

# Chất lượng việc làm của lao động dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang

Lê Thị Đan Dung<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Viện Nghiên cứu Con người, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.  
Email: ldandung@gmail.com

Nhận ngày 27 tháng 10 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 17 tháng 11 năm 2019.

**Tóm tắt:** Bài viết phân tích chất lượng việc làm của người lao động dân tộc thiểu số (DTTS) ở vùng núi phía Bắc Việt Nam qua nghiên cứu trường hợp ở tỉnh Hà Giang, tập trung vào ba khía cạnh chính là mức độ phù hợp giữa năng lực và việc làm, thu nhập và sự hài lòng với công việc. Kết quả nghiên cứu chỉ ra, chất lượng việc làm của người lao động DTTS còn nhiều hạn chế. Người lao động DTTS vẫn chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp phi chính thức với mức thu nhập thấp. Tỷ lệ người lao động DTTS áp dụng được những kiến thức trong quá trình đào tạo nghề vào trong công việc còn ở mức thấp. Người lao động, do vậy, không hài lòng với việc làm hiện nay của mình. Tuy vậy, điều đáng lưu ý là người lao động DTTS không muốn dịch chuyển sang làm việc ở khu vực chính thức, vốn đòi hỏi người lao động phải di chuyển tới nơi ở mới do yếu tố văn hóa - xã hội cũng như yếu tố tâm lý của người lao động DTTS.

**Từ khóa:** Chất lượng việc làm, dân tộc thiểu số, vùng núi phía Bắc.

**Phân loại ngành:** Xã hội học

**Abstract:** The paper analyses the quality of employment of ethnic minority people in Vietnam's northern mountainous region, via the case study of Ha Giang province, focusing on three key aspects: the relevance of capacity with employment, income, and job satisfaction. The research results show that their employment quality is still limited. They still mainly work in informal agriculture with low income. The rate of the ethnic minority employees applying knowledge gained from vocational training in their jobs is still low. Employees, therefore, are not satisfied with their current jobs. However, it is worth noting that ethnic minority workers do not want to move to work in the formal sector, which requires workers to move to new places, due to socio-cultural factors as well as that of their mentality.

**Keywords:** Quality of employment, ethnic minorities, northern mountainous region.

**Subject classification:** Sociology

## 1. Đặt vấn đề

Việt Nam là một quốc gia có 53 DTTS, tuy chỉ chiếm 15% dân số của Việt Nam nhưng chiếm tới 50% dân số nghèo [3]. Khảo sát quốc gia năm 2015 về tình hình kinh tế xã hội của 53 dân tộc tại Việt Nam [1] cho thấy lao động DTTS tham gia làm việc từ độ tuổi rất trẻ, tỷ lệ lao động DTTS từ 15 tuổi trở lên có việc làm đạt 87,5%, cao hơn đáng kể so với tỷ lệ tương ứng của người dân tộc Kinh là 74,9%. Tuy vậy, lao động DTTS hầu hết làm việc trong nông nghiệp, tỷ lệ lên tới 81,4%. Trong khi đó tỷ lệ lao động DTTS có việc làm trong lĩnh vực công nghiệp mới đạt 8,7%, chỉ bằng 1/3 so với tỷ lệ của cả nước. Trong cơ cấu nghề nghiệp, người lao động DTTS tập trung nhiều nhất ở việc làm lao động giản đơn 67,6%, tiếp đến là lao động có kỹ năng trong nông nghiệp, lâm nghiệp 17,5%, lao động thủ công 4,9%, nhân viên bán hàng và dịch vụ 4,3%. Điều này làm hạn chế thu nhập và là một yếu tố có ảnh hưởng lớn đến chất lượng việc làm của người DTTS.

Chất lượng việc làm là một khái niệm rộng và được đo lường ở nhiều phương diện khác nhau: kinh tế học (tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội); xã hội học (vị trí và vị thế trong công việc như sự tự chủ và kiểm soát); tâm lý học thường nhấn mạnh khía cạnh phi kinh tế của việc làm ví dụ như giá trị tự thân của công việc và sự hài lòng. Bên cạnh đó, chất lượng việc làm còn được xem xét ở các cấp độ xã hội, doanh nghiệp và cá nhân [3]. Ở cấp độ xã hội, chất lượng việc làm được đánh giá ở phúc lợi xã hội. Ở cấp độ doanh nghiệp, chất lượng việc làm được đo bằng năng suất và sự tích cực làm việc của người lao động. Ở cấp độ cá nhân, thu nhập là cơ sở để đánh

giá chất lượng việc làm. Ngoài ra tính chủ thể và mức độ hài lòng đối với công việc cũng là hai tiêu chí để đánh giá hiệu quả việc làm ở cấp độ cá nhân người lao động. Hiện nay có hai cách tiếp cận trong việc đo lường chất lượng việc làm. Cách thứ nhất đo lường chất lượng công việc thông qua các khía cạnh cụ thể của công việc ví dụ như lương, thưởng, cơ hội thăng tiến và an ninh công việc/ việc làm. Cách tiếp cận thứ hai là hỏi trực tiếp người lao động về sự hài lòng của họ đối với công việc. Cách tiếp cận này không đo lường các đặc tính của công việc mà cho rằng người lao động có thể cân đối các khía cạnh khác nhau của công việc để đưa ra một đánh giá chung về mức độ hài lòng.

Khi xem xét việc làm (công việc) từ cách tiếp cận năng lực, Green [4] cho rằng công việc có chất lượng là công việc phải tạo ra các năng lực để cho người lao động đạt được sự thịnh vượng và đạt được những mục tiêu cá nhân. Các năng lực có được đến từ lương, thưởng, cơ hội tương lai (lương hưu), kiểm soát công việc (khả năng lựa chọn). Việc làm chất lượng cao là “việc làm mang lại cho người lao động một số năng lực - khả năng thực hiện các nhiệm vụ mà công việc đòi hỏi, khả năng hợp tác trong công việc, khả năng lựa chọn và theo đuổi những mục tiêu cá nhân và khả năng tài chính (thu nhập)” [4, tr.14-15]. Năng lực ở đây như Green đề cập là những năng lực có được từ công việc, thông qua công việc, hay có thể gọi là năng lực “đầu ra” khác với năng lực “đầu vào” là năng lực đáp ứng cơ hội việc làm và năng lực tự tạo việc làm. Dựa trên kết quả nghiên cứu tại Hà Giang của đề tài nghiên cứu cấp Bộ “Phát triển con người của các cộng đồng dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang từ góc độ việc làm”,

bài viết phân tích chất lượng việc làm của người lao động DTTS, tập trung vào yếu tố chính: (i) Mức độ phù hợp giữa đào tạo và sử dụng, giữa năng lực và việc làm; (ii) Thu nhập và (iii) Mức độ hài lòng với công việc. Việc phân tích dựa trên kết quả khảo sát bằng bảng hỏi với 300 người lao động DTTS tại 2 huyện của tỉnh Hà Giang, trong đó trong đó có 130 người dân tộc Tày ở huyện Vị Xuyên và 170 người dân tộc Mông ở huyện Đồng Văn. Ngoài ra bài viết cũng phân tích dựa trên kết quả khảo sát định tính từ các phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm đối với người lao động DTTS, và cán bộ lao động xã hội ở xã Đạo Đức, huyện Vị Xuyên và xã Sả Phìn, huyện Đồng Văn, tỉnh Hà Giang.

## **2. Mức độ phù hợp giữa đào tạo và sử dụng, giữa năng lực và việc làm**

Kết quả khảo sát ở Hà Giang cho thấy, người lao động DTTS được đào tạo chuyên môn có tỷ lệ rất thấp. Chỉ 6,7% người lao động học xong trung cấp nghề và 5,2% học xong sơ cấp nghề. Tỷ lệ người lao động có trình độ đại học là 6,69% và cao đẳng là 3,35%. Trong số những người được đào tạo, tỷ lệ người được làm việc đúng theo chuyên ngành của mình chỉ chiếm 20%, chủ yếu là những người có trình độ đại học, cao đẳng và các công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan nhà nước, còn lại là làm những công việc không đúng chuyên môn của mình. Nguyên nhân của vấn đề này theo những người được hỏi là do “không có cơ hội việc làm tại địa phương” [2]. “Em học trung cấp về quản lý đất đai. Bây giờ để xin được công việc ở Hà Giang đúng như chuyên môn của em thì không thể

xin được vì các cơ quan nhà nước mình không thể chen chân vào được. Muốn vào phải có tiền, phải có quan hệ. Các công ty tư nhân thì họ lại không cần chuyên môn như của mình. Vậy nên học xong trung cấp mất 2 năm bây giờ em vẫn về làm nông nghiệp cùng gia đình” (Thảo luận nhóm, nam, 27 tuổi, dân tộc Tày, trung cấp, huyện Vị Xuyên).

Như vậy, có thể thấy đang 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. Thiếu cơ hội việc làm cũng dẫn đến hiện tượng bỏ học ở DTTS, đặc biệt là tỷ lệ bỏ học ở các cấp cao do “học xong cũng không có việc làm”, hay “có học rồi cũng chỉ ở nhà làm nông, hay đi làm thuê các công việc lao động chân tay đơn giản”. Theo tổng hợp trong năm học 2015-2016, toàn tỉnh Hà Giang có 3.041 học sinh bỏ học, trong đó có 1.110 học sinh bậc trung học cơ sở, 1.008 học sinh bậc trung học phổ thông [6].

Trong quá trình làm việc thì việc tham gia các khóa đào tạo nghề, đào tạo ngắn hạn là một hình thức giúp người lao động tiếp cận, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới. Do vậy bên cạnh việc tìm hiểu về mức độ phù hợp giữa đào tạo và sử dụng ở thời điểm tuyển dụng, bắt đầu làm việc, thì vấn đề sử dụng kiến thức đào tạo vào trong công việc hiện tại trong quá trình làm việc của người lao động là một chỉ số quan trọng để tìm hiểu về chất lượng việc làm. Kết quả khảo sát ở Hà Giang cho thấy chỉ 21,5% người lao động DTTS được đào tạo nghề tại địa phương với thời gian đào tạo thường từ 1-3 tháng. Trong số này, phần lớn là được đào tạo 1 lần trong giai đoạn 2009-2017 chiếm 57,14%. Tỷ lệ người được đào tạo 2 lần

trong khoảng giai đoạn 2009-2017 là 34,29% và một tỷ lệ nhỏ 8,57% người được đào tạo 3 lần. Điều đáng lưu ý là đối với những người được đào tạo nghề 2 hay 3 lần trong khoảng thời gian nói trên thì những nghề họ được đào tạo vẫn là những khóa đào tạo về nông nghiệp như trồng nấm, trồng rau an toàn... Mặc dù có nhu cầu nhưng họ không được đào tạo nghề phi nông nghiệp do không có lớp [2].

Sau đào tạo nghề, tỷ lệ người lao động sử dụng kiến thức được đào tạo vào trong công việc còn chưa cao. Chỉ có 43,59% người được hỏi cho rằng họ áp dụng kiến thức vào công việc nhiều và 56,41% cho rằng kiến thức áp dụng vào công việc là rất ít. Thực tế tại Hà Giang, người lao động sau khi học nghề đã chủ động áp dụng các biện pháp cải tiến tổ chức sản xuất, thay đổi phương pháp chăm sóc cây trồng, vật nuôi để nâng cao hiệu quả sản xuất, góp phần tăng thu nhập cho gia đình và xây dựng được nhiều mô hình sản xuất mang lại hiệu quả kinh tế cao, tiêu biểu như: mô hình trồng rau sạch ở xã Sảng Tủng; nuôi ong lấy mật ở xã Lũng Thầu, Lũng Táo, Sà Phìn huyện Đồng Văn. Ở huyện Vị Xuyên, mô hình trồng nấm, trồng rau an toàn, trồng gạo sạch cũng đã được áp dụng. Tuy vậy, có sự khác biệt khá rõ trong việc sử dụng kiến thức vào trong công việc hiện tại giữa người lao động dân tộc Mông và người lao động dân tộc Tày ở Hà Giang. Với người lao động dân tộc Tày, kiến thức thu nhận được sau khi đào tạo được sử dụng nhiều hơn so với người lao động dân tộc Mông. Với người lao động dân tộc Mông ở Đồng Văn, thì kiến thức đào tạo không được sử dụng nhiều chiếm tỷ lệ khá cao, tới 71,43%.

Xét về độ tuổi, việc sử dụng/áp dụng kiến thức được đào tạo vào trong công việc

hiện tại là cao nhất đối với nhóm tuổi 51 tuổi trở lên. Trong khi đó, người lao động ở độ tuổi từ 31 đến 40 thì tỷ lệ áp dụng/ sử dụng kiến thức được đào tạo vào trong công việc ít hơn. Điều này có thể được giải thích do đa số những người lao động DTTS ở Hà Giang đều làm nông nghiệp với công việc tự tạo, tự làm chủ, do vậy những người từ 51 tuổi trở lên họ đã có phần nào kinh nghiệm và năng lực về vốn, đất đai, cơ sở vật chất để có thể áp dụng vào công việc sản xuất kinh doanh. Trong khi đó, những người trẻ tuổi hơn thì lại thiếu những phương tiện, tư liệu cần thiết để có thể áp dụng những kiến thức được đào tạo vào trong sản xuất, kinh doanh.

### 3. Thu nhập

Theo kết quả khảo sát ở Hà Giang, người lao động dân tộc Tày và người lao động dân tộc Mông có thu nhập trung bình là 3.938.000 đồng/ tháng, trong đó thu nhập của lao động dân tộc Tày đạt khoảng 4.100.000 đồng/ tháng và thu nhập của người dân tộc Mông thấp hơn với gần 3.700.000 đồng/ tháng. Trong số những người được hỏi về mức thu nhập cao nhất của người lao động DTTS thì người lao động dân tộc Tày có mức thu nhập cao nhất là 8 triệu đồng cao hơn so với 6 triệu đồng ở người lao động dân tộc Mông.

Sự khác biệt giữa thu nhập của lao động người lao động dân tộc Tày ở Vị Xuyên so với người lao động dân tộc Mông ở Đồng Văn là do điều kiện tự nhiên và địa lý. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập cho thấy đất đai là một yếu tố duy nhất có ảnh hưởng tới thu nhập của người lao động DTTS ở tỉnh Hà Giang. Ưu thế về điều kiện

tự nhiên như đất đai, khí hậu và lợi thế về vị thế địa lý của Vị Xuyên so với Đồng Văn đã mang lại thu nhập tốt hơn cho người lao động DTTS. Vị Xuyên là một huyện vùng núi thấp do địa hình tương đối bằng phẳng có nhiều đồng ruộng và đất canh tác. Tỷ lệ người lao động có đất canh tác chiếm 63,2%. Do địa hình tương đối bằng phẳng và lượng mưa nhiều nên Vị Xuyên rất thích hợp cho các loại cây công nghiệp phát triển, đặc biệt là cây chè. Vị Xuyên là địa phương có diện tích chè lớn nhất tỉnh Hà Giang. Ngoài chè, Vị Xuyên còn trồng các loại cây như: thảo quả, cam, quýt, lạc, đậu tương, ngô, khoai, su hào, bắp cải, súp lơ, cà chua... và chăn nuôi trâu, bò, dê, lợn, gia cầm. Bên cạnh đó, Vị Xuyên có gần 30 km đường quốc lộ 2 chạy qua địa phận huyện, tạo điều kiện cho thông thương và giao lưu hàng hoá với các vùng miền. Huyện cũng là nơi có sông Lô chảy qua và có cửa khẩu Thanh Thủy đi sang Vân Nam, Trung Quốc. Trong khi đó, Đồng Văn gặp phải những bất lợi do điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, nền kinh tế còn gặp nhiều khó khăn, thiên tai, dịch bệnh có những diễn biến phức tạp: rét đậm, rét hại, mưa tuyết, mưa lốc, mưa đá, kèm theo hạn hán, thiếu nước sinh hoạt và sản xuất, đất canh tác sản xuất không nhiều... Bên cạnh đó, Đồng Văn cách xa trung tâm, giao thông đi lại khó khăn, chỉ có loại hình duy nhất là đường bộ, khó thu hút vốn đầu tư do nằm cách xa hệ thống cảng biển, sân bay, trực hành lang kinh tế đối ngoại của quốc gia.

Thu nhập bình quân đầu người của người lao động dân tộc Tày và người lao động dân tộc Mông ở mức khá cao so với thu nhập bình quân đầu người đối với người lao động DTTS nói chung. Điều này có thể

giải thích một phần là do mẫu điều tra của nghiên cứu chỉ có 22,3% người tham gia khảo sát là thuộc hộ nghèo và 12,6% là cận nghèo. Theo kết quả điều tra thực trạng kinh tế xã hội của 53 DTTS [1], thu nhập bình quân đầu người của người lao động DTTS chỉ đạt 1.161.000 đồng/người/tháng. Điều này cũng phần nào tương quan với mức độ hài lòng của người lao động khi đánh giá về thu nhập của mình. Khi được hỏi “so với công sức bỏ ra, anh/chị có hài lòng với mức tiền lương tiền công/thu nhập không?”, thì cả người lao động dân tộc Tày và người lao động dân tộc Mông đều cho là hài lòng với mức chọn khá cao, trong đó người lao động dân tộc Tày chọn mức độ hài lòng thấp hơn so với người lao động dân tộc Mông với tỷ lệ lần lượt là 61% và 64%. Tương tự như vậy, có 29% người lao động dân tộc Tày và 33% người lao động dân tộc Mông được hỏi cho rằng không hài lòng với mức thu nhập hàng tháng như hiện nay. Tuy nhiên, số người chọn mức độ rất hài lòng với thu nhập hiện tại của người lao động dân tộc Tày lại cao hơn so với người lao động dân tộc Mông với tỷ lệ lần lượt là 0,8% và 0,3% [2]. Điều này có thể được giải thích do người lao động dân tộc Tày có thu nhập bình quân đầu người/ tháng cao hơn so với người lao động dân tộc Mông.

Có 56,73% người được hỏi đánh giá thu nhập của họ đáp ứng vừa đủ nhu cầu bình thường của gia đình bao gồm ăn uống, chi phí giáo dục cho con cái, sức khỏe. 31,73% và 2,88% số người được hỏi trả lời lương không đáp ứng được nhu cầu và gặp khó khăn trong cuộc sống thông thường của gia đình, trong khi đó chỉ có 8,65% số người được hỏi cho rằng thu nhập (lương) đáp ứng được nhu cầu và còn để dành được tiền [2].

Tuy vậy, có sự khác biệt giữa người lao động dân tộc Mông và Tày về mức độ đáp ứng của thu nhập với nhu cầu của gia đình. Đối với nhóm người lao động dân tộc Tày thì có tới 8% người được hỏi chọn mức thu nhập đáp ứng đủ nhu cầu và còn để dành được tiền; khoảng 3% người lao động dân tộc Tày được hỏi cho rằng thu nhập hiện tại không đáp ứng được nhu cầu cuộc sống thường ngày trong khi đó không có người lao động dân tộc Mông nào chọn phương án này. Điều này thể hiện có sự chênh lệch về thu nhập giữa các nhóm dân cư trong khu vực người lao động dân tộc Tày sinh sống, nhưng ở người lao động dân tộc Mông thì bất bình đẳng về thu nhập không xảy ra.

#### 4. Mức độ hài lòng với công việc

Kết quả khảo sát ở Hà Giang cho thấy có 50% số người được hỏi trả lời có hài lòng và cũng có một nửa số người trả lời không hài lòng với công việc hiện tại. Tuy nhiên, khi so sánh giữa người lao động của hai dân tộc Mông và Tày thì thấy có sự khác biệt rõ. Chỉ có 34,12% số người lao động dân tộc Mông được hỏi cho rằng hài lòng với công việc hiện tại, trong khi đó con số này ở người lao động dân tộc Tày là 62,5%. Tương tự như vậy, số người lao động dân tộc Mông và người lao động dân tộc Tày được hỏi cho rằng không hài lòng với công việc với tỷ lệ lần lượt là 65,88% và 45,88%. Như vậy, sự khác biệt giữa hai dân tộc trên có thể phản ánh một phần về sự chênh lệch trong chất lượng việc làm của người lao động DTTS tại khu vực trên.

Tìm hiểu lý do hài lòng với công việc, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng có khoảng 37% số người được hỏi cho rằng thu nhập phù hợp là lý do chính làm họ hài lòng. Tiếp theo, môi trường làm việc thoải mái cũng được cho là một trong những lý do làm cho người lao động trong mẫu nghiên cứu hài lòng [2].

Kết quả phỏng vấn sâu người lao động DTTS cũng như cán bộ cho thấy người lao động DTTS khá hài lòng với công việc hiện tại họ đang làm do họ cảm thấy như thể là đủ sống và yếu tố quan trọng đối với họ là môi trường làm việc thoải mái, độc lập. “Thu nhập thì cũng không cao nhưng được cái thoải mái. Khi nào mình thích thì mình làm, còn không thích thì nghỉ, không bị gò bó” (PVS, nam, 35 tuổi, dân tộc Mông, Hà Giang). Trong thực tế, người lao động DTTS vẫn có mong muốn làm những công việc tự do, do mình làm chủ. Mặc dù cơ hội việc làm tại chỗ, đặc biệt là việc làm trong lĩnh vực chính thức rất hạn chế thì bản thân người lao động DTTS cũng không muốn di chuyển để tìm cơ hội việc làm ở chỗ khác. Chưa xét đến năng lực đáp ứng được cơ hội việc làm, chỉ xem xét về mong muốn, nhu cầu thì rõ ràng người lao động không muốn thay đổi công việc hiện tại của mình do phải di chuyển chỗ khác. Yếu tố văn hóa - xã hội đã ảnh hưởng rất lớn đến việc tận dụng cơ hội việc làm. Tâm lý ngại xa nhà, tự do, không muốn bị bó buộc về thời gian, kỷ luật lao động vẫn còn phổ biến ở người lao động DTTS và để thay đổi điều này cần có những giải pháp, chính sách cụ thể.

## 5. Kết luận

Những phân tích trên đây cho thấy chất lượng việc làm của người lao động DTTS vẫn còn hạn chế. Thu nhập hiện nay của người lao động DTTS ở Hà Giang vẫn còn ở mức thấp, chưa đáp ứng đủ nhu cầu của một bộ phận lớn người lao động.

Tỷ lệ người lao động áp dụng được những kiến thức trong quá trình đào tạo nghề vào trong công việc ở mức thấp. Điều này phản ánh hiệu quả và sự phù hợp của việc đào tạo nghề cho người lao động ở vùng núi chưa cao. Mức độ hài lòng của người lao động DTTS do vậy vẫn còn ở mức thấp. Để giải quyết vấn đề việc làm, nâng cao chất lượng việc làm cho người lao động DTTS, bên cạnh việc mở rộng cơ hội việc làm, cần chú trọng vào các yếu tố văn hóa - xã hội của người lao động DTTS cũng như có những khóa đào tạo kỹ năng mềm để người lao động DTTS có thể đáp ứng và tiếp cận được việc làm có chất lượng cao.

## Tài liệu tham khảo

- [1] Irish Aid, Ủy ban Dân tộc và UNDP (2017), *Tổng quan thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số dựa trên kết quả phân tích số liệu điều tra thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2015*.
- [2] Lê Thị Đan Dung (2019), “*Phát triển con người của các cộng đồng dân tộc thiểu số ở tỉnh Hà Giang từ góc độ việc làm*” đề tài cấp Bộ, Viện Nghiên cứu Con người, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam chủ trì, Hà Nội.
- [3] Wallace, Claire; Pichler, Florian; Hayes, Bernadette (2007), *First European Quality of Life Survey: Quality of Work and Life atisfaction*, European Foundation.
- [4] Green, F (2006), “Review of Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy”, *Industrial & Labor Relations Review*, Vol. 61, No. 2.
- [5] World Bank (2013), *2012 Vietnam Poverty Assessment: Well Begun, Not yet Done - Vietnam's Remarkable Progress on Poverty Reduction and the Emerging Challenges*, Washington, D.C.
- [6] <http://dantocmiennui.vn/xa-hoi/ha-giang-phan-dau-den-nam-2020-nang-ty-le-nguoi-biet-chu-dat-tren-94/81641.html>