

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN LAO ĐỘNG DI CƯ TỰ DO TRONG NƯỚC

 NGUYỄN THỊ HỒNG CẨM - NGUYỄN THU HỒNG*

Ngày nhận: 17/9/2018

Ngày phản biện: 20/9/2018

Ngày duyệt đăng: 28/9/2018

Tóm tắt: Lao động di cư là hiện tượng di chuyển người lao động từ nơi này đến một nơi khác để làm việc và sinh sống. Lao động di cư là những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động di chuyển đến nơi làm việc mới, chuyển từ một môi trường sống hiện tại đến một môi trường sống hoàn toàn mới.

Từ khóa: Lao động di cư, Lao động di cư tự do, yếu tố ảnh hưởng

AFFECTING FACTORS TO DOMESTICALLY FREE IMMIGRANT LABOR

Abstract: Immigration labor is a term describing migration of employees from one place to another for a living. Immigrant employees are workers in working age migrating to another work place, in the mean time changing their current living environment into a total new one.

Keyword: Immigration labor, free Immigration labor, Affecting factors.

1. Lao động di cư

Hiện tượng di cư đã có từ hàng trăm năm trước, ở Việt Nam với rất nhiều cuộc chiến và sự huy động con người vào cuộc chiến dẫn đến di cư; sự thay đổi kinh tế cũng dẫn đến hiện tượng di chuyển dân số từ vùng này đến vùng khác. Do đó, di cư là kết quả tất yếu trong sự vận động của vòng quay cuộc sống: vùng hoạt động kinh tế thiếu lao động (LĐ) thì người LĐ di chuyển đến; vùng có điều kiện sống tốt hơn thì con người di chuyển đến mong có cuộc sống tốt đẹp hơn; nơi có sự văn minh, phồn hoa sẽ thu hút con người di chuyển đến... Sự lựa chọn di chuyển từ nơi này đến nơi khác dẫn đến kết quả của hiện tượng này là sự di cư. Ngày nay, con người được tự do lựa chọn di cư mà không phụ thuộc vào bất kỳ cơ quan hay tổ chức nào, dẫn đến hiện tượng di cư tự do.

Theo Tổng cục thống kê, "Di cư là sự thay đổi nơi cư trú của con người, từ đơn vị lãnh thổ này tới một đơn vị lãnh thổ khác trong một khoảng thời gian nhất định"^[1]. Khi di cư, con người không chỉ đơn giản là thay đổi nơi ở từ vùng này đến vùng khác, từ nơi này đến nơi khác mà luôn kéo theo các đặc điểm văn hóa của mỗi vùng, thói quen, tác phong làm việc và sinh hoạt, gia đình và các mối quan hệ xã hội khác. Do đó, di cư tác động đến phát triển kinh tế - xã hội

của vùng di cư, xuất cư nói riêng và của đất nước nói chung. Trong phạm vi bài viết này, người di cư được xác định là những người 15 tuổi trở lên, di chuyển từ xã (phường), thị trấn, thành phố nào đó đến xã (phường), thị trấn, thành phố nơi cư trú hiện tại để làm việc và sinh sống, gọi là LĐ di cư.

2. Lao động di cư tự do

Tại các thành phố lớn như Hà Nội, Hồ Chí Minh, các vùng kinh tế, các khu công nghiệp và khu chế xuất có rất nhiều LĐ di cư từ các địa phương đến làm việc. Những lao động này chấp nhận từ những công việc nặng nhọc hay giản đơn với một số tiền ít ỏi, hoặc LĐ phức tạp với mức lương phù hợp hơn; họ đến từ các vùng quê và khu vực lân cận thành phố muốn tìm kiếm việc làm và thay đổi điều kiện sinh sống.

Những người LĐ đến làm việc tại các thành phố lớn, các vùng kinh tế, các khu công nghiệp và khu chế xuất (KCN, KCX) phần lớn là do quyết định cá nhân với hy vọng có được công việc và cuộc sống tốt hơn nên mặc dù còn nhiều khó khăn, vất vả với nhiều thử thách trong công việc và cuộc sống mới nhưng lượng LĐ di cư ngày một tăng cao. Bên cạnh đó, lượng LĐ di cư này không di cư theo chính sách hay chương trình di cư nào do nhà nước ban hành hay

¹ Tổng cục Thống kê

* Trường Đại học Công đoàn

phát động trong dân chúng nên đây chính là LĐ di cư tự do.

Như vậy, LĐ di cư tự do là những người trong độ tuổi LĐ có khả năng LĐ di chuyển đến nơi làm việc mới cũng như thay đổi chuyển từ một môi trường sống hiện tại đến một môi trường sống hoàn toàn mới mà không theo một chương trình, một dự án nào do chính phủ hoạch định và thực hiện. Sự di cư của những LĐ này hoàn toàn do chính bản thân họ quyết định mọi vấn đề có liên quan như: lý do di cư, nơi di cư đến, công việc sau khi di cư...

3. Đặc điểm của lao động di cư tự do trong nước

LĐ di cư tự do trong nước là những người trong độ tuổi lao động của một quốc gia, có khả năng lao động, chuyển đổi nơi sống và nơi làm việc mới trong phạm vi quốc gia đó mà không theo một chương trình, một dự án nào do Chính phủ hoạch định và thực hiện.

LĐ di cư tự do rất đa dạng về loại hình và phức tạp về cơ cấu. Hầu hết các nơi có nhiều người di cư đến như các thành phố, các KCN, KCX, vùng kinh tế trọng điểm thì chỉ có số liệu sơ bộ, khó có được con số thống kê chính xác về số lượng người di cư đến. Theo tổng điều tra di cư nội địa quốc gia 2015, LĐ di cư của Việt Nam trong độ tuổi LĐ có tỷ lệ nữ nhiều hơn nam giới (nữ LĐ di cư chiếm 52,4%), độ tuổi trung bình chưa đến 30 tuổi trong đó độ tuổi từ 15 đến 39 chiếm 85% trong số những người trong độ tuổi LĐ di cư^[2].

Những người di cư từ nông thôn đến các thành phố hầu hết là nông dân làm nông nghiệp. Quá trình đô thị hóa làm thay đổi nhiều cuộc sống của họ. Cuộc sống nông thôn có nhiều biến đổi khi các nhà máy, các KCN dần hình thành trên những khu vực đất nông nghiệp khiến cho công việc của người nông dân giảm rõ rệt khi không có đất canh tác nên dẫn đến di cư. Bên cạnh đó, khoa học kỹ thuật và công nghệ phát triển nên người nông dân càng dễ dàng cập nhật các thông tin về đời sống, việc làm và thu nhập tại các địa phương khác nhau để có quyết định lựa chọn nơi đến khi di cư. Khi LĐ di cư ở tuổi còn trẻ cũng ảnh hưởng đến độ tuổi kết hôn của họ so với người không di cư. Tỷ lệ đã kết hôn của LĐ di cư là nam giới thấp hơn nữ giới. Theo tổng điều tra di cư nội địa quốc gia 2015, số người di cư trong độ tuổi LĐ chưa kết hôn là nữ giới chiếm 56%, trong khi những người không di cư là trên 71%^[3].

LĐ di cư là để tìm kiếm cơ hội có việc làm và cuộc sống tốt hơn không chỉ cho bản thân mà còn

cho các thế hệ sau của họ. Do điều kiện phát triển nghề nghiệp chuyên môn các khu vực nông thôn, miền núi rất thấp nên sau khi được đào tạo chuyên môn, một số người tìm cách ở lại nơi mình đã được đào tạo để phát triển cơ hội nghề nghiệp; một số khác trở về quê hương để làm việc nhưng kết quả không như ý; hoặc không có khả năng phát triển nghề nghiệp nên quyết định di cư; hoặc quyết định di cư để có điều kiện học tập cao hơn. Theo tổng điều tra di cư nội địa quốc gia 2015, LĐ di cư có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm 31,7% trong khi người không di cư là 24,5%. Lao động di cư có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học chiếm 23,1% trong khi LĐ không di cư chiếm 17,4%^[3].

Số lượng LĐ trong độ tuổi di cư ngày càng tăng và biến động không ngừng, nhất là LĐ tự do và ngày càng khó kiểm soát. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, cả giai đoạn 2004-2009 có số LĐ di cư là 2,2 triệu người nhưng đến năm 2012 là 6,57 triệu người^[4]. Số LĐ di cư trong độ tuổi giữa các tỉnh và các khu vực không đồng đều, nơi có nhiều LĐ di cư nhất là khu vực Bắc Trung bộ, duyên hải miền trung và đồng bằng sông Cửu Long.

Người di cư trong độ tuổi LĐ trở thành lực lượng LĐ rất lớn cho nơi nhập cư, do đó họ cũng đóng góp công sức vào sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương nơi họ sinh sống và làm việc. Đặc biệt tại các KCN, KCX có lượng LĐ di cư chiếm 95%. Thu nhập của họ vừa nuôi sống bản thân vừa hỗ trợ gia đình, đồng thời đóng góp vào sự tăng trưởng của nền kinh tế.

Tuy nhiên, điểm còn gây nhức nhối trong cộng đồng, đó chính là các vấn đề xã hội phát sinh đối với LĐ di cư, đặc biệt là LĐ di cư tự do. Đó chính là sự tiếp cận với các hình thức an sinh xã hội còn nhiều hạn chế. Người di cư trong độ tuổi LĐ gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm nhà ở, khó tìm nơi học tập cho con, điều kiện sinh sống sơ sài, thiếu phương tiện cá nhân khi tham gia giao thông, khó khăn trong việc đăng ký tạm trú hoặc hộ khẩu... Phần lớn LĐ di cư tự do không tham gia BHXH, BHYT, nghề nghiệp hoặc bảo hiểm tai nạn LĐ, không tham gia tổ chức Công đoàn. Các LĐ này dễ gặp các vấn đề xã hội và rất dễ bị tổn thương; khó thiết lập được hàng rào bảo vệ ngăn chặn những rủi ro đe dọa cuộc sống. Do đó, rất cần có sự đảm bảo về hệ thống ASXH cho LĐ di cư tự do trong nước hiện nay.

Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là hai đô thị

^{2,3,4} Tổng cục Thống kê

có lượng LĐ di cư đến đông nhất. Do Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là hai thành phố tập trung nhiều các trường đại học và cao đẳng nhất cả nước, những người đi học tập và đào tạo tương ứng là 32,3% và 28,9% sau đó những sinh viên ra trường ở lại tìm việc làm và sinh sống luôn. Theo tổng điều tra di cư nội địa quốc gia 2015, Hà Nội cũng là nơi có tỷ lệ LĐ di cư có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất trong cả nước (chiếm 46,7%); thấp nhất là Đồng Nam bộ (chiếm 13,4%)^[5]. Luồng LĐ tự do di cư từ nông thôn đến thành thị cũng luôn chiếm tỷ lệ lớn nhất trong nước, có 49,8% lao động di cư sinh ra ở nông thôn chuyển đến thành thị sinh sống trong đó có 13,6% là LĐ di cư nội tỉnh và 33,4% là người sinh ra ở tỉnh khác.

Dòng LĐ di cư đến làm việc tại các hộ gia đình, các cơ sở SXKD phi chính thức xung quanh các khu vực kinh tế, các KCN, KCX hầu hết đều tìm kiếm được việc làm ngay sau khi di cư. Đồng bằng Sông Hồng và khu vực Đồng Nam Bộ luôn có số lượng LĐ di cư đến cao nhất cả nước. Khu vực Đồng Nam Bộ là khu vực kinh tế có nhiều KCN, KCX tập trung nên khu vực KTPCT ngày càng mở rộng hơn, đây là khu vực thu hút LĐ lớn nhất, tổng số người nhập cư là 127% năm 2015. Theo tổng điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015, khu vực Đồng Nam bộ là nơi có tỷ lệ LĐ di cư đến cao nhất cả nước (chiếm 87,8%) trong đó phải kể đến các tỉnh như Bình Dương, Đồng Nai; đồng bằng Sông Hồng xếp thứ hai với 81,0% với hai tỉnh có LĐ di cư nhiều nhất là Bắc Ninh và Hải Dương^[6].

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2016, vùng có số lượng người di cư đến nhiều nhất là Đồng Nam Bộ (chiếm khoảng 42,9%) trong tổng số người di cư 15 tuổi trở lên, riêng thành phố Hồ Chí Minh chiếm khoảng 26,8% tương đương 277,7 nghìn người. LĐ di cư thuộc độ tuổi từ 25 đến 54 chiếm tỷ lệ cao nhất, khoảng 50,4%; tiếp theo là độ tuổi từ 15 đến 24 chiếm gần ½ tổng lượng người di cư (khoảng 45,1%). Trong đó, LĐ nữ thuộc độ tuổi từ 15 đến 24 chiếm tỷ lệ cao nhất là 49,8%, độ tuổi từ 25 đến 54 là 45,3%. Với tổng số hơn 1 triệu LĐ di cư, có 78,6% tham gia vào lực lượng LĐ. Lao động di cư tham gia vào lực lượng lao động cao nhất là ở vùng Trung du và miền núi phía Bắc là 85,5% và thấp nhất là ở vùng Đồng bằng sông Hồng chiếm 70,7%. Năm 2016, cả nước có khoảng 739,6 nghìn người di cư có việc làm. Vùng có số LĐ di cư có việc làm cao nhất là Đồng Nam Bộ chiếm 79,0% và thấp nhất là Đồng bằng sông Hồng chiếm 62,7%^[7].

4. Những yếu tố ảnh hưởng đến lao động di cư tự do trong nước

4.1. Tình hình kinh tế xã hội tại khu vực sinh sống mới của lao động di cư

Đối với khu vực các thành phố, điều kiện cuộc sống có nhiều thuận lợi như phương tiện giao thông, điều kiện học tập của trẻ em cũng như cơ hội học tập của người lớn, khu vui chơi giải trí đa dạng và phong phú, hệ thống cơ sở hạ tầng và nhà ở tương đối tốt, khả năng tìm kiếm việc làm và tạo ra thu nhập dễ hơn, cơ hội giao lưu và tiếp cận thông tin mới luôn thuận tiện hơn so với các khu vực khác. Đây chính là những điểm mấu chốt để thu hút LĐ từ các nơi khác di cư đến nhập cư tại các thành phố, đặc biệt là các thành phố lớn. Tuy nhiên, lượng LĐ di cư đến ngày một nhiều khiến cho sức tải của các thành phố về giao thông, nhà ở và vệ sinh môi trường sống ngày càng trở thành gánh nặng cho các thành phố.

Đối với các KCN, KCX có số lượng tăng lên nhanh chóng, bên cạnh đó các hộ gia đình, các cơ sở sản xuất kinh doanh (SXKD) không chính thức cũng hình thành xung quanh các KCN, KCX kéo theo nhu cầu sử dụng LĐ ngày một nhiều, khiến lực lượng LĐ di cư đến ngày càng lớn. Áp lực về giao thông, nhà ở và những nhu cầu trong sinh hoạt cuộc sống tăng lên không ngừng theo những nhu cầu ngày càng cao của con người. Điều này dẫn đến các vấn đề xã hội phát sinh ngày càng nhiều, vấn đề quản lý cũng ngày càng gặp khó khăn.

Cho dù có lượng LĐ di cư đến bất cứ nơi nào thì cũng đều gây ra sự xáo trộn xã hội, phát sinh nhiều vấn đề trong cuộc sống của dân cư sở tại cũng như những vấn đề xã hội khác. Do đó, cần có chính sách nhập cư đối với từng đối tượng cụ thể, tránh hiện tượng di cư và nhập cư tràn lan không chỉ làm mất trật tự xã hội mà còn làm dân cư tại các vùng, các khu vực có hiện tượng quá phân tán hoặc quá tập trung. Điều này có thể dẫn đến nhiều hệ lụy khác như có vùng đất đai hoang hóa, có vùng lại khan hiếm đất đai...

4.2. Việc làm và thu nhập của lao động di cư tự do

LĐ di cư tự do có xu hướng tăng lên trong lực lượng LĐ tại các thành phố, xung quanh các KCN, KCX và các vùng kinh tế. Người LĐ di cư làm bất cứ công việc nào để có được thu nhập và họ cũng đóng góp không nhỏ vào phát triển kinh tế của các nơi

^{5,6,7} Tổng cục Thống kê

nhập cư. Đặc biệt, số lượng LĐ di cư tự do làm việc tại các khu vực phi chính thức cũng ngày một tăng cao, độ tuổi thường từ 19 đến 30 tuổi và 70% là nữ giới. Đa số công việc đều là LĐ giản đơn và hỗn hợp, ít có thời gian nghỉ ngơi.

- Đối với LĐ di cư tự do từ nông thôn tới thành thị hầu hết là LĐ chưa qua đào tạo, độ tuổi đa dạng, trình độ hiểu biết về các kiến thức chuyên môn có nhiều hạn chế, thiếu kỹ năng và ý thức, tác phong hiện đại nên đa số tìm kiếm việc làm là tự do như buôn nhỏ, bán hàng rong, làm dịch vụ nhỏ lẻ, giúp việc gia đình để có thu nhập cho cuộc sống hiện tại và có thêm tài chính để gửi về gia đình. Một số LĐ di cư tự do khác tìm kiếm cơ hội làm việc trong các doanh nghiệp, tổ chức hoặc một số cố gắng để tổ chức kinh doanh, tự tổ chức hoạt động kinh tế để sinh sống. Hầu hết là việc làm không chính thức, không có chế độ BHXH, BHYT, không có hợp đồng LĐ. Những lao động tự do này rất khó khăn trong việc tiếp cận các chính sách ASXH cũng như các dịch vụ công hay và chính sách xã hội khác. Do đặc điểm không có nơi ở ổn định, thậm chí không đăng ký tạm trú tạm vắng tại các địa bàn di cư đến, hoạt động kiểm tra nắm bắt số lượng và quản lý người di cư tự do còn nhiều hạn chế. Do đó, hầu hết LĐ di cư tự do này có thu nhập và việc làm bấp bênh, không ổn định và thường có thu nhập thấp.

- Đối với LĐ di cư từ nông thôn tới làm việc tại các hộ gia đình, các hộ SXKD thuộc khu vực phi chính thức xung quanh các vùng kinh tế trọng điểm hoặc các KCN, KCX: hầu hết đều trở thành người LĐ làm công thường có khoảng tuổi từ 18 đến 30 tuổi. Những LĐ di cư tự do này được huấn luyện hoặc "cầm tay chỉ việc" để trở thành những người làm việc đơn giản nên việc quản lý và khai báo ít được thực hiện từ phía người sử dụng LĐ. Mức thu nhập và việc làm tuy có ổn định hơn so với LĐ nông nghiệp nhưng vẫn thuộc diện thu nhập thấp. Việc tiếp cận với các chính sách xã hội gần như không có sự quan tâm của chính những người LĐ này trong quá trình làm việc.

4.3. Tình trạng gia đình của lao động di cư

- Đối với LĐ di cư tự do từ nông thôn tới thành thị do đa dạng ở nhiều độ tuổi nên những lao động này cũng đa dạng về tình trạng hôn nhân. Đối với các LĐ trẻ tuổi thường di cư theo hình thức cá nhân để mong thay đổi cuộc sống cũng như tìm bạn đời tại các thành phố. Những người này có thể là LĐ tự do không có trình độ chuyên môn, có thể là sinh viên tốt nghiệp ra trường và tìm cách ở lại thành phố nơi họ vừa học

tập. Đối với những LĐ trẻ và đã có gia đình riêng thường chia thành 2 nhóm: nhóm di cư cá nhân tìm kiếm việc làm ổn định rồi tiếp tục chuyển các thành viên còn lại của gia đình theo. Nhóm này thường là các LĐ đã có trình độ chuyên môn nhất định nên dễ tìm kiếm việc làm hơn. Tuy nhiên, đối với những lao động ở lứa tuổi trung niên thường di cư theo hình thức cá nhân và vẫn tồn tại gia đình tại nơi xuất cư. Họ tìm kiếm việc làm và thường xuyên di chuyển giữa nơi làm việc và gia đình. Điều này gây khó khăn và phức tạp cho hoạt động quản lý dân cư cả nơi xuất cư và nhập cư.

- Đối với LĐ di cư từ nông thôn tới làm việc tại các hộ gia đình, cơ sở SXKD nhỏ lẻ thuộc khu vực kinh tế phi chính thức xung quanh các vùng kinh tế trọng điểm hoặc KCN, KCX hầu hết là LĐ trẻ nên phần lớn chưa lập gia đình, một số LĐ xây dựng gia đình trong quá trình tham gia LĐ, một số rất ít đã có gia đình riêng và con nhỏ. Những LĐ di cư này thường thay đổi nơi làm việc và nơi ở tùy thuận vào hộ gia đình hoặc cơ sở SXKD có mức tiền công cao hơn. Điều này gây ra sự xáo trộn trong lực lượng LĐ di cư và khó khăn cho hoạt động quản lý người làm trong các cơ sở SXKD nhỏ lẻ nói riêng và lao động di cư nói chung.

Dựa vào việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến LĐ di cư tự do trong nước, tác giả mạnh dạn đề xuất một số biện pháp quản lý lao động di cư trong nước như sau:

- Tăng cường tuyên truyền để người LĐ di cư tự do hiểu luật LĐ, biết đến các chính sách ASXH để tham gia và bảo đảm an toàn cuộc sống lâu dài và bền vững.

Các tổ chức xã hội nên phối kết hợp để tuyên truyền chính sách ASXH cho người LĐ di cư tự do, đặc biệt là khu vực sinh sống của người LĐ mới di cư đến. Khi người LĐ hiểu, họ sẽ sẵn sàng tham gia vì lợi ích lâu dài của bản thân, đồng thời cũng là hình thức ổn định xã hội về lâu dài.

- Tăng cường kiểm tra đối với các chủ sử dụng LĐ để đảm bảo người LĐ di cư tự do được đối đãi, làm việc và nhận các chế độ thù lao LĐ theo đúng quy định của Pháp luật.

Nếu không có sự giám sát của pháp luật, có thể chủ sử dụng LĐ không thực hiện đúng các quy định của Pháp luật về độ tuổi, thời giờ làm việc cũng như các chế độ thù lao cho người LĐ di cư tự do, vì họ có nhiều rào cản và khó khăn khi mới di cư. Có sự giám sát và kiểm tra của các cơ quan chức năng giúp những LĐ di cư tự do được đối xử công bằng hơn.

(Xem tiếp trang 50)

diễn ra trong các DN của Vĩnh Phúc. Tốc độ tăng LD trong các DN không theo kịp với đà tăng trưởng của các ngành kinh tế trong đó có các ngành công nghiệp trọng điểm, dịch vụ và thương mại và từ đó làm giảm năng lực cạnh tranh của tỉnh so với các tỉnh thành khác. Điều này đòi hỏi, tỉnh ủy, hội đồng nhân dân và các sở, ban, ngành tỉnh Vĩnh Phúc cần phải có sự nghiên cứu, phân tích kỹ lưỡng từ đó đưa ra các cơ chế, chính sách phù hợp nhằm giải quyết những vấn đề bất cập trên và giúp thị trường LD của Vĩnh Phúc tháo gỡ được nút thắt về sự mất cân đối cung cầu LD.

Từ những phân tích ở trên, tác giả xin đề xuất một số giải pháp nhằm giúp cho khắc phục những bất cập về sử dụng LD trong các DN trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc như sau:

Một là, chuyển dịch LD từ nông nghiệp, từ khu vực không chính thức sang công nghiệp chế biến và dịch vụ: Để thực hiện được, chính sách của Vĩnh Phúc cần tập trung ưu tiên đầu tư từ ngân sách tỉnh và thu hút đầu tư từ các thành phần kinh tế để ứng dụng và chuyển giao tiến bộ kỹ thuật nông nghiệp, công nghệ sinh học, hình thành các khu sản xuất nông nghiệp công nghệ cao, hỗ trợ nông dân tìm kiếm thị trường, đầu tư thỏa đáng cho đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề cho nông

dân, tăng cường đầu tư cung cấp thông tin cho nông dân nhằm tăng năng suất lao động.

Hai là, thu hút LD lành nghề từ các tỉnh bên ngoài: Vĩnh Phúc cần thực hiện tốt các chính sách về tiền lương, nhà ở, phương tiện hỗ trợ LD di chuyển. Từ đó, tỉnh sẽ có lợi thế so với các tỉnh lân cận trong việc cạnh tranh, thu hút LD và khuyến khích người tài chuyển đến Vĩnh Phúc để làm việc.

Ba là, sử dụng LD hợp lý: Giải pháp này được đánh giá là rất quan trọng để giữ người LD trung thành với DN và thu hút được người tài vào làm việc cho DN. DN cần thực hiện tốt 5 nguyên tắc trong quản trị nhân sự: Tuyển người phù hợp nhất với công việc; Xây dựng môi trường cải tiến liên tục; Tạo lập tính chuyên nghiệp trong lực lượng lao động; Coi nguồn nhân lực là đối tác chiến lược dài hạn của doanh nghiệp; Ưu tiên đảm bảo an toàn lao động. □

Tài liệu tham khảo

1. Viện Công nhân và Công đoàn, nghiên cứu đề tài cấp tỉnh (2017), “Giải pháp giải quyết vấn đề bất cập của thị trường lao động tỉnh Vĩnh Phúc”.
2. Cục Thống kê tỉnh Vĩnh Phúc, Niên giám thống kê các năm từ 2010 đến năm 2016.
3. Sở công nghiệp Vĩnh Phúc, “Báo cáo thực trạng phát triển công nghiệp giai đoạn 2010 - 2015”.
4. UBND tỉnh Vĩnh Phúc (2015), Kỷ yếu hội thảo khoa học “Đổi mới giáo dục, đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các khu công nghiệp, khu chế xuất”.

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN...

(Tiếp theo trang 35)

- Xây dựng các chính sách cụ thể đối với lao động di cư tự do, điều kiện di cư để người LD di cư tự do khi muốn di cư cần tuân thủ các quy định cụ thể như: trình độ chuyên môn, điều kiện sức khỏe, điều kiện nơi ở... Bên cạnh đó, cần có chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho đời sống của lao động di cư tự do và cho thân nhân của họ.

Do Việt Nam có nhiều vùng kinh tế và nhiều khu vực thành phố thu hút lượng LD di cư tự do nhiều, do đó cần có chính sách cụ thể đối với từng khu vực và chi tiết đến từng điều kiện ăn, ở, sinh sống và việc cho LD di cư, đặc biệt là các khu vực dân cư thưa và điều kiện sinh sống còn thiếu thốn. Bên cạnh đó, cần có chính sách khắt khe hơn đối với LD muốn di cư tới các khu vực thành phố để giảm bớt mật độ dân cư như cần có nghề, có việc làm ổn định... để không gây mất ổn định xã hội.

- Tăng cường công tác quản lý dân cư tại mỗi khu vực, đặc biệt là hoạt động nhập cư, xuất cư để có biện pháp cụ thể trong quản lý dân cư.

- Mỗi khu vực có dân muốn xuất cư hay muốn nhập cư, cần có các chế tài cụ thể để khuyến khích hoặc hạn chế người LD xuất cư hoặc nhập cư. Các chính này cần được xây dựng vì cộng đồng, vì sự phát triển bền vững của xã hội, không tạo những xáo trộn và sự di chuyển ồ ạt của LD di cư tự do, đặc biệt là những LD chưa qua đào tạo. □

Tài liệu tham khảo

1. Chính phủ (2017), Nghị định số 190/2007/NĐ-CP ngày 28/12/2007 của Chính phủ Hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội tự nguyện.
2. Nguyễn Văn Chiêu (2014), Chính sách ASXH và vai trò của nhà nước trong việc đảm bảo ASXH ở Việt Nam, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Tổng cục Thống kê (2016), Công bố kết quả điều tra di cư nội địa năm 2015.