

BẢO ĐẢM AN NINH CÁ NHÂN CỦA LAO ĐỘNG DI CƯ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

★ TS NGUYỄN VĂN CHÂU

Trường Quân sự Quân khu 7

● **Tóm tắt:** Di cư là một hiện tượng có từ lâu đời trong lịch sử và luôn được xem là một phần không thể thiếu của nền kinh tế. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa nhanh như hiện nay, lao động di cư càng trở nên là một xu thế tất yếu. Tuy nhiên, lao động di cư (chủ yếu từ nông thôn đến thành phố) đang gặp nhiều vấn đề về an ninh cá nhân. Bài viết khái quát tầm quan trọng của an ninh cá nhân, thực trạng an ninh cá nhân của lao động di cư ở Việt Nam và một số giải pháp bảo đảm an ninh cá nhân cho lao động di cư ở Việt Nam hiện nay.

● **Từ khóa:** An ninh cá nhân; di cư; lao động di cư.

ENSURING PERSONAL SECURITY FOR MIGRANT WORKERS IN VIETNAM TODAY

● **Abstract:** Migration has long been a historical phenomenon and an integral component of the economy. In the context of Vietnam's ongoing industrialization, modernization, and rapid urbanization, migrant labor has become an inevitable trend. However, migrant workers-primarily moving from rural to urban areas-face numerous challenges related to personal security. This article outlines the importance of personal security, examines its current state among migrant workers in Vietnam, and proposes several solutions to enhance personal security for this group.

● **Keywords:** Personal security; migration; migrant labor.

● **Ngày nhận:** 7/10/2025 **Ngày phản biện:** 3/1/2026 **Ngày duyệt đăng:** 10/3/2026

1. Đặt vấn đề

Trong những năm đổi mới gần đây, Việt Nam đã hội nhập quốc tế sâu rộng và với việc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đô thị hóa mạnh mẽ như hiện nay, di cư không chỉ là xu hướng cá nhân mà còn là Chiến lược phát

triển quốc gia, giúp phân bổ lại nguồn lực lao động và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Ở Việt Nam tỷ lệ người lao động di cư là 13,6%. Trong đó chủ yếu là người di cư từ nông thôn ra thành thị (Nguyễn Thu Trang, 2023).

Lao động di cư là quá trình người lao động

rời khỏi nơi cư trú ban đầu (tỉnh thành hoặc quốc gia) để đến một địa phương hoặc quốc gia khác nhằm tìm kiếm việc làm, thu nhập cao hơn, hoặc điều kiện sống tốt hơn. Lao động di cư góp phần tăng thu nhập và cải thiện đời sống, giúp phân bổ lại lực lượng lao động giữa các vùng, góp phần phát triển kinh tế ở nơi tiếp nhận lao động và nơi có lao động di cư. Tuy nhiên, người lao động di cư có thể gặp những vấn đề khó khăn về văn hóa, lối sống, họ có nguy cơ bị bóc lột, làm việc trong điều kiện không đảm bảo, họ phải lao động trong điều kiện xa gia đình, ảnh hưởng đến đời sống vật chất và tinh thần, theo đó ảnh hưởng tới an ninh cá nhân.

2. Nội dung

2.1. An ninh cá nhân và rủi ro về an ninh cá nhân của lao động di cư

An ninh cá nhân là một trong những yếu tố cấu thành nên an ninh con người và thường được hiểu là việc bảo vệ mỗi cá nhân khỏi các mối đe dọa trực tiếp như bạo lực, xâm hại, bắt cóc, hoặc các hành vi vi phạm quyền cơ bản nhất của con người như quyền được sống, quyền tự do và sự toàn vẹn thân thể. Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) lần đầu tiên đưa ra khái niệm an ninh con người năm 1994, trong đó an ninh cá nhân là một trong 7 thành tố, bên cạnh an ninh kinh tế, lương thực, sức khỏe, môi trường, cộng đồng và chính trị. Nếu cá nhân không được bảo vệ khỏi bạo lực hay xâm hại, thì không thể nói đến an ninh con người. Trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, an ninh con người được xác định là một nội dung mới, quan trọng trong chiến lược phát triển đất nước. Trong đó, an ninh cá nhân là yếu tố then chốt để xây dựng xã hội trật tự, kỷ cương, an toàn và lành mạnh. Đồng thời, Việt Nam đã đưa an ninh con người vào định hướng phát triển quốc gia giai đoạn 2021-2030, nhấn

mạnh việc bảo vệ quyền con người, an ninh xã hội, và xây dựng môi trường sống lành mạnh.

Từ những luận giải nêu trên, theo chúng tôi, *an ninh cá nhân được hiểu là sự bảo đảm cho con người về lao động, việc làm, các hành vi bạo lực thể chất, xâm phạm thân thể, lạm dụng, đe dọa, hoặc các hình thức tổn hại khác đến tính mạng và nhân phẩm cá nhân*. Có thể định hình các yếu tố cấu thành an ninh cá nhân gồm: (1) Bảo đảm cá nhân có việc làm ổn định, nâng cao chất lượng cuộc sống ngày một tốt hơn; (2) Các cá nhân được tiếp cận công bằng với các dịch vụ y tế, pháp lý, giáo dục, nước sạch, thông tin, quyền riêng tư và thông tin cá nhân trong môi trường số; (3) Bảo vệ cá nhân con người khỏi các hình thức lạm dụng, phân biệt đối xử bất công.

Mối quan hệ giữa an ninh cá nhân và lao động di cư là một vấn đề quan trọng trong xã hội có nhiều cá nhân di cư hiện nay. Mối quan hệ này phản ánh sự tương tác giữa quyền con người, điều kiện sống và các yếu tố xã hội - kinh tế trong quá trình di chuyển vì mục đích lao động. Trong thời đại toàn cầu hóa, hiện tượng di cư lao động ngày càng trở nên phổ biến và có những ảnh hưởng đáng kể đến an ninh cá nhân của lao động di cư, nhất là việc đảm bảo việc làm ổn định, cũng như sự an toàn về thông tin cá nhân cho người lao động khi họ rời khỏi nơi cư trú để làm việc ở nơi khác - đặc biệt là trong môi trường xa lạ, thiếu sự hỗ trợ từ gia đình và cộng đồng. Một số rủi ro về an ninh cá nhân trong lao động di cư thường gặp:

Một là, thường thất nghiệp và thiếu việc làm ổn định, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng cuộc sống. Sự phát triển không đồng đều giữa các vùng miền, “Người lao động di cư thường phải đối mặt với tình trạng không ổn định việc làm” (xem Việc làm TTV group, 2025). Họ thường làm các công việc giản đơn, không yêu

cầu tay nghề cao, dẫn đến thu nhập không đủ trang trải chi phí sinh hoạt và nhu cầu sống tối thiểu. Lao động di cư khu vực phi chính thức thường không có hợp đồng lao động, nên họ gặp nhiều khó khăn khi ốm đau, tuổi già. Lao động làm việc theo hình thức thỏa thuận miệng, không được pháp luật bảo vệ khi xảy ra tranh chấp. Làm việc liên tục, không có chế độ nghỉ ngơi hợp lý, ảnh hưởng đến sức khỏe lâu dài.

Hai là, điều kiện sống không đảm bảo, ít có điều kiện để tiếp cận các dịch vụ xã hội. Nhiều lao động di cư phải thuê trọ trong các khu nhà trọ không đạt tiêu chuẩn, thiếu ánh sáng, vệ sinh kém, không đảm bảo an toàn về môi trường sống, phòng cháy chữa cháy. Trẻ em di cư phải học tập trong cơ sở mầm non tư nhân với chi phí đắt đỏ hơn. Điều kiện sống của lao động di cư không đảm bảo, khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ y tế, pháp lý, giáo dục, đặc biệt ở các khu công nghiệp, khu chế xuất và đô thị lớn. Do không có hộ khẩu hoặc sổ tạm trú, nhiều người không được tham gia bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, hoặc bị phân biệt đối xử khi khám chữa bệnh. Dù đóng góp lớn cho nền kinh tế, lao động di cư vẫn là nhóm dễ bị tổn thương, ít được bảo vệ đầy đủ và an ninh cá nhân trong môi trường sống không được bảo đảm.

Ba là, bị bóc lột sức lao động thường ở vị thế yếu hơn trong quan hệ lao động. Khi lao động di cư cần có một công việc để duy trì cuộc sống, họ thường phải làm việc quá giờ, lương thấp, không có hợp đồng rõ ràng: “Trên thực tế, nhiều lao động di cư bị bóc lột sức lao động một cách nghiêm trọng: họ phải làm việc quá giờ, không được trả lương đúng hạn, hoặc bị cưỡng ép ký hợp đồng với các điều khoản bất lợi. Một số trường hợp còn không hề có hợp đồng lao động hoặc không được nắm rõ các

điều khoản mình đã ký” (Đoàn Xuân Trường, 2025). Lao động di cư có nguy cơ bị bóc lột và vi phạm quyền lao động cao hơn so với lao động địa phương, nhất là khi họ làm việc trong các lĩnh vực dễ bị “ẩn giấu” như giúp việc gia đình, nông nghiệp, xây dựng hoặc đánh bắt thủy sản. Lao động di cư nữ là nhóm dễ bị tổn thương nhất, dễ bị ép làm việc trong các ngành dịch vụ nhạy cảm, bạo lực và quấy rối, bị xâm hại tình dục, có nguy cơ bị lừa đảo hoặc bị bán cho bọn buôn người. Những điều này không chỉ là một hành vi bất bình đẳng, trái quy định pháp luật mà còn làm mất đi an ninh cá nhân, vi phạm quyền con người.

2.2. Thực trạng an ninh cá nhân của lao động di cư ở Việt Nam hiện nay

Theo kết quả Điều tra dân số gia đình năm 2024, di cư Việt Nam đang có xu hướng giảm so với các năm trước COVID - 19. Bởi, theo Cơ quan Thống kê quốc gia Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2025), tính đến năm 2024, “trong tổng số 93,5 triệu người từ 5 tuổi trở lên, số người di cư là 4,0 triệu người tương ứng với 4,3%”. Mặc dù dân số liên tục tăng nhưng quy mô và tỷ lệ người di cư tiếp tục xu hướng giảm và giảm xuống mức thấp nhất từ năm 1999 đến nay. Cụ thể là năm 1999, “cả nước có 4,5 triệu người di cư trên tổng số 69 triệu dân số từ 5 tuổi trở lên (chiếm tỷ lệ 6,5% trên tổng dân số) sau đó tăng lên cao nhất đến 6,7 triệu người vào năm 2009 (chiếm tỷ lệ 8,5%) và giảm dần vào các năm tiếp theo, đến năm 2024, cả nước chỉ còn 4,0 triệu người di cư (chiếm 4,3%)”⁵. Hiện nay, Đông Nam Bộ vẫn là điểm đến thu hút nhất đối với người di cư. Trong 5 năm trước thời điểm điều tra, có 615 nghìn người nhập cư đến vùng này, chiếm hơn một nửa tổng số người di cư giữa các vùng trên cả nước. Kết quả Điều tra dân số giữa kỳ 2024 cũng ghi nhận

hiện tượng “nữ hóa di cư” trên phạm vi cả nước. Trong tổng dân số di cư, “nữ giới chiếm 55,7%, cao hơn so với mức 50,2% của dân số nữ không di cư” (Cơ quan Thống kê quốc gia Cục Thống kê - Bộ Tài chính, 2025a). “Nếu giai đoạn 1999 - 2009, luồng di cư nông thôn - thành thị có sự tăng trưởng mạnh, từ 27,1% lên 31,4% thì đến giai đoạn 2009-2019, tỷ trọng của luồng di cư này giảm xuống còn 27,5%. Di cư từ thành thị đến nông thôn vẫn là luồng di cư có tỷ trọng thấp nhất, dưới 10% và không có nhiều biến động qua ba cuộc Tổng điều tra” (Đỗ Thu Hương, 2023). Trong bối cảnh dân số Việt Nam đạt 100 triệu dân vào năm 2023, di cư và quá trình đô thị hóa tiếp tục được đẩy mạnh. Song song với đó, áp lực nhập cư vào các đô thị đang ảnh hưởng đến an ninh cá nhân của lao động di cư ở Việt Nam hiện nay đang là một vấn đề đáng quan tâm, đặc biệt trong bối cảnh đô thị hóa nhanh chóng và sự chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông thôn lên thành thị hoặc ra nước ngoài. Những rủi ro và thách thức nổi bật, ảnh hưởng đến an ninh cá nhân của lao động di cư:

Một là, lao động di cư thiếu việc làm ổn định, phải làm thêm giờ nhiều hơn và lương thấp. Lao động di cư ở Việt Nam chủ yếu là thanh niên, di cư từ nông thôn ra thành thị làm việc và tập trung ở các khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất. Đáng chú ý là lao động di cư hầu như chưa được qua đào tạo nghề hay chuyên môn nghiệp vụ gì. Tính chung sáu tháng đầu năm 2025, “tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ là 29,0%” (Cơ quan Thống kê quốc gia Cục Thống kê - Bộ Tài chính, 2025b). Số liệu này có cao hơn, (năm 2024 là 28%), nhưng về cơ bản, trình độ chuyên môn của lao động cả nước thấp, trong đó tỷ lệ lao động di cư còn thấp hơn nhiều (gần 80% lao động di cư không có trình độ chuyên môn kỹ thuật) (Hà Quân,

2022). Do trình độ chuyên môn của lao động di cư ở Việt Nam thấp, nên họ không có việc làm ổn định, chủ yếu là lao động phi chính thức. Quý II/2025, lao động phi chính thức chiếm tới 63,5% trong tổng số lao động có việc làm, tương đương 33 triệu người. Đặc biệt, lao động phi chính thức trong khu vực nông thôn chiếm tỷ lệ cao, lên tới 74%, so với khu vực thành thị là 48% (Quỳnh Chi, 2025).

Kết quả nghiên cứu của Viện Phát triển Bền vững (thuộc Trường Đại học Kinh tế Quốc dân) và Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) cho thấy, lao động di cư làm việc trong khu vực chính thức và phi chính thức thường có sự khác biệt về thu nhập. Ở khu vực chính thức, “thu nhập phần lớn khoảng 7-8 triệu đồng/tháng, và tăng cao được 9-11 triệu đồng/tháng. Khu vực phi chính thức thì thấp hơn, khoảng 5-7 triệu đồng/tháng” (Phan Hoạt, 2024). Thu nhập thấp, nhưng chi phí cuộc sống ở các khu vực công nghiệp, các trung tâm kinh tế lớn lại cao, chính vì thế đa số người lao động phải rơi vào cảnh kinh tế luôn gặp nhiều khó khăn.

Hai là, lao động di cư về cơ bản là không có hợp đồng lao động, không có bảo hiểm xã hội và khó tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản, không bảo đảm an ninh cá nhân. Người lao động di cư thường gặp khó khăn về tiếp cận các dịch vụ xã hội, “có 90% lao động di cư gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ an sinh xã hội công, 70% không tiếp cận được các dịch vụ y tế công và chỉ có 44% có bảo hiểm y tế và sử dụng thẻ bảo hiểm y tế” (Nguyễn Định, 2021). Lao động di cư tự do từ quê lên thành phố kiếm sống chủ yếu là bán hàng rong, xe ôm, xây dựng, giúp việc, chăm sóc bệnh nhân trong các bệnh viện,... Công việc của họ luôn bị xua đuổi, thất thường, bấp bênh về môi trường và điều kiện làm việc. Thu nhập thấp và bấp bênh nên

họ không đủ tiền mua bảo hiểm, hoặc không hiểu biết pháp luật không dám mua bảo hiểm tự nguyện, họ cũng không có bảo hiểm y tế, không bảo hiểm xã hội, không lương hưu khi về già, khi bị rủi ro trong lao động họ không được đền bù thỏa đáng.

Điều kiện sống của lao động di cư gặp nhiều khó khăn. Chi phí sinh hoạt ở thành phố đắt, nhà ở không có, nên họ phải thuê trọ, sống trong điều kiện nhà ở chật chội, chung với các công nhân khác với chi phí điện, nước cao và các chi phí an toàn vệ sinh khác. Số liệu thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho thấy, tính đến tháng 5/2023, trên cả nước có 398 khu công nghiệp với khoảng 7 triệu lao động, trong đó có 53,9% người lao động di cư đang ở trong các phòng trọ loại nhà cấp 4, nhà dân kết hợp cho thuê, nhà lợp tôn hoặc tấm lợp Fibro xi măng; và chỉ có 8,2% người lao động di cư ở trong các phòng trọ được xây dựng theo các dãy nhà từ 2-3 tầng. Về diện tích nhà ở, có 39% người lao động tham gia khảo sát đang ở trong các ngôi nhà/phòng trọ có diện tích dưới 20m²; thậm chí trong đó có 7,4% người lao động ở trong các căn phòng dưới 10m². Chỉ có một số ít người lao động di cư đã kết hôn với người địa phương, hoặc làm lâu năm mới đủ tích lũy mua nhà ở có diện tích từ 40 - 50m² trở lên (Hải Yến, 2024). Nhà ở chật chội ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, chất lượng cuộc sống và an ninh cá nhân của lao động di cư.

Ba là, lao động di cư có nguy cơ bị lạm dụng và phân biệt đối xử, ảnh hưởng đến đời sống vật chất và tinh thần. Lao động di cư - đặc biệt là phụ nữ và người dân tộc thiểu số - dễ trở thành đối tượng của sự phân biệt đối xử về giới, sắc tộc và địa vị cư trú. Do không có hộ khẩu hoặc đăng ký tạm trú, lao động di cư thường bị hạn chế trong việc tiếp cận y tế, giáo dục, nhà ở

xã hội và các dịch vụ công. Một số doanh nghiệp ưu tiên người địa phương, trả lương thấp hơn cho lao động di cư, hoặc không ký hợp đồng lao động chính thức. Tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, nhất là những khu công nghiệp may mặc, da giày, chế biến hải sản có trên 70% lao động nữ, “tiền lương hằng tháng của lao động nữ di cư dao động nhiều nhất khoảng 5-7 triệu đồng/tháng (chiếm hơn 60%)”. “Đa số lao động nữ di cư khi đến nơi nhập cư đều thuê nhà ở, không có nhà riêng (chiếm 54%), gần 50% lao động nữ di cư ở khu nhà dưới 20m²; thiếu thốn vật chất, tiện nghi chiếm hơn 50%. Bởi, thu nhập thấp nên thường lao động nữ di cư lựa chọn thuê nhà giá từ 1-2 triệu đồng/tháng”. Điều đáng bàn ở đây là, lao động di cư nữ có thu nhập thấp hơn nam giới. Trong đó, “có tới 31,6% con của lao động nữ di cư được gửi về quê nhờ người thân chăm sóc” (Thanh Hằng, 2023), do không có điều kiện thời gian và kinh tế. Những đứa trẻ thiếu sự chăm sóc, nuôi dạy trực tiếp của cha mẹ, có thể ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển về thể chất cũng như tâm lý của trẻ; đồng thời cũng ảnh hưởng đến tình cảm, tâm lý của bản thân người lao động khi phải xa con.

Những rủi ro của lao động di cư nêu trên dẫn tới hệ quả xã hội: Người di cư có tâm lý tự ti, cô lập. Họ cảm thấy bị gạt ra ngoài xã hội, ảnh hưởng đến sức khỏe tinh thần, giảm hiệu quả lao động do môi trường làm việc thiếu công bằng khiến người lao động không phát huy hết năng lực và có khả năng tăng nguy cơ vi phạm pháp luật, khi họ không được bảo vệ, một số người có thể bị lôi kéo vào các hoạt động trái pháp luật.

2.3. Một số giải pháp bảo đảm an ninh cá nhân cho lao động di cư ở Việt Nam hiện nay

Một là, hoàn thiện khung pháp lý và chính sách

Xây dựng luật riêng về di cư nội địa trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy nhanh tốc độ đô thị hóa như hiện nay. Hiện Việt Nam chưa có luật chuyên biệt về di cư nội địa, dẫn đến khoảng trống trong quản lý và bảo vệ người di cư. Xây dựng luật di cư nội địa tập trung vào xây dựng hệ thống quyền và nghĩa vụ cho người di cư; Quyền tiếp cận dịch vụ công: y tế, giáo dục, bảo hiểm xã hội, nhà ở... không phân biệt hộ khẩu; Quyền được bảo vệ pháp lý đối với người di cư: chống phân biệt đối xử, quấy rối, bóc lột; Nghĩa vụ về đăng ký cư trú, tuân thủ pháp luật địa phương, đóng góp cộng đồng của người di cư. Lồng ghép luật di cư với chiến lược phát triển quốc gia. Gắn với quy hoạch đô thị, phát triển hạ tầng, phân bổ lao động và an sinh xã hội. Đảm bảo di cư là quá trình an toàn, trật tự, nhân văn, không chỉ là hiện tượng xã hội mà còn bảo đảm an ninh cá nhân cho lao động di cư.

Nội luật hóa các công ước quốc tế như Công ước về quyền của người lao động di cư và gia đình họ (1990), nhằm đảm bảo quyền lợi toàn diện. Đề nội luật hóa hiệu quả cần rà soát và điều chỉnh hệ thống pháp luật hiện hành. So sánh các quy định trong công ước với luật Việt Nam như Luật Lao động, Luật Cư trú, Luật Bảo hiểm xã hội,... Xác định những điểm chưa tương thích (ví dụ: quyền tiếp cận dịch vụ công, quyền đoàn tụ gia đình, quyền khiếu nại...). Sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành luật mới để đảm bảo phù hợp với nội dung công ước. Ban hành nghị định, thông tư cụ thể hóa các quyền và nghĩa vụ của người lao động di cư.

Tăng cường giám sát các công ty môi giới và tuyển dụng lao động di cư nhằm ngăn chặn lừa đảo, bóc lột, buôn người. Cập nhật và siết chặt điều kiện cấp phép cho các công ty môi giới lao động di cư, yêu cầu minh bạch về tài chính, nhân sự, hợp đồng mẫu. Ban hành bộ quy tắc đạo đức

nghề môi giới lao động, quy định rõ trách nhiệm, nghĩa vụ và chế tài xử lý vi phạm. Ứng dụng công nghệ số trong giám sát lao động di cư. Phát triển nền tảng trực tuyến tra cứu thông tin công ty môi giới, giúp người lao động kiểm tra độ tin cậy trước khi đăng ký. Tích hợp hệ thống phản ánh, tố cáo vi phạm qua app hoặc website, bảo mật danh tính người tố cáo. Tổ chức các chiến dịch truyền thông tại địa phương có nhiều người đi lao động di cư, đặc biệt ở vùng nông thôn, miền núi. Phát hành tài liệu hướng dẫn nhận diện công ty môi giới hợp pháp, cách kiểm tra hợp đồng, chi phí hợp lý... Xử lý nghiêm các hành vi vi phạm đối với các hành vi lừa đảo, buôn người, bóc lột lao động di cư.

Hai là, xây dựng hệ thống quyền và nghĩa vụ cho người di cư gồm:

Hệ thống quyền tiếp cận dịch vụ công y tế, giáo dục, bảo hiểm xã hội, nhà ở... không phân biệt hộ khẩu đối với lao động di cư. Cải cách chính sách cư trú và quản lý dân cư. Chuyển từ quản lý bằng hộ khẩu sang quản lý bằng mã định danh cá nhân (căn cước công dân gắn chip). Tích hợp dữ liệu cư trú vào cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, cho phép xác thực thông tin mà không cần hộ khẩu giấy. Cho phép đăng ký tạm trú trực tuyến, đơn giản hóa thủ tục hành chính cho người di cư. Mở rộng quyền tiếp cận dịch vụ công đối với lao động di cư:

Đối với Y tế, cho phép tham gia bảo hiểm y tế theo nơi làm việc hoặc nơi tạm trú, không bắt buộc phải có hộ khẩu thường trú; Tăng cường trạm y tế lưu động tại các khu công nghiệp, khu nhà trọ.

Đối với giáo dục, trẻ em lao động di cư được học tại trường công lập nơi cư trú tạm thời, không bị phân biệt hộ khẩu; Miễn giảm học phí và hỗ trợ sách vở cho học sinh thuộc hộ lao động di cư có thu nhập thấp.

Đối với bảo hiểm xã hội, cho phép đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện hoặc theo hợp đồng ngắn hạn, phù hợp với đặc thù việc làm của lao động di cư; tăng cường tuyên truyền và hỗ trợ đăng ký bảo hiểm qua các tổ chức xã hội.

Đối với nhà ở, phát triển nhà ở xã hội và khu lưu trú cho lao động di cư, với giá thuê hợp lý và điều kiện sống đảm bảo; Ưu tiên tiếp cận nhà ở cho người có con nhỏ, phụ nữ đơn thân, người khuyết tật.

Giải pháp xây dựng hệ thống bảo vệ pháp lý cho lao động di cư nhằm chống phân biệt đối xử, quấy rối và bóc lột là bước đi thiết yếu để đảm bảo an ninh cá nhân, quyền con người và phát triển xã hội công bằng. Tại Việt Nam, việc bảo vệ nhóm lao động dễ bị tổn thương này cần được thực hiện đồng bộ từ luật pháp, cơ chế thực thi đến truyền thông xã hội. Thành lập trung tâm hỗ trợ lao động di cư tại các khu công nghiệp, đô thị lớn: tư vấn pháp lý, tâm lý, y tế. Hỗ trợ pháp lý lưu động và tổ chức các buổi tư vấn tại nơi ở, nơi làm việc của lao động di cư. Phát triển mạng lưới công đoàn, tổ chức xã hội để bảo vệ quyền lợi người lao động. Tổ chức chiến dịch truyền thông đa nền tảng như chống kỳ thị vùng miền, giới tính, nghề nghiệp. Lồng ghép giáo dục pháp luật và bình đẳng giới vào chương trình đào tạo nghề, định hướng việc làm. Tôn vinh lao động di cư có nhiều đóng góp cho phát triển kinh tế - xã hội nơi nhập cư thông qua các chương trình truyền hình, báo chí, sự kiện cộng đồng.

Ba là, phát huy vai trò của lao động di cư tại nơi nhập cư

Lao động di cư thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của cá nhân. Nghĩa vụ về đăng ký cư trú, tuân thủ pháp luật địa phương, đóng góp cộng đồng của lao động di cư. Lao động di cư cần đăng ký cư trú đầy đủ và đúng quy định,

thực hiện đăng ký tạm trú/tạm vắng tại công an phường/xã nơi cư trú mới theo Luật Cư trú 2020. Cập nhật thông tin cá nhân vào Cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, giúp cơ quan chức năng quản lý dân số, hỗ trợ dịch vụ công. Chấp hành nội quy nơi làm việc, nơi cư trú, không gây mất trật tự công cộng, không vi phạm pháp luật hình sự hoặc hành chính. Không tham gia các hoạt động trái phép như tụ tập đông người không phép, buôn bán hàng cấm, sử dụng chất kích thích. Tôn trọng văn hóa, phong tục tập quán địa phương, góp phần xây dựng môi trường sống hài hòa. Tham gia các hoạt động cộng đồng như vệ sinh môi trường, phòng cháy chữa cháy, hiến máu, hỗ trợ người khó khăn. Tham gia tổ dân phố, công đoàn, hội nhóm địa phương để tăng cường kết nối, hỗ trợ lẫn nhau.

Việc thực hiện đầy đủ nghĩa vụ không chỉ giúp lao động di cư được bảo vệ quyền lợi mà còn góp phần xây dựng cộng đồng văn minh, an toàn và phát triển. Nhà nước và chính quyền địa phương cần tạo điều kiện thuận lợi để người di cư thực hiện nghĩa vụ một cách dễ dàng, minh bạch và hiệu quả. Qua đó khẳng định an ninh cá nhân của chính lao động di cư.

3. Kết luận

Lao động di cư là một phần không thể thiếu của quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam hiện nay. Bảo đảm an ninh cá nhân của lao động di cư giúp các cá nhân ổn định việc làm, nâng cao chất lượng cuộc sống ngày một tốt hơn, được tiếp cận công bằng với các dịch vụ y tế, pháp lý, giáo dục, nước sạch, thông tin, quyền riêng tư và thông tin cá nhân trong môi trường số, ngăn ngừa các hình thức lạm dụng, phân biệt đối xử bất công. Nhận thức đúng về an ninh cá nhân của lao động di cư, giúp mỗi người chủ động hơn trong việc bảo vệ bản thân

và thúc đẩy một xã hội an toàn, nhân văn và phát triển.

Việc bảo đảm an ninh cá nhân cho họ không chỉ là trách nhiệm pháp lý mà còn là cam kết đạo đức của một xã hội phát triển bền vững. Để an ninh cá nhân của lao động di cư được bảo đảm ở Việt Nam hiện nay, cần xây dựng hoàn thiện khung pháp lý và chính sách, nhất là tăng cường giám sát các công ty môi giới và

tuyển dụng lao động di cư nhằm ngăn chặn lừa đảo, bóc lột, buôn người. Xây dựng hệ thống quyền và nghĩa vụ cho người di cư, nhằm chống phân biệt đối xử, quấy rối và bóc lột. Phát huy vai trò của lao động di cư tại nơi nhập cư, thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của cá nhân lao động di cư, góp phần xây dựng cộng đồng nơi nhập cư đoàn kết, văn minh, an toàn và phát triển □

Tài liệu tham khảo:

1. Cơ quan Thống kê quốc gia Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2025a). “Thông cáo báo chí Kết quả Điều tra dân số và nhà ở giữa kỳ năm 2024”, <https://www.nso.gov.vn>, ngày 16/8/2025, truy cập ngày 06/11/2025.
2. Cơ quan Thống kê quốc gia Cục Thống kê - Bộ Tài chính (2025b). “Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2025”, trên <https://www.nso.gov.vn>, ngày 05/7/2025, truy cập ngày 1/11/2025.
3. Đỗ Thu Hương (2023). “Di cư và đô thị hóa tại Việt Nam - Góc nhìn từ những con số”, trên <https://tapchixaydung.vn>, ngày 12/6/2023, truy cập ngày 01/11/2025.
4. Hà Quân (2022). “Người di cư và chuyện hòa nhập với “người thành phố”, trên <https://cuoituan.tuoitre.vn>, ngày 08/10/2022, truy cập ngày 01/11/2025.
5. Hải Yến (2024). “Nhiều công nhân đang phải sống tại nhiều khu nhà trọ quá chật chội”, trên <https://thoibaonganhang.vn>, ngày 23/8/2024, truy cập ngày 01/11/2025.
6. Nguyễn Định (2021). “Cơ chế nào cho vấn đề “di cư”, trên <https://thiennhienmoitruong.vn>, ngày 05/12/2021, truy cập ngày 01/11/2025.
7. Nguyễn Thu Trang (2023). “Di cư và phát triển con người trong bối cảnh thế giới đang chuyển đổi”, trên <https://app.vass.gov.vn>, ngày 22/9/2023, truy cập ngày 1/11/2025.
8. Phan Hoạt (2024). “Lao động di cư chật vật vì thu nhập quá thấp”, trên <https://cand.com.vn>, / ngày 26/9/2024, truy cập ngày 01/11/2025.
9. Quỳnh Chi (2025). “Cơ hội giảm tỉ trọng lao động phi chính thức trong thị trường việc làm”, trên <https://laodong.vn/>, ngày ngày 23/7/2025, truy cập ngày 01/11/2025.
10. Thanh Hằng (2023). “Đa số lao động nữ di cư phải ở trong những khu nhà trọ chật chội”, trên <https://ansinh.tapchikinhthetachinh.vn>, ngày 15/12/2023, truy cập 30/10/2025.
11. Việc làm TTV group (2025). “Phân tích tác động của di cư lao động đến nguồn cung lao động phổ thông trong khu vực”, trên <https://vieclamttv.com>, truy cập ngày 01/11/2025.
12. Xuân Trường (2025). “Lao động di cư: Từ đối tượng dễ bị tổn thương đến trung tâm của cải cách luật”, <https://luatlaodong.com.vn/>, ngày 16/8/2025, truy cập ngày 01/11/2025.