

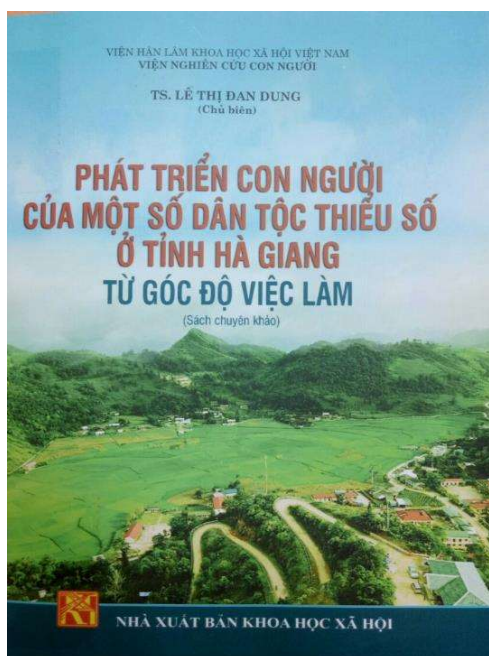
---

## ĐỌC SÁCH

---

### PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI CỦA MỘT SỐ DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TỈNH HÀ GIANG TỪ GÓC ĐỘ VIỆC LÀM

(Sách chuyên khảo/Lê Thị Đan Dung (chủ biên). - H.: Khoa học xã hội, 2019. - 184 tr.)



Việc làm có ý nghĩa trung tâm đối với phát triển nói chung và phát triển con người nói riêng. Ở Việt Nam, việc làm cho người lao động dân tộc thiểu số (DTTS) vẫn đang là một thách thức lớn đối với phát triển con người. Cuốn sách *Phát triển con người của một số dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang từ góc độ việc làm* do TS. Lê Thị Đan Dung chủ biên được xuất bản dựa trên kết quả đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ thực hiện năm 2018 - 2019. Viện Nghiên cứu Con người là cơ quan chủ trì đề tài.

Cuốn sách gồm 3 chương, các chương đã tập trung làm rõ vấn đề lý luận về phát triển con người của các DTTS từ góc độ việc làm; thực trạng phát triển con người của một số DTTS ở tỉnh Hà Giang (cụ thể là dân tộc Mông và dân tộc Tày) trên các phương diện cơ hội, năng lực, bền vững và hiệu quả; xác

định những thách thức về phát triển con người của hai cộng đồng DTTS này, đồng thời trên cơ sở phân tích nguyên nhân để đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy phát triển con người của một số cộng đồng DTTS ở tỉnh Hà Giang.

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về phát triển con người của các DTTS từ góc độ việc làm. Trong chương này, các tác giả đã làm rõ một số khái niệm: phát triển con người, DTTS, việc làm, phát triển con người của các DTTS, phát triển con người từ góc độ việc làm (mối quan hệ giữa việc làm và phát triển con người; các phương diện của phát triển con người từ góc độ việc làm); và trình bày quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước ta về phát triển con người các DTTS từ góc độ việc làm.

Dựa trên khái niệm phát triển con người do Chương trình phát triển Liên hợp quốc đưa ra, đó là sự mở rộng cơ hội và nâng cao năng lực cho con người, các tác giả đã xác định “phát triển con người từ góc độ việc làm được hiểu là mở rộng cơ hội việc làm và nâng cao năng lực để người lao động có thể có được việc làm trên bốn phương diện: cơ hội, năng lực, bền vững và hiệu quả” (tr. 18). Trong chương này, các tác giả cũng tổng hợp trình bày một số các yếu tố bất lợi ảnh hưởng đến sự phát triển con người của người DTTS.

Chương 2: Phát triển con người của một số DTTS ở tỉnh Hà Giang từ góc độ việc làm. Trong chương này, các tác giả giới thiệu khái quát về dân số và việc làm của tỉnh

Hà Giang (trong đó có hai địa bàn cụ thể được chọn trong nghiên cứu là huyện Đông Văn và huyện Vị Xuyên); các chính sách, chương trình của tỉnh Hà Giang về phát triển con người các DTTS nhìn từ góc độ việc làm và một số kết quả nghiên cứu chính phản ánh thực trạng phát triển con người của một số DTTS từ góc độ việc làm ở huyện Đông Văn và huyện Vị Xuyên trên các phương diện cơ hội, năng lực, bền vững và hiệu quả.

Về phương diện cơ hội, các tác giả xem xét trên các chiều cạnh cơ hội việc làm, tiếp cận thông tin việc làm, tiếp cận nguồn lực việc làm và bình đẳng trong cơ hội việc làm.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra rằng, cơ hội việc làm tại chỗ của lao động người DTTS ở tỉnh Hà Giang vẫn còn hạn chế và có sự khác biệt về cơ hội việc làm ở hai nhóm dân tộc là dân tộc Mông ở huyện Đông Văn và dân tộc Tày ở huyện Vị Xuyên. Sự khác biệt này thể hiện ở lĩnh vực việc làm và bản chất công việc.

Về tiếp cận thông tin việc làm, kết quả nghiên cứu cho thấy, người lao động DTTS nghe và biết được các thông tin về việc làm qua nhiều kênh/nguồn khác nhau, trong đó người Mông và người Tày ở hai địa bàn trên chủ yếu tìm kiếm việc làm qua kênh thông tin phi chính thức như bạn bè, người thân. Các kênh tìm kiếm việc làm chính thức tỏ ra kém hiệu quả hơn (tr. 90). Có sự khác biệt về cơ hội tiếp cận thông tin việc làm giữa hai nhóm dân tộc trong nghiên cứu. Người Mông ít cơ hội hơn do việc nghe hiểu và đọc thông tin là một thách thức không nhỏ đối với họ.

Về tiếp cận nguồn lực việc làm (vốn, công nghệ và đào tạo nghề), kết quả nghiên cứu cho thấy, thiếu vốn là vấn đề được người lao động DTTS ở tỉnh Hà Giang đề cập đến nhiều, trong đó người lao động dân tộc Mông ở huyện Đông Văn đề cập đến cao hơn nhiều so với người lao động dân tộc Tày ở huyện Vị Xuyên. Hơn nữa, số lượng vốn mà người lao động có thể vay được cũng quá ít, không đủ để đầu tư vào sản xuất, kinh doanh (tr. 95). Việc tiếp cận khoa học kỹ thuật cao chưa nhiều và cũng mới chỉ ở lĩnh vực sản xuất, chăn nuôi nói chung và trong sản xuất nông nghiệp ở huyện Vị Xuyên nói riêng. Tỷ lệ người được đào tạo nghề chỉ đạt 21,5%, thời gian đào tạo nghề thường cũng chỉ từ 1 đến 3 tháng tại địa phương và loại hình nghề đào tạo chủ yếu thuộc lĩnh vực nông nghiệp. Có một tỷ lệ lớn người lao động DTTS (78,5%) không tham gia học nghề là do họ không biết thông tin, không có thời gian, không thấy cần thiết và cho rằng học xong cũng chưa biết làm gì (tr. 98), v.v.

Bình đẳng trong cơ hội việc làm thể hiện ở hai khía cạnh là sự phân biệt nam nữ, phân biệt giữa người Kinh và người DTTS trong cơ hội có việc làm ổn định thông qua đánh giá của chính người lao động về vấn đề này. Kết quả nghiên cứu cho thấy, 23,8% người trả lời đánh giá là có sự phân biệt nam nữ trong cơ hội có việc làm ổn định, trong số này (36,8%) cho rằng nam giới có cơ hội việc làm dễ hơn nữ giới. Người tuyển dụng lao động không phân biệt nam nữ, tuy nhiên, họ cho rằng một số công việc chỉ phù hợp với nam nên chỉ tuyển nam, có những công việc chỉ tuyển nam giới vì họ có sức khỏe. Kết quả này cũng phản ánh thực tế về bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm ở Việt Nam nói chung hiện nay. Định kiến giới vẫn đang là một rào cản lớn hạn chế sự tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ (tr.101). Nghiên cứu cũng chỉ ra có ba nguyên nhân chính dẫn đến những khó khăn trong tiếp cận việc làm của người lao động DTTS so với lao động người Kinh là hạn chế về cầu lao động (33,09%), thiếu vốn (29,85%) và hạn chế về năng lực, trình độ cá nhân (22,84%) (tr. 102). Kết quả cũng cho thấy không

có sự khác biệt giữa lao động người Mông và người Tày về nguyên nhân của những khó khăn trong tiếp cận việc làm.

*Về phương diện năng lực*, các tác giả xem xét trên các chiều cạnh năng lực đáp ứng việc làm và năng lực tự tạo việc làm. Năng lực đáp ứng việc làm được đánh giá ở các mặt như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng. Trên thực tế, năng lực đáp ứng được những yêu cầu về trình độ học vấn của người lao động DTTS vẫn còn hạn chế (tr. 105), chỉ có 6,7% người lao động học xong trung cấp nghề, 5,2% học xong sơ cấp nghề (tr. 108), kỹ năng làm việc thiếu và kém, điển hình là kỹ luật lao động (tr. 112).

Các tác giả đã chỉ ra rằng, người lao động DTTS vẫn mong muốn có việc làm tại chỗ với quy mô lớn hơn hoặc khởi nghiệp với một công việc mới như buôn bán, làm trang trại nhưng năng lực tự tạo việc làm của họ còn thấp (tr. 114), bởi họ gặp nhiều khó khăn trên các mặt: thiếu năng lực tài chính, thiếu vốn, thiếu kiến thức về thị trường, thiếu năng lực kinh doanh, khó khăn về trang thiết bị, phương tiện công nghệ, v.v.

*Về phương diện bền vững*, các tác giả xem xét các chiều cạnh: điều kiện làm việc; an sinh xã hội (cụ thể là bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế); năng lực dịch chuyển tìm việc làm mới có năng suất và thu nhập cao hơn và năng lực dịch chuyển tìm việc làm mới khi bị mất việc làm.

Theo kết quả thu được, số người được hỏi đánh giá điều kiện làm công việc chính hiện tại là bình thường tập trung trong lĩnh vực làm công ăn lương, còn lại không hài lòng với điều kiện làm việc tập trung ở nhóm người làm nông nghiệp và nghề tự do, đặc biệt ở huyện Đông Văn mà nguyên nhân chính là do điều kiện tự nhiên ở đây rất khắc nghiệt.

Tỉ lệ nông dân và người lao động tự do ở khu vực khảo sát có bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế rất thấp, việc này đặt ra những vấn đề quan ngại trước những rủi ro tài chính nếu bị ốm đau, bệnh tật, ảnh hưởng đến khả năng làm việc của người lao động.

Xem xét cơ hội và năng lực dịch chuyển tìm việc làm mới có năng suất và thu nhập cao hơn có ý nghĩa về mặt bền vững việc làm. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có 90,53% người lao động DTTS ở cả hai huyện trên không có sự chuyển việc trong 5 năm trở lại đây và 88,83% không có ý định tìm việc làm mới tốt hơn. Trong số những người có mong muốn tìm việc làm mới thì có đến 76% là mong muốn làm công việc tự làm, tự mình làm chủ. Vì vậy, vốn - chính là sự hỗ trợ đầu tiên mà người lao động cần khi tìm việc làm mới để có năng suất và thu nhập cao hơn, tiếp theo là hỗ trợ đào tạo nghề, hỗ trợ về thủ tục pháp lý (tr. 124 - 126).

Nếu không may bị mất việc làm, có tới 84,29% người được hỏi cho rằng có thể xin và tự làm công việc mới để kiếm sống, những công việc họ đề cập đến cũng đều tập trung trong lĩnh vực nông nghiệp và phi chính thức, 95% người trả lời cho rằng họ không có khả năng tìm công việc trong lĩnh vực chính thức vì các lý do “không tìm việc gì, vì quanh năm chỉ làm ruộng” hay “không có bằng cấp” (tr. 127). Những khó khăn họ gặp phải khi tìm việc mới về mặt chủ quan là vấn đề năng lực, kỹ năng, khả năng của bản thân, về mặt khách quan là các vấn đề về đào tạo nghề, thiếu vốn, ngoài ra vẫn còn có khó khăn về hành chính, hộ khẩu, cơ sở vật chất, tính công bằng trong tuyển dụng.

*Về phương diện hiệu quả*, từ việc xem xét, phân tích các chiều cạnh: mức độ phù hợp giữa đào tạo và sử dụng, giữa năng lực và việc làm; thu nhập; tính chủ thể trong công việc và mức độ hài lòng trong công việc, các tác giả đã chỉ ra rằng:

Trong số những người tham gia khảo sát, tỉ lệ lao động được đào tạo chuyên môn rất thấp và được làm việc theo đúng chuyên môn cũng chỉ tập trung vào nhóm người có trình độ đại học, cao đẳng, làm việc trong cơ quan nhà nước. Có sự “vênh” đáng kể giữa việc đào tạo và sử dụng, giữa đào tạo và thực tế của địa phương cũng như giữa cung và cầu của thị trường lao động (tr. 132). Bên cạnh đó, chỉ có 21,5% người lao động DTTS được đào tạo nghề tại địa phương với thời gian đào tạo thường chỉ từ 1 - 3 tháng và chủ yếu tập trung các nghề liên quan đến nông nghiệp. Sau đào tạo nghề, tỉ lệ người lao động sử dụng kiến thức được đào tạo vào công việc rất cao, đạt 100%, tuy nhiên, 56,41% cho rằng kiến thức áp dụng vào công việc là rất ít và có sự khác biệt rõ giữa lao động người dân tộc Mông và lao động người dân tộc Tày tại hai địa phương trên và giữa các nhóm tuổi (tr. 133 - 135).

Người Mông có thu nhập trung bình tháng thấp hơn so với người Tày nhưng cả hai dân tộc này đều có mức độ hài lòng khá cao với thu nhập hiện tại (tuy nhiên mức độ hài lòng của lao động người Tày thấp hơn người Mông). 57% người lao động được hỏi đánh giá thu nhập của họ đáp ứng vừa đủ nhu cầu bình thường của gia đình.

Tính chủ thể trong công việc được đánh giá qua tiêu chí mức độ độc lập trong công việc. Số liệu thu được cho thấy, người lao động dân tộc Tày có xu hướng “độc lập hơn” người lao động dân tộc Mông. Điều này được lí giải dựa trên yếu tố về học vấn, văn hóa và giới giữa hai dân tộc này.

Người lao động dân tộc Mông có tỉ lệ hài lòng với công việc thấp hơn lao động dân tộc Tày dựa trên tiêu chí hài lòng về mức thu nhập và môi trường làm việc.

Chương 3: Một số thách thức và giải pháp phát triển con người của một số DTTS ở tỉnh Hà Giang từ góc độ việc làm. Trên cơ sở phân tích thực trạng, các tác giả đã khái quát một số thách thức trong phát triển con người từ góc độ việc làm, đó là: cơ hội việc làm tại chỗ cho người DTTS là khá hạn chế; người lao động DTTS còn gặp khó khăn trong tìm việc do thiếu trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kĩ thuật, thiếu kĩ năng làm việc, thiếu vốn, thiếu kiến thức về thị trường, về khoa học kĩ thuật cao, có tâm lí ngại xa nhà, chưa tiếp cận được các cơ hội việc làm và nguồn lực việc làm, việc chuyển đổi việc làm còn chậm, v.v.

Các tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm thúc đẩy sự phát triển con người của các DTTS từ góc độ việc làm theo các nhóm vấn đề: mở rộng cơ hội việc làm cho người lao động DTTS, tăng cường năng lực cho người lao động để tiếp cận và có cơ hội việc làm tốt hơn; mở rộng sự tham gia của người lao động DTTS vào thị trường, các khu vực lao động và nâng cao hiệu quả việc làm của người lao động DTTS.

Cuốn sách cung cấp những vấn đề lí luận về phát triển con người của các DTTS từ góc độ việc làm và thực trạng phát triển con người của người lao động tại hai cộng đồng dân tộc Mông và dân tộc Tày của tỉnh Hà Giang trên các phương diện cơ hội, năng lực, bền vững và hiệu quả. Đây là tài liệu tham khảo hữu ích cho các nhà nghiên cứu và những ai quan tâm vấn đề phát triển con người nói chung và phát triển con người vùng đồng bào DTTS nói riêng.

***Thu Hà***