

LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

thực trạng và những vấn đề đặt ra

ThS PHẠM THỊ THANH PHƯƠNG

Học viện Chính trị khu vực III

Đặt vấn đề

Sự mở rộng của khu vực phi chính thức ở thành thị trong những năm gần đây, đặt ra những mối quan tâm về vai trò chức năng của nó trong nền kinh tế đô thị như về vấn đề lao động, việc làm và chính sách phát triển. Các câu hỏi còn đang tranh luận như: Thúc đẩy việc làm trong khu vực phi chính thức trong các doanh nghiệp nhỏ có phải là cách thích hợp để hạn chế thất nghiệp và thiếu việc làm? Khu vực phi chính thức có thể tiếp tục hấp thụ lao động dư thừa từ khu vực nông thôn và từ khu vực chính thức ở mức độ nào? Liệu khu vực phi chính thức có nắm giữ chìa khóa cho tăng trưởng kinh tế trong tương lai và tạo việc làm không? Việc hỗ trợ khu vực phi chính thức có phải là đang củng cố cho việc tạo ra các hình thức việc làm không được bảo vệ? Và khu vực phi chính thức có phải là thiên đường cho lao động giá rẻ?...

Hiện nay, cách tiếp cận chủ yếu trong việc làm khu vực phi chính thức ở thành thị là nhấn mạnh vai trò ngày càng tăng của khu vực này như một nguồn việc làm và thu nhập cho một số lượng đáng kể người lao động. Do đó, việc bảo vệ, nâng cao tiềm năng tạo thu nhập và việc làm, biến nó thành khả năng cung cấp điều kiện làm việc tốt hơn và bảo vệ cho người lao động trong khu vực phi chính thức. Những ưu tiên này trên thực tế đã trở thành trọng tâm của các lựa chọn chính sách chiến lược về giảm nghèo, tạo việc làm, bảo hộ người lao động và phát huy tiềm năng sản xuất của khu vực phi chính thức.

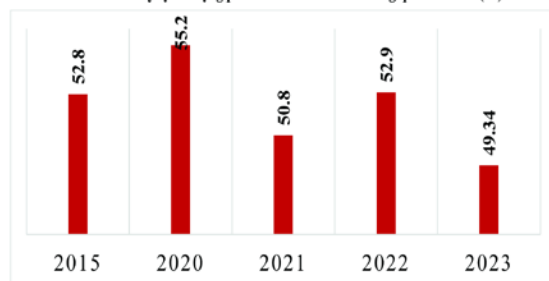
Đà Nẵng là một thành phố đang trên đà phát triển nhanh so với các tỉnh thành trong cả nước, trong những

năm gần đây tỷ lệ người dân nhập cư tăng nhanh (Đà Nẵng (68,4) đứng thứ 4 về tỷ lệ người nhập cư/cả nước sau Bình Dương (200,4), Bắc Ninh (85,3), TP HCM (75,9)¹, điều này góp phần gia tăng tỉ lệ lao động phi chính thức tại thành phố. Tuy nhiên, chất lượng việc làm, thu nhập của người lao động, sự đảm bảo công việc hay chế độ hưởng các phúc lợi khác liên quan đến công việc... của khu vực phi chính thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội đang là những vấn đề cần quan tâm tìm hiểu tại đô thị này.

1. Thực trạng lao động phi chính thức tại thành phố Đà Nẵng

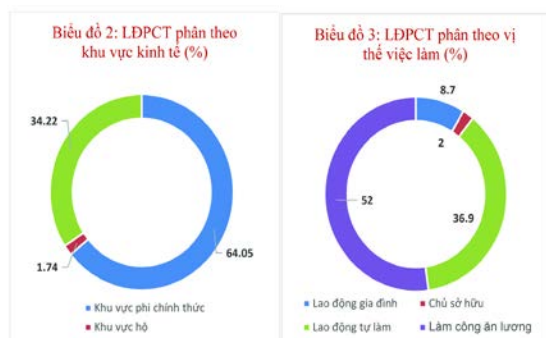
Về quy mô: Tỷ lệ lao động phi chính thức trong năm 2023 là 49,34%, giảm 3,6 điểm phần trăm so với năm 2022 và thấp nhất trong vòng 6 năm trở lại đây (năm 2015 là 52,8%; năm 2020 là 55,2%). Ước tính đến quý 1/2024 khu vực thành thị là 49,94%, khu vực nông thôn 55,14%; nam chiếm 52,1%, nữ 48,95% (trong đó, tỷ lệ lao động phi chính thức bao gồm cả lao động trong hộ nông nghiệp)² (Biểu đồ 1).

Biểu đồ 1: Tỷ lệ lao động phi chính thức của Đà Nẵng qua các năm (%)



Nguồn: Niên giám thống kê Đà Nẵng, TCTK, 2023.

Về tính chất công việc: Lao động phi chính thức (LĐPCT) toàn thành phố được phân bố trong cả 3 khu vực kinh tế: Kinh tế chính thức, kinh tế phi chính thức và khu vực hộ. Trong đó khu vực kinh tế phi chính thức là chiếm tỷ trọng cao nhất với 64,04%; khu vực kinh tế chính thức từ 34,2%; lao động phi chính thức làm việc trong khu vực kinh tế hộ chiếm tỷ trọng rất nhỏ 1,74%. Xét theo vị thế việc làm đối với lao động phi chính thức của Đà Nẵng cho thấy, tỷ lệ làm công ăn lương cao nhất (52%), lao động tự làm chiếm 36,9%, lao động gia đình chiếm 8,7% và thấp nhất là chủ cơ sở (2%). Theo vị thế việc làm thì lao động tự làm và lao động gia đình được xếp vào nhóm “lao động có việc làm dễ bị tổn thương”, so với lao động làm công ăn lương, nhưng tỷ lệ lao động phi chính thức của hai nhóm này vẫn còn chiếm một tỷ lệ khá cao tại Đà Nẵng là 45,6 % (tự làm 36,9%, lao động gia đình 8,7%). Trên thực tế, tại các thành phố lớn, trong đó có Đà Nẵng, những hạn chế về năng lực, kiến thức, vốn xã hội, vốn vật chất... là những nguyên nhân chính buộc người lao động phải tìm kiếm việc làm phi chính thức. Đồng thời, cơ hội tiếp cận học hỏi, thông tin về những chính sách gắn với cơ hội đào tạo nghề, việc làm, các nguồn lực tín dụng, hỗ trợ vốn, kỹ thuật... hạn chế. Lao động phi chính thức một thời gian dài vừa qua vẫn bị bỏ quên trong nhiều chính sách công, ít nhận được sự bảo vệ của công đoàn và pháp luật, thực tế họ hoạt động gần như đơn độc và rời rạc. Các hoạt động tương trợ về xã hội, trợ giúp về pháp lý cũng chưa tiếp cận sát với nhiều người trong nhóm đối tượng này (Biểu đồ 2 và 3).

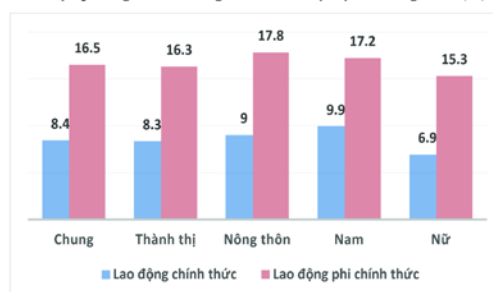


Nguồn: Tổng cục thống kê, năm 2022.

Tỷ lệ lao động làm công hưởng lương của lao động phi chính thức làm việc quá 48 giờ/tuần cho thấy hầu hết ở khu vực phi chính thức có tỉ lệ gấp

đôi so với khu vực chính thức ở các chỉ số về khu vực nông thôn, thành thị và giới tính. Theo Bộ Luật Lao động, số giờ làm việc tối đa của người lao động trong 1 tuần không quá 48 giờ³, tuy nhiên tỷ lệ lao động làm công hưởng lương của lao động phi chính thức có số thời gian vượt quá quy định (16,5%) cao hơn so với lao động chính thức (8,4%). So với mức chung của cả nước (35,6 %), tỷ lệ này ở Đà Nẵng thấp hơn nhiều. Và mặc dù chúng ta đã có điều khoản xử phạt về vấn đề này, tuy nhiên trên thực tế tình trạng này không được cải thiện. Về thời gian làm việc: Lao động PCT trong cuộc khảo sát làm việc gần 9 giờ/ngày, 7 ngày/tuần cao hơn nhiều so với thời gian quy định cho người lao động của Việt Nam (48h/tuần). Trong đó, vì đặc trưng của một số nghề nên thời gian làm việc khá cao, như nghề cá gần 15 giờ/ngày; bán hàng rong, xe ôm khoảng 10h/ngày và 7 ngày/tuần⁴. Thời gian làm việc của LĐPCT thường không cố định, thay đổi tùy thuộc vào nhu cầu của người sử dụng lao động và họ thường phải làm việc vào ngày nghỉ, lễ để đáp ứng nhu cầu của thị trường. Đồng thời, việc thiếu hợp đồng lao động khiến lao động phi chính thức không được hưởng đầy đủ các quyền lợi theo quy định của pháp luật, bao gồm cả quyền được nghỉ ngơi và làm việc trong môi trường an toàn. Khi xảy ra tranh chấp, lao động phi chính thức gặp nhiều khó khăn trong việc khiếu nại và bảo vệ quyền lợi của mình. Như vậy vấn đề đặt ra ở đây là tình trạng lao động phi chính thức thường có số thời gian làm việc nhiều so với quy định nhưng thực tế thu nhập của họ lại thấp và làm việc trong điều kiện không đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, tăng nguy cơ mắc các bệnh nghề nghiệp (Biểu đồ 4).

Biểu đồ 4: Tỷ lệ lao động làm công hưởng lương của lao động phi chính thức làm việc quá 48 giờ/tuần theo giới tính, khu vực tại Đà Nẵng, 2021 (%)



Nguồn: Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam, TCTK

Về trình độ chuyên môn: Lao động phi chính thức làm việc tập trung chủ yếu vào các nhóm nghề có trình độ chuyên môn không cao như: Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng, thợ thủ công và các thợ khác có liên quan, nghề giản đơn với tỷ trọng lần lượt là 44,4%, 22,5% và 19,0%; nhóm nghề công nhân kỹ thuật có tay nghề như thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị chỉ chiếm 9,1% với 23,9 ngàn lao động; nhóm nghề kỹ thuật bậc trung và bậc cao rất thấp với tỷ trọng là xấp xỉ 5% tổng số lao động phi chính thức đang làm việc trong năm 2021 (kỹ thuật bậc trung là 3,1% và kỹ thuật bậc cao là 1,98%). Như vậy, phần lớn lao động phi chính thức không được đào tạo chuyên môn kỹ thuật và phải làm công việc mang tính chất không bền vững, không được đảm bảo những quyền lợi cơ bản của người lao động. Phân theo trình độ chuyên môn, tỉ lệ lao động phi chính thức có trình độ từ Đại học trở lên (22.422 người), Cao đẳng (12.697 người); Trung cấp (12.019 người); sơ cấp (29.333 người); không có chuyên môn kỹ thuật (186.027 người)⁵. Như vậy, cứ 100 lao động phi chính thức đang làm việc tại Đà Nẵng thì có gần 80 người không có trình độ chuyên môn, cao hơn nhiều so với mức chung lao động có việc làm của toàn thành phố (52/100người). Việc làm phi chính thức trên địa bàn thành phố đang thu hút một lượng lớn lao động và có vai trò nhất định, tuy nhiên với trình độ chuyên môn như hiện tại khiến họ khó tìm được việc làm ổn định và có thu nhập cao và do thiếu kỹ năng, lao động phi chính thức dễ bị chủ sử dụng bóc lột, trả lương thấp và giao cho những công việc nặng nhọc, nguy hiểm. Đồng thời, lao động phi chính thức thường phải làm việc nhiều giờ, không có nhiều thời gian để học tập và nâng cao trình độ. Bên cạnh đó, họ cũng gặp khó khăn về tài chính để đóng học phí hoặc tham gia các khóa đào tạo. Nếu không có biện pháp cải thiện thì ảnh hưởng tiêu cực đến nền kinh tế vì nó cản trở đến tăng năng suất lao động cũng như sự cạnh tranh của cả nền kinh tế trong bối cảnh số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay (Biểu đồ 5).

Về thu nhập: tỷ lệ lao động phi chính thức trên địa bàn thành phố chiếm tỷ trọng khá lớn, tỷ lệ có mức thu nhập thấp chiếm đến 42,1%⁶, mức thu nhập bình quân hàng tháng của một lao động phi chính

Biểu đồ 5: Lao động phi chính thức phân theo nhóm nghề (%)



Nguồn: Tổng cục thống kê

thức tại Đà Nẵng đạt mức 4.548 ngàn đồng, cao hơn mức thu nhập bình quân của lao động phi chính thức cả nước là 93,3 ngàn đồng. Nhưng thu nhập của lao động phi chính thức chỉ bằng 59,1% thu nhập của lao động chính thức.

Về sự hiểu biết và tiếp cận bảo hiểm xã hội: tham gia bảo hiểm xã hội không chỉ giúp người lao động được hưởng các chế độ lương hưu, đảm bảo an sinh xã hội lâu dài cho người lao động khi hết tuổi lao động. Đối với lao động phi chính thức tỷ lệ không tham gia bất cứ một loại hình bảo hiểm có tỷ lệ rất cao, và chỉ có một tỷ lệ thấp cho biết họ có tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Theo khảo sát của Viện nghiên cứu Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng năm 2022 cho thấy, chỉ 13,7% LĐPCT có hiểu biết về bảo hiểm xã hội tự nguyện và có tham gia đối với loại hình này chỉ 15,7%, có trên 85% là họ không tìm hiểu và không tham gia. Thực tế, theo quy định của Luật BHXH, đối với những lao động ký hợp đồng từ 1 tháng trở lên người chủ sử dụng lao động phải đóng BHXH bắt buộc cho người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế tỷ lệ lao động có hợp đồng lao động từ 1 tháng trở lên nhưng không có bảo hiểm xã hội vẫn chiếm một tỷ trọng không nhỏ. Đặc biệt đối với lao động phi chính thức thì đa số các hoạt động công việc là họ tự làm, hoặc thỏa thuận miệng và không hợp đồng là phổ biến, dẫn đến tỷ lệ tham gia các loại hình bảo hiểm là rất thấp (Biểu đồ 6).

Biểu đồ 6: Tỷ lệ hiểu biết và tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện của LĐPCT, Đà Nẵng (%)



Nguồn: Viện Nghiên cứu Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng, 2022.

Như vậy, tỷ lệ lao động phi chính thức hiện nay đang chiếm một tỷ trọng khá lớn trong lực lượng lao động tại thành phố Đà Nẵng. Đặc điểm của lao động phi chính thức tại thành phố Đà Nẵng: trình độ chuyên môn thấp, làm việc trong các nhóm nghề mà không đòi hỏi trình độ kỹ thuật, có thu nhập thấp, không ổn định, tỷ lệ tham gia BHXH thấp và cũng không có nhiều cơ hội để phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Tính chất việc làm không ổn định và thời gian làm việc nhiều. Đây cũng là một vấn đề lớn đặt ra đối với thành phố trong quá trình phát triển bền vững và hướng tới một đô thị thông minh, đô thị số, hiện đại.

2. Một số khuyến nghị

Lao động phi chính thức tồn tại như một thành phần không thể thiếu đối với một quốc gia có quy mô dân số lớn như Việt Nam nói chung và với Đà Nẵng nói riêng. Như phân tích ở phần thực trạng cho thấy lao động phi chính thức tại địa phương với đặc điểm là lao động yếu thế với trình độ kỹ năng thấp, việc làm mang tính chất tạm thời, thiếu các bảo trợ xã hội và khó khăn trong đảm bảo mức sống tối thiểu cho bản thân và gia đình. Điều đáng nói là số lượng lao động làm các công việc này không hề nhỏ trong nền kinh tế tại thành phố Đà Nẵng. Lao động phi chính thức tồn tại như một tất yếu khách quan, tuy nhiên muốn có một nền kinh tế phát triển và bền vững không thể dựa vào thị trường lao động với tỷ lệ phi chính thức cao và để giảm thiểu việc làm phi chính thức, bài viết đề xuất một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần đẩy mạnh chính thức hóa khu vực phi chính thức trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động càng cao thì xác suất người đó trở thành lao động phi chính thức càng giảm. Do đó, cần tập trung đào tạo những gì người lao động thực sự thấy cần thiết để nâng cao trình độ, tay nghề cho người lao động, bằng cách quan tâm hỗ trợ về đào tạo nghề phù hợp với các nhóm đối tượng ngành nghề (như nông nghiệp, kinh doanh, buôn bán nhỏ lẻ, xe ôm công nghệ, lao động tự làm, hộ gia đình, chăm sóc trẻ tại nhà...) và giải quyết việc làm, đồng thời hướng họ tham gia các tổ chức, nghiệp đoàn để có thể được bảo hộ về quyền lợi, nghĩa vụ và các chế độ an sinh xã hội. Đối với chương trình đào tạo nghề nông thôn

cần tổ chức hiệu quả, phù hợp với lao động phi chính thức trên địa bàn thành phố và phải đảm bảo được sau đào tạo học viên áp dụng được trong thực tiễn việc làm. Tăng cường khả năng tiếp cận được các chương trình đào tạo nghề của Đà Nẵng đến với lao động phi chính thức và kết nối được kết quả đào tạo nghề với cơ hội việc làm trong khu vực chính thức. Đồng thời, khuyến khích người lao động tự nâng cao trình độ của mình để tìm kiếm được một công việc tốt.

Thứ hai, thực hiện đơn giản hóa các thủ tục hành chính trong quản lý kinh doanh, chính sách thuế để khuyến khích các hộ kinh doanh cá thể chuyển đổi thành doanh nghiệp. Cung cấp các dịch vụ tư vấn, vốn và hỗ trợ kỹ thuật cho lao động phi chính thức muốn khởi nghiệp hoặc phát triển các doanh nghiệp nhỏ. Như vận động lao động phi chính thức làm các công việc: làm nông, thợ hàn, buôn bán tại chợ thành lập, phát triển hợp tác xã, tổ hợp tác. Từ đó sẽ hỗ trợ họ tiếp cận và hưởng các chính sách hỗ trợ vốn vay ưu đãi của Ngân hàng Chính sách xã hội nhằm phát triển sản xuất, kinh doanh, tạo việc làm ổn định cho người lao động. Từ đó triển khai ký kết lao động với người lao động làm việc và thực hiện đóng các loại bảo hiểm và các chế độ khác cho người lao động theo quy định của pháp luật hiện hành. Thiết kế các chính sách thuế, tài chính và tín dụng ưu đãi để khuyến khích doanh nghiệp phi chính thức chính thức hóa hoạt động. Thúc đẩy các mô hình liên kết, hợp tác giữa doanh nghiệp lớn và doanh nghiệp nhỏ để tạo chuỗi cung ứng chính thức. Đây mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức về pháp luật lao động cho sử dụng lao động và người lao động với nhiều hình thức phù hợp giúp họ dễ dàng tiếp cận thông tin nhằm hiểu rõ về quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan trong sử dụng lao động.

Thứ ba, mở rộng và gia tăng chế độ thụ hưởng đối với bảo hiểm xã hội tự nguyện để thu hút sự tham gia của lực lượng lao động phi chính thức. Chẳng hạn, cần tăng mức lương hưu và các phúc lợi khác trong chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện bao gồm cả chăm sóc y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, chế độ thai sản... Xem xét giảm mức đóng góp bảo hiểm xã hội tự nguyện để tăng khả năng tiếp cận và

Xem tiếp trang 72

hoàn thiện và thể chế hóa các cơ chế về trao quyền gắn với trách nhiệm giải trình. Nhà nước cần tiếp tục đầu tư nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ địa phương nhất là cấp cơ sở sao cho có thể tổ chức thực hiện chính sách đúng quy định và mang lại hiệu quả cao trong quá trình triển khai chính sách.

Thứ ba, tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát huy nội lực của đồng bào dân tộc thiểu số ở vùng Tây Nguyên. Trong quá trình xây dựng, thực hiện chính sách dân tộc trên lĩnh vực xã hội, các nhà hoạch định, thực hiện chính sách nên sử dụng phương pháp tiếp cận nhân học phát triển để phát huy những giá trị văn hóa và nguồn lực nội tại của các nhóm DTTS cho phát triển. Cần tăng cường thực hiện chính sách ưu đãi, khuyến khích thu hút trí thức trẻ, cán bộ chuyên môn kỹ thuật về công tác tại các xã vùng đồng bào DTTS và miền núi. Cần có chính sách ưu tiên phù hợp trong đào tạo và sử dụng nhân lực được đào tạo, đào tạo cán bộ nguồn cho xã, thôn là con em người DTTS sinh sống trên địa bàn. Cần áp dụng chính sách trợ cấp đảm bảo thu nhập cho công chức viên chức làm việc ở các khu vực miền núi và vùng sâu vùng xa nhằm thu hút và giữ chân các cán bộ có trình độ.

6. Kết luận

Tây Nguyên là địa bàn chiến lược về kinh tế, môi trường và an ninh quốc phòng của cả nước, đồng thời Tây Nguyên còn là địa bàn có cơ cấu dân tộc đa dạng và phức tạp. Để phát triển vùng Tây Nguyên, nhất là nâng cao đời sống của đồng bào dân tộc thiểu số Đảng và Nhà nước đã có nhiều quan điểm, chủ trương, các chính sách phát triển

vùng Tây Nguyên, trong đó có các chính sách dân tộc trên lĩnh vực xã hội. Bên cạnh những thành tựu đã đạt được góp phần nâng cao đời sống vùng đồng bào DTTS thì vẫn còn những khó khăn, bất cập trong thực hiện chính sách dân tộc trên lĩnh vực xã hội ở vùng Tây Nguyên. Để khắc phục tình trạng này cần có những giải pháp trong xây dựng, triển khai thực hiện chính sách dân tộc ở vùng Tây Nguyên.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb CTQG, H, 1987.
2. Tổng cục Thống kê: *Kết quả toàn bộ tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019*, Nxb Thống kê, H, 2020.
3. Bùi Thị Xuân Mai (chủ biên): *Giáo trình nhập môn công tác xã hội*, Nxb LDXH, H, 2010.
4. Ngọc Oanh: *Chính sách dân tộc của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ đổi mới*. Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 11(84) - 2014, tr. 67.
5. Nguyễn Tiệp, Phạm Hồng Trang, Nguyễn Lê Trang: *Giáo trình chính sách xã hội*. Khoa Công tác xã hội, Trường Đại học Lao động xã hội (Tài liệu lưu hành nội bộ), 2022.
6. Hồ Chí Minh: *Toàn tập* t.10, Nxb CTQG - ST, H, 2011, tr. 608.
7. Ban Tư tưởng - văn hóa Trung ương: *Tài liệu nghiên cứu các Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX*, tr.77.
8. Ban Dân tộc tỉnh Đắk Lắk: *Hoàn thiện thể chế quản lý, thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia*, <http://bandantoc.daklak.gov.vn/ctmtqg-phat-trien-ktxh-vung-dong-bao-dan-toc-thieu-so-va-mien-nui/hoan-thien-the-che-quan-ly-thuc-hien-cac-chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia-2795.html>, 2024.
- 9, 10, 11. Tổng cục Thống kê: *Niên giám Thống kê 2023*, Nxb Thống kê, H, 2023.

LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG...

Tiếp theo trang 76

áp dụng các hình thức ưu đãi, hỗ trợ tài chính cho lao động phi chính thức như trợ cấp, ưu đãi về thuế hoặc các khoản đóng góp của chính phủ để khuyến khích lao động phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội. Đồng thời đơn giản hóa thủ tục và tạo điều kiện dễ dàng hơn để lao động phi chính thức tham gia như cho phép lao động phi chính thức lựa chọn mức đóng và chế độ thụ hưởng phù hợp với khả năng tài chính của họ, tạo điều kiện để họ có thể tạm ngừng và tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội khi cần thiết.

1. Mục di cư và đô thị hóa, Tổng điều tra Dân số và nhà ở 2019, Tổng cục Thống kê.
2. <https://congdlieu.vn/dulieuchitiet/1312402#>.
3. Theo Khoản 1, Điều 105 của Bộ luật Lao động năm 2019 “Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần”
4. Viện nghiên cứu phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng, 2022.
5. Kết quả điều tra lao động việc làm 2021, Tổng cục Thống kê.
6. Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam, Tổng cục Thống kê.