm việc trong các cơ quan của Đảng, Chính phủ, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị xã hội, doanh nghiệp nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập nên luôn nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước. Hội nghị lần thứ ba BCHTW Đảng (khoá VIII), về *chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh* đã khẳng định:

“Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng” (Ban Chấp hành Trung ương 1997).

Vì vậy, phần lớn nguồn lao động khu vực chính thức có lập trường tư tưởng vững vàng, giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ và có phẩm chất đạo đức, tư cách tốt, có tinh thần yêu nước sâu sắc, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn. Một số cán bộ công chức, viên chức trong khu vực chính thức làm việc khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, có nhiều đóng góp tích cực cho cơ quan, đơn vị, hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ được giao.

### 3. Một số thách thức đối với lao động khu vực chính thức ở Việt Nam hiện nay

*Một là, chất lượng lao động trong khu vực chính thức chưa đạt yêu cầu và cơ cấu chưa hợp lý.*

Theo báo cáo năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tỷ lệ lao động cả nước qua đào tạo đạt 66%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ đạt 26,1% (Lại Cường 2021). Khảo sát về Chỉ số Nhân lực Toàn cầu (TWI) của ManpowerGroup Solutions cũng chỉ ra, Việt Nam có 5% người lao động có khả năng sử dụng thành thạo tiếng Anh và 10,4% là lao động có kỹ năng chuyên môn cao (Lan Anh 2018). Điều đó cho thấy, chất lượng lao động của Việt Nam thấp, thiếu lao động có kỹ năng và trình độ chuyên môn cao.

Theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Ngọc Lan, lao động trong khu vực chính thức có trình độ học vấn cao hơn khu vực tư nhân ở cả hai giới. Cụ thể tỷ lệ lao động nam có trình độ từ đại học trở lên ở khu vực chính thức cao hơn 24 lần so với khu vực tư nhân và con số này đối với

nữ là 11 lần. Lao động ở khu vực chính thức đa số làm việc từ 10 năm trở lên, trong khi đó khu vực tư nhân đa số làm từ 12 tháng đến dưới 5 năm (Nguyễn Thị Ngọc Lan 2021). Nhưng khoảng cách này hiện nay đã được thu hẹp. Cụ thể tỷ lệ lao động có trình độ từ đại học trở lên ở khu vực Nhà nước cao hơn 6 lần so với khu vực tư nhân đối với nam và con số này đối với nữ là 4 lần (Nguyễn Thị Ngọc Lan 2021). Do gần đây, nhất là sau đại dịch COVID-19, nhiều lao động có năng lực, trình độ, kinh nghiệm ở khu vực chính thức (nhiều nhất là trong ngành y tế và giáo dục), đã dịch chuyển sang khu vực tư, gây ra sự đột biến cũng như thiếu hụt lực lượng lao động ở khu vực chính thức.

Bên cạnh chất lượng lao động khu vực chính thức của Việt Nam chưa cao là cơ cấu lao động chưa hợp lý. Trước tình hình đó, ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 18-NQ/TW về “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” với mục tiêu tổng quát là

“tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả... Tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; giảm chi thường xuyên và góp phần cải cách chính sách tiền lương” (Ban Chấp hành Trung ương 2017).

Như vậy, Đảng và Chính phủ đã xác định thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp lại tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đặc biệt là lao động trong khu vực chính thức nhằm giảm số lượng lao động không đạt yêu cầu và cơ cấu lại lực lượng lao động trong khu vực này.

Ngoài Nghị quyết số 18-NQ/TW, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 37-NQ/TW, ngày 24/12/2018 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã; Kết luận số 17-KL/TW, ngày 11/9/2018 về tình hình thực hiện biên chế, tinh giản biên chế của các tổ chức trong hệ thống chính trị năm 2015-2016; mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2017-2021; Quốc hội ban hành Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24/11/2017 của Quốc hội về tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính Nhà nước tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả; Nghị quyết số 32/NQ-CP, ngày 14/5/2019 của Chính phủ ban hành kế hoạch thực hiện sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã trong giai đoạn 2019 - 2021; Nghị định số 34/2019/NĐ-CP, ngày 24/4/2018 sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố...



Phân loại cá mè muối tại nhà máy chế biến cá ở Long Hải

Nguồn: iStock.com/olynteowl

Sau 02 năm thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, tính đến ngày 31/12/2019, giảm 4 đầu mối trực thuộc Trung ương, 97 đầu mối trực thuộc cấp tỉnh; 6 tổng cục và tương đương; 19 cục, vụ, 90 đơn vị sự nghiệp công lập ở Trung ương; 3.768 phòng, đội và tương đương; giảm 4.963 đơn vị sự nghiệp công lập ở địa phương... (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021, tập 2, 182). Về tinh giản biên chế, cả nước giảm được 539.926 người biên chế trong lao động khu vực chính thức, (tương ứng giảm khoảng 14,7% so với biên chế thực tế tại thời điểm 30/4/2015). Biên chế khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội đã giảm 11,24%. Đã giảm 41.089 người hoạt động không chuyên trách cấp xã (giảm 21,7% so với thời điểm 30/4/2015) và 222.351 người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố (giảm 31,2% so với thời điểm 30/4/2015) (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021, tập 2, 183). Tuy nhiên, hiện nay cơ cấu lao động trong khu vực chính thức vẫn chưa phù hợp. Do đó, Văn kiện Đại hội XIII đã khẳng định:

“Tinh giản biên chế mới tập trung giảm số lượng, chưa thật sự gắn với nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021, tập 2, 184).

Đặc biệt, “Số lượng cán bộ cấp xã và đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công vẫn còn quá lớn; phẩm chất, năng lực, uy tín còn hạn chế, thiếu tính chuyên nghiệp, chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021, tập 1, 134).

Thực tế, ở một số cơ quan, đơn vị, muốn tinh giản biên chế những lao động năng lực thấp hoặc ở mức trung bình nhưng rất khó, không giảm được. Trong khi lao động có trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm cần ở lại khu vực công làm việc thì rời Nhà nước sang tư nhân. Sau đó Nhà nước lại tuyển mới, lại mất công đào tạo, bồi dưỡng, kèm cặp... Vì vậy, trong thời gian tới, Việt Nam sẽ phải tiếp tục đổi mới chính sách sử dụng lao động trong khu vực chính thức.

*Hai là, thu nhập của lao động trong khu vực chính thức thấp và cơ hội thăng tiến gặp nhiều khó khăn.*

Theo số liệu tổng hợp của 63 tỉnh, thành phố và các bộ, ngành Trung ương trong thời gian từ ngày 1/1/2020 đến ngày 30/6/2022 tổng số công chức, viên chức thôi việc là 39.552 người bằng 1,94% tổng biên chế công chức, viên chức của cả nước (Bộ Nội vụ 2022). Giáo dục là ngành có số người bỏ việc, thôi việc nhiều nhất với 16.427 người (chiếm 41,53%). Trong số này 49% trở lên có trình độ đại học, 60% dưới 40 tuổi. Tiếp đến là ngành y tế với số công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc là 12.198 người, chiếm 30,84%, trong đó trình độ đại học và trên đại học là 56,27%, độ tuổi dưới 40 là 74,72%. Trong tổng số gần 40.000 công chức, viên chức nghỉ việc có đến 4.700 tiến sĩ, thạc sĩ (Hoàng Vũ 2022). Như vậy trong số công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc nhiều người có trình độ cao, được đào tạo qua các trường lớp, có sức khỏe tốt, đang ở độ tuổi sung sức, cống hiến được nhiều cho xã hội.





Sản xuất tại Việt Nam

Nguồn: iStock/Bet\_Noire

Một trong những nguyên nhân chủ yếu dẫn tới sự dịch chuyển lao động từ khu vực chính thức sang khu vực phi chính thức là do có sự chênh lệch về thu nhập và cơ hội thăng tiến. Từ số liệu điều tra lao động việc làm năm 2019 cho thấy, khu vực Nhà nước có tiền lương trung bình theo giờ cao hơn khu vực tư nhân khoảng 1,3 lần đối với nam và 1,4 lần đối với nữ (Nguyễn Thị Ngọc Lan 2021). Điều này liên quan tới trình độ lao động trong khu vực chính thức cao hơn khu vực phi chính thức. Nhưng hiện nay, cách trả lương trong khu vực chính thức còn thấp và mang tính bình quân, không tạo động lực cho người lao động trong khu vực chính thức. Hiện tại, lương tối thiểu vùng áp dụng với khu vực doanh nghiệp từ 3,35 - 4,68 triệu đồng/tháng. Trong khi vào khu vực công, với người có bằng đại học với lương tập sự khởi điểm chỉ hơn 2,96 triệu đồng/tháng, mức này thấp hơn cả lương tối thiểu vùng 4 của người lao động đang làm việc ở khu vực tư (Châu Thanh 2022). Đây là lý do chính dẫn tới tình trạng bỏ việc, nghỉ việc, thôi việc trong khu vực chính thức hiện nay. Chẳng hạn, một bác sỹ học 6 năm và sau 18 tháng thực hành để được cấp chứng chỉ hành nghề, nếu tuyển dụng vào đơn vị sự nghiệp công lập thì hưởng lương gần 3,5 triệu đồng. Mức lương này chỉ đảm bảo một phần nhu cầu cuộc sống, vì vậy rất khó “giữ chân” họ ở lại trong khu

vực chính thức... Tình trạng này cũng phổ biến ở các ngành công lập khác. Trong khi đó, thu nhập ở khu vực phi chính thức và khu vực nước ngoài lại tuân theo cơ chế thị trường và mang tính cạnh tranh cao, nên có sự chênh lệch lớn ở hai khu vực về mặt lương, thưởng.

Ngoài ra, môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến của lao động trong khu vực chính thức chưa thật sự hấp dẫn. Hiện nay, công tác quản lý nhân lực được thực hiện theo quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25-9-2020 của Chính phủ quy định về *tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức*; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27-11-2020 của Chính phủ quy định về *tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức*... chưa phân định rõ nét những người làm công tác lãnh đạo, quản lý và những người làm chuyên môn. Thậm chí, trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng người lao động, còn tình trạng coi trọng thâm niên hơn là kết quả, hiệu quả công tác của người lao động. Việc đánh giá kết quả làm việc của người lao động chưa thật sự khách quan, minh bạch và đúng công sức mà người lao động bỏ ra. Việc bổ nhiệm cán bộ cần nhiều bước (5 bước), nhiều bằng cấp (7 loại) nhưng còn mang tính hình thức, gây khó khăn trong việc trọng dụng người tài.

#### 4. Một số hàm ý chính sách

Một là, có chính sách nâng cao chất lượng lao động khu vực chính thức, cơ cấu lại lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế. Văn kiện Đại hội XIII cũng đã khẳng định:

“Chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế, nâng cao tỷ trọng lao động trong khu vực chính thức, tập trung giải quyết việc làm cho lao động khu vực phi chính thức, đặc biệt là lao động nông nghiệp chuyển đổi ngành nghề” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021, tập 1, 150) nhằm: “*Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, ưu tiên nguồn nhân lực cho công tác lao động, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến cơ bản, mạnh mẽ, toàn diện về chất lượng giáo dục, đào tạo*” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021, tập 1, 154).

Theo đó, cần xây dựng đồng bộ thể chế, chính sách để thực hiện có hiệu quả chủ trương giáo dục và đào tạo cùng với khoa học công nghệ là quốc sách hàng đầu, nhằm nâng cao chất lượng lao động khu vực chính thức.

Việt Nam cũng cần có chính sách giảm biên chế đạt hiệu quả cao nhằm sắp xếp và cơ cấu lại lao động. Để giải quyết tốt vấn đề này, cần thực hiện tốt Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20-11-2014 của Chính phủ về *chính sách tinh giản biên chế* và Nghị định 143/2020/NĐ-CP sửa *quy định về tinh giản biên chế*. Đồng thời:

- tiếp tục sửa đổi, bổ sung những quy định chưa phù hợp hoặc không còn phù hợp trên cơ sở tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ của từng bộ ban ngành trong khu vực công;
- từng cơ quan, tổ chức, đơn vị phải xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trình cấp có thẩm quyền phê duyệt để tiến hành tổ chức chỉ đạo thực hiện;
- xây dựng, cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức, viên chức theo vị trí việc làm và trình độ đào tạo một cách hợp lý;
- kiên quyết hợp nhất, sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập để thu gọn đầu mối, giảm biên chế;
- tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động;
- cần có những quy định pháp lý để ràng buộc sự cam kết của người đứng đầu cơ quan, tổ chức đối với trách nhiệm thực hiện tinh giản biên chế;

- có những quy định về hình thức kỷ luật nghiêm khắc nếu người đứng đầu không thực hiện đúng vai trò, trách nhiệm đã được phân công, đảm nhiệm như: giảm biên chế không đúng đối tượng;

- nhận người nhà chứ không phải người tài vào cơ quan...

Hai là, sửa đổi chính sách tiền lương, chính sách đãi ngộ và sử dụng nhân tài trong khu vực chính thức theo quan điểm chỉ đạo của Đảng:

“Cải cách chính sách tiền lương theo hướng gắn với sự thay đổi của giá cả sức lao động trên thị trường, tương xứng với tốc độ tăng trưởng kinh tế và tốc độ tăng năng suất lao động,... Chú trọng nâng cao phúc lợi xã hội, an sinh xã hội... Phát triển thị trường lao động, hướng đến việc làm bền vững” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021, tập 1, 149).

Thực tế hiện nay cho thấy, tuyển được nhân sự chất lượng cao vào khu vực chính thức đã khó nhưng giữ chân được họ còn khó khăn hơn, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh nhân sự chất lượng cao từ khu vực tư vốn rất năng động và nhiều cơ hội như hiện nay. Do đó, Nhà nước cần xây dựng chính sách tiền lương hợp lý làm đòn bẩy kích thích, khuyến khích người lao động làm việc đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả. Đồng thời, có cơ chế và chính sách đãi ngộ người tài nếu họ làm trong khu vực lao động chính thức. Có chế độ động viên để họ say mê công việc, để họ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, ưu tiên bố trí, sử dụng lao động có tư duy đổi mới, cách làm đột phá, sáng tạo, hiệu quả cao. Đồng thời, Chính phủ cũng cần có cơ chế bảo vệ họ, nghiên cứu để thể chế hoá thành quy định pháp luật.

#### 5. Kết luận

Lao động khu vực chính thức ở Việt Nam hiện nay, chiếm tỷ trọng lao động khá lớn của cả nước. Lực lượng lao động này là nguồn nhân lực chủ yếu của đất nước nên luôn nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước. Về cơ bản, lao động khu vực chính thức có lập trường tư tưởng vững vàng, có trình độ chuyên môn theo yêu cầu, có hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và nhận được chế độ an sinh đầy đủ. Tuy nhiên, trong bối cảnh mới hiện nay, lao động khu vực chính thức đang gặp một số thách thức, đó là: chất lượng chưa đáp ứng nhu cầu, cơ cấu chưa hợp lý; chế độ lương thấp và cơ hội thăng tiến gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, Chính phủ Việt Nam cần bổ sung, điều chỉnh một số chính sách về giáo dục, đào tạo; chính sách về cơ cấu lại tổ chức, bộ máy cho phù hợp. Đặc biệt, cải cách chính sách tiền lương và chế độ đãi ngộ với nhân tài và lao động làm việc trong khu vực chính thức.

## 6. Tài liệu tham khảo

Lan Anh (2018): Lương tháng của lao động Việt Nam thấp hơn 10 lần so với khu vực. Sơn Hà. 15. 5.2023. <https://soha.vn/luong-thang-cua-lao-dong-viet-nam-thap-hon-10-lan-so-voi-khu-vuc-20180124213929351.htm>.

Ban Chấp hành Trung ương (1997): Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba BCHTW Đảng (khoá VIII), về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh. Tư liệu văn kiện. 13.5.2023. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-so-03-nqhntw-ngay-1861997-hoi-nghi-lan-thu-ba-bchtw-dang-khoa-viii-ve-chien-luoc-can-bo-thoi-ky-day-manh-cong-674>.

Ban Chấp hành Trung ương (2017): Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Tư liệu văn kiện. 12.5.2023. <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/nghi-quyet-so-18-nqtw-ngay-25102017-hoi-nghi-lan-thu-sau-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-mot-so-van-de-ve-tiep-3623>.

Bộ Nội vụ (2022): Bộ trưởng Bộ Nội vụ nêu 3 giải pháp hạn chế tình trạng công chức, viên chức nghỉ việc. Phụ nữ Việt Nam. 13.5.2023. <https://phunuvietnam.vn/bo-truong-bo-noi-vu-neu-3-giai-phap-han-che-tinh-trang-cong-chuc-vien-chuc-nghi-viec-20221027164430595.htm>.

Lại Cường (2021): Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở Việt Nam chỉ đạt 26,1%. Giáo dục. 13.5.2023 <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/ty-le-lao-dong-da-qua-dao-tao-o-viet-nam-chi-dat-26-1-post221505.gd>.

Luân Dũng (2022): Hơn 1,9 triệu biên chế đang hưởng lương ngân sách nhà nước". Tiền phong. 15.5.2023. <https://tienphong.vn/hon-19-trieu-bien-che-dang-huong-luong-ngan-sach-nha-nuoc-post1499370.tpo>.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2021a): Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII: Chính trị quốc gia Sự thật, Tập 1.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2021b): Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII: Chính trị quốc gia Sự thật, Tập 2.

Tổng cục Thống kê (2022): Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV và năm 2022. GSO.GOV.VN. 12.5.2023. <https://www.gso.gov.vn/tin-tuc-thong-ke/2023/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2022/>.

Tổng cục Thống kê (2023): Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý I năm 2023. GSO.GOV.VN. 12.5.2023. <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2023/04/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2023/>.

Nguyễn Thị Ngọc Lan (2021): Chênh lệch tiền lương của lao động giữa khu vực nhà nước và khu vực tư nhân ở Việt Nam. Con số và sự kiện. 13.5.2023 <https://consosukien.vn/chenh-lech-tien-luong-cua-lao-dong-giua-khu-vuc-nha-nuoc-va-khu-vuc-tu-nhan-o-viet-nam.htm>.

Quốc hội (2019): Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi 2019: Luật Việt Nam.15.5.2023. <https://luatvietnam.vn/can-bo/luat-can-bo-cong-chuc-va-luat-vien-chuc-sua-doi-2019-179051-d1.html>.

Anh Thư (2022): Hơn 17 triệu người tham gia bảo hiểm xã hội. Lao động. 15.5.2023. <https://amp.laodong.vn/cong-doan/hon-17-trieu-nguoi-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-1109465.ldo>.

Hoàng Vũ (2022): Những hệ lụy lao động chuyển dịch từ công sang tư. Báo Hải dương. 16.5.2023. <https://baohaiduong.vn/goc-nhin/nhung-he-luy-lao-dong-chuyen-dich-tu-cong-sang-tu-218243>.



**PGS. TS. Lê Thị Thanh Hà**

Hướng nghiên cứu: Quản lý phát triển xã hội

Viện Triết học, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Email: Havientriet@gmail.com





Công nhân xây dựng

Nguồn: flickr.com/ILO Asia-Pacific

## Việc làm phi chính thức và các khía cạnh giới ở Việt Nam

● Trịnh Thu Nga

### 1. Mở đầu

Cũng giống như nhiều nước đang phát triển trên thế giới, việc làm phi chính thức (PCT) tồn tại rất phổ biến ở Việt Nam, bao gồm những việc làm dưới hình thức tự tạo việc làm, lao động gia đình không hưởng lương, lao động làm thuê cho các cơ sở sản xuất kinh doanh (SXKD) không có đăng ký kinh doanh và cả lao động làm công hưởng lương trong một số doanh nghiệp ở khu vực chính thức. Theo Tổng cục Thống kê (2022), thị trường lao động (TTLĐ) Việt Nam có khoảng 33,57 triệu người lao động có việc làm PCT (gọi là lao động PCT), với trên 82% số lao động này đang làm việc ở khu vực PCT. Đây là nhóm lao động dễ bị tổn thương khi gặp rủi ro (suy thoái, khủng hoảng kinh tế, thiên tai, dịch bệnh, v.v...) do không có bất kỳ sự đảm bảo công việc nào. Đặc biệt họ đã bị ảnh hưởng nghiêm trọng trong bối cảnh đại dịch Covid-19 hai năm qua - hàng triệu lao động PCT phải thôi lui khỏi TTLĐ, mất việc làm, ngừng việc, giảm thu nhập (ILO, 2021; ILSSA, 2022). Đáng lưu ý, cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ, đặc biệt là công nghệ số đã dẫn đến sự xuất hiện của các mô hình kinh doanh và các hình thức việc làm mới trong những năm gần đây, nhất là ở khu vực đô thị. Số lượng người lao động tự do tham gia vào hệ thống cung ứng dịch vụ từ xa trên web, cũng như các dịch vụ vận tải như taxi, giao hàng, đồ ăn ... nhờ các ứng dụng Grab, Gojek, Lalamove, Ahamove, Baemin, mang đến sự chuyển dịch mạnh mẽ trong việc định hình lại cấu trúc việc làm, tạo ra những cơ hội chưa từng có cho người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Tuy nhiên, lao động tham gia các hình thức việc làm dựa trên ứng dụng công nghệ này đều là lao động tự do (được coi là đối tác của các doanh nghiệp công nghệ) với các đặc trưng việc làm tương tự như với nhóm lao động phi chính thức truyền thống. Ngoài ra, hình thức việc làm mới trên đang kéo theo nhiều vấn đề phát sinh, trong khi hệ thống quản trị TTLĐ chưa theo kịp, dẫn đến sự lúng túng của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc xác định bản chất, cách thức vận hành cũng như quản lý nhóm lao động này.

Đặc biệt, xem xét ở góc độ giới cho thấy nam giới tham gia nhiều hơn so với nữ giới trong việc làm PCT ở Việt Nam - nam giới chiếm 56% trong tổng số lao động có việc làm PCT năm 2021 (TCTK, 2022). Đến nay cũng chưa có phân tích sâu về các vấn đề giới trong việc làm PCT ở Việt Nam, tuy nhiên một nghiên cứu của OECD/ILO (2019) cũng chỉ ra rằng các rủi ro và tính dễ bị tổn thương do nền kinh tế phi chính thức mang lại có ảnh hưởng không cân xứng với nữ giới như: nữ giới thường tham gia ở các công đoạn thấp hơn trong thang bậc việc làm PCT hay chiếm đa số trong các hình thức việc làm dễ bị tổn thương; tham gia ít hơn vào các công việc được trả công và tham gia nhiều hơn trong các công việc không được trả công so với nam giới; có thu nhập thấp hơn so với nam giới; v.v... Đây là những khía cạnh giới cần tiếp tục làm rõ trong việc làm PCT ở Việt Nam trong thời gian tới để cung cấp các bằng chứng khoa học phục vụ cho việc tổng kết Nghị quyết 15 và sửa đổi Luật Việc làm 2013, cũng như đánh giá tác động giới của dự thảo Luật việc làm sửa đổi trong năm 2022 và 2023.

Bài viết này sẽ tập trung làm rõ thực trạng việc làm phi chính thức ở Việt Nam và những vấn đề giới đặt ra, cũng như nhu cầu chuyển đổi sang việc làm chính thức của người lao động phi chính thức. Trên cơ sở đó, đưa ra một số hàm ý chính sách đáp ứng giới nhằm hỗ trợ người lao động có việc làm PCT bao gồm cả lao động nam và lao động nữ nâng cao năng lực việc làm (employability) để có thể chuyển dịch sang việc chính thức và tiếp cận tốt hơn đến việc làm thỏa đáng hay tự tạo việc làm trong khu vực chính thức cho bản thân và những NLD khác, góp phần thúc đẩy quá trình chính thức hóa việc làm phi chính thức ở Việt Nam đến năm 2030.





Một phụ nữ địa phương đan lưới đánh cá ở Việt Nam  
Nguồn: flickr.com/ILO Asia-Pacific



Người bán hàng rong ở Hà Nội  
Nguồn: flickr.com/ILO Asia-Pacific

## 2. Một số khái niệm và nội hàm cơ bản về việc làm phi chính thức

### Khu vực phi chính thức và việc làm phi chính thức

*Khu vực PCT:* Khu vực kinh tế phi chính thức được hiểu một cách chung nhất, là tập hợp các đơn vị sản xuất ra sản phẩm vật chất và dịch vụ với mục tiêu chủ yếu nhằm tạo ra công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động. Các đơn vị này thường hoạt động với tổ chức quy mô nhỏ, quan hệ việc làm chủ yếu dựa trên lao động không thường xuyên, quan hệ họ hàng hoặc quan hệ cá nhân hơn là những quan hệ qua hợp đồng với những đảm bảo chính thức. Các đơn vị sản xuất của khu vực phi chính thức có những đặc điểm của cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể, doanh nghiệp hộ gia đình. Tài sản cố định và những tài sản khác không thuộc về đơn vị sản xuất mà thuộc về chủ sở hữu đầu tư. Các đơn vị này không thể đứng ra ký kết hợp đồng với các doanh nghiệp khác theo đúng luật định và họ cũng không thể đứng ra tự trang trải nợ với tư cách của mình. Người chủ sở hữu phải tự cân đối thu chi, tự chịu rủi ro. Chi phí sản xuất không phân biệt với chi phí gia đình. Tương tự, việc sử dụng hàng hoá có giá trị như nhà cửa hay xe cộ không phân biệt là dành cho kinh doanh hay mục đích tiêu dùng của gia đình (Tổng cục Thống kê 2016).

*Việc làm PCT:* Theo ILO, việc làm phi chính thức bao gồm tất cả các thỏa thuận việc làm trong đó không trang bị cho cá nhân người lao động sự bảo vệ về mặt pháp lý hoặc xã hội thông qua công việc của họ, do đó khiến họ dễ gánh chịu các rủi ro kinh tế. Định nghĩa này bao gồm cả người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức và người lao động làm việc phi chính thức bên ngoài khu vực phi chính thức (ILO, 2013a). Như vậy, theo phương pháp xác định của ILO, việc làm PCT là việc làm không có bảo hiểm xã hội bắt buộc và không bao gồm những chủ sở SXXD không tham gia BHXH bắt buộc (theo quan niệm, những chủ sở SXXD không tham gia BHXH bắt buộc cũng được coi là có việc làm chính thức vì họ được xem là có nguồn tài chính vững vàng và tạo ra nhiều việc làm cho những người lao động khác) (ILO 2021).

Trong bài viết này, chúng tôi sử dụng định nghĩa của ILO và sử dụng biến “tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc” (được đảm bảo an sinh xã hội) để xác định một người lao động có việc làm phi chính thức hay không. Theo đó, trong nghiên cứu này, xác định “Việc làm phi chính thức là việc làm không có bảo hiểm xã hội bắt buộc”, bao gồm cả những lao động tự làm và chủ cơ sở SXXD có đăng ký kinh doanh (thuộc khu vực chính thức) nhưng không tham gia BHXH bắt buộc (*đây là điểm khác với cách tính của ILO & TCTK*). Lao động tự làm và các chủ cơ sở SXXD mặc dù có đăng ký kinh doanh (được sự thừa nhận và bảo vệ của pháp luật) nhưng nếu không có BHXH bắt buộc đồng nghĩa với việc họ

không được đảm bảo về ASXH khi gặp rủi ro (vì công việc SXXD của họ thường có quy mô siêu nhỏ với công nghệ lạc hậu, việc SXXD của họ thường không ổn định, doanh thu thấp, rủi ro cao, thường gặp nhiều khó khăn trong đảm bảo việc làm và thu nhập cho chính bản thân họ và NLĐ). Do đó, trong bối cảnh Việt Nam, chúng tôi coi những lao động tự làm và chủ cơ sở SXXD này mặc dù làm việc trong khu vực chính thức (có đăng ký kinh doanh) nếu không tham gia BHXH bắt buộc thì vẫn là có việc làm phi chính thức.

*Việc làm chính thức:* Việc làm chính thức được hiểu là việc làm được sự thừa nhận và bảo vệ của pháp luật (có hợp đồng lao động đối với lao động làm công hưởng lương; có đăng ký kinh doanh đối với các hình thức lao động tự làm và chủ cơ sở SXXD) và được đảm bảo an sinh xã hội (được tham gia BHXH bắt buộc). Trong báo cáo này, tiêu chí để xác định việc làm chính thức là việc làm có tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động.

### Giới và bình đẳng giới

Giới chỉ đặc điểm, vị trí, vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội (Điều 5, Chương I, Luật Bình đẳng giới 2006)

*Bình đẳng giới* là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó, (Điều 5, Chương I, Luật Bình đẳng giới 2006).

*Bất bình đẳng giới* là sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ về vị thế, điều kiện và cơ hội bất lợi cho nam nữ trong việc thực hiện quyền con người, đóng góp và hưởng lợi từ gia đình và đất nước.

## 3. Thực trạng việc làm phi chính thức qua lăng kính giới ở Việt Nam

### a. Quy mô và phân bố việc làm phi chính thức

Trong nền kinh tế Việt Nam, việc làm phi chính thức là nguồn việc làm chính cho người lao động bao gồm cả nam giới và phụ nữ, trong đó mức độ tham gia việc làm PCT của nam giới cao hơn so với phụ nữ. Năm 2021, cả nước có 35,48 triệu lao động có việc làm PCT, chiếm 72,36% trong tổng số lao động có việc làm của nền kinh tế. Trong đó, lao động nữ có việc làm PCT là 15,61 triệu người, chiếm 44% tổng số lao động có việc làm PCT; chiếm 68,45% tổng số lao động nữ có việc làm nói chung. Trong khi đó, lao động nam có việc làm PCT là 19,87 triệu người, chiếm 56% tổng số lao động có việc làm PCT (cao hơn 12 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nữ); chiếm 75,77% tổng số lao động nam có việc làm nói chung (cao hơn 7,32 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nữ) – xem bảng 1.

Trong giai đoạn 2019-2021, do tác động của đại dịch Covid-19, lao động có việc làm PCT tăng nhanh cả về quy mô và tỷ lệ, trong đó lao động nữ tăng nhanh hơn



**Bảng 1: Quy mô và cơ cấu lao động có việc làm của cả nước, theo giới tính và tình trạng việc làm (công việc chính) của người lao động, năm 2019 & 2021**

		Số lượng (Triệu người)			Cơ cấu (%)		
		Việc làm PCT	Việc làm chính thức	Tổng cộng	Việc làm PCT	Việc làm chính thức	Tổng cộng
2021	Nam	19.87	6.36	26.23	75.77	24.23	100.00
	Nữ	15.61	7.2	22.81	68.45	31.55	100.00
	Chung	35.48	13.55	49.04	72.36	27.64	100.00
2019	Nam	18.61	6.46	25.07	74.24	25.76	100.00
	Nữ	14.36	7.18	21.54	66.65	33.35	100.00
	Chung	32.97	13.64	46.61	70.73	29.27	100.00
Mức tăng/giảm số lượng năm 2021 so với năm 2019 (%)	Nam	6.77	-1.55	4.63			
	Nữ	8.70	0.28	5.90			
	Chung	7.61	-0.66	5.21			

Nguồn: Tính toán từ CSDL Điều tra LĐ-VL năm 2019 và 2021 của TCTK

so với lao động nam – xem bảng 2. Quy mô lao động PCT tăng nhanh với tốc độ trung bình 7,63%/năm trong giai đoạn 2019-2021 (cao hơn so với tốc độ tăng lao động có việc làm nói chung – 5,2%/năm); tốc độ tăng của lao động nữ PCT cao hơn so với của lao động nam PCT (8,73% so với 6,87%) trong cùng giai đoạn. Theo đó, tỷ lệ lao động PCT cũng tăng 1,63 điểm phần trăm (từ 70,73% năm 2019 lên 72,36% năm 2022); tỷ lệ này của lao động nữ tăng nhanh hơn so với lao động nam (1,8 điểm phần trăm so với 1,5 điểm phần trăm). Điều này cho thấy Đại dịch đã làm trầm trọng thêm tình trạng PCT hóa và sẽ còn để lại những hệ lụy về việc làm, thu nhập và các vấn đề gia đình của người lao động, nhất là đối với lao động nữ nếu không có các biện pháp hỗ trợ kịp thời.

Còn phổ biến tình trạng người lao động có việc làm PCT trong khu vực chính thức. Năm 2021, có 7,81 triệu lao động PCT làm việc ở khu vực chính thức, chiếm gần 37% số việc làm ở khu vực chính thức; chiếm 22% tổng số lao động PCT - xem bảng 2. Trong đó, có hơn 2 triệu người lao động PCT là những lao động làm công hưởng lương trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước, doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp FDI. Tỷ lệ lao động nam PCT trong tổng số lao động nam có việc làm trong khu vực chính thức cao hơn 10 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nữ (41,78% so với 31,24%). Điều này cho thấy, mức độ tuân thủ pháp luật lao động của một bộ phận chủ sử dụng lao động ở khu vực kinh tế chính thức trong ký kết HĐLĐ và đóng BHXH bắt buộc cho người lao động, nhất là đối với lao động nam còn hạn chế.

### Khu vực Thành thị - Nông thôn

Lao động có việc làm PCT tập trung chủ yếu ở khu vực nông thôn, chiếm 70,78% tổng số việc làm PCT của cả nước năm 2021. Trong giai đoạn 2019-2021, việc làm PCT đều tăng cả ở khu vực thành thị và nông thôn, song mức tăng ở thành thị thấp hơn so với ở khu vực nông thôn (5,35% so với 8,6%) - xem bảng 3. Kết quả, tỷ trọng lao động có việc làm PCT ở khu vực thành thị giảm nhẹ 0,63 điểm phần trăm (29,22% năm 2021 so với 29,85% năm 2019), ngược lại tỷ trọng lao động có việc làm PCT ở khu vực nông thôn lại tăng tương ứng - xem bảng 3. Tỷ trọng việc làm nói chung và việc làm PCT ở nông thôn còn rất cao cho thấy tốc độ đô thị hóa của Việt Nam còn chậm và chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở khu vực nông thôn còn rất hạn chế, vẫn chủ yếu là hoạt động trong nông nghiệp trồng trọt, chăn nuôi cho năng suất thấp, tiếp tục là thách thức lớn để chính thức hóa việc làm phi chính thức trong thời gian tới.

### Theo 3 khu vực kinh tế

Đến năm 2021, lao động có việc làm PCT vẫn tập trung đông nhất ở khu vực nông - lâm - ngư nghiệp - có 14,09 triệu người, chiếm 39,72% tổng số lao động có việc làm PCT của nền kinh tế; tiếp đến là khu vực dịch vụ - hơn 12,54 triệu người, chiếm 35,35%; thấp nhất là khu vực công nghiệp - có 8,85 triệu người, chiếm 24,93%. Tuy nhiên, có sự khác biệt giới trong cơ cấu việc làm PCT theo khu vực kinh tế - lao động nữ PCT tập trung đông trong khu vực dịch vụ (chiếm 41,68% trong tổng số lao động nữ có việc làm PCT) và khu vực nông - lâm - ngư

**Bảng 2. Số lượng, cơ cấu và tỷ lệ lao động có việc làm PCT của cả nước, theo giới tính và khu vực kinh tế, năm 2021**

	Nam	Nữ	Chung
<b>1. Số lượng (Triệu người)</b>	<b>19.87</b>	<b>15.61</b>	<b>35.48</b>
a. Khu vực chính thức	4.54	3.26	7.81
b. Khu vực phi chính thức	15.33	12.35	27.68
<b>2. Cơ cấu (%)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
a. Khu vực chính thức	22.86	20.91	22.01
b. Khu vực phi chính thức	77.14	79.09	77.99
<b>3. Tỷ lệ lao động có việc làm PCT trong tổng số lao động có việc làm (%)</b>	<b>75.75</b>	<b>68.45</b>	<b>72.36</b>
a. Khu vực chính thức	41.78	31.24	36.66
b. Khu vực phi chính thức	99.78	99.84	99.81

Nguồn: Tính toán từ Điều tra lao động việc làm năm 2021 của TCTK

**Bảng 3. Quy mô và cơ cấu lao động có việc làm PCT của cả nước, theo giới tính và khu vực thành thị nông thôn, năm 2019 & 2021**

	2021			2019		
	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng
<b>Quy mô (1000 người)</b>	<b>19,874</b>	<b>15,610</b>	<b>35,483</b>	<b>18,612</b>	<b>14,356</b>	<b>32,969</b>
Thành thị	5,623	4,746	10,369	5,357	4,485	9,842
Nông thôn	14,251	10,864	25,115	13,256	9,871	23,127
<b>Cơ cấu (%)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Thành thị	28.29	30.40	29.22	28.78	31.24	29.85
Nông thôn	71.71	69.60	70.78	71.22	68.76	70.15

Nguồn: Tính toán từ CSDL Điều tra LĐ-VL năm 2019 và 2021 của TCTK

ng nghiệp (41,47%), chỉ một số ít làm việc trong khu vực công nghiệp (16,85%). Trong khi đó, lao động nam PCT phân bố khá đồng đều trong cả 3 khu vực, đông nhất trong khu vực nông - lâm - ngư nghiệp (chiếm 38,35% tổng số lao động nam có việc làm PCT), tiếp đến là khu vực công nghiệp (31,28%) và khu vực dịch vụ (30,37%). Khoảng cách giới khá lớn ở khu vực công nghiệp và dịch vụ - Tỷ lệ lao động nam PCT ở khu vực công nghiệp cao hơn 14,42 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nữ, trong khi tỷ lệ lao động nam có việc làm PCT ở lĩnh vực dịch vụ thấp hơn 11,3 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nữ. Điều này một lần nữa cho thấy sự thiên lệch giới trong lựa chọn ngành và lĩnh vực làm việc của người lao động có việc làm phi chính thức, nhất là lao động nữ PCT tham gia rất hạn chế vào khu vực công nghiệp là khu vực có năng suất lao động cao nhất của nền kinh tế.

Ở một góc độ khác, bất chấp những nỗ lực tái cấu trúc khu vực nông nghiệp, nông thôn trong thời gian qua, khu vực nông - lâm - ngư nghiệp vẫn là khu vực lạc hậu nhất của nền kinh tế và chưa tạo ra nhiều việc làm chính thức cho cả lao động nam và lao động nữ, hay nói cách khác hầu hết việc làm trong khu vực nông - lâm - ngư nghiệp là việc làm PCT - lao động có việc làm PCT chiếm tỷ lệ 99,13% trong tổng số việc làm của khu vực này; tỷ lệ tương ứng của nhóm lao động nữ không có sự khác biệt nhiều so với của nhóm lao động nam trong cùng khu vực (99,13% so với 98,92%). Bên cạnh đó, khu vực dịch vụ cũng có tỷ lệ việc làm PCT khá cao (67,87%), tỷ lệ tương ứng của nhóm lao động nữ và lao động nam trong cùng khu vực này cũng không có sự khác biệt lớn (67,87% so với 67,28%). Đáng lưu ý, khu vực công nghiệp được xem là khu vực hiện đại nhất của nền kinh tế, nhưng cũng vẫn còn hơn một nửa là việc

**Bảng 4.: Quy mô và cơ cấu lao động PCT theo nhóm ngành kinh tế và giới tính (%)**

	Nông-nghư- lâm nghiệp	Công nghiệp xây dựng	Dịch vụ	Chung
<b>Cơ cấu lao động có việc làm PCT theo 3 lĩnh vực</b>				
Nam	38.35	31.28	30.37	100.00
Nữ	41.47	16.85	41.68	100.00
Chung	39.72	24.93	35.35	100.00
<b>Tỷ lệ lao động có việc làm PCT trong tổng số lao động có việc làm</b>				
Nam	98.92	65.07	67.28	75.77
Nữ	99.13	39.33	67.87	68.45
Chung	99.02	54.47	67.58	72.36

Nguồn: TCTK (2022), Điều tra lao động việc làm 2021

làm PCT (54,57%) và có sự khác biệt khá lớn giữa nhóm lao động nữ và nhóm lao động nam trong cùng khu vực - tỷ lệ việc làm PCT trong tổng số việc làm của nhóm lao động nữ thấp hơn nhiều so với của nhóm lao động nam trong cùng khu vực (39,33% so với 65,07%). Hay nói cách khác, mặc dù lao động nữ tham gia vào khu vực công nghiệp ít hơn so với nam giới, nhưng gần 2/3 có việc làm chính thức (60,67%), so với con số hơn 1/3 có việc làm chính thức của lao động nam trong cùng khu vực (34,91%). Đó là nhờ có sự phát triển mạnh mẽ của các ngành công nghiệp chế biến chế tạo hướng về xuất khẩu như dệt, may, da giày, điện tử, ... đây chính là các ngành thâm dụng lao động và sử dụng đông lao động nữ, đã thu hút một lực lượng lớn lao động nữ vào làm việc tại các doanh nghiệp chính thức trong các ngành này. Do đó, các biện pháp chính thức hóa việc làm PCT và quản lý lao động PCT trong thời gian tới cần chú ý đến đặc điểm phát triển và vấn đề lao động của từng ngành kinh tế. Điều này cũng kêu gọi sự quan tâm nhiều hơn của Chính phủ đối với các chính sách phát triển ngành, cũng như các chính sách đầu tư (phải gắn với tạo việc làm thỏa đáng cho người lao động) là một phần không thể thiếu trong các chiến lược chính thức hóa việc làm phi chính thức.

**b. Đặc điểm nhân khẩu học của lao động có việc làm phi chính thức**

Theo độ tuổi, nhóm lao động có việc làm PCT phần lớn ở độ tuổi trung niên và có cơ cấu tuổi già hơn so với nhóm lao động có việc làm chính thức; lao động nam có việc làm PCT có cơ cấu tuổi trẻ hơn so với lao động nữ có việc làm PCT - Năm 2021, tỷ lệ lao động ở độ tuổi từ 15- 34 của nhóm lao động PCT cao hơn so với tỷ lệ tương ứng của nhóm lao động có việc làm chính thức (28,71% so với 48,91%). Trong khi đó, tỷ lệ lao động ở

nhóm tuổi từ 35 tuổi trở lên của nhóm lao động có việc làm PCT lại thấp hơn so với tỷ lệ tương ứng của nhóm lao động có việc làm chính thức (71,29% so với 51,09%); tỷ lệ này của nhóm lao động nữ PCT cao hơn so với tỷ lệ tương ứng của nhóm lao động nam PCT (69% so với 74%) – xem bảng 4.

Đáng lưu ý, năm 2021, cả nước có khoảng 3,19 triệu người lao động trong độ tuổi thanh niên từ 15-24 có việc làm PCT, chiếm 68,51% tổng số lao động trong độ tuổi 15-24. Điều này cho thấy, phần lớn thanh niên đang làm việc trong thị trường lao động PCT, trong các công việc với an ninh kinh tế hạn chế, ít cơ hội đào tạo và các điều kiện làm việc nghèo nàn. Đây là rào cản chính cho thanh niên, nhất là thanh niên nữ đang trong độ tuổi sinh đẻ và nuôi con nhỏ trong phát triển nghề nghiệp và đồng thời thách thức triển vọng nghề nghiệp dài hạn của người lao động trong tương lai.

Bên cạnh đó, năm 2021, cả nước cũng có hơn 4,5 triệu người lao động trong độ tuổi từ 60 tuổi trở lên (gọi là lao động cao tuổi) có việc làm PCT, chiếm 97,73% tổng số lao động cao tuổi. Đồng thời, trong bối cảnh già hóa dân số nhanh ở Việt Nam, việc làm nói chung và việc làm PCT của người cao tuổi nói riêng đã và đang tiếp tục tăng nhanh (tăng thêm hơn 1,4 triệu người cao tuổi có việc làm PCT trong giai đoạn 2019-2021). Người cao tuổi phải chịu yếu thế “kép” từ vấn đề suy giảm sức khỏe và sự phân biệt đối xử trên TTLĐ nói chung, nhất là trong khu vực kinh tế PCT với điều kiện làm việc hạn chế, công việc và thu nhập bấp bênh. Đây là vấn đề cần được quan tâm để có những chính sách và hỗ trợ phù hợp nhằm thúc đẩy người cao tuổi có nhu cầu làm việc tiếp cận đến các việc làm thỏa đáng trong thời gian tới.

**Bảng 5. Quy mô và cơ cấu lao động PCT thức theo nhóm tuổi và giới tính, năm 2021**

	Lao động có việc làm phi chính thức			Lao động có việc làm chính thức
	Nam	Nữ	Chung	Chung
<b>Quy mô (triệu người)</b>	<b>19.87</b>	<b>15.61</b>	<b>35.48</b>	<b>13.55</b>
15-24	1.93	1.26	3.19	1.47
24-34	4.19	2.80	7.00	5.16
35-59	11.40	9.40	20.80	6.82
60+	2.35	2.15	4.50	0.10
<b>Cơ cấu (%)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
15-24	9.73	8.04	8.99	10.81
24-34	21.10	17.96	19.72	38.10
35-59	57.36	60.19	58.61	50.31
60+	11.81	13.80	12.69	0.77

Nguồn: Tính toán từ Điều tra lao động việc làm năm 2019 và 2021 của TCTK

Về chất lượng lao động, trình độ học vấn của nhóm lao động PCT, nhất là lao động nữ rất hạn chế, thấp hơn nhiều so với trình độ của nhóm lao động có việc làm chính thức. Năm 2021, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ (có trình độ từ sơ cấp trở lên) của nhóm lao động PCT chỉ là 14,05%, thấp hơn rất nhiều so với của nhóm lao động chính thức (57,65%). Trong đó, tỷ lệ này của lao động nữ PCT chỉ là 9,31%, thấp hơn khoảng 8,4 điểm phần trăm so với của nhóm lao động nam PCT. Khoảng cách này đã tăng gần 2 điểm phần trăm so với năm 2019 (6,73%). Đây là bất lợi cho lao động PCT trong tiếp cận các cơ hội việc làm năng suất, chất lượng. Đáng lưu ý, vẫn còn 11,14% trong tổng số lao động nam PCT và 15,29% trong tổng số lao động nữ PCT chưa tốt nghiệp tiểu học. Đây là rào cản lớn để người lao động PCT, nhất là lao động thanh niên có thể tiếp cận đến các bậc đào tạo cao hơn trong tương lai.

Nhìn chung, lao động nữ phi chính thức mang nhiều đặc điểm dễ bị tổn thương hơn so với lao động nam PCT và so với lao động nữ có việc làm chính thức, cụ thể: (i) Theo nhóm tuổi, lao động nữ PCT có cơ cấu tuổi già hơn so với lao động nam PCT. Ở độ tuổi càng cao, tình trạng PCT hóa càng lớn và tình trạng này

trầm trọng hơn ở nhóm lao động nữ cao tuổi; (ii) tỷ lệ lao động nữ PCT trong tình trạng hôn nhân “dễ bị tổn thương” như góa vợ/chồng, ly hôn, ly thân khá cao (12,09%), bằng 3,4 lần so với tỷ lệ tương ứng của nhóm lao động nam có việc làm phi chính thức và 2,3 lần của nhóm lao động nữ có việc làm chính thức; (iii) phần lớn lao động khác trong các hộ gia đình của lao động PCT cũng làm các công việc PCT (số lao động bình quân có việc làm phi chính thức là 1,98 người/hộ, bằng 3 lần số lao động bình quân có việc làm chính thức - 0,65 người /hộ), phản ánh tình trạng “dễ bị tổn thương” của các hộ gia đình dễ bị rơi vào đói nghèo khi gặp các cú sốc về kinh tế, xã hội, môi trường (dẫn đến tình trạng các lao động chính của hộ bị mất việc làm, giảm thu nhập, trong khi không có bất cứ bảo đảm về ASXH); (iv) còn phổ biến tình trạng lao động nam và lao động nữ di cư đang làm các công việc PCT, cả nước có hơn 1,4 triệu lao động di cư có việc làm PCT năm 2021 với gần 50% là lao động nữ và chủ yếu là di cư từ nông thôn-thành thị. Họ là những đối tượng yếu thế nhất do gặp khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản tại nơi đến, trong khi thường làm việc trong môi trường và điều kiện lao động không được đảm bảo, công việc bấp bênh và nơi ở thiếu an toàn, ... và thiếu các đảm bảo khác về xã hội.



**Bảng 6: Cơ cấu lao động theo trình độ học vấn cao nhất của lao động có việc làm PCT và việc làm chính thức, năm 2021 (%)**

	Lao động có việc làm phi chính thức			Lao động có việc làm chính thức
	Nam	Nữ	Chung	Chung
<b>I. Chưa qua đào tạo/không có bằng/chứng chỉ</b>	<b>82.20</b>	<b>90.70</b>	<b>86.00</b>	<b>42.35</b>
1. Chưa bao giờ đi học	2.50	4.50	3.40	0.30
2. Chưa TN tiểu học	8.70	10.80	9.60	1.26
3. Tốt nghiệp tiểu học	23.90	26.90	25.20	7.21
4. Tốt nghiệp THCS	32.90	33.50	33.20	16.34
5. Tốt nghiệp THPT	14.30	15.00	14.60	17.24
<b>II. Qua đào tạo có bằng/chứng chỉ</b>	<b>17.80</b>	<b>9.30</b>	<b>14.00</b>	<b>57.65</b>
6. Sơ cấp	9.70	2.00	6.30	8.29
7. Trung cấp	3.30	2.50	3.00	7.20
8. Cao đẳng	1.90	1.90	1.90	7.83
9. từ Đại học trở lên	2.90	3.00	2.90	34.33
<b>Tổng cộng: (I) + (II)</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>

Nguồn: TCTK (2022), Điều tra lao động việc làm năm 2021

### c. Chất lượng việc làm phi chính thức ở Việt Nam

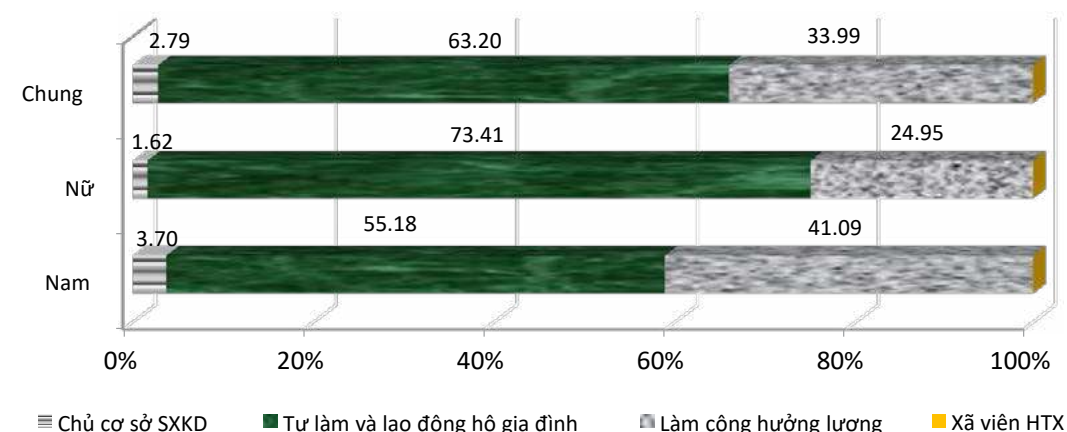
Theo vị thế việc làm, lao động có việc làm PCT vẫn tập trung chủ yếu ở các hình thức việc làm dễ bị tổn thương (bao gồm tự làm và lao động hộ gia đình), có 22,42 triệu người lao động, chiếm 80,98% tổng số lao động có việc làm PCT năm 2021. Trong khi đó, nhóm làm công hưởng lương chỉ chiếm 33,99%; nhóm chủ cơ sở SXKD chiếm tỷ lệ rất nhỏ là 2,79%. Theo giới tính, phần lớn lao động nữ PCT có việc làm dễ bị tổn thương, chiếm 73,41% trong tổng số việc làm PCT của lao động nữ, cao hơn 18,23 điểm phần trăm so với tỷ lệ tương ứng của lao động nam PCT (55,18%) – xem hình 1. Các bằng chứng này một lần nữa cho thấy sự bất lợi của lao động có việc làm PCT, nhất là lao động nữ PCT do có mức độ hiện diện cao ở các công việc có vị thế thấp/dễ bị tổn thương, trong khi có mức độ đại diện thấp ở các công việc có vị thế cao như chủ cơ sở SXKD và lao động làm công hưởng lương.



Tài xế xe ôm chờ khách  
Nguồn: IStock.com/vlnhdav

Về thời gian làm việc, lao động PCT có thời gian làm việc thấp hơn so với lao động chính thức, trong đó thời gian làm việc của lao động nữ thấp hơn so với lao động nam. Nhìn chung, lao động PCT làm ít hơn 4,58 giờ/tuần so với lao động chính thức và ít hơn số giờ làm việc tiêu chuẩn trong quy định của bộ Luật Lao động, phản ánh tình trạng thiếu việc làm của lao động PCT, trong đó chủ yếu là ở nhóm lao động PCT trong nông nghiệp và ở khu vực nông thôn. Lao động nữ PCT có thời gian làm việc ít hơn 2,87 giờ/tuần so với lao động nam PCT. Khoảng cách giới về thời gian làm

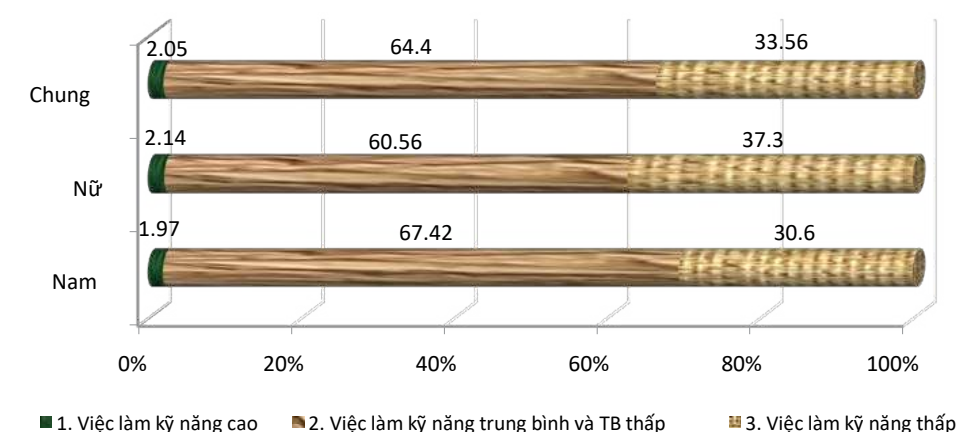
**Hình 1. Cơ cấu lao động PCT theo vị thế việc làm và giới tính, 2021 (%)**



Nguồn: TCTK (2022), Điều tra lao động việc làm năm 2021

Theo nhóm nghề, số lao động đang làm các công việc đòi hỏi trình độ chuyên môn và kỹ năng cao (bao gồm các nhóm Lãnh đạo - Quản lý, Chuyên gia trong các lĩnh vực, Kỹ thuật viên và trợ lý chuyên gia) chỉ chiếm tỷ trọng rất nhỏ (2,05%) và không có sự khác biệt nhiều giữa lao động nam và lao động nữ (1,97% so với 2,14%). Bên cạnh đó, khoảng 64,4% số lao động đang làm các công việc có kỹ năng trung bình và trung bình thấp (Nhân viên văn phòng, Nhân viên dịch vụ và bán hàng, thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị) và tỷ lệ này của nhóm lao động nữ thấp hơn 6,87 điểm phần trăm so với của nhóm lao động nam (60,56% so với 67,42%). Ngoài ra, vẫn còn gần 1/3 số lao động (33,53%) đang làm các công việc kỹ năng thấp (hay nói cách khác là công việc giản đơn). Đồng thời, lao động nữ tham gia nhiều hơn vào các việc làm có kỹ năng thấp so với nam giới - tỷ lệ này của nhóm lao động nữ cao hơn 6,73 điểm phần trăm so với của nhóm lao động nam (37,30% so với 30,56%), là hệ quả của trình độ hạn chế hơn và tham gia nhiều hơn trong các công việc dễ bị tổn thương (tự làm, lao động hộ gia đình) không đòi hỏi cao về kỹ năng chuyên môn – xem hình 2.

**Hình 2. Cơ cấu lao động PCT theo nhóm nghề và giới tính, 2021 (%)**

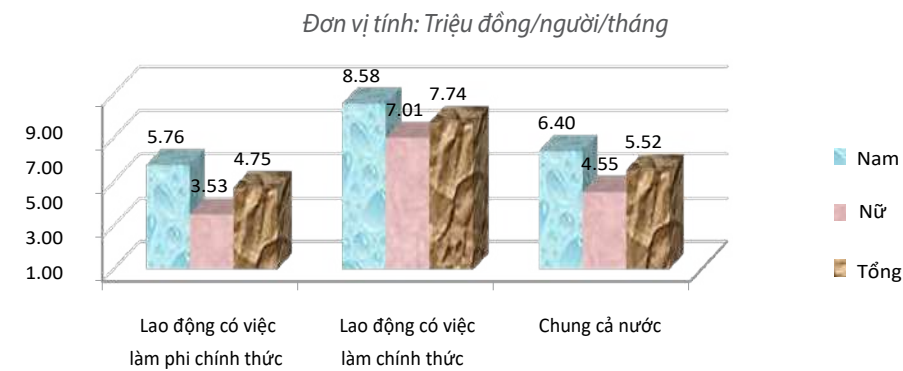


Nguồn: TCTK (2022), Điều tra lao động việc làm 2021

việc của nhóm lao động PCT cao hơn ở nhóm lao động chính thức (2,87 giờ/tuần và 1,92 giờ/tuần). Về thu nhập, thu nhập của lao động nữ PCT mang đặc trưng kép về thu nhập thấp của lao động PCT và lao động nữ. Khoảng cách giới về thu nhập ở nhóm lao động PCT lớn hơn so với ở nhóm lao động chính thức. Thu nhập bình quân tháng của lao động nữ PCT là 3,53 triệu đồng/tháng, bằng gần 2/3 thu nhập bình quân của lao động nam PCT; gần bằng 3/4 mức thu nhập bình quân chung của lao động PCT; và chỉ bằng khoảng hơn 1/2 thu nhập của lao động nữ chính thức.

Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động PCT có mức thu nhập trên 10 triệu/tháng chỉ là 9,3%, thấp hơn nhiều so với tỷ lệ tương ứng của nhóm lao động có việc làm chính thức (18,9%) và toàn nền kinh tế (11,9%). Trong đó, tỷ lệ này ở nhóm lao động nữ chỉ là 5,14%, chưa bằng ½ so với ở nhóm lao động nam (12,57%). Đáng lưu ý, có tới gần 70% lao động nữ PCT có mức thu nhập dưới 5 triệu đồng/tháng. Đây là mức thu nhập rất thấp để có thể đảm bảo trang trải cuộc sống. Nguyên nhân căn bản dẫn đến thu nhập của lao động nữ PCT thấp hơn lao động nam PCT chủ yếu là do phụ nữ có mức độ đại diện nhiều hơn ở các nghề bậc thấp (lao động giản đơn và nhân viên chăm sóc dịch vụ cá nhân, bảo vệ) với mức lương thấp trong hệ thống phân cấp nghề đồng thời thời gian làm các công việc được trả công của phụ nữ PCT bị giới hạn hơn so với nam giới.

**Hình 3: Thu nhập bình quân tháng của lao động có việc làm phi chính thức, chính thức và cả nước theo giới năm 2021**



Nguồn: TCTK (2021), Điều tra lao động việc làm năm 2021

Về chế độ phúc lợi của doanh nghiệp, tại nơi làm việc có rất ít chế độ, chính sách dành cho lao động PCT, đặc biệt là các chính sách dành cho người lao động theo quy định của bộ Luật lao động như nghỉ phép, nghỉ ốm, nghỉ thai sản. Các chế độ chính sách nếu có phần lớn đều ở mức tối thiểu. Chỉ có khoảng 13,48% trong tổng số 282 quan sát là chủ cơ sở, lao động làm công hưởng lương, lái xe/giao hàng công nghệ trả lời có chế độ chính sách dành riêng cho lao động nữ tại nơi làm việc. Chủ yếu chế độ đó là có phần quà cho lao động nữ nhân dịp 20/10 và 8/3.

**Tham gia các tổ chức đại diện của người lao động**

Hầu hết NLD PCT không tham gia tổ chức công đoàn hay bất cứ hiệp hội ngành nghề nào, nên thiếu sự bảo vệ cần thiết khi gặp rủi ro, cũng như yếu thế trong thương lượng, thỏa thuận với chủ sử dụng lao động hay các doanh nghiệp công nghệ và khách hàng- Theo kết quả khảo sát người lao động PCT của ILSSA và ILO (2022), không có ai tham gia công đoàn và chỉ một số rất ít người lao động PCT tham gia vào các tổ chức chính trị xã hội (khoảng 2,22% lao động nữ vào tổ chức hội phụ nữ và 2,78% lao động trong độ tuổi thanh niên tham gia vào tổ chức đoàn thanh niên).

**Về tình trạng quan hệ lao động**

Chỉ một tỷ lệ nhỏ lao động PCT làm công hưởng lương có HĐLĐ (chiếm gần 22% trong tổng số lao động được khảo sát), hầu hết số còn lại là thỏa thuận miệng(không đúng luật) hay không được ký kết HĐLĐ. Không có nhiều sự khác biệt giới trong việc giao kết HĐLĐ. Điều này đồng nghĩa với việc hầu hết lao động có việc làm PCT, cả lao động nam và lao động nữ nằm ngoài sự bảo vệ của pháp luật lao động và đảm bảo về ASXH.

**Bảng 6. Cơ cấu nhóm lao động lái xe, giao hàng công nghệ theo hình thức giao kết hợp đồng và giới tính**

	Nam	Nữ	Chung
Hợp đồng lao động	0.00	0.00	0.00
Hợp đồng công việc	8.16	2.63	5.75
Hợp đồng đối tác	91.84	97.37	94.25

Nguồn: ILSSA&ILO (2022), Kết quả khảo sát lao động PCT, tháng 9/2022

Đáng lưu ý, hầu hết NLD làm việc dựa trên nền tảng công nghệ chỉ có giao kết với doanh nghiệp công nghệ về hợp đồng công việc hay hợp đồng hợp tác kinh doanh và không có hợp đồng lao động. Điều này cũng đồng nghĩa với việc hầu hết những lao động này chỉ được xem là đối tác kinh doanh của các doanh nghiệp công nghệ chứ không phải là người lao động chính thức của doanh nghiệp. Tuy nhiên, họ lại đang bị quản lý, giám sát như NLD chính thức của doanh nghiệp (căn cứ theo các quy định của Bộ luật Lao động sửa đổi 2019), cụ thể:

- NLD Gig có thể được quyền lựa chọn thời gian làm việc và nghỉ ngơi, song có rất ít quyền lựa chọn khách hàng, nếu thường xuyên hủy đơn hàng/giao dịch hay vi phạm quy định của doanh nghiệp sẽ bị phạt (bị khóa tài khoản, ngắt kết nối tạm thời hay vĩnh viễn);
- Giá dịch vụ và tỷ lệ thu nhập mà NLD được hưởng do doanh nghiệp công nghệ quyết định;
- Người lao động phải tuân thủ các quy định của doanh nghiệp về lịch trình làm việc (tuyến đường đi, thời gian hoàn thành giao dịch, v.v...) (ILSSA&HSF, 2021).

Đây là vấn đề cần được quan tâm trong hoạch định chính sách và quản lý Nhà nước để định hình lại bản chất của các doanh nghiệp này (là doanh nghiệp công nghệ hay doanh nghiệp vận tải/công ty cung ứng nhân sự giúp việc gia đình), cũng như định hình lại mối quan hệ việc làm và quan hệ lao động giữa các doanh nghiệp này và NLD "đối tác" hiện nay. Theo dự báo, hình thức việc làm này sẽ còn phát triển mạnh trong thời gian tới trên thế giới và ở Việt Nam, do đó hình thức việc làm này cần được thể chế hóa và quan tâm trong sửa đổi pháp luật việc làm, cũng như được quản lý và làm rõ trong thống kê quốc gia định kỳ và hằng năm ở Việt Nam.

Tiếp cận của lao động PCT đến các chính sách, chương trình TTLĐ và hỗ trợ khởi nghiệp của Chính phủ còn rất hạn chế. Theo các nghiên cứu trước của ILSSA trong năm 2017 và 2021, rất ít người lao động PCT bao gồm cả nam giới và phụ nữ được thụ hưởng các chính sách thị trường lao động như đào tạo, vay vốn ưu đãi, giới thiệu việc làm. Nguyên nhân chủ yếu ở đây là phần lớn lao động PCT không thuộc đối tượng của chính sách và một bộ phận người lao động PCT không biết đến các chính sách này, hay còn e dè sợ phải trả phí cao (mặc dù đây là các chính sách hỗ trợ, không thu phí của người lao động). Bên cạnh đó, hầu hết các chủ sử dụng lao động trong khu vực PCT hay lao động tự làm PCT không biết đến các chương trình, chính sách hỗ trợ

khởi nghiệp, đổi mới, sáng tạo của Chính phủ. Đây là các vấn đề cần được quan tâm trong đẩy mạnh truyền thông nâng cao nhận thức, cũng như trong hoàn thiện pháp luật việc làm để mở rộng độ bao phủ của chính sách, chương trình hỗ trợ của Chính phủ đến người lao động PCT.

Bên cạnh đó, tỷ lệ NLD PCT nhận được các trợ giúp xã hội đột xuất khi gặp rủi ro, đặc biệt trong đại dịch Covid-19 vừa qua còn rất thấp - Về các chính sách hỗ trợ khẩn cấp của Chính phủ trong Đại dịch Covid-19 (theo Nghị quyết 42 và Nghị quyết 68 – hỗ trợ lao động PCT bị ảnh hưởng của Covid-19), theo số liệu thống kê của Bộ LĐ-TB&XH, có khoảng 40% lao động PCT được thụ hưởng chính sách hỗ trợ tiền mặt 1 lần cho lao động tự do. Theo kết quả nghiên cứu của GIZ (2021) cho thấy các chính sách này đã có những hỗ trợ kịp thời đối với những lao động PCT bị ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, tuy nhiên độ bao phủ chưa cao do các địa phương gặp khó khăn trong quản lý và xác định các đối tượng lao động tự do dẫn đến những khó khăn và chậm trễ trong xác định đối tượng hỗ trợ. Vấn đề này đặt ra yêu cầu về tăng cường quản lý nhà nước về lao động đồng đối với lực lượng lao động PCT.

Đảm bảo ASXH vẫn còn là một thách thức lớn đối với lao động có việc làm PCT, bao gồm cả nam giới và phụ nữ.

Trước hết, việc tham gia BHXH tự nguyện và các loại hình bảo hiểm nhân thọ khác của lao động có việc làm PCT còn rất hạn chế. Lao động nữ có chiều hướng tham gia các loại hình bảo hiểm cao hơn nam giới do đặc tính giới của người phụ nữ là chu đáo, cẩn thận và phòng xa hơn nam giới, tuy nhiên vẫn ở mức độ rất hạn chế - chỉ có khoảng 1,72% lao động PCT đang tham gia BHXH tự nguyện, trong đó tỷ lệ tham gia BHXHTN của nữ PCT là 1,83%, cao hơn so với nam giới (1,64%); việc tham gia các loại hình bảo hiểm nhân thọ khác là không đáng kể. Điều này cho thấy một bộ phận đông đảo người trong tuổi lao động đang bị "lọt lưới an sinh xã hội", đồng nghĩa với việc họ phải chịu rất nhiều thiệt thòi do không được bảo vệ đầy đủ bởi pháp luật lao động, không được đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, tham gia BHXH bắt buộc, BHYT và hưởng các chế độ an sinh khi còn trong tuổi lao động như nghỉ ốm, nghỉ phép có lương hoặc chế độ thai sản, nuôi con nhỏ và không đảm bảo được an ninh thu nhập khi về già. Đáng lưu ý, NLD PCT là đối tượng được hỗ trợ tham gia BHXH tự nguyện song tỷ lệ tham gia rất thấp do các chế độ BHXH tự nguyện chưa hấp dẫn, chưa đáp ứng giới như còn thiếu các chế độ ngắn hạn bao gồm nghỉ ốm và thai sản, ... là một bất lợi cho lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ và nuôi con nhỏ, đồng thời bản thân người lao động cũng chưa nhận thức đầy đủ về lợi ích của BHXH.



Ngoài ra, phần lớn người lao động PCT có khoản tiết kiệm/đầu tư để dự phòng cho việc chăm sóc y tế, hoặc khi gặp rủi ro (chiếm 64,81% số lao động PCT được khảo sát), tuy nhiên ý kiến của đa số người lao động thì các khoản tiết kiệm/đầu tư họ có đều có giá trị không cao. Nhóm lao động tự làm dựa trên nền tảng công nghệ và nhóm chủ cơ sở SXKD có tỷ lệ tiết kiệm/đầu tư lớn nhất, lao động làm công hưởng lương có tiết kiệm/đầu tư thấp nhất (48,46%). Không có sự khác biệt nhiều giữa lao động nam và lao động nữ về mức độ và giá trị tiết kiệm. Không có tiết kiệm hay thu nhập thụ động từ các khoản đầu tư, hoặc khoản tiết kiệm hạn chế là khó khăn, thách thức lớn cho người lao động (bao gồm lao động nam và lao động nữ) cùng gia đình của họ khi có thành viên ốm đau nặng hay bản thân họ bị mất việc/thất nghiệp dài hạn.

#### 4. Kết luận

Hàm ý chính sách phát triển việc làm thỏa đáng cho lao động phi chính thức

Viện Khoa học Lao động và Xã hội hợp tác với Tổ chức Lao động Quốc tế đang xây dựng các khuyến nghị toàn diện nhằm cải thiện tình hình của lao động phi chính thức tại Việt Nam. Khung khổ bài viết này không thể đề cập một cách chi tiết tất cả các khuyến nghị đó. Một số khuyến nghị quan trọng bao gồm:

- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến, nâng cao nhận thức về cũng như tầm quan trọng của chính thức hóa việc làm PCT, pháp luật lao động và thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động, việc làm.
- Tăng cường khả năng tiếp cận việc làm thỏa đáng cho cả nam giới và phụ nữ có việc làm PCT, đặc biệt là lao động nữ PCT
- Tăng cường bảo đảm an sinh xã hội cho lao động phi chính thức, nhất là lao động nữ. Để khắc phục sự yếu thế và giảm tính dễ bị tổn thương đối với lao động khu vực PCT, Nhà nước cần có những chính sách, giải pháp hỗ trợ cụ thể nhằm mở rộng sự bảo vệ đến nhóm lao động này, từ đó phát huy họ trong phát triển kinh tế xã hội.
- Tăng cường chính sách liên kết trong phát triển kinh tế địa phương.
- Tăng cường quản lý nhà nước về lao động phi chính thức.

#### 5. Tài liệu tham khảo

Bộ LĐTB&XH( 2021): Báo cáo tổng kết tình hình thực hiện Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

ILO (2021): Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo dựa trên phân tích số liệu Điều tra lao động việc làm.

ILO (2021): Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố tác động.

ILO (2019): Tackling the vulnerability in the informal economy, Chapter 5: Addressing the gender dimension of the informality.

GSO&ILO (2016): Báo cáo Lao động Phi chính thức năm 2016.

ILO (2022): Decent work and the informal economy.

ILSSA &HSF (2022): Một số vấn đề trong nền kinh tế việc làm tự do ở Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp lái xe/giao hàng công nghệ và giúp việc gia đình.

UN Women, ILO, ADB, Australian Aid (2021): Báo cáo tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam năm 2021.

UN Women (2016): Tài liệu thảo luận chính sách: Công việc chăm sóc không lương – Những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam.

TCTK (2022): Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam, NXB Thanh Niên (Giấy XBĐKXB số: 4188-2022/CXBIPH/6-138/TN - QĐXB số: 2515/QĐ-NXB TN - ISBN: 978-604-387-432-7)

TCTK (2019): Báo cáo Kết quả Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 2019.



#### TS. Trịnh Thu Nga

Hướng nghiên cứu: Dân số, Lao động và Việc làm  
Phó Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội  
Bộ Lao động Thương binh và Xã hội  
Email: ngatt@molisa.gov.vn



Người nông dân trước cánh đồng lúa

Nguồn: flickr.com

## Việc làm ở nông thôn và di cư lao động ra thành thị

● Nguyễn Thị Phương Mai

### 1. Giới thiệu

Di cư diễn ra khi mọi người di chuyển từ nơi này đến nơi khác với mục đích định cư dài hạn hoặc ngắn hạn. *Di cư dài hạn hoặc định cư* là người di cư hoặc nhóm người di cư chuyển nơi cư trú trong một thời gian tương đối dài và có ý định ở lại lâu dài hoặc định cư tại nơi đến.

*Di cư ngắn hạn là di cư tạm thời hoặc di cư theo mùa vụ.* Di cư tạm thời là sự di chuyển đến nơi cư trú của một người/một nhóm người trong một thời gian ngắn trước khi họ quyết định ở lại hoặc định cư tại đó. Di cư theo mùa vụ là một dạng đặc biệt của di cư tạm thời, nó không chỉ thời gian di cư trùng với thời điểm thu hoạch mà còn chỉ thời gian di cư vì các hoạt động sản xuất kinh doanh mang tính thời vụ (ví dụ: vào thời điểm phù hợp cho xây dựng, mùa du lịch, v.v.), nghĩa là người di cư di chuyển theo mùa vụ để kiếm việc làm tạm thời, không có ý định ở lại lâu dài nơi di cư đến và sẽ trở về nơi họ rời đi, nếu có ở đó có nhu cầu lao động hoặc có việc gia đình.

Về cơ bản, có hai loại di cư, di cư trong nước (di chuyển của con người trong đất nước của họ) và di cư quốc tế (di cư của người dân từ quốc gia này sang quốc gia khác). Về điểm đến di cư, có bốn loại hình di cư phổ biến là:

(1) (Di cư) nông thôn-nông thôn, (2) Nông thôn-thành thị, (3) Thành thị-thành thị, và (4) Thành thị-nông thôn. Nó đề cập đến sự di chuyển của con người từ một vùng nông thôn hoặc thành thị này sang một vùng nông thôn hoặc thành thị khác (IOM - Tổ chức Di cư Quốc tế 2011).

Ngoài ra, di cư thường được chia thành di cư tự nguyện và di cư bắt buộc liên quan đến các yếu tố đẩy-kéo. Các yếu tố kéo là những khía cạnh tích cực thu hút mọi người đến một khu vực hoặc quốc gia. Ví dụ, các yếu tố kéo ban đầu là các yếu tố kinh tế như cơ hội việc làm tốt hơn và mức sống cao hơn. Trong các thập kỷ qua, các yếu tố xã hội và chính trị như cơ sở chăm sóc sức khỏe tốt hơn, sự khoan dung tôn giáo và không bị đàn áp cũng là các yếu tố kéo của di cư. Các yếu tố đẩy là yếu tố quyết định mang tính tiêu cực dẫn đến di cư trên toàn cầu cũng bao gồm các yếu tố kinh tế như thiếu việc làm, mức sống thấp và nạn đói. Các yếu tố đẩy mang tính xã hội ảnh hưởng đến di cư bao gồm thiếu hụt khả năng chăm sóc sức khỏe và thiếu sự khoan dung tôn giáo. Các yếu tố chính trị bao gồm các tác động của chiến tranh và khủng bố, hệ thống pháp luật không công bằng và sự thiếu khoan dung của chính phủ.

Parkins (2010) chỉ ra rằng di cư toàn cầu đã tăng lên khoảng 35% trong hai thập kỷ qua. Tỷ lệ di cư liên tục tăng là do các yếu tố đẩy và kéo ngày càng tăng. Bài viết này chủ yếu tập trung vào vấn đề di cư trong nước và đô thị hóa đang diễn ra ở Việt Nam.



## 2. So sánh nông thôn và thành thị ở Việt Nam và tổng quan tình hình di cư trong nước

### Chênh lệch trong giáo dục

Kể từ khi ban hành Luật Giáo dục năm 2005, mọi trẻ em ở Việt Nam đều có thể tiếp cận giáo dục, đặc biệt là trẻ em thuộc các nhóm dân tộc thiểu số và trẻ em thiệt thòi. Ngân sách quốc gia cho giáo dục và đổi mới dạy và học cũng được nhà nước đầu tư (Quốc hội Việt Nam 2005). Tỷ lệ trẻ em từ 15 tuổi trở lên biết chữ đạt gần 100% ở cả nông thôn và thành thị (Tổng cục Thống kê 2021). Tuy nhiên, tỷ lệ tiếp cận giáo dục của trẻ em nam và trẻ em ở thành thị cao

**Biểu 1: Tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo giới tính và vùng (đơn vị: %)**

	Năm				
	2015	2016	2017	2018	2019
Cả nước	94.9	95.0	95.1	94.8	95.8
Thành thị	97.6	97.7	97.8	97.7	98.3
Nông thôn	93.5	93.6	93.6	93.2	94.3
Nam	96.6	96.6	96.7	96.5	97.0
Female	93.3	93.5	93.6	93.2	94.6

Nguồn: Tổng cục Thống kê 2018 và Tổng điều tra dân số và nhà ở 2019

Bên cạnh đó, mặc dù tỷ lệ trẻ em nông thôn học tiểu học tăng và không chênh lệch nhiều so với trẻ em học tiểu học ở thành thị nhưng số trẻ em đi học các cấp học cao hơn ở nông thôn lại thấp hơn thành thị (Bảng 2). Ngoài ra, sự khác biệt về trình độ học vấn giữa nông thôn và thành thị còn được thể hiện rõ qua Bảng 3. Dân số nông thôn tốt nghiệp cao đẳng, đại học và trên đại học thấp hơn gần 4 lần so với dân số thành thị.

**Bảng 2: Tỷ lệ nhập học đúng độ tuổi của trẻ em (đơn vị: %)**

	Năm				
	2010	2012	2014	2019	2019
Cả nước					95.8
Tiểu học	91.9	92.4	93.0	98.0	98.3
Trung học cơ sở	81.3	81.4	84.4	89.2	94.3
Trung học phổ thông	58.2	59.4	63.1	68.3	97.0
Thành thị					94.6
Tiểu học	92.8	92.6	93.6	98.3	
Trung học cơ sở	86.0	85.0	88.9	91.6	
Trung học phổ thông	69.6	70.2	73.2	76.4	
Nông thôn					
Tiểu học	91.6	92.4	92.8	97.9	
Trung học cơ sở	79.7	80.1	82.7	88.1	
Trung học phổ thông	54.4	55.6	59.3	64.4	

Nguồn: VHLSS 2014 and Central Population and Housing Census 2019

Bên cạnh những thành tựu giáo dục, một số nghiên cứu cho thấy sự bất bình đẳng về giáo dục và chất lượng giáo dục giữa thành thị và nông thôn đã và đang tồn tại. Có thể thấy rõ sự chênh lệch ở các bậc học cao hơn.

**Biểu 3: Tỷ trọng dân số từ 15 tuổi trở lên chia theo trình độ học vấn cao nhất và theo vùng (đơn vị %)**

Cấp học cao nhất	Tổng số	Thành thị	Nông thôn
Chưa bao giờ đến trường	5.3	2.4	6.6
Không có bất kỳ bằng cấp, chứng chỉ gì	13.2	8.5	15.4
Tiểu học	21.8	16.5	24.3
Trung học cơ sở	27.9	22.5	30.4
Trung học phổ thông	14.5	18.7	12.5
Sơ cấp	3.0	4.6	2.3
Trung cấp nghề	1.8	2.8	1.4
Cao đẳng nghề	0.4	0.6	0.3
Trung cấp chuyên nghiệp	3.1	4.8	2.4
Cao đẳng, đại học	8.5	17.4	4.4
Sau đại học	0.4	1.2	0.1
<b>Tổng</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nguồn: VHLSS 2014

Các bên nhất trí cho rằng giáo dục có vai trò quan trọng trong việc trang bị kiến thức và kỹ năng cần thiết cho con người, góp phần vào phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Do đó, khoảng cách về trình độ học vấn giữa người dân nông thôn và thành thị có thể dẫn đến sự chênh lệch về thu nhập và việc làm của họ.

### Sự khác biệt về thu nhập và việc làm

Các đô thị ở Việt Nam được hưởng nhiều lợi thế về đặc điểm địa lý, cơ sở hạ tầng và cụm công nghiệp nên đã trở thành các trung tâm phát triển thu hút đầu tư nước ngoài. Ngược lại, khu vực nông thôn thường kém phát triển hơn. Điều này cho thấy rằng mặc dù dân số ở các khu vực thành thị của Việt Nam chỉ chiếm 25% nhưng lại đóng góp tới 70% vào sự phát triển kinh tế quốc gia (Ngân hàng Thế giới 2004). Năm 2010, tỷ lệ dân số sống ở thành thị chỉ tăng lên hơn 34% khi phần lớn dân số sống ở nông thôn (UN Vietnam 2010). Sự tăng trưởng không đồng đều này tạo ra sự mất cân đối rõ rệt giữa thành thị và nông thôn về thu nhập, cơ hội việc làm, giáo dục, y tế và cải thiện mức sống. Ví dụ, theo Liên hợp quốc (UN Vietnam 2010), thu nhập bình quân của người dân thành phố cao hơn gần gấp đôi so với người dân nông thôn.

Giai đoạn 2016–2019, nền kinh tế Việt Nam đạt tốc độ tăng trưởng bình quân 6,78%/năm. Thu nhập tăng từ

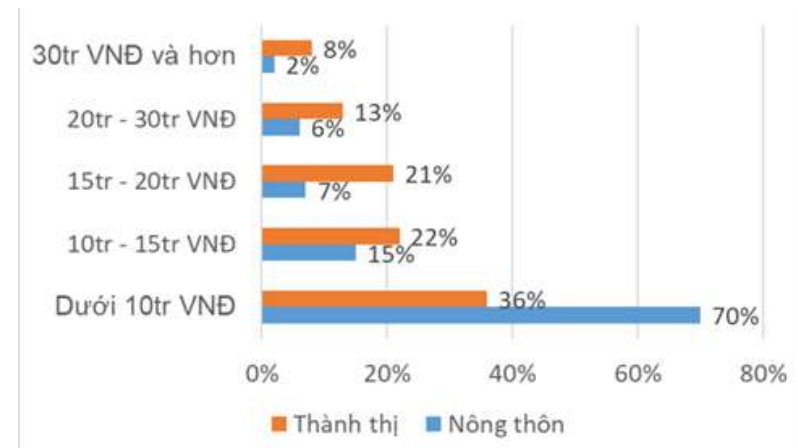
3,1 triệu đồng/tháng/người năm 2016 lên 4,2 triệu đồng năm 2020, nhưng tốc độ tăng thu nhập của nhóm nghèo nhất luôn thấp hơn nhóm giàu nhất.

Mặc dù thu nhập và điều kiện sống của người dân khu vực nông thôn đã được cải thiện và thu nhập bình quân của họ tăng đáng kể từ 75,8 triệu đồng lên gần 130 triệu đồng trong giai đoạn 2012–2017 (Đào Thế Anh/Nguyễn Văn Bộ 2019), nhưng sự chênh lệch thu nhập giữa nông thôn và thành thị còn tồn tại.

Khảo sát cho thấy gần 8% người dân thành thị có thu nhập tối thiểu từ 30 triệu đồng/tháng trở lên trong khi khoảng 2% người dân sống ở nông thôn có mức thu nhập tương đương (Infocus Mekong 2020). Nói cách khác, vào năm 2020, những người sống ở thành phố có thể kiếm được gấp đôi so với những người sống ở nông thôn (Bảng 4).

Người ta ước tính rằng những người làm việc trong khu vực phi chính thức chiếm 59% ở khu vực thành thị và 35% ở khu vực nông thôn vào năm 2016 (Đặng Kim Khôi/Trần Công Thắng 2019). Ngược lại, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở thành thị cao gấp 3 lần ở nông thôn. Ngoài ra, lao động có việc làm trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp, thủy sản giảm nhưng tăng trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ trong 10 năm qua từ 2009 đến 2019 (Điều tra dân số năm 2019).

**Bảng 4: Tỷ lệ phân bố thu nhập cá nhân/tháng ở nông thôn và thành thị Việt Nam năm 2020, phân theo mức thu nhập**



Nguồn: Infocus Mekong 2020



Trung tâm mua sắm tại một thành phố của Việt Nam

Nguồn: freepik.com/market

Lĩnh vực nông nghiệp đã trở nên kém nổi bật khi số lượng người làm việc trong lĩnh vực này giảm. Năm 2008, gần một nửa dân số Việt Nam làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp nhưng 10 năm sau, ngày càng có nhiều người rời quê hương và làm việc trong lĩnh vực dịch vụ và công nghiệp (O'Neill 2023). Hơn nữa, Việt Nam đặc biệt dễ bị tổn thương trước tác động của biến đổi khí hậu. Vấn đề này gây ra những thách thức cho phát triển nông nghiệp do suy thoái đất, ngập úng, đất ngập nước, ô nhiễm nguồn nước, v.v. Những thách thức đó có thể là yếu tố thúc đẩy cư dân nông thôn quyết định chuyển đến các khu đô thị (Chinvanno 2003).

### Tình hình di cư ở Việt Nam

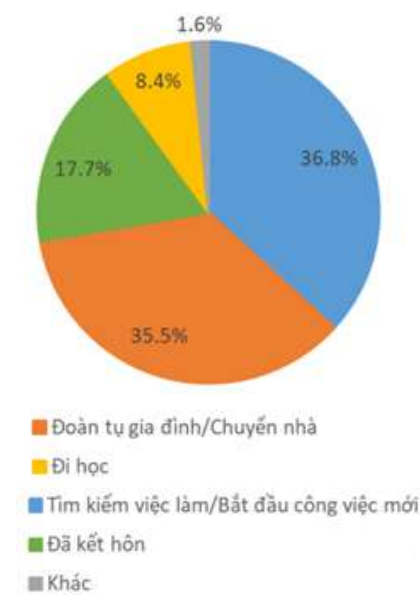
Kinh tế Việt Nam đã tăng trưởng nhanh chóng kể từ chính sách Đổi Mới vào những năm 1980, và những cải cách chính sách của Việt Nam đã cho phép người dân Việt Nam di chuyển đến các thành phố lớn, một yếu tố góp phần vào quá trình đô thị hóa. Dân số đô thị hiện có khoảng 39,4 triệu người, bằng gần 40,9% dân số cả nước (Tổng điều tra dân số và nhà ở 2019).

Theo Điều tra Di cư nội địa quốc gia năm 2015, tỷ lệ di cư từ nông thôn đến thành thị chiếm gần một nửa số người di cư (49,8%). Tuy nhiên, người di cư từ thành thị đến nông thôn chỉ chiếm 2,9% tổng dòng di cư nội địa (TCTK/UNFPA 2016). Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng các yếu tố kéo của điểm đến là nguyên nhân quan trọng dẫn đến di cư từ nông thôn ra thành thị ở

Việt Nam. Một nghiên cứu (Nguyen, Dang và Liu 2019) chỉ ra rằng quyết định di cư của người lao động là để cải thiện cuộc sống của họ. Các thành phố như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng và một số tỉnh ở Đông Nam Bộ đóng vai trò là trung tâm sản xuất (Bình Dương, Đồng Nai) đã và đang kéo người dân ra khỏi các vùng nông thôn (Thanh/Sakata 2005; Nguyễn-Hoàng/ McPeak 2010; Coxhead/ Nguyễn/ Vũ 2015).

Cụ thể, theo Điều tra Di cư nội địa quốc gia năm 2015 cho thấy 13,6% dân số Việt Nam là người di cư trong nước. Phần lớn trong số họ đến từ khu vực nông thôn (79,1%) và những người thuộc gia đình lớn với nhiều thành viên đi làm hơn có xu hướng di chuyển thường xuyên hơn (Tổng cục Thống kê 2016). Do đó, tỷ lệ dân thành thị (19,7%) cao hơn so với nông thôn là 13,4% (Tổng cục Thống kê 2016). Tổng cục Thống kê 2016 cũng chỉ ra rằng 36,2% di cư là nông thôn-thành thị, 31,6% là thành thị-thành thị, 19,6% là nông thôn-nông thôn và 12,6% là thành thị-nông thôn trong giai đoạn 2010-2015. Hơn nữa, Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 cho thấy lý do di cư chính là cơ hội việc làm (36,8%) và chuyển đến nơi ở hoặc đoàn tụ gia đình (35,5%) (Hình 1). Phần lớn người di cư tập trung ở vùng Đông Nam Bộ (20,3%) so với 6 vùng kinh tế - xã hội khác của Việt Nam trong khi vùng trung du và miền núi phía Bắc có số lượng lao động di cư thấp nhất (Hình 2).

**Hình 1: Lý do di cư (đơn vị: %)**

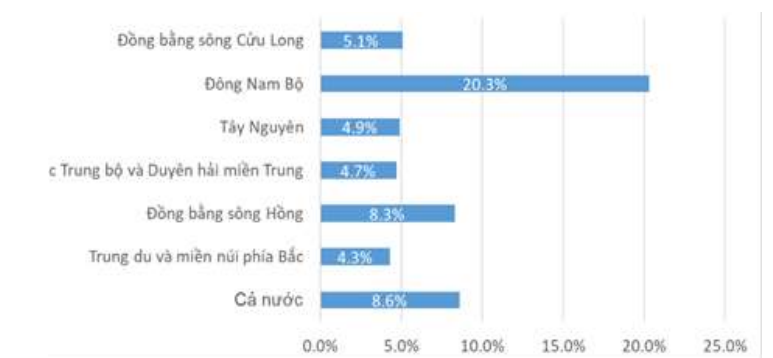


Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

### Đặc điểm chính của người di cư

Phần lớn người di cư là người trẻ, độ tuổi di cư từ 15 đến 39 chiếm 85%, tuổi trung bình là 29,2, mặc dù nữ có xu hướng di cư ở độ tuổi trẻ hơn. Nhóm dân tộc di cư phổ biến nhất là Kinh và Hoa. Phần lớn các dân tộc thiểu số sống ở vùng sâu, vùng xa và miền núi, cách xa các thành phố lớn nên họ có xu hướng không thường xuyên di chuyển do thiếu thông tin và chi phí di cư cao (Nhóm Ngân hàng Thế giới 2015).

**Hình 2: Tỷ lệ người di cư trong lực lượng lao động theo vùng kinh tế - xã hội (đơn vị: %)**



Nguồn: Tác giả tự tổng hợp

Ngoài ra, tỷ lệ nữ di cư trong độ tuổi 15-59 đã tăng lên, chiếm 52,4% tổng số người di cư (GSO/UNFPA 2016). Do quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa ở Việt Nam kể từ Đổi mới, các công ty sản xuất các mặt hàng như may mặc, giày dép, công nghiệp điện tử và chế biến thủy sản có xu hướng tuyển dụng nữ nhiều hơn nam. Ví dụ, khoảng 80% lao động sản xuất hàng may mặc và điện tử là nữ (ILO 2018; IPEN/CGFED 2017). Hệ quả là người già "bị bỏ lại phía sau" vì hầu hết các thành viên trong gia đình di cư để tìm kiếm cơ hội việc làm. UNFPA (2019) chỉ ra rằng 72,5% người cao tuổi sống ở vùng nông thôn và miền núi. Hơn nữa, theo Điều tra quốc gia về Người cao tuổi Việt Nam năm 2011, 4,8% ông bà trong các hộ gia đình bỏ qua thế hệ (Các gia đình ông bà nuôi cháu vì bố mẹ vắng mặt) từ 60 tuổi trở lên đang





Trẻ em ở trường làng tỉnh Hà Giang  
 Nguồn: IStock.com/estvllml

sống với cháu và 2,2% sống với trẻ dưới 10 tuổi. Người ta cũng thấy rằng 74,1% họ thấy việc chăm sóc trẻ nhỏ là khá vất vả; 25,9% đồng ý rằng việc chăm sóc trẻ nhỏ không quá khó khăn và 13% trong số họ thấy rất vất vả (Knodel/Nguyen 2015).

### Những thay đổi về luồng di cư sau đại dịch COVID-19

Những thông tin và số liệu thống kê nêu trên được thu thập và phát hiện trước khi xảy ra dịch bệnh COVID-19. Tuy nhiên, có một số thay đổi về luồng di cư sau đại dịch COVID-19. Một nghiên cứu kéo dài 7 tháng được thực hiện từ tháng 3 đến tháng 9 năm 2022 với sự hợp tác của Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM) và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) nhằm điều tra tác động của COVID-19 đối với quyền lao động của người di cư trong nước làm việc trong các lĩnh vực sản xuất như may mặc, giày dép và công nghiệp điện tử. Bà Mihyung Park, Trưởng phái đoàn Tổ chức IOM Việt Nam cho biết:

“Trong làn sóng COVID-19 thứ tư tại Việt Nam, lao động di cư trong nước là một trong những nhóm bị ảnh hưởng nặng nề nhất, khiến khoảng 2,2 triệu người phải trở về quê hương,”

Người ta cũng dự đoán rằng những người di cư sẽ dè dặt hơn với việc quay trở lại làm việc, đặc biệt là trong những ngành sản xuất quan trọng trên vì họ đã chịu những tác động về thể chất và tinh thần trong thời gian bị phong tỏa nghiêm ngặt và cấm đi lại. Do đó, điều quan trọng là các doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ với chính phủ và các bên liên quan khác để bảo vệ tốt người lao động Việt Nam vì lợi ích và hạnh phúc bền vững của họ bởi họ là nhân tố chính và là động lực thúc đẩy lực lượng lao

động phát triển kinh tế xã hội ở Việt Nam. Để hạn chế tác động tiêu cực về mặt kinh tế của đại dịch COVID-19, Chính phủ Việt Nam đã đưa ra một số chương trình, bao gồm gói tài khóa hỗ trợ doanh nghiệp, chương trình cho vay lãi suất bằng 0 để doanh nghiệp trả lương cho người lao động, gói bảo trợ xã hội cho các nhóm yếu thế, đồng thời hỗ trợ giảm giá điện, giảm lãi suất và gói tín dụng cho các ngân hàng. Việt Nam được cho là tiếp tục đạt được sự phát triển kinh tế tích cực kể cả khi đại dịch đang diễn ra. Do các khu vực đô thị đã và đang đóng góp hơn một nửa vào GDP quốc gia, nên quá trình phục hồi sau những tác động tiêu cực của đại dịch COVID-19 sẽ diễn ra nhanh chóng (Minh-Ngoc Nguyen 2022).

### Thực trạng người nhập cư tại các thành phố

Điều kiện sống và làm việc của người di cư trong nước khi chuyển đến đô thị có nhiều thay đổi, với những đặc điểm chính được mô tả dưới đây.

Theo Tổng cục Thống kê năm 2016, 74,8% người di cư trong độ tuổi từ 15–59 có việc làm. Những người không làm việc di cư với mục đích học tập. Ngoài ra, phần lớn trong số họ nghĩ rằng họ có cơ hội việc làm tốt hơn (54%) hoặc thu nhập tốt hơn (52%) tại nơi ở mới. Gần một nửa trong số họ tin rằng mức sống và khả năng tiếp cận với các cơ sở chăm sóc sức khỏe tại nơi đến đã được cải thiện trong khi 15% trong số họ không hài lòng lắm. Người ta thấy rằng nhiều lao động nữ làm việc trong ngành may mặc hoặc giúp việc gia đình hơn, và nam giới chủ yếu làm việc trong ngành xây dựng hoặc lái xe taxi/xe ôm. Hầu hết người di cư không có bảo hiểm y tế cho rằng bảo hiểm y tế là không cần thiết (50%) hoặc quá tốn kém (25%) (Tổng cục Thống kê 2016).

Hơn 30% người di cư gửi tiền về quê hàng năm (Điều tra Di cư nội địa Quốc gia năm 2015). Theo Tổng cục Thống kê năm 2016, số tiền gửi về quê trung bình là 1.200 đô la Mỹ và mức trung vị là 530 đô la Mỹ mỗi năm. Các khoản tiền gửi về được chi tiêu cho nhu yếu phẩm và dịch vụ cần thiết hàng ngày như thực phẩm, chăm sóc sức khỏe và học phí cho con cái họ. Đông Nam Bộ, Đồng bằng sông Hồng và Thành phố Hồ Chí Minh có tỷ lệ người di cư gửi tiền về cao nhất. Đây cũng là những khu vực có tỷ lệ người di cư có việc làm cao nhất.

### Thách thức sau khi di cư ở các thành phố

Gần 30% người di cư gặp khó khăn khi sống ở nơi đến mới. Những khó khăn liên quan đến vấn đề nhà ở (42%), không có lương (38,9%), thất nghiệp (34,3%) và không thích nghi được với nơi ở mới (22,7%). Người di cư đến Tây Nguyên cũng cho biết họ bị hạn chế tiếp cận với các khoản hỗ trợ về đất đai (26,6%), cũng như tiếp cận với thông tin và nước (23,9%; 14,9%). Ngoài ra, theo Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019, nhà ở là một trong những mối quan tâm chính của người di cư tại các đô thị. Gần một nửa trong số họ phải thuê và/hoặc mua nhà để sinh sống. 30% trong số họ nói rằng họ sống trong điều kiện nhà ở tồi tệ hơn sau khi di cư do tiền thuê nhà, tiền điện nước cao hơn những gì mà những người không phải người di cư phải trả. Hơn 50% sống trong tạm thời hoặc không chính thức hoặc ngay tại nơi làm việc không đảm bảo an toàn và vệ sinh và 18,4% sống trong những nơi nhỏ không quá 6m<sup>2</sup>.

### 3. Chính sách đối với di cư và người di cư

Theo Tổng điều tra dân số 2019, các chính sách di cư sau đây có thể được xem xét để cải thiện điều kiện sống cho người di cư, cũng như ở điểm đến và nơi di cư.

Cần xem xét và/hoặc đổi mới một cách toàn diện, đồng bộ các chính sách về an sinh xã hội, y tế, giáo dục (cả ở quê và nơi định cư hiện nay của các gia đình di cư, không dựa vào sổ hộ khẩu) để tạo điều kiện cho lao động di cư tiếp cận dễ dàng hơn với nhà ở xã hội hoặc vay không lãi suất để mua nhà, chăm sóc sức khỏe cũng như tiếp cận giáo dục cho con cái, đặc biệt là ở cấp trung học phổ thông và đại học để phụ nữ, trẻ em và các thành viên lớn tuổi của người lao động di cư không bị bỏ lại phía sau. Bên cạnh đó, đã đến lúc Việt Nam cần xóa bỏ sổ hộ khẩu và áp dụng mã số căn cước công dân

để mọi người dân đều có thể tiếp cận tất cả các dịch vụ quản trị và dịch vụ công một cách bình đẳng tại mỗi tỉnh thành của đất nước (Báo cáo PAPI 2020).

- Về các Chương trình mục tiêu quốc gia, chính quyền địa phương cần có các hoạt động phù hợp để hỗ trợ đầy đủ cho người di cư, bao trùm họ trong các kế hoạch phát triển kinh tế xã hội và xóa đói giảm nghèo. Cần thiết lập hệ thống giám sát luồng di cư để kiểm soát số lượng lao động di cư đến và đi.

- Tăng cường khả năng tiếp cận các cơ hội đào tạo nghề & việc làm và đào tạo kỹ năng mềm cho khu vực (phi) chính thức. Các nội dung đào tạo đó cần dựa trên yêu cầu của người sử dụng lao động và đáp ứng nhu cầu của người dân di cư. Đặc biệt, ưu tiên các chương trình hỗ trợ cho phụ nữ nhằm giảm thiểu tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ và tăng tỷ lệ lao động nữ có việc làm có kỹ năng.

- Cung cấp nhiều dịch vụ tư vấn, chăm sóc sức khỏe sinh sản, tình dục và kỹ năng sống cho đông đảo thanh thiếu niên vùng di cư đến, đặc biệt là phụ nữ trong độ tuổi sinh sản.

- Ngoài việc đầu tư cho các thành phố lớn để giải quyết các vấn đề do đô thị hóa quá mức gây ra, cần có chính sách đầu tư phù hợp cho các thành phố nhỏ và vùng nông thôn, miền núi để tạo sự cân bằng, thu hẹp khoảng cách đô thị hóa giữa nông thôn và thành thị.

Xem xét các chương trình và/hoặc hoạt động phục hồi hậu COVID, cần củng cố khung giải quyết khủng hoảng có thể giúp đỡ những người bị thiệt thòi, đặc biệt là người di cư cũng như thực hiện các chương trình phát triển kinh tế xã hội ngắn hạn và dài hạn về chăm sóc sức khỏe, tạo và bố trí việc làm (UN Analysis 2020). Hơn nữa, điều quan trọng là phải giải quyết các vấn đề mới xuất hiện và các vấn đề khác về sức khỏe tinh thần và tâm lý xã hội của người dân, cũng như việc tái hòa nhập và tuyển dụng lại lao động di cư. Cuối cùng, tăng cường nhận thức cho những người dễ bị tổn thương là người khuyết tật, những người sống ở vùng nông thôn và miền núi, người di cư và các thành viên gia đình của họ bằng cách duy trì sự tham gia của họ và cung cấp kiến thức về COVID-19 để ngăn ngừa phân biệt đối xử và ruï ro, cũng như các hoạt động hỗ trợ sức khỏe như chia sẻ gánh nặng chăm sóc và nguồn lực hỗ trợ bạo lực gia đình (UN Analysis 2020).



## 4. Kết luận

Tóm lại, có thể thấy thiếu việc làm ở khu vực nông thôn là một trong những yếu tố thúc đẩy di cư ra thành thị. Việc người lao động nhập cư tìm kiếm cơ hội việc làm tốt hơn, mong muốn cải thiện thu nhập, học vấn, ... tại các thành phố lớn đã mang lại cả những thuận lợi và khó khăn cho quá trình đô thị hóa. Một mặt, số lượng việc làm và đầu tư tăng lên sau quá trình đô thị hóa đã tác động tích cực đến thu nhập của người di cư tại Việt Nam. Có thể so sánh trước và sau khi đô thị hóa, thu nhập hộ gia đình tăng lên và số lượng việc làm được tạo ra cũng tăng. Do đó, xu hướng phát triển đô thị và quá trình đô thị hóa này có tác động tích cực từ góc độ vi mô khi nghiên cứu các hộ gia đình sống và làm việc tại các đô thị Việt Nam.

Mặt khác, quản lý sự di chuyển của con người là một trong những khó khăn lớn nhất đối với các khu vực tiếp nhận, đặc biệt là ở một nước đang phát triển như Việt Nam. Không dễ để chỉ rõ các nguyên nhân dẫn đến dòng di cư và đưa ra dự báo cho hiện tượng đó. Điều này đặt ra nhiều thách thức cho chính quyền và các cơ quan chức năng ở cấp địa phương và quốc gia, đặc biệt là ở các thành phố đông đúc như Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh. Một lượng lớn lao động di chuyển đến các thành phố này tạo ra những áp lực ngày càng tăng đối với việc cung cấp các dịch vụ và cơ sở hạ tầng đô thị cần thiết để đáp ứng nhu cầu và mong đợi của người dân. Vì vậy, một số khuyến nghị chính sách liên quan đến di cư và người di cư nêu trên cần được cân nhắc kỹ lưỡng để đạt được sự phát triển của khu vực nông thôn và thành thị nói chung.

## 5. Tài liệu tham khảo

- Cao Thi Thanh Thao (2022): Di dân là gì? Nguyên nhân và những tác động của việc di dân? <https://luatduonggia.vn/di-dan-la-gi-nguyen-nhan-va-nhung-tac-dong-cua-viec-di-dan/>.
- Chinvanno, S. (2003): Information for Sustainable Development in the Light of Climate Change in Mekong River Basin, Closing Gaps in the Digital Divide: Regional Conference on Digital GMS. (Thông tin cho sự phát triển bền vững trong bối cảnh biến đổi khí hậu ở lưu vực sông Mê Kông, thu hẹp khoảng cách trong thời đại kỹ thuật số: Hội nghị khu vực về Khu vực sông Mê Kông mở rộng). Bangkok.
- Coxhead, I./Nguyen, C. V./Vu, L. H. (2015): Migration in Vietnam: New evidence from recent surveys (Di cư ở Việt Nam: Bằng chứng mới từ các khảo sát gần đây), World Bank: Vietnam Development Economics Discussion Papers.
- Dang Kim Khoi/Tran Cong Thang (2019): Picture of Vietnamese Farmer Livelihood in Integration Period (1990–2018) (Bức Tranh Sinh Kế của Nông Dân Việt Nam Thời Hội Nhập (1990–2018)). Hanoi.
- Dao The Anh/ Nguyen Van Bo (2019): Overview of Vietnam's Recent Agricultural and Rural Development Policy (Tổng quan về chính sách phát triển nông nghiệp và nông thôn gần đây của Việt Nam). <https://ap.fttc.org.tw/article/1422>.
- Do Kim Chung/Luu Van Duy (2023): A Review of Digital Economy and Digital Economics (Đánh giá về kinh tế kỹ thuật số và kinh tế học kỹ thuật số). In: Vietnam Journal of Agricultural Sciences: Vol 6 No 1.
- Economies (2022): Comparing Push and Pull Factors Affecting Migration (So sánh các yếu tố đẩy và kéo ảnh hưởng đến di cư). <https://doi.org/10.3390/economies10010021>.
- Tổng cục Thống kê (2016–2019): Niên giám Thống kê. Nhà xuất bản Thống kê. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê (2021): The trend of inequality in income distribution in Vietnam 2016–2020 period (Xu hướng bất bình đẳng trong phân phối thu nhập ở Việt Nam giai đoạn 2016–2020). <https://www.gso.gov.vn/en/data-and-statistics/2021/06/the-trend-of-inequality-in-income-distribution-in-vietnam-2016-2020-period/>.
- GSO/UNFPA (2016): The 2015 National Internal Migration Survey (Điều tra Di cư trong nước năm 2015). Hanoi.
- ILO (2018): Promoting Better Work for Women in Vietnam's Garment Sector (Thúc đẩy việc làm tốt hơn cho phụ nữ trong ngành may mặc Việt Nam). ILO.
- Infocus Mekong 2020. <https://www.ifmresearch.com/en/>.
- IOM (2022): IOM and VCCI Join Forces to Study the Impact of COVID-19 on Labour Rights of Internal Migrant Workers in Viet Nam (IOM và VCCI hợp tác nghiên cứu tác động của COVID-19 đối với quyền lao động của lao động di cư trong nước tại Việt Nam). <https://roasiapacific.iom.int/news/iom-and-vcci-join-forces-study-impact-covid-19-labour-rights-internal-migrant-workers-viet-nam>.
- IOM. International Organization for Migration (2011): International Migration Law. Glossary on Migration. Geneva. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf).
- IPEN/CGFED (2017): Stories of Women Workers in Vietnam's Electronics Industry (Chuyện Nữ Công Nhân Trong Ngành Điện Tử Việt Nam). Hanoi.
- Knodel, J./Nguyen, M. (2015): Grandparents and grandchildren: care and support in Myanmar, Thailand and Viet Nam (Ông bà và các cháu: chăm sóc và hỗ trợ tại Myanmar, Thái Lan và Việt Nam). In: Ageing and Society, [online] 35(09), 1960–1988. <https://proxy.library.upenn.edu/2160/core/journals/ageing-and-society/article/grandparents-and-grandchildren-care-and-support-in-myanmar-thailand-and-viet-nam/70A1CF1D91D1E7091A583489467F6D17>.

library.upenn.edu/2160/core/journals/ageing-and-society/article/grandparents-and-grandchildren-care-and-support-in-myanmar-thailand-and-viet-nam/70A1CF1D91D1E7091A583489467F6D17.

Le Cong Tam (2023): Các yếu tố tác động đến di cư tại đồng bằng sông Cửu Long. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/cac-yeu-to-tac-dong-den-di-cu-tai-dong-bang-song-cuu-long-102364.htm>.

Minh-Ngoc Nguyen (2021): Personal income distribution in rural and urban areas Vietnam 2020, by income range (Phân bố thu nhập cá nhân ở nông thôn và thành thị Việt Nam 2020, theo mức thu nhập). <https://www.statista.com/statistics/1227955/vietnam-personal-income-distribution-in-urban-and-rural-areas-by-income-range/>.

Minh-Ngoc Nguyen (2022): Urbanization in Vietnam – statistics & facts (Đô thị hóa ở Việt Nam – thống kê và sự kiện). <https://www.statista.com/topics/7566/urbanization-in-vietnam/#topicOverview>.

Nguyen Hoa (2021): Di cư và những tác động đến nền kinh tế – xã hội. <https://congthuong.vn/di-cu-va-nhung-tac-dong-den-nen-kinh-te-xa-hoi-155762.html>.

Nguyen Viet Dinh (2020): Di dân từ nông thôn đến thành thị – Một số khuyến nghị chính sách. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2020/12/22/di-dan-tu-nong-thon-den-thanh-thi-mot-so-khuyen-nghi-chinh-sach/>.

Nguyen, M. H./Dang, D. A./Liu, A. Y. (2019): Study of rural–urban migration in Vietnam: The survey (Nghiên cứu di cư nông thôn – thành thị ở Việt Nam: Khảo sát). In: Rural–Urban Migration in Vietnam. Cham. 31–66.

Nguyen-Hoang, P./McPeak, J. (2010): Leaving or staying: Inter-provincial migration in Vietnam (Đi hay ở: Di cư giữa các tỉnh ở Việt Nam). In: Asian and Pacific Migration Journal, 19(4), 473–500.

O'Neill, Aaron (2023): Urbanization in Vietnam (Đô thị hóa ở Việt Nam). <https://www.statista.com/statistics/444882/urbanization-in-vietnam/>.

PAPI Report (2020): Internal migrants experience with governance and public administration differently in selected receiving provinces (Người di cư trong nước có trải nghiệm khác nhau về quản trị và hành chính công ở các tỉnh tiếp nhận được lựa chọn). <https://vietnamlawmagazine.vn/internal-migrants-experience-with-governance-and-public-administration-differently-in-selected-receiving-provinces-37803.html>.

Parkins, N. C. (2010): Push and Pull Factors of Migration (Nhân tố kéo và đẩy đối với di cư). In: American Review of Political Economy 8(2). doi: <https://doi.org/10.38024/arpe.119>.

Thanh, H. H./Sakata, S. (2005): Impact of Socio-economic Changes on the Livelihoods of People Living in Poverty in Vietnam (Tác động của những thay đổi kinh tế xã hội đối với sinh kế của những người nghèo ở Việt Nam), Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization.

UNFPA (2019): Results of the Population and Housing Census 2019 (Kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019). Hanoi.

United Nations Viet Nam (2010): Internal Migration: Opportunities and Challenges for Socio-Economic Development in Viet Nam (Di cư trong nước: Cơ hội và Thách thức đối với Phát triển Kinh tế - Xã hội ở Việt Nam). Hanoi. [http://www.un.org.vn/en/publications-government-agency-publications/doc\\_details/173-internal-migration-opportunities-and-challenges-for-socio-economic-development-in-viet-nam.html](http://www.un.org.vn/en/publications-government-agency-publications/doc_details/173-internal-migration-opportunities-and-challenges-for-socio-economic-development-in-viet-nam.html).

United Nations Vietnam (2020): Analysis on Social Impacts of Covid-19 and Strategic Policy Recommendations for Viet Nam (Phân tích về tác động xã hội của Covid-19 và các khuyến nghị chính sách chiến lược cho Việt Nam). <https://shorturl.at/qEXY2>.

Vietnam National Assembly (2005): Education Law (Luật Giáo dục). No. 38/2005/QH11. Dated June 14th, 2005.

World Bank (2004): Issues and Dynamics: Urban Systems in Developing East Asia-Vietnam (Các vấn đề và động lực: Hệ thống đô thị ở Đông Á đang phát triển-Việt Nam). East Asia Infrastructure Department.



**ThS. Nguyễn Thị Phương Mai**

Phòng Quan hệ đối ngoại

Trường Đại học An Giang, Đại học Quốc gia Tp. Hồ Chí Minh

Email: [ntpmai@agu.edu.vn](mailto:ntpmai@agu.edu.vn)





Cơ hội việc làm và nghề nghiệp bình đẳng  
Nguồn: IStock.com/Feodora Chlosea

# Phụ nữ trong thị trường lao động ở Việt Nam

● Vũ Thị Minh Thắng và Nguyễn Thị Thúy Hằng

## 1. Thị trường lao động Việt Nam từ góc nhìn giới

Với đặc điểm nổi bật là quy mô dân số liên tục tăng cùng lợi thế cơ cấu dân số vàng, thị trường lao động Việt Nam từ nhiều năm trở lại đây hưởng một nguồn cung nhân lực trẻ, dồi dào cùng hàng loạt thuận lợi: Các chương trình và dự án phát triển cũng như đầu tư nước ngoài tạo ra nhiều việc làm; hệ thống luật pháp ngày một hoàn thiện giúp loại bỏ và thu hẹp nhiều bất cập cũng như bảo vệ tốt hơn quyền lợi người lao động; việc triển khai quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia đem lại nhiều kết quả khả quan,... Song thị trường lao động Việt Nam đồng thời phải đối mặt với những vấn đề và thách thức không hề nhỏ: Luật chơi của toàn cầu hóa; bất định gia tăng trong hoàn cảnh hậu-đại dịch COVID-19 và đa-khủng hoảng quy mô toàn cầu; những vấn đề nằm ở triết lý và cách thức phát triển quốc gia với yêu cầu vừa thích ứng được các hoàn cảnh mới lại vừa phải đảm bảo đáp ứng các định hướng và mục tiêu phát triển lâu dài. Thêm vào đó, Việt Nam luôn có các đối thủ cạnh tranh xét về lợi thế thị trường lao động trong khi cơ hội quy mô dân số vàng được xem là sẽ chấm dứt vào nửa sau của thập niên 2030.

Kể từ khi Việt Nam bắt đầu quá trình đổi mới, người lao động Việt Nam, trong đó có phụ nữ, đã hưởng nhiều điều kiện thuận lợi. Trong nhiều thập kỷ, đặc biệt kể từ khi phê chuẩn và chính thức tham gia CEDAW (1982), Việt Nam duy trì một diễn ngôn chính trị coi trọng bình đẳng giới và không ngừng hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và các chính sách an sinh xã hội quan tâm tới phụ nữ. Việt Nam có nhiều cam kết quốc tế liên quan nhân quyền, quyền phụ nữ, quyền người lao động đồng thời phối hợp hợp tác chặt chẽ và hiệu quả với các tổ chức quốc tế hầu thúc đẩy phát triển thị trường lao động theo hướng các quyền của người lao động, trong đó có nữ lao động, được đảm bảo.

Tuy nhiên, khi nhìn gần hơn, có thể dễ dàng nhận thấy lực lượng nữ lao động Việt Nam còn chịu nhiều thiệt thòi. Luôn có một khoảng cách tồn tại giữa diễn ngôn chính trị đề cao và hứa hẹn đem lại cơ hội và bảo vệ quyền của lao động nữ với các trải nghiệm thực tế của họ. Việc xây dựng và triển khai nhiều chương trình và chính sách phát triển còn thiếu đồng bộ hay nhất quán dẫn tới một số khu vực của thị trường lao động không ổn định, dễ bị tổn thương mà đối tượng chịu tác động tiêu cực đầu tiên trong hầu hết trường hợp là phụ nữ. Thêm vào đó, ngay cả khi ý thức rõ về tính cạnh tranh khốc liệt giữa các thị trường lao động cũng như cơ hội nội tại dân số vàng rồi sẽ kết thúc thì sự ứng phó và chuẩn bị của Việt Nam xem ra chưa được như kỳ vọng.

Đặc biệt hơn, nữ lao động Việt Nam, từ người lao động tự do tới tầng lớp quản lý lãnh đạo cao cấp, tiếp tục phải gánh chịu nhiều rào cản, cả hữu hình lẫn vô hình, cả trong và ngoài môi trường làm việc của họ. Có những rào cản mang tính thể chế, song cũng có những rào cản mang tính xã hội và văn hóa. Việc xóa bỏ chúng không phải là chuyện ngày một ngày hai, và trong không ít trường hợp ngay cả khi có các can thiệp pháp lý và thể chế đi chăng nữa thì một số giá trị nhân danh truyền thống vẫn tiếp tục cản trở cơ hội giải phóng và phát triển của phụ nữ.



Công nhân xây dựng  
 Nguồn: flickr.com/ILO Asia-Pacific

## 2. Phụ nữ trong thị trường lao động qua các số liệu

Thoạt nhìn, các số liệu thống kê về thị trường lao động Việt Nam nhiều năm qua cho thấy một bức tranh tích cực về lực lượng nữ lao động, xét cả trong quan hệ so sánh với những người đồng cấp nam giới lẫn trong tương quan với hoàn cảnh của nữ lao động toàn cầu và khu vực. Tuy nhiên một sự thay đổi cách nhìn nhận có thể đem lại những sắc thái mới trong nhận định và đánh giá.

Năm 2019 có tới 70.9% phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động, trong khi số liệu toàn cầu chỉ là 47.2%, và ở khu vực Châu-Thái Bình Dương thậm chí còn thấp hơn, là 43.9% (Vietnam+ 2021).

Nữ lao động Việt Nam giống lực lượng nữ lao động trên thế giới ở chỗ họ tập trung trong các nghề nghiệp hay lĩnh vực thường được coi là không đòi hỏi nhiều kỹ năng và hiện diện hiếm hoi trong giới quản lý, lãnh đạo ở cả khu vực tư nhân cũng như khu vực công. Tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý tại Việt Nam năm 2019 theo báo cáo của ILO mới chỉ xấp xỉ mức 25% (ILO 2019).

Chênh lệch về số lượng lao động tham gia thị trường lao động theo giới ở Việt Nam ổn định lâu dài ở mức 9.5 điểm phần trăm (2010-2019) (ILO 2021) và được xem là tích cực khi được đặt trong tương quan với số liệu khu

vực Châu Á-Thái Bình Dương (32 điểm phần trăm trong cùng thời kỳ). Nhưng cũng chính sự ổn định kéo dài suốt một thập kỷ này cho thấy cần có thêm nỗ lực thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động việc làm.

### Bất bình đẳng còn tồn tại

Việc nhìn nhận các số liệu thống kê theo một góc độ khác không chỉ nhắc nhở chúng ta không nên có thái độ lạc quan thái quá khi đánh giá sự tham gia thị trường lao động của phụ nữ Việt Nam. Nhiều quan sát và phân tích ngoài khuôn khổ định lượng càng nhấn mạnh sự cần thiết phải có một thái độ thận trọng trong xem xét và nhận định. Trên thực tế, bất bình đẳng luôn hiện tồn, không chỉ giữa hai lực lượng lao động nữ và nam, mà còn ngay cả giữa lực lượng lao động nữ.

*Chênh lệch tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động giữa các vùng miền đã tồn tại trong thời gian dài.* Năm 2003, tỷ lệ phụ nữ hoạt động kinh tế được ghi nhận cao nhất là ở khu vực Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên, lần lượt đạt 80% và 78% và thấp nhất là ở khu vực Đông Nam Bộ với mức 60% và đồng bằng sông Cửu Long với mức 64% (Nguyễn Thị Nguyệt 2006). Tình hình này không thay đổi sau gần hai thập kỷ. Trong các năm từ 2017 đến 2020, hai khu vực Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên tiếp tục giữ vị trí hàng đầu xét về số liệu tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động: tỷ lệ của tương ứng mỗi khu vực lần lượt qua các năm là 82.5%, 83.6%, 84.5%, 81.6% và 80%, 80.4%, 80.3%,

78.1%. Ở chiều ngược lại, ở cuối bảng xếp hạng cũng trong khoảng thời gian này là khu vực Đông Nam Bộ với các mức lần lượt qua các năm là 64.7%, 62.5%, 64.2% và 61.9% và khu vực đồng bằng sông Cửu Long là 68.2%, 67.9%, 66.1% và 62.8% (Tổng cục Thống kê 2021).

*Cơ cấu lao động Việt Nam dù đã và đang chuyển dịch theo định hướng đề ra và có nhiều tiến bộ trong nhóm lao động nữ nhưng nhìn trong tổng thể, còn tồn tại chênh lệch giữa hai giới.* Chuỗi số liệu thống kê trong ba năm liên tiếp từ 2017-2019 về cơ cấu lao động trong nền kinh tế Việt Nam cho thấy sự gia tăng về tỷ lệ phụ nữ làm công hưởng lương: từ mức 37.9% năm 2017 lên mức 39.6% năm 2018 và đạt mức 43% năm 2019. Sang đến năm 2021, tỷ lệ này đạt mức 43.4%, tăng 0.2% so với số liệu tương ứng năm 2020. Diễn tiến đi lên này hứa hẹn tính khả thi của mục tiêu đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 là “tăng tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương lên đạt 50% vào năm 2025 và khoảng 60% vào năm 2030”. Năm 2019, tỷ trọng lao động nữ trong lĩnh vực nông nghiệp là 35.9% (so với 33.2% ở nam giới). Năm 2021, trong tổng số lao động nữ có việc làm, tỷ trọng lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm xuống còn 28.7%. Con số này đáp ứng chỉ tiêu của *Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới* là “giảm tỷ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp trong tổng số lao động nữ có việc làm xuống dưới 30% vào năm 2025 và dưới 25% vào năm 2030” (Chính phủ 2021).

Tuy nhiên, ở mỗi nội dung cụ thể thì mức chênh lệch giữa hai lực lượng lao động nữ và nam vẫn là một thực tế đáng quan tâm. Năm 2019 có 43% phụ nữ có việc làm là lao động làm công hưởng lương trong khi tỷ lệ này ở nam giới là 51.4%. Trong hai nhóm được xem là lao động/việc làm dễ bị tổn thương là hộ gia đình và lao động tự làm, phụ nữ vẫn chiếm vai trò chủ đạo (65.4%) cao hơn so với nam giới (34.6%). Vẫn theo số liệu năm 2019, lao động gia đình không được trả công ở phụ nữ cao gấp hai lần so với nam giới, 19.4% so với 9.2%. Ở Việt Nam có tới 2/3 lao động gia đình là phụ nữ, chiếm gần ¼ việc làm của phụ nữ nông thôn. Tương ứng với 5 triệu lao động gia đình là nữ trong tổng số 17.6% lao động nữ nông thôn, chỉ có 2.7 triệu lao động gia đình là nam giới và những công việc này chỉ chiếm 13% của tổng số việc làm của nam giới ở nông thôn (19.5 triệu) (Tổng cục Thống kê 2021).

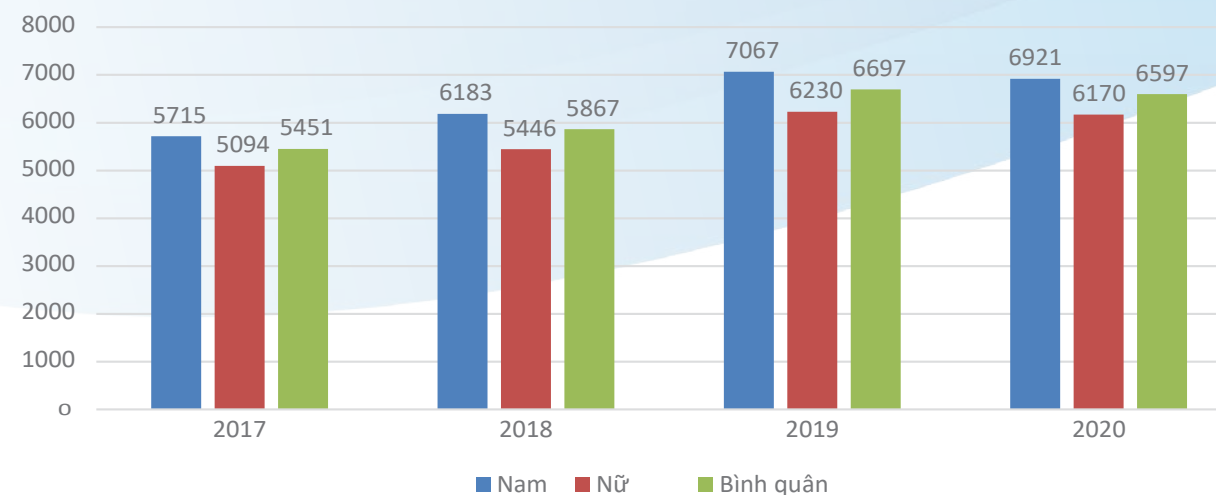
*Giữa hai giới vẫn luôn tồn tại bất bình đẳng về thu nhập.* Thu nhập từ việc làm bình quân năm 2018 của lao động làm công ăn lương vẫn ở mức thấp (5.867 triệu đồng/tháng). Trong đó, nam giới có thu nhập hàng tháng cao hơn 12% so với nữ giới (6.183 so với 5.446 triệu đồng). Số liệu thống kê 6 tháng đầu năm 2022 cho thấy thu nhập bình quân tháng của người lao động làm công hưởng lương đã tăng lên đến 7.4 triệu đồng. Trong đó, lao động nam đạt mức thu nhập bình quân 7.8 triệu đồng, cao hơn 1.13 lần so với lao động nữ vốn chỉ đạt mức thu nhập bình quân 6.9 triệu đồng/tháng (Tổng cục Thống kê 2022)

“ Theo nhà kinh tế học lao động Valentina Barucci của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam, trước đại dịch COVID-19, phụ nữ và nam giới tiếp cận việc làm tương đối dễ dàng nhưng chất lượng của những công việc đó đối với phụ nữ nhìn chung thấp hơn so với nam giới. Lao động nữ chiếm đa số trong các công việc bấp bênh, đặc biệt là công việc gia đình. Họ kiếm được ít hơn nam giới (13.7% trên tiền lương hàng tháng vào năm 2019), mặc dù số giờ làm việc tương đương nhau và khoảng cách giới về trình độ học vấn đang dần bị xóa bỏ. Phụ nữ cũng ít được đại diện trong các vị trí ra quyết định. Họ chiếm gần một nửa dân số đang đi làm, nhưng chưa đến một phần tư trong tất cả các vị trí quản lý.

“ Theo số liệu thống kê năm 2019, hơn 22.6% số lao động có việc làm ở Việt Nam đã qua đào tạo và có bằng cấp, chứng chỉ. Nếu chỉ xem xét khu vực nông thôn, tỷ lệ này thấp hơn nhiều, chỉ đạt 14.3%



**Hình 1: Thu nhập từ việc làm bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương (nghìn đồng)**



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Năm 1993, 23.5% phụ nữ tự tạo việc làm, đến năm 1995 có tới 40% lao động nữ đã rời khu vực Nhà nước để kinh doanh nhỏ.

Năm 2003, 73.3% phụ nữ Việt Nam ở độ tuổi từ 15-60 tham gia các hoạt động kinh tế (tỷ lệ này ở nam giới là 80.5%).

Bước sang những năm đầu của Thiên niên kỷ mới, phụ nữ chiếm tới 70-80% lực lượng lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức.

Còn tồn tại chênh lệch về chất lượng nguồn nhân lực và tiếp cận giáo dục-đào tạo giữa hai giới cũng như trong chính lực lượng lao động nữ. Số liệu thống kê quý II năm 2022 của Tổng cục Thống kê cho thấy có sự cải thiện về tỷ lệ lao động được đào tạo có bằng, chứng chỉ: đạt mức 26.2% (Tổng cục Thống kê 2022). Tuy nhiên sự gia tăng này không nhất thiết đảm bảo một sự tiến bộ về bình đẳng giới trong tiếp cận đào tạo. Trên thực tế, còn tồn tại nhiều khiếm khuyết và chênh lệch. Năm 2019, cứ 4 lao động nam có việc làm thì có 1 người đã qua đào tạo, ở nữ giới thì cứ 5 lao động có việc làm thì 1 người đã qua đào tạo (Tổng cục Thống kê 2022). Tỷ lệ này đặc biệt thấp với lao động nữ thuộc khu vực nông thôn (năm 2019 chỉ đạt 12.3% so với mức 36.3% ở thành thị). Mức chênh lệch tiếp tục được phản ánh trong năm 2020 xét ở số lượng lao động nữ có bằng cấp, chứng chỉ chính quy về giáo dục nghề nghiệp là 9.1% so với nam

giới là 16% (Liên hiệp quốc Việt Nam 2021). Xét riêng về các nhóm yếu thế như người thiểu số, người khuyết tật, khoảng cách cũng được ghi nhận. Ví dụ, chỉ có 4.4% phụ nữ khuyết tật so với 11.64% nam giới khuyết tật được đào tạo nghề (Liên hiệp quốc Việt Nam 2021).

So với nam giới, phụ nữ có phần thua thiệt trong tiếp cận giáo dục đào tạo. Song chính giữa các nhóm phụ nữ phân theo vùng miền, khoảng cách cũng không phải là nhỏ. Trong khi khu vực Đồng bằng sông Hồng có 27.8% số lao động nữ đã qua đào tạo thì số liệu tương ứng tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long chỉ là 11.9% (Tổng cục Thống kê 2021).

Những chênh lệch và bất bình đẳng nói trên, xét ở một chừng mực nào đó, phản ánh một cách nhất quán tình trạng bất bình đẳng giới trong thị trường lao động Việt Nam mà nhiều khía cạnh của nó được nhận diện ngay từ khi Việt Nam bắt đầu công cuộc Đổi mới.

### Cú sốc Đổi mới: Năng động tự thân không phải là giải pháp lâu dài

Kể từ khi bắt đầu sự nghiệp Đổi mới (1986), đặc biệt là từ nửa sau thập niên 1990 của thế kỷ trước, thị trường lao động Việt Nam đã chứng kiến sự tham gia vô cùng tích cực của phụ nữ (World Bank et al. 2006). Phụ nữ khẳng định vai trò kinh tế của họ ở mọi nơi, từ gánh hàng rong trên đường phố qua công trường, xí nghiệp cho tới trụ sở cơ quan công quyền. Một mặt, cải cách kinh tế đem lại nhiều cơ hội việc làm cho phụ nữ; mặt khác, chính bản thân phụ nữ Việt Nam cũng đã chủ động và tích cực chứng minh vị thế của mình trong một nền kinh tế quốc gia.

Trải nghiệm của một bộ phận nữ lao động Việt Nam giai đoạn đầu của quá trình chuyển đổi nền kinh tế: thời gian làm việc kéo dài; trong trường hợp bản thân hay con ốm cần chăm sóc y tế, phải chọn lựa giữa tiếp tục làm việc hoặc nghỉ việc; một số doanh nghiệp yêu cầu người lao động ký cam kết không mang thai trong thời gian 3-5 năm đầu làm việc.

Chân dung về người lao động Việt Nam nói chung và nữ lao động Việt Nam thời kỳ đổi mới là năng động, sáng tạo và có khả năng bươn chải và thích ứng cao thay vì thụ động trông chờ vào Nhà nước (Tran Thi Van Anh & Le Ngoc Hung 2000). Điều này thể hiện đặc biệt rõ trong khu vực phi chính thức. Thu nhập từ việc làm trong khu vực này không chỉ giúp phụ nữ đóng góp đáng kể cho kinh tế gia đình mà còn trao cho họ thêm phần độc lập, khiến họ được tôn trọng hơn và được đối xử bình đẳng hơn trong quan hệ với chồng (Le Thi & Do Thi Binh 1997; Tran Thi Van Anh & Le Ngoc Hung 2000). Tuy nhiên, tất cả những điều kể trên không nhất thiết dẫn tới một đánh giá hoàn toàn tích cực. Sự tham gia đông đảo và tích cực của phụ nữ trong khu vực phi chính thức còn có thể được lý giải là vì họ không có nhiều cơ hội trong khu vực chính thức, kể cả Nhà nước hay tư nhân (Kabeer 2008). Thêm vào đó, quá trình nữ giới hóa lực lượng lao động còn có thể được diễn giải là phần lớn do nền kinh tế [mới] Việt Nam vận hành dựa trên sự khai thác nguồn nhân lực này (Gills & Piper 2002).

Thập kỷ 1990 đánh dấu quá trình hàng loạt doanh nghiệp Nhà nước đã không còn được hỗ trợ, phải hướng tới cổ phần hóa hoặc giải thể trong khi Chính phủ ban hành nhiều chính sách kinh tế chào đón và khuyến khích các nhà đầu tư nước ngoài, những doanh nghiệp mong muốn tìm thấy ở Việt Nam nguồn nhân lực giá rẻ và linh hoạt. Trong khu vực sản xuất tư nhân, quyền của người lao động thường không được quan tâm, điều kiện làm việc không phải lúc nào cũng được đảm bảo nếu không nói là tồi tệ trong một số trường hợp. Vai trò của tổ chức công đoàn mờ nhạt (Tran Han Giang 2004; Le Thi 1995), và phần lớn nữ lao động Việt Nam không biết đến sự tồn tại của các khuôn khổ pháp lý vốn có chức năng bảo vệ họ (Bui Thi Kim Quy 1995; Franklin 2000).

Giai đoạn chuyển đổi của thời kỳ Đổi mới đã qua và một trạng thái mới của lực lượng lao động đang được hình thành. Kể từ đây, ở Việt Nam tồn tại đan xen “tư duy tích lũy tư bản chủ nghĩa và sự kiểm soát của Nhà nước Xã hội Chủ nghĩa” (Gills & Piper 2002). Mâu thuẫn không thể giải quyết triệt để này giúp giải thích phần nào tình trạng bất bình đẳng giới tiếp tục tồn tại trong thị trường lao động Việt Nam.

### 3. Những thách thức đầu thế kỷ 21

So với thế hệ nữ lao động vừa mới bước ra khỏi nền kinh tế bao cấp cuối thập niên 1980 của thế kỷ trước, phụ nữ tham gia thị trường lao động Việt Nam ngày nay phải đối mặt những khó khăn và thách thức không kém phần nặng nề trong một bối cảnh mới với những động năng và sức ép mới.

*Lực lượng lao động nữ luôn dễ bị tổn thương.* Trong cơ cấu dân số vàng ở Việt Nam hiện nay, lao động nữ trẻ áp đảo. Tuổi trẻ đồng nghĩa với sức khỏe tốt, xu hướng năng động, dám dấn thân, linh hoạt và dễ thích ứng. Tuy nhiên, bên cạnh nhóm nữ lao động trẻ, còn có các nhóm đối tượng nữ lao động khác: những người đã kết hôn và bước sang giai đoạn làm mẹ phải chịu nhiều áp lực nuôi và chăm dưỡng con cái, gia đình; những người cao tuổi hoặc những người làm việc trong một số ngành nghề đặc thù dễ bị cắt giảm việc làm.

Mức độ tổn thương đối với nữ lao động Việt Nam lại càng rõ khi nền kinh tế phải đối mặt với những khó khăn và khủng hoảng do đại dịch COVID-19 và những biến động của kinh tế toàn cầu với xu thế cắt giảm và sa thải lao động ở nhiều lĩnh vực sản xuất có phần đồng lao động là nữ (giày da, may mặc, chế biến thủy hải sản). Thêm vào đó, cùng với xu hướng phát triển của các nhóm ngành nghề gắn liền với tự động hóa, số hóa hay dịch vụ cao cấp, một bộ phận không nhỏ người lao động, trong đó có phụ nữ, đã và đang có nguy cơ bị đào thải khỏi công việc mà họ vốn gắn bó từ lâu khi không đáp ứng được các yêu cầu mới về năng cao trình độ và năng lực.

*Khuôn khổ pháp lý và cơ chế hỗ trợ cho lao động nữ còn khiếm khuyết và thiếu hiệu quả.* Theo thời gian, đặc biệt là cùng với việc Việt Nam chịu ràng buộc khi tham gia các công ước và tổ chức quốc tế (CEDAW, ILO, WTO...), các khuôn khổ bảo vệ người lao động ở Việt Nam ngày càng được hoàn thiện. Tuy nhiên, các vấn đề về điều kiện lao động vẫn luôn tồn tại và đặc biệt có ảnh hưởng tiêu cực đến lao động nữ. Ghi nhận phổ biến nhất thời gian gần đây là nhiều cuộc đình công, lãn công tại một số khu công nghiệp, khu chế xuất mà nội dung yêu sách liên quan nhiều đến lương bổng và chế độ chính sách.



Nữ doanh nhân trẻ  
Nguồn: iStock/SunnyVMD

Theo nhà kinh tế học lao động Valentina Baruccci của ILO tại Việt Nam, phụ nữ phải “dành gấp đôi số giờ so với đàn ông để làm việc nhà.” Trong khi tính trung bình phụ nữ dành 20.2 giờ mỗi tuần để dọn dẹp nhà cửa, giặt quần áo, nấu ăn và đi chợ cho gia đình, chăm sóc gia đình và con cái, thì nam giới chỉ đóng góp quỹ thời gian tương ứng là 10.7 giờ. Và có tới gần 1/5 nam giới không dành thời gian cho những hoạt động này.

Cũng tại nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất, nữ lao động nhận được rất ít hoặc gần như là không các hỗ trợ phúc lợi và an sinh. Theo định hướng chung, phát triển các khu chế xuất và công nghiệp tập trung gắn liền với các cơ sở hạ tầng phục vụ và hỗ trợ người lao động (nhà ở giá rẻ, nhà trẻ và trường học, cơ sở y tế...). Nhưng trên thực tế, nữ lao động có con nhỏ ở một số nơi gặp rất nhiều khó khăn trong việc tìm nhà trẻ và trường học (công) cho con. Các công ty và tập đoàn lớn có nhiều chương trình hỗ trợ chăm sóc sức khỏe y tế cho người lao động song ở các doanh nghiệp vừa và nhỏ, điều này hiếm khi xảy ra hoặc nếu có thì chỉ trong một giai đoạn và mang tính hình thức.

Diễn ngôn chính trị vốn luôn đề cao khẩu hiệu bình đẳng giới đôi khi lại có thể là tác nhân bất lợi cho phụ nữ. Đặc biệt, liên quan đến hình ảnh người phụ nữ Việt Nam hiện đại như là một sự tạo dựng giới, cần phải tính đến tính hai mặt của các khẩu hiệu và công thức. Ví dụ, việc đề cao người phụ nữ “ba tốt” (Tích cực học tập, lao động sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc), “hai giỏi” (Giỏi việc nước, đảm việc nhà) và các hoạt động tôn vinh đại biểu tích cực của các phong trào này có thể được diễn giải như là biểu hiện cho sự quan tâm của Đảng và Nhà nước Việt Nam đối với lực lượng phụ nữ, vai trò tích cực và hiệu quả của đoàn thể phụ nữ và chính quyền các cấp... nhưng ở một chiều khác lại có thể bị xem là tạo thêm gánh nặng cho người phụ nữ cả ở tư cách người lao động cũng như người vợ, người mẹ trong gia đình. Các cuộc vận động nhằm vào đối tượng phụ nữ có thể bị xem là áp đặt một chuẩn vị khá cao đối với phụ nữ khi họ được kỳ vọng làm việc chăm chỉ vì bản thân và gia đình đồng thời luôn đặt lợi ích gia đình

và quốc gia lên trên lợi ích bản thân. Việc người phụ nữ vừa phải là người lao động tốt lại vừa phải giữ được môi trường gia đình hạnh phúc và hài hòa làm gia tăng trách nhiệm và gánh nặng cho phụ nữ (Santillan et al. 2002; Schuler et al. 2006).

Nhiều giá trị truyền thống đôi khi lại là sự kéo dài sức ép và rào cản gây bất lợi hay thậm chí là kiềm hãm phụ nữ Việt Nam khi tham gia thị trường lao động. Bị ràng buộc bởi nhiều giá trị và khuôn mẫu truyền thống, phụ nữ khó có được cơ hội giải phóng cũng như đạt được một chất lượng sống và các cơ hội ngang bằng với nam giới. Từ đó dẫn tới hệ quả là họ hoặc bị hạn chế hoặc tước đoạt nhiều cơ hội ngay từ đầu, hoặc quá mệt mỏi để có động lực phấn đấu làm tốt vai trò lao động xã hội cũng như thăng tiến nghề nghiệp, điều khiến vị thế của họ trong thị trường lao động duy trì ở mức khiêm tốn so với người đồng cấp là nam giới.

Biểu hiện đầu tiên của loại sức ép này là phân công trách nhiệm việc nhà giữa phụ nữ và nam giới cho tới nay vẫn theo khuôn mẫu chung: phụ nữ giữ vai trò tế gia, nội trợ, là người cáng đáng chính các công việc nhà. Đối với phụ nữ làm công hưởng lương ở khu vực đô thị, sức ép việc nhà được giảm bớt đáng kể do họ hưởng lợi từ nhiều dịch vụ sẵn có, các trang thiết bị gia dụng hiện đại hay thậm chí là người giúp việc gia đình. Tuy nhiên, nhìn sang nhiều nhóm nữ lao động khác, thực tế không dễ dàng đến vậy. Một nghiên cứu được thực hiện trong nhiều năm về lao động nữ di cư từ nông thôn đến Hà Nội cho thấy nhiều phụ nữ bán hàng rong ở thành phố không hào hứng về quê thăm gia đình với lý do chủ yếu là khi về quê, họ bị bủa vây bởi các công việc mang tên

việc nhà và không còn thời gian nghỉ ngơi, tái tạo năng lượng, dù chỉ là khoảng thời gian ít ỏi, như khi ở trọ ở Hà Nội (Jensen et al. 2013).

Nhìn nhận một cách sâu xa hơn, gánh nặng việc nhà có thể ảnh hưởng đến cả các chiến lược và quyết định việc làm của phụ nữ. Năm 2018, có tới gần nửa số phụ nữ không hoạt động kinh tế đã viện dẫn các “lý do cá nhân hoặc liên quan đến gia đình”, trong khi tỷ lệ này ở nam giới chỉ là 18.9% (Vietnam+ 2021). Như vậy, dù đạt tỷ lệ tham gia lực lượng lao động trung bình ở cao thì phụ nữ Việt Nam vẫn phải đối mặt sự bất bình đẳng về cơ hội tham gia hoạt động kinh tế so với nam giới (Tiến Long 2022).

Vẫn là trong khu vực kinh tế phi chính thức, có không ít trường hợp thu nhập của nữ lao động bị cắt giảm do họ phải thực hiện các nghĩa vụ truyền thống trong gia đình, dòng tộc và có khi là cả cộng đồng. Điều này tác động tiêu cực không chỉ đến ngân sách gia đình mà theo một cách gián tiếp và sâu xa còn hạn chế vị thế của họ. Chẳng hạn, rất nhiều lao động nữ di cư nông thôn-đô thị làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức ở Hà Nội cho biết việc họ phải gián đoạn công việc để trở về quê, đồng nghĩa với đó là sụt giảm thu nhập, trong không ít trường hợp chính là để tham gia các hoạt động mang tính nghi lễ (giỗ chạp trong gia đình và dòng họ, dự đám ma, ăn cỗ cưới, ăn mừng nhà mới, mừng thôi nôi...) (Jensen et al. 2013). Ở đây, tư duy duy lý kinh tế phải nhường chỗ cho sức nặng vô hình của mối quan hệ mang tính trao đổi-đổi lại cũng như các giá trị truyền thống làng xã.

Mặc dù ở cấp độ chính sách, Bộ luật Lao động 2019 đã mở ra những cơ hội để thu hẹp khoảng cách giới, chẳng hạn như thu hẹp khoảng cách trong độ tuổi nghỉ hưu hay xóa bỏ việc hạn chế phụ nữ tham gia một số ngành nghề nhất định, Việt Nam vẫn còn một nhiệm vụ khó khăn hơn nữa cần phải hoàn thành. Đó là việc thay đổi tư duy của nam giới và của cả chính phụ nữ Việt Nam để từ đó thay đổi hành vi của họ trên thị trường lao động

Chang-Hee Lee, Giám đốc quốc gia ILO Việt Nam

#### 4. Kết luận - Hướng tới một thị trường lao động bình đẳng hơn

Có rất nhiều điều để nói về thị trường lao động Việt Nam ở tương lai gần cũng như xét trong định hướng quy hoạch và phát triển dài hạn của quyền lực nhà nước. Nền kinh tế Việt Nam ngày nay cùng thị trường lao động của nó không thể nằm ngoài logic cùng động năng của kinh tế toàn cầu với đồng thời các cơ hội và thách thức cũng như nhiều bất trắc khó lường trước. Mọi ý chí chủ quan từ quyền lực chính trị quan phương cho dù có nhân danh đến đâu vì tiến bộ và công bằng, các đường lối chính sách trung hạn, dài hạn và thậm chí các biện pháp ad hoc đối diện với các tình huống khủng hoảng cũng như đo đạc về mức độ hiệu quả của chúng không thể chỉ tập trung chuyên nhất vào khía cạnh kinh tế mà cần phải được tiếp cận toàn diện. Các thành tựu Việt Nam đã được về trong việc nâng cao chất lượng của thị trường lao động cho tới nay có thể nói là rất đáng kể, nhưng không có nghĩa là đã hoàn tất. Xã hội Việt Nam hiện đại vừa nắm bắt nhanh nhạy các xu hướng và giá trị mới nhưng cũng đồng thời duy trì âm ỉ trong lòng nó các hệ giá trị và chuẩn mực cũ đôi khi không còn phù hợp.

Trong bức tranh chung đó, người lao động Việt Nam nói chung cũng như người lao động nữ thấy mình ở trong một hệ phức tạp các tác nhân. Họ tiếp cận được nhiều cơ hội song đồng thời cũng phải đối mặt nhiều khó khăn thách thức và bất định của quá trình hội nhập và phát triển kinh tế. Họ thụ hưởng nhiều hỗ trợ từ các khuôn khổ pháp lý và chính sách nhưng đồng thời chưa hẳn được giải phóng khỏi nhiều ràng buộc và rào cản đến từ văn hóa truyền thống. Các số liệu và sự kiện từ thị trường lao động Việt Nam có thể đem lại một cảm giác thành tựu và lạc quan, nhưng cần phải giữ thái độ cẩn trọng để không bị mắc kẹt trong những thành tích này vì đôi khi chính chúng lại đang che đậy nhiều bất cập ở lực lượng lao động nữ Việt Nam.

Để hướng tới một thị trường lao động Việt Nam bình đẳng hơn xét từ góc nhìn giới, chỉ các chính sách và biện pháp nhằm riêng vào phụ nữ là không ổn thỏa mà cần phải đặt nhiệm vụ chăm lo và phát triển nguồn lực tới cả hai giới trên cơ sở nguyên tắc công bằng. Bên cạnh yêu cầu tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ chính sách pháp luật và gia tăng sức mạnh của các cơ quan đầu mối hỗ trợ người lao động thì không thể bỏ qua yêu cầu về tính đồng bộ và dài hạn của các chương trình phát triển quốc gia. Cuối cùng, cần chú ý nội dung của diễn ngôn chính trị có nguy cơ gây tác động tiêu cực đến người lao động và không thể quên sức mạnh âm ỉ của các hệ giá trị truyền thống.



## 4. Tài liệu tham khảo

- Tran Thi Van Anh and Le Ngoc Hung (2000): Women and Doi Moi in Vietnam, Women's Publishing House, Hanoi.
- Chính phủ (2021): Nghị quyết ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2012-2030. [http://www2.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/noidungchienluocphattrienkinhtexahoi?\\_piref33\\_14725\\_33\\_14721\\_14721.strutsAction=ViewDetailAction.do&\\_piref33\\_14725\\_33\\_14721\\_14721.docid=5060&\\_piref33\\_14725\\_33\\_14721\\_14721.substract=](http://www2.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/noidungchienluocphattrienkinhtexahoi?_piref33_14725_33_14721_14721.strutsAction=ViewDetailAction.do&_piref33_14725_33_14721_14721.docid=5060&_piref33_14725_33_14721_14721.substract=). Truy cập 10/4/2023.
- Franklin, B. (2000): Expanding horizons. A report on the audience research and analysis and the media campaign for gender (Project Vie/96/011: Capacity development for the implementation of the National Plan for the Advancement of Women), Women's Publishing House, Hanoi.
- Tran Han Giang (2004): Impact of Renovation policies on women in education, healthcare and social welfare, in Lisa Drummond and Helle Rydstrom (eds), Gender practices in contemporary Vietnam, Singapore University Press/ NIAS Presss, Singapour/ Copenhagen.
- Gills, Dong-Sook S. and Nicola Piper (eds) (2002): Women and work in globalising Asia, Routledge, New York & London.
- ILO (2019): A quantum leap for gender equality: for a better future of work for all. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf). Truy cập 10/4/2023.
- ILO (2021): Giới và thị trường lao động Việt Nam. Báo cáo phân tích dựa trên số liệu điều tra lao động-việc làm. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_774433.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774433.pdf). Truy cập 10/4/2023.
- Jensen, R., Peppard, D. & Vu T.M. Thang (2013): Women on the move. Hanoi's migrant roving street vendors, Women's Publishing House, Hanoi.
- Liên hiệp quốc Việt Nam (2021): Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam năm 2021. <https://vietnam.un.org/vi/153151-t%E1%BB%95ng-quan-v%E1%BB%81-b%C3%ACnh-%C4%91E1%BA%B3ng-gi%E1%BB%9Bi-%E1%BB%9F-vi%E1%BB%87t-nam-n%C4%83m-2021>. Truy cập 10/4/2023.
- Tiến Long (2022): Giới và thị trường lao động ở Việt Nam. <https://consosukien.vn/gioi-va-thi-truong-lao-dong-tai-viet-nam.htm>. Truy cập 10/4/2023.
- Nguyễn Thị Nguyệt et al. (2006): Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam và một số gợi ý giải pháp chính sách. <http://ciem.org.vn/tin-tuc/4456/bat-binh-dang-gioi-ve-thu-nhap-cua-nguoi-lao-dong-o-viet-nam-va-mot-so-goi-y-giai-phap-chinh-sach?newsgroup=Nghi%C3%AAAn%20c%E1%BB%A9u>. Truy cập 10/4/2023.
- Bui Thi Kim Quy (1995): The present situation of women workers in some foreign-invested enterprises in Ho Chi Minh City, in Valentine Moghadam (ed), Economie reforms, women's employment, and social policies. Case studies of China, Vietnam, Egypt and Cuba, World Institute for Development Economies Research (WIDER), pp. 68-93.
- Santillan, D., Schuler, S., Hoang, T., Trang, H. & Bui, T. (2002): Limited equality: contradictory ideas about gender and the implications for reproductive health in rural Vietnam, Journal of Health Management, 4, pp. 251-267.
- Schuler, S. R. et al (2006): Construction of gender in Vietnam: In pursuit of the "Three Criteria", Culture, Health & Sexuality, 8(5), pp. 389-394.
- Le Thi (1995): Doi Moi and female workers: a case study of Hanoi, in Valentine Moghadam (ed), Economie reforms, women's employment, and social policies. Case studies of China, Vietnam, Egypt and Cuba, World Institute for Development Economies Research (WIDER), pp.44-66.
- Le Thi and Do Thi Binh (eds) (1997): Ten years of progress. Vietnamese women from 1985 to 1995, Phu Nu Publishing House, Hanoi.
- Tổng cục Thống kê (2021): Bình đẳng giới trong lao động và tiếp cận việc làm quản lý doanh nghiệp. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/11/binh-dang-gioi-trong-lao-dong-va-tiep-can-viec-lam-quan-ly-doanh-nghiep/>. Truy cập 10/4/2023.

Tổng cục thống kê (2022): Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm Quý II và 6 tháng đầu năm 2022. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/07/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-ii-va-6-thang-dau-nam-2022/>. Truy cập 10/4/2023.

Vietnam+ (2021): Le coronavirus a accentué les inégalités hommes-femmes au travail au Vietnam, 04/3/2021. <https://fr.vietnamplus.vn/le-coronavirus-a-accentue-les-inegalites-hommes-femmes-au-travail-au-vietnam/161473.vnp>. Truy cập 10/4/2023.

World Bank, Asian Development Bank, UK Department for International Development (DFID) et Canadian International Development Agency (CIDA) (2006): Vietnam. Country Gender Assessment.



**TS. Vũ Thị Minh Thắng**

Khoa Khoa học Chính trị

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: thangvtm@gmail.com



**TS. Nguyễn Thị Thúy Hằng**

Viện Đào tạo Báo chí và Truyền thông

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: hangkhct@vnu.edu.vn



*Tim lỗi sai*  
Nguồn: freepik.com/5766897

## Vai trò của doanh nghiệp trong giáo dục nghề nghiệp

● Phùng Lê Khanh

**L**uật Giáo dục Nghề nghiệp (GDNN) đã tạo ra khung pháp lý cho việc thúc đẩy doanh nghiệp chủ động tham gia vào hệ thống GDNN với vai trò là nhà đầu tư, đồng thời là đối tác khách hàng cho chính lao động của mình được đào tạo ra.

Điều 51, Điều 52, Luật Giáo dục nghề nghiệp quy định về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Theo đó, doanh nghiệp có trách nhiệm chính trong việc đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp của mình; phối hợp với cơ sở GDNN để cùng đào tạo, đặt hàng đào tạo; đồng thời trực tiếp tham gia vào các hoạt động đào tạo như xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập của người học nghề... Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin về nhu cầu việc làm cho các cơ sở GDNN; đồng thời thường xuyên có thông tin phản hồi cho cơ sở GDNN về mức độ hài lòng đối với lao động đã được đào tạo để giúp cơ sở GDNN điều chỉnh quá trình đào tạo để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Doanh nghiệp được phối hợp với các cơ sở GDNN khác để tổ chức đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo thường xuyên. Các khoản chi cho hoạt động đào tạo nghề nghiệp của doanh nghiệp được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế theo quy định của pháp luật.

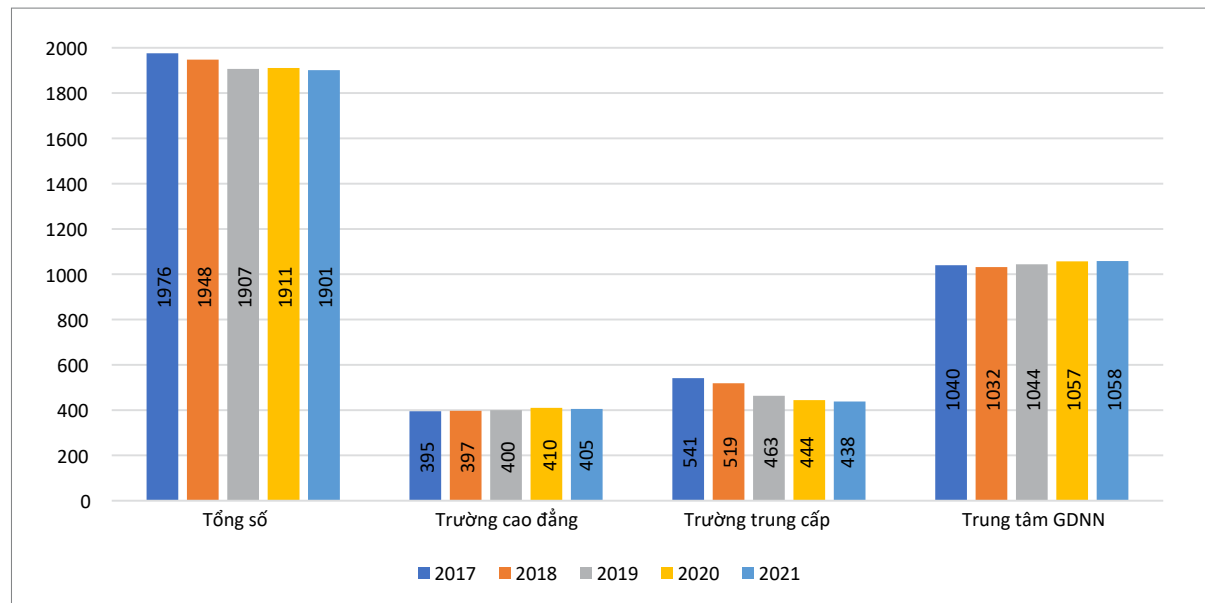
### 1. Khái quát về Giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam

Đẩy mạnh công tác xã hội hóa, cùng với đó là sự tham gia ngày càng tích cực của nhiều bên liên quan trong đào tạo nghề nghiệp, là một trong những yếu tố tạo nên hiệu quả GDNN ở nước ta. Thực tế trong những năm qua, hệ thống GDNN Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu, góp phần phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật, từng bước đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng đào tạo.

Tính đến tháng 12 năm 2021, cả nước có 1.901 cơ sở GDNN, giảm 3,8% so với năm 2017 (Hình 1).



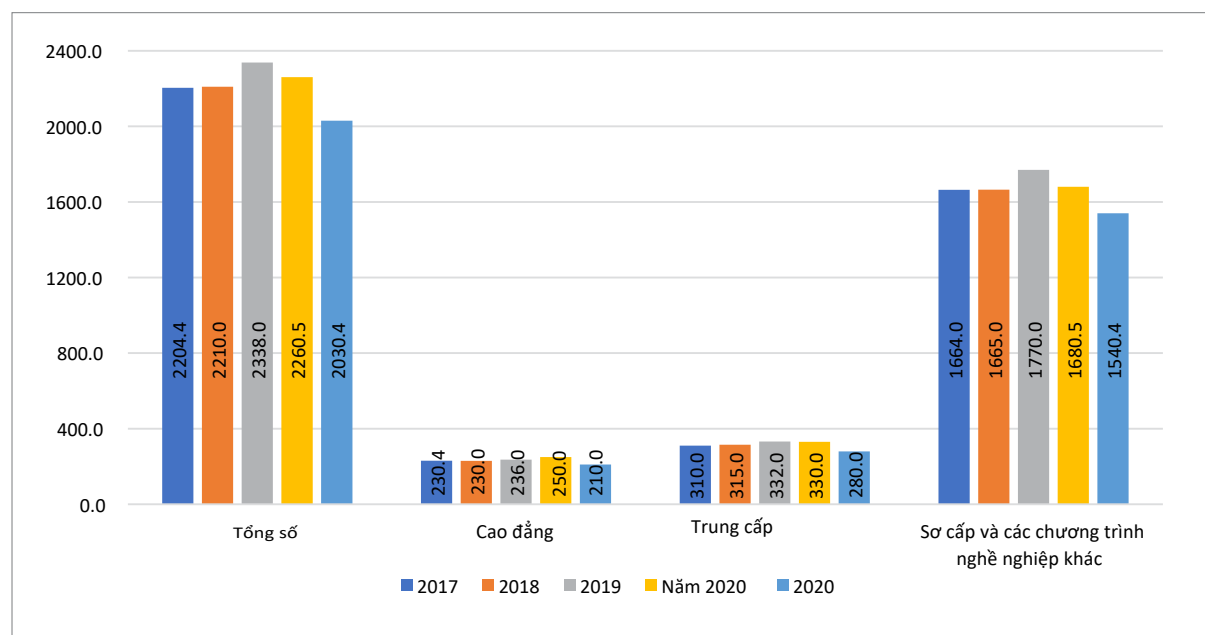
**Hình 1: Số lượng cơ sở GDNN theo loại hình cơ sở (Đơn vị tính : Cơ sở)**



Nguồn: Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ LĐTBXH

Tính đến ngày 31/12/2021, cả nước tuyển sinh được khoảng 2.030,4 nghìn người, trong đó trình độ cao đẳng khoảng 210 nghìn người, trình độ trung cấp khoảng 280 nghìn người, trình độ sơ cấp và các chương trình nghề nghiệp khác khoảng 1.540,4 nghìn người (Hình 2).

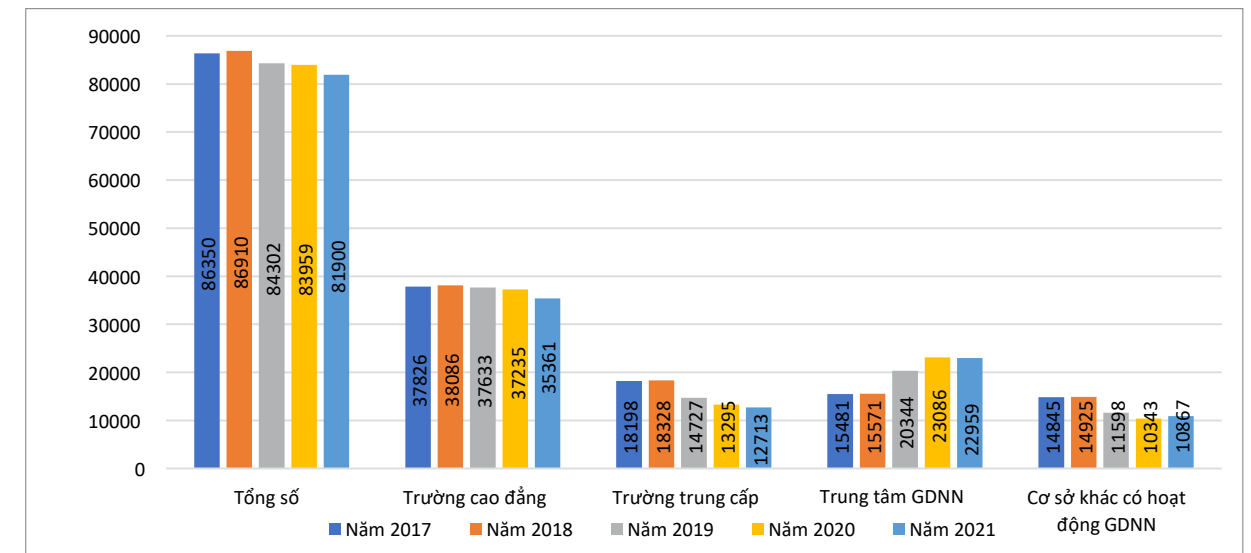
**Hình 2: Kết quả tuyển sinh (Đơn vị: nghìn người)**



Nguồn: Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ LĐTBXH

Tính đến 31/12/2021, tổng số nhà giáo trong các cơ sở hoạt động GDNN là 81.900 người (giảm 4.450 người, tương ứng với 5,2% so với năm 2017). Trong đó, số nhà giáo tại các trường cao đẳng là: 35.361 người, trung cấp là 12.713 người, trung tâm GDNN là 22.959 người, và cơ sở khác có hoạt động GDNN là 10.867 người. (Hình 3).

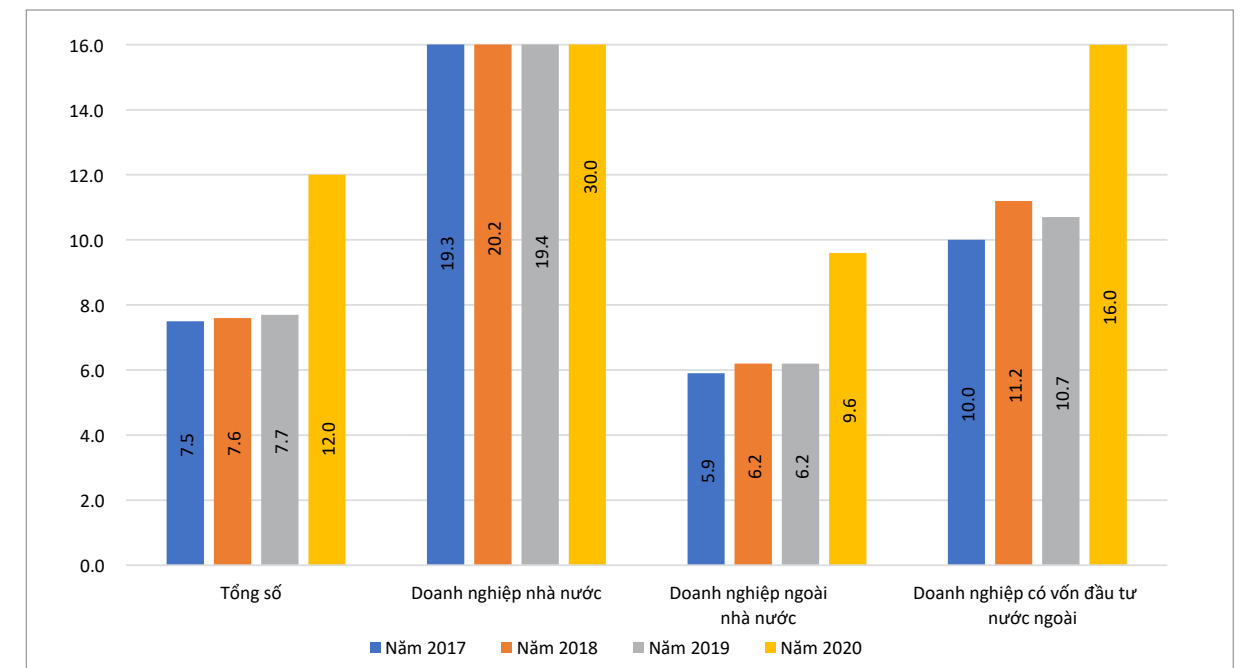
**Hình 3: Đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở hoạt động GDNN (Đơn vị: Người)**



Nguồn: Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ LĐTBXH

Tính đến tháng 6/2020 cả nước có khoảng 744 nghìn doanh nghiệp, tỷ lệ doanh nghiệp có hợp tác với cơ sở GDNN là 12,0% (tăng 4,5% so với năm 2017). Tỷ lệ hợp tác với cơ sở GDNN của khối doanh nghiệp nhà nước vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất so với các khối doanh nghiệp khác, nhưng tất cả các loại hình doanh nghiệp đều có tỷ lệ hợp tác với cơ sở GDNN tăng lên khá nhiều so với các năm trước đó. (Hình 4).

**Hình 4: Tỷ lệ doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở GDNN**

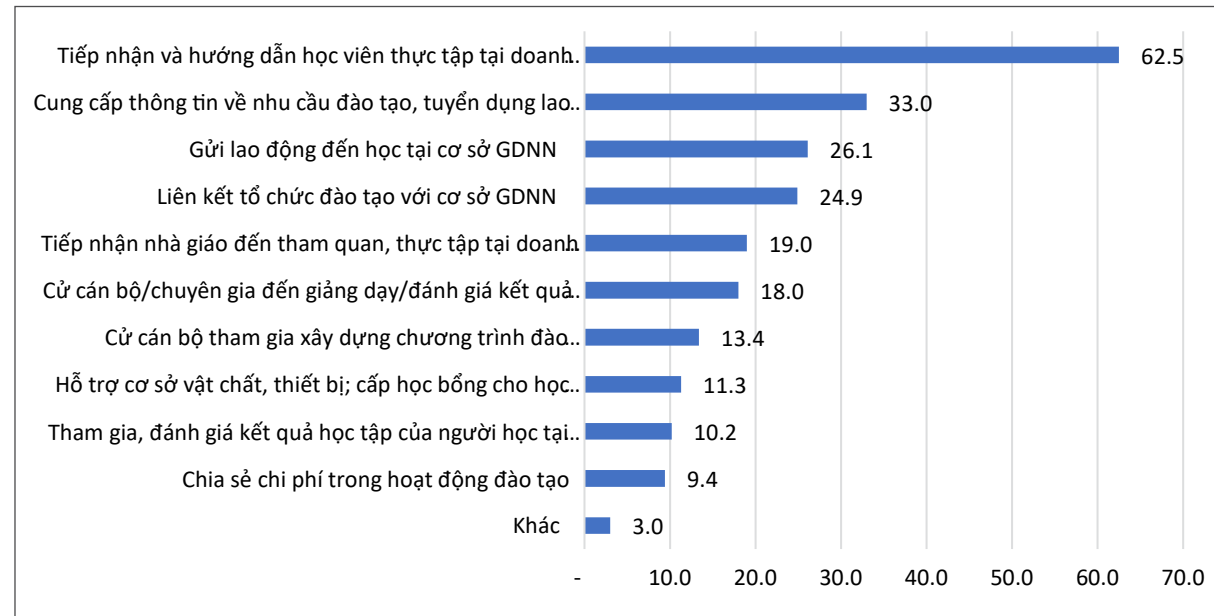


Nguồn: Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp" năm 2020, Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

Sự gắn bó chặt chẽ giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp, giữa dạy lý thuyết với dạy thực hành, giữa dạy thực hành nghề kết hợp với lao động sản xuất sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Khi mối quan hệ cơ sở GDNN-doanh nghiệp được thiết lập sẽ thu hút được sự quan tâm và tham gia của chuyên gia từ các doanh nghiệp trong phát triển các chương trình đào tạo, đặc biệt là trong việc xây dựng và đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo theo hướng bám sát nhu cầu thực tiễn của sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp.

Hình thức hợp tác chủ yếu giữa doanh nghiệp và cơ sở GDNN là tiếp nhận và hướng dẫn học viên thực tập tại doanh nghiệp (62,5%); Cung cấp thông tin về nhu cầu đào tạo, tuyển dụng lao động của doanh nghiệp (33,0%); Những hình thức hợp tác như: Chia sẻ chi phí đào tạo, tham gia đánh giá kết quả học tập của người học tại cơ sở GDNN, hỗ trợ cơ sở vật chất, thiết bị, cấp học bổng, cử cán bộ tham gia xây dựng chương trình đào tạo/chuẩn đầu ra vẫn chưa nhiều (Hình 5).

**Hình 5: Hình thức hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở GDNN năm 2020 (Đơn vị: %)**



Nguồn: Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp" năm 2020, Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

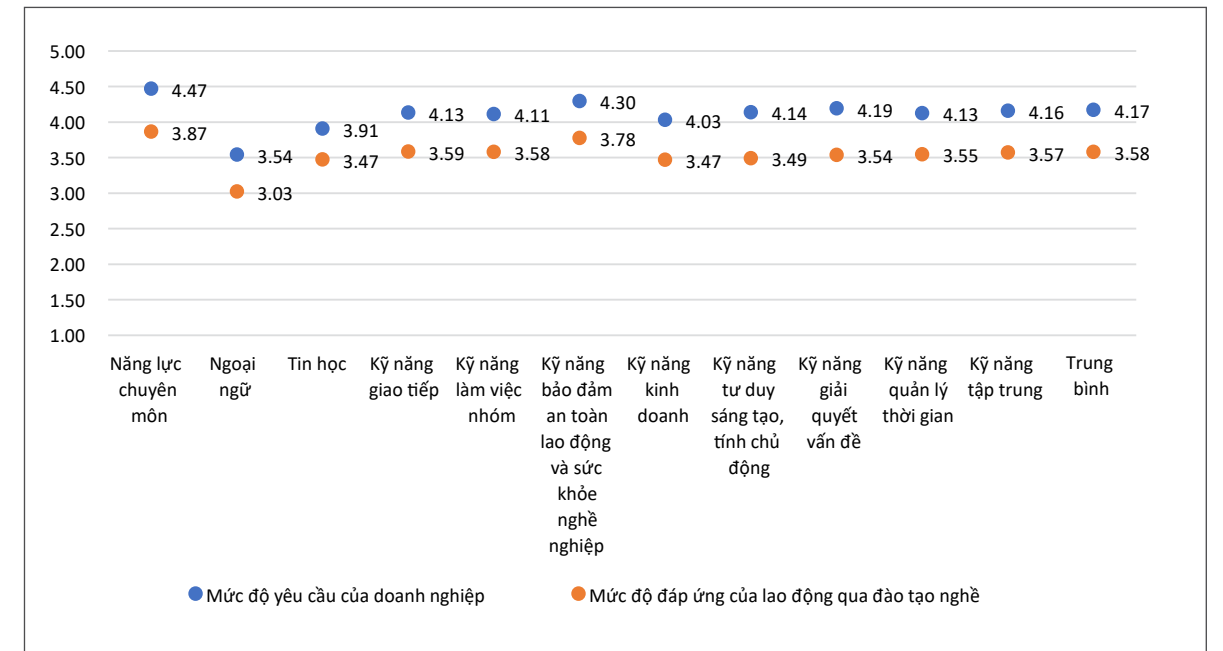
Sự phù hợp giữa GDNN và nhu cầu của doanh nghiệp thể hiện cả hai khía cạnh đó là phù hợp về số lượng, cơ cấu đào tạo nghề nghiệp và sự phù hợp về chất lượng đào tạo nghề nghiệp so với yêu cầu của doanh nghiệp.

Sự phù hợp về số lượng và cơ cấu đào tạo nghề nghiệp so với yêu cầu của doanh nghiệp thể hiện ở chỗ số lượng lao động qua đào tạo nghề nghiệp phải phù hợp và đáp ứng được nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cơ cấu đào tạo nghề nghiệp theo ngành nghề đào tạo và cấp trình độ đào tạo cũng phải đáp ứng được nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Tránh tình trạng nghề không có nhu cầu thì lại đào tạo nhiều trong khi những nghề mà doanh nghiệp có nhu cầu lại đào tạo rất ít. Chính vì vậy, sự định hướng, quy hoạch đào tạo nghề nghiệp theo ngành nghề đào tạo và cấp trình độ đào tạo cần phải được coi trọng để đào tạo GDNN phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

Sự phù hợp về chất lượng đào tạo GDNN so với yêu cầu của doanh nghiệp ở đây được đo bằng mức độ đáp ứng của học viên tốt nghiệp so với yêu cầu của doanh nghiệp. Năng lực của học viên tốt nghiệp thể hiện cả ở trình độ chuyên môn kỹ thuật, kiến thức, kỹ năng và thái độ. Vì vậy, đào tạo nghề nghiệp không chỉ đào tạo chuyên môn, kiến thức về nghề mà song hành cùng với đó là đào tạo cả về kỹ năng và thái độ.

Với thang điểm từ 1 đến 5, trong đó 5 điểm là mức độ "Đáp ứng tốt", 1 điểm là "Hoàn toàn không đáp ứng", thì ở tất cả các hạng mục năng lực/kỹ năng thì mức độ đáp ứng hiện có của người lao động qua đào tạo nghề đạt khoảng 86% so với yêu cầu của doanh nghiệp. Những hạng mục mà người lao động cần phải cải thiện nhiều hơn để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp đó là: Kỹ năng tư duy sáng tạo, tính chủ động; Kỹ năng giải quyết vấn đề. (Hình 6).

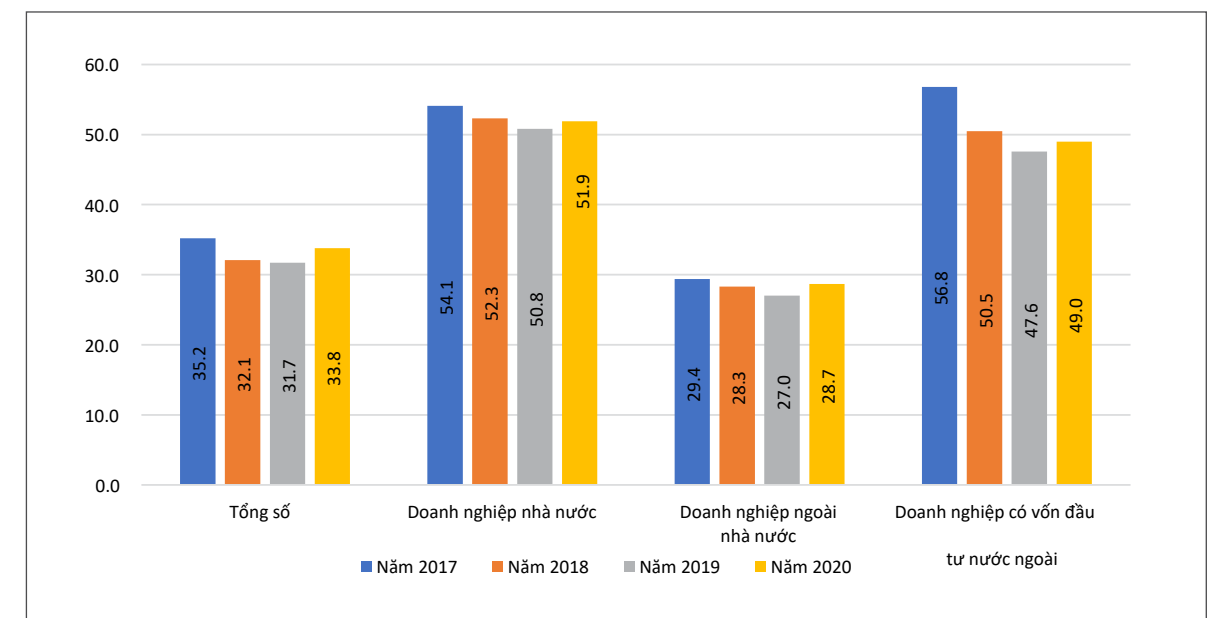
**Hình 6: Đánh giá về mức độ đáp ứng năng lực/kỹ năng của lao động qua đào tạo nghề so với yêu cầu của doanh nghiệp (Đơn vị: Điểm trung bình)**



Nguồn: Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp" năm 2020, Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

Năm 2020, có 251,8 nghìn doanh nghiệp (33,8%) thực hiện đào tạo cho người lao động. Trong đó, tỉ lệ này đối với doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là khá cao (51,9% và 49,00%), doanh nghiệp ngoài nhà nước chỉ chiếm 28,7%. (Hình 7).

**Hình 7: Tỷ lệ doanh nghiệp có hoạt động đào tạo cho người lao động (Đơn vị: %)**

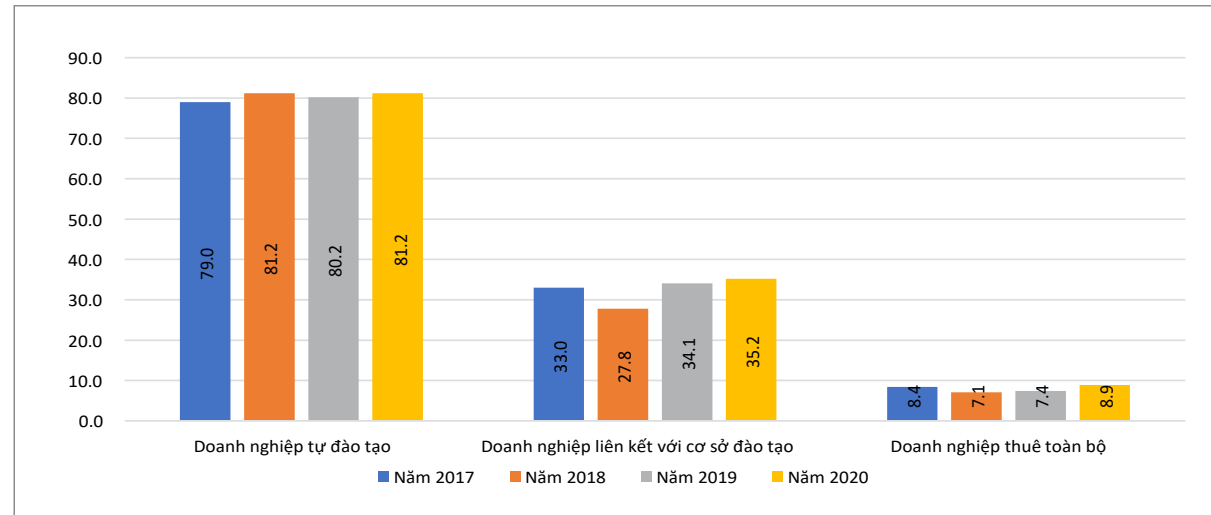


Nguồn: Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp" năm 2017, 2018, 2019, 2020, Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH



Trong những năm qua, việc đào tạo cho người lao động chủ yếu là các doanh nghiệp tự đào tạo. Năm 2020, có 81,2% lượt doanh nghiệp tự đào tạo cho người lao động; 35,2% liên kết với cơ sở đào tạo, số khác thuê đào tạo toàn bộ. Đối với các doanh nghiệp Nhà nước thì tỷ lệ lượt doanh nghiệp tự đào tạo và liên kết với các cơ sở đào tạo tương đối cao. Đối với các loại hình doanh nghiệp khác thì phần lớn là doanh nghiệp tự đào tạo (Hình 8).

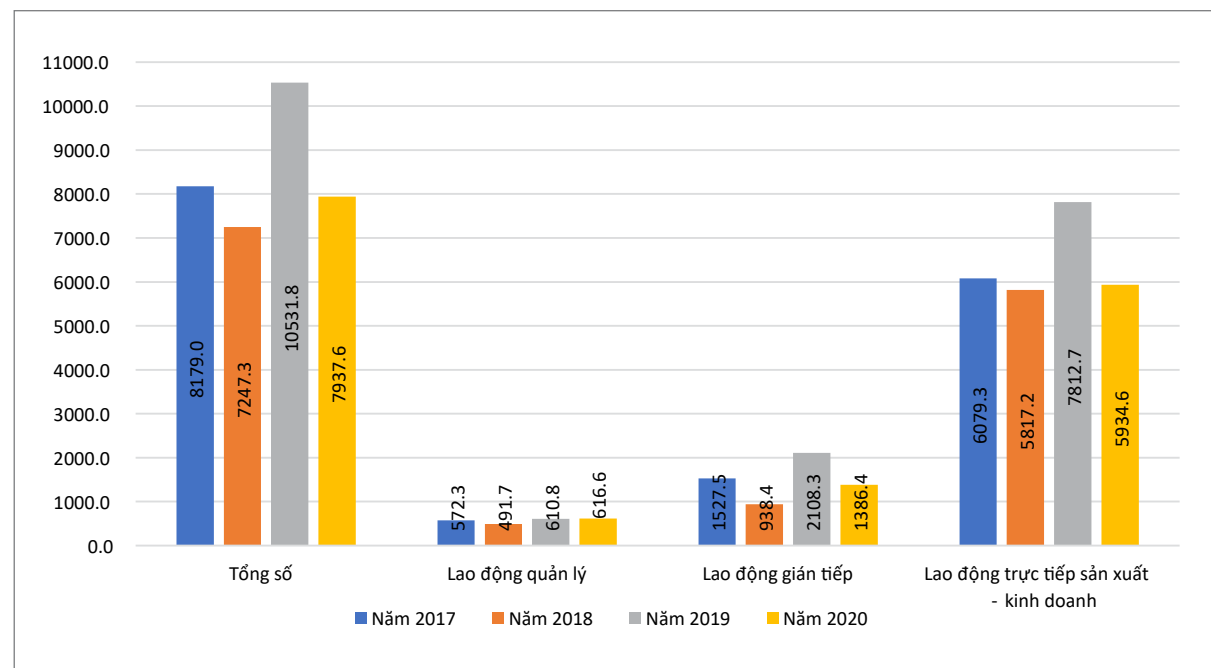
**Hình 8: Tỷ lệ doanh nghiệp có đào tạo cho người lao động chia theo hình thức đào tạo (Đơn vị: %)**



Nguồn: Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp" năm 2017, 2018, 2019, 2020, Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

Trong 9 tháng đầu năm 2020, có khoảng 7,9 triệu lượt lao động được đào tạo. Trong đó có 5,9 triệu lượt người là lao động trực tiếp sản xuất - kinh doanh, còn lại là lao động gián tiếp và lao động quản lý. (Hình 9)

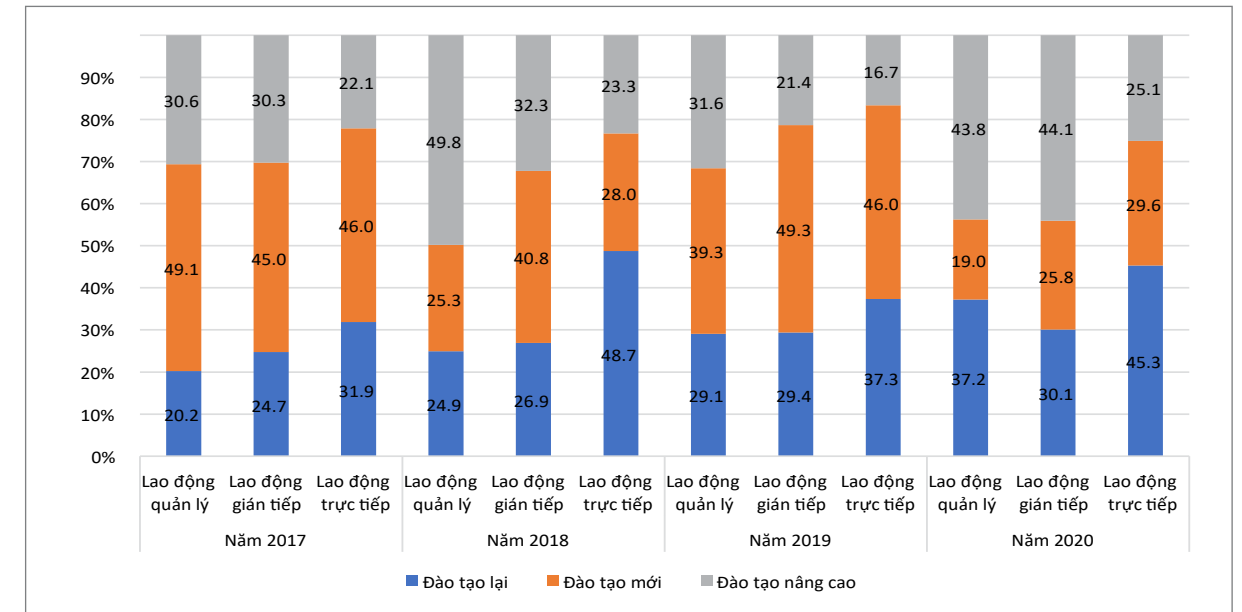
**Hình 9: Số lượt lao động được đào tạo chia theo loại lao động (Đơn vị: nghìn lượt người)**



Nguồn: Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp" năm 2017, 2018, 2019, 2020, Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

Trong năm 2020, lao động quản lý và lao động gián tiếp được đào tạo nâng cao khá nhiều (trên 40%); trong khi lao động trực tiếp sản xuất - kinh doanh thì đào tạo lại được tổ chức nhiều nhất (45,3%). (Hình 10)

**Hình 10: Hình thức đào tạo chia theo loại lao động (Đơn vị: %)**



Nguồn: Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp" năm 2017, 2018, 2019, 2020, Cục Việc làm, Bộ LĐTBXH

Các doanh nghiệp tiến hành đào tạo cho cả lao động đang làm việc tại doanh nghiệp và lao động mới được tuyển dụng. Lý do đào tạo cho lao động đang làm việc tại doanh nghiệp là nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ; tiếp đến là thay đổi/cập nhật công nghệ; thay đổi vị trí việc làm.

Đối với lao động mới tuyển dụng cũng như lao động đang làm việc tại doanh nghiệp thì lý do đào tạo chính là nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ; tiếp đến là do thay đổi/cập nhật công nghệ.

Như đã đề cập trên đây, yêu cầu về năng lực chuyên môn/nghiệp vụ doanh nghiệp rất cao nhưng mức độ đáp ứng của người lao động mới chỉ đáp ứng được khoảng 86%. Do đó, nâng cao năng lực chuyên môn/nghiệp vụ được các doanh nghiệp ưu tiên hàng đầu trong việc tiến hành đào tạo cho người lao động. Thứ tự ưu tiên đào tạo cho lao động đang làm việc tại doanh nghiệp và lao động mới được tuyển dụng cũng khác nhau. (Bảng 1)

**Bảng 1: Lý do doanh nghiệp đào tạo cho lao động (Đơn vị: %)**

Lý do	LĐ đang làm việc tại doanh nghiệp	LĐ mới được tuyển dụng
Nâng cao năng lực chuyên môn/nghiệp vụ	69,31	68,14
Thay đổi/cập nhật công nghệ	35,82	35,28
Tăng cường tự động hóa trong sản xuất - kinh doanh	29,29	29,37
Do thay đổi chiến lược/lĩnh vực sản xuất - kinh doanh	20,82	31,00
Chuyển đổi vị trí việc làm	29,76	29,84
Lao động bị thiếu hụt kỹ năng mềm	19,04	36,60
Workers' lack of soft skills	19,04	36,60

Nguồn: "Điều tra, khảo sát nhu cầu đào tạo về giáo dục nghề nghiệp gắn với việc làm đáp ứng thị trường lao động năm 2020", Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp

Thời gian đào tạo cho lao động đang làm việc tại doanh nghiệp chủ yếu là dưới 1 tháng, đối với lao động mới tuyển dụng thì thường từ 1 đến 3 tháng. (Bảng 2)



Trainee in a Vietnamese construction company  
 Nguồn: iStock/coffeekal

**Bảng 2: Thời gian đào tạo cho lao động (Đơn vị: %)**

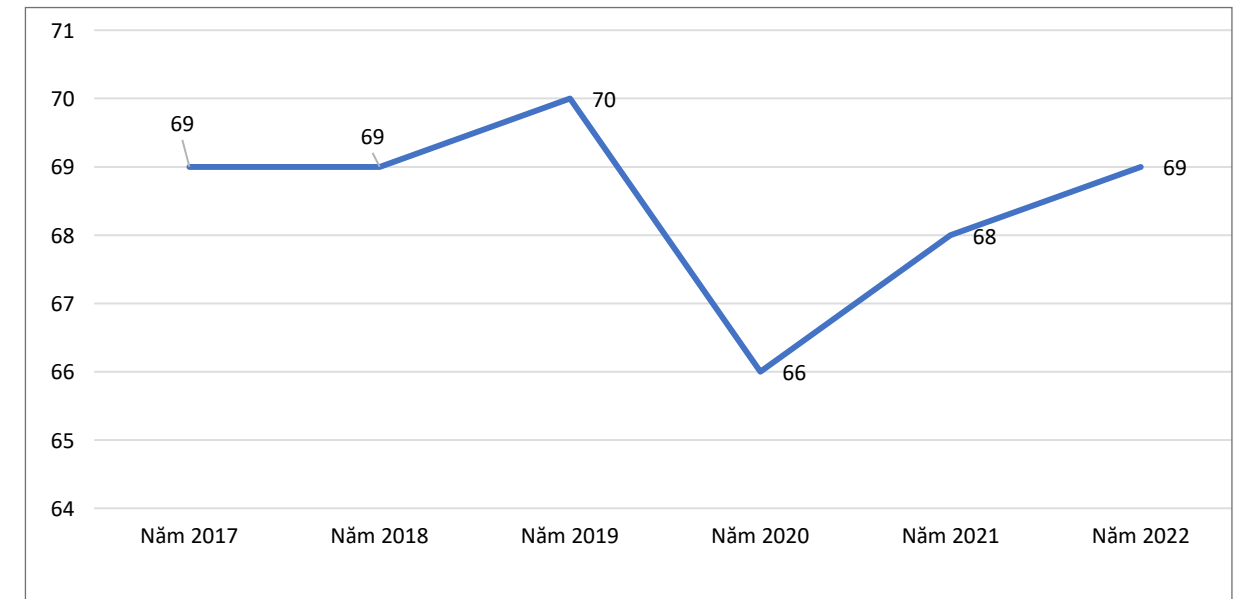
Thời gian đào tạo	Lao động đang làm việc tại doanh nghiệp	Lao động mới được tuyển dụng
1. Dưới 1 tháng	65,89	34,50
2. Từ 1 đến 3 tháng	19,89	38,46
3. Từ 3 đến 6 tháng	10,41	9,09
4. Từ 6 đến 12 tháng	2,56	8,47
5. Trên 12 tháng	3,73	3,03

Nguồn: "Điều tra, khảo sát nhu cầu đào tạo về giáo dục nghề nghiệp gắn với việc làm đáp ứng thị trường lao động năm 2020", Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp

Theo Báo cáo chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) năm 2022 do Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) công bố, Việt Nam đứng thứ 48/132 quốc gia trong bảng xếp hạng đổi mới sáng tạo toàn cầu, giữ vị trí số 2 trong nhóm 36 nền kinh tế thuộc nhóm thu nhập thấp, đứng thứ 10 trong số 17 nền kinh tế Đông Nam Á, Đông Á và Châu Đại Dương.

Với tiêu chí 5.1.2 "Doanh nghiệp có đào tạo chính thức", tiêu chí này đạt 22.2 điểm, xếp hạng thứ 69. (Hình 11)

**Hình 11: Thứ hạng của Việt Nam trong bảng xếp hạng GI (Đơn vị: %)**



Nguồn: Báo cáo chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) năm 2022, Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO)

## 2. Tài liệu tham khảo

Cục Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017, 2018, 2019, 2020): Điều tra "Nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp."

Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới (WIPO) (2022): Báo cáo chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII) năm 2022

Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp (2020): Điều tra, khảo sát nhu cầu đào tạo về giáo dục nghề nghiệp gắn với việc làm đáp ứng thị trường lao động.



**ThS. Phùng Lê Khanh**

Hướng nghiên cứu: Giáo dục nghề nghiệp

Viện Khoa học Giáo dục nghề nghiệp, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp

Email: plkhanh@gmail.com





Lễ tốt nghiệp của nữ sinh Hà Nội  
Nguồn: iStock/Gargolas

## Thách thức đối với giáo dục đại học Việt Nam

● Lại Quốc Khánh

### 1. Giới thiệu

Sau gần 40 năm Đổi mới, Việt Nam, một quốc gia đang phát triển, đã đạt được những thành tựu to lớn và có ý nghĩa lịch sử trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Tổng Bí thư Đảng Cộng sản Việt Nam Nguyễn Phú Trọng đã khẳng định:

“Với những thành tựu to lớn đã đạt được, chúng ta có cơ sở để khẳng định rằng, đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ, tiềm lực, vị thế và uy tín như ngày nay”.

Chẳng hạn, trên phương diện kinh tế, trong bối cảnh kinh tế thế giới đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, lạm phát là mối quan ngại hàng đầu của nhiều nền kinh tế, dấu hiệu suy thoái kinh tế toàn cầu ngày càng rõ nét, nhưng năm 2022, tăng trưởng kinh tế của Việt Nam đã đạt 8,02%, là một kỳ tích mà nhiều quốc gia vốn có thực lực hơn Việt Nam phải mơ ước.

Tuy vậy, Việt Nam vẫn đang phải đối mặt với nhiều thách thức, nhất là nhìn từ góc độ phát triển bền vững. Một trong những thách thức mà Việt Nam phải đối mặt chính là vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030 của Đảng Cộng sản Việt Nam chỉ rõ:

“Chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu.” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021)

Nhu cầu ngày càng lớn, nhưng nguồn cung nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động lại đang thiếu hụt và nghịch lý ở đây là: tỷ lệ học sinh nhập học đại học, cao đẳng của Việt Nam là rất thấp và đang trong xu hướng suy giảm. Theo báo cáo tháng 8/2022 của Ngân hàng Thế giới (World Bank), tỷ lệ nhập học đại học, cao đẳng của học sinh Việt Nam năm 2019 là 28,6%, thuộc nhóm thấp trong khối ASEAN và chỉ bằng một nửa so với bình quân 55,1% của các quốc gia có thu nhập trung bình cao. Theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, năm 2020, số sinh viên tuyển mới là 447.483, giảm 0,95% so với năm 2015.

Vấn đề đặt ra ở đây là, điều gì đang diễn ra với giáo dục đại học Việt Nam và cần có những giải pháp nào cho những vấn đề mà các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam đang phải đối mặt? Bài viết này sẽ góp phần trả lời những câu hỏi nói trên.

## 2. Những thách thức đối với giáo dục đại học Việt Nam

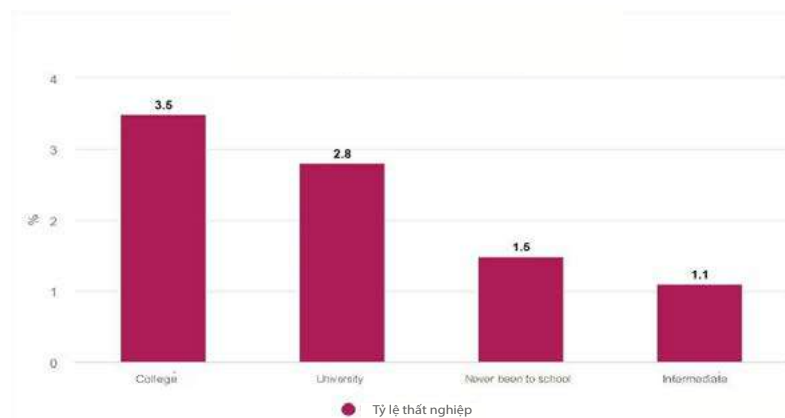
**Đảng và Nhà nước Việt Nam rất coi trọng giáo dục và đào tạo.** Quan điểm: “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu” đã được nêu ra từ khá sớm trong sự nghiệp đổi mới, lần đầu tiên trong Nghị quyết số 04-NQ/TW, ngày 14/01/1993 của Đảng Cộng sản Việt Nam về tiếp tục đổi mới sự nghiệp giáo dục và đào tạo, và luôn được khẳng định từ đó đến nay. Với sự nỗ lực của lãnh đạo đất nước và của toàn xã hội, giáo dục và đào tạo nói chung, giáo dục đại học nói riêng, đã có những bước phát triển đáng ghi nhận. Chẳng hạn, theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố năm 2021, tổng số trường đại học có sự gia tăng trong giai đoạn 2015-2020, từ 223 trường năm học 2015-2016 lên 237 trường năm học 2019-2020. *Số lượng và thành tích xếp hạng quốc tế của một số cơ sở giáo dục đại học Việt Nam cũng có sự cải thiện đáng ghi nhận trong mấy năm gần đây. Theo bảng xếp hạng của QS (Quacquarelli Symonds), năm 2019, lần đầu tiên Việt Nam có đại diện góp mặt. Đến năm 2023, có ba trường đại học của Việt Nam là Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quốc gia Hà Nội và Đại học Duy Tân cùng đứng hạng 801-1000, Đại học Tôn Đức Thắng hạng 1001-1200 và Đại học Bách khoa Hà Nội hạng 1201-1400. Gần nhất, ngày 01/6/2023, Times Higher Education đã công bố bảng xếp hạng THE Impact Ranking 2023, theo đó, Việt Nam có chín trường lọt vào bảng xếp hạng, so với năm 2022 thêm hai trường và Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Duy Tân tăng 200 bậc, xếp vị trí 401-600, v.v.. Tuy vậy, theo đánh giá của các*

*chuyên gia, giáo dục đại học Việt Nam đang tụt hậu ngay trong so sánh với các nước Đông Nam Á và đang đối mặt với nhiều thách thức, trong đó nổi lên mấy thách thức lớn sau đây:*

*Chất lượng giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu về nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thiếu sự gắn kết với thị trường lao động.*

Số lượng các cơ sở đào tạo đại học hiện nay đang tăng lên, song nhìn chung chất lượng đào tạo chưa đảm bảo; vẫn còn tình trạng chạy theo hình thức, hư danh, quảng bá thương hiệu nhà trường sai với thực tế, đánh lừa tâm lý người học. Một số cơ sở giáo dục đại học xuống cấp về cơ sở hạ tầng, thiếu trang thiết bị thực hành; thiếu diện tích mặt bằng, không gian phục vụ cho việc học tập, nghiên cứu, giảng dạy, phải thuê mượn, phân tán ở nhiều địa điểm, cơ sở khác nhau. Một số trường trong diện quy hoạch phải di dời ra khỏi nội đô nhưng chậm thực hiện, gây những xáo trộn, lo lắng trong tâm lý giảng viên, sinh viên. Một số trường đại học được xây dựng với quy mô lớn, được cấp phép đào tạo, tuyển sinh nhưng do thiếu tầm nhìn, thiếu đánh giá thị trường, nhu cầu của người học, thiếu bộ máy, cơ cấu tổ chức nên không thể tuyển sinh, trường bị bỏ hoang, gây lãng phí lớn. Không những vậy, việc thành lập nhiều cơ sở giáo dục đại học, nâng cấp, chuyển đổi các trường cao đẳng lên đại học, thay đổi tên trường, mở rộng ngành nghề, chạy theo số lượng tuyển sinh mà lãng quên việc nâng cao chất lượng đào tạo khiến nhiều trường mất đi uy tín, hình ảnh, không tạo được thiện cảm, niềm tin với xã hội.

Hình 1: Tỷ lệ thất nghiệp theo trình độ



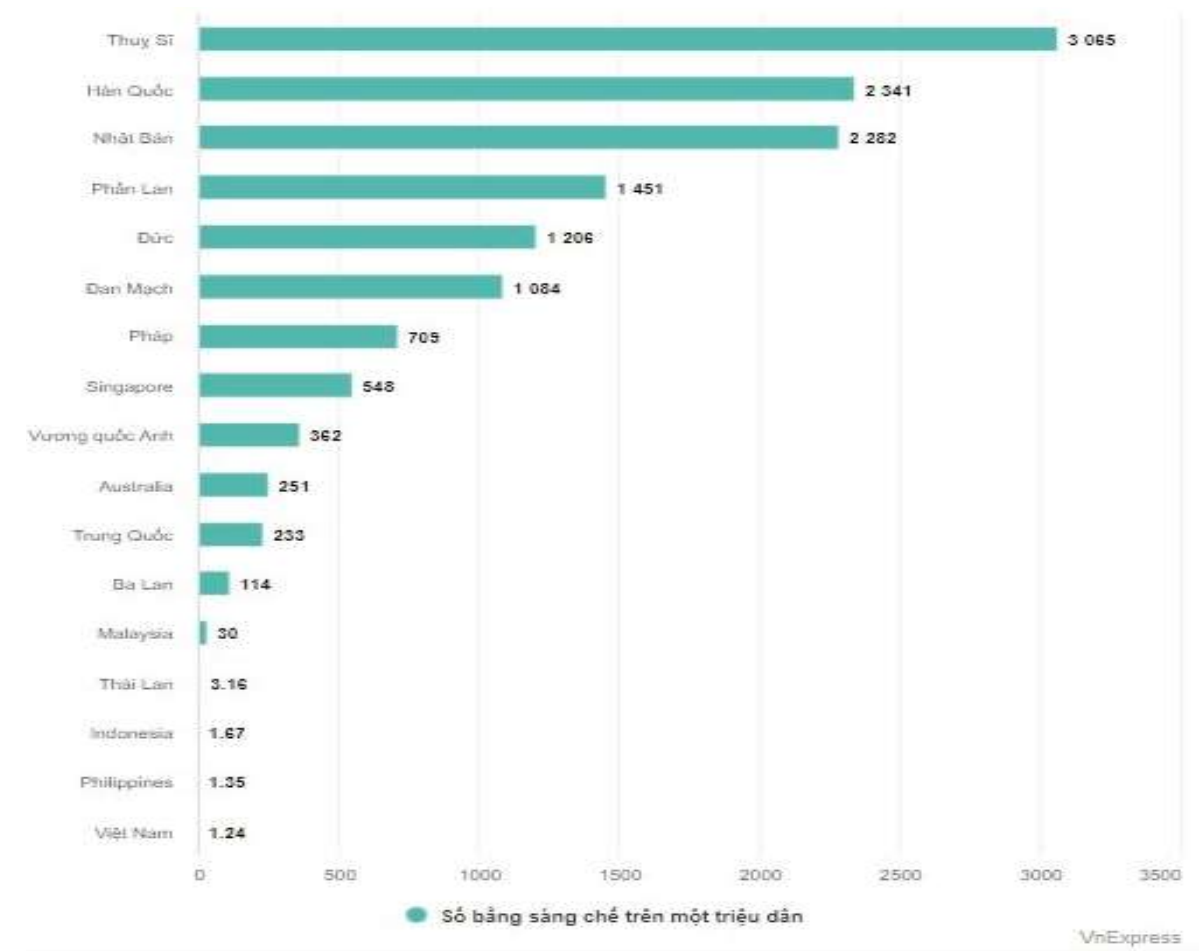
Nguồn: Tổng cục Thống kê 2019

Tình trạng đào tạo không gắn với nhu cầu thực tiễn và đòi hỏi của xã hội dẫn đến sự lãng phí về nguồn nhân lực, tài chính, thời gian, làm chậm nhịp phát triển của xã hội, đồng thời làm phát sinh thêm nhiều vấn đề xã hội khi nhiều sinh viên ra trường không có việc làm hoặc có việc nhưng phải đào tạo lại. Năm 2020, Việt Nam có 225.000 cử nhân, kỹ sư, thạc sĩ tốt nghiệp ra trường nhưng chưa tìm được việc làm, hoặc chấp nhận làm không đúng nghề nghiệp được đào tạo. Số liệu của Tổng cục Thống kê chỉ ra, trong số 1,2 triệu người thất nghiệp, số người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên chiếm 30,8%, tức là khoảng 369.600 người (Tổng cục Thống kê).

Còn theo kết quả khảo sát tại 60 doanh nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ công nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh về *Đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp về chất lượng của sinh viên được đào tạo trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp* (bộ tiêu chí để đánh giá là kiến thức lý thuyết, kỹ năng thực hành, trình độ ngoại ngữ, tác phong làm việc và kỹ năng nghề nghiệp), chỉ có 5% tổng số sinh viên tham gia khảo sát được đánh giá ở mức độ tốt, 15% ở mức khá, 30% ở mức độ trung bình và 40% ở mức độ không đạt (Tran Thi Minh Tuyet 2022).

Tình trạng học nhưng sau khi tốt nghiệp không có việc làm là một trong những nguyên nhân khiến nhiều học sinh sau khi tốt nghiệp trung học phổ thông không muốn học lên đại học mà chọn con đường học nghề, du học, xuất khẩu lao động, lao động tự do. Số lượng sinh viên du học tăng lên đáng kể trong giai đoạn 2011 – 2016. Thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo vào năm 2016 ghi nhận con số 130.000 công dân Việt Nam đang học tập ở nước ngoài cho thấy một tín hiệu rất rõ về sự không hấp dẫn của giáo dục đại học trong nước. Vì thiếu nguồn tuyển sinh đầu vào, vì phải tự chủ tài chính, nhiều trường đã hạ điểm chuẩn, tiến hành nhiều phương thức xét tuyển, thậm chí mời

Hình 2: Số bằng sáng chế trên một triệu dân của một số quốc gia



Nguồn: Ngân hàng Thế giới 2020



gọi người học, nhưng vẫn không đủ chỉ tiêu. Việc chạy theo số lượng, hạ thấp chuẩn đầu vào cộng với tâm lý bất an của giảng viên, khiến cho chất lượng đào tạo có nguy cơ ngày càng suy giảm.

*Dù đã có chuyển biến trong thời gian gần đây nhưng chất lượng và số lượng đội ngũ giảng viên đại học còn chưa cao; môi trường, điều kiện làm việc trong nhiều cơ sở đại học chưa phát huy được năng lực của đội ngũ giảng viên, khó giữ chân giảng viên giỏi.*

Tính đến năm 2020, số lượng giảng viên ở các trường đại học của Việt Nam là 76.600 người (Theo Niên giám Thống kê tính đến tháng 9/2021), trong đó số giảng viên có trình độ tiến sĩ là 21.977 người (chiếm 28,7%), số giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư là 4.865 (chiếm 6,3%). Tỷ lệ này vẫn còn thấp so với mặt bằng chung của giáo dục đại học cả nước và thế giới. Cụ thể:

*“tỷ lệ sinh viên/giảng viên là xấp xỉ 26/1; trong khi đó, ở các nước có nền giáo dục đại học tiên tiến trên thế giới thì tỷ lệ này nằm trong khoảng 15 - 20/1. Cá biệt, Đại học Harvard có tỉ lệ sinh viên/giảng viên là 23/2.” (Doan Nam Chung 2016, 85)*

Thực tế này đặt ra yêu cầu cần thiết phải tiếp tục đẩy mạnh việc nâng cao trình độ của đội ngũ nhà giáo, nhất là đội ngũ giảng viên cốt cán, đầu ngành và cán bộ quản lý của một số cơ sở đào tạo giáo viên. Bên cạnh đó, cùng với xu thế hội nhập quốc tế, số lượng và chất lượng các công trình công bố trên các ấn phẩm khoa học quốc tế đã trở thành thước đo quan trọng về chất lượng giáo dục đại học ở các quốc gia. Tuy nhiên qua thực tế cũng cho thấy, số lượng các công bố quốc tế của các trường đại học ở Việt Nam vẫn còn thua kém nhiều nước trong khu vực. Không những vậy, chỉ số ảnh hưởng của các công trình nghiên cứu khoa học của Việt Nam cũng thấp hơn so với một số nước trong khu vực, như Thái Lan, Malaysia, Singapore. Số bằng sáng chế trên 1 triệu dân, mà một phần trong đó đến từ các cơ sở giáo dục đại học cũng là một thước đo chất lượng giảng viên đại học, và con số đó ở Việt Nam là rất thấp (Thanh Hằng 2022).

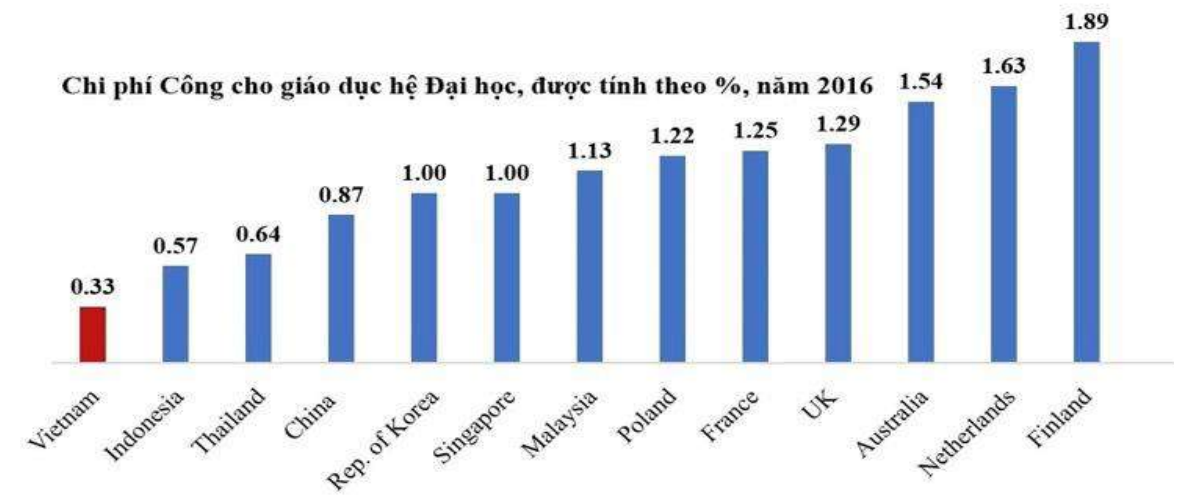
Một trong những thách thức lớn khác của giáo dục đại học hiện nay là môi trường, điều kiện làm việc chưa đảm bảo. Nhiều quy chế, quy định còn cứng nhắc, hành chính hóa, chưa thực sự thông thoáng để giảng viên phát huy hết tài năng, tâm sức cho nghiên cứu, giảng dạy. Chế độ tiền lương, phụ cấp, chính sách ưu đãi cho các giảng viên trẻ tài năng, có nhiều triển vọng trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học hiện chưa tương xứng, còn mang tính cào bằng. Chính sách thu hút, đãi ngộ, bố trí công việc phù hợp cho giảng viên trẻ, có năng lực, trình độ, được đào tạo ở nước ngoài còn nhiều bất cập. Điều này dẫn đến tâm lý chán nản, và tình trạng bỏ việc, dịch chuyển từ khu vực trường công sang trường tư, hoặc sang các lĩnh vực khác, gây sự xáo trộn, lãng phí nguồn tài nguyên chất xám. Theo số liệu báo cáo, năm 2022, “cả nước có 16.000 giáo viên bỏ việc, bình quân cứ 100 nhà giáo thì một người ra khỏi ngành.” (Vo Hai 2022) Hiệu trưởng trường Đại học Tây Nguyên chỉ rõ:

*“việc tuyển dụng tiến sĩ về làm giảng viên của trường cũng không hề dễ dàng, nhất là ở khối ngành sức khỏe. Có trường hợp giảng viên sau khi được trường tạo điều kiện cho đi học tiến sĩ ở nước ngoài về đã xin nghỉ và tìm cơ hội tốt hơn ở một trường đại học thành phố, với mức lương hàng trăm triệu đồng/tháng. Thu nhập tăng thêm của một trường đại học còn phụ thuộc vào tuyển sinh có tốt không. Nếu trường nào có số lượng sinh viên ít thì thu nhập giảng viên càng thấp. Mà thu nhập thấp thì lại càng không thể tuyển được giáo sư, tiến sĩ. Bài toán cứ mãi không có lời giải.” (https://thanhnien.vn)*

Các nguồn lực tài cho sự phát triển của giáo dục đại học đang rất hạn hẹp, không đáp ứng được yêu cầu.

Trước hết, về ngân sách: Mặc dù giáo dục - đào tạo được coi là quốc sách hàng đầu, nhưng đầu tư cho giáo dục nói chung, đầu tư cho giáo dục đại học nói riêng, đang rất thấp. Trong Hội thảo do Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo và một số cơ sở giáo dục đại học tổ chức vào sáng nay 27-11-2020, đại diện WB đã chỉ rõ: Việt Nam phân bổ nguồn lực công hơn 5% GDP cho giáo dục, tuy nhiên trong đó, mức đầu tư cho giáo dục đại học của Việt Nam hiện rất thấp, chỉ chiếm 0,33% (trong tổng số 6.1% Chính phủ đầu tư cho giáo dục và đào tạo). Trong khi đó, ở các nước, tỷ lệ này cao hơn nhiều (Thanh Hùng, Nguyệt Linh 2020).

**Hình 3: Chi phí công cho Giáo dục hệ Đại học, tính theo %, năm 2016**



Nguồn: vietnamnet

Gần đây, trong Hội thảo khoa học quốc gia do Hiệp hội Các trường đại học, cao đẳng Việt Nam phối hợp với Trường Đại học Cần Thơ tổ chức vào ngày 12/5, số liệu của Bộ Tài chính đã được dẫn ra, theo đó: Tổng ngân sách nhà nước chi cho giáo dục nói chung là 5-6 % GDP, nhưng ngân sách nhà nước chi cho giáo dục đại học chỉ chiếm 0,27% GDP (Phạm Minh 2023).

Với mức đầu tư ngân sách như thế, các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam khó lòng tạo đột phá trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Về tự chủ đại học: Tự chủ đại học là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước Việt Nam. Chủ trương này đã được thể chế hóa thành các quy định, hướng dẫn khá đầy đủ. Nhận thức của các bên có liên quan về tự chủ đại học cũng đã có nhiều chuyển biến tích cực. Việc một số cơ sở giáo dục đại học đi tiên phong trong tự chủ đại học thu được thành tựu đã góp phần tạo động lực và niềm tin để chủ trương này lan tỏa rộng rãi. Nếu năm 2014, khi Chính phủ đã ban hành Nghị định số 77/NQ-CP, ngày 24/10/2014, *Về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014 - 2017*, chỉ có bốn trường đại học áp dụng là đại học Kinh tế Quốc dân, đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, đại học Ngoại thương và Đại học Hà Nội, thì đến cuối năm 2022, đã có 154/170 cơ sở giáo dục đại học công lập đã thành lập hội đồng trường và đi vào

hoạt động, đạt tỷ lệ 90,6%, trong đó, có 36/36 cơ sở giáo dục đại học công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo đã thành lập hội đồng trường. Các trường trực thuộc các bộ, ngành, địa phương thành lập hội đồng trường đạt tỷ lệ 91,18%; 142/232 trường đại học đủ điều kiện tự chủ theo quy định của Luật số 34/2018/QH14; 32,7% trường đại học tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư; 13,7% trường đảm bảo chi thường xuyên. Tổng thu của các cơ sở giáo dục đại học tự chủ tăng rõ rệt. Thu nhập bình quân tăng 20,8% đối với giảng viên và 18,7% đối với cán bộ quản lý (Đỗ Đức Hồng Hà 2022).

Tuy nhiên, không ít vấn đề đã nảy sinh, chẳng hạn nhận thức của xã hội, của các cơ quan, cơ sở giáo dục đại học về tự chủ đại học còn nhiều hạn chế; sự phân định về vai trò, trách nhiệm của đảng ủy, hội đồng trường và ban giám hiệu trong các cơ sở giáo dục đại học chưa rõ ràng, dẫn đến chông chéo chức năng, nhiệm vụ, thậm chí có nơi nảy sinh mâu thuẫn, bè phái, v.v.. Những vấn đề đó đã làm chậm tiến độ, hạn chế hiệu quả của tự chủ đại học, dẫn tới việc huy động nguồn lực xã hội cho phát triển giáo dục đại học chưa được như kỳ vọng.

Về mối quan hệ giữa các cơ sở giáo dục đại học với doanh nghiệp: Đây là một kênh quan hệ rất quan trọng khả dĩ giúp các cơ sở giáo dục đại học có được nhiều nguồn lực cho sự phát triển, trong đó có nguồn lực tài chính. Tuy nhiên, mặc dù đã có những chuyển



Ảnh 1: Khách mời tham dự Hội nghị xúc tiến đầu tư của Đại học Quốc gia Hà Nội ngày 10/12/2022.

Nguồn: Đại học Quốc gia Hà Nội.

biến tích cực bước đầu, nhưng mối quan hệ này vẫn còn mờ nhạt ở Việt Nam. Trong Báo cáo được đưa ra tại Phiên họp thứ nhất của Ủy ban về giáo dục và phát triển nhân lực thuộc Hội đồng Quốc gia về phát triển bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh sáng 18-8-2022, nhiều số liệu liên quan đến quan hệ giữa cơ sở giáo dục đại học với doanh nghiệp đã được Bộ Giáo dục và Đào tạo công bố: Báo cáo của khoảng 50% cơ sở giáo dục đại học (tháng 6-2021) cho thấy, có đến 93,3% các trường đại học có hợp tác với doanh nghiệp; Về phía doanh nghiệp, 6.126 doanh nghiệp có hợp tác với 135 cơ sở giáo dục đại học, đạt tỉ lệ trung bình là 60 doanh nghiệp/cơ sở đào tạo. Những con số đó có vẻ ấn tượng! Tuy nhiên, Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng chỉ rõ, nội dung hợp tác giữa cơ sở giáo dục đào tạo với doanh nghiệp chủ yếu là: đưa sinh viên đến doanh nghiệp kiến tập/thực tập; doanh nghiệp tài trợ trao học bổng sinh viên, tổ chức ngày hội việc làm và tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp; tham gia góp ý cho chương trình đào tạo, tham gia giảng dạy (Trung tâm Truyền thông Giáo dục 2022). Như vậy, có thể thấy, chất lượng và hiệu quả hợp tác

giữa các cơ sở giáo dục đại học với doanh nghiệp chưa cao. Các cơ sở giáo dục đại học chưa thực sự thu hút được nhiều nguồn lực, trong đó có nguồn lực tài chính, từ phía doanh nghiệp cho sự phát triển, và doanh nghiệp cũng chưa thực sự coi các cơ sở giáo dục đại học là nguồn cung cấp nhân lực chất lượng cao phục vụ nhu cầu phát triển doanh nghiệp.

*Giáo dục đại học Việt Nam tương đối “khép kín”, chưa tạo được mối liên kết trong nước và quốc tế.*

Ở trong nước, mặc dù được đặt dưới sự quản lý chung của Bộ Giáo dục và Đào tạo nhưng trên thực tế khả năng liên thông kiến thức giữa các cơ sở giáo dục đại học vẫn còn hạn chế. Việc công nhận tín chỉ, trao đổi người học giữa các cơ sở giáo dục đại học trong nước còn nhiều hạn chế, vì thế người học gặp nhiều khó khăn trong việc học tập đa trường, liên trường, còn các cơ sở giáo dục đại học thì khó có thể liên kết sử dụng các nguồn lực chung, trong đó có nguồn lực giảng viên chất lượng cao. Việc liên thông kiến thức giữa cơ sở giáo dục đại học trong nước với các cơ sở giáo dục đại học nước ngoài lại càng khó khăn do có sự khác biệt về mục tiêu, nội dung và phương pháp đào tạo (trừ các chương trình liên kết quốc tế theo thỏa thuận) và nhiều nguyên nhân khác. Hiện nay, nhiều nước trên thế giới chưa công nhận văn bằng giáo dục đại học do Việt Nam cấp. Điều này buộc nhiều sinh viên trong nước khi có mong muốn học lên các chương trình nâng cao của nước ngoài phải học lại từ đầu. Như thế, sức hấp dẫn của các cơ sở giáo dục đại học trong nước sẽ suy giảm, đồng thời, việc nâng cao chất lượng đào tạo gắn với hợp tác quốc tế của các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam cũng sẽ bị hạn chế.

### 3. Một số giải pháp

Để giáo dục đại học Việt Nam có thể vượt qua những thách thức nêu trên, có thể đề xuất một số giải pháp như sau:

*Một là*, các cơ sở giáo dục đại học cần ưu tiên và nỗ lực nâng cao chất lượng đào tạo của đơn vị. Cần ưu tiên đầu tư cho con người, đặc biệt là cho các chuyên gia đầu ngành, các giảng viên chất lượng cao, từ môi trường, điều kiện làm việc, đến các cơ hội phát huy và phát triển năng lực chuyên môn, và đến các chính sách

đãi ngộ về thu nhập. Có chính sách tăng cường thu hút giảng viên trình độ cao từ trường ngoài, nước ngoài về giảng dạy tại trường theo chế độ cơ hữu, thỉnh giảng, chuyên gia. Đẩy mạnh phát triển các nhóm nghiên cứu mạnh, các trung tâm nghiên cứu trọng điểm, v.v..

Cùng với đó, cần đổi mới mạnh mẽ nội dung chương trình và phương pháp dạy học theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế. Nội dung chương trình và giáo trình cần được tổ chức xây dựng và triển khai theo hướng mở (đa ngành, liên ngành; cho phép cập nhật thường xuyên về kiến thức trong và ngoài nước; sử dụng giáo trình, học liệu từ các cơ sở giáo dục đại học chất lượng cao trong nước hoặc cơ sở giáo dục đại học nước ngoài có uy tín một cách linh hoạt, v.v.), nội dung giảng dạy phải theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực của người học, bám sát và đáp ứng yêu cầu của lĩnh vực hoạt động mà xã hội cần và người học đang theo đuổi; tinh gọn nội dung lý thuyết, mở rộng và tăng cường các nội dung thực hành, ứng dụng, v.v.. Về phương pháp, tăng cường áp dụng các phương pháp dạy học hiện đại. Cố gắng đầu tư để phát triển các không gian đổi mới sáng tạo, thực hành, thực tập; các phòng thí nghiệm, các “vườn ươm” nhà khoa học trẻ, v.v..

Ngoài ra, các trường cần thực hiện tốt công tác bảo đảm chất lượng, đẩy mạnh kiểm định các chương trình đào tạo, phát triển mảng công nghệ thông tin, chuyển đổi số, truyền thông và quản trị thương hiệu của trường, nâng cao chất lượng công tác chăm sóc người học, hỗ trợ tìm kiếm việc làm cho sinh viên tốt nghiệp, v.v., để ngày càng thu hút được người học, làm cho người học sẵn sàng trả chi phí cao để có được dịch vụ giáo dục - đào tạo tốt nhất cũng như có được cơ hội việc làm tốt nhất sau tốt nghiệp, đồng thời có chính sách đảm bảo quyền lợi học tập cho sinh viên có hoàn cảnh có khăn.

*Hai là*, tăng cường huy động các nguồn lực đầu tư phát triển cơ sở giáo dục đại học. Tiếp tục hoàn thiện khung khổ thể chế, đổi mới công tác quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục đại học đồng thời tạo các động lực thúc đẩy mạnh mẽ quá trình tự chủ đại học. Bên cạnh đó, cần có mô hình tổ chức các cơ sở giáo dục đại học phù hợp với từng loại hình công lập, dân lập, có vốn đầu tư nước ngoài, v.v.. Nghiên cứu mô hình cơ sở giáo dục đại học của các tổ chức tôn giáo có đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu học tập của những người theo đạo.



Tăng đầu tư ngân sách cho giáo dục đại học. Đây là bài học kinh nghiệm thành công của rất nhiều quốc gia. Giáo dục - đào tạo có vai trò vô cùng quan trọng đối với mỗi quốc gia. Vì thế, không thể đẩy hết trách nhiệm đầu tư cho giáo dục đại học sang phía xã hội. Nhà nước cần sắp xếp các nguồn lực để tăng ngân sách đầu tư kết hợp với việc lựa chọn ưu tiên đầu tư, chẳng hạn cho các nền tảng tài nguyên dùng chung của các cơ sở giáo dục đại học, cho các lĩnh vực khoa học cơ bản khó tuyển sinh nhưng là nền tảng của các lĩnh vực khoa học, cho các ngành đào tạo mà nhà nước nói riêng, hệ thống chính trị nói chung đang cần có nhân lực chất lượng cao, v.v.. Tăng ngân sách và có phương án đầu tư có trọng tâm, trọng điểm, tránh dàn trải, sẽ là một cú hích lớn thúc đẩy các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam vượt qua cái bẫy thu nhập trung bình thấp, có được những bước phát triển như kỳ vọng.

Ngoài ra, tiếp tục đẩy mạnh tuyên truyền, xây dựng cơ chế, chính sách, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho sự liên kết giữa cơ sở giáo dục đào tạo với doanh nghiệp. Đây vẫn phải được coi là một giải pháp căn bản và lâu dài, có khả năng phát huy tính chủ động, năng động và cơ chế tự điều chỉnh của xã hội, nhằm tối ưu hóa các nguồn lực xã hội cho phát triển giáo dục đại học.

Ba là, nhà nước dành sự quan tâm cần thiết và có giải pháp về thể chế để tháo gỡ những vướng mắc trong việc gia tăng liên kết giữa các cơ sở giáo dục đại học trong nước. Đối với một quốc gia đang phát triển như Việt Nam, khi nguồn lực của các cơ sở giáo dục đại học trong nước còn nhiều hạn chế, thì sự liên kết chắc chắn sẽ là giải pháp hữu ích để tối đa hóa hiệu quả các nguồn lực giáo dục đại học của quốc gia, từ con người đến cơ sở vật chất, trang thiết bị, v.v.. Ngoài ra, nhà nước cũng có trách nhiệm trong việc tháo gỡ các rào cản pháp lý quốc tế (chẳng hạn như việc tham gia Công ước năm 1983 về công nhận học thuật và văn bằng giáo dục đại học ở Khu vực Châu Á-Thái Bình Dương, gọi tắt là Công ước Tokyo 2011), những rào cản pháp lý trong nước, đồng thời tạo cơ chế hỗ trợ kết nối quốc tế cho các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Nhu cầu và năng lực liên kết trong nước và quốc tế của các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam có đủ, nhưng vấn đề quan trọng nhất chính là các rào cản, và vì thế, vai trò và trách nhiệm của nhà nước Việt Nam trong bối cảnh này là rất quan trọng.

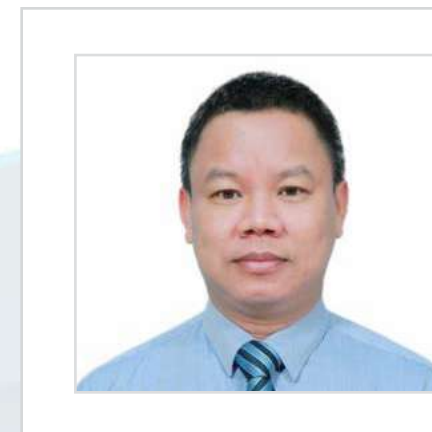
Frank H. T. Rhodes, một trong những tiếng nói có tầm ảnh hưởng và tạo nhiều cảm hứng nhất trong số các nhà lãnh đạo giáo dục đương đại - đã viết trong công trình nổi tiếng của ông: *Tạo dựng tương lai - Vai trò của các Viện đại học Hoa Kỳ* như sau:

“Trong một thiên niên kỷ mà tri thức đã trở thành một loại vốn kinh tế mới, các viện đại học - các nhà cung cấp tri thức truyền thống - đối mặt với những thách thức vô cùng to lớn mà họ phải thích nghi lẫn những cơ hội vô cùng to lớn mà họ phải nắm bắt.” (Rhodes 2009, 19)

Giáo dục đại học Việt Nam đang đứng trước nhiều thách thức, nhưng cũng không ít cơ hội để phát triển. Cái cần nhất lúc này chính là hướng đi đúng đắn, khát vọng phát triển mãnh liệt và quyết tâm chính trị cao, vì một nền giáo dục nói chung, nền giáo dục đại học nói riêng phát triển, đóng góp xứng đáng cho “một nước Việt Nam phồn vinh, hạnh phúc, cùng tiến bước, sánh vai với các cường quốc năm châu, thực hiện thành công tâm nguyện của Chủ tịch Hồ Chí Minh vĩ đại và ước vọng của toàn dân tộc ta.” (Đảng Cộng sản Việt Nam 2021a)

## 4. Tài liệu tham khảo

- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021): Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030. Báo điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 22/3/2021.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021a): Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Báo điện tử của Đảng Cộng sản Việt Nam, ngày 23/3/2021.
- Đoàn Nam Chung (2016): Đội ngũ trí thức ngành giáo dục ở Việt Nam hiện nay. Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, số 9 (106).
- Đỗ Đức Hồng Hà (2022): Một số vấn đề đặt ra trong thực hiện tự chủ đại học. Tạp chí điện tử Tuyengiao.vn, ngày 28/11/2022.
- Mỹ Quỳnh (2022): Lương 6 triệu đồng/tháng, tiến sĩ có ý định nghỉ việc. Báo điện tử Thanh niên.vn, ngày 28/10/2022.
- Phạm Minh (2023): Ngân sách đầu tư cho giáo dục đại học thấp, tự chủ nhưng thực tế các trường phải tự lo. Báo điện tử Giaoduc.net.vn, ngày 13/05/2023.
- Rhodes F.H.T. (2009): *Tạo dựng tương lai - Vai trò của các Viện đại học Hoa Kỳ*. Nxb. VHSG, Tp. Hồ Chí Minh.
- Tổng cục Thống kê: Lao động và việc làm. Cổng thông tin điện tử của Tổng cục Thống kê.
- Thanh Hằng (2022): Cử nhân đại học thất nghiệp nhiều hơn trung cấp. Báo điện tử VnExpress.net, ngày 09/8/2022.
- Thanh Hùng - Nguyệt Linh (2020): Đầu tư cho giáo dục đại học ở Việt Nam rất thấp. Báo điện tử Vietnamnet.vn, ngày 27/11/2020.
- Trần Thị Minh Tuyết (2022): Đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam: Thực trạng và giải pháp. Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 21/5/2022.
- Trung tâm Truyền thông Giáo dục (2022): Đề xuất chính sách hỗ trợ, thúc đẩy hợp tác đại học - doanh nghiệp. Cổng thông tin điện tử của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ngày 18/08/2022.
- Võ Hải (2022): 16.000 giáo viên bỏ việc trong năm 2022. Báo điện tử Vietnamnet.vn, ngày 30/9/2022.



**PGS. TS. Lại Quốc Khánh**

Phó Hiệu Trưởng

Trưởng Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,  
Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: khanh.lq.ussh@gmail.com



Chân dung chủ quán cà phê đứng sau quầy  
Nguồn: iStock/alvarez

## Người lao động việt nam đi làm việc ở nước ngoài

● Nguyễn Tuấn Anh

### 1. Dẫn nhập

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài không chỉ mang lại lợi ích kinh tế cho bản thân họ và gia đình của họ mà còn có tác động tích cực đến phát triển kinh tế và xã hội của đất nước. Trước hết, người lao động đi làm việc ở nước ngoài thường có nguồn thu nhập cao và ổn định. Nhờ thu nhập cao và ổn định, người lao động có thể cải thiện điều kiện sống, trang trải các chi phí gia đình, gửi tiền về quê hương và đầu tư vào các nguồn lực khác nhau.

Người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn góp phần phát triển kinh tế của Việt Nam. Người lao động ra nước ngoài làm việc giúp giảm áp lực thất nghiệp và tăng cơ hội việc làm cho người dân. Đồng thời, nguồn thu nhập từ việc làm ở nước ngoài của người lao động cũng góp phần tăng cường dòng vốn ngoại tệ cho đất nước. Thêm nữa, những người lao động ở nước ngoài khi trở về nước thường mang theo kiến thức, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng quản lý mà họ học hỏi được. Họ có thể chia sẻ những kiến thức, kỹ năng này với các lao động khác và đóng góp vào việc nâng cao chất lượng lao động và sản xuất trong nước. Ngoài ra, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài còn giúp mở rộng mối quan hệ đối tác và hợp tác kinh tế với các quốc gia khác. Qua quá trình làm việc và sinh sống trong môi trường đa quốc gia, người lao động Việt Nam có cơ hội xây dựng mạng lưới quan hệ và kết nối với các nhà đầu tư, doanh nghiệp, và chuyên gia quốc tế. Điều này không chỉ tạo ra cơ hội mới cho các hoạt động thương mại và đầu tư, mà còn thúc đẩy sự hợp tác song phương trong lĩnh vực giáo dục, khoa học, văn hóa và công nghệ.

Cho đến nay, nhiều nghiên cứu, báo cáo liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và hoạt động xuất khẩu lao động hay hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được thực hiện bởi các nhà khoa học, các cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước (ILO 2015; Phạm Anh Thắng 2023; Tống Văn Bằng 2020; Vũ Thị Cúc 2022). Những công trình này góp phần mở rộng sự hiểu biết về chủ trương, chính sách, luật pháp liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong các giai đoạn khác nhau. Đồng thời, các nghiên cứu về chủ đề này còn phản ánh thực trạng người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài cũng như những vấn đề đặt ra liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Mặc dù vậy, việc tiếp tục có các nghiên cứu, báo cáo về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là thực sự cần thiết, nhằm mở rộng sự hiểu biết cập nhật về một trong những lĩnh vực quan trọng của tiến trình phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam hiện nay và trong thời gian tới.





Do thiếu công nhân lành nghề trong ngành xây dựng của Đức, thanh niên Việt Nam đang được đào tạo để sang Đức làm việc.  
 Nguồn: <https://bau-bildung.de/international-projects/vietnam/placement-of-vietnamese-specialists-in-construction-training>

## 2. Tổng quan chủ trương, chính sách, luật pháp về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Ngay từ năm 1980, Chính phủ đã ban hành Quyết định số 46-CP về việc đưa công nhân và cán bộ đi bồi dưỡng nâng cao trình độ và làm việc có thời hạn tại các nước xã hội chủ nghĩa. Quyết định này khẳng định:

“Hội đồng Chính phủ chủ trương đưa một bộ phận công nhân và cán bộ đang công tác ở các xí nghiệp, cơ quan Nhà nước sang các nước xã hội chủ nghĩa nhằm mục đích bồi dưỡng nâng cao tay nghề, nâng cao trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ, quản lý, đồng thời làm việc có thời hạn trong các cơ sở kinh tế của các nước đó, nhằm đáp ứng tốt nhu cầu đào tạo lao động của nước ta, vừa giúp các nước anh em khắc phục một phần khó khăn về lao động, trên tinh thần hợp tác xã hội chủ nghĩa giữa các thành viên trong Hội đồng tương trợ kinh tế” (Hội đồng Chính phủ 1980b).

Cũng trong năm 1980, Chính phủ tiếp tục ban hành Nghị quyết của Hội đồng Chính phủ số 362-CP về việc hợp tác sử dụng lao động với các nước xã hội chủ nghĩa. Nghị quyết này nhấn mạnh:

“Nước ta mở rộng việc hợp tác sử dụng lao động với Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa anh em khác trên nguyên tắc hai bên cùng có lợi, bằng nhiều hình thức và nhằm các mục đích sau đây: 1/Giải quyết công ăn việc làm cho một bộ phận thanh niên ta; 2/Thông qua hợp tác sử dụng lao động, nhờ các nước anh em đào tạo giúp ta một đội ngũ lao động có tay nghề vững, đáp ứng được yêu cầu phát triển nền kinh tế nước ta sau này” (Hội đồng Chính phủ 1980a).

Như vậy, ngay từ năm 1980, đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã rất được quan tâm.

Đến năm 1998 Hội đồng Bộ trưởng ban hành Chỉ thị về việc mở rộng hợp tác lao động và chuyên gia với nước ngoài. Chỉ thị này khẳng định:

“Mở rộng hợp tác lao động và chuyên gia với nước ngoài là một nhiệm vụ kinh tế quan trọng có ý nghĩa chiến lược lâu dài. Chủ trương của ta là hợp tác rộng rãi với các nước có yêu cầu hợp tác với ta, với quy mô ngày càng lớn theo đúng đường lối đối ngoại của Đảng và Nhà nước, trước hết là với Liên Xô và các nước xã hội chủ nghĩa; chú ý phát triển quan hệ hợp tác với các nước Trung Đông và Châu Phi” (Hội đồng Bộ trưởng 1998).

Như vậy, nếu như năm 1980 Nghị quyết của Chính phủ chỉ nhấn mạnh đưa người lao động đi làm việc ở các nước xã hội chủ nghĩa thì đến năm 1988, Chỉ thị của Hội đồng Bộ trưởng đã khẳng định hợp tác rộng rãi với các nước. Điểm quan trọng nữa là chỉ thị này chỉ đạo thành lập các tổ chức kinh tế làm dịch vụ việc làm ngoài nước:

“cần tổ chức dịch vụ hợp tác lao động và chuyên gia do các công ty hoặc tổ chức kinh tế thích hợp của các ngành có tư cách pháp nhân, hoạt động theo nguyên tắc hạch toán kinh doanh, tự chịu trách nhiệm về tài chính; các tổ chức này cùng với người lao động ký kết hợp đồng, chịu trách nhiệm đưa người lao động đi làm việc và giúp đỡ, tạo điều kiện cho họ tìm công ăn việc làm khi về nước.” (Hội đồng Bộ trưởng 1988)

Đây là một dấu mốc quan trọng đối với việc đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Với tầm quan trọng của xuất khẩu lao động đối với đất nước, ngày 22 tháng 09 năm 1998 Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 41-CT/TW về xuất khẩu lao động và chuyên gia. Chỉ thị khẳng định:

“Xuất khẩu lao động và chuyên gia là một hoạt động kinh tế - xã hội góp phần phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm, tạo thu nhập và nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động, tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước và tăng cường quan hệ hợp tác quốc tế giữa nước ta với các nước” (Bộ Chính trị 1998).

Chỉ thị này cũng đề ra các chủ trương quan trọng. Cụ thể là:

“a) Cùng với giải quyết việc làm trong nước là chính thì xuất khẩu lao động và chuyên gia là một chiến lược quan trọng, lâu dài, góp phần xây dựng đội ngũ lao động cho công cuộc xây dựng đất nước trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá; là một bộ phận của hợp tác quốc tế, góp phần củng cố quan hệ hữu nghị, hợp tác lâu dài với các nước. b) Xuất khẩu lao động và chuyên gia phải được mở rộng và đa dạng hoá hình thức, thị trường xuất khẩu lao động, phù hợp với cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, đáp ứng nhu cầu của nước ngoài về số lượng, trình độ và ngành nghề. Xuất khẩu lao động và chuyên gia một mặt phải đảm bảo sức cạnh tranh trên cơ sở tăng cường đào tạo lực lượng lao động kỹ thuật và chuyên gia nâng dần tỉ trọng lao động xuất khẩu có chất lượng cao trong tổng số lao động xuất khẩu và nâng cao trình độ quản lý của các đơn vị xuất khẩu lao động; mặt khác phải chăm lo và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo pháp luật của nước ta và nước mà người lao động sống và làm việc” (Bộ Chính trị 1998).

Đến năm 2012, trên cơ sở tổng kết quá trình triển khai Chỉ thị số 41-CT-TW, Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 16-CT/TW *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*. Chỉ thị này đã xác định:

“Việc đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài nhằm giải quyết việc làm, tạo thu nhập, phân công lại lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tăng nguồn thu ngoại tệ và góp phần phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế” (Trích lại từ: Phạm Anh Thắng 2023).

Trên cơ sở tổng kết 10 năm triển khai thực hiện Chỉ thị số 16-CT/TW, ngày 12 tháng 12 năm 2022, Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 20-CT/TW *Về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong tình hình mới*. Chỉ thị đã “Xác định công tác đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài là góp phần phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, nhất là lao động ở nông thôn, địa bàn đặc biệt khó khăn; quảng bá văn hoá, hình ảnh tốt đẹp của đất nước, con người Việt Nam ra thế giới; đồng thời là cơ hội học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến và tác phong làm việc chuyên nghiệp cho lao động Việt Nam, góp phần tạo nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi về nước (Ban Chấp hành Trung ương 2022). Như vậy, những văn bản quan trọng của Đảng đã chỉ đạo, khuyến khích, tạo điều kiện cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và nhấn mạnh việc chăm lo, bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Đối với hệ thống các văn bản pháp luật về người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, hệ thống này đã từng bước được hoàn thiện, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động, doanh nghiệp tham gia hoạt động xuất khẩu lao động và hội nhập vào thị trường lao động khu vực và quốc tế. Đáng chú ý là “Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” được Quốc hội ban hành năm 2006 (Quốc hội 2006). Đây là một văn bản pháp lý quan trọng quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và các tổ chức, cá nhân có liên quan.

Trong bối cảnh mới, đến năm 2020, *Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng* được Quốc hội ban hành và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2022. Luật này thay thế Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng





Bóc lột trong Tiệm làm móng. Một bộ phim tài liệu Đức.

Nguồn: Screenshot documentary Funk (public German channel) on Exploitation in the Nail Studio

năm 2006 (Quốc hội 2020). Điều 4 của “Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng” năm 2020 quy định:

“Khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; phát huy và sử dụng hiệu quả nguồn lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về”; “Bảo hộ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân Việt Nam trong lĩnh vực người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”; “Mở rộng hợp tác quốc tế trong hoạt động phát triển thị trường lao động mới, an toàn, việc làm có thu nhập cao, ngành, nghề, công việc cụ thể giúp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng”; “Bảo đảm bình đẳng giới, cơ hội việc làm, không phân biệt đối xử trong tuyển chọn, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; có biện pháp hỗ trợ bảo vệ người lao động Việt Nam ở nước ngoài phù hợp với các đặc điểm về giới”; “Hỗ trợ hòa nhập xã hội và tham gia thị trường lao động sau khi về nước” (Quốc hội 2020).

Cùng với Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng được ban hành năm 2006 và năm 2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 38/2020/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Chính phủ 2020a). Thêm nữa, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 28/2020/NĐ-CP về xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (Chính phủ 2020b). Những văn bản này và nhiều văn bản pháp luật khác đã tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

### 3. Thực trạng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Người lao động Việt Nam có nhiều cách thức khác nhau để đi làm việc ở nước ngoài. Một nghiên cứu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) chỉ ra rằng các hình thức đi làm việc ở nước ngoài của người lao động Việt Nam ngày càng đa dạng và phức tạp. Số lượng người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc và số lượng thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam ngày càng tăng lên (ILO 2015). Đáng lưu ý là số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài bằng cách “tự đi” hoặc “không chính thức” ngày càng lớn (ILO 2015). Trên thực tế, bộ phận lớn lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài thông qua các chương trình đưa người lao động đi làm việc tại nước ngoài. Một số chương trình quan trọng đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài hiện nay bao gồm:

- Chương trình đưa người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc (Chương trình EPS);
- Chương trình đưa thực tập sinh đi thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản (Chương trình IM Japan);
- Chương trình đưa người lao động Việt Nam sang học tập và làm việc trong ngành điều dưỡng tại Cộng hòa Liên bang Đức;
- Chương trình đưa hộ lý đi thực tập tại Nhật Bản theo thỏa thuận với Hiệp hội chăm sóc y tế OSAKA;
- Chương trình tuyển mộ trực tiếp lao động đi làm việc tại Đài Loan (Trung tâm lao động ngoài nước 2022).

Liên quan đến tổ chức, doanh nghiệp làm dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, quy mô tổ chức, doanh nghiệp đã tăng nhanh qua các năm. Tính đến năm 2022, Việt Nam có 451 tổ chức, doanh nghiệp làm dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (Văn Toán 2022). Liên quan đến thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam, tính đến nay, hơn 40 thị trường tiếp nhận người lao động Việt Nam. Trong đó, nhiều quốc gia tiếp nhận lao động Việt Nam là những quốc gia có thu nhập cao, điều kiện làm việc tốt, chẳng hạn như Đức, Ba Lan, Séc... Bên cạnh đó, nhiều quốc gia có số lượng lớn lao động Việt Nam đến làm việc trong những năm qua như Hàn Quốc, Nhật Bản... (Phạm Anh Thắng 2023).

Hiện tại lao động Việt Nam đã đi làm việc ở rất nhiều quốc gia trên thế giới. Trong năm 2022, tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là 142.779 lao

động, trong đó có 48.835 lao động nữ. Trong số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài năm 2022 có 67.295 lao động (29.741 lao động nữ) đến làm việc ở Nhật Bản; 58.598 lao động (17.689 lao động nữ) đến làm việc ở Đài Loan; 9.968 lao động (454 lao động nữ) đến làm việc ở Hàn Quốc; 1.822 lao động (02 lao động nữ) đến làm việc ở Singapore (Cục quản lý lao động ngoài nước 2022).

Ngoài ra, một số các quốc gia khác cũng có số lượng nhất định lao động Việt Nam đến làm việc trong năm 2020 bao gồm:

- Trung Quốc: 910 lao động nam;
- Hungary: 775 lao động (325 lao động nữ);
- Rumania: 721 lao động (155 lao động nữ);
- Ba Lan: 494 lao động (86 lao động nữ);
- Liên bang Nga: 467 lao động (20 lao động nữ);
- Malaysia: 399 lao động (298 lao động nữ).

Bên cạnh đó, một bộ phận nhất định lao động Việt Nam cũng đến làm việc ở nhiều quốc gia khác (Cục quản lý lao động ngoài nước 2022).

Trong giai đoạn từ 2013-2021, Việt Nam đã đưa được gần 1 triệu lao động đi làm việc ở nước ngoài (Thành Đức 2023). Số lượng người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài từ năm 2014 đã vượt qua con số 100.000 người/năm (Thành Đức 2023). Năm 2023, dự kiến có khoảng 110.000 lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (Nhật Dương 2023). Trong đó, quý I năm 2023, tổng số lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là 37.923 lao động (Phạm Anh Thắng 2023).

Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Các lĩnh vực chủ yếu mà người lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài bao gồm sản xuất chế tạo như cơ khí, dệt may, giày da, lắp ráp điện tử...; xây dựng, nông nghiệp, thủy sản, dịch vụ bao gồm chăm sóc người già, người bệnh, giúp việc gia đình... (Phạm Anh Thắng 2023). Ở mỗi nước khác nhau, ngành nghề mà lao động Việt Nam làm việc cũng khác nhau. Chẳng hạn ở Hàn Quốc, đến hết tháng 03 năm 2022 có 38.544 lao động Việt Nam đang làm việc ở đây. Trong đó, 27.081 lao động làm việc theo Chương trình đưa người lao động đi làm việc tại Hàn Quốc; 8.8111 lao động làm việc theo Chương trình thuyền viên tàu cá gần bờ; 3.535 lao động làm việc theo Chương trình kỹ thuật cao và khoảng gần 200 lao động theo Chương trình lao động thời vụ (Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc 2022).



Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã góp phần quan trọng vào quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Trước hết, những người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã đóng góp đáng kể vào nguồn ngoại tệ của đất nước. Năm 2021, lượng kiều hối thu hút về nước đạt 12,5 tỉ USD, tăng khoảng 10% so với năm 2020. Trong đó, một phần quan trọng của lượng kiều hối này đến từ nguồn lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (PV 2022). Bình quân, mỗi lao động đi làm việc ở nước ngoài gửi về nước 200 triệu đồng người/năm (Phạm Anh Thắng 2023). Tiền lương của người lao động Việt Nam và các trợ cấp khác mà họ được hưởng khi làm việc ở nước ngoài cao hơn đáng kể so với mức lương trung bình trong nước. Mức thu nhập của người lao động đi làm việc ở nước ngoài gấp ít nhất hai hoặc ba lần so với những người lao động làm việc ở quê nhà. Đối với những người lao động đi làm việc ở Hàn Quốc hay Nhật Bản, mức thu nhập của họ còn có thể nhiều hơn nhiều lần so với những lao động làm việc ở quê nhà (Nhật Dương 2023). Chẳng hạn thu nhập bình quân của người lao động Việt Nam tại Hàn Quốc hiện nay đạt khoảng 1.700 USD/người/tháng (Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc 2022). Với mức thu nhập như thế, bên cạnh những đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, người lao động đi làm việc ở nước ngoài cũng cải thiện được đời sống của họ và gia đình của họ.

Một điểm quan trọng cần nhấn mạnh là, bên cạnh những đóng góp về mặt tài chính, những người lao động Việt Nam sau một thời gian làm việc ở nước ngoài trở về còn là nguồn nhân lực quan trọng cho phát triển đất nước. Sau một thời gian làm việc ở nước ngoài, những người lao động khi về nước đã có thêm kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và tác phong làm việc trong các lĩnh vực khác nhau. Với kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và tác phong làm việc đã được nâng cao, đội ngũ nhân lực này góp phần nâng cao năng suất lao động trong các lĩnh vực sản xuất hàng hóa và dịch vụ của Việt Nam.

#### 4. Một số vấn đề đặt ra liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài

Cho đến nay, liên quan đến người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, nhiều vấn đề đã và đang được đặt ra. Trong đó, một số vấn đề đáng quan tâm cụ thể như sau:

*Thứ nhất* là tình trạng gia tăng số lượng lao động Việt Nam tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc hoặc hết hạn hợp đồng nhưng không về nước, ở lại cư trú bất hợp pháp. Chẳng hạn, hiện nay tỷ lệ lao động Việt Nam bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp khi đi làm việc Hàn Quốc đang ở mức rất cao (VTV.vn 2023). Đáng chú ý nữa là số lượng du học sinh Việt Nam sang Hàn Quốc học tiếng Hàn bỏ trốn ra ngoài làm việc bất hợp pháp đang tăng cao. Tính hết tháng 3 năm 2022, có 28.047 trong tổng số 65.536 du học sinh Việt Nam sang Hàn Quốc học tiếng Hàn đã bỏ trốn ra ngoài cư trú bất hợp pháp (Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc 2022). Tình trạng này gây ra những hệ quả tiêu cực trên nhiều phương diện. Cụ thể là những người lao động bỏ trốn, cư trú và làm việc bất hợp pháp đối mặt với nhiều rủi ro, nguy cơ như bệnh tật, tai nạn lao động, không được bảo hộ quyền công dân, thiếu việc làm, bị ngược đãi, bị chủ sở hữu lao động nợ lương. Thêm nữa, những lao động này cũng phải sống trong tình trạng bất an và khi bị phát hiện thì họ sẽ có nguy cơ bị bắt giam, trục xuất và mất cơ hội nhập cảnh trở lại làm việc (TL 2023). Ở tầm vĩ mô, thực trạng gia tăng số lượng lao động Việt Nam tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc hoặc hết hạn hợp đồng nhưng không về nước, ở lại cư trú bất hợp pháp ảnh hưởng đến hình ảnh lao động Việt Nam, tác động tiêu cực đến xúc tiến xuất khẩu lao động. Thêm nữa, người dân tại các địa phương có nhiều lao động bỏ trốn, cư trú bất hợp pháp cũng sẽ mất cơ hội tiếp cận những thị trường lao động có thu nhập cao (TL 2023).

*Thứ hai* là một bộ phận nhất định người lao động Việt Nam di cư ra nước ngoài làm việc tự do, không ký kết hợp đồng lao động thông qua công ty cung ứng dịch vụ lao động. Liên quan đến vấn đề này, Báo cáo khảo sát phân tích thực trạng và đánh giá nhu cầu của phụ nữ về di cư lao động an toàn tại Nghệ An, Lào Cai, Thanh Hóa (Vũ Thị Cúc 2022) chỉ ra rằng lao động nữ di cư nếu đi làm việc theo hợp đồng sẽ được hỗ trợ về thủ tục giấy tờ, việc làm tại nước đến, đồng thời họ được đào tạo một số kỹ năng nghề, ngôn ngữ cơ bản cùng những thông tin cơ bản về pháp luật và văn hóa của nước tiếp nhận. Tuy nhiên, nhóm lao động di cư lao động nước

ngoài tự do, không ký kết hợp đồng lao động thông qua công ty cung ứng dịch vụ lao động nước ngoài đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức cả trong cuộc sống cũng như trong công việc (Vũ Thị Cúc 2022). Điều này ảnh hưởng đến khả năng của họ trong việc kiếm tiền và gửi tiền về cho gia đình. Thêm nữa, những lao động này khi gặp rủi ro họ cũng không dám đến trình báo với chính quyền địa phương sở tại. Thực trạng này tạo một vòng luẩn quẩn, hạn chế người phụ nữ thoát khỏi những khó khăn trong cuộc sống khi lựa chọn đi làm việc ở nước ngoài (Vũ Thị Cúc 2022). Nói tóm lại, thực trạng một bộ phận nhất định lao động Việt Nam di cư ra nước ngoài làm việc tự do, không ký kết hợp đồng lao động thông qua công ty cung ứng dịch vụ lao động là một vấn đề đáng quan tâm.

*Thứ ba*, công tác đào tạo nghề, bồi dưỡng ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn có những tồn tại. Đây là nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ lao động Việt Nam có tay nghề cao đi làm việc ở nước ngoài còn thấp. Thực tế này còn làm giảm năng lực cạnh tranh và ảnh hưởng đến vị thế của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài (Phạm Anh Thắng 2023). Liên quan đến vấn đề này, một lãnh đạo doanh nghiệp có kinh nghiệm hơn 10 năm đưa lao động đi làm việc ở Nhật Bản đánh giá:

“Thực tế tới 90% người đi làm việc ngoài nước vẫn chủ yếu là nhóm tay nghề thấp, hạn chế về chuyên môn, ngoại ngữ. Tỷ lệ lao động kỹ thuật bậc cao, chuyên gia không quá 10%. Xuất khẩu lao động nhiều năm tập trung giải quyết công ăn việc làm cho lao động nghèo mà chưa quan tâm tới nhóm có khả năng học tập, tiếp nhận tay nghề, công nghệ, tư duy quản lý của nước ngoài như sinh viên, học viên trường nghề” (Trích lại từ: Hồng Chiêu 2022).

Như vậy, vấn đề cần quan tâm đối với hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài là đào tạo nghề, bồi dưỡng ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động. Thêm nữa, bên cạnh mục tiêu giải quyết việc làm và tạo thu nhập thì hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài cần chú trọng việc học tập, tiếp nhận tay nghề, công nghệ và tư duy quản lý của người lao động.

#### 5. Kết luận

Với tầm quan trọng ngày càng gia tăng của hoạt động đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong tiến trình phát triển đất nước, từ những năm 1980 cho đến nay, nhiều chủ trương, chính sách, văn bản pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đã được ban hành. Các chủ trương, chính sách, văn bản pháp luật đó đã tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài và hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Trên thực tế, số người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài ngày càng gia tăng. Số lượng các quốc gia mà người lao động Việt Nam đã đến làm việc cũng đã tăng lên rất nhiều. Hàng năm, những người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mang lại lợi ích kinh tế lớn cho họ và gia đình của họ, đồng thời đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế đất nước. Ngoài ra, quá trình đi làm việc ở nước ngoài còn giúp người lao động Việt Nam học hỏi kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng trong nhiều lĩnh vực, đồng thời mở rộng mối quan hệ đối tác và hợp tác kinh tế với các quốc gia khác. Khi trở về Việt Nam, đội ngũ lao động này bổ sung vào lực lượng lao động có chất lượng ở trong đất nước.

Quá trình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài cũng đã và đang đặt ra nhiều vấn đề. Một số vấn đề đáng quan tâm cụ thể như sau:

- Thứ nhất là tình trạng gia tăng số lượng lao động Việt Nam tự ý bỏ hợp đồng ra ngoài làm việc hoặc hết hạn hợp đồng nhưng không về nước, ở lại cư trú bất hợp pháp. Thực tế này ảnh hưởng đến chính người lao động, ảnh hưởng đến hình ảnh lao động Việt Nam và hoạt động xúc tiến xuất khẩu lao động của Việt Nam.
- Thứ hai, một bộ phận nhất định người lao động Việt Nam di cư ra nước ngoài làm việc tự do, không ký kết hợp đồng lao động thông qua công ty cung ứng dịch vụ lao động. Điều này có thể gây ra những khó khăn, thách thức đối với người lao động và hoạt động quản lý người lao động đi làm việc ở nước ngoài.
- Thêm nữa, công tác đào tạo nghề, bồi dưỡng ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động đi làm việc ở nước ngoài còn có những tồn tại. Những tồn tại này cần được khắc phục để nâng cao năng lực cạnh tranh, hình ảnh, vị thế và hiệu quả công việc của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

## 6. Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương (2022): "Chỉ thị của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong tình hình mới." Báo điện tử Đảng cộng sản Việt Nam (<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/chi-thi-so-20-cttw-ngay-12122022-cua-ban-bi-thu-ve-tang-cuong-su-lanh-dao-cua-dang-voi-cong-tac-dua-nguoi-lao-9067>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Bộ Chính trị (1998): "Chỉ thị về xuất khẩu lao động và chuyên gia." Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Xuat-nhap-khau/Chi-thi-41-CT-TW-nam-1998-xuat-khau-lao-dong-chuyen-gia-170756.aspx>). Truy cập ngày 15 tháng 05 năm 2023.

Chính phủ (2020a): "Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng." Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-38-2020-ND-CP-huong-dan-Luat-Nguoi-lao-dong-Viet-Nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-400871.aspx>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Chính phủ (2020b): "Nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng." Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Nghi-dinh-28-2020-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-lao-dong-bao-hiem-377300.aspx>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Cục quản lý lao động ngoài nước (2022): "Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm 2023."

Đại sứ quán Việt Nam tại Hàn Quốc. 2022. "Báo cáo tổng kết tình hình thực hiện Chỉ thị số 16-CT/TW ngày 08/05/2012 của Ban Bí thư khoa XI "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""

Hội đồng Bộ trưởng (1988): "Chỉ thị về việc mở rộng hợp tác lao động và chuyên gia với nước ngoài." Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Chi-thi-108-HDBT-mo-rong-hop-tac-lao-dong-chuyen-gia-voi-nguoi-nuoc-ngoai-37590.aspx>). Truy cập ngày 15 tháng 05 năm 2023.

Hội đồng Chính phủ (1980a): "Nghị quyết của Hội đồng Chính phủ số 362-CP ngày 29 tháng 11 năm 1980 về việc hợp tác sử dụng lao động với các nước Xã hội Chủ nghĩa." Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-quyet-362-CP-hop-tac-su-dung-lao-dong-voi-cac-nuoc-xa-hoi-chu-nghia-44261.aspx>). Truy cập ngày 16 tháng 05 năm 2023.

Hội đồng Chính phủ (1980b): "Quyết định của Hội đồng Chính phủ số 46-CP ngày 11 tháng 2 năm 1980 về việc đưa công nhân và cán bộ đi bồi dưỡng nâng cao trình độ và làm việc có thời hạn tại các nước xã hội chủ nghĩa." Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quyết-dinh-46-CP-dua-cong-nhan-can-bo-di-boi-duong-nang-cao-trinh-do-va-lam-viec-co-thoi-han-tai-cac-nuoc-XHCN-44226.aspx>). Truy cập ngày 16 tháng 05 năm 2023.

Hồng Chiếu (2022): "90% lao động đi làm việc nước ngoài có tay nghề thấp." Vnexpress (<https://vnexpress.net/90-lao-dong-di-lam-viec-nuoc-ngoai-co-tay-nghe-thap-4500367.html>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

ILO (2015): "Lao động di cư theo kênh chính thức và không chính thức tại một số tỉnh Bắc Trung Bộ Việt Nam: Kết quả từ khảo sát hộ gia đình." Văn phòng ILO tại Việt Nam ([https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/WCMS\\_379371/lang--vi/index.htm](https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/WCMS_379371/lang--vi/index.htm)). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Nhật Dương (2023): "Đi lao động ở nước ngoài, người Việt có thể kiếm gấp đôi trong nước." VnEconomy (<https://vneconomy.vn/di-lao-dong-o-nuoc-ngoai-nguoi-viet-co-the-kiem-gap-doi-trong-nuoc.htm>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Phạm Anh Thắng (2023): "Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài: Những dấu ấn và vấn đề đặt ra trong tình hình mới." Tạp chí Cộng sản ([https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van\\_hoa\\_xa\\_hoi/-/2018/827319/dua-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai--nhung-dau-an-va-van-de-dat-ra-trong-tinh-hinh-moi.aspx](https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi/-/2018/827319/dua-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai--nhung-dau-an-va-van-de-dat-ra-trong-tinh-hinh-moi.aspx)). Truy cập ngày 20 tháng 5 năm 2023.

PV (2022): "Quản lý dữ liệu người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài - Thực trạng và giải pháp." Tạp chí Con số và Sự kiện (<https://consosukien.vn/quan-ly-du-lieu-nguoi-lao-dong-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-thuc-trang-va-giai-phap.htm>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Quốc hội (2006): "Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng." Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-nguoi-lao-dong-Viet-Nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-theo-hop-dong-2006-72-2006-QH11-15865.aspx>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Quốc hội (2020): "Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng " Thư viện pháp luật (<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-69-2020-QH14-Nguoi-lao-dong-Viet-Nam-lam-viec-o-nuoc-ngoai-theo-hop-dong-2020-439844.aspx>). Truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2023.

Thành Đức (2023): "Lao động di cư về nước cần được hỗ trợ việc làm." Kiểm Toán (<http://baokiemtoan.vn/lao-dong-di-cu-ve-nuoc-can-duoc-ho-tro-viec-lam-23428.html>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

TL (2023): "Giải pháp nào ngăn chặn lao động cư trú bất hợp pháp?" Báo điện tử Đảng cộng sản Việt Nam (<https://dangcongsan.vn/cung-ban-luan/giai-phap-nao-ngan-chan-lao-dong-cu-tru-bat-hop-phap-635292.html>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

Tống Văn Bằng (2020): "Vấn đề lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo Hiệp định hợp tác lao động giữa Việt Nam và các nước – Lý luận và thực tiễn." Luận án tiến sĩ Luật học: Trường Đại học Luật Hà Nội.

Trung tâm lao động ngoài nước, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022): "Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ năm 2023."

Văn Toán (2022): "Công tác đưa lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài trong tình hình mới." Nhân Dân (<https://nhandan.vn/cong-tac-dua-lao-dong-va-chuyen-gia-viet-nam-di-lam-viec-o-nuoc-ngoai-trong-tinh-hinh-moi-post712086.html>). Truy cập ngày 20 tháng 05 năm 2023.

VTV.vn (2023): "Lao động Việt Nam tại Hàn Quốc bỏ trốn và những hệ lụy." VTV Báo điện tử (<https://vtv.vn/xa-hoi/lao-dong-viet-nam-tai-han-quoc-bo-tron-va-nhung-he-luy-20230330185505735.htm>). Truy cập ngày 21 tháng 05 năm 2023.

Vũ Thị Cúc (2022): Báo cáo khảo sát phân tích thực trạng và đánh giá nhu cầu của phụ nữ về đi cư lao động an toàn tại Nghệ An, Lào Cai, Thanh Hóa. Hà Nội: UNWOMEN, Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.



**GS. TS. Nguyễn Tuấn Anh**

Khoa Xã hội học

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,

Đại học Quốc gia Hà Nội

Email: xhhanh@gmail.com





Lao động nước ngoài được chào đón tại Việt Nam

Nguồn: flickr.com/GBS Vietnam

## Lực lượng lao động nước ngoài tại Việt Nam

• Detlef Briesen

Bài viết cung cấp một cái nhìn tổng quan về đóng góp của lao động nước ngoài đối với thị trường lao động Việt Nam. Theo các kết quả nghiên cứu trước đây, nhóm người này bao gồm chủ yếu là thành viên của các nhóm chuyên gia và giới tinh hoa có nền tảng giáo dục cao. Ở phần đầu tiên, bài viết áp dụng cách tiếp cận thực nghiệm để đánh giá vai trò của người nước ngoài ở Việt Nam. Tiếp theo là phần đánh giá ngắn gọn về chức năng mà quá trình di cư của những người thuộc giới tinh hoa và chuyên gia thường có đối với sự phát triển của từng quốc gia và khu vực. Phần thứ ba là phần thảo luận về tình hình sống và làm việc của lực lượng lao động nước ngoài tại Việt Nam. Phần này đặc biệt dựa trên quan sát của chính tác giả.

### 1. Người nước ngoài ở Việt Nam

Tại các trung tâm đô thị lớn của Việt Nam, đặc biệt là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh có thể thấy rõ Việt Nam đang tiếp tục thu hút một lượng lớn người nước ngoài hơn sau khi đại dịch COVID-19 kết thúc. Tuy nhiên, phần lớn trong số này là khách du lịch, với con số kỷ lục mới là khoảng 18 triệu lượt đã được thiết lập vào năm 2019, trong đó hơn 14 triệu lượt đến từ các quốc gia khác ở châu Á, chủ yếu là Trung Quốc và Hàn Quốc (Tổng cục Du lịch Việt Nam 2019, 12). Kể từ đầu năm 2023, những con số này đang tăng trở lại một cách đáng kể. Chỉ riêng từ tháng 1 đến tháng 3 năm 2023, chính quyền Việt Nam đã ghi nhận khoảng 1,9 triệu lượt, mặc dù 810.000 lượt trong số này, tức gần một nửa, hiện đến từ Hàn Quốc (Tổng cục Du lịch Việt Nam 2023, 3). Các con số thống kê không cho biết chính xác có bao nhiêu trong số những du khách này đến Việt Nam vì những lý do khác ngoài du lịch.

Bên cạnh lượng khách du lịch đông đảo, ít nhiều có thể thấy các nhóm người nước ngoài sinh sống lâu dài tại Việt Nam, đặc biệt là tại Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh bao gồm doanh nhân, nhà ngoại giao, nhân viên và thực tập sinh tại các tổ chức quốc tế, sinh viên, và người Việt Nam trở về nước có hộ chiếu nước ngoài. Trong hầu hết các trường hợp, đây là những cá nhân đến từ các nước công nghiệp ở Châu Âu, Bắc Mỹ và Đông Á. Ngoài ra, cũng như mọi nơi trên thế giới, ở Việt Nam cũng có những khu vực không được quy định rõ ràng hay di cư bất hợp pháp, nhưng vấn đề này cho đến nay hầu như chưa được giải quyết (Tổ chức Lao động Quốc tế. Di cư lao động ở Việt Nam)

Ít nhất có thể nói rằng, trái ngược với số lượng người Việt Nam rời khỏi đất nước chủ yếu để làm việc ở nước ngoài, chưa có nhiều người nhập cư vào Việt Nam. Dựa trên số liệu của Tổ chức Lao động Quốc tế, hàng năm có khoảng 80.000 người rời Việt Nam chủ yếu vì lý do này. Cũng theo Tổ chức Lao động Quốc tế, riêng năm 2019 đã có 2,7 triệu người gốc Việt định cư tại các nước ASEAN (Đo lường di cư lao động trong ASEAN 2022, 24). Ngược lại, theo cùng thống kê của Tổ chức Lao động Quốc tế, tổng số người có quốc tịch nước ngoài tại Việt Nam chiếm chưa đến 0,1% dân số cư trú tại Việt Nam (76.000 người) vào năm 2019 (Đo lường di cư lao động trong ASEAN 2022, 24).



Điều này khiến Việt Nam, cùng với Trung Quốc và Indonesia, trở thành một trong những quốc gia chính thức có tỷ lệ người nhập cư trong tổng số dân cư hoặc lao động thấp nhất trên toàn thế giới (Liên Hợp Quốc 2022).

Tuy nhiên, nhập cư lao động là một chủ đề rất phù hợp với Việt Nam

- Thứ nhất, hội nhập quốc tế được kỳ vọng sẽ tiếp tục diễn ra sâu rộng, đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế, do toàn cầu hóa nói chung và đặc biệt ở cấp độ khu vực, thông qua các thể chế như ASEAN (Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á) hay RCEP (Hiệp định Đối tác kinh tế toàn diện khu vực). Có thể giả định rằng trong tương lai sẽ có nhiều lao động nước ngoài đến Việt Nam hơn.
- Thứ hai, Việt Nam hiện đang trải qua quá trình già hóa dân số nghiêm trọng. Nếu tốc độ tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ tiếp tục duy trì, chỉ trong vài thập kỷ tới, có thể sẽ thiếu người lao động phù hợp trong nước. Có lẽ khi đó Việt Nam sẽ chuyển từ một quốc gia di cư sang một quốc gia nhập cư.
- Và thứ ba, một số nhóm người nhập cư đã đóng một vai trò quan trọng trong sự phát triển trên quy mô toàn cầu: những người có tay nghề cao, có nhiều nơi để sống và làm việc ở những nơi khác nhau trên thế giới hoặc di chuyển từ nước này sang nước khác. Bài viết tập trung vào các giới tinh hoa hoặc chuyên gia quốc tế này.

Sự đóng góp của nhóm này nói riêng cho thị trường việc làm và sự phát triển ở Việt Nam vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ, và do đó rất khó để có được một cái nhìn tổng quan chính xác hơn. Trên hết, trái ngược với một số quan niệm lãng mạn phổ biến ở Đức, chẳng hạn như, không phải tất cả những người di cư đều giống nhau; thay vào đó, họ khác nhau về động cơ và cách thức di cư cũng như về hoàn cảnh sống cụ thể. Do đó, điều quan trọng là phải phân biệt dựa trên lý thuyết trong phần sau.

## 2. Việc di cư của giới tinh hoa và chuyên gia trong bối cảnh của Việt Nam

Các nhà nghiên cứu ban đầu hiểu di cư có nghĩa là sự thay đổi vị trí không gian vĩnh viễn trong cuộc sống của một người. Ngày nay, định nghĩa này không còn đúng nữa, vì nhiều người giờ đây có thể có nhiều trọng tâm cho cuộc sống và công việc của họ ở các quốc gia khác nhau. Tuy nhiên, trên thực tế, việc di cư chưa bao giờ là con đường một chiều như vậy. Ví dụ, nếu chúng ta nhìn

vào làn sóng di cư khổng lồ từ Châu Âu đến Mỹ trong thế kỷ 19, thì có tới một phần ba người Đức di cư đã trở về quê hương của họ.

Hành vi như vậy cũng được coi là di cư; nó là một phần của di cư quốc tế diễn ra xuyên biên giới quốc gia, dù là để tìm việc làm, nghỉ hưu hay kết hôn. Ngày nay, di cư được coi là một thực tế xã hội gồm nhiều khía cạnh mà chưa có một định nghĩa chung được thừa nhận hay sự đánh giá rõ ràng trong từng trường hợp như chỉ có lợi hay chỉ có hại cho nước tiếp nhận. Tuy nhiên, có một sự khác biệt, ví dụ, giữa việc nhập cư không tự nguyện của những người tị nạn chiến tranh và sự di chuyển tự nguyện ra nước ngoài của một số người để kiếm việc làm hoặc để được giáo dục (tốt hơn). Tuy nhiên, sự phân biệt này chỉ hữu ích ở một mức độ hạn chế bởi vì việc di cư đôi khi được thúc đẩy bởi những lo ngại về việc cuộc sống ở quê hương có thể trở nên khó khăn hơn hoặc thậm chí nguy hiểm hơn trong tương lai, điều này khiến cho phạm trù *tự nguyện* được xem xét.

Do đó, đối với làn sóng nhập cư đương đại đến Việt Nam, việc quan trọng là tìm ra một sự phân biệt rõ ràng hơn nữa. Điều này đã được thực hiện cách đây vài năm bởi nhà xã hội học người Đức Christoph Butterwegge. Ông thấy di cư quốc tế được đặc trưng bởi sự phân cực ngày càng tăng:

- Thứ nhất, nó như một quá trình kép giữa di cư xuyên quốc gia hoặc thậm chí xuyên lục địa giữa một bên là sự di cư của các chuyên gia hoặc giới tinh hoa và một bên là sự di cư do nghèo đói và bắt buộc.
- Và thứ hai, nó là sự phân biệt về chính sách di cư của quốc gia thành các biện pháp khuyến khích tích cực cho nhóm các chuyên gia, giới tinh hoa và các hành động trừng phạt tiêu cực cho nhóm di cư do nghèo đói và bắt buộc. (Butterwegge 2003).

Điều này cũng có thể được tóm tắt như sau: việc di cư một cách *khốn khổ* từ Nam bán cầu, chẳng hạn như của người châu Phi đến châu Âu, sẽ được ngăn chặn bất cứ khi nào có thể, trong khi việc nhập cư của các chuyên gia hoặc giới tinh hoa khác nhau trong một số trường hợp được khuyến khích ồ ạt. Ít nhất, trong các tài liệu kinh tế, gần như có sự đồng thuận nhất trí rằng việc nhập cư của những người có tay nghề cao được ưu tiên hơn so với việc nhập cư của những người lao động có tay nghề thấp. Cuộc tranh luận về những người nhập cư ưu tú như vậy đã có từ lâu, bởi vì có sự phân biệt giữa những người di cư *có tay nghề cao, giỏi và đáng mơ ước* với những người di cư *không có tay nghề hoặc tay nghề kém và không được mong muốn*. Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với các chính sách di cư và tị nạn nói chung của nhiều quốc gia.



Du khách châu Âu đến Việt Nam  
Nguồn: iStock/Soft\_Light

Theo thống kê, cái gọi là người di cư khốn khổ ở Việt Nam không hẳn là không có nhưng số liệu có thể chưa đầy đủ. Thông tin có sẵn từ cơ sở dữ liệu ILSMS ASEAN, 2021 chỉ bao gồm 14,3% thông tin được yêu cầu liên quan đến Việt Nam (ILO 2022, 11). Do đó, tình hình ở Việt Nam được thảo luận ở đây chủ yếu tập trung vào việc di cư của giới tinh hoa và chuyên gia, nhưng điều này thậm chí cũng nên được xem xét dựa trên bối cảnh. Điều này là do chi phí sinh hoạt ở Việt Nam tương đối thấp, nên việc ở lại Việt Nam trở nên hấp dẫn đối với những người thường được hưởng nền giáo dục tốt ở quốc gia xuất xứ từ Bắc bán cầu nhưng lại gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp với họ ở đó.

Dù sao đi nữa, phần lớn những người di cư là chuyên gia hoặc thuộc giới tinh hoa đến Việt Nam không phải là những người nhập cư lâu dài, mà được gọi là những người di cư tạm thời. Họ chủ yếu ở các trung tâm thành phố như Hà Nội, Đà Nẵng và Thành phố Hồ Chí Minh. Nhiều người trong số họ đã nhiều lần có nơi làm việc và cư trú ở các quốc gia hoặc nền văn hóa khác nhau. Những người thuộc giới tinh hoa/chuyên gia, như thuật ngữ chỉ ra, thường có trình độ học vấn cao. Sự di chuyển về mặt không gian rõ ràng của họ hoàn toàn không dẫn đến việc họ bỏ bê hết các mối liên hệ xã hội với nguồn gốc của họ. Trên thực tế, việc xuất thân từ nước ngoài và kết nối liên tục với quê hương đem lại nguồn thu nhập,

nguồn lực rất quan trọng và địa vị của họ với tư cách là những người nước ngoài có đặc quyền tại Việt Nam. Tuy nhiên, những người nước ngoài này đôi khi không còn tự nhận thấy rõ bản sắc dân tộc của mình. Yếu tố quyết định để định vị bản thân và lối sống của những người di cư thành công (ít nhất) này là địa vị nghề nghiệp của họ. Tiểu sử, các dự án trong cuộc đời và thái độ của họ không phù hợp với việc chuẩn bị quay về nước cũng như nhu cầu hòa nhập hoàn toàn vào xã hội Việt Nam. Vì vậy, trong góc nhìn mới này, đôi khi chúng ta đang nói đến những người hoạt động ở hai quốc gia hoặc trong khu vực, trong các không gian xã hội xuyên biên giới, thị trường lao động và các tổ chức, hoặc trong xã hội toàn cầu hoặc những người ít nhất muốn làm như vậy (Sievers/ Griese 2010).

Trong hình mẫu lý tưởng, như Christoph Butterwegge chỉ ra, những người nước ngoài này là những nhà khoa học-kỹ thuật, kinh tế và chính trị. Họ sống nay đây mai đó, với các lí do liên quan đến việc luân phiên nơi làm việc, sự thăng tiến nghề nghiệp được tạo điều kiện bởi sự hiện diện toàn cầu hay lợi thế về thuế đưa họ đến với cuộc sống hiện đại. Những cá nhân như vậy thường có bằng đại học, chuyên môn về một lĩnh vực cụ thể hoặc nhiều kinh nghiệm quốc tế, ví dụ trong lĩnh vực quản lý. Ví dụ về những người được săn đón như vậy là các chuyên gia công nghệ thông tin hoặc các nhà





Tây ba lô tại TP. HCM  
 Nguồn: flickr.com/Steven Kramer

khoa học hàng đầu. Sự di cư của họ diễn ra cả trong các nước công nghiệp hóa và từ các nước đang phát triển sang các nước công nghiệp hóa, ở một mức độ hạn chế, cũng diễn ra theo hướng ngược lại (Butterwegge 2003).

Tuy nhiên, những người nước ngoài ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh được tuyển dụng từ những cá nhân như vậy không nhiều. Điều này là do nhìn chung có hai loại công việc mà người nước ngoài từ Bắc bán cầu làm ở Việt Nam, một trong số đó là dạy ngôn ngữ. Chỉ một vài trong số những người này thực sự được đào tạo về nghề này hoặc có giấy phép làm việc chính thức với tư cách là người hướng dẫn. Nhiều khách du lịch dài hạn sử dụng việc giảng dạy ngôn ngữ (chủ yếu là tiếng Anh) để trang trải chi phí sinh hoạt hoặc đi lại của họ, thường là dạy kèm riêng hoặc tại các cơ sở giảng dạy nhỏ, hoặc các trung tâm giảng dạy tư nhân. Do hậu quả của đại dịch COVID-19, tỷ lệ của nhóm này đã giảm đáng kể.

Nhóm thứ hai, hiện chiếm ưu thế, bao gồm nhân viên của các đại sứ quán, các tổ chức chính phủ và phi chính phủ, các chuyên gia khoa học và giáo dục, đại diện hoặc quản lý của các công ty nước ngoài và những người lao

động có trình độ cao như kỹ thuật viên hoặc chuyên gia tư vấn. Những người này đến Việt Nam bằng giấy phép lao động hoặc theo lời mời từ một tổ chức của Việt Nam, và thường với những điều kiện rất tốt. Đại dịch COVID-19 cũng khiến ít người quay trở lại Việt Nam để làm trợ lý hoặc nhân viên văn phòng hơn. Các yêu cầu đối với hồ sơ của những người được gửi đến Việt Nam đã khắt khe hơn: Một lần nữa, họ phải cung cấp văn bản chứng minh vị trí của họ không thể được thay thế bởi những người lao động Việt Nam phù hợp mặc dù đã tiến hành tìm kiếm kỹ càng.

Do đó, đại dịch COVID-19 và sự thay đổi trong chính sách của Chính phủ Việt Nam đã dẫn đến việc nhiều chuyên gia và những người trong giới tinh hoa di cư trở lại Việt Nam hơn. Những cá nhân như vậy có tầm quan trọng rất lớn đối với Việt Nam, đối với sự hợp tác phát triển đa phương và đối với các công ty đa quốc gia có trụ sở tại Việt Nam, bởi vì họ đóng góp đáng kể vào việc chuyển giao tri thức từ toàn cầu đến cấp quốc gia nhờ trình độ, kinh nghiệm và mạng lưới của họ. Các tài liệu kinh tế hiện có nhấn mạnh rằng việc di cư như vậy có tác động tích cực đến sự phát triển tổng thể hoặc khả năng cạnh tranh của các khu vực và quốc gia. Người di cư có tay nghề cao là một nguồn lực quan trọng, chẳng hạn như thông qua:

- Việc tăng cường hệ thống Nghiên cứu và Phát triển quốc gia,
- Việc tích hợp với mạng lưới kinh doanh quốc tế, khoa học và các mạng lưới khác,
- Việc tăng cường các hoạt động nghiên cứu và khởi nghiệp,
- Việc hội nhập của nước sở tại vào sự phân công lao động quốc tế hoặc sự trao đổi tương ứng trong kinh doanh, nghiên cứu, văn hóa, giáo dục và hợp tác chính phủ song phương và đa phương,
- Việc vượt qua những hạn chế trong cung ứng lao động khu vực hoặc trình độ chuyên môn của lao động.
- Việc nâng cao trình độ công nghệ, quản lý, nghiên cứu, đào tạo, v.v.

Mặt khác, những điều sau đây được coi là bất lợi:

- Áp lực tiềm ẩn về tiền lương và tỷ lệ thất nghiệp cao hơn đối với lực lượng lao động có tay nghề cao trong nước
- Việc giáo dục và đào tạo dân số trong nước có thể có khả năng ít được thúc đẩy hơn, và
- Việc tăng chi phí sinh hoạt cho người dân địa phương, nhất là ở các khu dân cư có nước ngoài (Huber 2010, i).

### 3. Môi trường sống và làm việc của các chuyên gia, nhà điều hành nước ngoài tại Việt Nam

Thực tế cuộc sống và công việc của các nhóm được xem xét ở đây cũng rất đa dạng. Đầu tiên, trong giới chuyên gia quốc tế, làm việc tại Việt Nam được đánh giá cao: năm 2019, trước đại dịch COVID-19, Việt Nam nằm trong top 10 điểm đến hấp dẫn nhất (trên tổng số 163 quốc gia) đối với chuyên gia nước ngoài, chỉ xếp sau các nền kinh tế phát triển như Thụy Sĩ, Canada hoặc Đức, theo báo cáo của HSBC Expat (Linh Ha Bui 2021, 119). Có nhiều lý do cho điều này: Việt Nam đã phát triển nhanh chóng trong những năm gần đây và do đó mang đến nhiều cơ hội việc làm hấp dẫn, đặc biệt là cho các chuyên gia quốc tế. Chi phí sinh hoạt thấp và lương chuyển từ nước ngoài cho phép tiết kiệm đáng kể mặc dù mức sống cao. An ninh trong nước, chất lượng cuộc sống và sự thân thiện tuyệt vời của người Việt Nam được coi là những lợi thế đặc biệt (Vietnam News 2022).

Tuy đánh giá tổng thể tích cực như vậy, nhưng điều này không có nghĩa là những phát hiện được trình bày trong phần trước có thể được áp dụng trực tiếp cho cuộc sống và công việc của những người lao động có kỹ năng cao sinh ra ở nước ngoài tại Việt Nam.

#### Môi trường sống

Đầu tiên, về cuộc sống hàng ngày: Nhiều người nước ngoài ở Việt Nam sống trong một thế giới riêng, có nghĩa là họ không nhất thiết phải hòa nhập vào thực tế xã hội của Việt Nam. Điều này đặc biệt đúng với những người làm giáo viên ngoại ngữ một cách bán chính thức, đặc biệt là trước khi đại dịch COVID-19 bùng phát (những người không được cho là "chuyên gia" hay "giới tinh hoa"): những du khách trẻ tuổi. Thế giới riêng của họ khớp với thế giới của các du khách ngắn hạn cùng tuổi, được tạo nên bởi việc sinh hoạt chung trong các căn hộ, tham gia các bữa tiệc trên sân thượng, các quán shisha và các nhà hàng chay.

Ngoài ra, không phải tất cả những người nước ngoài được gọi là chuyên gia đều thực sự hướng đến sự hòa nhập với xã hội Việt Nam: Ví dụ, nhân viên của các công ty Nhật Bản hoặc Hàn Quốc thường sống trong một thế giới song song của riêng công ty đã gửi họ đến Việt Nam làm việc. Thành thạo, họ tập trung tại Hà Nội trong các quận dành cho người nước ngoài, chẳng hạn như quận Cầu Giấy. Các thế giới song song tương tự cũng tồn tại đối với nhiều người châu Âu và tất nhiên cũng đối với các nhà ngoại giao và nhân viên của các tổ chức chính phủ và phi chính phủ.

Những chuyên gia đến từ các quốc gia nói tiếng Anh khi đến Việt Nam hình thành một thế giới riêng của họ, vì thực tế rằng họ thường chỉ nói một ngôn ngữ là tiếng Anh nên điều này tạo ra rào cản đối với việc phát triển năng lực giao tiếp văn hóa không chỉ trong giao tiếp với người Việt mà còn cả với người nước ngoài khác đang sinh sống tại Việt Nam. Do đó, tại Hà Nội, dọc các đường Xuân Diệu, Đặng Thai Mai và Tô Ngọc Vân, đã hình thành một khu dân cư chủ yếu là người đến từ thế giới Anglo-Saxon, nơi những người nước ngoài khác phải đối mặt với những hành vi như bắt buộc tiệc tùng sau giờ làm việc vào tối thứ Sáu hoặc thói quen đi bộ ở phía bên trái trên đường phố, trong siêu thị hoặc nhà hàng. Những điều tương tự cũng xảy ra tại Thành phố Hồ Chí Minh, xung quanh các đường Bùi Viện và Phú Mỹ Hưng.

Tuy nhiên, xung quanh Xuân Diệu hoặc Cầu Giấy không chỉ là một khu dân cư dành cho người nước ngoài có thu nhập cao hơn đáng kể so với đa số người Việt, mà ở đó còn có nhiều điều khác cũng được thấy rõ rệt. Các không gian xã hội toàn cầu đã hình thành ở một số khu vực, với mối quan hệ và mạng lưới đa dạng vượt qua biên giới văn hóa và quốc gia truyền thống. Đôi khi điều này không phải do bản thân những người nước ngoài, mà do những người Việt trẻ tuổi. Họ thích làm việc cho các công ty và tổ chức nước ngoài: Mức lương thường tốt hơn, thăng tiến nhanh hơn và nhiều cơ hội để thúc đẩy sự phát triển của Việt Nam với sự hỗ trợ từ các chuyên gia quốc tế. Đó là một động lực không nên bị đánh giá thấp.

#### Môi trường làm việc

Nhưng điều này ảnh hưởng thế nào đến thế giới lao động? Các lao động nước ngoài tại Việt Nam chỉ chiếm một số ít nhưng quan trọng trong một thế giới lao động gần như hoàn toàn do người Việt Nam chiếm ưu thế. Các khu phố ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh như đã đề cập có thể có rất nhiều văn phòng đại diện và văn phòng của các quốc gia nước ngoài, các công ty nước ngoài và các tổ chức phi chính phủ khác nhau, nhưng vào ngày 18 tháng 3 năm 2020, khi đại dịch COVID-19 bắt đầu, chỉ có 94.000 người nước ngoài có giấy phép lao động trên toàn đất nước Việt Nam. Con số này chỉ tăng gấp đôi so với cả thập kỷ trước đó. Nhiều người nước ngoài cũng thuộc về nhóm thiểu số vô hình, với hơn một nửa số người đến từ Trung Quốc và Hàn Quốc. Họ hầu hết làm việc trong các chương trình đối tác công-tư hoặc trong các dự án lớn của các tập đoàn như Samsung, LG hoặc Lotte (Linh Ha Bui 2021, 119).





Sáng ngày 8 tháng 5 năm 2023 tại Hà Nội, Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) phối hợp với Ủy ban Trọng tài Thương mại Hàn Quốc (KCAB) tổ chức Hội thảo “Thương mại & Đầu tư giữa Hàn Quốc và Việt Nam”.

Nguồn: <https://www.viac.vn/en/news-events/seminar-on-trade-investment-between-korea-vietnam-finding-opportunities-in-adversities-n1444.html>

Như đã được chỉ ra bởi các từ thông dụng như việc di cư của giới tinh hoa hoặc chuyên gia, người nước ngoài ở Việt Nam chủ yếu làm việc với tư cách là nhà quản lý hoặc tư vấn cho các cấp quản lý của Việt Nam. Tất cả các nghiên cứu có sẵn cho đến nay đều nhấn mạnh rằng chỉ trong thực tế công việc hàng ngày thì sự khác biệt rõ ràng về văn hóa giữa các nhà quản lý và cố vấn nước ngoài với các đối tác hoặc cấp dưới Việt Nam của họ mới thực sự trở nên rõ ràng. Đây không phải là điều nhỏ nhặt trong cuộc sống lao động hàng ngày, mà đôi khi là những định hướng văn hóa căn bản khác nhau. Nghiên cứu của nhà tâm lý học xã hội Hà Lan Geert Hofstede, người được coi là cha đẻ của nghiên cứu so sánh quốc tế về văn hóa doanh nghiệp, là nền tảng cho nghiên cứu về những khác biệt này. Theo lý thuyết của ông, nhân viên từ Việt Nam hoặc người nước ngoài có những đặc trưng được hình thành bởi ít nhất sáu khía cạnh văn hóa khác nhau, theo đó Hofstede đã xây dựng các từ khóa hoặc chỉ số rất ý nghĩa. Bảng dưới đây cung cấp một cái nhìn tổng quan.

Đây là một nỗ lực thú vị để minh họa những phạm trù khá trừu tượng như vậy bằng các ví dụ từ sự tương tác giữa người Việt Nam và người nước ngoài trong môi trường làm việc của Việt Nam. Hầu hết ai có kinh nghiệm làm việc với người nước ngoài và người Việt Nam đều sẽ trả lời thế này:

Ở Việt Nam, quyền lực được chấp nhận nhiều hơn, mọi người hướng đến nhóm của họ hơn, họ có khả năng xử lý tốt hơn những bất định hiện tại vì trong tầm nhìn dài hạn nhiều vấn đề sẽ được giải quyết, và thời gian giải trí và sự kiểm soát cuộc sống của riêng mình không quá quan trọng ở Việt Nam.

Điều này cũng có thể liên hệ với quan điểm và hành vi của chính người Việt Nam. Mặc dù có những trường hợp ngoại lệ, nhưng họ thường có các đặc trưng:

- Tầm quan trọng của các mối quan hệ ở mọi cấp độ của cuộc sống nghề nghiệp,
- Sự liên quan chặt chẽ của việc đồng thuận và gắn kết nhóm,

**Bảng 1: Sáu khía cạnh văn hóa, cách đo lường và chức năng theo Hofstede**

Khía cạnh văn hóa	Chỉ số	Chức năng
Khoảng cách quyền lực	PDI	Khoảng cách quyền lực là việc liệu các cá nhân kém quyền lực hơn có chấp nhận hoặc thậm chí có thể chấp nhận sự phân bổ quyền lực không đồng đều hay không và ở mức độ nào.
Chủ nghĩa cá nhân so với Chủ nghĩa tập thể	IDV	Trong các xã hội theo chủ nghĩa cá nhân, quyền tự quyết, trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm cá nhân là quan trọng. Mặt khác, trong một nền văn hóa theo chủ nghĩa tập thể với chỉ số IDV thấp, sự phối hợp trong bất kỳ loại mạng lưới nào sẽ chiếm ưu thế. Tính chúng ta quan trọng hơn cái tôi.
Nam tính so với Nữ tính	MAS	Khía cạnh này biểu thị sự thể hiện của các giá trị chiếm ưu thế được thiết lập ở cả hai giới. Hofstede coi sự quan tâm, hợp tác và khiêm tốn là những giá trị nữ tính. Mặt khác, giá trị nam tính là khả năng cạnh tranh và sự tự tin. Ở đây cần thận trọng khi áp dụng các phân loại của Hofstede.
Sự e ngại rủi ro	UAI	Hofstede phân biệt giữa các nền văn hóa có chỉ số e ngại rủi ro cao, trong đó sự không chắc chắn được loại trừ càng nhiều càng tốt bằng nhiều luật cố định, hướng dẫn và biện pháp an toàn, và các nền văn hóa chấp nhận sự không chắc chắn. Họ khoan dung hơn khi giải quyết vấn đề và có ít quy tắc hơn, điều này cũng dễ thay đổi hơn trong trường hợp có nghi ngờ.
Định hướng dài hạn	LTO	Chỉ số này cho biết một xã hội có kế hoạch dài hạn đến đâu. Hofstede đã giới thiệu khía cạnh văn hóa này sau đó, sau khi hợp tác với các nhà nghiên cứu và quản lý Trung Quốc. Khía cạnh này còn được gọi là Động lực trong Nho giáo và ám chỉ đến các giá trị có định hướng lâu dài của các thành viên trong một tổ chức: tiết kiệm và kiên trì, trái ngược với các giá trị có định hướng ngắn hạn như linh hoạt và vị kỷ.
Nuông chiều so với Kiểm chế	IVR	Khía cạnh này mô tả mức độ hạnh phúc có thể đạt được thông qua nhận thức về quyền kiểm soát cuộc sống của chính mình và tầm quan trọng của thời gian rảnh rỗi và thư giãn.

Nguồn: Hofstede 2010

- Giao tiếp gián tiếp về cả những vấn đề nghiêm trọng, kết hợp với các nguyên tắc như giữ thể diện và mỉm cười ngay cả trong những tình huống nghiêm trọng,
- Trên thực tế, người Việt Nam thường không chỉ làm một công việc duy nhất; và các hoạt động giải trí cũng như nghỉ ngơi không được thực hiện phổ biến trong xã hội,
- Gia đình đóng vai trò quan trọng như một điểm tựa về cảm xúc và sự duy trì ổn định kinh tế, cũng như các nghĩa vụ liên quan đến quản lý tài sản của đại gia đình. Điều này ảnh hưởng đến cách người Việt tương tác với các mối quan hệ trong công việc (Sehring 2021, 108–109).

Nếu một người giả định một hướng giá trị như vậy, thì ví dụ việc làm việc với người Châu Âu thường khiến người Việt Nam đối diện với nhiều thách thức. Không phải lúc nào họ cũng hiểu rõ những gì một quản lý Hà Lan hoặc một tư vấn viên người Pháp thực sự muốn. Do đó, nhiều người Việt Nam thường quan sát các đối tác của họ trong một khoảng thời gian, chỉ để xác định những gì họ đã nghi ngờ từ đầu:

Người phương Tây thực tế, yêu thích tính hiệu quả cao trong công việc, tiếp cận trực tiếp với mọi người và cố gắng làm việc một cách cởi mở và sáng tạo. Ví dụ, người Đức cũng được coi là rất thẳng thắn: việc hợp tác cho phép các cuộc thảo luận, khiếu nại và tranh luận, và mọi người thường đặt câu hỏi. Tuy nhiên, người phương Tây đặc biệt không cởi mở về việc chia sẻ hoàn cảnh cá nhân, gia đình và chắc chắn cả thu nhập của họ (Linh Ha Bui 2021, 124–125).



## 4. Kết luận

Vẫn còn phải xem liệu đây có phải là tất cả những khuôn mẫu hay không. Tuy nhiên, việc phân tích sự tương phản trở nên khó khăn hơn bởi nhiều sự khác biệt. Không có cái gọi là người Đức hay người Việt Nam. Ví dụ như ở Đức, những người đến từ Cologne và Berlin rất khác nhau, cũng như người Việt ở miền Bắc, Trung và Nam. Điều này thậm chí còn phức tạp hơn bởi thực tế là các chuyên gia làm việc tại Việt Nam đến từ các nền văn hóa rất khác nhau: chủ yếu là Đông Á, từ thế giới Anglo-Saxon và từ Châu Âu. Tuy nhiên, dự kiến sự hiện diện quốc tế sẽ tăng trở lại sau khi đại dịch COVID-19 kết thúc. Điều này mang lại nhiều cơ hội cho giao tiếp xuyên văn hóa (bao gồm cả sự hiểu lầm), cũng như cho những nghiên cứu tốt hơn và cần thiết về chủ đề này. Việc này nên bao gồm cả sự phân chia thành sự di cư khốn khổ và di cư của giới tinh hoa do Butterwegge đã vạch ra. Có lẽ một bức tranh khác biệt hơn có thể được thể hiện ở cùng một nơi ở thời điểm về sau này.

## 5. Tài liệu tham khảo

Butterwegge, Christoph (2003): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung (Immigration under the sign of globalisation). (Nhập cư dưới dấu hiệu toàn cầu hóa). In: Butterwegge, Christoph/ Hentges, Gudrun (ed.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik. 2. Aufl. Opladen. 3. <https://www.christophbutterwegge.de/texte/Zuwanderung%20und%20Globalisierung.pdf>.

Hofstede, Geert (2010): Cultures and organizations: software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival. (Các nền văn hóa và tổ chức: phần mềm tư duy. Hợp tác liên văn hóa và tầm quan trọng của nó đối với sự sống còn). New York.

ILO. International Labour Organization (2022): Data gaps in international labour migration statistics in Viet Nam (Khoảng trống dữ liệu trong thống kê di cư lao động quốc tế tại Việt Nam). International Labour Organization and General Statistics Office. Geneva. 11.

ILO. International Labour Organization. Labour migration in Viet Nam (Di cư lao động ở Việt Nam). <https://www.ilo.org/hanoi/areasofwork/labour-migration/lang-en/index.htm>.

Linh Ha Bui (2021): Ong Tay muon gi? – Was will der Westler eigentlich? In: Stoffers, Andreas/Long Quang Pham (ed.): Der aufsteigende Drache – Erfolgreich in Vietnam. Ein interkultureller Guide für alle, die in Vietnam arbeiten oder arbeiten wollen. Wiesbaden. 117-127. 119.

Measuring labour migration in ASEAN: Analysis from the ILO's International Labour Migration Statistics (ILMS) Database. (Đo lường di cư lao động trong ASEAN: Phân tích từ Cơ sở dữ liệu Thống kê Di cư Lao động Quốc tế (ILMS) của Tổ chức Lao động Quốc tế) Geneva 2022. 24.

Sehring, Kim Nga (2021): Wie klappt die Zusammenarbeit mit Vietnamesen? (How does the cooperation with the Vietnamese work?) In: Stoffers, Andreas/Long Quang Pham (ed.): Der aufsteigende Drache – Erfolgreich in Vietnam. Ein interkultureller Guide für alle, die in Vietnam arbeiten oder arbeiten wollen. Wiesbaden. 107-117.

Sievers, Isabel/Griese, Hartmut M. (2010): Bildungs- und Berufsbiografien erfolgreicher Transmigranten (Educational and professional biographies of successful transmigrants) (Tiểu sử giáo dục và nghề nghiệp của những người di cư thành công). In: APuZ Anerkennung, Teilhabe, Integration. Bonn. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32371/bildungs-und-berufsbiografien-erfolgreicher-transmigranten/> <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32371/bildungs-und-berufsbiografien-erfolgreicher-transmigranten/>.

United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2022): International Migration 2020 (Di cư Quốc tế 2020). United Nations Publication. New York. <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>.

Vietnam National Administration of Tourism. <https://vietnamtourism.gov.vn/en/statistic/international?year=2019&period=t12>.

Vietnam National Administration of Tourism. <https://vietnamtourism.gov.vn/en/statistic/international?year=2023&period=t3>.

Vietnam News (2022): Why do so many foreigners decide to make Việt Nam their home? (Tại sao nhiều người nước ngoài quyết định chọn Việt Nam làm nhà?) <https://vietnamnews.vn/life-style/expat-corner/1209251/why-do-so-many-foreigners-decide-to-make-viet-nam-their-home.html>.



### TS. Detlef Briesen

Hướng nghiên cứu: Lịch sử đương đại

Khoa Lịch sử và nghiên cứu văn hóa

Đại học Justus-Liebig Gießen

Cố vấn giáo dục của DAAD tại Vietnam

Email: [detlef.briesen@geschichte-uni.giessen.de](mailto:detlef.briesen@geschichte-uni.giessen.de)



Nhân viên ILO Việt Nam khởi động Lễ kỷ niệm 100 năm ILO tại Hà Nội vào ngày 22 tháng 1 năm 2019

Nguồn: Source: flickr.com/ILO Asia-Pacific

## Tổng quan pháp luật, chính sách và nghiên cứu về lao động ở Việt Nam

● Nguyễn Thị Thùy Trang và Lưu Thị Thùy Hương

### 1. Khái quát về tình hình lao động-việc làm ở Việt Nam

Kể từ khi bắt đầu công cuộc Đổi mới năm 1986 Việt Nam đã đạt được những thành tựu rất đáng ghi nhận về phát triển kinh tế-xã hội nói chung, lao động - việc làm nói riêng. Tuy nhiên, nền kinh tế nói chung và tình hình lao động - việc làm cũng bị ảnh hưởng đáng kể bởi những biến động của bối cảnh thế giới và khu vực như các cuộc khủng hoảng kinh tế, tài chính, những căng thẳng trong quan hệ chính trị-kinh tế của các cường quốc hay các dịch bệnh nghiêm trọng. Hiện nay, Việt Nam đang chứng kiến sự thay đổi nhanh về cơ cấu dân số và xã hội với các vấn đề như dân số đang già hóa nhanh; tỷ lệ nghèo đa chiều và bất bình đẳng giảm rõ rệt nhưng không đều giữa các vùng và nhóm dân cư. Nền kinh tế mở với tỷ lệ kim ngạch xuất nhập khẩu so với GDP cao tiếp tục tạo ra việc làm nhưng tốc độ đang chậm dần (Tổ chức Lao động quốc tế 2022).

Theo Báo cáo của Tổ chức Lao động quốc tế (2022), quy mô lực lượng lao động trong 10 năm qua tiếp tục tăng, trong đó, tốc độ tăng cao hơn ở khu vực thành thị và nhóm lớn tuổi phản ánh quá trình đô thị hóa nhanh và biến đổi cơ cấu dân số theo hướng già hóa. Tỷ lệ tham gia thị trường lao động ở mức cao, năm 2022 tỷ lệ này là 68,5%, tăng 0,8 điểm phần trăm so với năm trước (Tổng cục Thống kê 2023).

Việt Nam đã đạt được tiến bộ đáng kể về trình độ học vấn của lực lượng lao động nhưng tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật còn thấp và chậm cải thiện. Lực lượng lao động đã qua đào tạo từ trình độ sơ cấp trở lên năm 2022 ước tính là 13,5 triệu người, chiếm 26,2, tăng 0,1 điểm phần trăm so với năm trước (Tổng cục thống kê 2023).

Ở Việt Nam, quá trình chuyển dịch cơ cấu ngành kinh tế diễn ra mạnh mẽ theo hướng tăng tỷ trọng lao động trong khu vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Tính chung cả năm 2022, lao động trong khu vực công nghiệp và xây dựng là 17,0 triệu người (chiếm 33,6%), tăng 72,6 nghìn người so với năm trước; khu vực dịch vụ được ghi nhận có sự tăng lên mạnh và đạt 19,7 triệu người (chiếm 38,9%), tăng 1,1 triệu người so với năm trước. Lao động làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản đạt mức 13,9 triệu người, (chiếm 27,5%), giảm 352,7 nghìn người so với năm trước (Tổng cục thống kê 2023). Thu nhập của lao động làm công hưởng lương trong cả ba khu vực kinh tế đều có xu hướng tăng nhưng mức thu nhập trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản thấp hơn nhiều so với khu vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ.

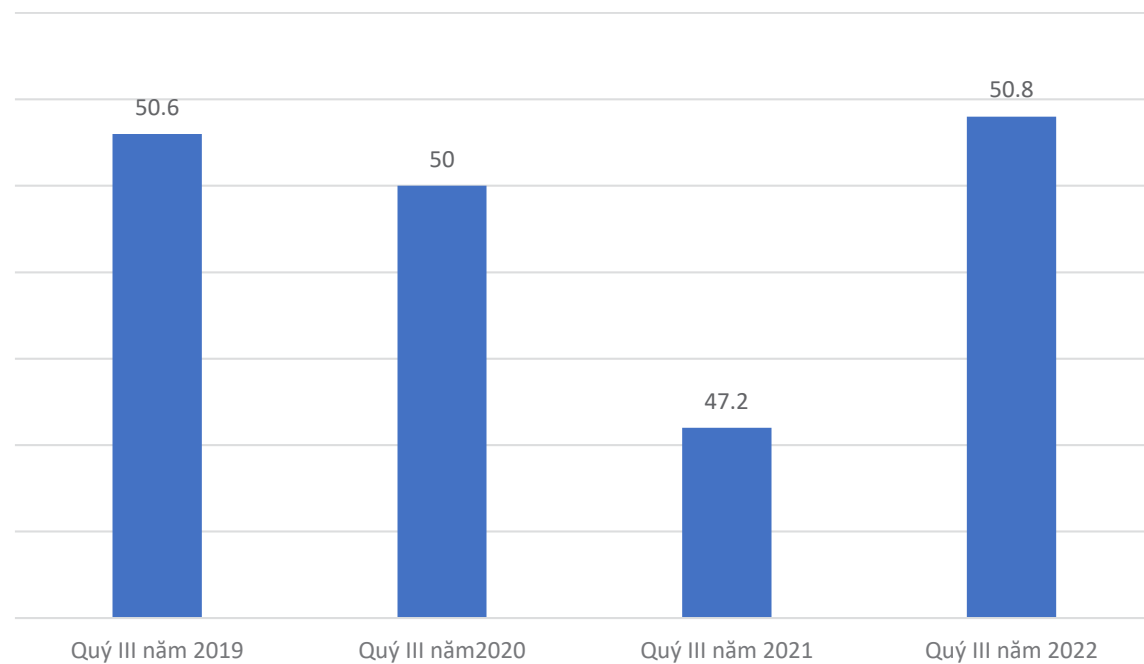
Trong giai đoạn 2011-2019, tỷ lệ thất nghiệp Việt Nam luôn ở mức thấp và có xu hướng giảm. Tỷ lệ thất nghiệp của người có trình độ chuyên môn cao lớn hơn tỷ lệ thất nghiệp của người có trình độ chuyên môn thấp hơn (Tổ chức Lao động quốc tế 2022). Nhìn chung, người lao động Việt Nam không gặp khó khăn trong việc tiếp cận việc làm, chủ yếu là do quy mô của khu vực phi chính thức ở Việt Nam còn lớn. Thất nghiệp và thiếu việc làm không phải là vấn đề lớn nhưng chất lượng việc làm và năng suất lao động thấp là thách thức lớn trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập quốc tế.



Dịch COVID-19 đã có những tác động đến thị trường lao động, đặc biệt vào năm 2021. Các ngành bị ảnh hưởng nhiều nhất là các ngành sử dụng nhiều lao động như du lịch và lưu trú, hàng không, bán lẻ và các ngành chế tạo xuất khẩu như dệt may, da giày, chế biến thực phẩm, ... Do ảnh hưởng của dịch bệnh, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật có xu hướng tăng cao hơn. Thực trạng này cho thấy, trong các hoàn cảnh khó khăn khi nền kinh tế gặp cú sốc, lao động không có trình độ gặp khó khăn hơn về cơ hội việc làm so với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật (Tổ chức Lao động quốc tế 2022).

Sự phục hồi của thị trường lao động diễn ra ở tất cả các vùng kinh tế xã hội, điều này có thể thấy qua sự tăng trở lại của lao động có việc làm trong độ tuổi lao động ở các vùng, đặc biệt ở hai vùng còn nhiều khó khăn là vùng Trung du miền núi phía Bắc và Tây Nguyên. Quý III năm 2022, lao động có việc làm trong độ tuổi lao động ở hai vùng này lần lượt là 5,4 triệu người và 3,2 triệu người, tăng 461,0 nghìn người và 149,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước và cao hơn thời điểm trước đại dịch Covid-19 xuất hiện (năm 2019) là 276,5 nghìn người và 232,7 nghìn người (Tổng Cục Thống kê 2022).

**Hình 1: Số người từ 15 tuổi trở lên có việc làm quý III, giai đoạn 2019-2022 (Đơn vị tính: Triệu người)**



Nguồn: Tổng Cục Thống kê 2022

Mặc dù tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương (lao động tự làm và lao động gia đình) đã giảm 12,6 điểm phần trăm trong vòng 10 năm, nhưng vẫn còn hơn một nửa số người lao động Việt Nam đang làm các công việc dễ bị tổn thương (Tổ chức Lao động quốc tế 2022).

Trong vòng 10 năm từ 2011-2019, thu nhập bình quân hàng tháng của người làm công ăn lương tăng bình quân 8,3%/năm. Tuy nhiên, vẫn tồn tại khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ. Thu nhập của lao động nữ làm công hưởng lương thấp hơn so với của nam và khoảng cách này có xu hướng ngày càng rộng hơn, đặt ra cảnh báo về bất bình đẳng tiền lương theo giới.

Sự không phù hợp kỹ năng của lao động đang làm việc vẫn tồn tại. Tình trạng có nhiều lao động làm công việc cao hơn trình độ phản ánh thực trạng thiếu lao động kỹ năng ở Việt Nam (chiếm 24,8% tổng lao động đang làm việc năm 2019) (Tổ chức Lao động quốc tế 2022).

## 2. Chính sách và pháp luật về lao động

Từ trước tới nay, Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm và coi trọng vấn đề lao động. Sau khi thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, ngay từ năm 1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ký Sắc lệnh 29/SL quy định chế độ lao động trong cả nước đối với người làm công ăn lương (về thực chất là một đạo Luật lao động tương đối toàn diện), năm 1950, ký Sắc lệnh 76/SL ban hành quy chế công chức và Sắc lệnh 77/SL quy định chế độ lao động trong các doanh nghiệp nhà nước. Những văn bản này có ý nghĩa rất quan trọng, đặt nền móng cho Luật lao động nước ta; nhưng do chiến tranh kéo dài và trong cơ chế tập trung bao cấp nên đã không có điều kiện để thực thi.

Từ sau năm 1954, đặc biệt trong những năm 1960, Nhà nước đã ban hành hàng nghìn văn bản về lao động phục vụ cho quản lý kinh tế - sản xuất, quản lý lao động ở miền Bắc. Những văn bản này tuyệt đại đa số là dưới luật, nội dung theo cơ chế hành chính tập trung, bao cấp. Từ sau ngày đất nước thống nhất, năm 1976, Bộ Lao động đã chủ động khởi thảo Bộ luật lao động và đến tháng 3 năm 1981, Chính phủ đã lập ra Ban Dự thảo Bộ luật lao động lần I; tháng 7 năm 1990, Chủ tịch Hội đồng Bộ trưởng đã quyết định thành lập Ban dự thảo Bộ luật lao động lần II, đồng thời đã chỉ đạo việc triển khai xây dựng các văn bản mới về pháp luật lao động bằng cách: vừa kịp thời ra các văn bản đơn hành dưới hình thức pháp lệnh hoặc các văn bản của Chính phủ, vừa từng bước thử nghiệm, tổng kết kinh nghiệm, khẩn trương pháp điển hóa thành Bộ luật lao động (Chính phủ 1993).

Bộ luật lao động đầu tiên của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam được Quốc hội khóa IX, kì họp thứ 5 thông qua ngày 23.6.1994, có hiệu lực từ ngày 01.01.1995 và được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động, do Quốc hội khóa X, kì họp thứ 11 thông qua ngày 02/04/2002.

Các quy định của Bộ luật lao động chủ yếu điều chỉnh quan hệ lao động đặc trưng của kinh tế thị trường, quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động phát sinh trên cơ sở hợp đồng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Một số quy định của Bộ luật lao động còn được áp dụng với quan hệ lao động của cán bộ, công chức nhà nước.

Nội dung chủ yếu của Bộ luật lao động gồm các quy định về:

việc làm, học nghề, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, điều kiện lao động, chế độ làm việc, kỉ luật lao động, trách nhiệm vật chất, bảo hiểm xã

hội, an toàn lao động, vệ sinh lao động, những quy định riêng đối với lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, người tàn tật, lao động có trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao, giải quyết tranh chấp lao động, quản lí nhà nước về lao động...

Sau hơn 10 năm thi hành, Bộ luật lao động 1994 cơ bản đã đi vào thực tiễn cuộc sống, tạo hành lang pháp lý cho các chủ thể thiết lập quan hệ lao động, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, điều chỉnh hợp lý quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan mật thiết đến quan hệ lao động. Tuy nhiên qua thời gian, tình hình kinh tế - xã hội của đất nước nói chung, của thị trường lao động, quan hệ lao động nói riêng đã có những đổi mới đòi hỏi Bộ luật lao động cần phải được sửa đổi, bổ sung.

Bộ Luật lao động 2012 được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 và có hiệu lực thi hành kể từ 01/5/2013, gồm có 17 chương và 242 điều.

Trải qua hơn 05 năm áp dụng vào thực tiễn cuộc sống, Bộ luật lao động 2012 đã bộc lộ nhiều bất cập gây khó khăn cho việc áp dụng pháp luật, cũng như làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Do đó, ngày 20/11/2019, Quốc hội đã thông qua Bộ Luật lao động 2019 với một số quy định mới về tuổi nghỉ hưu, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, hợp đồng lao động, trần giờ làm thêm, ... Bộ Luật lao động 2019 ra đời nhằm bổ sung những quy định còn thiếu sót của Bộ Luật lao động 2012 cũng như để kịp thời cập nhật tình hình phát triển sôi động của đất nước.

Hệ thống quy phạm pháp luật liên quan đến lao động - việc làm:

- Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020
- Luật an toàn, vệ sinh lao động 2015
- Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014
- Luật Bảo hiểm xã hội 2014
- Luật Việc làm 2013
- Luật Công đoàn 2012
- Nghị định 12/2022/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Nghị định 112/2021/NĐ-CP hướng dẫn Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Nghị định 108/2021/NĐ-CP về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hằng tháng.
- Nghị định 87/2021/NĐ-CP về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi Nghị định 20/2020/NĐ-CP thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.
- Nghị định 152/2020/NĐ-CP về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.
- Nghị định 27/2020/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 40/2014/NĐ-CP quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ và Nghị định 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam.
- Nghị định 20/2020/NĐ-CP về thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.
- Nghị định 76/2019/NĐ-CP về chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.
- Nghị định 161/2018/NĐ-CP sửa đổi quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.
- Nghị định 153/2018/NĐ-CP về chính sách điều chỉnh lương hưu đối với lao động nữ bắt đầu hưởng lương hưu trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2021 có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 20 năm đến 29 năm 6 tháng.
- Nghị định 24/2018/NĐ-CP quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động.

### 3. Vấn đề lao động - việc làm trong các Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam qua các thời kỳ

Đến nay, Việt Nam đã trải qua ba kỳ Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm (1991 - 2000, 2001 - 2010, 2010 - 2020) và đang thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2030. Các chiến lược đều có những mục tiêu chung, nhưng cũng có nhiều nhiệm vụ phản ánh đặc điểm, mục tiêu mang tính đặc thù của bối cảnh cụ thể từng thời kỳ. Trong các Chiến lược này, lao động - việc làm luôn là một vấn đề cấp thiết và là một trong những ưu tiên hàng đầu.

Xác định việc làm là một vấn đề cấp thiết, giải quyết việc làm cho người lao động là một trong những ưu tiên hàng đầu trong các chính sách kinh tế - xã hội, Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 2001 - 2010 nêu rõ:

“Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân”.

Thực hiện mục tiêu của chiến lược nói trên về giải quyết việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã xây dựng Chiến lược Việc làm thời kỳ 2001-2010 nhằm mục tiêu

“Chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế; đảm bảo việc làm cho phần lớn lao động có nhu cầu làm việc; nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống cho nhân dân. Cụ thể, phấn đấu tạo ra việc làm cho khoảng 15 triệu lao động trong giai đoạn từ 2001-2010, bình quân mỗi năm 1,5 -1,6 triệu người; đạt cơ cấu lao động nông nghiệp, công nghiệp - xây dựng và dịch vụ lần lượt là 50%, 23% và 27%; giảm tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị xuống dưới 6% vào năm 2005 và dưới 5% vào năm 2010; tăng tỷ lệ sử dụng thời gian ở nông thôn lên 80% vào năm 2005 và 85% vào năm 2010; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 30% vào năm 2005 (trong đó đào tạo nghề là 22%) và 40% vào năm 2010 (trong đó đào tạo nghề là 30%); tốc độ tăng năng suất lao động xã hội đạt khoảng 4 - 5%/ năm (Lê Quang Trung 2011).

Nhằm cụ thể hoá những chủ trương, định hướng của Chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020 trong lĩnh vực việc làm, đồng thời hướng tới thực hiện các mục tiêu về việc làm bền vững cũng như các tiêu chuẩn về việc làm theo khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã phối hợp với các Bộ, ngành, cơ quan nghiên cứu, với sự hỗ trợ kỹ thuật từ Tổ chức lao động quốc tế, trực tiếp là Văn phòng Tổ chức lao động quốc tế tại Việt Nam tổ chức xây dựng Chiến lược việc làm Việt Nam giai đoạn 2011-2020. Sau 10 năm triển khai, Chiến lược đã mang lại một số kết quả: Quy mô nguồn nhân lực được mở rộng, lực lượng lao động tăng từ 50,4 triệu người năm 2010 lên khoảng 54,6 triệu người vào năm 2020 với cơ cấu hợp lý hơn. Chất lượng nhân lực có sự cải thiện đáng kể và phù hợp hơn với nhu cầu thị trường. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 40% năm 2010 lên 64,5% năm 2020. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ tăng từ 14,6% năm 2010 lên 24,5% vào năm 2020. Nhân lực chất lượng cao tăng cả về số lượng và chất lượng, trong đó một số ngành, lĩnh vực đạt trình độ khu vực và quốc tế như công nghệ thông tin, y tế, công nghiệp xây dựng, cơ khí... (Trung ương Đảng 2020).

Cùng với Chiến lược Việc làm, ngày 29 tháng 5 năm 2012, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020 với mục tiêu tổng quát là:

Đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; phổ cập nghề cho người lao động, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội (Thủ tướng Chính phủ 2012).

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030 có chủ đề: Khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, phát huy mạnh mẽ giá trị văn hóa, con người Việt Nam và sức mạnh thời đại, huy động mọi nguồn lực, phát triển nhanh và bền vững trên cơ sở khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, phấn đấu đến năm 2030 là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao. Chiến lược đặt ra mục tiêu đến năm 2030 (10 năm nữa), tỷ lệ lao động qua đào tạo là 75% trong tổng lực lượng lao động trong đó 40% có bằng cấp, chứng chỉ. Nếu không đáp ứng yêu cầu kỹ năng cao, người lao động Việt Nam sẽ đối mặt với rủi ro mất việc làm và bất ổn về an sinh xã hội.

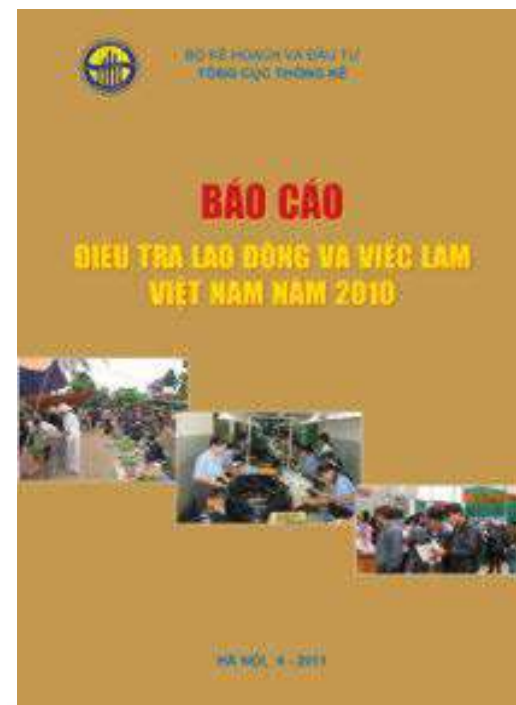
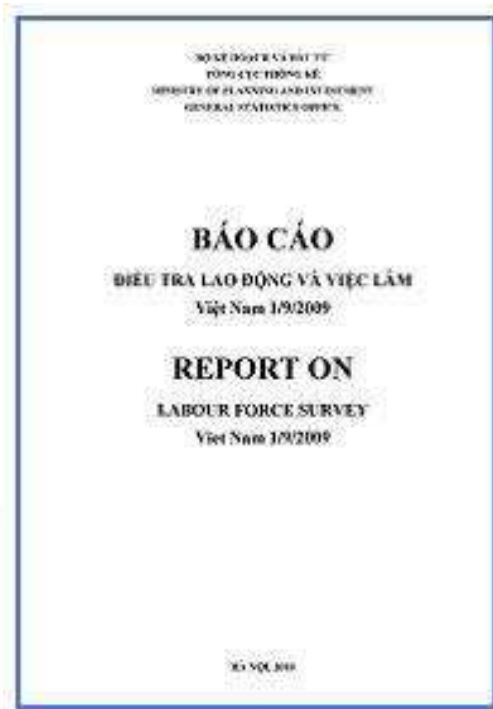
### 4. Các nghiên cứu, ấn phẩm về lao động - việc làm

Là một lĩnh vực quan trọng, gắn liền với các mục tiêu phát triển kinh tế và xã hội của đất nước, tình hình lao động - việc làm được khảo sát, nghiên cứu, đánh giá thường xuyên bởi các cơ quan thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, các cơ sở nghiên cứu, đào tạo, các tổ chức trong nước và quốc tế. Các ấn phẩm, nghiên cứu phân tích các diễn biến của thị trường lao động - việc làm cũng như mối quan hệ giữa lao động - việc làm với sự thay đổi, phát triển của các lĩnh vực kinh tế, xã hội khác như đô thị hóa, di cư, khoảng cách phát triển giữa các vùng miền, khoảng cách giới, sự phát triển của khoa học - công nghệ, ...

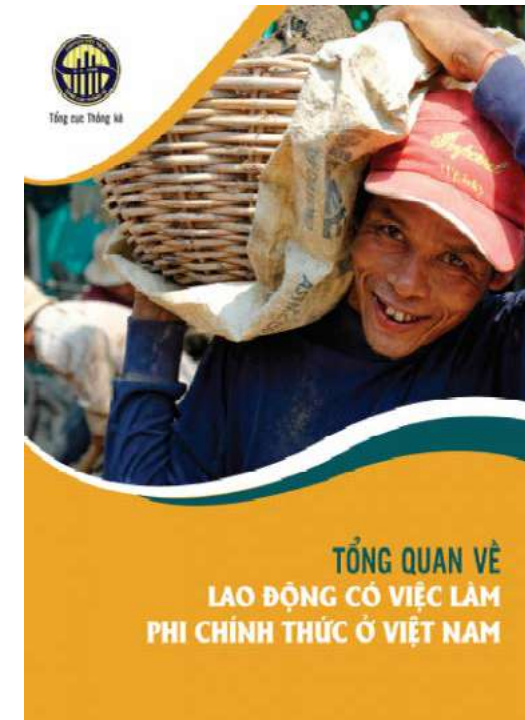
Từ năm 2007 Tổng cục Thống kê tiến hành điều tra lực lượng lao động hàng năm. Mục đích của các cuộc điều tra nhằm thu thập các thông tin về tình trạng tham gia thị trường lao động của những người từ 15 tuổi trở lên hiện đang sống tại Việt Nam qua các năm làm cơ sở tổng hợp, biên soạn các chỉ tiêu thống kê quốc gia về lao động, việc làm, thất nghiệp và thu nhập của người lao động.



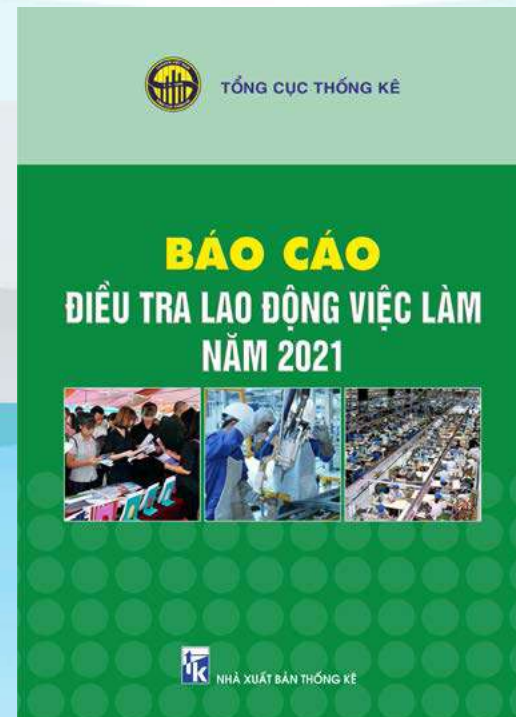
Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam



Các ấn phẩm khác của Tổng cục Thống kê về Lao động, việc làm

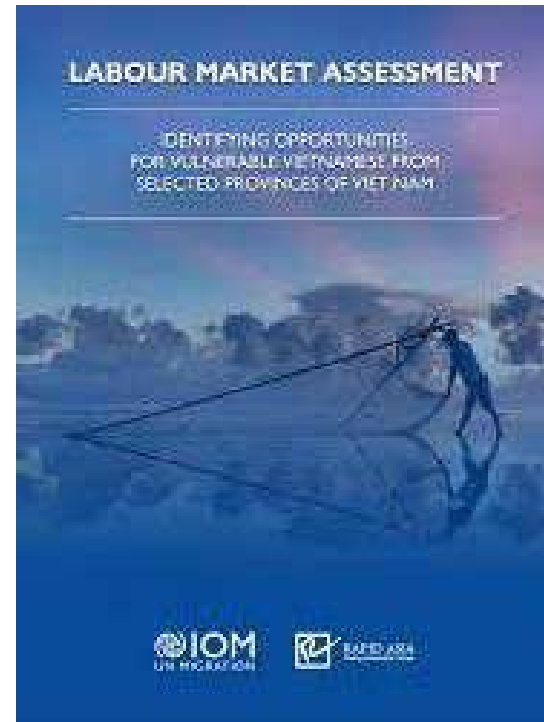


Một số nghiên cứu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội





**Một số nghiên cứu của các tổ chức quốc tế**



**5. Tài liệu tham khảo**

Chính phủ (1993): Tờ trình của Chính phủ về việc Ban hành Bộ luật Lao động. (Do ông Trần Đình Hoan, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đọc tại kỳ họp thứ 4, Quốc hội khóa IX, ngày 23-12-1993). <https://quochoi.vn/tulieuquochoi/anpham/Pages/anpham.aspx?AnPhamItemID=1531>.

Lê Quang Trung (2011): Chính sách, pháp luật về việc làm: Một số vấn đề đặt ra và hướng hoàn thiện. <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=5702>.

Thủ tướng Chính phủ (2012): Quyết định số 630/QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược phát triển Dự nghề thời kỳ 2011-2020, ngày 29 tháng 5 năm 2012.

Tổ chức Lao động quốc tế (2022): Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2021, Triển vọng 2030 (LABOUR AND SOCIAL TRENDS IN VIET NAM 2021, OUTLOOK TO 2030).

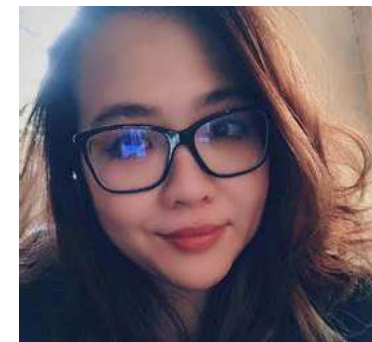
Tổng cục Thống kê (2022): Báo cáo sự phục hồi của Thị trường lao động - việc làm sau đại dịch COVID-19 Quý III/2022. <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/10/bao-cao-su-phuc-hoi-cua-thi-truong-lao-dong-viec-lam-sau-dai-dich-covid-19-quy-iii-2022/>.

Tổng cục Thống kê (2023): Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm Quý IV và năm 2022. [https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2023/01/2.-Thong-cao\\_Q4.2022\\_final-1.pdf](https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2023/01/2.-Thong-cao_Q4.2022_final-1.pdf).

Trung ương Đảng (2020): Dự thảo báo cáo tổng kết thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2011 - 2020, xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030.



**TS. Nguyễn Thị Thùy Trang**  
 Hướng nghiên cứu: Quan hệ quốc tế,  
 Nghiên cứu phát triển quốc tế  
 Khoa Quốc tế học  
 Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,  
 Đại học Quốc gia Hà Nội  
 Email: trangqt@vnu.edu.vn/ trangntt84@yahoo.com



**ThS. Lưu Thị Thùy Hương**  
 Hướng nghiên cứu: Chính sách giáo dục, Ngôn ngữ học  
 Khoa Tiếng Anh Chuyên ngành  
 Đại học Ngoại Thương  
 Email: luuthuyhuong@ftu.edu.vn





Thuật ngữ kinh tế - tra từ điển  
Nguồn: UN Women/Duc Nguyen

## Thị trường lao động tại Việt Nam Khái niệm và thuật ngữ

● Lương Thị Hàn

### 1. Ghi chú

Nghiên cứu về thị trường lao động bao gồm các thuật ngữ và khái niệm có thể gây nhầm lẫn và cách hiểu sai cho những người đọc không quen thuộc với lĩnh vực này. Do vậy, mục đích của bài viết này là làm rõ các khái niệm và thuật ngữ được sử dụng trong báo cáo. Các khái niệm và thuật ngữ này thường được sử dụng phổ biến trên phạm vi quốc tế cũng như liên quan đến các thống kê và chỉ số về thị trường lao động Việt Nam. Trên cơ sở những điều chỉnh của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), dưới đây là những chú thích về thuật ngữ và khái niệm liên quan đến thị trường lao động Việt Nam.

#### A.

**Chính sách lao động hiện hành:** Tất cả các biện pháp can thiệp tài chính công nhằm cải thiện chức năng của thị trường lao động bằng việc đưa ra những thay đổi trong nhu cầu lao động, nguồn cung nhân lực và quá trình phối hợp giữa cung – cầu. Cụ thể, những chính sách này thường chú trọng vào việc kích thích nhu cầu việc làm thông qua, ví dụ, tạo các cơ chế nghề nghiệp công, hỗ trợ về mặt tài chính cho người sử dụng lao động nhằm giảm chi phí nhân lực, đào tạo và tái đào tạo nghề, và hỗ trợ các doanh nghiệp vừa và nhỏ và cá nhân tự doanh.

#### B.

**Lương cơ bản:** Mức lương ban đầu được trả cho người lao động. Đây được hiểu là số tiền cố định được trả cho người lao động để thực hiện một công việc nhất định. Lương cơ bản không bao gồm bất kỳ khoản phúc lợi, tiền thưởng, lương làm thêm ngoài giờ hay bảo hiểm. Mức lương cơ bản của một người lao động có thể được tính theo giờ, theo tuần, theo tháng hoặc theo năm.

#### C.

**Lao động trẻ em:** Những công việc lấy đi thời gian, tiềm năng, nhân phẩm của trẻ em, và gây tổn hại đến sự phát triển về thể chất và tinh thần của trẻ em. Ở đây bao gồm các công việc nguy hiểm và gây tổn thương về mặt tinh thần, thể chất, xã hội hay đạo đức đối với trẻ em; và/ hoặc gây cản trở quyền được học tập của trẻ như: tước đi cơ hội được đến trường; buộc trẻ thôi học; hay yêu cầu trẻ vừa đi học vừa phải làm công việc nặng nhọc và kéo dài quá sức

Những loại hình công việc được coi là lao động trẻ em phụ thuộc vào độ tuổi của trẻ, loại công việc và thời gian làm việc, điều kiện làm việc và mục tiêu của từng quốc gia. Lao động trẻ em được quy định khác nhau ở mỗi quốc gia, cũng như giữa các ngành khác nhau ở mỗi quốc gia.

**Thỏa ước lao động tập thể:** Tất cả những thương lượng giữa một hay một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức với các tổ chức của người lao động nhằm mục đích:

- xác định những điều kiện làm việc và điều khoản trong sử dụng lao động; và/ hoặc
- điều chỉnh mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động; và/ hoặc
- điều chỉnh mối quan hệ giữa người hoặc tổ chức sử dụng lao động với cá nhân người lao động hoặc tổ chức đại diện cho họ

Thỏa ước tập thể có thể diễn ra tại một đơn vị trong doanh nghiệp, ở cấp doanh nghiệp hay ở cấp độ ngành, vùng hoặc quốc gia.

#### D.

**Tổng sản phẩm quốc nội (GDP):** Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) là thước đo tiêu chuẩn về sản lượng kinh tế của một quốc gia. GDP được tính bao gồm tổng giá trị hàng hóa và dịch vụ được tạo ra bởi một quốc gia nhất định.

**Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) bình quân đầu người:** Tổng sản phẩm quốc nội của một quốc gia chia cho tổng dân số cả nước.

#### E.

**Người có việc làm:** Tất cả những người trong độ tuổi lao động, trong một khoảng thời gian nhất định, thực hiện một hoặc nhiều công việc trong ít nhất một giờ để được trả công hoặc lợi nhuận, bao gồm cả những người lao động làm việc trong gia đình. Một cá nhân cũng được coi là có việc làm nếu người đó có một công việc nhưng đang tạm thời không đi làm trong một khoảng thời gian cụ thể, vì lý do nghỉ lễ, do sắp xếp thời gian làm việc, nghỉ ốm, nghỉ thai sản hoặc sinh con, tham gia đào tạo liên quan đến công việc, hoặc các lý do khác mà thời gian vắng mặt không quá ba (03) tháng.

**Người lao động:** là người làm việc cho một người sử dụng lao động theo thỏa thuận giữa hai bên, được trả lương, và được người sử dụng lao động quản lý, chỉ đạo và giám sát.

**Người sử dụng lao động:** Là người làm chủ và có nhân viên.

**Chính sách việc làm (quốc gia):** là tầm nhìn và kế hoạch thực tế để đạt được mục tiêu việc làm của một quốc gia. Kế hoạch này phải được đồng thuận giữa các bên có liên quan lợi ích trong nền kinh tế, bao gồm tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động.

**Tình trạng việc làm:** là tổng số người có việc làm.

**Tỷ lệ người có việc làm trên tổng dân số:** là tỷ lệ phần trăm người có việc làm trên tổng dân số trong độ tuổi lao động. Đây là thước đo cơ bản để phân tích nhu cầu lao động của một nền kinh tế. Chỉ số này cũng cung cấp thông tin về khả năng tạo ra việc làm của một nền kinh tế.

#### F.

**Nền kinh tế chính thức:** Đối lập với kinh tế phi chính thức, một phần của nền kinh tế của một đất nước được nhà nước thừa nhận và điều hành, cụ thể trong các lĩnh vực như hợp đồng, luật doanh nghiệp, thuế và luật lao động.

**Việc làm chính thức:** Việc làm chính thức được tạo ra thông qua các thỏa thuận hợp đồng giữa một bên doanh nghiệp và một cá nhân người lao động.

**Lao động cưỡng bức:** là việc sử dụng vũ lực hoặc đe dọa vũ lực để ép mooth người lao động làm việc trái với ý muốn của họ.

#### I.

**Nền kinh tế phi chính thức:** Tất cả các hoạt động kinh tế của người lao động và các đơn vị kinh tế không được bảo vệ về mặt pháp lý hoặc trên thực tế bởi những luật định chính thức, như luật lao động, tiền lương và phúc lợi chính thức, nộp thuế. Những hoạt động kinh tế này không được đưa vào luật, nghĩa là đây là các hoạt động ngoài tầm kiểm soát của luật pháp; hoặc các hoạt động kinh tế này không được áp dụng trong thực tế, có nghĩa là – mặc dù chúng đang hoạt động trong tầm kiểm soát chính thức của luật, nhưng luật lại không có hiệu lực thi hành; hoặc luật không khuyến khích tuân thủ do sự thiếu phù hợp, nặng nề hoặc áp đặt chi phí quá cao.

**Việc làm phi chính thức:** Tất cả các công việc được trả công – bao gồm tự làm chủ và việc làm được trả lương – không được bảo hộ về mặt pháp lý và xã hội và các phúc lợi việc làm. Đây có thể bao gồm cả những công việc không được trả thù lao trong các doanh nghiệp tạo ra thu nhập.

**Khu vực phi chính thức:** Khu vực phi chính thức bao gồm các doanh nghiệp tư nhân chưa đăng ký, nhỏ và chưa có tư cách pháp nhân ít nhất cũng tham gia một phần vào việc sản xuất hàng hóa và dịch vụ cho thị trường. Các hoạt động tham gia này chủ yếu nhằm tạo việc làm và thu nhập cho những người có liên quan với mục đích kiếm sống. Quan hệ lao động, nếu có, dựa trên việc làm thông thường, quan hệ họ hàng, hoặc quan hệ cá nhân và xã hội hơn là các thỏa thuận chính thức hoặc hợp đồng. Khi mọi người sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ chỉ để phục vụ nhu cầu tiêu dùng trong gia đình, chẳng hạn như thực phẩm hoặc chăm sóc trẻ em, hoạt động này không được coi là hoạt động của khu vực phi chính thức.

#### L.

**Trọng tài lao động:** Là quy trình diễn ra trong các hợp đồng hặc thương lượng thỏa ước tập thể. Theo đó, một bên thứ ba (có thể là một trọng tài viên, một hội đồng trọng tài hoặc tòa án trọng tài), không hoạt động như một phiên tòa, có quyền đưa ra phán quyết trong tranh chấp.

**Chi phí lao động hay Tổng chi phí lao động:** Là chi phí mà người sử dụng lao động phải trả cho việc sử dụng nhân viên.

**Lực lượng lao động:** Lực lượng lao động hay dân số hoạt động kinh tế hay dân số hoạt động hiện tại bao gồm tất cả những người có việc làm (người làm công và lao động tự do) và người thất nghiệp và đang tìm kiếm việc làm. Lực lượng lao động (bao gồm người có việc làm và người thất nghiệp) + dân số không làm việc = tổng dân số trong độ tuổi lao động của một quốc gia.

**Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động:** Là tỷ lệ phần trăm của lực lượng lao động bao gồm người có việc làm hoặc người thất nghiệp nhưng đang chủ động tìm việc.

**Thể chế lao động:** Các quy tắc, thông lệ, và chính sách – có thể là chính thức hoặc không chính thức, thành văn hoặc bất thành văn – mà có ảnh hưởng đến cách thức hoạt động của thị trường lao động. Các thể chế này rõ ràng và tồn tại lâu dài như một số điều luật lao động đã được coi là luật phổ quát, cũng như mở rộng phạm vi của các thông lệ không chính thức, phản ánh quan điểm của xã hội, và các chính sách ngắn hạn đã lỗi thời và được phục hồi tùy thuộc vào quan điểm chính trị.

**Thị trường lao động:** Là nơi người lao động cung cấp nguồn lực của họ, thương lượng và có thể đạt được một thỏa thuận với người lao động. Thị trường lao động tạo ra cấu trúc mà qua đó người lao động và người sử dụng lao động tương tác với nhau trong việc làm, điều kiện làm việc và tiền lương. Các nhà phân tích sử dụng thông tin và thị trường lao động, bao gồm số liệu thống kê như tỷ lệ việc làm trên tổng dân số, tỷ lệ thất nghiệp v.v... để đưa ra các đánh giá về chức năng của thị trường lao động và bằng cách nào và/ hoặc tại sao cung – cầu lao động có thể đạt trạng thái cân bằng.

**Năng suất lao động:** Là tổng khối lượng sản phẩm (được đo bởi Tổng sản phẩm quốc nội) được tạo ra bởi mỗi đơn vị lao động (tính theo số người lao động).

**Luật lao động:** Bao gồm tất cả các luật được đưa ra để giải quyết vấn đề việc làm, không có việc làm, tiền lương, điều kiện làm việc, quan hệ lao động, an sinh xã hội và phúc lợi của người làm việc. Luật lao động nhằm mục đích



điều chỉnh các mối quan hệ lao động và tạo ra cơ chế trong đó người lao động và người sử dụng lao động có thể xác định mối quan hệ trên cơ sở đồng thuận tập thể, ví dụ thông qua thỏa ước lao động tập thể giữa công đoàn và cá nhân hoặc tổ chức sử dụng lao động hoặc thông qua cơ chế người lao động tham gia vào doanh nghiệp.

**Tranh chấp lao động:** Là tình trạng bất đồng về một hay nhiều vấn đề cụ thể trong đó có mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động, hoặc người lao động hay người sử dụng lao động thể hiện sự bất bình người lao động hay người sử dụng lao động thể hiện sự ủng hộ đối với các yêu cầu hoặc khiếu nại liên quan.

**Quan hệ lao động:** Đề cập đến các mối quan hệ xã hội phát sinh trong tình huống làm việc, cũng như các mối quan hệ giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động ở cấp ngành và cấp quốc gia, và sự tương tác của các bên với nhà nước. Những mối quan hệ này có thể là những mối quan hệ mang tính cá nhân hay tập thể trên các khía cạnh pháp lý, kinh tế, xã hội học, và tâm lý học. Cụ thể, các mối quan hệ lao động bao gồm các vấn đề sau: tuyển dụng, bố trí công việc, đào tạo, kỷ luật, thăng tiến, sa thải, chấm dứt lao động, tiền lương, làm ngoài giờ, tiền thưởng, chia sẻ lợi nhuận, giáo dục, sức khỏe, an toàn, vệ sinh, giải trí, nhà ở, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, và trợ cấp thất nghiệp, ốm đau, tai nạn, hưu trí, thương tật.

**Di cư lao động:** Là sự dịch chuyển của người lao động từ vùng này sang vùng khác, trong quốc gia cư trú của họ, vì mục đích việc làm.

#### M.

**Quyền lợi thai sản:** Quyền lợi bảo vệ hợp pháp và đặc biệt đối với người lao động nữ đang mang thai và người lao động mới sinh con hoặc đang trong thời gian nuôi con nhỏ nhằm bảo vệ sức khỏe của phụ nữ cũng như em bé.

**Lương tối thiểu:** Số tiền ít nhất mà người sử dụng lao động cần phải trả cho người lao động trưởng thành trong một thời gian nhất định ở một quốc gia, một khu vực địa lý (lương tối thiểu vùng), một ngành công nghiệp hoặc một nghề nghiệp. Tiền lương trả dưới mức tối thiểu bị coi là vi phạm luật. Mức lương thấp nhất không thể bị điều chỉnh giảm bởi một thỏa ước tập thể hay một hợp đồng đơn lẻ.

**Chính sách kinh tế vĩ mô:** Chính sách của chính phủ nhằm vào cả nền kinh tế bằng cách điều tiết hoạt động kinh tế của một quốc gia nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và đảm bảo bình ổn giá và ổn định tình trạng việc làm. Trong chính sách kinh tế vĩ mô, chính sách tài khóa và chính sách tiền tệ được sử dụng như những công cụ chính để đạt được các mục đích trên.

#### N.

**Chương trình mục tiêu quốc gia:** Là chương trình đầu tư công nhằm thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội trong một giai đoạn cụ thể trên phạm vi cả nước. (Theo Khoản 9, Điều 4 Luật Đầu tư công 2019, hiệu lực ngày 1 tháng 1 năm 2020).

#### O.

**Lao động tự thân:** Là người lao động tự làm chủ, không có thỏa thuận lao động chính thức và không có nhân viên nào ngoại trừ các thành viên trong gia đình tham gia làm việc mà không nhận lương.

#### P.

**Người lao động theo sản phẩm:** Là người có công việc được trả công trên đơn vị sản phẩm được tạo ra (ví dụ: số lượng áo phông hay gạch được sản xuất) thay vì tiền công được tính theo thời gian thực hiện công việc.

#### S.

**Lao động tự do:** Bao gồm người sử dụng lao động và người lao động tự thân.

**Hộ gia đình bị bỏ qua thế hệ:** Là những gia đình trong đó ông bà là người nuôi dưỡng các cháu và bố mẹ vắng mặt trong gia đình.

**Đóng góp bảo hiểm xã hội:** Các khoản đóng góp bảo hiểm xã hội là các khoản chi trả bắt buộc cho chính phủ để có quyền được nhận trợ cấp xã hội trong tương lai. Các khoản đóng góp này bao gồm trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp tai nạn, thương tật và bệnh tật, trợ cấp hưu trí, tàn tật, quyền lợi tử tuất, trợ cấp gia đình, hoàn trả các chi phí bệnh viện và dịch vụ y tế. Các khoản đóng góp có thể được chi trả bởi cả người lao động và người sử dụng lao động. Các khoản đóng góp này thường được dành để trả cho các khoản phúc lợi xã hội và thường được trả cho các tổ chức thuộc nhà nước cung cấp các phúc lợi trên. Chỉ số này có liên quan đến nhà nước nói chung (tất cả các cấp chính phủ) và được tính toán dựa trên tỷ lệ Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) và tổng thuế.

**Hệ thống an sinh xã hội:** Là hệ thống trong đó chính phủ cung cấp sự bảo vệ cho toàn thể công dân nhằm đảm bảo khả năng tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe và đảm bảo thu nhập, đặc biệt với người cao tuổi, người ốm đau, người thất nghiệp, thương tật, tai nạn lao động, thai sản hoặc trường hợp mất trụ cột lao động.

**Đình công:** Là sự ngừng làm việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động để đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, được tổ chức và lãnh đạo bởi tổ chức đại diện người lao động, là bên tranh chấp lao động tập thể và có quyền thương lượng thỏa ước lao động tập thể.

#### U.

**Người thất nghiệp:** Bao gồm những người trên một độ tuổi nhất định (a) không có việc làm, (b) hiện đang sẵn sàng làm việc, và (c) đang chủ động tìm việc làm (nghĩa là đang sử dụng ít nhất một trong số các phương pháp để có được việc làm) trong một khoảng thời gian nhất định. Một cá nhân cũng được coi là thất nghiệp nếu người đó hiện đang không làm việc nhưng có thể thu xếp để có thu nhập hoặc tự làm chủ tại một ngày sau một khoảng thời gian tham chiếu cụ thể.

**Thất nghiệp:** Tổng số người thất nghiệp.

**Tỷ lệ thất nghiệp:** Tỷ lệ giữa tổng số người thất nghiệp trên tổng lực lượng lao động (bao gồm tổng cộng số người thất nghiệp và người đang làm việc).

#### V.

**Giáo dục và đào tạo nghề kỹ thuật (TVET):** Thuật ngữ TVET (Giáo dục và Đào tạo Kỹ thuật và Day nghề) đề cập đến học tập dựa trên công việc (WBL) và đào tạo liên tục và phát triển chuyên môn nhằm đạt được các yêu cầu bằng cấp chuyên môn. TVET cũng bao gồm nhiều cơ hội phát triển kỹ năng ở cả cấp độ quốc gia và địa phương. Kỹ năng học hỏi, phát triển các kỹ năng đọc viết và tính toán, kỹ năng giao tiếp và kỹ năng công dân là những thành phần không thể thiếu của TVET.

#### W.

**Đình công tự phát:** Cuộc đình công bắt nguồn một cách tự phát bởi người lao động hoặc không được sự đồng thuận bởi công đoàn.

**Dân số trong độ tuổi lao động:** Những người từ 15 tuổi trở lên, độ tuổi lao động có thể khác nhau đôi chút giữa các quốc gia. Tổ chức Lao động quốc tế đưa ra tiêu chuẩn độ tuổi lao động thấp nhất là 15 tuổi. Chỉ số này đo lường tỷ trọng giữa dân số trong độ tuổi lao động và tổng dân số.

## 2. Tài liệu tham khảo

- Berg, J./Kucera, D. (2008): In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world (Bảo vệ các thể chế thị trường lao động: Xây dựng công lý ở các nước đang phát triển) (Geneva and London, ILO and Palgrave Macmillan).
- David, M./Caroline, V. (1996): Glossary of industrial relations and related terms. ILO East Asia Multidiscipline Advisory Team. (Bảng thuật ngữ quan hệ lao động và các thuật ngữ liên quan. Nhóm tư vấn đa ngành thuộc ILO khu vực Đông Á)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_111330.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_111330.pdf).
- Ernst, J./Merola, R./Reljic, J. (2023): Labour market policies for inclusiveness: A literature review with a gap analysis. ILO Working papers. (Những chính sách thị trường lao động cho tính toàn diện: Đánh giá toàn diện kèm phân tích lỗ hổng)  
<https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/workingpapers/wp078/index.html#ID0EC3AG>.
- Glossary on Migration (2019): International Migration Law No. 34. IOM.  
<https://publications.iom.int/books/international-migration-law-ndeg34-glossary-migration>.
- International Labour Organisation (ILO) (2015): National employment policies – A guide for workers’ organisations. Some key terms and what they mean. (Chính sách việc làm quốc gia – Hướng dẫn cho các tổ chức đại diện người lao động. Một số thuật ngữ chính và ý nghĩa)
- International Labour Organisation (ILO) (2015): National employment policies – A guide for workers’ organisations. What is national employment policy? (Chính sách việc làm quốc gia – Hướng dẫn cho các tổ chức đại diện người lao động. Chính sách việc làm quốc gia là gì?)
- International Labour Organisation (ILO) (2022): Initial review of community-based vocational training (CBVT) in G20 countries. Paper prepared for the 1st meeting of the G20 Employment Working Group under Indonesia’s Presidency. (Đánh giá ban đầu về chương trình dạy nghề dựa vào cộng đồng. Tài liệu chuẩn bị cho tọa đàm lần thứ nhất của Nhóm công tác việc làm dưới sự chủ trì của Indonesia) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_842629.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_842629.pdf).
- International Labour Organization’s Resolution on the statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes (Nghị quyết của Tổ chức Lao động quốc tế về thống kê đình công, phong tỏa và các hoạt động khác gây ra do tranh chấp) (1993). Section 4(a).
- International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC): What is child labour. (Chương trình quốc tế về xóa bỏ Lao động trẻ em: Lao động trẻ em là gì)  
<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>.
- OECD (2023): Social security contributions (indicator) (Đóng góp an sinh xã hội). doi: 10.1787/3ebfe901-en.
- Philippine Statistics Authority (2003): Informal Sector (Conceptual Definition) (Cơ quan thống kê Philippine (2003): Khu vực phi chính thức (Định nghĩa khái niệm)) <https://psa.gov.ph/ISSIP/concepts-and-definitions>.
- The General Conference of the International Labour Organization (2002) (Đại hội đồng của tổ chức lao động quốc tế): <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>.
- Tran Kim Dung (2018): Sách Quản trị nguồn nhân lực, NXB Tài Chính, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Vietnam employment trend (2009). (Xu hướng việc làm tại Việt Nam)  
[https://ilo.org/asia/publications/WCMS\\_120409/lang--en/index.htm](https://ilo.org/asia/publications/WCMS_120409/lang--en/index.htm).
- Vietnam Labour Code (Bộ Luật lao động 2019) (No. 45/2019/QH14).(2019). <https://vss.gov.vn/english/legal/pages/default.aspx?ItemID=3561>.
- World Trade Report (2007): Labour market outcomes: trends and analytical framework (Báo cáo của Tổ chức thương mại toàn cầu (2007): Kết quả thị trường lao động: Xu hướng và cơ chế phân tích) [https://www.wto.org/english/res\\_e/booksp\\_e/wtr17-2\\_e.pdf](https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/wtr17-2_e.pdf).



### ThS. Lương Thị Hân

Hướng nghiên cứu: Khởi nghiệp và Đổi mới sáng tạo,  
Khởi nghiệp xã hội, Hành vi tổ chức, Văn hóa kinh doanh  
Khoa Lịch sử và Nghiên cứu văn hóa  
Đại học Justus-Liebig Universität, Gießen  
Email: han.luongthi.vn@gmail.com