



VIETNAM INSTITUTE FOR
DEVELOPMENT STRATEGIES



1993 - 2023

DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG ĐẾN 2030 Ở VIỆT NAM

Thúc Đẩy Công Nghiệp Hóa,
Hiện Đại Hóa Nền Kinh Tế

Labour Shifting By 2030 In Vietnam
To Drive Industrialisation And Modernisation

www.kas.de

DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG ĐẾN 2030 Ở VIỆT NAM

Thúc Đẩy Công Nghiệp Hóa,
Hiện Đại Hóa Nền Kinh Tế

Labour Shifting By 2030 In Vietnam
To Drive Industrialisation And Modernisation

MỤC LỤC

MỤC LỤC	4
DANH MỤC BẢNG, HÌNH	5
VIẾT TẮT	6
GIỚI THIỆU	7
I. THỰC TRẠNG CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG	10
1. Theo độ tuổi	10
2. Theo ngành kinh tế	11
3. Theo khu vực	14
4. Theo hình thức lao động	17
5. Theo địa bàn	19
6. Theo ngành nghề, chuyên môn	21
II. NHỮNG RÀO CẢN, THÁCH THỨC	23
1. Cơ chế chính sách	23
2. Chất lượng lao động	25
3. Thông tin và thị trường lao động	30
4. Chất lượng đào tạo	30
III. BỐI CẢNH THỜI GIAN TỚI	34
1. Cách mạng công nghiệp 4.0	34
2. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế	35
IV. DỰ BÁO CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG ĐẾN NĂM 2030	37
1. Xu hướng dịch chuyển lao động theo ngành	37
2. Xu hướng chuyển dịch lao động theo trình độ	37
3. Xu hướng dịch chuyển lao động theo kỹ năng	41
V. MỘT SỐ QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP	43
1. Về quan điểm	43
2. Một số định hướng, giải pháp	45

DANH MỤC BẢNG, HÌNH

Bảng 1: Cơ cấu lao động khu vực dịch vụ	13
Bảng 2: Lao động theo trình độ chuyên môn (%)	15
Bảng 3: Tỷ lệ lao động phi chính thức	18
Bảng 4: Tỷ suất di cư thuần (%)	20
Bảng 5: Tỷ lệ thừa, thiếu kỹ năng	29
Bảng 6: Cơ cấu người thất nghiệp theo trình độ CMKT (2020; %)	33
Bảng 7: Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế, 2023-2030 (%)	38
Bảng 8: Dự báo về tỷ lệ lao động qua đào tạo	39
Bảng 9: Tỷ trọng lao động theo trình độ đào tạo CMKT (%)	41
Bảng 10: Tỷ trọng lao động nhóm nghề (%)	41
Bảng 11: Cơ cấu lao động theo thành phần kinh tế (%)	42
Bảng 12: Dự báo tỷ số cung đáp ứng cầu kỹ năng (%)	42
Hình 1: Cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, 2010-2020	11
Hình 2: Tốc độ tăng NSLĐ theo khu vực kinh tế, 2011-2020	12
Hình 3: Lao động theo độ tuổi và loại hình (%)	14
Hình 4: Tỷ lệ lao động phi chính thức theo độ tuổi	17
Hình 5: Tỷ lệ lao động phi chính thức	19
Hình 6: Cơ cấu lao động theo thành thị - nông thôn	20
Hình 7: Cơ cấu nghề nghiệp của lao động	22
Hình 8: Mức NSLĐ một số nước trên thế giới, năm 2018	25
Hình 9: Ảnh hưởng của các yếu tố đến tăng NSLĐ tổng thể	26
Hình 10: Tiền lương, tốc độ tăng lương và tăng NSLĐ	27
Hình 11: Cơ cấu trình độ CMKT của lao động	28
Phụ lục 1: Cơ cấu dân số theo độ tuổi	51
Phụ lục 2: Quy mô và tốc độ tăng dân số, Việt Nam 2010-2020	52
Phụ lục 3: Cơ cấu tuổi và các chỉ tiêu về tỷ lệ phụ thuộc dân số	52
Phụ lục 4: Dự báo tỷ lệ lao động đã qua đào tạo theo ngành	53
Phụ lục 5: Dự báo tỷ số cung đáp ứng cầu kỹ năng	54

VIẾT TẮT

ANQP	An Ninh Quốc Phòng
Bộ LĐ-TB&XH	Bộ Lao động - Thương binh và xã hội
CBCT	Công nghiệp chế biến chế tạo
CCLD	Cơ cấu lao động
CMCN 4.0	Các mạng công nghiệp 4.0
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CN, DV	Công nghiệp, Dịch vụ
CNH- HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNTT	Công nghệ thông tin
ĐBSCL	Đồng bằng sông Cửu Long
ĐBSH	Đồng bằng sông Hồng
DHMT	Duyên hải miền Trung
ĐNB	Đông Nam Bộ
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
HS-SV	Học sinh - Sinh viên
HTX	Hợp tác xã
KCN	Khu Công nghiệp
KHCN	Khoa học và công nghệ
KT-XH	Kinh tế - Xã hội
LFS	Điều tra về Lực lượng lao động
MNPB	Miền núi phía Bắc
NH, BH và BĐS	Ngân hàng, Bảo hiểm và Bất động sản
N-L-TS	Nông - Lâm - Thủy sản
NSLĐ	Năng suất lao động
NT-TT	Nông thôn-thành thị
QLNN	Quản lý nhà nước
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TCTK	Tổng cục thống kê
THCN	Trung học chuyên nghiệp
TT-TT	Thành thị-thành thị
TVED	Giáo dục nghề nghiệp



DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG ĐẾN 2030 Ở VIỆT NAM

Thúc Đẩy Công Nghiệp Hóa, Hiện Đại Hóa Nền Kinh Tế

1 Việt Nam đã đạt được những thành tựu lớn trong tăng trưởng kinh tế, với tốc độ tăng trưởng GDP bình quân đạt trên 6,5%/năm trong giai đoạn 2010-2019.

Thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), xuất khẩu gia tăng nhanh. Tuy nhiên, mục tiêu CNH, HĐH đề ra từ Đại hội VII vào năm 2020 chưa đạt được. Cơ cấu kinh tế dịch chuyển theo hướng công nghiệp và dịch vụ tương đối chậm. Nghị quyết gần đây (Nghị quyết 29/NQ-TW, khóa 13) đặt ra mục tiêu mới, theo đó đến năm 2030 “Việt Nam cơ bản đạt được các tiêu chí của nước công nghiệp, là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao; đời sống của Nhân dân được nâng cao”. Để đạt được mục tiêu này, Việt Nam xác định khoa học công nghệ (KH-CN), đổi mới sáng tạo (ĐM-ST) là cốt lõi. Việt Nam cũng đạt mục tiêu xây dựng nền công nghiệp quốc gia vững mạnh với năng lực sản xuất mới, tự chủ, khả năng thích ứng, chống chịu cao, từng bước làm chủ công nghệ lõi, công nghệ nền của các ngành công nghiệp nền tảng, công nghiệp ưu tiên, công nghiệp mũi nhọn. Đồng thời, xác định nông nghiệp phát triển nhanh, bền vững theo hướng sinh thái, ứng dụng mạnh mẽ khoa học-công nghệ tiên tiến. Các ngành dịch vụ được cơ cấu lại đồng bộ, hiệu quả trên nền tảng công nghệ hiện đại, công nghệ số với chất lượng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh được nâng cao, hình thành được nhiều ngành dịch vụ mới, có giá trị gia tăng cao.

2 Trong một loạt các yếu tố cho tăng trưởng và chuyển dịch kinh tế trong dài hạn như hạ tầng, lao động, vốn, tài nguyên, nhận định gần đây đều khẳng định lao động là một trong những điểm nhấn quan trọng với nhiều rào cản đang làm cho chuyển dịch lao động khó khăn hơn:

- (1) tỷ lệ lớn lao động có kỹ năng thấp đồng thời chưa phù hợp với nhu cầu thực tiễn;
- (2) tỷ trọng lao động phi chính thức, lao động phổ thông rất lớn, khó có thể cải thiện nhanh;
- (3) giữa các vùng, miền, có sự bất cân đối lớn về số lượng và chất lượng lao động;
- (4) cơ cấu lao động khu vực thành thị và nông thôn, cũng có sự chênh lệch lớn, khi gần 70% lực lượng lao động vẫn tập trung chủ yếu ở nông thôn;
- (5) nhiều vấn đề trong đào tạo kỹ năng lao động như đào tạo không theo kịp nhu cầu, năng lực đào tạo của giáo dục nghề nghiệp còn hạn chế;
- (7) thị trường lao động vẫn chưa thực sự hoạt động hiệu quả, gây ra các tắc nghẽn cục bộ về lao động, cũng như động lực cho cải thiện chất lượng lao động;
- (8) Chiến lược phát triển KT-XH, đặc biệt là phát triển công nghiệp, dịch vụ và các ngành cụ thể còn thiếu đồng bộ giữa dịch chuyển lao động và dịch chuyển kinh tế ngành.



3 Trong giai đoạn tới, dịch chuyển lao động được đánh giá vẫn là một trong những thách thức lớn ở Việt Nam.

Tốc độ phát triển rất nhanh của khoa học và công nghệ (KHCN) trên thế giới khiến cho lao động của Việt Nam ngày càng tụt hậu về trình độ và kiến thức, càng làm hạn chế khả năng dịch chuyển. Đồng thời, nhiều ngành sản xuất, kinh doanh mới xuất hiện, kèm theo sự mất đi của một số ngành, nghề truyền thống hoặc thâm dụng lao động dẫn đến nguy cơ thất nghiệp tăng cao. Bên cạnh đó, tăng trưởng và xu thế toàn cầu hóa đã tạo ra những thay đổi lớn trong cơ cấu sản xuất và tiêu dùng, tạo ra sự cạnh tranh và thúc đẩy phân bố lại liên tục các nguồn lực sản xuất liên tục giữa các hoạt động. Trong bối cảnh đó, dịch chuyển và khả năng dịch chuyển chậm của lao động sẽ trở thành rào cản cho quá trình phát triển đất nước.

4 Đến nay, ở Việt Nam, các nghiên cứu về tác động của chuyển dịch lao động đến tăng trưởng kinh tế chủ yếu được thực hiện riêng lẻ đối với từng loại hình của chuyển dịch như: di cư, hoặc chuyển dịch theo ngành nghề, hoặc chuyển dịch theo trình độ tác động đến tăng trưởng kinh tế, hoặc tác động của chuyển dịch lao động của một ngành sản xuất đối với tăng trưởng kinh tế. Do đó, việc nghiên cứu một cách đầy đủ về vấn đề chuyển dịch lao động trong thời gian qua, và dự báo triển vọng, xu hướng chuyển dịch lao động trong thời gian tới là rất quan trọng, giúp các nhà hoạch định chính sách có cái nhìn tổng quan về thực trạng của quá trình chuyển dịch lao động trên thị trường lao động của Việt Nam hiện nay, từ đó xây dựng và ban hành các chính sách phù hợp đảm bảo

việc đạt được các mục tiêu phát triển KT-XH.

5 Mục đích của Báo cáo là phân tích, khái quát bức tranh thực trạng chuyển dịch lao động ở Việt Nam trong giai đoạn 2010-2021, dự báo xu hướng, bối cảnh chuyển dịch lao động đến năm 2030. Trên cơ sở đó, đề xuất một số quan điểm, định hướng và giải pháp thúc đẩy chuyển dịch lao động trong thời gian tới.

6 Trong báo cáo này, chuyển dịch cơ cấu lao động được thể hiện qua nhiều góc độ khác nhau, bao gồm:

(1) chuyển dịch theo độ tuổi; (2) chuyển dịch theo các ngành kinh tế, (3) chuyển dịch về trình độ, kỹ năng của người lao động; (3) chuyển dịch về hình thức lao động (chính thức và phi chính thức); (4) chuyển dịch theo khu vực lao động (khu vực nhà nước, tư nhân trong nước và khu vực FDI); (5) sự chuyển dịch theo không gian (quá trình di cư, chuyển dịch từ nông thôn-thành thị) và; (6) chuyển dịch theo nghề. Mỗi loại hình chuyển dịch đều có tầm quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và trong nhiều trường hợp, loại hình chuyển dịch này lại đòi hỏi hoặc bao hàm loại hình khác, ví dụ như sự chuyển dịch về nghề nghiệp lại phụ thuộc vào chuyển dịch về trình độ, kỹ năng được đào tạo hoặc do di cư.

7 Cách tiếp cận chủ yếu của báo cáo này là phân tích định tính và định lượng, sử dụng số liệu thứ cấp của Tổng cục Thống kê trong giai đoạn từ 2010 đến nay. Ngoài các số liệu được công bố, Báo cáo còn sử dụng số liệu từ điều tra lao động hàng năm để tính toán các mức độ chuyển dịch theo nghề và ngành chi tiết. Ngoài phương pháp thống kê mô tả, Báo cáo sử dụng



phương pháp Dịch chuyển tỉ trọng (Shift Share) để đánh giá việc đóng góp của chuyển dịch tới năng suất lao động nội ngành và giữa các ngành. Bên cạnh đó, sử dụng phương pháp định lượng (mô hình dự báo theo nghề) để dự báo chuyển dịch lao động đến năm 2030 trong điều kiện chưa tính đến các ảnh hưởng của chính sách trong thời gian tới.

8 Cấu trúc báo cáo gồm 5 phần

- › **Phần I** tập trung phân tích thực trạng chuyển dịch lao động hiện nay
- › **Phần II** phân tích các rào cản lớn đối với chuyển dịch lao động
- › **Phần III** trình bày bối cảnh thời gian tới, trong đó chú trọng hai yếu tố là thay đổi KHCN và hội nhập
- › **Phần IV** tập trung vào những thông tin dự báo chuyển dịch lao động trong điều kiện không có những đột biến lớn trong chính sách lao động
- › **Phần V** trình bày một số giải pháp liên quan nhằm tăng tốc độ chuyển dịch lao động trong thời kỳ tới.

9 Báo cáo này do nhóm nghiên cứu thuộc Viện Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) và Viện Chiến lược phát triển (VIDS), dưới sự chỉ đạo của TS. Nguyễn Quốc Trường-Phó Viện trưởng, VIDS thực hiện. Nhóm nghiên cứu gồm: TS. Trần Toàn Thắng-trưởng ban Quốc tế cùng các thành viên: Ths. Phan Thị Minh Hiền, PGS. TS Nguyễn Thị Nguyệt, Ths.Lê Thị Minh, TS.Nguyễn Thị Đoàn Trang cùng các đồng nghiệp khác trong Ban Quốc tế thuộc VIDS. Lời cảm ơn chân thành xin được gửi đến về những ý kiến đóng góp hoàn thiện

Báo cáo của các chuyên gia: PGS.TS.Lê Văn Chiến, Viện trưởng viện Lãnh đạo học và Chính sách công, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh; TS.Trịnh Thu Nga, Phó Viện trưởng Viện Khoa học lao động-Bộ Lao động thương binh và xã hội; TS.Nguyễn Quốc Việt, Phó Viện trưởng Viện nghiên cứu kinh tế và Chính sách, Trường Đại học Kinh tế-Đại học Quốc gia Hà nội cùng rất nhiều ý kiến khác của các chuyên gia trong tọa đàm tổ chức tại Hà nội ngày 9/11/2023. Lời cảm ơn đặc biệt xin gửi tới Viện Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) tại Việt Nam đã hỗ trợ rất tích cực để thực hiện báo cáo này. Do thời gian và nguồn lực, Báo cáo có thể còn nhiều hạn chế, Nhóm nghiên cứu mong tiếp tục nhận được ý kiến đóng góp của các cơ quan quản lý, các nhà khoa học.

Mọi ý kiến xin gửi về đại diện nhóm nghiên cứu:

TS. Trần Toàn Thắng

Email: trantoanthang@mpi.gov.vn

Điện thoại: 0898981172

Xin chân thành cảm ơn!

THỰC TRẠNG CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG

Ảnh: Pew Nguyen, Pexels

1. Theo độ tuổi

10 Việt Nam đang trải qua thời kỳ dân số vàng, nhưng cũng dần tiệm cận với giai đoạn già hóa. Việt Nam đang có một cơ cấu dân số trẻ, với lực lượng lao động chiếm tỷ trọng cao trong dân số. Mặc dù vẫn ở giai đoạn dân số vàng, nhìn chung Việt Nam cũng đang bước vào giai đoạn già hóa dân số. Giai đoạn 2010-2022 là giai đoạn chuyển đổi nhân khẩu học với sự biến động mạnh của cấu trúc dân số. Tốc độ tăng dân số đã giảm đi, từ 1,24% năm 2011 xuống còn 1,14% vào năm 2022. Tỷ lệ người phụ thuộc tăng lên 2,2 điểm % (từ 43,9% đến 46,2%). Tỷ trọng dân số trong tuổi lao động giảm 1,1 điểm % (từ 69,5% đến 68,0%). Ước tính Việt Nam sẽ có cấu trúc dân số già từ năm 2036¹. Các phân tích gần đây đã chỉ rõ nhiều hệ lụy của dân số già như sự duy giảm lực lượng lao động, gia tăng tỷ lệ phụ thuộc,

đồng thời cũng dẫn đến những thay đổi trong cấu trúc lao động theo nghề nghiệp, ngành nghề, cũng như tỷ lệ tiết kiệm, chi tiêu. Đáng chú ý là thời gian tiến đến dân số già của Việt Nam khá nhanh so với các quốc gia khác. Theo tính toán, số năm để nhóm dân số có tuổi trên 65 tăng từ 7% lên 14% của Việt Nam là khoảng 18 năm, trong khi đó của Nhật bản là 26 năm, Úc là 73 năm, Pháp là 115 năm.

Về độ tuổi lao động, đã có sự chuyển dịch về cơ cấu lao động theo độ tuổi theo hướng tỷ trọng lao động già tăng lên và lao động trẻ giảm đi.

Cơ cấu lao động trong độ tuổi từ 55-64 (là độ tuổi nhìn chung năng suất và sức sáng tạo giảm) đã tăng nhanh từ 6,2% đến 10,1%. Đồng thời giảm mạnh ở nhóm tuổi 15-24 (từ 19,8% đến 13,4%). Với nhóm tuổi 25-34 cũng đã giảm từ 17,3% xuống 16,8% là độ tuổi khả năng chuyển dịch ngành nghề cao, nhưng tăng ở các nhóm tuổi còn lại là độ tuổi ngành nghề lao động có tính ổn định, đặc biệt tăng mạnh ở nhóm tuổi 55-64.

1. Hiện nay dân số dưới 15 tuổi đang tăng 0,9%, dân số trên 65 tuổi đang tăng ở mức 3,98%, và số người trong độ tuổi từ 15-65 tăng khoảng 1,01%/năm

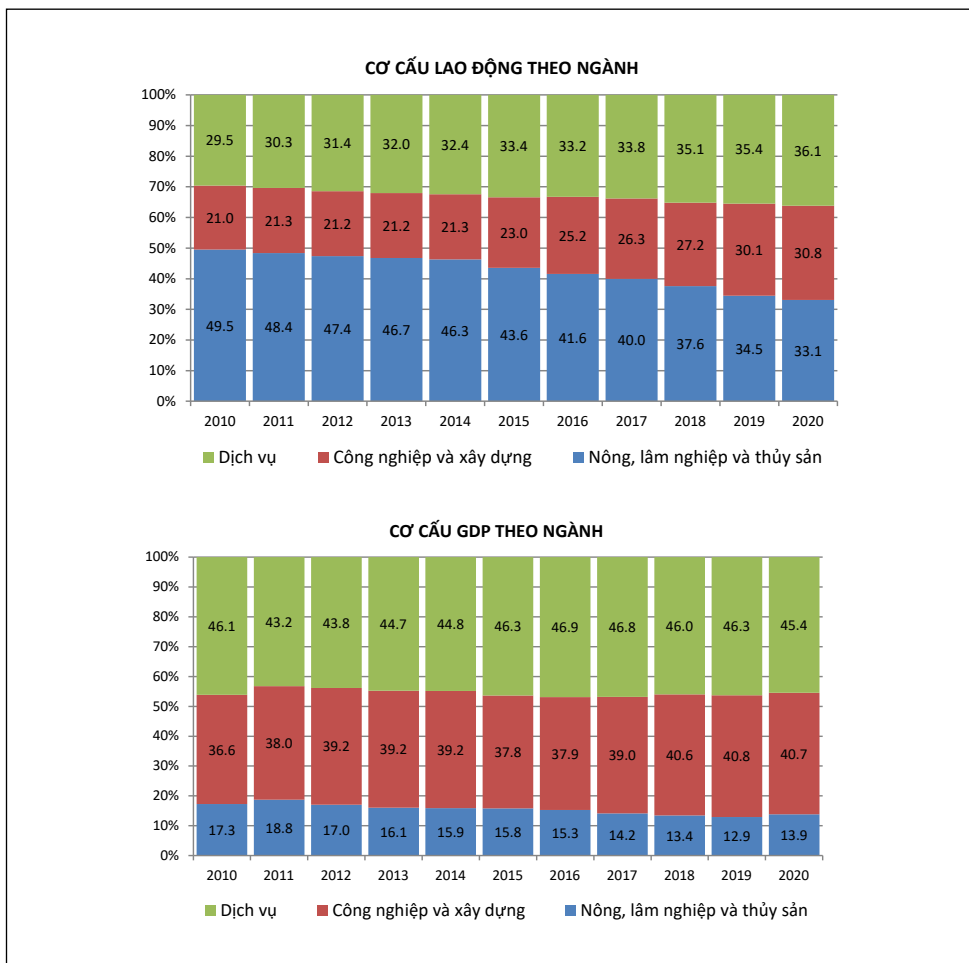
2. Theo ngành kinh tế

11 Trong giai đoạn 2010-2020, chuyển dịch cơ cấu lao động (CCLD) theo hướng sang công nghiệp, dịch vụ (CN-DV) nhanh và rõ nét hơn chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Mạnh mẽ nhất ở ngành Nông-Lâm-Thủy sản với tỷ trọng lao động giảm 16,4 điểm

%, trong khi đóng góp trong GDP chỉ giảm 3,4 điểm % phản ánh sự dư thừa lao động khá lớn trong nông nghiệp. Trong khi đó, tỷ trọng lao động của “CN-XD” tăng 9,8 điểm % và khu vực này đóng góp vào GDP chỉ tăng thêm 3,4 điểm %. Lao động khu vực “Dịch vụ” tăng 6,6 điểm % trong khi tỷ trọng trong GDP hầu như không tăng. Điều này cho thấy có một lượng lớn lao động đã dịch chuyển sang DV thời gian qua.

Hình 1: Cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, 2010-2020



Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

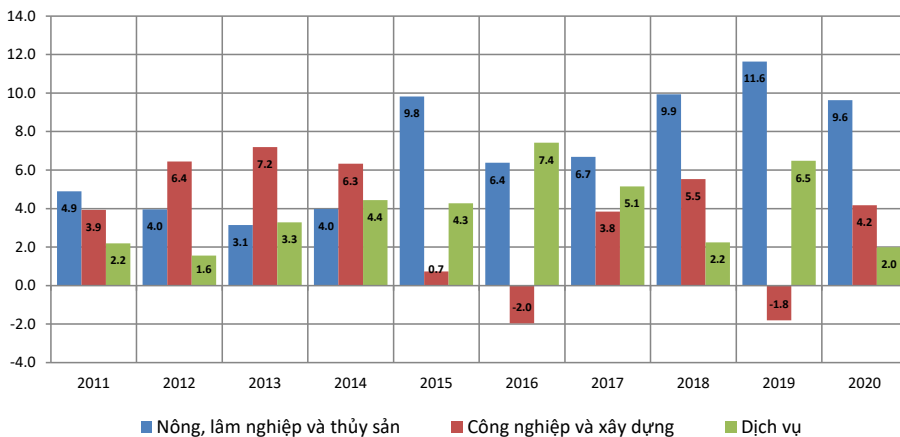
12 Mặc dù xu hướng chung vẫn là dịch chuyển lao động từ khu vực có mức NSLĐ thấp (N-L-TS) sang khu vực có NSLĐ cao hơn (CN, DV), chuyển dịch lao động không đi kèm với tốc độ tăng về NSLĐ.

Số liệu thống kê cho thấy, tốc độ tăng NSLĐ chung của toàn nền kinh tế có xu hướng chậm lại. Sau giai đoạn tăng nhanh từ 3,4% năm 2011 lên 6,8% vào năm 2016, đã giảm xuống còn 6,2% năm 2017 và 6,6% năm 2019. Việc dịch chuyển lao

động nhanh giữa các ngành không đi kèm với tăng NSLĐ của mỗi ngành. Lao động dư thừa từ N-L-TS sang các ngành khác (cùng với quá trình ứng dụng KHCN vào nông nghiệp và quá trình tủy lủy đất đai) đã giúp cho ngành này cải thiện được tốc độ tăng NSLĐ từ 4,9% đến 9,6%. Trong khi đó, tốc độ tăng NSLĐ ở hai khu vực còn không nhiều, thậm chí giảm. NSLĐ của CN-XD chỉ tăng lên 0,3 điểm % (từ 3,9% đến 4,2%), giảm trong một số năm (2016 và 2019). Tốc độ tăng NSLĐ của khu vực dịch vụ giảm 0,2 điểm % (từ 2,2% xuống còn 2%).



Hình 2: Tốc độ tăng NSLĐ theo khu vực kinh tế (%)



Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

13 Lao động ngành công nghiệp chế biến chế tạo (CBCT) có tỷ trọng tăng gần gấp đôi trong 10 năm qua cho thấy sự lớn mạnh nhanh trong lao động của nhóm ngành này.

Số lượng lao động CBCT đã tăng từ trên 7 triệu lao động năm 2010 lên 11,2 triệu vào năm 2019 với tốc độ tăng bình quân 5,3%/năm, cao gấp 5 lần so với tốc độ tăng chung. Tỷ trọng lao động trong nhóm ngành này trong tổng lao động cả nước tăng tương ứng từ 14,4% lên đến 20,7%. Tuy nhiên tỷ trọng đóng góp của CNCBCT không tăng nhanh như vậy, chỉ tăng từ 17,1% trong GDP của cả nước lên 23,4%, cho thấy công nghiệp CBCT đang phát triển theo hướng ngày càng thâm dụng lao động.

14 Mặc dù có một số tín hiệu tích cực, chuyển dịch lao động trong lĩnh vực dịch vụ không rõ ràng, một số nhóm ngành thâm dụng lao động vẫn chiếm tỷ trọng lao động cao, mặc dù

nhu cầu phát triển các ngành dịch vụ mũi nhọn, cải thiện năng suất dịch vụ của một số nhóm ngành khác là rất lớn; đồng thời Việt Nam cũng chưa thực hiện hiệu quả việc tinh giản lao động dịch vụ hành chính công. Số liệu thống kê cho thấy cơ cấu lao động trong ngành dịch vụ hầu như không thay đổi nhiều trong vòng 10 năm qua, trong đó nhóm ngành thương mại (chủ yếu là bán buôn và bán lẻ) hiện đang chiếm tỷ trọng cao nhất là gần 40% và tỷ trọng một số một số dịch vụ khác dao động trong khoảng 10-15%. Các tỷ trọng này chỉ biến động trong khoảng 1-2 điểm %. Đáng chú ý là một số ngành dịch vụ quan trọng như tài chính ngân hàng, kinh doanh bất động sản đang có tốc độ tăng lao động rất cao (7,2% và 13%), cao hơn rất nhiều so với tốc độ tăng trung bình của lao động dịch vụ (3,2%). Số liệu cũng cho thấy, mặc dù đặc mục tiêu tinh gọn bộ máy nhà nước, lao động trong nhóm ngành này vẫn tăng 0,73%/năm trong thời gian vừa qua cho thấy mục tiêu này chưa đạt được.

Bảng 1: Cơ cấu lao động khu vực dịch vụ

	2010	2016	2019
Tổng số (triệu người)	49,1	53,3	54,6
Trong đó (%)			
Thương mại	38,85	38,15	37,58
Vận tải kho bãi	9,89	9,11	10,17
Lưu trú	12,47	13,87	14,14
Thông tin, truyền thông	1,80	1,83	1,79
Tài chính - Bảo hiểm - Ngân hàng	1,77	2,24	2,49
Y tế - Giáo dục	14,57	13,73	13,41
Giải trí	1,61	1,51	1,40
QLNN	10,72	11,19	9,47
Khác	8,32	8,37	9,59

Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

3. Theo khu vực

15 Chuyển dịch lao động khá rõ nét từ khu vực trong nước sang khu vực FDI.

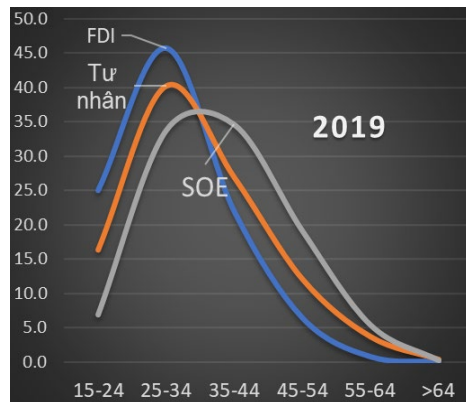
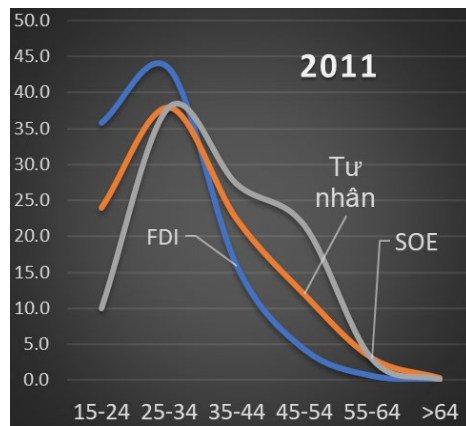
Dòng vốn FDI vào Việt Nam thời gian qua với số vốn thực hiện khoảng 10 tỷ/năm ở giai đoạn trước và khoảng 20 tỷ/năm trong những năm gần đây (gấp đôi) với nhiều dự án lớn và thâm dụng lao động đã làm thay đổi rất nhanh tương quan về tỷ trọng lao động FDI và trong nước. Lao động trực tiếp cho khu vực FDI đã tăng từ 1,76 triệu người (năm 2010) lên 4,71 triệu người vào năm 2019, tăng bình quân 11,5%/năm. Dòng vốn này đã làm thay đổi căn bản về cơ cấu lao động, trong đó khu vực FDI từ chỗ chỉ chiếm khoảng 3,6% lực lượng lao động đã tăng lên 8,8%. Đây cũng là khu vực có tốc độ tăng lao động lớn nhất trong thời gian qua, trung bình 10,3%/năm, đặc biệt là trong những năm gần đây tới 13% (2016-2019).

16 Mặc dù tốc độ tuyển dụng lớn, khu vực FDI chủ yếu tập trung vào lao động trẻ dưới 35 tuổi, tạo ra khoảng trống rất lớn về đào tạo lao động sau độ tuổi này.

Số liệu thống kê cho thấy có tới trên 70% lao động trong khu vực FDI là lao động có độ tuổi dưới 35, trong đó độ tuổi từ 15-24 là trên 25% (năm 2011 là trên 35%). Mặc dù tình hình có cải thiện (năm 2011 các con số này là 79% và 35%) nhưng vẫn cao hơn rất nhiều so với khu vực tư nhân và doanh nghiệp nhà nước (DNNN). Đáng chú ý là số lao động sau độ tuổi 35 còn ở khu vực FDI rất thấp (5-7%) cho thấy đã có dòng dịch chuyển lao động có độ tuổi trung niên ở khu vực này sang các khu vực khác. Việc khu vực FDI chỉ thu hút lao

động trẻ, có năng suất cao cho thấy hệ lụy rất đáng chú ý trong giải quyết việc làm, đào tạo nghề ở lứa tuổi sau 35. Đáng chú ý, FDI cũng tuyển tỷ lệ nữ giới cao hơn nam giới rất nhiều (62,7% và 37,3%), tỷ lệ này ngược hẳn với khu vực trong nước là 55,7% đối với nam và 44,2% đối với nữ. Lao động nữ, lao động có độ tuổi cao hơn 35 ra khỏi khu vực FDI có thể gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm ở khu vực chính thức.

Hình 3: Lao động theo độ tuổi và loại hình (%)



Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

17 Việc doanh nghiệp FDI tập trung vào lao động trẻ và ít kỹ năng cho thấy mặc dù FDI đang tạo ra khá nhiều việc làm nhưng là phần lớn là những việc làm thiếu tính bền vững.

Khu vực FDI không sử dụng quá nhiều lao động có chuyên môn kỹ thuật (CMKT). Mặc dù vấn đề thiếu lao động có kỹ năng dường như được các doanh nghiệp FDI đề cập rất nhiều, thực tế số liệu cho thấy các doanh nghiệp này chủ yếu tuyển dụng lao động không có CMKT. Tỷ lệ lao động có trình độ CMKT hiện nay thấp hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp trong nước. Điều này đúng trong tất cả các nhóm trình độ khác nhau. Ví dụ với nhóm lao động có bằng trung cấp nghề và qua dạy nghề, ở khu vực trong nước là khoảng 16%, trong khi ở khu vực FDI chỉ 6,3%. Tương tự như vậy với nhóm cao đẳng và đại học. Mặc dù điều này có thể được giải thích bởi cấu trúc ngành, trong đó FDI tập trung nhiều ở nhóm lắp ráp hoàn thiện (hạ nguồn) hơn là nhóm chế tạo đầu vào, đáng chú ý là tình hình hầu như không được cải

thiện nhiều trong vòng 10 năm qua. Việc doanh nghiệp FDI tập trung vào lao động trẻ và ít kỹ năng và tình hình đang thay đổi chậm cho thấy mặc dù FDI đang tạo ra khá nhiều việc làm nhưng là những việc làm thiếu tính bền vững.

18 Ở chiều ngược lại, tỷ trọng lao động ở khu vực nhà nước đang giảm đi nhưng khu vực sự nghiệp công vẫn tiếp tục tăng lên cho thấy chủ trương tinh giảm biên chế chưa có kết quả.

Lao động của khu vực nhà nước bao gồm khu vực hành chính và các tổ chức chính trị, nhà nước khác (28,02%, năm 2019), khu vực sự nghiệp công (49,86%) và các DNNN (22,09%). Tỷ trọng của khu vực nhà nước đã giảm đi từ 10,6 % xuống còn 8,5%. Tổng số lao động đến thời điểm 2019 là 4,6 triệu người đã giảm 12,4% so với năm 2011, trong đó giảm nhiều nhất là ở khu vực DNNN và hành chính (trên 32%), ngược lại khu vực sự nghiệp công đã tăng thêm khoảng 182 ngàn người (tăng khoảng 7,9%). Điều này cho thấy

Bảng 2: Lao động theo trình độ chuyên môn (%)

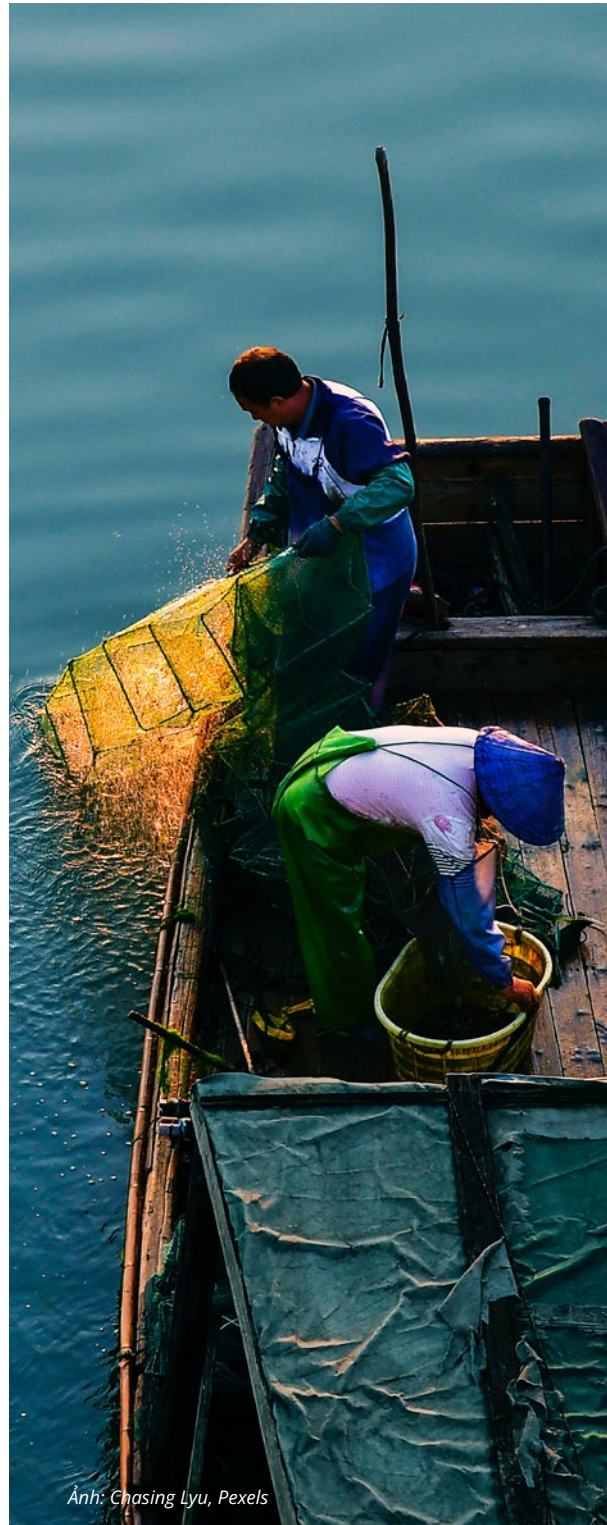
	FDI			Trong nước		
	2019	2015	2019	2010	2015	2019
Không CMKT	82,5	78,4	80,1	52,5	52,1	51,0
Dạy nghề	6,3	6,4	2,1	10,0	13,8	6,9
Trung cấp	2,1	3,2	4,2	10,4	5,7	8,7
Cao đẳng	1,1	3,4	5,2	5,6	5,2	8,4
ĐH và trên ĐH	7,9	8,6	8,4	21,5	23,2	25,0

Nguồn: Tổng cục thống kê

chủ trương tinh giảm bộ máy nhà nước đặc biệt là ở khu vực sự nghiệp công lập vẫn chưa được thực hiện như kỳ vọng. Có rất nhiều lý do lý giải cho điều này (như đã chỉ ra trong Nghị quyết 19/NQ-TW) như chậm cải cách cơ cấu, tổ chức các đơn vị, quy hoạch manh mún, không phù hợp, quản trị nội bộ kém và cồng kềnh, năng suất lao động thấp.

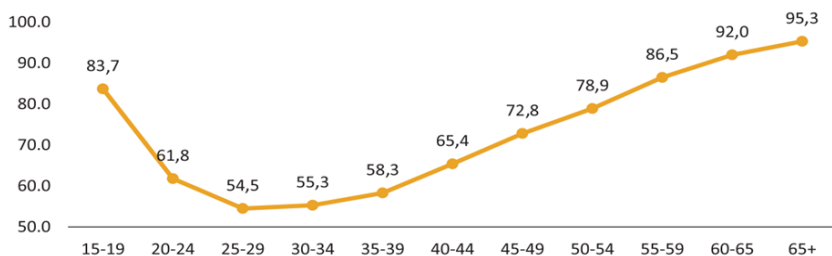
19 Khu vực tư nhân đang tạo việc làm lớn nhất cho cả nền kinh tế, tuy nhiên tỷ trọng chung đang giảm đi (chủ yếu do khu vực FDI đang tăng lên).

Khu vực tư nhân trong nước bao gồm lao động tại các hộ gia đình nông nghiệp, hộ kinh doanh cá thể, các DN tư nhân, các HTX, tổ chức sự nghiệp công lập, lao động tự do. Tổng số lao động của khu vực này đã tăng từ 42,3 triệu lên 46,2 triệu (bình quân mỗi năm tăng 0,8%) và tỷ trọng trong tổng số lao động giảm từ 86,2% còn 83,5% (chủ yếu do khu vực FDI tăng lên). Nếu chỉ tính riêng khu vực doanh nghiệp và HTX lao động tư nhân là trên 8 triệu người, chiếm khoảng 62,7%, giảm nhẹ so với năm 2015 (62,9%). Trong giai đoạn từ 2015-2019 với tổng số trên 3,2 triệu việc làm mới tăng thêm ở khu vực doanh nghiệp và HTX, tư nhân đóng góp khoảng gần 2 triệu và khu vực FDI là khoảng 1,5 triệu, số việc làm của khu vực DNNN đã giảm đi gần 300 ngàn. Điều này cho thấy khu vực tư nhân vẫn là nơi tạo nhiều việc làm nhất của cả nền kinh tế.



Ảnh: Chasing Lyu, Pexels

Hình 4: Tỷ lệ lao động phi chính thức theo độ tuổi



Nguồn: Báo cáo lao động phi chính thức, năm 2022 của Tổng cục thống kê

4. Theo hình thức lao động

20 Có sự chuyển dịch khá lớn từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức, mặc dù vậy, lao động ở khu vực phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn.

Năm 2021, Việt Nam có 33,6 triệu lao động phi chính thức, chiếm tới 68,5% tổng số lao động có việc làm². Số liệu của Tổng cục thống kê cho thấy số lao động phi chính thức ở khu vực nông thôn chiếm tới 72,5%. Năm 2021, có đến 42 trong số 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có tỷ lệ lao động phi chính thức trên 70%, thậm chí còn trên 80% (26 tỉnh). Đáng chú ý là ngay trong khu vực chính thức cũng có tới 17,8% lao động phi chính thức. Phân tích cho thấy có mối liên hệ thuận chiều giữa tỷ lệ lao động phi chính thức với tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực N-L-TS và tỷ lệ hộ nghèo của các tỉnh. Những tỉnh có tỷ lệ hộ nghèo cao với tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực N-L-TS cao thường sẽ có tỷ lệ lao động phi chính thức cao³. Ngược lại, ở một số tỉnh

phát triển năng động, tập trung nhiều khu công nghiệp có tỷ trọng lao động trong N-L-TS nhỏ thì số lao động có việc làm phi chính thức cũng chiếm tỷ trọng thấp (ví dụ TP.HCM, Đồng Nai và Bình Dương có tỷ lệ lao động trong N-L-TS chỉ thấp hơn 15% và tỷ lệ hộ nghèo chỉ chưa đến 0,3% thì tỷ lệ lao động phi chính thức ở các tỉnh này lần lượt chỉ là 48,0%, 42,5% và 34,5%).

21 Theo nhóm tuổi, lao động phi chính thức dường như tăng dần theo độ tuổi, và điều này làm tăng rủi ro trong việc làm.

Tỷ lệ lao động phi chính thức khá cao ở lứa tuổi dưới 24 (61,8%) giảm dần và tăng trở lại ở lứa tuổi sau 35 tuổi (Hình 4) cho thấy tính bền vững của việc làm chưa cao, lao động từ khu vực chính thức trở về phi chính thức tăng lên sau độ tuổi 35, và việc tìm việc chính thức ở độ tuổi này rõ ràng khó khăn hơn rất nhiều.

2. Theo cách phân loại mới, thêm cả nhóm lao động trong các hộ N-L-TS không có ĐKKD, tỷ lệ này vì vậy cao hơn cách tính trong những năm trước 2021 khá nhiều, 12,3 điểm phần trăm (68,5% so với 56,2%)

3. Ví dụ như Điện Biên có tỷ lệ lao động phi chính thức là 85,4%, lao động trong N-L-TS của tỉnh này chiếm tới 70,4% và tỷ lệ hộ nghèo của tỉnh là 34,5%; Sơn La có tỷ lệ lao động phi chính thức là 85,7%, tỷ trọng lao động trong N-L-TS là 70,1% và tỷ lệ hộ nghèo là 28,6%, Lai Châu có tỷ lệ lao động phi chính thức là 79,1%, tỷ trọng lao động trong nông nghiệp là 52,2% và tỷ lệ hộ nghèo là 27,9%,

22 Nhóm lao động phi chính thức cũng có tỷ lệ được đào tạo thấp hơn nhiều so với nhóm chính thức. Điều này sẽ tiếp tục gây trở ngại cho dịch chuyển lao động bền vững.

Tính toán cho thấy tỷ lệ không qua đào tạo của nhóm lao động tự do phi nông nghiệp (nhóm tiêu biểu cho lao động phi chính thức) rất cao, từ 87-93% so với nhóm lao động trong các doanh nghiệp (52-56%). Mặc dù tỷ lệ không qua đào tạo có giảm đi trong vòng 5 năm trở lại đây, nhưng với tốc độ rất chậm, đây vẫn là trở ngại rất lớn cho quá trình chuyển dịch từ phi chính thức sang chính thức. Các phân tích hiện nay cũng cho thấy khu vực nông thôn đang chịu nhiều yếu tố hơn so với khu vực thành thị với gần 3/4 lao động phi chính thức của Việt Nam cư trú tại đây. Ở khu vực nông thôn, cứ 100 lao động đang làm việc thì có khoảng 78 người là lao động phi chính thức, trong khi đó, con số này ở khu vực thành thị chỉ là 52 người (Bảng 3).

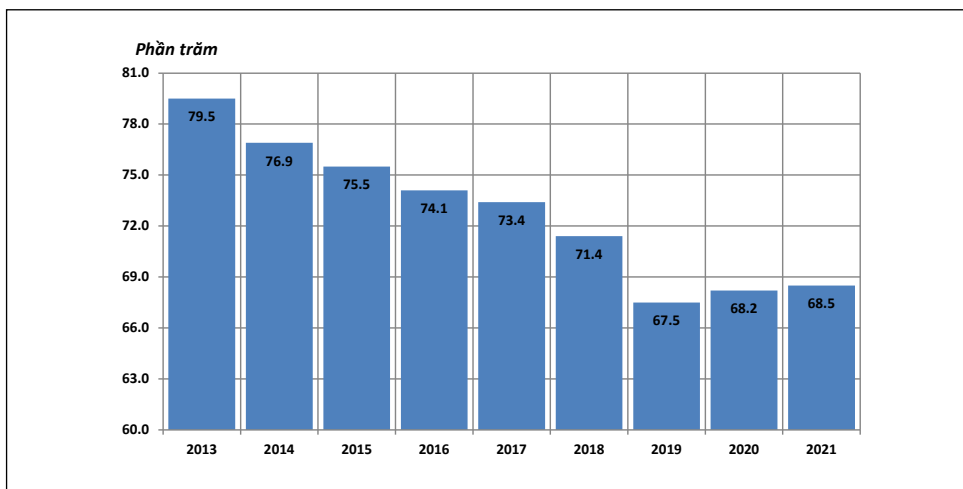
23 Mặc dù vậy, lao động có việc làm phi chính thức đã giảm khá nhanh do nỗ lực chính thức hóa khu vực phi chính thức của Chính phủ như khuyến khích đăng ký hộ kinh doanh cá thể; phát triển doanh nghiệp để tạo việc làm, khuyến khích lao động ký hợp đồng dài hạn và có bảo hiểm. Do tỷ lệ phi chính thức trong nông nghiệp cao nhất so với các ngành kinh tế khác, nên sự chuyển dịch của lao động ra khỏi nông nghiệp đã làm giảm tỷ lệ việc làm phi chính thức (Hình 5). Trong giai đoạn 2013-2019, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức đã giảm hơn 12 điểm % (từ 79,6% xuống 67,5%) trong tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên, trong đó có những nguyên nhân đến từ sự gia tăng nhanh của số lượng lao động trong hộ gia đình kinh doanh cá thể (có đăng ký) cũng như chuyển dịch từ khu vực nông nghiệp sang làm công ăn lương ở các khu vực doanh nghiệp. Tuy nhiên, sự bùng phát và diễn biến khó lường của đại dịch Covid 19 trong năm 2020 và 2021 đã làm đảo chiều xu hướng giảm này, kéo theo tỷ lệ lao động phi chính thức tăng trở lại, điều này cũng

Bảng 3: Tỷ lệ lao động phi chính thức

	2015		2019		2021	
	LĐ tự do	Doanh nghiệp	LĐ tự do	Doanh nghiệp	LĐ tự do	Doanh nghiệp
Tổng	100	100	100	100	100	100
Kh. đào tạo	92,3	56,7	90,6	53,5	87,6	52,1
Dạy nghề	4,5	12,7	3,5	6,8	5,8	10,7
THCN	1,3	5,0	2,4	7,9	2,5	6,1
Cao đẳng	0,7	5,3	1,3	8,4	1,3	6,9
ĐH trở lên	1,2	20,4	2,2	23,3	2,7	24,1

Nguồn: Báo cáo lao động phi chính thức, năm 2022 của Tổng cục thống kê

Hình 5: Tỷ lệ lao động phi chính thức



Nguồn: Báo cáo lao động phi chính thức, năm 2022 của Tổng cục thống kê

phản ánh tính dễ tổn thương và thiếu bền vững trong chuyển dịch lao động của lao động phi chính thức trước cú sốc kinh tế. Đồng thời cú sốc này dẫn đến đình trệ hoạt động sản xuất kinh doanh, gia tăng thất nghiệp, các lao động chính thức sẽ gia nhập thị trường lao động phi chính thức, làm tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức tăng sau năm 2019.

5. Theo địa bàn

24 Đô thị hóa chậm, dẫn đến chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông thôn sang thành thị chậm.

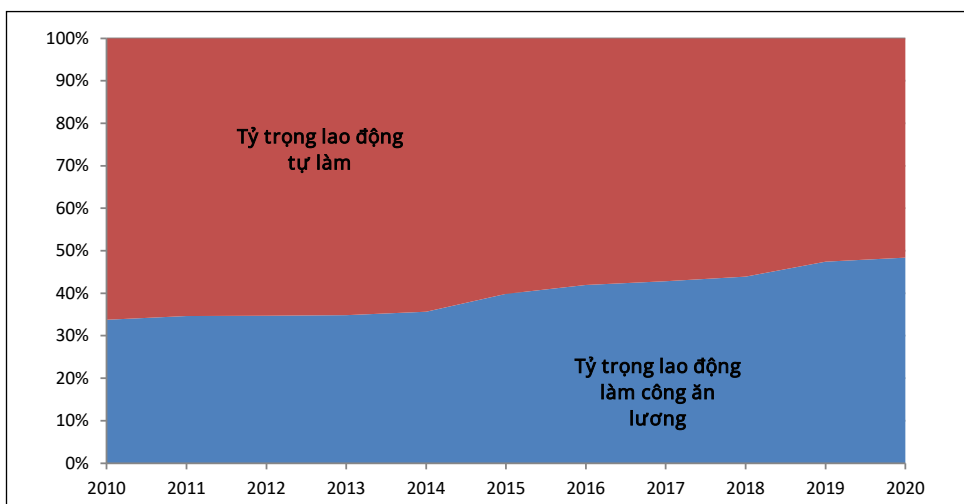
Trong giai đoạn 2010-2020, chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông thôn sang thành thị phản ánh tốc độ đô thị hóa diễn ra khá chậm, trung bình mỗi năm chỉ tăng khoảng 0,5 điểm %. Lao động sống và làm việc ở khu vực nông thôn chiếm tỷ trọng lớn, tới 67,3%, chỉ giảm 4,8 điểm % so với 72,1% vào năm 2010. Năm 2020, cả nước chỉ có 32,7% lao động sống và làm việc

ở khu vực thành thị. Do lao động có kỹ năng thường tập trung ở các khu đô thị, các vùng động lực, nên việc lao động tập trung nhiều ở khu vực nông thôn sẽ là rào cản của quá trình CNH-HĐH (Hình 4).

25 Bức tranh di cư ở Việt Nam đã được cải thiện hơn so với giai đoạn trước năm 2010.

Xu hướng di cư nông thôn-thành thị (NT-TT) dù đã giảm vẫn đang tiếp tục tạo nhiều sức ép cho khu vực động lực kinh tế do diện tích và hạ tầng đô thị chậm được cải thiện. Xuất hiện xu hướng mới về di cư thành thị-thành thị (TT-TT). Báo cáo mới nhất của Tổng cục thống kê về di cư cho thấy cường độ di cư đã giảm đi so với 10 năm trước, đến năm 2019 lượng người di cư chiếm 7,3% dân số (năm 2009 là 8,5%) và di cư trong nội tỉnh tăng lên trong khi di cư giữa các tỉnh và vùng giảm đi. Điều này cho thấy sự phát triển đồng đều hơn ở các địa phương, đời sống được cải thiện trong giai đoạn gần đây đã giúp giảm cường độ di cư.

Hình 6: Cơ cấu lao động theo thành thị - nông thôn



Nguồn: Tổng cục thống kê

Bảng 4: Tỷ suất di cư thuần (%)

	Tỷ suất nhập cư			Tỷ suất di cư			Di cư thuần		
	1999	2009	2019	1999	2009	2019	1999	2009	2019
Tổng	1,9	3	2,2	1,9	3	2,2	0	0	0
TDMNPB	0,9	0,9	0,5	1,8	2,7	2,3	-1	-1,8	-1,8
ĐBSH	1,1	1,6	1,7	2,1	1,8	0,9	-1,1	-0,2	0,8
DHTB	0,7	0,6	0,5	2,6	4,5	3	-1,9	-3,8	-2,5
TN	9,3	3,6	1,1	1,7	2,7	2,3	7,6	0,9	-1,2
ĐNB	6,3	12,7	8	1,4	1	0,8	4,9	11,7	7,3
ĐBSCL	0,5	0,5	0,4	0,5	1,4	4,6	4,5	-1	-4

Nguồn: Báo cáo di cư của Tổng cục thống kê (2019)

26 Mặc dù vậy, ngoại trừ Tây nguyên và Đồng Bằng sông Hồng (ĐBSH), xu hướng các luồng di cư giữa các vùng vẫn duy trì như 10 năm trước, trong đó, các vùng

Miền núi phía Bắc (MNPB)⁴, Duyên hải miền Trung (DHMT), Đồng Bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) là những vùng xuất cư chủ yếu đến các vùng động lực kinh tế như ĐBSH và (Đông Nam Bộ) ĐNB. ĐNB vẫn là vùng nhập cư duy nhất trên cả nước kéo dài từ thời điểm trước 1999. Đây là vùng kinh tế phát triển với các KCN lớn, là điểm đến thu hút nhất đối với người di cư với

4. Vùng TN chuyển từ vùng nhập cư giai đoạn trước 2009 (chủ yếu di cư tự do từ MNPB và các tỉnh thuộc DHNTB, đã trở thành vùng xuất cư với dòng di cư chủ yếu xuống vùng ĐNB

1,3 triệu người nhập cư/năm trong đó cao nhất là tại Bình Dương (20%). TDMNPB, DHMT đặc biệt là ĐBSCL tiếp tục là vùng có tỷ lệ xuất cư cao⁵. Trong vòng 5 năm 2015-2019, ĐBSH đã trở thành vùng nhập cư thuần, sẽ tiếp tục là vùng có mật độ dân số cao nhất cả nước (Bảng 4).

27 Với các loại hình di cư khác nhau, tỉ lệ luồng di cư TT-TT tăng dần từ 26,2% năm 1999 lên 36,5% năm 2019, chiếm tỷ trọng lớn nhất trong số bốn luồng di cư và trở thành luồng di cư chủ đạo thay thế cho luồng di cư NT-NT hoặc NT-TT (di cư NT-NT giảm dần từ 37,0% năm 1999 xuống còn 26,4% vào năm 2019). Mặc dù vậy, tại các trung tâm kinh tế lớn (Hà Nội và TP.HCM), di cư NT-TT vẫn đang tiếp tục là vấn đề bức xúc. Áp lực nhập cư đối với đô thị loại này là lớn nhất, tỷ lệ người nhập cư khoảng 20%, cao gấp 2,7 lần mức chung của cả nước. Ví dụ tại TP.HCM, dòng di cư vẫn đang ở mức cao, từ 1 triệu vào năm 1999 lên 1,64 triệu vào năm 2009, và 1,62 triệu vào năm 2019.

28 **Chất lượng của lao động di cư đã được cải thiện so với 10 năm trước**, tỉ lệ người di cư có trình độ CMKT tăng từ 22,9% năm 2009 lên 37,2% năm 2019 và cao hơn so với người không di cư. Như vậy, người có trình độ cao hơn có khả năng di cư nhiều hơn. Năm 2019, tỷ lệ người di cư có trình độ CMKT cao hơn 17,5 điểm phần trăm so với người không di cư. Chất lượng lao động cao hơn đã giúp người di cư tham gia vào các ngành có năng suất cao hơn. Phần lớn (91,4%) số người di cư đang làm việc trong các ngành dịch vụ, công nghiệp và xây dựng người di cư làm ở khu vực dịch vụ, công nghiệp và xây dựng. Đặc biệt tỷ lệ làm trong lĩnh

5. Ví dụ Sóc Trăng là tỉnh có tỷ suất di cư thuần âm cao nhất (-7,5%)

vực công nghiệp-xây dựng cao gần gấp đôi người không di cư làm trong cùng khu vực (44,9% so với 27,7%).

29 **Di cư cũng dẫn đến sự bất cân đối lớn về lao động có kỹ năng giữa các vùng, miền hiện nay.**

Lực lượng này chỉ tập trung nhiều ở khu vực đô thị, các vùng động lực, khiến cho chất lượng lao động tại các vùng khác kém hơn và gây khó khăn cho chuyển dịch kinh tế của các vùng này. Phân bố lao động theo khu vực địa lý còn bất hợp lý giữa các vùng. Lực lượng lao động tập trung đông nhất ở khu vực ĐBSH, ĐNB, và Bắc Trung Bộ. Tăng trưởng kinh tế và thuận lợi hạ tầng ở các vùng này đã và đang tạo ra dòng di cư lớn về các vùng động lực, làm cho quá tải, ảnh hưởng đến an sinh xã hội (ASXH). Đồng thời cũng làm cho các vùng khác bị thiếu hụt lao động dẫn đến tăng trưởng bất cân đối giữa các vùng miền.

6. Theo ngành nghề, chuyên môn

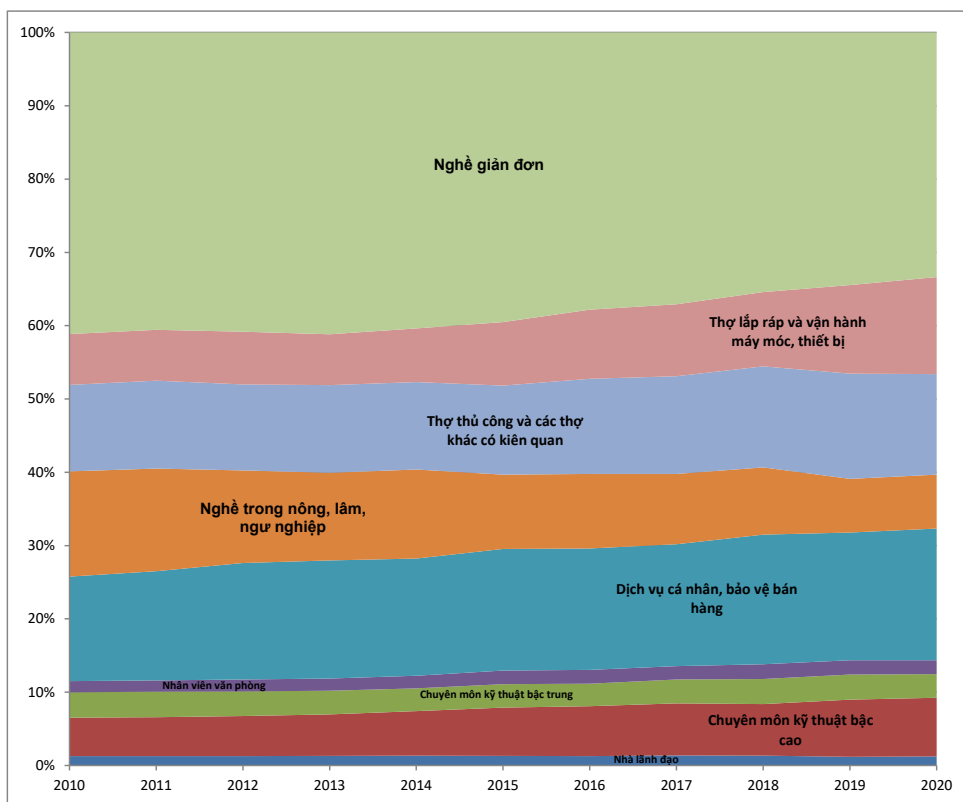
30 **Chuyển dịch lao động đang theo hướng về những nghề đòi hỏi chuyên môn cao hơn.**

Giai đoạn 2010 - 2020, cơ cấu nghề nghiệp đã có sự thay đổi theo hướng tích cực, theo đó đang có sự dịch chuyển từ nhóm nghề đơn giản, ít đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật (CMKT) sang nhóm đòi hỏi tay nghề cao hơn. Lao động làm các công việc giản đơn đã giảm mạnh 3,8 điểm % (từ 41,2% xuống 33,4% tương đương với chỉ còn 17,88 triệu lao động năm 2020), trong đó lao động thuộc nhóm nông nghiệp đã giảm 7 điểm % (từ 14,3% vào năm 2010 xuống 7,3% vào năm 2020).

31 Ngược lại, tỷ trọng lao động làm các nghề “CMKT bậc cao” và các nhóm nghề yêu cầu có tay nghề như thợ thủ công/thợ vận hành máy móc thiết bị đã tăng lên đáng kể. Lao động có nhóm có kỹ năng như “Nhân viên bán hàng”, “Thợ thủ công” và “Thợ vận hành và lắp ráp thiết bị” tăng lên trở thành các nghề phổ biến hơn,

chiếm tới 44,9% trong tổng số lao động (đạt 24,1 triệu lao động năm 2020)⁶. Lao động thuộc nhóm nghề “Chuyên môn bậc cao” đã tăng 2,8 điểm % (từ 5,2% vào năm 2010 lên 8,0% vào năm 2020). Mặc dù vậy, tỷ lệ này vẫn còn tương đối thấp và tỷ lệ thay đổi vẫn chậm (Hình 7).

Hình 7: Cơ cấu nghề nghiệp của lao động



Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

6. Trong giai đoạn 2010-2020, cơ cấu lao động của một số nghề đã tăng lên, cụ thể: lao động thuộc nhóm nghề “Thợ vận hành và lắp ráp” tăng 6,3 điểm % (từ 6,9% vào năm 2010 lên 13,2% vào năm 2020); lao động thuộc nhóm “Nhân viên bán hàng” đã tăng 3,7 điểm % (từ 14,3% vào năm 2010 lên 18,0% vào năm 2020); Bên cạnh đó, cơ cấu lao động thuộc nhóm nghề “Chuyên môn bậc trung” đã giảm gần 0,3 điểm % (từ 3,5% vào năm 2010 xuống 3,2% vào năm 2020); và lao động thuộc nhóm nghề “Lao động giản đơn” đã giảm 7,8 điểm % (từ 41,2% vào năm 2010 xuống 33,4% vào năm 2020).



Ảnh: Nguyen Quang Vinh, Pexels

1. Cơ chế chính sách

32 Mục tiêu cải thiện nguồn lực lao động đã được đặt ra và nhấn mạnh trong rất nhiều văn bản định hướng, chính sách, pháp luật.

Văn kiện Đại hội XIII khẳng định “Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước”⁷. Để chủ động tham gia cuộc CMCN lần thứ 4, ngày 27/9/2019, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 52-NQ/TW, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó đặt mục tiêu Việt Nam đạt NSLĐ cao, có đủ năng lực làm chủ và áp dụng công nghệ hiện đại. Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị TW lần thứ bảy khoá XII khẳng định cần tập trung cho những ngành, lĩnh vực trọng tâm, then chốt của nền kinh tế để tạo sự bứt phá về chất lượng nguồn nhân lực. Bên cạnh đó, Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 và Quyết định

số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, các bộ, ngành và địa phương đã xây dựng, ban hành, tổ chức triển khai thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực; thực hiện nhiều giải pháp, chính sách nhằm thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bước đầu đã đạt được những kết quả quan trọng. Cũng trong giai đoạn này, các văn bản pháp luật quan trọng liên quan đến lao động được ban hành, như Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Giáo dục năm 2019. Nhìn chung, chủ trương, định hướng, chiến lược và hành lang pháp lý đều khẳng định vai trò của lao động và nhu cầu cải thiện chất lượng lao động, đồng thời cũng tạo điều kiện thuận lợi và động lực cho việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

7. Mục 2, Phần IV. Các đột phá chiến lược trong Chiến lược phát triển KT-XH 10 NĂM 2021 - 2030

33 Mặc dù hệ thống văn bản đã có sự hoàn thiện, vẫn còn khá nhiều tồn tại, làm hạn chế quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động

- › Chính sách đào tạo nguồn nhân lực chưa đồng bộ với chính sách phát triển ngành, chưa theo kịp tốc độ mở rộng quy mô của nền kinh tế, chưa nói đến việc đầu tư theo chiều sâu và phát triển các ngành có hàm lượng chất xám cao. Đây đang là yếu tố cản trở quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế.
- › Tồn tại nhiều rào cản với di cư lao động, làm hạn chế quá trình chuyển dịch theo vùng miền, địa phương chủ yếu do bất cập, không thống nhất về quan điểm và phương pháp kiểm soát di cư, đặc biệt là di cư nông thôn-thành thị.
- › Thiếu cách tiếp cận chính sách phù hợp để giúp người lao động cải thiện chất lượng lao động. Hiện nay các chính sách hỗ trợ cải thiện chất lượng lao động chủ yếu thông qua các hỗ trợ trực tiếp cho lao động, trong khi đó, việc tiếp cận với các chính sách này rất hạn chế, do yếu kém trong công tác triển khai và tổ chức bộ máy.
- › Thiếu các công cụ thị trường kết hợp với công cụ nhà nước để định hướng cho đào tạo lao động tại các cơ sở đào tạo, trường nghề dẫn đến bất cân bằng trong cơ cấu trình độ đào tạo cũng như các chuyên ngành khác nhau.
- › Cụ thể, công tác phân luồng định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ

thông chưa tốt; công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chưa thực sự dựa trên nhu cầu của xã hội, chưa thu hút được sự tham gia phát triển nguồn nhân lực từ các đơn vị sử dụng lao động; đội ngũ giáo viên, giảng viên còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ, còn sự chênh lệch lớn về trình độ phát triển giữa các địa phương, vùng, miền; hệ thống phương pháp, công cụ kiểm tra, giám sát, kiểm định và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo kém hiệu quả; mục tiêu giáo dục toàn diện chưa được hiểu và thực hiện đúng...

- › Kiểm định, đánh giá chất lượng dịch vụ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chưa thực sự thống nhất và hiệu quả chưa cao, các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chưa được chuẩn hóa, nặng về hình thức, chưa phản ánh thực chất. Có không ít cơ sở đào tạo chưa xây dựng được quy chế đào tạo và chuẩn về chất lượng đầu ra, việc đánh giá chất lượng vẫn mang tính hình thức, cách thức tổ chức kiểm định độc lập đánh giá chất lượng nguồn nhân lực còn nặng về thủ tục hành chính.
- › Một trong những chính sách đã và đang được thực thi để nâng cao hiệu quả đào tạo của các cơ sở đào tạo đó là giao quyền tự chủ cho cơ sở (Nghị định số 43/2006/NĐ-CP) song cho đến nay, chính sách này vẫn chưa thực sự mang lại hiệu quả như mục tiêu kỳ vọng, thiếu hướng dẫn rõ ràng dẫn đến lúng túng, thiếu hiệu quả trong thực thi. Đặc biệt, thiếu sự thống nhất giữa quản lý nhà nước về chuyên môn với quản lý nhân sự và tài chính, dẫn đến thiếu sự thống

nhất trong chỉ đạo, điều hành đối với hệ thống giáo dục, đào tạo nói chung, khiến cho việc kiểm soát chất lượng nguồn nhân lực gặp rất nhiều khó khăn.

2. Chất lượng lao động

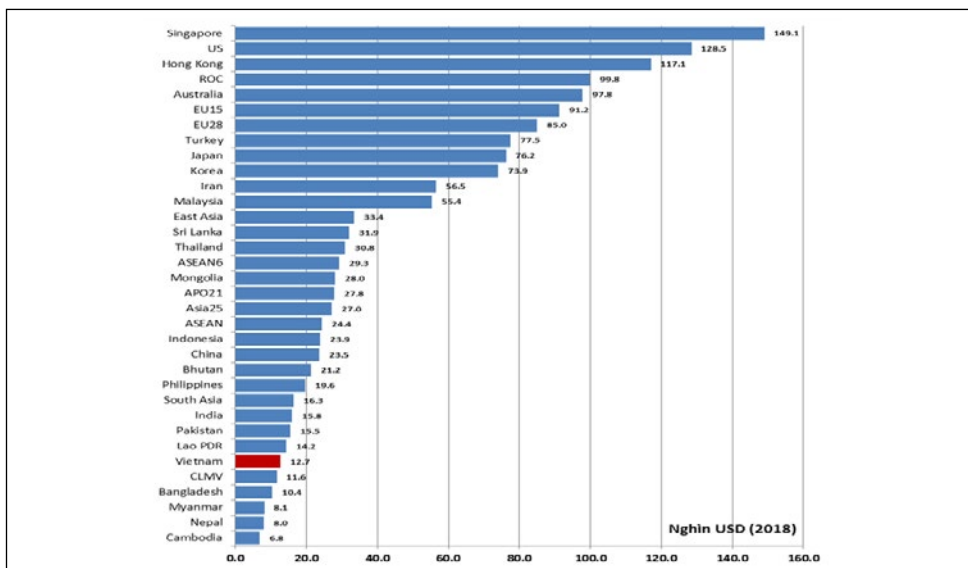
34 Chất lượng lao động, thể hiện qua NSLĐ, rất thấp cản trở rất nhiều đến chuyển dịch lao động.

Theo tính toán của Tổ chức năng suất châu Á (APO), NSLĐ của người lao động Việt Nam (2019) thấp hơn Singapore gần 11,7 lần, Nhật Bản 6 lần và Hàn Quốc 5,8 lần. So với các nước láng giềng ASEAN có mức thu nhập trung bình, NSLĐ của Việt Nam vẫn có khoảng cách lớn, chỉ bằng một phần năm của Malaysia và hai phần năm Thái Lan; NSLĐ của Việt Nam thấp hơn Lào và cao hơn Myanmar, Campuchia, Bangladesh.



Ảnh: Pew Nguyen, Pexels

Hình 8: Mức NSLĐ một số nước trên thế giới, năm 2018

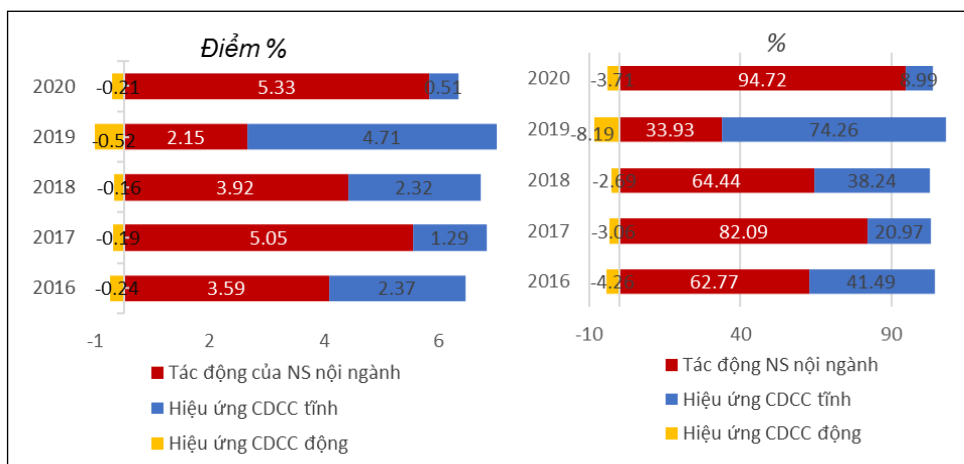


Nguồn: APO Productivity Databook 2020

35 Mặc dù NSLĐ trong thời gian qua tăng cao (5,8%/năm trong giai đoạn 2016-2019), tốc độ tăng NSLĐ thấp hơn tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế, cho thấy về cơ bản vẫn dựa trên mở rộng nguồn lực hơn là do cải thiện về năng suất. Mặt khác, phân tách tăng NSLĐ tổng thể dưới tác động của các yếu tố: tăng NSLĐ nội ngành, tăng NSLĐ do chuyển dịch cơ cấu tỉnh và cơ cấu động⁸ giữa các ngành, cho

thấy có sự thay đổi đáng kể theo thời gian. Cụ thể vai trò của tăng NSLĐ nội ngành đã giảm đi trong khi tăng NSLĐ do dịch chuyển giữa các ngành tăng lên. Điều này có cả điểm tiêu cực và tích cực. Tích cực là đã cho thấy có sự dịch chuyển lao động từ ngành có mức NSLĐ thấp sang NSLĐ cao, điểm tiêu cực là năng suất thực chất trong từng ngành đã không được cải thiện nhiều (Hình 9).

Hình 9: Ảnh hưởng của các yếu tố đến tăng NSLĐ tổng thể



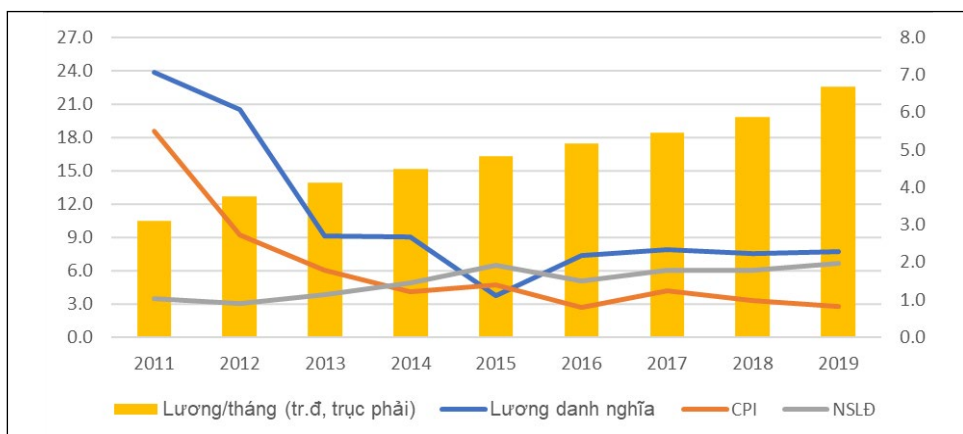
Nguồn: Tính toán từ cơ sở dữ liệu Tổng cục thống kê

8. Báo cáo sử dụng phương pháp Shift-Share Analysis (SSA) đánh giá tác động của sự thay đổi/dịch chuyển cơ cấu lao động và năng suất lao động của các ngành dưới tác động của COVID-19 đến tăng trưởng NSLĐ tổng thể và tăng trưởng kinh tế trong xu hướng dài hạn. SSA đo lường tác động bằng cách phân tách tăng NSLĐ thành 3 yếu tố: (1) tăng do tăng năng suất nội ngành; (2) tăng do chuyển dịch cơ cấu tỉnh và (3) tăng do chuyển dịch cơ cấu động, dưới dạng:

$$\Delta y_t = \sum_i \Delta(y_{it}) \frac{L_{it-1}}{L_{t-1}} + \sum_i y_{it-1} \Delta \left(\frac{L_{it}}{L_t} \right) + \sum_i \Delta(y_{it}) \Delta \left(\frac{L_{it}}{L_t} \right)$$

Trong đó: Δy_t : Tốc độ tăng NSLĐ chung; y_{it} : NSLĐ ngành i; $\frac{L_{it}}{L_t}$: Tỷ trọng lao động của ngành i. Biểu thức thứ nhất phản ánh tác động của tăng NSLĐ nội ngành, cho biết khả năng cải thiện NSLĐ trong điều kiện không có dịch chuyển cơ cấu lao động. Biểu thức thứ 2 đo lường khả năng tăng NSLĐ thông qua chuyển dịch cơ cấu lao động hướng tới các ngành có NSLĐ cao hơn. Biểu thức thứ 3 phản ánh tác động tái phân bố động, đo lường mức độ ảnh hưởng đến NSLĐ tổng thể dựa trên cả khả năng tăng NSLĐ và chuyển dịch cơ cấu lao động trong các ngành. Trong báo cáo này, SSA được áp dụng đo lường tác động của các yếu tố tái phân bố trong 21 ngàn kinh tế Cấp 1 đối với khả năng tăng NSLĐ tổng thể, dựa trên dữ liệu theo dõi trong giai đoạn 2016-2020, trong đó giai đoạn 2016-2019 được sử dụng như một tham chiếu để phân tích tác động của COVID-19 đến dịch chuyển lao động, NSLĐ các ngành và sự thay đổi trong phân bố tăng trưởng NSLĐ tổng thể trong năm 2020.

Hình 10: Tiền lương, tốc độ tăng lương và tăng NSLĐ



Nguồn: Tính toán của nhóm nghiên cứu từ số liệu của GSO

36 **Mức lương tăng nhanh hơn so với NSLĐ, nguy cơ tiềm ẩn phá vỡ các cân bằng trong dài hạn.**

Trong khi mức tăng NSLĐ tương đối thấp, mức lương trong thời gian qua vẫn tăng nhanh, một phần do mức lương chung toàn xã hội đều thấp, cần phải tăng để đảm bảo đời sống, phần khác do tính phân mảnh và tăng lương cục bộ tại một số phân khúc thị trường và tạo lan tỏa trong tăng lương. Nếu thực trạng này kéo dài, sẽ từ từ phá vỡ cân bằng trên nhiều khía cạnh của nền kinh tế, đặc biệt là lợi thế về lao động giá rẻ sẽ giảm đi nhanh chóng.

37 **Thiếu lao động có tay nghề và tay nghề cao trong khu vực CN-DV, thiếu lợi thế cạnh tranh so với thị trường lao động của các nước trong khu vực, khó phát triển các ngành mũi nhọn, là nút thắt của chuyển dịch lao động.**

Năm 2020, cả nước chỉ có hơn 12,77 triệu người có việc làm đã được đào tạo, tương ứng với 23,8% tổng số lao động có việc

làm. Tỷ lệ này tăng chậm, trong giai đoạn 2010-2020 chỉ tăng 9,3 điểm %, trung bình mỗi năm tăng khoảng 1 điểm %. Trong khi đó, lao động "Không có trình độ CMKT" đang chiếm chủ yếu, mặc dù giảm đi. Ví dụ, tỉ lệ này năm 2020 chiếm tới 76,2% tổng số lao động, giảm 9,3 điểm % so với năm 2010 (85,4%).

38 Không chỉ có tỷ lệ thấp, cơ cấu CMKT cũng có những bất hợp lý. Thông thường, cơ cấu hợp lý giữa lao động có trình độ bậc cao – bậc trung – dạy nghề và không CMKT là tỷ lệ lao động có trình độ bậc trung (bao gồm THCN và cao đẳng) phải bằng 30-40% tổng số lao động đang làm việc. Hiện nay tỷ lệ này chỉ chiếm khoảng 8,1%⁹, và thay vào đó, tỷ lệ đại học lại khá cao. Lao động có trình độ "Dạy nghề" tăng chậm, chỉ 0,8 điểm % (từ 3,8% năm 2010 lên 4,7% năm 2020), lao động có trình độ "Đại học trở lên" tăng mạnh nhất, tăng 5,4 điểm %, song vẫn chiếm tỷ trọng khiêm

9. Cơ cấu lao động đã qua đào tạo vừa thấp, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt khoảng 23%, nhưng tỷ lệ đào tạo sơ cấp chiếm tỷ trọng cao; chỉ 26,1% có bằng cấp, chứng chỉ.

tổn, từ 5,7% năm 2010 lên 11,1% năm 2020¹⁰.

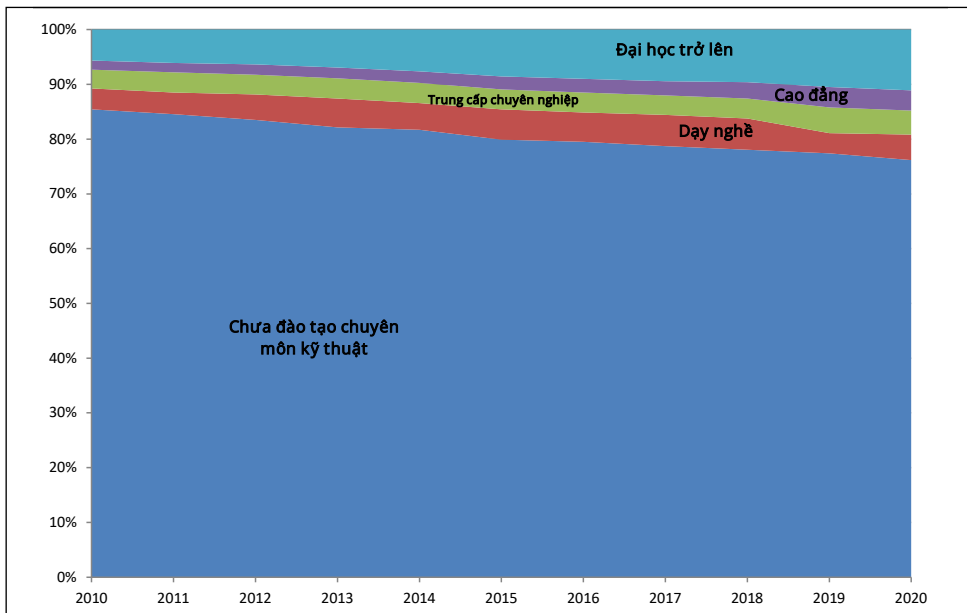
39 Trong một số ngành cục bộ, tình trạng thiếu lao động tay nghề còn cao hơn và đang trở thành điểm nghẽn. Báo cáo PCI 2021 phản ánh, khi doanh nghiệp có kế

hoạch tuyển dụng thay thế hoặc mở rộng, nhóm lao động có thể dễ dàng tuyển dụng hơn cả là công nhân, lao động phổ thông (62%). Tiếp đến là nhóm kế toán, cán bộ kỹ thuật và quản lý, giám sát. Nhóm lao động có mức độ khó nhất khi tuyển dụng là giám đốc điều hành.



Ảnh: Nguyễn Quang Vinh, Pixabay

Hình 11: Cơ cấu trình độ CMKT của lao động



Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

10. Bên cạnh đó, lao động có trình độ “Trung học chuyên nghiệp” tăng 1 điểm % (từ 3,4% năm 2010 lên 4,4% năm 2020). Lao động có trình độ “Cao đẳng” tăng 2 điểm % (từ 1,7% năm 2010 lên 3,7% năm 2020).

40 Sự kém hiệu quả trong kết nối cung - cầu của thị trường lao động, phản ánh qua tình trạng không khớp giữa đào tạo và sử dụng lao động.

Hiện tượng phổ biến là tình trạng vừa thừa vừa thiếu lao động có kỹ năng vẫn đang diễn ra. Tính toán từ số liệu của Tổng cục Thống kê cho thấy một số điểm quan trọng sau đây về kết nối cung cầu:

- › Tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo thấp hơn yêu cầu là khá cao, trung bình trên 30% ở các cấp đào tạo và có xu hướng tăng lên từ 31% năm 2010 lên 38% năm 2019. Tỷ lệ này đặc biệt cao đối với nhóm cần trình độ dạy nghề (thể hiện lao động không được đào tạo trong nhóm công việc cần trình độ dạy nghề lên tới trên 80%).
- › Có tỷ lệ rất lớn lao động thừa kỹ năng, thể hiện người được đào tạo đã làm

công việc thấp hơn so với nhu cầu. Đáng chú ý là tỷ lệ thừa kỹ năng cũng tăng lên từ 17% năm 2010 lên 32% vào năm 2019. Tỷ lệ thừa kỹ năng đặc biệt cao tại nhóm đòi hỏi trình độ cao đẳng và trung cấp (từ 29-49%); đây chính là tỷ lệ có bằng cấp đại học nhưng lại làm các nghề chỉ đòi hỏi trình độ trung cấp và cao đẳng. Tương tự như vậy, tỷ lệ người có bằng trên đại học, nhưng làm việc ở các nhóm ngành chỉ cần mức đại học cũng cao và có xu hướng tăng lên (từ 13-30.6%). Thể hiện sự lãng phí rất lớn trong đào tạo nghề nghiệp hiện nay ở nước ta.

- › Nếu tính chung mức độ không khớp giữa cung cầu thể hiện bằng tổng thừa kỹ năng và thiếu kỹ năng cộng lại cho thấy mức độ không khớp (miss-matching) ở thị trường lao động của Việt Nam khoảng 48-70%

Bảng 5: Tỷ lệ thừa, thiếu kỹ năng

	Thiếu kỹ năng				Thừa kỹ năng			
	Chung	D.nghề	THCN&CĐ	ĐH	Chung	D.nghề	THCN&CĐ	ĐH
2010	31,9	87,3	29,7	17,3	17,0	6,3	29,3	13,1
2012	32,2	84,2	26,5	14,9	18,7	5,4	32,5	16,3
2015	33,0	80,2	27,3	12,8	24,8	6,2	41,6	24,7
2016	34,3	80,4	24,5	12,4	25,2	5,0	42,2	25,3
2018	36,0	79,0	25,5	13,7	26,8	4,9	43,8	27,9
2019	38,2	80,1	17,4	15,0	32,2	3,9	47,8	29,5
2020	38,1	78,2	18,6	13,9	32,1	5,8	49,5	30,6

Nguồn: Tính toán theo số liệu của Tổng cục thống kê

là con số rất cao so với một số quốc gia¹¹ và đang có xu hướng tăng lên. Điều này cũng khớp với một số thông tin hiện nay cho thấy hơn một nửa sinh viên ra trường không làm đúng ngành đúng nghề¹². Cần chú ý rằng việc thừa và thiếu kỹ năng mới chỉ tính đến trình độ đào tạo, chưa tính đến việc làm không đúng nghề đào tạo mặc dù có cùng trình độ đào tạo.

3. Thông tin và thị trường lao động

41 Thông tin thị trường lao động và dịch vụ việc làm đã được cải thiện nhưng vẫn còn yếu kém, chưa đáp ứng được sự vận động của thị trường lao động trong bối cảnh mới hiện nay.

Theo đánh giá của Bộ LĐ-TBXH, nhìn chung, việc xây dựng và vận hành hệ thống thông tin thị trường lao động ở Việt Nam trong thời gian qua đã đạt được những kết quả nhất định. Về thống kê lao động, hệ thống thu thập thông tin từ TW đến địa phương và hành lang pháp lý đã được xây dựng, đáp ứng một phần nhu cầu của hoạch định chính sách, người lao động và người sử dụng lao động. Về thông tin thị trường lao động, xuất hiện nhiều hình thức phong phú như sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm, các trang web tìm kiếm việc làm... Mặc dù vậy, đánh

giá chung cho thấy chất lượng các trang web, cổng thông tin lao động và việc làm vẫn rất kém, thông tin thiếu cập nhật, không đầy đủ và chỉ sử dụng phù hợp cho công tác thống kê, quản lý nhà nước mà chưa phù hợp với doanh nghiệp và người lao động. Việt Nam chưa có một hệ thống thông tin thị trường lao động kết nối đồng bộ, bao quát được cung - cầu lao động, đặc biệt là đánh giá và dự báo cầu lao động (Thông tư 01/2022/TT-BLĐTBXH về cổng thông tin lao động được ban hành năm 2022, tuy nhiên cho đến nay cổng thông tin này cũng chưa có nhiều thông tin được công bố).

4. Chất lượng đào tạo

42 Giáo dục nghề nghiệp thiếu hiệu quả và còn tồn tại khá nhiều vấn đề.

Đánh giá chung hiện nay, giáo dục đào tạo nặng về hình thức, chất lượng không cao và thiếu hiệu quả đã kéo theo chất lượng nguồn nhân lực thấp chỉ phù hợp với cách thức tăng trưởng kinh tế theo chiều rộng, dựa vào khai thác tài nguyên, và lao động giá rẻ. Đây chính là điểm nghẽn, nút thắt khó tháo gỡ cho quá trình chuyển đổi tăng trưởng kinh tế dựa vào các nhân tố chiều sâu. Chất lượng dạy nghề ở Việt Nam không được đánh giá cao, thể hiện trên nhiều mặt:

› **Tính dự báo và đi trước của đào tạo nghề kém, dẫn đến thiếu hụt lao động tại các ngành mới nổi như lao**

11. Số liệu năm 2013 của các nước EU là khoảng 36%, trong đó 21% là thiếu kỹ năng và 15% là thừa kỹ năng (Nguồn: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/TER/article/view/138765>); số liệu của Thái lan là 8,51% cho thừa kỹ năng và 41,19% cho thiếu kỹ năng (Nguồn: https://www.econ.cmu.ac.th/econmag/journals/issue19-1_4.pdf)

12. <https://vtv.vn/xa-hoi/sinh-vien-ra-truong-kho-lam-dung-nghe-doanh-nghiep-lai-thieu-lao-dong-tram-trong-20221011235219249.htm>

động điện tử, sản xuất chip, công nghệ năng lượng, vật liệu, sinh học... Ví dụ theo Hiệp hội phần mềm và dịch vụ CNTT Việt Nam (VINASA), Việt Nam thiếu 150-200 ngàn nhân lực ngành CNTT giai đoạn 2022-2025; 86,6% doanh nghiệp gặp phải tình trạng tuyển dụng ứng viên không phù hợp. Thêm vào đó, Việt Nam hiện có khoảng 400 ngàn kỹ sư CNTT và 50 ngàn sinh viên ngành này tốt nghiệp mỗi năm, nhưng chỉ có 30% đáp ứng được yêu cầu công việc. Nhân lực ngành CNTT tại Việt Nam chỉ chiếm 1,1% tổng số lượng lao động, thấp hơn so với một số nước đang mạnh về CNTT (tỷ lệ này khá thấp so với các nước định hướng công nghệ như Ấn Độ 1,78%, Hàn Quốc 2,5% và Mỹ là 4%). Mặc dù mới đây Chính phủ đã có Đề án phát triển nguồn nhân lực cho ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, trong đó dự kiến đào tạo khoảng 30.000 đến 50.000 nhân lực, chuyên gia cho ngành công nghiệp bán dẫn (Nghị quyết 124 NQ/CP, năm 2023), nhưng rõ ràng là trước đó đã không tiên liệu được nhu cầu bùng nổ của ngành này và việc đạt được mục tiêu như trên cần có những đột phá rất lớn về chính sách đầu tư.

- › **Cơ cấu trình độ, ngành nghề đào tạo bất hợp lý**, sự mất cân đối về số lượng người học ở các trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp sẽ là rào cản đối với chủ trương đào tạo nghề chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước thời gian tới. Theo báo cáo kết quả tuyển sinh hàng năm, trung bình mỗi năm có khoảng trên 2 triệu người theo học các trình độ trong giáo dục nghề nghiệp (GDNN). Tỷ lệ cao đẳng và



Ảnh: Pixabay, Pexels

trung cấp chỉ chiếm khoảng trên 25% còn lại là sơ cấp và các hình thức đào tạo thường xuyên khác. Tuyển sinh GDNN đặc biệt khó khăn ở những ngành, nghề nặng nhọc độc hại, ngành nghề năng khiếu. Đào tạo nghề chất lượng cao (phát triển nghề trọng điểm, trường nghề chất lượng cao và thí điểm đào tạo nghề cấp độ quốc tế, khu vực theo chương trình chuyển giao từ nước ngoài...) còn chậm. Cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực đầu ra của GDNN chưa đáp ứng được yêu cầu của chuyển dịch theo hướng CMCN 4.0.

- › **Phương pháp giảng dạy lạc hậu:** Nhu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy là cấp thiết và đặt ra thách thức lớn cho hệ thống đào tạo nghề của Việt Nam. Các trường nghề hiện vẫn sử dụng phương pháp giảng dạy truyền thống, với vai trò người dạy là trung tâm (phù hợp nhiều hơn trong giảng dạy học thuật). Điều này cần được thay đổi theo hướng lấy người học làm trung tâm để phù hợp hơn với khả năng của người học, đặc biệt là kỹ năng thực hành (đặc biệt quan trọng đối với GDNN).
- › **Thiếu kết nối đào tạo nghề với doanh nghiệp.** Mặc dù Chính phủ đã nỗ lực khuyến khích doanh nghiệp tham gia hoạt động dạy nghề¹³, nhiều

doanh nghiệp chưa quan tâm. Một số đánh giá cho thấy tỷ lệ doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo là dưới 10%. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp không tin tưởng vào chất lượng đào tạo nghề, và thường tiến hành tự đào tạo (tỷ lệ doanh nghiệp tự đào tạo lên tới 40%). Ví dụ một số FDI đang sử dụng lao động có tay nghề thấp mà chỉ cần trải qua các khóa đào tạo ngắn hạn do chính doanh nghiệp thực hiện.



Ảnh: Nguyễn Quang Vinh, Pexels

13. Doanh nghiệp được thành lập cơ sở đào tạo nghề, tham gia các khóa đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng; tham gia xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức giảng dạy, hướng dẫn thực hành. Cùng với đó, cũng được ưu đãi thuế cho doanh nghiệp tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp, bao gồm thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế giá trị gia tăng, thuế xuất nhập khẩu.

43 Chất lượng việc làm chưa cao.

Việc làm phi chính thức, lao động phổ thông vẫn chiếm chủ yếu, đây là khu vực được đánh giá yếu nhất về kỹ năng nghề, thấp về thu nhập và điều kiện làm việc. Trong khu vực chính thức, đặc biệt là công nghiệp CBCT, lao động tập trung vào các ngành lắp ráp, thâm dụng lao động với kỹ năng thấp, ít có cơ hội nâng cao tay nghề, đặc biệt giá trị gia tăng thấp và thu nhập nhìn chung thấp.

44 Tỷ lệ thất nghiệp cao đối với lao động đào tạo CMKT, đặc biệt lao động chất lượng cao.

Năm 2020, trong số hơn 1,2 triệu người thất nghiệp thì có tới 12,9% có trình độ đại học trở lên, 6,4% có trình độ cao đẳng, 4,2% có trình độ trung cấp chuyên nghiệp và 6,2% có trình độ dạy nghề. Tỷ lệ người thất nghiệp đã qua đào tạo CMKT tăng từ 18,6% năm 2010 lên 29,8% năm 2020. Đến năm 2020, chỉ có khoảng 20% lực lượng lao động Việt Nam có việc làm bền vững¹⁴. Như vậy phần lớn lực lượng lao động, 80%, đang gặp nhiều khó khăn, công việc, việc làm chất lượng chưa cao, chưa đạt được sự bền vững trên cả 4 trụ cột, đó là cơ hội việc làm, quyền cơ bản tại nơi làm việc, ASXH và đối thoại xã hội cho người lao động.

Bảng 6: Cơ cấu người thất nghiệp theo trình độ CMKT (2020; %)

Trình độ CMKT	Chung	Thành thị	Nông thôn	Nam	Nữ
Toàn quốc	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chưa đào tạo CMKT	70,2	62,2	79,2	69,4	70,9
Dạy nghề	6,2	6,9	5,5	8,7	4,3
Trung cấp	4,2	4,8	3,7	3,2	5,1
Cao đẳng	6,4	7,2	5,5	5,3	7,2
Đại học trở lên	12,9	18,9	6,2	13,4	12,5

Nguồn: Điều tra Lao động việc làm năm 2020 và tính toán của nhóm nghiên cứu

14. Năm 2007, ILO đã phát triển khái niệm việc làm bền vững với 4 nội dung cụ thể: (i)việc làm đầy đủ quyền con người với đúng trình độ cá nhân; (ii) việc làm với các điều kiện chấp nhận được, bình đẳng, có cơ hội phát triển và hoàn thiện các kỹ năng cá nhân; (iii) việc làm có ASXH, an toàn tại nơi làm việc hướng tới chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa rủi ro; (iv) việc làm có ĐTXH thông qua tự do hiệp hội, tự do phát ngôn, được tham gia đối thoại cởi mở giữa Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động, được tham gia xây dựng các chính sách, chiến lược có liên quan



BỐI CẢNH THỜI GIAN TỚI

Ảnh: Pixabay, Pexels

1. Cách mạng công nghiệp 4.0

45 Cuộc CMCN 4.0 sẽ chuyển nền kinh tế thâm dụng lao động sang thâm dụng tri thức bằng cách thay đổi nhanh chóng cách thức tổ chức sản xuất và đời sống xã hội.

Những yếu tố mà các nước như Việt Nam đã và đang tự coi là có ưu thế như lực lượng lao động thủ công trẻ, dồi dào sẽ không còn là thế mạnh nữa. CMCN 4.0 đã đặt ra yêu cầu mới đối với năng lực lao động, đòi hỏi phải nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề cho nguồn nhân lực, tác động đến cung cầu lao động và sự chuyển dịch cơ cấu nguồn lao động tại Việt Nam. Những yêu cầu về năng lực lao động trong thời kỳ mới cũng có nhiều thay đổi, và đang có xu hướng chuyển thành có kỹ năng CNTT, kỹ năng ngoại ngữ, tính linh hoạt, tính sáng tạo, tư duy hệ thống, có khả năng giải quyết vấn đề và có kỹ năng làm việc nhóm.

46 Xu hướng công nghệ, với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số sẽ tạo

ra những ngành nghề mới, đồng thời thời cũng làm mất đi một số nghề, tăng nguy cơ thất nghiệp, thiếu việc làm. Trong khi một số ngành bị tác động tiêu cực, giảm việc làm như năng lượng, chế tạo, dệt may, thương mại, dịch vụ, giải trí, điện tử, giao thông, nông nghiệp..., nhiều ngành khác lại có những tác động tích cực, có thêm việc làm cơ hội để phát triển như du lịch, y tế, giáo dục, xây dựng¹⁵...

15. Trong lĩnh vực Dệt may, với công nghệ robot trong CMCN4 nhiều nhà máy dệt may trước đây đặt ở Việt Nam có thể quay ngược lại đặt ở Mỹ, bởi họ đã bắt đầu sử dụng rất nhiều robot thay thế con người. Theo ILO, khoảng 86% lao động của Việt Nam trong ngành may mặc, da giày sẽ chịu ảnh hưởng. Trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ, giải trí, robot cũng đã hiện diện ở những vị trí công việc vốn được cho rằng không thể thay thế con người như lễ tân khách sạn, cơ quan, nhà hàng, trung tâm call center... Trong lĩnh vực giao thông, thế hệ xe không người lái sẽ phát triển. Trong lĩnh vực y tế: hệ thống y tế ứng dụng Robot hỗ trợ lựa chọn điều trị dựa trên khả năng tổng hợp dữ liệu khổng lồ và tốc độ xử lý mạnh. Trong giáo dục, công nghệ thực tế ảo sẽ thay đổi cách dạy và học.

47 Các công nghệ mới ra đời sẽ là sự liên kết các lĩnh vực lý - sinh; cơ - điện tử - sinh... hình thành các ngành nghề mới, đặc biệt là những ngành nghề có sự liên quan đến tương tác giữa con người với máy móc¹⁶. Việc làm trong các ngành nghề này, đặc biệt về CNTT, trí tuệ nhân tạo, internet vạn vật, robot... có mức lương hấp dẫn. Chi phí tiền lương cho nhóm lao động này có thể tăng 50-100%/năm trong thời gian tới. Theo dự báo, trong vòng 5-10 năm tới, Việt Nam sẽ thiếu hụt lượng lớn lao động về CNTT, chuyên viên cấp cao khi nguồn nhân lực trong nước mới chỉ đáp ứng được từ 60-70% nhu cầu của thị trường. Trong một số lĩnh vực như tài chính ngân hàng, kiểm toán, nhà hàng khách sạn cũng vẫn đang rất thiếu đội ngũ chuyên viên cấp cao dẫn đến việc phải thuê lao động nước ngoài.

Trong khi đó, lao động giản đơn, thao tác lao động có tính lặp đi lặp lại dần sẽ bị thay thế. Việc áp dụng công nghệ số và quá trình robot hóa sẽ dẫn tới tình trạng mất việc làm nghiêm trọng đối với nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực tay nghề thấp sẽ dần bị thay thế bởi máy móc, bao gồm: Công việc lặp đi, lặp lại; các giao dịch mà nhân viên không cần bằng cấp, chỉ dựa trên quy trình chuẩn như các giao dịch tài chính¹⁷...

2. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế

48 Toàn cầu hóa với việc tích cực tham gia các hiệp định thương mại tự do (FTA) trong thời gian qua sẽ thúc đẩy việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả tại Việt Nam.

Trong thời gian qua, Việt Nam hoàn tất việc đàm phán, ký kết một số FTA, đặc biệt một số FTA thế hệ mới liên quan đến quan hệ lao động và các công ước quốc tế đảm bảo các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động. Các FTA đặt ra những tiêu chuẩn cao về mặt thể chế, chất lượng quản lý nhà nước và khuôn khổ pháp luật, bao trùm các nguyên tắc về thương mại, đầu tư, sở hữu trí tuệ và nhiều lĩnh vực khác đã tạo ra áp lực thúc đẩy cải cách thể chế, môi trường đầu tư và kinh doanh, mở ra nhiều cơ hội phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh các FTA, một số nước hiện nay đang sử dụng lao động như một rào cản trong quá trình tự do hóa thương mại. Ví dụ Đức đã đưa ra luật về thẩm định chuỗi cung ứng (supply chain due diligence) trong đó yêu cầu các doanh nghiệp của Đức và các nhà cung ứng cấp 1 phải đảm bảo các tiêu chuẩn về quyền con người và môi trường. Điều này có thể ảnh hưởng rất đến mở rộng thương mại và việc làm ở các nước đang phát triển như Việt Nam.

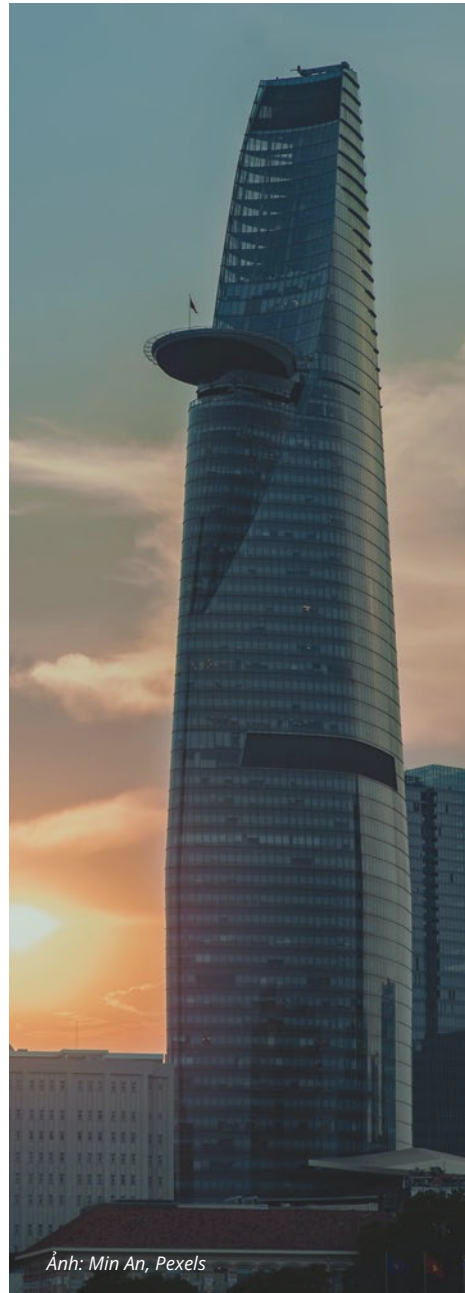
16. Những ngành nghề mới lần đầu tiên xuất hiện như các nhà phân tích pháp y dữ liệu điện tử và quản lý khí thải carbon, kỹ sư phần cứng thông minh, nhân viên vận hành và bảo trì hệ thống thị giác công nghiệp, kỹ sư mạch tích hợp, chuyên viên dinh dưỡng calo và đánh giá khả năng tự chăm sóc của người cao tuổi dựa trên một hệ thống AI. Ngoài ra có rất nhiều ngành nghề mới khác cũng đã được công nhận và có những đóng góp nhất định cho cộng đồng, xã hội.

17. Theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế (2019), trong 10 năm tới Việt Nam sẽ phải đối mặt với sự thay thế lao động khi ứng dụng công nghệ số, dẫn đến sự thay đổi về mô hình sản xuất, văn hóa kinh doanh, mô hình tổ chức... Có tới 70% số việc làm ở mức rủi ro cao (có xác suất bị thay thế trên 70%), 18% có rủi ro trung bình (có xác suất bị thay thế từ 30-70%) và 12% có rủi ro thấp (có xác suất bị thay thế dưới 30%).

49 Các nhân tố của toàn cầu hoá đã tác động đến mở rộng việc làm, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển thị trường lao động, tăng thu nhập của người lao động trong nhiều khu vực, ngành nghề. NSLĐ trong nhiều khu vực, ngành đã đạt mức cao hơn, đặc biệt đối với các nước chậm và đang phát triển. Tuy nhiên, toàn cầu hoá cũng đặt ra những thách thức đối với vấn đề lao động, việc làm, chất lượng và phát triển nguồn nhân lực trên toàn cầu. Khi các quốc gia mở cửa hội nhập quá nhanh trong khi nội lực chưa ổn định sẽ dẫn đến sự phân cực trong xã hội của các quốc gia này, ảnh hưởng tiêu cực đến sự ổn định việc làm, văn hóa, chính trị và xã hội. Sự điều chỉnh chính sách của các quốc gia, với xu hướng bảo hộ gia tăng tại một số cường quốc trên thế giới, làm cho các dòng thương mại hàng hóa và đầu tư trên phạm vi toàn cầu có nguy cơ suy giảm. Những cơ hội và thách thức trên sẽ có những tác động mạnh mẽ đến các hộ gia đình như một thành tố của nền kinh tế với các chức năng kinh tế đa dạng của mình.

50 Hội nhập đang dẫn đến dòng vốn FDI tăng nhanh đã tạo ra những thay đổi lớn trong cơ cấu sản xuất và tiêu dùng, đồng thời cũng dẫn đến tái cấu trúc lao động theo các nhóm ngành, nghề khác nhau, cũng như nhu cầu về đào tạo và đào tạo lại lao động. Dòng FDI vào Việt Nam đang định hình cơ cấu nghề nghiệp, cơ hội việc làm được phân bổ không đồng đều do FDI tập trung vào những ngành Việt Nam có ưu thế về lao động và thị trường, hoặc những ngành nước ta không có ưu thế cạnh tranh về vốn hay công nghệ. Tình trạng thiếu lao động trong các doanh nghiệp FDI vẫn là một thực trạng đang diễn ra,

bản chất của hiện tượng này chủ yếu là do lực lượng lao động của Việt Nam tuy đông nhưng chất lượng nguồn nhân lực chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu của công việc đòi hỏi kỹ năng và chuyên môn.



Ảnh: Min An, Pexels

IV

DỰ BÁO CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG ĐẾN NĂM 2030



Ảnh: Nguyễn Quang Vinh, Pexels

1. Xu hướng dịch chuyển lao động theo ngành

51 Dự báo đến năm 2030, chuyển dịch cơ cấu lao động tiếp tục diễn ra theo hướng chuyển dần sang phi nông nghiệp, song tốc độ chuyển dịch vẫn chậm nếu không có những đột phá lớn.

Cơ cấu lao động vẫn tập trung cao nhất ở ngành có tốc độ tăng giá trị gia tăng thấp (nông, lâm, thủy sản), tỷ trọng lao động trong các ngành mũi nhọn, tiềm năng mang lại giá trị gia tăng cao (như tài chính, ngân hàng và bảo hiểm; hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ; thông tin và truyền thông; khách sạn và nhà hàng; giáo dục, đào tạo; và y tế) không thay đổi nhiều, thậm chí có xu hướng giảm (Bảng 7). Cụ thể, lao động trong ngành N-L-TS, khai khoáng vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất 27,5% vào năm 2030 dù đã giảm gần 10 điểm %. Đối với các ngành mũi nhọn, ngành công nghiệp gia tăng không đáng kể, tăng 2,66 điểm % (đạt 21,28% năm 2030), tỷ trọng lao động

ngành khách sạn, nhà hàng chỉ tăng 3,1 điểm % (đạt 10,31% năm 2030). Tỷ trọng lao động trong các ngành khác, có tính mũi nhọn, tiềm năng mang lại giá trị gia tăng cao nhìn chung tăng nhẹ xong vẫn ở mức khiêm tốn (hoạt động chuyên môn, KHCN; thông tin và truyền thông ở mức dưới 1% năm 2030; tài chính, ngân hàng và bảo hiểm dưới 2%.

2. Xu hướng chuyển dịch lao động theo trình độ

52 Theo kỹ năng, tỷ trọng lao động đã qua đào tạo CMKT tăng, song vẫn ở mức thấp, cơ cấu chưa hợp lý.

Kết quả dự báo cho thấy ngành tỷ trọng lao động lớn nhất có khả năng chuyển dịch cơ cấu ngành cao nhưng lại có tỷ trọng lao động qua đào tạo CMKT thấp nhất, khó thích ứng và chuyển đổi nghề

Bảng 7: Cơ cấu lao động theo ngành kinh tế, 2023-2030 (%)

	2023	2025	2027	2029	2030
Tổng số	100	100	100	100	100
N-L-TS	35,56	33,16	30,84	28,59	27,5
Chế biến chế tạo	18,52	19,37	20,18	20,93	21,28
Điện, nước, khí	0,58	0,6	0,61	0,63	0,63
Xây dựng, BĐS	7,82	7,8	7,67	7,44	7,28
Thương mại	13,45	13,74	14,01	14,25	14,36
Vận tải kho bãi	3,43	3,5	3,58	3,66	3,7
KS, nhà hàng	7,13	7,98	8,88	9,82	10,31
TT.Tr.thông	0,71	0,74	0,76	0,79	0,8
TC-NH-BH	1,04	1,2	1,4	1,63	1,77
H.chính, QLNN	3,43	3,37	3,32	3,27	3,25
Giáo dục-đào tạo	3,66	3,63	3,58	3,52	3,48
Y tế, bảo trợ	1,15	1,2	1,25	1,3	1,32
Văn hóa, thể thao	0,99	1,16	1,36	1,6	1,73
DV khác	2,52	2,55	2,56	2,57	2,58

Nguồn: Kết quả dự báo của nhóm nghiên cứu

ngành cùng tỷ trọng lao động qua đào tạo CMKT ở một số ngành mũi nhọn còn thấp là rào cản đối với chuyển dịch cơ cấu ngành cũng như tăng trưởng nhanh và bền vững. Dự báo tỷ lệ lao động đã qua đào tạo CMKT của Việt Nam có xu hướng tăng liên tục trong giai đoạn 2023-2030, từ 28,1% (năm 2023) lên đến 38,5% (năm 2030). N-L-TS là ngành tỷ trọng lao động lớn nhất, nhưng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo vẫn thấp nhất 7,9%. Một số ngành

mũi nhọn có tỷ lệ lao động được đào tạo CMKT còn thấp dưới 40% như Khách sạn và nhà hàng (35%), Công nghiệp chế biến chế tạo (38,9%). Trong số các lĩnh vực sẽ bị ảnh hưởng trực tiếp bởi cuộc CMCN 4.0 chỉ có nhóm “Giáo dục, đào tạo” và ngành “Y tế và hoạt động cứu trợ xã hội” là những ngành có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở mức cao, còn các ngành còn lại đều có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nhìn chung ở mức thấp¹⁸ (Bảng 8).

Bảng 8: Dự báo về tỷ lệ lao động qua đào tạo

	2023	2025	2027	2029	2030
Tổng số	28,1	30,7	33,6	36,8	38,5
N-L-TS	5,2	5,8	6,5	7,4	7,9
Khai thác mỏ	50,3	52,6	54,9	57,4	58,7
Chế biến chế tạo	27,7	30,6	33,7	37,1	38,9
SX, p.phối điện, khí	83,1	85,0	86,7	88,4	89,1
Cung cấp nước	61,3	64,3	67,3	70,3	71,7
Xây dựng	20,3	22,5	24,7	27,2	28,5
Thương mại	33,2	36,4	39,8	43,5	45,3
Vận tải kho bãi	65,7	68,4	71,1	73,7	75,1
KS và nhà hàng	24,0	26,7	29,8	33,2	35,0
T.tin và tr.thông	89,1	90,6	91,9	93,1	93,6
TC-NH-BH	89,5	90,9	92,2	93,4	93,9
BĐS	56,3	60,3	64,3	68,1	70,0
Chuyên môn, KHCN	85,3	87,0	88,7	90,1	90,8
Hành chính	57,4	60,7	63,9	67,1	68,6
QLNN, ANQP	86,8	88,4	89,8	91,1	91,8
Giáo dục, đào tạo	94,2	95,1	95,9	96,5	96,8
Y tế, cứu trợ	93,7	94,5	95,2	95,8	96,1
VH-TT, giải trí	38,4	41,7	45,2	48,7	50,5
Dịch vụ khác	32,6	35,5	38,7	42,0	43,8

Nguồn: Dự báo của nhóm nghiên cứu

18. Thực tế cho thấy, một số ngành có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo luôn ở mức cao, bao gồm: ngành "P. Giáo dục, đào tạo" (từ 95,1% năm 2025 đến 96,8% năm 2030); ngành "Q. Y tế và hoạt động cứu trợ xã hội" (từ 94,5% năm 2025 đến 96,1% năm 2030); ngành "K: Tài chính, ngân hàng và bảo hiểm" (từ 90,9% năm 2025 đến 93,9% năm 2030); ngành "J: Thông tin và truyền thông" (từ 90,6% năm 2025 đến 93,6% năm 2030); ngành "M. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ" (từ 87,0% năm 2025 đến 90,8% năm 2030) và ngành "O: Quản lý nhà nước, ANQP, đảm bảo xã hội bắt buộc, Đảng đoàn thể" (từ 88,4% năm 2025 đến 91,8% năm 2030). Trong tiến trình phát triển của cuộc CMCN 4.0, kỹ năng của người lao động trong một số lĩnh vực như dệt may; thương mại, dịch vụ, giải trí; giao thông; y tế; giáo dục và nông nghiệp sẽ bị ảnh hưởng trực tiếp.

53 Dự báo cung lao động có CMKT nhìn chung chưa đáp ứng được cầu, đặc biệt thiếu hụt đối với một số ngành mũi nhọn, dư thừa ở ngành hành chính, quản lý nhà nước là vấn đề khó được giải quyết trong 10 năm tới.

Mặc dù trong giai đoạn 2021-2030, mức cung kỹ năng của các ngành đang từng bước được cải thiện¹⁹. Trong các ngành kinh tế cấp 1, ngành “QLNN” là ngành có cung kỹ năng thừa so với nhu cầu kỹ năng của ngành cao nhất, dự báo tỷ số cung đáp ứng cầu kỹ năng của ngành này đạt 114,2% vào năm 2030. Trong khi một số ngành mũi nhọn có mức cung kỹ năng chưa đáp ứng được cầu (tỷ số cung đáp ứng cầu kỹ năng dưới 50%).

54 Giả sử rằng, từ nay đến năm 2025 các cơ sở sản xuất kinh doanh trong nền kinh tế Việt Nam sẽ tiến hành chuyển đổi phương thức sản xuất từ thấp hơn (tương ứng với các cuộc CMCN 2 và 3) sang cao hơn (tương ứng với CMCN 4), yêu cầu tối thiểu toàn bộ lao động trong các ngành: dệt may; thương mại, dịch vụ, giải trí; giao thông; y tế; giáo dục và nông nghiệp phải có kỹ năng cần thiết để thực hiện thành công quá trình chuyển đổi này. Kết quả dự báo cơ cấu ngành kinh tế cấp 1 cho thấy, đến năm 2025, tỷ trọng lao động thuộc các lĩnh vực này chiếm 74,6% trong tổng số 57,4 triệu lao động Việt Nam (tương ứng với 42,8 triệu lao động). Theo kết quả dự báo tỷ lệ lao động đã qua đào tạo theo ngành cho thấy, có tới 73,4% trong tổng số 42,8 triệu lao động chưa qua đào tạo CMKT (tương ứng với 31 triệu

lao động). Số lao động này cần được đào tạo mới hoặc đào tạo lại để đáp ứng được yêu cầu về tay nghề trong bối cảnh CMCN 4.0 và khả năng chuyển đổi sang các nghề hoặc lĩnh vực khác.

55 Chuyển dịch cơ cấu lao động tiếp tục theo hướng tăng trình độ CMKT, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng nghề:

tăng rõ nét ở nhóm lao động có trình độ đại học trở lên, tăng nhẹ ở nhóm dạy nghề và cao đẳng, tăng không đáng kể ở nhóm trung học chuyên nghiệp, giảm mạnh ở nhóm lao động không có trình độ CMKT song tỷ trọng lao động nhóm này vẫn chiếm chủ yếu. Đến cuối kỳ dự báo (năm 2030), lao động đã qua đào tạo nghề chiếm 9,7%, đã qua đào tạo trung học chuyên nghiệp chiếm 4,2%, đã qua đào tạo cao đẳng chiếm 5,1% và đã qua đào tạo trình độ đại học chiếm 19,4%. Tỷ trọng lao động có trình độ đại học trở lên tăng mạnh trong giai đoạn 1999-2030, từ 2,2% (năm 1999) lên tới 19,4% (năm 2030), trong khi đó tỷ trọng lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp gần như không thay đổi trong cả giai đoạn 1999-2030.

56 Theo nhóm nghề, các nhóm nghề thay đổi cơ cấu mạnh mẽ nhất cũng là các nhóm nghề và lĩnh vực có nguy cơ tác động của CMCN 4.0 như “Nhân viên bán hàng”, “Thợ vận hành và lắp ráp thiết bị”, “Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp” và “Lao động giản đơn”. Đến năm 2025, tỷ trọng lao động làm bốn nghề này chiếm tới 71,1% (tương ứng với 40,8 triệu lao động). Theo ILO, khoảng 20-40% lao động trong các nhóm này, ước tính trong giai đoạn 2021-2025 tương đương 11-16 triệu lao động bị có khả năng mất việc hay bị

19. Trong đó, ngành BDS có mức tăng lớn nhất (27,1 điểm %), tiếp đến là Thương mại và Vận tải kho bãi

chuyển đổi sang các nghề khác. Vấn đề này đặt ra thách thức cho công tác đào tạo, đào tạo lại, chuyển đổi nghề và định hướng nghề nghiệp vừa giải quyết việc làm, vừa đáp ứng yêu cầu phát triển có trọng tâm, trọng điểm, đặc biệt các ngành mũi nhọn trong giai đoạn tới.

57 Theo các nhóm nghề khác nhau chất lượng nhân lực dự báo biến chuyển không đáng kể, là thách thức không nhỏ.

Hai nhóm ngành chuyên môn bậc trung

và chuyên môn bậc cao có tỷ trọng tăng rất chậm chỉ khoảng trên 2 điểm %. Đây là những nhóm ngành cần phải được đẩy mạnh trong giai đoạn tới khi nền kinh tế chuyển dịch theo hướng hiện đại hóa.

3. Xu hướng dịch chuyển lao động theo kỹ năng

58 Chuyển dịch lao động tiếp tục theo hướng sang khu vực năng động hơn, là thách thức không nhỏ, đó là từ các khu vực khác sang khu

Bảng 9: Tỷ trọng lao động theo trình độ đào tạo CMKT (%)

Năm	Không CMKT	Dạy nghề	TH chuyên nghiệp	Cao đẳng	Đại học trở lên
2021	74,3	6,7	4,0	3,2	11,8
2025	69,3	7,9	4,1	3,9	14,8
2030	61,5	9,7	4,2	5,1	19,4

Nguồn: Dự báo của nhóm nghiên cứu

Bảng 10: Tỷ trọng lao động nhóm nghề (%)

	2023	2025	2030
1. Lãnh đạo/quản lý	1,3	1,3	1,3
2. Chuyên môn bậc cao	8,1	8,7	10,2
3. Chuyên môn bậc trung	2,6	2,5	2,1
4. Nhân viên văn phòng	1,8	1,9	1,9
5. Nhân viên bán hàng	19,9	20,7	22,3
6. LĐ có kỹ năng trong n.nghiệp	10,0	9,5	8,3
7. Thợ thủ công	12,7	12,7	12,5
8. Thợ vận hành và lắp ráp t.bị	12,8	14,0	17,5
9. Lao động giản đơn	30,8	28,8	23,9

Nguồn: Dự báo của nhóm nghiên cứu

vực FDI, với tốc độ chậm hơn giai đoạn 2010-2020. Thứ tự tỷ trọng lao động không thay đổi: khu vực ngoài nhà nước chiếm phần lớn, tiếp đến là khu vực FDI, tỷ trọng lao động trong khu vực nhà nước ngày giảm. Tỷ trọng lao động đang làm việc của “Khu vực kinh tế Nhà nước” sẽ tiếp tục giảm từ 7,5% năm 2021 xuống còn khoảng 6,6% do cải cách khu vực hành chính và các doanh nghiệp nhà nước. Dự báo khu vực FDI vẫn tiếp tục chiếm tỷ lệ tăng cao từ nay đến năm 2030, lên tới khoảng 12,8% tương đương với 7,7 triệu lao động trực tiếp làm việc cho khu vực này (năm 2019 là 4,71 triệu người). Tuy nhiên cũng cần chú ý thêm là khu vực này cũng tạo ra một lực lượng lao động gián tiếp đáng kể từ việc cung ứng đầu vào cho FDI. Khu vực ngoài nhà nước vẫn chiếm tỷ trọng cao, mặc dù sẽ giảm đi khoảng 3 điểm % do tốc độ tăng của khu vực này vẫn thấp hơn tốc độ tăng của lao động.

59 Dự báo thiếu hụt trầm trọng của lao động kỹ năng nghề, dư thừa cung ở nhóm có trình độ cao hơn, cụ thể là đại học trở lên, và đặc biệt ở nhóm trung học chuyên nghiệp và cao đẳng vẫn tiếp tục phản ánh tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”, khó phát triển các ngành mũi nhọn, kìm hãm quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Trong giai đoạn dự báo 2021-2030, tỷ số cung đáp ứng cầu kỹ năng tăng 16,9 điểm %, trong đó tỷ số cung đáp ứng cầu kỹ năng của trình độ bậc “Dạy nghề” dù tăng nhẹ song vẫn ở mức thấp nhất, chỉ khoảng 18% nghĩa là thiếu hụt khoảng 82% lao động. Trong khi cung dư thừa so với cầu của trình độ bậc “THCN và cao đẳng”, đáp ứng 476,1%, và của trình độ bậc “Đại học trở lên” đáp ứng 193,7% năm 2030.

Bảng 11: Cơ cấu lao động theo thành phần kinh tế (%)

Năm	Số lượng (Triệu người)	Cơ cấu (%)		
		Nhà nước	Ngoài nhà nước	FDI
1999	36,402	9,8	89,7	0,5
2021	54,090	7,5	83,2	9,2
2025	58,149	7,1	82,0	10,8
2030	60,481	6,6	80,5	12,8

Nguồn: Dự báo của nhóm nghiên cứu

Bảng 12: Dự báo tỷ số cung đáp ứng cầu kỹ năng (%)

	Tổng số	Dạy nghề	THCN và CD	ĐH trở lên
2021	43,2	10,5	264,9	144,9
2025	53,0	16,8	341,3	174,2
2030	60,1	18,8	476,1	193,7

Nguồn: Tính toán và kết quả dự báo của nhóm nghiên cứu

Ảnh: Nguyễn Quang Vinh, Pexels

60 Trên cơ sở phân tích về thực trạng chuyển dịch lao động, những điểm nghẽn và bối cảnh thời gian tới, cũng như những thông tin dự báo về lao động trong điều kiện không có những đột phá lớn trong chính sách cải thiện nguồn nhân lực, trong thời gian tới để thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng như tăng năng suất và chất lượng lao động của cả nền kinh tế, cần phải chú ý những quan điểm, định hướng và giải pháp sau đây:

1. Về quan điểm

61 Chuyển dịch lao động cần dựa trên nhiều khía cạnh khác nhau trong đó các chính sách lao động cần đi trước.

Chuyển dịch lao động cơ cấu lao động không phải là hoạt động riêng lẻ, mà là kết quả của các hoạt động kinh tế, tuy nhiên, cơ cấu lao động cũng sẽ có tác động ngược trở lại, kìm hãm hoặc kích thích hoạt động kinh tế. Kết quả chuyển dịch cơ

cấu lao động theo ngành nghề, địa bàn, trình độ... về cơ bản là do nhu cầu kinh tế định hình. Việc bùng nổ các hoạt động đầu tư, hoặc sự phát triển của các ngành công nghiệp, dịch vụ sẽ làm cho cơ cấu lao động chuyển dịch theo, hút dần lao động nông nghiệp, kích thích việc đào tạo, thay đổi kỹ năng. Mặc dù vậy, cơ cấu lao động lạc hậu cũng góp phần kìm hãm các hoạt động kinh tế. Việc đầu tư cải thiện cơ cấu, đặc biệt là chất lượng lao động có ảnh hưởng rất lớn tới chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong tương lai. Chính vì vậy, các chính sách đào tạo nâng cao chất lượng lao động cần đi trước một bước.

62 Nguồn cung lao động có trình độ và tay nghề phải bắt kịp nhu cầu thậm chí góp phần định hình cầu lao động. Nhằm tránh tăng trưởng chậm lại và sự gia tăng bất bình đẳng về tiền lương trong quá trình phát triển. Chính vì vậy giải quyết rất tốt về tạo nguồn cung lao động trình độ có tay nghề nhằm tạo ra tăng trưởng năng suất nội ngành đồng thời cũng giảm sức ép tăng lương nhằm cạnh tranh thu hút lao động tay nghề cao ở giai đoạn tăng trưởng mạnh.

63 Cần đề cao vai trò của thị trường kết hợp với định hướng của nhà nước:

Về mặt nguyên lý, việc đào tạo, cải thiện nguồn lao động dựa trên tín hiệu thị trường và do thị trường quyết định. Mặc dù vậy, do khiếm khuyết của thị trường cần phải có những định hướng từ phía Nhà nước đối với cả người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức đào tạo, cung ứng lao động. Trong bối cảnh của Việt Nam, với tỷ lệ rất lớn các doanh nghiệp nhỏ và rất nhỏ, vai trò của Nhà nước vẫn rất lớn trong định hình chính sách lao động, việc làm và chuyển dịch lao động. Vai trò của nhà nước có thể thể hiện trên các mặt sau:

- › Cung cấp thông tin thị trường lao động, bao gồm cả nhu cầu hiện tại và dự báo tương lai cho cả người sử dụng lao động và người lao động;
- › Giảm thiểu các rào cản trong thị trường lao động, đặc biệt là trong kết nối cung cầu lao động, nhằm lành mạnh hóa thị trường lao động, nâng cao hiệu quả của thị trường;
- › Đầu tư, trực tiếp đào tạo hoặc hỗ trợ đào tạo những ngành nghề cho tương lai, hoặc khi thị trường chưa định hình được;
- › Đảm bảo tính công bằng trong tiếp cận cơ hội việc làm, trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động;
- › Thanh lọc các méo mó của thị trường thông tin bất đối xứng và tính ngắn hạn của phản ứng thị trường.



Ảnh: Nguyễn Quang Vinh, Pexels



2. Một số định hướng, giải pháp

64 Nghiên cứu xây dựng chương trình/đề án riêng về đào tạo nghề, trong đó tập trung vào nhóm lao động kỹ thuật cao.

Hiện nay Chương trình mục tiêu quốc gia về lao động và dạy nghề đã được lồng ghép vào trong 3 chương trình mục tiêu quốc gia khác²⁰ nhằm đảm bảo tránh chồng chéo và giảm đầu mỗi thực hiện. Mặc dù vậy, các nội dung về đào tạo và việc làm của các chương trình đó hầu hết tập trung vào dạy nghề cho nhóm nghèo, hoặc vùng khó khăn, hoặc đồng bào dân tộc, không giúp giải quyết trực tiếp điểm nghẽn thiếu hụt lao động có kỹ năng bậc cao ở Việt Nam, thêm vào đó, việc chồng chéo giữa cả 3 chương trình mục tiêu quốc gia về nội dung này vẫn đang xảy ra²¹. Bên cạnh việc tổng kết và đúc rút, sáp nhập các chương trình đào tạo, dạy nghề vào một chương trình tổng thể có quy mô lớn hơn để tránh trùng chéo, chương trình đào tạo lao động trình độ cao sẽ tập trung vào một số điểm sau:

- › Đầu tư, nâng cấp một số trường đại học với các chương trình giảng dạy về công nghệ, quản lý cấp cao, nơi đang thu hút sinh viên có kết quả học tập tốt
- › Xây dựng cơ chế để các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI, tham gia

20. Bao gồm CTMTQG nông thôn mới, CTMTQG xóa đói giảm nghèo bền vững, CTMTQG phát triển KT-XH vùng DTTS và Miền núi.

21. <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/39640/seo/Day-nhanh-thuc-hien-giao-duc-nghe-nghiep-trong-Chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia/Default.aspx>.

giảng dạy các khóa đào tạo tại các trường nghề và trường đại học. Hiện nay, thực tế các doanh nghiệp vẫn đào tạo cho người lao động tại doanh nghiệp nhưng cơ chế, chính sách chưa hoàn thiện nên chưa có chứng chỉ được công nhận. “Khi có cơ chế, các doanh nghiệp có công nghệ mới, kỹ thuật mới có thể tham gia đào tạo nghề cho lao động tại địa phương;

- › Hoàn thiện và tạo cơ chế cởi mở hơn với lao động nước ngoài có kỹ năng. Trong bối cảnh Việt Nam đang thiếu lao động có kỹ năng, việc đưa ra chính sách cởi mở hơn với lao động nước ngoài là rất cần thiết. Cần nghiên cứu, loại bỏ các rào cản kỹ thuật với nhóm lao động này đi kèm với các điều kiện để tạo lan tỏa kỹ năng lao động từ nhóm này.



Ảnh: Nguyễn Quang Vinh, Pexels



65 Hoàn thiện các nội dung, cơ chế liên quan đến dạy nghề cho người lao động

Việc hoàn thiện được xây dựng trên cơ sở những vấn đề sau đây:

Với Nhà nước

- › Thể chế hóa trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với việc phát triển nhân lực quốc gia²². Đối mới hoàn thiện theo hướng dần chuẩn hóa chất lượng chương trình giáo dục và đào tạo để chứng chỉ, bằng cấp trong nước được công nhận ở khu vực và quốc tế. Tăng cường năng lực cho các cơ sở giáo dục - đào tạo theo hướng dần tiếp cận với tiêu chuẩn của các nước trong khu vực
 - › Chuẩn hóa tiêu chuẩn chất lượng đội ngũ giảng viên theo chuẩn khu vực, đầu tư, đãi ngộ thỏa đáng để thu hút nhân tài trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo. Xây dựng hệ thống đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên và kết quả học sinh viên dựa trên những tiêu chí rõ ràng, ước lượng được và phản ánh thực chất.
-
22. Hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp là một trong những nội dung quan trọng của chiến lược đào tạo nghề được đầu tư và phát triển tại Hàn Quốc. Kinh phí hỗ trợ cho doanh nghiệp của Hàn Quốc đào tạo nghề cho lao động được trích trong chi phí bảo hiểm lao động. Để nhận chi phí đào tạo này doanh nghiệp Hàn Quốc phải đăng ký và mua bảo hiểm lao động. Chi phí hỗ trợ này bao gồm chi phí đào tạo, ăn ở, đi lại. Tất cả các công ty ở Hàn Quốc đều bắt buộc phải đóng khoản thuế đào tạo như là một phần trong cơ cấu lương cho người lao động và nhận được hỗ trợ đào tạo khi tổ chức các dịch vụ đào tạo cho nhân viên.
- › Nâng cao hiệu quả của cơ chế giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục, đào tạo để chủ động, linh hoạt hơn nữa trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo để đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Nhà nước và các cơ quan quản lý cần phải thực hiện “giao quyền tự chủ” đầy đủ và thực chất (tự chủ về tổ chức quản trị, tài chính, nhân sự và học thuật) và đảm bảo tính nhất quán trong công tác quản lý.
 - › Xây dựng chính sách để khuyến khích các doanh nghiệp đóng góp vào sự nghiệp giáo dục đào tạo, đồng thời tăng cường đầu tư cho giáo dục đại học và học nghề về đội ngũ giảng viên, chương trình đào tạo, cơ sở vật chất để nâng cao chất lượng đào tạo.
 - › Xem xét xây dựng những chương trình liên thông để học sinh sinh viên có thể chuyển hướng từ trung cấp, đào tạo nghề lên đại học và ngược lại từ đại học sang trung học nghề. Việc này sẽ tạo thêm cơ hội có việc làm cho học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp.
 - › Nâng cao hiệu quả công tác thẩm định chất lượng giáo dục đào tạo, nâng cao tính công khai, minh bạch, khách quan, độc lập của tổ chức thẩm định; chuẩn hóa quy định, quy trình, thủ tục thẩm định theo chuẩn khu vực, đơn giản tối đa thủ tục hành chính, cùng với việc đảm bảo đội ngũ chuyên gia thẩm định có năng lực đạt chuẩn khu vực. Thể chế hóa yêu cầu kết nối cung cầu đào tạo (như điều kiện để phê duyệt chương trình đào tạo là chương trình đào tạo được xây



dựng trên cơ sở yêu cầu thực tế của thị trường lao động, cùng liên kết hợp tác cam kết sử dụng lao động sau đào tạo với bên cầu lao động).

Với các cơ sở đào tạo

- › Đổi mới mô hình giáo dục, đào tạo, nghiên cứu, hoàn thiện và triển khai nhân rộng thí điểm đào tạo theo các mô hình quốc tế²³ phù hợp với điều kiện Việt Nam. Triển khai thực hiện có hiệu quả công tác phân luồng học sinh sau tốt nghiệp THCS; đẩy mạnh công tác hướng nghiệp từ cấp THCS thông qua hợp tác với các cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp.
- › Mở rộng các hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực (đóng góp kinh phí đào tạo, tham gia xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo tại doanh nghiệp,

23. Ví dụ mô hình KOSEN của Nhật Bản. Mô hình này tiếp nhận học sinh sau khi tốt nghiệp THCS ở độ tuổi 15 và đào tạo học sinh trong 5 năm để cấp bằng cao đẳng. KOSEN sử dụng xuyên suốt phương pháp đặt vấn đề trong quá trình dạy học, nhằm giúp học sinh rèn luyện các kỹ năng cần thiết như thói quen/kỹ năng đọc tài liệu, phương pháp tư duy khoa học, tranh luận khoa học, làm việc tập thể, sớm tiếp cận những vấn đề thực tiễn. Trong mô hình KOSEN, trên 80% giảng viên là những người có trình độ cao về chuyên môn. Bên cạnh đó, các trường KOSEN được đầu tư cơ sở vật chất, máy móc thiết bị phục vụ đào tạo rất hiện đại để các học sinh có thể thích nghi nhanh chóng với việc làm sau khi tốt nghiệp. Đồng thời, những năm cuối, học sinh được dành phần lớn thời gian để tiến hành các thí nghiệm và thực tập dưới sự hướng dẫn của giáo viên và chuyên gia nhằm phát huy tính sáng tạo của mỗi cá nhân.

đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo của doanh nghiệp)²⁴.

- › Phát triển hệ sinh thái chuyển đổi số trong các cơ sở giáo dục đào tạo, mô hình giáo dục thông minh và giáo dục số. Triển khai các nền tảng công nghệ phục công tác giáo dục đào tạo; xây dựng khung năng lực số cho người dạy và người học; phát huy khả năng tự học, nghiên cứu độc lập của người học trong các cơ sở giáo dục. Xây dựng và khai thác nguồn tài nguyên giáo dục mở, đáp ứng cơ hội học tập suốt đời cho người dân. Khuyến khích phát triển và khai thác dữ liệu lớn, kho học liệu số, áp dụng trí tuệ nhân tạo vào lĩnh vực giáo dục và đào tạo.
- › Đảm bảo các điều kiện hạ tầng số, đường truyền băng thông, chia sẻ dữ liệu để vận hành hệ thống quản lý, giảng dạy, chương trình, nội dung giáo dục và đào tạo; đẩy mạnh hợp tác với các tổ chức doanh nghiệp, các tổ chức, cá nhân trong hợp tác nghiên cứu, triển khai ứng dụng và thu hút nguồn vốn xây dựng các hệ thống CNTT, chuyển đổi số trong đào tạo.

24. Quỹ phát triển VNU-F (đơn vị trực thuộc Đại học Quốc gia TP.HCM) đã trở thành nơi truyền tải trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân cho sự phát triển của giáo dục, thông qua việc hỗ trợ cho giáo dục đại học tại ĐHQG TPHCM. VNU-F là quỹ xã hội không vì lợi nhuận, với mục đích phát triển giáo dục đại học và sau đại học, hoạt động trên cơ sở tự tạo nguồn vốn do xã hội đóng góp và đầu tư. VNU-F đã thiết lập mối quan hệ gắn kết, hỗ trợ hợp tác với hơn 100 tập đoàn, doanh nghiệp trong cả nước, không chỉ tài trợ quá trình học tập của sinh viên mà còn tạo môi trường nghiên cứu, thực tập và nhận sinh viên mới tốt nghiệp vào làm việc.



66 Nhóm giải pháp khơi thông hiệu quả hoạt động của thị trường lao động: Phát triển mạnh nguồn nhân lực, đặc biệt nhóm lao động có trình độ tay nghề cao, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ và có chất lượng để cung cấp cho các ngành, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm, phục vụ có hiệu quả cho CNH, hiện đại hóa đất nước và hội nhập.

đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ và có chất lượng để cung cấp cho các ngành, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm, phục vụ có hiệu quả cho CNH, hiện đại hóa đất nước và hội nhập.

- › Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; thực hiện công bằng trong quan hệ phân phối tiền lương và thu nhập, phụ thuộc vào kết quả lao động, năng suất lao động và hiệu quả kinh tế;
- › Nhà nước cần tiếp tục tạo thuận lợi cho thu hút đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài; thúc đẩy quá trình đô thị hóa, tích tụ ruộng đất gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động, đặc biệt là trong nông nghiệp, nông thôn, giảm dần tỷ trọng giá trị nông nghiệp trong GDP và lao động nông nghiệp;
- › Cải cách chính sách tiền lương, tiền công theo định hướng thị trường, thực hiện chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động và không phân biệt đối xử giữa các loại hình doanh nghiệp, thực hiện cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp theo đúng nguyên tắc của thị trường.

67 Về kết nối cung - cầu lao động, củng cố nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp của các tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm.

- › Tăng cường công tác dự báo nhu cầu thị trường nhân lực trong ngắn hạn và dài hạn, định hướng, kế hoạch cụ thể phát triển lao động trong ngành kinh tế theo từng giai đoạn. Tiến hành nghiên cứu nhu cầu lao động của các doanh nghiệp để định hướng đào tạo đối với các cơ sở giáo dục đào tạo.
- › Nâng cấp hệ thống mạng lưới thông tin thị trường lao động. Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, phát triển sàn giao dịch việc làm hiện đại để tạo sự kết nối giữa người lao động với doanh nghiệp, kết nối với hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia và quốc tế. Đa dạng hóa các kênh giao dịch việc làm, tạo điều kiện thuận lợi phát triển các giao dịch trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Điều này sẽ làm tăng khả năng liên kết giữa các bên cung-cầu lao động, thuận lợi cho hoạt động khảo sát nhu cầu tuyển dụng và đưa ra những phương hướng đào tạo nghề hợp lý.
- › Tập trung ưu tiên đầu tư, và các nguồn lực khác nhằm hỗ trợ các cơ sở giáo dục đào tạo phát triển cung lao động chất lượng cao trong các lĩnh vực có tiềm năng mang lại giá trị gia tăng cao hiện còn thiếu lao động chất lượng cao: công nghệ số, điện tử viễn thông; dịch vụ thì ưu tiên phát triển các ngành dịch vụ hiện đại, có giá trị lớn như du lịch, bưu chính- viễn thông, tài chính - ngân hàng.

68 Đảm bảo ASXH cho người lao động và nâng cao chất lượng việc làm.

- › Thống nhất và từng bước nâng cao



mức độ ASXH trong toàn xã hội. Xóa bỏ sự khác biệt giữa các khu vực, các đối tượng thụ hưởng bảo hiểm: (1) Chính quyền các cấp phải chủ động điều chỉnh thích hợp về lợi ích để hướng tới hình thành chế độ ASXH thống nhất trong phạm vi cả nước; (2) nâng cao mức ASXH bảo đảm quyền lợi, điều kiện sống và làm việc của người lao động.

- › Ưu tiên phát triển sự nghiệp ASXH nông thôn và cho người lao động ngoài khu vực nhà nước, đáp ứng yêu cầu của đa số nhân dân, đồng thời thu hẹp khoảng cách giữa mức bảo đảm đời sống tối thiểu ở thành thị và nông thôn, giữa người lao động trong khu vực nhà nước và người lao động ở khu vực ngoài nhà nước.
- › Xây dựng hệ thống bảo hiểm hưu trí nhiều tầng và nhiều trụ cột để chủ động ứng phó với tình trạng già hóa dân số, đồng thời có thể xem xét điều chỉnh tuổi nghỉ hưu và thời hạn đóng bảo hiểm. Cần hoàn thiện chính sách ASXH, khuyến khích giảm số người nghỉ hưu trước tuổi, nâng tuổi nghỉ hưu đối với một số ngành nghề, lĩnh vực nhất định.
- › Cải cách đồng bộ, giải quyết các vấn đề bức xúc về y tế. Phương thức cải cách chế độ BHYT từ trước đến nay là đẩy bệnh viện ra thị trường, đẩy trách nhiệm huy động vốn của bảo hiểm cho cá nhân người tham gia bảo hiểm. Vai trò của Nhà nước trong quản lý giá cả, chất lượng dịch vụ, thuốc chữa bệnh, bảo đảm việc cung cấp dịch vụ y tế cho người dân là đặc biệt quan trọng. Cải cách thể chế quản lý y tế, trọng điểm là cải

cách mạng lưới cơ sở khám, chữa bệnh công, coi trọng kiểm soát giá cả và nâng cao chất lượng dịch vụ. Xây dựng chế độ khuyến khích, bảo đảm bác sĩ có đãi ngộ tốt, tăng cường giám sát quản lý, xử lý nghiêm những hành vi trái y đức.

- › Tiếp tục thực hiện xóa đói, giảm nghèo bền vững. Các doanh nghiệp có chính sách dạy nghề và tạo việc làm ổn định cho người nghèo. Có cơ chế, biện pháp kiểm tra, giám sát bảo đảm mọi nguồn lực dành cho xóa đói, giảm nghèo được sử dụng đúng mục đích.
- › Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về ASXH một cách đồng bộ, đồng thời quyết liệt đưa các văn bản pháp luật vào cuộc sống. Cần bảo đảm tính đồng bộ giữa các chế độ ASXH, tránh chồng chéo, mâu thuẫn, bảo đảm để mọi người dân đều có quyền hưởng ASXH. Tạo cơ chế để thực thi nghiêm chỉnh và có hiệu quả các chế độ, chính sách ASXH trên thực tế.

69 Một số giải pháp nhằm khắc phục thiếu hụt lao động kỹ thuật cao trong một số ngành đặc biệt là ngành công nghệ thông tin.

- › Đối với ngành công nghệ thông tin, cần tiếp tục mở thêm các cơ sở đào tạo về CNTT, nhưng không phải là những cơ sở đào tạo mang tính chất lý thuyết. Những cơ sở này phải đạt chất lượng cao mang tầm cỡ khu vực và quốc tế thông qua việc liên kết đào tạo, giảng dạy với nước ngoài, hoặc thuê những chuyên gia về giảng dạy, từ đó tạo ra những đội ngũ chuyên



gia tiêu chuẩn quốc tế người Việt làm tiền đề giảng dạy cho các thế hệ sau.

- › Thu hút nhân lực thông qua chính sách tiền lương hợp lý. Ngoài ra, cần xây dựng chế độ đãi ngộ hợp lý đối với nguồn nhân lực chất lượng cao ngành CNTT, làm sao đảm bảo không bị chảy máu chất xám, đồng thời tạo động lực cho nhân lực chất lượng cao yên tâm và nỗ lực cống hiến.
- › Nới lỏng rào cản lao động trong chính sách thu hút lao động tay nghề cao từ nước ngoài hiện nay. Đẩy mạnh thu hút nhân lực chất lượng cao từ các nước có nền CNTT phát triển tiên tiến như Ấn Độ, Trung Quốc, Nhật Bản, Malaysia, Singapore.
- › Cần thúc đẩy hợp tác giữa các kỹ sư trong nước với các chuyên gia Việt Nam ở nước ngoài trong các lĩnh vực giảng dạy, thiết kế và kiểm soát chất lượng; khuyến khích chuyển giao công nghệ mới, sản phẩm mới.
- › Điều chỉnh ưu đãi tài chính cho doanh nghiệp FDI trong lĩnh vực điện tử. Hiện nay, ưu đãi dành cho doanh nghiệp FDI điện tử này chủ yếu dựa trên quy mô đầu tư, tổng số việc làm (Luật Đầu tư, 2019). Các điều kiện như vậy có thể được điều chỉnh như các công ty cung cấp đào tạo chuyên sâu cho lao động của họ (ví dụ: 1-2 năm cho một số phần lao động nhất định). Mức độ ưu đãi sẽ phụ thuộc vào số lượng đào tạo lao động của các doanh nghiệp FDI. Khuyến khích doanh nghiệp FDI tham gia đào tạo nghề bằng cách mở các trường đào tạo hoặc gửi chuyên gia đến các cơ sở đào tạo của Việt Nam.

- › Tăng cường vai trò của các hiệp hội nghề nghiệp liên quan đến điện tử trong hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Các hiệp hội này cũng cần được khuyến khích cung cấp các cơ sở đào tạo, hợp tác và thúc đẩy tư nhân hóa trong các cơ sở đào tạo, tập trung xây dựng các phòng thí nghiệm và xưởng thực hành; Khuyến khích các cơ sở đào tạo có thỏa thuận hợp tác với các doanh nghiệp tổ chức hội thảo thực hành; sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phần mềm của doanh nghiệp để phục vụ thực tiễn nhằm nâng cao kỹ năng thực hành và ứng dụng thực tế cho sinh viên; khuyến khích thỏa thuận với doanh nghiệp về việc cử chuyên gia tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực hành, thực tập, đánh giá kết quả học tập của sinh viên và tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp.

70 Các nhóm giải pháp khác

- › Cần quan tâm tới việc dịch chuyển lao động, việc làm theo địa lý, địa bàn, đảm bảo có cơ cấu phân bổ lao động việc làm hợp lý trên toàn quốc. Tạo việc làm ở khu vực nông thôn, miền núi để người dân có thể làm việc tại quê hương với mức thu nhập ổn định, để người lao động hạn chế phải xa quê hương. Triển khai chính sách hỗ trợ nhà ở cho công nhân, người lao động ở khu công nghiệp và các thành phố lớn.
- › Tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức giảng dạy chương trình giáo dục thường xuyên cấp trung học phổ thông; Rà soát, đánh giá sắp xếp tổ chức, đầu tư nâng cao năng lực của hệ thống



đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, nhất là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; xây dựng, đề xuất mô hình liên kết vùng, xây dựng các trung tâm đào tạo vùng, trung tâm đào tạo quốc gia theo vùng kinh tế trọng điểm.

- › Tập trung tháo gỡ những khó khăn vướng mắc trong kết nối giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp; xây dựng chính sách ưu đãi cho học tập,

nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, đánh giá công nhận trình độ kỹ năng cho người lao động. Đẩy mạnh đào tạo, đào tạo lại, đào tạo bổ sung, đào tạo tại doanh nghiệp để thu hút hiệu quả lao động tại chỗ nhằm giải quyết triệt để vấn đề thiếu hụt nhân lực cục bộ, vấn đề đứt gãy lao động phục vụ phục hồi nhanh, phát triển bền vững kinh tế - xã hội.

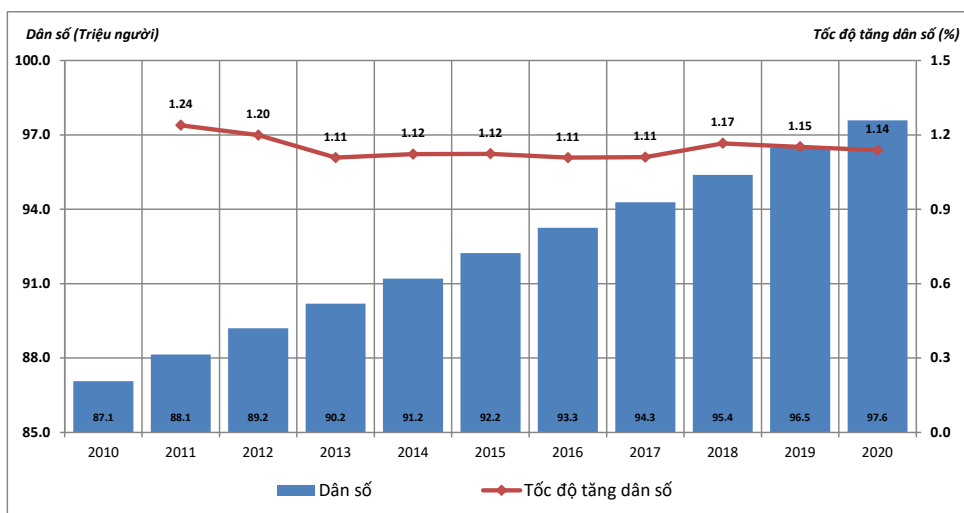
PHỤ LỤC

Phụ lục 1: Cơ cấu dân số theo độ tuổi

Tuổi	2010	2014	2018	2019	2020	2021	2022
0-4	8,3	8,5	8,1	8,2	8,3	8,3	8,2
5-9	7,7	7,6	7,9	7,9	7,8	7,7	7,6
10-14	8,0	7,3	7,3	7,2	7,2	7,3	7,5
15-24	19,8	17,6	14,8	14,3	13,9	13,6	13,4
25-34	17,3	17,6	17,9	17,7	17,4	17,1	16,8
35-44	14,4	14,4	14,6	14,8	15,0	15,2	15,2
45-54	11,8	12,2	12,5	12,4	12,3	12,4	12,5
55-64	6,2	7,8	9,2	9,6	9,8	10,0	10,1
65-74	3,4	3,5	4,2	4,4	4,8	5,0	5,3
75+	3,1	3,5	3,6	3,5	3,5	3,4	3,4

Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

Phụ lục 2: Quy mô và tốc độ tăng dân số, Việt Nam 2010-2020



Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

Phụ lục 3: Cơ cấu tuổi và các chỉ tiêu về tỷ lệ phụ thuộc dân số

	2010	2011	2014	2015	2016	2019	2020
Tỷ trọng DS trẻ em (0-14 tuổi)	24,0	23,7	23,4	23,3	23,1	23,3	23,3
Tỷ trọng trong độ tuổi LĐ	69,5	69,7	69,6	69,5	69,4	68,8	68,4
Tỷ trọng DS già (65+)	6,5	6,6	7,0	7,3	7,6	8,0	8,2
Tỷ lệ phụ thuộc trẻ em (0-14)	34,6	33,9	33,6	33,5	33,3	33,8	34,1
Tỷ lệ phụ thuộc người già (65+)	9,4	9,5	10,0	10,4	10,9	11,6	12,0
Tỷ lệ phụ thuộc chung	43,9	43,4	43,6	44,0	44,1	45,4	46,1

Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

	2023	2025	2027	2029	2030
Tổng số	28,1	30,7	33,6	36,8	38,5
N-L-TS	5,2	5,8	6,5	7,4	7,9
Khai thác mỏ	50,3	52,6	54,9	57,4	58,7
Chế biến chế tạo	27,7	30,6	33,7	37,1	38,9
SX, phân phối điện, khí	83,1	85,0	86,7	88,4	89,1
Cung cấp nước	61,3	64,3	67,3	70,3	71,7
Xây dựng	20,3	22,5	24,7	27,2	28,5
Thương mại	33,2	36,4	39,8	43,5	45,3
Vận tải kho bãi	65,7	68,4	71,1	73,7	75,1
Khách sạn và nhà hàng	24,0	26,7	29,8	33,2	35,0
Thông tin và truyền thông	89,1	90,6	91,9	93,1	93,6
TC-NH-BH	89,5	90,9	92,2	93,4	93,9
Knh doanh bất động sản	56,3	60,3	64,3	68,1	70,0
HĐ chuyên môn KHCN	85,3	87,0	88,7	90,1	90,8
Hành chính	57,4	60,7	63,9	67,1	68,6
QLNN, ANQP	86,8	88,4	89,8	91,1	91,8
Giáo dục, đào tạo	94,2	95,1	95,9	96,5	96,8
Y tế, cứu trợ	93,7	94,5	95,2	95,8	96,1
VH-TT, giải trí	38,4	41,7	45,2	48,7	50,5
Dịch vụ khác	32,6	35,5	38,7	42,0	43,8
Làm thuê hộ gia đình	6,3	7,1	8,0	9,0	9,6
Tổ chức quốc tế	94,1	94,8	95,4	96,0	96,4

Nguồn: Niên giám Thống kê và tính toán của nhóm nghiên cứu

	1999	2021	2022	2025	2028	2029	2030
Khai thác mỏ	53,6	50,5	57,9	60,4	63,1	64,1	65,1
Chế biến chế tạo	12,8	22,9	28,3	32,5	37,2	38,9	40,7
SX, p.phối điện, khí	73,8	90,2	93,6	95,4	96,8	97,3	97,7
Cung cấp nước	68,3	90,4	92,5	94,4	95,8	96,2	96,5
Xây dựng	10,7	22,4	26,8	30,4	34,1	35,3	36,6
Thương mại	12,9	29,5	34,5	39,5	45,1	47,1	49,0
Vận tải kho bãi	51,2	60,9	72,9	75,6	78,4	79,4	80,3
KS và nhà hàng	7,3	20,8	25,2	29,8	35,1	37,1	39,1
T.tin và tr.thông	66,9	90,5	93,7	95,6	97,1	97,5	97,9
TC-NH-BH	77,8	91,0	94,1	96,1	97,8	98,2	98,7
Knh doanh BĐS	35,1	59,0	66,9	74,3	81,5	83,8	86,1
KHCN	63,8	87,3	92,2	94,7	96,9	97,5	98,1
Hành chính	42,9	62,0	67,4	71,9	76,2	77,5	78,8
QLNN, ANQP	86,4	102,9	107,8	110,5	112,8	113,5	114,2
Giáo dục, đào tạo	92,4	98,1	100,2	101,5	102,6	102,9	103,2
Y tế, cứu trợ	89,2	95,8	97,4	98,5	99,5	99,8	100,1
VH-TT, giải trí	35,3	52,6	54,2	60,4	66,7	68,8	70,8
Dịch vụ khác	15,6	28,5	36,0	40,6	45,7	47,4	49,2

Nguồn: Tính toán và kết quả dự báo của nhóm nghiên cứu



LABOUR SHIFTING BY 2030 IN VIETNAM

To Drive Industrialisation And Modernisation

Hanoi 10.2023

CONTENTS

CONTENTS	56
LIST OF FIGURES, TABLES	57
LIST OF ABBREVIATIONS	58
INTRODUCTION	59
I. CURRENT STATE OF LABOUR MOBILITY	62
1. By age group	62
2. By economic sector	63
3. By business types of ownership	66
4. By types of employment	68
5. By location	71
6. By occupation and expertise	73
II. BARRIERS AND CHALLENGES	75
1. Policy mechanism	75
2. Labour quality	77
3. Information and labour market	82
4. Training quality	82
III. FUTURE LANDSCAPE	86
1. Industry 4.0	86
2. Globalisation and integration	87
IV. LABOUR SHIFTING PROJECTIONS BY 2030	89
1. Labour shifting trends by sector	89
2. Labour shifting trends by skill level and qualification	89
3. Labour shifting trends by economic actor	93
V. OBSERVATIONS, WAYS FORWARD, AND SOLUTIONS	95
1. Observations	95
2. Ways forward and solutions	97

LIST OF FIGURES, TABLES

Figure 1: Labour force structure and economic structure, 2010-2020	63
Figure 2: Labour productivity growth by sector, 2011-2020	64
Figure 3: Labour force by age and types of business ownership (%)	66
Figure 4: The proportion of informal workforce by age group	69
Figure 5: Share of the informal workforce in Vietnam, 2013-2021	71
Figure 6: Labour force structure by urban and rural	72
Figure 7: Labour force structure by occupation	74
Figure 8: Labour productivity by country, 2018	77
Figure 9: Influence of sources of growth on the overall productivity growth	78
Figure 10: Wages, wage growth rate and productivity growth	79
Figure 11: Labour force structure by qualification	80
Table 1: Labour force structure of the service sector	65
Table 2: Labour force structure by qualification and business ownership type (%)	67
Table 3: Share of the informal workforce	70
Table 4: Net migration rate (%)	72
Table 5: Over-qualification and under-qualification prevalence	81
Table 6: Unemployment structure by qualification level (2020; %)	85
Table 7: Labour force structure by economic sector, 2023-2030 (%)	90
Table 8: Projected share of trained workers	91
Table 9: Labour force structure by qualification (%)	93
Table 10: Labour force structure by occupation (%)	93
Table 11: Labour force structure by economic actor	94
Table 12: Projected skill supply/demand ratio (%)	94
Annex 1: Population structure by age	104
Annex 2: Population size and growth rate in Vietnam, 2010-2020	104
Annex 3: Age composition and dependency indicators	105
Annex 4: Projected share of trained workers by sector	106
Annex 5: Projected skill supply/demand ratio by economic sector in Vietnam, 1999-2030	107

LIST OF ABBREVIATIONS

APO	Asian Productivity Organisation
CPV	Congress of the Communist Party of Vietnam
FDI	Foreign direct investment
GDP	Gross domestic product
GSO	General Statistics Office
ILO	International Labour Organization
KAS	Konrad-Adenauer-Stiftung
MOLISA	Ministry of Labour-Invalids and Social Affairs
MPI	Ministry of Planning and Investment
NTP	National Target Program
SOEs	State-owned enterprises
TVET	Technical and vocational education and training
VIDS	Vietnam Institute for Development Strategies
VINASA	Vietnam Software and IT Services Association



LABOUR SHIFTING BY 2030 IN VIETNAM

To Drive Industrialisation And Modernisation

1 Vietnam has made great strides in economic growth, with its gross domestic product (GDP), on average, growing by over 6.5 per cent annually between 2010 and 2019. The volumes of foreign direct investment (FDI) and exports have increased rapidly. Yet, the goals of industrialization and modernization for the year 2020 were not achieved. The shift in the economic structure to industry and service sectors is relatively slow. The recent direction (Resolution 29/NQ-TW of the 13th-Communist Party Congress) sets new goals, as such by 2030 "Vietnam will have basically satisfied the criteria of an industrialized country, a developing country with modern industry, high average income, and people's lives improved." To achieve those goals, Vietnam identifies science and technology and innovation as the core factors. The country also sets the goal of building a strong national industry with brand-new production capacity, high autonomy, adaptability and resilience, gradually mastering core and background technologies of foundation industries, priority industries, spearhead industries. At the same time, it is determined that agriculture develop rapidly and sustainably towards ecology-friendly direction, strongly applying advanced science and technology. Service industries are restructured synchronously and effectively on the basis of modern and digital technology with improved quality,

efficiency and competitiveness, forming many new service sectors with high value-added.

2 Among the long-term drivers of growth and economic restructuring including infrastructure, labour, capital, and resources, according to recent observations, is one of the critical bottlenecks, with multiple barriers making it harder for the workforce to shift: (1) a shortage of skilled labour and a mismatch with market demands; (2) a large and stagnant share of informal workers and low-skilled workers; (3) a significant regional difference in the quantity and quality of workers; (4) a significant urban-rural difference as nearly 70 per cent of the labour force remains in rural areas; (5) various skilling problems, such as training outpaced by market demands or under-performing technical and vocational education and training (TVET); (7) an inefficient labour market causing local labour bottlenecks and not properly driving improvements in labour quality; (8) the lack of synergy between labour shifting and economic restructuring in Socio-economic Development Strategies, particularly the development of industry sector, the service sector, and other specific sectors.



3 In the next phase, labour mobility is still considered a significant challenge in Vietnam. As science and technology advance rapidly worldwide, Vietnamese workers are being left further behind regarding skills and knowledge, making labour shifting even more difficult. At the same time, the emergence of many new businesses and the disappearance of certain conventional or labour-intensive ones have led to a higher risk of unemployment. Moreover, growth and globalisation have significantly changed production and consumption structures, created competition, and driven ongoing production resource reallocation between activities. Against this backdrop, labour mobility and potential immobility will likely hinder the country's development.

4 Most studies conducted in Vietnam focus on the impact of a specific type of mobility - geographic mobility, occupational mobility, or skills mobility - on economic growth or the impact of labour mobility in a particular production sector on economic growth. Thus, it is crucial to comprehensively study labour-shifting trends in recent years and forecast them in the future. The study is intended to give policy-makers a big picture of labour mobility in Vietnam's current labour market so that relevant policies can be formulated and issued and help realise socio-economic development targets.

5 This report is co-authored by Vietnam Institute for Development Strategies (VIDS)/Ministry of Planning and Investment (MPI) and Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) in Vietnam. The goal of the report is to analyse and generalize the current state of labour mobility in Vietnam

between 2010 and 2021 and forecasts labour-shifting trends and landscape by 2030. Ultimately, it offers observations, ways forward, and solutions to promoting labour mobility in the future.

6 In this report, labour mobility is manifested itself in various aspects: (1) age-group mobility, (2) cross-sector mobility, (3) skills mobility, (4) employment form mobility (formal and informal), (5) business ownership type mobility (state sector, domestic private sector and FDI sector), (6) geographic mobility (migration, rural-urban mobility), and (7) occupation mobility. Every type of mobility is essential for economic growth, and in many cases, one type of mobility requires or involves the others, e.g., occupational mobility depends on skills mobility or migration.

7 The main approach of this report is qualitative and quantitative analysis, using secondary data from the General Statistics Office for the period from 2010 to present. In addition to published data, the Report also uses data from the annual labor force survey to calculate the detailed occupation mobility and sector mobility. In addition to the descriptive statistical method, the Report uses the Shift Share method to evaluate the contribution of the shift to inner-sector and cross-sector labor productivity. In addition, the report uses quantitative methods (occupation forecasting models) to forecast labor mobility up to 2030 without taking into account the effects of policies in the near future.



8 The report structure comprises five sections

- › **Section I** analyses the current state of labour mobility
- › **Section II** analyses key barriers to labour mobility
- › **Section III** presents the future landscape with importance attached to science and technology and integration
- › **Section IV** forecasts labour-shifting trends in a business-as-usual scenario
- › **Section V** offers solutions to accelerating labour shifts in the next phase

9 The report was prepared under the direction of Dr. Nguyen Quoc Truong, Vice-President of the Vietnam Institute of Development Strategy (VIDS), and research team includes Dr. Tran Toan Thang, Head of VIDS' Department of International Issues, MSc. Phan Thi Minh Hien, Associate Professor. Dr. Nguyen Thi Nguyet, MSc. Le Thi Minh, Dr. Nguyen Doan Trang and other colleagues in the Department of International Issues. Special thanks are sent to the Konrad-Adenauer-Stiftung (KAS) in Vietnam for their active support in conducting this report. The team also wishes to express the gratitude to the comments and recommendations from the experts: Associate Professor. Dr. Le Van Chien, Director of the Institute of Leadership and Public Policy, Ho Chi Minh National Academy of Politics; Dr. Trinh Thu Nga, Deputy Director of the Institute of Labour

Sciences and Social Affairs, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs; Dr. Nguyen Quoc Viet, Deputy Director of the Vietnam Institute for Economic and Policy Research, University of Economics and Business, Hanoi National University and many other opinions of experts in the technical seminar held in Hanoi on 9th November 2023. The team expects to receive further comments from policy makers, governmental officers and researchers.

All comments should be sent to:

Dr. Tran Toan Thang

Head of the International Issues

Email: trantoanthang@mpi.gov.vn

Phone: 0898981172

CURRENT STATE OF LABOUR MOBILITY



Photo: Pew Nguyen, Pexels

1. By age group

10 Vietnam is enjoying the demographic window of opportunity, but it is starting to close as the population ages.

Its young labour force is both an economic development advantage and a job creation challenge. The years from 2010 to 2022 were a period of demographic change with sharp fluctuations in the population structure. The population growth slowed from 1.24 per cent in 2011 to 1.14 per cent in 2022. The dependency ratio increased by 2.2 percentage points (from 43.9 per cent to 46.2 per cent). The share of the working-age population decreased by 1.1 percentage points (from 69.5 per cent to 68.0 per cent). Vietnam is projected to become an aged society by 2036¹.

Recent literatures have clearly shown many consequences of an aging population such as a reduction in the labor force, an increase in the dependency ratio, changes in the labor structure by occupation sector, as well as changes in savings and spending rates. Notably, Vietnam's time to reach an aging population is quite fast compared to other countries. It is estimated that the number of years for the population over the age of 65 to increase from 7% to 14% in Vietnam is about 18 years, while in Japan it is 26 years, Australia is 73 years, France is 115 years.

In the structure of the working-age population, there is a shift towards older ages. The share of the 55-64 population (generally less productive and creative) jumped from 6.2 per cent to 10.1 per cent. Meanwhile, the share of the 15-24 population plunged from 19.8 per cent to 13.4 per cent. The share of the 25-34 population, known for its high occupational mobility, also dwindled from 17.3 per cent to 16.8 per cent. Yet,

1. At present, the under-15 population, above-65 population, and 15-65 population are growing by 0.9 per cent, 3.98 per cent, and about 1.01 per cent annually, respectively.

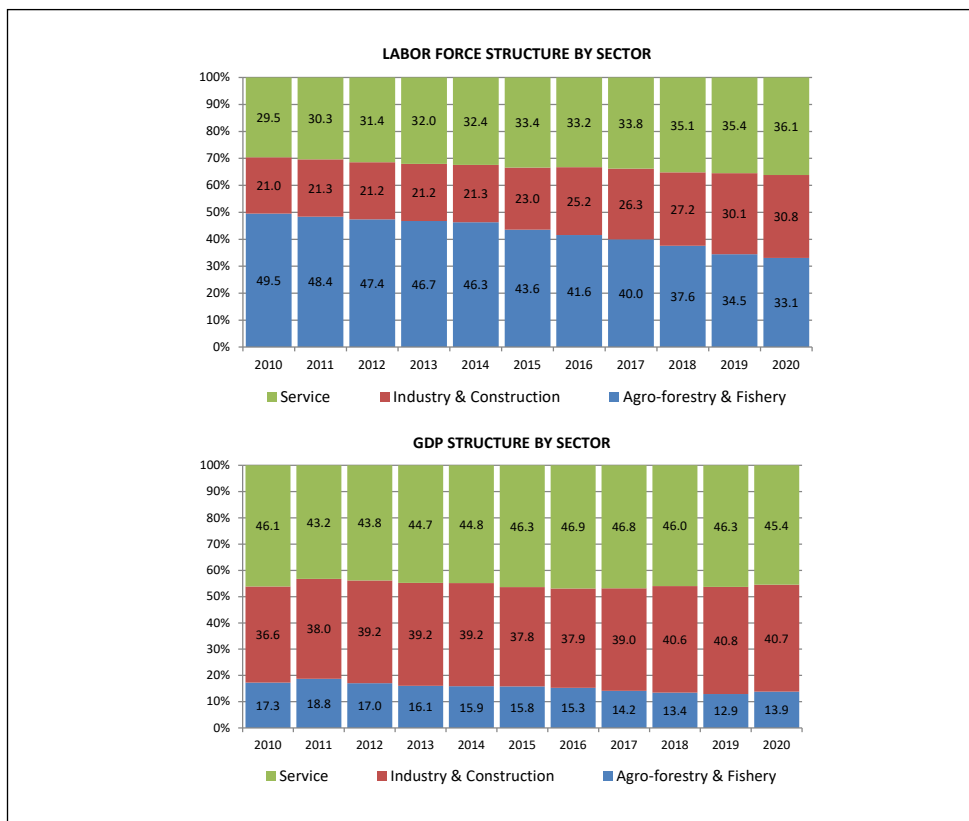
the shares of the remaining age groups were expanding, especially the 55-64 age group, known for their occupational immobility.

2. By economic sector

11 Between 2010 and 2020, the shift in the structure of the labour force towards industry and service sectors was more rapid and evident than that in the economy's structure.

The most significant change was observed in the agro-forestry and fishery sector, as the share of labour employed in the agriculture sector fell by 16.4 percentage points, while its proportion in the national GDP only fell by 3.4 percentage points, reflecting a considerable excess of labour in the agriculture sector. On the other hand, the share of labour employed in the industry and construction sector increased by 9.8 percentage points while its share in the GDP grew by 3.4 percent points. The share of labour employed in the service sector grew by 6.6 percentage points while its GDP contribution stayed almost unchanged. It indicates that many workers have shifted to the service sector in recent years.

Figure 1: Labour force structure and economic structure, 2010-2020



Source: Statistical Yearbook and authors' calculations

12 Although the overall trend observed was a labour shift from low-productivity sectors (agro-forestry and fishery) to higher-productivity sectors (industry and service), it did not go hand in hand with productivity improvement.

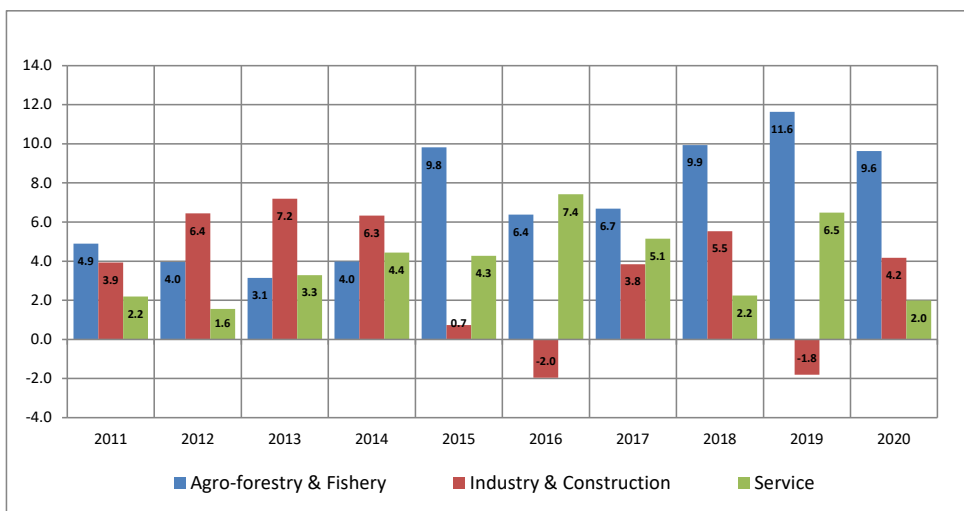
Statistics indicate a slower improvement in the productivity of the whole economy. It had grown rapidly from 3.4 per cent in 2011 to 6.8 per cent in 2016 before dropping to 6.2 per cent in 2017 and 6.6 per cent in 2019. The quick labour shift between sectors did not go hand in hand with higher productivity in each sector.

That excess labour of the agro-forestry and fishery sector was employed in other sectors (along with the application of science and technology and land accumulation in agriculture) helped speed up its productivity gain from 4.9 per cent to 9.6 per cent. Meanwhile, there was an insignificant or even negative growth in the other two sectors. Productivity in the industry and construction sector increased by 0.3 percentage points (from 3.9 per cent to 4.2 per cent) and declined in certain years (2016 and 2019). Productivity growth in the service sector slowed by 0.2 percentage points (from 2.2 per cent to 2 per cent).



Photo: Naeem Mayet, Pexels

Figure 2: Labour productivity growth by sector, 2011-2020



Source: Statistical Yearbook and authors' calculations

13 The share of labour employed in the manufacturing sector has almost doubled over the past decade, indicating a strong expansion of its labour force.

The number of workers employed in the manufacturing sector rose from over 7 million in 2010 to 11.2 million in 2019 or by 5.3 per cent per year on average - five times the overall growth rate. Similarly, the share of labour employed in the manufacturing sector in the whole labour force grew from 14.4 per cent to 20.7 per cent. However, the manufacturing sector's contribution to the country's GDP did not grow as fast - only from 17.1 per cent to 23.4 per cent. It implies that the manufacturing sector is becoming more and more labour-intensive.

14 Despite positive signs, the labour shift in the service sector was not marked.

A large proportion of labour remained

employed in labour-intensive sub-sectors despite a huge demand for growth in "spearhead" service sub-sectors and service productivity improvement in others. In addition, Vietnam has not efficiently downsized its public service workforce. Statistics evidence how the service labour force structure has remained almost unchanged over the past decade, in which the trade sub-sector (primarily wholesaling and retailing) took the biggest share (nearly 40 per cent), and other service sub-sectors accounted for about 10 to 15 per cent. These shares only fluctuate by 1 or 2 percentage points. It is worth noting that key service sub-sectors such as finance and banking, and real estate have seen a drastic increase in workforce size (7.2 per cent and 13 per cent, respectively) - far greater than the average of the service sector (3.2 per cent). Figures also show that despite the goal of downsizing the public service workforce, it has swelled by 0.73 per cent annually in recent years. This goal has, therefore, not been achieved.

Table 1: Labour force structure of the service sector

	2010	2016	2019
Total (million people)	49.1	53.3	54.6
In which (%)			
Trade	38.85	38.15	37.58
Logistic	9.89	9.11	10.17
Acomodation	12.47	13.87	14.14
Information & Communication	1.80	1.83	1.79
Finance, Insurance & Banking	1.77	2.24	2.49
Healthcare & Education	14.57	13.73	13.41
Recreation	1.61	1.51	1.40
Public administration	10.72	11.19	9.47
Others	8.32	8.37	9.59

Source: Statistical Yearbook and authors' calculations

3. By business types of ownership

15 There was a marked labour shift from local entities to FDI entities.

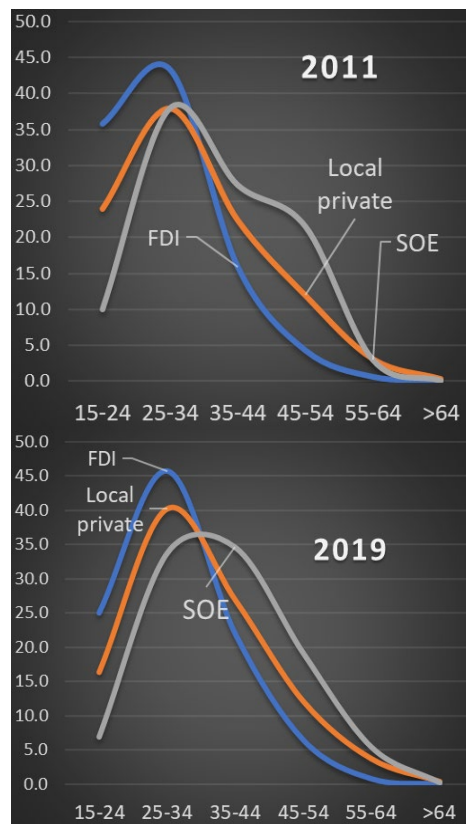
Over the years, the flow of FDI into Vietnam - about 10 billion realised per year in the previous phase and about 20 billion (doubled) in recent years has brought about large and labour-intensive projects and drastically changed the relative labour difference between FDI entities and local entities. The size of the workforce directly employed by FDI entities increased from 1.76 million (2010) to 4.71 million (2019), averaging 11.5 per cent per year. This capital flow has fundamentally changed the labour force structure as the share of FDI entities grew from only 3.6 per cent to 8.8 per cent. FDI entities have witnessed the fastest growth in workforce size, averaging 10.3 per cent per year and even up to 13 per cent in recent years (2016-2019).

16 Despite its large recruitment, FDI entities primarily employed young workers under 35, creating a major skilling gap for workers above 35.

According to statistics, over 70 per cent of workers employed by FDI entities were under 35, and over 25 per cent were 15 to 24 years old (over 35 per cent in 2011). Despite some improvement (79 per cent and 35 per cent in 2011, respectively), they remained much higher among FDI entities than local private and state-owned enterprises (SOEs). It is worth noting that few workers remained with FDI entities after turning 35 (5 to 7 per cent), which indicates a transfer of

middle-aged workers to non-FDI entities. That FDI entities only attract and employ young, productive workers has left a noticeable consequence of job creation and occupational training for workers 35 years old and older. It is also worth noting that FDI entities employed more female workers than male workers (62.7 per cent versus 37.3 per cent), unlike local firms (44.2 per cent versus 55.7 per cent). Female workers above 35 years of age and leaving FDI entities may have more difficulty finding jobs in the formal sector.

Figure 3: Labour force by age and types of business ownership (%)



Source: Labour Force Survey Report of the GSO

17 The focus of FDI firms in employing young, low-skilled workers indicates that although they create many jobs with an eye towards improvement through employment, they are yet to shift their focus to employing a skilled, technical workforce.

FDI firms have not employed so many skilled workers. Although FDI entities have often complained about the shortage of skilled labour, figures show that they mostly employed unskilled workers. They employed much fewer skilled technical workers than local firms. This was true across all qualifications. For instance, workers graduating from vocational intermediate schools and vocational training courses constituted about 16 per cent of the workforce in local firms and only 6.3 per cent in FDI entities. A similar trend was observed among university or junior college graduates. Although it can be attributed to the composition of their sectors, i.e., FDI entities focus more on downstream assembly than upstream

manufacturing and engineering. Notably, this situation has not improved much in the past decade. That FDI firms focused on young, low-skilled workers and the slow improvement indicates that although they create many jobs, these are not decent work.

18 On the other hand, the share of labour employed by the state decreased, but that by public non-business units kept growing, proving that the policy of downsizing the state's payroll has not worked.

The workforce employed by the state included those employed by public administrative services and other political and state-owned organisations (28.02 per cent in 2019), public non-business units (49.86 per cent), and state-owned enterprises (SOEs) (22.09 per cent). The share of the workforce employed by the state dropped from 10.6 per cent to 8.5 per cent. By 2019, the size of the state's workforce reached 4.6 million, 12.4 per

Table 2: Labour force structure by qualification and business ownership type (%)

	FDI entities			Local entities		
	2010	2015	2019	2010	2015	2019
Unskilled	82.5	78.4	80.1	52.5	52.1	51.0
Vocational training	6.3	6.4	2.1	10.0	13.8	6.9
Vocational intermediate schools	2.1	3.2	4.2	10.4	5.7	8.7
Junior colleges	1.1	3.4	5.2	5.6	5.2	8.4
Universities	7.9	8.6	8.4	21.5	23.2	25.0

Source: General Statistics Office (GSO)

cent less than in 2011. While the biggest cuts (over 32 per cent) were observed in SOEs and public administrative services, about 182 thousand employees were added to public non-business units (up about 7.9 per cent). It proves that the policy of downsizing the state's payroll, especially in public non-business units, has not been executed as expected. Many causes (as delineated in Resolution 19/ NQ-TW) include delayed organisational restructuring, fragmented and improper planning, poor and cumbersome internal governance, and low productivity.

19 The local private sector is creating most jobs for the whole economy; however, its share is shrinking (mainly due to the rise of FDI firms).

The workforce employed by the local private sector includes those working for agricultural households, individual business households, private firms, cooperatives and non-state non-business organisations, and self-employed individuals. The size of this workforce expanded from 42.3 million to 46.2 million (averaging 0.8 per cent per year), and its share in the total labour force reduced from 86.2 per cent to 83.5 per cent (mainly due to the rise of FDI entities). Among firms and cooperatives alone, local private ones employed over 8 million people, or about 62.7 per cent, slightly down from 2015 (62.9 per cent). Between 2015 and 2019, with a total of over 3.2 million new jobs created by firms and cooperatives, local private ones contributed nearly 2 million and FDI ones created about 1.5 million; the number of jobs created by SOEs went down by 300 thousand. It shows that the local private sector remains the biggest creator of jobs for the whole economy.

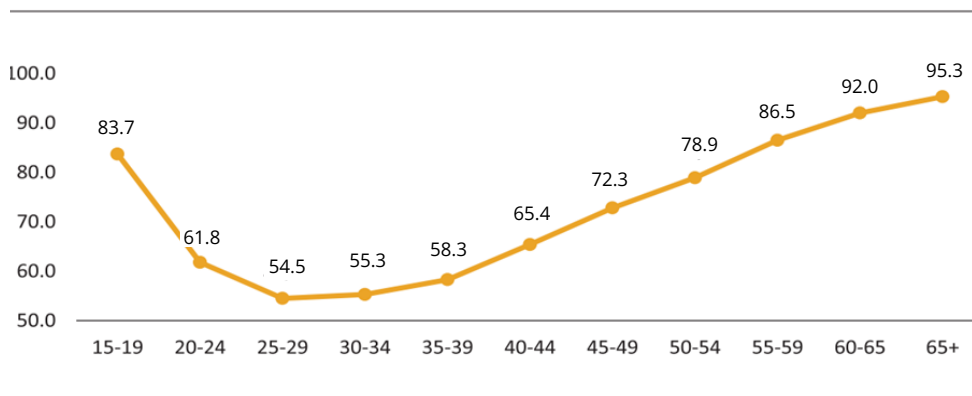
4. By types of employment

20 There was a notable shift from the informal sector to the formal sector, although the former still employed a large proportion of labour.

In 2021, there were 33.6 million informal workers in Vietnam, accounting for 68.5 per cent of the workforce². According to GSO, informal workers in rural areas constituted 72.5 per cent. In 2021, in 42 out of 63 provinces and centrally affiliated cities, informal workers comprised over 70% and even over 80% (in 26 provinces). Notably, 17.8 per cent of formal workers were also employed in the informal sector. Analyses show that the share of workers in the informal sector is directly proportional to the share of workers employed in the agro-forestry and fishery sector and the poverty rate at the provincial level. Provinces with a higher share of the agro-forestry and fishery workforce and a higher poverty rate tend to have a higher share of the informal workforce³. Conversely, provinces with a

2. According to the new approach of categorization, workers employed by unregistered agro-forestry and fishery households are added. This rate is, therefore, significantly higher than in years before 2021 when the old approach was applied – by 12.3 percentage points (68.5 per cent versus 56.2 per cent).
3. For instance, 85.4 per cent of Dien Bien's workforce was employed in the informal sector while 70.4 per cent of its workforce was employed in the agro-forestry and fishery sector and its poverty rate was 34.5 per cent. Of Son La's workforce, 85.7 per cent was employed in the informal sector while 70.1 per cent of its workforce was employed in the agro-forestry and fishery sector and its poverty rate was 28.6 per cent. Of Lai Chau's workforce, 79.1 per cent was employed in the informal sector while 52.2 per cent of its workforce was employed in the agriculture sector and its poverty rate was 27.9 per cent.

Figure 4: The proportion of informal workforce by age group



The 2022 Report on Informal Employment in Vietnam, GSO

vibrant economy, many industrial parks and export processing zones, and a small share of the agro-forestry and fishery workforce tend to have a smaller informal sector (e.g., in Ho Chi Minh City, Dong Nai, and Binh Duong with less than 15 per cent of the workforce employed in the agro-forestry and fishery sector and a poverty rate of under 0.3 per cent, the share of the informal workforce employed in these provinces is as low as 48.0 per cent, 42.5 per cent, and 34.5 per cent, respectively).

21 By age, the informal workforce's share seems to increase, which adds to job insecurity.

There was a large share of the under-24 informal workforce (61.8 per cent). It reduced with age and rebounded in the above-35 age group (Figure 4). It indicates job insecurity as workers 35 years of age and older returned to the informal sector from the formal sector, and it was much more difficult for them to find jobs in the formal sector at such ages.

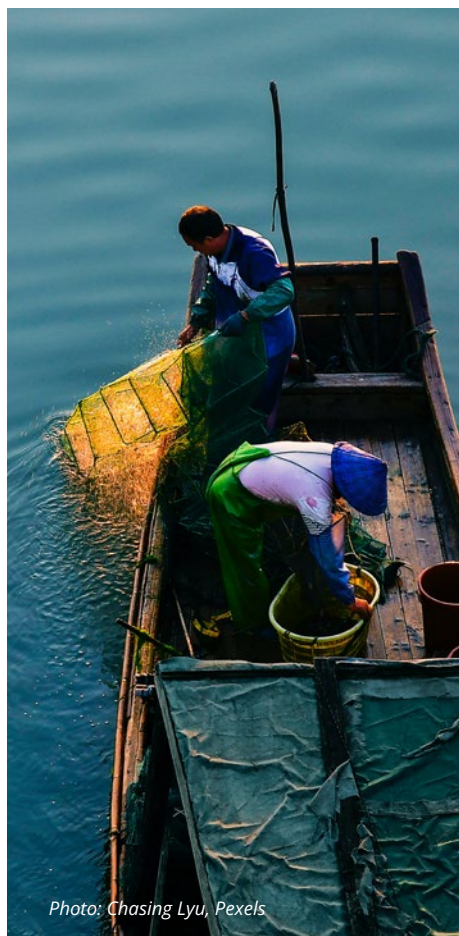


Photo: Chasing Lyu, Pexels

22 The share of trained workers in the informal sector is smaller than in the formal sector. This continues to challenge sustainable labour shifts.

Estimates show that a far larger proportion of non-agriculture freelance workers (a typical group of informal workers) were untrained (87-93 per cent) compared with formally employed workers (52-56 per cent). The proportion of untrained workers has reduced in the past five years but at a modest rate, making it an ongoing major hurdle for the shift from the informal sector to the formal sector. Current analyses also show how rural areas are more vulnerable than urban areas, as nearly three-fourths of Vietnam's informal workforce lives in rural areas. In rural areas, about 78 in 100 economically productive workers were employed in the informal sector, while this figure in urban areas was 52 (Table 3).

23 Nevertheless, the number of informal workers was reducing quickly thanks to the Government's effort to formalise the informal sector by encouraging the registration of individual business households, promoting the development of enterprises to create jobs, and motivating workers to sign long-term labour contracts with businesses and be covered by insurance. Since most informal workers were employed in the agriculture sector, the labour shift out of the agriculture sector helped reduce informal employment (Figure 5). Between 2013 and 2019, the share of the informal workforce dropped by over 12 percentage points from 79.6 per cent to 67.5 per cent out of the above-15 workforce. It was made possible thanks to the surge in the number of workers employed by individual business households (registered) and the labour shift from the agriculture sector to paid enterprise jobs.

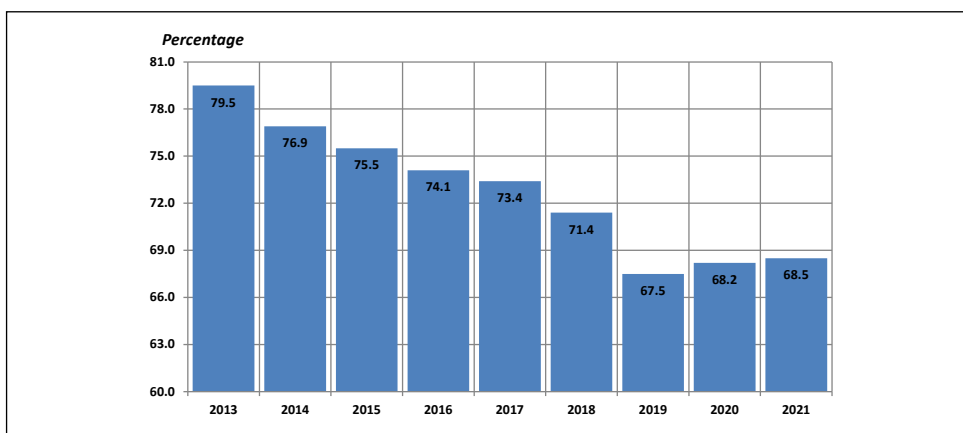
However, the outbreak and complex development of the COVID-19 pandemic

Table 3: Share of the informal workforce

	2015		2019		2021	
	Freelance workers	Firms	Freelance workers	Firms	Freelance workers	Firms
Total	100	100	100	100	100	100
Untrained	92.3	56.7	90.6	53.5	87.6	52.1
Vocational training	4.5	12.7	3.5	6.8	5.8	10.7
Intermediate school	1.3	5.0	2.4	7.9	2.5	6.1
Junior college	0.7	5.3	1.3	8.4	1.3	6.9
Universities % higher	1.2	20.4	2.2	23.3	2.7	24.1

Source: *The 2022 Report on Informal Employment in Vietnam*, GSO

Figure 5: Share of the informal workforce in Vietnam, 2013-2021



The 2022 Report on Informal Employment in Vietnam, GSO

in 2020 and 2021 reversed this downward trend as the share of the informal workforce rebounded. It reflects the vulnerability and unsustainability of the labour shift out of the informal sector before an economic shock. At the same time, this shock caused businesses and production to stagnate and unemployment to rise, forcing formal workers to become informal workers and the share of the informal workforce to bounce back after 2019.

5. By location

24 Slow urbanisation has led to a slow rural-to-urban labour shift.

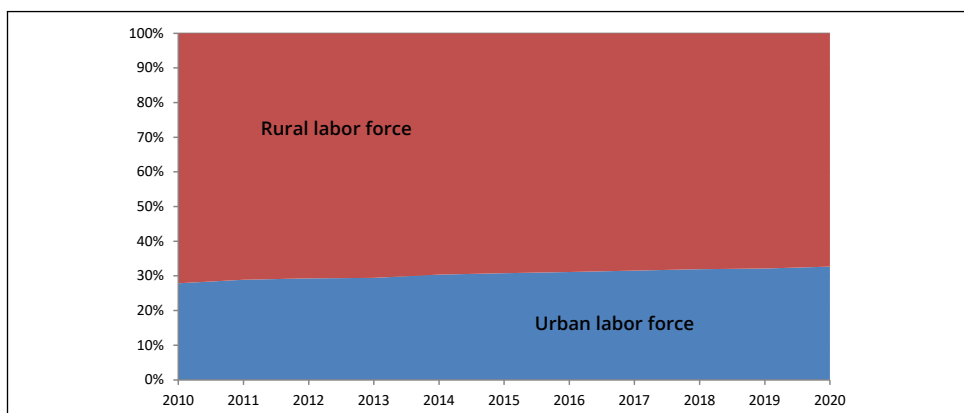
In the 2010-2020 period, the slow rural-to-urban labour shift reflects a rather slow rate of urbanisation, averaging only 0.5 percentage points annually. A larger share of the labour force lived and worked in rural areas - 67.3 per cent, down only 4.8 percentage points from 2010 (72.1 per cent). In 2020, only 32.7 per cent of the labour force lived and worked in cities nationwide.

Meanwhile, since skilled labour tends to gather in cities and economic growth hubs, the concentration of labour in rural areas will likely impede industrialisation and modernisation (Figure 6). This also demonstrates that the urbanization process is quite slow in Vietnam.

25 The migration outlook in Vietnam has brightened compared to the years before 2010.

In the 2010-2020 period, the slow rural-to-urban labour shift reflects a rather slow rate of urbanisation, averaging only 0.5 percentage points annually. A larger share of the labour force lived and worked in rural areas - 67.3 per cent, down only 4.8 percentage points from 2010 (72.1 per cent). In 2020, only 32.7 per cent of the labour force lived and worked in cities nationwide. Meanwhile, since skilled labour tends to gather in cities and economic growth hubs, the concentration of labour in rural areas will likely impede industrialisation and modernisation (Figure 6). This also demonstrates that the urbanization process is quite slow in Vietnam.

Figure 6: Labour force structure by urban and rural



Source: General Statistics Office (GSO)

Table 4: Net migration rate (%)

	In-migration rate			Out-migration rate			Net migration		
	1999	2009	2019	1999	2009	2019	1999	2009	2019
Total	1.9	3	2.2	1.9	3	2.2	0	0	0
Northern Midlands and Mountains	0.9	0.9	0.5	1.8	2.7	2.3	-1	-1.8	-1.8
Red River Delta	1.1	1.6	1.7	2.1	1.8	0.9	-1.1	-0.2	0.8
Central Coast	0.7	0.6	0.5	2.6	4.5	3	-1.9	-3.8	-2.5
Central Highlands	9.3	3.6	1.1	1.7	2.7	2.3	7.6	0.9	-1.2
Southeastern	6.3	12.7	8	1.4	1	0.8	4.9	11.7	7.3
Mekong Delta	0.5	0.4	0.5	1.4	4.6	4.5	-1	-4.2	-4

Source: The National Internal Migration Survey Report of the GSO (2019)

26 Nonetheless, apart from the Central Highlands and Red River Delta⁴, the migration flows have remained unchanged in the last decade, i.e., primarily from the Northern Mountains,

Central Coast, and Mekong Delta to economic growth hubs such as the Red River Delta and Southeastern Region. The Southeastern Region is the only area which has maintained its status as a destination for migrants since before 1999. It is an economic growth hub which boasts large industrial parks and is the most attractive destination for migrants, with 1.3 million people migrating there every year (the largest proportion of which (20 per cent) to Binh Duong). The

4. Having been a destination for migrants before 2009 (from the Northern Mountains and Central Coast), the Central Highlands started experiencing out-migration primarily to the Southeastern Region.

Northern Midlands and Mountains, the Central Coast, and particularly the Mekong Delta remain the top areas of origin⁵. From 2015 to 2019, the Red River Delta achieved positive net migration in five years and would continue to be the country's most densely populated region.

27 Given different types of migration, the share of urban-to-urban migration gradually grew from 26.2 per cent in 1999 to 36.5 per cent in 2019, making up the largest share among the four migration flows and taking the leading position of the rural-to-rural or rural-to-urban flows (rural-to-rural migration gradually contracted from 37.0 per cent in 1999 to 26.4 per cent in 2019). In spite of this, rural-to-urban migration remains a pressing matter in key economic hubs (Ha Noi and Ho Chi Minh City). Cities of this class experience the greatest pressure from migrants as they make up about 20 per cent of their population, 2.7 times higher than the national average. For instance, Ho Chi Minh City experienced a strong influx of migrations, from 1 million in 1999 to 1.64 million in 2009 and 1.62 million in 2019.

28 The quality of migrant workers has improved in the last decade as the share of skilled technical workers increased from 22.9 per cent in 2009 to 37.2 per cent in 2019 and was higher than that among non-migrant workers. Thus, higher-skilled workers are more likely to migrate. In 2019, the share of skilled technical workers among migrant workers was 17.5 percentage points higher than that

among non-migrant workers. A higher quality helped migrant workers assume jobs in more productive sectors. Most migrants (91.4 per cent) were employed in the service, industry and construction sectors. The share of migrants employed in the industry and construction sector almost doubled that of non-migrant workers (44.9 per cent versus 27.7 per cent).

29 Migration has also led to major regional differences in labour and skilled labour. Skilled labour gathers mainly in cities and economic growth hubs. As a result, the labour quality in other areas is poorer, making economic restructuring difficult. The geographical distribution of labour remains unwise. Labour mostly gathers in the Red River Delta, Southeastern, and North Central regions. Economic growth and enabling infrastructure in these areas have drawn migrant flows to economic growth hubs, thus overstretching them and compromising social security. At the same time, there is a labour shortage in other areas, resulting in uneven development across regions.

6. By occupation and expertise

30 The labour force is shifting towards higher-skilled jobs.

Between 2010 and 2020, the occupational structure moved positively, i.e., from simple, less technically demanding jobs to higher-skilled jobs. The share of workers employed to do low-skilled jobs sharply dropped by 3.8 percentage points (from 41.2 per cent to 33.4 per cent, or 17.88 million workers in 2020), in

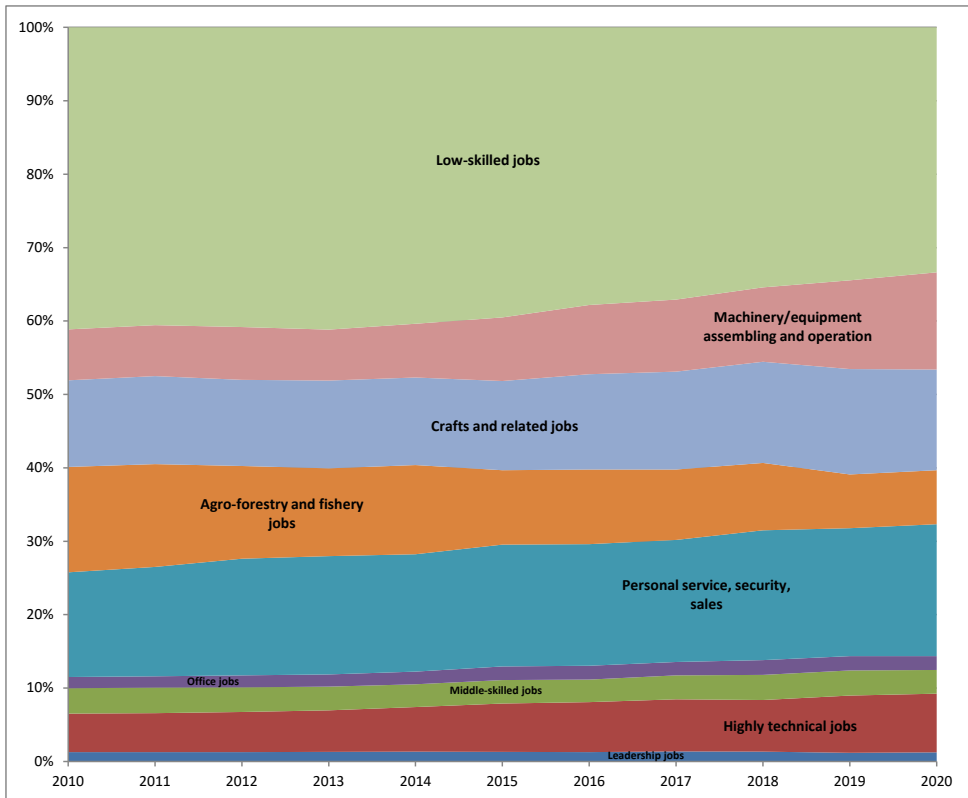
5. For instance, Soc Trang had the highest negative migration rate (-7.5 per cent)

particular the share of workers employed in the agriculture sector dropped by 7 percentage points (from 14.3 per cent in 2010 to 7.3 per cent in 2020).

31 Conversely, the share of workers employed for "highly technical" jobs and skilled jobs, such as craftsmen and machine operators, has increased considerably. There was an increased number of workers who possessed job

skills such as "Salesmen", "Craftsmen", and "Machine operators and assemblers" as such jobs had become more common. They comprised 44.9 per cent of the workforce (reaching 24.1 million workers in 2020)⁶. The share of workers doing "highly technical" jobs increased by 2.8 percentage points (from 5.2 per cent in 2010 to 8.0 per cent in 2020). Nevertheless, this share remains rather small and slow to improve.

Figure 7: Labour force structure by occupation



Source: Statistical Yearbook and authors' calculations

- In the 2010-2020 period, the share of workforce employed in certain occupations expanded, specifically: "Machine operators and assemblers" by 6.3 per centage points (from 6.9 per cent in 2010 to 13.2 per cent in 2020); "Salesmen" by 3.7 per centage points (from 14.3 per cent in 2010 to 18.0 per cent in 2020). In addition, the share of workers doing "middle-skilled" jobs diminished by 0.3 per centage points (from 3.5 per cent in 2010 to 3.2 per cent in 2020) while that doing "low-skilled" jobs shrank by 7.8 per centage points (from 41.2 per cent in 2010 to 33.4 per cent in 2020).



Photo: Nguyen Quang Vinh Pexels

1. Policy mechanism

32 Labour force improvement has been set and highlighted as an objective in various directives, policy and legal documents.

Documents of the Thirteenth Congress of the Communist Party of Vietnam (CPV) confirmed the importance of "focusing on training high-quality human resources and identifying and developing talents; having superior policies in place to attract and promote local and foreign talents and experts." To embrace the Fourth Industrial Revolution, on 27 September 2019, the Politburo issued Resolution 52-NQ/TW with a vision to 2045, describing Vietnam's aspiration to achieve high productivity and fully embrace advanced technologies. According to Resolution 26-NQ/TW released by the Seventh Central Committee of the CPV after its seventh plenary session, it is crucial to create a breakthrough in the quality of human resources, focusing on key industries and sectors of the economy. In addition, following Decision 579/QĐ-TTg dated 19 April 2011 of the Prime Minister to approve the National Human Resources

Development Strategy for 2011-2020 and Decision 1216/QĐ-TTg dated 22 July 2011 of the Prime Minister to approve the National Human Resources Development Plan for 2011-2020, line ministries and local governments have formulated, issued, and implemented their respective human resources development strategies and plans. They have implemented many solutions and policies to attract, recruit, train, and develop high-quality human resources and have seen significant results. In the same period, important legal documents governing labour, such as the Labour Code 2012, TVET Law 2014, and Education Law 2019, were also issued. In general, all policies, directions, strategies and legal frameworks have recognised the role of labour and the need for improving labour quality. They have facilitated and promoted the development of human resources in both quantity and quality.

7. Subsection 2, Section IV. Strategic breakthroughs in the 10-year Socio-economic Development Strategy for 2021-2030

Despite the improved policy frameworks, various gaps impede labour force restructuring.

- › Training policies are not aligned with sector/industry development policies, predictability in policy making is not high, and is outpaced by the economy's growth in breadth, not to mention in-depth, with a focus on knowledge-intensive sectors/industries.
- › There remain many direct and indirect barriers to labour migration which undermine geographic mobility, with the main one being inadequate or inconsistent viewpoints and approaches to managing migration of localities, particularly rural-to-urban migration. On the other hand, migrants' access to social services has not been paid attention.
- › A suitable policy approach is missing to help workers improve their quality. The current policy approach to improving labour quality primarily involves workers receiving direct assistance, while such assistance is rather inaccessible due to poor policy implementation and delivery structures.
- › There is a lack of market instruments, which, when combined with the state, can shape training delivery in TVET institutions. It has led to imbalances in the workforce structure by training qualifications.
- › To elaborate, lower secondary and upper secondary school students have not been properly profiled and

given career advice. TVET has not been delivered truly based on market needs, while employers have not been engaged in human resources development. There is a lack of qualified trainers, with the size and quality of teaching staff varying by locality. The methods and tools employed to test, monitor, accredit and evaluate education and training performance are ineffective. The objective of delivering well-rounded vocational education has not been properly understood and fulfilled.

- › Training services have not been accredited and evaluated consistently and effectively. The criteria used to assess their quality have not been standardised and seem pro forma instead of reflecting the actual performance. Quite a few training institutions have not had any training regulations and standard training outcomes in place. Training quality is evaluated pro forma, while external accreditation is encumbered by red tape.
- › Training institutions are confused and cannot exercise their autonomy properly without clear guidelines. In particular, the authority over technical aspects of training and the authority over human resources and finance management are vested in different entities. It has resulted in inconsistencies in leading and coordinating the education and training system, making quality control human resources difficult.

2. Labour quality

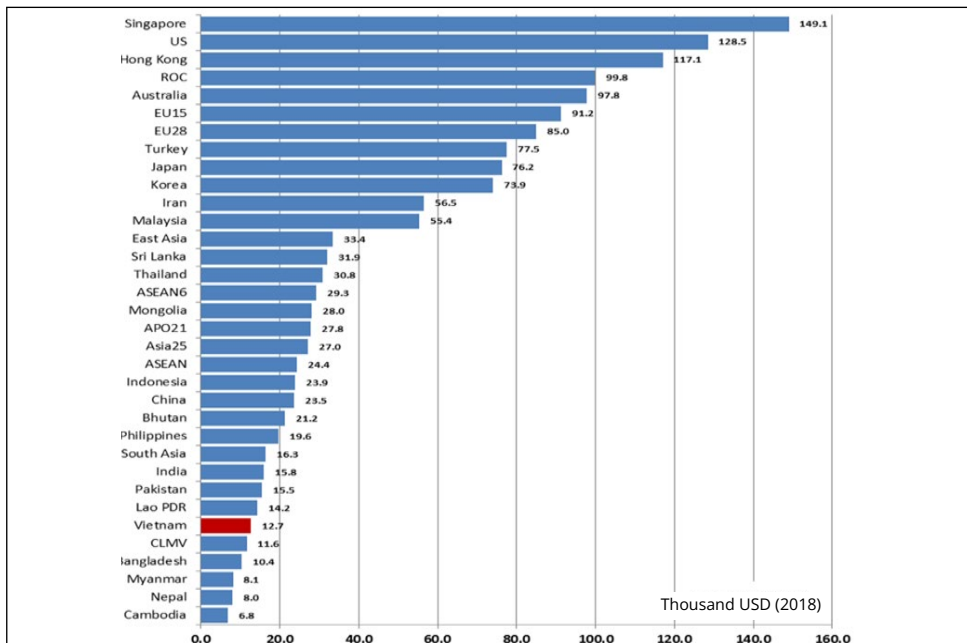
34 Poor labour quality, partly expressed through low labour productivity, has significantly impeded labour mobility.

According to the Asian Productivity Organisation (APO), Vietnamese workers are nearly 11.7 times, 6 times, and 5.8 times less productive than Singaporean, Japanese, and South Korean counterparts in 2019. Compared with other middle-income ASEAN countries, Vietnam still lags far behind as its productivity is one-fifths that of Malaysia and two-fifths that of Thailand. Vietnam's productivity is lower than that of Laos and higher than that of Myanmar, Cambodia, and Bangladesh.



Photo: Pew Nguyen, Pexels

Figure 8: Labour productivity by country, 2018

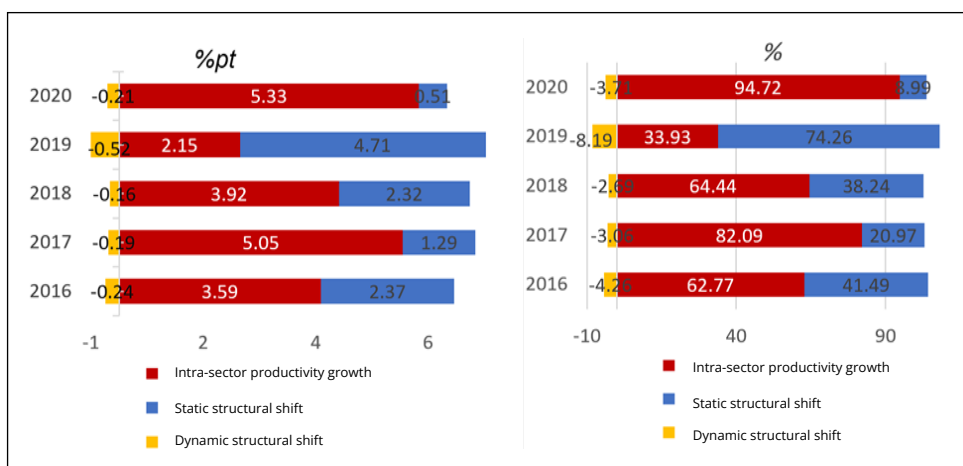


Source: APO Productivity Databook 2020

35 Although labour productivity has improved substantially over the years (5.8 per cent per year in the 2016-2019 period), labour productivity improvement remains outpaced by economic growth, which indicates a reliance on resource expansion rather than productivity improvement. On the other hand, when the overall labour productivity growth is broken down by source of growth, intra-sector productivity growth and inter-sector productivity growth due to static

or dynamic structural shifts, a significant change over times is observed. The role of intra-sector productivity growth, in particular, has become smaller, whilst inter-sector productivity growth has played a greater role. It is both negative and positive. What's positive is the labour shift from low-productivity sectors to high-productivity sectors. What's negative is that the actual productivity in each sector has not improved much (Figure 9).

Figure 9: Influence of sources of growth on the overall productivity growth



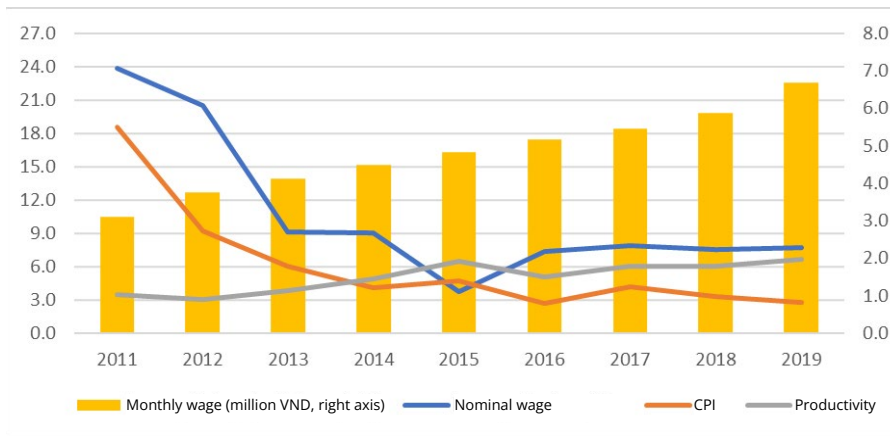
Source: Calculations based on GSO's datasets

- Shift-Share Analysis (SSA) was employed to assess the impact of labour force restructuring/shift and sectors' labour productivity improvement in the COVID-19 context on the overall labour productivity growth and economic growth in the long run. SSA measures the impact by breaking down labour productivity growth into three sources of growth: (1) intra-sector productivity growth; (2) static structural shifts, and (3) dynamic structural shifts, using the following formula:

$$\Delta y_t = \sum_i \Delta(y_{it}) \frac{L_{it-1}}{L_{t-1}} + \sum_i y_{it-1} \Delta \left(\frac{L_{it}}{L_t} \right) + \sum_i \Delta(y_{it}) \Delta \left(\frac{L_{it}}{L_t} \right)$$

In which: Δy_t : Overall productivity growth; y_{it} : Productivity of sector i ; $\frac{L_{it}}{L_t}$: Share of workforce employed in sector i . The first expression reflects the impact of intra-sector productivity growth and the possibility of productivity improvement without any shift in labour force. The second expression measures potential productivity growth as a result of a shift in labour force towards higher-productivity sectors. The third expression reflects the impact of dynamic reallocations and measures the impact on the overall productivity based on both intra-sector productivity growth and inter-sector productivity growth. In this report, SSA was employed to measure the impact of dynamic reallocations in 21 primary economic sectors on the overall productivity growth based on the monitoring data from 2016 to 2020. The 2016-2019 period was used as a reference point to analyze the impact of COVID-19 on labour mobility, sectoral productivity, and changing distribution of the overall productivity growth in 2020.

Figure 10: Wages, wage growth rate and productivity growth



Source: Calculations based on GSO's datasets

36 Wages have increased faster than productivity, which may potentially disrupt long-term balances.

Whilst productivity gains have been rather small, wages have increased rapidly. It is partly because the average wage was low society-wide, and raising the wage to meet the minimum living standard was necessary. Another reason is that the market was fragmented, and wages were raised in certain market segments, causing a spillover effect on others. If this situation continues, it will gradually disrupt the balance across many facets of the economy, especially by quickly undermining the cheap labour advantage.

37 Bottlenecks which hinder the shift of labour include the shortage of skilled and high-skilled labour in the industry and service sectors, the lack of competitive advantages against other labour markets in the region, and the struggle to develop "spearhead" industries.

In 2020, there were only over 12.77 million trained employed workers, constituting 23.8 per cent of all employed workers. This share increased slowly between 2010 and 2020, changing by only 9.3 percentage points, and increased by 1 per cent per annum. Meanwhile, "unskilled" workers make up the biggest share, though shrinking. For instance, in 2020, they accounted for 76.2 per cent of all workers, down 9.3 percentage points from 2010 (85.4 per cent).

38 Not only is the share of skilled workers small, but the skilled workforce is not properly structured in certain aspects. As the skilled workforce is structured into high-skilled, middle-skilled, vocationally trained, and unskilled workers, normally middle-skilled workers (including graduates from vocational intermediate schools and junior colleges) should make up 30-40 per cent of all employed workers. Currently, they only make up about 8.1 per cent, whereas university graduates make up a large share. The share of "Vocationally trained" workers has increased slightly - 0.8 percentage

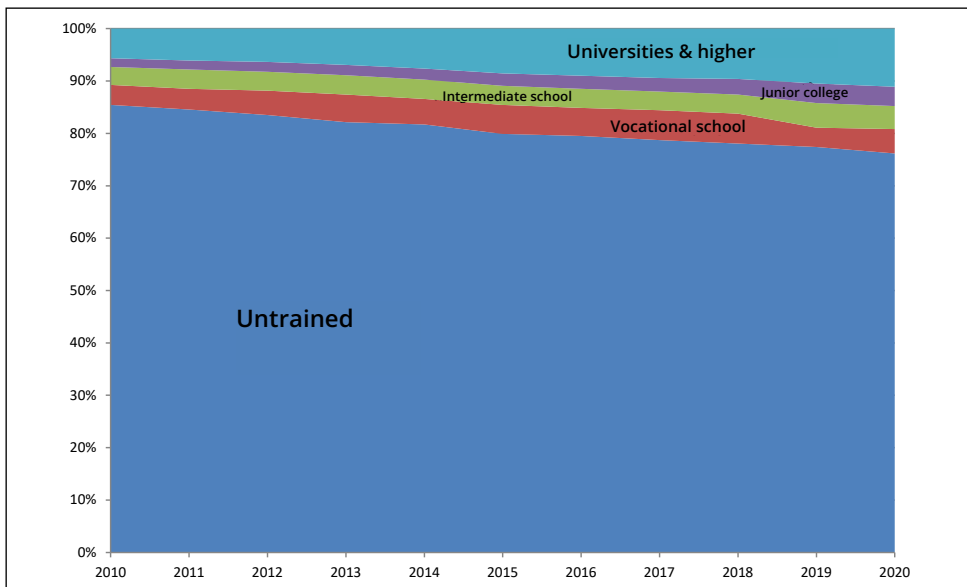
points (from 3.8 per cent in 2010 to 4.7 per cent in 2020). Though modest, the share of workers graduating from "Universities and higher" has gained the most - 5.4 percentage points (from 5.7 per cent in 2010 to 11.1 per cent in 2020)⁹.

39 The shortage of skilled workers is graver in certain sectors and is

becoming a bottleneck. According to the PCI 2021 report, when firms plan to find replacements or expand their operations, low-skilled workers (62 per cent) are the easiest to recruit, followed by accountants, technical officers, and supervisors. The hardest to recruit is executive officers.



Figure 11: Labour force structure by qualification



Source: Statistical Yearbook and authors' calculations

9. In addition, the share of workers graduating from "Vocational Intermediary Schools" increased by 1 percentage point (from 3.4 per cent in 2010 to 4.4 per cent in 2020). The share of workers graduating from "Junior colleges" increased by 2 percentage points (from 1.7 per cent in 2010 to 3.7 per cent in 2020).

40 The link between supply and demand is loose in the labour market as expressed through the mismatch between training and employers' needs.

The phenomenon of "both surplus and shortage of skilled labor" persists. Calculations based on GSO's datasets highlight the following three critical points about the supply-demand link:

- › The proportion of underqualified workers was large (over 30 per cent on average at all training levels) and trended upward from 31 per cent in 2010 to 38 per cent in 2019. It was especially high among jobs which require vocationally trained workers, indicating that many workers (over 80 per cent) were not trained for the jobs which require vocational training.
- › A huge proportion of workers were overqualified, i.e., assuming jobs which require a lower level of training than what they had achieved. It is noteworthy that the share of overqualified workers also rose from 17 per cent in 2010 to 32 per cent in 2019. It was especially high among jobs which require junior college and vocational intermediate school graduates (from 29 per cent to 49 per cent). These workers graduated from universities but were doing jobs that solely required junior college and vocational intermediate school graduates. Similarly, there was a large proportion of workers holding postgraduate degrees but doing jobs which require undergraduate degrees only, and it trended upward (from 13 per cent to 30.6 per cent). It implies a massive waste of resources in the current TVET landscape of Vietnam.

Table 5: Over-qualification and under-qualification prevalence

	Under-qualification				Over-qualification			
	Overall	Vocational training	Vocational intermediate schools and junior colleges	Universities	Overall	Vocational training	Vocational intermediate schools and junior colleges	Universities
2010	31.9	87.3	29.7	17.3	17.0	6.3	29.3	13.1
2012	32.2	84.2	26.5	14.9	18.7	5.4	32.5	16.3
2015	33.0	80.2	27.3	12.8	24.8	6.2	41.6	24.7
2016	34.3	80.4	24.5	12.4	25.2	5.0	42.2	25.3
2018	36.0	79.0	25.5	13.7	26.8	4.9	43.8	27.9
2019	38.2	80.1	17.4	15.0	32.2	3.9	47.8	29.5
2020	38.1	78.2	18.6	13.9	32.1	5.8	49.5	30.6

Source: Calculations based on GSO's datasets

- › If the degree of supply-demand mismatch is expressed as the sum of over-qualification and under-qualification, that of Vietnam's labour market ranges from 48 per cent to 70 per cent, which is huge compared to some countries¹⁰ and is increasing. It also echoes recent observations that more than half of junior college and university graduates do not work in the field of study¹¹. It should be noted that the over-qualification and under-qualification estimated only take into account the level of training, not taking into account the jobs with unmatched training occupation even though they have the same level of training.

3. Information and labour market

41 Labour market information and employment services have improved but remain poor and fail to match labour market movements in the new era.

According to the Ministry of Labour-Invalids and Social Affairs (MOLISA), generally speaking, a labour market information system setup and operation in Vietnam have generated certain results in recent years. Regarding labour statistics, a data collection system has been

10. The data of EU countries in 2013 is about 36%, of which 21% is under-skilled and 15% is overskilled (Source: <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/TER/article/view/138765>); Thailand's data is 8.51% for overskilled and 41.19% for under-skilled (Source: https://www.econ.cmu.ac.th/econmag/journals/issue19-1_4.pdf)

established from central to local levels and legal frameworks have been formulated, meeting the data need of policy makers, workers, and employers to some extent. Regarding labour market information, diverse channels have emerged, such as job marketplace websites, job fairs, and job search websites. Nonetheless, a general observation is that these portals and websites are of poor quality; their information is neither updated nor comprehensive. Although they can be utilised for data collection and state management purposes, they may not work for employers and workers. Vietnam has not put in place a synchronous labour market information platform which covers both the supply and the demand of the labour market, especially to assess and project future labour demand (Circular 01/2022/TT-BLDTBXH on the labour market information portal was issued in 2022. However, there has not been much information released on this portal so far).

4. Training quality

42 TVET underperforms and manifests various gaps.

A general observation is that the delivery of TVET is pro forma, of low quality, and ineffective. It, therefore, generates low-quality human resources, which can only support the economy's growth in breadth, relying on natural resources and cheap labour. This is a tough bottleneck which

11. <https://vtv.vn/xa-hoi/sinh-vien-ra-truong-kho-lam-dung-nghe-doanh-nghiep-lai-thieu-lao-dong-tram-trong-20221011235219249.htm>

prevents the economy from transforming and growing in depth. The quality of TVET in Vietnam is not highly regarded for many reasons:

- › **TVET providers are not good at anticipating and acting ahead of future demands. Consequently, there is a shortage of workers for emerging industries, such as electronics, chips, energy technology, material technology, or biotechnology.** For instance, according to the Vietnam Software and IT Services Association (VINASA), Vietnam will need an additional 150 thousand to 200 thousand IT workers during 2022-2025; 86.6 per cent of firms will have to recruit unqualified candidates. In addition, although there are about 400 thousand IT engineers in Vietnam and 50 thousand graduates from this major each year, only 30 per cent meet the job requirements. In Vietnam, IT workers only account for 1.1 per cent of the total workforce, less than in some countries which are strong at IT (less than in technology-driven countries such as India (1.78 per cent), South Korea (2.5 per cent), and the US (4 per cent)). Recently, the Government has released a project of developing human resources for the semi-conductor industry by 2030, in which about 30,000 to 50,000 workers and specialists will be trained for the semi-conductor industry (Resolution 124 NQ/CP issued in 2023). Yet, it is evident that the Government had previously failed to foresee the explosive demand for this industry and achieving the above goal requires huge breakthroughs in investment policy.
- › **The labour force is not properly structured by level and area of training,** leading to an imbalance in the number of learners at junior college, intermediate school and elementary levels. It will present an obstacle to training for high-quality jobs and meeting future demands of the country. According to annual enrollment reports, over 2 million people are enrolled in TVET programs each year on average across different levels of training. Only over 25 per cent are enrolled in junior colleges and vocational intermediate schools, while the rest are enrolled in elementary training programs and other continuing education programs. Finding recruits for heavy, hazardous and aptitude-driven occupations is particularly difficult. Realising high-quality TVET (focusing on key jobs, building high-quality vocational schools, piloting international or regional TVET programs by adopting those from other countries, etc.) has been slow. The structure and quality of the workforce created by the TVET system have not met the demand for a transition to Industry 4.0.
- › **The training quality is underwhelming.** Certain specialties and skills provided by training service providers to learners are irrelevant to or fail to meet market demands. Graduates fail to meet market requirements for such essential skills as social skills, life skills, creative thinking, digital literacy, emotional intelligence, and self-directed learning. The size of high-quality TVET remains small and fails to meet the demand of

spearhead sectors and the demand for better labour quality in the context of intensive integration and intense competition. The TVET system is slow to adapt and keep up with science and technology changes, especially in the Industry 4.0 era. In certain areas, TVET programs are theory-heavy and offer less practice. The job skills of trained workers remain mostly unrecognised in regional and international labour markets.

- › **The poor facilities of vocational schools make it hard for graduates to adapt right away to the operations of future employers.** Although the Government has paid attention to improving vocational school facilities, according to recent observations (ADB, 2020), few schools possess modern facilities and equipment; the rest are outdated or insufficient. It is partly due to overlaps in TVET and budgetary constraints.
- › **Instructional methods are outdated:** It is a pressing challenge for Vietnam's TVET system to transform its instructional methods. Most vocational schools still practice conventional instructional methods that are trainer-centered (and more suited to academic learning). They should become more learner-centred, individualised, and hands-on (critical to TVET).

- › **TVET and employers are not linked.** Although the government has tried to encourage firms to participate in TVET¹², many remain indifferent. It is said that under 10 per cent of firms work with TVET institutions. Meanwhile, many firms do not trust the quality of TVET and tend to train their workers (up to 40 per cent of firms do so). For example, several FDI firms are recruiting low-skilled workers and providing them with short training courses that they deliver.

12. Firms may establish TVET institutions and participate in TVET programs at elementary, intermediary school and junior levels; participate in training curriculum development, training delivery, and practice guidance. Moreover, firms participating in TVET are entitled to tax incentives including corporate income tax, value added tax, and import/export tariffs.



Photo: Nguyen Quan Vinh, Pexels

43 Jobs are of low quality.

Informal and low-skilled jobs remain the most abundant and are poor regarding the required skill level, income, and working conditions. In the formal sector, especially the manufacturing industry, most jobs are assembling-related, labour-intensive, and low-skilled, so there are few opportunities for upskilling. Their value-added and income generated are generally small.

44 The unemployment rate is high among technically trained workers, especially high-quality ones.

In 2020, out of 1.2 million unemployed people, 12.9 per cent held university or higher degrees, 6.4 per cent held junior college degrees, 4.2 per cent graduated from vocational intermediate schools, and 6.2 per cent graduated from vocational training programs. The unemployment rate among technically trained workforce increased from 18.6 per cent in 2010 to 29.8 per cent in 2020. By 2020, only about 20 per cent of Vietnam's workforce had had decent work. Thus, most of the workforce (80 per cent) is struggling to find decent work, built upon four pillars, including job creation, worker rights, social protection, and social dialogue (Bui Thi Thanh Hoa, 2023).

Table 6: Unemployment structure by qualification level (2020; %)

Qualification	Overall	Urban	Rural	Male	Female
National	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Unskilled	70.2	62.2	79.2	69.4	70.9
Vocational training	6.2	6.9	5.5	8.7	4.3
Vocational intermediate schools	4.2	4.8	3.7	3.2	5.1
Junior colleges	6.4	7.2	5.5	5.3	7.2
Universities and higher	12.9	18.9	6.2	13.4	12.5

Source: *Labour and Employment Survey 2020 and authors' calculations*

13. In 2007, ILO introduced the concept of decent work and its four pillars: (i) work that allows one to fully exercise his or her human rights and matches his or her personal skill level; (ii) work that offers acceptable and just working conditions and prospects for personal development; (iii) work that promotes social protection and security in the workplace, healthcare and risk management; (iv) work that promotes social dialogue through freedom of association, freedom of speech, participation in open dialogues with the Government and employers, participation in the making of policies and strategies which affect them.



FUTURE LANDSCAPE

Photo: Pixabay, Pexels

1. Industry 4.0

45 The fourth industrial revolution will turn a labour-intensive economy into a knowledge-intensive economy by rapidly changing how we produce and live.

Factors which countries like Vietnam have been considering a competitive advantage, including a largely young and low-skilled workforce, will lose their effect. Industry 4.0 has presented the workforce with a new demand for enhancing its skill level, affected the supply and demand of labour, and driven workforce restructuring in Vietnam. What is required of workers will look fairly different in the next phase and is likely to include IT skills, foreign languages, agility, creative thinking, systematic thinking, problem-solving, and teamwork.

46 The advancement of technologies, especially digital technologies, will create new occupations and cause some to disappear, implying a higher risk of

unemployment and job shortage. While the number of jobs in specific sectors will be adversely affected, such as energy, manufacturing, textiles and garment, trade, service, recreation, electronics, transportation, or agriculture, more job opportunities will be created in others, such as tourism, healthcare, education, or construction¹⁴.

14. In textiles and garment, with Industry 4.0 robotics, many factories previously located in Vietnam have been relocated back to the US as they have started to use robots in place of human workers. According ILO, about 86 per cent of Vietnamese workers in the textiles and garment industry and the leather and footwear industry will be impacted. In trade, service, and recreation, robots have replaced human workers in jobs where humans used to be considered irreplaceable, such as receptionists for hotels, agencies or restaurants or call center operators. In transportation, self-driving vehicles will be developed. In healthcare: robots are adopted to help select a treatment thanks to their big data and computing power. In education, virtual reality technology will transform the way we teach and learn.

47 Emerging technologies will cross-cut multiple interfaces, such as physics and biology or mechanics, electronics and biology, and shape new occupations, especially those pertinent to human-machine interaction¹⁵. Jobs in these fields, particularly IT, artificial intelligence, the Internet of Things, and robotics, will likely be well-paying. The payroll for this workforce may expand by 50 per cent to 100 per cent annually in the coming time. It is forecast that in the next 5 to 10 years, there will be a great shortage of IT workers and senior specialists as the local workforce can only meet 60-70 per cent of the market demand. In certain sectors, such as banking and finance, auditing, and hospitality, there is still a shortage of senior specialists, so businesses must recruit expatriates.

Meanwhile, simple and repetitive tasks will be completed by machine. The application of digital technologies and robotisation will result in massive layoffs. Low-skilled workers will be gradually replaced by machines, which can perform repetitive tasks and transactions based on standard operating procedures (SOPs) instead of personal qualifications such as financial transactions¹⁶.

2. Globalisation and integration

48 Globalisation and recent active participation in free trade agreements (FTAs) will drive the development and efficient use of human resources in Vietnam.

In recent years, Vietnam has closed the negotiation and signed several FTAs, especially new-generation FTAs, which address employment and industrial relations and international treaties governing their principles and basic worker rights. FTAs set high standards for institutions, regulator performance and legal frameworks governing such principles as trade, investment, intellectual property, etc. Vietnam has, therefore, been pressured to reform its institutions and business/investment environment and found new opportunities for socio-economic development. In addition to FTAs, some countries are currently using labor as a barrier in the trade liberalization process. For example, Germany has introduced a law on supply chain due diligence, which requires German businesses and tier 1 suppliers to ensure human rights and environmental standards. This could greatly affect trade expansion and employment in developing countries like Vietnam.

15. Emerging, unprecedented occupations may include digital forensics, carbon emissions management, smart hardware engineering, machine vision system operation and maintenance, integrated circuit engineering, nutritionists, calories management, and AI-based geriatric care. There are other new occupations which are recognized and make certain societal contribution.

16. According to ILO (2019), in the next decade, Vietnam will face a replacement of human workers as the application of digital technologies transform the production model, business culture, and organisational structure. Seventy per cent of jobs at high risk of being replaced (over 70 per cent chance of being replaced), 18 per cent at medium risk (30-70 per cent chance), and 12 per cent at low risk (under 30 per cent chance).

49 Globalisation and its driving factors have contributed to expanding employment, improving workforce quality,

developing the labour market, and raising workers' income in various sectors/industries. Higher productivity has been observed in various sectors/industries, especially in underdeveloped and developing countries. However, globalisation has also posed challenges in such areas as labour, employment, and workforce quality and development worldwide. Countries that integrate hastily before building their inner strength will end up with polarised societies and destabilising effects on jobs, culture, politics, and society. Policy changes in certain countries and the rise in protectionism in some of the world's most powerful countries have undermined global trade and investment flows. The opportunities above and the challenges will strongly impact households as economic actors who play diverse economic roles.

50 With integration comes an influx of FDI, which has created substantial changes in production and consumption.

It has also led to workforce restructuring by sector/industry, occupation, and demand for skilling and reskilling workers. The FDI flow to Vietnam is shaping the workforce structure by occupation. Job opportunities are unevenly distributed as FDI tends to flow to industries in which Vietnam has labour or market advantages or industries in which Vietnam does not have competitive advantages in capital or technology. The shortage of labour experienced by FDI firms persists. The main root cause is that Vietnam's large workforce remains underqualified for skilled jobs.



Photo: Min An, Pexels

IV

LABOUR SHIFTING PROJECTIONS BY 2030



Photo: Nguyen Quang Vinh, Pexels

1. Labour shifting trends by sector

51 By 2030, the labour force is projected to shift towards non-agriculture sectors, but slowly without any breakthrough.

Most of the labour force will remain employed in sectors whose added value progresses slowly (agro-forestry and fishery). The share of the labour force employed in spearhead sectors and sectors with potentially high added value (such as finance, banking, and insurance; technical expertise, science, and technology; information and communication; hospitality; education and training; and healthcare) is likely to stagnate or even go down (Table 7). To elaborate, workers employed in agro-forestry, fishery, and mining and quarrying sectors will make up the largest share (27.5 per cent) by 2030 despite being 10 percentage points less. The share of workers employed in spearhead and industry sectors will not increase

much, by 2.66 percentage points (to 21.28 per cent by 2030). The share of workers employed in the hospitality sector will go up by 3.1 percentage points (to 10.31 per cent by 2030). Generally speaking, the share of workers employed in other sectors which can play a spearhead role and can generate much value added is likely to improve slightly but remain modest (technical expertise, science, and technology and information and communication under 1% in 2030; finance, banking, and insurance under 2%).

2. Labour shifting trends by skill level and qualification

52 The share of technically trained workers will increase by skill level but remain small and improperly structured.

According to projections, the sector

Table 7: Labour force structure by economic sector, 2023-2030 (%)

	2023	2025	2027	2029	2030
Total	100	100	100	100	100
Agro-forestry and fishery	35.56	33.16	30.84	28.59	27.5
Manufacturing	18.52	19.37	20.18	20.93	21.28
Electricity, water and gas	0.58	0.6	0.61	0.63	0.63
Construction and real estate	7.82	7.8	7.67	7.44	7.28
Trade	13.45	13.74	14.01	14.25	14.36
Logistics	3.43	3.5	3.58	3.66	3.7
Hospitality	7.13	7.98	8.88	9.82	10.31
Information and communication	0.71	0.74	0.76	0.79	0.8
Finance, banking and insurance	1.04	1.2	1.4	1.63	1.77
Administrative and Public administration	3.43	3.37	3.32	3.27	3.25
Education and training	3.66	3.63	3.58	3.52	3.48
Healthcare and social protection	1.15	1.2	1.25	1.3	1.32
Culture and sports	0.99	1.16	1.36	1.6	1.73
Other services	2.52	2.55	2.56	2.57	2.58

Source: Authors' projections

will take the largest share of the labour force and is likely to restructure but has the lowest share of technically trained workers, who are less adaptable and occupationally mobile. The low share of technically trained workers in spearhead sectors is likely to present an obstacle to labour force restructuring by sector and fast and sustainable growth. It is projected that by 2030, the share of technically trained workers in Vietnam will expand non-stop between 2023 and 2030 from 28.1 per cent in 2023 to 38.5 per cent in 2030. The agro-forestry and fishery sector

will take the largest share of the labour force, but the proportion of trained workers will likely remain the lowest (7.9 per cent). The share of technically trained workers in certain spearhead sectors may remain low, e.g., hospitality (35 per cent) and manufacturing (38.9 per cent). Out of the sectors directly affected by Industry 4.0, only "education and training" and "healthcare and social work" sectors will have a high proportion of trained workers. The share of trained workers in others tends to remain generally low (Table 8).

Table 8: Projected share of trained workers

	2023	2025	2027	2029	2030
Total	28.1	30.7	33.6	36.8	38.5
Agro-forestry and fishery	5.2	5.8	6.5	7.4	7.9
Mining and quarrying	50.3	52.6	54.9	57.4	58.7
Manufacturing	27.7	30.6	33.7	37.1	38.9
Electricity and gas supply	83.1	85.0	86.7	88.4	89.1
Water supply	61.3	64.3	67.3	70.3	71.7
Construction	20.3	22.5	24.7	27.2	28.5
Trade	33.2	36.4	39.8	43.5	45.3
Logistics	65.7	68.4	71.1	73.7	75.1
Hospitality	24.0	26.7	29.8	33.2	35.0
Information and communication	89.1	90.6	91.9	93.1	93.6
Finance, banking and insurance	89.5	90.9	92.2	93.4	93.9
Real estate	56.3	60.3	64.3	68.1	70.0
Professional, scientific and technical activities	85.3	87.0	88.7	90.1	90.8
Administrative	57.4	60.7	63.9	67.1	68.6
Public administration, security and defence	86.8	88.4	89.8	91.1	91.8
Education and training	94.2	95.1	95.9	96.5	96.8
Healthcare and social work	93.7	94.5	95.2	95.8	96.1
Culture, sports and recreation	38.4	41.7	45.2	48.7	50.5
Other services	32.6	35.5	38.7	42.0	43.8

Source: Authors' projections

17. In reality, certain sectors always maintain a high composition of trained workers including: education and training (from 95.1 per cent in 2025 to 96.8 per cent in 2030); healthcare and social work (from 94.5 per cent in 2025 to 96.1 per cent in 2030); finance, banking and insurance (from 90.9 per cent in 2025 to 93.9 per cent in 2030); information and communication (from 90.6 per cent in 2025 to 93.6 per cent in 2030); Technical expertise, science and technology (from 87.0 per cent in 2025 to 90.8 per cent in 2030); and public administration, security and defence, compulsory social security and mass organisation activities (from 88.4 per cent in 2025 to 91.8 per cent in 2030). As Industry 4.0 progresses, the skills of workers in certain sectors such as textiles and garment; trade, service, and recreation; transportation; healthcare; education; and agriculture will be directly impacted.

53 Generally, there will be a mismatch between labour supply and demand - a shortage in spearhead sectors and an excess in administration and state management sectors. It may be hard to address this problem in the next ten years.

Although in the 2021-2030 period, the labour supply will gradually improve by skill level¹⁸, among primary sectors, "public administration" will experience the largest excess in the skill supply. The skill supply/demand ratio will reach 114.2 per cent by 2030. In certain spearhead sectors, the skill supply will be smaller than the demand (the skill supply/demand ratio is under 50%).

54 For local producers to next-level their methods of production from the level of the second and third industrial revolutions to the fourth industrial revolution by 2015, at minimum, the workforce in such sectors as textiles and garment; trade, service, and recreation; transportation; healthcare; education; and agriculture must be properly skilled. By 2025, workers in primary sectors will account for 74.6 per cent out of 57.4 million Vietnamese workers (equivalent to 42.8 million workers). It is also forecast that up to 73.4 per cent of the total labour force (42.8 million) will be technically untrained (equivalent to 31 million workers). These workers should be trained or reskilled to meet the skill demand of the Industry 4.0 era and shift to other occupations or sectors.

18. Of which, the real estate sector will experience the largest growth (27.1 per centage points), followed by trade and logistics.

55 The labour force will shift towards higher technical skill levels but will remain unable to meet the skill demand: a marked growth in the share of graduates from universities and higher; a slight growth in the share of graduates from vocational training courses and junior colleges; an insignificant growth in the share of graduates from vocational intermediate schools; and a drastic reduction in the share of unskilled workers, which will remain the largest regardless. By the end of the forecast period (2030), vocationally trained workers will account for 9.7 per cent, graduates from vocational intermediate schools 4.2 per cent, graduates from junior colleges 5.1 per cent, and university or higher graduates 19.4 per cent. In the labour force, the proportion of university and more advanced degree holders surged between 1999 and 2030 from 2.2 per cent (1999) to 19.4 per cent (2030), while that of vocational intermediate diploma holders remained virtually unchanged.

56 By occupation, the biggest labour shift will occur in occupations and fields more likely to be affected by Industry 4.0, such as sales, equipment operation and assembling, skilled agricultural jobs, and low-skilled jobs. By 2025, workers for these four jobs will account for 71.1 per cent (equivalent to 40.8 million workers). According to ILO, about 20-40 per cent of this workforce (roughly 11-16 million workers in the 2021-2025 period) will likely lose jobs or change occupations. It will present a challenge to TVET, reskilling, career change, and career orientation services, which should create job opportunities and meet the future

demand of key and spearhead sectors.

57 The labour force quality is expected to change inconsiderably, which is a significant challenge.

In the workforce, the share of middle- and high-skilled occupations may improve rather sluggishly, more than 2 percentage points. They should be promoted in the next phase as the economy modernises itself.

3. Labour shifting trends by economic actor

58 The labour force will continue to shift to more vibrant actors, i.e., to FDI firms, but at a slower pace than in the 2010-2020 period. The order of the actors by share of the labour force will remain unchanged: local non-state actors take up the majority, followed by FDI and state actors, whose share is increasingly smaller. The share of the labour force employed by state economic actors will keep dwindling from 7.5 per

Table 9: Labour force structure by qualification (%)

Year	Unskilled	Vocational training	Vocational intermediate schools	Junior colleges	Universities and higher
2021	74.3	6.7	4.0	3.2	11.8
2025	69.3	7.9	4.1	3.9	14.8
2030	61.5	9.7	4.2	5.1	19.4

Source: Authors' projections

Table 10: Labour force structure by occupation (%)

	2023	2025	2030
1. Leadership/management	1.3	1.3	1.3
2. High-skilled technical	8.1	8.7	10.2
3. Middle-skilled technical	2.6	2.5	2.1
4. Office	1.8	1.9	1.9
5. Sales	19.9	20.7	22.3
6. Skilled agricultural	10.0	9.5	8.3
7. Crafts making	12.7	12.7	12.5
8. Equipment operation and assembling	12.8	14.0	17.5
9. Low-skilled	30.8	28.8	23.9

Source: Authors' projections

cent in 2021 to about 6.6 per cent due to administrative and SOE reforms. FDI firms will still make up a large share by 2030, about 12.8 per cent and directly employ 7.7 million workers (compared with 4.71 million in 2019). It is also worth noting that FDI firms will indirectly create many jobs among non-FDI actors in their supply chains. Local non-state actors will also make up a large share, although decreasing by about 3 per cent, as the expansion of this economic segment will remain outpaced by that of the labour force.

59 **A grave shortage is projected in the supply of vocationally trained workers while there will be an excess supply of overly qualified workers,** particularly university and

more advanced degree holders, vocational intermediate, and junior college diploma holders. The lack of "doers" will prevent spearhead sectors from growing and hinder economic restructuring. In the forecast period of 2021-2030, the skill supply/demand ratio is expected to rise by 16.9 percentage points. The skill supply/demand ratio at the vocational training level improves only slightly - about 18 per cent, indicating that 82 per cent of this workforce will be missing. Meanwhile, there will be an oversupply of vocational intermediate and junior college diploma holders, meeting 476.1 per cent of the demand, and of university and more advanced degree holders, meeting 193.7 per cent of the demand by 2030.

Table 11: Labour force structure by economic actor

Year	Quantity (Million people)	Share (%)		
		State actors	Non-state actors	FDI entities
1999	36.402	9.8	89.7	0.5
2021	54.090	7.5	83.2	9.2
2025	58.149	7.1	82.0	10.8
2030	60.481	6.6	80.5	12.8

Source: Authors' projections

Table 12: Projected skill supply/demand ratio (%)

	Total	Vocational training	Vocational intermediate and junior college	University and more advanced
2021	43.2	10.5	264.9	144.9
2025	53.0	16.8	341.3	174.2
2030	60.1	18.8	476.1	193.7

Source: Authors' calculations and projections



Photo: Nguyen Quang Vinh, Pexels

60 Based on the analysis of the current state of labour mobility, future bottlenecks and landscape, and labour force forecasts in a business-as-usual scenario, it is important to take note of the following observations, ways forward, and solutions to promote economic restructuring and labour productivity and quality improvement for the whole economy in the next phase.

1. Observations

61 Labour shifting depends on many factors, including anticipatory labour policies.

Labour force restructuring does not work in silos but results from economic activities and impacts economic activities by either hindering or propelling them. Fundamentally, labour shifts by sector, occupation, geographic area, or qualification are shaped by the economy's demand. The boom in

investment activities or the development of industry and service sectors will drive labour force restructuring, attracting workers out of the agriculture sector and prompting training and reskilling. Nonetheless, an outdated labour force structure will contribute to hindering economic activities. Investments in improving the labour force structure, especially its quality, will have a massive impact on economic restructuring in the future. Therefore, training and labour quality-raising policies should stay one step ahead.

62 The supply of skilled and qualified labour should keep up and even shaping the labour demand.

The goal is to avoid slowing growth and widening the wage gap. Therefore, it is important to produce a robust supply of skilled labour to create intra-sectoral growth while reducing the need to raise the pay to attract skilled workers when strong growth is experienced.

63 It is necessary to recognise the role of the market coupled with the steering role of the state.

In principle, training and labour force improvement should follow market signals and be determined by the market. Regardless, market shortcomings require the steering role of the state to employers, workers, training services, and manpower supply services. In Vietnam's landscape, with a large proportion of micro and small businesses, the state still plays a huge role in shaping labour, employment, and labour shifting policies. The role of the state can be seen in the following aspects:

- › Providing employers and workers with labour market information, including current and future demand.
- › Lowering labour market barriers, particularly by matchmaking supply and demand, to create a healthier and more productive market
- › Investing in, delivering, or supporting training for occupations or sectors of the future or when the market is disoriented
- › Maintaining equitable access to job opportunities and fair industrial relations
- › Addressing information asymmetries and short-term market reactions.



Photo: Nguyễn Quang Vinh, Pexels



2. Ways forward and solutions

64 Looking into and developing a designated program or project on vocational training focusing on the skilled technical workforce.

The National Target Program (NTP) on Labour and Vocational Training has now been integrated into three other NTPs¹⁹ to eliminate overlaps and reduce the number of focal points. However, the labour and vocational training component of these NTPs primarily focuses on poor, disadvantaged or ethnic minority populations. They do not specifically help address the shortage of skilled labour in Vietnam. Moreover, there are still overlaps across the three NTPs in this regard²⁰. In addition to summarizing and merging training and vocational programs into a larger overall program to correct overlapping, a training program for skilled labour should focus on:

- › Investing in and upgrading certain universities which offer technology and senior management training programs and attract students with good academic performance
- › Creating a mechanism for firms, especially FDI firms, to participate in the delivery of training courses at

TVET institutions and universities. At present, firms deliver on-site training to their employees, but the training certificates they issue are not recognised due to missing policy mechanisms. Once a policy mechanism is put in place, firms with new technologies and techniques can train the local labour force

- › Improving and creating more open-door policies for skilled expatriate workers. As Vietnam lacks skilled labour, it is crucial to introduce more open-door policies for expatriate workers. It is necessary to look into and remove technical barriers to this group of workers while offering them incentives so that they can exchange their skills with others.



Photo: Nguyen Quang Vinh, Pexels

19. Including the New Rural NTP, the NTP on Sustainable Poverty Reduction, and the NTP on Socio-economic Development for Ethnic Minority and Mountainous Areas.

20. <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/39640/seo/Day-nhanh-thuc-hien-giao-duc-nghe-nghiep-trong-Chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia/Default.aspx>.



65 Improving TVET regulatory and policy frameworks.

TVET regulatory and policy frameworks should be improved in the following areas:

The State

- › Institutionalising the responsibility of employers for developing the human resources of the country²¹. Innovating and improving education and training programs by gradually standardising them so that their qualifications are recognised regionally and globally. Improving the capacity of education and training institutions to be on par with other countries in the region.
 - › Standardising the quality of teaching staff to be on par with that of the region and offering adequate remuneration to attract talents to the education and training sector. Developing a teachers' and students' performance evaluation system based on clear and measurable criteria which truly capture the quality of teaching and learning.
 - › Bettering the implementation of the policy of giving education and training institutions autonomy so that they can
-
21. Supporting human resource training for firms is a critical area in the vocational training strategy which South Korea invests in. In South Korea, the fund for human resource training comes from workers' insurance. To receive this financial assistance, South Korean firms must register and purchase insurance for workers. This financial assistance covers the training cost, meal cost, and travel cost. All firms in South Korea are required to pay a training tax as part of workers' pay structure and will receive financial assistance when they organize training for their employees.
- › take more initiative in improving their service quality and meet the market demand. The state and state regulators should truly give them full autonomy (i.e., governance, finance, human resources, and academic autonomy) and apply this policy consistently in every aspect of state management.
 - › Developing incentives for firms to contribute to the cause of education and training while raising investment in teaching staff, training programs, and facilities for higher education and TVET institutions to improve the training quality.
 - › Looking into developing transferable programs which allow learners to transfer from a vocational intermediate school or a vocational training program to a university or vice versa. It will create more job opportunities for graduates.
 - › Improving education and training quality appraisal and making appraisal services more transparent, impartial, and independent; standardising quality appraisal rules and procedures to be on par with regional ones, streamlining paperwork, and making sure that appraisers are qualified by regional standards. Institutionalising the training supply-demand link (by, for example, requiring a training program to be developed based on a market need and/or to have a partner employer undertake to employ its graduates; otherwise, the training program will not be approved).
 - › Generating big data about the labour market, thus producing forecasts about its supply and demand and



new jobs, and providing public employment services, particularly reskilling services.

- › Developing cities with universities and junior colleges closely linked with R&D and innovation centers; developing higher education embedded with investments in R&D and innovation. Prioritising investment in TVET institutions in major cities and key economic hubs and turning them into high-quality TVET institutions.
- › Proactively expanding and fostering more effective and comprehensive partnerships with other countries and international organisations in vocational training; expediting negotiations to sign and implement agreements and cooperation programs with international partners and FDI firms operating in Vietnam in support of training institutions.
- › Improving the capacity of communications

22. An example is Japan's KOSEN colleges. They admit lower secondary school graduates aged 15 and train them in five years. KOSEN college graduates will be awarded an Associate Degree. At KOSEN colleges, instructors raise a problem to the learners in class to help them develop essential skills, such as reading habit/skill, scientific thinking, debating, or teamwork, and become aware of real-world problems from an early age. In the KOSEN model, over 80 per cent of the instructors are highly skilled and qualified. In addition, KOSEN colleges are equipped with modern facilities and learning apparatus so that learners can quickly adapt to their future workplaces after graduating. During their senior year, students spend most of their time conducting experiments and practising under instructors' and experts' supervision and showcasing their own creativity.

staff working for governmental organisations and TVET institutions. Effectively disseminating information about the TVET reform to change the mindset of society and young people about vocational training and employment; enhancing career advice/orientation efforts in lower secondary schools and localities.

Training institutions

- › Transforming their training models²² and looking into, refining, piloting, and upscaling international training models which are relevant to the local context. Effectively profiling lower secondary school graduates and enhancing career orientation efforts from the lower secondary level by working with TVET institutions and employers.
- › Expanding training models in which training courses are commissioned by firms and engaging firms more in human resource training (in the forms of sponsoring training courses, jointly developing training programs, delivering training courses in workplaces, and establishing their own training facility)²³.

23. VNU-F is development fund under the Vietnam National University, Ho Chi Minh City and has become a channel for firms, organisations, and individuals to convey their sense of responsibility for education by sponsoring higher education services provided by Vietnam National University, Ho Chi Minh City. VNU-F is a not-for-profit fund mandated to develop higher education and is financed by the community. VNU-F has established close and supportive partnerships with over 100 firms in the country, which not only sponsor training courses but also provide internship and job opportunities for fresh graduates.



- › Developing a digital ecosystem in education and training institutions and the model of smart and digital education. Deploying technological platforms which support education and training; developing a digital literacy framework for instructors and learners; fostering learners' self-directed learning and self-directed research. Developing and utilising open-source learning resources, which provide life-long learning opportunities. Facilitating the development and utilisation of big data, digital learning repositories, and artificial intelligence in education and training.
- › Having in place adequate digital infrastructures, bandwidth, and data sharing capabilities to operate learning management systems; enhancing cooperating with firms, organisations, and individuals in researching and deploying applications and attracting investments in developing IT systems and digital transformation.

66 Solutions to unlock the performance of the labour market: Developing a robust labour force, especially a skilled labour force, which is large enough, well structured by sector/occupation and qualification/skill level, and of good quality for economic sectors and regions, especially spearhead sectors and key economic regions, thereby properly backing industrialisation, modernisation, and integration.

- › Developing harmonious, stable, and progressive industrial relations;

achieving fair pay and income depending on work performance, productivity, and economic returns.

- › The state should continue to facilitate the attraction of local and foreign direct investments; linking urbanisation and agricultural land accumulation with economic and labour force restructuring, especially in the agriculture sector and rural areas, i.e., gradually reducing the GDP contribution of the agriculture sector and its share in the labour force.
- › Reforming pay and wage policies by making them market-based and implementing a pay policy in which wages are paid based on productivity, without any discrimination between types of firms, and based on the negotiation and agreement between employers and employees.

67 To link labour supply with demand, strengthening the quality and professionalism of employment service providers.

- › Enhancing the capability of short-term and long-term labour demand forecasting, thus anticipating the trajectories and having in place concrete plans to develop the workforce of each sector phase by phase. Studying firms' labour demand to shape the trajectories of education and training institutions.
- › Upgrading labour market information platforms. Developing labour market information platforms and modern job marketplaces to connect employers with workers



and establish a link between the local and global labour markets. Diversifying job search platforms and facilitating the development of platforms which directly connect workers with employers. It makes it more likely for the supply-demand link to be established and makes it easier to survey employers' demand, thus properly shaping training trajectories.

- › Prioritising investments and other resources to support education and training institutions to develop a supply of high-quality labour in high-added value sectors where high-quality workers are missing, such as digital technologies, electronics, and telecommunication technology, and in the modern and high added value service subsectors, such as tourism, postal and telecommunications, and finance and banking.

68 Ensuring social security for workers and improving the quality of jobs.

- › Consistently and gradually improving social security society-wide. Eliminating the differences between regions and beneficiaries: (1) Governments at all administrative levels should proactively make appropriate adjustments to the social protection benefits so that a uniform social protection scheme will gradually be established at the national level; (2) Improving the benefit level to ensure workers' interests, living standard, and working conditions.

- › Prioritising the development of social protection in rural areas and non-state segments, meeting the needs of the majority and narrowing the urban-rural and state-non-state gap in the benefit level which guarantees the minimum living standard.
- › Developing a multi-tiered and multi-pillar old-age benefit scheme to preempt population aging and considering adjusting the retirement age and the insurance contribution period. It is important to refine social protection policy frameworks, enabling the country to reduce premature retirement and raise the retirement age in certain sectors, occupations, or fields.
- › Achieving a synchronous reform by addressing healthcare grievances. The past and current approach to reforming health insurance is pushing hospitals into the market and delegating the responsibility for mobilising insurance funds to individual insurance participants. The state plays a critical role in regulating the price and quality of services and drugs and ensuring that healthcare services are provided to the people. Conducting institutional reforms over healthcare with a focus on reforming the network of public service providers and importance attached to price management and service quality improvement. Developing good incentives and remunerations for doctors and strengthening supervision and sanctions against unethical behaviors.



- › Continuing the efforts of sustainable hunger eradication and poverty reduction. Firms should have in place vocational training and job security policies for the poor. Having in place measures to monitor if the resources intended for hunger eradication and poverty reduction are used for the right purposes.
- › Developing and refining legal frameworks on social protection in a synchronous manner and making it a point to put them into practice. It is important to ensure consistency across social protection schemes, avoid overlaps and conflicts, and make sure that everyone is entitled to social protection. Creating a mechanism to enforce the implementation of social protection schemes and policies in reality.

69 Other solutions to addressing the shortage of skilled technical workforce in certain sectors, particularly IT.

- › Regarding the IT sector, it is important to open more IT training institutions but not theory-heavy ones. They must be high-quality and on par with others in the region and the world by partnering with counterparts overseas or hiring qualified instructors, thus creating a world-standard pool of Vietnamese instructors as a stepping stone to train future generations.
- › A proper remuneration policy should be put in place to attract talents. In addition, it is necessary to remunerate the high-quality IT workforce properly to retain them in the sector and enable them to focus on and devote themselves to their work.
- › Lowering the current policy barriers to attract skilled workers overseas. Focusing on attracting high-quality workers from countries with a developed IT sector such as India, China, Japan, Malaysia, and Singapore.
- › It is necessary to enhance cooperation between local engineers and Vietnamese experts overseas in the process of delivering, designing, and quality-controlling training programs; and encourage the transfer of new technologies and products.
- › Adjusting financial incentives for FDI firms in the electronics sector. At present, incentives are offered to FDI firms in the electronics sector primarily based on the size of their investment and the total number of jobs created (Investment Law 2019). These conditions can be adjusted to include firms which provide intensive training to their employees (e.g., 1-2 years for a certain number of employees trained). The level of incentives will depend on the number of workers trained by FDI firms. Encouraging FDI firms to provide occupational training by opening their own schools or sending their experts to local schools.
- › Enhancing the role of electronics industry associations in promoting partnerships between training institutions and firms. These



associations should be encouraged to open up their own training facilities, cooperate and promote the privatisation of training institutions, and focus on developing labs and workshops for practicals.

- › Encourage training institutions to establish cooperation agreements with firms to organise hands-on workshops; use the facilities, equipment, and software of firms to provide practical exercise to learners; seek experts from firms who can deliver lessons, hands-on guidance, and evaluation of learners as well as job opportunities for graduates.

70 Miscellaneous solutions

- › Paying attention to labour and employment shifts by geographic area is essential, ensuring the labour force is properly distributed across the country. Creating jobs in rural and mountainous areas so that the locals can work there with a stable source of income instead of leaving their hometowns. Implementing housing support policies for workers in industrial zones and major cities.
- › Enabling TVET institutions to provide continuing upper secondary education.
- › Reviewing and reorganising the network and investing in capacity building for the TVET network, especially to produce high-quality human resources; developing and putting forward inter-regional, regional, and national training centers based on key economic regions.
- › Addressing the bottlenecks and challenges which prevent TVET institutions from working with firms; developing incentives for workers' learning and upskilling and recognising workers' skill level. Advancing training, reskilling, additional skilling, and on-the-job training to attract local manpower and address the local shortage of workers once and for all and the disruption in the labour force so that a quick recovery and sustainable socio-economic development can be achieved.

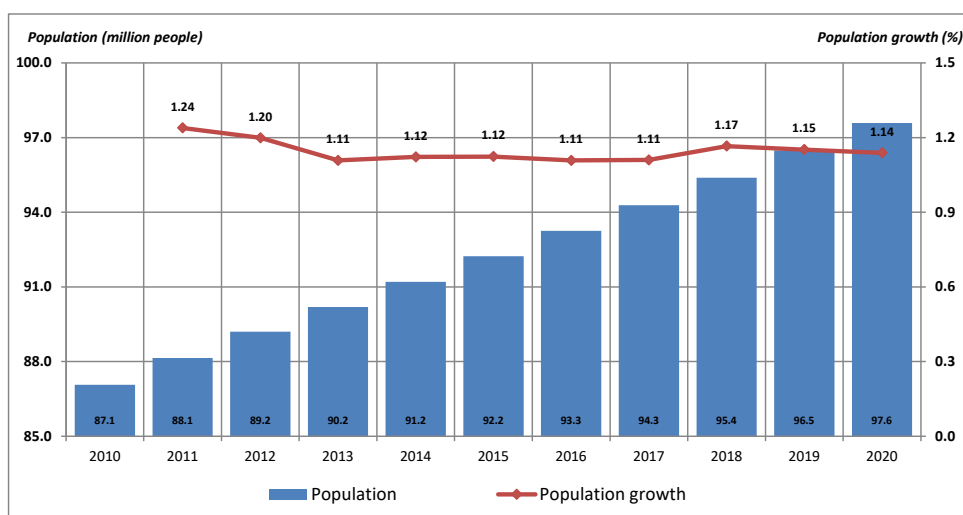
ANNEX

Annex 1: Population structure by age

Age	2010	2014	2018	2019	2020	2021	2022
0-4	8.3	8.5	8.1	8.2	8.3	8.3	8.2
5-9	7.7	7.6	7.9	7.9	7.8	7.7	7.6
10-14	8.0	7.3	7.3	7.2	7.2	7.3	7.5
15-24	19.8	17.6	14.8	14.3	13.9	13.6	13.4
25-34	17.3	17.6	17.9	17.7	17.4	17.1	16.8
35-44	14.4	14.4	14.6	14.8	15.0	15.2	15.2
45-54	11.8	12.2	12.5	12.4	12.3	12.4	12.5
55-64	6.2	7.8	9.2	9.6	9.8	10.0	10.1
65-74	3.4	3.5	4.2	4.4	4.8	5.0	5.3
75+	3.1	3.5	3.6	3.5	3.5	3.4	3.4

Source: GSO

Annex 2: Population size and growth rate in Vietnam, 2010-2020



Source: Statistical Yearbook and authors' calculations

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Child population (0-14 years)	24.0	23.7	23.5	23.3	23.4	23.3	23.1	23.1	23.3	23.3	23.3
Working aged population (15-64 years)	69.5	69.7	69.8	69.8	69.6	69.5	69.4	69.2	68.9	68.8	68.4
Old-age population (64+)	6.5	6.6	6.7	6.9	7.0	7.3	7.6	7.6	7.8	8.0	8.2
Child dependency rate (0-14)	34.6	33.9	33.6	33.4	33.6	33.5	33.3	33.4	33.8	33.8	34.1
Old-age dependency rate (65+)	9.4	9.5	9.6	9.9	10.0	10.4	10.9	11.0	11.3	11.6	12.0
Total dependency rate	43.9	43.4	43.2	43.3	43.6	44.0	44.1	44.4	45.1	45.4	46.1

Source: Statistical Yearbook and authors' calculations

	2023	2025	2027	2029	2030
Total	28.1	30.7	33.6	36.8	38.5
Agro-forestry and fishery	5.2	5.8	6.5	7.4	7.9
Mining and quarrying	50.3	52.6	54.9	57.4	58.7
Manufacturing	27.7	30.6	33.7	37.1	38.9
Electricity and gas supply	83.1	85.0	86.7	88.4	89.1
Water supply	61.3	64.3	67.3	70.3	71.7
Construction	20.3	22.5	24.7	27.2	28.5
Trade	33.2	36.4	39.8	43.5	45.3
Logistics	65.7	68.4	71.1	73.7	75.1
Hospitality	24.0	26.7	29.8	33.2	35.0
Information and communication	89.1	90.6	91.9	93.1	93.6
Finance, banking and insurance	89.5	90.9	92.2	93.4	93.9
Real estate	56.3	60.3	64.3	68.1	70.0
Professional, scientific, and technical activities	85.3	87.0	88.7	90.1	90.8
Administrative	57.4	60.7	63.9	67.1	68.6
Public administration, security and defence	86.8	88.4	89.8	91.1	91.8
Education and training	94.2	95.1	95.9	96.5	96.8
Healthcare and social work	93.7	94.5	95.2	95.8	96.1
Culture, sports and recreation	38.4	41.7	45.2	48.7	50.5
Other services	32.6	35.5	38.7	42.0	43.8
Domestic work	6.3	7.1	8.0	9.0	9.6
International organisation	94.1	94.8	95.4	96.0	96.4

Source: Authors' projections

Annex 5: Projected skill supply/demand ratio by economic sector in Vietnam, 1999-2030

Unit: Per cent

	1999	2021	2022	2025	2028	2029	2030
Mining and quarrying	53.6	50.5	57.9	60.4	63.1	64.1	65.1
Manufacturing	12.8	22.9	28.3	32.5	37.2	38.9	40.7
Electricity and gas supply	73.8	90.2	93.6	95.4	96.8	97.3	97.7
Water supply	68.3	90.4	92.5	94.4	95.8	96.2	96.5
Construction	10.7	22.4	26.8	30.4	34.1	35.3	36.6
Trade	12.9	29.5	34.5	39.5	45.1	47.1	49.0
Logistics	51.2	60.9	72.9	75.6	78.4	79.4	80.3
Hospitality	7.3	20.8	25.2	29.8	35.1	37.1	39.1
Information and communication	66.9	90.5	93.7	95.6	97.1	97.5	97.9
Finance, banking and insurance	77.8	91.0	94.1	96.1	97.8	98.2	98.7
Real estate	35.1	59.0	66.9	74.3	81.5	83.8	86.1
Professional, scientific, and technical activities	63.8	87.3	92.2	94.7	96.9	97.5	98.1
Administrative	42.9	62.0	67.4	71.9	76.2	77.5	78.8
Public administration, security and defence	86.4	102.9	107.8	110.5	112.8	113.5	114.2
Education and training	92.4	98.1	100.2	101.5	102.6	102.9	103.2
Healthcare and social work	89.2	95.8	97.4	98.5	99.5	99.8	100.1
Culture, sports and recreation	35.3	52.6	54.2	60.4	66.7	68.8	70.8
Other services	15.6	28.5	36.0	40.6	45.7	47.4	49.2

Source: Authors' calculations and projections



**DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG
ĐẾN 2030 Ở VIỆT NAM**
Thúc Đẩy Công Nghiệp Hóa,
Hiện Đại Hóa Nền Kinh Tế