



Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg
University of Applied Sciences



Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
National Economics University
Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực
Faculty of Human Resource Economics and Management



supported by: **giz** Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

On behalf of



Hội nghị chuyên đề Di dân lao động bền vững

Phiên thảo luận quốc gia – Vietnam

Tầm quan trọng của đào tạo nghề và di cư lao động đối
với chiến lược phát triển của Việt Nam

Những phát hiện ban đầu từ tổng quan tài liệu và phỏng vấn
chuyên gia

24 tháng 3 2022 | 11:30 – 13:00 h

Hội trường C 120



Việt Nam
Vietnam



Hochschule
Bonn-Rhein-Sieg
University of Applied Sciences



Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
National Economics University
Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực
Faculty of Human Resource Economics and Management



supported by: **giz** Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

On behalf of



Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà nội

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực

Nhóm nghiên cứu



Prof. Vu Hoang Ngan (PhD)
Dean
Faculty of HRE & M
nnganvh@neu.edu.vn.vn



Tran Huy Phuong (PhD)
Lecturer
Faculty of HRE & M
phuongth@neu.edu.vn



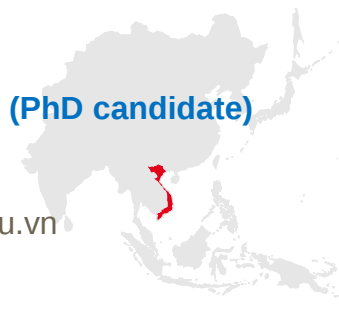
Ngo Quynh An (PhD)
Vice Dean
Faculty of HRE & M
annq@neu.edu.com.vn



Hoang Thi Hue (PhD)
Lecturer
Faculty of HRE & M
hoanghue@neu.edu.vn



Nguyen Thi Hai Hanh (PhD candidate)
Lecturer
Faculty of HRE & M
Nguyen.hanh@neu.edu.vn



Việt Nam
Vietnam



Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà nội

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực

NỘI DUNG



1.

- TỔNG QUAN VỀ NEU VÀ KHOA KT&QLNNL

2.

- TỔNG QUAN PHÁT TRIỂN KTXH VIỆT NAM
LIÊN QUAN TỚI LĨNH VỰC GDNN VÀ DI DÂN
LAO ĐỘNG QUỐC TẾ

3.

- CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CƠ BẢN





Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà nội

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực



1. GIỚI THIỆU VỀ NEU / HRE&M

1956 - Trường Kinh tế - Tài chính, thuộc hệ thống Đại học Nhân dân Việt Nam trực thuộc Thủ tướng Chính phủ.

1958- Trường Đại học Kinh tế Tài chính trực thuộc Bộ Giáo dục.

1965- Trường Đại học Kinh tế Kế hoạch.

1985- Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

Chính phủ giao ba nhiệm vụ chính (1989):

1 / Tư vấn về chính sách kinh tế vĩ mô;

2 / Đào tạo các chuyên ngành kinh tế, quản lý và quản trị kinh doanh trình độ đại học và sau đại học; và

3 / Đào tạo cán bộ quản lý cho các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế

Số sinh viên đại học / năm: 6000;

Số sinh viên sau đại học / năm: 1300

- Địa chỉ: 207 Giai Phong Street, Hai Ba Trung, Hanoi
- Website: <https://www.neu.edu.vn/>





Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà nội

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực



1. GIỚI THIỆU VỀ NEU / HRE&M

1961

- Khoa Kinh tế Lao động

1990

- Khoa Kinh tế Lao động và Dân số

9/2007-2022

- Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực

- Address: 207 Giai Phong Street, Hai Ba Trung, Hanoi
- Phone: (08) 3856 1250 – 3957 2040 • Fax: (08) 3856 1250
- Website: <https://khoaquanlynguonnhanluc.neu.edu.vn/>

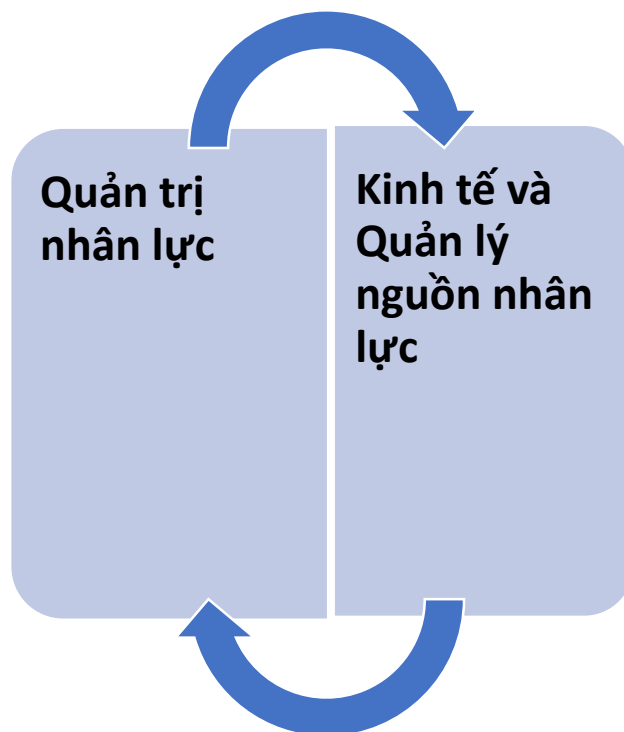




Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà nội

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực

1. GIỚI THIỆU VỀ HRE&M





Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà nội

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực

Các lĩnh vực nghiên cứu của HRE&M liên quan tới di dân lao động

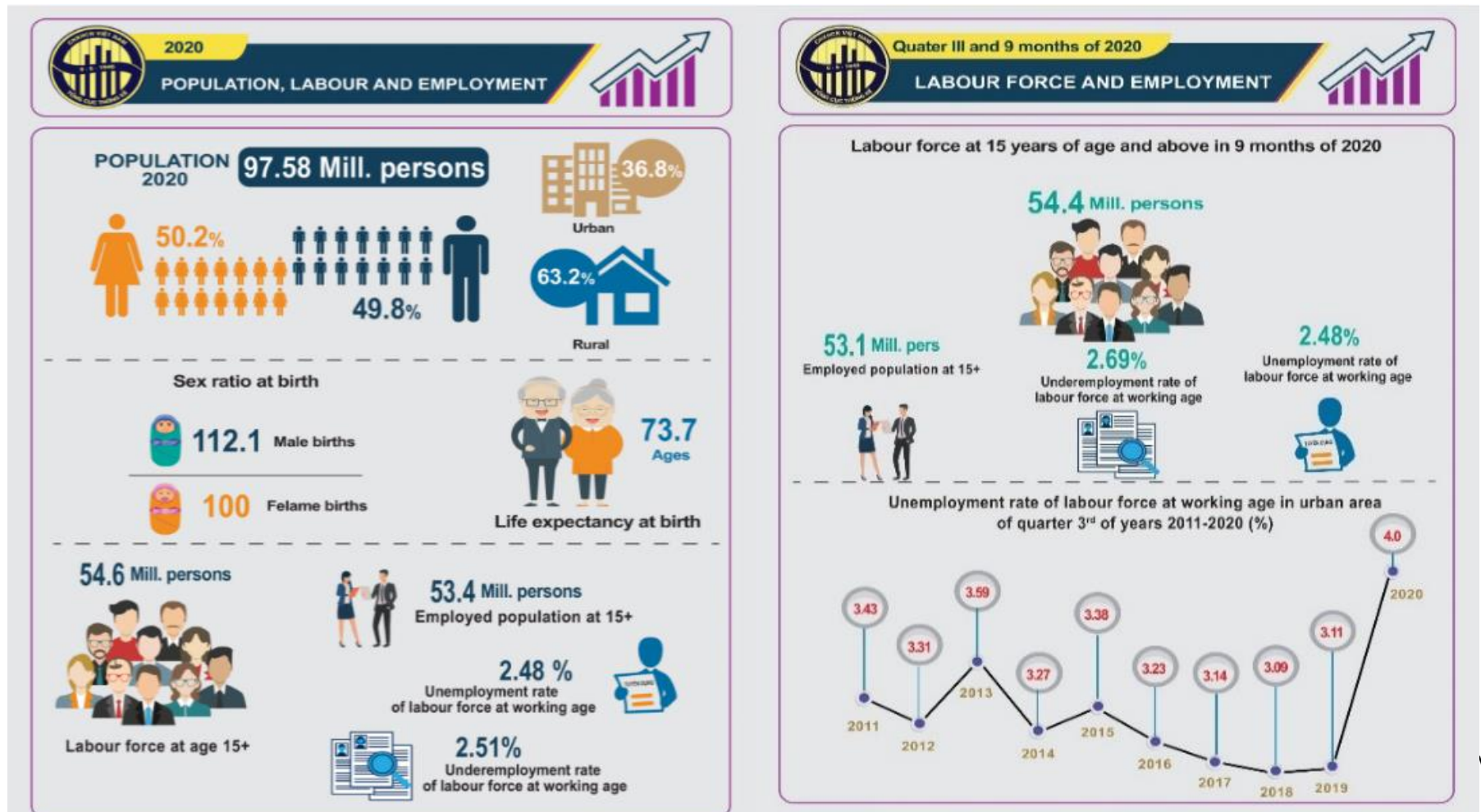


1. Nghiên cứu, tư vấn, khuyến nghị chính sách về Dân số và Phát triển, quản lý nguồn nhân lực
 - Phục vụ như một trung tâm phát triển tri thức, truyền bá các khái niệm và can thiệp tiên tiến trong lĩnh vực phát triển thị trường lao động, di dân lao động.
 - Đánh giá chương trình & dự án, tác động kinh tế – xã hội của chương trình dự án trong lĩnh vực phát triển dân số và nguồn nhân lực.
2. Nghiên cứu, tư vấn trong lĩnh vực quản trị nhân sự và phát triển tổ chức, doanh nghiệp

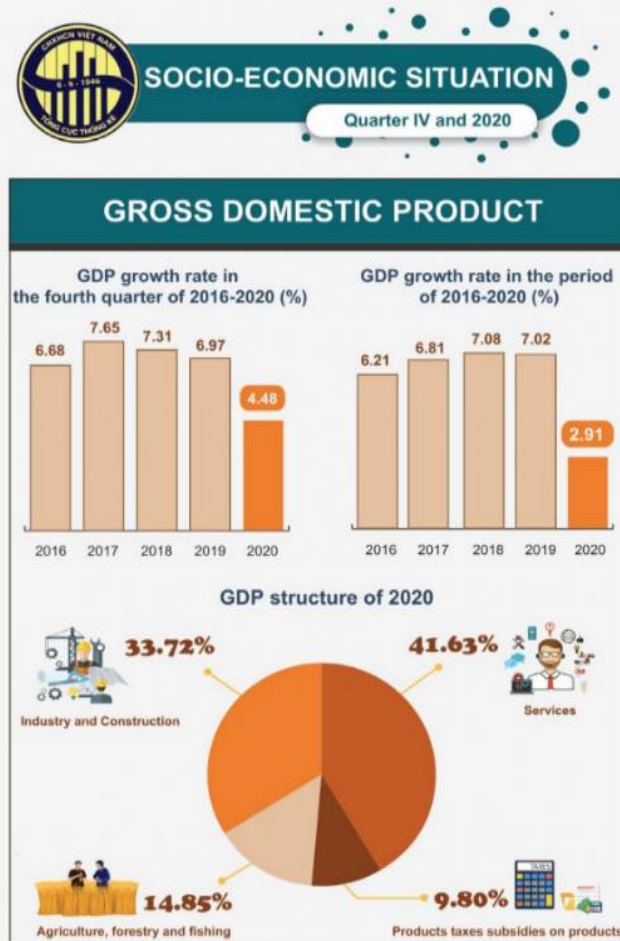


2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam

Dân số, Thị trường lao động (GSO.2020)



2. Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam

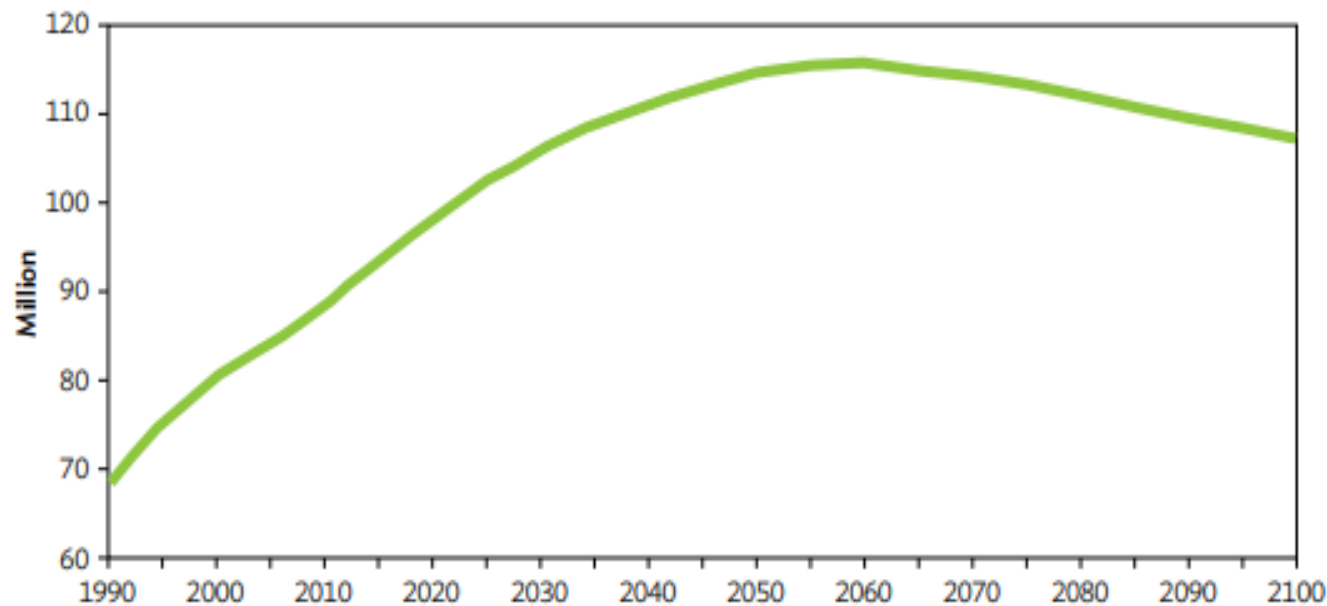


- Việt Nam đặt mục tiêu trở thành nước có thu nhập cao vào năm 2045 (TNBQ/người cần tăng trưởng bình quân hàng năm khoảng 5%)
- Việt Nam cũng đang hướng tới mục tiêu phát triển xanh hơn, bao trùm hơn.
- Tương lai của Việt Nam đang được định hình bởi một số xu hướng lớn:
 - Dân số đang già đi nhanh chóng
 - Thương mại toàn cầu đang giảm
 - Suy thoái môi trường, biến đổi khí hậu và các vấn đề tự động hóa ngày càng gia tăng



2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam

Biến động quy mô dân số ở Việt Nam, 1990–2100



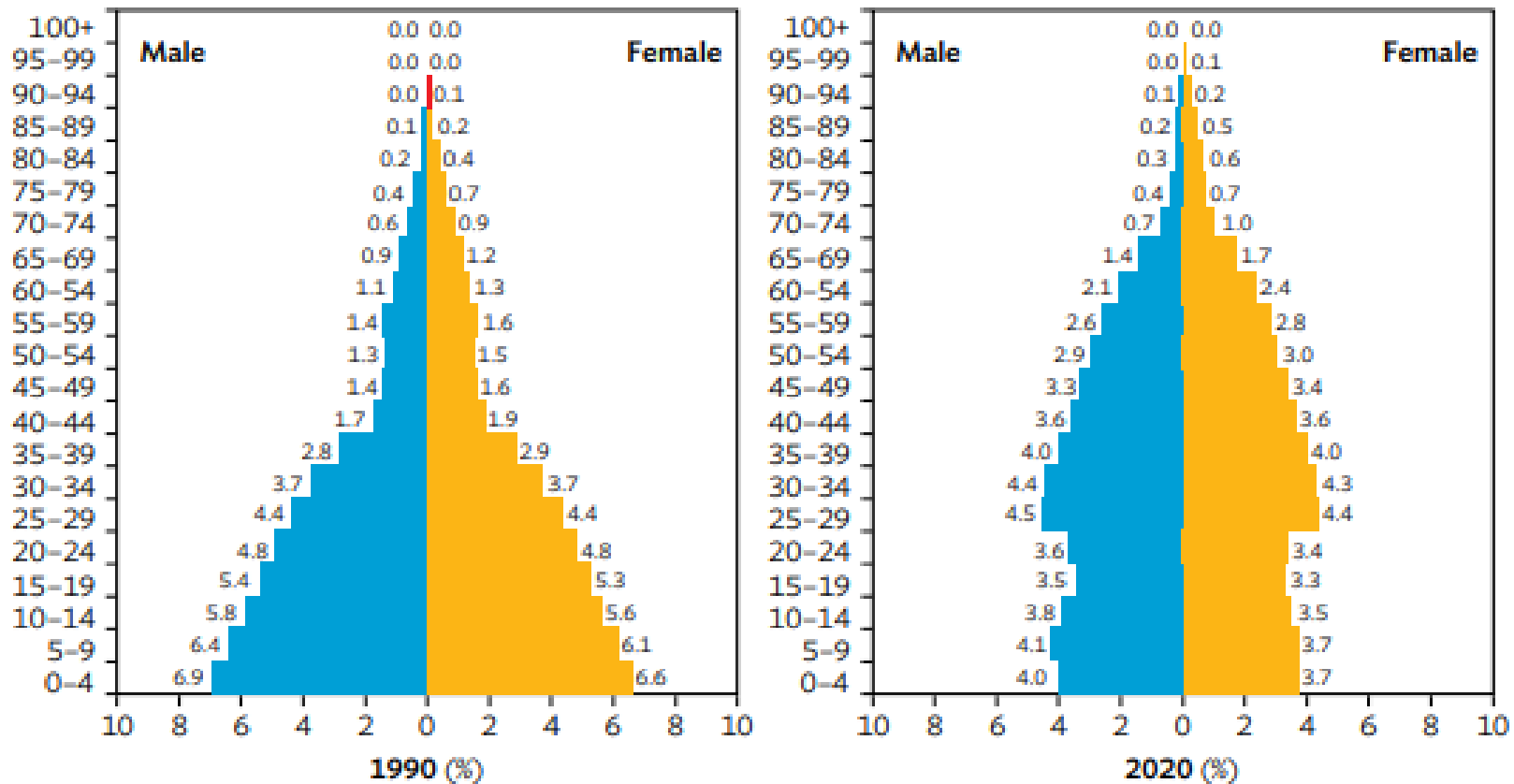
Source: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects 2017. <https://esa.un.org/unpd/wpp/>.



Việt Nam
Vietnam

2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam

Population Pyramid of Viet Nam, 1990–2020



Source: PopulationPyramid.net. Viet Nam. <https://www.populationpyramid.net/viet-nam>.

2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam

Dân số, Thị trường lao động (GSO.2020)

Trong thời kỳ đại dịch, tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên vẫn ở mức cao. Tỷ lệ thanh niên (15 đến 24 tuổi) hiện không làm việc cũng không tham gia giáo dục hoặc đào tạo (NEET) tiếp tục tăng.

Hiện nay, vẫn còn một lực lượng lao động tiềm năng chưa được khai thác đáng kể, đặc biệt là lao động trẻ; việc sử dụng nhóm lao động này trở nên hạn chế hơn trong bối cảnh đại dịch COVID-19



2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam-Di dân

2.1. Mức độ và xu hướng di cư, động lực: Dữ liệu di cư lao động quốc tế ở Việt Nam

Năm	Động lực/mục tiêu	Tổng (trong đó, số nữ)	Nơi đến
2019	Giải quyết việc làm	152.695 (54.927)	Japan, Taiwan (China), the Republic of South Korea and Romania
2020	Giải quyết việc làm, covid-19	42.837	22,195 departed to Japan, 17,964 to Chinese Taipei, 985 to Korea and 713 to European countries
Cho đến nay	Sinh viên du học	190,000	United States, the UK, Canada, Japan, Australia, and Germany.
2018-2020	BĐKH, thiên tai	trên 20.2 nghìn hộ gia đình	Sơ tán
2021-2025		142 nghìn hộ (710 nghìn người)	Sẽ cần được sơ tán



Việt Nam đánh giá việc thực hiện Hiệp ước Toàn cầu về Di cư An toàn, Có trật tự và Thường xuyên (22/11/2021 VN; 5/2022 New York)

2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam-Di dân

2.2. Xu hướng di dân lao động với Đức

Thiếu nhân lực tại thị trường Đức

Tỷ lệ sinh của người Đức trong một thời gian dài giảm mạnh, đang trong thời kỳ gần như toàn dụng lao động, trong khi nước Đức chuẩn bị tiếp nhận một thể hệ lao động đã nghỉ hưu đông nhất. Dân số Đức trong độ tuổi lao động từ 20 đến 65 sẽ giảm 3,9 triệu người vào năm 2030 và 10,2 triệu người vào năm 2060.

Hơn 60% doanh nghiệp Đức đang đối mặt với tình trạng thiếu lao động có tay nghề cao.

Từ nay đến năm 2050, bình quân mỗi năm Đức cần 400.000 lao động từ bên ngoài Liên minh Châu Âu.



2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam-Di dân

2.1. Xu hướng di dân lao động với Đức

Năm	Số người	Nghề	Đối tác
2015	102	Chăm sóc NCT	DOLAB/GIZ (pilot)
2017	72	Chăm sóc bệnh nhân	DOLAB/GIZ (pilot)
2018	77	Chăm sóc bệnh nhân	DOLAB/GIZ (pilot)
2016	76	Chăm sóc NCT	DOLAB/GIZ /VIVANTES
2017	82	Chăm sóc NCT	DOLAB/GIZ /VIVANTES
2018	110	Chăm sóc NCT	DOLAB/GIZ /VIVANTES
2019 (tuyển)	391	Chăm sóc NCT + Chăm sóc bệnh nhân	DOLAB/GIZ /VIVANTES



http://vamas.com.vn/hoat-dong-cung-ung-dieu-duong-vien-sang-cong-hoa-lien-bang-duc_t221c657n44497

Center for Overseas Labor (COLAB); VIVANTES (Germany's largest group of hospitals and nursing homes)

http://vamas.com.vn/hoat-dong-cung-ung-dieu-duong-vien-sang-cong-hoa-lien-bang-duc_t221c657n44497



2 Tổng quan phát triển KTXH ở Việt Nam-Di dân

2.1. Xu hướng di dân lao động với Đức

Chi phí đi Đức làm việc: Một người di dân lao động sang Đức có thể phải mất một khoản phí nhất định (tương đương 10.000 eur), nhưng nếu tham gia các dự án/chương trình hợp tác với CHLBĐ, thì chi trả các khoản phí không đáng kể.

Lương cơ bản: phụ thuộc vào nghề, lương của Điều dưỡng viên sẽ là 3.000 EURO / tháng (Trung bình quy ra tiền Việt Nam là lương tháng nhận được từ 50 đến 60 triệu đồng). Các ngành, nghề, lĩnh vực khác sẽ rơi vào con số 2.500 EURO / tháng (không bao gồm tiền thưởng, tiền làm thêm giờ và các khoản phụ cấp được đề nghị cao khác).

Số lượng người Việt Nam tại Đức lên đến 170.000 người

[https://nhanlucnhatban.com/xuat-khau-lao-dong-duc/#:~:text=Chi%20ph%C3%AD%20%C4%91i%20XKL%C4%90%20%C4%90%E1%BB%A9c,%C4%91%C6%B0%C6%A1ng%20kho%E1%BA%A3ng%20260%20tri%E1%BB%87u%20VN%C4%90\).](https://nhanlucnhatban.com/xuat-khau-lao-dong-duc/#:~:text=Chi%20ph%C3%AD%20%C4%91i%20XKL%C4%90%20%C4%90%E1%BB%A9c,%C4%91%C6%B0%C6%A1ng%20kho%E1%BA%A3ng%20260%20tri%E1%BB%87u%20VN%C4%90).)



3. Kết quả nghiên cứu cơ bản

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tài liệu, dữ liệu có sẵn xem xét các khái niệm, thuật ngữ và các xu hướng mới về vấn đề di cư lao động bền vững trong bối cảnh quốc tế.

Nghiên cứu trường hợp theo quốc gia thu thập dữ liệu thực tế về nhận thức của các bên liên quan và các mô hình mới nổi có tiềm năng cải thiện tính bền vững, sự chấp nhận của xã hội và chia sẻ công bằng giữa chi phí và lợi ích của vấn đề di cư lao động quốc tế có quản lý.

Câu hỏi nghiên cứu

Tổng quát: Nhận thức về tính bền vững của các kế hoạch di cư lao động lành nghề quốc tế như thế nào?

- Nhận thức về chi phí và lợi ích đã thực hiện và dự kiến của các kế hoạch di cư được chọn như thế nào?
- Đánh giá tiềm năng của chương trình Giáo dục và Đào tạo Nghề (VET) trong việc khiến di cư lao động có lợi cho tất cả mọi người như thế nào?
- Vai trò các bên liên quan trong các kế hoạch di cư lao động quốc tế như thế nào?

3

Kết quả nghiên cứu cơ bản

Các bên liên quan chính ở Việt Nam về “Di cư lao động bền vững” đã và sẽ tham gia phỏng vấn

- Bộ LĐTB&XH/Sở LĐTB&XH/ Cục quản lý lao động ngoài nước/
- Tổng cục GDNN (DVET)/ Hệ thống các trường dạy nghề trực thuộc các bộ/ngành (trường LILAMA 2)
- Hiệp hội XKLD Việt Nam-VAMAS
- Hiệp hội nghề nghiệp (VAMI)
- Người tham gia đào tạo nghề và di dân (HS trường LILAMA II)



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Khung nghiên cứu di chuyển lao động kỹ năng Việt Nam trong ASEAN

BỐI CẢNH NGHIÊN CỨU DI CHUYỂN LAO ĐỘNG KỸ NĂNG CỦA VIỆT NAM TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP ASEAN, KHU VỰC VÀ QUỐC TẾ				
Quy mô di chuyển	Cơ cấu di chuyển	Lợi ích của di chuyển	Quản lý di chuyển	TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ (<i>dựa trên lý thuyết hiệu ứng di dân</i>): 1. Quy mô, cơ cấu di chuyển: - Số lượng - Cơ cấu 2. Lợi ích của di chuyển: - Thu nhập - Trình độ công nghệ và năng lực lao động - Linh hoạt TTLĐ - Kiểu hồi... 3. Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước
NỘI DUNG DI CHUYỂN LAO ĐỘNG KỸ NĂNG VIỆT NAM TRONG ASEAN				
(<i>dựa trên lý thuyết di chuyển lao động, học thuyết quản lý nói chung và quản trị thị trường lao động nói riêng</i>)				
↑				
NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN DI CHUYỂN LAO ĐỘNG CÓ KỸ NĂNG CỦA VIỆT NAM TRONG ASEAN				
(<i>dựa trên lý thuyết thị trường lao động, lý thuyết vốn con người, lý thuyết di chuyển lao động, thuyết hội nhập và phát triển</i>)				
Cầu lao động kỹ năng trong ASEAN (già hóa dân số, thiếu hụt lao động kỹ năng, thu nhập hấp dẫn, đời sống văn hóa tinh thần...)	Cung lao động kỹ năng của Việt Nam (dân số vàng, năng lực, thu nhập thấp, khả năng thích nghi, ngoại ngữ...)	Quy định chung về di chuyển lao động kỹ năng trong ASEAN và cam kết thực hiện	Khung khổ phát triển của Việt Nam (trong đó có di chuyển lao động) và năng lực quản lý	

Nguồn: Kết quả từ MoLISA

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

“ Bản chất của di chuyển lao động kỹ năng, đối với cá nhân là lợi ích kinh tế và cuộc sống, lợi ích về kiến thức và kinh nghiệm; còn đối với thị trường lao động là sự đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội theo cơ chế thị trường và phụ thuộc vào cơ chế kinh tế của mỗi vùng, mỗi quốc gia, mỗi khu vực”

“Khẳng định vai trò của XKLD và đưa ra các chiến lược sử dụng di dân lao động quốc tế như một chiến lược phát triển kinh tế, sẽ liên quan đến việc đề ra các chính sách cho sự tham gia của cộng đồng người di cư và tái hòa nhập của những người di cư trở về là ưu tiên, bao gồm tất cả các khía cạnh của di cư và phối hợp chính sách di cư với các chiến lược việc làm, giáo dục và kỹ năng

“Nội dung di chuyển lao động kỹ năng:

- (i) Khuôn khổ, chính sách đối với lao động di dân;
- (ii) Nguồn lực và năng lực của di chuyển (hay còn gọi là kỹ năng và năng lực di chuyển) của người lao động;
- (iii) Thực hiện di chuyển lao động (tự phát hoặc có tổ chức); và
- (iv) Quản lý quá trình di chuyển lao động có tay nghề”



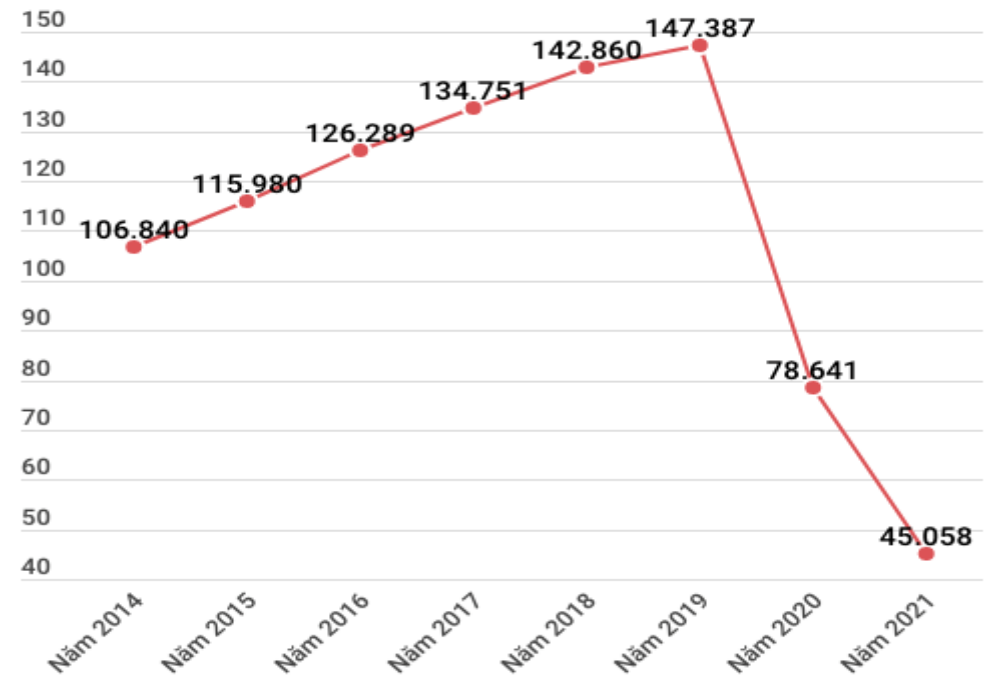
3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

a/Quy mô/cơ cấu di dân lao động quốc tế.

Năm	Tổng số	Nước đến ASEAN	Nước đến ngoài ASEAN
2008	86,990	12,220	74,770
2009	73,028	13,838	59,190
2010	85,546	21,568	63,978
2011	88,298	17,217	71,081
2012	80,320	20,889	59,431
2013	88,155	16,892	71,263
2014	106,840	5,481	101,359
2015	115,980	7,385	108,595
2016	126,289	2,108	124,181
2017	134,751	1,551	133,200
2018	142,860	-	-
2019	147,387	-	-
2020	78,641	-	-
2021	45,058	-	-

SỐ LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI TRONG NHỮNG NĂM GẦN ĐÂY
(Nguồn: Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Đơn vị: Người)



Nguồn: Kết quả thu thập dữ liệu từ MoLISA

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Lao động Việt Nam đi làm việc tại các thị trường theo ngành nghề

TT	Thị trường	Ngành nghề
1	Đài Loan	công nhân nhà máy, khán hộ công tại bệnh viện, khán hộ công gia đình, thuyền viên
2	Hàn Quốc	LĐPT theo EPS (SX chế tạo, xây dựng, nông nghiệp), thuyền viên gần và xa bờ, dịch vụ
3	Nhật	Chế biến thực phẩm, Cơ khí và kim loại, Dệt may, Hàn, In, Ngư nghiệp, Nông nghiệp, Sản xuất đồ gốm công nghiệp, Sơn, Xây dựng, SX bánh kẹo, đóng gói công nghiệp, Đúc nhựa, Đúc chất dẻo có cốt, Đóng tàu, Lắp ráp ô tô, Bốc dỡ hàng hóa,
4	Các nước vùng Vịnh (GCC)	giúp việc gia đình, xây dựng, cơ khí, dịch vụ (tiếp viên hàng không, làm móng, nhà hàng, khách sạn),
5	Ma-lai-xia	lao động nhà máy, sản xuất chế tạo, xây dựng, nông nghiệp, dịch vụ (phụ bếp, bồi bàn, bán hàng, casino, ...)
6	Lào	thủy điện, xây dựng, điện lực, cao su, buôn bán nhỏ lẻ, bán hàng rong, chăn nuôi gia súc
7	Cam-pu-chia	ngân hàng, lâm nghiệp, cao su, buôn bán nhỏ, lao động phổ thông tại các trang trại, đồn điền, làm việc trong các chợ
8	My-an-ma	Ngân hàng, xây dựng, khách sạn
9	Thái Lan	khách sạn, nhà hàng, GVGĐ, bán hàng thuê, xây dựng, bốc vác, giết mổ gia súc

Nguồn: Kết quả từ MoLISA



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

- Sự sẵn sàng cho sản xuất trong tương lai của các nước thành viên ASEAN

Nước thành viên	Các thành tố chính của sản xuất		Công nghệ và sáng tạo		Nguồn vốn con người (1-10)		Việc làm kiến thức chuyên môn sâu (% của LLLĐ)		Khả năng tìm kiếm được các nhà khoa học và kỹ sư (1-7)		Chất lượng đại học (tính điểm)		Chất lượng đào tạo nghề (1-7)	
	Điểm số	Thứ hạng	Điểm số	Thứ hạng	Điểm số	Thứ hạng	Điểm số	Thứ hạng	Điểm số	Thứ hạng	Điểm số	Thứ hạng	Điểm số	Thứ hạng
Cam-pu-chia	3,63	91	3,3	83	3,8	86	4,1	87	3,2	96	0,00	75	3,30	92
In-đô-nê-xia	4,89	59	4,0	61	5,0	55	9,8	83	4,5	33	23,0	90	4,40	33
Ma-lai-xia	6,51	22	5,9	23	6,5	21	25,5	45	5,3	7	9,0	23	5,30	11
Phi-líp-pin	4,51	66	4,0	59	4,6	66	24	50	3,8	66	4,0	47	4,30	40
Xing-ga-po	7,96	2	7,4	6	8,0	2	54,3	1	5,2	9	50,0	3	5,40	9
Thái Lan	5,45	35	4,6	41	5,1	53	13,8	78	4,1	71	8,0	28	3,90	59
Việt Nam	4,93	53	3,1	90	4,5	70	10,8	81	3,8	70	-	75	3,60	80

Nguồn: Diễn đàn Kinh tế thế giới (2018), Báo cáo về sự sẵn sàng cho tương lai của sản xuất,





3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Số lao động trong 7 ngành nghề theo MRAs trong AEC

	Số lao động trong 7 ngành nghề (nghìn)			Tỷ lệ lao động các ngành nghề trong tổng lao động (%)		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
Cam-pu-chia (2012)	70,1	45,5	24,7	1,0	1,2	0,7
Lào (2010)	355,3	203,9	151,5	0,3	0,3	0,4
Việt Nam (2012)	37,8	21,2	16,6	1,3	1,4	1,1
In-đô-nê-xia (2010)	454,5	209,5	245,0	1,2	0,9	1,7
Philippine (2011)	295	124,6	170,4	0,8	0,6	1,0
Thái lan (2010)	735,7	345,2	390,5	1,4	1,3	1,6

Nguồn: ILO/ADB (2015), Cộng đồng ASEAN 2015,

Xếp hạng theo chỉ số thông thạo tiếng Anh EF EPI của ASEAN 2018

Nước thành viên	Điểm số EF EPI	Xếp hạng thế giới	Mức độ thông thạo	Thứ hạng trong nội khối
Cam-pu-chia	42,86	85	Rất thấp	8
In-đô-nê-xia	51,58	51	Thấp	5
Ma-lai-xia	53,12	22	Cao	3
My-an-ma	44,23	82	Rất thấp	7
Phi-líp-pin	61,84	14	Cao	2
Xing-ga-po	68,63	3	Cao	1
Thái Lan	48,54	64	thấp	6
Việt Nam	53,12	41	Trung bình	4

Nguồn: EF EPI 2018



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

b/ Lợi ích của di dân lao động/ Những rào cản và thách thức

Về việc làm: góp phần giải quyết việc làm

Kiều hối: Năm 2021 lên tới 18,06 tỷ USD, tăng 7,3% so với 2020 (17,2 tỷ-5% GDP), tang gấp gần 14 lần so với năm 2000. Tính bình quân trong hơn 10 năm qua, lượng kiều hối về Việt Nam tăng bình quân 10-15% mỗi năm. Kiều hối chiếm 4,9% GDP (*knomad-Đối tác Tri thức Toàn cầu về Di cư và Phát triển data/remittances*)



Quy mô và tỷ trọng kiều hối so với GDP của Việt Nam

2000-2017 (Đơn vị: Triệu đô la Mỹ)

-bên trái và %GDP -bên phải)

Nguồn: Báo cáo Tài chính



Việt Nam
Vietnam

Nguồn: Kết quả từ MoLISA



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

b/ Lợi ích của di dân lao động/ Những rào cản và thách thức

Thúc đẩy nhu cầu tiêu dùng: Người lao động Việt Nam ở nước ngoài gửi bình quân 735 USD / tháng về cho gia đình tại Việt Nam. Kiều hối không còn là một nguồn thu nhập bổ sung mà nó đã trở thành một trong những nguồn sinh kế chính

Tác động tích cực đến việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam: tạo điều kiện để nhân lực trong nước hội nhập nâng cao kỹ năng và tác phong lao động phù hợp yêu cầu.

Nguồn: Kết quả từ MoLISA



Việt Nam
Vietnam

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

c/ Hiệu quả quản lý nhà nước về di chuyển lao động kỹ năng:

- + Việt Nam hiện có chủ trương và chính sách khuyến khích chuyên gia, lao động kỹ năng đi làm việc ở nước ngoài.
- + Hệ thống pháp luật Việt Nam về cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu quản lý về di chuyển lao động với việc quy định chức năng, nhiệm vụ và quyền lợi của bản thân các cơ quan chính phủ liên quan, các doanh nghiệp và người lao động (Luật 72/2006/QH11 và Luật 69/2020/ QH14)

Nguồn: Kết quả từ MoLISA





3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

c/ Hiệu quả quản lý nhà nước về di chuyển lao động kỹ năng

Các văn bản chính sách và pháp luật về di cư và di cư lao động quốc tế	Ngày có hiệu lực	Nội dung
1. 51/2019 / QH14-Luật xuất cảnh, nhập cảnh của công dân Việt Nam và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam	Hiệu lực: 01/07/2020 Ban hành: 25/10/ 2019	Tạo điều kiện thuận lợi cho công dân Việt Nam và người nước ngoài xuất nhập cảnh, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ.
2. Luật Người lao động đi khách Việt Nam 2020 (Luật 69), thay thế Luật Người đi làm thuê Việt Nam 2006 (Luật 72)	01-01-2022	- bao gồm một số điều khoản mới về việc cấm lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn sai sự thật, quảng cáo gian dối hoặc các thủ đoạn khác để lừa dối người lao động và lợi dụng việc tuyển dụng để buôn người, bóc lột, cưỡng bức lao động. - giảm phí tuyển dụng và các chi phí liên quan đối với người lao động nhập cư bằng cách cấm chuyển phí môi giới cho họ. - thúc đẩy bình đẳng giới, khả năng cho người lao động di cư đơn phương thanh lý hợp đồng trong các tình huống bị đe dọa, quấy rối tình dục, ngược đãi hoặc cưỡng bức lao động

Phản ứng của Việt Nam đối với việc đánh giá Hiệp ước toàn cầu tự nguyện về Di cư an toàn, có trật tự và thường xuyên (GCM) vào tháng 3 năm 2021 .Quyết định số 402 / QĐ-TTg ngày 20 tháng 3 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch thực hiện Hiệp ước toàn cầu về di cư an toàn, trật tự và thường xuyên của Liên hợp quốc;



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

c/ Hiệu quả quản lý nhà nước về di chuyển lao động kỹ năng

Các văn bản chính sách và pháp luật về di cư và di cư lao động quốc tế	Ngày có hiệu lực	Nội dung
3. Việt Nam đã phê chuẩn 7/8 Công ước cơ bản của ILO. Việt Nam đã bỏ phiếu phê chuẩn Công ước Lao động cưỡng bức năm 1957 (số 105) vào ngày 8 tháng 6 năm 2020	6/2021	Quan tâm đến việc xóa bỏ lao động cưỡng bức, không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp, tự do khỏi lao động có hại cho trẻ em, tự do liên kết và thương lượng tập thể
4. Quyết định số 402 / QĐ-TTg về Kế hoạch thực hiện Hiệp ước toàn cầu về di cư an toàn, có trật tự và thường xuyên (sau đây gọi là Kế hoạch thực hiện GCM),	20-3, 2020	Chính phủ có kế hoạch xem xét phê chuẩn các công ước liên quan trong giai đoạn 2020-2030 bao gồm Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của tất cả người lao động nhập cư và các thành viên trong gia đình của họ, và các Công ước của ILO bao gồm Công ước về di cư để có việc làm (Sửa đổi), 1947 (Số 97), Công ước về Người lao động di cư (Điều khoản bổ sung), năm 1973 (Số 143), Công ước về các cơ quan việc làm tư nhân, 1997 (Số 181) và Nghị định thư năm 2014 về Công ước Lao động cưỡng bức, 1930





3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

c/ Hiệu quả quản lý nhà nước về di chuyển lao động kỹ năng

Các văn bản chính sách và pháp luật về di cư và di cư lao động quốc tế	Ngày có hiệu lực	Nội dung
5. Quyết định 174 / QĐ-TLĐ (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam-TLĐLĐVN)	Feb 3, 2020.	hỗ trợ người lao động nhập cư Việt Nam và người lao động nhập cư tại Việt Nam tham gia dưới mọi hình thức tổ chức của TLĐLĐVN. Đây là một bước tiến đáng chú ý nhằm tăng cường quyền của người lao động nhập cư
6. Kế hoạch quốc gia về thích ứng với biến đổi khí hậu giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 (theo Quyết định 1055 / QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ)	July 20, 2020	đảm bảo sinh kế, giảm thiểu các yếu tố gây ra di dời, bao gồm một số biện pháp như: ban hành bộ tiêu chí đánh giá rủi ro khí hậu, cải thiện hệ thống quản lý rủi ro, tăng cường khả năng phục hồi và thích ứng của cộng đồng, v.v..
7. - Việt Nam đã ký 08 thỏa thuận hợp tác- Việt Nam đang xây dựng Khung trình độ quốc gia để thực hiện Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong ASEAN - Việt Nam tích cực tham gia vào các tiến trình khu vực và quốc tế về di cư như Tiến trình Bali, Tiến trình Colombo, Diễn đàn Toàn cầu về Di cư và Phát triển.	2019	tăng cường hợp tác quốc tế nhằm mở rộng các con đường di cư an toàn, có trật tự và thường xuyên trong điều kiện di cư lao động



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

c/ Hiệu quả quản lý nhà nước về di chuyển lao động kỹ năng:

- Hiện tại, Việt Nam và các nước chưa có nhiều sự công nhận quốc gia về trình độ và kỹ năng nghề.

Tám thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau đã được ký
(MRAs)

TT	MRA	Ngày ký	Nơi ký
1	Dịch vụ tư vấn kỹ thuật	9/12/2005	Kuala Lumpur, Ma-lai-xia
2	Dịch vụ điều dưỡng	8/12/2006	Cebu, Phi-líp-pin
3	Dịch vụ kiến trúc	19/11/2007	Xing-ga-po
4	Dịch vụ khảo sát	19/11/2011	Xing-ga-po
5	Hành nghề y khoa	26/02/2009	Cha-am,
6	Hành nghề nha khoa	26/02/2009	Thái Lan.
7	Hành nghề du lịch	9/11/2012	Bangkok, Thái Lan
8	Dịch vụ kế toán	13/11/2014	Nay Pyi Taw, My-an-ma

Nguồn: Kết quả từ Molisa)

Khuôn khổ, chính sách chung về di chuyển lao động kỹ năng trong ASEAN

- + Hiệp định ASEAN về di chuyển thể nhân (MNP):
- + Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau (MRA)
- + Khung tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF)

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

c/ Hiệu quả quản lý nhà nước về di chuyển lao động kỹ năng

Các dự án	Các đối tác tham gia	Nội dung
1. 1. Trách nhiệm của Doanh nghiệp trong Xóa bỏ tình trạng Nô lệ và Buôn bán người (CREST 2017-2022) Nâng cao Năng lực của Ngành để Thực hiện Các Mô hình Tuyển dụng có Đạo đức ở Việt Nam, Nepal và Hàn Quốc	IOM Việt Nam, sáng kiến do Đại sứ quán Thụy Điển tại Thái Lan tài trợ	- tìm cách cho phép các đối tác khu vực tư nhân bảo vệ tốt hơn quyền con người và quyền lao động của người lao động nhập cư ở Châu Á - tạo điều kiện thuận lợi cho đối thoại và hợp tác đa bên giữa các chính phủ, doanh nghiệp và xã hội dân sự, xây dựng cam kết kinh doanh và quan hệ đối tác để tối đa hóa tác động trong việc xóa bỏ chế độ nô lệ hiện đại và cung cấp các công cụ hỗ trợ doanh nghiệp trong việc giải quyết các tình trạng dễ bị tổn thương của lao động nhập cư

Source: Vietnam's response to the voluntary Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (GCM) review March 2021

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.1 Quan niệm về di dân lao động bền vững ở Việt Nam

c/ Hiệu quả quản lý nhà nước về di chuyển lao động kỹ năng

Các dự án	Các đối tác	Nội dung
2. Dự án Cải cách Pháp luật về Di cư Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài	ILO	Ủng hộ việc sửa đổi Luật 69 dựa trên bằng chứng, dựa trên quyền và đáp ứng giới cũng như các đề xuất phản đối sẽ làm tăng khả năng mắc nợ và người lao động rơi vào tình trạng bất thường, tăng khả năng buôn người
3. Quy tắc ứng xử áp dụng cho doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài (CoC-VN) - sửa đổi Quy tắc ứng xử (CoC-VN)	Do Hiệp hội Cung ứng Nhân lực Việt Nam (VAMAS) phát triển năm 2010 Năm 2018, ILO và IOM đã cung cấp hỗ trợ, phát triển cơ chế giám sát và đánh giá và các công cụ để giám sát việc tuân thủ CoC-VN và xếp hạng các cơ quan tuyển dụng	Năm 2019, HHXKLĐ hoàn thành giai đoạn thứ năm giám sát việc thực hiện Bộ Quy tắc ứng xử liên quan đến 124 đơn vị tuyển dụng. CoC đặt ra các tiêu chuẩn điều chỉnh hành vi của các cơ quan tuyển dụng, bao gồm việc mở rộng đào tạo chính quyền địa phương và các cơ quan về lao động cưỡng bức và các hành vi lạm dụng khác mà Bộ luật tìm cách loại bỏ, tác động trực tiếp đến khoảng 65% lao động nhập cư Việt Nam thông qua các cơ quan tuyển dụng



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Đẩy mạnh phát triển GD&ĐT NN, đặc biệt ĐT nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng NNL cho chuyển đổi cơ cấu KT và phục vụ XKLB

Tổng quan chính sách về đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề

Bộ luật lao động năm 2019

Đối với người lao động: Theo Khoản 1 Điều 59 Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019

“1. Người lao động được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình.”

Đối với người sử dụng lao động: Theo Khoản 2 Điều 59 Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019:

“2. Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội thông qua hoạt động sau đây:

a) Thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác theo quy định;

b) Tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động.”

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

* Tổng quan chính sách về đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề

Các văn bản chính sách và pháp luật

Khung trình độ quốc gia giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2020-2025 (ban hành kèm theo Quyết định số 436 / QĐ-TTg ngày 30 tháng 3 năm 2020)

Khung trình độ quốc gia giáo dục nghề nghiệp Việt Nam giai đoạn 2021-2025 (ban hành kèm theo Quyết định số 1232 / QĐ-TTg ngày 15 tháng 7 năm 2021)

Thực hiện chủ trương của Đảng theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 13: "Triển khai có hiệu quả hệ thống giáo dục quốc dân mới theo mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đa dạng hóa phương thức đào tạo theo mô hình giáo dục mở, quốc khung trình độ, liên kết thị trường và đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Chuẩn bị nguồn nhân lực cho chuyển đổi số, phát triển kinh tế số và xã hội số"; Các quy định của Luật Giáo dục 2019, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp của Quốc hội.

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

* Tổng quan chính sách về đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề

Về hệ thống chính sách đào tạo nghề: khá đồng bộ, toàn diện, thể hiện trong Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành TW Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XI, kỳ họp thứ VIII về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Hiến pháp 2013, Bộ Luật lao động, Luật Việc làm, Luật Công đoàn, Luật Người khuyết tật, Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam... và 132 văn bản quy phạm pháp luật riêng đề đào tạo nghề (01 Luật, 01 chỉ thị, 07 nghị định, 15 quyết định của Thủ tướng Chính phủ, 79 thông tư của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 22 thông tư liên tịch giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính và các Bộ liên quan, 07 quyết định của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

Về trình độ và đối tượng đào tạo nghề: 04 trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng. Các trình độ này được áp dụng cho học sinh, công dân, lao động nông thôn và lao động nữ.

Về hệ thống cơ sở dạy nghề: 03 loại hình trường công lập; trường tư thục và trường có yếu tố nước ngoài. Giai đoạn 2006 - 2010 có 04 loại cơ sở là trường cao đẳng, trung cấp nghề, trường dạy nghề và Trung tâm dạy nghề. Sau năm 2010 không còn trường dạy nghề. Từ năm 2015, các Trung tâm dạy nghề được gọi là Trung tâm giáo dục nghề nghiệp theo Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Về danh mục nghề theo trình độ đào tạo: 488 nghề trình độ trung cấp (trong đó có 45 nghề học nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm), 414 nghề trình độ cao đẳng (trong đó có 45 nghề học nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm); 100 nghề trọng điểm quốc gia; 30 nghề trọng điểm khu vực và 26 nghề trọng điểm quốc tế.



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

* Tổng quan chính sách về đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề

Về chính sách dành cho người học nghề: có **03 nhóm trước, trong và sau đào tạo**

- **Trước đào tạo**, 05 loại, gồm chính sách tuyển sinh học nghề; tuyển thẳng; cử tuyển; liên thông các trình độ nghề và chính sách đối với lao động nông thôn và lao động nữ đều quan tâm đến 2 tiêu chí chất lượng cao là “trí lực và “thể lực”.
- **Trong đào tạo nghề**, có 12 loại chính sách phụ nữ được hưởng như nam giới gồm: chính sách học bổng; miễn học phí; giảm học phí và hỗ trợ chi phí học tập; hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn trình độ cơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng; hỗ trợ học phí đào tạo nghề, ngoại ngữ, bồi dưỡng kiến thức cần thiết; bảo lưu kết quả học tập và trở lại tiếp tục học trong thời gian không quá 5 năm; bồi hoàn học bổng, chi phí đào tạo nghề; vay vốn tín dụng học nghề; miễn, giảm phí dịch vụ công cộng cho học sinh; hỗ trợ nội trú; hỗ trợ chi phí tiền ăn và đi lại; tôn trọng và đối xử bình đẳng, khen thưởng và 04 loại riêng đối với lao động nữ gồm hỗ trợ chi phí đào tạo, tiền ăn, tiền đi lại, vay vốn vay học nghề và hỗ trợ nội trú.
- **Sau đào tạo nghề**, có 05 loại, gồm chính sách tuyển dụng; tiền lương; bố trí việc làm cho người được cử tuyển; hỗ trợ vốn, lãi suất và chính sách hỗ trợ xúc tiến thương mại, giới thiệu sản phẩm.

Về chính sách dành cho cơ sở đào tạo nghề: có 03 loại, gồm chính sách phát triển mạng lưới và đầu tư cho cơ sở đào tạo nghề phát triển khung trình độ nghề, chương trình và giáo trình; phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên, trong đó cơ sở phát triển mạng lưới có 07 chính sách cụ thể và 08 chính sách xã hội hóa công tác dạy nghề

3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Chiến lược phát triển GDNN 2021-2030, tầm nhìn đến 2045 thể hiện rõ quan điểm:

- Phát triển giáo dục nghề nghiệp là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong phát triển nguồn nhân lực, nhằm tận dụng cơ hội dân số vàng, hình thành nguồn nhân lực trực tiếp có chất lượng, hiệu quả, và kỹ năng nghề cao, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

- Phát triển giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt, hiện đại, hiệu quả và hội nhập, chú trọng quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo; quan tâm đầu tư, đẩy mạnh hợp tác quốc tế để phát triển một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp, ngành, nghề đào tạo đạt trình độ tương đương khu vực và thế giới.

Mục tiêu:

Đến năm 2025, phấn đấu bảo đảm quy mô, cơ cấu ngành, nghề đào tạo phục vụ sự nghiệp phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; chất lượng đào tạo của một số trường tiếp cận trình độ của các nước ASEAN-4, trong đó một số ngành nghề tiếp cận trình độ của các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới; góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ lên 30%

(Quyết định số 2239 / QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045)





3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Hiện trạng của hệ thống TVET: Giáo dục nghề nghiệp (*) chia theo Mục tiêu và Năm (Tổng cục Thống kê, 2020)

	2016	2017	2018	2019	2020
Number of vocational training institutions (Institutions)	2.697,0	3.006,0	2.957,0	3.024,0	3.005,0
Number of vocational training institutions (Institutions) public	1.465,0	1.574,0	1.299,0	1.441,0	1.345,0
Number of vocational training institutions (Institutions) private	1.232,0	1.432,0	1.658,0	1.583,0	1.660,0
Number of teacher (000i)	67,7	86,4	86,9	84,3	84,0
Number of teacher - Public (000)	41,6	58,4	58,8	50,7	47,5
Number of teacher - Private (000)	26,1	28,0	28,1	33,6	36,5
Number of teacher - Male (000)	47,9	56,7	56,2	53,6	55,5
Number of teacher - Female (000)	19,8	29,7	30,7	30,7	28,5
Number of graduated student (000)	1.479,4	1.984,0	2.100,0	2.200,0	2.190,0
Number of graduated student-public (000)	965,4	1.291,6	1.350,9	1.425,9	989,6
Number of graduated student-private (000)	514,0	692,4	749,1	774,1	1.200,4



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Hợp tác với Đức về GD&ĐT KT&DN



- Dự án “Chương trình đào tạo nghề” (2007-2012)
- Dự án “Tư vấn Hệ thống Đào tạo nghề – giai đoạn I” (2008-2011); “Tư vấn hệ thống giai đoạn II” (2011-2014)
- Dự án “Chương trình đào tạo nghề năm 2008” (2011-2014)
- Dự án hỗ trợ kỹ thuật “Đào tạo nghề trong lĩnh vực xử lý nước thải thuộc Chương trình đổi mới đào tạo nghề tại Việt Nam” (2016-2017)
- Dự án hỗ trợ kỹ thuật “Chương trình cải cách đào tạo nghề 2013” (2016-2018)
- Dự án “Chương trình Đào tạo nghề 2011” (2015-2018)
- Dự án hỗ trợ tài chính “Chương trình Đổi mới đào tạo nghề Việt Nam – Trung tâm đào tạo nghề chất lượng cao cho GDNN xanh” (2017-2021)
- Dự án hỗ trợ kỹ thuật “Chương trình cải cách đào tạo nghề 2015” (2019-2021)
- Dự án khu vực Cải cách đào tạo nhân sự trong lĩnh vực dạy nghề khu vực ASEAN (RECOTVET) (2015-2017)
- Dự án Chương trình Đổi mới giáo dục nghề nghiệp Việt Nam II (2021-2024)
- **Chương trình di cư và ngoại kiều (PMD) (Hợp phần dịch chuyển và di cư lao động hợp thức-cải thiện cung cấp thông tin) (2000-2023)**
- **Dự án toàn cầu “Cơ chế đối tác thúc đẩy giáo dục nghề nghiệp và di cư lao động định hướng phát triển (PAM)” (2021-2023)**





3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.2 Vai trò của GD&ĐT KT&DN đối với di dân lao động bền vững ở Việt Nam

Bộ hợp tác kinh tế và phát triển Liên bang Đức tài trợ “Cải cách chương trình dạy nghề ở Việt Nam”: Hợp tác với Bộ LĐTB & XH và nhiều đối tác trong ngành.



*Nguồn: Kết quả từ trường
LILAMA 2*





3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.3. Các bên liên quan chính ở Việt Nam về Di cư lao động và vai trò của sự hợp tác trong giải quyết các thách thức trong chu trình di dân

- Bộ LĐTB&XH/Sở LĐTB&XH/ Cục quản lý lao động ngoài nước/ Trung tâm lao động ngoài nước
- Tổng cục GDNN (DVET) / Hệ thống các trường dạy nghề trực thuộc các bộ/ngành
- Hiệp hội XKLD Việt Nam-VAMAS | hiệp hội nghề nghiệp | Doanh nghiệp dịch vụ (VAMI)
- Tổ chức di cư quốc tế/Phụ nữ LHQ/ Tổ chức lao động quốc tế
- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
- Chính quyền địa phương
- Trung tâm nguồn nhân lực di dân (MRC)
- Phòng công nghiệp và thương mại Đức tại Việt Nam
- Người tham gia di dân



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.3. Các bên liên quan chính ở Việt Nam về Di cư lao động và vai trò của sự hợp tác trong giải quyết các thách thức trong chu trình di dân

International Partners



Industry Partners



TVET colleges & Vietnamese non-state actors





3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.3. Các bên liên quan chính ở Việt Nam về Di cư lao động và vai trò của sự hợp tác trong giải quyết các thách thức trong chu trình di dân

3.3.1. Tuyển chọn và đào tạo lao động đi làm việc ở nước ngoài

Các rào cản đối với dịch chuyển lao động là những vấn đề làm cho việc di chuyển lao động trở nên tốn kém, bao gồm:

- Việc kết nối cung – cầu lao động giữa các quốc gia, thúc đẩy hợp tác song phương về lao động kỹ năng còn hạn chế (quy mô hạn chế);
- Thời điểm tuyển chọn phù hợp
- Không phù hợp kỹ năng, kỹ năng của người lao động không thể di chuyển một cách hoàn hảo giữa các công ty, ngành nghề hoặc lĩnh vực; giữa các quốc gia.
- Khả năng ngoại ngữ, kỹ năng thích ứng văn hóa của người lao động hạn chế
- Hệ thống giáo dục – đào tạo và giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam còn hạn chế, chưa thích ứng với hệ thống giáo dục quốc tế. Sự khác biệt trong hệ thống giáo dục-đào tạo và cấp văn bằng, chứng chỉ của các nước thành viên hay các quan điểm và sự đánh giá, công nhận;

Nguồn: Kết quả từ MoLISA



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.3. Các bên liên quan chính ở Việt Nam về Di cư lao động và vai trò của sự hợp tác trong giải quyết các thách thức trong chu trình di dân

3.3.2. Việc làm tại quốc gia đến

- An ninh việc làm , công việc, thu nhập
- + Ở các nước ASEAN, lao động nước ngoài thường chỉ được làm cho một người sử dụng lao động. Sự cứng nhắc này trên thị trường lao động dành cho lao động nước ngoài sẽ hạn chế năng suất lao động do cản trở người sử dụng lao động và người lao động tìm được đối tượng phù hợp hơn cho nhau, đồng thời khiến lao động nước ngoài dễ có nguy cơ bị chủ lao động ngược đãi hơn, vì về bản chất, chủ lao động chính là người có thể hủy giấy phép lao động của người lao động.
- + Trong cơ chế EPS của Hàn Quốc, lao động nước ngoài được phép đổi việc làm tối đa 3 lần.
- + Malaixia và Xing-ga-po đều có một loại giấy phép lao động dành riêng cho những lao động nhập cư có trình độ rất cao và không ràng buộc về người sử dụng lao động.
- Cần cơ chế bảo trợ lao động khi có khủng hoảng y tế hay kinh tế xảy ra



3 Kết quả nghiên cứu cơ bản

3.3. Các bên liên quan chính ở Việt Nam về Di cư lao động và vai trò của sự hợp tác trong giải quyết các thách thức trong chu trình di dân

3.3.3. Chính sách hỗ trợ lao động di cư trở về

- Điều 59 và 60 của Luật 72 quy định cụ thể về hỗ trợ việc làm và khuyến khích tạo việc làm khi người lao động di cư trở về.
- Thách thức: thực hiện các quy định này, đặc biệt là đối với phụ nữ (liên quan đến kỳ thị và phân biệt đối xử) Tại Việt Nam, lao động nữ nhập cư chiếm khoảng 30% tổng số lao động nhập cư theo hợp đồng, hầu hết đảm nhận các công việc dành riêng cho phụ nữ như giúp việc gia đình, chăm sóc trẻ, y tá. Họ dễ bị tổn thương nhất trong chu kỳ di cư, nếu không được hỗ trợ kịp thời, họ có thể phải đối mặt với nguy cơ bị bóc lột, lạm dụng, buôn bán.
- Phụ nữ di cư thường bị đổ lỗi cho việc di cư và bỏ lại gia đình, đặc biệt là trẻ em ở lại. Hỗ trợ người tìm việc, cần có thông tin cần thiết về lao động nhập cư trở về và các cơ quan tuyển dụng, bao gồm nhưng không giới hạn về độ tuổi, trình độ và điều kiện tuyển dụng kỹ năng làm việc.
- Quy định về hỗ trợ cho lao động theo hợp đồng cụ thể hơn về trách nhiệm thực hiện và đa dạng hóa các hình thức hỗ trợ (luật 69)

