

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM: GÓC NHÌN TỪ VẤN ĐỀ LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC

TS. Nguyễn Thị Hoài Thu*

Việc làm tốt là mục tiêu quan trọng của các quốc gia hướng đến phát triển bền vững. Bên cạnh tình hình thất nghiệp của lao động, việc làm phi chính thức cũng là một chỉ báo phản ánh chất lượng và mức độ phát triển của thị trường lao động. Lao động phi chính thức đang chiếm một tỷ trọng lớn trong lao động có việc làm ở Việt Nam. Tình trạng phi chính thức của lao động gây ra các rủi ro trong phúc lợi của lao động cũng như ảnh hưởng tiêu cực đến phát triển bền vững của quốc gia. Nghiên cứu này sử dụng dữ liệu về lao động trong giai đoạn 2013-2023 để cung cấp thực trạng lao động phi chính thức ở Việt Nam. Dựa trên kết quả phân tích, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng việc làm thông qua giảm lao động phi chính thức ở Việt Nam.

• Từ khóa: lao động phi chính thức, chất lượng việc làm, phát triển bền vững.

Decent employment is an important goal of countries aiming for sustainable development. In addition to the unemployment situation, informal employment is also an indicator reflecting the labor market's quality and level of development. Informal labor accounts for a large proportion of the employed labor force in Vietnam. The informal status of labor causes risks to the welfare of workers and negatively affects the country's sustainable development. This study uses data on labor from 2013-2023 to provide the current status of informal labor in Vietnam. Based on the results of the analysis, this study proposes some solutions to improve the quality of employment by reducing informal employment in Vietnam.

• Key words: informal employment, quality of employment, sustainable development.

JEL codes: E24, O15

Ngày gửi bài: 17/01/2025

Ngày gửi phản biện: 25/01/2025

Ngày nhận và sửa sau phản biện: 05/5/2025

Ngày chấp nhận đăng: 09/5/2025

DOI: <https://doi.org/10.71374/jfarv.v25.i289.01>

1. Mở đầu

Lao động phi chính thức hay người lao động có việc làm phi chính thức “là những người làm các công việc mà theo luật định hoặc trên thực tế không được pháp luật lao động bảo vệ, không phải đóng thuế thu nhập hoặc không được hưởng các chế độ bảo trợ xã hội và chế độ việc làm khác (như không được thông báo trước về việc sa thải, không được trợ cấp thôi việc, không được trả lương hàng năm hoặc không được nghỉ phép khi ốm đau...)” (Tổng cục Thống kê, 2022).

Tình trạng lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam đang diễn ra phổ biến. Năm 2021, có tới 33,6 triệu lao động có việc làm phi chính thức, chiếm 68,5% tổng số lao động có việc làm ở Việt Nam (Tổng cục Thống kê, 2022). Lao động phi chính thức thường phải đối mặt với nhiều rủi ro, như thu nhập không ổn định, thiếu bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, điều kiện làm việc không an toàn và không được bảo vệ bởi pháp luật lao động. Tình trạng này không chỉ ảnh hưởng đến đời sống của người lao động mà còn gây ra những tác động tiêu cực đến nền kinh tế và xã hội, như giảm năng suất lao động, tăng bất bình đẳng và gây khó khăn cho việc quản lý lao động của nhà nước. Do đó, việc nghiên cứu và đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng việc làm thông qua giải quyết vấn đề lao động phi chính thức ở Việt Nam là vô cùng cấp thiết, nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động, thúc đẩy phát triển bền vững ở Việt Nam.

2. Thực trạng lao động phi chính thức ở Việt Nam giai đoạn 2013 - 2023

Lao động phi chính thức đang chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động có việc làm tại Việt Nam. Số liệu của Tổng cục Thống kê cho thấy có tới hơn 65% lao động ở Việt Nam có việc làm phi chính thức ở năm 2023. Tình trạng này đặc biệt phổ biến ở khu vực nông thôn, nơi chiếm gần 75% số lao động phi chính thức. Hơn 98% lao động trong các ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản thuộc nhóm lao động phi chính thức. Điều này cho thấy sự mất cân đối trong thị trường lao động, với khu vực nông thôn và một số ngành nghề đặc thù đang phải đối mặt với tình trạng thiếu việc làm chính thức và ổn định. Lao động phi chính thức không chỉ thiếu ổn định về mặt hợp đồng mà còn đối mặt với nhiều khó khăn trong công việc. Theo Tổng cục Thống kê (2022), có tới 35,6% lao động làm công hưởng lương phi chính

* Học viện Ngân hàng; email: hoaitu@hvn.edu.vn

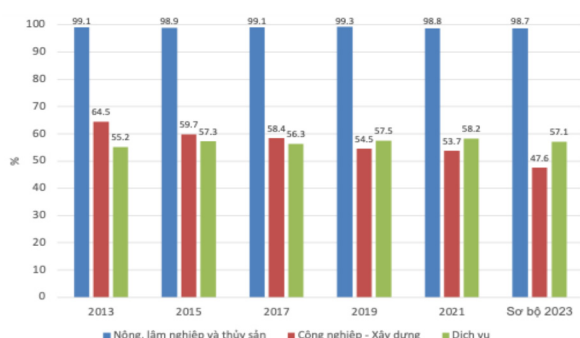
thức làm việc quá 48 giờ/tuần, cao hơn đáng kể so với lao động chính thức ở năm 2021. Đồng thời, tỷ lệ lao động phi chính thức thiếu việc làm cũng cao gấp đôi so với lao động chính thức. Những con số này cho thấy lao động phi chính thức đang phải đối mặt với tình trạng bấp bênh, thiếu việc làm hoặc làm việc quá sức mà không được đảm bảo đầy đủ quyền lợi. Lao động phi chính thức thường có thu nhập thấp, không được đảm bảo các chế độ bảo hiểm và điều kiện làm việc. Cụ thể, thu nhập của lao động phi chính thức chỉ bằng một nửa so với lao động chính thức, gần một nửa trong số họ có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Đáng lo ngại hơn, 97,8% lao động phi chính thức không tham gia bất kỳ loại hình bảo hiểm nào. Hầu hết lao động phi chính thức không có hợp đồng lao động hoặc có hợp đồng không bằng văn bản, khiến họ dễ bị tổn thương và không được bảo vệ bởi pháp luật lao động.

Ở phần tiếp theo, thực trạng lao động phi chính thức được phân tích ở các góc độ: theo khu vực kinh tế, theo khu vực nông thôn - thành thị, theo độ tuổi và một số đặc điểm của lao động phi chính thức nhằm cung cấp một bức tranh tổng thể về lao động phi chính thức ở Việt Nam trong giai đoạn 2013-2023.

2.1. Lao động phi chính thức theo khu vực kinh tế

Trước năm 2021, thống kê lao động phi chính thức ở Việt Nam chưa bao gồm những người làm việc trong các hộ gia đình hoạt động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản (NLNTS). Tuy nhiên, từ năm 2021, theo khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam đã thay đổi cách tính và bắt đầu tính cả nhóm lao động này vào thống kê lao động phi chính thức (Tổng cục Thống kê, 2022). Chính vì vậy, số liệu về lao động phi chính thức ở đây bao gồm tất cả những người làm việc phi chính thức, kể cả những người làm việc trong các hộ gia đình NLNTS.

Hình 1. Tỷ lệ lao động phi chính thức ở Việt Nam phân theo khu vực kinh tế, giai đoạn 2013 - 2023



Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu của Tổng cục Thống kê

Có thể thấy rằng NLNTS là ngành có tỷ lệ lao động phi chính thức cao nhất và duy trì tương đối ổn định ở mức trên 98% số lao động có việc làm trong ngành ở giai đoạn 2013-2023. Điều này phản ánh một số đặc điểm của ngành nông nghiệp ở Việt Nam. Trước hết,

sản xuất nông nghiệp phụ thuộc nhiều vào mùa vụ và thời tiết, do đó công việc thường mang tính thời vụ, không ổn định, dẫn đến việc người lao động khó có được hợp đồng lao động chính thức và các chế độ bảo hiểm. Bên cạnh đó, lao động nông nghiệp ở Việt Nam chủ yếu là lao động gia đình. Các thành viên trong gia đình thường làm việc trên đồng ruộng của gia đình mình mà không có hợp đồng lao động hay các thỏa thuận chính thức. Những đặc điểm này gây ra các khó khăn trong việc giải quyết lao động phi chính thức ở khu vực NLNTS khi mà hoạt động sản xuất nông nghiệp không ổn định và quy mô nhỏ, nhiều lao động nông nghiệp không có hợp đồng lao động chính thức. Điều này khiến họ không được hưởng các quyền lợi và bảo vệ của luật lao động, ít tiếp cận các dịch vụ hỗ trợ của nhà nước như đào tạo nghề, tư vấn việc làm và các chương trình bảo hiểm xã hội.

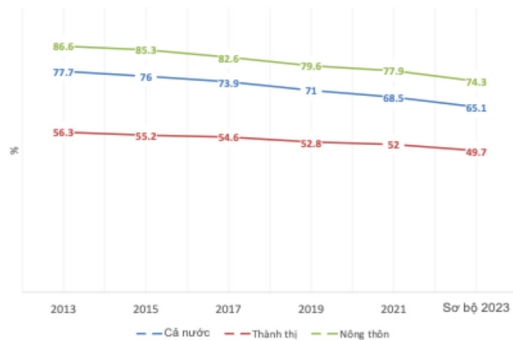
Tỷ lệ lao động phi chính thức trong ngành công nghiệp - xây dựng (CN-XD) dao động trong khoảng 47% đến 65% trong giai đoạn 2013-2023 và có xu hướng giảm. Trong giai đoạn trước năm 2019, CN-XD là khu vực có tỷ lệ lao động phi chính thức cao thứ hai, sau ngành NLNTS. Sang giai đoạn 2019-2023, CN-XD trở thành ngành có tỷ lệ lao động phi chính thức thấp nhất trong ba khu vực kinh tế. Ở khu vực dịch vụ, tỷ lệ lao động phi chính thức cũng thường xuyên ở mức cao, trên 55% số lao động đang có việc làm trong khu vực này. Ngược lại với khu vực CN-XD, khu vực dịch vụ mặc dù có tỷ lệ lao động phi chính thức thấp nhất trong ba khu vực kinh tế ở giai đoạn trước năm 2019 nhưng đã có xu hướng tăng lên và trở thành khu vực có tỷ lệ lao động phi chính thức cao thứ hai ở giai đoạn 2019-2023.

Như vậy có thể thấy rằng tỷ lệ lao động phi chính thức trong cả ba khu vực là NLNTS, CN-XD và dịch vụ đều ở mức cao, đặc biệt là khu vực NLNTS. Bên cạnh đó, không có xu hướng giảm xuống một cách rõ rệt về tỷ lệ lao động phi chính thức, thậm chí tỷ lệ này lại có xu hướng tăng trong ngành dịch vụ. Điều này thể hiện sự khó khăn trong việc nâng cao chất lượng việc làm thông qua giảm tỷ lệ lao động phi chính thức cho người lao động ở cả ba khu vực kinh tế ở Việt Nam.

2.2. Lao động phi chính thức phân theo thành thị - nông thôn

Hình 2 dưới đây phản ánh tỷ lệ lao động phi chính thức ở Việt Nam và phân theo theo khu vực thành thị - nông thôn trong giai đoạn 2013-2023.

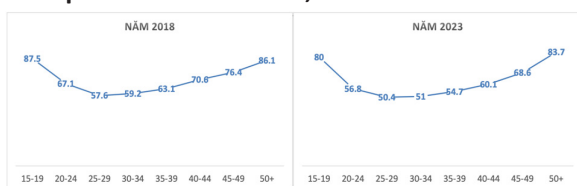
Số liệu ở Hình 2 cho thấy tỷ lệ lao động phi chính thức trên cả nước và ở cả hai khu vực nông thôn, thành thị thường xuyên chiếm trên 50% tổng số lao động có việc làm. Mặc dù tỷ lệ lao động phi chính thức có xu hướng giảm nhưng tốc độ giảm khá chậm. Trong giai đoạn 2013-2023, trung bình mỗi năm tỷ lệ lao động phi chính thức của cả nước giảm gần 1,3 điểm phần trăm.

Hình 2. Tỷ lệ lao động phi chính thức của cả nước và phân theo thành thị - nông thôn, giai đoạn 2013 - 2023

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu của Tổng cục Thống kê

Khu vực nông thôn có tỷ lệ lao động phi chính thức thường xuyên ở mức đáng lưu ý khi giao động từ trên 74% đến gần 87% trong giai đoạn 2013-2023. Tỷ lệ lao động phi chính thức ở khu vực nông thôn cao hơn khá nhiều so với khu vực thành thị. Năm 2013, chênh lệch về tỷ lệ lao động phi chính thức ở khu vực nông thôn so với khu vực thành thị lên đến 30 điểm phần trăm. Năm 2023, chênh lệch này giảm xuống còn 24,6 điểm phần trăm. Điều này khá dễ hiểu khi phần lớn lao động ở khu vực nông thôn đang làm việc trong khu vực NLNTS. Tuy nhiên, có thể thấy rằng tỷ lệ lao động phi chính thức ở khu vực nông thôn đang có tốc độ giảm nhanh hơn so với khu vực thành thị. Trong giai đoạn 2013-2023, tỷ lệ lao động giảm trung bình hơn 1,2 điểm phần trăm ở khu vực nông thôn, trong khi con số này ở khu vực thành thị là 0,66 điểm phần trăm.

2.3. Tỷ lệ lao động phi chính thức phân theo nhóm tuổi

Hình 3: Tỷ lệ % lao động phi chính thức ở Việt Nam phân theo nhóm tuổi, năm 2018 và 2023

Ghi chú: Số liệu năm 2023 là số liệu sơ bộ

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu của Tổng cục Thống kê

Từ Hình 3 có thể thấy rằng có mối tương quan rõ rệt giữa độ tuổi và tỷ lệ lao động phi chính thức. Tình hình việc làm phi chính thức của Việt Nam phân theo độ tuổi dẫn đến một số lo ngại: Thứ nhất, nhóm lao động trẻ (trong khoảng 15-19 tuổi) và nhóm lao động lớn tuổi (từ 50 trở lên) đang gặp khó khăn hơn trong việc tìm kiếm các công việc bền vững, ổn định. Tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức cao trong độ tuổi 15-19 tuổi có thể hạn chế nhóm lao động này được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, từ đó giảm chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động cho các giai đoạn sau đó. Trong khi đó, tỷ lệ lao động phi chính thức tăng

manh ở các độ tuổi cao hơn và cao nhất ở nhóm lao động từ 50 tuổi trở lên cũng cần được quan tâm. Lý do là lao động ở độ tuổi cao hơn thường có sức khỏe kém hơn và mức độ nhạy cảm cao hơn. Do đó, khi phải làm việc trong các môi trường kém an toàn, thu nhập bấp bênh có thể gây ra các rủi ro về an sinh nghiêm trọng. Thứ hai, có sự gia tăng đáng kể tỷ lệ lao động phi chính thức ở nhóm tuổi từ 30 trở lên, là nhóm tuổi được coi là lực lượng lao động chính của nền kinh tế. Xu hướng này ổn định trong giai đoạn 2018-2023. Mặc dù cần nghiên cứu sâu hơn để tìm ra lý do thỏa đáng, điều này có thể là do các doanh nghiệp sa thải lao động từ 30 tuổi trở lên (Vụ Thống kê Dân số và Lao động, 2023).

2.4. Đặc điểm lao động phi chính thức ở Việt Nam

Theo Vụ Thống kê Dân số và Lao động (2023) thu nhập của lao động phi chính thức thấp hơn đáng kể so với lao động chính thức. Năm 2021, thu nhập trung bình của họ chỉ đạt 4,4 triệu đồng/tháng, bằng một nửa so với lao động chính thức (8,2 triệu đồng/tháng). Bất bình đẳng giới thể hiện rõ rệt, khi thu nhập của lao động phi chính thức nam đạt 5,4 triệu đồng/tháng, còn nữ chỉ đạt 3,2 triệu đồng/tháng. Gần một nửa (47%) lao động phi chính thức có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, so với chỉ 8% ở lao động chính thức. Đặc biệt, hơn 61% lao động nữ phi chính thức có thu nhập dưới mức này, gần gấp đôi so với lao động nam. Thu nhập cũng biến động theo vị thế việc làm và ngành nghề, với lao động trong ngành NLNTS có thu nhập thấp nhất (3,3 triệu đồng/tháng).

Thời gian làm việc của lao động phi chính thức cũng đáng chú ý khi nhóm lao động này thường làm việc ít giờ hơn lao động chính thức, trung bình 37,5 giờ/tuần so với 42,8 giờ/tuần. Tuy nhiên, thời gian làm việc có sự khác biệt lớn theo vị thế việc làm, với chủ cơ sở và lao động làm công hưởng lương làm việc nhiều giờ nhất (khoảng 42 giờ/tuần). Thu nhập thấp và thời gian làm việc không ổn định khiến 10,2% lao động phi chính thức phải làm thêm công việc khác để tăng thu nhập, đặc biệt là xã viên hợp tác xã (42,2%) và lao động tự làm (12,39%). Mặc dù số giờ làm việc trung bình thấp hơn, một tỷ lệ đáng kể lao động phi chính thức làm công hưởng lương (35,6%) vẫn làm việc vượt quá 48 giờ/tuần, vi phạm quy định của Bộ luật Lao động (Vụ Thống kê Dân số và Lao động, 2023).

Cũng theo Vụ Thống kê Dân số và Lao động (2023), hầu hết lao động phi chính thức (gần 79%) không có hợp đồng lao động hoặc có hợp đồng không bằng văn bản, so với chỉ 4,6% ở lao động chính thức. Điều này khiến họ không được đảm bảo về việc làm, yếu tố trong thỏa thuận tiền lương và không được hưởng đầy đủ các chế độ phúc lợi. Phần lớn lao động không có hợp đồng lao động làm việc trong khu vực phi chính thức (xấp xỉ 66%). Tỷ lệ lao động phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) rất thấp, chỉ 2,2%, trong đó 2,1% tham gia BHXH tự nguyện và 0,1% tham gia BHXH

bắt buộc. Điều này đặt ra những rủi ro lớn cho người lao động khi gặp biến cố và thách thức cho hệ thống an sinh xã hội quốc gia. Ngay cả trong khu vực chính thức, vẫn có 20,8% lao động làm công hưởng lương có hợp đồng lao động nhưng không được đóng BHXH bắt buộc, cho thấy lỗ hổng pháp lý cần được khắc phục.

3. Ảnh hưởng của lao động phi chính thức đến kinh tế - xã hội ở Việt Nam

Ở mặt tích cực, lao động phi chính thức đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết việc làm và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, đặc biệt ở các nước đang phát triển như Việt Nam. Khu vực này tạo ra cơ hội việc làm cho hàng triệu người, nhất là những người không có đủ điều kiện để tham gia vào khu vực chính thức. Sự linh hoạt của lao động phi chính thức giúp đáp ứng nhanh chóng nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt trong các ngành dịch vụ và sản xuất nhỏ lẻ. Bên cạnh đó, khu vực này còn đóng góp vào GDP thông qua các hoạt động kinh doanh tự do, sản xuất tại gia và các dịch vụ cá nhân.

Tuy có thể xem là vùng đệm trong giải quyết việc làm và tạo thu nhập cũng như đóng góp vào tăng trưởng kinh tế, việc làm phi chính thức cũng tạo ra nhiều tác động kém tích cực hơn. Về tác động kinh tế, việc làm phi chính thức thường không cho phép lao động được tiếp cận với công nghệ, giáo dục đào tạo, vốn, dẫn đến năng suất thấp hơn so với việc làm chính thức. Điều này không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến nền kinh tế hiện tại mà còn ảnh hưởng đến động lực tăng trưởng kinh tế trong tương lai. Bên cạnh đó, lao động phi chính thức chiếm tỷ trọng lớn và đóng góp đáng kể vào các hoạt động kinh tế ở Việt Nam, tuy nhiên các đóng góp này có thể khó để thống kê một cách đầy đủ, hạn chế thu ngân sách của Chính phủ. Việc sử dụng lao động không thông qua hợp đồng và không thực hiện các trách nhiệm về bảo hiểm và chế độ cho lao động cũng được coi là hành vi cạnh tranh không lành mạnh. Các doanh nghiệp hoạt động trong khu vực phi chính thức có thể có chi phí hoạt động thấp hơn do trốn thuế và thiếu tuân thủ quy định, tạo ra sự cạnh tranh không công bằng đối với các doanh nghiệp chính thức. Về các tác động đối với xã hội, lao động phi chính thức thường không được hưởng các chế độ an sinh xã hội như bảo hiểm y tế, lương hưu và trợ cấp thất nghiệp, làm tăng nguy cơ rơi vào cảnh nghèo đói. Bên cạnh đó, khu vực phi chính thức thường kéo dài bất bình đẳng thu nhập, vì lao động phi chính thức thường có mức lương thấp hơn và thu nhập kém ổn định hơn lao động chính thức. Không chỉ được trả lương thấp hơn, lao động phi chính thức có thể phải làm việc trong điều kiện nguy hiểm, giờ làm việc dài và mức lương thấp, với quyền lao động bị hạn chế hoặc không được bảo vệ.

4. Giải pháp nhằm giảm lao động phi chính thức ở Việt Nam

Giảm tình trạng lao động phi chính thức không phải là việc có thể giải quyết nhanh chóng bởi nó gắn liền

với đặc điểm về cấu trúc nền kinh tế, yêu cầu nhiều giải pháp mang tính đồng bộ và trong thời gian dài.

Ở góc độ quản lý nhà nước, cần hoàn thiện hệ thống pháp luật và chính sách về lao động. Chính phủ cần có các thống kê đầy đủ hơn về lao động phi chính thức, tiếp tục rà soát và hoàn thiện các chính sách để đảm bảo quyền lợi của nhóm lao động này; đơn giản hóa thủ tục đăng ký lao động, tạo điều kiện cho người lao động tham gia vào khu vực chính thức. Cần rà soát mở rộng phạm vi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để bao phủ cả lao động phi chính thức; tăng cường các chương trình trợ cấp xã hội, hỗ trợ người lao động khi gặp khó khăn.

Lao động phi chính thức có thể tồn tại do yếu tố khách quan của cấu trúc nền kinh tế, hoặc xuất phát từ yếu tố chủ quan của lao động dẫn đến khó khăn trong việc tiếp cận khu vực chính thức. Chính vì vậy, một trong các giải pháp mang tính hệ thống là cần tiếp tục đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Phát triển các ngành công nghiệp và dịch vụ có giá trị gia tăng cao, tạo ra nhiều việc làm chất lượng cao, thu nhập ổn định, giảm sự phụ thuộc vào các ngành nghề sử dụng nhiều lao động giản đơn. Trong bối cảnh phát triển kinh tế số đang diễn ra mạnh mẽ, các cơ hội việc làm mới trong lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông sẽ mở rộng mạnh mẽ. Các công việc trực tuyến hay công việc dựa trên nền tảng trực tuyến và ứng dụng di động cho phép lao động tiếp cận việc làm một cách linh hoạt hơn. Chính phủ cần có chiến lược hỗ trợ người lao động tận dụng cơ hội mới này, đồng thời tăng cường quản lý các hoạt động phi chính thức có thể nảy sinh trong môi trường số. Chính phủ cũng cần khuyến khích doanh nghiệp tạo việc làm chính thức thông qua các ưu đãi về thuế, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp.

Để đào tạo và nâng cao trình độ và kỹ năng cho lao động nói chung, lao động phi chính thức, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa nhà nước, doanh nghiệp và người lao động. Nhà nước cần đầu tư mạnh mẽ vào giáo dục và đào tạo nghề, xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường, đồng thời tạo môi trường pháp lý thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển và người lao động được bảo vệ quyền lợi. Doanh nghiệp cần chủ động tham gia vào quá trình đào tạo, tạo cơ hội cho người lao động thực hành và nâng cao kỹ năng, đồng thời xây dựng môi trường làm việc tốt để thu hút và giữ chân nhân tài. Người lao động cần chủ động học tập, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng mềm, đặc biệt cần có các kỹ năng cơ bản để thích ứng được sự thay đổi của thị trường lao động trong bối cảnh kinh tế số./.

Tài liệu tham khảo:

Tổng cục Thống kê (2022), Tổng quan về lao động có việc làm phi chính thức ở Việt Nam, NXB Thanh Niên, Hà Nội.

Vũ Thống kê Dân số và Lao động (2023), Đặc điểm của lao động có việc làm phi chính thức tại Việt Nam, Tạp chí Con số và Sự kiện. Truy cập tại <https://consosukien.vn/dac-diem-cua-lao-dong-co-viec-lam-phi-chinh-thuc-tai-viet-nam.htm>.