

GIẢM VIỆC LÀM PHI CHÍNH THỨC Ở VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2022-2025: VAI TRÒ CỦA CHUYỂN DỊCH CƠ CẤU LAO ĐỘNG VÀ CHÍNH THỨC HÓA VIỆC LÀM

Nghiêm Thị Ngọc Bích

Trường Đại học Lao động - Xã hội

bichntn@ulsa.edu.vn

Tóm tắt: Việc làm phi chính thức vẫn chiếm tỷ trọng lớn trong thị trường lao động Việt Nam, mặc dù có xu hướng giảm trong những năm gần đây. Bài viết phân tích vai trò của chuyển dịch cơ cấu lao động và quá trình chính thức hóa việc làm đối với sự suy giảm này trong giai đoạn 2022-2025. Nghiên cứu sử dụng số liệu từ Niên giám thống kê 2025 của Tổng cục Thống kê Việt Nam và áp dụng phương pháp phân rã Kitagawa để xác định đóng góp của thay đổi cơ cấu việc làm giữa các khu vực và thay đổi tỷ lệ việc làm phi chính thức trong từng khu vực. Kết quả cho thấy tỷ lệ việc làm phi chính thức giảm khoảng 2,71 điểm phần trăm; trong đó, sự giảm phi chính thức trong các khu vực kinh tế đóng góp khoảng 69,8%, còn chuyển dịch cơ cấu việc làm đóng góp khoảng 30,2%. Công nghiệp và xây dựng thể hiện xu hướng chính thức hóa rõ nhất, trong khi khu vực dịch vụ vẫn có số lao động phi chính thức tăng do quy mô việc làm mở rộng nhanh. Kết quả cho thấy giảm việc làm phi chính thức ở Việt Nam ngày càng phụ thuộc vào quá trình nâng cao mức độ chính thức của việc làm trong từng khu vực, bên cạnh tiếp tục thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động.

Từ khóa: Việc làm phi chính thức; chuyển dịch cơ cấu lao động; chính thức hóa việc làm; phân rã Kitagawa.

REDUCING INFORMAL EMPLOYMENT IN VIETNAM (2022-2025): THE ROLE OF LABOR STRUCTURAL SHIFTS AND EMPLOYMENT FORMALIZATION

Abstract: Informal employment remains widespread in Viet Nam despite a declining trend in recent years. This study examines the contributions of structural employment shifts and within-sector formalization to the decline in informal employment during 2022-2025. Using data from the 2025 Statistical Yearbook of the Statistics Office of Viet Nam, the study applies the Kitagawa decomposition method to separate the effects of changes in employment structure from changes in informal-employment rates within economic sectors. The results show that the informal-employment rate declined by approximately 2.71 percentage points. Of this reduction, within-sector improvements accounted for about 69.8 percent, while structural employment reallocation contributed around 30.2 percent. Industry and construction exhibit the clearest formalization pattern, whereas the absolute number of informal workers in services continued to increase because of rapid employment expansion. The findings suggest that further reductions in informal employment in Viet Nam increasingly depend on improving the formality of jobs within individual sectors, alongside continued structural transformation of the labour market.

Keywords: Informal employment; structural transformation; employment formalization; Kitagawa decomposition.

Mã bài báo: JHS - 341

Ngày nhận bài sửa: 10/06/2026

Ngày nhận bài: 22/05/2026

Ngày duyệt đăng: 20/6/2026

Ngày nhận phản biện: 02/06/2026

1. Đặt vấn đề

Trong lý thuyết phát triển, chuyển dịch lao động từ khu vực truyền thống sang khu vực hiện đại thường được xem là một cơ chế quan trọng góp phần nâng năng suất và giảm tính phi chính thức. Mô hình Lewis (1954) đặt nền tảng cho cách tiếp cận này. Các nghiên cứu sau đó tiếp tục cho thấy tái phân bổ lao động giữa các ngành có thể đóng góp đáng kể vào tăng năng suất tổng thể (McMillan, Rodrik, & Verduzco-Gallo, 2014). Tuy nhiên, dịch chuyển lao động khỏi nông nghiệp không đồng nghĩa với việc người lao động tất yếu chuyển sang việc làm chính thức. Các ngành như xây dựng, thương mại, vận tải, lưu trú - ăn uống và nhiều dịch vụ cá nhân có khả năng hấp thụ một lượng lớn lao động nhưng vẫn duy trì mức độ phi chính thức cao. Điều này cho thấy sự thay đổi tỷ lệ việc làm phi chính thức của toàn nền kinh tế có thể đồng thời chịu tác động của hai cơ chế: (i) chuyển dịch cơ cấu việc làm giữa các khu vực có mức độ phi chính thức khác nhau và (ii) thay đổi mức độ phi chính thức ngay trong từng khu vực.

Các nghiên cứu trước đã chỉ ra vai trò của mở rộng khu vực doanh nghiệp, hội nhập thương mại, đặc điểm cá nhân và quá trình chuyển trạng thái việc làm trong việc giải thích tính phi chính thức. Rand và Torm (2012) và McCaig và Pavcnik (2015) nhấn mạnh vai trò của sự mở rộng khu vực doanh nghiệp và hội nhập thương mại trong quá trình thay đổi tính chất việc làm. O'Higgins và Viegelahn (2021) tập trung vào quá trình chuyển trạng thái việc làm, qua đó cho thấy tính phi chính thức cần được xem xét không chỉ như một trạng thái tĩnh mà còn gắn với sự dịch chuyển của người lao động giữa các loại hình việc làm. Các tổng hợp gần đây của ILO tiếp tục chỉ ra rằng tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu ngành, chuyển dịch vị thế việc làm, kỹ năng và năng suất đều có liên quan đến quá trình giảm việc làm phi chính thức ở Việt Nam (ILO, 2025b).

Những nghiên cứu trên đã góp phần quan trọng trong việc giải thích các yếu tố và cơ chế liên quan đến tính phi chính thức của việc làm ở Việt Nam. Tuy nhiên, từ các kết quả này vẫn còn một vấn đề chưa được làm rõ ở cấp độ vĩ mô: khi tỷ lệ việc làm phi chính thức của toàn nền kinh tế giảm, mức giảm đó chủ yếu xuất phát từ việc cơ cấu việc làm thay đổi giữa các khu vực hay từ việc tỷ lệ phi chính thức giảm ngay trong từng khu vực? Đây là khoảng trống đáng chú ý, bởi hai cơ chế này hàm ý những định hướng chính sách khác nhau. Nếu giảm phi chính thức chủ yếu do chuyển dịch cơ cấu, chính sách cần tiếp tục thúc đẩy quá trình chuyển dịch lao động sang những khu vực có khả năng tạo việc làm chính thức

cao hơn. Ngược lại, nếu phần lớn mức giảm đến từ sự cải thiện trong từng khu vực, trọng tâm chính sách cần hướng nhiều hơn vào quá trình chính thức hóa các công việc hiện hữu, thông qua cải thiện điều kiện việc làm, quan hệ lao động và mức độ bao phủ an sinh xã hội.

Trên cơ sở đó, bài viết sử dụng số liệu giai đoạn 2022-2025 và phương pháp phân rã Kitagawa để tách biệt hai thành phần của sự thay đổi tỷ lệ việc làm phi chính thức: hiệu ứng chuyển dịch cơ cấu việc làm giữa các khu vực và hiệu ứng thay đổi tỷ lệ việc làm phi chính thức trong từng khu vực. Cách tiếp cận này bổ sung cho các nghiên cứu trước bằng việc lượng hóa trực tiếp mức đóng góp của hai cơ chế vào sự thay đổi tỷ lệ phi chính thức của toàn nền kinh tế, thay vì chỉ xác định các yếu tố có liên quan đến tính phi chính thức hoặc mô tả xu hướng biến động của tỷ lệ chung.

Bên cạnh phân rã ở cấp độ tổng thể, nghiên cứu kết hợp kết quả về tỷ lệ với thay đổi quy mô tuyệt đối của việc làm chính thức và phi chính thức ở từng khu vực. Qua đó, bài viết nhận diện được những trường hợp mà tỷ lệ phi chính thức giảm nhưng số lao động phi chính thức vẫn tăng do quy mô việc làm mở rộng. Đồng thời, việc phân tích diễn biến theo từng năm và theo khu vực cho phép làm rõ hơn vai trò của “điểm đến” trong quá trình chuyển dịch lao động: chuyển dịch cơ cấu chỉ thực sự góp phần giảm phi chính thức khi lao động được phân bổ ngày càng nhiều vào những khu vực có khả năng tạo việc làm chính thức cao hơn.

Từ cách tiếp cận trên, nghiên cứu tập trung trả lời câu hỏi: Mức giảm việc làm phi chính thức ở Việt Nam giai đoạn 2022-2025 chủ yếu đến từ chuyển dịch cơ cấu việc làm hay từ quá trình chính thức hóa trong từng khu vực? Việc trả lời câu hỏi này không chỉ góp phần bổ sung bằng chứng định lượng về cơ chế giảm việc làm phi chính thức ở Việt Nam mà còn cung cấp cơ sở để xác định trọng tâm của chính sách: tiếp tục thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, tăng cường chính thức hóa việc làm trong từng khu vực, hay kết hợp cả hai hướng tiếp cận.

2. Cơ sở lý luận và tổng quan nghiên cứu

2.1. Khái niệm và các cách tiếp cận lý thuyết

Khái niệm kinh tế phi chính thức được phát triển từ các nghiên cứu về cơ hội thu nhập ngoài khu vực việc làm được tổ chức chính quy (Hart, 1973). Theo thời gian, trọng tâm thống kê dịch chuyển từ việc phân loại đơn vị sản xuất sang nhận diện tính chính thức của từng công việc. ILO (2013) hệ thống hóa cách đo lường khu vực phi chính thức và việc làm phi chính thức; Nghị quyết của Hội nghị quốc tế các nhà thống kê lao động lần thứ 21 tiếp tục cập nhật khung thống kê về kinh tế phi chính

thức (ILO, 2023). Ở Việt Nam, chỉ tiêu thống kê chính thức xác định việc làm phi chính thức dựa trên các nhóm như lao động gia đình không hưởng lương, một bộ phận lao động tự làm/chủ cơ sở và lao động làm công không đáp ứng các điều kiện về hợp đồng hoặc bảo hiểm theo quy định thống kê (Tổng cục Thống kê, 2023a).

+ Việc làm phi chính thức: Theo ILO (2003), thông qua Hội nghị quốc tế các nhà thống kê lao động lần thứ 17 (17th ICLS), việc làm phi chính thức được hiểu là toàn bộ các công việc có thu nhập, bao gồm cả tự làm và làm công ăn lương, nhưng không được đăng ký, điều chỉnh hoặc bảo vệ bởi các khuôn khổ pháp lý hoặc quy định hiện hành, cùng với một số dạng công việc không được trả công trong các đơn vị sản xuất tạo thu nhập.

Việc làm phi chính thức có thể tồn tại trong cả khu vực kinh tế phi chính thức và khu vực kinh tế chính thức. Đối với người lao động làm công ăn lương, tính phi chính thức thường thể hiện ở việc không có hoặc không được bảo đảm đầy đủ các quyền lợi theo pháp luật lao động, chẳng hạn như hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo vệ việc làm, điều kiện làm việc và các chế độ bảo trợ xã hội. Cách tiếp cận này cho phép nhận diện việc làm phi chính thức như một vấn đề về mức độ bao phủ pháp luật và bảo vệ xã hội đối với người lao động, chứ không đơn thuần là vấn đề làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức.

+ Chính thức hóa việc làm: Theo ILO (2021), chuyển đổi sang chính thức đối với người lao động làm công ăn lương là quá trình bảo đảm sự bảo vệ đầy đủ về lao động và xã hội, thông qua việc mở rộng phạm vi bao phủ pháp luật đối với những người bị loại trừ hoặc chưa được bao phủ đầy đủ, bảo đảm mức độ bảo vệ pháp lý phù hợp và thực thi hiệu quả các quy định pháp luật. ILO nhấn mạnh rằng đưa các hoạt động từ khu vực phi chính thức vào khu vực chính thức đồng nghĩa với việc các hoạt động đó được khai báo đầy đủ, được pháp luật bao phủ và tạo ra sự bảo vệ hiệu quả cho người lao động.

Chính thức hóa việc làm không nên được hiểu đơn giản là ký hợp đồng lao động hoặc đăng ký một công việc, mà là một quá trình nâng cao mức độ chính thức của việc làm trên nhiều phương diện, bao gồm công nhận quan hệ lao động, mở rộng phạm vi bảo vệ của pháp luật lao động, tiếp cận bảo hiểm xã hội, bảo đảm điều kiện làm việc thỏa đáng và thực thi các quyền của người lao động. Do đó, chính thức hóa có thể được xem là một quá trình liên tục, trong đó việc làm từng bước chuyển từ mức độ bảo vệ và điều chỉnh thấp sang mức độ được pháp luật và các thiết chế chính thức bao phủ đầy đủ hơn.

+ Cơ chế chuyển đổi: Theo ILO (2021), quá trình chuyển đổi từ phi chính thức sang chính thức được thực hiện thông qua nhiều con đường (multiple pathways)

khác nhau, tùy thuộc vào đặc điểm của người lao động, doanh nghiệp, ngành nghề và bối cảnh thể chế. Do đó, cơ chế chuyển đổi có thể được hiểu là các quá trình và con đường trung gian, thông qua đó những thay đổi về chính sách, thể chế, điều kiện kinh tế, đặc điểm doanh nghiệp và năng lực của người lao động tạo ra sự chuyển dịch từ việc làm phi chính thức sang việc làm chính thức.

Theo ILO (2015, 2021), các cơ chế này có thể bao gồm mở rộng phạm vi bao phủ và thực thi pháp luật lao động, giảm chi phí tuân thủ đối với doanh nghiệp và người lao động, mở rộng tiếp cận bảo hiểm xã hội, nâng cao kỹ năng và năng suất lao động, cải thiện khả năng tiếp cận tài chính và dịch vụ phát triển kinh doanh, tăng cường thanh tra lao động và tạo ra các động lực kinh tế cho việc chính thức hóa. Vì vậy, cơ chế chuyển đổi cần được tiếp cận theo hướng đa chiều và có tính tương tác, trong đó các chính sách và điều kiện kinh tế - thể chế tác động đến quyết định của doanh nghiệp và người lao động, từ đó thúc đẩy hoặc cản trở quá trình chuyển đổi sang việc làm chính thức.

Về lý thuyết, có thể nhóm các cách giải thích phi chính thức thành ba hướng bổ sung cho nhau. Cách tiếp cận nhị nguyên coi phi chính thức là nơi hấp thụ lao động mà khu vực hiện đại chưa sử dụng hết. Vì vậy, phát triển khu vực hiện đại và chuyển dịch cơ cấu sẽ làm phi chính thức thu hẹp (Lewis, 1954). Cách tiếp cận cấu trúc nhấn mạnh sự liên kết giữa doanh nghiệp chính thức và các đơn vị/việc làm phi chính thức trong chuỗi sản xuất, thay vì xem hai khu vực hoàn toàn tách biệt (Chen, 2012). Cách tiếp cận lựa chọn và thể chế cho rằng một bộ phận tác nhân cân nhắc lợi ích, tính linh hoạt và chi phí tuân thủ khi quyết định mức độ chính thức. Vì vậy, phi chính thức không chỉ phản ánh bị loại trừ mà đôi khi còn phản ánh lựa chọn trong một môi trường thể chế nhất định (Maloney, 2004; Perry et al., 2007). La Porta và Shleifer (2014) bổ sung bằng chứng về khác biệt năng suất rất lớn giữa doanh nghiệp chính thức và phi chính thức, hàm ý rằng chính thức hóa bền vững khó tách khỏi năng lực sản xuất và chất lượng doanh nghiệp.

2.2. Chuyển dịch cơ cấu và hai cơ chế giảm phi chính thức

Từ các cách tiếp cận trên, thay đổi tỷ lệ phi chính thức toàn nền kinh tế có thể được hiểu theo hai cơ chế kế toán. Cơ chế thứ nhất là chuyển dịch cơ cấu: tỷ trọng việc làm giảm ở khu vực có tỷ lệ phi chính thức cao và tăng ở khu vực có tỷ lệ thấp hơn. Trong bối cảnh Việt Nam, việc giảm tỷ trọng nông nghiệp - nơi tỷ lệ phi chính thức rất cao, có thể kéo tỷ lệ chung xuống ngay cả khi từng khu vực không thay đổi. Cơ chế thứ hai là chính thức hóa nội khu vực: tỷ lệ phi chính thức giảm trong

chính công nghiệp, xây dựng hoặc dịch vụ do thay đổi quan hệ lao động, thành phần doanh nghiệp, năng suất, tuân thủ hoặc cơ cấu phân ngành bên trong. Hai cơ chế có thể cùng xảy ra và thậm chí bù trừ lẫn nhau.

Điểm này đặc biệt quan trọng khi cơ cấu việc làm chuyển mạnh sang dịch vụ. Nếu lao động rời nông nghiệp nhưng tập trung vào các dịch vụ có mức phi chính thức tương đối cao, hiệu ứng giảm từ nông nghiệp có thể bị triệt tiêu một phần. Ngược lại, nếu tỷ lệ phi chính thức trong công nghiệp và dịch vụ giảm đủ nhanh, tỷ lệ chung có thể cải thiện ngay cả khi chuyển dịch cơ cấu diễn ra chậm. Phân rõ vì vậy cung cấp thông tin chính sách khác với việc chỉ quan sát tỷ lệ chung.

Trong nghiên cứu này, thuật ngữ “chính thức hóa trong nội khu vực” được sử dụng theo nghĩa thống kê, tức là tỷ lệ việc làm phi chính thức của một khu vực giảm theo thời gian. Chỉ tiêu này không đồng nhất với việc quan sát trực tiếp từng người lao động chuyển từ trạng thái phi chính thức sang chính thức. Hiệu ứng nội khu vực có thể đồng thời phản ánh thay đổi quan hệ việc làm, sự gia nhập hoặc rút lui của doanh nghiệp, thay đổi thành phần doanh nghiệp và sự tái phân bổ lao động giữa các phân ngành bên trong cùng một khu vực.

2.3. Bằng chứng về Việt Nam và khoảng trống nghiên cứu

Nghiên cứu về Việt Nam đã tiếp cận phi chính thức ở nhiều cấp độ. Rand và Torm (2012), sử dụng dữ liệu doanh nghiệp nhỏ và vừa trong chế biến chế tạo, cho thấy chính thức hóa có liên hệ với cải thiện lợi nhuận và đầu tư, đồng thời giảm sử dụng lao động thời vụ. McCaig và Pavcnik (2015) phân tích chuyển động giữa việc làm chính thức và phi chính thức, chỉ ra vai trò của tuổi, giáo dục, giới, đô thị và quá trình nâng cấp nghề nghiệp. O’Higgins và Viegelahn (2021) tổng hợp xu hướng, đặc điểm và các yếu tố quyết định việc làm phi chính thức ở Việt Nam, nhấn mạnh cả chuyển dịch ngành và chuyển trạng thái của người lao động. Báo cáo của GSO và ILO (2018), nghiên cứu giới của ILSSA và ILO (2024), cùng ILO (2025b) cho thấy phi chính thức tiếp tục là vấn đề đa chiều, liên quan tới năng suất, kỹ năng, giới, vị thế việc làm và khả năng tiếp cận bảo vệ xã hội.

Ở bình diện quốc tế, các nghiên cứu gần đây cũng chuyển từ mô tả tỷ lệ phi chính thức sang xác định các nguồn tạo nên sự thay đổi. Chacaltana và Villarreal-Fuentes (2026), trong một nghiên cứu ứng dụng cho Colombia, phát triển cách phân rã cộng để xác định các thành phần chính đứng sau xu hướng giảm phi chính thức. Hướng tiếp cận này cho thấy phân rã không chỉ là một công cụ kế toán mà còn có giá trị chẩn đoán chính sách, bởi các cơ chế khác nhau đòi hỏi các nhóm can

thiệp khác nhau.

Phần lớn các nghiên cứu về Việt Nam tập trung vào đặc điểm vi mô, luồng chuyển trạng thái, doanh nghiệp hoặc mô tả xu hướng. Bài viết này bổ sung một góc nhìn vĩ mô ngắn hạn cho giai đoạn 2022-2025 bằng cách tách mức giảm tỷ lệ việc làm phi chính thức thành phần do tái phân bổ lao động giữa ba khu vực và phần do tỷ lệ phi chính thức thay đổi bên trong từng khu vực. Đây không phải phương pháp nhận diện nhân quả, nhưng tạo ra một phép đo trực tiếp cho câu hỏi chính sách: vai trò tương đối của chuyển dịch cơ cấu và của các cải thiện diễn ra ngay trong từng khu vực là bao nhiêu?

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1. Dữ liệu sử dụng

Nghiên cứu sử dụng số liệu từ Niên giám thống kê 2025 của Cục Thống kê Việt Nam, bao gồm: số người có việc làm phân theo ngành kinh tế; tỷ lệ việc làm phi chính thức theo khu vực kinh tế; và số người có việc làm phân theo vị thế việc làm. Trên cơ sở hệ thống chỉ tiêu của Niên giám, các ngành kinh tế được tổng hợp thành ba khu vực gồm: (i) nông, lâm nghiệp và thủy sản; (ii) công nghiệp và xây dựng; và (iii) dịch vụ. Cách phân nhóm này bảo đảm sự thống nhất giữa số liệu về cơ cấu việc làm và số liệu về tỷ lệ việc làm phi chính thức, đồng thời phù hợp với yêu cầu của phương pháp phân rã được sử dụng trong nghiên cứu.

Phân tích tập trung vào giai đoạn 2022-2025. Việc lựa chọn giai đoạn này nhằm bảo đảm tính nhất quán và khả năng so sánh của số liệu lao động trong bối cảnh phương pháp thống kê việc làm đã có những điều chỉnh từ năm 2021 theo các tiêu chuẩn thống kê lao động quốc tế, đặc biệt liên quan đến việc xác định người có việc làm trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Vì vậy, năm 2020 không được sử dụng làm năm gốc trong phân tích và phân rã.

Các tỷ lệ việc làm phi chính thức của toàn nền kinh tế được sử dụng thống nhất trong nghiên cứu là 65,85% năm 2022; 65,12% năm 2023; 64,46% năm 2024; và 63,14% năm 2025. Các giá trị này được tính từ cơ cấu việc làm và tỷ lệ việc làm phi chính thức của ba khu vực trong Niên giám thống kê 2025 và được sử dụng xuyên suốt trong phân tích xu hướng, tính quy mô việc làm theo trạng thái và phân rã Kitagawa.

3.2. Phân rã Kitagawa

Gọi R_t là tỷ lệ việc làm phi chính thức toàn nền kinh tế ở thời điểm t ; s_{it} là tỷ trọng việc làm của khu vực i ; r_{it} là tỷ lệ việc làm phi chính thức của khu vực i . Tỷ lệ chung được viết dưới dạng bình quân gia quyền:

$$R_t = \sum_i S_{it} r_{it} \quad (1)$$

Thay đổi giữa hai thời điểm được phân rã theo phương pháp đối xứng của Kitagawa (1955). Hiệu ứng chuyển dịch cơ cấu (SE) đo tác động của thay đổi tỷ trọng việc làm, còn hiệu ứng nội khu vực (WE) đo tác động của thay đổi tỷ lệ phi chính thức trong từng khu vực:

$$SE = \sum_i (s_{i1} - s_{i0}) \times (r_{i1} + r_{i0}) / 2 \tag{2}$$

$$WE = \sum_i (r_{i1} - r_{i0}) \times (s_{i1} + s_{i0}) / 2 \tag{3}$$

$$\Delta R = R_1 - R_0 = SE + WE \tag{4}$$

Dấu âm biểu thị đóng góp làm giảm tỷ lệ việc làm phi chính thức. Ngoài phân rã cho toàn giai đoạn 2022-2025, nghiên cứu áp dụng cùng công thức cho ba khoảng năm 2022-2023, 2023-2024 và 2024-2025 nhằm xem xét sự ổn định và thay đổi của hai cơ chế theo thời gian. Phân rã Kitagawa là một phân rã kế toán, vì vậy kết quả cho biết mức đóng góp của từng thành phần nhưng không xác định quan hệ nhân quả.

Bảng 1. Quy mô và cơ cấu việc làm giai đoạn 2022-2025

Chỉ tiêu	2022	2025	Thay đổi
Tổng việc làm (triệu)	50,60	52,48	+1,87
Nông, lâm nghiệp và thủy sản (triệu)	13,94	13,44	-0,50
Công nghiệp và xây dựng (triệu)	16,93	17,60	+0,68
Dịch vụ (triệu)	19,74	21,43	+1,69
Cơ cấu việc làm			
Tỷ trọng nông nghiệp (%)	27,54	25,61	-1,93
Tỷ trọng công nghiệp - xây dựng (%)	33,45	33,55	+0,10
Tỷ trọng dịch vụ (%)	39,01	40,84	+1,83

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Niên giám thống kê 2025

Do tỷ lệ phi chính thức của nông nghiệp gần 99%, việc giảm tỷ trọng khu vực này tạo lực kéo giảm tỷ lệ chung. Tuy nhiên, dịch vụ có tỷ lệ phi chính thức cao hơn công nghiệp - xây dựng, nên việc dịch chuyển mạnh sang dịch vụ đồng thời làm yếu bớt tác động giảm từ nông nghiệp. Đây là lý do cần phân rã thay vì đồng nhất “rời nông nghiệp” với “chính thức hóa”.

4.2. Chuyển dịch lao động phi chính thức

Tỷ lệ việc làm phi chính thức giảm chủ yếu ở khu vực phi nông nghiệp. Tỷ lệ việc làm phi chính thức gần như không thay đổi trong nông, lâm nghiệp và thủy sản, từ 98,7% năm 2022 xuống 98,6% năm 2025. Trái lại, công nghiệp và xây dựng giảm 3,3 điểm phần trăm, từ 48,3% xuống 45,0%; dịch vụ giảm 1,9 điểm phần trăm, từ 57,7% xuống 55,8%. Xu hướng giảm liên tục ở hai khu vực phi nông nghiệp là bằng chứng mô tả quan trọng cho thấy tỷ lệ chung không chỉ giảm do lao động rời nông nghiệp mà còn do những thay đổi diễn ra ngay trong các khu vực tiếp nhận lao động.

Đặc biệt, hiệu ứng nội khu vực cần được hiểu là phần thay đổi gắn với tỷ lệ phi chính thức trong từng khu vực, chứ không phải bằng chứng trực tiếp về chuyển trạng thái của từng cá nhân.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Chuyển dịch cơ cấu lao động

Lao động có việc làm giảm ở khu vực nông nghiệp, tăng ở khu vực dịch vụ. Tổng việc làm tăng từ 50,60 lên 52,48 triệu người trong giai đoạn 2022-2025, tương đương khoảng 1,87 triệu người. Nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm gần 0,50 triệu lao động và giảm 1,93 điểm phần trăm tỷ trọng; dịch vụ tăng 1,69 triệu lao động và tăng 1,83 điểm phần trăm tỷ trọng. Công nghiệp và xây dựng tăng khoảng 0,68 triệu lao động nhưng tỷ trọng gần như đi ngang. Như vậy, chuyển dịch trong giai đoạn nghiên cứu chủ yếu là dịch chuyển tương đối từ nông nghiệp sang dịch vụ, chứ chưa phải một bước tăng mạnh tỷ trọng việc làm công nghiệp.

Bảng 2. Tỷ lệ việc làm phi chính thức theo khu vực

Đơn vị tính: %

Năm	Toàn nền kinh tế	Nông nghiệp	Công nghiệp - Xây dựng	Dịch vụ
2022	65,85	98,7	48,3	57,7
2023	65,12	98,7	47,6	57,1
2024	64,46	98,6	46,9	56,7
2025	63,14	98,6	45,0	55,8

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Niên giám thống kê 2025

4.3. Phân rã thay đổi tỉ lệ việc làm phi chính thức

Hiệu ứng nội khu đóng vai trò chủ đạo, tỷ lệ việc làm phi chính thức của toàn nền kinh tế giảm 2,709 điểm phần trăm trong giai đoạn 2022-2025. Phân rã Kitagawa cho thấy hiệu ứng chuyển dịch cơ cấu đóng góp -0,819 điểm phần trăm, tương đương 30,2% tổng mức giảm; hiệu ứng nội khu vực đóng góp -1,891 điểm phần trăm,

tương đương 69,8%. Kết quả trung tâm vì vậy là phần lớn mức cải thiện tỷ lệ việc làm phi chính thức gắn với sự suy giảm tỷ lệ phi chính thức bên trong các khu vực, hơn là với sự thay đổi tỷ trọng việc làm giữa ba khu vực lớn.

Bảng 3. Phân rã thay đổi tỷ lệ việc làm phi chính thức giai đoạn 2022-2025

Thành phần	Đóng góp (điểm %)	Tỷ trọng mức giảm (%)
Hiệu ứng chuyển dịch cơ cấu	-0,819	30,2
Hiệu ứng nội khu vực	-1,891	69,8
Tổng thay đổi	-2,709	100,0

Nguồn: Tính toán của tác giả theo phương pháp Kitagawa (1955)

Chi tiết theo khu vực cho thấy một cơ chế bù trừ đáng chú ý. Việc giảm tỷ trọng nông, lâm nghiệp và thủy sản tạo đóng góp -1,905 điểm phần trăm qua kênh cơ cấu. Tuy nhiên, việc tăng tỷ trọng dịch vụ tạo đóng góp +1,041 điểm phần trăm, qua đó bù lại khoảng 54,6% tác động giảm do lao động rời nông nghiệp; công nghiệp và xây dựng gần như trung tính về cơ cấu (+0,045 điểm). Ở kênh nội khu vực, công nghiệp và xây dựng đóng góp -1,105 điểm phần trăm, tương đương khoảng 58,4% toàn bộ hiệu ứng nội khu vực; dịch vụ đóng góp -0,759 điểm, khoảng 40,1%; còn nông nghiệp chỉ đóng góp -0,027 điểm. Như vậy, gần như toàn bộ cải thiện nội khu vực diễn ra ở hai khu vực phi nông nghiệp, trong khi sự mở rộng dịch vụ đồng thời làm suy giảm một phần lợi ích cơ cấu từ quá trình rời nông nghiệp.

Hiệu ứng nội khu vực lớn hơn hiệu ứng cơ cấu trong cả ba khoảng năm: chiếm khoảng 65,0% mức giảm năm 2022-2023, 63,6% năm 2023-2024 và 75,6% năm 2024-2025. Đáng chú ý, riêng giai đoạn 2024-2025, tỷ lệ việc làm phi chính thức giảm khoảng 1,325 điểm phần trăm, gần bằng một nửa tổng mức giảm của toàn giai đoạn 2022-2025; trong đó hiệu ứng nội khu vực đóng góp khoảng 1,001 điểm. Kết quả cho thấy vai trò của cải thiện bên trong các khu vực không chỉ chiếm ưu thế trong toàn giai đoạn mà còn rõ hơn ở năm cuối nghiên cứu.

Bảng 4. Diễn biến đóng góp của hai cơ chế theo từng năm

Giai đoạn	Tổng	Cơ cấu	Nội khu vực	Tỷ trọng nội khu vực (%)
2022-2023	-0,723	-0,253	-0,470	65,0
2023-2024	-0,661	-0,241	-0,421	63,6
2024-2025	-1,325	-0,324	-1,001	75,6

Nguồn: Tính toán của tác giả

Ghi chú: Các cột Tổng, Cơ cấu và Nội khu vực tính bằng điểm phần trăm.

4.4. Thay đổi quy mô việc làm theo khu vực

Tỷ lệ việc làm phi chính thức giảm nhưng quy mô lao động phi chính thức chưa giảm tương ứng. Bên cạnh tỷ lệ, việc xem xét quy mô tuyệt đối giúp phản ánh đầy đủ

hơn thay đổi về chất lượng việc làm. Kết quả tính toán cho thấy, mặc dù tỷ lệ việc làm phi chính thức của toàn nền kinh tế giảm, số lượng lao động phi chính thức giữa các khu vực không thay đổi theo cùng một hướng.

Bảng 5. Thay đổi quy mô việc làm theo trạng thái giai đoạn 2022-2025

Khu vực	Tổng việc làm	Phi chính thức	Chính thức
Nông, lâm, thủy sản	-0,498	-0,505	+0,007
Công nghiệp - xây dựng	+0,676	-0,254	+0,931
Dịch vụ	+1,692	+0,569	+1,123
Toàn nền kinh tế	+1,870	-0,190	+2,061

Nguồn: Tính toán của tác giả

Ghi chú: Việc làm chính thức được tính bằng tổng việc làm trừ việc làm phi chính thức và được sử dụng như đại lượng bổ sung phục vụ phân tích.

Trong giai đoạn 2022-2025, toàn nền kinh tế tạo thêm khoảng 1,87 triệu việc làm. Số lao động có việc làm phi chính thức giảm khoảng 0,19 triệu người, trong khi số việc làm chính thức tăng khoảng 2,06 triệu người. Điều này cho thấy tăng việc làm trong giai đoạn nghiên cứu đi kèm với một sự cải thiện nhất định về cơ cấu việc làm theo mức độ chính thức, mặc dù quy mô lao động phi chính thức của toàn nền kinh tế vẫn rất lớn.

Sự thay đổi diễn ra khác biệt rõ rệt giữa các khu vực kinh tế. Trong nông, lâm nghiệp và thủy sản, tổng việc làm giảm khoảng 0,50 triệu người và số lao động phi chính thức cũng giảm với quy mô tương ứng. Do tỷ lệ việc làm phi chính thức của khu vực này vẫn ở mức rất cao và hầu như không thay đổi, sự suy giảm số lao động phi chính thức chủ yếu phản ánh quá trình thu hẹp quy mô việc làm nông nghiệp hơn là quá trình chính thức hóa bên trong khu vực.

Công nghiệp và xây dựng thể hiện xu hướng khác biệt rõ nhất. Tổng việc làm của khu vực tăng khoảng 0,68 triệu người, trong khi số lao động phi chính thức giảm khoảng 0,25 triệu người và số lao động có việc làm chính thức tăng khoảng 0,93 triệu người. Diễn biến này cho thấy sự mở rộng việc làm trong công nghiệp và xây dựng đồng thời gắn với sự thay đổi cơ cấu việc làm theo hướng chính thức hơn. Kết quả này nhất quán với phân tích ở phần trước, trong đó công nghiệp và xây dựng đóng góp lớn nhất vào hiệu ứng giảm việc làm phi chính thức trong nội bộ khu vực.

Đối với dịch vụ, tỷ lệ việc làm phi chính thức giảm từ 57,7% năm 2022 xuống 55,8% năm 2025, tương đương giảm 1,9 điểm phần trăm. Tuy nhiên, do tổng việc làm dịch vụ tăng khoảng 1,69 triệu người, số lao động phi chính thức trong khu vực vẫn tăng khoảng 0,57 triệu người, trong khi việc làm chính thức tăng khoảng 1,12 triệu người. Như vậy, xấp xỉ một phần ba mức tăng việc

làm rỗng của khu vực dịch vụ vẫn gắn với việc làm phi chính thức. Dịch vụ vì thế vừa là động lực lớn nhất của tạo việc làm, vừa là khu vực có khả năng tập trung ngày càng nhiều lao động phi chính thức về số lượng tuyệt đối.

Kết quả này cho thấy cần phân biệt rõ giữa giảm tỷ lệ việc làm phi chính thức và giảm số lượng lao động phi chính thức. Trong một khu vực mở rộng nhanh như dịch vụ, tỷ lệ phi chính thức có thể giảm nhưng số người làm việc phi chính thức vẫn tăng nếu tốc độ chính thức hóa chưa đủ lớn để bù đắp mức tăng của tổng việc làm. Đây là một phát hiện quan trọng đối với chính sách, bởi chuyển dịch lao động sang dịch vụ không tự động đồng nghĩa với chuyển dịch sang việc làm được bảo vệ tốt hơn.

4.5. Vị thế việc làm

Bảng 6. Việc làm theo vị thế năm 2022 và năm 2025

Đơn vị: triệu người

Vị thế	2022	2025	Thay đổi
Làm công ăn lương	27,23	28,75	+1,52
Chủ cơ sở	1,02	0,70	-0,32
Tự làm	16,86	18,00	+1,14
Lao động gia đình	5,48	5,00	-0,48
Xã viên hợp tác xã	0,01	0,02	+0,01

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Niên giám thống kê 2025

Chính thức hóa không đồng nghĩa với thu hẹp hoàn toàn lao động tự làm. Lao động làm công ăn lương tăng khoảng 1,52 triệu người và lao động gia đình giảm gần 0,48 triệu người, phù hợp với xu hướng chuyển dịch sang các vị thế việc làm thường gắn với mức độ bảo vệ cao hơn. Tuy nhiên, lao động tự làm cũng tăng khoảng 1,14 triệu người. Diễn biến này cho thấy quá trình chính thức hóa ở Việt Nam không thể được hiểu đơn giản là chuyển toàn bộ lao động sang quan hệ làm công ăn lương. Các chính sách an sinh và chính thức hóa cần đồng thời bao phủ lao động tự làm, chủ cơ sở nhỏ và các hình thức việc làm ngoài quan hệ lao động tiêu chuẩn.

5. Thảo luận

Kết quả phân rã điều chỉnh cách nhìn đơn giản về chuyển dịch cơ cấu. Việc giảm tỷ trọng nông nghiệp tạo ra tác động làm giảm tỷ lệ phi chính thức rất lớn, phù hợp với logic của Lewis (1954). Tuy nhiên, hơn một nửa tác động này bị bù lại bởi việc gia tăng tỷ trọng dịch vụ - khu vực vẫn có tỷ lệ phi chính thức trên 55%. Điều đó cho thấy chất lượng của “điểm đến” quan trọng không kém việc lao động rời khỏi “điểm xuất phát”. Kết quả này mở rộng cách diễn giải của McMillan, Rodrik và Verduzco-Gallo (2014): tái phân bổ lao động chỉ tạo ra cải thiện bền vững về năng suất và chất lượng việc làm khi lao động dịch chuyển tới những hoạt động có năng suất, mức độ tổ chức và khả năng bảo vệ cao hơn.

Chính thức hóa trong khu vực phi nông nghiệp là động lực chính

Hiệu ứng nội khu vực chiếm gần 70% tổng mức giảm, trong đó công nghiệp và xây dựng đóng góp khoảng 58,4% và dịch vụ khoảng 40,1%. Kết quả cho thấy động lực chính của quá trình giảm phi chính thức trong giai đoạn nghiên cứu không nằm ở việc nông nghiệp trở nên chính thức hơn mà ở sự thay đổi diễn ra trong hai khu vực phi nông nghiệp. Đối với công nghiệp và xây dựng, tổng việc làm tăng trong khi số việc làm phi chính thức giảm là một tín hiệu đặc biệt đáng chú ý. Kết quả này phù hợp với bằng chứng của Rand và Torm (2012) về lợi ích gắn với chính thức hóa doanh nghiệp chế biến chế tạo, cũng như với McCaig và Pavcnik (2015) về sự mở rộng của khu vực việc làm chính thức trong quá trình tăng trưởng và hội nhập. Đồng thời, ILO (2025b) cũng xác định tăng trưởng, chuyển dịch ngành và vị thế việc làm, cùng với nâng cao kỹ năng và năng suất, là các động lực quan trọng của xu hướng giảm phi chính thức ở Việt Nam. Tuy nhiên, với dữ liệu tổng hợp, nghiên cứu chưa thể xác định phần đóng góp riêng của chế biến chế tạo, xây dựng hay các thay đổi trong cấu trúc doanh nghiệp; đây là vấn đề cần kiểm tra bằng vi dữ liệu.

Dịch vụ có thể trở thành địa bàn tập trung mới của việc làm phi chính thức

Dịch vụ thể hiện đồng thời hai xu hướng: tỷ lệ phi chính thức giảm nhưng số lao động phi chính thức tăng. Khoảng một phần ba mức tăng việc làm rỗng của dịch vụ trong giai đoạn 2022-2025 là việc làm phi chính thức. Điều này gợi ý khả năng dịch chuyển không chỉ của lao động mà cả “địa điểm” của tính phi chính thức từ nông nghiệp sang các hoạt động dịch vụ đô thị. Sự gia tăng lao động tự làm trong cùng giai đoạn củng cố nhu cầu nghiên cứu sâu hơn các phân ngành như bán lẻ, vận tải, lưu trú - ăn uống, dịch vụ cá nhân và các hình thức việc làm qua nền tảng số. Do vậy, đánh giá chuyển dịch cơ cấu chỉ bằng tỷ trọng nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ có thể bỏ qua khác biệt rất lớn về chất lượng việc làm bên trong khu vực dịch vụ.

Việt Nam trong bối cảnh chính thức hóa việc làm ở châu Á - Thái Bình Dương

Kết quả của Việt Nam được đặt trong bối cảnh khu vực, nơi tính phi chính thức vẫn rất phổ biến. ILO (2025a) ước tính khoảng 66% tổng việc làm ở châu Á - Thái Bình Dương năm 2024 là phi chính thức, tương đương khoảng 1,3 tỷ lao động; mặc dù tỷ trọng phi chính thức của khu vực đã giảm khoảng 7 điểm phần trăm trong hai thập kỷ. Mức 63,14% của Việt Nam năm 2025 cho thấy Việt Nam vẫn nằm trong một môi trường khu vực có mức phi chính thức cao. So sánh này chỉ mang tính tham chiếu do khác biệt về thời điểm và chi tiết đo lường giữa các nguồn, nhưng nó cho thấy giảm phi chính thức là một quá trình dài hạn chứ không phải hệ quả tự

động của tăng trưởng. Báo cáo của ILO (2024) về châu Á - Thái Bình Dương nhấn mạnh tăng trưởng kinh tế là điều kiện cần nhưng chưa đủ; các chiến lược hiệu quả thường kết hợp chính sách doanh nghiệp, bảo trợ xã hội, kỹ năng, quản trị và giảm chi phí tuân thủ. Các sáng kiến gần đây trong khu vực cũng ngày càng sử dụng số hóa đăng ký, mở rộng bảo trợ xã hội và hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ như những cấu phần hỗ trợ của chính thức hóa (ILO, 2025a). Kết quả của bài viết phù hợp với định hướng này khi cho thấy phần lớn mức giảm ở Việt Nam diễn ra ngay trong các khu vực kinh tế, nơi chính sách có thể tác động trực tiếp đến doanh nghiệp và quan hệ việc làm.

Việc sử dụng phân rã Kitagawa giúp chuyển câu hỏi từ “tỷ lệ phi chính thức có giảm hay không” sang “mức giảm đến từ cơ chế nào”. Đây cũng là hướng tiếp cận đang được phát triển trong nghiên cứu quốc tế về phi chính thức. Chacaltana và Villarreal-Fuentes (2026) sử dụng một khung phân rã đa chiều để xác định các nguồn tạo nên thay đổi phi chính thức trong trường hợp Colombia, cho thấy giá trị của các công cụ phân rã đối với chẩn đoán chính sách. So với các mô hình nhân quả, ưu điểm của cách tiếp cận trong bài là minh bạch, dễ kiểm chứng và phù hợp với dữ liệu tổng hợp; hạn chế là không thể quy kết thay đổi cho một chính sách hay một đặc điểm cá nhân cụ thể. Vì vậy, kết quả nên được hiểu như bằng chứng về cấu trúc của sự thay đổi, không phải bằng chứng nhân quả về nguyên nhân của chính thức hóa.

6. Hàm ý chính sách

Thứ nhất, cần đặt mục tiêu chính thức hóa ngay trong từng ngành song song với mục tiêu chuyển dịch cơ cấu. Chỉ tiêu theo dõi không nên dừng ở số việc làm mới mà cần bao gồm tỷ lệ việc làm phi chính thức, hợp đồng lao động, tham gia an sinh xã hội và các chỉ báo chất lượng việc làm. Kết quả cho thấy phần cải thiện lớn nhất giai đoạn 2022-2025 diễn ra bên trong các khu vực, vì vậy chính thức hóa trong ngành cần được coi là một trụ cột chính sách độc lập thay vì chỉ là hệ quả kỳ vọng của công nghiệp hóa.

Thứ hai, dịch vụ cần được ưu tiên vì đây vừa là khu vực tạo việc làm lớn nhất vừa là nơi số lao động phi chính thức còn tăng. Chính sách cần xác định các phân ngành hấp thụ nhiều lao động nhưng có mức chính thức thấp để thiết kế công cụ phù hợp. Kinh nghiệm khu vực cho thấy các cách tiếp cận tích hợp kết hợp đơn giản hóa đăng ký, số hóa thủ tục, mở rộng bảo trợ xã hội, hỗ trợ kỹ năng và nâng năng lực của doanh nghiệp nhỏ có khả năng tạo động lực chính thức hóa tốt hơn so với chỉ tăng yêu cầu tuân thủ (ILO, 2024; ILO, 2025a). Với Việt Nam, cách tiếp cận này đặc biệt phù hợp đối với thương mại, vận tải, lưu trú - ăn uống và các dịch vụ cá nhân có quy mô lao động lớn.

Thứ ba, cần gắn chính thức hóa với nâng năng suất doanh nghiệp và nâng kỹ năng người lao động. Chênh lệch năng suất là một đặc trưng quan trọng giữa các đơn vị chính thức và phi chính thức trong nhiều nền kinh tế (La Porta & Shleifer, 2014). Doanh nghiệp nhỏ có năng suất thấp khó duy trì chi phí hợp đồng, đóng góp bảo hiểm, đào tạo và tuân thủ. Vì vậy, hỗ trợ quản trị, công nghệ, tiếp cận tài chính, liên kết chuỗi và thị trường cần được xem là nền tảng kinh tế của chính thức hóa bền vững. Với người lao động, kết quả của ILO (2025b) cho Việt Nam cũng cho thấy trình độ học vấn và đào tạo có liên hệ với xu hướng chuyển sang việc làm chính thức.

Thứ tư, hệ thống bảo vệ xã hội cần thích ứng với quy mô lớn của lao động tự làm và các hình thức việc làm ngoài quan hệ lao động tiêu chuẩn. Việc số lao động tự làm tiếp tục tăng cho thấy mô hình bảo vệ chỉ dựa trên quan hệ người sử dụng lao động - người lao động sẽ để lại khoảng trống bao phủ. Các cơ chế tham gia linh hoạt, thủ tục số, phương thức đóng phù hợp với dòng thu nhập biến động và khả năng duy trì quyền lợi khi người lao động chuyển đổi trạng thái việc làm cần được xem xét đồng bộ với chính sách chính thức hóa.

Cuối cùng, cần nâng cấp hệ thống dữ liệu phục vụ giám sát chính thức hóa. Tỷ lệ việc làm phi chính thức nên được công bố đồng thời dưới dạng tỷ lệ và số người, theo ngành chi tiết, giới, tuổi, trình độ, nghề, vùng và vị thế việc làm. Dữ liệu chi tiết hơn sẽ giúp phân biệt hiệu ứng nội khu vực đến từ thay đổi trong từng phân ngành, thay đổi thành phần doanh nghiệp hay chuyển trạng thái của người lao động. Nếu có dữ liệu bảng hoặc dữ liệu theo dõi luồng chuyển trạng thái, các nghiên cứu tiếp theo có thể xác định xác suất chuyển từ phi chính thức sang chính thức và đánh giá rõ hơn tác động của từng nhóm chính sách.

7. Kết luận

Bài viết cho thấy tỷ lệ việc làm phi chính thức của Việt Nam giảm 2,71 điểm phần trăm trong giai đoạn 2022-2025. Phân rã Kitagawa xác định khoảng 30,2% mức giảm đến từ chuyển dịch cơ cấu việc làm giữa ba khu vực và 69,8% đến từ sự suy giảm tỷ lệ phi chính thức bên trong các khu vực. Chi tiết theo khu vực cho thấy công nghiệp và xây dựng là nguồn đóng góp lớn nhất của hiệu ứng nội khu vực. Trong khi đó, sự mở rộng của dịch vụ bù lại hơn một nửa tác động giảm tỷ lệ phi chính thức do lao động rời nông nghiệp.

Phát hiện này cho thấy giai đoạn mới của quá trình giảm phi chính thức ở Việt Nam không thể dựa chủ yếu vào việc lao động rời nông nghiệp. Công nghiệp và xây dựng cho thấy khả năng vừa tạo thêm việc làm vừa giảm số lao động phi chính thức; dịch vụ cải thiện về tỷ lệ nhưng vẫn làm tăng số lao động phi chính thức do mở rộng nhanh. Trong bối cảnh châu Á - Thái Bình Dương

vẫn có khoảng hai phần ba việc làm mang tính phi chính thức. Kinh nghiệm quốc tế cũng cho thấy tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu cần đi cùng các chính sách tích hợp về doanh nghiệp, kỹ năng, quan hệ lao động và bảo trợ

xã hội. Vì vậy, câu hỏi chính sách không chỉ là “lao động đang dịch chuyển sang đâu?” mà còn là “việc làm trong từng ngành đang trở nên chính thức và được bảo vệ đến mức nào?”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chen, M. A. (2012). The informal economy: Definitions, theories and policies. WIEGO Working Paper No. 1. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing*.
- Chacaltana, J., & Villarreal-Fuentes, M. (2026). *Unpacking informality: A multidimensional policy decomposition*. ILO Working Paper 169. International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/00033193>
- Cục Thống kê. (2026). *Niên giám thống kê 2025*. Bộ Tài chính. <https://www.nso.gov.vn/default/2026/07/nien-giam-thong-ke-2025/>
- General Statistics Office of Viet Nam & International Labour Organization. (2018). *2016 report on informal employment in Viet Nam*. International Labour Organization.
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61-89.
- Institute of Labour Science and Social Affairs & International Labour Organization. (2024). *Informal employment in Viet Nam through a gender lens*. International Labour Organization.
- International Labour Organization. (2013). *Measuring informality: A statistical manual on the informal sector and informal employment*. ILO.
- International Labour Organization. (2015). *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation*, 2015 (No. 204). ILO.
- International Labour Organization. (2021). *Transition from the informal to the formal economy: Theory of change*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/resource/brief/transition-informal-formal-economy-theory-change>
- International Labour Organization. (2023). Resolution concerning statistics on the informal economy. *21st International Conference of Labour Statisticians*. ILO.
- International Labour Organization. (2024). *Integrated approaches for formalization in Asia and the Pacific*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/integrated-approaches-formalization-asia-and-pacific>
- International Labour Organization. (2025a). Innovative approaches to formalization in Asia and the Pacific: Background report to the ILO Asia and the Pacific Tripartite Regional Knowledge Sharing Forum. International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/XOSQ7112>
- International Labour Organization. (2025b). Informality in Vietnam: Trends, drivers and implications. *ILO Brief*. <https://doi.org/10.54394/PEZL2270>
- Kitagawa, E. M. (1955). Components of a difference between two rates. *Journal of the American Statistical Association*, 50(272), 1168-1194. <https://doi.org/10.1080/01621459.1955.10501299>
- La Porta, R., & Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-126. <https://doi.org/10.1257/jep.28.3.109>
- Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School*, 22, 139-191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>
- Maloney, W. F. (2004). Informality revisited. *World Development*, 32(7), 1159-1178. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>
- McCaig, B., & Pavcnik, N. (2015). Informal employment in a growing and globalizing low-income country. *American Economic Review*, 105(5), 545-550. <https://doi.org/10.1257/aer.p20151051>
- McMillan, M., Rodrik, D., & Verduzco-Gallo, I. (2014). Globalization, structural change, and productivity growth, with an update on Africa. *World Development*, 63, 11-32. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2013.10.012>
- O'Higgins, N., & Viegelahn, C. (2021). *Informal employment in Viet Nam: Trends and determinants*. International Labour Organization. ISBN 978-92-2-034193-3.
- Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D., & Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informality: Exit and exclusion*. World Bank.
- Rand, J., & Torm, N. E. (2012). The benefits of formalization: Evidence from Vietnamese manufacturing SMEs. *World Development*, 40(5), 983-998. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.09.004>
- Tổng cục Thống kê. (2023a). *Hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia - Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức*. <https://www.nso.gov.vn/du-lieu-dac-ta/2023/09/htcttkqg-ty-le-lao-dong-co-viec-lam-phi-chinh-thuc/>