

VAI TRÒ CỦA PHÁT TRIỂN KINH TẾ TƯ NHÂN ĐỐI VỚI THU HẸP LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC Ở VIỆT NAM

Role of the private sector economy development in reducing the informal labor sector in Vietnam

NGUYỄN TIỀN DŨNG

*L*ao động phi chính thức đóng vai trò là một lực lượng quan trọng, chiếm đa số trong tổng lực lượng lao động của Việt Nam và có những đóng góp đáng kể vào sự phát triển kinh tế quốc gia. Tuy nhiên, khu vực lao động phi chính thức tại Việt Nam hiện đang đối mặt với nhiều vấn đề nội tại, gây cản trở cho tiến trình phát triển kinh tế và xã hội. Do đó, việc nghiên cứu chuyên sâu và đề xuất giải pháp khắc phục những thách thức hiện hữu của khu vực này là một yêu cầu cấp thiết. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung phân tích những vấn đề tồn tại của lao động phi chính thức và đánh giá vai trò của khu vực kinh tế tư nhân trong việc giải quyết các vấn đề đó, từ đó đóng góp vào mục tiêu giảm thiểu quy mô lao động phi chính thức tại Việt Nam trong bối cảnh phát triển đất nước hiện nay.

Từ khóa: lao động phi chính thức, kinh tế tư nhân, phát triển kinh tế tư nhân.

The informal labor sector is a significant force, accounting for the majority of Vietnam's total labor force and making considerable contributions to national economic development. However, the informal labor sector in Vietnam is currently facing numerous inherent challenges, which impede the progress of economic and social development. Therefore, in-depth research and the proposal of remedial solutions for the existing issues in this sector are an urgent requirement. Within the scope of this article, the author focuses on analyzing the existing problems of informal labor and evaluating the role of the private economic sector in addressing those problems, thereby contributing to the objective of reducing the size of the informal labor force in Vietnam within the context of current national development..

Keywords: informal labor, private economy, private economic development.

1. Đặt vấn đề

Lao động phi chính thức là những người làm các công việc thiếu ổn định, bấp bênh, thu nhập thấp, không có hợp đồng lao động hoặc nếu có thì không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và không được hưởng các chế độ phụ cấp hay phúc lợi xã hội khác. Tại Việt Nam, với dân số đông và nền kinh tế còn ở mức phát triển thấp, tỷ lệ lao động

chưa qua đào tạo chiếm phần lớn; lao động phi chính thức đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết nhu cầu việc làm và tạo nguồn thu nhập cho người lao động (Văn Hiến, 2024). Tuy nhiên, trong bối

Nguyễn Tiến Dũng, ThS., Ngân hàng TMCP Ngoại thương Việt Nam, chi nhánh Thành Công; Email: tiendungnguyen412@gmail.com.

cảnh nền kinh tế đang trên đà chuyển mình mạnh mẽ, hướng đến hiện đại hóa, công nghiệp hóa và số hóa, lực lượng lao động phi chính thức đang đối mặt với nhiều thách thức, ảnh hưởng tiêu cực đến quá trình phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, như: không được bảo vệ bởi hệ thống pháp luật và an sinh xã hội; việc làm bấp bênh, thu nhập thấp và thiếu ổn định; điều kiện làm việc khắc nghiệt, thiếu an toàn; thiếu kỹ năng, khó chuyển đổi nghề nghiệp; dễ bị tổn thương trước các cú sốc kinh tế và thiên tai; bị tụt lại phía sau trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Thu hẹp lao động phi chính thức, chuyển lao động từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức là việc làm cấp thiết đối với Việt Nam hiện nay. Kinh tế tư nhân, với vai trò động lực quan trọng nhất của nền kinh tế, khu vực phát triển năng động và sử dụng trên 80% lực lượng lao động của toàn xã hội; đây cũng là khu vực tập trung chủ yếu của lực lượng lao động phi chính thức. Do vậy, phát triển kinh tế tư nhân đang là một giải pháp quan trọng để thu hẹp lao động phi chính thức, qua đó góp phần phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

2. Lao động phi chính thức và những vấn đề khó khăn của lao động phi chính thức ở Việt Nam

Những năm gần đây, thuật ngữ lao động phi chính thức, xuất hiện nhiều trong các báo cáo thống kê về lao động - việc làm ở Việt Nam và các nghiên cứu kinh tế - xã hội. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế: “Lao động phi chính thức là những nguồn việc làm chất lượng thấp, mà sự tồn tại của các nguồn này góp phần gây ra đói nghèo và làm giảm chất lượng an sinh xã hội của người lao động” (ILO, 2021). Lao động phi chính thức không chịu sự điều chỉnh của các quy định liên quan đến lao động, thuế, an sinh xã hội hoặc các chế độ việc làm

khác (Tri Nhân, 2022). Trong lao động phi chính thức, thỏa thuận việc làm của người lao động không được bảo đảm về mặt pháp lý hoặc an sinh cho người lao động, do đó họ dễ gánh chịu các rủi ro kinh tế.

Theo Tổng cục Thống kê (2017), lao động phi chính thức là những người làm các công việc không ổn định, thu nhập thấp, thiếu hợp đồng lao động hoặc nếu có thì không được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và không nhận được các chế độ phụ cấp hay phúc lợi xã hội khác. Các công việc này thường không được đăng ký, mang tính tạm thời hoặc ngắn hạn, với số giờ làm hoặc mức lương dưới mức quy định và đôi khi không tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật (Văn Hiến, 2024). Như vậy, có thể hiểu, lao động phi chính thức được xác định là lao động có việc làm phi chính thức.

Đối với một quốc gia có dân số đông và nền kinh tế phát triển thấp như Việt Nam, lực lượng lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao; theo báo cáo của Cục Thống kê, tính đến hết quý I-2025, Việt Nam chỉ có 28,8% số lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ từ sơ cấp trở lên; việc làm phi chính thức là một phần không thể thiếu góp phần quan trọng trong quá trình giải quyết việc làm và tạo thu nhập cho người lao động; tính đến hết quý I-2025, Việt Nam có 64,3% lao động có việc làm phi chính thức (Quỳnh Chi, 2025). Theo phân tích của Vụ Thống kê Dân số và Lao động, “việc làm phi chính thức là một phần không thể thiếu, góp phần quan trọng trong quá trình giải quyết việc làm và tạo thu nhập cho người lao động tại Việt Nam” (Vụ Thống kê Dân số và Lao động, 2023). Tuy nhiên, trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam đang trên đà chuyển mình mạnh mẽ, hướng đến hiện đại hóa, công nghiệp hóa và số hóa, lực lượng lao động phi chính thức lại đang đối mặt với nhiều thách thức, đó là:

Thứ nhất, không được bảo vệ bởi hệ thống pháp luật và an sinh xã hội. Một trong những thách thức lớn nhất mà lao động phi chính thức đang phải đối mặt chính là sự thiếu vắng các cơ chế bảo vệ từ pháp luật lao động và hệ thống an sinh xã hội. Phần lớn lao động phi chính thức không có hợp đồng lao động hoặc chỉ có những thỏa thuận miệng, không văn bản ràng buộc. Điều này khiến họ không được hưởng các quyền lợi cơ bản như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ ốm, thai sản, hay bảo hiểm thất nghiệp. Trong trường hợp gặp tai nạn lao động, bệnh tật hay về già, họ hoàn toàn không có chỗ dựa, buộc phải dựa vào gia đình hoặc vay mượn để sinh tồn. Thực tế cho thấy, tính đến năm 2024, có trên 90% lao động phi chính thức không tham gia bất kỳ loại hình bảo hiểm nào (Nguyệt Hà, 2024). Trong khi đó, nhóm lao động chính thức có tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc rất cao (trên 95%). Điều này phản ánh một sự phân hóa sâu sắc trong tiếp cận quyền lợi và cơ hội an sinh giữa các nhóm lao động, làm gia tăng bất bình đẳng xã hội và tạo ra những rủi ro dài hạn cho nền kinh tế.

Thứ hai, việc làm bấp bênh, thu nhập thấp và thiếu ổn định. Một đặc điểm dễ thấy của lao động phi chính thức là tình trạng việc làm bấp bênh, thiếu ổn định và thu nhập thấp. Họ thường làm những công việc giản đơn, không đòi hỏi trình độ chuyên môn như bán hàng rong, phụ hồ, bốc vác, giúp việc nhà, xe ôm công nghệ, bảo vệ... Những công việc này không chỉ có thu nhập thấp mà còn dễ bị mất việc do tác động của biến động thời tiết, dịch bệnh hoặc sự thay đổi trong nhu cầu tiêu dùng. Tính đến năm 2021 thu nhập bình quân/tháng của lao động phi chính thức là 4,4 triệu đồng, chỉ bằng một nửa thu nhập

của lao động chính thức là 8,2 triệu đồng; gần một nửa (47,0%) số người lao động phi chính thức có mức thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng (Tổng cục Thống kê, 2022). Chênh lệch thu nhập giữa lao động ở khu vực nông thôn và thành thị, giữa nam và nữ vẫn còn rất rõ rệt. Điều này khiến nhiều lao động phi chính thức rơi vào vòng luẩn quẩn: thu nhập thấp - không tích lũy - không có điều kiện học thêm - khó cải thiện việc làm.

Thứ ba, điều kiện làm việc khắc nghiệt, thiếu an toàn. Lao động phi chính thức thường làm việc trong các điều kiện thiếu an toàn, không đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh, môi trường làm việc và trang bị bảo hộ lao động tối thiểu. Những người phụ hồ, bốc vác, bán hàng rong, hay nhân viên vệ sinh thường xuyên phải làm việc ngoài trời, tiếp xúc với ô nhiễm, tiếng ồn, thời tiết khắc nghiệt nhưng lại không được trang bị đầy đủ thiết bị bảo hộ. Nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp luôn hiện hữu nhưng họ không có cơ chế bồi thường hay hỗ trợ hợp pháp khi gặp rủi ro. Vì không có hợp đồng lao động hoặc không có tổ chức đại diện, tiếng nói của người lao động phi chính thức thường bị phớt lờ. Họ không có khả năng đàm phán tiền lương, không được tổ chức công đoàn bảo vệ và cũng không thể yêu cầu cải thiện điều kiện làm việc. Sự thiếu vắng của các thiết chế đại diện đã khiến lao động phi chính thức trở thành nhóm dễ bị bóc lột nhất trong thị trường lao động.

Thứ tư, thiếu kỹ năng, khó chuyển đổi nghề nghiệp. Một trong những điểm yếu cố hữu của lao động phi chính thức là trình độ học vấn và kỹ năng chuyên môn thấp. Theo thống kê năm 2024, có đến 77,5% lao động phi chính thức không có bằng cấp hay chứng chỉ đào tạo nghề (Cục Thống kê,

2025a). Điều này khiến họ gặp rất nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm mới, đặc biệt trong bối cảnh công nghệ số đang thay đổi cơ cấu lao động mạnh mẽ. Sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và các nền tảng công nghệ đang làm biến mất hàng loạt công việc thủ công, đơn giản - vốn là lĩnh vực chủ yếu của lao động phi chính thức. Họ không những không có khả năng tiếp cận các ngành nghề mới, mà còn có nguy cơ bị “đào thải” khỏi thị trường lao động nếu không được đào tạo lại. Tuy nhiên, khả năng tiếp cận các chương trình đào tạo nghề, bồi dưỡng kỹ năng của nhóm này rất hạn chế do thiếu thời gian, tài chính và thông tin.

Thứ năm, dễ bị tổn thương trước các cú sốc kinh tế và thiên tai. Lao động phi chính thức là nhóm bị tổn thương nghiêm trọng nhất mỗi khi nền kinh tế gặp khó khăn. Đại dịch COVID-19 là minh chứng rõ nét: khi giãn cách xã hội xảy ra, nhiều ngành dịch vụ đóng cửa, hàng triệu lao động phi chính thức lập tức mất thu nhập mà không có bất kỳ nguồn hỗ trợ nào từ bảo hiểm xã hội hay ngân sách nhà nước. Vì không có hợp đồng lao động, họ cũng không đủ điều kiện để được nhận các gói cứu trợ chính thức. Cuộc sống của họ hoàn toàn phụ thuộc vào thu nhập hàng ngày, nên chỉ cần một biến động nhỏ cũng có thể đẩy họ vào cảnh khốn khó. Trong tương lai, những cú sốc về biến đổi khí hậu, khủng hoảng kinh tế hay biến động giá cả hàng hóa cũng có thể tạo ra những tác động tiêu cực tương tự, đặc biệt là đối với lao động nông thôn, lao động lớn tuổi và lao động nhập cư.

Thứ sáu, tụt lại phía sau trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Dù đóng vai trò lớn trong nền kinh tế phi chính thức, lao động phi chính thức vẫn đang là “vùng trũng” trong các chính sách phát triển quốc

gia. Họ ít được nhắc đến trong các chiến lược dài hạn, thiếu đại diện tiếng nói và không có cơ chế phản hồi chính sách hiệu quả. Khi Việt Nam bước vào giai đoạn tăng trưởng chất lượng, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, sự tụt lại của lao động phi chính thức sẽ tạo ra khoảng cách phát triển lớn, làm suy giảm sự gắn kết xã hội và kéo lùi tiến trình công bằng xã hội.

Như vậy, lao động phi chính thức luôn gắn với việc làm phi chính thức có tác động phức tạp, gồm cả mặt tốt đó là giải quyết việc làm, giảm nghèo tức thời, nhưng cũng có nhiều tác động bất lợi, ảnh hưởng đến quá trình phát triển kinh tế, chính trị - xã hội. Để thực hiện mục tiêu phát triển “đến năm 2030, là nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao... Phân đầu đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021), cần quan tâm giải quyết những khó khăn và rủi ro đối với lao động phi chính thức. Trong thời gian qua, Đảng và Chính phủ đã tiến hành nhiều giải pháp đồng bộ nhằm thu hẹp việc làm phi chính thức, chuyển lực lượng lao động từ phi chính thức sang chính thức, tuy nhiên, kết quả đạt được chưa cao. Theo số liệu của Cục Thống kê (2025b), tính chung sáu tháng đầu năm 2025, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức là 63,9%, giảm 1,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Con số này chỉ thấp hơn mức trung bình của các quốc gia có thu nhập thấp (88,3%) và nhóm nước có thu nhập trung bình thấp (81,5%) nhưng cao hơn nhiều mức trung bình chung của thế giới (57,8%).

3. Vai trò của kinh tế tư nhân đối với thu hẹp lao động phi chính thức ở Việt Nam

Phát triển kinh tế tư nhân là giải pháp trọng tâm, chủ yếu để thu hẹp lao động phi chính thức ở Việt Nam hiện nay, bởi vì:

Thứ nhất, phát triển kinh tế tư nhân làm gia tăng số người lao động có hợp đồng lao động và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Kinh tế tư nhân ở Việt Nam là một trong những trụ cột quan trọng hàng đầu của nền kinh tế và ngày càng thể hiện là động lực quan trọng nhất để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế quốc gia; tính đến ngày 31-12-2024, khu vực kinh tế tư nhân có hơn 940 nghìn doanh nghiệp, hơn năm triệu hộ kinh doanh cá thể, đóng góp hơn 50% GDP, hơn 30% ngân sách nhà nước, tạo ra hơn 40 triệu việc làm, chiếm hơn 82% tổng số lao động trong nền kinh tế (Bộ Chính trị, 2025). Trong những năm qua, Việt Nam đã đẩy mạnh cải cách môi trường đầu tư kinh doanh, hỗ trợ khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, nhờ đó khu vực kinh tế tư nhân phát triển nhanh chóng. Sáu tháng đầu năm 2025, cả nước có hơn 152,7 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới và quay trở lại hoạt động, tăng 26,5% so với cùng kỳ năm 2024; bình quân một tháng có 25,5 nghìn doanh nghiệp thành lập mới và quay trở lại hoạt động, trong số này chủ yếu là các doanh nghiệp tư nhân (Cục Thống kê, 2025b). Không chỉ gia tăng về số lượng, khu vực kinh tế tư nhân hiện nay còn mở rộng về quy mô, đa dạng về ngành nghề: từ thương mại, dịch vụ, sản xuất đến công nghệ cao, nông nghiệp số, logistics... Các doanh nghiệp tư nhân có tổ chức, quy mô từ vừa đến lớn đều phải tuân thủ các quy định của pháp luật về lao động, việc làm, bảo đảm an sinh xã hội...; người lao động làm việc có ký kết hợp đồng lao động, có đóng bảo hiểm xã hội (cả tự nguyện và bắt buộc), bảo hiểm y tế, đồng nghĩa là lao động chính thức. Như vậy, phát triển kinh tế sẽ tạo điều kiện để thu hút nhiều lao động tham gia vào thị trường lao động chính thức. Đây là cơ sở để chuyển dịch lao động từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức, thông

qua đó thu hẹp, giảm dần lực lượng lao động phi chính thức.

Thứ hai, phát triển kinh tế tư nhân làm thay đổi chất lượng và cơ cấu lao động. Kinh tế tư nhân, đặc biệt là các doanh nghiệp khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, thường có yêu cầu cao hơn về kỹ năng, từ đó thúc đẩy người lao động tham gia các khóa đào tạo, học nghề để đáp ứng nhu cầu. Việc này không chỉ giúp họ có việc làm chính thức mà còn nâng cao năng suất và khả năng thăng tiến trong sự nghiệp. Ngoài ra, khu vực kinh tế tư nhân còn có xu hướng đầu tư vào công nghệ, máy móc hiện đại, khiến cơ cấu lao động thay đổi theo hướng kỹ thuật cao hơn, tăng cơ hội cho việc làm bền vững và chính thức cho người lao động, từ đó thu hẹp lực lượng lao động phi chính thức.

4. Những khó khăn, thách thức của kinh tế tư nhân ảnh hưởng tới hiệu quả quá trình thu hẹp lao động phi chính thức

Mặc dù kinh tế tư nhân có vai trò quan trọng trong quá trình chuyển dịch lao động từ phi chính thức sang chính thức. Tuy nhiên, khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam hiện nay vẫn còn một số khó khăn ảnh hưởng tới hiệu quả quá trình thu hẹp lao động phi chính thức, đó là:

Thứ nhất, tỷ lệ doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ còn cao. Dù số lượng doanh nghiệp tư nhân lớn, nhưng phần lớn vẫn là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ (chiếm khoảng 93%). Những doanh nghiệp này thường hạn chế về nguồn lực, chưa đủ khả năng chi trả các chi phí liên quan đến bảo hiểm, hợp đồng lao động, dẫn đến tình trạng sử dụng lao động không chính thức còn phổ biến. Điều này đặt ra vấn đề là cần phải phát triển hộ kinh doanh thành doanh nghiệp, phát triển các doanh nghiệp nhỏ thành doanh nghiệp lớn.

Thứ hai, môi trường pháp lý còn phức tạp và chi phí tuân thủ cao. Nhiều doanh nghiệp tư nhân cho rằng, thủ tục pháp lý phức tạp, chi phí tuân thủ cao là rào cản trong việc tuyển dụng lao động chính thức. Việc tuyển dụng lao động chính thức đòi hỏi doanh nghiệp tuân thủ hàng loạt quy định pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập cá nhân, an toàn lao động... vì vậy nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ và vừa, cảm thấy gánh nặng thủ tục và chi phí tuân thủ khiến họ e ngại ký hợp đồng chính thức với người lao động, tìm cách né tránh chi phí và nghĩa vụ pháp lý. Điều này làm chậm quá trình thu hẹp lao động phi chính thức. Ngoài ra, việc thanh tra, kiểm tra lao động chưa được thực hiện đồng bộ khiến nhiều doanh nghiệp lách luật, sử dụng lao động không hợp đồng để giảm chi phí.

Thứ ba, thiếu kỹ năng và kỹ luật lao động từ phía người lao động. Một bộ phận lớn lao động phi chính thức có trình độ học vấn thấp, thiếu kỹ năng nghề nghiệp và ý thức kỷ luật lao động kém; số liệu thống kê cho thấy: tính chung sáu tháng đầu năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ là 29,0%, đã cao hơn 1,0 điểm phần trăm so cùng kỳ năm trước nhưng vẫn còn thấp, chứng tỏ lao động chưa qua đào tạo vẫn chiếm phần lớn (Cục Thống kê, 2025b). Điều này làm giảm khả năng họ được tuyển dụng vào khu vực chính thức. Vì vậy, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần được xem là yếu tố then chốt.

5. Một số biện pháp cụ thể phát triển kinh tế tư nhân góp phần thu hẹp lao động phi chính thức

Một là, các tổ chức đảng, chính quyền, doanh nghiệp và từng cá nhân sử dụng lao động tiếp tục quán triệt và thực hiện đầy đủ, có chất lượng, hiệu quả các nội dung Nghị

quyết số 68-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế tư nhân. Đây là biện pháp quan trọng chỉ đạo, định hướng toàn bộ quá trình phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam thông qua đó thu hẹp lao động phi chính thức. Các nội dung biện pháp phát triển kinh tế tư nhân được đề cập trong Nghị quyết là đầy đủ, đồng bộ và có tính khả thi cao, Nghị quyết đã được nhiều hiệp hội, doanh nghiệp đánh giá đã thực sự khơi dậy tinh thần kinh doanh, giúp doanh nghiệp cảm thấy được khích lệ, đồng hành, lắng nghe. Tinh thần khởi nghiệp và lập nghiệp bùng nổ, với số lượng doanh nghiệp và hộ kinh doanh mới thành lập cũng như quay lại hoạt động đạt mức cao kỷ lục, tạo nên làn sóng khởi nghiệp mạnh mẽ chưa từng có (Ngọc An, 2025). Thực tế chứng minh, sau ba tháng triển khai số lượng doanh nghiệp thành lập mới, doanh nghiệp quay trở lại hoạt động và số hộ kinh doanh đều tăng kỷ lục. Trong tháng 6-2025, hơn 24.400 doanh nghiệp thành lập mới, tăng 60,5% so với cùng kỳ năm 2024, gấp đôi mức bình quân giai đoạn 2021 - 2024. Tháng 7-2025, cả nước tiếp tục có thêm 16.500 doanh nghiệp, nâng tổng số doanh nghiệp thành lập mới từ đầu năm lên 107.700, tăng 10,6% so với cùng kỳ. Số vốn bổ sung của doanh nghiệp đang hoạt động đạt trên 2,4 triệu tỷ đồng, tăng hơn 186%. Tháng 7-2025, cả nước có 61.460 hộ kinh doanh thành lập mới với số vốn đăng ký đạt 12.400 tỷ đồng. Theo đó, tổng số hộ kinh doanh thành lập trong bảy tháng đạt gần 536.200 hộ, tăng 165% so với cùng kỳ; có gần 15.000 doanh nghiệp quay trở lại hoạt động, tăng hơn 78% so với cùng kỳ (Ngọc An, 2025).

Hai là, cải cách môi trường kinh doanh, hỗ trợ doanh nghiệp phát triển bền vững. Đây là biện pháp quan trọng giúp doanh nghiệp có thêm động lực mở rộng quy mô,

tạo sự phân hóa tích cực giữa các doanh nghiệp, từ đó nâng chuẩn chung của thị trường lao động; thúc đẩy quá trình chuyển từ dựa vào lao động giá rẻ sang dựa vào giá trị gia tăng cao và công nghệ, qua đó nâng cao chất lượng việc làm và trình độ người lao động. Nhà nước cần tiếp tục cải cách hành chính, giảm chi phí không chính thức, đơn giản hóa các quy định về tuyển dụng và sử dụng lao động, giúp doanh nghiệp tiết kiệm thời gian, giảm thủ tục rườm rà, từ đó tập trung nguồn lực cho hoạt động sản xuất - kinh doanh; nâng cao tính minh bạch, công bằng giữa các doanh nghiệp, đồng thời giảm rủi ro pháp lý; khuyến khích doanh nghiệp tuyển dụng hợp pháp, tăng số lao động chính thức, giảm tình trạng lao động phi chính thức. Đồng thời, các chính sách thuế, tín dụng ưu đãi cần ưu tiên cho các doanh nghiệp có mô hình kinh doanh bền vững, sử dụng nhiều lao động chính thức, đặc biệt trong lĩnh vực sản xuất, công nghiệp phụ trợ, nông nghiệp công nghệ cao.

Ba là, hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chuyển đổi chính thức. Đây là biện pháp quan trọng nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế và giảm tỷ trọng khu vực phi chính thức. Để thúc đẩy quá trình này, Chính phủ cần ban hành các chính sách khuyến khích và hỗ trợ đặc thù cho nhóm hộ kinh doanh và doanh nghiệp siêu nhỏ. Những chính sách này có thể bao gồm: miễn hoặc giảm thuế thu nhập doanh nghiệp trong những năm đầu sau khi chuyển đổi; hỗ trợ chi phí đăng ký kinh doanh; cung cấp gói tín dụng ưu đãi với lãi suất thấp, đơn giản hóa tối đa thủ tục hành chính... Song song đó, cần triển khai các chiến dịch truyền thông, giải thích lợi ích cụ thể của việc gia nhập khu vực chính thức. Nâng cao năng lực vận hành của các doanh nghiệp sau chuyển đổi thông qua các

chương trình đào tạo về quản trị doanh nghiệp, kế toán, tài chính và pháp luật lao động để họ vận hành đúng quy định và đủ sức tạo việc làm chính thức. Phần lớn hộ kinh doanh và doanh nghiệp siêu nhỏ hiện quản lý theo kinh nghiệm cá nhân, ít áp dụng hệ thống quản trị hiện đại và thường không nắm rõ quy định pháp luật. Vì vậy, Nhà nước cần tổ chức các chương trình đào tạo chuyên sâu về quản trị doanh nghiệp, kế toán - tài chính, pháp luật lao động, và kỹ năng tiếp cận thị trường.

Bốn là, tăng cường liên kết đào tạo - doanh nghiệp - thị trường lao động. Đây là biện pháp tạo sự phù hợp đồng bộ giữa nhu cầu lao động của doanh nghiệp và của thị trường lao động với chương trình đào tạo ở nhà trường, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia đồng thời giảm tỷ lệ lao động phi chính thức. Hệ thống giáo dục nghề nghiệp cần được cải tổ mạnh mẽ theo hướng thực hành, bám sát nhu cầu thực tế của doanh nghiệp; xây dựng chương trình đào tạo dựa trên tiêu chuẩn nghề nghiệp của doanh nghiệp, có sự tham gia trực tiếp của nhà tuyển dụng trong quá trình soạn thảo giáo trình và giảng dạy giúp sinh viên tốt nghiệp có kỹ năng làm việc, rút ngắn thời gian thích nghi và giúp doanh nghiệp mạnh dạn ký hợp đồng chính thức thay vì tuyển tạm thời. Doanh nghiệp chủ động “đặt hàng” kỹ năng cần thiết đối với các cơ sở đào tạo, giúp học viên làm quen môi trường thực tế, nắm bắt văn hóa làm việc, quy trình sản xuất và yêu cầu kỹ thuật ở doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp tiết giảm chi phí tuyển dụng và đào tạo lại. Các trung tâm dịch vụ việc làm cần đóng vai trò cầu nối giữa người lao động và khu vực kinh tế tư nhân để giảm tỷ lệ lao động phi chính thức.

Năm là, tăng cường giám sát và thực thi pháp luật lao động. Đây là biện pháp then chốt để giảm thiểu tình trạng vi phạm pháp luật lao động trong khu vực kinh tế tư nhân qua đó thúc đẩy mở rộng lao động chính thức. Cơ quan quản lý cần đẩy mạnh kiểm tra, giám sát việc tuân thủ luật lao động ở các doanh nghiệp tư nhân như: Thanh tra Lao động, Sở Nội vụ cần chủ động tổ chức các đợt thanh tra định kỳ và đột xuất tại doanh nghiệp tư nhân. Nội dung kiểm tra tập trung vào việc ký kết hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, trả lương và chế độ của người lao động; áp dụng chế tài xử phạt nghiêm minh đối với các trường hợp cố tình vi phạm. Đồng thời, đẩy mạnh các hoạt động truyền thông, tập huấn và tư vấn nâng cao nhận thức của người lao động về quyền lợi khi tham gia lao động chính thức để họ chủ động yêu cầu hợp đồng, bảo hiểm và điều kiện làm việc đúng quy định.

6. Kết luận

Lao động phi chính thức là lực lượng đông đảo trong cơ cấu lao động ở nước ta; lao động phi chính thức đã có những đóng góp quan trọng đối với nền kinh tế, tuy nhiên đây cũng là lực lượng dễ bị tổn thương và tạo ra những khó khăn, trong kinh tế, xã hội. Do vậy trước điều kiện yêu cầu mới của đất nước nhất thiết phải thu hẹp lao động phi chính thức. Kinh tế tư nhân với vai trò là động lực quan trọng nhất của nền kinh tế, khu vực phát triển năng động và sử dụng phần lớn lực lượng lao động của toàn xã hội; đây cũng là khu vực tập trung chủ yếu của lực lượng lao động phi chính thức. Do vậy, phát triển kinh tế tư nhân đang là một giải pháp quan trọng để thu hẹp lao động phi chính thức, qua đó góp phần phát triển kinh tế, xã hội của đất nước./.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Bộ Chính trị (2025), *Phát triển kinh tế tư nhân*, Nghị quyết số 68-NQ/TW ngày 4-5-2025.
2. Cục Thống kê (2025a), *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*, ngày 06-01-2025, Hà Nội.
3. Cục Thống kê (2025b), *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2025*.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 217-218.
5. ILO (2021), *Lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam: Xu hướng và các yếu tố tác động*.
6. Ngọc An (2025), “Hộ kinh doanh thành lập mới tăng 168%, Thủ tướng nêu giải pháp đưa lên doanh nghiệp”, *Tuổi Trẻ*, ngày 4-8-2025, trực tuyến tại: <https://tuoitre.vn/ho-kinh-doanh-thanh-lap-moi-tang-168-thu-tuong-neu-giai-phap-dua-len-doanh-nghiep-20250804215857869.htm>.
7. Nguyệt Hà (2024), “Phân tích nhóm lao động phi chính thức để có chính sách hỗ trợ tham gia bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí Bảo hiểm xã hội*, ngày 4-11-2014, trực tuyến tại: <https://ansinh.tapchikinhhtetaichinh.vn/phan-tich-nhom-lao-dong-phi-chinh-thuc-de-co-chinh-sach-ho-tro-tham-gia-bhxh-132577.html>.
8. Quỳnh Chi (2025), “Lao động phi chính thức chiếm 62,4% trong tổng số lao động có việc làm”, *Lao động*, ngày 7-10-2025, trực tuyến tại: <https://laodong.vn/cong-doan/lao-dong-phi-chinh-thuc-chiem-624-trong-tong-so-lao-dong-co-viec-lam-1587640.lido>.
9. Tổng cục Thống kê (2017), *Báo cáo lao động phi chính thức năm 2016 và dữ liệu điều tra lao động - việc làm năm 2016*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
10. Tổng cục Thống kê (2022), *Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam*, Nxb. Thanh niên, Hà Nội.

11. Tri Nhân (2022), “Đề lao động phi chính trở thành lao động chính thức”, *Trang thông tin điện tử tổng hợp Banker*, ngày 29-11-2022, trực tuyến tại: <https://banker.vn/de-lao-dong-phi-chinh-tro-thanh-lao-dong-chinh-thuc>.
12. Văn Hiền (2024), “‘Chìa khóa’ để lao động phi chính thức chuyển đổi nghề nghiệp”, *Báo Điện tử Chính phủ*, ngày 4-10-2024, trực tuyến tại: <https://baochinhphu.vn/chia-khoa-de-lao-dong-phi-chinh-thuc-chuyen-doi-nghe-nghiep-102241004100432932.htm>.
13. Vụ Thống kê Dân số và Lao động (2023), “Đặc điểm của lao động có việc làm phi chính thức tại Việt Nam”, *Con số & Sự kiện*, ngày 11-4-2023, trực tuyến tại: <https://consosukien.vn/dac-diem-cua-lao-dong-co-viec-lam-phi-chinh-thuc-tai-viet-nam.htm>.

Ngày nhận bài : 24-05-2025

Ngày nhận bản sửa : 01-06-2025

Ngày duyệt đăng : 04-06-2025