

LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM PHI CHÍNH THỨC TIẾP CẬN THEO GÓC ĐỘ GIỚI TÍNH

● ĐỖ THỊ THANH HUYỀN

TÓM TẮT:

Kinh tế phi chính thức và lao động có việc làm phi chính thức được coi là một trong những trụ cột mạnh mẽ nhất đối với nhiều nước đang phát triển trên thế giới và Việt Nam trong việc đảm bảo việc làm bền vững và tốc độ tăng trưởng cao hơn. Bài viết này nhằm mục đích cung cấp một cái nhìn tổng quan mang tính thống kê mô tả để làm sáng rõ hơn về tình trạng lao động có việc làm phi chính thức theo khía cạnh giới tính ở trên thế giới và Việt Nam để có những chính sách hỗ trợ phù hợp về giới trong nhóm lao động vốn đã yếu thế, dễ bị tổn thương này.

Từ khóa: lao động có việc làm phi chính thức theo giới, giới tính, chính sách hỗ trợ.

1. Đặt vấn đề

Đạt được việc làm đầy đủ và hiệu quả là một trong những mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam đang hướng đến. Tuy nhiên, hiện tượng lao động làm các công việc phi chính thức (với chất lượng và năng suất thấp, thu nhập không ổn định và không được hưởng các chế độ bảo trợ xã hội...) đang chiếm tới 68,54% (năm 2021) và 65,83% (năm 2022) tổng số việc làm ở Việt Nam. Hiện tượng này không chỉ hạn chế khả năng của Nhà nước trong việc theo đuổi các chính sách xã hội hiện đại trong các lĩnh vực giáo dục, chăm sóc sức khỏe, phát triển kỹ năng, việc làm tốt, bảo trợ xã hội, hưu trí bao trùm mà còn góp phần tạo ra và tồn tại sự cạnh tranh không lành mạnh chống lại những doanh nghiệp thực hiện đảm bảo đầy đủ quyền lợi của Nhà nước, thực hiện nghĩa vụ nộp thuế, bảo hộ lao động và an sinh xã hội cho người lao động.

Xem xét ở góc độ giới tính, lao động có việc làm phi chính thức ở nước ta có nhiều đặc điểm khá tương đồng về vấn đề giới của nhóm lao động này

trên thế giới như lao động nam có việc làm phi chính thức nhiều hơn nữ; lao động nữ có hạn chế trong tiếp cận giáo dục, cùng với quan niệm xã hội,... dẫn đến tình trạng phụ nữ có trình độ học vấn tương đối thấp và họ hiện diện nhiều trong các hình thức việc làm dễ bị tổn thương, thu nhập thấp hơn so với nam giới... Những vấn đề về giới trong các công việc phi chính thức ở nước ta cần tiếp tục làm sáng rõ để làm cơ sở xây dựng, sửa đổi các chính sách quản lý và nâng cao chất lượng việc làm, thúc đẩy chuyển đổi sang việc làm chính thức theo mục tiêu của Đại hội Đảng XIII.

2. Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức và một số vấn đề về giới trong nhóm lao động này trên thế giới

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO, 2018), người lao động có công việc chính mang tính phi chính thức được hiểu là người lao động đang không có bảo hiểm xã hội thông qua mối quan hệ việc làm với các khoản đóng góp do người sử dụng lao động trả thay cho họ. Việc làm phi chính thức tồn tại ở cả

khu vực kinh tế chính thức và khu vực kinh tế phi chính thức, xuất hiện trong cả lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp. Việc làm phi chính thức có thể như là một chiến lược sinh tồn nhằm đáp ứng các nhu cầu cơ bản và tạo thu nhập khi không có cơ hội việc làm chính thức. Hình thức việc làm này thường có đặc điểm năng suất thấp, tính bấp bênh cao, thiếu an toàn, quan hệ lao động tùy tiện, thiếu cơ quan tổ chức đại diện, khả năng tiếp cận bảo trợ xã hội hạn chế (Prasad, 2023), làm tăng tính dễ bị tổn thương của người lao động và khó phát triển sự nghiệp chuyên môn.

Khía cạnh giới là một trong những khía cạnh chính được nhiều học giả quan tâm trong nghiên cứu về lao động và việc làm. ILO (2018) chỉ ra rằng phụ nữ có ít cơ hội tham gia vào thị trường lao động chính thức và phi chính thức, có nguy cơ thất nghiệp cao hơn nam giới. Có nhiều nghiên cứu thực nghiệm được quan sát thấy ở cả các nước phát triển và đang phát triển cũng đã tìm thấy sự khác biệt đáng kể về giới trong tỷ lệ phi chính thức (khoảng cách giới - Khoảng cách giới trong tỷ lệ việc làm phi chính thức là sự khác biệt giữa tỷ lệ phụ nữ làm việc phi chính thức trong tổng số việc làm của phụ nữ và tỷ lệ nam giới làm việc phi chính thức trong tổng số việc làm của nam giới. Khoảng cách giới tính dương có nghĩa phụ nữ có nhiều khả năng làm việc phi chính thức hơn nam giới (ILO, 2018).

Trên toàn cầu, việc làm phi chính thức là nguồn việc làm lớn cho nam giới (63,0%) hơn là so với nữ giới (58,1%) (khoảng cách giới tính âm 4,9 điểm phần trăm) (ILO, 2018). Đặc điểm này cũng diễn ra cho cả việc làm phi chính thức trong lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức là nam giới cao hơn so với của nữ giới trên phạm vi toàn cầu và chịu ảnh hưởng bởi các nước lớn là Trung Quốc và Liên bang Nga và khu vực các nước Ả Rập (nơi mà nữ giới tham gia thị trường lao động gặp trở ngại bởi các quan niệm truyền thống, phong tục tập quán). Nếu không tính đến số lao động làm công việc phi chính thức ở các nước lớn này thì khoảng cách giới tính dương lại diễn ra ở nhiều quốc gia thu nhập thấp và trung bình thấp. Cụ thể, ở các nước thu nhập thấp, 92,1% phụ nữ có việc làm đang làm việc phi

chính thức so với 87,5% nam giới; ở các nước thu nhập trung bình thấp, 84,5% phụ nữ làm việc phi chính thức so với 83,4% nam giới; ở châu Phi, 89,7% phụ nữ có việc làm làm việc phi chính thức trái ngược với 82,7% nam giới (ILO, 2018).

Mặc dù trên phạm vi toàn cầu, tỷ lệ phụ nữ có việc làm phi chính thức thấp hơn nam giới, nhưng phụ nữ trong nền kinh tế phi chính thức thường làm những công việc dễ bị tổn thương nhất, ví dụ như làm người giúp việc gia đình, làm việc tại nhà hoặc lao động gia đình, với tỷ lệ cao gấp 3 lần so với nam giới (28,1% so với 8,7% ở nam giới) (ILO, 2018). Lao động tự làm là loại công việc phổ biến ở các nước có thu nhập thấp và trung bình thấp nhưng tình hình lại ngược lại ở nhóm nước có thu nhập cao, công việc làm công hưởng lương lại là hình thức chiếm tỷ lệ lớn nhất trong tổng việc làm phi chính thức, đặc biệt đa số phụ nữ làm công việc hưởng lương phi chính thức (57,4%).

Khi xem xét ảnh hưởng của trình độ học vấn lên tỷ lệ việc làm phi chính thức của nam giới và nữ giới trên phạm vi toàn cầu cho thấy càng trình độ học vấn thấp thì tỷ lệ hiện diện của phụ nữ càng cao. Đặc biệt ở các nền kinh tế đang phát triển và mới nổi, trong số những lao động có trình độ học vấn thấp, phụ nữ dễ tiếp cận với khu vực phi chính thức hơn nam giới (gần 91% phụ nữ không có trình độ học vấn hoặc trình độ tiểu học đang làm việc phi chính thức so với 87,2% nam giới có trình độ tương tự). Tình hình sẽ đảo ngược khi phụ nữ đạt trình độ học vấn trung học trở lên. Từ đó có thể thấy từ góc độ tiếp cận giới tính, tác động của trình độ học vấn lên tỷ lệ việc làm phi chính thức cho thấy nhu cầu tiếp cận bình đẳng về giáo dục ở các trình độ cao hơn là rất cần thiết để giảm việc làm phi chính thức cho cả nam và nữ nói chung, cũng như tăng chất lượng việc làm cho người lao động khi họ có khả năng tiếp cận các công việc có tính bền vững hơn.

Bên cạnh đó, người lao động trong khu vực phi chính thức cũng có nhiều khả năng làm việc quá giờ (hơn 48 giờ một tuần hoặc thậm chí hơn 60 giờ một tuần). Điều này đặc biệt đúng đối với nam giới so với nữ giới và đối với người lao động làm các công việc phi chính thức ở các nước đang phát triển và mới nổi. Theo ILO (2018) có gần 1/2 tổng lao

động có việc làm phi chính thức đang làm việc hơn 48 giờ một tuần ở các nước đang phát triển và mới nổi, nhưng tỷ lệ tương ứng chỉ là khoảng một trên bốn công nhân ở các nước phát triển. Xét về góc độ giới tính trong nhóm lao động có việc làm phi chính thức ở các nước đang phát triển cho thấy nam giới thường làm việc nhiều giờ hơn nữ giới (tỷ lệ nam giới làm việc trên 48 giờ là 51,3%, trên 60 giờ là 16,2% trong khi ở nữ tương ứng là 38,2% và 11,7%). Làm việc nhiều giờ nhưng thu nhập thấp, không tiếp cận được các chế độ an sinh xã hội là những thiệt thòi lớn của nhóm lao động có việc làm phi chính thức trên thị trường lao động ở các nước đang phát triển.

3. Thực trạng về lao động có việc làm phi chính thức theo giới tính tại Việt Nam

Tại Việt Nam, khái niệm lao động có việc làm phi chính thức đang được xác định 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. Công việc đó thường không được khai báo, có tính chất tạm thời hoặc ngắn hạn, có số giờ làm việc hay mức lương dưới ngưỡng quy định, đôi khi không tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật” (Tổng cục Thống kê, 2022). Định nghĩa này mới được Tổng cục Thống kê điều chỉnh, xác định dựa trên khuyến nghị của Hội nghị quốc tế Các nhà thống kê lao động (ICLS) lần thứ 19, trong đó bao gồm lao động có việc làm phi chính thức ở khu vực phi nông nghiệp và khu vực nông lâm thủy sản. Việc điều chỉnh định nghĩa cho phép Việt Nam có nguồn dữ liệu về lao động có việc làm phi chính thức phù hợp hơn với các tiêu chuẩn thống kê quốc tế, cũng như có cơ sở đánh giá thực trạng lao động việc làm sát với thực tiễn để làm cơ sở đưa ra các chính sách lao động phù hợp với mục tiêu “không để ai bị bỏ lại phía sau”.

Khi xem xét khía cạnh giới tính của lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam cho thấy có một số đặc điểm nổi bật sau:

- Việc làm phi chính thức là nguồn việc làm lớn

cho nam giới (ở mọi độ tuổi và trình độ giáo dục), đặc điểm này tương đồng với thế giới. Cụ thể, năm 2022, Việt Nam có 68,93% nam giới có việc làm phi chính thức trong tổng số việc làm theo giới, con số này ở nữ là 62,31%. Khoảng cách giới trong tỷ lệ việc làm phi chính thức có xu hướng giãn rộng, năm 2013 tỷ lệ nam giới có việc làm phi chính thức chỉ cao hơn 0,7 điểm phần trăm thì đến năm 2022, tỷ lệ này lên tới 6,6 điểm phần trăm. Nếu xét tỷ lệ phần trăm lao động có việc làm phi chính thức theo giới tính trên tổng lao động có việc làm phi chính thức càng cho thấy nam giới chiếm ưu thế hơn trong nhóm công việc này tại Việt Nam, với 55,9% là nam giới và 44,1% là nữ giới (Tổng cục Thống kê, 2022).

Bảng 1. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức theo giới tại Việt Nam

	Tổng số	Nam	Nữ	Chênh lệch (điểm %)
2013	77.71	78.06	77.35	0.7
2014	78.11	78.65	77.55	1.1
2015	75.99	77.22	74.67	2.6
2016	74.72	76.02	73.33	2.7
2017	73.93	75.79	71.93	3.9
2018	72.07	74.08	69.87	4.2
2019	70.99	73.18	68.56	4.6
2020	70.31	72.70	67.63	5.1
2021	68.54	71.61	65.01	6.6
2022	65.83	68.93	62.31	6.6

Nguồn: TCTK

Trong 10 năm qua, tỷ lệ việc làm phi chính thức đang giảm (11,9 điểm phần trăm), trong đó tỷ lệ nữ giới tham gia làm các công việc phi chính thức có giảm nhanh hơn tỷ lệ nam giới (15,04 điểm phần trăm so với 9,1 điểm phần trăm). Điều này được lý giải do quá trình tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ của nước ta trong thập kỷ qua, nhất là giai đoạn trước thời kỳ Covid-19, quá trình chuyển đổi cơ cấu từ kinh tế nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, dẫn đến số lượng việc làm chính thức đã tăng lên. Đa số việc làm chính thức mới diễn ra ở các lĩnh vực dịch vụ và sản xuất gia công may mặc, giày da,

điện tử... là những lĩnh vực thâm dụng lao động và có xu hướng sử dụng lao động nữ, do đó, dẫn đến tỷ lệ nữ giới có việc làm phi chính thức giảm nhanh hơn trong tổng lao động nữ có việc làm so với của nam giới.

- Khu vực nông thôn Việt Nam hiện đang tạo sinh kế cho khoảng 63,8% lao động cả nước, trong đó lao động có việc làm phi chính thức chiếm 77,9% tổng số việc làm ở nông thôn, cao hơn 25,9 điểm phần trăm so với tỷ lệ này ở thành thị (52% tổng việc làm ở thành thị). Khoảng cách giới trong tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức ở thành thị chỉ là (-3,7) điểm phần trăm, trong khi khoảng cách này ở nông thôn là (-7,6) điểm phần trăm. Khoảng cách giới ở thành thị và nông thôn cho thấy nam giới có lợi thế trong tìm kiếm việc làm ở khu vực phi chính thức, nhưng thành thị có cơ hội việc làm tương đối bình đẳng cho cả nam và nữ, trong khi ở nông thôn, nam giới có nhiều cơ hội việc làm hơn nữ giới.

- Phụ nữ nước ta có xu hướng làm các công việc dễ bị tổn thương và ít đảm nhiệm các vị trí có quyền ra quyết định như nam giới. Cụ thể, mặc dù tổng quan cho thấy nữ giới ở nước ta có tỷ lệ việc làm phi chính thức thấp hơn nam giới, nhưng phụ nữ lại chiếm đa số trong loại hình công việc tự làm và lao động hộ gia đình so với nam giới (với 73,41% nữ giới làm những công việc dễ bị tổn thương, cao hơn 18,23 điểm phần trăm so với tỷ lệ này ở nam giới) (Tổng cục Thống kê, 2022). Trong khi tỷ lệ phụ nữ làm chủ cơ sở sản xuất - kinh doanh hoặc công việc phi chính thức được trả công là thấp, chỉ 1,6% và 24,9% tương ứng (trong khi con số này cao khoảng gấp 2 lần ở nam giới, tương ứng là 3,7% và 40,09% trong tổng việc làm phi chính thức của nam giới).

- Xét về trình độ và nhóm nghề, cũng giống như thế giới, lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam có đặc điểm trình độ chuyên môn thấp (86% chưa qua đào tạo nghề trở lên) có thể là lý do khiến lao động có việc làm phi chính thức ở nước ta khó có thể chuyển đổi công việc mặc dù họ biết rằng thu nhập từ công việc đó không đảm bảo an toàn kinh tế, điều kiện sống tối thiểu. Khoảng cách giới về tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo của nữ cao hơn của nam (90,7% ở nữ và 82,2% ở nam, 2021), trong

khi tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức là nam đã qua đào tạo là 17,8%, cao hơn gần gấp đôi tỷ lệ này ở nữ (Tổng cục Thống kê, 2022). Điều này là một trong số nguyên nhân khiến lao động nữ nước ta có tỷ lệ đại diện cao trong các nhóm công việc tay nghề bậc thấp, dễ bị tổn thương hơn nam giới.

- Lao động có việc làm phi chính thức cũng thường phải đối mặt với thời gian làm việc không ổn định. Năm 2021, có 35,6% lao động làm công hưởng lương phi chính thức làm việc vượt quá 48 giờ/tuần; nam giới cũng có tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức làm việc trên 48 giờ cao hơn so với nữ giới (khoảng 7,2 điểm phần trăm). Như vậy, mặc dù pháp luật về lao động đã quy định về thời gian làm việc (không quá 48 giờ trong tuần), tuy nhiên tình trạng làm quá giờ quy định vẫn diễn ra khá phổ biến và có xu hướng khó kiểm soát, quản lý hơn ở nhóm lao động có việc làm phi chính thức.

- Việc phụ nữ hiện diện ở nhóm các việc làm phi chính thức không được trả lương hoặc nhóm nghề bậc thấp với tỷ lệ cao, thời gian làm việc được trả công ít hơn nam giới, dẫn đến thu nhập bình quân của lao động nữ phi chính thức thể hiện đặc điểm kép của lao động có việc làm phi chính thức và của nữ giới. Năm 2021, thu nhập bình quân mỗi tháng của lao động nữ chỉ đạt 3,2 triệu đồng, chỉ bằng 3/5 thu nhập bình quân tháng của lao động nam trong khu vực phi chính thức (5,4 triệu đồng/tháng). Trong đó, khoảng cách thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ ở nhóm ngành Nông - Lâm nghiệp và Thủy sản là cao nhất (nữ lao động có mức thu nhập chỉ 1,85 triệu đồng, bằng 2/5 thu nhập bình quân của nam giới cùng ngành); ở nhóm ngành Dịch vụ có mức chênh lệch thấp nhất (thu nhập của lao động nữ bằng 3/4 mức thu nhập của lao động nam). Thậm chí, có tới 61,2% lao động nữ có thu nhập thấp hơn mức tiền lương tối thiểu theo vùng, cao hơn 25,5 điểm phần trăm so với tỷ lệ này ở nam giới (35,7%); trong khi khoảng cách giới về tỷ lệ lao động có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng ở nhóm lao động chính thức chỉ là 1,6 điểm phần trăm (8,7% ở nữ và 7,1% ở nam). Điều này càng cho thấy sự yếu thế của lao động có việc làm phi chính thức nói chung và lao động nữ phi chính thức trong

mối quan hệ lao động trên thị trường lao động. Mức thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng khiến người lao động gặp nhiều khó khăn trong việc đảm bảo thu nhập trang trải đời sống, cộng với những hạn chế trong tiếp cận bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội khiến nhóm lao động có việc làm phi chính thức nói chung, lao động nữ phi chính thức nói riêng càng thiệt thòi và dễ bị tổn thương trước những cú sốc. Theo thống kê của Tổng cục Thống kê (2022), trải qua 2 năm đại dịch Covid-19 (2020-2021), phụ nữ chịu tổn thương nhiều hơn nam giới, với mức thu nhập giảm khá sâu (trong khi thu nhập bình quân của nữ giới giảm hơn 100 nghìn đồng/tháng, thì mức giảm của nam giới chỉ là 26 nghìn đồng/tháng).

- Về độ tuổi, nhóm lao động có việc làm phi chính thức có cơ cấu tuổi trẻ hơn ở nam giới so với nữ giới. Năm 2021, theo Tổng cục Thống kê (2022), tỷ lệ lao động nam phi chính thức trong độ tuổi 15-39 thường cao hơn tỷ lệ này ở nữ giới từ 10 - 15,6 điểm phần trăm; ngược lại, tỷ lệ lao động nữ phi chính thức trong nhóm tuổi từ 40 trở lên lại dần tăng lên và cao hơn so với tỷ lệ lao động nam phi chính thức ở độ tuổi 50 trở ra. Bên cạnh đó, khoảng 60% tổng lao động thanh niên (độ tuổi 15-34) có việc làm phi chính thức, cho thấy phần lớn thanh niên Việt Nam làm việc các công việc với điều kiện làm việc hạn chế, thu nhập bấp bênh, ít cơ hội được đào tạo, phát triển nghề nghiệp.

4. Kết luận

Lao động có việc làm phi chính thức vẫn sẽ tồn tại lâu dài như là đặc điểm cố hữu của thị trường lao động Việt Nam. Một số đặc điểm và khoảng cách giới trong nhóm lao động có việc làm phi chính thức cần được nhận diện và quan tâm để có những chính sách quản lý, hỗ trợ phù hợp với người lao động theo đặc điểm giới tính để giảm bớt thiệt thòi, khó

khăn của nhóm lao động phi chính thức, nâng cao năng lực việc làm để có thể chuyển đổi sang việc làm chính thức và phát triển thị trường lao động cân đối, bền vững. Bài viết đề xuất một số giải pháp như sau:

- Tăng cường nâng cao nhận thức xã hội về giáo dục, đào tạo và cơ hội việc làm tốt hơn để tăng tỷ lệ lao động được đào tạo, tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển đổi sang hình thức lao động chính thức, giảm số lượng và tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức ở cả nam và nữ.

- Các nhà hoạch định chính sách và các bên liên quan cần nghiêm túc nghiên cứu các chính sách khuyến khích người lao động có việc làm phi chính thức tham gia hệ thống an sinh xã hội và xây dựng quy định pháp luật đối với việc sử dụng lao động có việc làm phi chính thức để tạo môi trường làm việc tốt hơn, đảm bảo chế độ an sinh xã hội bao trùm, giảm tính rủi ro, dễ bị tổn thương cho nhóm đối tượng này. Đồng thời để đảm bảo công bằng giữa các chủ cơ sở sản xuất kinh doanh khu vực chính thức và phi chính thức trong thực hiện nghĩa vụ với người lao động. Điều này cũng giúp giảm được hiện tượng phi chính thức hóa hoạt động kinh doanh của chủ các cơ sở sản xuất kinh doanh.

- Xem xét xây dựng chính sách hỗ trợ việc làm và bảo trợ xã hội, bảo trợ pháp lý, khả năng tiếp cận đào tạo nâng cao năng lực và vốn cho các lao động có việc làm phi chính thức ở độ tuổi trung niên trở ra nói chung, đặc biệt là các lao động nữ cao tuổi ở cả khu vực thành thị và nông thôn. Từ đó có thể giúp người lao động chuyển đổi sang sinh kế bền vững hơn, giúp giảm áp lực kinh tế cho lao động nữ, cũng như đảm bảo điều kiện làm việc và phúc lợi với những lao động nữ yếu thế khi họ bước vào độ tuổi sức khỏe kém, bệnh tật nhiều hơn, nhưng cơ hội việc làm lại ít hơn ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Tổng cục Thống kê. (2022). Tổng quan về việc làm phi chính thức ở Việt Nam. Nhà xuất bản Thanh niên.

2. Barcucci, V. (2021). Gender and the labour market in Viet Nam [electronic resource]: An analysis based on the Labour Force Survey. ILO,. Truy cập tại https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1277659620002676
3. ILO. (2018). Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (Third edition). Geneva. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm
4. Prasad, A. (2023). Urban Informality and Gender: A Feminist Inquiry into the Informal Labour Dynamics of Women in a Delhi Resettlement Colony. Journal of Thematic Analysis, 4(2)(59-71). <https://doi.org/10.52253/vjta.2023.v04i02.06>

Ngày nhận bài: 15/11/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 2/12/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/12/2023

Thông tin tác giả:

ThS. ĐỖ THỊ THANH HUYỀN

Đại học Thương mại

A STUDY ON INFORMAL EMPLOYMENT BY GENDER

● Master. **DO THI THANH HUYEN**

Thuongmai University

ABSTRACT:

The informal economy and informal workers are considered one of the strongest obstacles for many developing countries like Vietnam in ensuring sustainable employment and achieving higher growth. This study presented a descriptive statistical overview of workers in informal employment by gender in the world and in Vietnam. This study is expected to help government agencies have appropriate gender-support policies that better protect vulnerable workers.

Keywords: informal employments by gender, gender, support policies.