LAO ĐỘNG - VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NGOẠI TỈNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY – MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Nguyễn Thị Hoài Hương[(1)]
(1) Viện Nghiên cứu Phát triển Thành phố Hồ Chí Minh
Ngày nhận bài 30/8/2024; Chấp nhận đăng 30/9/2024
Liên hệ email: nthhuong.hids@tphcm.gov.vn

Tóm tắt

Lao động di cư trong nước (lao động ngoại tỉnh) tại Thành phố Hồ Chí Minh là một bộ phận quan trọng trong cơ cấu kinh tế. Họ đóng góp nguồn dân số trẻ và lực lượng lao động cho Thành phố trong quá trình phát triển. Nghiên cứu khảo sát thực trạng lao động việc làm của lao động ngoại tỉnh trong giai đoạn chịu tác động mạnh bởi dịch Covid-19 và phục hồi kinh tế (giai đoạn 2019-2022). Nghiên cứu thực hiện khảo sát định lượng 1.200 phiếu lao động ngoại tỉnh tại Thành phố Hồ Chí Minh, đưa ra các kết quả mới về chân dung lao động di cư tại Thành phố. Có 53% lao động di cư trong mẫu khảo sát không có hợp đồng lao động. Tác giả luận giải những biến đổi trong cơ cấu lao động, những bất cập trong chính sách dành cho lao động di cư và khuyến giải pháp chính sách an sinh cho lao động di cư này. Bên cạnh đó, thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực lao động ngoại tỉnh phản ảnh thực trạng mâu thuẫn cung cầu lao động của Thành phố. Họ tham gia trong các ngành vẫn chưa đáp ứng yêu cầu về chất lượng và kỹ năng nghề như kỳ vọng về nguồn nhân lực chất lượng cao cho Thành phố.

Từ khoá: *lao động di cư, lao động ngoại tỉnh, lao động - việc làm, thị trường lao động*

Abstract

CURRENT OF LABOR - EMPLOYMENT'S INTERNAL MIGRANT WORKERS IN HO CHI MINH CITY - SOME ISSUES

Domestic migrant workers (internal migrant workers) in Ho Chi Minh City are an important component of the economic structure. They contribute a young population source and workforce to the City in the ít development process. The study surveys the current state of employment of suburban workers during the period that was strongly affected by the COVID-19 pandemic and economic recovery (2019-2022 period). The research conducted a quantitative survey of 1,200 internal migrant workers in Ho Chi Minh City, providing new results on the portrait of migrant workers in the city. 53% of migrant workers in the survey sample did not have a labor contract. The author analyzes the changes in the labor structure, and the inadequacies in policies for internal migrant workers, and recommends social security policy solutions for these migrant workers. Additionally, the current structure of suburban human resources reflects the contrast between labor supply and demand in the city. They participate in fields that still do not meet the requirements for quality and professional skills as expected for high-quality human resources for the city.

1. Đặt vấn đề

Bài viết trích từ nhiệm vụ nghiên cứu cấp thành phố về "*Lao động di cư trong nước đến Thành phố Hồ Chí Minh (giai đoạn 2019-2022) - Thực trạng và giải pháp*". Khái niệm *"lao động di cư trong nước"* đến Thành phố Hồ Chí Minh, còn được gọi là *"lao động ngoại tỉnh"* tại Thành phố Hồ Chí Minh được xác định bao gồm những người từ các địa phương khác trong cả nước trong độ tuổi động (15-60 tuổi) di cư đến làm việc và hiện đang tạm trú tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM). Mục tiêu của nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng cơ cấu lao động di cư trong nước tại TPHCM; những yếu tố ảnh hưởng tới sự biến động lao động di cư trong nước đến TPHCM; đánh giá hiệu quả thụ hưởng chính sách an sinh xã hội của lao động di cư trong nước tại TPHCM; những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức từ nguồn lao động di cư này đến sự phát triển của TPHCM. Đề xuất hoàn thiện các chính sách, giải pháp hỗ trợ về lao động việc làm, an sinh xã hội cho người di cư tại TPHCM.

Giai đoạn 2019-2022, TPHCM trải qua nhiều biến động do đại dịch Covid -19, theo đó số lượng lao động di cư nội địa đến TPHCM có nhiều biến động bởi tác động của nhiều yếu tố dịch bệnh, các phương án sản xuất, phòng chống dịch và lao động quay trở lại khi thành phố thích ứng với dịch bệnh và khôi phục các hoạt động kinh tế - xã hội sau thời gian giãn cách kéo dài. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập kinh tế quốc tế, việc tìm hiểu các động thái chuyển dịch lao động và các chính sách về lao động việc làm, an sinh xã hội cho người lao động nhằm có những đề xuất phù hợp với điều kiện thực tế và xu hướng thay đổi của thị trường lao động TPHCM.

2. Nguồn dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu sử dụng cho nghiên cứu từ 5 nguồn: (1) các số liệu niên giám thống kê của Tổng cục Thống kê, (2) Cục Thống kê TPHCM, (3) số liệu tổng hợp từ Sở Lao động Thương binh và Xã hội TPHCM về người lao động ngoài tỉnh đang làm việc trên địa bàn, có tham gia bảo hiểm xã hội năm 2021, (4) số liệu dân số cư trú trên địa bàn của Công an TPHCM năm 2024; (5) là nguồn số liệu khảo sát của đề tài gồm 1.200 phiếu khảo sát lao động các tỉnh, thành phố khác (sau đây gọi là lao động ngoại tỉnh) di cư đến TPHCM.

Phương pháp khảo sát chọn mẫu hạng ngạch bằng phiếu hỏi cấu trúc đối với người lao động di cư theo địa bàn có đông lao động tạm trú. Chúng tôi chọn thuận tiện với 200 mẫu phiếu/địa bàn gồm: phường Tân Tạo (quận Bình Tân); phường Linh Trung (thành phố Thủ Đức), phường 12 (quận Gò Vấp), phường Tân Hưng Thuận (quận 12), xã Hiệp Phước (huyện Nhà Bè), xã Lê Minh Xuân (huyện Bình Chánh) và xử lý số liệu bằng phần mềm SPSS.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp các tài liệu, số liệu thứ cấp và các chính sách có liên quan. Góc tiếp cận đa chiều từ trên xuống, từ dưới lên. Phân tích các nội dung trong mối tương quan với đặc điểm nhân khẩu - xã hội của người lao động nhằm nhận diện sự khác biệt giữa các nhóm lao động theo độ tuổi, giới tính, vị thế việc làm và khu vực làm việc. Toàn bộ nghiên cứu đặt trong bối cảnh xã hội chịu tác động bởi dịch COVID-19 và định hướng phát triển của TPHCM để có những kiến giải, nhận định khách quan, đa chiều.

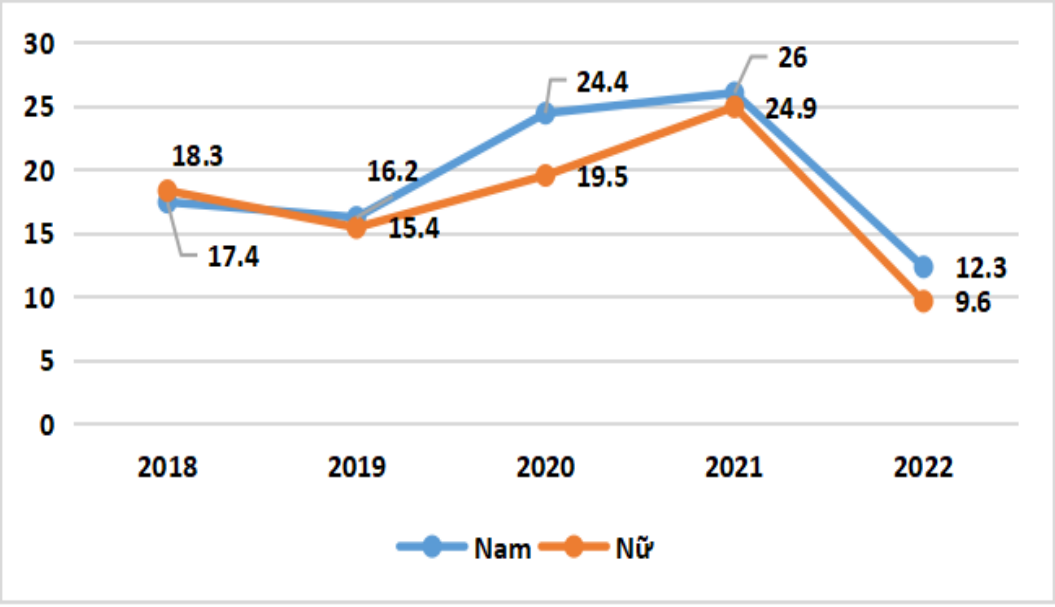
3. Kết quả và thảo luận

3.1. Kết quả nghiên cứu tình hình lao động - việc làm của lao động ngoại tỉnh giai đoạn covid-19 và phục hồi kinh tế tại Thành phố Hồ Chí Minh

3.1.1. Nguồn lực lao động

Theo Cục Thống kê TPHCM (2023), dân số trung bình đạt 9,46 triệu người; lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế của TPHCM đạt 4,67 triệu lao động, chiếm 96,4% tổng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên; lực lượng lao động chủ yếu ở khu vực thành thị chiếm 77,3%, nông thôn chiếm 22,7%. Tỷ lệ lao động nam giới chiếm ưu thế (nam 53,5%; nữ 46,5%). Trong đó, lực lượng lao động làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân chiếm tỷ lệ cao, chiếm 83,5%, đóng góp khá lớn cho nền kinh tế và góp phần mang lại nhiều việc làm cho người lao động. Lực lượng lao động trong khu vực kinh tế Nhà nước chỉ chiếm 8,0%; khu vực có vốn đầu tư nước ngoài chiếm 8,5% (Cục Thống kê, 2024).

Tỷ suất nhập cư của Thành phố 05 năm gần đây có xu hướng sụt giảm mạnh, đặc biệt là sau dịch COVID-19 năm 2021. Tỷ suất nhập cư năm 2019 của Thành phố là 15,8‰; năm 2020 là 21,9‰, năm 2021 là 25,4‰, năm 2022 là 10,9‰ (Tổng Cục Thống kê, 2023), năm 2023 sơ bộ là 10,6 ‰. Trong đó, tỷ suất nhập cư của nam giới cao hơn nữ giới từ 0,8 đến 4,9‰ (Niên giám Thống kê TP.HCM, 2023). Điều này trái ngược với xu hướng trước dịch COVID-19, tỷ suất nhập cư của nữ cao hơn nam 0,9‰ (Biểu đồ 1). Số liệu phản ánh thực chất bản chất tình hình dịch bệnh, nữ giới có xu hướng không di cư nhiều như trước khi dịch bệnh xảy ra. Hơn nữa, việc giảm tỷ suất nhập cư cũng phản ánh biến động, giảm số lượng lao động quay lại tham gia thị trường lao động của TPHCM so với trước đại dịch.



Biểu đồ 1. *Tỷ suất nhập cư chia theo giới tính (Đơn vị tính: ‰)*
Nguồn: Niên giám thống kê TPHCM, năm 2023.

Bên cạnh việc giảm số lượng lao động tham gia thị trường so với trước đại dịch nhưng số liệu dân số từ Công an TPHCM năm 2024 cho thấy, quy mô dân số TPHCM luôn tăng, dù dân số tăng tự nhiên không cao (chỉ 7,4‰) (Cục Thống kê TPHCM, 2024). Dân số thực tế tại TPHCM hiện có 12.077.505 người (thường trú có 9.125.707

người chiếm 76% dân số TPHCM; dân số tạm trú quy đổi có 2.951.798 người) chiếm 24% dân số TPHCM, tăng 364.423 người so với số liệu dân số từ điều tra dân số nhà ở tháng 4 năm 2019. Như vậy, xu hướng dân số tạm trú có giảm về tỷ suất nhập cư đến TPHCM, song số lượng dân số vẫn tăng, mức độ tăng không cao như trước đại dịch. (Nguyễn Thị Hoài Hương, 2021).

Theo số liệu của Trung tâm Dịch vụ việc làm TPHCM, số người lao động đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp (giai đoạn 2019-2022) biến động mạnh, năm 2019 là 158.816 người; năm 2020 là 191.725 người tăng mạnh so với năm 2019; năm 2021 là 115.391 người, giảm so với năm 2020, năm 2022 tăng trở lại 146.825 người. Số lao động nhận việc có xu hướng giảm trong thời gian xảy ra dịch bệnh nhưng tăng trở lại từ năm 2022 do kinh tế bắt đầu phục hồi. Số lao động nhận việc năm 2019 là 91.529 người, năm 2020 là 83.000 người, giảm so với năm 2019, năm 2021 là 63.000 người tiếp tục giảm năm 2022 tăng trở lại là 74.500 người, năm 2023 tăng mạnh là 97.868 người. Theo số liệu từ Trung tâm dự báo nhu cầu nguồn nhân lực và thị trường lao động TPHCM thì nhu cầu nhân lực trung bình khoảng 300.000-310.000 người/ năm (Nguyễn Văn Hạnh Thục, 2024).

Lý giải số lượng lao động các tỉnh tại TPHCM giai đoạn 2019-2022 giảm so với trước, cần nhìn lại bối cảnh khi đại dịch COVID-19 hoành hành trên phạm vi toàn cầu. Tại Việt Nam nói chung và đặc biệt, TPHCM chịu nhiều thiệt hại do dịch bệnh: hàng triệu lao động bị giảm giờ làm, giảm thu nhập, tạm dừng việc, mất việc làm, thất nghiệp. Hàng ngàn lao động đã rời khỏi thị trường. Người lao động ngoại tỉnh đối mặt với nhiều khó khăn về việc làm và thu nhập. Vì vậy, họ có xu hướng hưởng trợ cấp từ bảo hiểm Xã hội (trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp một lần) để trang trải chi phí cuộc sống hoặc chọn phương án về quê vì những lý do giữ an toàn cho sức khỏe, giảm chi phí sinh hoạt và các vấn đề liên quan khác. Một số tỉnh thu hút mạnh lao động di cư trước đây đều rơi vào tình trạng tương tự. Ví dụ như Đồng Nai, từ sau dịch COVID-19, một lượng lớn lao động dịch chuyển về các tỉnh ước khoảng 50.000 - 60.000 người, chủ yếu tập trung về các tỉnh Nam Trung bộ, Tây Nam bộ, Tây Nguyên. Bên cạnh đó, trong bối cảnh hiện nay, các tỉnh cũng mở nhiều khu công nghiệp, việc dịch chuyển lao động các tỉnh về các địa phương khác là một xu thế tất yếu, thậm chí có cả những lao động di cư ngược từ TPHCM về các tỉnh như Long An, Bến Tre, Bình Thuận, Quảng Nam…để làm việc và sinh sống.

3.1.2.Chân dung lao động ngoại tỉnh qua khảo sát tại Thành phố Hồ Chí Minh

Giới tính, dân tộc và độ tuổi

Kết quả khảo sát với tỷ lệ nam 636 người (chiếm 53%), nữ 535 người (chiếm 47%). Trong đó, dân tộc Kinh có 1.144 người (chiếm 95,3%) và các dân tộc thiểu số khác có 56 người (chiếm 4,7%). Độ tuổi trung vị của lao động là 36,9 tuổi, tuổi tham gia lao động nhỏ nhất là 15 tuổi, cao nhất là 75 tuổi.

Độ tuổi của lao động di cư có 39,3% thuộc nhóm lao động trẻ từ 25-35 tuổi và 44,9% trong độ tuổi trung niên từ 36-55 tuổi. So sánh với tình trạng chung trên cả nước, độ tuổi lao động di cư trong khảo sát này cao hơn khá nhiều với tuổi trung vị khoảng 36 tuổi. Phân bố độ tuổi giữa lao động di cư người Kinh và các dân tộc thiểu số (chủ yếu là người Khmer) có sự khác biệt khá rõ. Trong đó, chỉ 9,9% người Kinh di cư trong độ tuổi từ 18-24 tuổi, trong khi tỷ lệ tương ứng các dân tộc thiểu số chiếm 19,6%, cho thấy độ tuổi trung bình lao động di cư của các cộng đồng dân tộc, đặc biệt là người Khmer ở khu vực Nam Bộ thường thấp hơn khá nhiều so với người Kinh. Độ tuổi của lao động ngoại tỉnh qua khảo sát cho thấy, hầu hết người trẻ tuổi tham gia chính vào lực lượng lao động.

Bảng 1. *Nhóm tuổi của người lao động ngoại tỉnh chia theo giới tính*
(Đơn vị tính: %)

Nhóm tuổi	Nam		Nữ		Tổng cộng	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
18-24	57	9,0%	67	11,9%	124	10,3%
25-35	267	42,0%	205	36,3%	472	39,3%
36-55	281	44,2%	258	45,7%	539	44,9%
56-60	20	3,1%	24	4,3%	44	3,7%
trên 60	11	1,7%	10	1,8%	21	1,8%
Tổng cộng	636	100,0%	564	100,0%	1200	100,0%

Tình trạng hôn nhân:

Số lượng lao động di cư đã kết hôn chiếm số lượng cao nhất trong mẫu khảo sát, có 665 người (chiếm 55,4%); chưa kết hôn có 513 người (chiếm 42,8%); ly thân, ly hôn, goá có 22 người (chiếm 1,8%). Tuổi di cư và tuổi kết hôn qua khảo sát không có độ chênh lệch lớn. Trung vị tuổi kết hôn của nam là 25,80 và nữ là 25,73 tuổi. Số lượng người chưa kết hôn khá lớn phản ảnh một thực tế rất đáng báo động về tình trạng kết hôn muộn và vấn đề dân số đi kèm: sinh con muộn và tỉ lệ sinh con thấp.

Trình độ học vấn:

Bảng 2. *Trình độ học vấn theo giới tính của lao động di cư*

Trình độ	Nam		Nữ		Tổng cộng	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
Không đi học	21	3,3	16	2,8	37	3,1
Tiểu học	93	14,6	117	20,7	210	17,5
Trung học cơ sở	260	40,9	208	36,9	468	39,0
Trung học phổ thông	158	24,8	137	24,3	295	24,6
Trung học chuyên nghiệp	17	2,7	7	1,2	24	2,0
Cao đẳng, Đại học, Sau đại học	87	13,7	79	14,0	166	13,8
Tổng cộng	636	100,0	564	100,0	1200	100,0

Trình độ lao động cho thấy khá nhiều điểm hạn chế, chủ yếu có trình độ trung học cơ sở và trung học phổ thông 39% và 24,6%. Trình độ trung học chuyên nghiệp trở lên chiếm tỷ lệ khiêm tốn 13,8%, trình độ tiểu học và không đi học chiếm 20,6%. Về chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt của lao động di cư là người dân tộc thiểu số hiện nay rất thấp, hầu hết chỉ có trình độ học vấn từ trung học phổ thông trở xuống. Trong đó, tính chung số người tham gia khảo sát không đi học vẫn còn tới 3,1% (tập trung chủ yếu ở dân tộc thiểu số với tỷ lệ tương ứng là 10,7%); 17,5% tiểu học; 39,0% trung học cơ sở và 24,6% trung học phổ thông. So với mặt bằng chung của lao động di cư trên cả nước vào thời điểm tổng điều tra dân số 2019 (Tổng cục Thống kê, 2020), trình độ học vấn của lao động trong nghiên cứu này là thấp hơn khá nhiều (tỷ lệ không đi học tương ứng cả nước chỉ 0,5%). Điều này là một chỉ báo đáng lưu ý trong chuyển dịch lao động trình độ thấp đến TPHCM, tương ứng với việc tham gia thị trường lao động trong những ngành nghề có thâm dụng lao động cao thường là lao động tự do trong khu vực lao động phi chính thức.

Cơ cấu lao động ngoại tỉnh chia theo vùng miền:

Về địa bàn xuất cư, cơ cấu lao động ngoại tỉnh tại TPHCM chia theo vùng miền và trình độ chuyên môn hiện nay chưa có số liệu thống kê cụ thể. Dựa theo số liệu lao động các tỉnh có tham gia BHXH làm việc tại TPHCM năm 2021(chưa tính lao động phi chính thức không tham gia BHXH) cho thấy, 13 tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long có số lượng lao động nhiều nhất, chiếm 34,08% tổng số lao động ngoại tỉnh tại TPHCM. Kế đến là lao động từ khu vực Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung chiếm 29,37%. Lao động từ vùng Đông Nam Bộ có địa bàn gần TPHCM đứng thứ 3 trong tỷ lệ lao động ngoại tỉnh đang làm việc tại thành phố, chiếm 16,57%. Còn lại là lao động từ các tỉnh Đồng bằng sông Hồng chiếm 9,62%, Tây Nguyên chiếm 8,56%; và thấp nhất là khu vực Trung du và miền núi phía Bắc chiếm 1,8%. Số liệu này cho thấy hai đặc điểm: một là, người lao động từ địa phương xuất cư có điều kiện việc làm hạn chế hơn TPHCM và hai là, địa phương có khoảng cách di chuyển đến TPHCM ngắn, lao động có thể chọn lựa dịch chuyển tìm việc làm thuận lợi hơn.

Trong khi đó, kết quả khảo sát cho thấy bức tranh rõ nét hơn. Hiện có 59,4% trong tổng số 1.200 lao động di cư trong mẫu khảo sát đến từ Đồng bằng Sông Cửu Long, khu vực vốn có mối quan hệ về di cư rất chặt chẽ với Đông Nam Bộ và TPHCM. Bên cạnh đó, khoảng 26,0% số lao động di cư còn lại đến từ Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung. Số ít lao động di cư còn lại đến từ các khu vực khác trên cả nước.

So sánh phân bố tỷ lệ người di cư đến từ hai khu vực chính là Đồng bằng Sông Cửu Long và Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung ở các quận/huyện khảo sát, có thể thấy rất rõ tính chất khoảng cách địa lý gần quê cũ, tiện đi lại thăm quê. Hầu hết người di cư ở Bình Tân, Bình Chánh và Nhà Bè đến từ Đồng bằng Sông Cửu Long (tỷ lệ tương ứng lần lượt là 87,0%, 85,0% và 78,0%); ngược lại, phần lớn người di cư ở Thủ Đức và Gò Vấp đến từ Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung (tỷ lệ tương ứng lần lượt là 53,0%, và 45,5%). Trong khi đó, ở quận 12, mặc dù xấp xỉ 50% người di cư đến đây từ Đồng bằng Sông Cửu Long nhưng cũng có khoảng 30% đến từ Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung. Bên cạnh đó, yếu tố khoảng cách từ nơi ở hiện tại gần nơi làm việc cũng được người lao động di cư ưu tiên lựa chọn vì giảm được chi phí và thời gian đi lại.

Bảng 3. *Quê quán của người di cư chia theo quận/huyện nhập cư* **(**ĐVT:%)

	Bình Tân	Thủ Đức	Gò Vấp	Quận 12	Nhà Bè	Bình Chánh	Tính chung
Trung du và miền núi phía Bắc	0,5	0,0	1,0	1,0	1,5	1,0	0,8
Đồng bằng sông Hồng	1,5	3,5	9,5	6,5	4,5	2,0	4,6
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	8,0	53,0	45,5	30,0	11,5	8,0	26,0
Tây Nguyên	0,5	11,0	5,0	5,0	1,0	1,0	3,9
Đông Nam Bộ	2,5	6,0	12,0	4,5	3,5	3,0	5,3
Đồng bằng Sông Cửu Long	87,0	26,5	27,0	53,0	78,0	85,0	59,4
Tổng cộng	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Một điểm đáng lưu ý là, hầu hết người di cư trong nghiên cứu này phần lớn đến từ khu vực nội thành Thành phố trực thuộc tỉnh/ nội thị xã (68,8%), chỉ 22,3% đến từ khu vực nông thôn và số ít còn lại có quê quán ở thị trấn (7,6%) hoặc nội thành Thành Phố trực thuộc Trung ương (1,3%). Tỷ lệ người dân tộc đến từ khu vực nông thôn (16,1%), người Kinh (22,6%). Các kết quả này phản ánh bức tranh về dòng di cư đến TPHCM

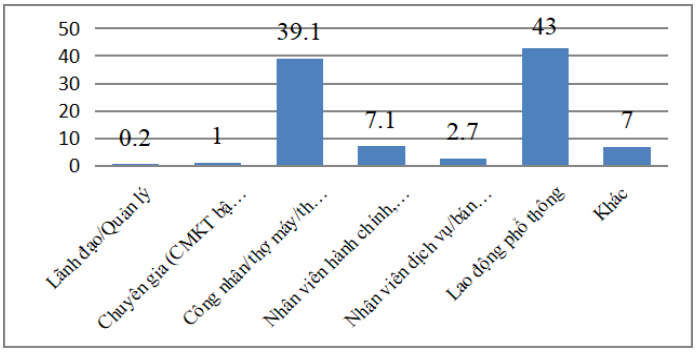
hiện nay theo hướng từ đô thị đến đô thị chiếm ưu thế. Bên cạnh dòng di cư nông thôn đến đô thị vẫn có nhưng mức độ giảm hơn trước đây. Điều này cho thấy xu hướng lao động di cư có chiều hướng khởi sắc hơn về chất lượng nguồn nhân lực.

3.1.2. Thực trạng lao động ngoại tỉnh trong các ngành, lĩnh vực nghề nghiệp tại Thành phố giai đoạn 2019-2022

Nghề nghiệp:

Về nghề nghiệp của người lao động, chúng tôi phân tích theo 7 nhóm nghề nghiệp chính, gồm: lãnh đạo/quản lý; chuyên gia (chuyên môn kỹ thuật bậc cao là các chuyên gia, kỹ sư, bác sĩ, giáo viên và các ngành nghề yêu cầu trình độ học vấn và kỹ năng cao); công nhân/thợ máy/thợ thủ công (chuyên môn kỹ thuật bậc trung là những người có trình độ trung cấp, kỹ thuật viên hoặc người lao động có tay nghề); nhân viên hành chính, văn phòng; nhân viên dịch vụ/bán hàng/dịch vụ cá nhân; lao động phổ thông.

Biểu đồ 2. *Nghề nghiệp chính của lao động di cư đến TPHCM*



Kết quả khảo sát cho thấy bức tranh về việc làm của lao động di cư đến TPHCM, tỉ lệ lớn lao động di cư làm các công việc đơn giản (lao động phổ thông) không yêu cầu về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật với 43%; tiếp đến là công nhân (công nhân/thợ máy/thợ thủ công (chuyên môn kỹ thuật bậc trung) là 39,1%; nhân viên hành chính, văn phòng và nhân viên dịch vụ/bán hàng/dịch vụ cá nhân khá thấp tương ứng 7,1% và 2,7%; quản lý lãnh đạo và chuyên gia (chuyên môn kỹ thuật bậc cao) chiếm tỉ lệ rất thấp (0,2%). Điều này có thể được lý giải: Xuất phát điểm của nguồn nhân lực nhập cư đến TPHCM trong mẫu khảo sát có trình độ học vấn và tay nghề khá thấp. Trong số 1.200 người tham gia khảo sát, 84,2% người lao động có trình độ học vấn từ trung học phổ thông trở xuống (trong đó 20,6% không đi học và tiểu học; 39,0% trung học cơ sở và 24,6% trung học phổ thông); chỉ có 15,8% người lao động trong mẫu khảo sát có trình độ từ đại học, cao đẳng.

Khảo sát cũng cho thấy có một nghịch lý, tỉ lệ khá lớn những lao động di cư có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học chọn làm những công việc của một lao động phổ thông không yêu cầu trình độ học vấn và chuyên môn cao với 43%. Vấn đề đặt ra ở đây là do chất lượng đào tạo không đáp ứng được yêu cầu thị trường lao động hay sau đại dịch việc làm bị thu hẹp, người lao động phải chấp nhận làm những công việc không phù hợp với chuyên môn được đào tạo để có thu nhập duy trì cuộc sống?

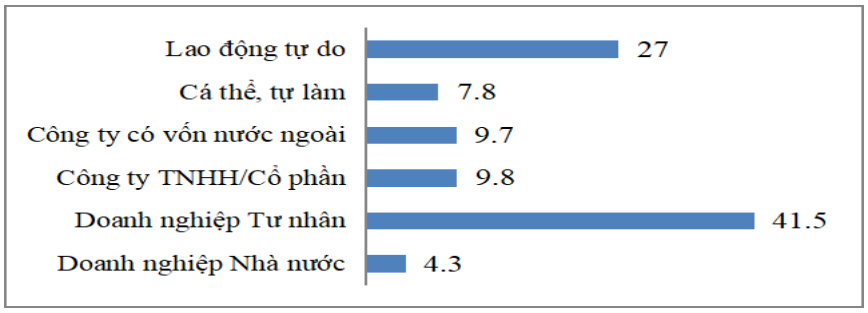
Với mặt bằng chung chất lượng lao động thấp, phần lớn lao động di cư chủ yếu là lao động tự do (43,0%) và công nhân/thợ máy/thợ thủ công (39,1%), rất ít trường hợp làm các công việc đòi hỏi chuyên môn – tay nghề cao như lãnh đạo/quản lý (0,2%), chuyên gia (1,0%) hoặc nhân viên hành chính, văn phòng (7,1%). Cơ cấu nghề nghiệp này phản ánh rõ tính chất tạm thời và thiếu ổn định của lao động di cư.

Nhìn chung, cơ cấu nghề nghiệp giữa nam và nữ không có nhiều khác biệt. Sự tham gia lao động trong các ngành nghề thể hiện về vị trí lao động theo giới, phù hợp về mặt sức khoẻ sinh học như: nữ làm nhân viên hành chính, văn phòng cao hơn nam 4,7% (nữ chiếm 9,6%, nam chiếm 4,7% người trả lời trong mẫu khảo sát); nam làm lao động phổ thông nhiều hơn nữ 8,9% (nam chiếm 47,2%; nữ chiếm 38,3% người trả lời trong mẫu khảo sát). Việc tham gia trong các nghề nghiệp cũng cho thấy cơ hội làm việc của người lao động và quan điểm sử dụng nguồn nhân lực là bình đẳng về tiếp cận công việc.

Tương ứng với cơ cấu nghề nghiệp, phần lớn lao động di cư trong mẫu khảo sát làm việc trong lĩnh vực dệt may/giày da (27,3%), cơ khí chế tạo (11,3%) và các lĩnh vực khác (35,5%) liên quan đến các công việc tự do nhiều hơn so với các nhóm còn lại. So sánh giữa người Kinh và người dân tộc thiểu số, có thể thấy tỷ lệ làm việc trong lĩnh vực dệt may/giày da của lao động di cư người dân tộc thiểu số (36,6%) cao hơn khá nhiều so với người Kinh (26,8%). Đồng thời, cơ cấu lĩnh vực việc làm theo giới tính phản ánh rõ tính chất chuyên biệt về công việc giữa nam và nữ lao động di cư trong mẫu khảo sát với tỷ lệ làm việc trong lĩnh vực chế biến thực phẩm và dệt may/giày da của lao động nữ (tỷ lệ tương ứng lần lượt là 11,3% và 40,6%) cao hơn nam rất nhiều (tỷ lệ tương ứng lần lượt là 7,7% và 14,8%); ngược lại, tỷ lệ làm việc trong lĩnh vực cơ khí chế tạo và điện, điện tử, tự động hóa của lao động nam (tỷ lệ tương ứng lần lượt là 16,8% và 10,4%) cao hơn nữ (tỷ lệ tương ứng là 5,4% cho cả 2 lĩnh vực).

Khu vực làm việc

Biểu đồ 3. *Khu vực việc làm của lao động di cư đến TPHCM*



Lao động di cư chủ yếu làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân (41,5%) hoặc làm tự do (27,0%). Rất ít trường hợp làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước hoặc công ty có vốn nước ngoài (tương ứng chỉ 4,3% và 9,7%), chủ yếu trong đó là người Kinh (tỷ lệ tương ứng lần lượt là 4,4% và 10,0%), trong khi chỉ 1 trường hợp người dân tộc thiểu số làm việc trong khu vực doanh nghiệp nhà nước và 2 trường hợp làm việc trong công ty có vốn nước ngoài. Điều này thể hiện rõ mức độ đáp ứng giữa trình độ, tay nghề của lao động và yêu cầu tuyển dụng các vị trí việc làm trong thị trường lao động.

Hợp đồng lao động

Đa số lao động ngoại tỉnh không có giao kết hợp đồng lao động. Kết quả khảo sát, chỉ có 47% lao động có hợp đồng lao động, trong đó 30,8% có hợp đồng không xác định thời hạn; 16,3% hợp đồng có thời hạn (12,4% hợp đồng 1 năm đến dưới 3 năm và 2,6% hợp đồng 3 tháng đến 1 năm và 1,3% hợp đồng xác định thời hạn dưới 03 tháng). 53% không có hợp đồng, thỏa thuận miệng, xuất hiện nhiều nhất ở khu vực làm việc cá thể, tự làm (96,8%); Doanh nghiệp tư nhân (37,8%); Công ty TNHH/Cổ phần (22,2%), doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ 3,4%. Việc không có giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản đồng nghĩa việc làm của người lao động bấp bênh, thiếu ổn định, rủi ro cao và các chế độ an sinh xã hội không được đảm bảo.

Thời gian làm việc của người lao động

Người lao động có thời gian làm việc càng nhiều thể hiện cơ hội việc làm, cơ hội kiếm thêm thu nhập càng nhiều. Thời giờ làm việc của lao động di cư hiện nay là khá lớn. Nam có số giờ làm việc cao hơn nữ; lao động có trình độ học vấn cao thì số giờ làm việc có xu hướng giảm. Lao động phổ thông có số giờ làm việc cao hơn các nhóm lao động khác. Kết quả khảo sát, số giờ làm việc bình quân/tháng của người lao động ngoại tỉnh là 201 giờ tương đương 50,25 giờ/tuần. Ngoài ra, một số lao động còn phải tăng ca, số giờ tăng ca trung bình trong tháng là 43,7 giờ/tháng (tương đương 10,9 giờ/tuần). Cao hơn thời gian làm việc theo quy định của Bộ luật Lao động (số 45/2019/QH14 *không quá 08 giờ trong 01 ngày và tối đa không quá 48 giờ trong 01 tuần thì thời giờ làm việc của lao động di cư đến TPHCM vượt quá số giờ, đặc biệt ở nhóm lao động làm công hưởng lương phi chính thức (lao động tự do));* Và, cũng cao hơn rất nhiều so với lao động làm công ăn lương ở TPHCM. Bình quân mỗi tuần, lao động di cư phải dành 50,25 giờ để làm việc trong khi đó lao động làm công ăn lương của TPHCM là 46 giờ/tuần để làm việc.

Xét theo giới tính, nam có số giờ làm việc trung bình cao hơn nữ. Số giờ làm việc trung bình của nam là 203,5 giờ/tháng và nữ là 201,39 giờ/tháng.

Xét theo trình độ học vấn, những lao động di cư có trình độ học vấn cao thì thời gian giờ làm việc có xu hướng giảm. Lao động có trình độ học vấn cao dẳng, đại học và sau đại học có số giờ làm việc trung bình/tháng là 189,36 giờ; lao động có trình độ trung cấp chuyên nghiệp là 198,5 giờ; trung học phổ thông là 208,36 giờ.

Xét theo từng nhóm nghề nghiệp, lao động phổ thông có số giờ làm việc cao hơn các nhóm lao động khác. Lao động phổ thông có số giờ làm việc trung bình là 210,25 giờ/tháng, nhóm nhân viên dịch vụ/bán hàng/dịch vụ cá nhân là 190 giờ/tháng; nhân viên văn phòng 186 giờ/tháng; công nhân và chuyên gia (chuyên môn kĩ thuật bậc cao) có số giờ làm việc trung bình/tháng là 175 giờ.

Xét theo khu vực làm việc, có sự khác biệt lớn về số giờ làm việc bình quân của lao động di cư theo khu vực làm việc (mức chênh lệch giữa nhóm cao nhất và nhóm thấp nhất là 10 giờ/tuần). Lao động tự do và tự làm có số giờ làm việc trung bình/tháng cao nhất (lao động tự làm có số giờ làm việc trung bình/tháng là 228 giờ (57 giờ/tuần), lao động tự do là 214 giờ (53,5 giờ/tuần); lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước có số giờ làm việc bình quân/tháng là 175 giờ (43,75 giờ/tuần); lao động làm việc trong các khu vực khác (doanh nghiệp tư nhân, công ty cổ phần/Trách nhiệm hữu hạn, công ty có vốn nước ngoài) có số giờ làm việc trung bình/tháng dao động từ 192-196 giờ (từ 48 - 49 giờ/tuần).

Nhìn chung, thời gian làm việc trung bình/tháng của lao động di cư tại TPHCM vượt quá thời gian làm việc quy định. Điều này còn phụ thuộc vào ý chí, sức khoẻ và điều kiện làm việc của người lao động. Họ phải chịu áp lực lớn trong việc phục hồi tài chính sau đại dịch, đặc biệt đối với những người đã kết hôn và sinh con.

3.1.3. Về thu nhập

Thu nhập của người lao động trong các khu vực việc làm có sự khác nhau. Đặc điểm thu nhập phân theo khu vực việc làm đã thể hiện khá rõ qua khảo sát, nhóm thu nhập trung bình (từ 5-10 triệu/tháng) chiếm tỷ lệ vượt trội ở Doanh nghiệp nhà nước, Công ty tư nhân và Công ty cổ phần, với tỷ lệ chiếm đa số từ 70,0% đến 80,0% trong tổng số lao động, cao hơn mức trung bình chung là 68,8%. Tuy nhiên, nhóm thu nhập khá (10-20 triệu/tháng) lại chiếm tỷ lệ vượt trội ở khu vực việc làm của Công ty nước

ngoài, cá thể tự làm và công ty cổ phần (chiếm tỷ lệ là 26,7%, 27,7% và 21,4% tương ứng, so với tỷ lệ trung bình chung là 20,4%). Điểm cần lưu ý qua kết quả khảo sát là tỷ lệ lao động trả lời có thu nhập cao hơn 20 triệu đồng/tháng, lại chiếm tỷ lệ vượt trội ở nhóm cá thể tự làm, dù không nhiều (chiếm 4,3% so với tỷ lệ trung bình chung là 1,0%) là điều đáng chú ý. Qua thực tế hiện nay, một số công việc tự làm (như livestream, thiết kế clip youtube trên trang web…) đối với một số cá nhân có kỹ năng này, cũng có thể kiếm được thu nhập bình quân rất cao. Đây là một số công việc tự làm, có ưu thế trong thời đại công nghệ số và góp phần thay đổi quan điểm về việc làm phi chính thức, là khu vực thường có mức thu nhập thấp.

Kết quả khảo sát phân tổ theo 4 nhóm thu nhập: nhóm thu nhập thấp, trung bình, khá và thu nhập cao. Nhóm thu nhập phổ biến nhất của lao động ngoại tỉnh hiện nay là thuộc nhóm thu nhập trung bình (5-10 triệu đồng/tháng), chiếm tỷ lệ cao nhất lên đến 68,8%; kế đến là nhóm thu nhập khá (10-20 triệu đồng/tháng) chiếm tỷ lệ 20,4%, tương đương khoảng 1/5 trong tổng số lao động. Số lao động có thu nhập khá đa phần là lao động trẻ, có độ tuổi từ 18-24 và 36-55. Riêng nhóm lao động có thu nhập cao (trên 20 triệu đồng/tháng) chiếm tỷ lệ rất thấp khoảng 1,0% trong tổng số và chủ yếu rơi vào lao động trong độ tuổi 25-35 tuổi, là độ tuổi còn đang sung sức, có tích lũy kinh nghiệm và đã đạt mức thu nhập cao nhất.

Đáng quan tâm có gần 10% lao động thu nhập dưới 5 triệu đồng/tháng, rơi vào nhóm tuổi từ 56-60 và trên 60 tuổi (40,9% và 57,1%). Điều này phù hợp với thực tế là những người lớn tuổi thường khó kiếm việc làm với mức lương cao. Khi xem xét trình độ học vấn bình quân của người lao động cao tuổi, đa số đều có trình độ trình độ tiểu học (73,0%). Số trả lời không đi học cũng chiếm tỷ lệ vượt trội so với trung bình tổng ở nhóm này.

3.2. Thảo luận

3.2.1. Biến động cơ cấu lao động - việc làm của lao động di cư

Qua biến động về dòng di cư ở TPHCM những năm 2019-2022 cho thấy tác động rõ trong cơ cấu lao động việc làm từ các yếu tố như: đại dịch COVID-19; quá trình chuyển đổi số và sự phát triển kinh tế của các địa phương nói chung và TPHCM nói riêng. Bối cảnh phát triển kinh tế sau đại dịch tác động đến thị trường lao động tại TPHCM hết sức mạnh mẽ.

Đại dịch COVID-19 ảnh hưởng đến khủng hoảng lao động việc làm, thu nhập, tâm lý và nhiều tác động kép khác cho doanh nghiệp và người lao động đặc biệt là lao động ngoại tỉnh tại TPHCM. Đồng thời, trải qua thời gian dịch bệnh, lý giải, phơi bày rõ hơn do tính dễ bị tổn thương và sự linh hoạt của lao động ở khu vực phi chính thức. Lao động ngoại tỉnh có sự lựa chọn về quê hoặc lựa chọn nghề khác khi trở lại thành phố. Trong lực lượng lao động các tỉnh quay trở lại TPHCM, khuynh hướng lựa chọn việc làm tạm thời "lấy ngắn nuôi dài" hoặc "làm thử coi sao" (chạy grab, bán hàng online, làm dịch vụ…) để thích nghi với điều kiện mới. Nghiên cứu cho thấy, việc làm khu vực phi chính thức chiếm hơn 50% (lao động tự do và cá thể tự làm). Điều này cũng phản ảnh thực trạng mâu thuẫn cung cầu lao động của TPHCM. TPHCM mong muốn phát triển các ngành ít thâm dụng lao động. Hiện cơ cấu lao động ngoại tỉnh tham gia trong nền kinh tế ở lĩnh vực dịch vụ chiếm cao nhất, công nghiệp khá cao và việc lao động ngoại tỉnh tham gia trong các ngành vẫn chưa đáp ứng yêu cầu về chất lượng và kỹ năng nghề như mong đợi.

3.2.2. Về chính sách an sinh xã hội

Hầu hết lao động ngoại tỉnh tham gia thị trường lao động ở khu vực phi chính thức công việc không ổn định, mang tính bấp bênh, không có hợp đồng lao động và các chế độ bảo đảm an sinh xã hội. Họ hầu hết là lao động trẻ, nhờ sức trẻ họ có thể làm việc với số lượng giờ làm vượt quá số giờ Bộ Luật Lao động quy định, đồng nghĩa với việc "bán sức lao động" trong giai đoạn tuổi thanh xuân của mình, để có thu nhập lo cho tương lai, gia đình, đầu tư cho con cái học hành… đổi lại về sức khoẻ tuổi già, tuổi thọ không đảm bảo, bệnh nghề nghiệp và những nguy hại, rủi ro lao động có thể xảy ra nhưng không có "lưới an sinh" dự phòng. Ngoài ra, người lao động ngoại tỉnh còn gặp nhiều khó khăn về mua và sử dụng bảo hiểm Y tế tại Thành phố; khó khăn trong việc làm sổ tạm trú vì chủ nhà thuê trọ không bảo lãnh; nhiều người lao động di cư không ổn định trong việc làm, thu nhập và thay đổi nơi cư trú nhiều lần khi ở Thành phố…

Vì vậy, các cơ quan quản lý nhà nước ở TPHCM như: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm Xã hội Thành phố, Công an phường, xã… cần tăng cường kiểm tra và giám sát các doanh nghiệp, người sử dụng lao động, tình trạng tạm trú… để đảm bảo tuân thủ các quy định về lao động, an sinh xã hội và tình hình cư trú và các vấn đề liên quan làm cơ sở cho việc quản lý hành chính và quản lý xã hội tại địa bàn. Cần xây dựng, phát triển cơ sở dữ liệu lao động và duy trì cơ sở dữ liệu chi tiết về lao động ngoại tỉnh để theo dõi tình trạng việc làm, điều kiện sống và các vấn đề liên quan, từ đó có thể đưa ra các chính sách phù hợp hơn.

Cần có sự thay đổi chính sách hỗ trợ an sinh xã hội cho người lao động ngoại tỉnh, có thể dùng tài khoản định danh mua và sử dụng dịch vụ bảo hiểm Y tế trong nước một cách bình đẳng, đảm bảo mọi lao động ngoại tỉnh đều có thể tiếp cận dịch vụ y tế. Về chính sách bảo hiểm Xã hội tự nguyện, cần có cơ chế phù hợp hơn (như trả góp), mở rộng phạm vi, đối tượng tham gia; khuyến khích và tạo điều kiện cho lao động tham gia nhằm hỗ trợ một "lưới an sinh", đảm bảo họ được bảo vệ quyền lợi khi về hưu hoặc gặp rủi ro và giảm gánh nặng cho xã hội về sau. Đồng thời, thành phố cần duy trì và tiếp tục triển khai các gói hỗ trợ về nhà ở cho người có thu nhập thấp, xây dựng nhà ở xã hội cho công nhân và người lao động.

3.2.3. Trách nhiệm của người lao động khu vực phi chính thức

Hầu hết lao động di cư ngoại tỉnh làm việc trong khu vực lao động phi chính thức, không có giao kết hợp đồng lao động. Làm công ăn lương, không hoặc ít có đóng góp các khoản thuế và dịch vụ công ích tại TPHCM. Trong khi đó, gánh nặng về hạ tầng dịch vụ xã hội cho TPHCM là rất lớn, như: y tế, giáo dục, giao thông, dịch vụ giải trí công cộng,...

Khách quan nhìn nhận, lực lượng lao động ngoại tỉnh có đóng góp rất lớn về nguồn nhân lực lao động, cơ cấu lao động trẻ, tăng GRDP cho TPHCM. Họ không chỉ đến TPHCM làm việc, mưu sinh mà còn có những vấn đề xã hội khác mà TPHCM cần hỗ trợ, giải quyết về các vấn đề đi kèm như: quá tải giao thông, trường học, rác thải, dịch vụ hành chính công gia tăng do dân số cơ học tăng. Vì thế, lao động ngoại tỉnh không chỉ có ý thức trách nhiệm lao động mưu sinh lo cho bản thân, gia đình mà còn phải có trách nhiệm công dân tại địa bàn cư trú và trong hoạt động, sinh hoạt tại TPHCM.

4. Kết luận

TPHCM là đô thị lớn, có nhiều cơ hội việc làm và điều kiện môi trường sống tốt, luôn thu hút số lượng lớn lao động ngoại tỉnh. Giai đoạn 2019-2022 là thời gian có nhiều biến động số lượng lao động ngoại tỉnh do tác động bởi dịch COVID -19, chính

sách phục hồi và phát triển kinh tế của TPHCM và quá trình chuyển đổi số trong một số ngành, lĩnh vực. Giai đoạn này tỉ lệ lao động ngoại tỉnh chiếm khoảng 47,1%-49,3% trong cơ cấu lao động của TPHCM.

Sự biến động về số lượng lao động so với trước đại dịch và dịch chuyển ngành nghề sang khu vực lao động phi chính thức làm tăng thêm sự bấp bênh, mất ổn định trong chính sách an sinh xã hội đối với lao động ngoại tỉnh tại TPHCM. Đặc biệt, qua nghiên cứu, cho thấy sự bất bình đẳng đối với lao động ở khu vực phi chính thức, họ thiếu "lưới an sinh" và nhiều nguy cơ suy giảm sức khoẻ, tuổi thọ do số giờ làm tăng, thiếu bảo hiểm Y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và đối mặt với nhiều khó khăn khi xảy ra bất trắc.

Thị trường lao động việc làm của lao động ngoại tỉnh tại TPHCM cho thấy xu hướng suy giảm lao động trong các ngành nghề do phần lớn trình độ, kỹ năng của người lao động không tương thích với các định hướng phát triển. Khuynh hướng TPHCM ưu tiên lựa chọn nguồn nhân lực chất lượng cao cho phát triển kinh tế tri thức, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, kinh tế tuần hoàn. Do đó, sự chuyển dịch lao động phi chính thức sang các lĩnh vực dịch vụ và sự chuyển dịch lao động ngoại tỉnh về các địa phương như là sự "thanh lọc" và tái cơ cấu lại thị trường lao động cho phù hợp. Điều này hoàn toàn phù hợp với quy luật cung - cầu của thị trường lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Công an Thành phố Hồ Chí Minh (2024). Công văn trao đổi kết quả rà soát, thống kê Quy mô dân số của các đơn vị trên địa bàn TPHCM. Số 778/CATP-PC06 ngày 15/2/2024.

[2] Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (2023). *Niên giám thống kê năm 2022*.

[3] Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (2024). *Niên giám thống kê năm 2023.*

[4] Đỗ Thanh Vân (2024). *Đánh giá biến động số lượng, cơ cấu và vai trò của lao động di cư trong nước đến thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn trước – sau đại dịch Covid-19 và một số chính sách hỗ trợ cho người lao động*. Kỷ yếu Hội thảo Biến động lao động di cư trong nước đến Thành phố Hồ Chí Minh, giai đoạn trước- sau đại dịch Covid -19 và một số vấn đề đặt ra cho thị trường lao động. Viện Nghiên cứu Phát triển TPHCM, 2024.

[5] Minh Châu (2024). Khoảng 50.000 - 60.000 lao động rời Đồng Nai về các tỉnh. *Báo Lao động online*. https://amp.laodong.vn/cong-doan/khoang-50000-60000-lao-dong-roi-dong-nai-ve-cac-tinh-1401899.ldo

[6] Nguyễn Thị Hoài Hương (2021). *Quá trình gia tăng dân số cơ học (giai đoạn 2009-2019): Thực trạng và giải pháp (*Đề tài cấp thành phố). Viện Nghiên cứu Phát triển TPHCM.

[7] Nguyễn Thị Hoài Hương (2024). *Lao động di cư trong nước đến Thành phố Hồ Chí Minh (giai đoạn 2019-2022): Thực trạng và giải pháp.* Kết quả khảo sát Đề tài cấp Thành phố, Viện nghiên cứu phát triển Tp. Hồ Chí Minh.

[8] Nguyễn Văn Hạnh Thục (2024). *Tình trạng thất nghiệp và nhu cầu tìm việc làm mới của lao động ngoại tỉnh tại TPHCM (giai đoạn 2019-2024)*. Kỷ yếu Hội thảo Biến động lao động di cư trong nước đến TPHCM, giai đoạn trước- sau đại dịch Covid -19 và một số vấn đề đặt ra cho thị trường lao động. Viện Nghiên cứu Phát triển TPHCM, 2024.

[9] Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TPHCM (2021). V/v cung cấp thông tin người lao động ngoài tỉnh đang làm việc trên địa bàn TPHCM có tham gia Bảo hiểm xã hội. Công văn số 25125/SLĐTBXH-VLTLĐ ngày 27/7/2021.

[10] Tổng cục Thống kê (2020). *Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam: Thực trạng, xu hướng và những khác biệt (Chuyên khảo Tổng điều tra Dân số và Nhà ở 2019)*. NXB Tài chính.