

# QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LAO ĐỘNG VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM

NGUYỄN THỊ THANH THU<sup>\*</sup>

*Bình đẳng giới trong lao động việc làm là yếu tố then chốt thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững và công bằng xã hội tại Việt Nam. Khi phụ nữ được trao cơ hội việc làm bình đẳng, họ không chỉ đóng góp vào kinh tế mà còn mang đến sự đa dạng trong môi trường làm việc. Việt Nam đã đạt nhiều tiến bộ trong thu hẹp khoảng cách giới, thể hiện qua sự ghi nhận quốc tế sau 10 năm thực hiện Chiến lược Bình đẳng giới. Tuy nhiên, bất bình đẳng giới vẫn tồn tại, nhất là giữa khu vực thành thị và nông thôn giữa các vùng kinh tế - xã hội. Dù đã có nhiều nỗ lực nhưng vẫn còn những rào cản khiến lao động nữ gặp khó khăn trong tiếp cận việc làm công bằng. Bài viết tập trung phân tích hiệu quả thực thi các quy định pháp luật hiện hành về bình đẳng giới trong lao động việc làm, đồng thời, đề xuất giải pháp nhằm thu hẹp khoảng cách giới, bảo đảm quyền lợi chính đáng cho lao động nữ trong bối cảnh hiện nay.*

*Từ khóa:* Quyền của lao động nữ; bình đẳng giới; lao động việc làm; đánh giá; đề xuất.

*Gender equality in labour and employment is a key factor in promoting sustainable economic growth and social equity in Vietnam. When women are provided with equal employment opportunities, they not only contribute to economic development but also bring diversity to the workplace. Vietnam has made significant progress in narrowing the gender gap, as evidenced by international recognition following ten years of implementing the Gender Equality Strategy. However, gender inequality persists, particularly between urban and rural areas and across different socio-economic regions. Despite considerable efforts, various barriers continue to hinder female workers' access to fair and equal employment opportunities. This article focuses on analyzing the effectiveness of implementing current legal regulations on gender equality in labour and employment. It also proposes solutions to narrow the gender gap and safeguard the legitimate rights of women workers in the current context.*

*Keywords:* Women workers' rights; gender equality; labour and employment; evaluation; recommendations.

NGÀY NHẬN: 27/10/2025      NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 28/11/2025      NGÀY DUYỆT: 16/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.359.2025.1380>

## 1. Đặt vấn đề

Lao động nữ tại Việt Nam vẫn đang đối mặt với không ít rào cản trong việc tiếp cận cơ hội việc làm, phát triển nghề nghiệp cũng như tiếp cận các chính sách hỗ trợ phù hợp.

Những định kiến giới, sự phân biệt trong tuyển dụng, cơ hội thăng tiến thấp, gánh

*\* ThS, Trưởng Chính trị Phạm Hùng, tỉnh Vĩnh Long*

nặng kép giữa công việc và gia đình... vẫn tồn tại dai dẳng, ảnh hưởng đến sự tham gia bình đẳng và hiệu quả của phụ nữ trong thị trường lao động. Đặc biệt, trong bối cảnh nền kinh tế chuyển đổi nhanh chóng, sự phát triển của công nghệ và tác động của các cuộc khủng hoảng (như đại dịch Covid-19), bất bình đẳng này càng bộc lộ rõ nét và có xu hướng gia tăng. Trước những thách thức đó, việc đánh giá thực trạng quyền của lao động nữ và mức độ thực thi bình đẳng giới trong lao động ở Việt Nam là điều cần thiết, không chỉ để nhận diện những khoảng trống về chính sách và thực tiễn mà còn đề xuất các giải pháp đổi mới, góp phần xây dựng môi trường làm việc công bằng, an toàn và bền vững cho mọi giới.

## **2. Thực trạng quyền của lao động nữ và bình đẳng giới trong lao động việc làm ở Việt Nam**

Hiện nay, hệ thống pháp luật về quyền của lao động nữ và bình đẳng giới trong lao động ở Việt Nam khá toàn diện, tuy nhiên, tình hình thực tế trên thị trường lao động vẫn cho thấy những khoảng cách giới đáng kể. Việc xem xét các chỉ số, như: cơ hội việc làm và sự tham gia, mức lương, thăng tiến và điều kiện làm việc sẽ giúp đánh giá rõ hơn về thực trạng này.

### **(1) Cơ hội việc làm và sự tham gia thị trường lao động.**

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ ở Việt Nam thường được đánh giá là cao so với nhiều quốc gia khác trên thế giới và trong khu vực. Năm 2019, tỷ lệ phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động đạt 70,9%, cao hơn đáng kể so với tỷ lệ trung bình toàn cầu là 47,2% và khu vực châu Á – Thái Bình Dương là 43,9%<sup>1</sup>. Tuy nhiên, giữa tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nam và nữ vẫn còn những khoảng cách nhất định, với tỷ lệ của nam giới thường cao hơn, “trong 9 tháng năm 2024, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nam là 74,4%, cao hơn 11,9% so với nữ giới”<sup>2</sup>. Đáng chú ý, phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn trong các công việc dễ bị

tổn thương, như: lao động tự sản tự tiêu, không được trả lương, trả công. Trong 9 tháng năm 2024, số lao động nữ làm công việc này chiếm tới 63,8%, trong khi lao động nam chỉ chiếm 36,2%<sup>3</sup>. Mặc dù phụ nữ tham gia tích cực vào thị trường lao động nhưng sự tham gia của họ thường tập trung vào các công việc có tính ổn định và chất lượng thấp hơn so với nam giới. Bên cạnh đó, phụ nữ vẫn gặp nhiều thách thức trong việc tiếp cận các công việc chất lượng cao và thường phải đối mặt với sự phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng.

### **(2) Về mức lương.**

Theo Tổng cục Thống kê (nay là Cục Thống kê), năm 2024, thu nhập bình quân của lao động nam là 8,7 triệu đồng/tháng, trong khi của lao động nữ là 6,5 triệu đồng, cho thấy, thu nhập bình quân của lao động nam cao gấp 1,34 lần so với lao động nữ<sup>4</sup>. Tình trạng này không chỉ diễn ra ở khu vực nông thôn mà còn ở cả khu vực thành thị, cho thấy một vấn đề mang tính hệ thống. Mặc dù có nhiều yếu tố có thể ảnh hưởng đến sự khác biệt về thu nhập, bao gồm: trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc và loại công việc, nhưng phân biệt đối xử về giới cũng được xem là một nguyên nhân quan trọng. Quan niệm bất bình đẳng giới, vẫn còn tồn tại và ảnh hưởng đến cách đánh giá và trả lương cho các công việc khác nhau do nam và nữ đảm nhiệm.

### **(3) Thăng tiến.**

Phụ nữ vẫn còn bị đánh giá thấp trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở nhiều lĩnh vực khác nhau tại Việt Nam. Mặc dù tỷ lệ phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động cao nhưng tỷ lệ phụ nữ giữ các vị trí quản lý cấp cao, đặc biệt là trong các ngành công nghệ cao và tại các doanh nghiệp lớn còn thấp so với tiềm năng của lực lượng lao động nữ. Báo cáo năm 2024 cho thấy, tỷ lệ phụ nữ giữ vị trí quản lý và lãnh đạo doanh nghiệp ở Việt Nam là 34%, một con số khá cao so với nhiều

quốc gia khác<sup>5</sup>. Tuy nhiên, sự phân bố này không đồng đều giữa các ngành và cấp bậc quản lý. Nhiều yếu tố có thể cản trở sự thăng tiến của phụ nữ, bao gồm: gánh nặng công việc gia đình, thiếu cơ hội đào tạo và phát triển cũng như các định kiến giới vẫn còn tồn tại trong môi trường làm việc.

#### (4) Điều kiện làm việc.

Pháp luật Việt Nam đã quy định nhiều biện pháp bảo vệ và phúc lợi đặc thù cho lao động nữ, đặc biệt là liên quan đến sức khỏe sinh sản và chăm sóc con nhỏ. Tuy nhiên, việc bảo đảm tuân thủ các quy định này trên thực tế vẫn còn nhiều thách thức. Ví dụ, việc cung cấp đầy đủ các tiện nghi như phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc theo quy định vẫn chưa được thực hiện nghiêm túc ở nhiều doanh nghiệp. Bên cạnh đó, gánh nặng công việc gia đình vẫn thường đổ lên vai phụ nữ nhiều hơn nam giới, ảnh hưởng đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống của họ cũng như cơ hội phát triển sự nghiệp.

#### (5) Thi hành pháp luật về bình đẳng giới trong lao động.

Các quy định pháp luật hiện hành đã đạt được những thành công nhất định trong việc bảo vệ quyền bình đẳng giới của lao động nữ ở Việt Nam. Việc ban hành hệ thống các văn bản pháp luật từ *Hiến pháp* đến các luật và nghị định chuyên ngành đã tạo ra một khung pháp lý tương đối toàn diện, quy định rõ các quyền và nghĩa vụ liên quan đến lao động nữ và bình đẳng giới. Đặc biệt, các quy định về bảo vệ thai sản và chăm sóc con nhỏ được đánh giá là khá tiến bộ, thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với vai trò đặc thù của phụ nữ.

Tuy nhiên, mức độ hiệu quả của các quy định này trong việc bảo vệ quyền bình đẳng giới một cách toàn diện vẫn còn hạn chế. Mặc dù pháp luật khẳng định nguyên tắc bình đẳng nhưng thực tế thị trường lao động vẫn tồn tại những khoảng cách giới đáng kể về cơ

hội việc làm, chất lượng việc làm, mức lương và cơ hội thăng tiến. Điều đó cho thấy, mặc dù luật pháp đã tạo ra một nền tảng pháp lý nhưng việc thực thi và giám sát các quy định này trên thực tế vẫn còn nhiều thách thức. Một số nhà tuyển dụng vẫn e ngại tuyển dụng lao động nữ vì phải trả chi phí thai sản và các chế độ phúc lợi khác. Điều này có thể vô tình tạo ra sự phân biệt đối xử và hạn chế cơ hội tìm việc làm của phụ nữ.

Bên cạnh đó, các yếu tố xã hội và văn hóa, như định kiến giới và gánh nặng công việc gia đình không được chia sẻ một cách bình đẳng cũng làm hạn chế hiệu quả của các quy định pháp luật. Mặc dù luật pháp bảo đảm quyền bình đẳng nhưng nếu những định kiến này vẫn còn ăn sâu trong xã hội thì việc thực hiện bình đẳng giới thực chất trong lao động sẽ gặp nhiều khó khăn.

Nhìn chung, mức độ hiệu quả của các quy định pháp luật hiện hành trong việc bảo vệ quyền bình đẳng giới của lao động nữ là có, nhưng vẫn còn nhiều khó khăn để cải thiện. Việc chỉ dựa vào luật pháp là không đủ, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa việc tăng cường thực thi pháp luật, thay đổi nhận thức xã hội và triển khai các biện pháp hỗ trợ toàn diện hơn.

### 3. Những hạn chế, tồn tại

Một trong những thách thức lớn nhất trong việc thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động tại Việt Nam hiện nay không nằm ở sự thiếu hụt quy định pháp luật mà chủ yếu là vấn đề thực thi và tuân thủ các quy định hiện hành, đặc biệt tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa (SMEs) cũng như trong khu vực kinh tế phi chính thức. Mặc dù hệ thống pháp luật Việt Nam đã có nhiều bước tiến đáng ghi nhận, với các quy định khá đầy đủ về quyền của lao động nữ, chế độ thai sản, quyền nghỉ cho con bú, điều kiện lao động an toàn, nhưng khoảng cách giữa “có quy định” và “áp dụng thực tế” vẫn còn rất lớn.

Công tác giám sát và kiểm tra việc tuân thủ tại cơ sở còn hạn chế về nguồn lực và phạm vi, trong khi các chủ doanh nghiệp nhỏ thường thiếu hiểu biết pháp lý hoặc cố tình “lách luật” nhằm tiết giảm chi phí. Đồng thời, bản thân người lao động, đặc biệt là nữ lao động trong khu vực phi chính thức cũng thường không nắm rõ đầy đủ các quyền lợi của mình, dẫn đến tình trạng bị vi phạm nhưng không có phản ứng pháp lý phù hợp. Điều này tạo ra một vòng luẩn quẩn giữa sự thiếu kiến thức pháp luật, thiếu năng lực thực thi và thiếu cơ chế bảo vệ hiệu quả.

Bên cạnh đó, mức phạt đối với các hành vi vi phạm quy định về quyền của lao động nữ và bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động hiện vẫn còn tương đối thấp, chưa tương xứng với tính chất và mức độ của hành vi vi phạm, vì vậy, chưa đủ sức răn đe. Nhiều doanh nghiệp có thể coi việc bị phạt là “chi phí kinh doanh”, từ đó dẫn đến tình trạng tuân thủ hình thức. Thực tế này cho thấy, cần phải xem xét nâng cao chế tài hành chính, thậm chí cân nhắc hình thức xử phạt bổ sung như tạm đình chỉ hoạt động trong một số trường hợp vi phạm nghiêm trọng.

Một thách thức mang tính văn hóa - xã hội sâu sắc là sự tồn tại bền vững của các định kiến giới truyền thống. Trong xã hội Việt Nam, vai trò của phụ nữ vẫn gắn chặt với hình ảnh người “giữ lửa” trong gia đình, gánh vác trách nhiệm chăm sóc con cái và công việc nội trợ. Điều này khiến cho phụ nữ thường phải lựa chọn hoặc hy sinh sự nghiệp khi lập gia đình hoặc sinh con. Hậu quả là, trong môi trường làm việc, họ đối mặt với nguy cơ bị đánh giá thấp về mức độ “sẵn sàng cống hiến”, bị phân công công việc kém hấp dẫn hơn và ít được đề bạt vào vị trí lãnh đạo. Những định kiến này dù không được thể hiện công khai nhưng vẫn tiềm ẩn trong quá trình tuyển dụng, đánh giá năng lực và thăng chức, tạo nên những rào cản vô hình và dai dẳng đối với sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ.

Đặc biệt, trong bối cảnh khu vực kinh tế phi chính thức nơi chiếm gần 60% lực lượng lao động nữ vẫn chưa chịu sự điều chỉnh đầy đủ của pháp luật lao động, việc bảo vệ bình đẳng giới lại càng trở nên khó khăn<sup>6</sup>. Lao động nữ trong khu vực này thường làm việc không có hợp đồng, không được đóng bảo hiểm xã hội, không có chế độ thai sản và rất khó tiếp cận cơ chế bảo vệ pháp lý khi xảy ra tranh chấp. Áp lực cạnh tranh và mục tiêu cắt giảm chi phí càng khiến nhiều chủ sử dụng lao động né tránh nghĩa vụ pháp lý bằng cách không tuyển dụng phụ nữ mang thai, từ chối các yêu cầu nghỉ chăm con hoặc bố trí công việc phù hợp cho phụ nữ đang nuôi con nhỏ. Đây là một hình thức phân biệt đối xử gián tiếp cần được nhận diện rõ hơn trong khung pháp luật và chính sách.

Việc một số quy định bảo vệ lao động nữ, dù được thiết kế với mục tiêu nhân đạo lại có thể gây tác dụng ngược. Ví dụ, quy định hạn chế phụ nữ làm một số công việc nặng nhọc, độc hại vốn nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản nhưng lại bị nhiều nhà tuyển dụng diễn giải thành lý do để loại bỏ phụ nữ khỏi các vị trí có tính chất kỹ thuật hoặc vận hành, vốn là những lĩnh vực có thu nhập cao và khả năng thăng tiến tốt; dẫn đến hệ quả làm thu hẹp cơ hội tiếp cận việc làm chất lượng cao của phụ nữ.

Ngoài ra, hệ thống pháp luật hiện hành còn bộc lộ khoảng trống trong việc bảo vệ nhóm lao động thiếu số về giới, như: người chuyển giới, người thuộc cộng đồng người có giới tính đặc biệt. Đây là nhóm đối tượng thường xuyên đối mặt với sự kỳ thị trong tuyển dụng và môi trường làm việc nhưng hiện chưa được điều chỉnh bởi các quy định pháp luật cụ thể.

Từ các phân tích trên cho thấy, việc thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động không chỉ cần sự hoàn thiện pháp luật mà còn cần đến sự cải cách đồng bộ về thể chế thực thi, nâng cao nhận thức xã hội, cải thiện môi trường làm



việc và đổi mới chính sách theo hướng lấy con người làm trung tâm, phát triển toàn diện và bền vững. Bình đẳng giới trong lao động không thể đạt được chỉ bằng lời kêu gọi hay các cam kết trên giấy mà đòi hỏi một quá trình chuyển đổi dài hạn, trong đó mỗi chủ thể từ Nhà nước, doanh nghiệp đến chính người lao động đều có vai trò và trách nhiệm cụ thể.

#### 4. Các giải pháp bảo vệ bình đẳng giới trong lao động việc làm

*Thứ nhất*, là hoàn thiện khung pháp luật bảo đảm bình đẳng giới một cách thực chất và có tính ràng buộc cao. Cụ thể, quy định cụ thể hơn về các hành vi phân biệt đối xử gián tiếp trong lao động, vốn là hình thức tinh vi và phổ biến nhất hiện nay, như: đặt ra tiêu chí tuyển dụng không liên quan đến năng lực nghề nghiệp (tuổi, ngoại hình, tình trạng hôn nhân) hoặc phân biệt trong phân công công việc, đánh giá năng suất và đề bạt. Đồng thời, cần sửa đổi, bổ sung các điều khoản trong *Luật Bình đẳng giới*, *Bộ luật Lao động* và *Luật Việc làm* để thiết lập một cơ chế thực thi rõ ràng hơn, như trách nhiệm giải trình của người sử dụng lao động về tỷ lệ lao động nữ, cơ chế kiểm toán giới trong doanh nghiệp hoặc yêu cầu bắt buộc xây dựng kế hoạch hành động vì bình đẳng giới trong doanh nghiệp lớn.

*Thứ hai*, tăng cường năng lực và hiệu quả của hệ thống thanh tra lao động và cơ chế xử lý vi phạm về bình đẳng giới là một điểm nghẽn cần tháo gỡ. Nhiều hành vi vi phạm quyền của lao động nữ diễn ra công khai hoặc kéo dài nhưng không bị phát hiện hoặc xử lý nghiêm minh. Đây không chỉ phản ánh sự thiếu hụt về nguồn lực mà còn là hệ quả của việc thiếu ưu tiên trong công tác giám sát giới. Cần có các chuyên đề thanh tra định kỳ về bình đẳng giới; đồng thời, nâng cao năng lực chuyên môn về giới cho đội ngũ thanh tra lao động.

Bên cạnh đó, cần xây dựng cơ chế khuyến khích người lao động, đặc biệt là nữ

tổ giác hành vi phân biệt đối xử thông qua các kênh bảo mật, dễ tiếp cận và có sự bảo vệ rõ ràng, tránh tình trạng bị trả đũa hoặc kỳ thị khi lên tiếng.

Ngoài ra, việc quy định nghĩa vụ cụ thể đối với các cơ quan quản lý nhà nước trong việc thanh tra, giám sát việc tuân thủ các nguyên tắc bình đẳng giới trong lao động cũng cần được thể chế hóa mạnh mẽ hơn.

*Thứ ba*, là tăng cường giáo dục và nâng cao nhận thức về bình đẳng giới trong doanh nghiệp và cộng đồng. Trên thực tế, nhiều hành vi phân biệt đối xử với lao động nữ xuất phát từ định kiến giới ăn sâu trong văn hóa và nhận thức hơn là chủ ý vi phạm pháp luật. Do đó, ngoài các quy định mang tính cưỡng chế, cần chú trọng các biện pháp mềm, như: tổ chức tập huấn, tuyên truyền trong doanh nghiệp, trường học, cơ sở đào tạo nghề.

Các chương trình đào tạo cần hướng đến cả người quản lý và người lao động, chú trọng vào việc tháo gỡ định kiến giới trong tuyển dụng, đánh giá hiệu suất lao động, phân công nhiệm vụ và xây dựng môi trường làm việc thân thiện, an toàn cho phụ nữ. Đồng thời, truyền thông công cộng cần tập trung vào việc xây dựng hình ảnh phụ nữ đa dạng, năng động, có năng lực và vai trò lãnh đạo, nhằm tái định hình vai trò giới trong xã hội hiện đại.

*Thứ tư*, cần phát triển các chính sách hỗ trợ phù hợp với đặc điểm giới trong thị trường lao động, đặc biệt đối với nhóm phụ nữ yếu thế, như: phụ nữ di cư, phụ nữ dân tộc thiểu số, lao động nữ trong khu vực phi chính thức hoặc làm việc theo hình thức phi tiêu chuẩn. Các nhóm này thường chịu thiệt thòi kép về điều kiện lao động và khả năng tiếp cận phúc lợi xã hội. Do đó, chính sách cần hướng tới việc mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế; đồng thời, hỗ trợ tiếp cận tín dụng, đào tạo nghề linh hoạt, dịch vụ chăm sóc trẻ em và hỗ trợ pháp

lý. Trong dài hạn, cần lồng ghép yếu tố giới vào các chương trình phát triển kinh tế - xã hội cấp vùng và quốc gia, theo nguyên tắc phát triển bao trùm.

*Thứ năm*, thúc đẩy bình đẳng cơ hội thực chất, bên cạnh các biện pháp cụ thể bảo đảm cơ hội bình đẳng thực sự cho phụ nữ trong tuyển dụng, đào tạo và thăng tiến. Việc khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng các chính sách bình đẳng giới, thiết lập các mục tiêu về sự đa dạng giới trong lực lượng lao động và các vị trí lãnh đạo cũng như triển khai các chương trình cố vấn và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ.

*Thứ sáu*, tăng cường dữ liệu về giới và nghiên cứu thực chứng về bất bình đẳng giới trong lao động. Hiện nay, việc thiếu dữ liệu phân tách theo giới ở nhiều lĩnh vực khiến cho các chính sách khó đánh giá được hiệu quả và không bắt trúng vấn đề. Nhà nước cần đầu tư phát triển hệ thống thống kê giới trong lao động, bao gồm cả khu vực chính thức và phi chính thức; đồng thời, khuyến khích các tổ chức nghiên cứu độc lập, viện nghiên cứu, trường đại học, tổ chức phi chính phủ thực hiện khảo sát chuyên sâu về các vấn đề như quấy rối tình dục tại nơi làm việc, chênh lệch thu nhập và rào cản thăng tiến của phụ nữ. Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở quan trọng để hoạch định chính sách và giám sát việc thực hiện các cam kết về bình đẳng giới.

## **5. Kết luận**

Các quyền của lao động nữ ở Việt Nam đã được pháp luật bảo vệ, đặc biệt là trong lĩnh vực thai sản và chăm sóc con nhỏ. Tuy nhiên, tình hình thực tế cho thấy, vẫn còn tồn tại những khoảng cách giới đáng kể trong thị trường lao động về cơ hội việc làm, mức lương và sự thăng tiến. Mặc dù khung pháp lý đã tạo ra một nền tảng quan trọng nhưng vẫn chưa đủ để bảo đảm bình đẳng giới thực chất trong lao động.

Việc tăng cường bảo vệ bình đẳng giới trong lao động đòi hỏi một cách tiếp cận tổng thể, kết hợp giữa việc hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực thi, thay đổi nhận thức xã hội và phát triển các chính sách hỗ trợ toàn diện. Đây không chỉ là trách nhiệm của Nhà nước mà còn là cam kết của toàn xã hội trong việc xây dựng một thị trường lao động công bằng, bền vững và nhân văn, nơi mọi người không phân biệt giới tính đều có cơ hội phát triển bình đẳng.

### **Chú thích:**

1. Báo cáo, nghiên cứu của giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Phân tích dựa trên số liệu điều tra lao động - việc làm. <https://danchuphap-luat.vn>, truy cập ngày 22/6/2025.
2. Thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động việc làm. <https://nhandan.vn>, ngày 01/01/2025.
3. Mức thu nhập bình quân của người lao động Việt Nam năm 2024 bao nhiêu? <https://thuvien-phapluat.vn/>, truy cập ngày 22/6/2025.
4. Tăng cường vai trò của phụ nữ trong nền kinh tế là mục tiêu quan trọng của Việt Nam. <https://vietnamnews.vn>, truy cập ngày 20/6/2025.
5. Báo cáo nghiên cứu: Việc làm phi chính thức ở Việt Nam dưới góc nhìn giới. <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 20/6/2025.
6. Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2025, <https://www.nso.gov.vn>, ngày 06/10/2025.

### **Tài liệu tham khảo:**

1. Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, có nội dung liên quan đến bảo vệ quyền lợi lao động nữ*.
2. Nguyễn Thị Lan Hương (2021). *Thị trường lao động và bình đẳng giới ở Việt Nam*. H. NXB Lao động - Xã hội.
3. Nguyễn Văn Huyền (2022). *Pháp luật về lao động nữ trong bối cảnh hội nhập*. Tạp chí Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
4. Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 28/QĐ-TTg ngày 15/01/2021 về Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030*.