

---

# KHÁC BIỆT VỀ TIỀN LƯƠNG, CƠ HỘI VIỆC LÀM, PHÚC LỢI VÀ ĐIỀU KIỆN SỐNG CỦA LAO ĐỘNG NHẬP CƯ VÀ LAO ĐỘNG BẢN ĐỊA: TRƯỜNG HỢP LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA Ở VIỆT NAM

Vũ Ngọc Thảo Vy

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Tôn Đức Thắng

Email: vntvy99@gmail.com

Phạm Tiến Thành\*

Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Tôn Đức Thắng

Email: thanhpham1.6.85@gmail.com

Mã bài: JED-1943

Ngày nhận bài: 28/08/2024

Ngày nhận bài sửa: 26/09/2024

Ngày duyệt đăng: 12/03/2025

DOI: 10.33301/JED.VI.1943

## Tóm tắt

Sự chênh lệch về điều kiện kinh tế - xã hội giữa lao động nhập cư và lao động bản địa là một vấn đề quan trọng. Do đó, việc nắm bắt được sự chênh lệch này trở nên cần thiết để từ đó có thể điều chỉnh các chính sách lao động và xã hội. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xem xét sự khác biệt về tiền lương, cơ hội việc làm, phúc lợi và điều kiện sống giữa lao động nhập cư và lao động bản địa. Phương pháp so sánh điểm xu hướng và dữ liệu khảo sát người lao động làm việc tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam vào năm 2015 được sử dụng để phân tích thực nghiệm. Kết quả cho thấy có sự khác biệt về vị trí công việc và điều kiện sống giữa lao động nhập cư và lao động bản địa. Trong khi đó, không có sự khác biệt về tiền lương và phúc lợi giữa hai nhóm này. Dựa trên các kết quả tìm được, nghiên cứu này đề xuất các chính sách nhằm nâng cao phúc lợi cho nhóm lao động nhập cư.

**Từ khóa:** Điều kiện sống, lao động nhập cư, phúc lợi, so sánh điểm xu hướng, vị trí công việc.

**Mã JEL:** H75, I31, I38 J01, J61

## Difference in wage, job position, benefits and living conditions between immigrant and local employees: Evidence from employees in small and medium-sized enterprises in Vietnam

### Abstract

Socio-economic disparities between immigrant and local workers are a critical issue, making it essential to understand these differences to refine labor and social policies. This research examines the differences in wages, job positions, benefits, and living conditions between immigrant and local workers. The propensity score matching method and data from employees in small and medium-sized enterprises in Vietnam in 2015 are used for empirical analysis. The findings reveal significant differences in job position opportunities and living conditions between immigrant and local workers, while no differences are found in wages and benefits between these two groups. Based on these findings, this research proposes policies to improve the welfare of migrant workers.

**Keywords:** Benefit, immigrant workers, job position, living condition, propensity score matching.

**JEL Codes:** H75, I31, I38 J01, J61

---

## 1. Giới thiệu

Lao động nhập cư đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là trong bối cảnh công nghiệp hóa và đô thị hóa (Cai & Wang, 1999). Tại các quốc gia đang phát triển như Việt Nam, nhiều lao động di cư từ vùng nông thôn đến các thành phố lớn để tìm kiếm cơ hội việc làm và cải thiện cuộc sống (McKenzie, 2006; Antman, 2012; Harris & Todaro, 1970). Tuy nhiên, khi di cư đến các địa phương khác, họ thường phải đối mặt với nhiều bất lợi, bao gồm thiếu hụt thông tin, kỹ năng cần thiết, và các mối quan hệ, dẫn đến khó khăn trong việc có được một công việc tốt (Camarota, 1998; Meng, 2000; Meng & Zhang, 2001; Demurger & cộng sự, 2009). Họ cũng thường phải làm việc trong điều kiện khó khăn, nhận được mức thu nhập thấp, và thiếu sự bảo vệ từ các chính sách xã hội. Thêm vào đó, sự nhập cư ồ ạt cũng gây ra một áp lực lớn lên hạ tầng và phúc lợi xã hội của các thành phố như chất lượng giáo dục, y tế cho người dân (Katseli & cộng sự, 2006; McKenzie, 2006; Antman, 2012). Do đó, người lao động nhập cư cũng đối mặt với nhiều khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ công cộng như y tế, giáo dục, và nhà ở (Wang & Murie, 2000).

Các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra rằng lao động nhập cư thường gặp nhiều bất lợi hơn so với lao động bản địa về mặt thu nhập, vị trí công việc, phúc lợi và điều kiện sống (Cheng & cộng sự, 2014; Fan, 2008; Chan & Zhang, 1999). Lao động nhập cư thường bị trả lương thấp hơn, làm các công việc thiếu tính ổn định và ít có cơ hội thăng tiến, cũng như ít được hưởng các phúc lợi từ doanh nghiệp. Điều này dẫn đến điều kiện sống trở nên khó khăn hơn. Tiền lương, cơ hội việc làm, phúc lợi, và điều kiện sống là những yếu tố quan trọng trong việc duy trì sự ổn định và hiệu quả của lực lượng lao động. Một mức lương hợp lý không chỉ giúp đảm bảo cuộc sống của người lao động mà còn tăng cường sự cam kết và hiệu suất công việc (Gelencsér & cộng sự, 2023; Deckop & cộng sự, 2006). Cơ hội việc làm ổn định mang lại cảm giác an toàn và khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Phúc lợi và điều kiện sống tốt góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống, tạo điều kiện cho người lao động phát triển bản thân và chăm sóc gia đình. Khi các yếu tố này được đảm bảo, doanh nghiệp có thể duy trì được sự ổn định về nhân sự, giảm thiểu tình trạng nghỉ việc và cải thiện năng suất lao động (Gelencsér & cộng sự, 2023; Deckop & cộng sự, 2006).

Nghiên cứu này nhằm mục đích xem xét sự khác biệt về thu nhập, vị trí công việc, phúc lợi và điều kiện sống giữa lao động nhập cư và lao động bản địa tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam. Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về chênh lệch tiền lương và phúc lợi giữa hai nhóm lao động này, tuy nhiên ít nghiên cứu tìm hiểu về khác biệt giữa hai nhóm xét về vị trí việc làm và đời sống. Do đó, nghiên cứu này giúp cung cấp cái nhìn toàn diện hơn. Từ đó, cung cấp cơ sở cho các nhà hoạch định chính sách trong việc xây dựng các chính sách hỗ trợ lao động nhập cư, giúp họ có cơ hội có được cơ hội việc làm tốt hơn, tiền lương cao hơn, phúc lợi tốt hơn, và điều kiện sống tốt hơn.

Nghiên cứu này được cấu trúc gồm 5 phần. Phần 1 trình bày về lý do thực hiện nghiên cứu, tầm quan trọng của nghiên cứu và mục tiêu nghiên cứu. Phần 2 tổng quan các nghiên cứu thực nghiệm có liên quan. Phần 3 trình bày về phương pháp nghiên cứu, bao gồm dữ liệu, phương pháp phân tích và các biến số được sử dụng. Phần 4 trình bày về kết quả nghiên cứu và các thảo luận có liên quan. Phần 5 tóm kết quả nghiên cứu chính, đưa ra các hàm ý chính sách, trình bày các giới hạn nghiên cứu và đề xuất hướng nghiên cứu trong tương lai.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu thực nghiệm cho thấy có sự khác biệt về thu nhập, vị trí việc làm, phúc lợi do công ty mang lại, cũng như khác biệt về mức sống giữa hai nhóm lao động nhập cư và lao động bản địa. Về thu nhập, các nghiên cứu cho thấy lao động nhập cư nhận được mức thu nhập thấp hơn so với lao động bản địa (Meng & Zhang, 2001; Demoussis & cộng sự, 2010; Lee, 2012; Vakulenko & Leukhin, 2017; Chan & cộng sự, 2022). Tuy nhiên, nghiên cứu của Chan & cộng sự (2022) làm rõ thêm rằng, so với nhóm lao động bản địa, mức thu nhập của nhóm lao động nhập cư thấp hơn trong trường hợp họ là những người có trình độ thấp, còn đối với trường hợp nhóm nhập cư có trình độ cao thì thu nhập có thể cao hơn vì họ được mời về dưới hình thức đãi ngộ nhân tài. Về vị trí việc làm, Matthews & Ruhs (2007) phát hiện ra rằng lao động nhập cư có trình độ thấp từ các nước kém phát triển sẽ có ít cơ hội nhận được vị trí tốt. Bên cạnh đó, Shen & Huang (2012) cũng cho rằng, trong cùng một ngành, thì lao động nhập cư thường phải làm những công việc vất vả hơn so với lao động bản địa. Các nghiên cứu cũng đưa ra một số giải thích cho sự chênh lệch này. Thứ nhất, lao động nhập cư thường có trình độ học vấn và kỹ năng làm việc thấp hơn so với lao động bản địa (Lall &

cộng sự, 2006; Maurer-Fazio & cộng sự, 2015). Thứ hai, khi chuyển đến nơi ở mới, lao động nhập cư có thể gặp phải rào cản ngôn ngữ, thiếu các mối quan hệ và thiếu thông tin về cơ hội việc làm (Chiswick, 1978; Borjas, 2012). Thứ ba, lao động nhập cư có thể gặp phải vấn đề phân biệt đối xử. Thứ tư, lao động nhập cư thiếu thông tin, không am hiểu quy định pháp lý nên gặp phải các bất lợi trong việc đàm phán mức lương và ký kết hợp đồng (Chiswick, 1978).

Ngoài ra, các nghiên cứu còn cho thấy lao động nhập cư chịu thiệt hại hơn so với lao động bản địa trong việc đạt được các vị trí công việc tốt (Meng & Zhang, 2001). Về các phúc lợi các mà doanh nghiệp mang lại, nhiều nghiên cứu cho thấy người nhập cư có tỷ lệ tham gia vào bảo hiểm xã hội thấp hơn so với người bản địa, bao gồm bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm y tế và bảo hiểm tai nạn lao động (Cheng & cộng sự, 2014; Fan, 2008; Chan và Zhang, 1999).

Ngoài ra, lao động nhập cư cũng chịu các bất lợi khác bên ngoài công việc. Họ phải sống trong điều kiện thiếu thốn và con cái ít có khả năng được tham gia vào hệ thống trường công trong thành phố (Wang & Murie, 2000). Họ cũng gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ y tế và nhà ở (Wang & Murie, 2000). Họ thường phải phải sống ở các ký túc xá được cung cấp bởi người sử dụng lao động, hoặc đi thuê trọ. Loại nhà ở này thường đông đúc, chật hẹp, có chất lượng thấp, và thiếu thiết bị vệ sinh cũng như tiện ích cơ bản (Chai & Chai, 1997; Shen & Huang, 2003; Tschirhart & cộng sự, 2017; Adhvaryu & cộng sự, 2023). Lao động nhập cư từ các tỉnh khác, đặc biệt là các tỉnh xa xôi, thường có thói quen sống, phương ngữ và phong tục khác biệt so với cư dân địa phương (Gong & cộng sự, 2011; Fan & cộng sự, 2024). Điều này khiến cho họ khó khăn trong việc thích nghi với cuộc sống đô thị (Qin & cộng sự, 2014). Bên cạnh đó, thu nhập thấp và thiếu một số tư cách pháp lý cũng được xem là những rào cản quan trọng dẫn đến khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ công cộng (Tschirhart & cộng sự, 2017; König & cộng sự, 2024).

### 3. Phương pháp nghiên cứu

#### 3.1. Dữ liệu

Nghiên cứu này sử dụng dữ liệu từ cuộc khảo sát lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa tại Việt Nam năm 2015. Cuộc khảo sát được thực hiện bởi Nhóm nghiên cứu kinh tế phát triển (DERG) tại Đại học Copenhagen (UCPH), Viện nghiên cứu kinh tế phát triển thế giới của Đại học Liên hợp quốc (UNU-WIDER), Viện quản lý kinh tế trung ương (CIEM) và Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA). Các doanh nghiệp này bao gồm cả doanh nghiệp đã được đăng ký (chính thức) hoặc các hộ kinh doanh chưa đăng ký (không chính thức) tại 10 tỉnh thành ở Việt Nam. Bên cạnh thông tin về người lao động tại doanh nghiệp, cuộc khảo sát cũng thu thập dữ liệu về đặc điểm của doanh nghiệp nơi các lao động này làm việc. Trong quá trình xử lý dữ liệu, các quan sát bị thiếu thông tin quan trọng sẽ bị loại ra khỏi mẫu nghiên cứu. Mẫu sau cùng sử dụng để phân tích là 1,083 lao động, trong đó có 306 lao động nhập cư và 777 lao động bản địa.

#### 3.2. Phương pháp phân tích

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục tiêu xem xét sự khác biệt về điều kiện kinh tế - xã hội giữa hai nhóm lao động nhập cư và lao động bản địa. Phương pháp so sánh điểm xu hướng (Propensity score matching, PSM) được sử dụng để làm cân bằng các đặc điểm quan sát được của hai nhóm, từ đó giúp giảm sự thiên lệch (D'Agostino, 1998). Quy trình thực hiện gồm hai bước chính. Ở bước thứ nhất, điểm xu hướng của từng lao động sẽ được tính toán bằng cách sử dụng các biến số quan sát được. Để tính toán điểm xu hướng, mô hình probit được sử dụng, thể hiện qua phương trình sau:

$$Probit(LDNC_i = 1 | X_i) = \alpha + \beta X_i \quad (PT. 1)$$

Trong đó,  $LDNC_i$  là tình trạng lao động nhập cư hay bản địa. Biến số này bằng 1 nếu như người lao động  $i$  là lao động nhập cư và bằng 0 nếu là lao động bản địa.  $X_i$  là tập hợp các biến quan sát được, thể hiện các đặc điểm của người lao động và doanh nghiệp nơi họ đang làm việc.

Trước khi ghép cặp (matching), cần đảm bảo hai điều kiện quan trọng khác. Thứ nhất là xác định vùng hỗ trợ chung (common support). Có nghĩa là, những lao động nhập cư có điểm xu hướng quá cao hoặc quá thấp (đặc điểm quá khác biệt) so với nhóm lao động bản địa sẽ bị loại ra khỏi mẫu nghiên cứu. Do đó, chỉ những người nằm trong vùng hỗ trợ chung được sử dụng để ghép cặp. Việc vi phạm điều kiện vùng hỗ trợ chung có thể làm cho kết quả ước lượng bị thiên lệch do ghép cặp những lao động không có tính tương đồng (Heckman & cộng sự, 1997). Thứ hai là đảm bảo được thuộc tính cân bằng (balancing). Mục đích của kiểm định này là đảm bảo sự tương đồng giữa hai nhóm lao động xét về các đặc điểm quan sát được (Dehejia &

Wahba, 2002). Để kiểm định thuộc tính cân bằng, phương pháp phổ biến là kiểm tra sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về giá trị trung bình của các biến quan sát trong mô hình (các biến sử dụng để tính điểm xu hướng) giữa hai nhóm bằng cách sử dụng t-test. Bên cạnh đó, một phương pháp khác đó là xem xét giá trị thiên lệch của từng biến ( $\%|bias|$ ) có nhỏ hơn 10% hoặc 25% hay không (Garrido & cộng sự, 2014).

Ở bước thứ hai, từng lao động nhập cư sẽ được ghép cặp với một hay nhiều lao động bản địa có điểm xu hướng (đặc điểm) gần giống nhau nhất sử dụng các kỹ thuật ghép cặp khác nhau. Từ đó, tính toán được tác động can thiệp trung bình lên nhóm can thiệp (nhóm nhập cư) (average treatment effect on the treated, ATT), được thể hiện qua phương trình sau:

$$ATT^{PSM} = E\{Y_{1i} | LDNC_i = 1, P(X_i)\} - E\{Y_{0i} | LDNC_i = 0, P(X_i)\} \quad (PT.2)$$

Trong đó,  $LDNC_i$  là tình trạng lao động nhập cư hay bản địa.  $P(X_i)$  là điểm xu hướng của từng lao động được tính toán dựa trên các đặc điểm quan sát được.  $Y_{1i}$  và  $Y_{0i}$  lần lượt là các biến kết quả (tiền lương, vị trí công việc, phúc lợi và điều kiện sống) của lao động nhập cư và lao động bản địa.

Nghiên cứu này sử dụng các kỹ thuật ghép cặp như bán kính (radius) và hạt nhân (kernel). Phương pháp PSM được thực hiện bằng lệnh psmatch2, sử dụng phần mềm STATA (Leuven & Sianesi, 2003).

### 3.3. Các biến số được sử dụng

Do đặc thù của phương pháp nên sẽ bao gồm ba nhóm biến, như sau:

Biến can thiệp. Biến can thiệp được sử dụng là tình trạng lao động nhập cư hay bản địa. Lao động nhập cư trong nghiên cứu này được định nghĩa là người không có tên trong sổ hộ khẩu thường trú tại tỉnh thành nơi họ làm việc.

**Bảng 1: Đặc điểm sử dụng để tính toán điểm xu hướng**

Biến (định nghĩa và đo lường)	Tổng mẫu		Lao động nhập cư		Lao động bản địa	
	M	SD	M	SD	M	SD
Tuổi (số năm)	36,89	9,48	32,72	7,76	38,54	9,60
Kinh nghiệm làm việc (số năm đi làm)	6,89	6,14	5,05	4,25	7,62	6,61
Giới tính (1=nam; 0=nữ)	0,59	0,49	0,66	0,47	0,57	0,50
Đang làm việc toàn thời gian (1=có; 0=không)	0,98	0,15	0,96	0,19	0,98	0,12
Vùng miền xuất thân (1=thành thị; 0=nông thôn)	0,85	0,36	0,64	0,48	0,93	0,25
Hợp đồng lao động chính thức (1=có, 0=không)	0,59	0,49	0,59	0,49	0,59	0,49
Tình trạng hôn nhân (1=kết hôn; 0=khác)	0,79	0,41	0,66	0,48	0,84	0,37
<b>Học vấn</b>						
Trung học cơ sở hoặc thấp hơn (1=có; 0=khác)	0,23	0,42	0,21	0,41	0,24	0,42
Trung học phổ thông (1=có; 0=khác)	0,27	0,44	0,30	0,46	0,26	0,44
Học nghề (1=có; 0=khác)	0,25	0,43	0,25	0,43	0,25	0,44
Cao đẳng, Đại học (1=có; 0=khác)	0,25	0,43	0,24	0,43	0,25	0,44
<b>Loại hình doanh nghiệp mà người lao động đang làm việc</b>						
Hộ gia đình (1=có; 0=khác)	0,32	0,47	0,34	0,48	0,31	0,46
Tư nhân/ Liên doanh (1=có; 0=khác)	0,12	0,32	0,10	0,30	0,13	0,33
Tổ hợp/ Hợp tác xã (1=có; 0=khác)	0,04	0,19	0,01	0,10	0,05	0,21
Trách nhiệm hữu hạn (1=có; 0=khác)	0,43	0,50	0,45	0,50	0,42	0,49
Cổ phần (1=có; 0=khác)	0,09	0,29	0,10	0,30	0,09	0,29
<b>Tỉnh/thành đang làm việc</b>						
Hà Nội (1=có; 0=khác)	0,15	0,36	0,23	0,42	0,12	0,32
Phú Thọ (1=có; 0=khác)	0,02	0,15	0,01	0,10	0,03	0,17
Hà Tây (1=có; 0=khác)	0,08	0,27	0,03	0,17	0,10	0,30
Hải Phòng (1=có; 0=khác)	0,11	0,32	0,06	0,24	0,14	0,34
Nghệ An (1=có; 0=khác)	0,09	0,28	0,06	0,24	0,10	0,30
Quảng Nam (1=có; 0=khác)	0,09	0,29	0,06	0,24	0,11	0,31
Khánh Hòa (1=có; 0=khác)	0,09	0,28	0,05	0,22	0,10	0,30
Lâm Đồng (1=có; 0=khác)	0,06	0,24	0,08	0,28	0,06	0,23
Thành phố Hồ Chí Minh (1=có; 0=khác)	0,26	0,44	0,40	0,49	0,20	0,40
Long An (1=có; 0=khác)	0,05	0,21	0,01	0,10	0,06	0,24
Số quan sát	1.083		306		777	

Ghi chú: M=Mean (giá trị trung bình); SD=Standard Deviation (Độ lệch chuẩn).

Nhóm biến để tính toán điểm xu hướng. Các biến được sử dụng bao gồm đặc điểm của người lao động và đặc điểm của doanh nghiệp nơi họ làm việc. Định nghĩa và cách đo lường các biến này được trình bày cụ thể ở Bảng 1.

Nhóm biến kết quả. Hai nhóm biến kết quả được sử dụng trong nghiên cứu này. Thứ nhất là nhóm biến liên quan đến các yếu tố mà lao động nhận được từ doanh nghiệp như tiền lương, vị trí công việc, bảo hiểm, và các phúc lợi khác. Thứ hai là nhóm biến liên quan đến điều kiện sống của người lao động, thể hiện qua các tài sản mà họ đang sở hữu như truyền hình (ti-vi), máy vi tính, xe máy, loại nhà và diện tích nhà đang cư trú. Các biến kết quả này được trình bày cụ thể ở Bảng 2.

#### 4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

##### 4.1. Thống kê mô tả

Bảng 1 cho biết về các đặc điểm của người lao động và doanh nghiệp nơi họ đang làm việc. Các biến số này sẽ được sử dụng để tính toán điểm xu hướng. Bảng 2 trình bày thống kê mô tả các biến kết quả như tiền lương, vị trí công việc và phúc lợi khác mà doanh nghiệp mang lại, cũng như là điều kiện sống.

##### 4.2. Tính toán điểm xu hướng, kiểm định thuộc tính cân bằng, và xác định vùng hỗ trợ chung

**Bảng 2: Đặc điểm về phúc lợi từ doanh nghiệp và điều kiện sống**

Biến (định nghĩa và đo lường)	Tổng mẫu		Lao động nhập cư		Lao động bản địa	
	M	SD	M	SD	M	SD
<b>Vị trí công việc, tiền lương, phúc lợi</b>						
Vị trí công việc (1=quản lý; 0=nhân viên)	0,06	0,24	0,03	0,17	0,07	0,26
Lương (ngàn đồng/ tháng)	4.448	1.426	4.436	1.482	4.453	1.404
Tiền nghỉ ốm đau (1=có, 0=không)	0,54	0,50	0,57	0,50	0,53	0,50
Bảo hiểm y tế (1=có, 0=không)	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
Tiền nghỉ phép năm (1=có, 0=không)	0,50	0,50	0,51	0,50	0,50	0,50
Bảo hiểm thất nghiệp (1=có, 0=không)	0,43	0,50	0,41	0,49	0,44	0,50
<b>Điều kiện sống</b>						
Sở hữu ti-vi (1=có, 0=không)	0,96	0,20	0,92	0,27	0,97	0,17
Sở hữu máy tính (1=có, 0=không)	0,58	0,49	0,51	0,50	0,61	0,49
Sở hữu xe máy (1=có, 0=không)	0,97	0,18	0,93	0,26	0,98	0,13
Diện tích nhà ở (m <sup>2</sup> )	80,21	50,35	56,95	40,06	89,37	51,06
Loại nhà (1=kiến cố, 0=không)	0,66	0,48	0,51	0,50	0,71	0,45
Số quan sát	1.083		306		777	

Ghi chú: M=Mean (giá trị trung bình); SD=Standard Deviation (Độ lệch chuẩn).

Bảng 3 trình bày kết quả từ mô hình probit. Kết quả này sẽ được sử dụng để tính toán điểm xu hướng của từng người lao động. Điểm xu hướng này sẽ được sử dụng để ghép cặp (matching) một người lao động nhập cư với một hoặc nhiều lao động bản địa có điểm xu hướng gần giống nhau nhất (đặc điểm tương đồng). Trước khi tiến hành ghép cặp, một số điều kiện cần được đảm bảo. Bảng 4 trình bày kết quả kiểm tra thuộc tính cân bằng trước và sau khi ghép cặp. Trước khi ghép cặp, kết quả cho thấy giữa hai nhóm lao động nhập cư và bản địa có sự khác nhau ở một số đặc điểm. Điều này thể hiện qua việc các biến này có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và phần trăm thiên lệch (|%Bias|) lớn hơn 10%, thậm chí lớn 25%. Tuy nhiên, sau khi ghép cặp sử dụng phương pháp hạt nhân (kernel) và bán kính (radius) bằng 0,01 thì khác biệt của tất cả các biến đều không có ý nghĩa thống kê ở mức 5% và phần trăm thiên lệch (|%Bias|) đều nhỏ hơn 10%. Điều này cho thấy, sau khi ghép cặp thì giữa hai nhóm không có sự khác nhau về các đặc điểm quan sát được. Về mặt tổng thể, trung bình thiên lệch trước khi ghép cặp ở mức khá cao (22,8%), tuy nhiên sau khi ghép cặp thì giảm xuống khá thấp còn 3,3% (hạt nhân) và 2,9% (bán kính=0,01). Từ đó cho thấy thuộc tính cân bằng được đảm bảo. Về vùng hỗ trợ chung, khi thực hiện ghép cặp bằng phương pháp hạt nhân và bán kính, có tương ứng 12 và 15 quan sát thuộc nhóm lao động nhập cư nằm ngoài vùng hỗ trợ chung. Nghĩa là, các quan sát này có đặc điểm quá khác biệt (điểm xu hướng quá cao hoặc quá thấp) so với các quan sát thuộc nhóm lao động bản địa. Do đó, không thể tìm được đối tượng thuộc nhóm bản địa để ghép cặp. Vì thế, các quan sát này sẽ bị loại ra khỏi mẫu nghiên cứu khi tiến hành ghép cặp.

**Bảng 3: Kết quả mô hình probit, sử dụng để tính điểm xu hướng**

<b>Biến</b>	<b>Hệ số</b>	<b>z-stat</b>
Tuổi	-0,03	-4,89
Kinh nghiệm làm việc	-0,01	-1,48
Giới tính	0,23	2,39
Lao động toàn thời gian cố định	-0,69	-2,43
Vùng miền xuất thân	-0,88	-7,02
Có hợp đồng lao động chính thức	0,01	0,06
Tình trạng hôn nhân	-0,09	-0,76
<b>Học vấn (Trung học cơ sở hoặc thấp hơn là biến cơ sở)</b>		
Trung học phổ thông	-0,04	-0,27
Học nghề	-0,19	-1,32
Cao đẳng, đại học	-0,33	-2,10
<b>Loại hình doanh nghiệp (Hộ gia đình làm cơ sở)</b>		
Tư nhân/Liên doanh	0,01	0,07
Tổ hợp/ Hợp tác xã	-0,23	-0,63
Trách nhiệm hữu hạn	0,05	0,33
Cổ phần	0,11	0,53
<b>Tỉnh thành (Hà Nội làm cơ sở)</b>		
Phú Thọ	-0,76	-2,04
Hà Tây	-1,05	-4,68
Hải Phòng	-0,68	-3,63
Nghệ An	-0,60	-3,10
Quảng Nam	-0,56	-2,78
Khánh Hòa	-0,66	-3,15
Lâm Đồng	-0,25	-1,15
Thành phố Hồ Chí Minh	0,02	0,13
Long An	-1,32	-4,00
Hằng số	2,50	6,47
Số quan sát	1.083	

### 4.3. Khác biệt về vị trí công việc, tiền lương, phúc lợi và điều kiện sống

Bảng 5 cho thấy lao động nhập cư ít có cơ hội nắm giữ vị trí quản lý hơn so với lao động bản địa. Phát hiện này ủng hộ cho quan điểm của các nghiên cứu trước cho rằng, so với lao động bản địa, thì lao động nhập cư ít có cơ hội nhận được các vị trí công việc tốt (Matthews & Ruhs, 2007; Shen & Huang, 2012). Tuy nhiên, chưa đủ cơ sở để kết luận rằng lao động nhập cư nhận được tiền lương thấp hơn so với lao động bản địa. Trong khi đó, các nghiên cứu trước lại cho rằng có sự chênh lệch về tiền lương giữa hai nhóm lao động này (Demoussis & cộng sự, 2010; Lee, 2012; Vakulenko & Leukhin, 2017; Chan & cộng sự, 2022). Đối với các chỉ số phản ánh phúc lợi khác như việc doanh nghiệp trả tiền cho nghỉ ốm đau, trả tiền nghỉ phép năm và đóng các khoản bảo hiểm, kết quả cho thấy không có sự khác biệt giữa hai nhóm lao động này.

Bảng 6 cho thấy, nhìn chung, điều kiện sống của lao động nhập cư thấp hơn so với lao động bản địa. Lao động nhập cư ít có điều kiện sở hữu máy tính cá nhân so với lao động bản địa. Lao động nhập cư thường gặp khó khăn hơn về kinh tế do phải chi nhiều cho các khoản chi phí thuê nhà. Do đó, họ thường ưu tiên chi tiêu cho các nhu cầu cơ bản hơn là đầu tư vào thiết bị công nghệ như máy tính cá nhân. Về việc sở hữu ti-vi và sở hữu xe máy, không có sự khác biệt giữa hai nhóm lao động. Ti-vi và xe máy thường được xem là các tài sản thiết yếu đối với cả hai nhóm lao động. Ti-vi phục vụ cho nhu cầu giải trí với chi phí thấp, còn xe máy phục vụ cho nhu cầu đi lại, bao gồm cả việc đi lại để phục vụ công việc. Đồng thời, chi phí để mua một chiếc ti-vi hay xe máy, chẳng hạn như đồ đã qua sử dụng, thường không quá tốn kém, nên cả hai nhóm lao động đều có thể tiếp cận được.

Bảng 6 còn cho thấy về nhà ở, diện tích nhà ở cũng như chất lượng nhà ở của lao động nhập cư thấp hơn so với lao động bản địa. Cụ thể là, lao động nhập cư sống trong những ngôi nhà có diện tích nhỏ hơn so với nhà của lao động bản địa khoảng từ 17-18 m<sup>2</sup> và họ thường ở trong những ngôi thiếu kiên cố trong khi lao động bản địa sống thường sống trong những căn nhà kiên cố. Phát hiện này cũng tương đồng với các nghiên cứu trước trong đó cho rằng lao động nhập cư thường sống trong các khu nhà trọ chật chội, chất lượng thấp (Chai & Chai, 1997; Shen & Huang, 2003; Tschirhart & cộng sự, 2017; Adhvaryu & cộng sự, 2023).

Bảng 4: Kết quả kiểm định thuộc tính cân bằng

Biến	Mẫu ban đầu				Mẫu sau khi ghép cặp							
	Hạt nhân		Bán kính=0,01		Hạt nhân		Bán kính=0,01					
	LĐNC	LĐBD	%bias	t-stat	LĐNC	LĐBD	%bias	t-stat				
Tuổi	32,72	38,54	-66,60	-9,45***	33,03	32,72	3,60	0,50	33,06	32,74	3,60	0,49
Kinh nghiệm làm việc	5,05	7,62	-46,40	-6,33***	5,16	5,12	0,80	0,13	5,19	4,97	3,90	0,59
Giới tính	0,66	0,57	19,80	2,90***	0,65	0,62	6,80	0,83	0,65	0,62	6,20	0,75
Lao động toàn thời gian có định	0,96	0,98	-14,60	-2,40**	0,97	0,96	0,90	0,10	0,97	0,96	0,80	0,08
Vùng miền xuất thân	0,64	0,93	-77,10	-13,20***	0,66	0,67	-2,20	-0,22	0,67	0,67	-1,30	-0,12
Có hợp đồng lao động chính thức	0,59	0,59	0,20	0,02	0,60	0,57	6,70	0,81	0,59	0,57	4,00	0,48
Tình trạng hôn nhân	0,66	0,84	-43,60	-6,86***	0,67	0,63	9,50	1,03	0,68	0,65	5,60	0,61
<b>Học vấn (Trung học cơ sở hoặc thấp hơn là biến cơ sở)</b>												
Trung học phổ thông	0,30	0,26	9,20	1,38	0,29	0,27	5,80	0,70	0,29	0,27	4,60	0,55
Học nghề	0,25	0,25	-1,50	-0,22	0,24	0,27	-7,40	-0,89	0,24	0,28	-8,60	-1,02
Cao đẳng, đại học	0,24	0,25	-2,70	-0,40	0,25	0,23	5,50	0,67	0,25	0,22	5,80	0,72
<b>Loại hình doanh nghiệp (Hộ gia đình làm cơ sở)</b>												
Tư nhân/ Liên doanh	0,10	0,13	-9,30	-1,34	0,10	0,10	1,10	0,14	0,10	0,10	1,10	-4,40
Tổ hợp/ Hợp tác xã	0,01	0,05	-22,20	-2,91***	0,01	0,01	0,70	0,15	0,01	0,01	1,80	0,37
Trách nhiệm hữu hạn	0,45	0,42	5,20	0,77	0,45	0,45	0,60	0,07	0,45	0,45	0,40	0,05
Cổ phần	0,10	0,09	3,40	0,50	0,10	0,09	1,70	0,21	0,10	0,10	-0,70	-0,08
<b>Tỉnh thành (Hà Nội làm cơ sở)</b>												
Phú Thọ	0,01	0,03	-14,30	-1,92*	0,01	0,01	-1,20	-0,19	0,01	0,01	-2,00	-0,31
Hà Tây	0,03	0,10	-28,30	-3,79***	0,03	0,04	-2,50	-0,41	0,03	0,03	-0,80	-0,13
Hải Phòng	0,06	0,14	-24,70	-3,41***	0,06	0,07	-1,60	-0,23	0,07	0,07	-0,70	-0,10
Nghệ An	0,06	0,10	-12,80	-1,81*	0,06	0,07	-2,10	-0,28	0,06	0,07	-4,80	-0,62
Quảng Nam	0,06	0,11	-17,50	-2,45***	0,06	0,06	2,10	0,30	0,06	0,06	1,30	0,19
Khanh Hòa	0,05	0,10	-19,60	-2,72***	0,05	0,05	0,50	0,07	0,05	0,05	-0,30	-0,04
Lâm Đồng	0,08	0,06	11,60	1,80*	0,09	0,10	-6,30	-0,66	0,09	0,08	2,50	0,27
Thành phố Hồ Chí Minh	0,40	0,20	45,20	7,02***	0,40	0,38	4,70	0,53	0,41	0,39	2,40	0,27
Long An	0,01	0,06	-27,80	-3,60***	0,01	0,01	0,70	0,16	0,01	0,01	0,70	0,16
Số quan sát	1.083											
Số quan sát năm ngoài hỗ trợ chung	15											
Trung bình thiên lệch	22,80											
	3,3											

Ghi chú: LĐNC=Lao động nhập cư; LĐBD=Lao động bản địa;

\*, \*\* và \*\*\*: có ý nghĩa thống kê lần lượt ở mức 10%, 5% và 1%.

**Bảng 5: Kết quả phân tích khác biệt về phúc lợi từ doanh nghiệp**

Tên biến	Hạt nhân		Bán kính=0,01	
	ATT	t-stat	ATT	t-stat
Vị trí công việc	-0,04**	-2,18	-0,05**	-2,36
Tiền lương	-31,57	-0,25	-71,67	-0,53
Trả tiền nghỉ ốm đau	0,00	-0,10	-0,02	-0,40
Đóng bảo hiểm y tế	0,01	0,24	0,00	0,04
Tiền nghỉ phép năm	-0,03	-0,78	-0,05	-1,11
Đóng bảo hiểm thất nghiệp	-0,04	-1,01	-0,05	-1,03

Ghi chú: \*\* và \*\*\*: có ý nghĩa thống kê lần lượt ở mức 5% và 1%.

**Bảng 6: Kết quả phân tích khác biệt về điều kiện sống**

Tên biến	Hạt nhân		Bán kính=0,01	
	ATT	t-stat	ATT	t-stat
Sở hữu ti-vi	-0,02	-1,27	-0,03	-1,56
Sở hữu máy tính	-0,14***	-3,23	-0,17***	-3,60
Sở hữu xe máy	-0,02	-0,86	-0,03	-1,52
Diện tích nhà ở (m <sup>2</sup> )	-17,92***	-4,38	-17,42***	-4,11
Loại nhà	-0,14***	-3,39	-0,10**	-2,32

Ghi chú: \*\* và \*\*\*: có ý nghĩa thống kê lần lượt ở mức 5% và 1%.

## 5. Kết luận và hàm ý

Nghiên cứu này được thực hiện nhằm xác định sự khác biệt về tiền lương, vị trí việc làm và phúc lợi mà doanh nghiệp mang lại cũng như điều kiện sống giữa lao động nhập cư và lao động bản địa. Kết quả cho thấy sự khác biệt về vị trí công việc và về điều kiện sống, cụ thể là về nhà ở và sở hữu máy tính cá nhân, giữa hai nhóm lao động này. Trong khi đó, mức lương và các phúc lợi khác mà doanh nghiệp mang lại không có sự khác biệt giữa hai nhóm.

Dựa vào kết quả phân tích, nghiên cứu này đề xuất một số hàm ý quản trị và hàm ý chính sách nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống và cải thiện chế độ phúc lợi cho người lao cũng như đảm bảo việc doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với người lao động. Thứ nhất, doanh nghiệp nên xem các lao động, bao gồm cả lao động nhập cư, là nguồn lực quan trọng giúp duy trì ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh. Do đó, doanh nghiệp cần có chính sách thu nhập để họ ổn định, gắn bó với công việc. Đồng thời, doanh nghiệp cần phải chấp hành các chính sách lao động, tránh tình trạng phân biệt đối xử đối với xuất thân của lao động. Việc đối xử công bằng sẽ giúp người lao động cảm thấy không bị phân biệt đối xử, từ đó có động lực làm việc tốt hơn và gắn bó hơn với doanh nghiệp, từ đó góp phần vào sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Thứ hai, cơ quan chức năng cần tăng cường cơ chế kiểm tra giám sát việc hiện các chính sách liên quan đến quyền lợi của lao động, nhất là lao động nhập cư, tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Chẳng hạn như, cần kiểm soát chặt chẽ việc tuân thủ pháp luật, nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động như đảm bảo việc ký kết hợp đồng lao động, đóng bảo hiểm xã hội,... Bên cạnh đó, cũng cần có những khuyến khích, hỗ trợ giúp các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ vấn đề này. Hơn nữa, cần triển khai nhiều chương trình nhằm nâng cao chất lượng của các tổ chức Công đoàn tại các doanh nghiệp nhằm giám sát và đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho người lao động. Đồng thời, các cơ quan chức năng cần phối hợp để đưa ra các chính sách thu nhập phù hợp. Thực hiện tốt điều này sẽ, giúp lao động cảm thấy gắn bó, góp phần tạo ổn định nguồn lao động cho tiến trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa, cũng như nâng cao phúc lợi cho người lao động.

Nghiên cứu này vẫn tồn tại một số hạn chế. Về mặt phương pháp, so sánh điểm xu hướng sử dụng dữ liệu chéo chỉ kiểm soát được các đặc điểm quan sát được. Do đó, vấn đề nội sinh vẫn có khả năng tồn tại. Các nghiên cứu sau cần giải quyết vấn đề này để có được kết quả đáng tin cậy hơn. Bên cạnh đó, do giới hạn trong việc tiếp cận số liệu, bộ số liệu trong nghiên cứu này sử dụng thông tin năm 2015, do đó thiếu tính cập nhật. Các nghiên cứu sau cần sử dụng thông tin mới hơn để tăng tính thời sự của bài viết.



---

## Tài liệu tham khảo

- Adhvaryu, A., Nyshadham, A., & Xu, H. (2023), 'Hostel takeover: Living conditions, reference dependence, and the well-being of migrant workers', *Journal of Public Economics*, 226, 104949, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2023.104949>.
- D'Agostino, R.B. (1998), 'Propensity score methods for bias reduction in the comparison of a treatment to a non-randomized control group', *Statistics in Medicine*, 17(19), 2265-2281. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0258\(19981015\)17:19<2265::AID-SIM918>3.0.CO;2-B](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0258(19981015)17:19<2265::AID-SIM918>3.0.CO;2-B)
- Antman, F.M. (2012), 'Gender, educational attainment, and the impact of parental migration on children left behind', *Journal of Population Economics*, 25(4), 1187-1214, DOI: <https://doi.org/10.1007/s00148-012-0423-y>.
- Borjas, G.J. (2012), *Labor economics* (6th ed.), McGraw-Hill, Pennsylvania, USA.
- Cai, F. & Wang, D.W. (1999), 'The sustainability of China's economic growth and labor contribution', *Journal of Economic Research*, 10, 62-68.
- Camarota, S.A. (1998), *The wages of immigration: the effect on the low-skilled labor market*, Center for Immigration Studies, Washington DC, USA.
- Chai, J.C. & Chai, B.K. (1997), 'China's floating population and its implications', *International Journal of Social Economics*, 24(7/8/9), 1038-1051, DOI: <https://doi.org/10.1108/03068299710179008>.
- Chan, C.S., Kwan, F., & Lei, K.C. (2022), 'Wage differentials between local and foreign workers in Macao: Discrimination?', *Journal of Asian Economics*, 81, 101501, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2022.101501>.
- Chan, K.W. & Zhang, L. (1999), 'The hukou system and rural-urban migration in China: Processes and changes', *The China Quarterly*, 160, 818-855, DOI: <https://doi.org/10.1017/S0305741000001351>.
- Cheng, Z., Nielsen, I., & Smyth, R. (2014), 'Access to social insurance in urban China: A comparative study of rural-urban and urban-urban migrants in Beijing', *Habitat International*, 41, 243-252, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.habitatint.2013.08.007>.
- Chiswick, B.R. (1978), 'The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men', *Journal of Political Economy*, 86(5), 897-921.
- Deckop, J R., Konrad, A.M., Perlmutter, F.D., & Freely, J.L. (2006), 'The effect of human resource management practices on the job retention of former welfare clients', *Human Resource Management*, 45(4), 539-559, DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.20131>.
- Dehejia, R.H. & Wahba, S. (2002), 'Propensity Score-Matching Methods for Nonexperimental Causal Studies', *Review of Economics and Statistics*, 84(1), 151-161, DOI: <https://doi.org/10.1162/003465302317331982>.
- Demoussis, M., Giannakopoulos, N., & Zografakis, S. (2010), 'Native-immigrant wage differentials and occupational segregation in the Greek labour market', *Applied Economics*, 42, 1015-1027. DOI: <https://doi.org/10.1080/00036840701721000>.
- Demurger, S., Gurgand, M., Li, S., & Yue, X. (2009), 'Migrants as second-class workers in urban China? A decomposition analysis', *Journal of Comparative Economics*, 37(4), 610-628, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2009.04.008>.
- Fan, C. (2008), *China on the move: Migration, the state, and the household*, Routledge, New York, USA.
- Fan, Q., Chen, J., & Yang, W. (2024), 'Applying a push-pull perspective to migrant worker turnover: The role of retention decision satisfaction and geographic distance', *Journal of Business Research*, 178, 114652, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114652>.
- Garrido, M.M., Kelley, A.S., Paris, J., Roza, K., Meier, D.E., Morrison, R.S., & Aldridge, M. D. (2014), 'Methods for Constructing and Assessing Propensity Scores', *Health Services Research*, 49(5), 1701-1720, DOI: <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12182>.
- Gelencsér, M., Szabó-Szentgróti, G., Kőműves, Z.S., & Hollósy-Vadász, G. (2023), 'The Holistic Model of Labour Retention: The Impact of Workplace Wellbeing Factors on Employee Retention', *Administrative Sciences*, 13(5), 121, DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci13050121>.
- Gong, Y., Chow, I., & Ahlstrom, D. (2011), 'Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness, and turnover', *Asia Pacific Journal of Management*, 28, 221-238, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10490-010-9232-6>.

- 
- Harris, J.R., & Todaro, M.P. (1970), 'Migration, unemployment and development: a two-sector analysis', *The American Economic Review*, 60(1), 126-142, DOI: <https://www.jstor.org/stable/1807860>.
- Heckman, J.J., Ichimura, H., & Todd, P.E. (1997), 'Matching As An Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme', *The Review of Economic Studies*, 64(4), 605-654, DOI: <https://doi.org/10.2307/2971733>.
- Katseli, L.T., Lucas, R.E., & Xenogiani, T. (2006), *Effects of Migration on Sending Countries: What Do We Know?*, OECD Development Centre Working Paper No. 250. OECD Publishing (NJ1).
- König, A., Sappayabanphot, J., Liang, L., Fleßa, S., & Winkler, V. (2024), 'The impact of the health microinsurance M-FUND on the utilization of health services among migrant workers and their dependents in Thailand: A case-control study', *Journal of Migration and Health*, 9, 100236, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jmh.2024.100236>.
- Lall, S.V., Selod, H., & Shalizi, Z. (2006), *Rural-urban migration in developing countries: A survey of theoretical predictions and empirical findings*, The World Bank, Washington DC, USA.
- Lee, L. (2012), 'Decomposing wage differentials between migrant workers and urban workers in urban China's labor markets', *China Economic Review*, 23(2), 461-470, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2012.03.004>.
- Leuven, E., & Sianesi, B. (2003), *PSMATCH2: Stata module to perform full Mahalanobis and propensity score matching, common support graphing, and covariate imbalance testing*, Boston College Department of Economics.
- Matthews, G. & Ruhs, M. (2007), 'Are you being served?: employer demand for migrant labour in the UK's hospitality sector', Centre on Migration, Policy and Society, Oxford, UK.
- Maurer-Fazio, M., Connelly, R., & Thi Tran, N. H. (2015), 'Do Negative Native-Place Stereotypes Lead to Discriminatory Wage Penalties in China's Migrant Labor Markets?', IZA Discussion Papers No. 8842.
- McKenzie, D. (2005), 'Beyond remittances: the effects of migration on Mexican households', in *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Ozden, C. & Schiff, M. (ed.), WorldBank, Washington DC, USA, 123-147.
- Meng, X. & Zhang, J. (2001), 'The two-tier labor market in urban China: occupational segregation and wage differentials between urban residents and rural migrants in Shanghai', *Journal of Comparative Economics*, 29(3), 485-504, DOI: <https://doi.org/10.1006/jceec.2001.1730>.
- Qin, X., Hom, P., Xu, M., & Ju, D. (2014), 'Applying the job demands-resources model to migrant workers: Exploring how and when geographical distance increases quit propensity', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 303-328, DOI: <https://doi.org/10.1111/joop.12047>.
- Shen, H. & Huang, C. (2012), 'Domestic migrant workers in China's hotel industry: An exploratory study of their life satisfaction and job burnout', *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1283-1291, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.02.013>.
- Shen, J. & Huang, Y. (2003), 'The working and living space of the 'floating population' in China', *Asia Pacific Viewpoint*, 44(1), 51-62, DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8373.t01-1-00183>.
- Tschirhart, N., Nosten, F., & Foster, A.M. (2017), 'Migrant tuberculosis patient needs and health system response along the Thailand-Myanmar border', *Health Policy and Planning*, 32(8), 1212-1219, DOI: <https://doi.org/10.1093/heapol/czx074>.
- Vakulenko, E. & Leukhin, R. (2017), 'Wage discrimination against foreign workers in Russia', *Russian Journal of Economics*, 3(1), 83-100, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ruje.2017.02.006>.
- Wang, Y.P. & Murie, A. (2000), 'Social and spatial implications of housing reform in China', *International Journal of Urban and Regional Research*, 24(2), 397-417, DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-2427.00254>

**\*Tác giả liên hệ: Phạm Tiên Thành. Email: [thanhpham1.6.85@gmail.com](mailto:thanhpham1.6.85@gmail.com)**