

CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUYỀN TIẾP CẬN VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ THANH THU^{**}

Ở Việt Nam, quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ đã được ghi nhận thông qua các nguyên tắc về quyền làm việc, bình đẳng giới, cấm phân biệt đối xử trong lao động và chính sách hỗ trợ phát triển việc làm. Để hiện thực hóa nguyên tắc này, lao động nữ chịu tác động bởi nhiều điều kiện kinh tế - xã hội và thể chế, như: trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, định kiến giới, trách nhiệm gia đình, chuyển dịch cơ cấu thị trường lao động và khả năng tiếp cận thông tin việc làm. Bài viết phân tích các yếu tố tác động đến quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ hiện nay, nhận diện những rào cản pháp lý và thực tiễn trong giai đoạn tuyển dụng, gia nhập và duy trì việc làm, từ đó, đề xuất một số giải pháp nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất trong tiếp cận cơ hội việc làm.

Từ khóa: Quyền tiếp cận việc làm; lao động nữ; bình đẳng giới; phân biệt đối xử; thị trường lao động.

In Viet Nam, women workers' right of access to employment is recognized through the principles of the right to work, gender equality, the prohibition of discrimination in employment, and policies supporting employment development. Various socio-economic and institutional factors shape the realization of this right, including educational attainment, occupational skills, gender stereotypes, family responsibilities, changes in labor market structure, and access to employment information. The article analyzes the factors currently affecting women workers' right of access to employment, identifies legal and practical barriers in recruitment, entry into employment, and job retention, and proposes several solutions to ensure substantive equality in access to employment opportunities.

Keywords: Right of access to employment; women workers; gender equality; discrimination; labor market.

NGÀY NHẬN: 25/6/2026 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/8/2026 NGÀY DUYỆT ĐĂNG: 18/9/2026

Email: thanhthutctl@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.369.2026.1629>.

1. Đặt vấn đề

Quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ là một bộ phận của quyền làm việc nhưng không đồng nhất với tình trạng “có việc làm” theo nghĩa thống kê. Về bản chất pháp lý, quyền này thể hiện khả năng của phụ nữ

được tiếp cận thông tin tuyển dụng, được tham gia tuyển dụng, được đánh giá trên cơ sở năng lực, được lựa chọn nghề nghiệp và nơi làm việc phù hợp; đồng thời, không bị

^{*} NCS, Đại học Trà Vinh

loại trừ bởi các căn cứ mang tính giới, như: giới tính, thai sản, tình trạng hôn nhân hoặc trách nhiệm gia đình.

Điều 35 *Hiến pháp* năm 2013 ghi nhận công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Đồng thời, nghiêm cấm phân biệt đối xử trong lao động. *Bộ luật Lao động* năm 2019 xác lập nguyên tắc bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và cấm phân biệt đối xử trong lao động, trong đó có các căn cứ về giới tính, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân và trách nhiệm gia đình. *Luật Bình đẳng giới* năm 2006 đặt ra yêu cầu nam, nữ bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, không bị phân biệt đối xử về giới, đồng thời ghi nhận bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. *Luật Việc làm* năm 2025 tiếp tục mở rộng khuôn khổ pháp lý về chính sách hỗ trợ tạo việc làm, phát triển kỹ năng nghề, dịch vụ việc làm, thông tin thị trường lao động và bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên, sự tồn tại của quy phạm pháp luật chưa tự động tạo ra khả năng thụ hưởng quyền. Bài viết nghiên cứu các yếu tố tác động đến quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ và đề xuất một số giải pháp bảo đảm quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ ở Việt Nam.

2. Các yếu tố tác động đến quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

2.1. Trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng số

Thực tiễn Việt Nam cho thấy, phụ nữ tham gia thị trường lao động với tỷ lệ tương đối cao nhưng chưa đồng nghĩa với bình đẳng về chất lượng việc làm. Lao động nữ có xu hướng tập trung nhiều hơn trong khu vực phi chính thức, các công việc có kỹ năng thấp, thu nhập thấp hoặc vị trí dễ bị tổn thương trước biến động kinh tế (ILO, 2024). Theo Thông tin thống kê giới tại Việt Nam năm 2024, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ là 62,9%, thấp hơn mức 75,0% của nam, tạo khoảng cách 12,1 điểm phần trăm; chênh lệch tồn tại ở thành thị, nông thôn và các nhóm tuổi, lớn nhất ở nhóm từ 50 tuổi

trở lên (Cục Thống kê, 2026a). Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2024 cũng cho thấy, tỷ lệ tham gia của nữ thấp hơn nam trong cả bốn quý; riêng quý IV là 63,1% so với 75,2% (Cục Thống kê, 2026b).

Báo cáo của ILO năm 2025 về bình đẳng giới và việc làm ở Việt Nam nhấn mạnh, phụ nữ vẫn gặp khó khăn trong tiếp cận việc làm tốt, trong khi khoảng cách giới về tiền lương và phân tầng nghề nghiệp vẫn tồn tại (ILO, 2025). Trong nghiên cứu doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa ở Việt Nam giai đoạn 2011 - 2015 của Vo & Ha (2021) cho thấy, đầu tư vốn nhân lực, đặc điểm ngành, quy mô, xuất khẩu và giới của chủ doanh nghiệp liên quan đến mức tham gia của lao động nữ; phân chênh lệch được mô hình quy cho phân biệt là đáng kể. Đây là bằng chứng chuyên sâu về cấu trúc sử dụng lao động trong doanh nghiệp, song dữ liệu lịch sử và thiết kế ở cấp doanh nghiệp không thay thế được đo lường trực tiếp quyết định tuyển dụng hiện nay.

Báo cáo của Ngân hàng Thế giới (WB) về tương lai việc làm ở Việt Nam cho thấy, thị trường lao động đang dịch chuyển theo hướng đòi hỏi kỹ năng nhận thức bậc cao, kỹ năng số, kỹ năng xã hội và năng lực thích ứng (WB, 2018). Nếu phụ nữ không được tiếp cận đào tạo kỹ năng số tương xứng, khoảng cách giới trong cơ hội việc làm có thể tăng lên. Điều này đặc biệt đáng chú ý đối với phụ nữ ở nông thôn, phụ nữ trung niên, phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức hoặc các ngành sử dụng nhiều lao động giản đơn.

Như vậy, trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp có tính hai mặt. Khi được bảo đảm tốt, đây là điều kiện mở rộng cơ hội việc làm và nâng cao vị thế của lao động nữ. Khi bị hạn chế, sẽ trở thành rào cản thực tế, khiến phụ nữ khó tiếp cận việc làm có chất lượng, dễ bị đẩy vào khu vực phi chính thức hoặc các công việc ít cơ hội thăng tiến.

2.2. Định kiến giới và trách nhiệm gia đình không được trả công

UN Women (2022) nhiều lần chỉ ra rằng, công việc chăm sóc không được trả công vẫn

là một trong những yếu tố làm hạn chế việc làm có trả công của phụ nữ ở Việt Nam. Việc chia sẻ trách nhiệm gia đình giữa nam và nữ còn bất bình đẳng, ảnh hưởng đến khả năng phụ nữ tham gia việc làm, học nghề, làm thêm giờ hoặc theo đuổi cơ hội thăng tiến (UN Women, 2017). Báo cáo về việc làm phi chính thức qua lăng kính giới sử dụng Điều tra lao động việc làm năm 2021 và khảo sát mục tiêu tại Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh năm 2022. Trong mẫu lao động phi chính thức, phụ nữ dành trung bình 4,34 giờ mỗi ngày cho công việc chăm sóc không được trả công, so với 2,66 giờ của nam giới (ILO & ILSSA, 2024). Con số này không đại diện tự động cho mọi phụ nữ Việt Nam, nhưng cung cấp bằng chứng trực tiếp về chênh lệch thời gian trong nhóm nghiên cứu và giúp giải thích vì sao yêu cầu làm thêm, di chuyển hoặc lịch phồng vắn cứng nhắc có thể gây tác động bất lợi theo giới. Đây là rào cản xã hội nhưng có hệ quả pháp lý rõ rệt: quyền tiếp cận việc làm của phụ nữ bị thu hẹp bởi sự phân công bất bình đẳng trong gia đình.

Định kiến giới tác động đến tuyển dụng qua hai con đường. Trực tiếp, người tuyển dụng có thể ưu tiên một giới, hỏi về kế hoạch kết hôn, mang thai hoặc coi trách nhiệm chăm sóc là dấu hiệu của năng suất thấp. Gián tiếp, tiêu chí “sẵn sàng làm thêm bất cứ lúc nào”, “không vướng bận gia đình” hoặc yêu cầu di chuyển thường xuyên có thể loại phụ nữ nhiều hơn do phân công chăm sóc bất bình đẳng, dù câu chữ không nhắc đến giới. Nghiên cứu của Nguyen (2022) trong công nghiệp nhẹ ở Việt Nam cho thấy, sự phân biệt có thể được tạo ra và duy trì bởi các quy tắc và văn hóa nơi làm việc.

2.3. Chính sách, pháp luật và cơ chế thực thi

Pháp luật Việt Nam đã có những quy định quan trọng. *Bộ luật Lao động* năm 2019 ghi nhận nguyên tắc bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, đồng thời cấm phân biệt đối xử trong lao động. Khoản 8 Điều 3 *Bộ luật Lao động* năm 2019 định nghĩa phân biệt đối xử trong lao động theo hướng tương đối rộng,

bao gồm những căn cứ, như: giới tính, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân và trách nhiệm gia đình. Điều 13 *Luật Bình đẳng giới* năm 2006 quy định nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, bình đẳng tại nơi làm việc và bình đẳng về cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, thăng tiến. *Luật Việc làm* năm 2025 tiếp tục đặt nền tảng cho các chính sách hỗ trợ tạo việc làm, phát triển kỹ năng nghề, dịch vụ việc làm và thông tin thị trường lao động. Tuy nhiên, phân biệt đối xử trong tuyển dụng thường khó chứng minh. Người sử dụng lao động ít khi ghi rõ “không tuyển nữ” hoặc “ưu tiên nam” trong thông báo tuyển dụng. Thay vào đó, họ có thể dùng tiêu chí về độ tuổi, tình trạng hôn nhân, khả năng làm thêm giờ, “ngoại hình phù hợp”, “chịu áp lực cao”, “đi công tác thường xuyên” hoặc phỏng vấn bằng các câu hỏi riêng tư.

Cần phân biệt giữa phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp. Phân biệt trực tiếp là việc đối xử bất lợi với phụ nữ vì giới tính hoặc tình trạng thai sản. Phân biệt gián tiếp là việc áp dụng một tiêu chí tưởng như trung tính nhưng gây bất lợi đặc biệt cho phụ nữ mà không có căn cứ hợp lý từ yêu cầu công việc. Pháp luật Việt Nam đã ghi nhận khái niệm phân biệt đối xử khá rộng, nhưng cơ chế nhận diện phân biệt gián tiếp trong tuyển dụng, cơ chế chuyển gánh nặng chứng minh và trách nhiệm giải trình của người sử dụng lao động vẫn cần được cụ thể hóa hơn. Đây là khoảng trống đáng chú ý nếu muốn bảo vệ quyền tiếp cận việc làm ở giai đoạn tiền hợp đồng lao động.

Cơ chế thanh tra lao động cũng cần được tăng cường. Trên thực tế, hành vi phân biệt đối xử trong tuyển dụng thường xảy ra trước khi hình thành quan hệ lao động nên người bị ảnh hưởng ít có động lực khiếu nại. Tuy nhiên, nếu chỉ dựa vào khiếu nại cá nhân thì khó phát hiện vi phạm. Cần có cơ chế giám sát chủ động đối với thông báo tuyển dụng, quy trình phỏng vấn, tiêu chí lựa chọn lao động, đặc biệt trong các ngành có tỷ lệ tuyển dụng lớn hoặc có biểu hiện phân tầng giới rõ rệt.

2.4. Chuyển dịch cơ cấu thị trường lao động

Ở Việt Nam, cơ cấu lao động đang chuyển dịch từ nông nghiệp sang công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Nếu phụ nữ không được hỗ trợ đào tạo và chuyển đổi nghề, họ có thể bị mắc kẹt trong các công việc có năng suất thấp hoặc bị loại khỏi những ngành mới có giá trị gia tăng cao.

Chuyển đổi số làm cho vấn đề trở nên phức tạp hơn. Nhiều công việc truyền thống bị tự động hóa một phần, trong khi các công việc mới đòi hỏi kỹ năng công nghệ, quản trị dữ liệu, thương mại điện tử, vận hành nền tảng số và dịch vụ số. Phụ nữ có thể hưởng lợi từ làm việc từ xa, việc làm nền tảng, kinh doanh trực tuyến và dịch vụ số. Tuy nhiên, họ cũng đối diện với rủi ro việc làm bấp bênh, thiếu bảo hiểm xã hội, thu nhập không ổn định và thiếu cơ chế bảo vệ khi làm việc ngoài quan hệ lao động truyền thống.

Chuyển đổi xanh cũng có tác động tương tự. Khi nền kinh tế hướng tới giảm phát thải, tiết kiệm năng lượng, nông nghiệp xanh, công nghiệp sạch và dịch vụ môi trường, một số việc làm cũ sẽ thu hẹp và nhiều việc làm mới xuất hiện. Nếu chính sách chuyển đổi xanh không lồng ghép giới, phụ nữ có thể không tiếp cận được các ngành nghề mới do thiếu kỹ năng kỹ thuật, thiếu thông tin hoặc thiếu vốn. Ngược lại, nếu đào tạo nghề xanh, tín dụng việc làm, hỗ trợ khởi nghiệp và dịch vụ việc làm được thiết kế phù hợp, chuyển đổi xanh có thể tạo cơ hội mới cho lao động nữ. Do vậy, bối cảnh kinh tế và chuyển dịch cơ cấu thị trường lao động là yếu tố hai mặt, có thể mở rộng quyền tiếp cận việc làm nếu đi kèm chính sách hỗ trợ phù hợp. Nhưng cũng có thể làm sâu sắc thêm bất bình đẳng nếu phụ nữ không được hỗ trợ kỹ năng, thông tin, dịch vụ chăm sóc và an sinh xã hội.

2.5. Khả năng tiếp cận thông tin việc làm và dịch vụ việc làm

Pháp luật đã đặt ra cơ sở cho hệ thống thông tin thị trường lao động và dịch vụ việc làm. Luật Việc làm năm 2025 quy định về

phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, dịch vụ việc làm, sàn giao dịch việc làm và chính sách hỗ trợ người lao động tiếp cận việc làm. Về mặt chính sách, đây là hướng đi phù hợp vì Nhà nước không thể trực tiếp tạo toàn bộ việc làm cho người lao động, nhưng có thể tạo lập hạ tầng thông tin, kết nối cung - cầu lao động và bảo đảm người lao động không bị loại khỏi thị trường vì thiếu thông tin. Hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm đã có vai trò nhất định, đã cung cấp tư vấn và kết nối việc làm cho khoảng 1,902 triệu người thất nghiệp, trong đó 221,7 nghìn người được giới thiệu việc làm (ILO, 2021). Trong 6 tháng đầu năm 2025, tổng số lượt người được tư vấn, giới thiệu việc làm đạt 875.293 lượt (Bộ Nội vụ, 2025). Những số liệu này cho thấy, hệ thống dịch vụ việc làm là kênh quan trọng để hiện thực hóa quyền tiếp cận việc làm.

Tuy nhiên, khả năng tiếp cận thông tin việc làm giữa các nhóm phụ nữ không đồng đều. Phụ nữ ở đô thị, có trình độ học vấn cao và kỹ năng số tốt thường dễ tiếp cận thông tin tuyển dụng hơn. Phụ nữ ở nông thôn, phụ nữ lớn tuổi, phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ làm việc phi chính thức hoặc phụ nữ nghỉ việc dài hạn để chăm sóc gia đình có thể ít biết đến các kênh dịch vụ việc làm chính thống.

Ngoài ra, thông tin tuyển dụng có thể chứa yếu tố phân biệt giới. Những cụm từ như “ưu tiên nam”, “chỉ tuyển nữ chưa lập gia đình”, “nữ dưới 25 tuổi”, “cam kết chưa sinh con”... khi xuất hiện trong các thông báo tuyển dụng đều có thể xâm phạm quyền tiếp cận việc làm của nữ giới. Trong bối cảnh tuyển dụng ngày càng số hóa, pháp luật cần tính đến trách nhiệm của nền tảng tuyển dụng, đơn vị môi giới việc làm và doanh nghiệp trong việc loại bỏ các tiêu chí phân biệt giới khỏi thông tin tuyển dụng.

3. Một số giải pháp

Thứ nhất, cần cụ thể hóa cơ chế phòng ngừa và xử lý phân biệt đối xử trong tuyển dụng. Các quy phạm pháp luật cần quy định

rõ hơn trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc xây dựng tiêu chí tuyển dụng khách quan, phù hợp với yêu cầu công việc; cấm thu thập và sử dụng thông tin về hôn nhân, thai sản, kế hoạch sinh con khi không liên quan trực tiếp đến công việc; mở rộng trách nhiệm giải trình khi có dấu hiệu phân biệt giới. Cần có hướng dẫn để cơ quan thanh tra và Tòa án nhận diện các tiêu chí tưởng như trung tính nhưng gây bất lợi đặc biệt cho phụ nữ.

Thứ hai, cần tăng cường thanh tra, giám sát tuyển dụng. Không nên chỉ dựa vào khiếu nại cá nhân của người tìm việc, bởi họ thường không có đủ thông tin và bằng chứng. Cơ quan quản lý lao động có thể giám sát thông báo tuyển dụng công khai, nền tảng tuyển dụng trực tuyến, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động và các ngành có dấu hiệu phân tầng giới. Cần có cơ chế tiếp nhận phản ánh nhanh, bảo vệ người phản ánh và xử phạt đủ sức răn đe đối với hành vi phân biệt giới trong tuyển dụng.

Thứ ba, chính sách đào tạo nghề và phát triển kỹ năng cần đặt phụ nữ vào vị trí trung tâm của chuyển đổi số và chuyển đổi xanh. Các chương trình đào tạo lại, nâng cao kỹ năng, hỗ trợ việc làm cho phụ nữ không nên dừng ở các nghề truyền thống có thu nhập thấp. Cần mở rộng sang kỹ năng số, thương mại điện tử, vận hành thiết bị, quản trị dịch vụ, kỹ năng xanh và các ngành mới. Việc thiết kế chương trình cần tính đến thời gian học linh hoạt, hỗ trợ trông trẻ, hỗ trợ chi phí đi lại, kết nối doanh nghiệp và tư vấn nghề nghiệp sau đào tạo.

Thứ tư, phát triển hạ tầng chăm sóc để giảm gánh nặng gia đình cho phụ nữ. Bảo đảm quyền tiếp cận việc làm không thể tách khỏi dịch vụ chăm sóc trẻ em, người cao tuổi và người phụ thuộc. Nhà nước cần khuyến khích phát triển nhà trẻ, mẫu giáo, dịch vụ chăm sóc phù hợp với ca làm việc; đồng thời, thúc đẩy doanh nghiệp hỗ trợ chăm sóc trẻ em tại nơi làm việc hoặc thông qua phúc lợi gia đình (IFC, 2021).

Thứ năm, cần nâng cao chất lượng hệ thống thông tin thị trường lao động theo hướng nhạy cảm giới. Dữ liệu việc làm cần được phân tách theo giới, độ tuổi, vùng, trình độ, ngành nghề, khu vực chính thức và phi chính thức. Các trung tâm dịch vụ việc làm cần có chương trình riêng cho phụ nữ quay lại thị trường lao động sau thời gian sinh con, phụ nữ thất nghiệp dài hạn, phụ nữ khu vực nông thôn và phụ nữ bị mất việc do chuyển đổi công nghệ. Sàn giao dịch việc làm quốc gia cần có bộ lọc phát hiện và loại bỏ thông tin tuyển dụng có yếu tố phân biệt giới.

Thứ sáu, cần chuyển cách tiếp cận từ bảo vệ riêng lao động nữ sang chia sẻ trách nhiệm gia đình và bảo đảm bình đẳng thực chất. Chính sách thai sản, chăm sóc con nhỏ, thời giờ làm việc linh hoạt, nghỉ chăm sóc gia đình cần khuyến khích sự tham gia của nam giới. Khi trách nhiệm chăm sóc được coi là nghĩa vụ xã hội và gia đình chung, thay vì nghĩa vụ riêng của phụ nữ, người sử dụng lao động sẽ ít có cơ sở để mặc định phụ nữ là nhóm lao động “rủi ro” hơn. Đây là điều kiện quan trọng để giảm định kiến giới trong tuyển dụng.

4. Kết luận

Quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ là quyền có nội dung rộng, bao gồm: quyền tiếp cận thông tin việc làm, quyền tham gia tuyển dụng bình đẳng, quyền lựa chọn nghề nghiệp phù hợp và quyền không bị loại trừ bởi định kiến giới. Pháp luật Việt Nam đã có nền tảng tương đối đầy đủ để ghi nhận và bảo vệ quyền này. Tuy nhiên, quyền tiếp cận việc làm không tự động được bảo đảm chỉ bằng sự tồn tại của quy định pháp luật. Các yếu tố, như: trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, định kiến giới, trách nhiệm gia đình, cơ chế thực thi pháp luật, chuyển dịch cơ cấu thị trường lao động và khả năng tiếp cận thông tin việc làm đều có tác động trực tiếp đến mức độ hiện thực hóa quyền. Một số yếu tố có thể trở thành điều kiện thuận lợi nếu được chính sách hỗ trợ đúng hướng; nhưng cũng có thể trở thành

rào cản nếu pháp luật và cơ chế thực thi không đủ nhạy cảm giới.

Vì vậy, bảo đảm quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ trong giai đoạn hiện nay cần dựa trên cách tiếp cận bình đẳng thực chất. Điều này đòi hỏi pháp luật phải nhận diện được cả phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp; chính sách việc làm phải gắn với đào tạo kỹ năng, thông tin thị trường lao động và dịch vụ chăm sóc; cơ chế thực thi phải đủ khả năng xử lý các rào cản ở giai đoạn tuyển dụng; các chương trình phát triển kinh tế, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh phải có đánh giá tác động giới. Chỉ khi đó, quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ mới không chỉ là quyền được ghi nhận trong văn bản pháp luật, mà trở thành khả năng thực tế của phụ nữ trong đời sống lao động.

Tài liệu tham khảo:

- Cục Thống kê (2026a). *Thông tin thống kê giới tại Việt Nam 2024*. <https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2026/05/Thong-tin-thong-ke-gioi-tai-Viet-Nam-2024.pdf>
- Cục Thống kê (2026b). *Báo cáo Điều tra lao động việc làm năm 2024*. <https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2026/05/02-Sach-Bao-cao-lao-dong-viec-lam-2024.pdf.pdf>
- IFC (2021). *Tackling Childcare: The Business Case for Employer-Supported Childcare in Vietnam*. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/tackling-childcare-the-business-case-for-employer-supported-childcare>
- ILO (1958). *C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*, <https://www.ilo.org/resource/other/c111-discrimination-employment-and-occupation>.
- ILO (2021). *Labour and Social Trends in Viet Nam 2021: Outlook to 2030*. <https://www.ilo.org/publications/labour-and-social-trends-viet-nam-2021-outlook-2030>.
- ILO (2025). *Gender Diagnostics in Support of Transforming Employment Frameworks in Viet Nam*. <https://www.ilo.org/publications/research-report-gender-diagnostics-support-transforming-employment>.
- International Labour Organization, & Institute of Labour Science and Social Affairs. (2024). *Informal employment in Viet Nam through a gender lens*. <https://www.ilo.org/publications/research-report-informal-employment-viet-nam>
- Nguyen, T. P. (2022). *Addressing gender discrimination in Vietnam's light manufacturing industry: What role for labor law?* Asian Journal of Social Science, 50(1), 44-52. <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2021.09.014>
- Nguyen, T. H. (2026). *Ensuring the right to equality and non-discrimination in labor: The case of Vietnam*. *Lentera Hukum*, 12(3). <https://doi.org/10.19184/ejlh.v12i3.53714>
- Quốc hội (2006). *Luật Bình đẳng giới năm 2006*.
- Quốc hội (2013). *Hiến pháp năm 2013*.
- Quốc hội (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
- Quốc hội (2025). *Luật Việc làm năm 2025*.
- Phuong Nhung (10/7/2025). *6 tháng đầu năm 2025, tỷ lệ thất nghiệp duy trì ở mức thấp dưới 3%*. <https://moha.gov.vn/tin-tuc/6-thang-dau-nam-2025-ty-le-that-nghiep-duy-tri-o-m--oid57410>.
- UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights. *General Comment No. 18: The Right to Work (Article 6 of the Covenant)*, E/C.12/GC/18. <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2006/32433>.
- UN Women (2017). *Unpaid Care and Domestic Work: Issues and Suggestions for Viet Nam*. <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAsia/Documents/Publications/2017/01/Unpaid-Care-and-Domestic-Work-EN.pdf>.
- UN Women (2022). *UN Women Viet Nam: Results 2017-2021*. <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/vn-UNWomen-Vietnam-Results-2017-2021-EN-compressed.pdf>.
- Vo, T. T., & Ha, T. T. (2021). *Decomposition of gender bias in enterprise employment: Insights from Vietnam*. *Economic Analysis and Policy*, 70, 182-194. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2021.02.007>
- WB (2018). *Vietnam's Future Jobs: Leveraging Mega-trends for Greater Prosperity*. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/120181533920184192/vietnam-s-future-jobs-leveraging-mega-trends-for-greater-prosperity>.