

# Chính sách quản lý lao động di cư ở một số nước và những gợi ý đối với Việt Nam

TRẦN MINH TUẤN

**D**i cư lao động (trong và ngoài nước) là một hiện tượng kinh tế - xã hội tất yếu khách quan trong quá trình phát triển, công nghiệp hóa, hiện đại hóa của mỗi quốc gia. Di cư mang lại cho nhiều người, nhiều quốc gia cơ hội có thêm nguồn thu nhập nếu được phân bổ và quản lý khoa học. Do vậy, nghiên cứu chính sách quản lý lao động di cư của các nước nhằm khai thác và phát huy nguồn lực cho quá trình phát triển và hiện đại hóa kinh tế đất nước là điều Việt Nam cần làm.

## 1. Chính sách quản lý lao động di cư của một số nước

### 1.1. Quản lý di cư của Liên minh Châu Âu (EU)

Năm 1999, Hội nghị Nguyên thủ quốc gia và chính phủ các nước EU tại Tampere (Phần Lan) đã thống nhất yêu cầu phải thiết lập Chính sách di cư chung và Cơ chế cư trú chính trị chung Châu Âu. Từ đó, vấn đề di cư và cư trú chính trị được đặt dưới sự quản lý của EU. Trong Chương trình Hague 2004-2009, Cộng đồng Châu Âu kêu gọi phát triển sâu rộng hơn nữa Chính sách di cư và cư trú chính trị của EU. Tiếp đến, tháng 10-2008, Hiệp ước Châu Âu về di cư và cư trú chính trị được Ủy ban Châu Âu thông qua. Bằng Hiệp ước này, quan điểm của EU là hướng tới một nhận thức chung cho chính sách quản lý di cư hiệu quả của các nước thành viên EU; đồng thời khẳng định vị thế và vai trò của người di cư với tư cách là nhân tố phát triển và đổi mới.

Hiệp ước khuyến nghị, công dân các nước thứ 3 cần được trang bị những thông tin cần thiết để nắm được yêu cầu, thủ tục về nhập cảnh và cư trú hợp pháp tại các nước EU. Đáng lưu ý, mặc dù cho phép các nước thành viên có thẩm quyền quyết định về phương thức lựa chọn quốc tịch, quyết định số lượng người được phép di cư..., nhưng Hiệp ước nhấn mạnh, công dân các nước thứ 3 cư trú hợp pháp trên

lãnh thổ các nước thành viên sẽ được đảm bảo đối xử công bằng, có tư cách pháp nhân tương tự như công dân quốc tịch EU.

Trong khuôn khổ pháp lý hiện có, chính sách di cư của EU hướng dẫn 4 điểm quan trọng. Đó là hướng dẫn liên quan đến tư cách pháp nhân của công dân quốc tịch nước thứ 3 là thường trú dài hạn; hướng dẫn về đoàn tụ gia đình; hướng dẫn về những điều kiện cho phép công dân nước thứ 3 được nhập cảnh với mục đích học tập, trao đổi học sinh, đào tạo không lương hoặc tình nguyện; hướng dẫn về thủ tục cụ thể cho phép công dân nước thứ 3 nhập cảnh với mục đích khoa học.

Ngoài ra, gần đây Hội đồng Châu Âu đã thông qua Chỉ thị "Thẻ xanh EU". Chỉ thị ưu tiên cấp giấy phép cư trú và làm việc đặc biệt theo thủ tục nhanh gọn cho các lao động trình độ cao từ các nước thứ 3 làm việc tại các nước thành viên EU. Người được cấp "Thẻ xanh EU" sẽ được tiếp cận tốt hơn tới thị trường lao động cũng như được hưởng một số quyền lợi kinh tế - xã hội và những điều kiện đoàn tụ gia đình, thậm chí tự do đi lại trên khắp Châu Âu. Mục tiêu then chốt trong chính sách di cư toàn diện của EU là giúp người di cư hợp pháp hội nhập sâu rộng để phát huy mọi tiềm năng của mình.

---

Trần Minh Tuấn, TS, Học viện Chính trị-Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

### **1.2. Quản lý di cư ở Trung Quốc**

Trong thời gian dài, Trung Quốc duy trì chính sách kiểm soát di chuyển dân cư thông qua hệ thống đăng ký hộ khẩu, giấy phép làm việc tạm thời, hệ thống tem phiếu mua lương thực cùng với các biện pháp khác để hạn chế di cư lâu dài, giới hạn tạm thời chuyển dịch di chuyển nông thôn-thành thị. Số người di cư tạm thời (rời khỏi nơi cư trú ít nhất 1 lần trong 6 tháng) ở Trung Quốc khoảng 50-120 triệu người. Một khảo sát di cư tại Thượng Hải năm 1993 cho thấy những người di cư chiếm 20% dân số của thành phố.

Tuy nhiên, trong quá trình phát triển, khu vực nông thôn Trung Quốc không thể giải quyết hết việc làm cho người lao động, vì vậy khoảng 100-150 triệu lao động nông thôn buộc phải di chuyển. Di cư của lao động nông thôn ra thành thị đã vượt ra ngoài tầm kiểm soát. Các cuộc cải cách đã dẫn đến những thay đổi to lớn về phát triển kinh tế, nhưng đồng thời cũng tạo ra những bất bình đẳng mới, phân hóa xảy ra ngày càng sâu sắc, đặc biệt sau quá trình cải cách thị trường sâu rộng vào năm 1997-1999. Ngoài nguyên nhân bất bình đẳng về thu nhập thuần túy, còn có nguyên nhân về sự khác biệt trong tiếp cận dịch vụ an sinh xã hội, trợ cấp xã hội, nhà ở, giáo dục, chăm sóc sức khỏe trở nên ngày càng gay gắt khi hình thái kinh tế thị trường được thay thế cho hệ thống sở hữu tập thể cũ ở nông thôn.

Chính quyền Trung Quốc đã nhận biết được những vấn đề nảy sinh của việc di dân và xác định những năm cuối của thập niên 1990 là thời điểm chín muồi để thực hiện những thay đổi có tính quyết định, bao gồm đánh giá lại vai trò của việc di cư. Lao động di cư được xác định có vai trò chính trong phát triển kinh tế của đất nước, nhờ đó một số khởi xướng về chính sách đã được thực hiện nhằm mục đích khơi thông thị trường lao động trong khắp Trung Quốc, đảm bảo cho công nhân nhập cư được đối xử công bằng hơn, nhằm giải quyết những xung đột giữa người nhập cư từ nông thôn và những người sử dụng lao động ở nơi đến. Những cải cách quan trọng nhất đối

với vấn đề di cư nhằm hướng tới tự do hóa thị trường lao động trên khắp Trung Quốc gồm các nội dung về cải cách hệ thống quản lý hộ khẩu, xây dựng thị trường lao động thống nhất, chính sách về đảm bảo đối xử công bằng với lao động di cư.

Tuy nhiên, hiện nay Trung Quốc đang phải đối đầu với tình trạng khan hiếm lao động trên diện rộng, đặc biệt tại các tỉnh Quảng Đông, Phúc Kiến, Giang Tây, Triết Giang và Hồ Nam. Con số thống kê cho thấy, ngành công nghiệp chế biến và chế tạo tại Châu Giang hiện thiếu 2 triệu người làm việc. Nguyên nhân của tình trạng thiếu lao động này là do thái độ đối xử không công bằng, không tôn trọng người lao động từ nông thôn ra thành phố. Những "công nhân nông dân", hay còn gọi là những "công nhân lang thang" là những người lao động nghèo nhất, những người phải kiếm sống bằng những công việc nặng nhọc, khó khăn, làm việc nhiều giờ, nhưng chỉ được nhận những đồng lương rẻ mạt. Họ thường phải chờ đợi rất lâu sau thời hạn trả lương mới nhận được đồng lương của mình, trong khi đó, mọi thứ dùng trong cuộc sống họ vẫn phải chi tiêu hàng ngày.

### **1.3. Quản lý di cư của Malaixia**

Chính sách của Malaixia đối với quản lý lao động di cư có thể khác nhau ở các giai đoạn, nhưng tựu chung lại là giảm khoảng cách giữa nông thôn và thành thị bằng cách phát triển kinh tế, xã hội ở nông thôn, cung cấp các điều kiện tốt hơn để người dân nông thôn, nhất là người thuộc nhóm mục tiêu (người Mã Lai), được tiếp cận tốt hơn với giáo dục và đào tạo để tham gia thị trường lao động.

Các chính sách trực tiếp và gián tiếp đối với quản lý lao động di cư bao gồm: 1- Phát triển đa dạng sản xuất nông nghiệp; tăng cường công nghiệp chế biến đảm bảo liên kết giữa nhà máy chế biến và người trồng nguyên liệu thông qua cơ chế lợi ích, phát triển bền vững gắn với công nghệ sinh học thân thiện với môi trường; 2- Đẩy mạnh thực hiện chương trình khai hoang để người dân nông thôn có đủ điều kiện cần thiết ổn định cuộc

sống, không rơi vào bán công hóa; 3- Phát triển các hoạt động phi nông nghiệp ở nông thôn, đặc biệt là các hoạt động truyền thống, có chính sách ưu đãi đặc biệt đối với các nghệ nhân; 4- Đầu tư cho giáo dục để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ưu đãi về giáo dục dành đặc biệt cho nhóm người Mã Lai để họ có điều kiện gia nhập thị trường lao động, các trường học và trường dạy nghề đều nhận được sự hỗ trợ của Nhà nước, học sinh nghèo được miễn học phí và nhận được học bổng của Chính phủ; 5- Nhập khẩu lao động để đáp ứng nhu cầu sản xuất trong nước.

## **2. Thực tiễn chính sách quản lý lao động di cư của Việt Nam hiện nay**

Về vấn đề di cư, quan điểm của Chính phủ Việt Nam là khá rõ ràng thể hiện qua Hiến pháp và các văn bản luật pháp khác. Điều 16, Bộ luật Lao động quy định người lao động được quyền tự do di chuyển đến những nơi mà pháp luật không cấm. Một số chính sách về di dân gần đây nhất thể hiện trong Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 190/2003/QĐ-TTG ngày 16-9-2003 về chính sách di dân thực hiện qui hoạch, bố trí dân cư giai đoạn 2003-2010. Mục tiêu của chính sách này từ nay đến năm 2010 bố trí, sắp xếp, ổn định dân cư ở những nơi cần thiết nhằm khai thác tiềm năng lao động, đất đai phát triển sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp, giải quyết việc làm, tăng thu nhập, thực hiện xóa đói, giảm nghèo, ổn định và nâng cao đời sống người dân, hạn chế thấp nhất tình trạng di dân tự do, xây dựng cơ sở hạ tầng thiết yếu ở những nơi dân di cư đến.

Các chính sách di dân và hỗ trợ di dân như trên có tác dụng phân bố lại lực lượng lao động ở một mức độ nhất định và chủ yếu là ảnh hưởng đến luồng di cư từ nông thôn tới nông thôn, từ nông thôn ra thành thị. Điều đáng chú ý là di cư có quan hệ trực tiếp đến chuyển dịch cơ cấu lao động: một số lao động có thể chuyển sang các ngành nghề khác ở nơi đến như dịch vụ hay công nghiệp nông thôn, một số khác di cư đến các vùng nông thôn có điều kiện đất đai tốt hơn có thể tập trung đầu tư thâm canh và mở rộng sản xuất nông

nghiệp của mình, hoặc chuyển sang hình thức lao động nông nghiệp làm thuê.

### **2.1. Với di cư trong nước**

Cũng giống như ở Trung Quốc, trong một thời gian dài, Việt Nam duy trì chính sách kiểm soát di cư thông qua hệ thống đăng ký hộ khẩu, hộ tịch. Tuy nhiên, chính sách quản lý này hiện đang gây nhiều bất cập, đã và đang trực tiếp ảnh hưởng đến cuộc sống của người di cư trong nước, gây trở ngại đối với họ và gia đình trong lao động và hưởng các quyền cơ bản của công dân.

Rào cản lớn nhất và cũng là nguyên nhân dẫn đến những thiệt thòi của dân nhập cư chính là hộ khẩu và việc quản lý hành chính bằng hộ khẩu. Do cách nhìn lệch pha về hộ khẩu kéo dài trong nhiều năm qua tại các đô thị lớn (như Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội) đã khiến cho người lao động nhập cư thiếu cơ hội bình đẳng, thụ hưởng các quyền công dân của mình. Cụ thể là các quyền đăng ký hộ khẩu, sở hữu nhà và quyền sử dụng đất, hộ tịch, khai sinh, khai tử, kết hôn...

Về vấn đề hộ khẩu, hộ tịch ở nước ta khá phức tạp và theo nghiên cứu thì hiện có 4 loại đăng ký hộ khẩu như sau: KT1- người đăng ký hộ khẩu tại quận/huyện nơi đang sinh sống; KT2- người không đăng ký hộ khẩu tại quận/huyện nơi đang sinh sống nhưng đã được đăng ký tại quận/huyện khác trong cùng một tỉnh/thành phố; KT3- người có đăng ký tạm trú trong khoảng thời gian 6 tháng hoặc dài hơn; KT4- người có đăng ký tạm trú trong thời gian dưới 6 tháng; ngoài ra còn một dạng người di cư không đăng ký hộ khẩu tại nơi chuyển đến. Tuy nhiên, vì 6 tháng một lần phải gia hạn chứng nhận tạm vắng, nhiều người di cư có thể chọn không gia hạn giấy tờ của mình phụ thuộc vào hoàn cảnh lúc đó và thái độ của chính quyền địa phương. Vì vậy, họ có thể trở thành những lao động di cư không được đăng ký. Thực tế cho thấy một số địa bàn chỉ có 2.000 nhân khẩu nhưng có đến 30.000 người nhập cư<sup>1</sup>.

1. [www.giadinh.net.vn](http://www.giadinh.net.vn), ngày 07-12-2009.

Hơn nữa, theo khảo sát cho thấy, hầu hết lao động di cư đều gặp khó khăn trong tiếp cận với giáo dục, y tế, nhà ở, quyền sử dụng đất, đăng ký kinh doanh và tín dụng... Các chương trình xóa đói giảm nghèo cũng nỗ lực vươn tới những người nhập cư, nhưng phần lớn họ chưa được hưởng các chính sách hỗ trợ như cho vay vốn tín dụng làm ăn và việc trả chi phí điện nước có thể cao hơn người dân tại chỗ.

Chính sách hỗ trợ cho lao động nhập cư hiện tại cũng hoàn toàn không có gì. Đối với đa số họ, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội và tiếp cận đến các dịch vụ y tế, chăm sóc sức khỏe, văn hoá giải trí... được xem là một thứ xa xỉ phẩm. Hoặc nếu có, mức bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thường thấp hơn nhiều theo quy định của pháp luật. Việc nhập hộ khẩu khó khăn sẽ dẫn đến khó khăn khi cho con đi học, xin việc làm, hưởng các chính sách xã hội khác... Như vậy, có thể thấy, chính sách hỗ trợ chưa thực sự có tác động đáng kể tới người lao động di cư.

## 2.2. Với di cư ra nước ngoài (xuất khẩu lao động)

Từ năm 1990 trở lại đây, chính sách tạo việc làm thông qua xuất khẩu lao động, đã được đổi mới căn bản như: Nghị định số 152/1999/NĐ-CP của Chính phủ "Quy định việc người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài"; Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã ban hành quy định về quản lý người lao động Việt Nam làm việc có thời hạn ở nước ngoài, ban hành các văn bản triển khai đối với một số thị trường; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động, Nhà nước đã bổ sung các điều về xuất khẩu lao động (điều 134,135) tạo khung pháp lý cho công tác phát triển xuất khẩu lao động đạt kết quả cao...

Đối với người lao động, Luật bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, được thông tin về chính sách, hưởng tiền lương, tiền công, thu nhập khác, chế độ khám chữa bệnh, bảo hiểm xã hội... đồng thời nêu rõ các nghĩa vụ người lao động phải thực hiện,

trong đó phải "tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động", nếu vi phạm pháp luật, nhất là lao động tự ý bỏ hợp đồng, ở lại nước ngoài trái phép sẽ bị xử lý nghiêm minh bằng xử phạt hành chính hoặc buộc về nước.

Đặc biệt, Luật quy định minh bạch vấn đề bảo lãnh, tiền môi giới, tiền dịch vụ, tiền ký quỹ. Theo Luật, người lao động phải nộp tiền ký quỹ vào tài khoản riêng được doanh nghiệp mở tại ngân hàng thương mại. Tiền ký quỹ của người lao động được hoàn cả gốc và lãi cho người lao động khi thanh lý hợp đồng. Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng, tiền ký quỹ của người lao động được doanh nghiệp dịch vụ sử dụng để bù đắp thiệt hại phát sinh do lỗi của người lao động gây ra cho doanh nghiệp. Nếu tiền ký quỹ không đủ thì người lao động phải nộp bổ sung.

Chủ trương thì đã rõ nhưng nhìn lại việc triển khai trong thực tế còn hụt hẫng và chưa đúng tầm. Tuy đã có 10 năm hội nhập vào thị trường lao động quốc tế nhưng nhìn lại hoạt động xuất khẩu lao động của ta còn non yếu, thiếu kinh nghiệm và năng lực cạnh tranh.

Chính vì thiếu định hướng đầu tư đồng bộ từ phía Nhà nước nên thời gian qua hoạt động xuất khẩu lao động phát triển một cách tự phát, manh mún. Vấn đề được coi là bấp cập nhất chính là khâu chuẩn bị nguồn xuất khẩu lao động. Vì thiếu qui hoạch và đầu tư đào tạo, giáo dục định hướng trước cho đội ngũ lao động chuẩn bị đi xuất khẩu nên khi có hợp đồng, nhiều doanh nghiệp xuất khẩu lao động phải "vơ bèo, vớt tép", bất chấp chất lượng. Hệ quả từ việc xuất khẩu "sản phẩm nhân lực" theo kiểu "ăn xối ở thì" này đã làm xấu đi hình ảnh lao động Việt Nam trên trường quốc tế.

Trong khi đó, công tác quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của cơ quan chức năng trên địa bàn lại chưa chặt chẽ, thiếu sự phối hợp dẫn đến việc người có nhu cầu đi

xuất khẩu lao động lại bị lừa đảo, đa phần rơi vào người nông dân (96%). Nông dân là những người có nhu cầu đi xuất khẩu lao động thật sự, song cũng là người thiếu thông tin, hiểu biết về các công ty xuất khẩu lao động nên trở thành miếng mồi cho các đối tượng lừa đảo.

### **2.3. Với lao động nhập cư vào Việt Nam**

Theo số liệu của 38 sở lao động thương binh và xã hội và 20 ban quản lý các khu công nghiệp, khu chế xuất, cả nước hiện có trên 34.000 người nước ngoài đang làm việc. Phần lớn người nước ngoài làm việc tại Việt Nam là công dân của Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc, Anh, Pháp..., còn lại là các châu lục khác, đa phần họ đều có trình độ kỹ thuật khá cao<sup>2</sup>.

Tuy nhiên, theo nhiều doanh nghiệp, các quy định về tuyển dụng và quản lý người nước ngoài làm việc tại Việt Nam còn thiếu tính thực tế, gây khó khăn cho doanh nghiệp. Như quy định về đối tượng người nước ngoài được miễn cấp phép lao động (Điều 9.1 Nghị định 34, 2008), ngoài việc báo cáo danh sách trích ngang còn phải đính kèm hồ sơ lý lịch tự thuật, giấy khám sức khỏe, lý lịch tư pháp, bản sao văn bằng.

Có thể thấy, quy định như vậy là thiếu đồng bộ trong việc quản lý và cấp giấy phép đầu tư đối với cá nhân tổ chức nước ngoài đầu tư vào Việt Nam (theo Luật Đầu tư). Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, pháp luật quy định doanh nghiệp phải thực hiện đăng báo tuyển dụng, tuy nhiên thủ tục đăng báo hiện nay là mang tính hình thức. Vì việc tuyển dụng lao động hiện nay có thể qua rất nhiều kênh như thông qua các công ty cung cấp nhân sự, thông qua mạng tuyển dụng nội bộ, thông qua các mạng tuyển dụng dịch vụ, các trung tâm giới thiệu việc làm...

Với trường hợp người nước ngoài làm việc tại Việt Nam đảm nhiệm các chức vụ trường đại diện, tổng giám đốc... phải xin

giấy phép lao động cũng vậy. Theo quy định về trình độ chuyên môn, để được cấp giấy phép lao động họ phải có bằng đại học, có kinh nghiệm công tác 5 năm... Điều này không khả thi vì năng lực người lao động nước ngoài trước hết là đảm bảo theo yêu cầu của người sử dụng lao động.

Trước thực tế đó, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đang dự thảo Nghị định về tuyển dụng và quản lý người lao động nước ngoài tại Việt Nam. Theo dự thảo nghị định mới này, đối tượng áp dụng là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam và các doanh nghiệp, tổ chức có nhu cầu sử dụng người nước ngoài được mở rộng, đồng thời mở rộng các hình thức mà Việt Nam đã cam kết khi gia nhập WTO như: di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp; thực hiện các loại hợp đồng về kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hóa, thể thao; các nhà cung cấp dịch vụ theo hợp đồng, chào bán dịch vụ.

Dự thảo nghị định mới cũng yêu cầu tất cả các lao động nước ngoài vào làm việc ở Việt Nam đều phải xin giấy phép, trừ lao động làm việc dưới 3 tháng, lao động là chủ doanh nghiệp và lao động chào bán dịch vụ. Việc phân cấp quản lý cũng được tính lại, trước đây trong trường hợp các tổ chức, doanh nghiệp xin tuyển lao động nước ngoài vượt quá tỷ lệ 3% tổng số lao động hoặc gia hạn giấy phép lao động nước ngoài thì phải trình chủ tịch ủy ban nhân dân tỉnh hoặc thành phố quyết định.

### **3. Một số bài học rút ra**

- Kinh nghiệm các nước cho thấy họ đều thừa nhận vai trò của di dân đối với phát triển kinh tế của đất nước và tôn trọng quyền tự do di chuyển của người lao động. Vai trò quản lý của cơ quan nhà nước đối với di dân được xác định phù hợp nhằm hướng các dòng di dân phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa. Một số nước đã chuyển từ các nỗ lực ngăn chặn

---

2. <http://vneconomy.vn/66090P5C11/co-the-bo-khong-che-ty-le-lao-dong-nuoc-ngoai.htm>

dòng di dân sang lồng ghép chính sách di dân với phát triển vùng.

- Kinh nghiệm về di cư của EU là bài học về tận dụng, khai thác triệt để lợi thế của di cư lao động và của lao động nhập cư, thúc đẩy di cư hợp pháp và đấu tranh ngăn chặn di cư bất hợp pháp. EU chủ trương đầu tư cho phát triển ngay tại nước có lao động di cư nhằm ổn định và nâng cao chất lượng cuộc sống của người di cư tiềm năng, qua đó góp phần ngăn chặn di cư bất hợp pháp. EU cũng chủ trương và tạo điều kiện để lao động có trình độ, có tay nghề có thể nhập cư một cách thuận lợi.

- Kinh nghiệm về di cư lao động theo hướng đô thị của Trung Quốc là bài học về nhược điểm cho hoạch định chính sách hạn chế di cư nhưng không kết hợp được với chiến lược phát triển kinh tế và cơ hội việc làm. Trung Quốc dần dần đã thừa nhận vai trò của di cư lao động và khẳng định lao động di cư là một hiện tượng kinh tế - xã hội cần thiết cho tăng trưởng kinh tế nhanh và hiệu quả. Trung Quốc cũng là bài học về hiện tượng lao động di cư không được đối xử công bằng, không được tôn trọng do Trung Quốc từng có cách nhìn "thiếu thiện cảm" về vai trò của di cư lao động, hoặc do thiếu các chế tài cần thiết hay do các chính sách hỗ trợ, bảo đảm quyền của người lao động di cư chưa đủ mạnh, chưa có sức lan tỏa.

- Kinh nghiệm của Malaixia là giải quyết tận gốc nguyên nhân của di cư lao động, đó là giảm khoảng cách phát triển giữa nông thôn và thành thị, tạo điều kiện để phát triển nông thôn với nhiều phương thức khác nhau để hạn chế di cư lao động một cách ồ ạt. Malaixia cũng chủ trương đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề của đội ngũ lao động để tận dụng, phát huy tối đa vai trò, lợi ích của hiện tượng di cư lao động và của lao động di cư trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

- Có thể thấy, động cơ lớn nhất của di cư nông thôn-thành thị là lý do kinh tế. Các vấn đề xã hội xảy ra đối với nơi đến và những hậu quả đối với xuất cư cần được xem xét có chính sách hạn chế tác động tích cực, khai thác mặt

tích cực. Trong điều kiện di cư nông thôn-đô thị trở nên quá "nóng" kinh nghiệm của các nước hầu hết cho thấy việc hạn chế luồng di cư thông qua phát triển nông thôn, công nghiệp và dịch vụ nông thôn nhằm tạo thêm nhiều việc làm là giải pháp hữu hiệu chứ không phải là các biện pháp hành chính.

- Cần có một cách nhìn mới về vấn đề di dân đến các đô thị. Theo đó phải hiểu rõ hiện tượng di dân từ nông thôn đến các đô thị lớn là qui luật tất yếu trong quá trình phát triển đất nước. Di dân mang ý nghĩa tích cực, thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhanh và giảm tỷ lệ nghèo khổ ở nông thôn. Để thực hiện chiến lược phát triển đô thị, Nhà nước cần có chính sách và thể chế pháp lý phù hợp, mềm dẻo, năng động để giải quyết những vấn đề phức tạp từ di dân đặt ra. Cần điều phối các luồng di dân tự do trong phạm vi cả nước cho phù hợp với yêu cầu phát triển của từng vùng, từng khu vực.

Từ thực tiễn của các nước cho thấy, chính sách đối với lao động di cư không chỉ đơn giản chỉ là tạo việc làm, mà cần phải đảm bảo cho họ quyền được thụ hưởng và tiếp cận các dịch vụ cơ bản như: giáo dục, chăm sóc sức khỏe, an sinh xã hội...; đảm bảo, phát huy và khai thác có hiệu quả lợi ích của di cư lao động trong phát triển kinh tế nhanh, hài hòa và bền vững. Muốn vậy cần có một khung pháp lý cụ thể để điều chỉnh những bất cập hiện nay (đặc biệt trong đảm bảo quyền tiếp cận các dịch vụ xã hội cho người lao động di cư) nhằm tránh xảy ra những hậu quả lâu dài, ngoài tầm kiểm soát. Có như vậy người lao động nhập cư mới không có nguy cơ trở thành một lực lượng lao động bị thua thiệt vĩnh viễn./

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới, số 6/2009.
2. Đề tài: Các yếu tố tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn Việt Nam, TS. Lê Xuân Bá chủ nhiệm.
3. Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 5/2006.
4. [www.vnecconomy.com.vn](http://www.vnecconomy.com.vn).
5. [www.molisa.gov.vn](http://www.molisa.gov.vn)