

ẢNH HƯỞNG CỦA ĐA DẠNG HÓA DI CƯ ĐẾN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM*

Migration diversity and labor market outcomes in Vietnam

HOÀNG XUÂN TRUNG

*N*ghiên cứu này sử dụng số liệu Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2018 để ước lượng tác động của đa dạng hóa di cư đến người lao động ở Việt Nam. Chỉ số đa dạng hóa di cư được tính toán dựa trên chỉ số Herfindahl-Hirshman đã được sử dụng ở các nghiên cứu trước đây. Kết quả ước lượng cho thấy, người lao động sống ở những tỉnh có chỉ số đa dạng hóa di cư cao, thì kiếm được mức tiền lương cao hơn so với người lao động sống ở những tỉnh có chỉ số đa dạng di cư thấp. Tương tự, chỉ số đa dạng hóa di cư làm tăng cơ hội cho người lao động được ký hợp đồng lao động, được doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội và được hưởng lương ngày lễ. Phát hiện của nghiên cứu này gợi ý rằng, việc hạn chế di cư thông qua đăng ký hộ khẩu là chính sách cản trở sự phát triển kinh tế và việc loại bỏ hộ khẩu hoặc đơn giản hóa thủ tục đăng ký hộ khẩu là cần thiết.

Từ khóa: Đa dạng hóa, di cư, thị trường lao động.

This study uses Vietnam Households Living Standards Survey 2018 to estimate the impact of migration diversity on workers in Vietnam. Migration diversity index is calculated based on the Herfindahl-Hirshman index, which is used in the previous studies. The estimation results show that workers living in provinces with high migration diversity index earn more than those living in provinces with low migration diversity index. Similarly, migration diversity index increases the opportunity of workers having labor contracts, social insurance, and holiday pay. The findings of this study suggest that restricting migration through household registration is a policy that impedes economic development and that eliminating or simplifying the hukou registration procedure is necessary.

Keywords: Diversity, migration, labor market.

1. Giới thiệu

Ảnh hưởng của sự đa dạng hóa di cư đến các hoạt động kinh tế là vấn đề thu hút được nhiều sự quan tâm của các nhà kinh tế. Các nghiên cứu trước đây đã phân tích các mức độ đa dạng hóa di cư có tác động đến thị trường lao động. Ví dụ, sử dụng số liệu tổng điều tra của Mỹ đối với 160 thành phố trong giai đoạn 1970-1990, Ottaviano và Peri (2005) thấy rằng, đa dạng hóa di cư,

được đo lường bởi sự đa dạng về ngôn ngữ được nói bởi người dân, làm tăng tiền lương bình quân của thành phố. Longhi (2013) sử dụng số liệu hộ gia đình ở Anh và chỉ ra rằng, sự đa dạng về dân tộc làm tăng tiền

Hoàng Xuân Trung, TS., Trường đại học Thăng Long.
 * Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 502.01-2020.04.

công khi sử dụng số liệu chéo, tuy nhiên, kết quả không có ý nghĩa khi sử dụng số liệu mảng.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về tác động của đa dạng hóa di cư đến các hoạt động kinh tế, nhưng các nghiên cứu này chủ yếu tập trung ở các nước phát triển, nơi thu hút lượng lớn các di cư từ nước ngoài, ít có nghiên cứu nào phân tích tác động của sự đa dạng di cư ở các nước đang phát triển. Sự đa dạng hóa di cư thường được các nghiên cứu sử dụng tỷ lệ người nhập cư ở nước ngoài vào, nói một cách khác, sự đa dạng di cư ở đây cũng chính là sự khác biệt về ngôn ngữ và văn hóa. Trong khi đó, nghiên cứu này phân tích di cư nội địa ở Việt Nam, nên không có sự khác biệt về ngôn ngữ, cụ thể, nghiên cứu này phân tích sự đa dạng về di cư dựa trên tỉnh sinh của người di cư. Ngoài ra, các nghiên cứu trước đây về di cư ở Việt Nam chủ yếu tập trung vào đánh giá ảnh hưởng của di cư đến hộ gia đình ở nơi gửi đi, chưa có nghiên cứu nào ước lượng tác động của sự đa dạng di cư đến thị trường lao động. Cụ thể, Niimi và cộng sự (2009) sử dụng số liệu từ cuộc điều tra về di cư nội địa ở Việt Nam năm 2004 và thấy rằng, di cư nội địa hoạt động như một phần của bảo hiểm trong những trường hợp bất ổn về kinh tế. Tương tự, Narciso (2015) sử dụng số liệu điều tra hộ gia đình về tiếp cận nguồn lực được thực hiện năm 2012 và 2014 và chỉ ra rằng, tiền gửi và di cư hoạt động như là cơ chế đối phó với cú sốc, nhất là khi có cú sốc tự nhiên. Sử dụng số liệu khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 1993-1998 để xem xét ảnh hưởng của di cư theo mùa vụ đến mức sống trong những năm 1990, Brauw và Harigaya (2007) thấy rằng, di cư theo mùa vụ làm tăng chỉ tiêu hàng năm là 5,2 điểm phần trăm. Kết quả này vẫn có ý nghĩa khi

họ sử dụng các thước đo khác nhau về mức sống. Xem xét di cư ở khía cạnh khác nhau và sử dụng số liệu ở cấp tỉnh, Phan và Coxhead (2010) thấy rằng, người dân di cư từ tỉnh có thu nhập thấp đến tỉnh có thu nhập cao và di cư làm giảm bất bình đẳng. Đặc biệt, dòng di cư lớn hơn làm thu hẹp lại tỷ lệ thu nhập giữa các cấp tỉnh, di cư làm giảm bất bình đẳng ở các tỉnh đến có sự tập trung lớn nhất về lao động, các ngành sản xuất hướng xuất khẩu. Di cư cũng được xem xét như là một công cụ bảo hiểm, Groger và Zylberberg (2016) thấy rằng, hộ gia đình có sự sụt giảm lớn về thu nhập do cơn bão thảm khốc ở Việt Nam sẽ đưa thành viên hộ gia đình di cư đến thành phố lớn để đối phó với cú sốc. Sử dụng phỏng vấn sâu và đánh giá phúc lợi của người di cư, Nguyen và cộng sự (2011) sử dụng số liệu khảo sát mức sống dân cư Việt Nam các năm 2004 và 2006 và chỉ ra rằng, cả di cư không làm việc và làm việc đều có mối quan hệ tỷ lệ thuận với chỉ tiêu bình quân đầu người của hộ gia đình có người di cư. Nguyen và Vu (2018) sử dụng hồi quy kiểm soát các yếu tố không đổi theo thời gian (fixed-effects) và số liệu mảng từ khảo sát mức sống dân cư Việt Nam các năm 2010, 2012 và thấy rằng, tiền gửi, đặc biệt là tiền gửi quốc tế, làm tăng phúc lợi của hộ gia đình và giảm nghèo.

Di cư có thể có ảnh hưởng lan tỏa đến năng suất ở nơi đến. Xét theo khía cạnh tích cực, đa dạng hóa di cư làm tăng sự giao thoa về các ý tưởng, tri thức, từ đó, tạo ra sự lan tỏa làm tăng năng suất lao động. Tuy nhiên, người lao động có các bối cảnh khác nhau có thể gây ra sự khó khăn trong hợp tác như sự bất đồng về ngôn ngữ và văn hóa, dẫn đến chi phí giao dịch cao hơn và làm giảm sút về năng suất lao động. Các nghiên cứu thực nghiệm xem xét mối quan

hệ giữa đa dạng hóa và năng suất ở Mỹ, Anh, EU15, Đức, Ôxtrâyliya và Hà Lan đã tìm thấy bằng chứng khá nhất quán về mức lương, tiền thuê nhà và việc làm cao hơn ở thành phố có lực lượng lao động thành thị đa dạng hơn; điều này ngụ ý sự lan tỏa năng suất lao động từ sự đa dạng hóa di cư (Ottaviano và Peri, 2006; Nathan, 2011; Kemeny, 2012; Bellini và cộng sự, 2013; Suedekum và cộng sự, 2014; Trax và cộng sự, 2015). Sử dụng số liệu cho nước Mỹ, Kemeny và Cooke (2018) đã phát hiện ra rằng, sự đa dạng di cư ngày càng tăng ở các thành phố Mỹ và nơi làm việc làm tăng tiền công, điều này ngụ ý làm tăng năng suất, vì tiền công chính là sự phản ánh của năng suất lao động. Sử dụng số liệu cấp quốc gia để xây dựng sự đa dạng di cư dựa trên nơi sinh của người dân, Alesia và cộng sự (2016) chỉ ra rằng, sự đa dạng hóa di cư có mối quan hệ tỷ lệ thuận với sự thịnh vượng về kinh tế, kết quả này đặc biệt đúng cho di cư có kỹ năng ở những nước giàu có hơn.

Nghiên cứu này sử dụng số liệu Kết quả khảo sát mức sống dân cư Việt Nam năm 2018 để phân tích ảnh hưởng của đa dạng hóa di cư đến thị trường lao động ở Việt Nam. Cụ thể, sự đa dạng hóa di cư được tính toán dựa trên nhập cư từ các tỉnh khác trong Việt Nam, chứ không phải ở nước ngoài. Việt Nam là một nước đang phát triển và nằm trong những nước có nền kinh tế năng động và tăng trưởng cao trên thế giới, điều này dẫn đến việc di cư từ vùng kém phát triển sang vùng kinh tế có mức thu nhập cao hơn và cần nhiều lao động hơn. Kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 cho thấy, số người di cư là 6,4 triệu người trong tổng số 88,4 triệu người dân từ 5 tuổi trở lên, chiếm 7,3%; di cư giữa các tỉnh chiếm tỷ lệ lớn nhất, 3,2% (Tổng cục Thống kê, 2019).

Nghiên cứu này chỉ ra rằng, sự đa dạng di cư, được đo lường bằng tỷ lệ nhập cư từ các tỉnh khác đến, có mối quan hệ tỷ lệ thuận với tiền lương của người lao động, nghĩa là người lao động làm việc ở các tỉnh có sự đa dạng di cư cao thì tiền công cũng tăng lên. Ngoài ra, cơ hội được ký hợp đồng lao động cũng cao hơn với người lao động sống ở những tỉnh có sự đa dạng di cư cao, so với người lao động sống ở những tỉnh có sự đa dạng di cư thấp. Thêm nữa, sự đa dạng di cư làm tăng cơ hội cho người lao động được đóng bảo hiểm xã hội và được hưởng lương ngày nghỉ lễ.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Lý thuyết và thực nghiệm về đa dạng hóa di cư

2.1.1. Đa dạng hóa di cư và năng suất

Sự đa dạng di cư có thể ảnh hưởng đến nền kinh tế của địa phương. *Thứ nhất*, di cư có thể làm tăng năng suất lao động, do dòng di cư vào sẽ làm đa dạng hóa các kỹ năng nghề nghiệp, do đó, doanh nghiệp có thể tận dụng được nguồn nhân lực có các kỹ năng phù hợp cho sự phát triển của doanh nghiệp. *Thứ hai*, việc di cư có thể làm ảnh hưởng đến độ thỏa dụng của tiêu dùng bằng việc cải thiện sự tiện ích về sản phẩm tiêu dùng, cũng như sự đa dạng hóa các hàng hóa và dịch vụ.

Ottaviano và Peri (2006) sử dụng tổng điều tra mười năm một lần trong giai đoạn 1970-1990 ở Mỹ để xem xét ảnh hưởng của sự đa dạng hóa di cư ở 160 thành phố. Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, sự đa dạng về nơi sinh làm tăng tiền lương và tiền thuê nhà, điều này gợi ý rằng, sự đa dạng đóng vai trò chủ yếu trong việc cải thiện năng suất lao động của doanh nghiệp. Để giải quyết vấn đề nội sinh, các tác giả đã sử dụng thước đo về sự đa dạng di cư ở cấp thành phố để làm biến công cụ cho sự đa

dạng về nơi sinh. Các nghiên cứu sau cũng theo cách tiếp cận của Ottaviano và Peri nhưng nghiên cứu ở các nước và thời điểm khác nhau. Phân tích 700 vùng ở 12 nước thành viên của Liên minh Châu Âu năm 2001, Bellini và cộng sự (2013) chỉ ra mối tương quan tỷ lệ thuận giữa đa dạng nơi sinh và tổng sản phẩm quốc nội (GDP) bình quân đầu người ở Châu Âu. Sử dụng dòng di cư lớn vào Mỹ trong giai đoạn 1870-1920, Ager và Bruckner (2013) chỉ ra rằng, sự đa dạng hóa về di cư làm tăng sản lượng bình quân đầu người ở cấp địa hạt. Alesina và cộng sự (2013) cho thấy, đa dạng hóa nơi sinh có mối quan hệ tỷ lệ thuận với GDP bình quân đầu người và năng suất nhân tố tổng hợp (TFP). Mối quan hệ này mạnh nhất ở các nhóm công nhân có kỹ năng và ở các nước giàu. Trax và cộng sự (2015) sử dụng số liệu mảng ở các nhà máy của Đức và chỉ ra tác động tích cực của sự đa dạng hóa về văn hóa đến năng suất nhân tố tổng hợp ở cấp độ nhà máy và cấp độ thành phố.

Di cư có thể tác động đến tiền công thông qua việc làm tăng năng suất lao động. Các nghiên cứu hiện nay đều chỉ ra rằng, đa dạng hóa di cư làm tăng tiền công ở các nước phát triển như: Mỹ (Kemeny, 2012), Đức (Suedekum và cộng sự, 2014), Anh (Nathan, 2011) và Ôxtrâyliia (Elias và Paradies, 2016). Nghiên cứu trường hợp Hà Lan, Bakens và cộng sự (2013) cũng tìm thấy mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa đa dạng hóa nơi sinh và tiền công ở các thành phố lớn của Hà Lan, tuy nhiên, tác động của sự đa dạng hóa nơi sinh đến tiền công là không đáng kể đối với mẫu gồm tất cả các thành phố ở Hà Lan.

2.1.2. Đa dạng hóa di cư và sự đổi mới

Khi những người di cư đến vùng đất mới, họ thường mang theo các ý tưởng, các

kỹ năng mới so với nơi đến, điều này sẽ dẫn đến thúc đẩy các phát minh và sự đổi mới. Cụ thể, những người di cư có kỹ năng có thể đem đến các kiến thức khác nhau, những kiến thức này chưa có ở cộng đồng người bản địa. Những người di cư có thể làm tăng sự đa dạng về tri thức ở một lĩnh vực nhất định thông qua việc tương tác với những người bản địa, điều này sẽ dẫn đến đổi mới ở các doanh nghiệp trong nước (Alesina và Ferrara, 2005). Các nghiên cứu thực nghiệm trước đây đã chỉ ra mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa sự đa dạng hóa di cư và sự đổi mới ở nơi đến. Cụ thể, Hunt và Gauthier-Loiselle (2010) tìm thấy bằng chứng về sự lan tỏa tri thức từ những người nhập cư có kỹ năng cao đến tỷ lệ phát minh ở Mỹ. Tương tự, Burchardi và cộng sự (2020) sử dụng số liệu chi tiết về di cư từ nước ngoài đến Mỹ trải dài trong vòng 130 năm và đã chỉ ra rằng, di cư có tác động tỷ lệ thuận đến đổi mới, biến này được đo lường bởi bằng sáng chế của các doanh nghiệp trong nước. Xây dựng bộ số liệu mảng gồm 170 vùng ở Châu Âu trong thời kỳ 1991-1995 và 2001-2005 để ước lượng tác động của di cư đến sáng tạo, Ozgen và cộng sự (2011) thấy rằng, sự đa dạng hóa di cư làm tăng số lượng đơn xin cấp bằng sáng chế.

Ở cấp độ doanh nghiệp, sử dụng dữ liệu kết nối giữa người lao động và chủ doanh nghiệp ở Hà Lan để phân tích mối quan hệ giữa đa dạng hóa nơi sinh ở doanh nghiệp và sự đổi mới, Ozgen và cộng sự (2013) thấy rằng, các doanh nghiệp sử dụng tương đối nhiều người di cư lại ít có sự đổi mới, tuy nhiên, tác động này nói chung là yếu đi hoặc thậm chí không còn đối với thế hệ thứ hai của người di cư. Trong khi đó, các doanh nghiệp sử dụng lực lượng lao động nước ngoài đa dạng hơn lại đổi mới hơn,

nhất là về đổi mới sản phẩm. Lợi ích của việc đa dạng hóa đối với đổi mới là rõ ràng hơn ở các lĩnh vực sử dụng tương đối nhiều các lao động di cư có kỹ năng. Khai thác số liệu của 7600 doanh nghiệp ở London trong thời kỳ 2005-2007, Nathan và Lee (2013) cho thấy, các công ty có bộ phận quản lý đa dạng về nơi sinh, thì có khả năng cao đưa ra sự đổi mới về sản phẩm đầu ra hơn là các doanh nghiệp có nhóm quản lý đồng nhất.

2.1.3. Đa dạng về di cư và khởi sự doanh nghiệp

Nghiên cứu về tác động của đa dạng hóa tại cấp doanh nghiệp ở Đan Mạch, Marino và cộng sự (2012) chỉ ra rằng, sự đa dạng hóa về dân tộc làm tăng khả năng chuyển dịch của người lao động làm thuê sang làm tự chủ ở các lĩnh vực kinh doanh và tài chính, tuy nhiên, kết quả không ảnh hưởng đến sự khởi nghiệp trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng và thương mại. Sử dụng số liệu trong giai đoạn 1998-2005 ở cấp vùng ở Đức, Audretsch và cộng sự (2010) cho thấy, đa dạng hóa di cư làm tăng khả năng khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ, các dịch vụ liên quan đến công nghệ và khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ cao. Tương tự, Cheng and Li (2012) nghiên cứu về sự đa dạng di cư đến việc thành lập doanh nghiệp ở 10 ngành ở Mỹ, kết quả phân tích cũng cho thấy sự đa dạng hóa di cư làm tăng việc thành lập doanh nghiệp.

2.2. Dữ liệu

Nghiên cứu này sử dụng bộ số liệu gần đây về Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam năm 2018. Bộ số liệu này được Tổng cục Thống kê tiến hành điều tra. Cuộc điều tra này bao gồm hai mẫu: mẫu thu nhập (mẫu lớn) và mẫu chi tiêu (mẫu nhỏ). Mẫu chi tiêu gồm 9.396 hộ gia đình, trong khi đó mẫu thu nhập gồm 70.563 hộ gia đình. Điều tra này có tính đại diện ở cấp quốc gia. Điều

tra này bao gồm nhiều thông tin ở cấp hộ gia đình và cấp cá nhân như: tuổi, giới tính, trình độ giáo dục, thu nhập, việc làm và điều kiện làm việc. Cuộc khảo sát này cũng có cả thông tin về tính sinh của các cá nhân. Điều này cho phép nghiên cứu này tính toán được chỉ số đa dạng di cư trên cơ sở tính sinh. Để tăng số lượng mẫu, nghiên cứu này sử dụng mẫu thu nhập, tức là mẫu lớn.

2.3. Mô hình thực nghiệm

Như đã đề cập ở trên, sự đa dạng di cư có thể làm đa dạng hóa các kỹ năng nghề nghiệp, tăng độ thỏa dụng sự đa dạng nhu cầu về hàng hóa và dịch vụ, điều này dẫn đến làm tăng năng suất lao động, do di cư có tính chất bổ sung cho nhau. Ngoài ra, sự đa dạng hóa về di cư cũng dẫn đến sự đa dạng về các ý tưởng, các kỹ năng ở nơi đến, điều này thúc đẩy đổi mới và sáng tạo. Hơn nữa, sự đa dạng di cư cũng làm tăng khả năng khởi nghiệp ở nơi đến, do xuất hiện các nhu cầu tiêu dùng mới của các nhóm đối tượng khác nhau. Tất cả các phát hiện này gợi ý rằng, sự đa dạng di cư sẽ làm tăng tiền lương cũng như các phúc lợi xã hội của người lao động ở nơi đến. Để kiểm định giả thuyết nghiên cứu này, mô hình hồi quy kinh tế lượng được đề xuất như sau:

$$Q_{ijp} = \beta_1 + \beta_2 G_p + \beta_3 L_{ijp} + m_j + v_p + \varepsilon_{ijp} \quad (1)$$

Trong đó, Q_{pt} là kết quả quan tâm của cá nhân i làm việc trong ngành j tại tỉnh p , bao gồm: tiền lương hàng tháng, biến giả cho hợp đồng lao động, biến giả cho bảo hiểm xã hội và biến giả cho ngày nghỉ có lương; G_{pt} là chỉ số đa dạng di cư hoặc sự đa dạng nơi sinh, chỉ số này được tính toán dựa trên chỉ số Herfindahl-Hirshman đã được sử dụng, cụ thể $G_p = 1 - \sum_{k=1}^{63} s_{kp}^2$, trong đó, s là tỷ lệ người dân sống ở tỉnh p nhưng sinh ra ở tỉnh k , chỉ số này tiệm cận đến 0 khi sự đa dạng giảm dần và chỉ số này gần bằng 1 khi sự đa dạng tăng lên; L_{pt} là vector của các biến

kiểm soát, bao gồm: biến giả cho giới tính nam, tuổi, tuổi bình phương, trình độ giáo dục (cụ thể, không tốt nghiệp tiểu học được coi là nhóm so sánh, tốt nghiệp tiểu học, tốt nghiệp trung học cơ sở, tốt nghiệp trung học phổ thông, tốt nghiệp trường nghề, tốt nghiệp cao đẳng trở lên); mô hình cũng kiểm soát các yếu tố không đổi ở cấp ngành - M_j và các yếu tố không đổi ở cấp tỉnh - v_p ; ε_{ijp} là nhiễu, tất cả các sai số lệch chuẩn được điều chỉnh tại cấp tỉnh.

3. Kết quả thực nghiệm

Bảng 1 phân tích kết quả ước lượng của phương trình (1) về tác động của sự đa dạng hóa di cư đến người lao động. Như trong phần khung phân tích đã lập luận, nghiên cứu kỳ vọng rằng sự đa dạng hóa di cư sẽ có tác động tích cực đến người lao động, cụ thể làm tăng năng suất lao động ở các doanh nghiệp, điều này có nghĩa rằng, làm tăng tiền lương và các chế độ phúc lợi của người lao động. Kết quả phân tích cho thấy, chỉ số đa dạng di cư có ý nghĩa thống kê ở mức 1% đối với biến thu nhập hàng tháng của người lao động. Giữ nguyên các yếu tố khác không thay đổi, nếu chỉ số đa dạng di cư tăng lên 10 điểm phần trăm, thì thu nhập hàng tháng của người lao động tăng lên 1,51% (cột 1). Tương tự, kết quả cũng cho thấy rằng, tỉnh nào có chỉ số đa dạng di cư càng cao, thì người lao động làm việc ở tỉnh đó có xu hướng được ký hợp đồng lao động. Tăng chỉ số đa dạng di cư lên 10 điểm phần trăm, dẫn đến làm tăng cơ hội của người lao động được ký hợp đồng lao động là 1,31% (cột 2). Liên quan đến bảo hiểm xã hội của người lao động, kết quả cũng cho thấy, người lao động sống ở tỉnh có chỉ số đa dạng di cư cao, sẽ có cơ hội được doanh nghiệp đóng bảo hiểm xã hội cao hơn so với người lao động sống ở tỉnh có chỉ số đa dạng di cư thấp. Tăng chỉ số đa dạng di cư ở cấp tỉnh lên 10

điểm phần trăm, sẽ làm tăng cơ hội của người lao động được đóng bảo hiểm xã hội là 1,07%. Tương tự, chỉ số đa dạng di cư càng cao, thì càng làm tăng cơ hội cho người lao động có ngày nghỉ lễ được hưởng lương, kết quả ước lượng có ý nghĩa thống kê ở mức 1%. Chỉ số đa dạng di cư tăng lên 10 điểm phần trăm, làm tăng cơ hội người lao động có ngày nghỉ hưởng lương là 1,88%. Tổng hợp các kết quả lại cho thấy, đa dạng di cư hay đa dạng về nơi sinh có tác động tích cực đến người lao động, cụ thể, làm tăng lương hàng tháng, tăng cơ hội người lao động được ký kết hợp đồng, được đóng bảo hiểm xã hội và có ngày nghỉ lễ được hưởng nguyên lương.

Kết quả ước lượng ở bảng 1 cũng cho thấy, lao động nam được trả lương cao hơn so với lao động nữ là 21,3%, tuy nhiên, lao động nữ lại có cơ hội cao hơn trong việc được ký hợp đồng lao động, được hưởng bảo hiểm xã hội và được ngày nghỉ lễ hưởng lương so với lao động nam. Tiền lương và cơ hội được hưởng phúc lợi xã hội của người lao động tăng theo tuổi, sau đó giảm dần xuống. Kết quả này cho thấy, tuổi càng tăng thì kinh nghiệm làm việc càng nhiều, nên thu nhập và chế độ phúc lợi xã hội của người lao động tăng theo tuổi, sau đó giảm dần xuống. Điều này gợi ý rằng, tuổi càng tăng thì kinh nghiệm làm việc càng nhiều, nên thu nhập và chế độ phúc lợi cũng tăng theo, nhưng đến một điểm nhất định thì thu nhập và chế độ phúc lợi sẽ giảm xuống, do hạn chế về tuổi và sức khỏe lao động. Trình độ giáo dục cũng có ảnh hưởng tích cực đến thu nhập và phúc lợi xã hội của người lao động. Trình độ giáo dục càng cao, thì thu nhập hàng tháng càng tăng, cơ hội được ký hợp đồng lao động càng cao, cơ hội được đóng bảo hiểm xã hội và được hưởng ngày nghỉ lễ có lương càng tăng.

BẢNG 1: Tác động của đa dạng hóa di cư đến người lao động

	Log của thu nhập hàng tháng	Biến giá cho hợp đồng lao động	Biến giá cho bảo hiểm xã hội	Biến giá cho ngày nghỉ lễ có lương
	(1)	(2)	(3)	(4)
Chỉ số đa dạng di cư	0,151*** (0,037)	0,131*** (0,025)	0,107*** (0,025)	0,188*** (0,026)
Biến giá cho giới tính nam	0,213*** (0,006)	-0,011** (0,004)	-0,022*** (0,004)	-0,008* (0,004)
Tuổi	0,070*** (0,001)	0,013*** (0,001)	0,023*** (0,001)	0,015*** (0,001)
Tuổi bình phương	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Tốt nghiệp tiểu học	0,134*** (0,011)	0,047*** (0,007)	0,037*** (0,007)	0,034*** (0,007)
Tốt nghiệp trung học cơ sở	0,190*** (0,011)	0,117*** (0,007)	0,096*** (0,007)	0,096*** (0,008)
Tốt nghiệp trung học phổ thông	0,265*** (0,012)	0,227*** (0,008)	0,207*** (0,008)	0,201*** (0,009)
Tốt nghiệp trường nghề	0,381*** (0,013)	0,338*** (0,009)	0,319*** (0,009)	0,314*** (0,009)
Tốt nghiệp cao đẳng trở lên	0,644*** (0,013)	0,444*** (0,009)	0,491*** (0,009)	0,452*** (0,009)
N	33.677	33.677	33.677	33.677
adj. R ²	0,367	0,547	0,556	0,533

Ghi chú: * p < 0,10, ** p < 0,05, *** p < 0,01; sai số lệch chuẩn trong ngoặc; tất cả các hồi quy đều được kiểm soát các yếu tố không đổi ở cấp ngành và cấp tỉnh.

Nguồn: Kết quả xử lý dữ liệu của tác giả.

4. Kết luận

Trong thời gian qua, di cư là một trong các chủ đề gây tranh cãi nhất về chính trị ở các nước giàu có nhất thế giới như: Mỹ, Đức, Pháp và Anh. Nhiều chính trị gia bày tỏ sự lo ngại trước làn sóng nhập cư có thể ảnh hưởng đến tiền lương và việc làm của người bản địa, do sự cạnh tranh tăng lên. Tuy nhiên, các nghiên cứu khoa học lại chỉ ra rằng, chính những người di cư đã bổ sung thêm vào sự thiếu hụt lực lượng lao động, cũng như các kỹ năng cho thị trường của người bản địa. Ngoài ra, người di cư cũng

làm tăng thêm cầu về các hàng hóa, dịch vụ như: cắt tóc, ngân hàng, các cửa hàng ăn uống, do đó, dẫn đến kích thích các hoạt động kinh tế ở địa phương đó phát triển.

Hộ khẩu được áp dụng ở Việt Nam từ năm 1964. Mục đích của việc sử dụng hộ khẩu trong thời gian trước đây nhằm kiểm soát việc phân phối thực phẩm, nhà và kiểm soát di cư. Dù Việt Nam đã chuyển từ cơ chế bao cấp sang cơ chế thị trường từ năm 1989, nhưng hộ khẩu vẫn được duy trì nhằm kiểm soát di cư từ nông thôn ra thành thị. Chính sách hộ khẩu hiện tại cản trở

người di cư tiếp cận y tế và giáo dục cho con cái của họ.

Nghiên cứu này chỉ ra rằng, sự đa dạng về di cư làm tăng tiền lương của người lao động. Ngoài ra, người lao động sống ở các tỉnh có sự đa dạng về di cư lớn có cơ hội cao hơn trong việc được ký hợp đồng lao động, có cơ hội được đóng bảo hiểm xã hội và được hưởng lương trong ngày nghỉ lễ. Phát hiện này cho thấy, di cư đã góp phần làm tăng năng suất lao động, thúc đẩy các hoạt động kinh tế phát triển, như vậy, việc loại bỏ chính sách hộ khẩu là cần thiết. Việc duy trì hộ khẩu chỉ làm tăng thêm bất bình đẳng giữa người di cư và người tại chỗ. Khó khăn trong việc tiếp cận giáo dục và y tế cho con cái của người di cư càng làm tăng thêm bất bình đẳng trong tương lai.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Ager P., Brućkner M. (2013), 'Cultural diversity and economic growth: evidence from the US during the age of mass migration', *European Economic Review*, 64: 76-97.
2. Alesina A., Harnoss J. and Rapoport H. (2013), *Birthplace diversity and economic prosperity*, Technical Report, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
3. Alesina A. and Ferrara E. L. (2005), 'Ethnic diversity and economic performance', *Journal of Economic Literature*, 43(3), pp. 762-800.
4. Alesina A., Harnoss J. and Rapoport H. (2016), 'Birthplace diversity and economic prosperity', *Journal of Economic Growth*, 21, 101-138.
5. Audretsch D., Dohse D. and Niebuhr A. (2010), 'Cultural diversity and entrepreneurship: A regional analysis for Germany', *The Annals of Regional Science*, 45, 55-85.
6. Bakens J., Mulder P., Nijkamp P. (2013), 'Economic impacts of cultural diversity in the Netherlands: productivity, utility and sorting', *Journal of Regional Science*, 53, 8-36.
7. Bellini E., Ottaviano G., Pinelli D. and Prarolo G. (2013), 'Cultural diversity and economic performance: Evidence from European regions', In Crescenzi R. and Percoco M., *Geography, institutions and regional economic performance*, 121-42. Berlin, Germany: Springer-Verlag.
8. Burchardi K. B., Chaney T., Hassan T. A., Tarquinio L. and Terry L. S., (2020), 'Immigration, innovation and growth', *NBER Working Paper Series*, 27075; <https://www.nber.org/papers/w27075>.
9. Brauw D. A. and Harigaya T. (2007), 'Seasonal migration and improving living standards in Vietnam', *American Journal of Agricultural Economics*, 89 (2), 430-447.
10. Cheng S. and Li H. (2012), 'New firm formation facing cultural and racial diversity', *Papers in Regional Science*, 91, 759-74.
11. Elias A., Paradies Y. (2016), 'The regional impact of cultural diversity on wages: evidence from Australia', *IZA Journal of Migration*, 5, 1-24.
12. Groger A. and Zylberberg Y. (2016), 'Internal labor migration as a shock coping strategy: Evidence from a typhoon', *American Economic Journal: Applied Economics*, 8 (2), 123-153.
13. Hunt J. and Gauthier-Loiselle M. (2010), 'How much does immigration boost innovation?', *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2 (2), 31-56.
14. Kemeny T. (2012), 'Cultural diversity, institutions and urban economic performance', *Environment and Planning, Part A*, 44 (21), 34-52.
15. Kemeny T., Cooke A. (2018), 'Spillovers from immigrant diversity in cities', *Journal of Economic Geography*, 18, 213-245.
16. Longhi S. (2013), 'Impact of cultural diversity on wages: evidence from panel data', *Regional Science and Urban Economics*, 43, 797-807.
17. Marino M., Parrotta P. and Pozzoli D. (2012), 'Does labor diversity promote economic growth? Evidence from Italy', *Journal of Economic Surveys*, 26, 1-24.

- entrepreneurship?', *Economics Letters*, 116, 15-19.
18. Narciso G. (2015), 'Labour and migration in rural Vietnam', *WIDER Working Paper 2015/095*.
19. Nathan M. (2011), 'The long term impacts of migration in British cities: Diversity, wages, employment and prices', LSE Spatial Economics Research Centre (SERC), *Discussion Paper*, 67, London, UK.
20. Nathan M. and Lee N. (2013), 'Cultural diversity, innovation and entrepreneurship: Firm level evidence from London', *Economic Geography*, 89, 367-94.
21. Nguyen V. C., Berg D. V. M. and Lensink R. (2011), 'The impact of work and non-work migration on household welfare, poverty and inequality: New evidence from Vietnam', *Economics of Transition*, 19 (4), 771-799.
22. Nguyen V. C. and Vu H. L. (2018), 'The impact of migration and remittances on household welfare: evidence from Vietnam', *Journal of International Migration and Integration*, 19 (4), 945-963.
23. Niimi Y., Pham H. T. and Reilly B. (2009), 'Determinants of remittances: recent evidence using data on internal migrants in Vietnam', *Asian Economic Journal*, 23 (1), 19-39.
24. Ottaviano G. I., Peri G. (2005), 'Cities and cultures', *Journal of Urban Economics*, 58, 304-337.
25. Ottaviano G. and Peri G. (2006), 'The economic value of cultural diversity: Evidence from US cities', *Journal of Economic Geography*, 6 (9).
26. Ozgen C., Nijkamp P., Poot J. (2011), 'Immigration and innovation in European regions', *Discussion Paper*, No. 5676.
27. Ozgen C., Nijkamp P. and Poot J. (2013), 'The impact of cultural diversity on firm innovation: Evidence from Dutch micro-data', *IZA Journal of Migration*, 2:18.
28. Phan D. and Coxhead I. (2010), 'Inter-provincial migration and inequality during Vietnam's transition', *Journal of Development Economics*, 91 (1), 100-12.
29. Suedekum J., Wolf K. and Blien U. (2014), 'Cultural diversity and local labour markets', *Regional Studies*, 48, 173-91.
30. Tổng cục Thống kê (2019), *Thông cáo báo chí kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019*, <https://www.gso.gov.vn/su-kien/2019/12/thong-cao-bao-chi-ket-qua-tong-dieu-tra-dan-so-va-nha-o-nam-2019/>.
31. Trax M., Brunow S., Suedekum J. (2015), 'Cultural diversity and plant-level productivity', *Regional Science and Urban Economics*, 53, 85-96.

Ngày nhận bài : 20-2-2021

Ngày nhận bản sửa : 30-3-2021

Ngày duyệt đăng : 2-4-2021