

HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG VIỆT NAM SANG NHẬT BẢN GIAI ĐOẠN 1992-2023: NHÌN TỪ LÝ THUYẾT LỰC “ĐẨY” – “KÉO”

Nguyễn Thùy Linh*¹ và Lê Thanh Trúc²

¹*Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2, Phú Thọ, Việt Nam*

²*Trường THPT Lạng Giang số 3, Bắc Ninh, Việt Nam*

*Tác giả liên hệ: Nguyễn Thùy Linh, e-mail: nguyenthuylinh@hpu2.edu.vn

Ngày nhận bài: 18/12/2025. Ngày sửa bài: 9/1/2026. Ngày nhận đăng: 9/4/2026.

Tóm tắt. Trên cơ sở vận dụng khung lý thuyết lực “đẩy” - “kéo”, kết hợp các phương pháp nghiên cứu lịch sử và logic cùng với phân tích thống kê và khảo sát thực tiễn, bài viết tập trung làm rõ những nguyên nhân thúc đẩy người lao động Việt Nam lựa chọn Nhật Bản trong giai đoạn 1992–2023. Nghiên cứu này hướng tới lý giải quyết định di cư của người lao động dưới tác động đồng thời của các lực “đẩy” trong nước và các lực “kéo” từ phía Nhật Bản, qua đó phản ánh sự tương thích về cung – cầu lao động giữa hai quốc gia. Trên cơ sở đó, bài viết khái quát thực trạng xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản, đồng thời phân tích các tác động về kinh tế, xã hội và đối ngoại của hoạt động này, qua đó góp phần đánh giá toàn diện hơn vai trò của xuất khẩu lao động trong tiến trình Đổi mới và hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Từ khóa: xuất khẩu lao động, di cư, Nhật Bản, Việt Nam, thực tập sinh.

VIETNAMESE LABOR EXPORT TO JAPAN DURING THE PERIOD 1992–2023: A “PUSH”–“PULL” THEORY PERSPECTIVE

Nguyen Thuy Linh*¹ and Le Thanh Truc²

¹*Hanoi Pedagogical University 2, Phu Tho, Vietnam*

²*Lang Giang No. 3 High School, Bac Ninh, Vietnam*

*Corresponding author: Nguyen Thuy Linh, e-mail: nguyenthuylinh@hpu2.edu.vn

Received December 18, 2025. Revised January 9, 2026. Accepted April 9, 2026.

Abstract. Drawing on the “push” - “pull” theoretical framework and employing historical analysis in combination with statistical analysis and field-based surveys, this article seeks to elucidate the key factors driving Vietnamese workers to choose Japan as a destination during the period 1992–2023. The study aims to explain migration decisions as shaped simultaneously by domestic “push” factors and Japan’s “pull” factors, thereby reflecting the structural compatibility between labor supply in Vietnam and labor demand in Japan. On this basis, the article provides an overview of the patterns and characteristics of Vietnamese labor migration to Japan and examines its economic, social, and foreign policy implications. In doing so, the study contributes to a more comprehensive assessment of the role of labor export in Vietnam’s post-Đổi mới reform and international integration process.

Keywords: labor export, migration, Japan, Viet Nam, technical intern training program.

1. Mở đầu

Trải qua 50 năm kể từ khi thiết lập quan hệ ngoại giao (1973-2023), quan hệ Việt Nam - Nhật Bản không ngừng được mở rộng và nâng tầm, đặc biệt từ khi hai nước hướng tới quan hệ đối tác chiến lược (2006) và Hiệp định Đối tác Kinh tế Việt Nam - Nhật Bản có hiệu lực năm 2009. Trên nền tảng quan hệ chính trị tốt đẹp đó, xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản ngày càng trở thành một lĩnh vực hợp tác quan trọng, gắn với tiến trình đổi mới và hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Trong nghiên cứu di cư lao động quốc tế, lý thuyết lực “đẩy” - “kéo” được xem là khung phân tích phổ biến nhằm lý giải quyết định di cư của người lao động thông qua sự tương tác giữa các yếu tố kinh tế, xã hội và chính sách của quốc gia phái cử và quốc gia tiếp nhận. Dưới góc tiếp cận này, hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu:

Về phương diện chính sách và khung pháp luật, các nghiên cứu cho thấy Nhật Bản có cách tiếp cận thận trọng đối với lao động nước ngoài, song đã từng bước điều chỉnh chính sách trong bối cảnh già hóa dân số và thiếu hụt lao động (Karki và nnk, 2025; OECD, 2024). Luật Kiểm soát Nhập cảnh ra đời năm 1951, đã trải qua các cải cách quan trọng vào năm 1990 và năm 2019 để mở rộng các hạng mục cư trú cho lao động nước ngoài (Karki và nnk, 2025; OECD, 2024). Việc triển khai Chương trình Thực tập sinh kỹ năng (TITP) được thiết lập chính thức từ năm 1993, ban đầu được định hướng như một hình thức hỗ trợ quốc tế nhằm chuyển giao kỹ thuật cho các nước đang phát triển (Imam, 2022; Mekong Migration Network, 2020; OECD, 2024). Tuy nhiên, thực tế cho thấy đây là chương trình nhằm cung cấp nguồn lao động giá rẻ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Nhật Bản trong các ngành thâm dụng lao động (Bélanger và nnk, 2011). Việt Nam bắt đầu phái cử lao động sang Nhật theo diện này từ năm 1992 (Dang, 2023; Ishizuka, 2013). Các nghiên cứu chỉ ra rằng TITP đóng vai trò là “xương sống”, tạo tiền đề và cung cấp nguồn lực sẵn có cho các chương trình lao động kỹ năng cao hơn sau này (Imam, 2022). Việc ban hành thị thực Kỹ năng đặc định (SSW) từ năm 2019 cho phép tuyển dụng trực tiếp lao động nước ngoài để giải quyết thiếu hụt nhân lực trong 14 ngành công nghiệp trọng điểm (OECD, 2024).

Ở góc độ thực trạng, nhiều nghiên cứu khẳng định Nhật Bản đã trở thành một trong những thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam lớn nhất trong khu vực Đông Bắc Á (Dang, 2023). Lao động Việt Nam chủ yếu tham gia các chương trình như TITP và SSW (Mekong Migration Network, 2020; OECD, 2024), tập trung vào các ngành sản xuất, xây dựng và dịch vụ, với đặc điểm là lao động trẻ và trình độ tay nghề trung bình (Chonlaworn, 2021). Phân tích lực “kéo” cho thấy nhu cầu tuyển dụng lao động Việt Nam xuất phát từ tình trạng “xã hội siêu già” của Nhật Bản; cùng với những yếu tố như chính sách di trú cải cách của Nhật Bản, thu nhập cao, chỉ số nhân quyền cao, môi trường làm việc ổn định tạo ra lực kéo quan trọng thu hút lao động từ các quốc gia đang phát triển (Karki và nnk, 2025).

Ngược lại, lực “đẩy” từ Việt Nam bắt nguồn từ áp lực kinh tế và nhu cầu giải quyết việc làm trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang chuyển dịch (Ishizuka, 2013; Linh, 2022). Nhiều lao động đến từ các vùng nông thôn nghèo phải đối mặt với thu nhập thấp từ nông nghiệp và thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp (Ishizuka, 2013; Sunai, 2025). Nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng thế hệ “Doi Moi Kids” (những người sinh sau năm 1986) mang theo khát vọng đổi đời và nâng cao trình độ kỹ thuật, coi xuất khẩu lao động là con đường để thoát nghèo và hỗ trợ tài chính cho gia đình (Sunai, 2025), trong khi nhu cầu gửi kiều hối và áp lực trả nợ các khoản vay chi trả chi phí ban đầu vốn ở mức cao đối với thị trường Nhật Bản càng củng cố động lực di cư (Bélanger và nnk, 2011; Ishizuka, 2013; Sunai, 2025).

Bên cạnh những tác động kinh tế tích cực như cải thiện thu nhập và đóng góp nguồn ngoại tệ cho địa phương và quốc gia (Bélanger và nnk, 2011; Dang, 2023; OECD, 2024), một số nghiên cứu cũng tiếp cận từ góc độ xã hội, chỉ ra những khó khăn mà lao động Việt Nam tại Nhật Bản phải đối mặt, bao gồm áp lực công việc, rào cản ngôn ngữ và các vấn đề liên quan đến sức khỏe thể chất và tinh thần (Fukuda và nnk, 2025). Nhìn chung, các công trình nghiên cứu hiện có phần

lớn tiếp cận từng khía cạnh riêng lẻ hoặc trong những khoảng thời gian ngắn, do đó vẫn thiếu những nghiên cứu đặt hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản trong một tiến trình lịch sử dài hạn, kết hợp phân tích các yếu tố dưới khung lý thuyết lực “đẩy” - “kéo” và đánh giá tác động một cách toàn diện. Xuất phát từ khoảng trống nghiên cứu đó, bài viết tập trung phân tích hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản trong giai đoạn 1992–2023, qua đó làm rõ các động lực, thực trạng và tác động của hiện tượng này trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Việc lựa chọn mốc thời gian 1992 được xác định trên cơ sở đây là năm Việt Nam chính thức cử thực tập sinh sang tu nghiệp tại Nhật Bản theo Bản ghi nhớ về Chương trình phái cử và tiếp nhận thực tập sinh nước ngoài, được ký kết giữa Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Việt Nam và Tổ chức Hợp tác tu nghiệp quốc tế Nhật Bản (JITCO). Từ năm 1993, lao động Việt Nam bắt đầu sang Nhật Bản và đến năm 2023 đánh dấu 30 năm hình thành và phát triển của hoạt động này, tạo cơ sở để nhìn nhận một cách hệ thống về thực trạng cũng như cơ sở để phân tích tác động của hoạt động này.

Dựa trên phương pháp nghiên cứu lịch sử và phương pháp logic, kết hợp với các phương pháp thống kê, phân tích,... nghiên cứu này hướng đến khái quát thực trạng hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản. Bên cạnh đó, kết quả của nghiên cứu này còn dựa trên việc thu thập dữ liệu thứ cấp và sơ cấp với tổng cộng 105 người, trong đó có 97 phiếu khảo sát (chia thành 3 đợt: tháng 3/2022, tháng 2/2023 và tháng 6/2024) và 8 cuộc phỏng vấn sâu với những lao động Việt Nam đã (và đang) làm việc ở Nhật Bản. Việc lựa chọn mẫu phỏng vấn được thực hiện theo phương pháp lấy mẫu có chủ đích, trong khi dữ liệu định lượng được thu thập thông qua phương pháp lấy mẫu dây chuyền, theo đó những người tham gia ban đầu được đề nghị chuyển tiếp phiếu khảo sát (thiết kế trên Google Form) tới mạng lưới lao động Việt Nam tại Nhật Bản; đồng thời, phương pháp lấy mẫu ngẫu nhiên thông qua các mối quan hệ cá nhân cũng được sử dụng bằng cách đăng tải phiếu khảo sát trên các nền tảng mạng xã hội như Facebook để tiếp cận các đối tượng phù hợp với tiêu chí nghiên cứu. Nghiên cứu đảm bảo nguyên tắc tự nguyện tham gia, bảo mật thông tin cá nhân và chỉ sử dụng dữ liệu cho mục đích nghiên cứu khoa học. Nội dung khảo sát, phỏng vấn góp phần làm sáng tỏ và đem đến cái nhìn chân thực hơn về những tác động mà hoạt động xuất khẩu lao động Nhật Bản đem lại cho người lao động.

2. Lý thuyết lực “đẩy” - “kéo” trong nghiên cứu di cư quốc tế

Lý thuyết lực “đẩy” - “kéo” là một trong những mô hình lâu đời nhất và nổi tiếng nhất trong nghiên cứu di cư quốc tế, thường được sử dụng một cách ngầm định trong các mô hình kinh tế học (De Haas, 2021; European Communities, 2000). Nền tảng của lý thuyết này bắt nguồn từ “các quy luật di cư” của E.G. Ravenstein được xây dựng vào cuối thế kỷ XIX (European Asylum Support Office, 2016; Ghodsi & nnk, 2024; Lee, 1966). Lee (1966) sau đó đã mở rộng và chuẩn hóa lý thuyết này, đề xuất một khung phân tích toàn diện hơn với bốn nhóm yếu tố chính ảnh hưởng đến quyết định di cư: 1) các yếu tố liên quan đến khu vực xuất phát, 2) các yếu tố liên quan đến khu vực đến, 3) các trở ngại trung gian, và 4) các yếu tố cá nhân (European Asylum Support Office, 2016; Ghodsi & nnk, 2024; Lee, 1966; Urbański, 2022).

Các yếu tố “đẩy” – “kéo” tác động khác nhau đến từng cá nhân, khiến quyết định di cư được định hình bởi nhận thức và kinh nghiệm riêng, không chỉ dựa trên tính toán chi phí và lợi ích mà còn phụ thuộc vào động lực đủ mạnh để vượt qua xu hướng ở lại; đồng thời, quyết định này chịu ảnh hưởng của “các trở ngại trung gian” như khoảng cách địa lý hay chính sách, tác động đến tính khả thi của di cư (Lee, 1966). Nhìn chung, các yếu tố này gắn với điều kiện kinh tế, xã hội và chính trị ở cả nơi đi và nơi đến (Anjofui & Stiegler, 2019; Kim, 2017). Tại nơi xuất xứ, các bất lợi như thu nhập thấp, thất nghiệp và thiếu việc làm đóng vai trò “đẩy”, góp phần gia tăng nguồn cung lao động di cư, đặc biệt trong trường hợp Việt Nam (Anjofui & Stiegler, 2019; Kim, 2017; Djafar & Hassan, 2012); đồng thời, di cư thường được hộ gia đình sử dụng như một chiến lược

đa dạng hóa thu nhập và giảm thiểu rủi ro (Lee, 1966). Ngược lại, ở nơi tiếp nhận, nhu cầu lao động và mức thu nhập cao hơn tạo thành lực “kéo” chủ yếu, thúc đẩy di cư quốc tế (Kim, 2017).

Ngoài chênh lệch thu nhập, nhu cầu lao động do biến đổi cơ cấu kinh tế và già hóa dân số đóng vai trò then chốt. Tại Nhật Bản và Hàn Quốc, thiếu hụt lao động, đặc biệt trong các công việc “3D” (Dirty - Bẩn thiu/độc hại, Dangerous - Nguy hiểm, Demanding - Nặng nhọc/Khắc nghiệt) đã thúc đẩy di cư lao động quốc tế (Adilgazinova và nnk, 2024). Đồng thời, các chương trình lao động khách phản ánh mức độ sẵn sàng của Nhà nước trong việc tiếp nhận và hỗ trợ lao động nước ngoài (Kim, 2017).

Nghiên cứu này lựa chọn tiếp cận lý thuyết “đẩy” - “kéo” bởi đây là một trong những khung lý thuyết được sử dụng rộng rãi trong nghiên cứu di cư. Khung lý thuyết này cho phép giải thích một cách hệ thống các nguyên nhân thúc đẩy hoạt động xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản. Theo đó, các yếu tố “đẩy” chủ yếu bắt nguồn từ những khó khăn về kinh tế và xã hội tại các quốc gia có mức thu nhập thấp hơn, như Việt Nam, trong khi các yếu tố “kéo” xuất phát từ những lợi thế so sánh và điều kiện hấp dẫn tại các quốc gia có thu nhập cao hơn, điển hình là Nhật Bản.

3. Thực trạng xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản

3.1. Tình hình xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản

Trải qua hơn ba thập niên, Nhật Bản đã trở thành thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam với xu hướng gia tăng về số lượng (Bảng 1):

Bảng 1. Thống kê số lượng lao động xuất khẩu Việt Nam sang Nhật Bản (theo năm)

Năm	Lao động xuất khẩu Việt Nam sang Nhật Bản (người)	Lao động xuất khẩu sang Đông Bắc Á (người)	Tỉ lệ lao động sang Nhật Bản/ Đông Bắc Á (%)	Lao động xuất khẩu cả nước (người)	Tỉ lệ lao động sang Nhật Bản/ cả nước (%)
1993	122	3.431	3,55	6.657	1,83
1996	1.530	6.299	23,86	12.959	11,81
1999	1.856	6.932	36,44	21.810	8,51
2002	2.202	16.583	13,27	46.122	4,77
2005	2.955	37.841	7,80	70.594	4,19
2008	6.142	55.914	10,98	86.990	7,07
2011	6.985	60.995	11,45	88.298	7,91
2014	19.766	87.390	22,61	106.840	18,50
2017	54.504	126.608	43,05	134.751	40,45
2020	38.891	74.773	52,01	78.641	49,53
2023	87.541	158.070	55,38	169.529	51,63

Nguồn: (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 1994, 1996, 2000, 2005, 2014) và (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023)

Bảng thống kê trên cho thấy số lượng lao động Việt Nam xuất khẩu sang Nhật Bản từ năm 1993 đến 2023 tăng nhanh. Giai đoạn 1993-1999, trung bình mỗi năm có khoảng 1,58 nghìn lao động Việt Nam xuất khẩu sang Nhật Bản (chiếm 7,6% tổng số lao động xuất khẩu cả nước). Giai đoạn từ năm 2000 đến 2009, mỗi năm có khoảng hơn 3,7 nghìn lao động được cấp phép làm việc tại Nhật, tăng 2,1 nghìn lao động/năm, gấp 2,3 lần so với giai đoạn 1993-1999. Tới giai đoạn 2011 - 2016, trung bình mỗi năm có 16,7 nghìn lao động (chiếm 16,9% tổng số lao động xuất khẩu cả nước), tăng hơn 13 nghìn người, gấp 4,5 lần giai đoạn 2000 - 2009 và tăng hơn 15,12 nghìn lao động, gấp 10,5 lần so với giai đoạn 1993 - 1999. Giai đoạn từ năm 2017 đến 2023, có tổng số 421.872 lao động xuất khẩu sang Nhật Bản, trung bình mỗi năm là 52,7 nghìn người. Riêng những năm 2018, 2019, 2023, số lao động Việt Nam tại Nhật Bản lần lượt là 61 nghìn người (chiếm

46,54%), 80 nghìn người (chiếm 54,28%) và 87,5 nghìn người (chiếm 51,6% tổng số lao động xuất khẩu cả nước) - đây là những năm có số lao động đông nhất kể từ khi Việt Nam bắt đầu đưa lao động sang làm việc tại Nhật Bản.

Về tư cách lưu trú, người Việt Nam đang sinh sống và làm việc tại Nhật Bản dưới nhiều tư cách lưu trú khác nhau như du học sinh, kỹ sư, lao động kỹ năng, kỹ năng đặc định, điều dưỡng, chăm sóc y tế, trong đó đông đảo nhất là thực tập sinh kỹ năng (xem Bảng 2):

Bảng 2. Thống kê người Việt Nam tại Nhật Bản theo tư cách lưu trú

Năm	Tổng số	Thực tập sinh kỹ năng	Lao động kỹ năng	Lao động kỹ năng đặc định	Chăm sóc y tế	Điều dưỡng
2010	41.781	7.922	374	-	33	-
2012	53.542	16.715	179	-	23	-
2014	102.210	34.039	212	-	11	-
2016	203.653	88.211	307	-	9	-
2018	337.162	164.499	537	-	31	73
2020	451.067	208.879	629	9.412	69	857
2022	489.312	176.346	779	77.137	168	2.944
2023	565.026	203.184	942	110.648	223	4.042

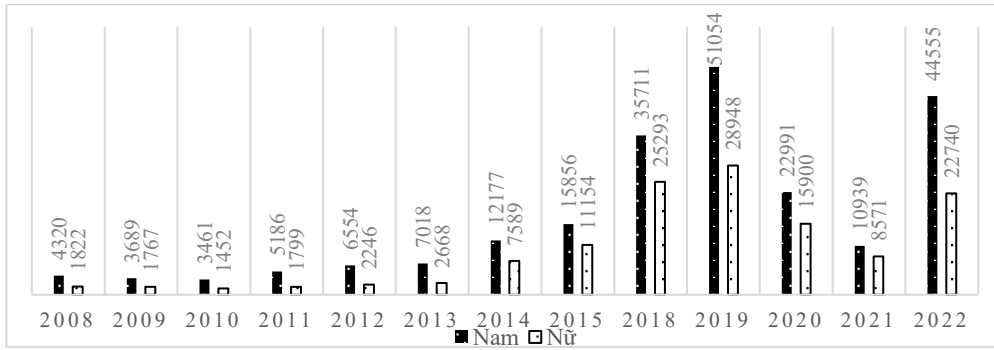
Nguồn: (Bộ Tư pháp Nhật Bản, 2026)

Thống kê trên cho thấy, lao động Việt Nam tại Nhật Bản theo tư cách thực tập sinh kỹ năng chiếm tỉ lệ cao nhất trong các tư cách lưu trú của lao động Việt Nam tại Nhật Bản. Số lượng thực tập sinh kỹ năng Việt Nam đang tu nghiệp tại Nhật Bản tăng nhanh, từ năm 2010 đến 2023 tăng hơn 195.262 người. Chỉ tính riêng năm 2023, số lượng thực tập sinh Việt Nam là 203.184 người, trên tổng số 404.556 thực tập sinh Nhật Bản tiếp nhận (chiếm 50,22%) (Bộ Tư pháp Nhật Bản, 2026). Thực tập sinh kỹ năng làm việc trong các lĩnh vực như nông nghiệp, đánh cá, xây dựng, sản xuất thực phẩm, dệt may, máy móc và kim loại, sản xuất đồ nội thất, in ấn, đóng sách, đúc nhựa, sơn, hàn, đóng gói công nghiệp, sản xuất thùng giấy và hộp các tông sản xuất sản phẩm công nghiệp gốm sứ, bảo dưỡng ô tô, vệ sinh tòa nhà tại hầu khắp các tỉnh của Nhật Bản, tập trung chủ yếu ở các vùng Gifu, Kanto, Kansai, Aichi, Hiroshima...

Bên cạnh thực tập sinh kỹ năng, nhằm bù đắp cho sự thiếu hụt nguồn nhân lực, tháng 12/2018, Nhật Bản đã chính thức thông qua Luật Quản lý Xuất Nhập cảnh và chấp nhận tị nạn sửa đổi, trong đó quy định cho phép tiếp nhận lao động nước ngoài vào Nhật Bản theo tư cách lưu trú “kỹ năng đặc định”. Việc triển khai tiếp nhận được thực hiện từ ngày 01/4/2019, từ đó, số lượng lao động kỹ năng đặc định tăng nhanh, từ 901 người (2019) lên 110.648 người (2023), cũng trong năm 2023, Nhật Bản tiếp nhận 208.462 lao động kỹ năng đặc định (Bộ Tư pháp Nhật Bản, 2026), như vậy Việt Nam chiếm 53,08% tổng số lao động thuộc lĩnh vực này. Có thể thấy, chỉ trong vòng 5 năm lao động kỹ năng đặc định tăng 109.747 người, gấp hơn 122 lần. Về loại hình lao động kỹ năng đặc định, gồm 2 loại là lao động “kỹ năng đặc định số 1” và lao động “kỹ năng đặc định số 2”.

Điều dưỡng Việt Nam sang Nhật Bản kể từ sau chương trình Nhật Bản tiếp nhận thực tập sinh Điều dưỡng của Việt Nam với các nội dung nằm trong Biên bản ghi nhớ hợp tác về chế độ Thực tập sinh Kỹ năng (MOC). Chương trình MOC được Nhật Bản và Việt Nam ký kết vào ngày 6/6/2017 và chính thức có hiệu lực vào ngày 1/11/2017. Chỉ trong 7 năm, từ năm 2017 đến 2023, số lượng điều dưỡng tăng nhanh chóng, từ 7 người (2017) đến 2020 là 857 người (gấp 122 lần), và đến 2023 là 4.042 người (gấp 4,7 lần năm 2020 và gấp 577 lần năm 2017).

Bên cạnh việc hợp tác đưa thực tập sinh và thực tập kỹ năng sang tu nghiệp và thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản, Việt Nam cũng đã cung cấp lao động kỹ thuật có tay nghề cao, kỹ sư công nghệ thông tin, những người có trình độ đại học và trên đại học trong các lĩnh vực cho Nhật Bản.



Biểu đồ 1. Cơ cấu lao động xuất khẩu sang Nhật Bản phân theo giới tính

Nguồn: (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023)

Về cơ cấu giới tính, tỉ lệ nam giới luôn chiếm ưu thế so với nữ giới trong nhiều năm qua. Sự chênh lệch này không chỉ phản ánh đặc điểm phân công lao động theo giới trong xã hội Việt Nam, mà còn chịu ảnh hưởng từ tính chất ngành nghề mà thị trường Nhật Bản có nhu cầu tuyển dụng (Biểu đồ 1).

Biểu đồ trên cho thấy nam giới luôn chiếm tỉ lệ lớn trong tổng số lao động xuất khẩu, chiếm gần 2/3, với tỉ lệ trung bình lên tới 65,6% trong giai đoạn 2008 - 2022. Ngược lại, tỉ lệ lao động nữ chỉ chiếm 34,4%, phản ánh sự khác biệt rõ rệt trong cơ cấu giới tính lao động xuất khẩu. Nguyên nhân do các ngành nghề tại Nhật Bản ưu tiên tiếp nhận lao động nam. Các ngành công nghiệp nặng, xây dựng, cơ khí, sản xuất máy móc, lắp ráp kim loại, hay các công việc yêu cầu thể lực như làm việc tại công trường hay xưởng đóng tàu, nông nghiệp đều đòi hỏi lao động có thể chất mạnh mẽ, khả năng chịu đựng và làm việc trong môi trường khắc nghiệt, những yếu tố mà lao động nam thường có lợi thế hơn. Mặt khác ở Việt Nam nơi nam giới thường được khuyến khích đi làm ăn xa để gánh vác kinh tế cho gia đình. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, tỉ lệ lao động nữ xuất khẩu sang Nhật Bản đã có sự gia tăng đáng kể. Cụ thể, vào các năm 2015, 2018, 2020 và 2021, tỉ lệ lao động nữ đã vượt qua 40%, phản ánh sự dịch chuyển về cơ cấu giới tính trong xuất khẩu lao động.

Về cơ cấu lao động Việt Nam xuất khẩu sang Nhật Bản phân theo địa phương, thể hiện sự phân bố không đồng đều, đồng thời phản ánh rõ nét những chênh lệch về điều kiện kinh tế - xã hội, sự khác biệt trong truyền thống di cư lao động của từng vùng (xem Bảng 3):

Bảng 3. Thống kê lao động xuất khẩu Việt Nam sang Nhật Bản phân theo địa phương

STT	Địa phương	2021	2022	2023	Trung bình
1	Nghệ An	2.203	10.051	9.773	7.342
2	Hải Dương	1.345	5.895	7.532	4.924
3	Thanh Hóa	1.278	5.752	7.046	4.692
4	Hà Tĩnh	1.549	6.063	4.882	4.165
5	Hà Nội	959	4.071	3.626	2.885
6	Thái Bình	1.013	3.644	3.641	2.766
7	Phú Thọ	724	3.202	4.043	2.656
8	Quảng Bình	794	3.591	3.500	2.628
9	Nam Định	851	2.781	2.829	2.154
10	Hưng Yên	805	2.906	2.714	2.142
11	Bắc Giang	631	2.477	2.803	1.970

Nguồn: (Cục Quản lý lao động ngoài nước, 2023)

Bảng 3 trên được sắp xếp theo thứ tự các tỉnh có số lượng lao động xuất khẩu sang Nhật Bản từ nhiều đến ít trong giai đoạn từ năm 2021 đến năm 2023. Đứng đầu trong số các địa phương là tỉnh Nghệ An, với số lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài tăng mạnh qua các năm: Từ 2.203 người năm 2021 lên 10.051 người năm 2022 và 9.773 người năm 2023. Trung bình giai đoạn ba năm đạt 7.342 người/năm, cao nhất cả nước. Đứng sau Nghệ An là tỉnh Hải Dương (4.924 người/năm), Thanh Hóa (4.692 người/năm), Hà Tĩnh (4.165 người/năm), đây đều là những địa phương có dân số đông, lực lượng lao động trẻ dồi dào, trong đó khu vực nông thôn chiếm tỉ trọng lớn. Những tỉnh này không chỉ có nhu cầu xuất khẩu lao động cao, mà còn có ưu thế từ việc phát triển các trung tâm đào tạo nghề và chính sách địa phương khuyến khích người lao động ra nước ngoài làm việc.

3.2. Nguyên nhân thúc đẩy lao động Việt Nam sang Nhật Bản

Lí thuyết lực “đẩy” - “kéo” khi vận dụng vào trường hợp di cư lao động từ Việt Nam sang Nhật Bản cho phép nhận diện đồng thời các yếu tố tạo áp lực di cư tại quốc gia gửi (Việt Nam) và những điều kiện hấp dẫn từ quốc gia tiếp nhận (Nhật Bản).

Về phía Việt Nam, mặc dù là quốc gia có dân số đông, dân số trẻ và có lực lượng lao động lớn, tuy nhiên tỉ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm vẫn ở mức cao. Theo Tổng cục thống kê, từ năm 2010 đến năm 2023, tỉ lệ thất nghiệp luôn ở mức trên 2% (trừ năm 2012 là 1,96%), thậm chí năm 2009 và năm 2010 là gần 3%, năm 2021 là 3,2% (Tổng cục Thống kê, 2026) nếu tính theo dân số thì số lượng người thất nghiệp hàng năm khoảng hơn 2 triệu người thất nghiệp. Tỉ lệ thiếu việc làm có xu hướng giảm đều đặn, từ 5,61% (2009) xuống còn 1,92% (2016), đến năm 2021 là 3,1% và năm 2023 là 2,01% (Tổng cục Thống kê, 2026). Thực trạng thất nghiệp và thiếu việc làm trở thành thách thức lớn, là sức ép đối với vấn đề tạo công ăn việc làm cho người lao động. Bên cạnh đó, thu nhập bình quân đầu người của Việt Nam vẫn còn ở mức khiêm tốn so với nhiều quốc gia phát triển, song các số liệu thống kê cho thấy xu hướng tăng trưởng liên tục và rõ nét, phản ánh những thành tựu quan trọng của công cuộc Đổi mới. Cụ thể, thu nhập bình quân đầu người tăng từ 295 nghìn đồng (1999) lên 484 nghìn đồng (2004), đạt 1,3 triệu đồng (2010), 3,1 triệu đồng (2016) và gần 5 triệu đồng (2023) (Tổng cục Thống kê, 2026).

Những vấn đề trên trở thành vấn đề cấp thiết cần giải quyết trong xã hội, là nguyên nhân thúc đẩy người lao động tìm kiếm các cơ hội việc làm. Bên cạnh các giải pháp giảm nghèo với dạy nghề, tạo việc làm và tự tạo việc làm trong nước thì xuất khẩu lao động là một giải pháp phù hợp góp phần giải quyết việc làm, tăng thu nhập, giúp người dân giảm nghèo bền vững, nhất là các vùng nông thôn, miền núi.

Trong bối cảnh đó, để thể chế hóa chủ trương của Đảng về đổi mới cơ chế, chính sách xuất khẩu lao động và chuyên gia trong điều kiện kinh tế thị trường, ngày 9/11/1991 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 370/HĐBT, xác định mục tiêu của xuất khẩu lao động là “*đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài là một hướng giải quyết việc làm, tạo thu nhập cho người lao động và tăng nguồn thu ngoại tệ cho đất nước; góp phần tăng cường quan hệ hợp tác kinh tế - văn hoá khoa học kỹ thuật giữa Việt Nam với những nước đã sử dụng lao động theo nguyên tắc bình đẳng, hai bên cùng có lợi, tôn trọng pháp luật và truyền thống dân tộc của nhau*” (Chính Phủ, 2025).

Về phía Nhật Bản, với dân số trên 126 triệu dân (2020), tốc độ gia tăng dân số chậm (năm 2000, 2010, 2020 tốc độ tăng dân số lần lượt là 0,16%, -0,2% và -0,3%), trong khi tuổi thọ trung bình của người dân là 84,9 tuổi (Dân số, 2025) - Nhật Bản đối diện với thực tế là quốc gia có dân số già. Trong khi đó, kinh tế Nhật Bản phát triển mạnh mẽ, GDP duy trì đều đặn từ hơn 4 nghìn tỉ USD đến hơn 6 nghìn tỉ USD/năm; thu nhập bình quân đầu người không ngừng được tăng lên từ 24.254 USD (1992) lên 26.012 USD (2012), đến 2021 là 27.018 USD (Ngân hàng thế giới, 2026). Sự phát triển của giáo dục và trình độ nguồn nhân lực trong nước khiến người lao động Nhật Bản ngày càng có xu hướng tìm kiếm các công việc đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao và thu

nhập ổn định, từ đó dẫn đến tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng lao động trong các ngành nghề được gọi là 3K (*Kitsui* – hà khắc, *Kitanai* – bẩn, *Kiken* – nguy hiểm). Trước thực trạng này, Nhật Bản buộc phải mở rộng tuyển dụng lao động từ nước ngoài nhằm bù đắp sự thiếu hụt nhân lực trong các lĩnh vực sản xuất, xây dựng, nông nghiệp và dịch vụ. Cùng với nhu cầu thực tiễn, Chính phủ Nhật Bản đã từng bước điều chỉnh và hoàn thiện chính sách tiếp nhận lao động nước ngoài, thông qua các chương trình như thực tập sinh kỹ năng, lao động kỹ năng đặc định, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho người lao động nước ngoài làm việc dài hạn và ổn định hơn. Trong số lao động nước ngoài làm việc tại Nhật Bản, lao động Việt Nam được đánh giá là những người có kỹ thuật khéo léo, tỉ mỉ và tinh thần làm việc rất nghiêm túc; có tinh thần hợp tác và dễ dàng thích nghi với văn hóa Nhật Bản, coi trọng sự hài hòa.

4. Tác động

4.1. Đối với cá nhân người lao động Việt Nam

Thứ nhất, có thể thấy động lực kinh tế là lí do chính thúc đẩy người lao động đi xuất khẩu lao động tại Nhật Bản, vì vậy, tác động đầu tiên đối với cá nhân người lao động chính là việc nâng cao thu nhập.

Giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2022, lao động xuất khẩu Nhật Bản với mức lương từ 35 - 40 triệu đồng/tháng, so với trung bình thu nhập của Việt Nam là 3,9 triệu đồng gấp 9 - 10 lần.

Thực tế về thu nhập người lao động trong khảo sát có 1 người có thu nhập 10 đến 15 triệu/tháng (chiếm 0,9%); 17 người thu nhập từ 15 triệu đến 20 triệu/tháng (chiếm 16,2%); 22 người thu nhập từ 25 đến 30 triệu/tháng (chiếm 20,9%); có 57 người thu nhập từ 30 đến 50 triệu/tháng (chiếm 54,4%) và 8 người có thu nhập trên 50 triệu (chiếm 7,6%).

Trong cuộc trao đổi với nhân vật A¹ từng đi xuất khẩu lao động Nhật Bản. Anh chia sẻ:

Mức lương ở nước ngoài đã giúp nhiều cho tôi và gia đình. Trong thời gian mình đi nước ngoài nếu ở Việt Nam thì ví dụ như căn nhà này mình không thể nào xây lên nổi.

Thứ hai, việc làm việc trong các ngành công nghiệp và dịch vụ tại các quốc gia phát triển đòi hỏi người lao động không chỉ đáp ứng yêu cầu về sức khỏe mà còn phải có tay nghề, khả năng vận hành máy móc, thiết bị hiện đại và tiếp cận trình độ quản lí tiên tiến; qua đó giúp họ tiếp thu và nâng cao kiến thức, kĩ năng, kinh nghiệm làm việc và năng lực ngoại ngữ. Bên cạnh đó, trước khi xuất khẩu lao động, người lao động thường được tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn nhằm nâng cao tay nghề, phục vụ quá trình lao động và làm việc ở nước ngoài.

Xuất khẩu lao động sang Nhật Bản không chỉ mang lại lợi ích kinh tế mà còn góp phần nâng cao nhận thức và hiểu biết về văn hóa, kiến thức xã hội của người lao động, từ đó thúc đẩy những thay đổi tích cực trong thái độ, thói quen và hành vi. Điều này xuất phát từ đặc trưng của thị trường lao động Nhật Bản với tính kỷ luật cao, đề cao sự đúng giờ, trách nhiệm và tuân thủ nghiêm ngặt các quy định trong công việc. Đồng thời, tác phong làm việc chuyên nghiệp, tinh thần tập thể và triết lí cải tiến liên tục cũng góp phần hình thành lối sống và tư duy làm việc hiện đại cho người lao động Việt Nam.

Anh B chia sẻ về công việc xây dựng tại Nhật Bản²:

4 giờ là xe đến đón, sau đó lên xe có thể ngủ hoặc làm gì thì làm, đến công trình khoảng 5 - 6 giờ sáng, đợi công trường mở cửa thì mình vào. Ở Nhật Bản công nhân chờ công trường chứ công trường không chờ công nhân, công nhân phải chủ động trước, chứ không phải đến giờ mới đến.

Tuy vậy, cũng có nhiều lao động phải đối diện với khó khăn như công ty trả lương thấp, không trả tiền làm thêm giờ. Anh L chia sẻ: “*Lương bên Nhật rẻ lắm, làm xây dựng vất vả mà lương ăn tiêu rồi, chỉ còn 17-18 triệu cho đến 20 triệu/tháng. Ngày làm 8 tiếng vất vả, có đợt tăng ca, có đợt không*”³ Chưa kể đến những rủi ro tai nạn lao động hay rào cản ngôn ngữ mà người lao động phải đối diện. (¹⁻²⁻³: Phỏng vấn tại nhà riêng của nhân vật A,B tại xã Đô Thành, ngày

20/2/2023 và Phòng văn nhân vật L (31 tuổi) qua hình thức online qua nền tảng Google meet, ngày 25/3/2022).

4.2. Đối với Việt Nam

Xuất khẩu lao động sang Nhật Bản tạo ra tác động kinh tế – xã hội đa chiều. Trước hết, hoạt động này góp phần giải quyết việc làm, với mỗi năm có từ 16,7 nghìn đến 47,7 nghìn lao động Việt Nam sang Nhật Bản giai đoạn 2010–2022. Đồng thời, nguồn kiều hối giữ vai trò trung tâm trong cải thiện thu nhập, giảm nghèo và nâng cao mức sống (Nguyen và nnk, 2011); điển hình tại Nghệ An, tỉ lệ hộ nghèo giảm từ 17,7% năm 2016 xuống 10,9% năm 2020 và còn 4,7% năm 2023 (Tổng cục Thống kê, 2026) cho thấy vai trò tích cực của dòng kiều hối trong quá trình cải thiện sinh kế tại địa phương. Kiều hối cũng thúc đẩy phát triển hạ tầng và dịch vụ nông thôn, hình thành các “làng Nhật Bản”, “làng Hàn Quốc” (Ishizuka, 2013), đồng thời kích thích hệ thống tài chính - ngân hàng phát triển, với quy mô khoảng 3 tỉ USD mỗi năm, tập trung ở các thị trường trọng điểm như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan (Duong, 2024).

Bên cạnh đó, theo quy định tại Thông tư hướng dẫn thực hiện chế độ tài chính (ban hành kèm Nghị định số 81/2003/NĐ-CP), Nhà nước thu được nguồn ngân sách đáng kể từ các khoản phí liên quan, Dựa trên số lượng lao động sang Nhật Bản giai đoạn 2016 – 2022, ước tính trên 1.500 tỉ đồng/năm (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước, 2018). Đây là nguồn thu quan trọng, góp phần bổ sung ngân sách và phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Ngoài ra, lao động hồi hương còn mang theo vốn, kĩ năng và tác phong làm việc hiện đại, góp phần khởi nghiệp, tạo việc làm và thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội tại địa phương.

Tuy nhiên, tình trạng lao động Việt Nam bỏ trốn vẫn diễn ra, làm gia tăng việc cư trú và làm việc bất hợp pháp, qua đó ảnh hưởng tiêu cực đến hình ảnh và uy tín của lao động Việt Nam. Hệ quả là phía Nhật Bản đã có những biện pháp siết chặt tiếp nhận, thậm chí tạm dừng hoặc hạn chế một số đơn hàng đối với lao động Việt Nam tại một số thời điểm nhất định. Bên cạnh đó, chi phí đi xuất khẩu lao động cao khiến nhiều hộ gia đình phải vay nợ, dẫn đến áp lực tài chính nếu người lao động gặp rủi ro hoặc không hoàn thành hợp đồng. Ngoài ra, việc di cư kéo dài còn có thể gây ra những tác động xã hội như rạn nứt quan hệ gia đình, thiếu hụt lao động tại địa phương và những khó khăn trong tái hòa nhập của lao động hồi hương.

4.3. Đối với quan hệ Việt Nam - Nhật Bản

Xuất khẩu lao động sang Nhật Bản là một bộ phận quan trọng trong chiến lược ngoại giao kinh tế của Đảng và Nhà nước Việt Nam, qua đó góp phần tạo dựng lợi ích đan xen và làm sâu sắc hơn quan hệ Việt Nam – Nhật Bản. Thông qua hợp tác lao động, quan hệ kinh tế song phương không chỉ được mở rộng về quy mô mà còn từng bước đi vào chiều sâu, hướng tới sự ổn định và bền vững. Trên cơ sở lợi ích chung, cả Việt Nam và Nhật Bản đã chủ động thiết lập các cơ chế hợp tác và từng bước hoàn thiện chính sách nhằm thúc đẩy và quản lí hiệu quả hoạt động này.

Với hơn 500.000 người tại Nhật Bản, cộng đồng người Việt Nam hiện là nhóm người nước ngoài lớn thứ hai, góp phần quan trọng vào sự đa dạng văn hóa tại quốc gia này (Dang, 2023). Trong quá trình làm việc, lao động Việt Nam không chỉ cung ứng sức lao động mà còn tiếp thu các giá trị văn hóa và tác phong Nhật Bản, bắt đầu từ giai đoạn đào tạo định hướng với việc học phong tục, đạo đức nghề nghiệp và triết lí “5S” (Seiri – sàng lọc, Seiton – sắp xếp, Seiso – sạch sẽ, Seiketsu – sẵn sóc, Shitsuke – sẵn sàng) (Sunai, 2025). Ở chiều ngược lại, sự hiện diện của họ cũng góp phần lan tỏa văn hóa Nhật Bản như manga, anime và ẩm thực tại Việt Nam, đồng thời sự hợp tác cấp địa phương với 37 biên bản ghi nhớ giữa các tỉnh thành hai nước đã tạo điều kiện cho các hoạt động kết nối kinh tế và trao đổi văn hóa giữa các vùng miền (Dang, 2023).

Trên phương diện giáo dục và đào tạo kỹ năng, mặc dù chương trình Thực tập sinh kỹ năng (TITP) được coi là nguồn cung lao động giá rẻ, nhưng mục tiêu cốt lõi của nó vẫn là chuyên giao

kỹ thuật và tri thức từ Nhật Bản sang Việt Nam nhằm hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực (Angeli, 2023). Nhật Bản đã tích cực hỗ trợ Việt Nam thông qua các dự án nhằm cải thiện chất lượng giáo dục nghề nghiệp, tiêu biểu là dự án đào tạo nhân lực kỹ thuật tại Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội (Dang, 2023). Tác động giáo dục này còn được củng cố thông qua dòng chảy người lao động trở về. Sau thời gian làm việc tại Nhật Bản, nhiều người đạt trình độ chuyên môn, chứng chỉ nghề và năng lực tiếng Nhật cao hơn, qua đó trở thành nguồn nhân lực phù hợp cho các doanh nghiệp FDI Nhật Bản tại Việt Nam. Nhờ nhu cầu tuyển dụng lớn từ khu vực này, cùng sự hỗ trợ kết nối của các trung tâm dịch vụ việc làm thông qua các hội chợ việc làm cho lao động EPS và thực tập sinh IM Japan, người lao động có thêm cơ hội việc làm sau khi về nước. Qua đó, hình thành vòng tuần hoàn tích cực giữa đào tạo kỹ năng ở nước ngoài và đóng góp cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong nước.

5. Kết luận

Kể từ khi Việt Nam bắt đầu đưa lao động sang Nhật Bản năm 1993, Nhật Bản từng bước trở thành một trong những thị trường tiếp nhận lao động Việt Nam quan trọng. Trên cơ sở tiếp cận thực tiễn hoạt động xuất khẩu lao động, nghiên cứu này đã phân tích những vấn đề chủ yếu của quá trình lao động Việt Nam sang làm việc tại Nhật Bản trong ba thập niên qua. Từ vị thế là một thị trường mới trong khu vực Đông Bắc Á, những năm gần đây Nhật Bản đã vươn lên trở thành thị trường trọng điểm, hằng năm thu hút số lượng lớn lao động Việt Nam. Kết quả khảo cứu tư liệu và khảo sát thực tế cho thấy, sự lựa chọn Nhật Bản của người lao động chịu tác động đồng thời của các lực “đẩy” và “kéo”, phản ánh sự phù hợp về cung - cầu lao động giữa hai nước; trong đó, mức thu nhập tương đối cao giữ vai trò là yếu tố hấp dẫn quan trọng, chi phối quyết định đi làm việc tại Nhật Bản. Với thu nhập ổn định, hoạt động xuất khẩu lao động không chỉ góp phần cải thiện đời sống của người lao động và gia đình họ mà còn tạo ra những tác động tích cực đối với quan hệ Việt Nam - Nhật Bản, qua đó khẳng định đây là một hướng đi phù hợp trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam.

Tuy đã sử dụng kết quả khảo sát và phỏng vấn người lao động Việt Nam đã và đang làm việc tại Nhật Bản, song do quy mô mẫu nghiên cứu còn hạn chế, các nhận định đưa ra chưa mang tính đại diện cho toàn bộ lực lượng lao động Việt Nam tại thị trường này. Trên cơ sở đó, nghiên cứu này đặt nền tảng gợi mở cho các công trình tiếp theo với phạm vi khảo sát rộng hơn, nhằm làm rõ hơn tác động của xuất khẩu lao động Việt Nam sang Nhật Bản trong tiến trình Đổi mới và hội nhập quốc tế.

Ghi chú về tác giả: TS Nguyễn Thùy Linh là giảng viên Khoa Lịch sử, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2, Phú Thọ, Việt Nam. ThS Lê Thanh Trúc là giáo viên trường THPT Lạng Giang số 3, Bắc Ninh, Việt Nam. Tác giả 1 xây dựng ý tưởng, phương pháp, lên dàn ý, viết nội dung chính; tác giả 2 tìm tư liệu, cùng gửi mẫu phiếu khảo sát và căn chỉnh hình thức văn bản.

Tuyên bố về xung đột lợi ích: Các tác giả tuyên bố không có xung đột lợi ích.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Adilgazinova, A., Balakayeva, L., & Gubaidullina, M. (2024). Migrant issues in contemporary Japan. *Dve Domovini: Two Homelands*, 59, 81–105. <https://doi.org/10.3986/2024.1.06>
- Angeli, A. (2023). Japan as an immigration state: Reforming Japan’s labor immigration policy and combating the anti-immigration sentiment. *European Journal of Development Studies*, 3(3), 92–104. <https://doi.org/10.24018/ejdevelop.2023.3.3.257>
- Anjofui, K., & Stiegler. (2019). Push and pull factors of international migration: Evidence from migrants in South Africa. *Journal of African Union Studies*, 8(2), 219–250. <https://doi.org/10.31920/2050-4306/2019/8n2a12>

- Bélanger, D., Ueno, K., Khuát, T. H., & Ochiai, E. (2011). From foreign trainees to unauthorized workers: Vietnamese migrant workers in Japan. *Asian and Pacific Migration Journal*, 20(1), 31–53. <https://doi.org/10.1177/011719681102000102>
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (1994). *Niên giám thống kê lao động, thương binh và xã hội 1993*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (1996). *Niên giám thống kê lao động, thương binh và xã hội 1995*. NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2000). *Niên giám thống kê lao động, thương binh và xã hội 1999*. NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2005). *Niên giám thống kê lao động, thương binh và xã hội 2004*. NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2014). *Niên giám thống kê lao động, thương binh và xã hội 2013*. NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Quỹ Hỗ trợ Việc làm Ngoài nước. (2018). *Hệ thống văn bản về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*. NXB Lao động, Hà Nội.
- Bộ Tư pháp Nhật Bản. (2026, January 8). *Thống kê về người nước ngoài tại Nhật Bản*. https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html
- Chính phủ. (2025, April 25). *Nghị định số 370/HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng: Nghị định ban hành Quy chế về đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài*, <https://vanban.chinhphu.vn/default.aspx?pageid=27160&docid=1422>
- Chonlaworn, P. (2021). Cheap and dispensable: Foreign labor in Japan via the technical intern training program. *Tenri University Journal*, 33–49.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2015). *Tổng hợp tình hình người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài giai đoạn 2008–2015*.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2017). *Tổng hợp tình hình người lao động đi làm việc ở nước ngoài năm 2017*.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2018). *Tổng hợp tình hình người lao động đi làm việc ở nước ngoài năm 2018*.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2019). *Tổng hợp tình hình người lao động đi làm việc ở nước ngoài năm 2019*.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2020). *Tổng hợp tình hình người lao động đi làm việc ở nước ngoài năm 2020*.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2021). *Tổng hợp tình hình người lao động đi làm việc ở nước ngoài năm 2021*.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2022). *Tổng hợp tình hình người lao động đi làm việc ở nước ngoài năm 2022*.
- Cục Quản lý lao động ngoài nước. (2023). *Báo cáo tổng hợp số lượng lao động theo thị trường*. Dân số. (2025, June 25). <https://danso.org/nhat-ban/>
- Dang, H. T. P. (2023). Improving Vietnam’s vocational education and training: Lessons from Japan’s vocational education and training policy. *Japan Institute for Labour Policy and Training*, 1–76.
- Dương, N. (2024, August 20). *Kiểm soát từ xuất khẩu lao động về Việt Nam khoảng 3 tỉ USD mỗi năm*. <https://vneconomy.vn/kieu-hoi-tu-xuat-khau-lao-dong-ve-viet-nam-khoang-3-ty-usd-moi-nam.htm>

- Djafar, F., & Hassan, M. K. H. (2012). Dynamics of push and pull factors of migrant workers in developing countries: The case of Indonesian workers in Malaysia. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(12), 703–711. <https://doi.org/10.22610/jebis.v4i12.370>
- de Haas, H. (2021). A theory of migration: The aspirations-capabilities framework. *Comparative Migration Studies*, 9, 8. <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>
- European Asylum Support Office. (2016). *Significant push and pull factors for determining asylum-related migration*.
- European Communities. (2000). *Push and pull factors of international migration: A comparative report*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Fukuda, Y., Taguchi, A., Futami, A., Umegaki, Y., Pham, N. Q., Nakajima, T., & Uezato, A. (2025). Help-seeking for depression among Vietnamese migrant workers in Japan and factors related to their intentions to seek help from a psychiatrist: A cross-sectional study. *BMC Public Health*. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-21615-9>
- Ghodsí, M., Landesmann, M., & Barišić, A. (2024). Technological push and pull factors of bilateral migration. *The Vienna Institute for International Economic Studies Working Papers*, 242, 9–34.
- Imam, O. M. (2022). *Unveiling Japan's technical intern training and specified skilled workers programs* (Master's thesis, International University of Japan).
- Ishizuka, F. (2013). *International labor migration in Vietnam and the impact of receiving countries' policies*. Institute of Developing Economies (JETRO).
- Karki, S. K., Moe Thuzar, M., & Inoue, T. (2025). Determinants of migrant inflows to Japan: A time-series analysis of pull factors. *Discover Global Society*, 3, 177. <https://doi.org/10.1007/s44282-025-00327-w>
- Kim, G. (2017). Migration transition in South Korea: Features and factors. *The Journal of Multicultural Society*, 8(1), 1–32. <https://doi.org/10.15685/omnes.2017.07.8.1.1>
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57. <https://www.jstor.org/stable/2060063>
- Linh, N. T. (2022). Xuất khẩu lao động Việt Nam sang các nước và vùng lãnh thổ Đông Bắc Á: Đặc điểm thị trường và thực trạng hoạt động (1992–2016). *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, 12(238), 20–28.
- Mekong Migration Network. (2020). *Labour migration from Mekong countries of origin to Japan*.
- Ngân hàng Thế giới. (2026, January 9). <https://data.worldbank.org/indicator/NY.ADJ.NNTY.PC.KD?locations=JP>
- Nguyen, C. V., Van den Berg, M., & Lensink, R. (2011). The impact of work and non-work migration on household welfare, poverty and inequality: New evidence from Vietnam. *Economics of Transition*, 19(4), 771–799. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0351.2011.00416.x>
- OECD. (2024). *Recruiting immigrant workers: Japan 2024*. OECD Publishing.
- Sunai, N. (2025). *Labour migration from Vietnam to Japan and Taiwan: Gender, exploitation, and resistance* (Doctoral dissertation, Laval University).
- Tổng cục Thống kê. (2026, January 8). <https://www.gso.gov.vn>
- Urbański, M. (2022). Comparing push and pull factors affecting migration. *Economies*, 10(1), 21. <https://doi.org/10.3390/economies10010021>