

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ VIỆC LÀM VÀ ĐỜI SỐNG CỦA LAO ĐỘNG NỮ DI CƯ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

*Nguyễn Thị Hồng Xoan**

1. Thực trạng biến đổi việc làm của di dân nữ tại thành phố Hồ Chí Minh

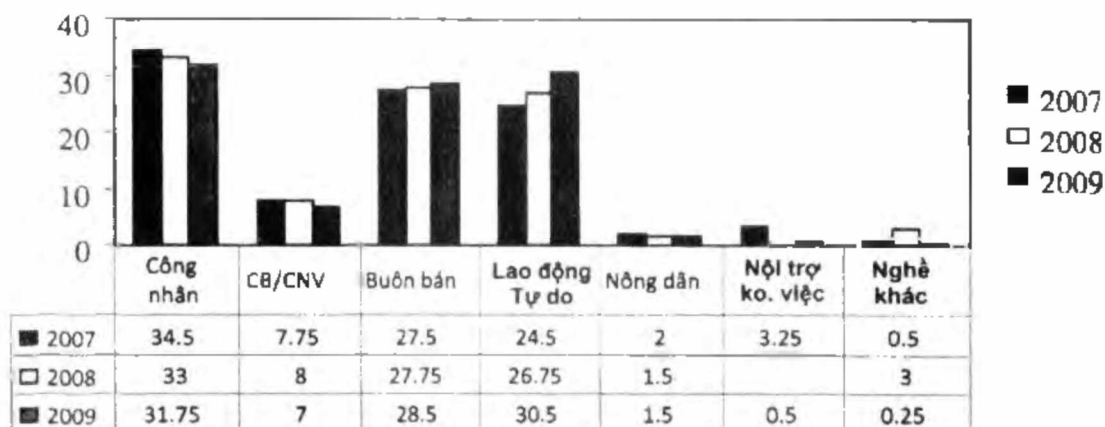
Số liệu của các cuộc tổng điều tra dân số Việt Nam cho thấy tỉ lệ phụ nữ tham gia vào các dòng di dân luôn cao ở tất cả các loại hình di dân trong hơn hai thập kỷ qua. Tại thành phố Hồ Chí Minh, mỗi năm tiếp nhận khoảng 200.000 lao động từ khắp mọi miền đất nước. Hơn nữa tỉ lệ nữ tham gia vào xu hướng di dân này ngày càng tăng, cụ thể là vào những năm 80 của thế kỷ XX, hơn một nửa di dân trong nước là nữ và xu hướng này tăng mạnh vào những năm 2003 và giai đoạn hiện nay (SAVY, 2004; Tổng điều tra dân số 2009). Riêng thành phố Hồ Chí Minh, tỉ lệ di cư nữ đạt hơn 60% trong những năm gần đây. Sự suy giảm việc làm ở nông thôn và nhiều cơ hội việc làm cho nữ ở đô thị là nguyên nhân gia tăng xu hướng di dân nữ. Vì vậy tỉ lệ di dân nông thôn - thành thị đang ngày càng chiếm ưu thế so với các xu hướng di dân trong nước khác. Người di cư nông thôn - thành thị đang có xu hướng ngày càng trẻ hóa: tại thành phố Hồ Chí Minh hơn 70% những người di dân có độ tuổi từ 20-35. Xét theo tiêu chí trình độ tay nghề thì tỉ lệ di dân nông thôn thành thị qua đào tạo thấp hơn so với những người không nhập cư ở đô thị. Hơn nữa tỉ lệ di dân nữ có đào tạo chuyên môn thấp hơn so với nam giới. Hơn 60% lao động nhập cư trong các khu công nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh mới tốt nghiệp trung học cơ sở. Do hạn chế về trình độ học vấn nên đa số lao động nhập cư, đặc biệt là nữ gặp nhiều khó khăn khi phải làm việc vất vả trong các khu công nghiệp, nhưng thu nhập thấp và chất lượng cuộc sống nghèo nàn. Ngoài ra cuộc khủng hoảng kinh tế gần đây đang làm cho cuộc sống của nữ nhập cư đã khó khăn lại càng khó khăn thêm.

Kết quả khảo sát 400 lao động nữ về tình hình lao động việc làm cho thấy có sự chuyển dịch nhẹ tỷ lệ lao động tham gia trong nhóm lao động chính thức sang nhóm phi chính thức. Cụ thể trong 3 năm 2007-2009, tỷ lệ nữ công nhân có xu

* TS. Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học quốc gia thành phố Hồ Chí Minh.

hướng giảm từ 34,75% (năm 2007) xuống còn 31,75% (năm 2009), tức khoảng 3% có sự chuyển dịch. Tình trạng này cũng xảy ra ở nhóm cán bộ/ công nhân viên nhà nước, tỷ lệ giảm là 0.75%.

Biểu đồ 1: Loại hình nghề nghiệp của lao động nữ (2007-2009)



Nguồn: Kết quả khảo sát của USSH năm 2010

Trong khi đó, tỷ lệ lao động nữ làm nghề tự do như làm thuê, mượn tăng đáng kể (tăng 6% trong 3 năm). Có thể nhận thấy, hiện tượng trên xảy ra trong bối cảnh tình trạng cắt giảm lao động diễn ra phổ biến ở nhiều doanh nghiệp. Cụ thể, theo báo cáo của Sở Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh, trong 2 năm 2008 - 2009, có 29/188 số doanh nghiệp đã cắt giảm lao động trong các khu chế xuất - khu công nghiệp (KCX-KCN) và số lượng lao động bị mất việc là 16.688 người (39,6%)

Bảng 1: Tình hình cắt giảm lao động khu vực chính thức (Quý IV 2008 - 31/3/2009)

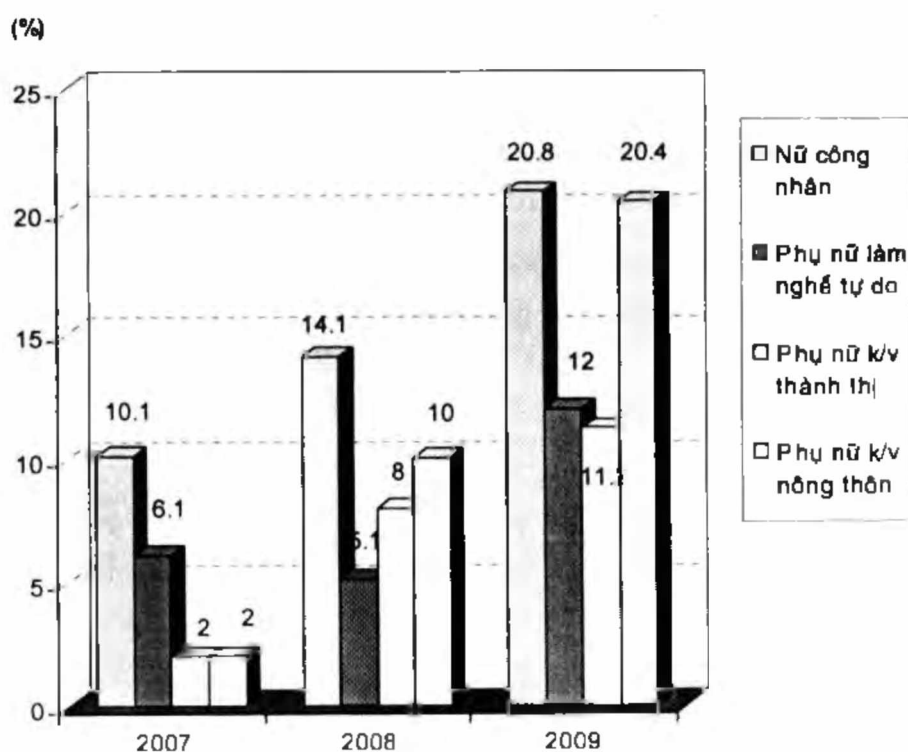
	Tổng số DN		Tổng số lao động	
	Vốn trong nước	Vốn đầu tư NNgoài	Mất việc làm	Thiếu việc làm
Trong KCX - KCN	4	25	6.674	10.014
Ngoài KCX - KCN	116	43	18.844	6.500
Tổng cộng	120	68	25.608	16.514

Nguồn: Sở Lao động Thương binh và Xã hội TP.HCM.

Trong khi đó, ở khu vực ngoài KCX-KCN, số lao động bị cắt giảm là 25.344 lao động/159 doanh nghiệp, tức là, nếu tính theo tỷ lệ, trung bình một doanh nghiệp trong KCX-KCN giảm số lượng lao động nhiều gấp 2,6 lần so với doanh nghiệp nằm ngoài KCX-KCN. Như vậy, sự chuyển dịch này là tất yếu nhằm giải quyết tạm thời lượng lao động thiếu việc làm hoặc mất việc làm mới phát sinh.

Mặt khác, xét riêng từng năm về số lần đổi việc của nhóm mẫu nghiên cứu, có thể nhận thấy, năm 2009 là năm có tỷ lệ người lao động chuyển đổi công việc cao nhất (16,3%), so với 8,3% của năm 2008 và 5,0% năm 2007. Xét tương quan giữa bốn nhóm lao động nữ, tình trạng đổi việc xảy ra phổ biến hơn cả trong nhóm công nhân ở các khu chế xuất - khu công nghiệp (3 năm 2007 -2009), với tỷ lệ số người có đổi việc lần lượt là 10,1%, 14,1% và 20,8%. Đối với nhóm phụ nữ thường trú ở khu vực nông thôn, kết quả khảo sát cũng cho thấy, nếu như trong năm 2007, chỉ có 2% số người được hỏi có thay đổi công việc, thì tỷ lệ này tăng lên 5 lần trong năm 2008 và hơn 10 lần năm 2009.

Biểu đồ 2: Tình trạng thay đổi công việc theo năm của 4 nhóm lao động nữ



Nguồn: Kết quả khảo sát của USSH năm 2010

Trung bình số lần thay đổi việc làm là 1 lần trong 1 năm, cá biệt, trong một số trường hợp, lao động nữ chuyển đổi việc đến 3-4 lần/1 năm. Đa số nữ lao động tìm được việc làm chỉ sau khoảng 1 tháng.

Bảng 2 cũng cho thấy, có sự khác biệt về thời gian để tìm việc làm mới trong 3 năm 2007 - 2009. Theo đó, độ dài thời gian này có chiều hướng tăng dần, từ 26 ngày năm 2007 lên đến 48 ngày năm 2009. Số ngày chờ tìm việc tối đa tăng từ 60 ngày lên 270 ngày năm 2009. Tuy vậy, sự gia tăng độ dài thời gian chờ việc dường như không liên quan đến yếu tố khó khăn khi tìm việc. Điểm trung bình đánh giá mức độ khó khăn khi tìm việc của các nhóm lao động nữ trong 3 năm chỉ dao động ở mức trung bình 2,8 đến 3,2 điểm trên thang điểm 10. Như đã đề cập ở trên, thời gian thất nghiệp tạm thời kéo dài do "nghỉ thai sản" hoặc "chờ tìm việc có thu nhập khá hơn" là nguyên nhân chủ yếu hơn là do những khó khăn khi tìm việc. Điều này được ghi nhận khá rõ nét trong thông tin về lý do thay đổi việc làm. Theo đó, gần 40% những người từng thay đổi việc trong 3 năm 2007-2009 cho rằng họ "*chủ động thay đổi công việc để cải thiện thu nhập*". Ngoài ra, gần 20% những người được hỏi cho biết họ chủ động thay đổi việc để cải thiện thời gian làm việc, thuận lợi cho việc thực hiện vai trò tái sản xuất trong gia đình.

**Bảng 2: Các giá trị mô tả độ tập trung của biến
"Thời gian tìm việc làm mới"**

Các giá trị	2007	2008	2009
Giá trị trung bình	26	29.37	48.15
Giá trị trung vị	30	15	20
Giá trị yếu vị	30	30	30
Số ngày ít nhất	1	1	1
Số ngày nhiều nhất	60	150	270

Nguồn: Kết quả khảo sát của USSH năm 2010

2. Một số yếu tố tác động đến sự chuyển dịch việc làm

Qua thông tin định tính có thể nhận thấy rõ hơn một số nguyên nhân có liên quan đến tình trạng đổi việc làm tăng trong 2 năm 2008-2009. Đối với nhóm phụ

nữ nông thôn và thành thị làm nghề buôn bán hoặc lao động tự do, thì thời điểm này vật giá gia tăng làm việc buôn bán hoặc làm thuê mượn của họ giảm thu nhập. Họ phải linh động chuyển sang công việc khác nhằm tìm cách tạo thu nhập khác hơn. Trong khi đó, đối với nhóm công nhân, vào thời điểm này, nhiều hợp đồng hàng bị đình lại, làm công nhân thiếu việc làm, ảnh hưởng đến thu nhập do không tăng ca. Sau đó, có tình trạng nhiều công ty đăng thông báo tuyển công nhân với mức lương "hứa hẹn" cao hơn để thu hút lao động. Nhiều công nhân bỏ nơi làm việc cũ, tìm nơi làm việc mới. Điều đáng lưu ý là sự "nhảy việc" này chủ yếu xảy ra ở nhóm công nhân có thâm niên công tác ngắn. Với mức lương cơ bản và phụ cấp đều thấp, mức độ gắn kết những người này với công ty không cao. Một biểu hiện đáng quan tâm là trong mẫu khảo sát vẫn còn tỷ lệ đáng kể nữ công nhân trong các KCX, KCN xác nhận là không kí loại hợp đồng lao động nào khi vào làm việc. Cụ thể, trong năm 2008, tỷ lệ này 12,9%, cao hơn 1,5% so với năm 2007 và cao hơn 2% so với năm 2009. "Chú lao động không yêu cầu" là lý do mà nhiều lao động nữ đưa ra giải thích cho tình trạng này. Tuy nhiên qua thông tin định tính cho thấy, nguyên nhân chủ yếu là do ý thức của người lao động. Một số công nhân chấp nhận hình thức thuê lao động ngắn hạn, theo thời vụ, đồng thời mang tâm lý "nhảy việc" nên không quan tâm hay yêu cầu ký kết hợp đồng lao động để tránh những ràng buộc cả hai bên. Với nhóm lao động này, điều ưu tiên hàng đầu thu hút họ đến với việc làm là "thu nhập càng cao càng tốt", còn các yếu tố khác như sự cam kết về chế độ, quyền lợi từ người thuê lao động, môi trường làm việc, tính chất công việc... họ lại không chú ý để xem xét, cân nhắc khi lựa chọn. Điều này ảnh hưởng đến quyền lợi của họ khi tình trạng cắt giảm lao động xảy ra, cũng như sự bảo trợ của pháp luật khi các tranh chấp lao động. Một cán bộ quản lý doanh nghiệp nhận định: *"Nhu cầu lao động ngày càng cao, sự dịch chuyển lao động trong từng ngành rất lớn, nhất là ngành dệt may, tỷ lệ tuyển mới đến 30%-40%. Công nhân nay chỗ này, mai chỗ khác nên chỉ quan tâm đến thu nhập trực tiếp, ít nghĩ đến quyền lợi lâu dài. Có công ty cạnh tranh bằng cách đưa mức lương cao hơn đơn vị bạn cùng ngành vài trăm ngàn đồng/lao động/tháng nhưng tránh các nghĩa vụ như đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho họ. Doanh nghiệp áp dụng "chiêu" tuyển người thủ việc với số lượng lớn, kéo dài thời gian ký hợp đồng và đưa ra các chỉ tiêu, năng suất cao khiến người lao động khó đạt tới để không chế mức thu nhập. Vì thế, lương thấy cao hơn chút đình nhưng về lâu dài rất thiệt thòi"* (Phòng vấn cán bộ quản lý một công ty trong khu công nghiệp).

Có khoảng 36% ý kiến trong mẫu nghiên cứu xác nhận họ chọn việc trên cơ sở "hợp với khả năng". Đây là tiêu chí ưu tiên để họ lựa chọn việc làm. Trong

khi đó, các tiêu chí khác như chọn việc có "thu nhập cao", "hợp với sở thích" chiếm tỷ lệ khá thấp ở cả 4 nhóm phụ nữ. Chỉ khoảng hơn 10% chọn việc theo tiêu chí thu nhập và 17% chọn việc theo sở thích. Trên thực tế, tiêu chí chọn việc trên khá phù hợp với đặc điểm của dân số mẫu nghiên cứu. Bởi vì khi phần lớn những người được hỏi xuất thân là lao động phổ thông, với trình độ kỹ năng và vốn tài chính hạn chế, điều mà họ cần là có việc làm và thu nhập ngay để duy trì cuộc sống. Họ sẽ có xu hướng chấp nhận mọi công việc phù hợp với hoàn cảnh sẵn có của mình và họ có ít sự chủ động lựa chọn theo sở thích, theo kỹ năng chuyên môn hoặc theo yêu cầu cao về thu nhập. Điều này cũng sẽ dẫn đến khả năng thiếu gắn kết bền vững với một loại hình công việc. Do vậy, họ có xu hướng thích ứng nhanh và tìm kiếm một việc làm phổ thông khác nếu có sự biến đổi xảy ra.

3. Sự hài lòng trong lao động việc làm và khả năng thích ứng với khủng hoảng

Đánh giá về sự hài lòng với việc làm hiện tại, có khoảng 2/3 nữ lao động trong mẫu nghiên cứu "hài lòng" hoặc "tương đối hài lòng". Tỷ lệ "rất hài lòng" không cao, chỉ khoảng 6%. Lý do hài lòng chủ yếu là việc làm hiện tại phù hợp với sức khỏe của cá nhân (28% ý kiến). Riêng nhóm buôn bán và lao động tự do, họ còn hài lòng vì có thời gian lao động không bị gò bó (trên 26%). Xét riêng về trường hợp "không hài lòng", có sự khác biệt đáng chú ý giữa 4 nhóm. Biểu đồ 3 cho thấy, nhóm lao động tự do có tỷ lệ "không hài lòng" cao nhất, luôn dao động trong khoảng 25% ý kiến. Đặc biệt là trong năm 2008, tỷ lệ này lên đến 27,5% và sau đó giảm còn 23,4%. Tiếp đến là nhóm công nhân, tỷ lệ ý kiến ghi nhận được trung bình trong 3 năm là khoảng 17%. Tuy nhiên, số liệu cũng cho thấy, ở nhóm công nhân, thái độ không hài lòng giảm dần qua các năm. Nếu như 2007 là 21,7% thì đến 2009 chỉ còn 12,6%. Ngược lại, nhóm cán bộ công nhân viên chức, tỷ lệ "không hài lòng" lại tăng gần 5% từ 2007 đến 2009 (xem biểu đồ 3).

Một số lý do chủ yếu lý giải cho sự không hài lòng là thu nhập bấp bênh, không ổn định; công việc vất vả, nhiều áp lực... Riêng đối với nhóm công nhân, sự "không hài lòng" do mức thu nhập giảm bởi tình trạng nguồn việc làm năm 2008 bị đình trệ, nhiều hợp đồng bị cắt hoặc lùi thời hạn. Hầu hết các công nhân tham gia trả lời đều cho rằng họ biết đến tình trạng khủng hoảng từ những thông báo của công ty lý giải cho những biến động trên.

Cuộc sống đắt đỏ, giá cả leo thang hàng ngày do lạm phát đang trở thành những thách thức khó vượt qua và làm nản lòng những người muốn gắn bó với thành phố. Có những người đang cố gắng cầm cự để chờ cơ hội tốt hơn, nhưng cũng rất nhiều người nản chí bỏ giấc mộng đổi đời tại thành phố đầy những cạnh tranh và

4.2. Tình trạng sức khỏe và chăm sóc sức khỏe

Khi được hỏi về tình trạng sức khỏe, nhìn chung hơn 50% người được hỏi cho rằng không có sự biến chuyển lớn qua các năm, gần 40% trả lời sức khỏe của họ ngày càng kém đi và những triệu chứng không ổn về sức khỏe là đau khớp, nhức mỏi, đau dạ dày, đau đầu và trầm cảm. Năm 2009 rất nhiều phụ nữ nhập cư cho rằng mình bị stress, tỉ lệ này cao gấp 2 lần so với năm 2007-2008. Nguyên nhân bị stress là chồng mất việc làm, con cái đi học chi phí cao, gia đình có người bệnh, trong khi đó lương giảm, chi phí ngày càng đắt đỏ. Khi bị bệnh, đa số nữ nhập cư tự chữa hoặc ra tiệm mua thuốc, họ ít đi khám bác sĩ trừ khi bệnh quá nặng không thể làm việc được. Nguyên nhân vì đã đi bác sĩ phải tốn tiền khám lại phải nghỉ làm thì không có thu nhập, mặc dù đến 92% lao động nữ trong khu chế xuất có bảo hiểm y tế nhưng họ cũng không mặn mà đi bệnh viện vì "uống thuốc bảo hiểm rẻ nên không hết bệnh". Những phụ nữ làm việc trong khu vực lao động tự do thì hầu như không ai mua bảo hiểm y tế vì họ không có hộ khẩu hoặc không đủ tiền để mua. Phổ biến sự tính toán rằng không cần mua bảo hiểm y tế, khi ốm ra hiệu thuốc tây mua thuốc tự chữa đỡ tốn hơn. Tóm lại cuộc sống đắt đỏ trong khi thu nhập thấp đang làm cho phụ nữ nhập cư có đời sống kinh tế nghèo nàn, ảnh hưởng đến sức khỏe và chất lượng chăm sóc sức khỏe của họ.

5. Các yếu tố tác động lên đời sống của nữ nhập cư

Theo Skeldon (2002) chính sách quản lý nhập cư đang đi ngược lại với mục tiêu chính ở những nước có chính sách hạn chế nhập cư, khi mà những người nhập cư ở thành phố đang phải trả giá cao cho việc tiếp cận với các dịch vụ xã hội do họ không có hộ khẩu thường trú. Điều này cũng được đề cập trong báo cáo của UNESCAP (2002), báo cáo này nhấn mạnh rằng, chính những người nhập cư đang góp phần quan trọng cho sự phát triển tại khu vực đô thị như giải quyết sự thiếu hụt lao động ở thành phố, góp phần xóa đói giảm nghèo và giảm khoảng cách khác biệt giữa nông thôn - thành thị thông qua lượng tiền chuyển về quê. Những đóng góp này hình như không được ghi nhận khi ở các thành phố lớn của Việt Nam vẫn tiếp tục áp dụng chính sách hộ khẩu nhằm giảm bớt xu hướng di chuyển về thành phố. Thực vậy, trong mấy năm gần đây trên các trang báo thường thấy những bài viết về vấn đề thiếu nhân lực trong các khu chế xuất vì công nhân nhập cư trở về quê do lương thấp, giá cả đắt đỏ nên cuộc sống quá khó khăn (Tây Giang, 2010). Qua trao đổi với cán bộ phòng Tổ chức của một công ty trong khu chế xuất Long Phước, Nhà Bè, tác giả cũng nhận thấy một thực trạng thiếu công nhân trầm trọng diễn ra tại đây. Nhiều công ty đã có chương trình về các vùng nông thôn tuyển người nhưng có vẻ không mấy hiệu quả vì người dân không mặn mà với công việc ở các khu công

nghiệp. Ngoài lý do lương không đủ trang trải, không thu hút được người lao động, còn một lý do làm trầm trọng thêm tình trạng này là sự xuất hiện các khu công nghiệp mới ở các huyện vùng ven như Nhà Bè, Bình Chánh làm cho nhu cầu tuyển dụng ngày càng tăng. Tình trạng thiếu nhân lực sẽ càng nghiêm trọng hơn nếu như Nhà nước không có chính sách và chương trình can thiệp hiệu quả nhằm khuyến khích những công nhân nhập cư gắn kết với nơi làm việc của mình.

Nhận thức được tầm quan trọng của những người nhập cư đối với sự phát triển kinh tế ở thành phố, năm 2007, chính sách hộ khẩu đã được nới lỏng, tuy nhiên việc tiếp tục duy trì chính sách này đang tạo ra nhiều rào cản cho người nhập cư trong việc tiếp cận với các dịch vụ xã hội cơ bản nhất.

Không có hộ khẩu làm cho những người nhập cư không có cơ hội tham gia vào các chương trình bảo hiểm y tế, chăm sóc sức khỏe của thành phố. Những người nhập cư sống trong các nhà trọ phải trả tiền điện và tiền nước với mức giá khá cao so với người dân sở tại vì mỗi hộ gia đình chỉ được sử dụng một số điện nước nhất định với giá bao cấp, nếu vượt ngưỡng thì họ phải trả theo giá cao. Chính quy định đó làm cho một số chủ nhà trọ kinh doanh điện giá cao đối với người thuê nhà. Vì không có hộ khẩu và ở nhà thuê nên nhiều người nhập cư phải trả tiền điện 3-4 ngàn đồng/kWh và 14 ngàn đồng/m³ nước. Ngoài ra, người nhập cư ở thành phố cũng nằm ngoài các chương trình cấp vốn cho phụ nữ và người nghèo. Tương tự, các chương trình đào tạo nghề cho người lao động vùng nông thôn ngoại thành cũng không tính đến những người không có hộ khẩu thường trú. Trong khi các trung tâm dạy nghề ở các huyện ngoại thành không tìm ra người lao động địa phương hứng thú với việc đào tạo nghề miễn phí, người nhập cư có nhu cầu đào tạo lại không có cơ hội tiếp cận. Liên quan đến lĩnh vực giáo dục, con em của người nhập cư ở một số quận đông dân cư phải học ở các trường dân lập với tiền học phí cao hơn vì sự quá tải của hệ thống trường công lập.

Theo các nghiên cứu về di dân ở thành phố Hồ Chí Minh, trong mấy năm gần đây tỉ lệ nữ nhập cư ngày càng vượt xa tỉ lệ nam nhập cư. Nhưng theo ông Mai Đức Chính, Phó Chủ tịch Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, các chính sách cho lao động nữ trong các khu công nghiệp chưa hợp lý. Chính vì vậy rất nhiều công nhân nữ trong các nhà máy đang phải đối mặt với những khó khăn. Hơn nữa, nhiều doanh nghiệp chưa chấp hành tốt luật lao động đặc biệt là quy định cho lao động nữ càng làm cho cuộc sống của họ càng khó khăn hơn.

Kết luận

Mặc dù có nhiều luồng ý kiến khác nhau về vai trò của những người nhập cư ở thành phố, nhưng chúng ta không thể phủ nhận sự đóng góp của nhóm dân số này.

Các nhà hoạch định chính sách và quản lý cũng đã nhìn nhận những đóng góp của người nhập cư và đã có những thay đổi nhằm tạo cơ hội nhiều hơn cho người nhập cư. Tuy nhiên như đã phân tích ở trên, việc duy trì chính sách hộ khẩu như hiện nay không làm giảm đi xu hướng di dân này, mà ngược lại đang gây ra nhiều khó khăn cho người nhập cư tại các vùng đô thị. Thiết nghĩ Nhà nước nên có những chương trình và chính sách trước mắt để kịp thời giải tỏa những khó khăn của lao động nhập cư như tăng lương, kiểm soát việc giải quyết chế độ cho công nhân trong các doanh nghiệp để bảo vệ quyền lợi của người lao động hơn là việc đưa ra các chính sách cấm đoán như thắt chặt hộ khẩu mà hiện nay một vài thành phố lớn đang làm. Về kế hoạch dài hạn, liên quan đến người nhập cư đây không chỉ là vấn đề của các thành phố mà là vấn đề của cả quốc gia.

Bài viết đưa ra một số kiến nghị nhằm mục đích nâng cao hiệu quả đóng góp của những người nhập cư cho thành phố và nâng cao cuộc sống cho bản thân họ.

Đối với nhà nước:

Mặc dù chính sách hộ khẩu có nới lỏng hơn trước nhưng việc duy trì chính sách này vẫn đang làm cho người nhập cư gặp không ít khó khăn trong tiếp cận với các dịch vụ xã hội như giáo dục, y tế, sức khỏe và các dịch vụ cơ bản khác. Vì vậy, việc xóa bỏ hộ khẩu là cần thiết.

Ngoài ra, nhà nước phải có những chính sách kịp thời để hỗ trợ về tài chính và có cơ chế bảo vệ an toàn cũng như an sinh cho những người mới đến thành phố sinh sống. Hiện nay người nhập cư tự do chỉ có thể tìm đến sự giúp đỡ của người thân và bạn bè, tức là từ mạng lưới không chính thức. Cần phải có sự hỗ trợ về kinh tế và pháp lý của nhà nước cho người nhập cư. Chẳng hạn như thành phố thiết lập các chương trình và thành lập các tổ chức xã hội chuyên trách về hỗ trợ nhóm dân số này, đặc biệt là nhóm nữ nhập cư.

Đối với thành phố:

Nhiều nhà quản lý cấp thành phố chưa đề cao vai trò của những người nhập cư, nhưng một số dịch vụ xã hội ở thành phố chỉ có thể tuyển được nhóm người như giúp việc nhà, lao động phổ thông trong các khu công nghiệp... Vì vậy thành phố nên có những chương trình cụ thể hỗ trợ người nhập cư bằng cách kết hợp với các doanh nghiệp. Thành phố nên là đầu mối giữa người lao động và doanh nghiệp trong vấn đề giới thiệu việc làm theo nhu cầu tuyển dụng. Thành phố nên xóa bỏ các chính sách ưu tiên cho người dân tại chỗ mà nên tạo cơ hội bình đẳng cho mọi người tiếp cận với các dịch vụ xã hội không phân biệt người có hộ khẩu thường trú hay là người nhập cư. Tâm lý mình là một phần của thành phố sẽ tạo cho người mới đến động lực làm việc và cơ hội đóng góp cao hơn.

Những nhóm dễ bị tổn thương như nữ và trẻ em nhập cư là đối tượng cần có sự quan tâm đặc biệt hơn, thành phố nên có những chương trình hỗ trợ ban đầu như tìm việc cung cấp thông tin về tình hình an ninh và cuộc sống tại nơi đến để bảo vệ họ khỏi những rủi ro do bị lừa.

Việc thiếu hiểu biết về luật pháp, đặc biệt là luật lao động cũng dễ làm cho những người nhập cư bị tổn thương và bị lạm dụng sức lao động. Thành phố nên tăng cường vai trò của các tổ chức xã hội trong việc tập huấn cho người lao động nhập cư về luật lao động, quy định về cư trú của thành phố cũng như các kỹ năng sống khác. Người lao động nhập cư cần phải được tiếp cận với các trung tâm công tác xã hội để tìm sự giúp đỡ khi cần thiết. Nếu thành phố có những kênh thông tin và các tổ chức hỗ trợ chính thức và đến được với người lao động thì mới hy vọng người nhập cư không bị các nhóm môi giới lợi dụng lừa đảo.

Ngoài ra thành phố nên tăng cường kiểm tra việc thực hiện luật lao động và các chính sách cho người lao động trong các doanh nghiệp như: ký hợp đồng lao động, chế độ làm việc và lương bổng,... Thành phố cũng nên hỗ trợ để các doanh nghiệp phát triển, tránh những bất cập khi họ triển khai các luật định vào trong việc sản xuất và quản lý công nhân trong các nhà máy.

Việc giải quyết vấn đề thiếu hụt lao động trong các khu công nghiệp, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động, bản thân các doanh nghiệp không thể tự giải quyết được nếu như nhà nước không có những quyết định mang tính đột phá, triệt để. Việc kết nối các cấp chính quyền và các tổ chức xã hội chung tay giải quyết đời sống cho người lao động là rất cần thiết.

Tài liệu tham khảo

1. Hà Anh Chiến và Lê Tuyết (2011), "Thiếu nhiều lao động vì lương bèo", Báo *Lao động*, ngày 7/7/2011.
2. Thông tin từ khảo sát định tính cho dự án "*Nâng cao kỹ năng sống cho nữ nhập cư tại 2 nhà máy tại thành phố Hồ Chí Minh*" do Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn thành phố Hồ Chí Minh thực hiện 2010-2011 với sự tài trợ của Quỹ Rosa Luxemburg Stiftung, Đức.
3. Số liệu từ cuộc khảo sát về "*Tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu lên đời sống của phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh*" do Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn thành phố Hồ Chí Minh thực hiện 2009-2010 với sự tài trợ của Quỹ Rosa Luxemburg Stiftung, Đức.
4. Lê Văn Thành (2009), *Đô thị hóa với vấn đề dân nhập cư tại thành phố Hồ Chí Minh*, Báo cáo thuộc Viện Nghiên cứu và phát triển thành phố Hồ Chí Minh.

5. GSO-UNFPA, 2009, "*Migration and Urbanisation in Vietnam: patterns, trends and differentials*", Báo cáo kết quả của cuộc tổng điều tra dân số và nhà ở 2009 do Tổng cục Thống kê và UNFPA thực hiện.
6. "Xóa bỏ các quy định lạm dụng hộ khẩu", *Việt báo* ngày 7/6/2007.
7. Đặng Nguyên Anh (2005), *Di dân trong nước: Cơ hội và thách thức cho công cuộc đổi mới và phát triển ở Việt Nam*, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
8. Skeldon, R. (2002), *Migration and Poverty*, Asia Pacific Population Journal 17(4).
9. UNESCAP (2002), "*Fifth Asian and Pacific Population Conference: Report and Plan of Action on Population and Poverty*". Asian Population Studies Series 159.