

Lao động phi chính thức ở Việt Nam hiện nay

Nguyễn Hữu Tài¹

¹ Khoa Chủ nghĩa xã hội khoa học, Trường Đại học Chính trị.
Email: tainguyencnxh@gmail.com

Nhận ngày 1 tháng 2 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 28 tháng 3 năm 2019.

Tóm tắt: Bài viết đề cập đến những luận giải vẫn còn chưa thống nhất về khái niệm lao động phi chính thức, khu vực chính thức; đồng thời điểm lại một số nét khái quát về thực trạng của lao động phi chính thức ở Việt Nam thông qua bộ số liệu do Tổng cục Thống kê phối hợp với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tiến hành điều tra vào năm 2016. Thông qua bức tranh tổng thể về lao động phi chính thức ở nước ta hiện nay, có thể nhận thấy đây là một khu vực kinh tế cần nhiều hơn nữa những sự quan tâm của Đảng, Nhà nước về mặt định hướng chính sách nhằm tạo ra sức phát triển bền vững cho khu vực kinh tế phi chính thức, cũng như tạo ra hệ an sinh xã hội vững chắc cho lực lượng lao động phi chính thức.

Từ khóa: Lao động phi chính thức, khu vực kinh tế phi chính thức, Việt Nam.

Phân loại ngành: Xã hội học

Abstract: The article touches upon the arguments that are still different from one another regarding the concepts of informal labour and formal sector; and reviews the situation of informal labour in Vietnam through the data collected by the General Statistics Office in coordination with the International Labour Organisation (ILO) in 2016. Through the overall picture of informal labour in the country today, it can be seen that this is an economic domain that needs more attention from the Party and the State in terms of policies and orientations to create sustainable development for the informal economic sector, as well as a solid social security system for the informal workforce.

Keywords: Informal labour, informal economic sector, Vietnam.

Subject classification: Sociology

1. Đặt vấn đề

Cách chia nền kinh tế theo hai khu vực: “khu vực chính thức” và “khu vực phi chính thức” đã tồn tại như một tất yếu khách quan và

mang tính phổ biến. Mặc dù chịu sự chi phối bởi trình độ phát triển của mỗi quốc gia, tuy nhiên xu hướng chung là hai khu vực kinh tế này luôn chịu sự tác động của các quy luật kinh tế, các chính sách phát triển kinh tế - xã

hội cũng như hệ thống pháp luật... Hai khu vực này đã trở thành bộ phận cấu thành của nền kinh tế của tất cả các nước trên thế giới, đặc biệt đối với các nước đang phát triển. Ở các nước đang phát triển, khu vực kinh tế phi chính thức có vai trò rất quan trọng trong xóa đói giảm nghèo, tạo thêm nhiều việc làm mới, tăng thu nhập cho người dân nghèo sống ở nông thôn và thành thị, góp phần ổn định chính trị - xã hội và hỗ trợ tích cực cho khu vực kinh tế chính thức. Một điểm chung có thể thấy là không phải tất cả lao động đều được tham gia vào hệ thống bảo trợ xã hội và có được những việc làm được bảo vệ về mặt pháp luật tại nơi làm việc. Điều này khiến cho năng suất lao động và thu nhập của những nhóm lao động này thấp không chỉ diễn ra ở khu vực phi chính thức, mà cả ở trong khu vực chính thức. Bài viết này hệ thống hóa các quan niệm cơ bản về lao động phi chính thức; phân tích thực trạng và giải pháp cho lao động phi chính thức ở Việt Nam hiện nay.

2. Khái niệm lao động phi chính thức

Khu vực kinh tế phi chính thức được hiểu một cách chung nhất, là tập hợp các đơn vị sản xuất ra sản phẩm vật chất và dịch vụ với mục tiêu chủ yếu nhằm tạo ra công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động. Các đơn vị này thường hoạt động với tổ chức quy mô nhỏ, quan hệ lao động chủ yếu dựa trên lao động không thường xuyên, quan hệ họ hàng hoặc quan hệ cá nhân hơn là những quan hệ qua hợp đồng với những đảm bảo chính thức. Như vậy, khi nói tới khu vực kinh tế phi chính thức bắt buộc đi kèm với đó là khái niệm “lao động phi chính thức”. Đây là hai khái niệm ở cả thế

giới và Việt Nam nhìn chung đều chưa có những sự thống nhất cao trong việc định nghĩa, xác định nội hàm.

Khái niệm khu vực phi chính thức lần đầu tiên được đưa ra bởi Keith Hart (nhà nhân học xã hội) khi nghiên cứu về cơ hội thu nhập phi chính thức và lao động đô thị ở Ghana, theo đó ông cho rằng “lao động phi chính thức là những người mới gia nhập thị trường lao động tại đô thị bắt buộc phải tìm kiếm những việc làm trong khu vực không được tổ chức do thiếu trình độ, kỹ năng và cả cơ hội” [3, tr.87]. Như vậy, theo Hart, lao động phi chính thức là những người không có/không được tổ chức do sự thiếu các kỹ năng lao động, trình độ chuyên môn kỹ thuật và cơ hội để tham gia vào khu vực lao động chính thức.

Đồng quan điểm, Harris và Todaro (1970), “giả định rằng người lao động nghèo bị buộc phải làm việc trong khu vực phi chính thức do khu vực chính thức không tạo đủ việc làm để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động” [2, tr.75]. Tương tự, Portes và những người khác (1989) cũng đã lý giải cho sự tồn tại của khu vực phi chính thức là để “giảm thiểu chi phí và sự cạnh tranh toàn cầu khiến các doanh nghiệp chính thức ngày càng thuê nhiều lao động bên ngoài trong khu vực phi chính thức, nơi những người lao động không được hưởng lợi ích của hệ thống bảo hộ lao động” [2, tr.75].

Tiếp cận theo khía cạnh khác, tác giả Nguyễn Hoài Sơn (2013) cho rằng, “khu vực phi chính thức là toàn bộ các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh tư nhân phi nông nghiệp, không có đăng ký kinh doanh và cung cấp các sản phẩm và dịch vụ phục vụ thị trường. Việc làm phi chính

thức là việc làm trong khu vực phi chính thức và việc làm trong khu vực chính thức nhưng không có chế độ bảo hiểm và phúc lợi” [3, tr.89].

Khi luận giải về khái niệm phi chính thức trong lao động, dựa theo hai cách tiếp cận Roxana Maurizio đã luận giải cụ thể: (i) Theo cách tiếp cận “sản xuất” [1, tr.41], tình trạng phi chính thức phản ánh sự bất lực của các nền kinh tế trong việc tạo ra đủ việc làm trong khu vực chính thức, nhằm theo kịp sự phát triển của lực lượng lao động. Khu vực phi chính thức thường gắn với các cơ sở sản xuất nhỏ có năng suất thấp và thường phải vật lộn để sinh tồn và ít khả năng tích lũy tài sản. Công việc được tạo ra trong lĩnh vực này được gọi là việc làm trong khu vực phi chính thức (EIS); (ii) Dựa trên “cách tiếp cận lao động” [6, tr.41], việc làm phi chính thức (IE) đề cập đến một khía cạnh khác của phi chính thức và tập trung vào điều kiện làm việc. Đặc biệt, cách tiếp cận này gắn khái niệm phi chính thức với việc trốn tránh các quy định lao động, định nghĩa IE là tình trạng người lao động không chịu sự điều tiết của pháp luật về lao động.

Theo ILO: “Lao động phi chính thức được xác định là lao động có việc làm phi chính thức” [4, tr.5] với đặc trưng cơ bản của việc làm phi chính thức được định nghĩa là việc làm không có bảo hiểm xã hội (đặc biệt là bảo hiểm xã hội bắt buộc) và không có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên.

Mặc dù vẫn còn nhiều cách tiếp cận với những định nghĩa khác nhau, song về mặt nội hàm có thể nhận diện lao động phi chính thức với một số đặc điểm cơ bản sau: tính chất việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, thu nhập thấp, thời gian làm việc dài; không

có hợp đồng lao động hoặc có nhưng không được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; không được chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác. Những người lao động này thường luẩn quẩn trong đói nghèo, hạn chế về năng lực, kiến thức và điều kiện kinh tế, điều kiện làm việc, do đó không có nhiều cơ hội để hòa nhập xã hội. Do vậy, đây cũng là rào cản lớn để phát triển bền vững và đảm bảo công bằng xã hội.

3. Thực trạng lao động phi chính thức ở Việt Nam

Trong những năm gần đây, mức tăng trưởng kinh tế ấn tượng hàng năm của Việt Nam có sự đóng góp không nhỏ của khu vực kinh tế phi chính thức. Theo tính toán của Tổng cục Thống kê trong năm 2015, tỷ lệ đóng góp của khu vực kinh tế phi chính thức vào GDP chiếm 14,34% [5]. Theo đó, quy mô và xu hướng của lao động phi chính thức ở Việt Nam hiện nay được biểu hiện trên một số nét khái quát như sau:

- *Quy mô và phân bố của lao động phi chính thức.*

Quy mô lao động có việc làm ở nước ta tăng qua các năm từ 52,7 triệu người năm 2014 lên 53,3 triệu người năm 2016. Cùng với đó, quy mô lao động phi chính thức cũng có xu hướng tăng từ 16,8 triệu người năm 2014 lên 18,0 triệu người năm 2016 (tăng gần 1,2 triệu người). Tốc độ tăng trung bình của lao động phi chính thức trong giai đoạn 2014-2016 là 3,5%/năm, chậm hơn tốc độ tăng bình quân của lao động chính thức là 6,9%/năm (Bảng 1).

Bảng 1: Quy mô lao động phi chính thức chia theo thành thị/nông thôn và giới tính giai đoạn 2014-2016 [4]

Giới tính/TTNT	2014		2015		2016	
	Số lượng (1000 người)	Tỷ trọng %	Số lượng (1000 người)	Tỷ trọng %	Số lượng (1000 người)	Tỷ trọng %
Toàn quốc	16829,1	100,0	17534,2	100,0	18018,4	100,0
Nam	9311,8	55,3	9838,7	56,1	10170,2	56,4
Nữ	7517,3	44,7	7695,5	43,9	7848,2	43,6
Thành thị	6776,4	100,0	7114,2	100,0	7273,3	100,0
Nam	3508,2	51,8	3744,5	52,6	3818,6	52,5
Nữ	3268,2	48,2	3369,7	47,4	3454,6	47,5
Nông thôn	10052,7	100,0	10420,0	100,0	10745,1	100,0
Nam	5803,6	57,7	6094,2	58,5	6351,6	59,1
Nữ	4249,1	42,3	4325,8	41,5	4393,5	40,9

Số liệu năm 2016 cho thấy, gần 60% lao động phi chính thức, tương đương 10,7 triệu người làm việc ở khu vực nông thôn. Quy mô lao động phi chính thức có xu hướng tăng ở cả khu vực thành thị và khu vực nông thôn. Trong cả hai khu vực, tỷ trọng lao động nam đều cao hơn nữ. Sự chênh lệch này thể hiện rõ hơn ở khu vực nông thôn, lao động phi chính thức là nam giới cao gấp 1,4 lần so với nữ giới (Bảng 1).

- *Quy mô lao động phi chính thức theo vùng kinh tế - xã hội*

Quy mô lao động phi chính thức ở sáu vùng kinh tế - xã hội đều có xu hướng tăng lên trong năm 2016. Trong đó, Hà Nội và

Tp. Hồ Chí Minh là nơi thu hút đông đảo lao động từ các tỉnh, thành phố khác trong cả nước nên tỷ lệ lao động phi chính thức của riêng hai thành phố này đã chiếm trên 20% tổng số lao động phi chính thức cả nước. Ngoài ra, lao động phi chính thức còn tập trung nhiều ở ba vùng là Đồng bằng sông Cửu Long, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Nam Trung Bộ và Đồng bằng sông Hồng. Các vùng như Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên có dân số ít, lao động chủ yếu làm nông, lâm nghiệp; bên cạnh đó các ngành nghề không đa dạng nên tỷ trọng lao động phi chính thức khá thấp (Bảng 2).

Bảng 2: Quy mô lao động phi chính thức theo vùng kinh tế - xã hội, giai đoạn 2014 - 2016 [4]

Vùng kinh tế - xã hội	2014		2015		2016	
	Số lượng (1000 người)	Tỷ trọng %	Số lượng (1000 người)	Tỷ trọng %	Số lượng (1000 người)	Tỷ trọng %
Toàn quốc	16829,1	100,0	17534,2	100,0	18018,4	100,0
Trung du miền núi phía Bắc	1116,8	6,6	1331,3	7,6	1408,6	7,8
Đồng bằng sông Hồng	3090,6	18,4	3013,8	17,2	3237,6	18,0
Bắc trung Bộ và Duyên hải miền Trung	3494,2	20,8	3758,9	21,4	3841,0	21,3
Tây Nguyên	504,1	3,0	521,6	3,0	541,8	3,0
Đông Nam Bộ	1469,9	8,7	1641,8	9,4	1709	9,5
Đồng bằng sông Cửu Long	3566,5	21,2	3674,4	21,0	3758,2	20,9
Hà Nội	1637,9	9,7	1656,2	9,4	1642,4	9,1
Tp. Hồ Chí Minh	1949,2	11,6	1936,2	11,0	1879,8	10,4

- *Trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật (CMKT) của lao động phi chính thức.*

Bảng 3 cho thấy, trong 100 lao động phi chính thức thì có hơn 85 người không có chuyên môn kỹ thuật. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của lao động phi chính thức thấp hơn mức chung của toàn bộ nền kinh tế 5,7 điểm phần trăm, và thấp hơn so với lao động chính thức là 17,4 điểm phần trăm.

Như vậy, hầu hết lao động phi chính thức không được đào tạo chuyên môn kỹ thuật và phải làm công việc mang tính chất không bền vững, không được đảm bảo những quyền lợi cơ bản của người lao động. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo của lao động phi chính thức ở nam giới thấp hơn nữ giới 6,7 điểm phần trăm.

Bảng 3: Phân bố lao động phi chính thức theo CMKT và giới tính năm 2016 [4]

Chi tiêu	Lao động phi chính thức (1000 người)	Tỷ trọng (%)		
		Chung	Nam	Nữ
Toàn quốc	18018,4	100,0	100,0	100,0
Không có CMKT	15343,0	85,2	82,2	88,9
Sơ cấp	848,0	4,7	7,4	1,2
Trung cấp	823,1	4,6	5,1	3,9
Cao đẳng	420,7	2,3	2,3	2,4
Đại học trở lên	583,6	3,2	3,1	3,5

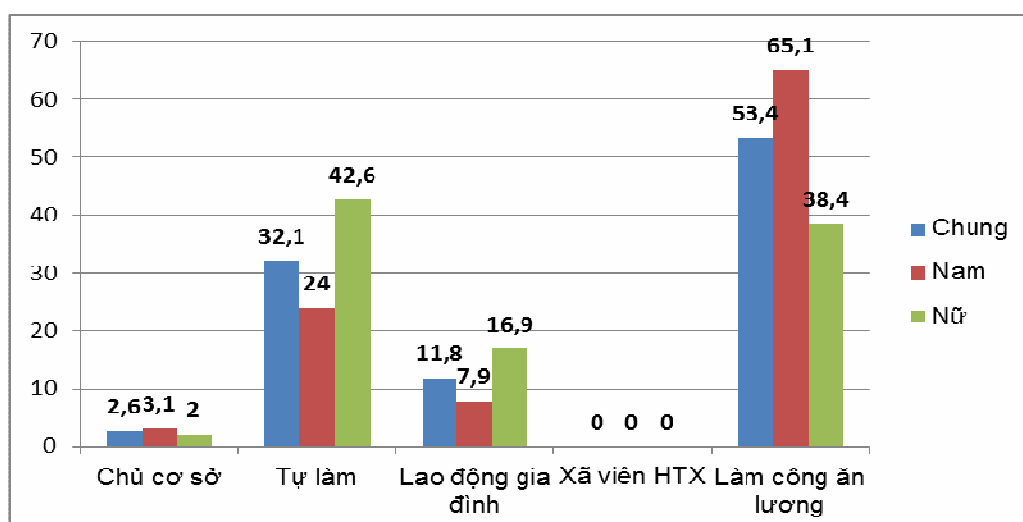
- Quy mô lao động phi chính thức theo nhóm nghề nghiệp.

Lao động phi chính thức chủ yếu tập trung ở ba loại nghề là: dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng chiếm 35,6%; thợ thủ công và các thợ có liên quan chiếm 29,8% và lao động giản đơn chiếm 18%. Đây về cơ bản là các loại hình công việc có ít sự đòi hỏi về trình độ chuyên môn, kỹ thuật. Các nhóm nghề còn lại như “các nhà lãnh đạo”, “CMKT bậc cao”, “CMKT bậc trung”, “thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị” chiếm tỷ trọng rất nhỏ.

Phân bố % nhóm nghề của lao động phi chính thức đã phân nào tỷ lệ thuận với trình độ chuyên môn kỹ thuật, trong thực tế với các nhóm nghề dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng; thợ thủ công và các thợ có liên quan và lao động giản đơn về cơ bản là những loại hình nghề nghiệp ít sự đòi hỏi về trình độ CMKT hơn so với các nhóm nghề khác như “lãnh đạo”, “CMKT bậc cao”, “CMKT bậc trung” và “thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị”.

- Quy mô lao động phi chính thức theo vị thế việc làm.

Biểu đồ 2: Phân bố lao động phi chính thức theo vị thế việc làm và giới tính năm 2016 (%) [4]



Biểu đồ 2 cho thấy, cả nước có 53,4% lao động phi chính thức làm công ăn lương (tương ứng 9,6 triệu người), 32,1% (5,8 triệu người) lao động tự làm và 11,8% (2,1 triệu người) là lao động gia đình. Tỷ trọng lao động có việc làm phi chính thức làm công ăn lương ở khu vực nông thôn cao hơn 8,6 điểm phần trăm so với khu vực thành thị (56,9% so với 48,3%). Nhìn chung, nữ giới chịu nhiều thiệt thòi hơn nam giới trên khía cạnh vị thế việc làm. Đa số nam giới có việc làm phi chính thức là người làm công ăn lương (65,1%), trong khi đó tỷ trọng này ở nữ giới

chỉ là 38,4%. Ngược lại, ở những vị thế việc làm mang tính chất kém ổn định hơn như lao động tự làm và lao động gia đình, tỷ lệ của nữ giới đều cao hơn nam giới (tương ứng là 42,6% so với 24,0% ở lao động tự làm và 16,9% so với 7,9% ở lao động gia đình).

Ngoài ra, lao động phi chính thức được ký hợp đồng lao động chiếm tỉ lệ rất thấp. Tỉ lệ được ký hợp đồng trên 3 tháng trở lên chỉ khoảng 21,2%. Có 76,7% lao động phi chính thức làm việc mà không có bất cứ một hợp đồng lao động bằng văn bản liên quan đến công việc đang làm. Cụ thể, 62,1% lao động

phi chính thức chỉ thỏa thuận miệng với chủ lao động và 14,6% không có bất cứ một thỏa thuận nào. Tiền lương bình quân tháng của lao động phi chính thức thấp hơn của lao động chính thức ở tất cả các vị thế việc làm. Tiền lương bình quân của nhóm lao động phi chính thức vào khoảng 4,4 triệu đồng/tháng, chỉ bằng hơn một nửa so với nhóm lao động chính thức (6,7 triệu đồng/tháng). Hầu hết lao động phi chính thức không có bảo hiểm xã hội (97,9%), chỉ có 0,2% được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, còn lại 1,9% đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện [4, tr.16].

4. Giải pháp cho lao động phi chính thức

Để khắc phục những rủi ro, tạo điều kiện cho lực lượng lao động phi chính thức có được bảo đảm một cuộc sống bền vững, tiếp cận thường xuyên với an sinh xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững chung của cả quốc gia trong tương lai, cần thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, đẩy mạnh quá trình chính thức hóa khu vực kinh tế phi chính thức. Đây là nội dung có vị trí chiến lược, tiền đề cho việc chính thức hóa khu vực kinh tế phi chính thức và lực lượng lao động phi chính thức. Theo đó, cần nhanh chóng hoàn thiện theo hướng tinh giản các quy định pháp lý hỗ trợ khu vực kinh tế phi chính thức chuyển sang khu vực kinh tế chính thức như cơ chế phê duyệt, thủ tục cấp phép. Đồng thời, nâng cao năng lực thực thi pháp luật và trách nhiệm, cải thiện mối quan hệ của các cơ quan hành chính với khu vực kinh tế phi chính thức.

Thứ hai, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, công bằng cho các đối tượng trong nền kinh tế. Đây là nội dung nếu được triển khai thực hiện tốt từ chính quyền trung

ương đến cơ sở sẽ tạo động lực rất lớn thúc đẩy các đối tượng kinh tế khác nhau vươn lên phát triển bền vững. Để làm được cần hướng tới các cải cách như cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, đa dạng hóa các loại hình sở hữu và quản lý có hiệu quả tài sản nhà nước, tạo cơ chế cho các doanh nghiệp phi nhà nước thuận lợi trong tiếp cận nguồn vốn, đất đai; sau nữa là tạo môi trường cho doanh nghiệp tư nhân, hộ kinh doanh phát triển, có cơ chế trong hỗ trợ thành lập doanh nghiệp mới...

Thứ ba, khu vực lao động phi chính thức là vùng đệm, hấp thu lao động phi nông nghiệp, khu vực doanh nghiệp, tạo nên tính linh hoạt trong nền kinh tế. Tuy nhiên, đây lại là nhóm lao động có việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, không có hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thỏa thuận miệng, thời gian làm việc dài nhưng thu nhập lại thấp. Tiền lương bình quân của lao động phi chính thức thấp hơn của lao động chính thức ở tất cả các vị thế việc làm. Điều này đòi hỏi cần có hệ thống chính sách hỗ trợ, tác động riêng cho từng nhóm đối tượng để chính thức hóa việc làm, tạo cơ hội việc làm bền vững; đồng thời phải có giải pháp trước mắt và lâu dài để hỗ trợ nhóm lao động phi chính thức tiếp cận với chính sách an sinh xã hội, hướng tới bình đẳng cho người lao động khu vực này.

Thứ tư, thường xuyên làm tốt công tác tuyên truyền, vận động nhằm tạo ra sự đồng đạo tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong lực lượng lao động phi chính thức. Tính đến hết năm 2016, mới có hơn 203 nghìn lao động phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Những khó khăn trong việc mở rộng diện tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện có nhiều nguyên nhân, như khả năng chi trả, thu nhập không ổn định, nhận thức... Do vậy, cần quyết liệt hơn nữa trong việc truyền thông sâu rộng về chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện, tăng cường sự tham gia của các cấp, các

ngành, đoàn thể, đặc biệt là vai trò các hội, đoàn thể, như: Hội nông dân, Liên minh hợp tác xã, Đoàn thanh niên, Hội Phụ nữ... để người dân biết được tính ưu việt, nhân văn của chính sách này, nắm được quy trình thủ tục tham gia và hưởng chế độ. Cần phải nhấn mạnh hơn nữa vai trò chủ động của ngành bảo hiểm xã hội trong việc đẩy mạnh các hình thức truyền thông thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, tập huấn, hội thảo và phối hợp với các ngành có liên quan. Cần thiết xây dựng đề án tăng cường hỗ trợ người dân tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện thông qua việc tuyên truyền. Các cơ quan nhà nước có liên quan cần nghiên cứu dành nguồn kinh phí hàng năm thúc đẩy việc truyền thông chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện để người dân biết tham gia. Do đó, Nhà nước cần thiết kế các chế độ bảo đảm công bằng với bảo hiểm xã hội bắt buộc. Có thể hình thành các cơ chế khuyến khích, hỗ trợ một phần kinh phí để người lao động phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện cũng như sự linh hoạt trong mức đóng, phương thức đóng.

Thứ năm, tiếp tục đơn giản hóa các thủ tục hành chính trong các cơ quan cung cấp dịch vụ công, đặc biệt đối với ngành bảo hiểm xã hội cần đảm bảo duy trì tốt việc giao dịch “một cửa”, ứng dụng tối đa công nghệ thông tin trong giao dịch hành chính, tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ để đáp ứng ngày một tốt hơn nhu cầu tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của lao động phi chính thức. Đồng thời, các ngành có liên quan, như: Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài chính cần nghiên cứu xây dựng đề án hỗ trợ người dân tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, đánh giá khả năng tham gia của người lao động nói chung và lao động phi chính thức nói riêng để tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách có liên quan ngày một phù hợp hơn và hấp dẫn người lao

động trong việc tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

5. Kết luận

Thực hiện quyết liệt, đồng bộ các giải pháp có tính định hướng trên không những là điều kiện cho sự phát triển bền vững về kinh tế của đất nước, đó còn là tiền đề cho việc thực hiện an sinh xã hội một cách rộng rãi đến tất cả các đối tượng lao động khác nhau trong nền kinh tế. Một nền kinh tế với tất cả lao động có việc làm và được bảo hộ bởi đầy đủ hệ an sinh xã hội từ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp đến bảo hiểm y tế đó mới là nền kinh tế có đủ sức khỏe trong mục tiêu phát triển lâu dài mang tính bền vững cả về kinh tế và xã hội.

Tài liệu tham khảo

- [1] Roxana Maurizio (2013): “Lao động phi chính thức và nghèo đói ở châu Mỹ Latin. Trường hợp của Argentina, Brazil, Chile và Peru”, *Kinh tế phi chính thức tại các nước đang phát triển*, Nxb Tri thức, Hà Nội.
- [2] Mireille Razafindrakoto, Francois Roubaud, Jean, Michel Wachberger (2013), “Làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức: Tự nguyện hay bắt buộc? Phân tích sự hài lòng về công việc tại Việt Nam”, *Kinh tế phi chính thức tại các nước đang phát triển*, Nxb Tri thức, Hà Nội.
- [3] Nguyễn Hoài Sơn (2013), “Khu vực phi chính thức ở các nước đang phát triển”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 10.
- [4] Tổng cục Thống kê, ILO (2018), *Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
- [5] <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu--trao-doi/trao-doi-binh-luan/kinh-te-phi-chinh-thuc-o-viet-nam-va-mot-so-khuyen-nghi-146337.html>, truy cập ngày 19/11/2018.
- [6] <http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/cac-khu-vuc-kinh-te>, truy cập ngày 22/11/2018.

