

# QUẢN LÝ CƯ TRÚ VÀ TIẾP CẬN VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NGOẠI TỈNH TẠI ĐÔ THỊ

✍️ TRẦN NGUYỆT MINH THU\*

Ngày nhận: 12/10/2017

Ngày phản biện: 16/10/2017

Ngày duyệt đăng: 06/11/2017

**Tóm tắt:** Di cư lao động được nhìn nhận như một nhân tố khách quan, góp phần giảm nghèo và phát triển, song các nhà hoạch định chính sách của Việt Nam vẫn lo lắng về các tác động không mong muốn, gồm cả những khó khăn trở ngại không cần thiết cho người lao động ngoại tỉnh trong nỗ lực tiếp cận và tìm kiếm việc làm tại đô thị. Bài viết này sẽ tìm hiểu chính sách và mô hình quản lý cư trú qua một số thời kỳ, từ đó tìm kiếm mối liên hệ giữa chính sách quản lý cư trú với năng lực tiếp cận việc làm của người lao động ngoại tỉnh tại đô thị, hướng tới mục tiêu: tạo lập điều kiện để mọi người trong xã hội cùng có cơ hội bình đẳng, được tiếp cận những nguồn lực chung, được tham gia đóng góp và hưởng lợi, tạo việc làm bền vững... của Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.

**Từ khóa:** Việc làm, Lao động ngoại tỉnh, Di cư, Hộ khẩu

**MANAGEMENT OF RESIDENCE AND EMPLOYMENT ASSESS FOR IMMIGRANT LABOURS IN URBAN AREAS**

**Abstract:** Although migration is seen as the essential factor in poverty reduction and development acceleration, Vietnam policy-makers still worry about unexpected effects of the process, have caused unnecessary difficulties and risks for migrants. This article will learn about policies and models of residence administration through periods, from that finding out the relation between management of residence and ability to access employments by immigrant labours in urban areas, towards the target: all people, regardless of residential status are created equal opportunity in the spirit of equality, create opportunities to approach common resources, joint and receive benefits, create sustainable jobs... that was mentioned in The Vietnam's Sustainable Development Strategy 2011-2020.

**Keywords:** Employment, Immigrant Labours, Migration, Household Registration.

## 1. Đặt vấn đề

Việt Nam đã có nhiều nỗ lực cải thiện hành lang pháp lý về các thủ tục đăng ký cư trú trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Theo thời gian, những quy định về thủ tục đăng ký hộ khẩu, đăng ký tạm trú dần được nới lỏng đã tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình phân bố dân cư, phát triển đô thị, mang tới cơ hội tiếp cận việc làm tốt hơn cho người dân (Đặng Nguyên Anh và cộng sự, 2015). Trên thực tế sức mạnh phát triển bền vững và thành công của một dân tộc không thể thiếu an sinh xã hội, trong đó việc làm và tạo việc làm là tiêu chí then chốt đối với một nền kinh tế còn đang trong giai đoạn đầu phát triển. Giải quyết tốt nhu cầu việc làm sẽ đảm bảo sự ổn định xã hội, đảm bảo tăng trưởng và giảm nghèo bền vững, nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động. Đây là yếu tố góp phần làm đổi mới nội tại nền kinh tế, thực hiện mục tiêu tái cấu trúc kinh tế

như Nghị quyết của Đảng và Nhà nước đã đề ra (Đặng Nguyên Anh, 2014).

Ra đời từ những năm 50, và tận đến thập kỷ 90 của thế kỷ XX, hộ khẩu vẫn được sử dụng như một công cụ kiểm soát dân cư, ràng buộc phúc lợi xã hội với vị thế cư trú, hạn chế gia tăng dân số đô thị. Tuy nhiên, rào cản chính sách thông qua hệ thống đăng ký hộ khẩu đã tạo ra những trở ngại không cần thiết cho người lao động ngoại tỉnh (LĐNT) như việc làm tăng chi phí di chuyển và nảy sinh tiêu cực trong tiếp cận, sử dụng các dịch vụ xã hội tại nơi đến. Mặc dù di cư lao động được nhìn nhận như một nhân tố khách quan, góp phần giảm nghèo và phát triển, song các nhà hoạch định chính sách của Việt Nam vẫn lo lắng về những tác động không mong muốn của quá trình này như: tình trạng quá tải của hệ

\* Viện Xã hội học

thống hạ tầng; vấn đề dịch vụ công tại các thành phố; gia tăng sự phức tạp của an ninh, trật tự đô thị; thiếu hụt nguồn nhân lực có chất lượng ở nông thôn; đặc biệt là vấn đề việc làm của người LĐNT trong các đô thị nơi đến.

Bài viết này sẽ tìm hiểu chính sách và mô hình quản lý cư trú qua một số thời kỳ, từ đó tìm kiếm mối liên hệ giữa chính sách quản lý cư trú với năng lực tiếp cận việc làm của người LĐNT tại đô thị. Những bất lợi đối với người LĐNT có thể bao gồm việc: bị hạn chế cơ hội để phát triển và tiếp cận nguồn lực chung; không được tham gia đóng góp, hưởng lợi; khó khăn trong tìm kiếm việc làm đặc biệt là những công việc phù hợp với năng lực và sức khỏe; gia tăng áp lực cuộc sống. Đây sẽ là thách thức không nhỏ đối với mục tiêu phát triển bền vững theo Quyết định số 432/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: *Phê duyệt Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*.

Con người là trung tâm của phát triển bền vững, phát huy tối đa nhân tố con người với vai trò chủ thể, nguồn lực chủ yếu và là mục tiêu của phát triển; tạo lập điều kiện để mọi người trong xã hội cùng có cơ hội bình đẳng, được tiếp cận những nguồn lực chung, được tham gia đóng góp và hưởng lợi; tạo việc làm bền vững; thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội... là những nội dung đã được đề cập trong Quyết định số 432/QĐ-TTg. Để đạt được mục tiêu phát triển trên, rất cần sự quan tâm của các cấp, các ngành, sự nỗ lực của bản thân mỗi cá nhân và vai trò hỗ trợ từ mạng lưới các mối quan hệ xã hội, quan hệ trong cộng đồng.

Theo hướng tiếp cận lý thuyết mạng lưới xã hội, trên bình diện xã hội học, mạng lưới xã hội có mối liên quan với lý thuyết hệ thống và tương tác xã hội, là một tập hợp liên kết giữa các cá nhân hay nhóm được kiến thiết trên cơ sở các liên hệ xã hội, tương tác xã hội và quan hệ xã hội. Trong tập hợp đó, sự liên hệ có thể vững hay yếu tùy thuộc vào mức độ thân quen của các chủ thể (Granovetter, 1973). Ở những mối liên hệ vững, động cơ và sự sẵn lòng giúp đỡ đối với các thành viên trong mạng lưới sẽ lớn hơn, qua đó chủ thể được hỗ trợ tốt hơn để ổn định cuộc sống và công việc. Tuy nhiên mỗi cá nhân cũng không thể thiếu các liên hệ yếu, qua đó mở ra cơ hội tiếp cận thông tin từ bên ngoài.

Theo hướng tiếp cận lý thuyết kinh tế về di dân lao động - việc làm, lý thuyết hai khu vực kinh tế cho rằng sự tồn tại nhu cầu lao động dịch vụ ở đầu đến sẽ làm tăng nguồn cung lao động và dịch vụ thông qua di dân, bởi về bản chất con người sẽ có xu hướng di chuyển đến những nơi có điều kiện tốt hơn, nơi có

mức tiền công cao hơn, hiện đại hơn của nền kinh tế (Đặng Nguyên Anh, 2006). Lý thuyết hút - đẩy Everetts Lee cũng chỉ ra động lực di chuyển bị chi phối bởi những cấp độ khác nhau của các yếu tố kinh tế, văn hóa, xã hội. Bài viết có tổng hợp, so sánh, phân tích tài liệu, số liệu, thông tin từ văn bản pháp luật hiện có và từ kết quả của một số cuộc nghiên cứu liên quan.

## 2. Chính sách và mô hình quản lý cư trú

### 2.1. Chính sách quản lý cư trú

Hiến pháp Việt Nam qua năm lần được bổ sung hoàn thiện và ban hành (năm 1946, 1959, 1980, 1992, 2013) luôn khẳng định các quyền cơ bản của công dân, trong đó có quyền tự do cư trú<sup>1</sup>. Bản Hiến pháp mới nhất năm 2013 cũng thể hiện tính nhất quán, sự kế thừa từ bốn bản Hiến pháp trước. Liên quan tới các quyền, Hiến pháp năm 2013 đã khẳng định: Công dân có quyền tự do đi lại và cư trú (Điều 23); Quyền được bảo vệ và chăm sóc sức khỏe (Điều 58); Quyền được thụ hưởng phúc lợi xã hội và được trợ giúp (Điều 59); Quyền được đi học, qua đó tạo cơ hội cho sự phát triển nguồn nhân lực quốc gia (Điều 61); Về chính sách lao động, Nhà nước luôn khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho người lao động, Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định (Điều 57). Theo từng giai đoạn của Hiến pháp, các văn bản quy phạm pháp luật cũng ngày càng được hoàn thiện, phản ánh tiến trình hoàn thiện thể chế, đáp ứng yêu cầu và nhiệm vụ quản lý cư trú, đảm bảo quyền, nâng cao cơ hội cho người dân, bao gồm cả những cơ hội về lao động, việc làm.

Chính phủ Việt Nam có vai trò thống nhất quản lý về cư trú trên phạm vi cả nước, Bộ Công an chịu trách nhiệm thực hiện theo từng cấp, cùng với sự hỗ trợ của Ủy ban Nhân dân các cấp. Tại mỗi địa phương, quản lý cư trú được thực hiện dưới 4 hình thức, gồm: hộ khẩu, hộ tịch, chứng minh nhân dân, hộ chiếu. Hộ khẩu có giá trị xác định nơi thường trú (Điều 24, Luật Cư trú), công dân chỉ được đăng ký thường trú tại một nơi cư trú, nếu chưa đủ điều kiện thì phải đăng ký tạm trú (Điều 2, Nghị định 51/1997 và Thông tư 11/2005). Đối tượng đăng ký tạm trú hầu hết là những người ở tỉnh/thành phố khác đến sinh sống, làm việc nhưng chưa đủ điều kiện được đăng ký hộ khẩu thường trú, hoặc có đủ điều kiện

<sup>1</sup> Hiến pháp năm 1946 (Điều 10); Hiến pháp năm 1959 (Điều 28); Hiến pháp năm 1980 (Điều 71); Hiến pháp năm 1992 (Điều 68); Hiến pháp 2013 (Điều 23).

nhưng không có nhu cầu làm thủ tục chuyển hộ khẩu. Như vậy có thể thấy những người LĐTĐ đến Hà Nội, số đông sẽ thuộc vào trường hợp không có hộ khẩu.

## 2.2. Mô hình quản lý cư trú

1955-1985: Sự ra đời của hộ khẩu và mô hình quản lý cư trú bằng hộ khẩu

Trong cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung, hộ khẩu là điều kiện cần để xác định tiêu chuẩn tem phiếu, và quản lý bằng tem phiếu là đặc trưng của thời kỳ này do kinh tế khó khăn (Nghị định 104-CP và Thông tư 20/1972). Khoảng thời gian 10 năm trước đổi mới (1972-1982) là thời kỳ của tem phiếu. Sau khi để án cải tiến công tác nội thương (1982), đặc biệt là sau đổi mới, hình thức phân phối nhu yếu phẩm thông qua tem phiếu đã có những thay đổi đáng kể, tuy nhiên đến ngày 1/4/1989 mới hoàn toàn được bãi bỏ.

1986-2006: Quản lý cư trú bằng hộ khẩu và những cải cách ban đầu

Chính sách mở cửa và những thành tựu kinh tế - xã hội là mốc lịch sử quan trọng để đẩy mạnh quá trình phân bố dân cư, xây dựng đô thị và phát triển trong lĩnh vực lao động nghề nghiệp (Nghị định số 4 - HĐBT). Trên cơ sở được đảm bảo quyền tự do đi lại và tự do cư trú bởi Hiến pháp, những luồng di cư tới nơi có điều kiện phát triển hơn ngày càng gia tăng. Việc làm, thu nhập là mục đích di cư chủ yếu trong những năm 2000. Khoảng 70% người di cư vì lý do kinh tế trong đó 41% muốn thay đổi việc làm và 30% mong cải thiện điều kiện sống (Đặng Nguyên Anh, 2009). Khoảng 10 năm sau đổi mới, công tác đăng ký quản lý hộ khẩu tuy đã có những bước tiến đáng kể, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu theo tinh thần Nghị quyết 38/1994 về cải cách thủ tục hành chính.

2007-2013: Ra đời Luật Cư trú, cơ bản khắc phục những bất cập

Luật cư trú 2006 đã nới lỏng dần quy định nhập hộ khẩu qua việc giảm thiểu các yếu tố điều kiện, loại bỏ sự phân biệt trong nghề nghiệp và thành phần kinh tế, cơ bản khắc phục những bất cập của Nghị định 51/1997. Đối tượng đăng ký thường trú được mở rộng thêm, không phân biệt thành phần nghề nghiệp và khu vực lao động, gồm cả những người làm việc trong doanh nghiệp, người đã từng đăng ký thường trú nay trở về sinh sống. Đương nhiên những đối tượng này cần có chỗ ở hợp pháp, nếu là nhà thuê thì thời gian tạm trú liên tục phải đạt ít nhất một năm.

2014 đến nay: Tập trung vào vấn đề quản lý tại các thành phố trực thuộc trung ương

Luật Cư trú sửa đổi năm 2013 tập trung chủ yếu

vào vấn đề quản lý dân cư tại các thành phố trực thuộc Trung ương nhằm hạn chế người nhập cư. Trong quy định về việc nhập hộ khẩu trước khi có luật cư trú 2006 cho đến nay, việc "Hưởng lương theo ngân sách Nhà nước" luôn là yếu tố điều kiện, được kết hợp cùng với những yếu tố điều kiện khác. Yếu tố điều kiện này đã được nới lỏng hơn trong Luật Cư trú với quy định "Hưởng lương theo ngân sách Nhà nước hoặc hợp đồng lao động, có chỗ ở hợp pháp".

## 3. Tiếp cận việc làm của người lao động ngoại tỉnh tại đô thị

### 3.1. Hộ khẩu thường trú và khả năng tiếp cận việc làm

Quyền làm việc của người lao động không liên quan đến nơi cư trú, có thể thấy điều này trong Luật Lao động, Luật Việc làm. Người lao động đều được bình đẳng trong tuyển dụng, trả lương. Tiền lương phải bảo đảm công bằng đối với công việc có giá trị như nhau, căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng (Điều 90, Luật Lao động). Người lao động tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc (Điều 4, Luật Việc làm). Tại một số tỉnh, thành phố, việc tuyển dụng vào các đơn vị, tổ chức hành chính địa phương ưu tiên hơn cho những người có hộ khẩu theo nghĩa giải quyết việc làm cho địa phương nhằm đảm bảo chỉ tiêu về việc làm.

Tác động của hộ khẩu đến tiếp cận việc làm thường mạnh hơn ở khu vực công do ưu tiên tuyển dụng người dân thường trú tại địa phương đó, và cũng sẽ không đặt ra vấn đề liên quan tới quản lý cư trú nếu tuyển dụng theo hình thức thu hút nhân tài. Tuyển dụng tại các khu vực ngoài Nhà nước hầu như ít tính đến tình trạng cư trú của người lao động, trừ một số vị trí công việc đặc biệt, đòi hỏi độ tin cậy cao, liên quan tới quản lý tài chính.

Các thành phố lớn như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, và Đà Nẵng, vấn đề tuyển dụng biên chế gắn với hộ khẩu đã được đặt ra từ lâu đời: đảm bảo không vượt quá chỉ tiêu được phê duyệt hàng năm; thực hiện chủ trương tinh giảm biên chế; chủ động trong lựa chọn và sắp xếp công việc cho người được tuyển dụng; người dân có hộ khẩu thường trú sẽ luôn có sự gắn bó với quê hương (Đặng Nguyên Anh và cộng sự, 2015).

*Vừa rồi trung ương đã khóa biên chế, cuối năm 2014 bắt đầu thực hiện và sang 2015 là chốt, việc thu hút nhân tài vì thế cũng có hạn chế. Thu hút nhân tài thì sẽ bị động, cấp ngân sách cho cán bộ đi học thi sẽ chủ động, đáp ứng đúng ngành nghề mà thành phố đang cần, hơn nữa gắn bó của con em địa phương sẽ khác.*

*PVS, nam, cán bộ Ủy ban thành phố, Đà Nẵng.*

Điều kiện tuyển dụng trong khu vực chính thức thường yêu cầu người lao động có hộ khẩu thường trú, bằng cấp, kinh nghiệm. Đối lại, người lao động sẽ được ký kết hợp đồng lao động và hưởng các chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, trợ cấp. Khu vực phi chính thức, những yêu cầu về hộ khẩu không thực sự cần thiết, điều kiện tuyển dụng chủ yếu căn cứ vào năng lực và sức khỏe, song quyền lợi của người lao động cũng ít được đảm bảo hơn.

**3.2. Việc làm đối với người lao động ngoại tỉnh**

*Sự phân cấp về công việc* là điều dễ nhận thấy, người LĐNT dường như chỉ được chú trọng khai thác mà ít được quan tâm đào tạo. Hạn chế trong điều kiện cư trú vô hình chung đã gắn kết những người LĐNT với nhau trong một số nhóm công việc đặc thù. Do phải chịu tác động của nhiều yếu tố nên công việc dù có được lựa chọn, song vẫn thiếu tính đa dạng. Điều này dễ tạo sự định hướng trong nhận thức, không chỉ đối với người dân sở tại mà đối với cả nhóm người LĐNT, nhắc tới họ, người ta dễ hình dung về một số công việc xác định. LĐNT tuy được người dân thành phố đón nhận, song thị trường lao động mới cũng mang tới cho họ nhiều thách thức.

*Bảng 1. Tham gia thị trường lao động đô thị*

	Ngành (%)			Lĩnh vực kinh tế (%)			
	Nông/lâm/ thủy sản	Công nghiệp/ xây dựng	Thương mại /DV	Nhà nước	Tập thể	Tư nhân/ cá thể	Vốn nước ngoài
Chung	1,4	25,7	72,8	32,6	0,2	64,2	3
Thường trú	1,8	20,5	77,8	42,1	0,2	54,4	3,3
LĐNT	0,6	38,4	61	9,6	0,3	87,9	2,3

*Nguồn: UNDP, 2010.*

Do đặc thù KT-XH nên phần đông những người lao động đang sống và làm việc tại thành phố chủ yếu tham gia vào nhóm ngành thương mại, dịch vụ, trong đó lao động đô thị có tỉ lệ tham gia nhiều hơn. Về khu vực kinh tế, có thể thấy sự khác biệt ở tỉ lệ dân thường trú có làm việc trong lĩnh vực Nhà nước, cao hơn rõ rệt so với dân di cư. Sự khác biệt điển hình giữa thị trường lao động đô thị - nông thôn là cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực đô thị được đặc trưng bởi trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, đại bộ phận dân cư đô thị làm việc trong các ngành phi nông nghiệp, cơ cấu thành phần kinh tế ở đô thị đa dạng hơn, cơ hội việc làm phong phú hơn nhiều. Tuy nhiên hợp tác và cạnh tranh vẫn là hai khía cạnh căn bản có vai trò thúc đẩy hoặc kìm hãm quá trình phát triển của người LĐNT.

*Tính hợp tác* là một yếu tố quan trọng làm tăng hiệu quả của quá trình hòa nhập đô thị. Bản thân mỗi người LĐNT ra thành phố đều rất nỗ lực và thường xuyên chủ động trong mối quan hệ hợp tác để phát triển. Tính hợp tác thể hiện qua sự sẵn sàng tham gia dù biết và chấp nhận thua thiệt. Đội ngũ LĐNT đã góp phần làm đa dạng hóa thị trường, tăng nguồn cung sức lao động, đặc biệt là lao động giản đơn. Người dân thành phố được hưởng lợi trong việc sử dụng sức lao động giá rẻ và hầu như không đòi hỏi những thủ tục phức tạp về thuê mượn lao động hay các chế độ bảo hiểm. LĐNT được đón nhận bởi họ giúp người dân thành phố có nhiều thời gian hơn để nghỉ ngơi, học tập, sản xuất, kinh doanh, góp phần tăng năng suất lao động, thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế.

*Tôi làm xe ôm cho gia đình bác ấy hơn năm, họ quen với mình, tin tưởng mình. Đi mua cái chậu trồng cây họ cũng gọi mình, đặt báo cũng gọi mình, cọ bể nước cũng gọi, rỗi bê vác đồ, xây cái bậc để dắt xe máy lên xuống, có những việc mình không muốn làm, thật ra có thứ cũng chẳng biết làm, nhưng cứ nhận làm để giữ chữ tín.*

*PVS nam, 43 tuổi, xe ôm.*

Trong mạng lưới xã hội của người LĐNT, tính hợp tác còn được thể hiện qua sự trợ giúp về nơi ăn chốn ở, giới thiệu việc làm, hỗ trợ nho nhỏ về vật chất, cho vay mượn tiền, giới thiệu nơi ở, đổi công, hướng dẫn làm ăn, hỗ trợ trong công việc, chuyển tiền về gia đình, động viên tinh thần, nâng đỡ chia sẻ kinh nghiệm cuộc sống.

*Tính cạnh tranh* ngày càng được quan tâm nhiều hơn theo thời gian, khi người LĐNT đã quen dần với cuộc sống đô thị, với công việc và tích lũy được nhiều kinh nghiệm. Sự cạnh tranh đó không chỉ diễn ra trong nhóm LĐNT với người dân thành phố mà còn giữa LĐNT với nhau. Về lý thuyết, cạnh tranh giúp chất lượng dịch vụ được cung cấp tại các đô thị ngày càng được nâng cao, song tính cạnh tranh và nhu cầu mưu sinh cũng có thể làm ảnh hưởng tới sự cố kết trong cộng đồng, đặc biệt là khi họ cùng quan tâm tới một số nhóm công việc.

Nhiều trường hợp LĐNT còn nhanh chóng tìm được việc làm và dễ được chấp nhận hơn người dân sở tại. Lực lượng LĐNT đông đảo, thủ tục đơn giản, có mặt ở nhiều lĩnh vực khác nhau đã và đang góp phần làm tăng thêm tình trạng dư thừa lao động tại nơi đến, gây khó khăn trong giải quyết việc làm cho lao động thành phố. Cũng bởi lợi thế cạnh tranh nhất định nên nguồn cung việc làm của LĐNT đã gây áp lực không nhỏ cho quá trình đi đến thống nhất về giá cả sức lao động, điều kiện làm việc giữa những người

dân thành phố với nhau. Trong nhóm người LĐNT, tuy nhiều công việc không bị dân thành phố cạnh tranh, song chính số lượng dân nhập cư vào đô thị ngày một tăng lên đã tạo ra sức ép lẫn nhau, do đó cơ hội tìm kiếm việc làm của họ phần nào trở nên hạn chế hơn so với trước.

### 3.3. Vai trò của mạng lưới xã hội

Theo một số tác giả, việc đạt tới các vị thế xã hội được hiểu như một quá trình cá nhân phải huy động, đầu tư nguồn lực cá nhân và nguồn lực xã hội. Nguồn lực cá nhân là các nguồn lực mà cá nhân có và được sử dụng một cách tự do. Nguồn lực xã hội có được thông qua một số quan hệ trực tiếp hoặc gián tiếp, rất hữu ích trong việc đạt tới một số mục tiêu cá nhân. Trong nhiều trường hợp, nguồn lực xã hội có ảnh hưởng mạnh mẽ và quan trọng đến sự thăng tiến, vượt xa cả tác động của nguồn lực cá nhân. Mỗi thành viên trong xã hội được gắn kết với nhau bởi nhiều mối quan hệ họ hàng, bạn bè, đồng nghiệp tạo nên một mạng lưới các mối quan hệ xã hội. Nhìn chung, mạng lưới đó sẽ dần được mở rộng và ảnh hưởng đến mọi thành viên trong quá trình họ sống và lao động kiếm sống.

*Vai trò cung cấp thông tin việc làm:* có được một mạng lưới xã hội tin cậy, mỗi thành viên trong mạng lưới sẽ giảm thiểu được rủi ro do thiếu thông tin, nâng tầm hiểu biết, tiết kiệm tối đa thời gian, chi phí trong quá trình tìm kiếm việc làm và lao động kiếm sống.

*Vai trò tư vấn, lựa chọn:* mạng lưới xã hội góp phần làm giàu thêm thông tin cho người lao động, cũng là nơi người lao động có thể tìm kiếm được sự trợ giúp về nhiều mặt, tăng tính hiệu quả và khả năng thành công.

*Vai trò kết nối:* kết nối những người cùng hoàn cảnh với nhau, kết nối họ với hộ gia đình nông thôn tại nơi đi và hỗ trợ họ trong quá trình hòa nhập với cộng đồng nơi đến là vai trò quan trọng mà mạng lưới xã hội đã thực hiện tốt. Người lao động khi gặp khó khăn trong cuộc sống đều dựa nhiều vào mạng lưới xã hội.

*Vai trò chăm sóc, trợ giúp:* Bạn bè là nguồn trợ giúp đắc lực đối với 82.7% người LĐNT (Trần Nguyệt Minh Thu, 2016). Nam giới xem bạn bè là nguồn trợ giúp đắc lực lúc khó khăn, trong khi phụ nữ thường để cập nhiều hơn đến họ hàng và gia đình. Mạng lưới xã hội cũng tạo sự yên tâm hơn cho người LĐNT nhờ những hỗ trợ cụ thể và thiết thực đối với gia đình và con cái họ như chăm sóc trẻ em, trông nom nhà cửa.

*Giảm thiểu những thua thiệt:* mạng lưới xã hội được hình thành trên cơ sở cộng đồng nguồn gốc, là

sự tập hợp, co cụm của những người có cùng hoàn cảnh, góp phần che chở cho nhau. Tạm trú tại đô thị, thiệt thòi do không có hộ khẩu khiến cho tình cảm cộng đồng trở thành sự chia sẻ, gắn bó (Nguyệt Minh Thu, 2013).

Thành phố với những cơ hội nâng cao chất lượng cuộc sống đã trở thành điểm đến lý tưởng, và tính hiệu quả của mạng lưới các mối quan hệ xã hội là yếu tố tác động quan trọng, thúc đẩy ngày càng nhiều người LĐNT đến với cộng đồng đô thị. Trong tương lai gần, mạng lưới xã hội sẽ vẫn là nhân tố quan trọng với vai trò trợ giúp, chia sẻ và khích lệ mỗi cá nhân với tư cách là thành viên, là cơ sở cho sự gắn kết đô thị với nông thôn, gắn kết xã hội.

### 4. Kết luận

Những tìm hiểu và phân tích từ bài viết này đã cho thấy quá trình chuyển biến tích cực trong chính sách hộ khẩu cũng như vấn đề quản lý cư trú. Sự siết chặt điều kiện nhập hộ khẩu tại các đô thị, song nới lỏng dần trong quản lý cư trú, kiểm soát di chuyển đã từng bước bảo đảm sự ổn định, lợi ích công dân trong đời sống xã hội, gồm cả cơ hội tìm kiếm và tiếp cận việc làm. Trải qua các thời kỳ, mô hình quản lý cư trú của Việt Nam đã có nhiều thay đổi, các biện pháp rào cản cũng từ đó được hoàn thiện nhằm đảm bảo sự cân đối về phân bố dân cư và an sinh xã hội, sự hài hòa về cơ sở hạ tầng và khả năng cung ứng dịch vụ công tại các thành phố lớn, đặc biệt là vấn đề lao động việc làm.

Có thể thấy mối liên hệ giữa tình trạng cư trú và khả năng tiếp cận việc làm của người LĐNT. Trong khu vực Nhà nước, hộ khẩu vẫn luôn là yêu cầu mang tính điều kiện cho tuyển dụng và người LĐNT ít có cơ hội tham gia vào khu vực này. Những khu vực khác của nền kinh tế, khả năng tìm kiếm việc làm của người LĐNT sẽ dễ dàng hơn, do yêu cầu tuyển dụng chủ yếu là trình độ và sức khỏe. Nhìn chung, nhiều nhóm công việc, người LĐNT vẫn phải chịu thiệt thòi do không có hợp đồng lao động, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, những yếu tố điều kiện của sự đảm bảo an sinh. Lợi ích hai phía người sử dụng lao động và người lao động có được chủ yếu từ sự khăng khít tạm thời, trên cơ sở mối quan hệ hợp tác. Dù tiếp cận được cơ hội việc làm, người LĐNT vẫn phải đương đầu với không ít khó khăn. Họ có xu hướng bị cuốn vào những nhóm công việc nhất định, dễ tạo sự định hướng trong nhận thức, ảnh hưởng tới nỗ lực hòa nhập cộng đồng của nhóm xã hội này.

Thiết lập hệ thống an sinh xã hội vững chắc để giảm thiểu rủi ro vẫn là một bài toán khó, bởi số đông người LĐNT vẫn nằm ngoài diện bao

(Xem tiếp trang 55)

**Tài liệu tham khảo**

1. Allen, T. D. & Finkelstein, L. M. (2014). Work-Family Conflict Among Members of Full-Time Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age. *Journal of occupational health psychology, 19*(3), 376-384. <http://dx.doi.org/10.1037/a0036941>
2. Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflicts among married professional women: evidence from Singapore. *Human Relations, 45*(8), 813-837. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679204500804>
3. Carlson, D.S., Kacmar, K.M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56* (2), 249-276. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
4. Cooke, R. A. & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology, 69*(2), 252-260. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.252>
5. Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77* (1), 65-78. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
6. Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1997). Relation of work family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of occupational and organizational psychology, 70*(4), 325-335. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
7. Goodstein, J. (1995). Employer involvement in eldercare: An organizational adaptation perspective. *Academy of Management Journal, 38*(6), 1657-1671. <http://dx.doi.org/10.2307/256848>
8. Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10* (1), 76-88. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
9. Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G. & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31* (2), 200-215. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90057-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(87)90057-1)
10. Haines, V.Y., Harvey, S., Durand, P. & Marchand, A. (2013). Core Self Evaluations, Work-Family Conflict, and Burnout. *Journal of Marriage and Family, 75* (3), 778-793. <http://dx.doi.org/10.1111/jomf.12026>
11. Higgins, C.A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 51*, 51-75.
12. Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and

- family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4* (4), 337-346. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
13. Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zhou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal, 43* (1), 113-123. <http://dx.doi.org/10.2307/1556390>

## QUẢN LÝ CƠ TRÚ VÀ TIẾP CẬN...

(Tiếp theo trang 37)

phủ của hệ thống an sinh xã hội chính thức, họ dễ bị tổn thương cả về kinh tế và xã hội. Việc có được những biện pháp can thiệp và điều chỉnh phù hợp sẽ là cơ sở đảm bảo cho sự ổn định cuộc sống đối với bản thân mỗi cá nhân người LĐNT, gia đình họ, đóng góp vào thành công của Chiến lược Phát triển bền vững Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020. □

**Tài liệu tham khảo**

1. Đặng Nguyên Anh và cộng sự (2015), *Hệ thống đăng ký hộ khẩu tại Việt Nam từ góc nhìn đa chiều*, Báo cáo nghiên cứu.
2. Đặng Nguyên Anh (2014), *Đổi mới chất lượng tăng trưởng, tạo việc làm để phát triển bền vững*, Tạp chí Xã hội học, số 3, trang 3-9.
3. Đặng Nguyên Anh (2006), *Chính sách di dân trong quá trình phát triển KT-XH tại các vùng miền núi*. NXB Thế giới. Hà Nội.
4. Đặng Nguyên Anh, Nguyễn Hữu Minh, Vũ Mạnh Lợi (2009), *Dân số Việt Nam qua các nghiên cứu Xã hội học*. NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
5. Mark Granovetter (1973), The Strength of weak Tie. *American Journal of Sociology*, Vol. 78.
6. Quỹ Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ (MDG), Tổng cục Thống kê và Liên hợp quốc (2012), *Giới và tiền chuyển về của lao động di cư*. Báo cáo nghiên cứu.
7. Trần Nguyệt Minh Thu, 2016, *Người lao động di cư từ nông thôn và quá trình hòa nhập cộng đồng đô thị*, Sách chuyên khảo, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
8. Trần Nguyệt Minh Thu (2013), *Vài nét về nhóm lao động di cư tự do nông thôn - đô thị trong vai trò hỗ trợ kinh tế gia đình*, Tạp chí Xã hội học, số 2 (122), trang 71-81.
9. UNDP Chương trình Phát triển Liên hợp quốc tại Việt Nam (2010), *Đánh giá nghèo đô thị ở Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh*, Báo cáo nghiên cứu.