

## TRỢ GIÚP XÃ HỘI BẢO ĐẢM AN SINH XÃ HỘI CHO LAO ĐỘNG DÂN TỘC THIỂU SỐ DI CƯ TẠI MỘT SỐ KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH<sup>1</sup>

CN. Nguyễn Thu Trang

TS. Lê Thị Mùi

Viện Dân tộc học

Email: traggnguyen3110@gmail.com

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh phát triển công nghiệp mạnh mẽ, tỉnh Bắc Ninh đã thu hút một số lượng lớn lao động di cư từ nông thôn, miền núi, trong đó có nhiều công nhân dân tộc thiểu số đến làm việc. Việc đảm bảo trợ giúp xã hội cho người lao động tại các khu công nghiệp, nhất là lao động dân tộc thiểu số di cư vô cùng cần thiết để bảo đảm an sinh xã hội và bình đẳng lao động. Bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu thực địa tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh sẽ phân tích thực trạng trợ giúp xã hội đối với công nhân dân tộc thiểu số, những kết quả đạt được cũng như những vấn đề còn chưa được triển khai. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả công tác trợ giúp xã hội, hỗ trợ công nhân dân tộc thiểu số trong quá trình hội nhập và phát triển hiện nay.

**Từ khóa:** Trợ giúp xã hội, di cư lao động, dân tộc thiểu số, khu công nghiệp, Bắc Ninh.

**Abstract:** Amidst robust industrial development, Bac Ninh Province has attracted a significant number of migrant workers from rural and mountainous areas, including many ethnic minority workers. Ensuring social assistance for workers in industrial zones, particularly ethnic minority migrants, is essential to guarantee social security and labour equality. Based on fieldwork findings from several industrial zones in Bac Ninh Province, this article analyses the current state of social assistance for ethnic minority workers, the achievements attained, as well as issues yet to be addressed. On this basis, the study proposes several recommendations to enhance the effectiveness of social assistance efforts, supporting ethnic minority workers in their integration and development process today.

**Keywords:** Social assistance, labour migration, ethnic minorities, industrial zones, Bac Ninh.

Ngày nhận bài: 29/2/2025; ngày gửi phản biện: 7/3/2025; ngày duyệt đăng: 25/3/2025.

---

<sup>1</sup> Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Khoa học và công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số 504.04-2021.09.

## **Đặt vấn đề**

Trợ giúp xã hội (TGXH) là sự đảm bảo của Nhà nước, sự hỗ trợ của cộng đồng về thu nhập và các điều kiện sống thiết yếu bằng các hình thức và biện pháp khác nhau đối với các thành viên trong xã hội khi họ rơi vào cảnh rủi ro, bất hạnh, nghèo đói, yếu thế hoặc khó khăn trong cuộc sống, khi họ không đủ khả năng tự lo cho cuộc sống của bản thân và gia đình ở mức tối thiểu. TGXH đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo cuộc sống cơ bản và nâng cao chất lượng sống cho cộng đồng, đặc biệt là các nhóm yếu thế. Không chỉ góp phần vào phúc lợi xã hội, TGXH còn là động lực thúc đẩy phát triển bền vững của xã hội. Tại các khu công nghiệp (KCN), TGXH tập trung vào việc cung cấp các dịch vụ thiết yếu như đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, nhà ở, y tế, giáo dục, tư vấn tâm lý và các hoạt động văn hóa, thể thao. Dù đã đạt được những kết quả đáng kể tại Bắc Ninh, việc đảm bảo TGXH tại một số KCN vẫn còn nhiều thách thức, đặc biệt là trong các lĩnh vực đào tạo kỹ năng nghề, chăm sóc sức khỏe, phòng chống bệnh nghề nghiệp và đáp ứng các nhu cầu thiết yếu như nhà ở và giáo dục mầm non.

Bài viết tập trung phân tích thực trạng TGXH cho người lao động dân tộc thiểu số (DTTS) di cư tại một số KCN ở Bắc Ninh, từ đó đề xuất các khuyến nghị nhằm nâng cao chất lượng TGXH. Nội dung bài viết chủ yếu dựa trên kết quả nghiên cứu thực địa, các thông tin được thu thập bằng phương pháp điền dã dân tộc học với các công cụ nghiên cứu là quan sát, phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm với đại diện Công đoàn cơ sở của công ty/doanh nghiệp, Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh, các sở/ban ngành liên quan, Ủy ban nhân dân (UBND) xã Hoàn Sơn (huyện Tiên Du), UBND phường Phương Liễu (thị xã Quế Võ), người lao động DTTS làm việc tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh, với nội dung tìm hiểu sự TGXH để đảm bảo an sinh xã hội cho lao động người DTTS di cư làm việc tại KCN tỉnh Bắc Ninh. Số liệu định lượng được phân tích trên cơ sở kết quả điều tra bằng bảng hỏi với 142 công nhân là người DTTS thuộc nhiều ngành nghề khác nhau đang làm việc tại KCN Bắc Ninh.

### **1. Khái quát địa bàn nghiên cứu**

Bắc Ninh nằm ở vị trí chiến lược của vùng đồng bằng Sông Hồng, thuộc tam giác kinh tế trọng điểm Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, đóng vai trò quan trọng của khu vực cửa ngõ Đông Bắc Thủ đô. Bắc Ninh đã chứng kiến sự tăng trưởng kinh tế vượt bậc và chuyển dịch cơ cấu theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Năm 2023, tỉnh Bắc Ninh được phê duyệt quy hoạch phát triển 16 KCN với tổng diện tích 6.397,68ha. Trong số đó, 15 KCN đã được thành lập, thu hút 1.240 dự án đi vào hoạt động, tạo việc làm cho 451.634 lao động, bao gồm cả lao động địa phương và người di cư từ các tỉnh khác. Theo số liệu từ Ban Quản lý các KCN Bắc Ninh năm 2023, các KCN trên địa bàn tỉnh có 37.728 lao động là người DTTS, phần lớn đến từ các tỉnh miền núi phía Bắc. Mức thu nhập bình quân của lao động trong các KCN Bắc Ninh đạt 8.750.000 đồng/người/tháng (Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bắc Ninh, 2023; Lê Thị Mùi, 2024; Nguyễn Thu Trang và Lê Thị Mùi, 2024).

Khảo sát thực địa của nghiên cứu này được thực hiện tại 3 KCN: Tiên Sơn, Quế Võ và Yên Phong. Dưới đây là một số thông tin về 3 KCN được nghiên cứu:

+ KCN Tiên Sơn được thành lập từ năm 1998 với tổng diện tích 449ha. KCN có hệ thống hạ tầng kỹ thuật đồng bộ, bao gồm trạm điện, hệ thống cấp thoát nước và xử lý nước thải hiện đại, cùng các dịch vụ hỗ trợ đa dạng, nhờ đó đã thu hút được nhiều doanh nghiệp quy mô lớn đến đầu tư.

+ KCN Quế Võ thành lập năm 2002 với quy mô lớn hơn 756ha, được đầu tư theo tiêu chuẩn quốc tế, đặc biệt hấp dẫn các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực điện tử, nổi bật với KCN phụ trợ Nhật Bản rộng 40ha và khu đô thị Phúc Ninh 70ha.

+ KCN Yên Phong thành lập năm 2006, có tổng diện tích quy hoạch 658ha và định hướng thu hút đầu tư vào các ngành công nghiệp điện, điện tử, lắp ráp cơ khí kỹ thuật cao và chế biến thực phẩm. Đây là nơi đặt trụ sở sản xuất của nhiều tập đoàn lớn như Hồng Hải và Samsung.

Các KCN Bắc Ninh thu hút nhiều lao động tại chỗ cũng như ngoại tỉnh. Việc nâng cao chất lượng về sự TGXH không chỉ là yêu cầu cấp thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững của các KCN mà còn liên quan đến bảo đảm an sinh, công bằng và bình đẳng xã hội.

## **2. Thực trạng trợ giúp xã hội để bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động dân tộc thiểu số di cư tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh**

### **2.1. Hỗ trợ đào tạo**

Phần lớn lao động DTTS di cư còn thiếu kỹ năng nghề do không được đào tạo bài bản trước khi tuyển dụng. Khảo sát cho thấy, 75,4% lao động DTTS không có trình độ tay nghề trong khi tỷ lệ có chứng chỉ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng nghề chỉ chiếm lần lượt 1,4%; 2,1%; và 1,4%. Điều này đồng nghĩa với việc họ thiếu sự chuẩn bị cần thiết khi bước vào môi trường công nghiệp.

Tại các KCN, nhiều công ty tuyển dụng lao động phổ thông không yêu cầu tay nghề cao, bởi sau khi được tuyển dụng, họ được các tổ trưởng, tổ phó và công nhân có kinh nghiệm đào tạo. Tuy nhiên, rào cản ngôn ngữ và khả năng tiếp thu khác nhau khiến quá trình đào tạo gặp khó khăn. Đặc biệt nhiều công nhân DTTS người Hmông không thông thạo tiếng phổ thông nên chậm nắm bắt quy trình, kỹ năng sản xuất. Vì vậy, trong giai đoạn đầu làm quen với công việc, các sản phẩm của họ có tỷ lệ mắc lỗi nhiều hơn so với các đồng nghiệp khác. Theo chia sẻ của người quản lý dây chuyền của các công ty, thời gian đào tạo trung bình cho một công nhân mới là 3-7 ngày, nhưng với người không thông thạo tiếng phổ thông cần nhiều thời gian hơn. Để khắc phục rào cản ngôn ngữ trong đào tạo công nhân mới, một số công ty sử dụng những công nhân có kinh nghiệm cùng tộc người để truyền đạt thông tin và kiến thức về sản xuất sản phẩm trong dây chuyền đó.

Do trình độ và kỹ năng tay nghề hạn chế, lao động DTTS thường được giao các công việc đơn giản, lặp đi lặp lại. Các khóa đào tạo của doanh nghiệp đã mang lại hiệu quả nhất định, giúp công nhân mới làm quen với môi trường công nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy, 69,4% lao động DTTS cảm thấy được trang bị tốt hơn sau đào tạo, 27,5% cho rằng họ cần tiếp tục học hỏi thêm. Một công nhân DTTS tại KCN Bắc Ninh chia sẻ: *"Khi mới đến đây, chúng em hầu như không có kỹ năng gì. Nhờ được công ty đào tạo, chúng em đã có thể làm việc trong môi trường công nghiệp. Hơn nữa, những người có kinh nghiệm giúp chúng em tìm kiếm công việc tốt hơn ở nơi khác"* (PVS, công nhân người Hmông, công ty ADTECH).

## 2.2. Hỗ trợ về nhà ở

Ngoài mức thu nhập thì nhà ở ổn định và các dịch vụ sinh hoạt cơ bản như nước sạch, điện, hệ thống thoát nước đóng vai trò then chốt trong việc thu hút và giữ chân người lao động tại các KCN. Việc đảm bảo chỗ ở không chỉ giúp người lao động yên tâm làm việc, giảm áp lực cuộc sống mà còn góp phần vào sự ổn định xã hội. Tuy nhiên, thực tế phần lớn các công ty/doanh nghiệp tại KCN không có ký túc xá riêng cho công nhân. Thay vào đó, họ áp dụng chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà cho tất cả lao động chính thức (trừ những công nhân mới vào làm việc chưa được ký hợp đồng lao động). Kết quả khảo sát 142 phiếu hỏi cho thấy, 100% công nhân có hợp đồng lao động đều nhận được khoản hỗ trợ này. Một số tập đoàn lớn như Hồng Hải đã xây dựng ký túc xá miễn phí cho nhân viên, đồng thời hỗ trợ 500.000 đồng/người/tháng cho những người không ở ký túc xá. Theo dữ liệu khảo sát, phần lớn lao động DTTS di cư đến KCN tỉnh Bắc Ninh thuê nhà trọ tại các khu dân cư (94,4%), chỉ một số ít ở ký túc xá công ty (5,6%). Tương tự, nghiên cứu của Đặng Văn Minh (2022) cũng ghi nhận tỷ lệ lao động thanh niên DTTS ở ký túc xá của công ty chỉ là 10,7%, phần lớn họ thuê nhà trọ bên ngoài (84,7%). Trong số những công nhân đang làm việc tại KCN, nhóm công nhân DTTS mới đến gặp nhiều khó khăn khi tìm kiếm thông tin nhà trọ và giải quyết các vấn đề tài chính. Do chưa có hợp đồng lao động, họ không được hưởng chính sách hỗ trợ tiền thuê nhà, trong khi số lượng ký túc xá công ty còn hạn chế.

Về đăng ký tạm trú, hầu hết những công nhân DTTS khi thuê nhà trọ được các chủ nhà khai báo đăng ký tạm trú. Kết quả khảo sát cho thấy, tỷ lệ lao động DTTS có đăng ký tạm trú chiếm 78,2%. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số người chưa đi đăng ký tạm trú, chiếm 21,8%. Đa phần những người chưa đi đăng ký tạm trú đều là những công nhân mới đến KCN hoặc mới đổi trọ nên chủ nhà chưa đi đăng ký. Đại diện chính quyền xã Hoàn Sơn, huyện Tiên Du cho biết: *"Tất cả những người lao động thuê trọ ở đây đều nhờ qua chủ nhà trọ đi đăng kí tạm trú vì họ đi làm cả ngày không có thời gian đi. Mặc dù thời gian gần đây có triển khai dịch vụ công đăng ký tạm trú online nhưng với họ khá phức tạp và mất thời gian để khai báo, trong khi đó họ chỉ cần photo căn cước công dân và các giấy tờ khác rồi nộp cho chủ nhà trọ, chủ nhà trọ sẽ chịu trách nhiệm khai báo với chính quyền"*. Việc đăng ký tạm trú rất quan trọng để chính quyền địa phương quản lý được số lượng người trên địa bàn cũng như đảm bảo an

ninh cộng đồng. Bên cạnh đó, việc cư trú của công dân luôn gắn liền với các nhu cầu về học tập, công việc, khám chữa bệnh và là căn cứ để chính quyền đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp gắn liền với nơi cư trú đó.

### **2.3. Hỗ trợ về giáo dục cho con em người lao động tại khu công nghiệp**

Lao động di cư nói chung và lao động là người DTTS nói riêng khi xuống các KCN làm việc họ thường đi một mình hoặc đi theo cặp vợ chồng và để con cái ở nhà cho ông bà hoặc người thân chăm sóc. Tuy nhiên, một số trường hợp người lao động có cả gia đình cùng đi để con cái được gần bố mẹ hoặc do hoàn cảnh neo người, nếu để con ở lại quê nhà thì không có ai chăm sóc. Đại diện chính quyền phường Phương Liễu, thị xã Quế Võ cho biết: “*Đa phần các cháu theo bố mẹ xuống KCN đều trong độ tuổi mầm non, hiện trên địa bàn có khoảng 220 cháu có bố mẹ làm công nhân tại KCN*”. Kết quả khảo sát cho thấy, tỷ lệ lao động người DTTS có con hiện đang học tại các KCN chiếm tỷ lệ 7,6% và hầu hết các cháu đều ở độ tuổi mầm non.

Để hỗ trợ giáo dục cho lao động tại KCN, Nhà nước đã ban hành các chính sách liên quan đến việc hỗ trợ con em người lao động làm việc trong các KCN, khu chế xuất nhằm tạo điều kiện cũng như cơ hội cho con em họ được đi học. Tại KCN Bắc Ninh đã triển khai một số chính sách hỗ trợ giáo dục cho con em lao động trong KCN<sup>2</sup>. Tuy nhiên, khảo sát cho thấy nhiều lao động DTTS có con em theo học tại 3 KCN chưa biết đến chính sách hoặc có biết đến nhưng chưa nhận được hỗ trợ. Kết quả này tương đồng với nghiên cứu của Nguyễn Đình Tuấn (2022, tr.48) khi tìm hiểu về tiếp cận giáo dục mầm non của trẻ em trong gia đình lao động di cư làm việc tại các KCN tỉnh Bắc Ninh. Trên thực tế, đa phần người lao động di cư thường cho con em theo học tại các nhóm trẻ gia đình tự phát và chưa có giấy phép hoạt động để phù hợp với thời gian làm việc của bố mẹ, bởi trường công lập thường sẽ không nhận trông trẻ ngoài giờ. Nếu bố mẹ phải làm tăng ca hoặc làm ca đêm thì không có người trông trẻ. Nghiên cứu của Nguyễn Đức Chiện và cộng sự (2021) thực hiện năm 2019 tại tỉnh Bắc Ninh cho thấy, các địa phương vẫn thiếu trường lớp, nhiều lao động phải gửi con vào các trường tư thực hoặc hộ gia đình. Do đó, có thể thấy chính sách hỗ trợ giáo dục của tỉnh Bắc Ninh dành cho con em công nhân lao động tại KCN vẫn chưa thực sự khả thi vì chỉ áp dụng hỗ trợ học phí cho trẻ em đang học tại các cơ sở giáo dục công lập, những công nhân có con em học các trường tư thực để phù hợp với thời gian làm việc của bố mẹ chưa được nhận hỗ trợ.

<sup>2</sup> Nghị quyết số 149/2018/NQ-HĐND ngày 06/12/2018 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bắc Ninh quy định một số chế độ, chính sách hỗ trợ phát triển giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông ngoài công lập trên địa bàn tỉnh, giai đoạn 2018-2025 (sau đó có sửa đổi tại Nghị quyết số 05/2021/NQ-HĐND ngày 16/7/2021): hỗ trợ học phí cho trẻ em có cha hoặc mẹ hoặc người chăm sóc, nuôi dưỡng là công nhân, người lao động đang làm việc tại các KCN, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh được doanh nghiệp ký hợp đồng lao động theo quy định; mức được hỗ trợ là 160.000 đồng/trẻ/tháng hoặc được hỗ trợ theo mức đóng học phí tại các cơ sở giáo dục công lập trên cùng địa bàn xã, phường, thị trấn; thời gian hỗ trợ tính theo số tháng học thực tế, nhưng không quá 9 tháng/năm.

Tuy vậy, ngoài chính sách hỗ trợ của tỉnh thì một số công ty cũng có những hỗ trợ phúc lợi nhất định chung cho người lao động có con nhỏ đang làm việc tại công ty. Mức hỗ trợ từ 100-150.000 đồng/cháu/tháng. Một số công ty hỗ trợ bà mẹ nuôi con nhỏ bằng cách phân ca làm việc theo giờ hành chính. Tuy vậy, chính sách này của các công ty chỉ áp dụng đối với công nhân có con dưới 1 tuổi. Một công nhân hiện có con nhỏ đang theo học mầm non cho biết: *“Cháu nhà em được 6 tháng, hiện nay đang cho đi gửi trẻ. Công ty cũng hỗ trợ em làm việc theo giờ hành chính từ 8h sáng đến 4h chiều để có thể chăm con”* (PVS., Hà Thị H., nữ, dân tộc Thái, Công ty Điện tử Kateek Vina).

Mặc dù Nhà nước và doanh nghiệp đã có sự hỗ trợ đối với công nhân lao động tại KCN, song chưa có những chính sách đặc thù đối với nhóm công nhân DTTS di cư, nhóm công nhân làm thời vụ hoặc chưa có hợp đồng lao động dài hạn. Những nhóm công nhân này thường gặp nhiều khó khăn và cần có sự quan tâm hơn.

#### **2.4. Hỗ trợ chăm sóc sức khỏe**

Quyết định số 659/QĐ-TTg ngày 20/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động, phòng, chống bệnh nghề nghiệp giai đoạn 2020 - 2030 đã nêu rõ: *“Bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động là sự đầu tư cho phát triển quốc gia, là nghĩa vụ và trách nhiệm của mỗi người lao động, người sử dụng lao động,... Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm thực thi đầy đủ quy định về an toàn vệ sinh lao động theo quy định của pháp luật”*. Những công nhân nữ có hợp đồng lao động nghỉ theo chế độ thai sản; công nhân có hợp đồng lao động khi bị ốm đau, mắc bệnh hiểm nghèo, tai nạn lao động được hưởng các chế độ theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Bên cạnh đó, tổ chức Công đoàn có những hỗ trợ về vật chất, tinh thần cho công nhân trong những hoàn cảnh này. Theo báo cáo thu chi của Công đoàn các khu công nghiệp Bắc Ninh (2023), Công đoàn cơ sở đã chi trực tiếp 71.180.000 đồng cho công tác chăm lo, bảo vệ, thăm hỏi người lao động, trong đó 40% công đoàn phí được sử dụng cho việc thăm hỏi công nhân có hoàn cảnh khó khăn.

Kết quả khảo sát cho thấy, hầu hết các công ty đều tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động tại đơn vị, tối thiểu 1 năm/lần và các chi phí khám đều do công ty chi trả. Kết quả này tương đồng với dữ liệu điều tra của Viện Khoa học Môi trường và Xã hội cho rằng: số công ty tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động tương đối cao và mọi chi phí khám chữa bệnh đều được các công ty chi trả (Nguyễn Đình Phúc, 2021). Đại diện Công đoàn công ty TNHH Nano Chem Tech Việt Nam cho biết: *“Bên em hằng năm có tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho công nhân, thường thì 1 năm/lần. Tất cả các bạn đều bắt buộc phải tham gia, nếu bạn nào không tham gia sẽ phải tự đi khám tại các cơ sở bên ngoài rồi mang giấy khám sức khỏe nộp cho công ty. Các bạn tuyển mới trước khi vào công ty cũng sẽ được tổ chức khám sức khỏe xem có đủ tiêu chuẩn không”*. Bên cạnh đó, trong đợt dịch COVID-19, các công ty đều tuân thủ nghiêm ngặt việc kiểm tra sức khỏe cho người lao động hằng ngày

trước khi vào làm việc, có trang bị đầy đủ khẩu trang cũng như các biện pháp sát khuẩn và những lao động mắc COVID-19 cũng được công ty hỗ trợ về vật chất như: lương thực, thực phẩm trong thời gian cách ly. Một số công ty hỗ trợ 300.000 - 500.000 đồng/trường hợp mắc COVID-19.

Mặc dù các công ty có tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho người lao động, song chưa thực sự đề cao việc quan tâm khám chữa bệnh cho công nhân, đặc biệt với những lao động làm trong môi trường nặng nhọc độc hại nên hầu hết các buổi khám mới chỉ dừng ở mức khám bệnh cơ bản. Đáng chú ý, người lao động tại các KCN đa phần dưới 35 tuổi, nên ngoài khám sức khỏe thông thường thì việc khám sức khỏe sinh sản, nhất là đối với nữ lao động là cần thiết. Kết quả nghiên cứu của Nguyễn Tuấn Anh và cộng sự (2021) cũng cho thấy việc khám, tư vấn và chăm sóc sức khỏe cho người lao động ở một số doanh nghiệp chưa thực hiện một cách thực chất, bác sĩ khám còn qua loa, chủ yếu hỏi, ghi chép, siêu âm, xét nghiệm máu..., và sau đó thông báo đủ sức khỏe làm việc.

Ngoài việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho người lao động, tại một số công ty cũng có Phòng Y tế. Chức năng của Phòng Y tế thường chỉ khám chữa được một số bệnh lý cơ bản như cảm cúm, tổn thương ngoài da do lao động, đau bụng thông thường...; có chức năng tuyên truyền phòng, chống dịch bệnh; theo dõi và hướng dẫn an toàn vệ sinh thực phẩm nhà ăn. Theo đại diện Công đoàn các KCN tỉnh Bắc Ninh: *“Các doanh nghiệp đều có cán bộ phụ trách y tế. Còn các doanh nghiệp lớn thì còn có cả đội ngũ bác sĩ theo quy định pháp luật, nếu không có thì phải hợp đồng với cơ quan y tế nào đó để thuê”*. Song, trên thực tế chỉ có các công ty/doanh nghiệp lớn mới thực hiện đầy đủ trách nhiệm của phòng y tế như tập đoàn Hồng Hải, Samsung. Còn lại hầu hết người lao động khi bị bệnh thông thường vẫn phải thăm khám tại các cơ sở y tế bên ngoài, những người lao động là DTTS khi đi khám tại các cơ sở y tế đó không có chính sách ưu tiên.

### **2.5. Các chính sách bảo hiểm cơ bản của Nhà nước**

Các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp rất cần thiết và quan trọng đối với người lao động, đặc biệt là người lao động DTTS tại các KCN - những lao động từ các tỉnh/thành phố khác di cư đến làm việc.

Khảo sát thực địa cho thấy, hầu hết các công ty/doanh nghiệp đều đã thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm cơ bản chung cho mọi người lao động có hợp đồng chính thức tại đơn vị gồm: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Đặc biệt các doanh nghiệp nước ngoài thường chấp hành thực hiện nghiêm túc chế độ chính sách cho công nhân lao động hơn. Theo đó, đối với bảo hiểm xã hội, phần lớn người được hỏi đều trả lời rằng họ đã được công ty mua cho (95,8%), còn lại những người chưa có bảo hiểm xã hội hầu hết do mới vào làm việc và đang trong quá trình thử việc. Về vấn đề bảo hiểm thất nghiệp, có 20,4% người trả lời

đã từng nhận được bảo hiểm thất nghiệp, đặc biệt là trong thời gian COVID-19 phải về quê thì số tiền này cũng đã giúp họ phần nào giảm bớt gánh nặng về tài chính.

Bên cạnh đó, bảo hiểm y tế cũng là một trong những chính sách an sinh xã hội cơ bản và quan trọng, đóng vai trò như mạng lưới an toàn tài chính cho người dân trong trường hợp ốm đau, tai nạn hay khi gặp các vấn đề sức khỏe khác, giúp giảm bớt gánh nặng tài chính cho người dân. Đại diện Công đoàn các công ty cho biết, hầu hết những người lao động khi vào chính thức làm việc tại đơn vị đều sẽ được đóng bảo hiểm y tế. Tuy nhiên, có một số người lao động thuộc diện hộ nghèo nên thẻ bảo hiểm y tế theo diện này được chiết khấu cao hơn khi đi khám chữa bệnh, vì thế họ không có nhu cầu đóng bảo hiểm y tế theo công ty. Kết quả khảo sát cho thấy, tỷ lệ lao động DTTS đã từng dùng thẻ bảo hiểm y tế chiếm 62%, có 38% người chưa sử dụng thẻ bảo hiểm y tế khi đi khám chữa bệnh.

Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại một số công ty/doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm chỉnh các chế độ chính sách bảo hiểm cho người lao động. Tình trạng doanh nghiệp chậm đóng, nợ đóng, chiếm dụng và trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động, vẫn xảy ra trong khi đó việc xử lý hình sự các vi phạm pháp luật trên còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc (Nguyễn Thị Thanh Hương chủ biên, 2022, tr.200).

## **2.6. Sự trợ giúp từ tổ chức Công đoàn**

Công đoàn cơ sở tại KCN Bắc Ninh đóng vai trò then chốt trong việc bảo vệ quyền lợi và hỗ trợ người lao động, bao gồm cả lao động DTTS có hợp đồng chính thức. Ngoài các hoạt động truyền thống như thăm hỏi, tổ chức sự kiện, Công đoàn còn triển khai các chương trình thiết thực như quỹ hỗ trợ, "Tết sum vầy", "Tháng Công nhân" và tổ chức đối thoại giữa doanh nghiệp và người lao động. Theo kết quả khảo sát cho thấy, hình thức hỗ trợ phổ biến nhất là tiền bạc/vật chất (51,4%), hỗ trợ các thông tin về an sinh xã hội (17,6%). Đại diện Công đoàn các KCN tỉnh Bắc Ninh chia sẻ: *"Công đoàn thường xuyên tổ chức thăm hỏi, tặng quà các công đoàn viên, nhất là những công đoàn viên bị tai nạn lao động. Khi đến Tết, Công đoàn cũng ưu tiên phân bổ hỗ trợ lao động người DTTS các vé xe vì họ ở các tỉnh miền núi phía Bắc nhiều. Công đoàn đã tổ chức hàng chục chuyến xe "0 đồng" đưa công nhân về quê đón Tết sau đó đón công nhân trở lại"*.

Trong đại dịch COVID-19, Công đoàn đóng vai trò then chốt trong việc hỗ trợ người lao động tại KCN Bắc Ninh. Các cấp Công đoàn đã huy động nguồn lực xã hội, hỗ trợ bữa ăn "3 tại chỗ", thành lập "Tổ ứng phó khẩn cấp", "Đường dây nóng", "Tổ an toàn COVID-19" và vận động chủ nhà trọ giảm giá thuê. Đại diện Công đoàn Tập đoàn Khoa học Kỹ thuật Hồng Hải đã cho biết: *"Tại đơn vị cũng có một số trường hợp khó khăn như là nhà tranh, vách đất thì bọn em đều có những chương trình hỗ trợ như Mái ấm Công đoàn. Ngoài quỹ Công đoàn hỗ trợ theo quy chế thì bọn em cũng có huy động quyên góp từ anh em công nhân lao động."*

Như vừa rồi, bọn em cũng đã xây được 2 căn nhà cho hai bạn đều là DTTS, một bạn ở Hà Giang và một bạn ở Điện Biên, hỗ trợ xây nhà cho hai trường hợp, mỗi căn khoảng 150 triệu đồng vì họ có đất sẵn rồi”.

Ngoài hỗ trợ vật chất, Công đoàn tại các KCN Bắc Ninh còn phát triển hoạt động văn hóa - thể thao, tạo sân chơi giải trí và nâng cao sức khỏe cho người lao động. Các hoạt động như câu lạc bộ thể dục, sự kiện văn hóa thu hút đông đảo người tham gia, bao gồm cả lao động DTTS. “Công đoàn cũng cố gắng tổ chức các sân chơi, hầu như tháng nào cũng có ít nhất 1-2 hoạt động. Còn có các hoạt động như cuộc thi Người đẹp Hồng Hải, thi Nam vương, các lớp yoga, zumba, tìm kiếm tài năng..., thu hút được nhiều các bạn trẻ, có cả các bạn người DTTS. Các bạn ấy thường hát các bài tiếng dân tộc, có các bạn còn thổi sáo như là sáo Hmông, múa của người Dao, ... Riêng hoạt động văn nghệ thì các bạn người DTTS lại rất hào hứng” (PVS, đại diện Công đoàn Tập đoàn Khoa học Kỹ thuật Hồng Hải). Bên cạnh văn hóa - thể thao, một số tổ chức Công đoàn cũng đã có những quan tâm nhất định về tâm lý của các công đoàn viên, từ đó kịp thời giải quyết sớm các vấn đề tâm lý, bức xúc của người lao động để họ có tinh thần thoải mái tốt nhất khi làm việc. Công đoàn Tập đoàn Khoa học Kỹ thuật Hồng Hải cũng cho biết thêm: “Hiện nay Công đoàn cũng có thành lập kênh tư vấn tâm lý cho người lao động qua đường dây Zalo cũng như điện thoại. Từ khi thành lập kênh đã nhận được nhiều chia sẻ của các công đoàn viên. Có trường hợp một bạn người DTTS ở quê xa, khi xuống làm việc thì điều kiện sinh hoạt cũng khác biệt, khiến bạn cảm thấy tự ti và khó giao tiếp với mọi người dẫn đến buồn và có những dấu hiệu của trầm cảm. Nhờ kênh tư vấn tâm lý này đã giúp đỡ bạn kịp thời, có người lắng nghe cũng như chia sẻ nỗi lòng mà không cần phải đối mặt trực tiếp”.

Có thể nói, Công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp cơ bản đã phát huy vai trò rất hiệu quả. Nhờ đó, môi trường lao động ngày càng được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống tinh thần và vật chất của người lao động. Tuy nhiên, vai trò của Công đoàn trong việc xây dựng môi trường làm việc hòa nhập và bình đẳng, nơi công nhân DTTS không bị phân biệt đối xử và có cơ hội phát triển ngang bằng với các công nhân khác còn chưa được quan tâm như mong đợi của người lao động.

Đối với các khoản tiền hỗ trợ từ các công ty cho người lao động thường có định mức giống nhau, không có chính sách ưu tiên hơn với các lao động ngoại tỉnh, trong đó có người lao động là DTTS. Song, chỉ những lao động có hợp đồng mới được hưởng, những lao động mới chưa có hợp đồng sẽ không được hưởng bất kỳ chế độ nào, do đó có thể gây khó khăn cho những lao động mới, đặc biệt là những lao động DTTS. Theo Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh, các doanh nghiệp thường có 8-15 chế độ trợ cấp, vượt mức quy định. Các doanh nghiệp lớn như Hồng Hải có mức đãi ngộ cao hơn (kỳ túc xá miễn phí, hỗ trợ tiền thuê nhà, ăn uống), với mức trung bình 1.566.000 đồng/tháng, cao hơn đáng kể so với mức trung bình chung (511.000 đồng/tháng). Ngoài các khoản hỗ trợ cơ bản, người lao động tại các doanh nghiệp được khảo sát ở KCN Bắc Ninh còn nhận được tiền thưởng, bao gồm thưởng định kỳ

(0,5 - 1 tháng lương, thường vào dịp Tết hoặc hè), thưởng chuyên cần (100.000 - 200.000 đồng/tháng) và thưởng thâm niên. Mức thưởng trung bình là 423.000 đồng/tháng, cao nhất là 1,1 triệu đồng/tháng.

Có thể thấy sự trợ giúp từ các khoản tiền hỗ trợ của công ty/doanh nghiệp phần nào góp phần giảm tải gánh nặng vật chất cho người lao động di cư tới các KCN làm việc, nhất là lao động DTTS. Khi các doanh nghiệp đề cao trách nhiệm xã hội của mình thì thu nhập và chế độ lương thưởng của doanh nghiệp đó cũng được cải thiện rõ nét. Chế độ lương thưởng đã thể hiện tính tích cực trong trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, vừa mang lại tính ổn định đối với công việc cho công nhân và người lao động, vừa giúp cho doanh nghiệp ổn định sản xuất, ổn định nhân công (Nguyễn Thị Thanh Hương chủ biên, 2022, tr. 245).

### **2.7. Sự trợ giúp từ chính quyền địa phương**

Ở các KCN, lượng công nhân từ địa phương khác đến nhập cư rất lớn nên vai trò của chính quyền địa phương rất quan trọng để đảm bảo đời sống, an ninh trật tự cho địa bàn. Chính quyền ngoài việc hỗ trợ thủ tục hành chính và tuyên truyền, còn chỉ đạo lực lượng công an tăng cường kiểm tra phòng trợ, đảm bảo an ninh trật tự và tổ chức các hoạt động gắn kết cộng đồng. Điển hình, phường Phương Liễu từng thành lập câu lạc bộ "Thanh niên nhà trọ" (2006-2010) với sự tham gia của nhiều lao động DTTS, tổ chức giao lưu, hỗ trợ và chia sẻ thông tin. Tuy nhiên, do tính chất công việc theo ca kíp và sự phổ biến của các hoạt động thông tin, giải trí trên internet, câu lạc bộ này không còn hoạt động sôi nổi như trước. Trao đổi về sự hỗ trợ của chính quyền địa phương đối người lao động di cư, đại diện UBND phường Phương Liễu cũng cho biết thêm: *"Trong đại dịch COVID-19, chính quyền địa phương đã hỗ trợ người dân và lao động "mắc kẹt" với khoảng 300 tấn gạo, rau củ, nhu yếu phẩm. Các khoản hỗ trợ này chủ yếu đến từ Công đoàn và đóng góp của người dân. Hiện tại, chính quyền địa phương chỉ có các chính sách hỗ trợ vào dịp lễ Tết, bao gồm quà bánh và tiền mặt cho người lao động khó khăn, nhằm đảm bảo không ai bị thiếu thốn trong dịp này. Vào dịp Tết Trung thu, trẻ em địa phương và trẻ em DTTS theo cha mẹ đến đây học đều nhận được quà. Không có các chính sách hỗ trợ riêng biệt nào khác cho trẻ em DTTS"* (PVS, Chủ tịch UBND phường Phương Liễu).

Có thể nói, mặc dù chưa có một chính sách chính thức nào hỗ trợ cho người lao động là DTTS tạm trú nhưng trong hầu hết các hoạt động, chương trình, chính quyền địa phương đều tạo điều kiện để người di cư lao động, đặc biệt là người lao động DTTS được tiếp nhận hỗ trợ, hạn chế việc tạo khoảng cách phân biệt giữa người địa phương và người nhập cư trên địa bàn.

### **Kết luận và một số khuyến nghị**

Nhìn chung sự TGXH cho người lao động, trong đó có lao động DTTS tại các KCN đã đạt được những hiệu quả nhất định trong việc bảo đảm an sinh xã hội. TGXH như hỗ trợ nhà ở, hỗ trợ giáo dục, hỗ trợ chăm sóc sức khỏe, các chính sách bảo hiểm của Nhà nước, sự trợ

giúp của chính quyền địa phương, đặc biệt là sự trợ giúp từ phía Công đoàn các công ty/doanh nghiệp phần nào góp phần bảo đảm an sinh xã hội và đời sống tinh thần, cũng như quyền bình đẳng cho người lao động nói chung, công nhân lao động DTTS di cư nói riêng an tâm làm việc. Tuy nhiên, hầu hết các TGXH được áp dụng chung đối với tất cả người lao động tại KCN. Lao động DTTS di cư, nhất là lao động DTTS mới xuống KCN chưa có hợp đồng lao động, thường gặp nhiều khó khăn trong đời sống và các rào cản về ngôn ngữ, trình độ học vấn và khác biệt văn hóa, nhưng chưa có chính sách hỗ trợ đặc biệt, vì vậy nghiên cứu này đưa ra một số đề xuất như sau:

*Thứ nhất*, cần phát triển các chương trình đào tạo nghề, nâng cao kỹ năng chuyên môn cho công nhân DTTS, đặc biệt là những người mới vào làm việc, những lao động còn gặp hạn chế về rào cản ngôn ngữ. Chương trình đào tạo cần chú ý hỗ trợ nhóm công nhân này bằng cách mời những người đồng tộc có kinh nghiệm làm việc tại công ty hướng dẫn để họ có thể dễ dàng tiếp thu, học hỏi.

*Thứ hai*, cần có phương án hỗ trợ nhà ở cho công nhân, đặc biệt là lao động DTTS mới xuống làm việc. Công đoàn có thể phối hợp với các doanh nghiệp để cung cấp thông tin hoặc hỗ trợ công nhân thuê nhà ở giá rẻ, đảm bảo các dịch vụ sinh hoạt thiết yếu, chỗ ở gần nơi làm việc. Chính quyền địa phương có các biện pháp ổn định giá thuê trọ, điện, nước và sự an toàn, an ninh trong khu nhà trọ. Bên cạnh đó, tiếp tục đẩy mạnh các chính sách hỗ trợ nhà ở xã hội, trợ cấp thuê nhà, có chính sách ưu tiên cho người lao động DTTS.

*Thứ ba*, tại các KCN cần có những trạm y tế dành cho người lao động, hạn chế các thủ tục rườm rà, có những hướng dẫn cụ thể, đặc biệt đối với người DTTS vì hầu hết họ đều làm việc tăng ca, không có thời gian chờ đợi và ngại khi đi khám chữa bệnh. Cùng với đó, các công ty cần thực hiện nghiêm chỉnh việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm đối với người lao động tại đơn vị, chú trọng khám chữa các bệnh nghề nghiệp và sức khỏe sinh sản, nhất là nữ công nhân. Đồng thời, Nhà nước và các doanh nghiệp cần có những hỗ trợ đặc biệt cho lao động nữ DTTS để hỗ trợ họ trong việc chăm sóc con cái di cư theo bố mẹ làm việc tại KCN.

*Thứ tư*, Công đoàn cần tăng cường công tác tuyên truyền, cung cấp thông tin về quyền lợi của công nhân, đặc biệt là quyền lợi về lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các phúc lợi khác bằng nhiều hình thức, có thể thông qua các buổi gặp mặt trực tiếp, hội thảo hoặc tài liệu dễ hiểu, phù hợp với ngôn ngữ và phong tục của các dân tộc. Công đoàn cần tạo cơ hội cho công nhân DTTS tham gia vào các hoạt động của tổ chức, có thể thành lập các nhóm đại diện cho công nhân DTTS trong công đoàn, để đảm bảo quyền lợi của họ được bảo vệ và tiếng nói của họ được lắng nghe.

*Thứ năm*, Công đoàn kết hợp với chính quyền địa phương và các tổ chức xã hội có các chương trình hỗ trợ công nhân DTTS thích nghi với môi trường sống và làm việc mới bằng những hỗ trợ về vật chất, tinh thần giúp họ nhanh chóng ổn định cuộc sống. Ngoài ra, các

chính sách hòa nhập về đa dạng văn hóa sẽ giúp xây dựng một môi trường sống và làm việc cởi mở, công bằng.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Nguyễn Tuấn Anh (2021), *Doanh nghiệp tại khu công nghiệp với công tác chăm sóc sức khỏe cho công nhân*, trên trang: <https://laodongcongdoan.vn/doanh-nghiep-tai-khu-cong-nghiep-voi-cong-tac-cham-soc-suc-khoe-cho-cong-nhan> (Truy cập ngày 12/3/2025).

2. Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bắc Ninh (2023), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2023 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2024*.

3. Nguyễn Đức Chiện (2021), *Lao động di cư và hệ vấn đề xã hội đặt ra tại các khu công nghiệp ở Việt Nam*, trên trang: <https://trithucxanh.vn/post/lao-dong-di-cu-va-he-van-de-xa-hoi-dat-ra-tai-cac-khu-cong-nghiep-o-viet-nam> (Truy cập ngày 18/3/2025).

4. Công đoàn các Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh (2023), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ 2024*.

5. Nguyễn Thị Thanh Hương (Chủ biên, 2022), *An ninh công việc của công nhân tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ (trường hợp tỉnh Bắc Ninh)*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

6. Đặng Văn Minh (2022), *Nghiên cứu di cư và hòa nhập xã hội của nhóm thanh niên dân tộc thiểu số tại Khu công nghiệp*, Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu khoa học công nghệ nhiệm vụ cấp Bộ, Trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên.

7. Lê Thị Mùi (2024), *Thực trạng nguồn nhân lực lao động dân tộc thiểu số tại một số khu công nghiệp Bắc Ninh*, Báo cáo tổng hợp đề tài khoa học cấp Cơ sở năm 2024, Thư viện Viện Dân tộc học.

8. Nguyễn Đình Phúc (2021), “Tiếp cận dịch vụ y tế của người lao động tại các khu công nghiệp”, thuộc đề tài: *Quản lý các vấn đề xã hội tại các khu công nghiệp ở Việt Nam*, Mã số KX.01.45/16-20, trong Chương trình KX.01/16-20: *Nghiên cứu những vấn đề trọng yếu về khoa học xã hội và nhân văn phục vụ phát triển kinh tế xã hội*, Viện Khoa học Môi trường và Xã hội.

9. Nguyễn Thu Trang, Lê Thị Mùi (2024), “Nguồn nhân lực lao động dân tộc thiểu số hiện nay tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh”, *Tap chí Dân tộc học*, số 5, tr. 66-77.

10. Nguyễn Đình Tuấn (2022), “Tiếp cận giáo dục mầm non của trẻ em trong gia đình lao động di cư làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh”, *Tap chí Khoa học xã hội*, số 10, tr. 41-53.