

## LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG CHÍNH SÁCH

 NGUYỄN HỮU TÀI\* - TRƯƠNG KHÁNH VỌNG\*\*

Ngày nhận: 27/10/2018

Ngày phản biện: 22/11/2018

Ngày duyệt đăng: 24/12/2018

**Tóm tắt:** Bài viết là phản ánh một số nét khái quát về thực trạng của lao động phi chính thức ở Việt Nam thông qua bộ số liệu do Tổng cục Thống kê phối hợp cùng với Tổ chức lao động quốc tế (ILO) tiến hành điều tra vào năm 2016. Thông qua bức tranh tổng thể về lao động phi chính thức ở nước ta hiện nay, có thể nhận thấy đây là một khu vực kinh tế cần nhiều hơn nữa những sự quan tâm của Chính phủ, chính quyền các cấp về mặt định hướng chính sách nhằm tạo ra sức phát triển bền vững cho khu vực kinh tế phi chính thức cũng như hệ an sinh xã hội vững chắc cho lực lượng lao động phi chính thức.

**Từ khóa:** Lao động phi chính thức, khu vực kinh tế phi chính thức, định hướng chính sách, an sinh xã hội.

### INFORMAL EMPLOYMENT IN VIETNAM: REALITY AND SOME POLICY ORIENTATION

**Abstract:** The article reflects some general aspects of the current situation of informal employment in Viet Nam through data of a survey conducted by the General Statistics Office (GSO) in collaboration with the International Labor Organization (ILO). Through the overall picture of informal labor in our country today, it can be seen that this is an economic sector that needs more attention of the Government at all levels in terms of policy orientation in order to create sustainable development for the informal economy as well as a steady social security for the informal workforce.

**Keywords:** Informal employment, informal sector, policy orientation, social security

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

Do đó, trong bài viết tác giả sẽ sử dụng định nghĩa “lao động phi chính thức” được sử dụng trong

Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016 của Tổng cục Thống kê và Tổ chức lao động quốc tế (ILO) thực hiện, cụ thể: “Lao động phi chính thức được định nghĩa là lao động có việc làm phi chính thức”<sup>1</sup> với đặc trưng cơ bản của việc làm phi chính thức được định nghĩa là việc làm không có bảo hiểm xã hội (đặc biệt là bảo hiểm xã hội bắt buộc) và không có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên.

Nước ta trong những năm gần đây, với mức tăng trưởng kinh tế ấn tượng hàng năm có sự đóng góp không nhỏ của khu vực kinh tế phi chính thức. Theo tính toán của Tổng cục Thống kê trong năm 2015 tỷ lệ đóng góp của khu vực kinh tế phi chính thức vào GDP quan sát được chiếm 14,34%<sup>2</sup>. Lao động phi chính thức có một số đặc điểm dễ nhận thấy như: việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, thu nhập thấp, thời gian làm việc dài; không có hợp đồng lao động hoặc có nhưng không được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, không được chi trả các chế độ phụ

<sup>1</sup> Tổng cục Thống kê, ILO (2018): Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016, Nxb Hồng Đức.

<sup>2</sup> Đinh Thị Luyện: Kinh tế phi chính thức ở Việt Nam và một số khuyến nghị. Tạp chí Tài chính số 7/2018.

\* Trường Đại học Chính trị - Bộ Quốc Phòng

\*\* Trường Chính trị tỉnh Khánh Hòa

cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác. Những người lao động này thường luẩn quẩn trong đói nghèo, hạn chế về năng lực, kiến thức và điều kiện kinh tế, do đó không có nhiều cơ hội để hòa nhập xã hội. Do vậy, đây cũng là rào cản lớn để phát triển bền vững và đảm bảo công bằng xã hội<sup>3</sup>.

#### \* Một số nét khái quát về thực trạng lao động phi chính thức ở Việt Nam

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

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

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

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

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

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

Quy mô lao động phi chính thức ở sáu vùng kinh tế - xã hội đều có xu hướng tăng lên trong năm 2016. Trong đó, TP. Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh là nơi thu hút đông đảo lao động từ các tỉnh, thành phố khác trong cả nước nên tỷ lệ lao động phi chính thức của riêng hai thành phố này đã chiếm trên 20% tổng số lao động phi chính thức cả nước. Ngoài ra, lao động

phi chính thức còn tập trung nhiều ở ba vùng là Đồng bằng sông Cửu Long, Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung và Đồng bằng sông Hồng. Các vùng như Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên có dân số ít, lao động chủ yếu làm nông, lâm nghiệp, bên cạnh đó các ngành nghề không đa dạng nên tỷ trọng lao động phi chính thức khá thấp (bảng 2).

**Bảng 2: Quy mô lao động phi chính thức theo vùng kinh tế - xã hội, giai đoạn 2014 - 2016<sup>5</sup>**

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

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

Bảng 3 cho thấy trong 100 lao động phi chính thức thì có hơn 85 người không có chuyên môn kỹ

**Bảng 3: Phân bố phần trăm lao động phi chính thức theo CMKT và giới tính năm 2016<sup>7</sup>**

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

<sup>3</sup> Nguyễn Hoài Sơn (2013): Khu vực phi chính thức ở các nước đang phát triển. Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 10 (71) - 2013.

<sup>4</sup> Tổng cục Thống kê, ILO (2018): Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016, Nxb Hồng Đức.

<sup>5</sup> Tổng cục Thống kê, ILO (2018): Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016, Nxb Hồng Đức.

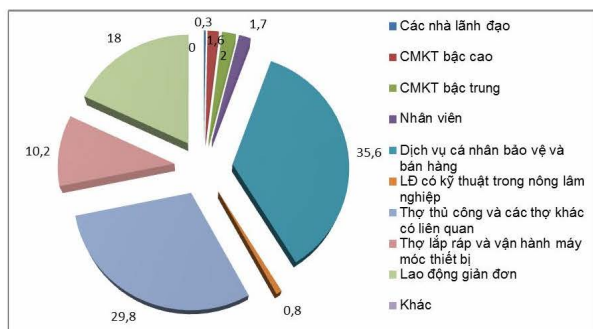
<sup>6</sup> Tỷ lệ chung của lao động qua đào tạo và lao động chính thức qua đào tạo năm 2016 lần lượt là 20,6% và 55,4%.

<sup>7</sup> Tổng cục Thống kê, ILO (2018): Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016, Nxb Hồng Đức.

thuật. Tỷ lệ lao động qua đào tạo của lao động phi chính thức thấp hơn mức chung của toàn bộ nền kinh tế 5,7 điểm phần trăm, và thấp hơn so với lao động chính thức là 17,4 điểm phần trăm<sup>6</sup>. Như vậy, hầu hết lao động phi chính thức không được đào tạo CMKT và phải làm công việc mang tính chất không bền vững, không được đảm bảo những quyền lợi cơ bản của người lao động. Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo của lao động phi chính thức ở nam giới thấp hơn nữ giới 6,7 điểm phần trăm.

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

Biểu đồ 1 phản ánh sự phân bố lao động phi chính thức theo nghề nghiệp. Theo đó, lao động phi chính thức chủ yếu tập trung chủ yếu ở ba loại nghề là “Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng”; “Thợ thủ công và các thợ có liên quan” và “Lao động giản đơn” hơn 15,1 triệu lao động phi chính thức (tương ứng với 68,7%). Các nhóm nghề còn lại như “các nhà lãnh đạo”, “CMKT bậc cao”, “CMKT bậc trung”, “thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị” chiếm tỷ trọng rất nhỏ.

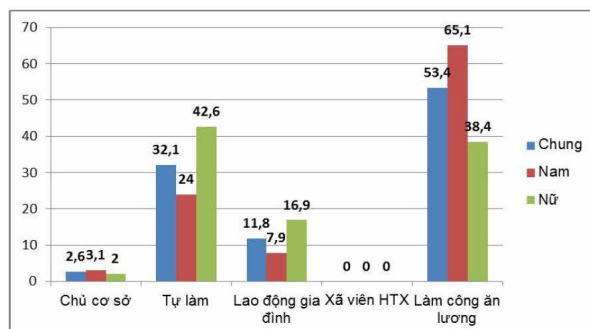


Biểu đồ 1: Phân bố % lao động phi chính thức theo nhóm nghề năm 2016<sup>8</sup>

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

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

Biểu đồ 2 cho thấy, cả nước có 53,4% lao động phi chính thức làm công ăn lương (tương ứng 9,6 triệu người), 32,1% (5,8 triệu người) lao động tự làm và 11,8% (2,1 triệu người) là lao động gia đình. Tỷ trọng lao động có việc làm phi chính thức làm công ăn lương ở khu vực nông thôn cao hơn 8,6 điểm



Biểu đồ 2: Phân bố % lao động phi chính thức theo vị thế việc làm và giới tính năm 2016<sup>9</sup>

phần trăm so với khu vực thành thị (56,9% so với 48,3%). Nhìn chung, nữ giới chịu nhiều thiệt thòi hơn nam giới trên khía cạnh vị thế việc làm. Đa số nam giới có việc làm phi chính thức là người làm công ăn lương (65,1%), trong khi đó tỷ trọng này ở nữ giới chỉ là 38,4%. Ngược lại, ở những vị thế việc làm mang tính chất kém ổn định hơn như lao động tự làm và lao động gia đình, tỷ lệ của nữ giới đều cao hơn nam giới (tương ứng là 42,6% so với 24,0% ở lao động tự làm và 16,9% so với 7,9% ở lao động gia đình).

Ngoài ra, lao động phi chính thức được ký hợp đồng lao động chiếm tỷ lệ rất thấp. Tỷ lệ được ký hợp đồng trên 3 tháng trở lên chỉ khoảng 21,2%. Có 76,7% lao động phi chính thức làm việc mà không có bất cứ một hợp đồng lao động bằng văn bản liên quan đến công việc đang làm. Cụ thể, 62,1% lao động phi chính thức chỉ thỏa thuận miệng với chủ lao động và 14,6% không có bất cứ một thỏa thuận nào. Tiền lương bình quân tháng của lao động phi chính thức thấp hơn của lao động chính thức ở tất cả các vị thế việc làm. Tiền lương bình quân của nhóm lao động phi chính thức vào khoảng 4,4 triệu đồng/tháng, chỉ bằng hơn một nửa so với nhóm lao động chính thức (6,7 triệu đồng/tháng). Hầu hết lao động phi chính thức không có bảo hiểm xã hội (97,9%), chỉ có 0,2% được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, còn lại 1,9% đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện<sup>10</sup>. Như vậy, lực lượng lao động phi chính thức này về mặt an sinh xã hội cũng như tham gia cộng đồng đồng bị thiệt thòi nhiều.

<sup>8</sup> Tổng cục Thống kê, ILO (2018): Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016, Nxb Hồng Đức.

<sup>9</sup> Tổng cục Thống kê, ILO (2018): Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016, Nxb Hồng Đức.

<sup>10</sup> Tổng cục Thống kê, ILO (2018): Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016, Nxb Hồng Đức.

### \* Một số định hướng về chính sách

Để khắc phục những rủi ro, tạo điều kiện cho lực lượng lao động phi chính thức có được một hệ an sinh xã hội bền vững góp phần vào sự phát triển bền vững chung của cả quốc gia trong tương lai, chúng ta cần thực hiện tốt một số định hướng về chính sách sau:

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

*Thứ hai*, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, công bằng cho các đối tượng trong nền kinh tế. Đây là nội dung nếu có sự thực hiện tốt từ chính quyền Trung ương đến cơ sở sẽ tạo động lực rất lớn thúc đẩy các đối tượng kinh tế khác nhau vươn lên phát triển bền vững. Để làm được cần hướng tới các cải cách như cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước, đa dạng hóa các loại hình sở hữu và quản lý có hiệu quả tài sản nhà nước, tạo cơ chế cho các doanh nghiệp phi nhà nước thuận lợi trong tiếp cận nguồn vốn, đất đai; tạo môi trường cho doanh nghiệp tư nhân, hộ kinh doanh phát triển, có cơ chế trong hỗ trợ thành lập doanh nghiệp mới...

*Thứ ba*, quyết liệt, tăng cường thực thi pháp luật lao động trong khu vực phi chính thức nhằm chuyển số lượng lớn lao động phi chính thức chưa/không có hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Đây là nội dung có ảnh hưởng lớn, trực tiếp tới an sinh xã hội của hơn 18 triệu lao động chính thức ở nước ta hiện nay, đó sẽ là những "đệm đỡ" cho những "cú sốc" có thể xảy ra với họ (nếu có). Theo đó, cần khuyến khích hỗ trợ các doanh nghiệp về mặt thủ tục, pháp lý khi tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động; có các chế tài về mặt luật pháp đủ mạnh bắt buộc các doanh nghiệp trong việc ký kết hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động trong doanh nghiệp.

*Thứ tư*, thường xuyên làm tốt công tác tuyên truyền, vận động nhằm tạo ra sự đồng thuận tham gia bảo hiểm y tế trong lực lượng lao động phi chính thức. Tính đến hết năm 2016, mới có hơn 203 nghìn lao động phi chính thức tham gia BHXH tự nguyện. Những khó khăn trong việc mở rộng diện tham gia

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

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

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

(Xem tiếp trang 66)

ngoại ngữ sẽ tiến bộ nhanh hơn khi họ tích cực tham gia thảo luận và cố gắng giao tiếp theo nhóm [9]. Theo Harmer (1991) thì "... làm việc nhóm năng động hơn là làm việc cá nhân: trong một nhóm nhiều người có ý kiến khác nhau về cùng một quan điểm, do đó, khả năng thảo luận và tương tác sẽ nhiều hơn [2]."

Qua thực tiễn giảng dạy, chúng tôi nhận thấy nhiều sinh viên các trường không chuyên ngữ như trường Đại học Công đoàn thường không mạnh dạn tham gia các hoạt động trong giờ học tiếng Anh. Các em thường không chủ động và tự giác tương tác với thầy cô và các bạn.

Tuy nhiên, những sinh viên cảm thấy bị hạn chế, không tự tin khi nói điều gì đó trước lớp hoặc trước giảng viên, thường thấy dễ dàng hơn nhiều khi thể hiện bản thân trước một nhóm nhỏ các bạn cùng lớp của họ. Khi người học làm việc theo nhóm, các thành viên có thể giải quyết các vấn đề phát sinh. Thảo luận nhóm không có giới hạn đối với những sinh viên học lực giỏi hay kém. Giảng viên có thể chia nhóm sao cho sinh viên cùng hỗ trợ được nhau thực hiện các nhiệm vụ trong giờ học ngoại ngữ. Khuyến khích sinh viên phát triển chiến lược học riêng phù hợp với bản thân, đồng thời biết cách dung hoà, chia sẻ quan điểm, học hỏi các bạn trong cặp/ nhóm sẽ giúp việc học tập ngoại ngữ có hiệu quả hơn.

#### 4. Kết luận

Bài viết này vận dụng một số quan điểm của các nhà khoa học để phân tích quá trình tương tác trong dạy học, qua đó góp phần nâng cao khả năng tương tác của giảng viên với sinh viên và sinh viên với nhau trong quá trình dạy học ngoại ngữ. Qua đó chúng tôi nhận thấy khuyến khích sinh viên tương

tác giúp sinh viên xác định các cơ hội đạt tiến bộ trong học tập. Giảng viên và sinh viên hãy cùng nhau tạo nên sự tương tác hiệu quả trong giờ học ngoại ngữ và đồng thời hãy khuyến khích sinh viên nắm bắt các cơ hội học tập này. Học ngoại ngữ là rèn luyện các kỹ năng: Nghe, nói, đọc, viết bằng ngoại ngữ đó. Do đó sự tương tác là một điều không thể thiếu đối với sinh viên. □

#### Tài liệu tham khảo

1. Allwright, D. and Bailey, K.M (1996). *Focus on the Language Classroom*. Cambridge University Press. London.
2. Harmer (1991). *The Practice of English Language Teaching*. Longman.
3. Jong, C.D. & Hawley, J. (1995). Making cooperative learning groups work. *Middle School Journal*, 26 (4), 45-48.
4. Julia Swannell (1994), *The Oxford modern English dictionary*, Oxford University Press, New York.
5. Krashen, S. and Terrell, T. (1988). *The Natural Approach*. Prentice Hall International.
6. Littlewood, W. (2000). *Do Asian students really want to listen and obey?* *ELT Journal*, 54(1), 31-36. <http://dx.doi.org/10.1093/elt/54.1.31>
7. Long, M. (1996). The role of the linguistic environment in second language acquisition in Ritchke, W.C. & Bhatia, T.K. (eds.), *Handbook of Language Acquisition. Second Language Acquisition* (pp. 413-468). New York: Academic Press.
8. Luk, J.C.M. & Lin, A.M.Y. (2007). Classroom interactions as cross-cultural encounters. *Native speakers in EFL classrooms*. Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
9. Nunan, D. (1991). *Language Teaching Methodology*. Prentice Hall International.
10. Rivers (1983). *Interactive Language Teaching*, Cambridge University Press. N.Y.
11. Viện Ngôn ngữ học (2002), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.

## VẬN DỤNG LÝ THUYẾT NỮ QUYỀN ...

(Tiếp theo trang 63)

đẳng trong xã hội. Đó cũng chính là mong muốn của mọi thành viên trong xã hội. □

#### Tài liệu tham khảo

1. C. Mác - Ăng-ghe-n "Tuyên tập", tập 1 (1976), Nxb. Tiến bộ, Mátxcơva.
2. Hoàng Bá Thịnh (2008), *"Giáo trình Xã hội học về giới"* Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Hoàng Bá Thịnh (2001), *"Vấn đề nghiên cứu giới trong Xã hội học"* Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Trần Xuân Kỳ (2008), *"Tài liệu chuyên khảo, giới và phát triển"* Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. *Giới môi trường và phát triển ở Việt nam* (1995), Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Thuận và Trần Xuân Kỳ (2009) *"Giáo trình giới và phát triển"*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.

## LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC Ở VIỆT NAM...

(Tiếp theo trang 53)

#### Danh mục tài liệu tham khảo

1. Tổng cục Thống kê, ILO (2018): *Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016*, Nxb Hồng Đức.
2. Đinh Thị Luyện: *Kinh tế phi chính thức ở Việt Nam và một số khuyến nghị*, Truy cập từ <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/trao-doi-binh-luan/kinh-te-phi-chinh-thuc-o-viet-nam-va-mot-so-khuyen-nghi-146337.html> (truy cập ngày 19/11/2018).
3. Dương Đăng Khoa (2006): *Hoạt động của khu vực kinh tế không chính thức ở Việt Nam: Các hình thái và tác động*, Truy cập từ <http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/cac-khu-vuc-kinh-te>? (truy cập ngày 22/11/2018).
4. Nguyễn Hoài Sơn (2013): *Khu vực phi chính thức ở các nước đang phát triển*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 10 (71) - 2013, tr. 87 - 95.