

NGUỒN NHÂN LỰC LAO ĐỘNG DÂN TỘC THIỂU SỐ HIỆN NAY TẠI MỘT SỐ KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH¹

CN. Nguyễn Thu Trang

TS. Lê Thị Mùi

Viện Dân tộc học

Email: traggnguyen3110@gmail.com

Tóm tắt: Công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam những năm qua đã tạo điều kiện cho việc phát triển nhiều khu công nghiệp cùng các ngành nghề mới, thu hút lực lượng lao động dồi dào đến làm việc, trong đó có nguồn lao động là người dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, đối tượng lao động dân tộc thiểu số hiện nay vẫn còn gặp những khó khăn nhất định về trình độ học vấn, kỹ năng tay nghề, dẫn đến khả năng tiếp cận các công việc đòi hỏi chất lượng cao và thu nhập cao còn rất hạn chế. Trên cơ sở nghiên cứu thực địa, bài viết này làm rõ thực trạng nguồn nhân lực lao động dân tộc thiểu số hiện nay tại một số khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh, qua đó đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở Việt Nam trong quá trình hội nhập và phát triển.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, lao động, dân tộc thiểu số, khu công nghiệp, Bắc Ninh.

Abstract: The industrialisation and modernisation in Vietnam in recent years have created conditions for the development of many industrial parks and new industries, attracting an abundant labour force, including ethnic minority workers. However, ethnic minority workers still face particular difficulties in terms of education levels and professional skills, leading to limited access to high-quality and high-income jobs. Based on field research, this article clarifies the current situation of ethnic minority labour resources in some industrial parks in Bac Ninh province, thereby proposing recommendations to improve the quality of ethnic minority human resources in Vietnam during the process of integration and development.

Keywords: Human resources, labour, ethnic minorities, industrial parks, Bac Ninh.

Ngày nhận bài: 7/9/2024; ngày gửi phản biện: 15/9/2024; ngày duyệt đăng: 22/10/2024.

Mở đầu

Những năm gần đây, các khu công nghiệp (KCN) đang đóng vai trò quan trọng trong việc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tạo ra động lực thúc đẩy tăng

¹ Bài viết là kết quả của Đề tài khoa học cấp Cơ sở năm 2024: “Thực trạng nguồn nhân lực lao động dân tộc thiểu số tại một số khu công nghiệp Bắc Ninh” do TS. Lê Thị Mùi làm Chủ nhiệm, Viện Dân tộc học quản lý.

trường kinh tế. Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã xác định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nhiệm vụ quan trọng trong quá trình phát triển đất nước, hội nhập quốc tế. Tỉnh Bắc Ninh, với vị thế là một trong những trung tâm công nghiệp lớn của miền Bắc, đã thu hút một lượng lớn lao động, trong đó có nhiều người dân tộc thiểu số (DTTS). Tuy nhiên, một số nghiên cứu về nguồn nhân lực lao động đã chỉ ra rằng, người lao động DTTS khi chuyển đổi việc làm thường phải đối mặt với sự khác biệt về văn hóa, ngôn ngữ, trình độ học vấn..., là những rào cản trong quá trình hòa nhập của họ vào môi trường làm việc mới. Đặc biệt việc không có trình độ kỹ năng tay nghề khiến lực lượng này chỉ được đảm nhiệm các công việc đơn giản, thiên về lao động tay chân, không đòi hỏi các kỹ năng, dẫn đến thu nhập hạn chế, công việc thường bấp bênh và dễ thất nghiệp. Bên cạnh đó, người DTTS thường gặp khó khăn khi tiếp cận các dịch vụ công cộng, đặc biệt là y tế và giáo dục (Coxhead và cộng sự, 2016; UNDP & VASS, 2016; Oxfam, 2017; Ngô Thị Phương Lan, 2019; Nguyễn Văn Chính, 2021). Điều này làm hạn chế những cơ hội phát triển của họ trong môi trường làm việc tại KCN.

Trên cơ sở tư liệu điền dã và một số tài liệu đã công bố, bài viết này tập trung phân tích thực trạng nguồn nhân lực lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh, qua đó đề xuất một số kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của địa phương, giải quyết vấn đề công bằng xã hội. Nội dung bài viết chủ yếu dựa trên kết quả nghiên cứu thực địa và sử dụng dữ liệu được trích xuất từ đề tài “*An sinh xã hội và bản sắc văn hóa của một số tộc người thiểu số ở miền núi phía Bắc di cư lao động tại các khu công nghiệp vùng đồng bằng sông Hồng*” do Quỹ phát triển Khoa học và công nghệ quốc gia tài trợ kinh phí, Viện Dân tộc học chủ trì. 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, điều tra bảng hỏi với 142 công nhân là người DTTS đang làm việc ở một số doanh nghiệp sản xuất thuộc nhiều ngành nghề khác nhau tại KCN Quế Võ, Tiên Sơn và Yên Phong của tỉnh Bắc Ninh.

1. Khái quát địa bàn nghiên cứu

Tỉnh Bắc Ninh có vị trí địa lý thuận lợi, nằm trong tam giác kinh tế trọng điểm Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, tỉnh đã tận dụng tối đa các lợi thế để phát triển thành một trong những trung tâm công nghiệp trọng điểm của Việt Nam. Nơi đây có địa hình khá bằng phẳng, hệ thống giao thông thuận tiện, nguồn lao động dồi dào, chi phí lao động thấp hơn các tỉnh khác trong khu vực. Những năm gần đây, Bắc Ninh đã tập trung phát triển công nghiệp chế biến, chế tạo, đặc biệt là ngành điện tử. Tỉnh đã thu hút được nhiều nhà đầu tư nước ngoài, góp phần hình thành các cụm công nghiệp hiện đại. Đến cuối năm 2023, Bắc Ninh đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch phát triển 16 KCN với tổng diện tích 6.397,68ha; trong đó, có 15/16 KCN được thành lập, với 1.240 dự án đi vào hoạt động, thu hút 451.634 lao động. Do phát triển nhanh các KCN nên lực lượng lao động tại Bắc Ninh không chỉ gia tăng mà còn đang đa dạng về thành phần, bao gồm lao động tại chỗ, lao động di cư từ các tỉnh khác, trong đó có nhiều người DTTS. Cơ cấu lao động tại Bắc Ninh có xu hướng chuyển dịch

theo hướng tăng tỷ trọng lao động trong khu vực công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp. Song, chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn hạn chế, đặc biệt là trình độ chuyên môn và kỹ năng. Theo số liệu của Ban quản lý các KCN Bắc Ninh, năm 2023 tại các KCN Bắc Ninh có 37.728 lao động DTTS, hầu hết họ đến từ các tỉnh miền núi phía Bắc, nơi điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn (Ban quản lý các KCN Bắc Ninh, 2023).

Đối với các KCN được nghiên cứu: (1) KCN Tiên Sơn được thành lập năm 1998 với tổng diện tích 449ha nằm ở vị trí thuận lợi, sở hữu hạ tầng kỹ thuật đồng bộ, gồm trạm điện, cấp nước, hệ thống xử lý nước thải, các dịch vụ hỗ trợ. Vì thế, KCN này nổi tiếng so với các KCN khác, thu hút nhiều doanh nghiệp lớn; (2) KCN Quế Võ thành lập năm 2002, có quy mô 756ha, mà nổi bật là KCN phụ trợ Nhật Bản với 40ha và khu đô thị Phúc Ninh 70ha. Hạ tầng KCN này được đầu tư hiện đại, đáp ứng tiêu chuẩn quốc tế, thu hút nhiều doanh nghiệp điện tử; (3) KCN Yên Phong thành lập năm 2006 với tổng diện tích quy hoạch là 658ha, thu hút đầu tư các ngành công nghiệp điện, điện tử, lắp ráp cơ khí kỹ thuật cao, chế biến thực phẩm. Một số doanh nghiệp lớn có thể kể đến đang hoạt động đầu tư ở đây như: Samsung, Orion, Dongshin, Mobase, Ottogi, KCC, Hansol, Dawon Vina, Juji,...

Rõ ràng, Bắc Ninh là một tỉnh có tiềm năng phát triển lớn về công nghiệp, song vẫn đề chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt đối với lao động DTTS, vẫn còn nhiều bất cập. Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này không chỉ là yêu cầu cấp thiết để đảm bảo sự phát triển bền vững của các KCN mà còn là vấn đề xã hội quan trọng, liên quan đến công bằng và bình đẳng xã hội.

2. Đặc điểm nguồn nhân lực lao động dân tộc thiểu số ở các khu công nghiệp được khảo sát

2.1. Quy mô nguồn nhân lực

Về quy mô nguồn nhân lực lao động DTTS: Theo số liệu của Ban quản lý các KCN Bắc Ninh, năm 2023 lực lượng lao động tại đây là 771.743 người, tập trung ở lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ. Trong đó, 451.634 người làm việc tại các doanh nghiệp, với tỷ trọng lớn thuộc về khu vực FDI (62,2%). Đặc biệt, cộng đồng lao động DTTS tại Bắc Ninh đóng góp một phần đáng kể vào lực lượng lao động của tỉnh. Từ số liệu của Liên đoàn Lao động tỉnh, có khoảng 37.728 công đoàn viên là người DTTS, chủ yếu là các dân tộc Tày (10.135 người), Nùng (8.388 người), Mường (7.292 người), Thái (5.892 người) (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh, 2024; Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh, 2024). Kết quả khảo sát tại ba KCN cho thấy, phần đông những lao động DTTS đến từ các tỉnh miền núi Nghệ An (15,5%), Thanh Hóa (15,5%), Lạng Sơn (12%), Hà Giang (9,9%), Cao Bằng (9,9%), Yên Bái (8,5%). Khi được hỏi, một cán bộ phường Phương Liễu, thị xã Quế Võ, tỉnh Bắc Ninh (nơi có nhiều người lao động DTTS thuê trọ) cho biết: “*Trong thời kỳ cao điểm trước dịch COVID-19, trên địa bàn có tới 27 dân tộc khác nhau, nhưng chủ yếu các dân tộc Tày, Nùng đến từ các*

tỉnh Cao Bằng, Yên Bái, Hà Giang, Lạng Sơn và dân tộc Thái, Mường ở Thanh Hóa” (PVS, nam, 60 tuổi). Nhìn chung, quy mô lao động DTTS được khảo sát tại 3 KCN tỉnh Bắc Ninh được thể hiện ở bảng sau (xem Bảng 1).

Bảng 1: Quy mô lao động dân tộc thiểu số được khảo sát tại 3 Khu công nghiệp Bắc Ninh

STT	Dân tộc	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Thái	40	28,2
2	Tày	38	26,8
3	Nùng	24	16,9
4	Mường	19	13,4
5	Dao	11	7,7
6	Hmông	6	4,2
7	Khác	4	2,8
Tổng		142	100,0

Nguồn: Số liệu khảo sát thực địa tháng 7/2024

2.2. Về cơ cấu nguồn lao động dân tộc thiểu số

- Đối với độ tuổi và giới tính, qua kết quả khảo sát 142 lao động DTTS tại 3 KCN Bắc Ninh cho thấy, lao động nữ DTTS chiếm tỷ lệ 54,9%, cao hơn so với nam giới (45,1%). Theo cán bộ tuyển dụng nhân sự của công ty TOPLA cho biết “Công ty tuyển dụng nữ nhiều hơn bởi những công việc liên quan đến sự khéo léo, tỉ mỉ và cẩn thận hơn cho những công việc đơn giản không đòi hỏi trình độ cao (chỉ cần trình độ trung học cơ sở (THCS)) trong dây chuyền sản xuất linh kiện điện tử, còn nam giới chỉ tuyển vào trực tiếp làm công việc liên quan đến kỹ thuật nên yêu cầu cao hơn so với nữ giới (nam phải có trình độ trung học phổ thông (THPT) trở lên)”. Do đó, các nhà máy, nhất là các nhà máy sản xuất và gia công linh kiện điện tử, thường ưu tiên tuyển dụng lao động nữ. Điều này còn được khẳng định trong báo cáo “*Tình hình di cư nội địa của phụ nữ dân tộc thiểu số tại Việt Nam*” của Viện Nghiên cứu Phát triển xã hội, Irish Aid và UN Women (2021).

Trong số lao động được khảo sát, lao động trẻ (20-35 tuổi) chiếm tỷ lệ đáng kể, đặc biệt số lao động từ 21-30 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất (50%). Một số trường hợp lao động chưa đủ 18 tuổi, thậm chí mới tốt nghiệp THCS đã đi làm để hỗ trợ gia đình. Rõ ràng, áp lực kinh tế khiến nhiều người trẻ DTTS phải sớm tham gia vào lực lượng lao động. Theo chia sẻ của một cán bộ tuyển dụng, một số doanh nghiệp đã tạo điều kiện cho những lao động này làm việc theo thời vụ nhất là vào thời gian cao điểm sản xuất khi các đối tác đặt hàng nhiều. Tuy vậy, việc tuyển dụng lao động dưới 18 tuổi cần tuân thủ các quy định của pháp luật, đảm bảo người vị thành niên không làm việc trong những điều kiện gây hại đến sự phát triển nhân

cách, thể lực và trí lực của người vị thành niên. Bảng 2 dưới đây thể hiện rõ độ tuổi, giới tính của nhóm lao động DTTS được khảo sát.

Bảng 2: Độ tuổi và giới tính của nhóm lao động dân tộc thiểu số được khảo sát tại 3 Khu công nghiệp Bắc Ninh

	Tiêu chí	Tỷ lệ (%)
Độ tuổi	17 - 20	8,5%
	21 - 30	50%
	31 - 40	35,2%
	Trên 40 tuổi	7,3%
Giới tính	Nam	45,1%
	Nữ	54,9%

Nguồn: Số liệu khảo sát thực địa tháng 7/2024

- Về trình độ học vấn, thực trạng dân trí các vùng DTTS, nhất là ở các dân tộc miền núi phía Bắc chưa cao. Do gánh chịu các điều kiện khách quan về địa lý nên tư tưởng nâng cao trình độ hầu như chỉ thấy ở một số hộ dân có điều kiện, đa số còn lại không đủ khả năng kinh tế hoặc không quan tâm đến học hành của con em. Vì thế, trình độ học vấn của lao động DTTS thường không đều và hạn chế. Theo số liệu điều tra năm 2019 của Ủy ban Dân tộc và Tổng cục Thống kê, tỷ lệ người DTTS có trình độ THCS chiếm 28,1%, từ THPT trở lên chỉ chiếm 20,2% trong tổng số DTTS từ 15 tuổi trở lên (Ủy ban Dân tộc và Tổng cục Thống kê, 2020, tr. 79). Nghiên cứu về “*Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách*” cũng chỉ ra rằng học vấn của lao động DTTS di cư chủ yếu ở cấp THCS (46,4%), THPT (27%); trong đó, chỉ 28,5% hoàn thành chương trình học và tốt nghiệp THCS; tương tự, có 18% hoàn thành chương trình học và tốt nghiệp THPT; số còn lại bỏ học giữa chừng (CARE, 2020). Điều này cũng phù hợp với kết quả khảo sát 142 phiếu tại 3 KCN Bắc Ninh, đó là: chỉ 49,3% lao động người DTTS có bằng THPT; tỷ lệ lao động DTTS có học vấn ở cấp THCS (37,3%) và Tiểu học (6,3%); đặc biệt có một số trường hợp không biết chữ hoặc chưa học hết Tiểu học chiếm 1,4%. Ngoài ra, số lượng tuy không nhiều song vẫn ghi nhận một số lao động DTTS đã có bằng Trung cấp nghề (1,4%) hoặc tốt nghiệp Cao đẳng/Đại học (4,2%). Từ thực trạng này cho thấy, trình độ học vấn của một bộ phận lao động, đặc biệt là lao động DTTS còn hạn chế, chủ yếu tập trung ở bậc THCS. Điều đó đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của các doanh nghiệp.

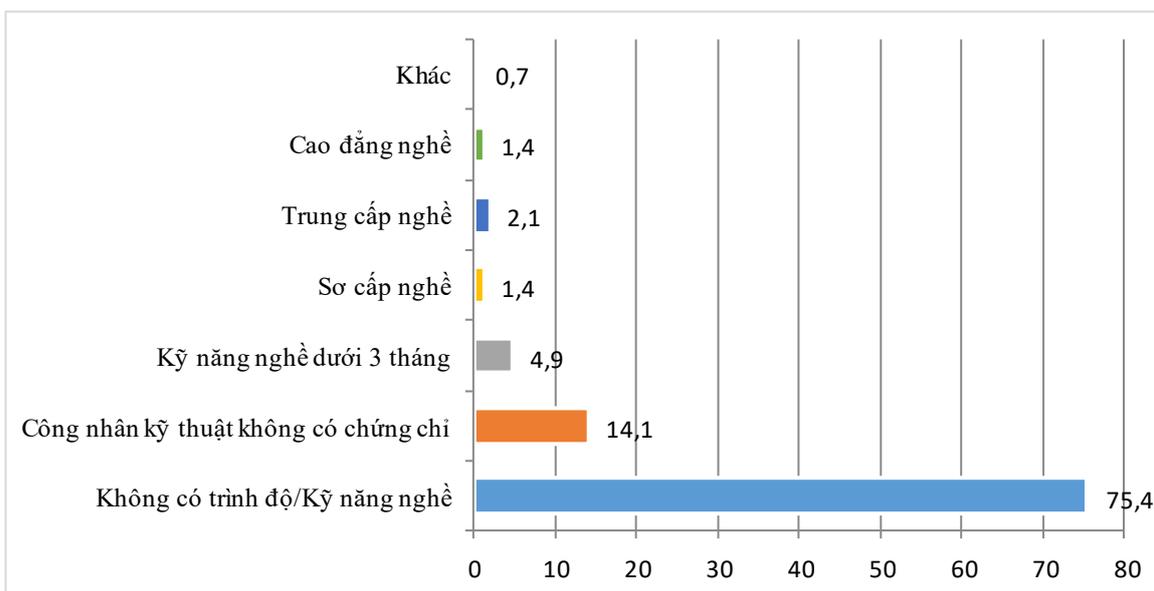
2.3. Kỹ năng tay nghề

Lao động người DTTS di cư đa phần chưa qua đào tạo nghề tại nơi đi, chưa được đào tạo kỹ năng nghề phù hợp, do nhiều nguyên nhân, trong đó chưa có nhận thức rõ về tầm quan trọng của việc học nghề, nhất là lớp trẻ. Theo Ủy ban Dân tộc và Tổng cục Thống kê (2020, tr. 82), tỷ

lệ lực lượng lao động là người DTTS nước ta được đào tạo chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp trở lên còn thấp, chỉ chiếm 10,3%, đây chính là một trong những hạn chế của người DTTS khi tiếp cận thị trường lao động với yêu cầu nâng cao năng suất lao động để phát triển kinh tế.

Từ kết quả khảo sát 142 phiếu hỏi nêu trên, tỷ lệ người DTTS chưa có trình độ/kỹ năng tay nghề chiếm tới 75,4%, các trình độ từ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng nghề chỉ chiếm rất ít theo lần lượt là 1,4%, 2,1% và 1,4% (xem Biểu đồ 1). Vì thế, tại nơi đến là các KCN, hầu hết những công nhân DTTS này sau khi được tuyển dụng, doanh nghiệp tuy có những lớp đào tạo nhưng chủ yếu học lý thuyết, nội quy công ty. Do đó, khi họ trực tiếp đứng vào dây chuyền sản xuất sẽ chủ yếu làm theo kinh nghiệm dưới sự hướng dẫn của người đi trước, có thể là tổ trưởng tổ sản xuất hoặc người có kinh nghiệm. Phỏng vấn các quản lý dây chuyền của một số công ty tại 3 KCN Bắc Ninh cho thấy, việc đào tạo tay nghề cho những lao động mới do các tổ trưởng, tổ phó cũng như công nhân làm lâu năm trực tiếp hướng dẫn họ thực hành trên dây chuyền. Tuy vậy, độ nhanh nhạy trong công việc của những công nhân DTTS còn hạn chế và khá thụ động nên các thao tác chậm và thường phải hướng dẫn lại nhiều lần. Vì thế, đối với lao động là người DTTS, họ thường được giao các công việc đơn giản, có ít công đoạn, lặp đi lặp lại giống nhau, phù hợp với khả năng sẵn có của họ.

Biểu đồ 1: Trình độ kỹ năng tay nghề của người dân tộc thiểu số tại một số công ty ở 3 Khu công nghiệp Bắc Ninh (qua khảo sát 142 phiếu)
(Tỷ lệ: %)



Nguồn: Số liệu khảo sát thực địa tháng 7/2024

Bên cạnh đó, khi được hỏi về nhu cầu được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn/tay nghề, có tới 63,4% người trả lời là không có nhu cầu, vì họ cho rằng công việc hiện tại đã phù hợp với khả năng của mình rồi. Song, tuy chiếm tỉ lệ ít hơn nhưng vẫn có tới 36,6% trường

hợp mong muốn được đào tạo nâng cao tay nghề để có thêm thu nhập cũng như giữ các vị trí cao hơn trong doanh nghiệp. Rõ ràng, trình độ học vấn hạn chế, không đồng đều và không được đào tạo nghề phù hợp trước khi di cư là những rào cản lớn của nhóm DTTS khi đến các KCN với yêu cầu trình độ kỹ thuật cao như ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay. Qua đây cho thấy vấn đề đặt ra trong việc đào tạo nghề, điều này chưa thực sự được các doanh nghiệp quan tâm và họ chủ yếu sử dụng những gì người lao động đã có chứ chưa chú ý bồi dưỡng phát triển năng lực của người lao động, nhất là nhóm DTTS (Đặng Văn Minh, 2022).

Có thể nói, việc đào tạo, định hướng nghề tại các địa phương miền núi nơi di cư lao động chưa thật phù hợp với nhu cầu người được đào tạo. Trong thực tế, Nhà nước đã có nhiều chính sách, chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn, nhất là đối tượng hộ nghèo và DTTS, nhưng hầu hết nội dung đào tạo thường ít bám sát vào nhu cầu, nguyện vọng của học viên. Nghiên cứu về *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội của dân tộc thiểu số tại Việt Nam* của World Bank (2019) đã chỉ ra rằng, các hoạt động đào tạo chủ yếu tập trung vào nông nghiệp, chăn nuôi và được thực hiện bằng ngôn ngữ phổ thông, với cách tiếp cận giảng lý thuyết kiểu truyền thống, do đó chưa thu hút các đối tượng thanh niên DTTS tham gia. Trong khi, đa số thanh niên DTTS hiện nay đều trông đợi vào các cơ hội trên thị trường lao động ngoài lĩnh vực nông nghiệp. Tại các điểm nghiên cứu, khi hỏi về lý do đến làm việc ở KCN, có tới 69,7% số người được hỏi trả lời: “*Vì mong muốn có thu nhập cao hơn*”. Tuy vậy, đa phần người lao động DTTS khi di cư đến KCN đều chưa được đào tạo kỹ năng tay nghề, chỉ khi được tuyển dụng doanh nghiệp mới trang bị cho họ một số kỹ năng cơ bản, học qua thực hành.

2.4. Kỷ luật lao động

Phần lớn người DTTS trước khi di cư lao động chủ yếu làm nông nghiệp, không trải qua trường lớp đào tạo kỹ năng lao động, chưa từng làm việc tại môi trường công nghiệp. Do đó, những thói quen tự do về giờ giấc cần nhiều thời gian để thay đổi, trong khi, các doanh nghiệp trong KCN đều xem trọng tính kỷ luật và các nội quy lao động, đặc biệt những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Họ yêu cầu người lao động phải nghiêm túc tuân thủ các quy định về chuyên cần, giờ giấc làm việc, các nguyên tắc về an toàn và kỷ luật lao động. Người lao động thực hiện tốt sẽ được thưởng, nếu không sẽ bị trừ lương, thậm chí bị đuổi việc, dẫn đến thực trạng không ít công nhân DTTS mới tham gia vào các doanh nghiệp để bị “sốc” văn hóa vì chưa thực sự được chuẩn bị các kỹ năng, tinh thần để gia nhập môi trường lao động công nghiệp, thời gian biểu do các doanh nghiệp quản lý vận hành. Họ cảm thấy bị ràng buộc bởi nhiều nội quy, quy chế, giờ giấc, làm việc dưới sự giám sát chặt chẽ..., nên rất dễ chán nản, tự ý bỏ việc về quê sau một thời gian thử việc, đi làm.

Song, cũng có nhiều lao động DTTS ở lại các KCN và chấp nhận thay đổi thói quen bản thân để thích ứng với môi trường này. Phỏng vấn những cán bộ quản lý tại một số doanh nghiệp trong KCN được biết, nhìn chung lao động DTTS đều chấp hành đúng, đủ các nội quy

và kỷ cương lao động của công ty đề ra. Bởi họ đến đây với mục đích chính là tìm kiếm việc làm và thu nhập cho gia đình, doanh nghiệp hàng năm vẫn thường xuyên tổ chức tập huấn cho công nhân để nhắc lại các nội quy cho người lao động. Hơn nữa, ngoài lương cơ bản theo hợp đồng, các doanh nghiệp đều có thưởng hàng tháng về chuyên cần để khuyến khích tinh thần công nhân thực hiện tốt tác phong kỷ luật lao động. Tại điểm nghiên cứu, khi được hỏi, một cán bộ công đoàn công ty Hồng Hải thuộc KCN Quế Võ đã nói: *“Bên cạnh lương cơ bản và các hỗ trợ thì hàng tháng, hàng quý các em còn được phía công ty thưởng 500.000 đồng cho chuyên cần tháng, và 150.000 đồng cho các bạn chuyên cần quý. Số tiền thưởng này tuy không nhiều nhưng tạo thêm động lực khuyến khích tinh thần làm việc của các em”*. Ngoài ra, về thái độ làm việc, hầu hết lao động DTTS đều được nhận xét là khá chăm chỉ, thật thà, tuy nhiên mới đầu lại hơi nhút nhát do chưa quen với môi trường làm việc công nghiệp và lối sống đô thị.

3. Mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực với việc làm và thu nhập

3.1. Đối với việc làm

Qua kết quả nghiên cứu, trình độ học vấn, kỹ năng tay nghề đã phần nào phản ánh công việc mà nhóm lao động DTTS đảm nhiệm tại các KCN. Điều tra 53 DTTS của Ủy ban Dân tộc và Tổng cục Thống kê cũng thể hiện rằng, đối với các DTTS, trong 9 nhóm nghề nghiệp, phần lớn tham gia loại hình lao động giản đơn (chiếm 68,6%), rất ít lao động DTTS đảm nhiệm các công việc có yêu cầu trình độ từ trung bình đến cao và có kỹ năng như quản lý lao động (0,5%), chuyên gia trung cấp (1,3%) và cao cấp (2%) (Ủy ban Dân tộc và Tổng cục Thống kê, 2020, tr. 86-87).

Về công việc tại các điểm nghiên cứu, người DTTS làm việc chủ yếu trong ngành sản xuất linh kiện điện tử (53,53%), sản xuất các sản phẩm về nhựa (23,24%) và lắp ráp xe máy, ô tô (11,27%). Đối với vị trí làm việc, phần lớn công nhân khi trả lời bảng hỏi đều là người trực tiếp sản xuất (73,9%). Với các công ty điện tử, các lao động này thường làm các công việc đơn giản, không yêu cầu nhiều về kỹ thuật, chỉ cần nhìn vào sách có hình ảnh hướng dẫn là có thể làm được, như lắp ráp các linh kiện điện tử, kiểm tra chất lượng trong phòng “sạch”, đóng gói,... Bên cạnh đó, vẫn có những lao động DTTS là công nhân kỹ thuật nhưng chỉ chiếm tỷ lệ thấp (6,3%) thuộc các dân tộc Mường, Tày, Thái và Nùng; nhóm giữ chức vụ quản lý như tổ trưởng/tổ phó còn hạn chế, chỉ chiếm 1,4% là người Mường và Tày. Phỏng vấn các cán bộ nhân sự ở một số doanh nghiệp tại KCN đều cho biết, hầu hết những lao động DTTS khi mới vào làm việc đều xuất phát điểm là công nhân sản xuất, sau một thời gian làm việc, một số lao động có tinh thần học hỏi và muốn được làm ở các vị trí cao hơn thì công ty cũng hết sức tạo điều kiện cho họ được nâng cao kỹ năng tay nghề. Tuy nhiên, những trường hợp này chỉ chiếm một phần rất nhỏ và thường là những người lao động đã làm việc lâu năm, gắn bó với công ty. Theo đó, một công nhân DTTS đang giữ chức vụ tổ phó dây chuyền làm việc tại công ty TOPLA thuộc KCN Quế Võ cũng cho biết: *“Em làm việc ở đây từ ngày công ty mới thành*

lập cũng được 5 - 6 năm rồi. Công việc chính của em mới đầu khi được nhận vào làm là bán laze. Trong quá trình làm việc, em cũng mong muốn được nâng cao tay nghề và được các anh chị trong xưởng tạo điều kiện cho học hỏi, hướng dẫn tận tình. Hiện giờ em đang làm bên kỹ thuật được 2 năm rồi và đang được làm tổ phó dây chuyền” (PVS, nam, 27 tuổi, dân tộc Tày).

Bảng 3: Trình độ học vấn và việc làm của lao động dân tộc thiểu số tại 3 khu công nghiệp được khảo sát

Trình độ học	Số trường hợp (người)	Tỷ lệ (%)	Vị trí việc làm					
			Công nhân kỹ thuật	Công nhân trực tiếp sản xuất	Kiểm soát chất lượng sản phẩm	Bảo vệ/bếp	Tổ trưởng	Khác
Không biết chữ	2	1,5%	0	1	1	0	0	0
Tiểu học	9	6,3%	0	7	0	2	0	0
Trung học cơ sở	53	37,3%	3	43	3	1	0	3
Trung học phổ thông	70	49,2%	4	51	7	3	1	4
Học nghề/ Trung cấp	2	1,5%	0	2	0	0	0	0
Cao đẳng/Đại học	6	4,2%	2	1	0	1	1	1
Tổng	142	100%	9	105	11	7	2	8

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, tháng 7/2024.

3.2. Đối với thu nhập

Trong thời gian gần đây, do tình trạng thiếu hụt lao động nên các doanh nghiệp tại KCN khi tuyển dụng phần lớn chỉ yêu cầu tốt nghiệp từ THCS đối với trình độ học vấn. Một số doanh nghiệp trước kia yêu cầu có trình độ học vấn tốt nghiệp THPT như TOPLA, Hồng Hải..., hiện nay cũng đã phải giảm tiêu chí xuống chỉ cần hoàn thành bậc THCS. Tuy nhiên, trình độ và mức thu nhập luôn tỷ lệ thuận với nhau. Theo khảo sát cho thấy, trình độ học vấn của lao động DTTS càng tăng thì thu nhập càng cao. Có thể nói rằng, khi trình độ học vấn cao, nhận thức về công việc sẽ nhanh nhạy hơn, khả năng tiếp thu trong quá trình đào tạo tốt hơn so với nhóm có trình độ học vấn thấp, từ đó giảm thiểu bớt được thời gian học việc.

Tuy nhiên, kỹ năng tay nghề và kinh nghiệm làm việc mới là ưu tiên hàng đầu để doanh nghiệp tuyển dụng lao động và là yếu tố quyết định mức lương. Do đó, như đã phân tích ở trên, vì không có trình độ tay nghề nên việc làm của lao động DTTS đa phần đều là những công nhân sản xuất làm công việc đơn giản, từ đó có thể dẫn đến mức thu nhập hạn chế; một số trường hợp người DTTS ở vị trí công nhân kỹ thuật hay tổ trưởng/tổ phó là những người được cho là có kỹ năng tay nghề sẽ có mức thu nhập cao hơn. Kết quả khảo sát cho thấy, mức

thu nhập trung bình của công nhân sản xuất là 6.386.000 đồng/tháng, công nhân kỹ thuật và tổ trưởng/tổ phó lần lượt là 9.220.000 đồng/tháng và 13.500.000 đồng/tháng. Theo ý kiến của một cán bộ nhân sự nữ của Công ty TOPLA, KCN Quế Võ cho biết, thu nhập bình quân kể cả tăng ca của mỗi lao động sản xuất được khoảng 8,5 triệu đồng/tháng; riêng lương tổ trưởng/tổ phó dây chuyền, lương cơ bản theo hợp đồng khoảng 7 - 9 triệu đồng/tháng, nếu làm tăng ca và cộng cả các trợ cấp của công ty thì trung bình mỗi tháng được 13 - 14 triệu đồng (PVS, cán bộ nhân sự, nữ, 30 tuổi). Trên thực tế, nhiều trường hợp người lao động DTTS nhận thấy lợi thế của việc có kỹ năng tay nghề đối với mức thu nhập nên sau một thời gian làm việc họ có xu hướng “nhảy việc” sang các công ty mới cùng ngành. Tại đây, những người “nhảy việc” sẽ được ưu tiên hơn vì đã có kinh nghiệm làm việc và được đào tạo trước đó tại công ty cũ.

Kết luận

Tại các KCN tỉnh Bắc Ninh, số lượng lao động di cư đến chủ yếu ở nhóm lao động trẻ tuổi, trong đó lao động nữ DTTS chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới. Đa phần nhóm công nhân DTTS làm việc tại đây có trình độ học vấn hạn chế, chỉ ở cấp THCS và THPT, rất ít người được đào tạo nghề, có kỹ năng tay nghề trước khi di cư tới KCN. Vì thế, họ thường làm những công việc lao động giản đơn, lao động chân tay và phải đối mặt với không ít vấn đề như công việc bấp bênh, hay phải “nhảy việc”, khó hòa nhập cộng đồng mới.

Một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu hụt kỹ năng tay nghề của lao động DTTS có thể kể đến như: (1) Chính sách đào tạo nghề tại các địa phương chưa đáp ứng được nhu cầu của các ngành công nghiệp, đồng nghĩa với việc chưa phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động; (2) Cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo nghề tại các địa phương có đông đồng bào DTTS sinh sống còn hạn chế; (3) Nhận thức của người dân về tầm quan trọng của việc học nghề còn thấp, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa; (4) Khó khăn về kinh tế cũng là một rào cản lớn đối với nhiều gia đình, khiến họ không có điều kiện để cho con em đi học nghề. Có thể thấy, việc thiếu hụt kỹ năng nghề đang gây ra nhiều hệ lụy đối với người lao động, bởi họ phải làm những công việc có thu nhập thấp, ít có cơ hội thăng tiến và khó có thể ổn định cuộc sống. Còn doanh nghiệp, việc tuyển dụng được nguồn lao động chất lượng cao sẽ trở nên khó khăn hơn, ảnh hưởng đến năng suất và hiệu quả sản xuất. Về mặt xã hội, tình trạng bất bình đẳng về thu nhập và cơ hội phát triển giữa các nhóm dân cư ngày càng gia tăng. Từ kết quả nghiên cứu này, chúng tôi đề xuất một số kiến nghị như sau:

- Tăng cường công tác tuyên truyền, vận động, tư vấn người DTTS học nghề tại các địa phương nơi xuất cư phù hợp với khả năng, nhu cầu, nhất là đối với nhóm học sinh DTTS. Cần lồng ghép sớm nhiều chương trình dạy nghề, hướng nghiệp ở THCS, THPT. Để thực hiện hiệu quả thì ngay từ khâu tư vấn, địa phương và các cơ sở đào tạo nghề nên kết hợp với các doanh nghiệp để có những thông tin cụ thể đến người lao động về các công việc, vị trí việc làm, thu nhập, điều kiện làm việc..., tại các doanh nghiệp.

- Tổ chức các khóa, các lớp đào tạo nghề tại các cơ sở đào tạo phối kết hợp với các công ty, doanh nghiệp và có chương trình, thời gian phù hợp với trình độ dân trí, tâm lý học viên là người DTTS; chú trọng đào tạo kỹ năng chuyên môn theo yêu cầu cho từng vị trí việc làm và kỷ luật lao động nhằm hạn chế tình trạng dạy nghề không gắn kết với nhu cầu của đa phần người lao động, với thực tiễn kinh tế - xã hội của địa phương, doanh nghiệp.

- Địa phương cần tăng cường đầu tư, hỗ trợ các cơ quan quản lý về giáo dục nghề nghiệp, các cơ sở dạy nghề, các trung tâm dịch vụ việc làm, người lao động..., để nâng cao hiệu quả dạy nghề gắn với giải quyết việc làm ở vùng đồng bào DTTS.

- Trang bị những kỹ năng cần thiết cho người lao động DTTS thích ứng với nhu cầu của thị trường, nhất là nâng cao dân trí cho lao động DTTS về việc tìm hiểu luật pháp để có thể tự bảo vệ quyền lợi bản thân khi tham gia thị trường lao động, hạn chế vấp nạn “nhảy việc” tại các KCN.

Tài liệu tham khảo

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

2. CARE (2020), *Lao động di cư trong cộng đồng dân tộc thiểu số: Thực trạng và hàm ý chính sách*, trên trang: <https://www.care.org.vn/project/bao-cao-tom-luoc-ve-lao-dong-di-cu-trong-cong-dong-dan-toc-thieu-so-thuc-trang-va-ham-y-chinh-sach/?lang=vi> (Truy cập ngày 29/9/2024).

3. Nguyễn Văn Chính (2021), *Di cư đối nghèo và phát triển*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.

4. Coxhead, Ian; Vu, Linh and Nguyen, Cuong (2016), *Migration in Vietnam: New Evidence from Recent Surveys*, Vietnam Development Economics Discussion paper, No 2. Washington, D.C.: WorldBank Group.

5. Phạm Thanh Hải (2016), *Phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2011 - 2020*, Luận án tiến sĩ ngành Kinh doanh, Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội.

6. Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh (2024), *Số liệu đoàn viên, người có uy tín, đảng viên trong đồng bào dân tộc thiểu số*, Công văn số 475/LĐLĐ, ngày 10/5/2024.

7. Ngô Thị Phương Lan (2019), *Sinh kế và biến đổi văn hóa của người Khmer ở huyện Trà Cú, tỉnh Trà Vinh*, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.

8. 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.

9. Oxfam (2017), *Even it up: How to tackle inequality in Vietnam*, Retrieved from Labor and Social Publishing House.

10. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh (2024), *Báo cáo Sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW ngày 03/9/2019 của Ban Bí thư và Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh*.

11. UNDP & VASS (2016), *Growth that works for all: Vietnam human development report 2015 on inclusive growth*, Hanoi.

12. Ủy ban Dân tộc và Tổng cục Thống kê (2020), *Kết quả điều tra thu thập thông tin về kinh tế - xã hội 53 dân tộc thiểu số năm 2019*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.

13. Viện Nghiên cứu Phát triển xã hội, Irish Aid và UN Women (2021), *Tình hình di cư nội địa của phụ nữ dân tộc thiểu số tại Việt Nam*, trên trang: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2022-06/vnISD_Report_DMaeEMW_VN_20220530s_0.pdf (Truy cập ngày 2/10/2024).

14. World Bank (2019), *Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội của dân tộc thiểu số tại Việt Nam*, trên trang: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/pdf/Drivers-of-Socio-Economic-Development-Among-Ethnic-Minority-Groups-in-Vietnam.pdf> (Truy cập ngày 2/10/2024).



Lao động dân tộc thiểu số tại công ty NanoChem thuộc Khu công nghiệp Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh

Ảnh: Nguyễn Thu Trang, chụp tháng 6/2024