

# LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM PHI CHÍNH THỨC CỦA VIỆT NAM QUA LĂNG KÍNH GIỚI

NGUYỄN THỊ HỒNG\*  
VŨ THỊ ÁNH TUYẾT\*\*

*Từ “Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam” của Tổng cục Thống kê năm 2021 cho biết, số người có việc làm phi chính thức chiếm 68,54% số người đang làm việc, trong đó có 72,5% làm việc ở khu vực nông thôn<sup>1</sup>. Như vậy, khu vực phi chính thức đang tồn tại tình trạng bất bình đẳng giới lớn hơn so với khu vực chính thức. Bài viết tập trung phân tích làm rõ thực trạng lao động có việc làm phi chính thức của Việt Nam hiện nay dưới lăng kính giới. Qua đó, làm rõ nguyên nhân của thực trạng này và đề xuất một số khuyến nghị cải thiện bất bình đẳng giới trong lao động, việc làm ở khu vực phi chính thức của Việt Nam.*

*Từ khóa: Lao động; việc làm phi chính thức; lăng kính giới; bình đẳng giới; lao động chính thức. From the "Overview of informal employment in Vietnam" of the General Statistics Office of Vietnam in 2021, the number of people in informal employment accounts for 68.54%, of which 72.5% work in rural areas. Thus, the informal sector is experiencing greater gender inequality than the formal sector. The article focuses on analyzing the current situation of informal employment in Vietnam from the gender perspective, then clarifying the causes of this situation and proposing some recommendations to improve gender inequality in labor and employment in the informal sector of Vietnam.*

*Keywords: Employment; informal employment; gender perspective; gender equality; formal employment.*

NGÀY NHẬN: 20/10/2023    NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 23/11/2023    NGÀY DUYỆT: 15/12/2023

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.335.2023.723>

## 1. Đặt vấn đề

Mặc dù ở Việt Nam, nữ giới chiếm tỷ trọng gần bằng nam giới trong tổng số lao động nhưng lại chiếm tỷ trọng lớn hơn trong tổng số lao động gia đình không hưởng lương, lao động dễ bị tổn thương và đã tăng hàng năm (66,6% năm 2016 lên 67,9% năm 2020)<sup>2</sup>. Công việc chăm sóc gia đình phần lớn đều do phụ nữ đảm nhận. Điều này đã hạn chế phụ nữ tham gia vào

việc làm được trả công. Nghiên cứu nhằm cung cấp một góc nhìn về giới trong lao động, việc làm của khu vực phi chính thức ở Việt Nam, góp phần làm rõ nét hơn bức tranh tổng thể về bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong lao động, việc làm ở Việt Nam hiện nay.

\* TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội

\*\* ThS, Trường Đại học Lao động - Xã hội

Trong bài viết, nhóm tác giả tiếp cận lao động có việc làm phi chính thức theo khung tiếp cận của Tổng cục Thống kê và lăng kính giới theo cách tiếp cận của Liên hiệp quốc.

(1) Lao động có việc làm phi chính thức (còn gọi là lao động phi chính thức): là những người làm các công việc mà theo luật định hoặc trên thực tế không được pháp luật lao động bảo vệ, không phải đóng thuế thu nhập hoặc không được hưởng các chế độ bảo trợ xã hội và chế độ việc làm khác (như không được thông báo trước về việc sa thải, không được trợ cấp thôi việc, không được trả lương hàng năm hoặc không được nghỉ phép khi ốm đau...)³.

(2) Lăng kính giới được tổ chức Liên hiệp quốc định nghĩa là việc “tính đến những khác biệt hiện có giữa phụ nữ và nam giới khi phân tích một tình huống hoặc khi phát triển các phương pháp hoặc chương trình cụ thể”⁴.

(3) Khoảng cách giới là sự khác biệt giữa người nam và người nữ trong một trường hợp cụ thể, liên quan đến các điều kiện, sự tiếp cận và thụ hưởng các nguồn lực.

(4) Chỉ số bất bình đẳng giới là chỉ số được sử dụng để đo khoảng cách giới. Chỉ số này giao động trong khoảng 0 - 1 và càng gần 1 chứng tỏ khoảng cách giới càng được thu hẹp⁵.

## 2. Tổng quan nghiên cứu về lao động có việc làm phi chính thức qua lăng kính giới

Theo J. Schalkwyk and B. Woroniuk, (1988)⁶ trong nghiên cứu về tiêu chuẩn lao động và công bằng giữa nam giới và nữ giới đã chỉ ra ở hầu hết các quốc gia đều có sự bất bình đẳng: tỷ lệ nữ tham gia thị trường lao động lớn hơn nhưng lại thường chỉ tập trung trong một số ngành, nghề và lĩnh vực hẹp; có khoảng cách đáng kể giữa mức lương trung bình của nam và nữ; phụ nữ làm việc bán thời gian nhiều hơn, được trả lương ít hơn và

thường vẫn đảm nhận phần lớn trách nhiệm chăm sóc gia đình.

Báo cáo “Phân biệt giới tính trong thị trường lao động: nguyên nhân gốc rễ, tác động và phản ứng chính sách ở EU” của Bettio và cộng sự (năm 2009) chỉ ra sự tập trung không đồng đều của phụ nữ và nam giới trong các lĩnh vực khác nhau của thị trường lao động là một vấn đề cần có giải pháp chiến lược⁷. Francesca Rhodes & cộng sự (2016)⁸ với nghiên cứu “Bị trả lương rẻ mạt và đánh giá bất bình đẳng đã định hình công việc của phụ nữ tại châu Á như thế nào” cho thấy bất bình đẳng kinh tế gia tăng ở châu Á. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra việc phân công lại lao động theo hướng giảm bớt việc nhà có thể giúp giải quyết cả về bình đẳng kinh tế và bình đẳng giới ở châu Á; chỉ ra sự phân biệt giới ở Việt Nam không rõ rệt như các khu vực khác nhưng vẫn tồn tại sự bất bình đẳng trong việc tiếp cận thị trường lao động, điều kiện làm việc, vị thế việc làm và thu nhập⁹. Qua tổng quan tài liệu thì chưa có nghiên cứu nào về bất bình đẳng giới trong lao động, việc làm ở khu vực phi chính thức. Đồng thời, bài viết sử dụng phương pháp phân tích định tính từ các nguồn thông tin trên các tài liệu, tạp chí, báo cáo kết quả nghiên cứu của các tổ chức, cá nhân.

## 3. Về tình hình lao động, việc làm ở khu vực phi chính thức của Việt Nam

Năm 2022, dân số Việt Nam đạt hơn 98 triệu người. Trong đó, có hơn 50 triệu người tham gia vào lực lượng lao động thì có hơn 49 triệu người đang làm việc, trong đó có hơn 33 triệu người có việc làm phi chính thức. Như vậy, số người có việc làm phi chính thức chiếm 68,54% số người đang làm việc. Có 72,5% số lao động phi có việc làm phi chính thức làm việc ở khu vực nông thôn¹⁰.

Mặc dù cơ cấu dân số theo giới thì nữ có phần cao hơn nam (nam giới chỉ có 49 triệu

người trong khi có đến hơn 49 triệu nữ), tuy nhiên, tỷ lệ nam tham gia lực lượng lao động cũng như có việc làm cũng đều cao hơn nữ ở cả khu vực chính thức và khu vực phi chính thức. Cụ thể: tỷ lệ nam có việc làm ở khu vực phi chính thức chiếm 55,9%, trong khi nữ chỉ có 44,1%. Tỷ lệ có việc làm của nữ chỉ có 46,53% (tương đương 22.833,1 người)<sup>11</sup>. So với một số nước trong khu vực như: Cam-pu-chia, In-đô-nê-xi-a, Mi-an-ma, tỷ lệ lao động phi chính thức của Việt Nam thấp hơn, tuy nhiên so với nhiều nước trên thế giới tỷ lệ này của Việt Nam vẫn ở mức cao<sup>12</sup>.

#### **4. Ở Việt Nam, thực trạng lao động, việc làm ở khu vực phi chính thức qua lăng kính giới như sau:**

*Một là, khoảng cách giới trong thu nhập xét theo vị thế việc làm trong khu vực phi chính thức.*

Nếu xét theo vị thế việc làm thì thu nhập bình quân của lao động nữ luôn thấp hơn lao động nam (chỉ số khoảng cách giới trong thu nhập từ 0,63 - 0,76). Công việc có thu nhập trung bình cao nhất của nữ giới trong khu vực phi chính thức là làm chủ cơ sở (9,5027 triệu đồng) cũng chỉ chiếm 71% so với thu nhập của nam giới (thu nhập với cùng công việc tương đương của nam là 13,4347 triệu đồng). Công việc có khoảng cách giới trong thu nhập thấp nhất là làm công hưởng lương phi chính thức (tuy nhiên chỉ số khoảng cách giới ở công việc này cũng chỉ đạt 0,76). Công việc có khoảng cách giới trong thu nhập cao nhất là xã viên hợp tác xã (chỉ số khoảng cách giới là 0,63)<sup>13</sup>. Điều này cho thấy, ở khu vực phi chính thức, sự bất bình đẳng trong thu nhập xảy ra ở tất cả vị trí công việc. Công việc càng có vị trí cao thì mức độ bất bình đẳng càng lớn. Đây cũng là một tồn tại cần quan tâm giải quyết để thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động, việc làm ở khu vực này.

*Hai là, khoảng cách giới trong thu nhập xét theo khu vực làm việc.*

Sự khác biệt thu nhập theo giới ở khu vực chính thức là 1.995,2 nghìn đồng thì ở khu vực phi chính thức là 2.196,7 nghìn đồng. Chỉ số khoảng cách giới trong thu nhập ở khu vực phi chính thức là 0,59. Thu nhập từ công việc chính của lao động phi chính thức trong năm 2021 là 4,4 triệu đồng, chỉ bằng một nửa thu nhập của lao động chính thức (8,2 triệu đồng)<sup>14</sup>. Nam giới dù làm công việc chính thức hay phi chính thức thì đều có thu nhập cao hơn nữ giới trong cùng nhóm.

Thu nhập trung bình của khu vực chính thức cao hơn so với khu vực phi chính thức và gần một nửa (47%) số lao động phi chính thức có mức thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng (ở lao động chính thức chỉ là 8%). Rõ ràng, lao động phi chính thức không chỉ chịu nhiều thiệt thòi hơn do phải làm công việc bấp bênh, tạm thời, không được bảo trợ xã hội mà còn khó có thể bảo đảm mức sống tối thiểu cho bản thân và gia đình so với lao động chính thức. Không những thế, hơn 61% lao động nữ có việc làm phi chính thức nhận mức thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng (cao gần gấp 2 lần tỷ lệ này ở nam giới)<sup>15</sup>. Chủ trương chính thức hóa lao động phi chính thức có thể là một trong những giải pháp tốt để giảm thiểu tỷ lệ lao động có mức thu nhập thấp.

*Ba là, khoảng cách giới trong thu nhập xét theo ngành.*

Khoảng cách giới trong thu nhập xét theo ngành cho thấy, ngành Nông - Lâm - Thủy sản có khoảng cách giới lớn nhất với chỉ số là 0,41 và mức thu nhập bình quân tháng chênh lệch 2,65 triệu đồng. Ngành có khoảng cách giới trong thu nhập thấp nhất là ngành Dịch vụ với chỉ số 0,76. Ngành Xây dựng có mức thu nhập cao nhất với mức thu nhập bình quân tháng ở nữ là 4,497 triệu đồng và 6,099 triệu đồng với nam<sup>16</sup>. Nếu tính

theo tiền lương tối thiểu vùng I/2022 thì thu nhập bình quân của toàn bộ lao động nữ trong khu vực phi chính thức đều thấp hơn (mức thu nhập tháng của nữ giới cao nhất chỉ có 4,497 triệu đồng trong khi lương tối thiểu vùng I/2022 là 4,68 triệu đồng)<sup>17</sup>. Điều này cho thấy lao động nữ trong khu vực phi chính thức là đối tượng dễ tổn thương nhất, cần được bảo vệ.

*Bốn là, khoảng cách giới trong thu nhập xét theo trình độ chuyên môn kỹ thuật.*

Tỷ lệ lao động nữ tiếp cận việc làm thấp hơn nam giới ở tất cả các mức trình độ. Chỉ số khoảng cách giới lớn nhất là ở trình độ sơ cấp với mức chênh lệch là 23,3 (tỷ lệ của nam là 61,5% và nữ là 38,2%). Chỉ số khoảng cách giới nhỏ nhất là ở trình độ đại học trở lên với 2,6 (nam là 17,2% và nữ là 14,6%) nhưng lao động có trình độ từ đại học trở lên ở khu vực phi chính thức cũng chiếm tỷ lệ nhỏ nhất. Chỉ số khoảng cách giới ở trình độ trung cấp là 6,9 (tỷ lệ của nam là 47,6% và nữ là 40,7%) và trình độ cao đẳng là 10,5 (tỷ lệ của nam là 38,7% và nữ là 28,2%). Lao động làm việc trong khu vực phi chính thức chủ yếu là lao động không có trình độ hoặc trình độ chuyên môn thấp (tỷ lệ lao động không có chuyên môn kỹ thuật ở nam là 84,2% và nữ là 77,4%)<sup>18</sup>. Đây là nguyên nhân khiến lao động trong khu vực phi chính thức trở thành đối tượng dễ bị tổn thương do chủ yếu làm những công việc bấp bênh, không ổn định, dễ bị thay thế. Điều này đòi hỏi cần có sự can thiệp của Chính phủ và các ban, ngành, đoàn thể để thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền lợi cho người lao động nói chung và nữ giới nói riêng trong khu vực phi chính thức.

*Năm là, khoảng cách giới trong tiếp cận cơ hội được bảo vệ trong quan hệ lao động.*

Nhóm nghiên cứu tìm hiểu mức độ được bảo vệ trong quan hệ lao động của người lao động trong khu vực phi chính thức qua chỉ tiêu về hình thức - thời gian ký kết hợp đồng

lao động và mức độ tham gia bảo hiểm xã hội (bắt buộc và tự nguyện). Vì hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là cơ sở pháp lý thể hiện mức độ bền vững của công việc người lao động đang làm và khả năng được bảo vệ trước pháp luật. Theo đó, lao động phi chính thức đa số làm việc không có hợp đồng lao động hoặc hợp đồng lao động bằng miệng, trong đó lao động nam chiếm tỷ lệ cao hơn so với lao động nữ (nam chiếm 78,8%, nữ 71,1%). Tính trung bình chỉ có khoảng 16,6% lao động làm việc có hợp đồng lao động có thời hạn từ dưới 3 tháng đến không xác định thời hạn (nam chiếm 12,9% và nữ 20,5%). Vẫn có khoảng 6,7% lao động nữ và 5,7% lao động nam làm việc với hình thức hợp đồng giao khoán công việc thay vì hợp đồng lao động<sup>19</sup>. Với thực tế này, lao động phi chính thức sẽ phải đối mặt với tình trạng không bảo đảm về việc làm, yếu thế trong thỏa thuận tiền lương, không được hưởng các chế độ phúc lợi và không được bảo đảm đầy đủ các điều kiện lao động. Tuy nhiên, nếu xét khoảng cách giới về mức độ bảo vệ trong quan hệ lao động thông qua hợp đồng lao động thì nữ giới lại được bảo vệ tốt hơn nam giới khi tỷ lệ nữ giới được ký hợp đồng lao động lại cao hơn nam giới.

Bên cạnh đó, chỉ có một tỷ lệ nhỏ (2,1%) người lao động phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện và chỉ có 0,1% lao động phi chính thức có bảo hiểm xã hội bắt buộc (chủ yếu là nhóm lao động gia đình và lao động tự làm). Tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của người lao động tăng rất chậm trong hai năm qua (từ 1,6% năm 2019 lên 2,1% năm 2021)<sup>20</sup>. Điều này cho thấy, nhiều người lao động chưa nhận thức được tầm quan trọng của bảo hiểm xã hội và các chính sách của bảo hiểm xã hội chưa thực sự hấp dẫn đối với người lao động.



## 5. Một số khuyến nghị

*Thứ nhất*, Nhà nước cần tăng cường các giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng thiết thực, hiệu quả, không dàn trải. Đặc biệt, cần tăng cường các chính sách giáo dục, đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng cho lao động nông thôn.

*Thứ hai*, tăng cường hoạt động tuyên truyền, giáo dục, giúp người dân nhận thức đúng đắn về giới và nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của giáo dục, đào tạo trong thúc đẩy bình đẳng giới, trong cơ hội tìm kiếm việc làm bền vững và bảo đảm thu nhập.

*Thứ ba*, tuyên truyền, khuyến khích người lao động tự nâng cao trình độ để có thể tiếp cận được những việc làm ổn định, có thu nhập và được bảo vệ tốt.

*Thứ tư*, Nhà nước cần hoàn thiện cơ chế, chính sách để khuyến khích người lao động và người sử dụng lao động trong khu vực phi chính thức ký kết hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội để tăng tính bảo vệ cho người lao động ở khu vực phi chính thức. Bên cạnh đó, cũng cần tăng cường hoạt động thanh kiểm tra, giám sát việc tham gia chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động ở khu vực phi chính thức.

*Thứ năm*, tăng cường hoạt động tuyên truyền, giải thích, hướng dẫn về tầm quan trọng và lợi ích của bảo hiểm xã hội với cả người lao động và người sử dụng lao động.

*Thứ sáu*, hiện nay, bảo hiểm xã hội tự nguyện mới chỉ được hưởng chế độ hưu trí, trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần và chế độ tử tuất, chưa được hưởng chế độ ốm đau, thai sản. Đây cũng là một trở ngại, thiếu tính hấp dẫn đối với lao động phi chính thức. Do đó, bảo hiểm xã hội nên xem xét việc bổ sung các chế độ để tăng tính hấp dẫn cho bảo hiểm xã hội tự nguyện, từ đó thúc đẩy người lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện nhiều hơn, giúp tăng cường sự bảo vệ cho người lao động.

## 6. Kết luận

Lao động có việc làm ở khu vực phi chính thức hiện đang giữ vị trí quan trọng trong sự tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm, nâng cao đời sống, thu nhập cho người dân. Tuy nhiên, bài viết của nhóm tác giả mới chỉ tập trung phân tích dữ liệu thứ cấp về lao động có việc làm khu vực phi chính thức dưới lăng kính giới, chưa khảo sát, đánh giá đầy đủ các khía cạnh giới trong lao động việc làm. Để có góc nhìn bao quát và đầy đủ hơn nữa cần triển khai các nghiên cứu bổ sung

### Chú thích:

1, 10. Tổng cục Thống kê. *Thống kê lao động, việc làm năm 2022 và Thông cáo báo chí tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2022*. <https://www.gso.gov.vn>, ngày 10/01/2023.

2. *Thông tin thống kê giới tại Việt Nam năm 2020*. <https://www.gso.gov.vn>, ngày 12/10/2021.

3, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20. Tổng cục Thống kê. *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam*. H. NXB Thanh niên, 2022, tr. 2, 11, 8, 17, 16, 16, 18, 18, 14, 20, 21.

4. UNESCWA (2022). *gender len*. <https://www.unescwa.org>, truy cập ngày 20/11/2023.

5. *Chỉ số bất bình đẳng giới*. <https://vi.wikipedia.org>, truy cập ngày 20/11/2023.

6. J. Schalkwyk and B. Woroniuk. *Labour standards and equality between women and men*. <https://www.oecd.org>, November 1988.

7. Bettio & Francesca, V. & Alina, C-C & Frances (2009). *Gender segregation in the labour market : root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G1. <https://www.um.edu.mt>, truy cập ngày 20/11/2023.

8 Rhodes, F. & Burnley, J. & Dolores, M. & Kyriacou, J. & Wilshaw, R. & Daria Ukhova, D. & Gibson, L. & Talpur, M. (2016). *Bị trả lương rẻ mạt và đánh giá bất bình đẳng đã định hình công việc của phụ nữ tại châu Á như thế nào*. Tổ chức Oxfam Anh.

9. Nguyễn Thị Quý Ngọc. *Bất bình đẳng giới trên thị trường lao động*. Tạp chí Con số và Sự kiện, số 10/2018.