

SỞ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI TIỀN GIANG
TRUNG TÂM DỊCH VỤ VIỆC LÀM



BÁO CÁO
ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH NGƯỜI LAO ĐỘNG
LÀM VIỆC TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC

Năm 2024

MỤC LỤC

I. PHẦN MỞ ĐẦU	-----1
1. Cơ sở hình thành chuyên đề	-----1
1.1. Cơ sở pháp lý	-----1
1.2. Cơ sở khoa học	-----1
1.3. Cơ sở thực tiễn	-----2
2. Mục tiêu nghiên cứu.	-----2
2.1. Mục tiêu chung	-----2
2.2. Mục tiêu cụ thể	-----3
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.	-----3
3.1. Đối tượng nghiên cứu	-----3
3.2. Phạm vi nghiên cứu	-----3
4. Phương pháp nghiên cứu.	-----3
4.1. Phương pháp thu thập số liệu	-----3
4.2. Phương pháp phân tích số liệu	-----4
5. Ý nghĩa chuyên đề nghiên cứu.	-----4
5.1. Ý nghĩa về mặt lý thuyết	-----4
5.2. Ý nghĩa về mặt thực tiễn	-----5
II. ĐÁNH GIÁ VỀ TÌNH HÌNH NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC TRONG PHẠM VI NGHIÊN CỨU	-----5
1. Tỷ lệ lao động phi chính thức trên địa bàn tỉnh Tiền Giang	-----5
1.1. Số liệu thu thập tỷ lệ người lao động có việc làm trong khu vực phi chính thức tại Tiền Giang năm (2019 – 2023) như sau:	-----5
1.2. Số liệu thu thập tỷ lệ người lao động có việc làm trong khu vực phi chính thức tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long từ năm (2019 – 2023) như sau:	6
2. Phân tích đối tượng nghiên cứu	-----8

2.1. Trình độ, kỹ năng và giáo dục -----	8
2.1.1. Theo trình độ giáo dục phổ thông-----	8
2.1.2. Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật-----	10
2.1.3. Theo chuyên ngành đào tạo.-----	10
2.2. Phân tích đối tượng nghiên cứu -----	12
2.2.1. Tình hình việc làm -----	12
2.2.2. Thu nhập. -----	15
2.3. Mong muốn, dự định của người lao động khu vực phi chính thức ----	18
2.3.1. Về mức lương, hình thức làm việc -----	19
2.3.2. Vị trí, quy mô loại hình làm việc. -----	20
2.3.3. Điều kiện làm việc, môi trường làm việc -----	21
2.3.4. Dự định về học nghề-----	23
III. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ-----	25
IV. GIẢI PHÁP VÀ ĐỀ XUẤT -----	27
1. Tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động. -----	27
2. Tuyên truyền và hỗ trợ người lao động phi chính thức tham gia BHXH ---	27
3. Hỗ trợ tài chính và đào tạo nghề.-----	27
3.1. Giải pháp hỗ trợ tài chính đối với người lao động phi chính thức-----	27
3.2. Giải pháp đào tạo nghề đối với lao động phi chính thức-----	28
3.3. Cung cấp giải pháp hỗ trợ dịch vụ, thông tin công việc.-----	28
3.4. Xây dựng các chính sách khuyến khích đăng ký kinh doanh chính thức (khuyến khích các cơ sở chuyển thành doanh nghiệp).-----	29
3.5. Giải pháp giảm thiểu rào cản pháp lý và thủ tục hành chính-----	29
3.6. Giải pháp tăng cường các chính sách tài chính và hỗ trợ vốn-----	29
V. KẾT LUẬN -----	30
VI. PHỤ LỤC-----	32

BÁO CÁO CHUYÊN ĐỀ

ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC

I. PHẦN MỞ ĐẦU

1. Cơ sở hình thành chuyên đề

1.1. Cơ sở pháp lý

Cơ sở pháp lý cho chuyên đề: “Đánh giá tình hình người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức” đó là tình trạng việc làm khu vực phi chính thức được quy định tại Luật Việc làm và các văn bản pháp luật có liên quan về việc làm, thị trường lao động như Nghị quyết số 06/NQ-CP ngày 10/01/2023 của Chính phủ về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả, hiện đại, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi nhanh kinh tế - xã hội; Quyết định số 176/QĐ-TTg ngày 05/02/2021 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030 và các kế hoạch, chương trình về giải quyết việc làm, phát triển thị trường lao động của tỉnh.

1.2. Cơ sở khoa học

Khu vực phi chính thức có những đặc điểm dễ nhận thấy như: lao động trong khu vực này có việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, không có hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thỏa thuận miệng, thu nhập thấp, thời gian làm việc không cố định, cơ sở sản xuất kinh doanh trong khu vực này thường có quy mô rất nhỏ hoặc siêu nhỏ, không đăng ký kinh doanh, không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, không chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác cho người lao động, v.v...

Để có thể đưa ra các chính sách phù hợp và hiệu quả, trên cơ sở khảo sát, đánh giá người lao động làm việc khu vực phi chính thức trên địa bàn tỉnh cần được nghiên cứu sâu.

Khảo sát lao động phi chính thức nhằm thu thập thông tin về tình hình lao động tại các địa phương; về số lượng; mức độ đáp ứng (kiến thức, kỹ năng) so với

yêu cầu; dựa trên khảo sát để phân tích, đánh giá, dự báo đánh giá tình hình lao động làm việc trong khu vực phi chính thức trên địa bàn tỉnh; đưa ra nhận định, báo cáo làm cơ sở trong hoạch định, triển khai chính sách hỗ trợ việc làm, bảo hiểm xã hội, y tế nhằm nhằm chuyển dịch từ khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức.

Chuyên đề báo cáo dựa trên dữ liệu thu thập qua khảo sát xã hội học phiếu thu thập với 2.000 người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, được xử lý và nhập trên phần mềm, nhận định của những viên chức Trung tâm Dịch vụ việc làm (DVVL) có trên 5 năm trong lĩnh vực thị trường lao động; do đó đảm bảo về tính khoa học trong thu thập, phân tích và đánh giá.

1.3. Cơ sở thực tiễn

Cơ sở thực tiễn của Chuyên đề báo cáo dựa trên thực tế người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, đánh giá nguyên nhân tình trạng việc làm, mong muốn của người lao động làm việc khu vực phi chính thức, từ đó đánh giá xu hướng dịch chuyển lao động từ phi chính thức sang chính thức.

Chuyên đề được xây dựng từ tình hình thực tế của thị trường lao động, thị trường lao động chính thức được quy định bởi các luật pháp, hợp đồng lao động và bảo vệ quyền lợi của người lao động, trong khi khu vực phi chính thức lại thiếu các quy định rõ ràng và chủ yếu dựa vào các mối quan hệ cá nhân hoặc xã hội. Việc đánh giá thực trạng người lao động làm việc trong khu vực này sẽ giúp đưa ra nhận định, báo cáo làm cơ sở trong hoạch định, triển khai chính sách hỗ trợ việc làm cho người lao động khu vực phi chính thức, đào tạo lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho doanh nghiệp, chuyển dịch cơ cấu lao động.

2. Mục tiêu nghiên cứu.

2.1. Mục tiêu chung

Đánh giá tình trạng việc làm, mong muốn của người lao động làm việc khu vực phi chính thức, từ đó đưa ra nhận định, báo cáo làm cơ sở trong hoạch định, triển khai chính sách hỗ trợ việc làm cho người lao động khu vực phi chính thức,

đào tạo lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho doanh nghiệp, chuyển dịch cơ cấu lao động.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Xác định quy mô và đặc điểm của lao động trong khu vực phi chính thức.
- Đánh giá mức thu nhập trung bình của người lao động trong khu vực phi chính thức so với khu vực chính thức, bao gồm sự khác biệt về thu nhập giữa các nhóm lao động (theo giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, ngành nghề).
- Đánh giá điều kiện lao động và chất lượng công việc trong khu vực phi chính thức: điều kiện làm việc, tình trạng việc làm (thời gian làm việc, tính ổn định của công việc).
- Đánh giá sự thiếu hụt các chế độ bảo hiểm, phúc lợi, bảo vệ quyền lợi cơ bản của người lao động.

Các mục tiêu nghiên cứu này nhằm cung cấp một cái nhìn khái quát về tình hình lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong khu vực phi chính thức, đồng thời đóng góp vào việc hoàn thiện chính sách để cải thiện tình hình lao động trong khu vực phi chính thức, như chính sách thu hút lao động vào khu vực chính thức, tạo ra các cơ hội việc làm bền vững cho lao động phi chính thức.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Người lao động đang làm việc khu vực phi chính thức đủ 18 tuổi đến 40 tuổi đang sinh sống và làm việc trên địa bàn tỉnh Tiền Giang.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Người lao động đang làm việc khu vực phi chính thức trên địa bàn 11 huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh Tiền Giang.

4. Phương pháp nghiên cứu.

4.1. Phương pháp thu thập số liệu

- Mục đích: Khảo sát giúp thu thập thông tin từ một mẫu lớn người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức về trình độ học vấn, ngành nghề, tình trạng việc làm, và các mong muốn về cơ hội việc làm của họ.

- Đối tượng khảo sát: Người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức (2.000 người).

Nội dung khảo sát: Câu hỏi khảo sát sẽ bao gồm các nội dung như: thông tin cá nhân, trình độ học vấn, chuyên môn, công việc hiện tại, thu nhập, nguyên nhân dẫn đến tình trạng việc làm hiện tại, mong muốn việc làm theo mức lương, loại hình, khu vực và các vấn đề khác liên quan.

Phương pháp thu thập dữ liệu: sử dụng phiếu điều tra, tiến hành hỏi và ghi trực tiếp vào phiếu.

4.2. Phương pháp phân tích số liệu

- Sử dụng công cụ thống kê, phân tích bằng chương trình Excel, để xử lý và phân tích dữ liệu, từ đó đưa ra các chỉ số về tình trạng việc làm và các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng tìm việc của đối tượng nghiên cứu.

- Dữ liệu thứ cấp: Phân tích các báo cáo thống kê, nghiên cứu thị trường lao động của Cục Việc làm, Bộ LĐ-TB&XH, các báo cáo từ Cục Thống kê, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, các báo cáo phân tích thị trường lao động định kỳ của Trung tâm.

- Trên cơ sở dữ liệu thu thập được và nghiên cứu các dữ liệu thứ cấp, nhóm nghiên cứu phân tích và đưa ra nhận định, đề xuất, kiến nghị.

5. Ý nghĩa chuyên đề nghiên cứu.

5.1. Ý nghĩa về mặt lý thuyết

Chuyên đề giúp cung cấp một cái nhìn rõ ràng và cập nhật về tình hình thị trường lao động, có ý nghĩa quan trọng về mặt lý thuyết, giúp làm rõ các khía cạnh về thị trường lao động phi chính thức, các yếu tố kinh tế và xã hội tác động đến lao động trong khu vực này, cũng như các vấn đề liên quan đến quyền lợi và phúc lợi của người lao động. Đồng thời, nghiên cứu cũng góp phần phát triển và bổ sung

thêm các lý thuyết liên quan đến lao động, phát triển xã hội, bất bình đẳng và các chính sách bảo vệ lao động trong khu vực phi chính thức.

5.2. Ý nghĩa về mặt thực tiễn

Chuyên đề cung cấp cơ sở dữ liệu và thông tin quan trọng để các cơ quan lao động có thể xây dựng các chính sách hỗ trợ cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ quyền lợi và nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động. Các chính sách có thể bao gồm việc mở rộng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, cải thiện các chương trình hỗ trợ thu nhập, hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động phi chính thức, hoặc tạo ra các chính sách khuyến khích lao động chính thức hóa.

Các kết luận từ nghiên cứu này có thể giúp nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động mà còn giúp nhà nước quản lý và kiểm soát tốt hơn thị trường lao động. Nó cũng góp phần hỗ trợ xây dựng các chính sách hiệu quả, giảm nghèo và bất bình đẳng, cũng như thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững.

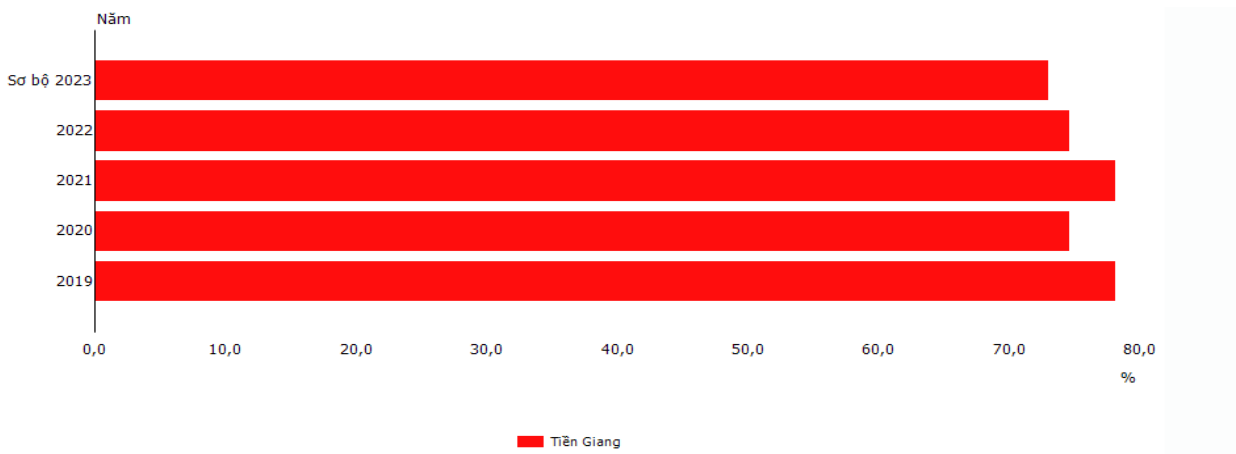
Chuyên đề có thể mở ra các hướng nghiên cứu tiếp theo về lao động phi chính thức, chẳng hạn như nghiên cứu về sự di cư lao động, tác động của các chính sách địa phương đến lao động phi chính thức, hoặc nghiên cứu về sự chuyển đổi từ lao động phi chính thức sang chính thức trong các ngành nghề cụ thể.

II. ĐÁNH GIÁ VỀ TÌNH HÌNH NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRONG KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC TRONG PHẠM VI NGHIÊN CỨU

1. Tỷ lệ lao động phi chính thức trên địa bàn tỉnh Tiền Giang

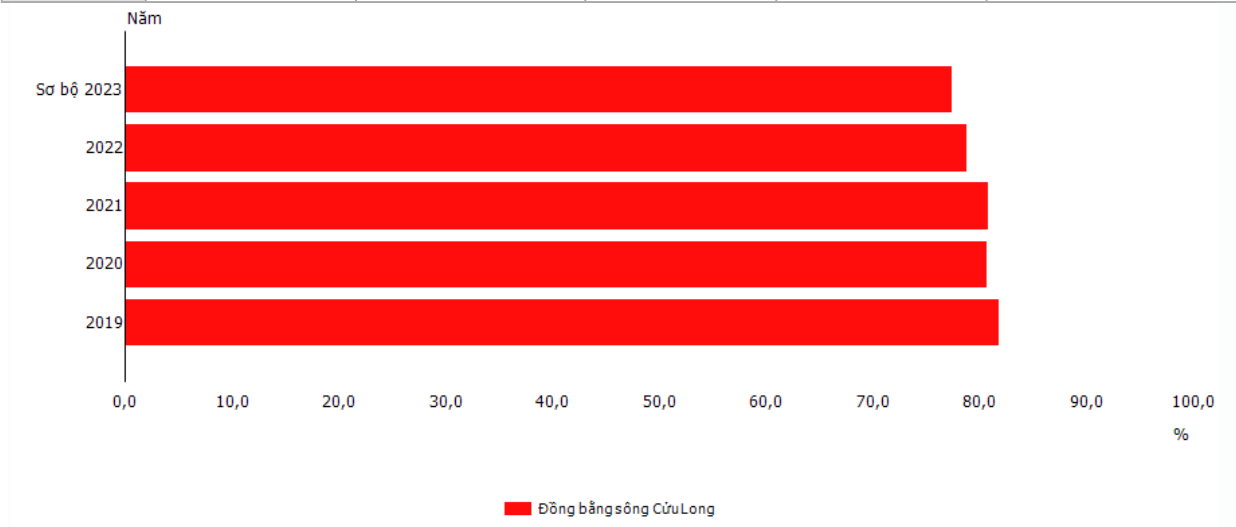
1.1. Số liệu thu thập tỷ lệ người lao động có việc làm trong khu vực phi chính thức tại Tiền Giang năm (2019 – 2023) như sau:

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
Tỷ lệ %	78,2	74,7	78,2	74,7	73,0



1.2. Số liệu thu thập tỷ lệ người lao động có việc làm trong khu vực phi chính thức tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long từ năm (2019 – 2023) như sau:

Năm	2019	2020	2021	2022	2023
Tỷ lệ %	81,9	80,7	80,9	78,9	77,5



Qua số liệu thu thập từ Tổng Cục thống kê từ năm (2019 - 2023) cho thấy số lượng người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức tại Tiền Giang và khu vực Đồng bằng sông Cửu Long khá cao. Điều này cho thấy xu hướng phổ biến của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức gắn với đặc điểm tình hình kinh tế xã hội của tỉnh:

- Tiền Giang là tỉnh nông nghiệp, với tỷ lệ dân cư sống ở nông thôn cao, dẫn đến nhiều người lao động chọn các công việc phi chính thức trong sản xuất nông nghiệp, xây dựng, tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ nhỏ lẻ.

- Kinh tế nhỏ lẻ và hộ kinh doanh cá thể chiếm phần nhiều, không đủ điều kiện hoặc không thực hiện việc ký hợp đồng lao động chính thức với người lao động.

- Đa số người lao động làm thuê trong sản xuất nông nghiệp, xây dựng và dịch vụ chiếm tỷ lệ lớn, nhưng không được ký kết hợp đồng lao động chính thức hoặc buôn bán ở chợ truyền thống, kinh doanh lưu động và bán hàng rong,...

Phần lớn người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức tập trung tại các khu vực nơi dân cư đông, kinh tế và công nghiệp chưa phát triển mạnh, các hoạt động kinh doanh nhỏ lẻ, thủ công nghiệp là chủ đạo. Cụ thể, tại các khu vực đô thị: thành phố Mỹ Tho, thành phố Gò Công hoặc thị xã Cai Lậy người lao động phi chính thức chủ yếu là người làm các công việc dịch vụ như buôn bán nhỏ; giao chở hàng; lao động hỗ trợ, phục vụ tại các cửa hàng, quán ăn; lao động tự tạo việc làm, làm việc cho các thầu xây dựng nhỏ.

Các tác động đến tỷ lệ người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức cao:

- Người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức đóng góp lớn vào nền kinh tế, đặc biệt trong các ngành như nông nghiệp, thương mại và dịch vụ.

- Cung cấp nguồn nhân lực linh hoạt, đáp ứng nhu cầu lao động theo mùa vụ và các công việc tạm thời.

- Thiếu được bảo vệ quyền lợi, điều kiện làm việc không đảm bảo; người lao động phi chính thức thường phải làm việc trong môi trường không an toàn, không có hợp đồng lao động hoặc cam kết pháp lý.

- Ảnh hưởng đến an sinh xã hội; tỷ lệ lao động phi chính thức cao dẫn đến khó khăn trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách an sinh xã hội, đồng thời làm giảm tính bền vững của thị trường lao động.

Đề xuất, giải pháp: Đề quản lý và hỗ trợ người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức hiệu quả hơn cần triển khai một số giải pháp sau:

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách để khuyến khích người lao động và người sử dụng lao động thực hiện ký kết hợp đồng lao động, tham gia các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;

- Tăng cường giám sát việc thực hiện các quy định ở các doanh nghiệp cũng như các cơ sở sản xuất kinh doanh chính thức cho thuê lao động;

- Có những chế tài xử lý mạnh hơn về những hành vi cố tình trốn tránh nghĩa vụ đối với người lao động của người chủ sử dụng lao động;

- Thực hiện tuyên truyền, giải thích, hướng dẫn về tầm quan trọng và lợi ích của bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội không chỉ đối với người lao động mà với cả người sử dụng lao động;

- Tăng cường đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao trình độ, tay nghề cho người lao động; khuyến khích người lao động tự nâng cao trình độ để tìm kiếm được một công việc tốt, bền vững.

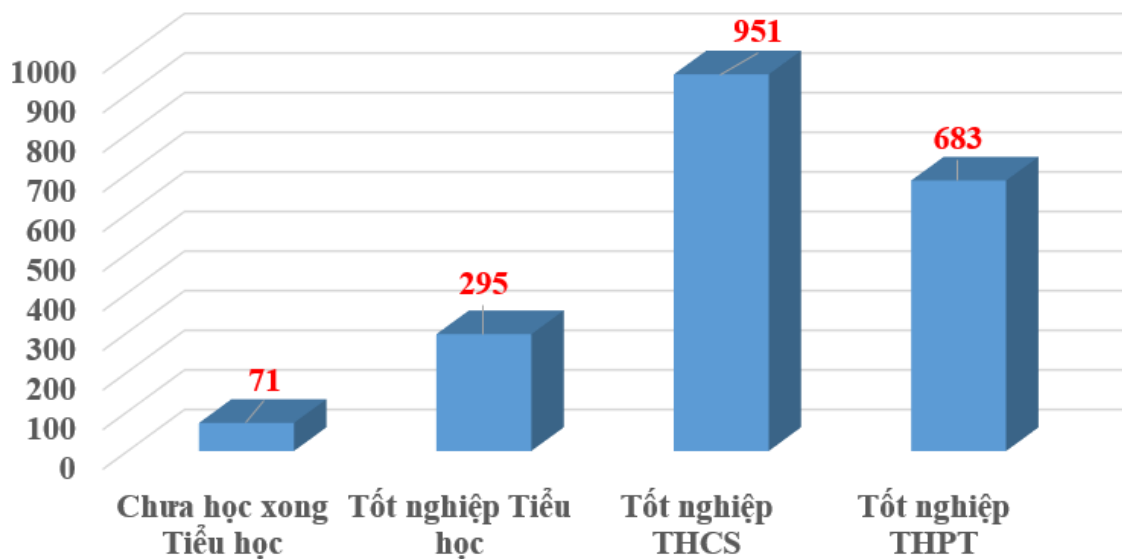
2. Phân tích đối tượng nghiên cứu

Qua khảo sát thực tế 2.000 người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức trên địa bàn tỉnh Tiền Giang, gồm các số liệu cụ thể như sau:

2.1. Trình độ, kỹ năng và giáo dục

2.1.1. Theo trình độ giáo dục phổ thông

Qua khảo sát thì người lao động làm việc khu vực phi chính thức có trình độ giáo dục phổ thông cao nhất đã tốt nghiệp/đạt được như sau: Chưa học xong Tiểu học: 71 (với tỷ lệ 3,55%); Tốt nghiệp Tiểu học: 295 (với tỷ lệ 14,75%); Tốt nghiệp THCS: 951 (với tỷ lệ 47,55%) và Tốt nghiệp THPT: 683 (với tỷ lệ 35,15%);



(Biểu 1: Đánh giá trình độ giáo dục phổ thông)

- Tỷ lệ người lao động có trình độ chưa xong tiểu học và xong tiểu học (18,3%): Những lao động này thường làm việc trong các công việc giản đơn, nặng nhọc, đòi hỏi ít kỹ năng như phụ hồ, giúp việc gia đình, buôn bán nhỏ lẻ hoặc làm nông nghiệp. Đây cũng là đối tượng dễ bị tổn thương nhất trong khu vực phi chính thức, vì họ khó thích nghi với những yêu cầu thay đổi của thị trường lao động.

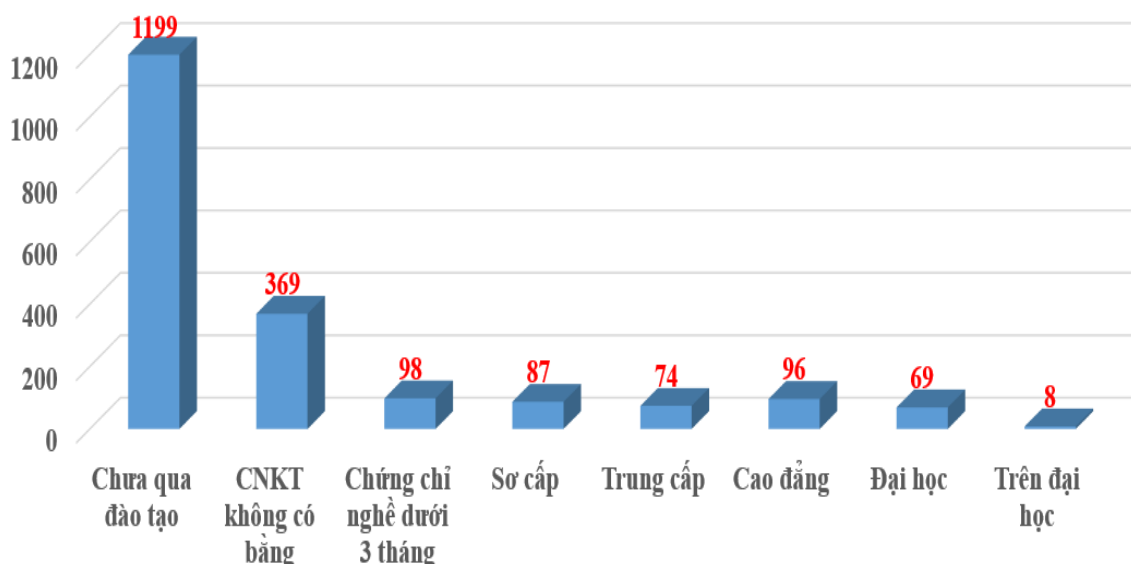
- Tỷ lệ người lao động có trình độ tốt nghiệp Trung học cơ sở (47,55%): Đây là nhóm người lao động chiếm tỷ lệ lớn nhất, cho thấy phần lớn người lao động trong khu vực phi chính thức có trình độ học vấn trung bình, thường tham gia vào các công việc cần kỹ năng vừa phải, như thợ thủ công, thợ xây dựng, công nhân trong các ngành sản xuất nhỏ lẻ, hoặc dịch vụ vận tải, bán hàng rong; nhóm người lao động này hiểu và tuân thủ các quy trình làm việc cơ bản, nhưng họ vẫn đối mặt với thách thức khi cần nâng cao tay nghề hoặc thích ứng với công nghệ mới.

- Tỷ lệ người lao động có trình độ tốt nghiệp Trung học phổ thông (34,15%): Khảo sát ngẫu nhiên nhưng tỷ lệ trình độ khá cao cho thấy một số lượng đáng kể người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức đã hoàn thành giáo dục phổ thông, người lao động có tiềm năng tham gia các công việc yêu cầu tư duy và kỹ năng cao hơn trong khu vực phi chính thức, như quản lý kinh doanh nhỏ, lập kế

hoạch kinh doanh tự do hoặc tiếp cận các công việc bán chuyên môn. Tuy nhiên, do hạn chế cơ hội việc làm trong khu vực chính thức hoặc do điều kiện khách quan nhiều người lao động vẫn phải tham gia vào lao động phi chính thức.

2.1.2. Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

- Thực trạng khảo sát về trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức với kết quả như sau: chưa qua đào tạo 1.199 (với tỷ lệ 59,95%); CNKT không có bằng 369 (với tỷ lệ 18,45%); chứng chỉ nghề dưới 3 tháng 98 (với tỷ lệ 4,90%); sơ cấp: 87 (với tỷ lệ 4,35%), trung cấp 74 (với tỷ lệ 3,7%), cao đẳng 96 (với tỷ lệ 4,80%), đại học 69 (với tỷ lệ 3,45%) và trên đại học 8 (với tỷ lệ 0,40%).



(Biểu 2: Tổng hợp theo trình độ chuyên môn kỹ thuật)

Qua số liệu cho thấy người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức cho thấy phần nhiều người lao động chưa qua đào tạo, không có bằng cấp hay chứng chỉ nghề, dẫn đến hạn chế trong việc tìm kiếm các công việc có thu nhập ổn định và cơ hội thăng tiến, người lao động phổ thông chủ yếu tham gia các công việc đơn giản, không yêu cầu kỹ năng chuyên môn như nông nghiệp, lao động thời vụ, buôn bán nhỏ lẻ hoặc các ngành dịch vụ cơ bản.

2.1.3. Theo chuyên ngành đào tạo.

- Qua khảo sát tổng hợp các chuyên ngành đào tạo tương ứng trình độ cao nhất gồm các chuyên ngành sau: Kinh tế: 73 (với tỷ lệ 29,55%); Công nghệ Kỹ thuật: 82 (với tỷ lệ 33.20%) và các chuyên ngành khác bao gồm (Du lịch, hóa phân tích, thủy sản, nhà hàng, hàng hải, công nghệ thực phẩm, công nghệ thông tin, luật, sư phạm: 92 (với tỷ lệ 37,25%).

- Người lao động đã tốt nghiệp các ngành kinh tế, kỹ thuật và các chuyên ngành khác thường được kỳ vọng tham gia vào khu vực chính thức với các công việc đòi hỏi chuyên môn, kỹ năng và có mức độ ổn định cao hơn. Tuy nhiên, người lao động vẫn tham gia làm việc tại khu vực phi chính thức. Người lao động khi tham gia làm việc trong khu vực phi chính thức, có thể họ đảm nhận các công việc như tự kinh doanh, buôn bán nhỏ, làm dịch vụ tự do, thời vụ, sửa chữa cơ khí, điện, công trình xây dựng nhỏ lẻ, hoặc các dịch vụ kỹ thuật độc lập.

** Nhận định một số nguyên nhân người lao động đã tốt nghiệp các ngành đào tạo vẫn tham gia làm việc trong khu vực phi chính thức.*

- Thị trường lao động khu vực chính thức có thể không đáp ứng đủ số lượng việc làm phù hợp với chuyên ngành đã học, đặc biệt là ở các đô thị lớn hoặc các khu vực có cạnh tranh cao.

- Do điều kiện kinh tế người lao động buộc phải chọn khu vực phi chính thức để duy trì thu nhập trong thời gian chờ đợi cơ hội phù hợp.

- Một số lao động mới ra trường hoặc thiếu kinh nghiệm thực tế gặp khó khăn trong việc đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng khu vực chính thức, chọn khu vực phi chính thức như một bước đệm để tích lũy kinh nghiệm và kỹ năng nghề nghiệp.

- Một số người lao động có xu hướng làm việc độc lập vì mong muốn tự do, linh hoạt về thời gian hoặc không muốn bị ràng buộc bởi các quy định nghiêm ngặt của khu vực chính thức. Các công việc như kinh doanh nhỏ, dịch vụ sửa chữa hoặc kỹ thuật tự do thường mang lại thu nhập không bị kiểm soát bởi các chi phí hành chính.

2.2. Theo tình hình việc làm, thu nhập và thời gian làm việc của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức

2.2.1. Tình hình việc làm

** Theo số liệu thống kê thì tình hình công việc đang làm của lao động phi chính thức như sau:*

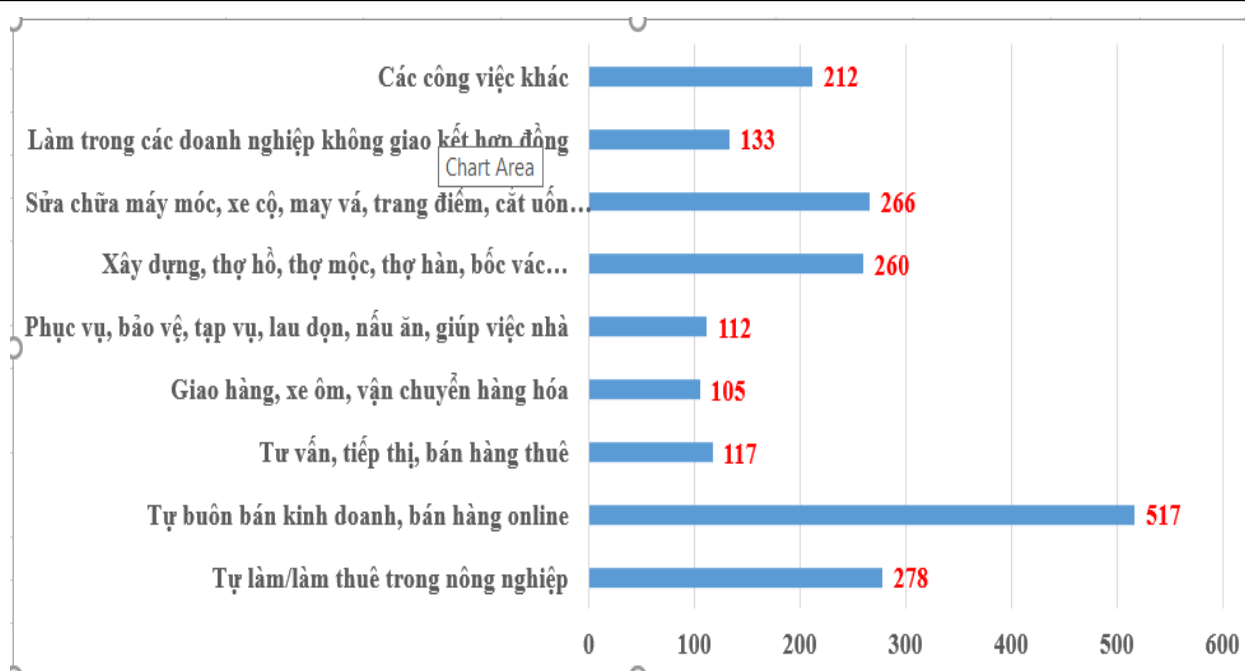
- Làm công việc đầu tiên: 839 (với tỷ lệ 41,95%); Trước đây đã từng làm công việc khác: 1.161 (chiếm tỷ lệ 58,05%) *trong đó; Có giao kết hợp đồng lao động, tham gia BHXH: 365 (với tỷ lệ 31,44%); Không giao kết hợp đồng lao động, tham gia BHXH: 796 (với tỷ lệ 68,56%).*

- Số lượng 839 người lao động (với tỷ lệ 41,95%) cho thấy một phần đáng kể lao động phi chính thức đang làm công việc đầu tiên. Điều này phản ánh người lao động mới tham gia thị trường lao động phi chính thức, thiếu kinh nghiệm và thường chọn các công việc không yêu cầu cao về kỹ năng hoặc không ràng buộc bởi quy định nghiêm ngặt.

- Trước đây đã làm công việc khác với 1.161 người (với tỷ lệ 41,95%) cho thấy lao động phi chính thức đã từng thay đổi công việc; điều này cho thấy tính chất thiếu ổn định và linh hoạt của thị trường lao động phi chính thức, nơi người lao động dễ dàng chuyển đổi công việc khi có nhu cầu hoặc cơ hội tốt hơn.

** Theo số liệu thống kê tình hình công việc hiện tại đang làm của lao động phi chính thức như sau:*

Tự làm/làm thuê trong nông nghiệp: 278 (với tỷ lệ 13,90%); Tự buôn bán kinh doanh, bán hàng online: 517 (với tỷ lệ 27,85%); Tự vắn, tiếp thị, bán hàng thuê: 117 (với tỷ lệ 5,85%); Giao hàng, xe ôm, vận chuyển hàng hóa: 105 (với tỷ lệ 5,25%); Phục vụ, bảo vệ, tạp vụ, lau dọn, nấu ăn, giúp việc nhà: 112 (với tỷ lệ 5,60%); Xây dựng, thợ hồ, thợ mộc, thợ hàn, bốc vác: 260 (với tỷ lệ 13,00%); Sửa chữa máy móc, xe cộ, may vá, trang điểm, cắt uốn tóc: 266 (với tỷ lệ 13,30%); Làm trong các doanh nghiệp không giao kết hợp đồng: 133 (với tỷ lệ 6,65%); Các công việc khác: 212 (với tỷ lệ 10,60%).



(Biểu 3: Tình hình công việc hiện tại đang làm của lao động phi chính thức)

- Công việc liên quan đến nông nghiệp gồm có 278 lao động (chiếm tỷ lệ 13,90%); đây là nhóm lao động làm việc chủ yếu trong các hoạt động tự làm hoặc làm thuê trong nông nghiệp, như trồng trọt, chăn nuôi, hoặc nuôi trồng thủy sản, thường phổ biến ở khu vực nông thôn, nơi nông nghiệp vẫn là nguồn sinh kế chính. Mặc dù nông nghiệp chiếm tỷ trọng nhỏ trong cơ cấu lao động phi chính thức, nhưng đây vẫn là nguồn thu nhập quan trọng, đặc biệt cho các vùng sâu, vùng xa.

- Tự buôn bán kinh doanh, bán hàng online gồm có 517 lao động (27,85%); đây là nhóm lớn nhất trong cơ cấu việc làm phi chính thức, bao gồm các hoạt động như buôn bán tại chợ, bán hàng rong, kinh doanh nhỏ lẻ, và bán hàng qua mạng xã hội. Sự phát triển của công nghệ và thương mại điện tử đã tạo điều kiện cho bán hàng online trở thành xu hướng phổ biến. Với tính chất linh hoạt và không yêu cầu vốn lớn khiến công việc này phù hợp với nhiều đối tượng lao động, đặc biệt là phụ nữ và thanh niên.

- Tư vấn, tiếp thị, bán hàng thuê gồm có 117 lao động (chiếm tỷ lệ 5,85%); bao gồm các công việc như làm đại lý tiếp thị sản phẩm, bán hàng trực tiếp, hoặc tư vấn sản phẩm/dịch vụ, công việc này thường không ổn định, phụ thuộc vào nhu cầu

thị trường và kỹ năng giao tiếp của lao động của ngành bán lẻ và dịch vụ tiếp thị trong khu vực phi chính thức.

- Giao hàng, xe ôm, vận chuyển hàng hóa 105 lao động (5,25%); các công việc này phổ biến ở khu vực thành thị, nơi nhu cầu vận chuyển hàng hóa, giao đồ ăn, và di chuyển cá nhân tăng cao, sự bùng nổ của các ứng dụng công nghệ đã làm gia tăng số lượng lao động trong lĩnh vực này và cũng là nguồn thu nhập quan trọng cho lao động phổ thông hoặc người không có kỹ năng chuyên môn.

- Phục vụ, bảo vệ, tạp vụ, lau dọn, nấu ăn, giúp việc nhà gồm có 112 lao động (5,60%); công việc này thường được đảm nhận bởi phụ nữ hoặc người lao động có trình độ thấp, tính chất công việc thiếu ổn định, không có bảo hiểm hoặc hợp đồng lao động đáp ứng được nhu cầu của hộ gia đình và doanh nghiệp nhỏ trong khu vực phi chính thức, nhưng người lao động thường không được bảo vệ về quyền lợi.

- Xây dựng, thợ hồ, thợ mộc, thợ hàn, bốc vác 260 lao động (chiếm tỷ lệ 13%); công việc chủ yếu mang tính thời vụ, đòi hỏi sức lao động chân tay hoặc tay nghề kỹ thuật cơ bản, đối tượng lao động thường là nam giới trong độ tuổi lao động chính, thường làm việc cho các dự án xây dựng nhỏ lẻ và dịch vụ kỹ thuật cá nhân.

- Sửa chữa máy móc, xe cộ, may vá, trang điểm, cắt uốn tóc 266 lao động (13,30%); công việc này đòi hỏi kỹ năng hoặc tay nghề chuyên biệt, thường phục vụ khách hàng cá nhân, các công việc như sửa xe, sửa máy, làm tóc, trang điểm thường mang tính tự do và không có ràng buộc hợp đồng.

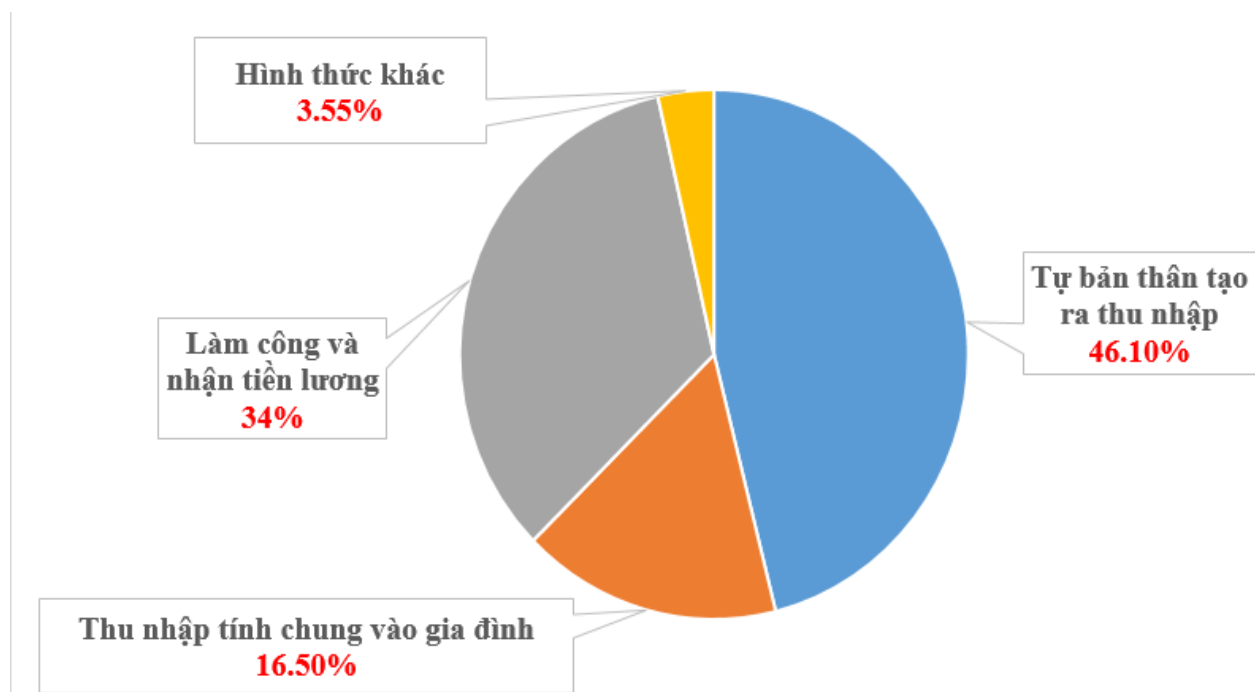
- Làm trong các doanh nghiệp không giao kết hợp đồng gồm có 133 lao động (chiếm tỷ lệ 6,65%); đây là nhóm lao động làm việc tại các doanh nghiệp nhỏ hoặc hộ kinh doanh không ký kết hợp đồng lao động, công việc có tính ổn định tương đối nhưng thiếu các quyền lợi lao động cơ bản.

- Các công việc khác với 212 lao động (chiếm tỷ lệ 10,60%); các công việc không liên quan đến lao động phổ thông hoặc các ngành nghề tự phát sự đa dạng này cho thấy tính linh hoạt và khả năng thích nghi của lao động phi chính thức trước các điều kiện kinh tế thay đổi.

2.2.2. Thu nhập.

* Công việc đang làm có thu nhập như sau:

Tự bản thân tạo ra thu nhập 922 lao động (với tỷ lệ 46,10%); thu nhập tính chung vào gia đình 330 lao động (với tỷ lệ 16,50%); làm công và nhận tiền lương 677 lao động (với tỷ lệ 33,85%); hình thức khác 71 lao động (chiếm 3,55%).



(Biểu 4: Tình hình công việc đang làm có thu nhập của lao động phi chính thức)

- Tự bản thân tạo ra thu nhập gồm có 922 lao động (46,10%); đây là nhóm nguồn thu nhập lớn nhất trong khu vực phi chính thức, bao gồm những người lao động tự làm công việc không phụ thuộc vào người thuê lao động, như buôn bán nhỏ, kinh doanh tự do, sửa chữa, hoặc cung cấp dịch vụ cá nhân, thu nhập hoàn toàn phụ thuộc vào năng suất lao động và hiệu quả công việc của cá nhân.

- Thu nhập tính chung vào gia đình có số lượng 330 lao động (tỷ lệ 16,50%); thu nhập không được tính riêng cho cá nhân mà được gộp vào thu nhập chung của hộ gia đình, trong các hoạt động kinh tế gia đình như trồng trọt, chăn nuôi, kinh doanh gia đình, đồng thời phản ánh vai trò của lao động làm trong khu vực phi chính thức duy trì sinh kế gia đình.

- Làm công và nhận tiền lương gồm có 677 lao động (tỷ lệ 33,85%); gồm lao động làm thuê trong các công việc thời vụ, bán thời gian, hoặc tại các doanh nghiệp, hộ kinh doanh nhỏ mà không ký kết hợp đồng lao động chính thức, thu nhập được trả trực tiếp bằng tiền mặt hoặc qua các hình thức khác, nhưng thường không có các khoản phúc lợi đi kèm như bảo hiểm y tế hay bảo hiểm xã hội. Đây là đối tượng có thu nhập tương đối ổn định hơn so với người lao động tự tạo thu nhập, nhưng vẫn thiếu các quyền lợi lao động cơ bản.

- Hình thức khác gồm có 71 lao động (tỷ lệ 3,55%); bao gồm các hình thức thu nhập khác không phổ biến và không thuộc các trường hợp trên.

** Nhận định chung về các nhóm công việc khu vực phi chính thức:*

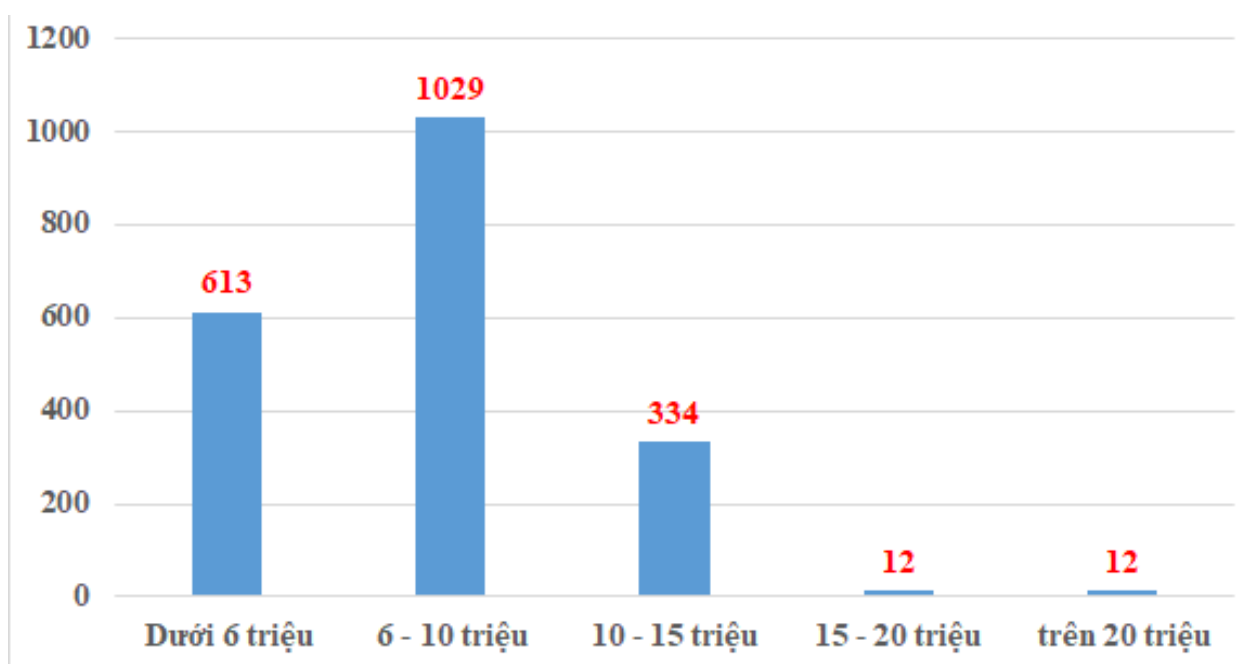
- Phần lớn lao động phi chính thức (chiếm 62,60%) bao gồm nhóm tự tạo thu nhập và thu nhập gộp vào gia đình, không có nguồn thu nhập ổn định. Điều này dễ dẫn đến rủi ro về thu nhập khi có biến động thị trường hoặc sự cố cá nhân như ốm đau, tai nạn.

- Với 33,85% lao động làm thuê và nhận lương, đây là nguồn thu nhập ổn định nhất trong khu vực phi chính thức, nhưng vẫn chưa được bảo vệ đầy đủ về quyền lợi lao động.

- Thu nhập gộp vào gia đình (16,50%) đóng vai trò quan trọng trong duy trì sinh kế của hộ gia đình, đặc biệt ở các vùng nông thôn. Tuy nhiên, sự phụ thuộc vào lao động gia đình có thể hạn chế cơ hội phát triển cá nhân và sự độc lập tài chính.

** Mức thu nhập trung bình của lao động phi chính thức như sau:*

- Nhóm dưới 6 triệu: 613 lao động (với tỷ lệ 30,65%); từ 6 - 10 triệu: có 1029 lao động (với tỷ lệ 51,45%); Từ 10 - 15 triệu: 334 lao động (với tỷ lệ 16,70%); Từ 15 - 20 triệu có 12 lao động (với tỷ lệ 0,60%); trên 20 triệu có 12 lao động (với tỷ lệ 0,60%).



(Biểu 5: Mức thu nhập bình quân của lao động phi chính thức)

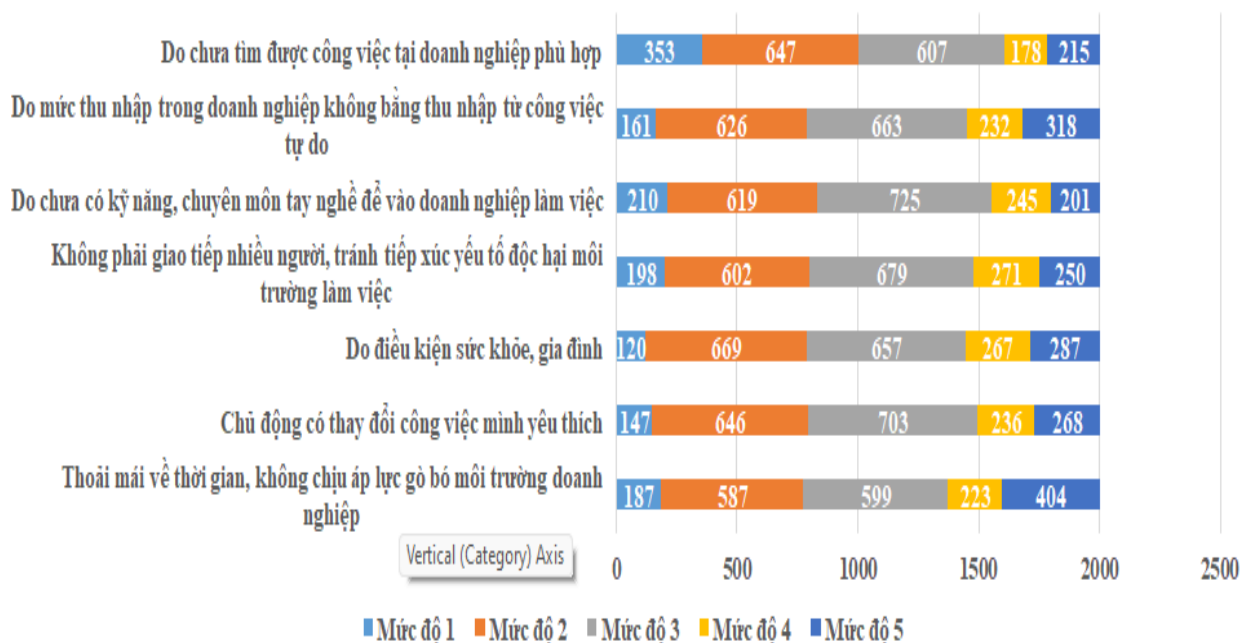
- Với nhóm thu nhập dưới 6 triệu đồng có 613 lao động (tỷ lệ 30,65%); chiếm gần 1/3 tổng số lao động phi chính thức. Đây là người lao động có thu nhập thấp, chủ yếu là những người làm các công việc thời vụ, lao động phổ thông hoặc tự tạo thu nhập, nhóm lao động này thiếu sự ổn định và không có khả năng tiết kiệm hoặc đầu tư lâu dài.

- Thu nhập từ 6 - 10 triệu đồng có 1.029 lao động (tỷ lệ 51,45%); đây là đối tượng thu nhập phổ biến nhất, chiếm hơn một nửa số lao động phi chính thức; mức thu nhập này tương đương với lao động làm việc khu vực chính thức là công nhân lao động phổ thông trong doanh nghiệp.

- Thu nhập từ 10 - 15 triệu đồng có 334 lao động (tỷ lệ 16,70%); đây là đối tượng lao động có thu nhập khá trong khu vực phi chính thức, thường là những người lao động có kỹ năng nghề nghiệp hoặc làm việc trong các ngành đòi hỏi tay nghề cao như sửa chữa, xây dựng hoặc kinh doanh hiệu quả. Với thu nhập này cho phép họ cải thiện chất lượng sống và có khả năng tích lũy tài chính, nhưng vẫn đối mặt với rủi ro khi thiếu sự bảo vệ về an sinh xã hội.

- Thu nhập từ 15 - 20 triệu đồng có 12 lao động (tỷ lệ 0,60%) và trên 20 triệu đồng gồm có 12 lao động (tỷ lệ 0,60%) các trường hợp này có thu nhập cao nhưng tỷ lệ ít, cho thấy rất ít lao động phi chính thức đạt được mức thu nhập cao.

Phân tích nguyên nhân người lao động chọn công việc phi chính thức:



(Biểu 6: Tổng hợp nguyên nhân lựa chọn công việc phi chính thức, với mức 5 là quan trọng nhất)

Với số liệu khảo sát cho thấy đa số người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức chọn các tiêu chí ở mức độ 2 và mức độ 3 cao nhất so với các mức độ quan trọng khác và tập trung vào 2 tiêu chí “*Chủ động có thay đổi công việc mình yêu thích*” và “*Do điều kiện sức khỏe, gia đình*” chiếm tỷ lệ từ 32.30% - 35.15%. Qua đó cho thấy người lao động phi chính thức lựa chọn công việc này với lý do chính là muốn kinh động về thời gian, không phải gò bó như làm công việc chính thức, không phải chịu sự cạnh tranh hay áp lực công việc và một phần nguyên nhân nữa là người lao động chưa có kỹ năng để tham gia công việc chính thức.

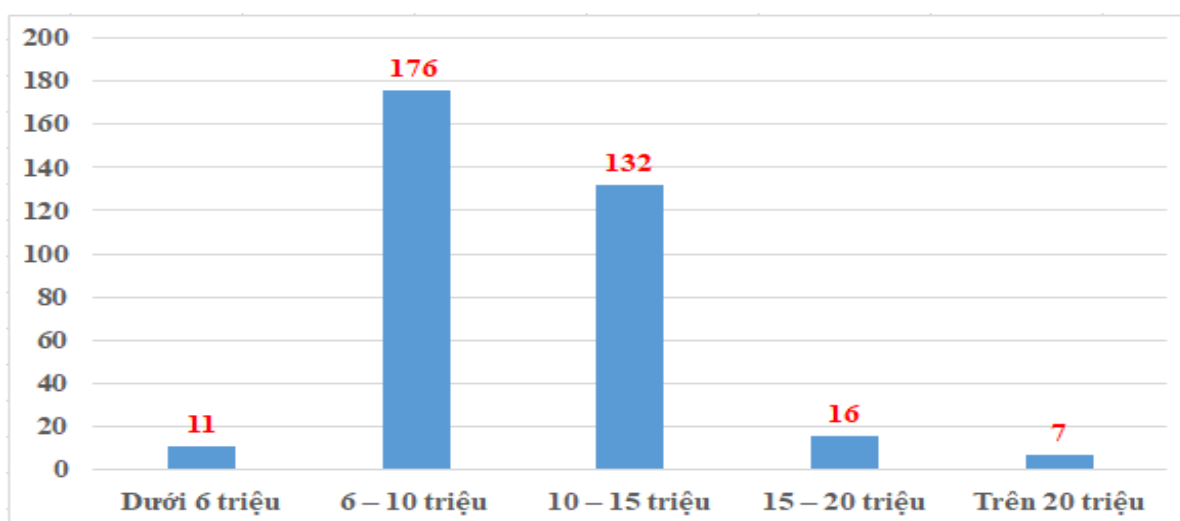
2.3. Mong muốn, dự định của người lao động khu vực phi chính thức

Qua kết quả khảo sát trên 2.000 người thì có chỉ có 342 người có dự kiến thay đổi sang công việc chính thức (tương ứng 17,1%); đây là tỷ thấp, cho thấy còn nhiều người lao động vẫn tiếp tục làm công việc phi chính thức.

Trên cơ sở đó, tiếp tục nghiên cứu 342 người có ý định chuyển sang công việc chính thức với các mong muốn, dự định như sau:

2.3.1. Về mức lương, hình thức làm việc

- Về mức lương mong muốn



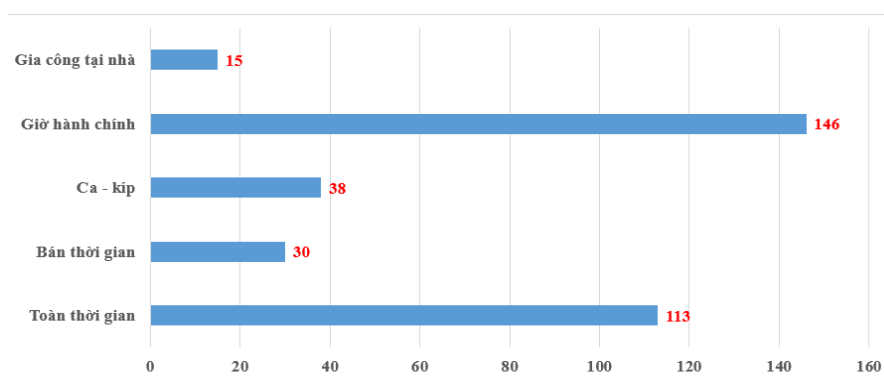
(Biểu 7: Tổng hợp về mức lương mong muốn của lao động phi chính thức)

+ Qua số liệu cho thấy người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức phần lớn mong muốn mức lương tập trung vào mức 6 – 15 triệu đây là mức lương phổ biến nhất chiếm tỷ lệ (90,06%) của đối tượng khảo sát, với mức lương mong muốn này đủ trang trải cuộc sống và phù hợp với đặc tính công việc.

+ Còn mức lương mong muốn chiếm tỷ lệ (3,22%) rất ít lao động mong muốn mức lương dưới 6 triệu, cho thấy với mức thu nhập này không đủ để đáp ứng nhu cầu cuộc sống của họ.

+ Mức từ 15 - 20 triệu và trên 20 triệu chiếm 6,91%, cho thấy có một số người có chuyên môn nhưng vì làm tạm thời công việc phi chính thức, chờ điều kiện phù hợp để chuyển sang khu vực chính thức.

- Về hình thức làm việc mong muốn

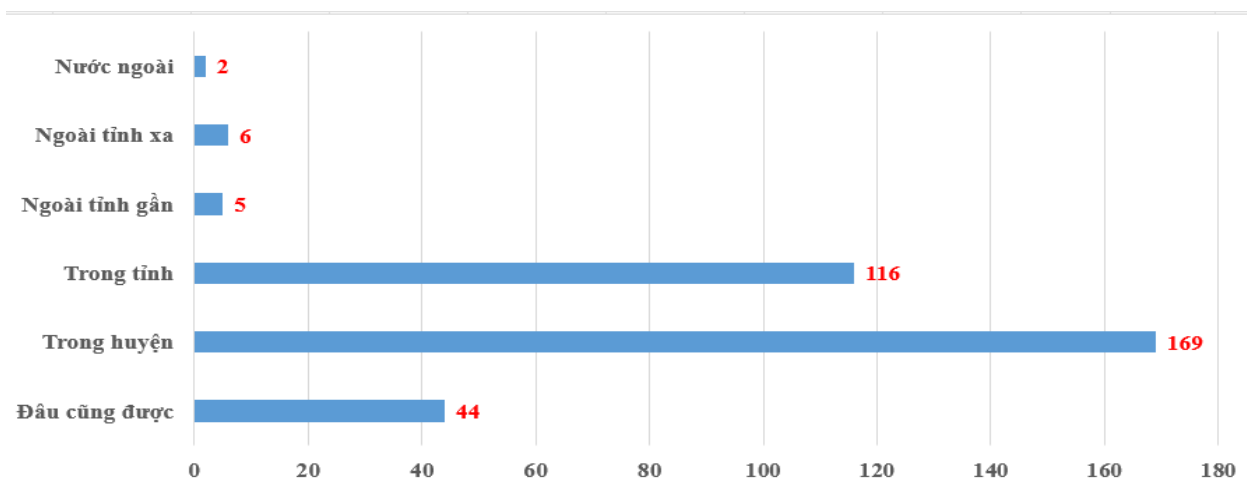


(Biểu 8: Tổng hợp hình thức làm việc mong muốn của lao động phi chính thức)

Qua số liệu khảo sát của người lao động trong lựa chọn hình thức làm việc của 342 lao động cho thấy người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức mong muốn hình thức làm việc “giờ hành chính” và “toàn thời gian” chiếm 75,73%.

2.3.2. Vị trí, quy mô loại hình làm việc.

- Mong muốn làm việc theo địa điểm



(Biểu 9: Vị trí nơi làm việc mong muốn của người lao động phi chính thức)

Theo số liệu thống kê và cho thấy đa số người lao động phi chính thức mong muốn vị trí làm việc “Trong huyện và trong tỉnh” chiếm 83,34% so với vị trí các khu vực khác, điều này cho thấy xu hướng chung hiện nay người lao động có nhu cầu làm việc gần nhà, đối với người lao động phi chính thức hầu như làm việc tại nhà hoặc gần nhà, do đó khi có dự định chuyển sang khu vực chính thức cũng mong muốn làm việc gần nhà.

- Mong muốn làm việc theo quy mô nơi làm việc

Stt	Quy mô, loại hình nơi làm việc	Số lượng	Tỉ lệ %
1	Cơ quan hành chính sự nghiệp, nhà nước	27	7.89
2	Công ty tư nhân	87	25.44
3	Công ty, doanh nghiệp quy mô lớn	68	19.88
4	Công ty, doanh nghiệp quy mô nhỏ	90	26.32
5	Công ty có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)	40	11.70
6	Làm việc ở nước ngoài	1	0.29
7	Cửa hàng, siêu thị, tổ sản xuất	29	8.48
8	Khác	0	-
	Tổng	342	100

(Biểu 10: Quy mô nơi làm việc mong muốn của người lao động phi chính thức)

2.3.3. Điều kiện làm việc, môi trường làm việc

Trong đánh giá điều kiện, môi trường làm việc mong muốn của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức có rất nhiều yếu tố được sử dụng để đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố về điều kiện, môi trường làm việc của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức nhưng trong chuyên đề này chúng tôi chỉ giới hạn phân tích mức độ quan trọng của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức về các yếu tố: công việc đúng chuyên môn tay nghề, môi trường làm việc hiện đại, trang bị máy móc, phương tiện đầy đủ, có điều kiện học tập nâng cao, có khả năng thăng tiến, chế độ phúc lợi, bảo hiểm đầy đủ, mối quan hệ công tác tốt với cấp trên, đồng nghiệp, sáng kiến đóng góp cho sự phát triển tổ chức, có nhà ở hoặc xe đưa rước, các điều kiện trên không đáng kể, chỉ cần thu nhập cao. Và để đo lường mức độ mong muốn của người lao động, nhóm nghiên cứu dùng thang đo khoảng (1-5) cho từng yếu tố riêng lẻ, trong đó: không quan trọng là 1, bình thường là 2, quan trọng là 3, khá quan trọng là 4 và rất quan trọng là 5.

Với ý nghĩa của từng giá trị trung bình đối với thang đo Liker 5 cấp độ

$$\text{Giá trị khoảng cách} = (\text{maximum} - \text{minimum}) / n = (5-1)/5 = 0,8$$

<u>Giá trị trung bình</u>	<u>Ý nghĩa</u>
1,00-1,80	Không quan trọng
1,81-2,60	Bình thường
2,61-3,4	Quan trọng
3,41-4,2	Khá quan trọng
4,21-5,00	Rất quan trọng

Điểm trung bình đối tượng khảo sát theo điều kiện - Môi trường làm việc mong muốn

Tiêu chí	Đánh giá mức độ quan trọng					Giá trị trung bình
	Mức độ 1	Mức độ 2	Mức độ 3	Mức độ 4	Mức độ 5	
Công việc đúng chuyên môn tay nghề	34	74	135	48	51	3,02
Môi trường làm việc hiện đại, trang bị máy móc, phương tiện đầy đủ	12	68	157	41	64	3,23
Có điều kiện học tập, nâng cao, có khả năng thăng tiến	17	74	138	61	52	3,17
Chế độ phúc lợi, bảo hiểm đầy đủ	12	67	111	50	102	3,48
Mối quan hệ công tác tốt với cấp trên, đồng nghiệp, sáng kiến đóng góp cho sự phát triển tổ chức	17	68	140	64	53	3,2

Có nhà ở hoặc xe đưa rước	31	124	115	37	35	2,77
Thu nhập cao	11	70	111	52	98	3,46

(Biểu 11: Tổng hợp mong muốn của người lao động phi chính thức về môi trường, điều kiện làm việc)

Từ số liệu tổng hợp của 342 phiếu theo các giá trị bảng số liệu trên, có thể đánh giá như sau: yếu tố về *chế độ phúc lợi, bảo hiểm đầy đủ* và *“thu nhập cao”* cho người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức đánh giá khá cao gần như họ khá quan trọng với yếu tố này đạt được từ 3.46 - 3,48 điểm trong khảo sát. Yếu tố *“có nhà ở hoặc xe đưa rước”* cho ta thấy không ảnh hưởng nhiều đến sự lựa chọn của người lao động là 2,77 điểm. Kết quả khảo sát phản ánh đúng, hợp logic khi đa số người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức được khảo sát trên có mong muốn tìm việc làm trong tỉnh thì yếu tố nhà ở và xe đưa rước không phải là lựa chọn ưu tiên của họ. Có 2 yếu tố *“công việc đúng chuyên môn tay nghề và có điều kiện học tập, nâng cao, có khả năng thăng tiến”* được đánh giá quan trọng trong thang điểm từ 3,02 - 3,17 các yếu tố còn lại được người lao động đánh giá trong thang điểm khá quan trọng 3,20 – 3,23.

Nhìn chung, các yếu tố khảo sát ở trên của người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức ở mức độ điểm trung bình khác nhau nhưng chênh lệch không lớn. Trong đó cần chú ý yếu tố chế độ phúc lợi, bảo hiểm đầy đủ là mong muốn quan trọng nhất của lao động phi chính thức khi có nguyện vọng làm việc khu vực chính thức.

2.3.4. Dự định về học nghề

Kết quả khảo sát như sau:

Nhu cầu học nghề để nâng cao trình độ, kỹ năng	Số lượng	Tỉ lệ %
Có	393	19.65%
Không	1607	80.35%
Tổng	2000	

(Biểu 12: Tổng hợp nhu cầu học nghề để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động phi chính thức)

Qua đánh giá thì tỷ lệ có nhu cầu học nghề để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động khu vực phi chính thức rất thấp chỉ 19,65% trong tổng số 2.000 phiếu.

Trong những người có nhu cầu học nghề thì lý do học nghề như sau:

Lý do học nghề	Số lượng	Tỉ lệ %
Học nâng cao tay nghề sẵn có	218	55.47%
Học nghề mới để tìm hoặc tạo việc làm mới	175	44.53%
Tổng	393	

(Biểu 13: Tổng hợp lý do học nghề của lao động phi chính thức)

- Mặc dù tỷ lệ có nhu cầu thấp nhưng cũng cho thấy vẫn có một số người quan tâm việc học nghề bởi họ nhận thức được lợi ích của việc nâng cao trình độ, kỹ năng để cải thiện công việc và thu nhập.

- Có 55,47% học nghề để nâng cao tay nghề cho thấy nhu cầu người lao động muốn nâng cao tay nghề để nâng cao năng suất lao động làm công việc được tốt hơn.

Lý do đối với lao động không có nhu cầu học nghề (80.35%)

Lý do không học nghề	Số lượng	Tỉ lệ %
Không có thời gian để học nghề	587	36.53%
Không cần thiết	552	34.35%
Vì các lý do khác	468	29.12%
Tổng	1607	

(Biểu 14: Tổng hợp lý do không có nhu cầu học nghề của lao động phi chính thức)

Với các lý do và tỷ lệ nêu trên cho thấy người lao động phi chính thức tập trung nhiều vào công việc trước mắt để tạo ra thu nhập hàng ngày mà chưa có thời gian hoặc nhu cầu học nghề

Thiếu định hướng nghề nghiệp: Không có thông tin hoặc hỗ trợ từ các tổ chức, chính quyền để chọn lựa ngành nghề phù hợp.

III. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ

Về tỷ lệ lao động làm việc khu vực phi chính thức của tỉnh là khá cao, trong đó lao động làm việc lĩnh vực dịch vụ, kinh doanh chiếm tỷ lệ nhiều, bên cạnh đó là lao động làm việc lĩnh vực nông nghiệp.

Qua kết quả khảo sát trên 2.000 người ở các huyện, thành, thị thì đánh giá chung cho thấy người lao động phi chính thức có trình độ học vấn chưa cao, phần nhiều chưa qua đào tạo tay nghề chuyên môn, công việc chủ yếu là kinh doanh buôn bán và tự tạo ra thu nhập là chiếm phần nhiều (46,1%), trong đó có đến gần 42% người lao động làm công việc phi chính thức là việc đầu tiên, từ đó cho thấy người lao động chưa quan tâm đến công việc chính thức mà có việc làm tạo ra thu nhập thì làm ngay.

Mức thu nhập của lao động chủ yếu vào mức 6-10 triệu (51,45%) mức thu nhập này cũng tiệm cận với lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp, lý do mà người lao động lựa chọn công việc là muốn có thời gian thoải mái, không phải gò bó, áp lực khi làm việc khu vực chính thức.

Về mong muốn chuyển đổi sang khu vực chính thức còn thấp (chỉ chiếm 17,1%), đây là điều đáng lo ngại khi người lao động chưa quan tâm đến làm việc trong khu vực chính thức. Trong đó, những người có nhu cầu chuyển làm việc sang khu vực chính thức thì đa số muốn làm việc gần nhà, mức lương mong muốn 6-15 triệu, mong muốn làm việc khu vực doanh nghiệp (84%), điều mà người lao động quan tâm nhiều nhất là thu nhập và chế độ phúc lợi tốt khi làm việc khu vực chính thức.

Về nhu cầu học nghề, thì chỉ có 19,65% người có nhu cầu, cho thấy cần tuyên truyền cho người lao động khu vực này để thấy được hiệu quả của việc học nghề để giúp người lao động có điều kiện tốt hơn khi làm việc khu vực chính thức.

Từ đó, có thể đưa ra một số nhận xét, đánh giá khái quát về đặc điểm của lao động làm việc khu vực phi chính thức, từ đó đề có các giải pháp và chính sách hỗ trợ phù hợp:

+ Khi làm việc phi chính thức, người lao động không có sự bảo vệ về mặt pháp lý hoặc bảo vệ xã hội nên dễ tổn thương với các rủi ro kinh tế; người lao động đang làm việc tại các cửa hàng, cơ sở sản xuất cũng không được nhận được các chính sách phúc lợi đầy đủ.

+ Lao động làm việc trong khu vực phi chính thức chiếm một tỷ lệ lớn. Đây là nguồn thu nhập chính của nhiều người lao động, đặc biệt là người lao động yếu thế, như người không có trình độ cao, lao động nữ, và người lao động nhập cư.

+ Mặc dù không được ghi nhận đầy đủ trong GDP, khu vực phi chính thức đóng góp quan trọng vào nền kinh tế, tạo việc làm và giảm áp lực thất nghiệp.

+ Đặc thù của khu vực phi chính thức là thu nhập bấp bênh, không có lương cố định và dễ bị ảnh hưởng bởi biến động kinh tế.

+ Lao động trong khu vực phi chính thường không được bảo vệ bởi pháp luật lao động, không có hợp đồng lao động chính thức và thiếu tiếp cận đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, hoặc các phúc lợi khác.

+ Điều kiện làm việc trong khu vực phi chính thường không đảm bảo, với nguy cơ cao về tai nạn lao động và các vấn đề sức khỏe.

+ Đặc điểm phi chính thức khiến việc quản lý trở nên khó khăn. Các chính sách về thuế, an sinh xã hội và giám sát về lao động khó áp dụng.

+ Lao động trong khu vực phi chính thường không được đào tạo nâng cao kỹ năng, dẫn đến cơ hội việc làm bền vững hoặc thu nhập cao bị hạn chế.

+ Tình trạng làm việc bấp bênh có thể gây ra các vấn đề như nghèo đói, bất bình đẳng trong thu nhập và sự bất ổn xã hội.

+ Lao động trong khu vực phi chính thức đóng vai trò quan trọng nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức cho nền kinh tế và xã hội. Việc xây dựng các chính sách hỗ

trợ, tăng cường an sinh và tạo điều kiện chuyển đổi sang khu vực chính thức là cần thiết để giải quyết các vấn đề việc làm cho người lao động hiện tại.

IV. GIẢI PHÁP VÀ ĐỀ XUẤT

1. Tuyên truyền nâng cao nhận thức cho người lao động.

- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan BHXH cần tăng cường tuyên truyền và nâng cao nhận thức về pháp luật lao động, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, y tế, thất nghiệp, ... đến với người dân, trong đó có người lao động khu vực phi chính thức để người lao động thấy được hiệu quả, lợi ích khi làm việc khu vực chính thức.

- Cơ quan chuyên môn ở cấp huyện, xã, các tổ chức hội đoàn thể địa phương cùng góp phần tuyên truyền về chủ trương, chính sách chuyển dịch cơ cấu lao động, kịp thời cung cấp các thông tin, cơ hội việc làm trong khu vực chính thức đến với người lao động.

2. Tuyên truyền và hỗ trợ người lao động phi chính thức tham gia BHXH

- Quy trình tham gia BHXH tự nguyện cần được đơn giản hóa và dễ hiểu hơn, bao gồm việc cung cấp các dịch vụ đăng ký trực tuyến hoặc thông qua các tổ chức cộng đồng. Điều này giúp lao động phi chính thức dễ dàng tiếp cận các dịch vụ bảo hiểm mà không phải đối mặt với những thủ tục phức tạp.

- Hỗ trợ một phần kinh phí cho lao động tham gia các bảo hiểm như bảo hiểm tai nạn, y tế, xã hội tự nguyện; linh hoạt về thời gian đóng, mức đóng.

Việc mở rộng phạm vi bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm y tế đối với người lao động phi chính thức là một bước quan trọng để nâng cao phúc lợi và bảo vệ quyền lợi cho người lao động làm việc trong khu vực phi chính thức.

3. Hỗ trợ tài chính và đào tạo nghề.

3.1. Giải pháp hỗ trợ tài chính đối với người lao động phi chính thức

+ Tạo cơ hội tiếp cận vốn vay dễ dàng: Tiếp tục tuyên truyền và tạo điều kiện thuận lợi để người lao động được tiếp cận vay vốn các chương trình vay vốn của

Ngân hàng CSXH như vay vốn giải quyết việc làm, duy trì và mở rộng việc làm, đi làm việc ở nước ngoài,...

+ Thông tin các chương trình, dự án tài trợ vay vốn, hỗ trợ chi phí cho người lao động chuyển đổi ngành nghề, công việc.

3.2. Giải pháp đào tạo nghề đối với lao động phi chính thức

+ Tổ chức các khóa đào tạo nghề ngắn hạn gắn với nâng cao tay nghề áp dụng công việc hiện tại hoặc các ngành nghề mà doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng trên địa bàn như may mặc, cơ khí,...đồng thời chú trọng đào tạo kỹ năng mềm.

+ Hỗ trợ khởi nghiệp: Hướng dẫn khởi nghiệp cho người lao động phi chính thức muốn tự tạo việc làm hoặc mở cơ sở kinh doanh, kết hợp với hỗ trợ vốn, công nghệ.

Việc hỗ trợ tài chính và đào tạo nghề cho người lao động phi chính thức là một yếu tố quan trọng giúp nâng cao năng lực, cải thiện đời sống và tạo ra những cơ hội mới cho người lao động; các giải pháp như tạo cơ hội vay vốn ưu đãi, tổ chức các khóa đào tạo nghề miễn phí và kết nối người lao động phi chính thức tham gia vào nền kinh tế chính thức.

3.3. Cung cấp giải pháp hỗ trợ dịch vụ, thông tin công việc.

- Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động đầy đủ, thông tin tuyển dụng phong phú hỗ trợ kết nối người lao động phi chính thức và nhà tuyển dụng.

- Tổ chức các hoạt động giao dịch việc làm các sự kiện kết nối người lao động và nhà tuyển dụng có thể được tổ chức tại các khu vực có đông lao động phi chính thức tạo cơ hội để người lao động tìm kiếm việc làm, giao lưu với nhà tuyển dụng và tham gia các chương trình đào tạo nghề.

- Tổ chức các buổi tư vấn việc làm cộng đồng, tư vấn trực tiếp tại các khu vực có đông lao động phi chính thức (chợ, khu dân cư, bến xe, v.v.) để người lao động có thể nhận được thông tin việc làm, hỗ trợ tìm kiếm công việc và được tư vấn về các cơ hội nghề nghiệp.

- Chú trọng hình thức kết nối trực tuyến, ứng dụng công nghệ số trong thông tin và kết nối việc làm.

Việc cung cấp các dịch vụ hỗ trợ thông tin việc làm và giải pháp phát triển nghề nghiệp cho người lao động phi chính thức là rất quan trọng trong việc giúp họ tiếp cận cơ hội việc làm, nâng cao kỹ năng và tham gia vào nền kinh tế chính thức. Các giải pháp như xây dựng nền tảng trực tuyến, các giao dịch việc làm, đào tạo nghề, hỗ trợ khởi nghiệp và tư vấn pháp lý có thể giúp cho lao động phi chính thức chuyển sang khu vực chính thức, nâng cao thu nhập, cải thiện điều kiện sống.

3.4. Xây dựng các chính sách khuyến khích đăng ký kinh doanh chính thức (khuyến khích các cơ sở chuyển thành doanh nghiệp).

Với chính sách này, giúp người lao động làm việc tại các cơ sở, tổ sản xuất chuyển sang chính thức khi đơn vị phát triển thành doanh nghiệp tư nhân hoặc công ty trách nhiệm hữu hạn, hợp tác xã hay các loại hình khác.

3.5. Giải pháp giảm thiểu rào cản pháp lý và thủ tục hành chính

+ Đơn giản hóa thủ tục đăng ký kinh doanh: cần đơn giản hóa các thủ tục đăng ký kinh doanh, các thủ tục cần được rút gọn có thể thực hiện trực tuyến để tiết kiệm thời gian và công sức cho cơ sở kinh doanh.

+ Giảm chi phí chi phí đăng ký kinh doanh, giảm hoặc miễn lệ phí đối với các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, đặc biệt là trong giai đoạn đầu thành lập.

+ Cung cấp dịch vụ tư vấn pháp lý miễn phí hoặc với chi phí thấp.

3.6. Giải pháp tăng cường các chính sách tài chính và hỗ trợ vốn

+ Thực hiện hỗ trợ vốn cho doanh nghiệp với lãi suất ưu đãi hoặc hỗ trợ từ các quỹ khởi nghiệp.

+ Xem xét chính sách miễn giảm thuế cho doanh nghiệp nhỏ, doanh nghiệp mới thành lập, có thể trong một vài năm đầu để có thể giúp các doanh nghiệp vượt qua giai đoạn khó khăn ban đầu khi doanh nghiệp hoạt động.

V. KẾT LUẬN

Lao động làm việc khu vực phi chính thức tại Tiền Giang khá lớn, tuy nhiên qua kết quả khảo sát thì người lao động có ít người muốn chuyển sang khu vực chính thức, trong khi nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, cũng như đi làm việc ở nước ngoài là rất lớn, trong tỉnh nhu cầu hàng năm khoảng 15.000 lao động (kể cả có tay nghề và không có tay nghề) trong đó tập trung nhiều tại các khu – cụm công nghiệp. Có thể nói, đây là cơ hội rất tốt để người lao động làm việc phi chính thức chuyển sang chính thức.

Một phần lớn người lao động muốn làm công việc với thời gian thoải mái, không phải chịu áp lực khi làm việc tại doanh nghiệp, làm kinh doanh buôn bán và các dịch vụ khác khá nhiều, trong đó có cả những người đã qua đào tạo có bằng cấp. Trong đó, có nhiều trường hợp người lao động làm công ăn lương nhưng vẫn làm phi chính thức, họ chưa nhận thấy đầy đủ quyền lợi, chế độ khi làm việc khu vực chính thức.

Từ đó, để chuyển dịch lao động đối với lao động phi chính thức, cần có sự vào cuộc của các cấp, các ngành, trong đó vai trò chủ đạo là ngành Lao động - Thương binh và Xã hội, các sở, ngành liên quan, UBND các huyện, thành, thị, các tổ chức hội đoàn thể; trước mắt là công tác thông tin tuyên truyền để người lao động hiểu, nhận biết được quyền và lợi ích khi làm việc khu vực chính thức và nguy cơ khi làm việc khu vực phi chính thức; kế đến là thực hiện các giải pháp như phần đề xuất chính sách, trong đó việc xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động (trong đó chú trọng cầu nhân lực và dữ liệu lao động khu vực phi chính thức) đầy đủ, kịp thời là yếu tố quan trọng để kết nối cho người lao động. Cụ thể là Trung tâm Dịch vụ việc làm vận hành có hiệu quả phần mềm xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì triển khai có hiệu quả Kế hoạch số 353/KH-UBND ngày 10/7/2023 của UBND tỉnh về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập đến năm

2030 trên địa bàn tỉnh Tiền Giang, tổ chức điều tra cập nhật dữ liệu thông tin người lao động gắn với CSDL quốc gia về dân cư.

VI. PHỤ LỤC

SỞ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI TỈNH TIỀN GIANG TRUNG TÂM DỊCH VỤ VIỆC LÀM

PHIẾU KHẢO SÁT TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC KHU VỰC PHI CHÍNH THỨC

Xin trân trọng cảm ơn sự hợp tác của Anh/chị. Thông tin mà Anh/chị cung cấp phục vụ cho công tác nghiên cứu, đánh giá về tình trạng việc làm người lao động làm việc khu vực phi chính thức (lao động làm việc không có giao kết hợp đồng lao động, hay có thể gọi là lao động tự do) để đánh giá nhu cầu của người lao động và xu hướng chuyên dịch làm việc khu vực chính thức.

- **Họ và tên:**

- **Năm sinh:**

- **Giới tính:** ☐ Nam ☐ Nữ

- **Nơi ở hiện tại:**

1. Đối tượng ưu tiên (nếu có):

☐ Người khuyết tật ☐ Thuộc hộ nghèo, cận nghèo

☐ Dân tộc thiểu số (ghi tên dân tộc):

2. Trình độ giáo dục phổ thông cao nhất đã tốt nghiệp/đạt được:

☐ Chưa học xong Tiểu học ☐ Tốt nghiệp Tiểu học

☐ Tốt nghiệp THCS ☐ Tốt nghiệp THPT

3. Trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất (chọn 01 đáp án):

☐ Chưa qua đào tạo ☐ CNKT không có bằng

☐ Chứng chỉ nghề dưới 3 tháng ☐ Sơ cấp

☐ Trung cấp ☐ Cao đẳng

☐ Đại học ☐ Trên đại học

Ghi chú: CNKT không bằng: không có văn bằng, chứng chỉ nhưng làm việc công việc kỹ thuật có tay nghề từ 3 năm trở lên (hay còn gọi là thợ lành nghề).

4. Chuyên ngành đào tạo tương ứng trình độ cao nhất:

.....

5. Công việc mà anh/chị đang làm có phải là công việc đầu tiên không?

☐ Là công việc đầu tiên ☐ Trước đây đã từng làm công việc khác

Nếu chọn “*Trước đây đã từng làm công việc khác*” thì vui lòng cho biết công việc trước đó, có giao kết hợp đồng lao động, tham gia chế độ bảo hiểm xã hội không:

☐ Có ☐ Không

6. Công việc hiện tại đang làm của anh/chị (*Công việc không giao kết hợp đồng lao động*), (chọn 01 đáp án):

☐ Tự làm hoặc làm thuê trong nông nghiệp (trồng trọt, chăn nuôi);

☐ Tự buôn bán kinh doanh, bán hàng online;

☐ Tư vấn, tiếp thị, bán hàng thuê;

☐ Giao hàng, xe ôm, vận chuyển hàng hóa;

☐ Phục vụ, bảo vệ, tạp vụ, lau dọn, nấu ăn, giúp việc nhà;

☐ Xây dựng, thợ hồ, thợ mộc, thợ hàn, bốc vác,...

☐ Sửa chữa máy móc, xe cộ, may vá, trang điểm, cắt uốn tóc,...

☐ Làm việc trong các doanh nghiệp (bán thời gian, thời vụ) không giao kết hợp đồng;

☐ Các công việc khác...

7. Công việc anh/chị đang làm có thu nhập như thế nào (chọn 01 đáp án):

☐ Tự bản thân tạo ra thu nhập (*tự tạo việc làm*);

- ☐ Thu nhập tính chung vào gia đình;
- ☐ Làm công và nhận tiền lương (*làm công ăn lương*);
- ☐ Hình thức khác.

8. Mức thu nhập trung bình hiện tại (đơn vị tính: đồng/tháng; *chọn 01 đáp án*):

- ☐ Dưới 6 triệu ☐ 6 – 10 triệu ☐ 10 – 15 triệu
- ☐ 15 – 20 triệu ☐ Trên 20 triệu

9. Xin cho biết lý do vì sao làm công việc này (mà không chọn công việc có giao kết hợp đồng lao động) (Đánh dấu “X” vào ô lựa chọn. Mức độ từ 1 đến 5: 1: không quan trọng; 2: bình thường; 3: quan trọng; 4: khá quan trọng; 5: rất quan trọng):

Tiêu chí	Đánh giá mức độ quan trọng				
	1	2	3	4	5
1. Thoải mái về thời gian, không chịu áp lực gò bó môi trường doanh nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
2. Chủ động có thay đổi công việc mình yêu thích	☐	☐	☐	☐	☐
3. Do điều kiện sức khỏe, gia đình	☐	☐	☐	☐	☐
4. Không phải giao tiếp nhiều người, tránh tiếp xúc yếu tố độc hại môi trường làm việc	☐	☐	☐	☐	☐
5. Do chưa có kỹ năng, chuyên môn tay nghề để vào doanh nghiệp làm việc	☐	☐	☐	☐	☐
6. Do mức thu nhập trong doanh nghiệp không bằng thu nhập từ công việc tự do	☐	☐	☐	☐	☐
7. Do chưa tìm được công việc tại doanh nghiệp phù hợp	☐	☐	☐	☐	☐

10. Anh/chị có dự định thay đổi công việc trong sắp tới không? (tức là chuyển từ công việc tự do phi chính thức sang công việc khu vực chính thức, có giao kết hợp đồng lao động, tham gia các chế độ BHXH,...)

☐ Có ☐ Không

Nếu chọn “Không” → trả lời câu 12.

Nếu chọn “Có” → trả lời các câu hỏi tiếp theo.

11. Mong muốn công việc khu vực chính thức:

11.1. Mức lương mong muốn (đơn vị tính: đồng/tháng):

☐ Dưới 6 triệu ☐ 6 – 10 triệu ☐ 10 – 15 triệu
☐ 15 – 20 triệu ☐ Trên 20 triệu

11.2. Hình thức làm việc:

☐ Toàn thời gian ☐ Bán thời gian ☐ Ca - kíp
☐ Giờ hành chính ☐ Gia công tại nhà

11.3. Vị trí nơi làm việc:

☐ Đâu cũng được ☐ Trong huyện ☐ Trong tỉnh
☐ Ngoài tỉnh gần ☐ Ngoài tỉnh xa ☐ Nước ngoài

11.4. Quy mô, loại hình nơi làm việc:

☐ Cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước ☐ Công ty tư nhân
☐ Công ty, doanh nghiệp quy mô lớn ☐ Công ty, doanh nghiệp vừa và nhỏ
☐ Công ty có vốn đầu nước ngoài (FDI) ☐ Làm việc ở nước ngoài
☐ Cửa hàng, siêu thị, tổ sản xuất

Khác, ghi cụ thể:.....

11.5. Điều kiện - Môi trường làm việc mong muốn (Đánh dấu “X” vào ô lựa chọn. *Mức độ từ 1 đến 5: 1: không quan trọng; 2: bình thường; 3: quan trọng; 4: khá quan trọng; 5: rất quan trọng*):

Tiêu chí	Đánh giá mức độ quan trọng				
	1	2	3	4	5
1. Công việc đúng chuyên môn tay nghề	☐	☐	☐	☐	☐
2. Môi trường làm việc hiện đại, trang bị máy móc, phương tiện đầy đủ	☐	☐	☐	☐	☐
3. Có điều kiện học tập nâng cao, có khả năng thăng tiến	☐	☐	☐	☐	☐
4. Chế độ phúc lợi, bảo hiểm đầy đủ	☐	☐	☐	☐	☐
5. Mối quan hệ công tác tốt với cấp trên, đồng nghiệp, sáng kiến đóng góp cho sự phát triển tổ chức	☐	☐	☐	☐	☐
6. Có nhà ở hoặc xe đưa rước	☐	☐	☐	☐	☐
7. Thu nhập cao	☐	☐	☐	☐	☐

12. Anh/chị có nhu cầu học nghề để nâng cao trình độ, kỹ năng không:

☐ Có ☐ Không

Nếu “Có” thì cho biết:

☐ Học nâng cao tay nghề sẵn có.

☐ Học nghề mới để tìm hoặc tạo việc làm mới.

Nếu “Không” thì cho biết lý do:

☐ Không có thời gian để học nghề.

☐ Không cần thiết.

☐ Vì các lý do khác (sức khỏe, điều kiện gia đình,...).

Người thu thập thông tin
(Ký, họ tên)

Ngày..... tháng năm 2024
Người cung cấp thông tin
(Ký, họ tên)