

NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ VÙNG TÂY NAM BỘ VÀ VIỆC TIẾP CẬN CHÍNH SÁCH AN SINH XÃ HỘI

NGUYỄN ĐÌNH KHOA*

Dựa trên cách tiếp cận nghiên cứu di cư từ nơi gốc, bài viết phân tích số liệu điều tra mẫu đại diện của 2.100 hộ tại 21 xã của 7 tỉnh Tây Nam Bộ năm 2016 về người lao động di cư và tiếp cận chính sách an sinh xã hội. Kết quả cho thấy đặc điểm của người lao động di cư có sự phân hóa rõ rệt theo khu vực kinh tế và không gian di cư. Người lao động di cư trong khu vực kinh tế chính thức tiếp cận khá đầy đủ với các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và đào tạo chuyên môn tay nghề, trong khi những người trong khu vực phi chính thức thì rất hạn chế. Tỷ lệ được đào tạo thấp, đào tạo ngắn hạn, đào tạo thiếu hiệu quả, và ít gắn kết với nơi đến là những trở ngại để người lao động di cư thích ứng với bối cảnh chuyển đổi nhanh và tạo dựng cuộc sống ổn định.

Từ khóa: người lao động di cư, Tây Nam Bộ, chính sách an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, đào tạo, nơi cư trú, hộ khẩu

Nhận bài ngày: 5/2/2018; đưa vào biên tập: 7/2/2018; phản biện: 12/2/2018; duyệt đăng: 15/2/2018

1. GIỚI THIỆU

Từ thập niên 1990 trở lại đây, di cư nói chung và di cư nông thôn-thành thị ở nước ta đã tăng lên nhanh chóng cùng với chính sách đổi mới, mở cửa và quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Từ đó đến nay, hàng triệu người

lao động từ nông thôn Tây Nam Bộ (TNB) đã di cư đến các thành phố, chủ yếu là Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) và các tỉnh Đông Nam Bộ (ĐNB) để làm công nhân trong các khu công nghiệp và trong khu vực kinh tế phi chính thức (Lê Thanh Sang, 2008; Lê Thanh Sang và Nguyễn Ngọc Toại, 2017; Nguyễn Ngọc Toại, 2017). Bối cảnh mới đặt ra nhiều vấn

* Trường Đại học Quy Nhơn.

đề về chính sách lao động, tiền lương và các lĩnh vực an sinh xã hội khác nhằm đảm bảo môi trường đầu tư thuận lợi, đồng thời bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động nói chung và người lao động di cư nói riêng.

Trong bối cảnh ấy, các chính sách an sinh xã hội ở nước ta đã không ngừng được hoàn thiện và có những bước tiến bộ vượt bậc trong hơn một thập niên qua. Nếu những năm 2006-2008 là giai đoạn nổi ra nhiều cuộc đình công tự phát đấu tranh với những vi phạm về quyền và yêu cầu nâng cao phúc lợi của công nhân (Lê Thanh Sang và cộng sự, 2009) thì cho đến gần đây mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động đã có cải thiện rõ rệt nhờ các chính sách an sinh xã hội ngày càng đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra. Tuy nhiên, trong khi các quy định của *Bộ Luật Lao động* được thực thi một cách tương đối tốt trong khu vực kinh tế chính thức thì hầu như vẫn là một khoảng trống trong khu vực kinh tế phi chính thức. Kể cả trong cùng một ngành như may mặc và xây dựng thì vẫn có sự khác biệt rõ rệt giữa công nhân có hợp đồng chính thức với công nhân thời vụ của công ty và công nhân trong các hộ sản xuất cá thể, các nhóm xây dựng (Oxfam, 2015).

Các nghiên cứu về tiếp cận chính sách an sinh xã hội của người lao động di cư thường được thực hiện tại nơi nhập cư. Điều này cho phép nhà nghiên cứu tiếp xúc trực tiếp với

người di cư, quan sát trực tiếp điều kiện sống, làm việc và các quan hệ tương tác với chính quyền và cộng đồng dân cư nơi họ đang sống. Tuy nhiên, cách tiếp cận này có một số hạn chế có thể được bổ sung từ việc nghiên cứu tại nơi gốc của người di cư: Một là, nghiên cứu tại nơi xuất cư có thể cung cấp cách nhìn chính xác về cơ cấu thành phần của những người di cư qua các thời điểm khác nhau, đến những nơi khác nhau và với những mục đích khác nhau. Hai là, các đặc điểm trên của người di cư được gắn kết với các đặc điểm của hộ gia đình và cộng đồng gốc của họ, do vậy có thể hiểu sâu hơn các bối cảnh của di cư và tiếp cận an sinh xã hội có tác động như thế nào đối với việc đạt tới các mục tiêu mà họ hướng đến. Do vậy, bài viết này sử dụng cách tiếp cận nghiên cứu từ nơi gốc để phân tích một số đặc điểm người lao động ở TNB đang di cư và mức độ tiếp cận bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), đào tạo chuyên môn tay nghề, điều kiện cư trú và tình trạng hộ khẩu của họ tại nơi đến.

2. NGUỒN SỐ LIỆU VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN NGHIÊN CỨU

Bài viết sử dụng kết quả điều tra mẫu đối với 2.100 hộ gia đình và các cuộc phỏng vấn sâu trong đề tài *Vấn đề dân số và di dân trong phát triển bền vững vùng Tây Nam Bộ* được tiến hành năm 2016.

Kết quả khảo sát định lượng mang tính đại diện cho vùng TNB dựa trên qui trình chọn mẫu nhiều giai đoạn mà

các đơn vị hành chính tỉnh/huyện/xã được chọn ngẫu nhiên hệ thống từ danh sách các đơn vị hành chính được sắp xếp theo yếu tố sinh thái và thành phần dân tộc. Theo đó, 21 xã/phường được chọn từ 14 quận/huyện của 7 tỉnh/thành trong số 13 tỉnh/thành TNB gồm Long An, Tiền Giang, Trà Vinh, Cần Thơ, An Giang, Hậu Giang, Cà Mau. Tại mỗi xã/phường được chọn, lập danh sách các ấp/khu phố dựa trên khu vực trung tâm-ngoại vi, điều kiện kinh tế khá-trung bình-thấp; tại các địa bàn nghiên cứu liên quan đến người Khmer, Hoa, Chăm thì thêm một chiều kích về thành phần dân tộc. Dựa trên danh sách các ấp/khu phố này để chọn ra từ 2-3 ấp để nghiên cứu. Lập danh sách toàn bộ hộ gia đình tại các ấp/khu phố trên và chọn ngẫu nhiên hệ thống đối với 100 hộ tại mỗi xã. Tại mỗi hộ gia đình, điều tra viên phỏng vấn người chủ hộ/vợ chồng chủ hộ, nếu không thể tiếp xúc được với người chủ hộ thì phỏng vấn một người am hiểu tình hình của hộ. Những thông tin nào không rõ được phối kiểm với những người khác trong gia đình để đảm bảo tính tin cậy của thông tin. Nhóm nghiên cứu cũng ghi số điện thoại của hộ để trao đổi thêm khi cần thiết.

Người di cư trong nghiên cứu này được định nghĩa là những người có chung kinh tế trong hộ gia đình nhưng tạm thời đi đến một nơi khác với xã/phường của hộ gia đình từ 6 tháng trở lên vì nhiều lý do. Người lao động di cư là những người di cư từ 15 tuổi

trở lên đang làm việc tại nơi khác. Đây là đối tượng chính của các chính sách an sinh xã hội cần được tập trung nghiên cứu.

Một hạn chế của nguồn số liệu khi phân tích về di cư và người di cư tại nơi gốc là không tiếp xúc trực tiếp với hầu hết người đang di cư, do vậy những thông tin đòi hỏi độ chính xác cao liên quan đến thái độ, hành vi trên một số lĩnh vực không được phân tích ở đây. Chúng tôi chỉ tập trung vào các tiếp cận BHXH, BHYT, đào tạo chuyên môn tay nghề, tình trạng cư trú và hộ khẩu của người lao động di cư là những thông tin rõ ràng và có thể phối kiểm trong cuộc khảo sát.

3. ĐẶC ĐIỂM NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ VÙNG TÂY NAM BỘ

Trong số 2.100 hộ gia đình được khảo sát ở TNB năm 2016 có 994 người từ 15 tuổi trở lên đang di cư để làm việc. Cơ cấu người lao động di cư được trình bày ở Bảng 1 cho thấy: nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn rõ rệt, chiếm 59,9% so với 40,1% của nữ. Nhóm tuổi từ 30 trở xuống chiếm tới 67%, tiếp đến là nhóm 31-44 chiếm 23,2%, các nhóm tuổi từ 45 trở lên chỉ chiếm dưới 10%. Tỷ lệ người lao động di cư chưa lập gia đình và đang có gia đình xấp xỉ nhau, khoảng 47%, và 5,8% còn lại là những người góa, ly hôn, hoặc ly dị. Cơ cấu giới tính, độ tuổi và tình trạng hôn nhân trên phản ánh đặc điểm của những dòng lao động di cư khác nhau, kể cả di cư đến các xã khác trong huyện, và được tích lũy theo thời gian di cư trung bình là 5,25 năm.

Bảng 1. Đặc điểm nhân khẩu của người lao động di cư TNB: 2016

	Tổng số		Nơi đến (%)		
	n	%	Nông thôn	Thành thị	Nước ngoài
Giới tính					
Nam	595	59,9	69,9	57,4	62,3
Nữ	399	40,1	30,1	42,6	37,7
Tuổi (trung bình)		(29,6)	(33,7)	(28,3)	(34,4)
Từ 30 trở xuống	666	67,0	54,3	71,6	41,5
Từ 31-44 tuổi	230	23,2	23,7	21,9	39,6
Từ 45-54 tuổi	58	5,8	12,7	3,7	15,1
Từ 55 tuổi trở lên	40	4,0	9,2	2,9	3,8
Tình trạng hôn nhân					
Chưa kết hôn	469	47,2	32,4	52,0	26,4
Có vợ/chồng	467	47,0	63,6	41,8	67,9
Góa/ly hôn/ly thân	58	5,8	4,0	6,3	5,7
Học vấn					
Mù chữ	57	5,9	16,4	3,3	8
Cấp 1 trở xuống	228	23,5	31,0	20,8	38
Cấp 2	376	38,7	32,7	41,1	24
Cấp 3	76	7,8	4,1	8,8	6,0
Tốt nghiệp Cấp 3 trở lên	234	24,1	15,8	26,0	24,0

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

Có sự khác nhau đáng kể về cơ cấu người di cư đến các khu vực nông thôn và khu vực thành thị. Tại thời điểm khảo sát, tuổi trung bình của người lao động di cư đến khu vực nông thôn là 33,7, trong khi đến khu vực thành thị là 28,5, thấp hơn khoảng 5 tuổi. Tương ứng, người lao động di cư đến khu vực nông thôn có tỷ lệ độc thân chỉ 32,4% trong khi những người đến khu vực thành thị có tỷ lệ độc thân là 52%. Có thể thấy những người lao động trẻ, độc thân có xu hướng tìm kiếm cơ hội việc làm ở thành phố hơn

so với những người lớn tuổi hơn và đang có gia đình.

Tương tự, khu vực thành thị thu hút đông đảo những người lao động di cư có học vấn cao hơn so với khu vực nông thôn; hơn nữa trình độ học vấn của người lao động di cư vào thời điểm khảo sát cũng cao hơn nhiều so với thời điểm bắt đầu di cư vì một bộ phận đáng kể chuyển đến các thành phố để học, thường là đại học, cao đẳng và sau khi tốt nghiệp thì thường ở lại để tìm kiếm việc làm. Hiện có 84,1% số người lao động di cư có trình độ học vấn cấp 3 trở lên đến khu vực thành thị trong khi chỉ có 10,9%

đến khu vực nông thôn và 5% là ra nước ngoài. Do vậy, tỷ lệ người lao động di cư tại thời điểm khảo sát có mức học vấn từ tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên chiếm tới 24,1%, trong khi số đã học xong lớp 10, lớp 11 (cấp 3) chỉ chiếm 7,8%. Tuy nhiên, bộ phận đông đảo nhất vẫn là những người có mức học vấn cấp 2, chiếm 38,7%. Số người có mức học vấn từ cấp 1 trở xuống cũng khá cao, chiếm 23,5%, và cả một tỷ lệ không nhỏ (5,8%) là mù chữ. Sự phân hóa khá cao về học vấn của những người lao

Bảng 2. Nơi đến hiện nay của người lao động di cư TNB: 2016

	n	%
Tổng cộng	994	100,0
Xã khác trong huyện	12	1,2
Huyện khác trong tỉnh	97	9,8
Các tỉnh khác ở Tây Nam Bộ	163	16,4
TPHCM	368	37,0
Các tỉnh Đông Nam Bộ	272	27,4
Các vùng khác trong nước	29	2,9
Campuchia	32	3,2
Các nước khác	21	2,1

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

động di cư này phản ánh những phân hóa trong thị trường việc làm và khoảng cách địa lý. Hầu hết những người có học vấn từ cấp 1 trở xuống, đặc biệt là những người mù chữ, thường làm mướn trong nông nghiệp hoặc phi nông nghiệp ở các địa phương trong tỉnh và một số ít trong khu vực phi chính thức ở thành thị. Trong khi đó những người có học vấn cao tập trung nhiều hơn trong khu vực chính thức và ở các thành phố.

Phân tích sâu hơn về nơi đến của người lao động di cư TNB (xem Bảng 2) cho thấy, TPHCM vẫn là nơi thu hút đông nhất, chiếm đến 37%, tiếp đến là các tỉnh ĐNB còn lại, chiếm 27,4%. Tính chung, 6 tỉnh thành ĐNB thu hút 64,4% số người lao động di cư TNB. Các xã khác trong huyện và các huyện khác trong tỉnh chỉ thu hút 11%, trong khi các tỉnh còn lại của TNB cũng chỉ là nơi đến của 16,4%. Điều này cho thấy những giới hạn của vùng TNB đối với cung cấp cơ hội việc làm cho

người lao động. Ngoài ra, có thể thấy hầu như rất ít người lao động TNB di cư đến các vùng còn lại trong cả nước, tỷ lệ này chỉ chiếm 2,9%. Một bộ phận người lao động TNB cũng di cư đến Campuchia, Malaysia và Đài Loan nhưng không lớn.

4. TIẾP CẬN AN SINH XÃ HỘI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG DI CƯ TÂY NAM BỘ TẠI NƠI ĐẾN

4.1. Tiếp cận bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế

BHXXH và BHYT là trụ cột chính trong chính sách an sinh xã hội ở Việt Nam. Từ năm 2006, Nghị định 152/2006/NĐ-CP hướng dẫn một số điều của *Luật Bảo hiểm xã hội* về BHXXH bắt buộc đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động, kể cả hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công cho người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế khu vực kinh tế ngoài nhà nước, đặc biệt là khu vực kinh tế phi chính thức thường không tuân thủ đầy đủ qui định pháp luật trên. Trong khi đó, việc mua BHXXH tự nguyện của những người lao động không có quan hệ lao động (tự làm hoặc làm mướn có quan hệ lao động không ổn định) còn rất hiếm hoi. Thực tế trên tạo ra sự khác biệt lớn về mức độ tiếp cận BHXXH của người lao động di cư làm việc trong các loại hình sản xuất kinh doanh khác nhau.

Kết quả khảo sát (xem Bảng 3) cho thấy, chỉ có 36,5% số người lao động

Bảng 3. Tỷ lệ người lao động di cư TNB có BHXH phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ sản xuất kinh doanh nhỏ	Tự làm, làm mướn	Tổng số
Không	11,6	21,7	89,1	98,9	52,9
Có	79,1	62,3	1,4	0,0	36,5
Không rõ	9,3	16,0	9,5	1,1	10,6
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(43)	(525)	(147)	(279)	(994)

Sự khác nhau về BHXH giữa các khu vực kinh tế có ý nghĩa thống kê với $P < 0.000$.

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

di cư có BHXH. Số người có BHXH hầu như là những người di cư đang làm việc trong khu vực chính thức trong khi số người lao động di cư làm việc trong khu vực phi chính thức hầu như không có. Tuy nhiên, không phải người lao động di cư nào làm việc trong khu vực chính thức cũng có BHXH. Trong khu vực này cũng có bộ phận lao động phi chính thức mặc dù tỷ lệ này là rất thấp (như nhân viên vệ sinh, bảo vệ, và thường được ký hợp đồng, có đóng BHXH, sau một thời gian). Ở các doanh nghiệp thì tỷ lệ không có BHXH cao hơn do tính chất sản xuất kinh doanh nên qui mô người lao động di cư làm các công việc thời vụ, trong thời gian thử việc cũng cao hơn, và một số doanh nghiệp cũng cố tình trốn tránh đóng BHXH đầy đủ cho người lao động để giảm chi phí. Xây dựng là một trong những ngành thu hút rất đông đảo người lao động di cư, và hầu hết trong số họ không có BHXH. Trong khu vực phi chính thức, bao gồm làm việc tại các hộ gia đình như may gia công, bán hàng quán, giúp việc nhà... thì hầu hết người lao

động di cư không được đóng BHXH. Tương tự, do chưa nhận thức về tầm quan trọng của việc mua BHXH tự nguyện, do áp lực về nhu cầu trang trải cuộc sống hàng ngày, hầu như không có người lao động di cư nào làm những công việc do tự mình làm chủ hoặc làm mướn mua BHXH tự nguyện khi không xác định được quan hệ lao động.

So với tỷ lệ có BHXH của toàn bộ dân số trong cuộc điều tra năm 2016 (16,5%) thì tỷ lệ có BHXH của người lao động di cư cao hơn gấp đôi do đa số làm trong công nhân trong các doanh nghiệp và được đóng BHXH bắt buộc theo pháp luật qui định. Tuy nhiên, một bộ phận đông đảo người lao động di cư làm việc có quan hệ lao động nhưng vẫn không có BHXH bắt buộc là một vấn đề đáng quan ngại về thực thi chính sách. Một bộ phận đông đảo khác tự làm hoặc làm mướn không có BHXH là một thách thức cho mục tiêu mở rộng tỷ lệ mua BHXH tự nguyện, và đòi hỏi phải có những chính sách khuyến khích, hỗ trợ hữu hiệu hơn.

Bảng 4. Tỷ lệ người lao động di cư TNB có BHYT phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ sản xuất kinh doanh nhỏ	Tự làm, làm mướn	Tổng số
Không có BHYT	9,3	9,0	52,4	52,3	27,6
BHYT bắt buộc	79,1	67,6	6,1	0,0	40,0
BHYT tự nguyện	2,3	4,8	16,3	11,1	8,1
BHYT hộ nghèo /cận nghèo	2,3	9,0	14,3	15,1	11,2
BHYT đối tượng chính sách	7,0	9,7	10,9	21,5	13,1
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(43)	(525)	(147)	(279)	(994)

Sự khác nhau về BHYT giữa các khu vực kinh tế có ý nghĩa thống kê với $P < 0.000$.

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

Do cuộc khảo sát được thực hiện tại nơi ở gốc của người di cư, một số trường hợp không xác định được chính xác là có hay không có BHXH. Để đảm bảo tính đầy đủ của thông tin, chúng tôi vẫn bao gồm 10,6% số người “không rõ” trên. Điều này không ảnh hưởng đến nhận định là một bộ phận đông đảo người lao động di cư hiện nay không có BHXH.

Đối với BHYT, tỷ lệ người lao động di cư có BHYT là 72,4% (xem Bảng 4), tương đương với tỷ lệ 72% có BHYT của toàn bộ dân số được khảo sát trong cuộc nghiên cứu. Trong số này, BHYT bắt buộc chiếm 40%, phù hợp với tỷ lệ 36,5% số người lao động di cư có BHXH bắt buộc vì một số trường hợp chỉ có BHYT nhưng không có BHXH. Một bộ phận đáng kể người lao động di cư (24,3%) được hưởng lợi từ chính sách BHYT dành cho hộ nghèo/cận nghèo, và đối tượng chính sách tại nơi gốc. Điều này cho thấy nhiều người lao động di cư gặp khó khăn về kinh tế và được Nhà nước hỗ

trợ. Một tỷ lệ nhất định mua BHYT tự nguyện (8,1%), tập trung ở khu vực phi chính thức, cho thấy người lao động di cư có nhu cầu sử dụng BHYT để khám chữa bệnh.

Có sự khác biệt rõ rệt về tiếp cận BHYT giữa khu vực chính thức và khu vực phi chính thức. Khoảng 9% số người lao động di cư đang làm việc trong khu vực chính thức không có BHYT trong khi hơn một nửa những người lao động di cư đang làm việc cho các hộ SXKD nhỏ và tự làm, làm mướn không có BHYT. Số người có BHYT bắt buộc khi làm việc cho các hộ SXKD nhỏ chỉ chiếm 6,1%. Có một tỷ lệ cao những người lao động di cư làm việc trong hai khu vực này được cấp BHYT hộ nghèo/cận nghèo và BHYT dành cho đối tượng chính sách.

4.2. Tiếp cận giáo dục đào tạo chuyên môn nghiệp vụ

Nghiên cứu cho thấy mức độ tiếp cận chính sách đào tạo chuyên môn tay nghề của người lao động di cư còn khá hạn chế (xem Bảng 5). Khoảng

Bảng 5. Tỷ lệ người lao động di cư TNB được đào tạo chuyên môn tay nghề phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ sản xuất kinh doanh nhỏ	Tự làm, làm mướn	Tổng số
Không chuyên môn tay nghề	16,3	31,0	63,3	85,3	50,4
Có chuyên môn tay nghề	83,7	69,0	36,7	14,7	49,6
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(43)	(525)	(147)	(279)	(994)

Sự khác nhau về chuyên môn tay nghề giữa các khu vực kinh tế có ý nghĩa thống kê với $P < 0.000$.

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

hơn một nửa (50,4%) số người lao động đang di cư không có chuyên môn tay nghề. So với tỷ lệ trung bình (31%) của những người từ 15 tuổi trở lên trong cuộc nghiên cứu thì tỷ lệ được đào tạo chuyên môn tay nghề của người lao động đang di cư cao hơn nhiều. Sự khác biệt này chủ yếu do hai yếu tố: một là, những người có chuyên môn tay nghề thường có xu hướng di cư đến các thành phố để tìm kiếm các cơ hội kinh tế tốt hơn so với những người còn lại; hai là, một bộ phận đáng kể người di cư là để đi học và sau khi học xong họ ở lại thành phố để làm việc. Các kết quả định lượng và định tính của cuộc nghiên cứu xác nhận điều này. Việc tiếp cận chuyên môn tay nghề có sự khác nhau rõ rệt giữa các khu vực kinh tế khác nhau. Tỷ lệ người lao động di cư được đào tạo chuyên môn tay nghề làm việc trong khu vực nhà nước, đoàn thể và doanh nghiệp rất cao (83,7% và 69% tương ứng) và giảm rõ rệt ở khu vực hộ sản xuất kinh doanh (SXKD) nhỏ và tự làm, làm mướn (36,7% và 14,7% tương ứng). Điều này chỉ ra yêu cầu

cần thiết phải tập trung đào tạo nguồn nhân lực trong các khu vực mà người lao động di cư không có chuyên môn tay nghề chiếm tỷ lệ cao.

Phân tích sâu hơn về loại hình đào tạo ở Bảng 6 cho thấy có sự khác nhau rõ rệt giữa khu vực nhà nước, đoàn thể với khu vực doanh nghiệp và với khu vực còn lại, chủ yếu là khu vực lao động phi chính thức. Hầu hết những người làm việc cho Nhà nước, đoàn thể được đào tạo ở cấp đại học, cao đẳng (63,9%), trong khi một tỷ lệ tương tự (66,6%) số người làm việc cho doanh nghiệp và khoảng hơn một nửa số người làm việc trong khu vực còn lại là được đào tạo tại nơi làm việc. Những người tốt nghiệp trường dạy nghề cũng làm trong các hộ SXKD nhỏ và tự làm, làm mướn nhiều hơn so với hai khu vực đầu.

Kết quả trên cho thấy tính chọn lọc và phân hóa rất cao trong thị trường lao động. Những người lao động di cư được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cao tập trung chủ yếu vào khu vực nhà nước, đoàn thể. Những người lao

Bảng 6. Loại hình đào tạo của người lao động di cư TNB phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ sản xuất kinh doanh nhỏ	Tự làm, làm mượn	Tổng số
Học đại học/cao đẳng	63,9	19,6	13,0	12,2	21,5
Trung cấp nghề	8,3	6,1	7,4	4,9	6,3
Trường dạy nghề	5,6	4,4	16,7	9,8	6,3
Học nghề tại nơi làm việc	19,4	66,6	55,6	51,2	60,6
Các lớp do địa phương tổ chức	2,8	1,9	3,7	2,4	2,2
Khác	0,0	1,4	3,7	19,5	3,0
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(36)	(362)	(54)	(41)	(493)

Sự khác nhau về loại hình đào tạo giữa các khu vực kinh tế có ý nghĩa thống kê với $P < 0.000$.

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

động di cư làm việc cho doanh nghiệp phân hóa thành hai nhóm chính: một bộ phận làm quản lý có chuyên môn nghiệp vụ cao và một bộ phận đông đảo làm công nhân được đào tạo chủ yếu tại doanh nghiệp. Trong khi đó, những người lao động di cư làm việc cho các hộ SXKD nhỏ hoặc tự làm, làm mượn thì có chuyên môn tay nghề thấp hơn, được đào tạo từ các loại hình ít chính qui hơn.

Thời gian đào tạo có sự tương quan với loại hình đào tạo trên. Kết quả ở Bảng 7 cho thấy: 35,7% số người lao động di cư được đào tạo từ 1 năm trở lên, tương ứng với trình độ từ trung cấp nghề trở lên; nhưng ở chiều ngược lại thì 41% số người lao động di cư được đào tạo từ dưới 1 tháng cho đến dưới 3 tháng. Điều này cho thấy một bộ phận đông đảo người lao động di cư chỉ được đào tạo ở trình độ sơ cấp, trong thời gian ngắn, chỉ đủ để thành thục với những thao tác kỹ thuật

đơn giản trong các dây chuyền sản xuất, thay vì được đào tạo ở trình độ cao hơn, đòi hỏi các kỹ năng mang tính sáng tạo. Hơn nữa, có sự phân hóa rõ rệt về thời gian đào tạo chuyên môn tay nghề giữa các khu vực kinh tế. Hầu hết những người được đào tạo trong khu vực doanh nghiệp là dưới 3 tháng và dưới 1 tháng. Do vậy, rất nhiều vấn đề đặt ra về chính sách đào tạo trong thời gian tới để thích ứng với quá trình chuyển đổi nhanh chóng của thị trường lao động dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra.

Nơi đào tạo chủ yếu của người lao động di cư vẫn là TPHCM và các tỉnh ĐNB. Ngoài một bộ phận học tại các trường đại học cao đẳng ở TPHCM, phần lớn trong số họ học tại công ty nơi đang làm việc. Số người lao động di cư học chuyên môn tay nghề tại tỉnh gốc ở TNB chỉ chiếm 14,4%, tại các cơ sở đào tạo trong huyện chiếm

Bảng 7. Thời gian đào tạo của người lao động di cư TNB phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ sản xuất kinh doanh nhỏ	Tự làm, làm mướn	Tổng số
Dưới 1 tháng	5,6	26,2	1,9	7,3	20,5
Từ 1 đến dưới 3 tháng	0,0	23,5	18,5	14,6	20,5
Từ 3 đến 6 tháng	8,3	14,9	24,1	9,8	15,0
Từ 6 đến 12 tháng	8,3	5,2	18,5	22,0	8,3
Từ 1 năm trở lên	77,8	30,1	37,0	46,3	35,7
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(36)	(362)	(54)	(41)	(493)

Sự khác nhau về thời gian đào tạo giữa các khu vực kinh tế có ý nghĩa thống kê với $P < 0.000$.

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

Bảng 8. Nơi đào tạo của người lao động di cư TNB phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ SXKD nhỏ	Tự làm, làm mướn	Tổng số
Trong xã	8,3	4,1	14,8	26,8	7,5
Trong huyện	8,3	4,4	7,4	4,9	5,1
Trong tỉnh	33,3	10,5	22,2	22,0	14,4
TPHCM	25,0	35,9	38,9	29,3	34,9
Tỉnh khác	25,0	43,6	16,7	12,2	36,7
Nước khác	0,0	1,4	0,0	4,9	1,4
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(36)	(362)	(54)	(41)	(493)

Sự khác nhau về nơi đào tạo giữa các khu vực kinh tế có ý nghĩa thống kê với $P < 0.000$.

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

5,1% và tại các lớp đào tạo nghề mở tại xã chiếm 7,5%. Phân bố số lao động được đào tạo tại các địa bàn khác nhau theo khu vực kinh tế cho thấy có tới 43,6% số người được đào tạo ở tỉnh khác hiện đang làm việc cho các doanh nghiệp, phù hợp với loại hình đào tạo tay nghề tại các công ty ở ĐNB. Trong khi đó, có đến 26,8% số người tự làm, làm mướn và 14,8% số người làm cho các hộ SXKD nhỏ là

được đào tạo trong xã, cao hơn nhiều so với tỷ lệ tương ứng đang làm việc trong khu vực chính thức (xem Bảng 8). Do vậy, định hướng đào tạo nghề tại xã là tạo công ăn việc làm phù hợp với điều kiện nông thôn và đào tạo những nghề phổ thông, cần quan tâm về chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Đánh giá hiệu quả của các loại hình đào tạo khác nhau, kết quả ở Bảng 9 cho thấy hình thức đào tạo do địa

Bảng 9. Hiệu quả đào tạo đối với người lao động di cư TNB phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Đại học/cao đẳng	Trung cấp nghề	Trường dạy nghề	Học nghề tại nơi làm việc	Lớp học do địa phương tổ chức	Khác	Tổng số
Hoàn toàn không áp dụng	17,0	32,3	32,3	8,0	45,5	33,3	14,6
Áp dụng một phần	8,5	6,5	6,5	1,7	18,2	0,0	4,1
Áp dụng phần lớn	14,2	0,0	0,0	6,4	9,1	6,7	7,3
Áp dụng hoàn toàn	60,4	61,3	61,3	82,9	18,2	60,0	73,2
Đang học, chưa áp dụng	0,0	0,0	0,0	1,0	9,1	0,0	0,8
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(106)	(31)	(31)	(299)	(11)	(15)	(493)

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

phương tổ chức có hiệu quả thấp nhất. 45,5% số người được hỏi cho rằng nghề được đào tạo hoàn toàn không áp dụng được. Dù vậy, ngay cả với hình thức đào tạo đại học, cao đẳng thì cũng có 17% đánh giá hoàn toàn không áp dụng được trong công việc hiện nay. Tỷ lệ này không quá ngạc nhiên khi trong những năm gần đây, tỷ lệ thất nghiệp của những người tốt nghiệp đại học, cao đẳng là cao nhất và nhiều người đã phải chấp nhận làm công nhân, hoàn toàn không sử dụng chuyên môn được đào tạo của mình. Đối với loại hình đào tạo trung cấp và trường dạy nghề cũng có khoảng 1/3 số người đánh giá là hoàn toàn không áp dụng vào công việc hiện nay. Trong khi đó có đến 82,9% số người đánh giá việc học nghề tại nơi làm việc là được áp dụng hoàn toàn vào công việc hiện nay. Lý do đào tạo ít hiệu quả được nhiều người giải thích nhất là do ngành nghề đào tạo không

phù hợp với thực tế và tiếp đến là công việc làm từ nghề được đào tạo không ổn định, không có việc làm thường xuyên.

Hiệu quả của các loại hình đào tạo chuyên môn tay nghề trên đặt ra nhiều thách thức đối với công tác đào tạo nghề hiện nay: một là, đào tạo phải gắn với nhu cầu thị trường, không chỉ với nhu cầu hiện tại mà còn với xu hướng chuyển đổi dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập ngày càng sâu rộng vào kinh tế khu vực và thế giới; hai là, trong khi đào tạo tại nơi làm việc mang lại hiệu quả cao thì việc đào tạo này chỉ nhằm hoàn thiện các kỹ năng đơn giản trong dây chuyền sản xuất công nghiệp, hoàn toàn có thể được thay thế bởi robot và không đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh mới; ba là, để đáp ứng được yêu cầu mới về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đòi hỏi không chỉ nâng cao

năng lực của các cơ sở đào tạo về đội ngũ giáo viên, về cơ sở vật chất kỹ thuật, về chương trình đào tạo, về phương thức đào tạo, mà còn phải chuẩn bị nguồn lực đầu vào - chính là những người cần được đào tạo và dự báo đáng tin cậy về xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động. Xét trên các vấn đề được nêu trên, thực trạng giáo dục - đào tạo ở nước ta cho thấy còn nhiều hạn chế và yếu kém.

4.3. Tình trạng nơi cư trú và hộ khẩu

Một khía cạnh cơ bản khác phản ánh những hạn chế trong tiếp cận chính sách an sinh xã hội là nhà ở của người lao động di cư hiện nay. Tương tự như nhiều cuộc nghiên cứu khác đã chỉ ra, kết quả khảo sát của chúng tôi cho thấy (xem Bảng 10), hầu hết người lao động di cư sống trong các nhà trọ/phòng trọ (73,4%) và tại nơi làm việc (16,6%), trong khi số người có thể tự mua nhà chỉ chiếm 0,9%.

Điều này cho thấy tính chất tạm thời trong cuộc sống hiện nay của họ và khó mà tạo được sự “an cư lạc nghiệp” tại nơi đến. Hơn nữa, tình trạng nhà ở này cũng phụ thuộc vào khu vực kinh tế của người lao động di cư. Những người làm công nhân trong các doanh nghiệp có tỷ lệ ở nhà trọ/phòng trọ rất cao (85%) trong khi những người làm việc cho những hộ SXKD nhỏ hoặc làm mướn thì ở tại nơi làm việc đông hơn nhiều so với các khu vực khác. Hơn nữa, dù cũng chiếm tỷ lệ thấp (chỉ 2,3%) nhưng những người làm việc cho Nhà nước, đoàn thể có khả năng tự mua nhà cao hơn so với những người còn lại. Có thể thấy mối quan hệ khá rõ giữa việc sở hữu nhà ở với năng lực cá nhân của người lao động di cư. Hầu hết những người lao động di cư làm việc cho Nhà nước, đoàn thể đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng trong khi hầu hết những người còn lại làm việc trong các khu vực khác có trình độ chuyên

Bảng 10. Nơi cư trú của người lao động di cư TNB phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ sản xuất kinh doanh nhỏ nhỏ	Tự làm, làm mướn	Tổng số
Tại nơi làm việc	16,3	7,4	30,6	26,5	16,6
Nhà/phòng trọ	67,4	85,0	55,8	62,0	73,4
Nhà dành cho công nhân	4,7	1,3	2,7	0,0	1,3
Ở nhờ	2,3	2,5	5,4	6,1	3,9
Nhà của cha mẹ/người thân	2,3	1,9	2,0	1,8	1,9
Nhà tự mua	2,3	0,8	0,7	1,1	0,9
Khác	2,3	0,0	1,4	1,4	0,7
Không rõ	2,3	1,1	1,4	1,1	1,2
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(43)	(525)	(147)	(279)	(994)

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

Bảng 11: Tình trạng hộ khẩu của người lao động di cư TNB tại nơi đến phân theo khu vực kinh tế: 2016

	Nhà nước, đoàn thể	Doanh nghiệp	Hộ sản xuất kinh doanh nhỏ	Tự làm, làm mướn	Tổng số
Không đăng ký	4,7	3,0	15,6	17,9	9,2
Đăng ký lưu trú	23,3	11,6	17,0	21,1	15,6
Đăng ký tạm trú	65,1	83,4	66,7	58,4	73,1
Thường trú	4,7	1,1	0,7	1,4	1,3
Không rõ	2,3	0,8	0,0	1,1	0,8
Tổng số	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(n)	(43)	(525)	(147)	(279)	(994)

Nguồn: Lê Thanh Sang, 2016.

môn tay nghề thấp hơn nhiều và do vậy thu nhập, khả năng tích lũy của họ cũng thấp hơn nhiều.

Tình trạng hộ khẩu của người lao động di cư cũng cho thấy tính thiếu gắn kết với nơi đang sống và làm việc hiện nay. Đây là một chỉ báo rõ ràng cho thấy người lao động di cư vẫn là “người ngoài cuộc”, “người bên lề” và do vậy không tiếp cận đầy đủ với các chính sách an sinh xã hội (và cả trách nhiệm công dân) tại nơi đến. Kết quả ở Bảng 11 cho thấy, chỉ có 1,3% số người lao động di cư hiện nay có hộ khẩu thường trú tại nơi đến. Tình trạng phổ biến nhất là đăng ký tạm trú (73,1%), tiếp đến là đăng ký lưu trú (15,6%) và cũng có đến 9,2% không đăng ký với chính quyền địa phương tại nơi đến. Thực tế cho thấy tình trạng không đăng ký không phải là hiếm, kể cả khi cư trú trong nhiều năm và phổ biến nhất là làm việc cho các hộ SXKD nhỏ và tự làm, làm mướn. Tỷ lệ có hộ khẩu thường trú cao nhất là những người làm việc cho Nhà

nước, đoàn thể (4,7%), tương ứng với tỷ lệ có nhà tự mua cao nhất.

5. KẾT LUẬN

Phân tích số liệu điều tra mẫu được trải khá đều tại 21 xã phường của 14 quận huyện từ 7 trong tổng số 13 tỉnh thành TNB, bài viết đã cung cấp một bức tranh tổng thể về những người lao động ở TNB đang di cư năm 2016. Có thể thấy hầu hết những người lao động di cư đến TPHCM và các tỉnh ĐNB, nhưng cũng có một bộ phận tìm kiếm các cơ hội việc làm tại các tỉnh khác trong vùng và một bộ phận nhỏ đến Campuchia, Đài Loan, Malaysia... tạo ra tính đa dạng về không gian di cư và thị trường lao động dành cho những người di cư. Chính sự đa dạng này và sự khu biệt di cư lao động với các mục đích di cư khác nhau làm cho đặc điểm của người lao động di cư của TNB có những khác biệt so với người di cư nói chung ở TNB và người di cư được khảo sát tại nơi đến: độ tuổi trung bình cao hơn, tỷ lệ kết hôn cao hơn, bao gồm đầy đủ hơn cơ cấu

lao động di cư trong các lĩnh vực, kể cả nông nghiệp và lao động làm mướn, tự làm ở các địa bàn khác nhau.

Kết quả nghiên cứu về tiếp cận an sinh xã hội trong cuộc nghiên cứu này về cơ bản phù hợp với nhiều cuộc nghiên cứu trước đây: hầu hết những người lao động di cư làm việc trong khu vực kinh tế chính thức đã tham gia vào các chính sách BHXH, BHYT và đào tạo chuyên môn tay nghề nhưng vẫn còn một số vấn đề dai dẳng chưa có sự cải thiện rõ rệt: một là, vẫn còn một bộ phận không nhỏ công nhân (được xem là thời vụ) trong các doanh nghiệp không được ký hợp đồng lao động và do vậy không được thụ hưởng đầy đủ các chính sách an sinh xã hội theo pháp luật qui định; hai là, chưa có các biện pháp hữu hiệu để thực thi các qui định pháp luật về các chính sách an sinh xã hội bắt buộc dành cho người lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức nên hầu hết người lao động, trong đó chủ yếu là người lao động di cư, không được tiếp cận các chính sách này; ba là, một bộ

phận đáng kể người lao động di cư tự làm hoặc làm mướn, kể cả trong nông nghiệp, không có hoặc không thể xác định được quan hệ lao động ổn định với người thuê mướn lao động; và khi người di cư không tiếp cận được với các chính sách an sinh xã hội thì chính sách khuyến khích sự tham gia tự nguyện của người lao động chưa thực sự tạo ra chuyển biến.

Trong khi cánh cửa thị trường lao động chính thức ngày càng thu hẹp đối với lao động giản đơn dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 thì khả năng mở rộng thị trường lao động phi chính thức càng tăng lên và tạo ra thách thức càng lớn đối với khả năng tiếp cận các chính sách an sinh xã hội của họ, mà trong đó người lao động di cư chiếm đa số và là nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương nhất. Điều này đặt ra những thách thức cơ bản và lâu dài đối với hệ thống giáo dục và đào tạo trong việc phát triển nguồn nhân lực có khả năng thích ứng với quá trình chuyển đổi nhanh chóng hiện nay. □

CHÚ THÍCH

Bài viết là kết quả nghiên cứu của đề tài *Vấn đề dân số và di dân trong phát triển bền vững vùng Tây Nam Bộ*; chủ nhiệm đề tài: Lê Thanh Sang; chủ trì: Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Lê Thanh Sang. 2016. Kết quả đề tài *Dân số và di dân trong phát triển bền vững vùng Tây Nam Bộ*. Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.
2. Lê Thanh Sang. 2008. *Đô thị hóa và cấu trúc đô thị Việt Nam trước và sau Đổi mới: 1979-1989 và 1989-1999*. Hà Nội: Nxb. Khoa học xã hội.
3. Lê Thanh Sang và Nguyễn Ngọc Toại. 2017. “Di cư ở vùng Tây Nam Bộ trong thời kỳ đổi mới – Các khuôn mẫu vĩ mô”. *Tạp chí Khoa học xã hội (TPHCM)*, số 4(224).

4. Lê Thanh Sang. 2017. “Đô thị hóa và phát triển đô thị ở vùng Nam Bộ: Một số vấn đề lý thuyết, thực tiễn và chính sách từ Đổi mới đến nay”. In trong Lê Thanh Sang (chủ biên). *Đô thị hóa và phát triển đô thị bền vững vùng Nam Bộ: Lý luận, thực tiễn và đối thoại chính sách (Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia)*. Hà Nội: Nxb. Khoa học xã hội.
5. Lê Thanh Sang và các cộng sự. 2009. *Quan hệ lao động và tranh chấp lao động. Nghiên cứu trường hợp ở 3 khu công nghiệp/khu chế xuất: Linh Trung (TP. Hồ Chí Minh), Sóng Thần (Bình Dương) và Biên Hòa (Đồng Nai)*. Hà Nội: Nxb. Hồng Đức.
6. Nguyễn Ngọc Toại. 2017. “Di cư đến các đô thị vùng Nam Bộ hiện nay: Tầm nhìn so sánh”. In trong Lê Thanh Sang (chủ biên). *Đô thị hóa và phát triển đô thị bền vững vùng Nam Bộ: Lý luận, thực tiễn và đối thoại chính sách (Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia)*. Hà Nội: Nxb. Khoa học xã hội.
7. Oxfam. 2015. *Rào cản pháp luật và thực tiễn đối với người lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội*. Hà Nội: Nxb. Hồng Đức.