

Khoảng cách giới trong thị trường lao động Việt Nam: Phân tích xã hội học giai đoạn 1995-2025

Đinh Phương Linh*

Tóm tắt: Bài báo phân tích khoảng cách giới trong thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 1995-2025 từ góc nhìn xã hội học. Trên cơ sở dữ liệu chuỗi thời gian trên công dữ liệu của Ngân hàng thế giới về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, thất nghiệp, cơ cấu ngành, vị thế việc làm, lao động dễ bị tổn thương, lao động phi chính thức và đại diện nữ trong các thiết chế quyền lực, bài viết chỉ ra một nghịch lý rằng phụ nữ Việt Nam có tỷ lệ tham gia thị trường lao động cao, nhưng mức độ hiện diện cao này chưa được chuyển hóa một cách tương xứng thành bình đẳng về vị thế, thu nhập, an sinh và quyền lực kinh tế. Bài viết cũng nhấn mạnh vai trò rào cản của gánh nặng chăm sóc không lương, định kiến giới và khoảng cách số trong việc đạt được mục tiêu bình đẳng giới trên thị trường lao động Việt Nam.

Từ khóa: khoảng cách giới; thị trường lao động; trần kính; lao động phi chính thức; công việc chăm sóc không hưởng lương.

Ngày nhận: 16/5/2026; ngày chỉnh sửa: 20/8/2026; ngày chấp nhận đăng: 30/8/2026

DOI: <https://doi.org/10.33100/vjossh.2026.12.3.8>

1. Dẫn nhập

Trong suốt 3 thập kỷ từ năm 1995 đến năm 2025, cùng với nhiều chuyển biến sâu sắc ở nhiều mặt của đời sống kinh tế - xã hội, mức độ tham gia và vị thế của nam và nữ trên thị trường lao động Việt Nam cũng có những biến đổi, biểu hiện qua tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, thất nghiệp, phân bố theo ngành kinh tế, vị thế việc làm và mức độ ổn định của việc làm. Những biến đổi đó đặt ra câu hỏi về mức độ và xu hướng của khoảng cách giới trong thị trường lao động Việt Nam trong dài hạn. Việt Nam duy trì mức độ tham gia thị trường lao động tương đối cao của phụ nữ trong nhiều thập kỷ.

Khoảng cách giữa nam và nữ trong việc tham gia lực lượng lao động cũng tương đối thấp, mặc dù những bất bình đẳng đáng kể vẫn tồn tại về thu nhập, phân bố nghề nghiệp và cơ hội thăng tiến (Ngân hàng Thế giới 2026; International Labour Organization [ILO] 2025). Các nghiên cứu về giới và lao động tại Việt Nam đã đề cập đến nhiều khía cạnh như tham gia lực lượng lao động, khoảng cách thu nhập, phân luồng nghề nghiệp, lao động phi chính thức và công việc chăm sóc không hưởng lương. Tuy nhiên, phần lớn tập trung vào một thời điểm, một nhóm lao động hoặc một khía cạnh cụ thể. Các phân tích theo chiều dài thời gian, đồng thời xem xét nhiều phương diện của khoảng cách giới trên thị trường lao động, còn tương đối hạn chế.

* Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG Hà Nội; email: linh.dinh110@gmail.com

Bài viết này phân tích khoảng cách giới trong thị trường lao động Việt Nam giai đoạn 1995-2025 từ góc nhìn xã hội học. Giai đoạn 1995-2025 được lựa chọn nhằm thiết lập một chuỗi thời gian 30 năm, đủ dài để nhận diện các xu hướng của khoảng cách giới trên thị trường lao động Việt Nam. Hai mốc đầu (1995) và cuối (2025) chủ yếu được xác định trên cơ sở độ dài chuỗi và tính sẵn có của các chỉ báo trong cơ sở dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, thay vì được xem như những điểm ngoặt của thị trường lao động. Bài viết tập trung vào ba nội dung: (i) nhận diện sự khác biệt giữa nam và nữ về tham gia lực lượng lao động, thất nghiệp, cơ cấu ngành và vị thế việc làm; (ii) xem xét xu hướng biến đổi của những khác biệt này trong ba thập kỷ; và (iii) phân tích một số yếu tố xã hội và thể chế có thể góp phần duy trì hoặc thu hẹp khoảng cách giới, đồng thời nhận diện những thách thức mới trong bối cảnh chuyển đổi số. Qua đó, nghiên cứu hướng tới cung cấp một cái nhìn dài hạn và đa chiều về sự biến đổi của khoảng cách giới trên thị trường lao động Việt Nam, thay vì mặc định trước chiều hướng lợi thế hay bất lợi của một giới.

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Bài viết tiếp cận khoảng cách giới trên thị trường lao động từ góc độ lý thuyết phân công lao động theo giới. Theo cách tiếp cận này, sự phân bố khác nhau của nam và nữ trong các loại hình công việc không đơn thuần là kết quả của lựa chọn cá nhân hay khác biệt về năng lực, mà còn chịu ảnh hưởng của sự phân công vai trò giới trong gia đình và xã hội. Sự phân công này có thể tiếp tục được tái tạo trong thị trường lao động thông qua lựa chọn ngành nghề, thời gian làm việc, khả năng di chuyển, cơ hội đào tạo và thăng tiến. Vì vậy, ngay cả khi tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ ở

mức cao, bất bình đẳng giới vẫn có thể tồn tại dưới hình thức phân tách nghề nghiệp, khác biệt về vị thế việc làm, thu nhập và khả năng tiếp cận các vị trí có quyền lực kinh tế (Acker 1990: 139-143; ILO 2025).

Bài viết sử dụng khái niệm lao động dễ bị tổn thương (vulnerable employment) theo cách phân loại được sử dụng trong hệ thống chỉ báo của ILO và Ngân hàng Thế giới, bao gồm lao động tự làm và lao động gia đình không hưởng lương. Theo UN Women (2017), lao động gia đình không hưởng lương là các hoạt động chăm sóc trẻ em, người cao tuổi, người bệnh và các công việc gia đình cần thiết để duy trì đời sống hằng ngày nhưng không được trả công. Công việc chăm sóc không hưởng lương được bài viết sử dụng như một yếu tố giúp giải thích khoảng cách giữa mức độ tham gia lao động cao của phụ nữ và chất lượng việc làm mà họ có thể tiếp cận. Việc so sánh tỷ lệ lao động dễ bị tổn thương giữa nam và nữ cho phép bài viết xem xét khoảng cách giới không chỉ trên phương diện có hay không có việc làm mà còn trên phương diện chất lượng và mức độ bảo đảm của việc làm.

Một khái niệm khác được sử dụng trong phân tích vị thế việc làm là “trần kính” (glass ceiling), chỉ những rào cản khó nhận thấy nhưng có thể hạn chế khả năng tiếp cận của phụ nữ tới các vị trí quản lý và quyền lực trong tổ chức, ngay cả khi không tồn tại những quy định chính thức ngăn cản họ thăng tiến (Federal Glass Ceiling Commission 1995: 11). Trong phạm vi bài viết này, khái niệm trần kính được sử dụng như một khung tham chiếu để xem xét sự hiện diện thấp kéo dài của phụ nữ trong nhóm chủ sử dụng lao động trong tương quan với các yếu tố về tài sản, mạng lưới kinh doanh, trách nhiệm gia đình và cơ hội nghề nghiệp. Trên cơ sở đó, khoảng cách giới trong thị trường lao động được bài viết hiểu theo nghĩa rộng hơn khoảng cách thu nhập, bao gồm sự khác biệt giữa nam và nữ về mức độ tham gia, thất nghiệp, phân bố ngành

nghề, vị thế việc làm, tính dễ bị tổn thương và khả năng tiếp cận quyền lực kinh tế.

Về phương pháp, bài viết sử dụng dữ liệu chuỗi thời gian về lao động, việc làm tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025 của Ngân hàng Thế giới. Dữ liệu được xử lý bằng Python để xây dựng các biểu đồ thể hiện xu hướng biến đổi của thị trường lao động. Nghiên cứu không nhằm xác định quan hệ nhân quả giữa giới và các kết quả lao động mà sử dụng thông kê mô tả kết hợp so sánh chuỗi thời gian để nhận diện xu hướng, sau đó phân tích xu hướng đó dưới góc độ xã hội học. Bên cạnh dữ liệu của Ngân hàng Thế giới, nghiên cứu sử dụng các báo cáo điều tra lao động – việc làm và các nguồn dữ liệu thứ cấp của Tổng cục Thống kê, ILO,

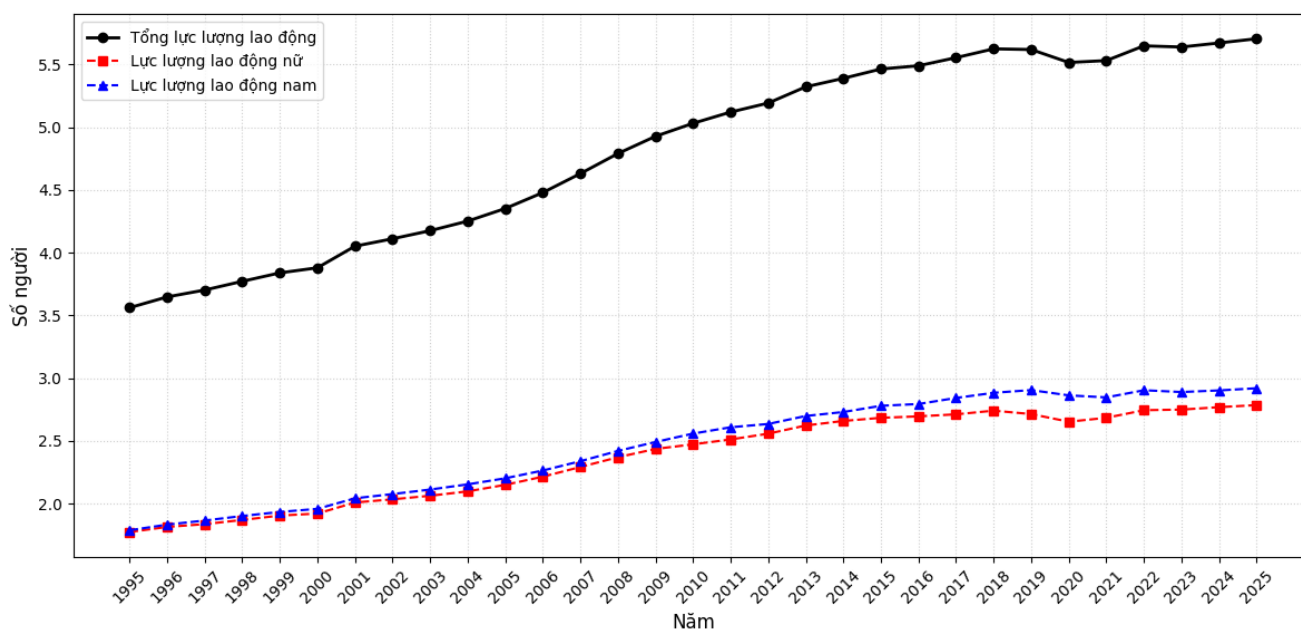
UN Women, UNFPA cùng các văn bản chính sách về bình đẳng giới.

3. Khác biệt giới trong các chiều cạnh của lao động việc làm tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025

3.1. Cơ hội công việc

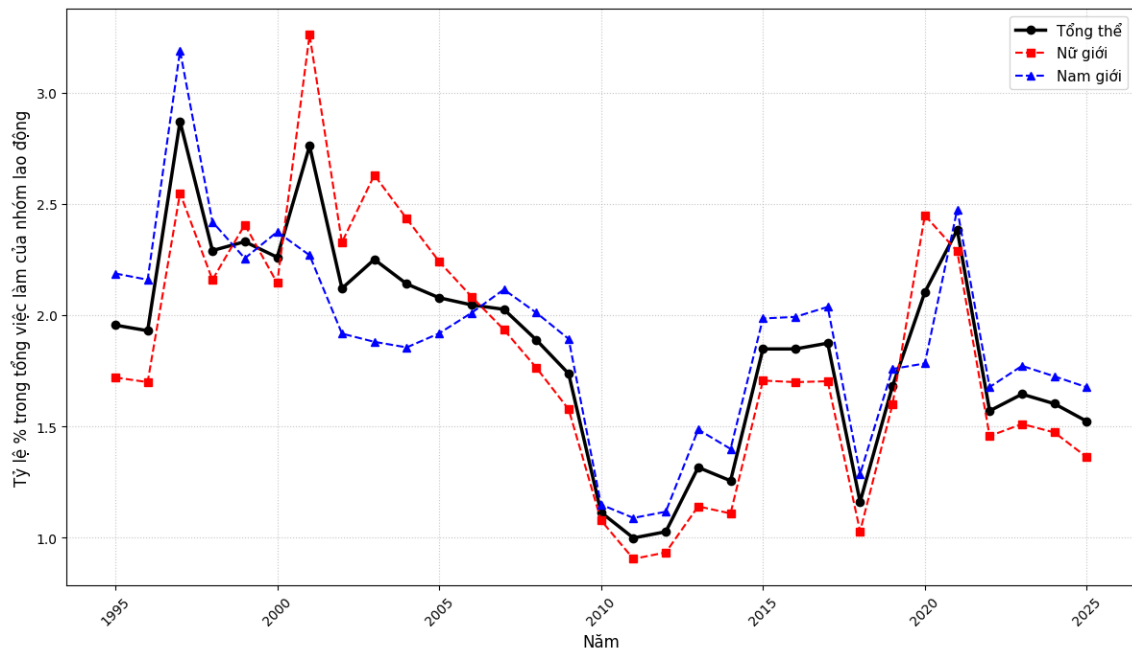
Vị thế xã hội, thu nhập, an sinh và quyền lực kinh tế gắn với từng vị trí việc làm là cơ sở để đánh giá bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm đồng thời góp phần làm nên sự khác biệt giữa có việc làm và có việc làm tốt.

Biểu 1: Xu hướng lực lượng lao động tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025



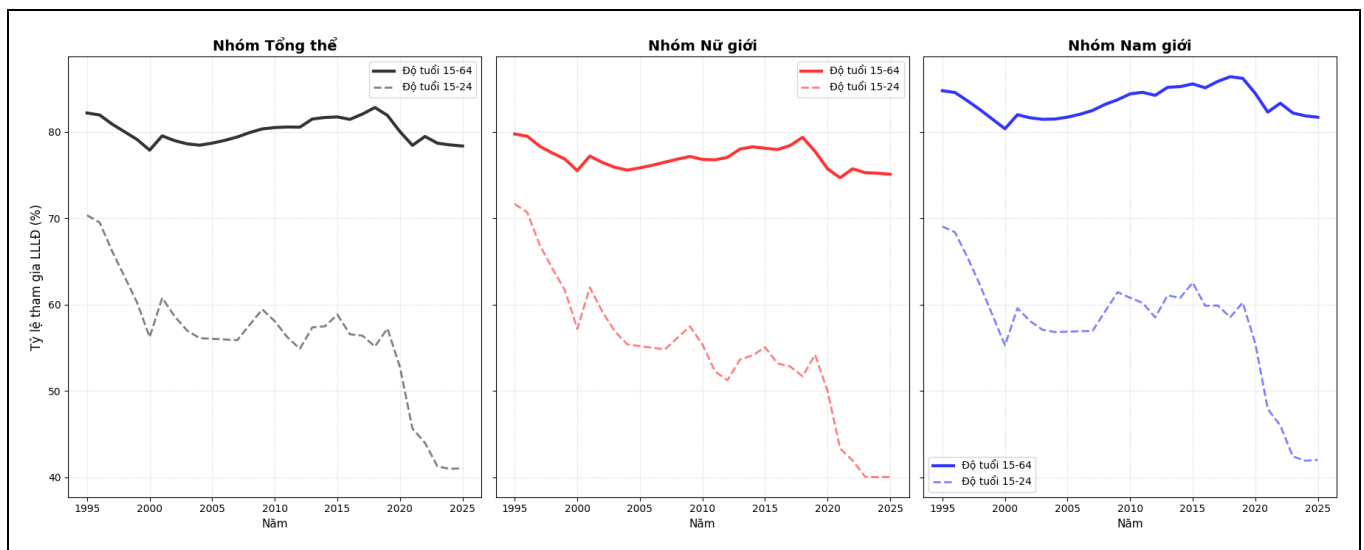
(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu Ngân hàng Thế giới (2026) của tác giả)

Dữ liệu chuỗi thời gian giai đoạn 1995-2025 cho thấy khoảng cách về số lượng giữa nam và nữ trong lực lượng lao động là rất nhỏ.

Biểu 2: Tỷ lệ thất nghiệp tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025 theo giới tính

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu Ngân hàng Thế giới (2026) của tác giả)

Phân tích dữ liệu tỷ lệ thất nghiệp (1995-2025) cho thấy một thực tế rằng phụ nữ luôn là nhóm dễ bị tổn thương trong các bối cảnh khủng hoảng. Đỉnh thất nghiệp 3,3% của nữ giới năm 2001 và sự tăng vọt của tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ vào năm 2020 khi đại dịch COVID-19 bùng phát là minh chứng cho thấy sự bấp bênh của lao động nữ (Nguyễn Phương Tú 2023).

Biểu 3: So sánh tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo nhóm tuổi 15-24 và 15-64 (giai đoạn 1995-2025)

(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu Ngân hàng Thế giới (2026) của tác giả)

Biểu đồ trên cho thấy hai xu hướng chính. Thứ nhất là sự ổn định của tỷ lệ tham

gia lực lượng lao động của nhóm lao động từ 15 đến 64 tuổi, duy trì ở mức rất cao (70-

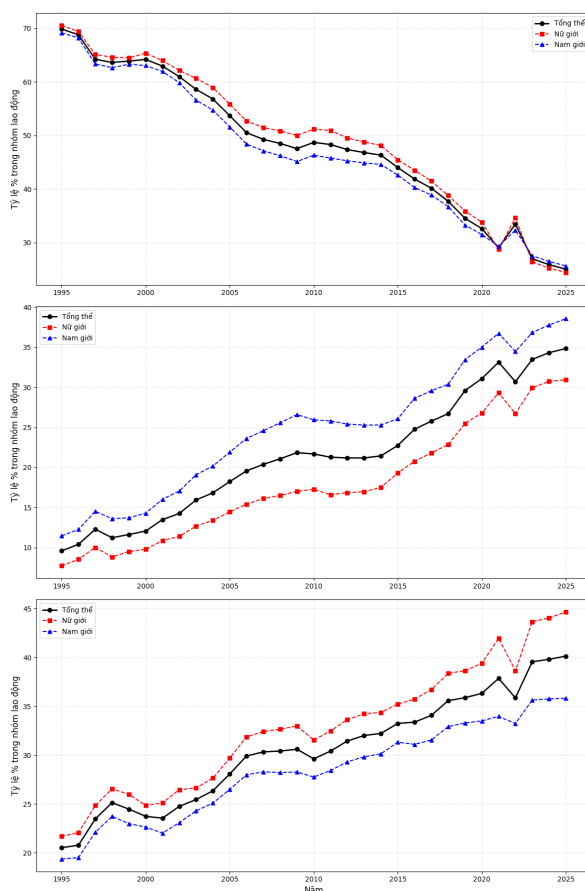
80%). Tuy nhiên, nhóm lao động trong độ tuổi từ 15 đến 24 tuổi ở cả ba biểu đồ đều có sự sụt giảm sau năm 2020. Sự sụt giảm nhanh chóng của tỷ lệ tham gia thị trường lao động của nhóm thanh niên nam so với nhóm thanh niên nữ tại Việt Nam khác với xu hướng chung trên thế giới hiện nay. Theo báo cáo của ILO (2024), sự hồi phục của thị trường lao động sau đại dịch tác động tích cực đến nhóm nam thanh niên hơn nhóm nữ thanh niên. Tỷ lệ NEET (thất nghiệp, thất học) của nhóm nữ thanh niên toàn cầu tăng nhanh gấp đôi so với nhóm nam thanh niên.

3.2. Sự phân tách giới theo ngành nghề

Dựa trên dữ liệu, có thể thấy một quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế mạnh mẽ

tại Việt Nam khi tỷ trọng lao động nông nghiệp giảm sâu từ mức xấp xỉ 70% năm 1995 xuống còn dưới 25% vào năm 2025. Xu hướng phân hóa lao động nông nghiệp theo giới khá rõ, tỷ lệ nữ giới (đường màu đỏ) luôn cao hơn nam giới (đường màu xanh) trong phần lớn các mốc thời gian. Sự hội tụ của các đường đồ thị sau năm 2020 cho thấy khoảng cách giới trong lao động nông nghiệp có xu hướng thu hẹp những năm gần đây. Nông nghiệp hiện đại với sự hỗ trợ của máy móc phù hợp với cả hai giới, trong khi đại dịch COVID-19 gây sức ép nặng nề lên ngành công nghiệp may mặc, vốn phần lớn thu hút lao động nữ, khiến một bộ phận lao động nữ mất việc và trở về quê (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam 2022).

Biểu 4: Tỷ trọng lao động ngành nông nghiệp – công nghiệp – dịch vụ (theo thứ tự xuất hiện) giai đoạn 1995-2025



(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu Ngân hàng Thế giới (2026) của tác giả)

Nhân lực trong ngành công nghiệp tại Việt Nam đã trải qua một lộ trình tăng trưởng mạnh mẽ, từ mức dưới 10% năm 1995 lên xấp xỉ 35% vào năm 2025. Biểu đồ trên bộc lộ một sự phân hóa rõ rệt khi nam giới luôn chiếm tỷ trọng áp đảo trong lĩnh vực này so với nữ giới, với khoảng cách dao động từ 5% đến gần 10% duy trì xuyên suốt ba thập kỷ. Sự gia tăng đồng bộ của cả hai giới, đặc biệt là giai đoạn tăng tốc sau năm 2015, phản ánh quá trình dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp sang công nghiệp. Sự sụt giảm nhẹ vào năm 2021 và sự phục hồi ngay sau đó cho thấy tính nhạy cảm của lực lượng lao động công nghiệp trước các biến động thị trường và dịch bệnh. Sự bất đối xứng về giới trong ngành công nghiệp không chỉ phản ánh sự phân hóa kỹ năng mà còn liên quan đến các rào cản về định kiến nghề nghiệp và điều kiện làm việc đặc thù của từng giới.

Mặt khác, từ năm 1995 đến năm 2025, khu vực dịch vụ tăng trưởng mạnh về tỷ trọng lao động, tăng từ khoảng 20% năm 1995 lên hơn 40% vào năm 2025, trong đó xu hướng “nữ giới hóa” thể hiện rõ rệt khi tỷ trọng lao động nữ luôn cao hơn đáng kể so với nam giới. Khoảng cách này ngày càng được nới rộng, đặc biệt từ sau năm 2015, cho thấy dịch vụ là khu vực kinh tế chủ đạo thu hút lao động nữ trong quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Cũng phải nói thêm rằng, dịch vụ là một khu vực kinh tế phân tầng: một bên là các dịch vụ có giá trị gia tăng cao như tài chính, công nghệ, tư vấn, logistics, quản trị, y tế chất lượng cao, giáo dục đại học, một bên là bán lẻ, nhà hàng, khách sạn, giúp việc gia đình, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người già, dịch vụ cá nhân và giáo dục mầm non tư thục lương thấp. Nữ giới hóa khu vực dịch vụ không đồng nghĩa với việc gia tăng bình đẳng giới. Biến động giảm nhẹ vào năm 2021 cũng phản ánh sự nhạy cảm của ngành dịch vụ đối với các tình huống khủng hoảng như đại dịch. Ngành dịch vụ thường

gắn liền với sự linh hoạt của công việc, nhưng cũng tiềm ẩn rủi ro về tính ổn định và an sinh xã hội, do đó, sự gia tăng lao động nữ trong khu vực dịch vụ cũng đặt ra thách thức về chất lượng việc làm và bảo trợ xã hội cho nhóm đối tượng này (Tổng cục Thống kê 2024).

3.3. Vị thế việc làm và quyền lực kinh tế

Nếu cơ cấu ngành phản ánh sự phân bố của nam và nữ giữa các lĩnh vực kinh tế, thì vị thế việc làm cho thấy rõ hơn mức độ ổn định, tính độc lập và khả năng kiểm soát nguồn lực kinh tế của người lao động.

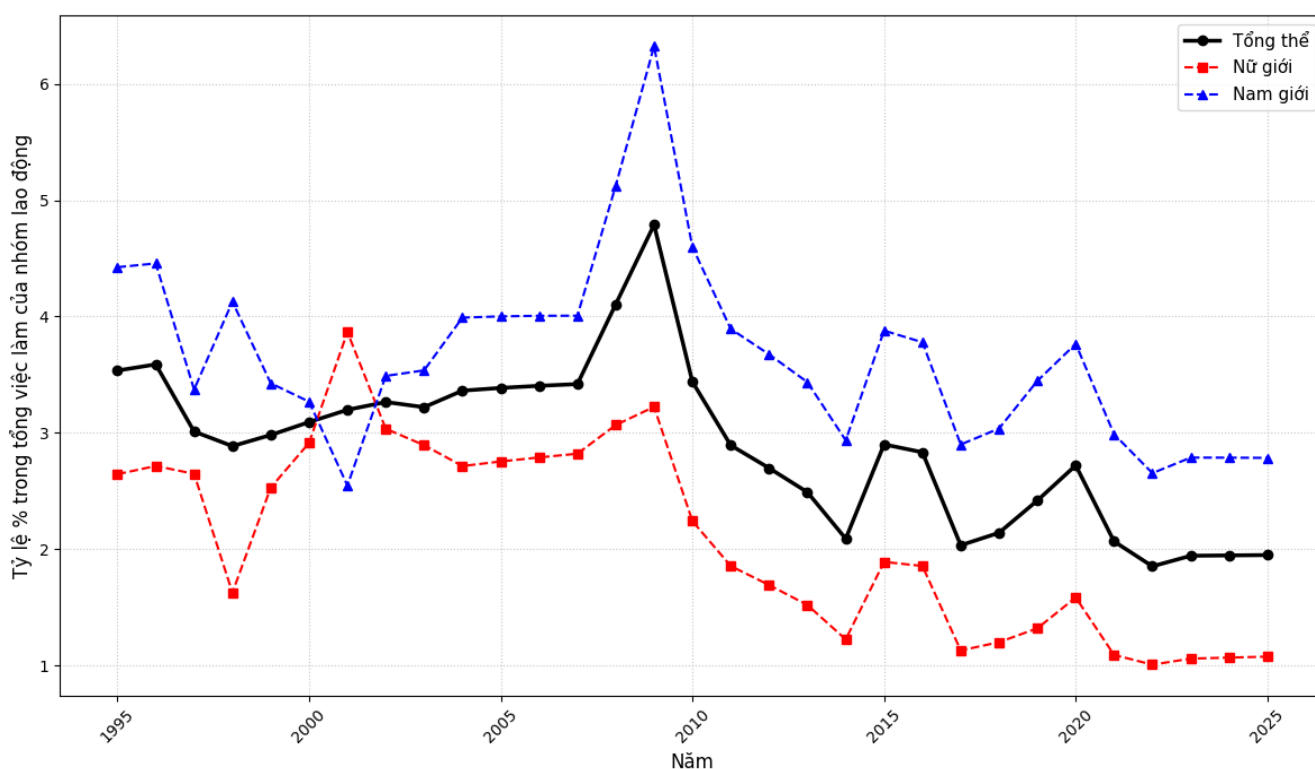
Nếu phụ nữ tập trung vào làm việc, còn nam giới tập trung vào sở hữu và quản lý, dù nữ giới đóng góp không ít cho tăng trưởng kinh tế, quyền lực kinh tế vẫn nằm chủ yếu trong tay nam giới.

Biểu đồ tỷ lệ chủ sử dụng lao động tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025 thể hiện những biến động phức tạp và bất bình đẳng giới trong quyền làm chủ kinh tế. Nhìn chung, tỷ lệ này duy trì ở mức thấp (dưới 5%) và có xu hướng giảm dần về cuối kỳ, phản ánh một thị trường lao động có tỷ lệ chủ lao động tương đối thấp. Đáng chú ý, chuỗi số liệu xuất hiện một mức tăng tương đối rõ vào năm 2009 trước khi trở lại xu hướng trước đó trong những năm tiếp theo. Thời điểm này trùng với giai đoạn thị trường lao động Việt Nam chịu tác động của khủng hoảng tài chính và suy giảm kinh tế toàn cầu 2008-2009, khi việc làm và hoạt động sản xuất - kinh doanh có những điều chỉnh đáng kể. Tuy nhiên, do nghiên cứu sử dụng dữ liệu chuỗi thời gian mô tả và không kiểm định tác động của cú sốc kinh tế vĩ mô, chưa có đủ cơ sở để xác định biến động năm 2009 là hệ quả trực tiếp của khủng hoảng. Vì vậy, điểm tăng này được xem như một biến động ngắn hạn của chuỗi hơn là bằng chứng về sự thay đổi bền vững trong khoảng cách giới. Dữ liệu cho thấy, trong giai đoạn 1995-

2025, nam giới luôn chiếm tỷ lệ cao hơn đáng kể trong nhóm chủ sử dụng lao động. Trong khi tỷ lệ nam giới ở vị thế này dao động khoảng 4-5%, tỷ lệ tương ứng của nữ giới chủ yếu ở mức 1-2%. Sự khác biệt này cần được nhìn nhận thận trọng. Tỷ lệ nữ là chủ sử dụng lao động thấp hơn nam giới

không tự nó chứng minh sự tồn tại của phân biệt đối xử trong tiếp cận các vị trí kinh tế. Tuy nhiên, khi khoảng cách này duy trì trong thời gian dài, nó cho thấy cần xem xét những rào cản có thể hạn chế khả năng chuyển hóa sự tham gia lao động của phụ nữ thành quyền lực kinh tế.

Biểu 5: Tỷ lệ chủ sử dụng lao động tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025 phân theo giới tính



(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu Ngân hàng Thế giới (2026) của tác giả)

Trong trường hợp của Việt Nam, những rào cản này có thể liên quan đến nhiều yếu tố đồng thời, như khả năng tiếp cận vốn và tài sản, mạng lưới kinh doanh, kinh nghiệm quản lý, thời gian dành cho hoạt động nghề nghiệp và trách nhiệm gia đình. Các nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới về phân luồng giới trong thị trường lao động Việt Nam cũng cho thấy lựa chọn nghề nghiệp và vị thế kinh tế của phụ nữ chịu ảnh hưởng không chỉ từ trình độ học vấn mà còn từ kỳ vọng giới, đặc điểm việc làm và sự phân bổ

trách nhiệm trong gia đình (Chowdhury và cộng sự 2018a, 2018b).

3.4. Làm công hưởng lương và chất lượng việc làm

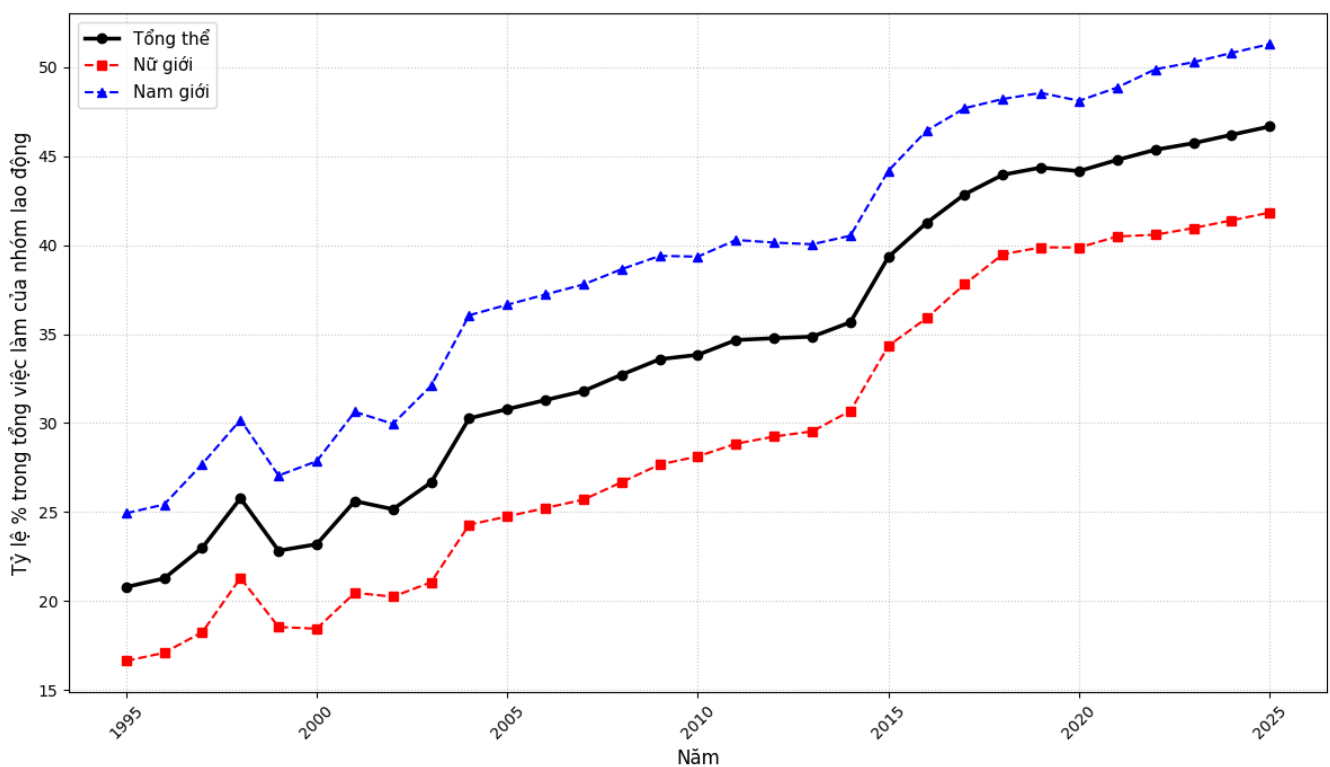
Một chuyển biến tích cực trong ba thập kỷ qua là tỷ lệ lao động làm công hưởng lương tăng lên và tỷ lệ lao động bị tổn thương giảm đi ở cả hai giới.

Tỷ lệ lao động làm công ăn lương tại Việt Nam đã có sự gia tăng mạnh mẽ, từ mức khoảng 20% năm 1995 lên mức gần

47% vào năm 2025. Tuy nhiên, dữ liệu cũng phản ánh sự bất bình đẳng rõ rệt khi nam giới luôn sở hữu tỷ lệ làm công ăn lương cao hơn đáng kể so với nữ giới, với khoảng cách duy trì ở mức 8-10%. Số liệu của Tổng cục Thống kê về vị thế việc làm cũng cho thấy phụ nữ vẫn bất lợi hơn nam giới trong việc tiếp cận việc làm ổn định. Việc gia tăng lao động làm công ăn lương ở cả hai giới, đặc

biệt là giai đoạn sau năm 2014, cho thấy sự mở rộng của quan hệ lao động làm công trong cơ cấu việc làm Việt Nam. Tuy nhiên, sự chênh lệch giới trong khu vực làm công ăn lương là rào cản lớn đối với việc đảm bảo an sinh xã hội bền vững và công bằng thu nhập cho phụ nữ trong tiến trình phát triển kinh tế (Tổng cục Thống kê 2024).

Biểu 6: Xu hướng lao động làm công ăn lương tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025



(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu Ngân hàng Thế giới (2026) của tác giả)

Những số liệu trên cho thấy hai quá trình diễn ra song song. Một mặt, vị thế việc làm của phụ nữ đã được cải thiện thông qua sự gia tăng của lao động làm công hưởng lương và sự thu hẹp dần của lao động nông nghiệp. Mặt khác, phụ nữ vẫn hiện diện nhiều hơn nam giới trong những vị thế việc làm có mức độ độc lập kinh tế và bảo đảm xã hội thấp hơn, đặc biệt là lao động gia đình không hưởng lương. Lao động tự làm và lao động gia đình không hưởng lương thường ít được tiếp cận với hợp đồng lao động, bảo

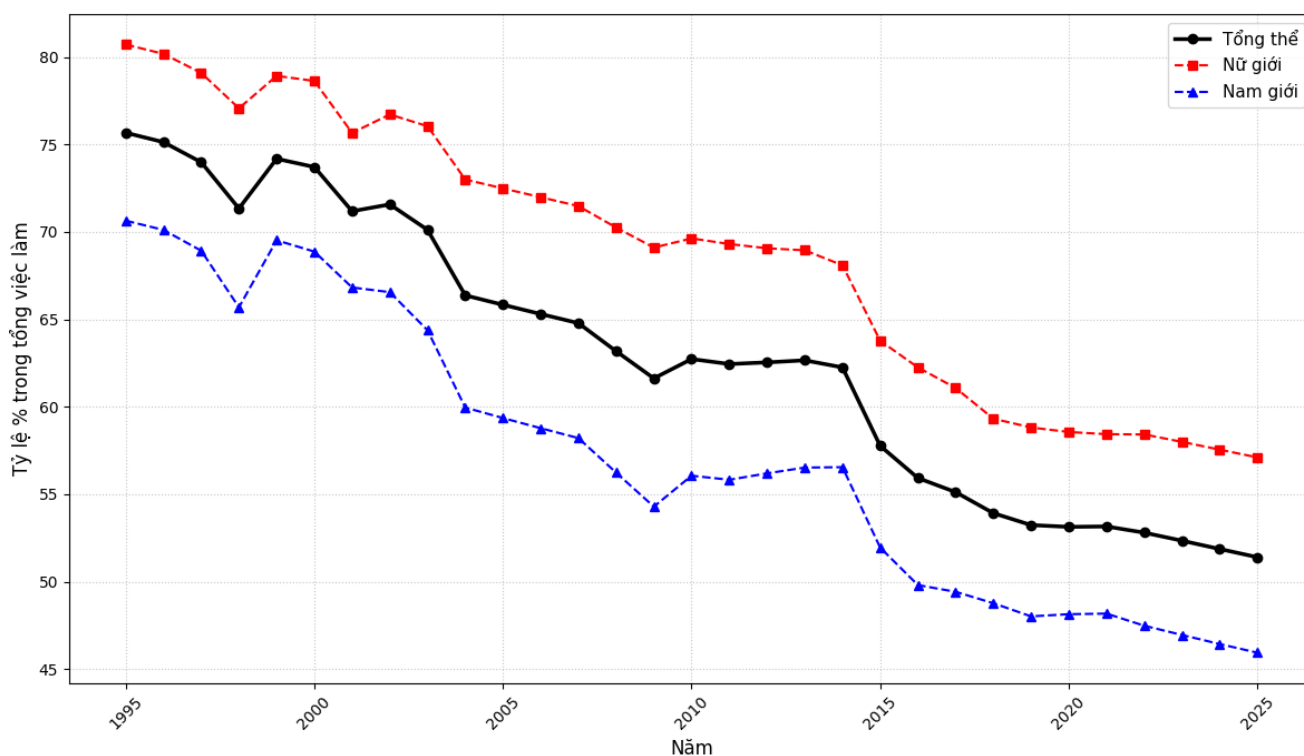
hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và các cơ chế bảo vệ gắn với quan hệ lao động chính thức. Vì phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn trong một số nhóm này, những cú sốc kinh tế có thể tác động khác nhau đến nam và nữ ngay cả khi tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của hai giới không thay đổi nhiều.

Mặt khác, theo General Statistics Office (2023: 4), lao động phi chính thức vẫn là một bộ phận lớn của thị trường lao động Việt Nam, bao gồm người làm việc không có hợp đồng, không được đóng bảo hiểm xã

hội hoặc làm việc trong các cơ sở sản xuất – kinh doanh không chính thức. Trong khu vực việc làm phi chính thức, phụ nữ không chỉ ở vị thế bất lợi hơn nam giới về thu nhập bình quân, mà còn chịu mức độ tổn thương lớn hơn trước cú sốc COVID-19. Sau hai năm đại dịch, thu nhập bình quân tháng của

lao động nữ giảm trên 100 nghìn VNĐ, cao gấp 4 lần so với mức giảm 26 nghìn VNĐ của lao động nam. Sự chênh lệch này cho thấy đại dịch COVID-19 không chỉ làm suy giảm thu nhập mà còn khuếch đại những bất bình đẳng sẵn có trong khu vực lao động phi chính thức (Tổng cục Thống kê 2021: 34).

Biểu 7: Xu hướng lao động bị tổn thương tại Việt Nam giai đoạn 1995-2025



(Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu Ngân hàng Thế giới (2026) của tác giả)

Có thể thấy rằng, tỷ lệ lao động bị tổn thương tại Việt Nam đã có sự cải thiện đáng kể khi giảm từ mức trên 75% năm 1995 xuống còn khoảng 51% vào năm 2025. Đây là một tín hiệu tích cực của quá trình chính quy hóa thị trường lao động. Tuy nhiên, dữ liệu cũng phản ánh một thực tế rằng phụ nữ luôn có tỷ lệ lao động bị tổn thương cao hơn hẳn so với nam giới trong suốt ba thập kỷ. Sự chênh lệch này thường duy trì ở mức 10-12%. Tỷ lệ lao động nữ bị tổn thương cao phản ánh sự phân tầng sâu sắc, khi phụ nữ

buộc phải đổi an sinh nghề nghiệp lấy sự linh hoạt về thời gian để chăm sóc gia đình (UN Women 2017: 12-13; Chowdhury và cộng sự 2018a: 18-20).

Dữ liệu về lao động bán thời gian không tạo thành một chuỗi liên tục cho toàn bộ giai đoạn 1995-2025, nguồn dữ liệu chỉ có 16 quan sát chung cho hai giới, bắt đầu từ năm 2007, đồng thời thiếu nhiều năm trong giai đoạn đầu và không có giá trị năm 2025. Vì vậy, nghiên cứu không sử dụng chỉ báo này dưới dạng biểu đồ chuỗi thời gian nhằm

tránh tạo cảm giác về một xu hướng liên tục mà dữ liệu gốc không hỗ trợ. Trong các năm có số liệu, tỷ lệ lao động bán thời gian của nữ nhìn chung cao hơn nam. Kết quả này chỉ nên được xem như bằng chứng mô tả bổ sung, gợi ý rằng phụ nữ có xu hướng hiện diện nhiều hơn trong việc làm bán thời gian ở những năm có dữ liệu, chứ không đủ cơ sở để khẳng định một xu hướng dài hạn cho toàn bộ giai đoạn nghiên cứu.

4. Các yếu tố tác động tới khoảng cách giới trong thị trường lao động

Những phân tích trên cho thấy khoảng cách giới trong thị trường lao động Việt Nam không chỉ thể hiện ở tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, mà còn ở cơ cấu ngành nghề, vị thế việc làm, mức độ ổn định và khả năng tiếp cận các vị trí có quyền lực kinh tế. Đáng chú ý, một số khoảng cách vẫn tồn tại ngay cả khi trình độ học vấn và mức độ tham gia kinh tế của phụ nữ đã được cải thiện đáng kể. Điều này cho thấy bất bình đẳng giới không thể được giải thích đơn thuần bằng đặc điểm cá nhân của người lao động, mà cần được xem xét trong mối quan hệ với các yếu tố xã hội và thể chế.

Trong phạm vi nghiên cứu này, bốn nhóm yếu tố được xem xét bao gồm: gánh nặng công việc chăm sóc không hưởng lương; định kiến giới trong phân luồng nghề nghiệp; chính sách và pháp luật về bình đẳng giới và những yêu cầu mới về kỹ năng trong kỷ nguyên chuyển đổi số.

4.1. Gánh nặng chăm sóc không hưởng lương

Trẻ em được nuôi dưỡng, người già được chăm sóc, người bệnh được hỗ trợ, bữa ăn được chuẩn bị và sức lao động được tái tạo hàng ngày là những công việc chủ yếu diễn ra trong gia đình, không được trả công và thường bị loại khỏi cách tính giá trị kinh tế

chính thức. Nhiều nghiên cứu nhấn mạnh rằng phụ nữ Việt Nam dành nhiều thời gian hơn nam giới cho công việc chăm sóc không lương, và điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tham gia việc làm chính quy, đào tạo lại, thăng tiến và lãnh đạo (ILO, 2025). Theo UN Women (2017: 12-13), công việc chăm sóc và việc nhà không hưởng lương ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tham gia đời sống kinh tế - xã hội của phụ nữ, đồng thời khuyến nghị cần nhận diện, giảm thiểu và tái phân phối loại lao động này.

Tác động của gánh nặng chăm sóc đến thị trường lao động diễn ra qua nhiều cơ chế. Khi phụ nữ dành nhiều thời gian hơn cho việc nhà và chăm sóc, quỹ thời gian dành cho công việc có trả công, đào tạo nghề, học tập nâng cao kỹ năng, làm thêm giờ hoặc tham gia các hoạt động nghề nghiệp ngoài nơi làm việc bị thu hẹp. Trách nhiệm chăm sóc cũng có thể ảnh hưởng đến khả năng di chuyển, lựa chọn địa điểm làm việc và mức độ linh hoạt về thời gian. Vì vậy, một số phụ nữ có thể lựa chọn hoặc buộc phải chấp nhận các công việc gần nhà, thời gian linh hoạt hoặc tự làm để kết hợp giữa tạo thu nhập và trách nhiệm gia đình. Dưới góc độ vòng đời lao động, giai đoạn kết hôn, sinh con và nuôi con nhỏ có thể tạo ra những gián đoạn hoặc hạn chế đối với quá trình tích lũy kinh nghiệm và thăng tiến nghề nghiệp của phụ nữ. Trong nghiên cứu quốc tế, hiện tượng phụ nữ chịu bất lợi về thu nhập và sự nghiệp sau khi có con thường được gọi là “hình phạt làm mẹ” (motherhood penalty). Trong trường hợp Việt Nam, dữ liệu của bài viết chưa cho phép đo lường trực tiếp mức độ của “hình phạt làm mẹ”, do đó khái niệm này chỉ được sử dụng để gợi mở một cơ chế có thể góp phần giải thích sự khác biệt về quỹ đạo nghề nghiệp giữa nam và nữ, thay vì coi đây là một kết quả đã được kiểm định từ dữ liệu của nghiên cứu. Vấn đề này có thể trở nên đáng chú ý hơn trong bối cảnh già hóa dân

số. Trách nhiệm chăm sóc của phụ nữ không chỉ giới hạn ở trẻ nhỏ mà còn có thể mở rộng sang chăm sóc người cao tuổi và người thân phụ thuộc. Nếu hệ thống dịch vụ chăm sóc xã hội không phát triển tương ứng, việc dung hòa giữa lao động có trả công và trách nhiệm gia đình tiếp tục là một thách thức đối với khả năng duy trì việc làm ổn định và phát triển nghề nghiệp của phụ nữ.

4.2. Định kiến giới và phân luồng nghề nghiệp

Kết quả phân tích cơ cấu ngành ở phần trên cho thấy nam và nữ không phân bố đồng đều giữa các lĩnh vực kinh tế. Phụ nữ hiện diện đáng kể trong các ngành thâm dụng lao động và một số nhóm dịch vụ, trong khi nam giới có tỷ lệ cao hơn trong nhiều lĩnh vực kỹ thuật, xây dựng và các vị trí chủ sử dụng lao động. Sự khác biệt này không nhất thiết phản ánh một cơ chế phân biệt đối xử trực tiếp, nhưng cho thấy lựa chọn và cơ hội nghề nghiệp của nam và nữ vẫn chịu ảnh hưởng của các chuẩn mực và kỳ vọng giới.

Phân luồng nghề nghiệp theo giới có thể hình thành từ nhiều giai đoạn khác nhau của quá trình xã hội hóa, giáo dục và gia nhập thị trường lao động. Tuy nhiên, bằng chứng đối với Việt Nam cho thấy mối quan hệ này không đơn giản. Theo Chowdhury và cộng sự (2018b: 22-23), tuy không tìm thấy bằng chứng cho thấy khác biệt về kỳ vọng nghề nghiệp ở tuổi 12 là nguyên nhân trực tiếp dẫn tới khoảng cách thu nhập giới khi trưởng thành, nhưng nghiên cứu cho thấy sự phân luồng nghề nghiệp có liên hệ rõ hơn với những đặc điểm của việc làm mà phụ nữ lựa chọn khi tham gia thị trường lao động. Vì vậy, bình đẳng giới trong lao động cần bắt đầu từ giáo dục hướng nghiệp và phá vỡ định kiến nghề nghiệp ngay từ tuổi học đường. Định kiến giới cũng tác động đến thị trường lao động thông qua dạy nghề và đào tạo nghiệp vụ. Năm 2019, cứ 4 lao động nam có việc làm thì có một người đã qua

đào tạo, tương ứng 25%; trong khi ở nữ giới, tỷ lệ này chỉ là 1 trên 5, tương ứng 20%. Khoảng cách này càng rõ hơn khi xét theo khu vực cư trú: tỷ lệ lao động nữ nông thôn đã qua đào tạo chỉ đạt 12,3%, trong khi con số này ở lao động nữ thành thị là 36,3%; như vậy, tỷ lệ của khu vực nông thôn chỉ tương đương khoảng một phần ba so với khu vực thành thị (Hà Anh 2019). Theo Chowdhury và cộng sự (2018a: 18-20), phân hóa nghề nghiệp gắn liền với khoảng cách thu nhập theo giới ở Việt Nam, trong đó phụ nữ có xu hướng làm trong các ngành nghề được trả lương thấp hơn nam giới. Điều này không thể được giải thích đơn giản bằng chênh lệch trình độ học vấn vì Việt Nam đã đạt tiến bộ lớn trong giáo dục đối với phụ nữ. Vấn đề nằm ở cách nam và nữ được phân bổ vào các ngành nghề khác nhau, với mức lương và đãi ngộ khác nhau. Phân luồng nghề nghiệp không chỉ tạo ra khoảng cách thu nhập mà còn duy trì cái gọi là “trần kính”, khiến tỷ lệ nữ giới ở các vị thế lao động quản lý hoặc làm chủ dù có tăng trưởng nhưng tốc độ tăng chậm.

4.3. Vai trò của chính sách, pháp luật trong thu hẹp khoảng cách giới

Khác với gánh nặng chăm sóc không hưởng lương và định kiến nghề nghiệp – những yếu tố có xu hướng duy trì hoặc tái tạo bất bình đẳng – sự phát triển của hệ thống chính sách và pháp luật trong ba thập kỷ qua nhìn chung tác động theo hướng thu hẹp khoảng cách giới trên thị trường lao động. Từ giữa thập niên 1990, Việt Nam từng bước xây dựng các quy định bảo vệ lao động nữ, trước khi chuyển mạnh hơn sang cách tiếp cận bình đẳng về quyền, cơ hội và điều kiện làm việc. ILO cũng ghi nhận Việt Nam đã đạt những tiến bộ đáng kể trong giảm chênh lệch giới về tham gia lực lượng lao động và thu nhập trong những thập kỷ gần đây, đồng thời nhấn mạnh vai trò của

những cải cách chính sách và pháp luật về bình đẳng giới (ILO 2023).

Trong giai đoạn 1995-2005, các quy định liên quan đến phụ nữ chủ yếu được lồng ghép trong pháp luật lao động và các lĩnh vực có liên quan. Bộ luật Lao động năm 1994, có hiệu lực từ năm 1995, dành những quy định riêng nhằm bảo vệ lao động nữ, đặc biệt liên quan đến thai sản, sức khỏe sinh sản và điều kiện lao động. Cách tiếp cận này có ý nghĩa trong bối cảnh ngày càng nhiều phụ nữ chuyển từ sản xuất nông nghiệp và kinh tế hộ sang làm việc trong các doanh nghiệp công nghiệp và dịch vụ. Tuy nhiên, trọng tâm của chính sách ở giai đoạn này vẫn chủ yếu là bảo vệ phụ nữ với tư cách một nhóm lao động đặc thù, hơn là xử lý một cách toàn diện các cơ chế tạo ra bất bình đẳng giới trong tuyển dụng, tiền lương, đào tạo và thăng tiến. Luật Bình đẳng giới năm 2006 đánh dấu một bước chuyển quan trọng khi bình đẳng giới được xác lập trong một khuôn khổ pháp lý chuyên biệt. Trong lĩnh vực kinh tế, luật quy định nam và nữ bình đẳng trong thành lập và quản lý doanh nghiệp cũng như tiếp cận thông tin, vốn, thị trường và nguồn lao động. Trong lĩnh vực lao động, Điều 13 quy định nam và nữ bình đẳng về tiêu chuẩn và độ tuổi tuyển dụng, việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động cũng như tiêu chuẩn đề bạt và bổ nhiệm. Luật đồng thời quy định các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, trong đó có đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ (Quốc hội 2006: Điều 13). Đây là sự chuyển dịch đáng kể từ việc chủ yếu bảo vệ lao động nữ sang bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giữa nam và nữ. Tuy các quy định về quyền bình đẳng có thể loại bỏ những rào cản pháp lý chính thức, nhưng khó tự thân thay đổi nhanh chóng sự phân công trách nhiệm gia đình, định kiến nghề nghiệp, khác biệt về tài sản, kỹ năng và mạng lưới xã hội đã được hình thành trong thời gian dài.

Những cải cách tiếp theo của pháp luật lao động tiếp tục mở rộng cách tiếp cận bình đẳng giới. Đáng chú ý, Bộ luật Lao động năm 2019 tăng cường các quy định về chống phân biệt đối xử và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, thu hẹp dần chênh lệch tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ và mở rộng quyền lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ. ILO đánh giá những thay đổi này phản ánh sự chuyển dịch rõ hơn từ cách tiếp cận “bảo vệ phụ nữ” sang “trao quyền cho phụ nữ”, trong đó phụ nữ ngày càng được nhìn nhận như những chủ thể có quyền lựa chọn và phát triển nghề nghiệp thay vì chỉ là nhóm cần được bảo vệ (ILO 2020). Sự thay đổi trong tư duy chính sách còn thể hiện trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030, được ban hành theo Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021. Trong lĩnh vực kinh tế và lao động, Chiến lược đặt mục tiêu tăng tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương lên 50% vào năm 2025 và khoảng 60% vào năm 2030; đồng thời giảm tỷ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp xuống dưới 30% vào năm 2025 và dưới 25% vào năm 2030 (Chính phủ 2021: 85). Cũng phải thấy rằng, quyền về hợp đồng lao động, bảo hiểm, chống phân biệt đối xử hay điều kiện làm việc phát huy hiệu quả rõ nhất khi người lao động nằm trong quan hệ lao động được pháp luật điều chỉnh. Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 đã mở rộng phạm vi bảo vệ tới một bộ phận người làm việc không có hợp đồng lao động bằng văn bản, khoảng cách giữa quyền được quy định và khả năng tiếp cận quyền trên thực tế vẫn là một thách thức (ILO 2020).

Nhìn tổng thể, chính sách và pháp luật giai đoạn 1995-2025 cho thấy sự chuyển dịch tương đối rõ từ bảo vệ lao động nữ, sang bảo đảm bình đẳng về quyền và cơ hội, và gần đây là hướng tới bình đẳng thực chất về vị thế và chất lượng việc làm. Tuy nhiên, sự tồn tại dai dẳng của khoảng cách giới cho thấy cải cách thể chế là điều kiện cần nhưng

chưa đủ. Chính sách có thể từng bước thu hẹp những rào cản chính thức, trong khi những cơ chế xã hội như phân công chăm sóc không hưởng lương và phân luồng nghề nghiệp theo giới vẫn có thể tiếp tục tái tạo bất bình đẳng trong thực tế.

4.4. Khoảng cách kỹ năng và những thách thức mới trong chuyển đổi số

Bên cạnh những cơ chế có tính dài hạn nói trên, quá trình chuyển đổi số của nền kinh tế đang tạo ra một nhóm thách thức mới đối với bình đẳng giới trên thị trường lao động. Dữ liệu chuỗi thời gian được sử dụng trong bài viết không đo trực tiếp năng lực số của nam và nữ. Vì vậy, bài viết không khẳng định sự tồn tại của một “trần kính kỹ thuật số” như một kết quả thực nghiệm. Thay vào đó, chuyển đổi số được xem là một bối cảnh mới có khả năng làm thay đổi hình thức biểu hiện của khoảng cách giới nếu những chênh lệch hiện có về đào tạo, nghề nghiệp và khả năng tiếp cận cơ hội nâng cao kỹ năng không được thu hẹp. Một khái niệm liên quan là kinh tế nền tảng (platform economy), trong đó các nền tảng số đóng vai trò trung gian kết nối cung và cầu đối với hàng hóa, dịch vụ hoặc lao động.

ILO đã cảnh báo rằng chuyển đổi công nghệ không tác động lên một thị trường lao động trung tính, mà tác động lên một cấu trúc vốn đã có phân đoạn giới, chênh lệch thu nhập, phi chính thức và trách nhiệm chăm sóc không lương (ILO 2025). Vì vậy, công nghệ có thể mở ra cơ hội mới cho phụ nữ nếu đi kèm đào tạo, tín dụng và những cơ chế hỗ trợ lao động nữ, nhưng cũng có thể làm sâu sắc thêm bất bình đẳng bởi “trần kính số” đối với nữ giới.

Nhìn chung, bốn nhóm yếu tố trên không vận hành độc lập mà tương tác với nhau trong quá trình định hình khoảng cách giới trên thị trường lao động. Gánh nặng chăm sóc không hưởng lương và sự phân luồng

nghề nghiệp theo giới là những cơ chế xã hội có thể duy trì và tái tạo bất bình đẳng, thông qua việc hạn chế quỹ thời gian, lựa chọn nghề nghiệp, khả năng tích lũy kỹ năng và cơ hội thăng tiến của phụ nữ. Ngược lại, sự hoàn thiện của chính sách và pháp luật về bình đẳng giới trong ba thập kỷ qua đã tạo ra những điều kiện thể chế quan trọng để từng bước thu hẹp khoảng cách giữa nam và nữ về quyền, cơ hội và vị thế việc làm, dù tác động thực tế vẫn chịu giới hạn bởi phạm vi bao phủ và hiệu quả thực thi. Trong khi đó, chuyển đổi số và những yêu cầu mới về kỹ năng đang đặt ra một thách thức mới, nếu những bất lợi hiện hữu về đào tạo và cơ hội tiếp cận công nghệ không được khắc phục, chúng có thể được tái tạo dưới những hình thức mới trong thị trường lao động tương lai. Vì vậy, khoảng cách giới ở Việt Nam cần được nhìn nhận như kết quả của sự tương tác giữa các cơ chế xã hội duy trì bất bình đẳng, các can thiệp thể chế nhằm thu hẹp bất bình đẳng và những thách thức mới nảy sinh từ quá trình chuyển đổi của nền kinh tế và thị trường lao động.

5. Kết luận và khuyến nghị

Ba thập kỷ qua cho thấy Việt Nam đã đạt những tiến bộ đáng kể về bình đẳng giới trong tham gia lao động. Khoảng cách giới hiện nay nằm chủ yếu ở chất lượng việc làm, vị thế nghề nghiệp, quyền lực kinh tế, an sinh và khả năng kiểm soát thời gian. Bài viết đã chỉ ra rằng phụ nữ Việt Nam thường tập trung nhiều hơn trong các phân đoạn thị trường lao động dễ tổn thương như nông nghiệp năng suất thấp; dịch vụ lương; một số ngành công nghiệp tập trung nhiều lao động nữ như dệt may; lao động gia đình không hưởng lương, lao động tự làm và việc làm phi chính thức. Nam giới có lợi thế hơn trong việc làm công ăn lương chính thức, kỹ thuật, quản lý, chủ sử dụng lao động.

Từ các kết quả trên, bài viết đề xuất một số khuyến nghị, với điểm nhấn là chuyển trọng tâm của chính sách bình đẳng giới trên thị trường lao động trong giai đoạn tới từ mở rộng sự tham gia của phụ nữ sang cải thiện chất lượng việc làm, khả năng chống chịu và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Trước hết, cần tiếp tục giảm và tái phân phối gánh nặng chăm sóc không hưởng lương thông qua mở rộng các dịch vụ chăm sóc trẻ em, người cao tuổi và người phụ thuộc. Thứ hai, các chương trình đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cần ưu tiên những nhóm lao động nữ có nguy cơ chịu tác động lớn của tự động hóa và chuyển đổi số. Thứ ba, đối với lao động phi chính thức, trọng tâm của chính sách cần đặt vào mở rộng khả năng tiếp cận an sinh xã hội và giảm chi phí của quá trình chuyển sang việc làm chính thức. Cuối cùng, chính sách đào tạo và việc làm cần chú ý hơn đến sự khác biệt giữa các nhóm phụ nữ khác nhau. Các chương trình đào tạo nghề, kỹ năng số và hỗ trợ chuyển đổi việc làm cần ưu tiên phụ nữ nông thôn, lao động trung niên và những người đang làm việc trong các ngành thâm dụng lao động hoặc việc làm phi chính thức.

Nghiên cứu này vẫn còn một số hạn chế. Trước hết, dữ liệu chuỗi thời gian được sử dụng chưa cho phép phân tích đầy đủ sự giao thoa giữa giới với các đặc điểm xã hội khác như độ tuổi, trình độ học vấn, nơi cư trú, vùng kinh tế và dân tộc. Bên cạnh đó, phương pháp thống kê mô tả giúp nhận diện xu hướng và khoảng cách giới trong dài hạn nhưng chưa cho phép xác định quan hệ nhân quả giữa các yếu tố xã hội, thể chế với kết quả việc làm của phụ nữ và nam giới. Các nghiên cứu tiếp theo có thể khắc phục những hạn chế này để nhận diện chính xác hơn những nhóm phụ nữ có nguy cơ chịu bất lợi kép hoặc đa chiều trên thị trường lao động.

Tuyên bố sử dụng AI: Tác giả bài viết sử dụng Grammarly rà soát lỗi chính tả và Chat GPT để trình bày tài liệu trích dẫn.

Tài liệu trích dẫn

- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & Society* 4(2): 139–158.
<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Chính phủ. 2021. "Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021–2030". Hà Nội: Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026.
<https://vanban.chinhphu.vn/?docid=202742&paged=27160&tagid=6&type=1>
- Chowdhury, Iffat, Hillary C. Johnson, Aneesh Mannava, and Elizaveta Perova. 2018a. "Gender gap in earnings in Vietnam: Why do Vietnamese women work in lower-paid occupations?" *Washington, DC: World Bank*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026.
<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/baba1db7-dd36-5966-bfaa-0ef477f3f52b>
- Chowdhury, Iffat, Hillary C. Johnson, Aneesh Mannava, and Elizaveta Perova. 2018b. "Gender streaming in Vietnam". Washington, DC: World Bank.
<https://doi.org/10.1596/29390>
- Federal Glass Ceiling Commission. 1995. *Good for business: Making full use of the nation's human capital*. Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- General Statistics Office. 2023. "Overall situation of workers in informal employment in Viet Nam". Hanoi: Youth Publishing House.
- Hà Anh. 2019. "Bình đẳng giới trong lao động và tiếp cận việc làm quản lý doanh nghiệp". *Cổng thông tin điện tử phổ biến, giáo dục pháp luật quốc gia*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026.
https://pbgdpl.gov.vn/SMPT_Publishing_UC/TinTuc/InTinTucThuThap.aspx?idb=1&ItemID=15

- Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. 2022. “Lao động nữ dệt may chịu tác động nặng trong đại dịch”. *Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://hoilhpn.org.vn/web/ho-tro-phu-nu-khoi-nghiep-va-khoi-su-kinh-doanh/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/lao-%C4%9long-nu-det-may-chiu-tac-%C4%9long-nang-trong-%C4%9lai-dich-48326-4401.html>
- International Labour Organization. 2020. “Viet Nam’s new Labour Code moves from protecting to empowering women”. *Geneva: International Labour Organization*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://www.ilo.org/resource/article/viet-nam%E2%80%99s-new-labour-code-moves-protecting-empowering-women>
- International Labour Organization. 2024. “Số lượng thanh niên không có việc làm, không đi học hoặc không được đào tạo (NEET) là một tình trạng đáng lo ngại mặc dù tỷ lệ thất nghiệp đang giảm”. *Geneva: International Labour Organization*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://www.ilo.org/vi/node/666121>
- International Labour Organization và Institute of Labour Science and Social Affairs. 2024. “Informal employment in Viet Nam through a gender lens”. *Geneva: International Labour Office*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://www.ilo.org/publications/research-report-informal-employment-viet-nam-through-gender-lens>
- International Labour Organization. 2025. “Gender diagnostics in support of transforming employment frameworks in Viet Nam”. *Geneva: International Labour Office*. <https://doi.org/10.54394/NTSA5897>
- Nguyễn Phương Tú. 2023. “Thế bấp bênh của lao động nữ”. *Tia Sáng*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://tiasang.com.vn/the-bap-benh-cua-lao-dong-nu-4969488.html>
- Quốc hội. 2006. “Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11 ngày 29/11/2006”. Hà Nội. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://vanban.chinhphu.vn/?docid=28975&pageid=27160>
- Tổng cục Thống kê. 2021. “Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức tại Việt Nam”. Hà Nội: Nhà xuất bản Thanh niên.
- Tổng cục Thống kê. 2024. *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2023*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). 2017. “Unpaid care and domestic work: Issues and suggestions for Viet Nam”. Hà Nội: *UN Women Viet Nam Country Office*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://vietnam.un.org/en/13921-unpaid-care-and-domestic-work-issues-and-suggestions-viet-nam>
- World Bank. 2026. “Viet Nam: Gender Data Portal”. *Washington, DC: World Bank*. Truy cập ngày 24 tháng 6 năm 2026. <https://genderdata.worldbank.org/en/economies/vietnam>