

VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH VINH PHÚC

Ngày nhận: 15/8/2018
Ngày phản biện: 20/9/2018
Ngày duyệt đăng: 28/9/2018

 NGUYỄN THỊ THANH QUÝ - ĐÀO THỊ THU*

Tóm tắt: Vấn đề tuyển dụng và sử dụng lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam nói chung và các doanh nghiệp ở Vinh Phúc nói riêng còn tồn tại nhiều vấn đề bất cập và ảnh hưởng lớn đến cầu trên thị trường lao động. Đặc biệt, những bất cập về sử dụng lao động được biểu hiện rõ ở các góc độ như: bố trí công việc phù hợp với khả năng của người lao động, thời gian làm việc, môi trường và điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động. Vì vậy, việc phân tích, đánh giá thực trạng những bất cập về tuyển dụng và sử dụng lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Vinh Phúc là hết sức cần thiết, để từ đó, lãnh đạo tỉnh Vinh Phúc có cơ sở đưa ra những giải pháp nhằm giải quyết những bất cập trên.

Từ khóa: những bất cập, tuyển dụng, sử dụng lao động, lao động, doanh nghiệp, Vinh Phúc

THE RECRUITMENT AND USING LABOR IN ENTERPRISES IN VINH PHUC PROVINCE

Abstract: The problem of recruitment and using labor in enterprises in Vietnam in general and enterprises in Vinh Phuc in particular has many shortcomings and great impact on demand in the labor market. Especially, the problem of using labor are expressed in many aspects such as: the problem of job placement suitable to employees' ability, working time, working environment and conditions, occupational safety and hygiene. Therefore, the analysis and assessment of the current situation of labor shortages in enterprises in Vinh Phuc is very necessary, so that the leader of Vinh Phuc province has the basis to come up with solutions to solve the above inadequacies.

Keywords: disadvantages, recruitment, using labor, labor, enterprises, Vinh Phuc

Trong những năm gần đây, kinh tế - xã hội của Vinh Phúc phát triển với tốc độ tương đối nhanh và được thể hiện thông qua những con số đáng khích lệ. Tốc độ tăng trưởng kinh tế nhiều năm duy trì ở mức cao, bình quân giai đoạn 1997 - 2016 tăng 15,37%. Quy mô nền kinh tế tăng gần 40 lần so với khi tái lập, đạt hơn 77 nghìn tỷ đồng¹. Số lượng các doanh nghiệp (DN) liên doanh, liên kết, tư nhân tăng nhanh hơn so với các tỉnh lân cận. Cụ thể, theo Báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đến tháng 8/2016 tỉnh Vinh Phúc có 3.119 DN, sử dụng gần 125.000 lao động (LĐ), trong đó: 38 DN có vốn nhà nước sử dụng gần 5.000 LĐ; 146 DN có vốn đầu tư nước ngoài sử dụng hơn 61.000 LĐ; 2.935 DN dân doanh sử dụng gần 58.000 LĐ. Nhưng vấn đề biến động LĐ trong các DN thường xuyên diễn ra khó kiểm soát, hàng năm từ 20-30% và các DN chỉ tuyển được gần 70% theo chỉ tiêu. Nhiều LĐ Vinh Phúc đi làm việc tại tỉnh khác; thậm chí LĐ tỉnh

khác cũng ít chọn Vinh Phúc để lập nghiệp lâu dài. Việc thiếu LĐ đã ảnh hưởng không nhỏ tới tình hình SXKD. Một số nguyên nhân chính dẫn đến hiện tượng này là vấn đề tuyển dụng và sử dụng LĐ trong các DN ở tỉnh Vinh Phúc tồn tại nhiều bất cập và ảnh hưởng xấu đến cầu trên thị trường LĐ của tỉnh Vinh Phúc. Trong đó, những bất cập về sử dụng LĐ thể hiện ở một số nội dung như: bố trí việc làm cho người lao động, thời gian làm việc, môi trường và điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp.

Thứ nhất, về tuyển dụng lao động

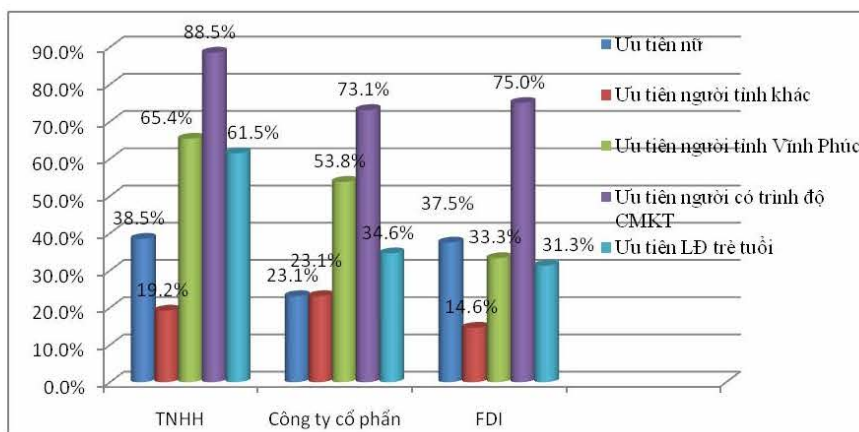
Vinh Phúc là địa phương có nguồn lực LĐ dồi dào, tuy nhiên, nghịch lý hiện nay đang xảy ra là cung cầu LĐ mất cân đối. Rất nhiều các DN khó khăn trong công tác tuyển dụng LĐ, kể cả LĐ phổ thông và nguồn LĐ chất lượng cao. Từ các DN nước ngoài cho đến các DN trong nước đều không tuyển dụng được LĐ theo nhu cầu. Nguyên nhân dẫn đến

¹ Niên giám thống kê tỉnh Vinh Phúc năm 2016

* Trường Đại học Công đoàn

hiện tượng này là nhiều DN chỉ tuyển LĐ nữ, ít tuyển LĐ nam và ưu tiên LĐ trẻ tuổi. Các DN hoạt động trong lĩnh vực điện tử, may mặc, giày da sử dụng nhiều LĐ nữ (sử dụng 65-70% LĐ nữ). Đặc biệt, các DN Hàn Quốc có tỷ lệ LĐ nữ quá cao, chiếm đến 70-90%². Sự mất cân đối về giới quá lớn, kéo theo nhiều hệ lụy không tốt. Không chỉ vậy, trong các thông báo tuyển dụng của các DN, yêu cầu về độ tuổi của các ứng viên là từ 25 - 35 tuổi. Trên 35 tuổi người LĐ khó có cơ hội tìm kiếm việc làm. Điều này cũng là nguyên nhân dẫn đến một số DN không tuyển đủ LĐ như mong muốn.

Theo kết quả khảo sát năm 2017 của Viện Công nhân và Công đoàn, các cán bộ quản lý DN cho rằng, các DN tuyển dụng LĐ có ưu tiên một số tiêu chí như: ưu tiên nữ, ưu tiên người tỉnh khác, ưu tiên người trong tỉnh, ưu tiên người có trình độ chuyên môn tay nghề, ưu tiên LĐ trẻ tuổi. Theo đó, tiêu chí ưu tiên người LĐ có trình độ CMKT được các cán bộ quản lý DN ở Vĩnh Phúc đưa ra ý kiến với mức cao nhất (78%) và sau đó là các tiêu chí: ưu tiên LĐ nữ có 34% ý kiến, ưu tiên người tỉnh khác có 18% ý kiến, ưu tiên người tỉnh Vĩnh Phúc có 47% ý kiến, ưu tiên LĐ trẻ tuổi là 40% ý kiến. Các cán bộ quản lý cũng đưa ra ý kiến về sự ưu tiên các tiêu chí trong tuyển dụng đối với các loại hình DN như công ty trách nhiệm hữu hạn (TNHH), công ty cổ phần và doanh nghiệp có vốn nước ngoài (FDI) tương đối khác nhau. Nhưng về cơ bản, họ đều đánh giá các DN có sự ưu tiên nhiều hơn về tiêu chí trình độ CMKT, LĐ trẻ tuổi và LĐ là người Vĩnh Phúc.



Biểu đồ 1: Đánh giá về những ưu tiên cho lao động trong các loại hình doanh nghiệp khi tuyển dụng

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Viện Công nhân và công đoàn năm 2017)

Tỷ lệ này cho thấy hoàn toàn hợp lý, vì giai đoạn hiện nay bất kỳ DN nào cũng ưu tiên tuyển dụng những LĐ có trình độ chuyên môn và LĐ trẻ tuổi. Đó là một giải pháp hiệu quả giúp DN tăng NSLĐ và giảm chi phí sản xuất. Tuy nhiên, có một nghịch lý là, LĐ trẻ tuổi lại có xu hướng “nhảy việc” và ít có ý định gắn bó lâu dài với DN.

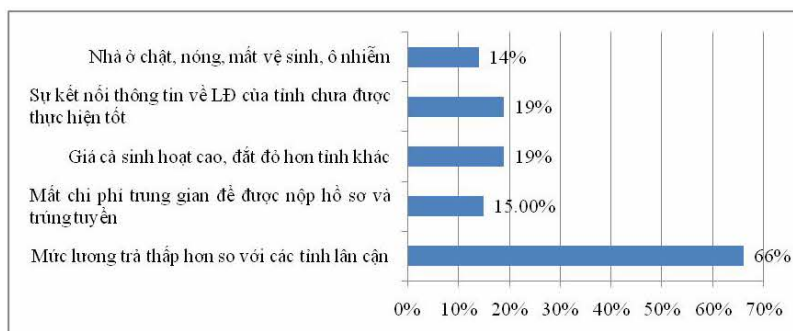
Ngoài ra, nguồn LĐ chất lượng cao của tỉnh còn hạn chế trong khi đó một số DN chưa thực hiện tốt chính sách “giữ chân” người LĐ, thu hút LĐ chất lượng cao khiến nhiều LĐ không mặn mà, gắn bó với DN. Đây cũng là nguyên nhân ảnh hưởng đến việc DN không hoặc khó tuyển dụng LĐ. Và theo các cán bộ quản lý DN, nguyên nhân ảnh hưởng lớn nhất đến việc tuyển dụng của các DN là do mức lương trả thấp hơn so với các tỉnh lân cận (66% ý kiến). Bên cạnh đó, các yếu tố như: nhà ở nóng, chật, mất vệ sinh, ô nhiễm; sự kết nối thông tin về LĐ của tỉnh chưa được thực hiện tốt; giá cả sinh hoạt cao, đắt đỏ hơn các tỉnh khác; Mất chi phí trung gian để nộp hồ sơ và trúng tuyển.

Có thể nhận định, ngoài những ưu tiên trong tuyển dụng như kết quả khảo sát đưa ra ảnh hưởng đến kết quả tuyển dụng mà còn có những nguyên nhân khác. Cụ thể, một số DN nước ngoài, họ nhận định được kết quả tuyển dụng chưa đúng như mong muốn là do các DN chưa hiểu biết hết về địa bàn, con người tỉnh Vĩnh Phúc và sức hút tuyển LĐ của các DN khác trên địa bàn. Nhiều LĐ đã gắn bó với các DN ở địa phương khác nên không muốn quay về làm việc ở tỉnh. Một số LĐ thích làm việc tự do như đi chợ, kinh doanh nhỏ lẻ,

xây dựng... không muốn gò bó về thời gian. Hay nhiều LĐ cho rằng mức lương hiện nay các DN trả quá thấp không xứng đáng với sức LĐ của họ bỏ ra, chế độ đãi ngộ chưa thỏa đáng nên họ không xác định gắn bó lâu dài với DN dẫn đến tình trạng nhảy việc và nghỉ việc nhiều. Có một số lượng không ít người LĐ lại cho rằng, những cam kết của DN với người LĐ khi tuyển dụng không được thực hiện đúng khi

họ trở thành LĐ chính thức, rồi tình trạng nợ lương, cắt lương thường xuyên diễn ra khiến họ không đặt niềm tin vào các DN.

² Sở công nghiệp Vĩnh Phúc, “Báo cáo thực trạng phát triển công nghiệp giai đoạn 2010 - 2015”.



Biểu đồ 2: Đánh giá nguyên nhân các doanh nghiệp không tuyển được lao động

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Viện Công nhân và công đoàn năm 2017)

Thứ hai, về sự phù hợp trong bố trí việc làm

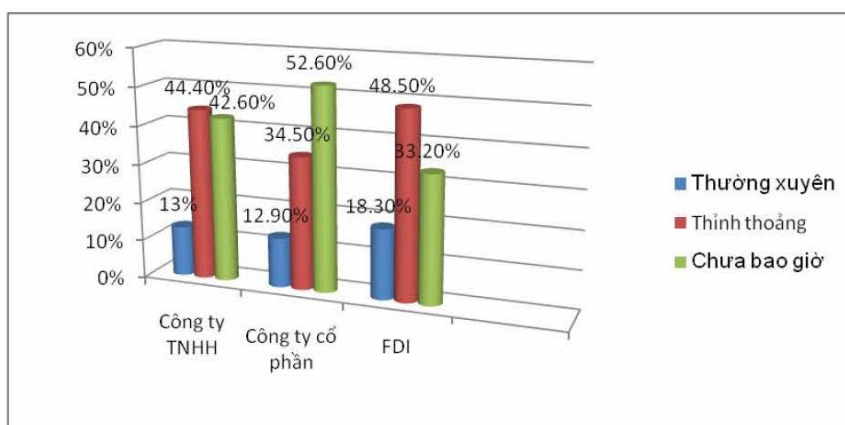
Sự bố trí việc làm cho người LĐ trong các DN ở Vĩnh Phúc còn chưa thực sự hợp lý, vẫn tồn tại tình trạng LĐ làm việc không đúng năng lực sở trường, không đúng chuyên môn. Nhiều DN thiếu LĐ có trình độ, LĐ có tay nghề cao nên sử dụng LĐ có trình độ, tay nghề thấp hơn so với yêu cầu công việc. Thực tế cho thấy, mỗi DN hoạt động có hiệu quả hay không, ngoài việc tuyển dụng đủ số lượng LĐ với trình độ, kỹ năng phù hợp còn cần phải bố trí lực lượng LĐ vào đúng công việc và đúng thời điểm. Vấn đề bố trí và sử dụng nhân lực liên quan đến cả LĐ mới tuyển và LĐ đang đảm nhiệm công việc. Bố trí đúng người, đúng việc thì sẽ mang lại hiệu quả cao cho DN, ngược lại sẽ không đạt được kết quả mong muốn. Kết quả khảo sát năm 2015 về cách bố trí, sử dụng LĐ trong DN công nghiệp trên địa bàn Tỉnh Vĩnh Phúc cho thấy: Chỉ có khoảng trên 40% người LĐ được sử dụng đúng người, đúng việc, còn lại gần 60% không sử dụng đúng người, đúng việc. Thực tế này không những chỉ làm lãng phí tiềm năng LĐ mà còn gây tâm lý không tốt đến người LĐ.

Thứ ba, về thời gian làm việc

Thời gian làm việc của LĐ tỉnh Vĩnh Phúc còn nhiều bất cập. Theo kết quả khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn, có 32,1% cán bộ quản lý của các sở, ban, ngành tỉnh Vĩnh Phúc nhận xét là công việc người LĐ đang đảm nhận là áp lực cao và thời

gian làm việc kéo dài. Cụ thể có 63% LĐ làm việc 8 giờ/ngày, có 26,5% LĐ làm việc 9 giờ/ngày, có 6% LĐ làm việc 10 giờ/ngày, thậm chí có 4,4% LĐ làm việc 12 giờ/ngày.

Theo ý kiến của các LĐ làm việc ở Vĩnh Phúc và các tỉnh lân cận thì loại hình DN FDI thực hiện làm tăng ca, tăng giờ với mức độ thường xuyên hơn các loại hình DN còn lại (18,3% ý kiến người LĐ đánh giá). Trong khi đó, các công ty TNHH và công ty cổ phần có 13% ý kiến của người LĐ đánh giá là họ thường xuyên phải làm tăng ca và làm thêm giờ.



Biểu đồ 3: Đánh giá mức độ làm thêm giờ, tăng ca của người lao động trong các doanh nghiệp ở Vĩnh Phúc và các tỉnh lân cận

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Viện Công nhân và công đoàn năm 2017)

Về phía người LĐ làm việc tại các DN của Vĩnh Phúc, có 15,7% ý kiến cho rằng họ thường xuyên phải làm thêm giờ và tăng ca nhiều. Trong khi đó, có 14,7% LĐ làm việc ở các tỉnh lân cận là phải làm thêm giờ và tăng ca nhiều. Và có 40,9% LĐ làm việc ở Vĩnh Phúc; 33,7% LĐ làm việc ở các tỉnh lân cận đánh giá là chưa bao giờ họ phải làm thêm giờ và tăng ca. Xét về mức độ làm thêm giờ và tăng ca, LĐ ở các tỉnh có cường độ làm việc tương đối giống nhau. Tuy nhiên ở Vĩnh Phúc, có một số LĐ làm việc ở các DN may mặc và điện tử có nhận xét: họ thường xuyên phải làm thêm giờ (2 giờ/ngày) để tăng thu nhập, trung bình mỗi giờ làm thêm họ được hưởng khoảng 19 - 20 nghìn đồng/giờ. Như vậy, trong một tháng nếu họ làm thêm giờ đều thì thu nhập có thể tăng thêm 800 - 900 nghìn/tháng. Mặc dù làm thêm giờ hoặc tăng ca có ảnh hưởng đến sức khỏe

của người LĐ nhưng có một lượng LĐ không nhỏ mong muốn và chấp nhận làm thêm giờ để có thu nhập cao hơn. Đa số người LĐ không mong muốn làm thêm giờ thường xuyên nhưng họ mong muốn được DN trả lương cao hơn hoặc ngang bằng với các DN ở các tỉnh lân cận nhằm đảm bảo cuộc sống tốt hơn cho gia đình.

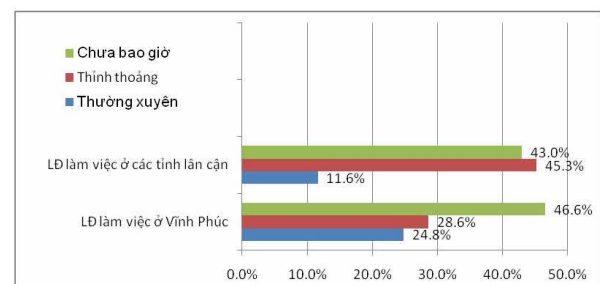
Thứ tư, về môi trường và điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động

Môi trường, điều kiện làm việc và vấn đề an toàn vệ sinh LĐ trong các DN ở Vĩnh Phúc còn rất nhiều hạn chế. Bất cập lớn nhất ở nội dung này là vấn đề tại các DN thường xuyên để tình trạng thiếu an toàn vệ sinh LĐ diễn ra. Một số lượng lớn cán bộ quản lý DN nhận định, việc thực hiện vấn đề này còn chưa tốt và sẽ tác động tiêu cực đến sức khỏe và hiệu quả công việc của người LĐ. Theo kết quả thanh tra LĐ năm 2015 của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, số DN được thanh, kiểm tra còn rất hạn chế, trung bình mỗi năm thực hiện thanh kiểm tra gần 60 DN. Kết quả thanh, kiểm tra cho thấy, môi trường LĐ không đạt tiêu chuẩn cho phép chủ yếu về độ ẩm, tốc độ gió, tiếng ồn và nồng độ bụi toàn phần... Các yếu tố gây bệnh nghề nghiệp như nhiệt độ, độ ẩm, rung, bụi, ô nhiễm hoá chất, nhiễm khuẩn chưa được giám sát chặt chẽ, ảnh hưởng nhiều đến sức khỏe người LĐ. Công tác thanh, kiểm tra các chính sách và quy định về an toàn vệ sinh LĐ - phòng chống bệnh nghề nghiệp chưa được thường xuyên. Việc xử lý vi phạm về bảo vệ môi trường, an toàn vệ sinh LĐ chưa thỏa đáng, mức phạt nhẹ và chưa đủ sức răn đe nên không phát huy hiệu quả. Công tác tuyên truyền, giáo dục chưa sâu, rộng nên công nhân, LĐ chưa có ý thức tự bảo vệ bản thân. Điều đáng lo ngại hơn là hầu hết LĐ chưa biết hoặc chưa quan tâm đúng mức đến các yếu tố tác hại nghề nghiệp phát sinh trong sản xuất.

Nhìn chung, các DN ở Vĩnh Phúc cũng đã chú trọng thực hiện nội dung này, đảm bảo vệ sinh sạch sẽ khu làm việc, trang bị cho người LĐ những vật dụng bảo hộ cần thiết, hạn chế tiếng ồn của máy móc tác động đến công nhân làm việc, tập huấn cho người LĐ về an toàn LĐ, đảm bảo đủ ánh sáng, độ thoáng mát phục vụ cho người LĐ làm việc, ứng dụng công nghệ hiện đại để tăng NSLĐ. Tuy nhiên do trình độ phát triển KHCN thấp, DN ngoài nhà nước là các DN vừa và nhỏ, khả năng về tài chính để đầu tư cải thiện điều kiện làm việc có hạn, do vậy điều kiện làm việc trong các DN còn nhiều bất cập.

Về nội dung này, các DN quy mô lớn, DN nhà nước và khối FDI được đánh giá là thực hiện tốt hơn đối với những DN tư nhân và quy mô nhỏ. Ở các loại hình DN này đã có hội đồng bảo hộ LĐ, mạng lưới an toàn vệ sinh LĐ. Việc tổ chức huấn luyện an toàn vệ sinh LĐ, đo kiểm môi trường làm việc, trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân được thực hiện tốt. Các biện pháp cải thiện điều kiện LĐ như lắp quạt thông gió, chiếu sáng, hệ thống hút bụi... được thực hiện đồng bộ. Các DN nhỏ, công ty tư nhân, công ty TNHH... phân bố rải rác, thậm chí xen kẽ trong khu dân cư vẫn sử dụng công nghệ cũ, lạc hậu, không đủ điều kiện để đổi mới hoặc thay thế công nghệ tiên tiến.

Theo kết quả khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn, những cán bộ quản lý của các cấp có thẩm quyền tại Vĩnh Phúc đánh giá môi trường và điều kiện làm việc của người LĐ chưa thực sự tốt: có 25% cán bộ quản lý của các sở, ban, ngành cho rằng vấn đề này không đảm bảo cho người LĐ làm việc hiệu quả. Còn đối với người LĐ, họ đánh giá môi trường làm việc trong các DN vẫn tồn tại vấn đề thiếu an toàn, vệ sinh trong LĐ. Có đến 24,8% LĐ trong các DN làm việc ở Vĩnh Phúc nhận định họ thường xuyên phải làm việc trong một môi trường thiếu an toàn và vệ sinh LĐ, tỷ lệ này cao hơn so với DN ở các tỉnh lân cận (11,6%). Ngoài ra, có 10% số LĐ làm việc ở Vĩnh Phúc cho rằng họ thường xuyên bị quản lý chặt chẽ và hay bị la mắng bởi người quản lý trong quá trình làm việc, tỷ lệ này cao hơn gấp đôi so với DN ở các tỉnh lân cận (4,9%).



Biểu đồ 4: Đánh giá về việc thiếu an toàn vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp ở Vĩnh Phúc và các tỉnh lân cận

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Viện Công nhân và công đoàn năm 2017)

Với những bất cập về vấn đề sử dụng LĐ trong các DN hiện nay đã tác động xấu đến cấu của thị trường LĐ Vĩnh Phúc. Đây là một trong những nguyên nhân chính ảnh hưởng việc thiếu LĐ trầm trọng đang

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 sách 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.