

THỰC TRẠNG THU NHẬP CỦA CÔNG NHÂN DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI MỘT SỐ KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BẮC NINH¹

CN. Nguyễn Thành Trung

TS. Trần Minh Hằng

Viện Dân tộc học

Email: trungnt261220@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng thu nhập và những yếu tố tác động đến thu nhập của công nhân là người dân tộc thiểu số tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh. Kết quả cho thấy, thu nhập của họ vẫn ở mức thấp, chủ yếu từ lương cơ bản, lương làm thêm giờ, thưởng và hỗ trợ của doanh nghiệp cho an sinh xã hội. Một số yếu tố chính tác động đến thu nhập của công nhân người dân tộc thiểu số là giới, độ tuổi, trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc và vị trí việc làm. Trong đó, thu nhập có sự tác động lớn bởi ba yếu tố: giới tính, kinh nghiệm làm việc, vị trí việc làm. Điều này đặt ra một số vấn đề về chính sách đối với công nhân là người dân tộc thiểu số trong phát triển công nghiệp hóa ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Thu nhập, di cư, công nhân dân tộc thiểu số, khu công nghiệp, tỉnh Bắc Ninh.

Abstract: The article analyses the income status and factors affecting the income of ethnic minority workers in several industrial parks in Bac Ninh province. The results show that their incomes remain low, primarily derived from the enterprises' basic salary, overtime pay, bonuses, and social security support. The main factors influencing the income of ethnic minority workers are age, gender, education level, work experience, and job position. Among these, income is most significantly impacted by three factors: gender, work experience, and job position. This raises some policy issues for ethnic minority workers in the context of Vietnam's industrialisation development.

Keywords: Income, migration, ethnic minority workers, industrial parks, Bac Ninh province.

Ngày nhận bài: 11/9/2024; ngày gửi phản biện: 18/9/2024; ngày duyệt đăng: 22/10/2024.

Mở đầu

Nền sản xuất công nghiệp Việt Nam đang trên đà phát triển mạnh mẽ, kéo theo sự hình thành và mở rộng của các khu công nghiệp (KCN). Thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm đặc biệt, nỗ lực bằng nhiều biện pháp nhằm bảo đảm nâng cao thu nhập và

¹ Bài viết này là kết quả nghiên cứu của Đề tài khoa học cấp Cơ sở năm 2024 “Thực trạng việc làm và thu nhập của lao động dân tộc thiểu số di cư tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh”, do ThS. Trương Văn Cường làm Chủ nhiệm, Viện Dân tộc học quản lý.

cải thiện đời sống cho công nhân lao động, đặc biệt là những người làm việc tại các KCN. Nhiều chủ trương, chính sách được ban hành và thực thi có hiệu quả như: Chỉ thị số 52-CT/TW ngày 9/1/2016 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa XI, xác định: “*Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của công nhân*”; Luật Lao động năm 2019 quy định những quyền lợi của người lao động; Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 quy định mức lương tối thiểu với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động,... Đến nay, tiền lương trong khu vực doanh nghiệp đã từng bước được hoàn thiện theo cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước. Chính sách tiền lương liên quan chặt chẽ đến nhiều mối quan hệ chính trị - kinh tế - xã hội cũng như các yếu tố: sở hữu, phân bổ nguồn lực, tích lũy, tiêu dùng, phát triển nguồn nhân lực, an sinh xã hội.

Theo kết quả khảo sát của Ngân hàng thế giới, tỷ lệ hộ gia đình dân tộc thiểu số (DTTS) có thu nhập từ tiền lương đã tăng từ 31,01% năm 2010 lên 43,9% năm 2016. Lần đầu tiên vào năm 2016, tỷ trọng thu nhập từ tiền lương đã vượt tỷ trọng thu nhập từ trồng trọt trong các nhóm DTTS (dẫn theo CARE, 2020). Kết quả từ nghiên cứu Lao động di cư trong cộng đồng DTTS của tổ chức CARE năm 2020 cũng cho thấy, thu nhập từ người DTTS đi làm ăn xa chiếm gần một nửa tổng thu nhập của hộ gia đình tại địa phương (43,5%) (CARE, 2020). Ngoài tác động tích cực đến công tác xóa đói giảm nghèo của hộ gia đình, địa phương thì lực lượng này cũng góp phần không nhỏ vào quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế, giải quyết sự thiếu hụt lao động tại chỗ ở các địa phương phát triển công nghiệp, đặc biệt là những địa phương có nhiều KCN và cần một lượng lao động lớn. Tuy nhiên, những lao động nhập cư nói chung và lao động DTTS nói riêng lại gặp nhiều khó khăn trong quá trình ổn định cuộc sống tại các KCN. Những khó khăn này đến từ nhiều khía cạnh như việc làm, thích ứng văn hóa, điều kiện an sinh xã hội,... Phần lớn những người DTTS di cư đến các KCN đều xuất phát từ lợi ích kinh tế. Họ chấp nhận việc phải xa quê hương, xa gia đình và những khó khăn ở nơi đến để đổi lấy thu nhập cao hơn ở quê nhà. Vì vậy, việc tạo điều kiện để nhóm này có thể ổn định việc làm, nâng cao thu nhập sẽ tác động tích cực đến sự cải thiện đời sống của người lao động.

Bài viết này phân tích thực trạng thu nhập và những yếu tố tác động đến thu nhập của công nhân là người DTTS di cư tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh. Nghiên cứu này sử dụng một phần dữ liệu định lượng 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 Viện Dân tộc học chủ trì và Quỹ phát triển Khoa học và công nghệ quốc gia tài trợ kinh phí. Quá trình nghiên cứu tại thực địa đã triển khai 142 phiếu hỏi ngẫu nhiên với công nhân là người DTTS đang làm việc ở một số doanh nghiệp sản xuất thuộc nhiều ngành nghề khác nhau tại các KCN Yên Phong, Tiên Sơn, Quế Võ của tỉnh Bắc Ninh. Các thông tin cũng được thu thập bằng các phương pháp: quan sát, phỏng vấn sâu, thảo luận nhóm, phân tích tài liệu thứ cấp về vấn đề thu nhập của người DTTS di cư lao động.

1. Đôi nét về đội ngũ công nhân là người dân tộc thiểu số tại các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh

Bắc Ninh là một tỉnh thuộc vùng đồng bằng sông Hồng, nằm trong tam giác kinh tế trọng điểm Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, là cửa ngõ phía đông bắc của Thủ đô Hà Nội. Bắc Ninh có 16 KCN tập trung được phê duyệt quy hoạch phát triển đến năm 2020 với tổng diện tích đất quy hoạch cho phát triển KCN được duyệt là 6.397,68ha (12 KCN đã đi vào hoạt động với 20 dự án; 4 KCN với 5 dự án đã được quyết định chủ trương đầu tư/cấp giấy phép đầu tư triển khai các bước đầu tư xây dựng; 2 KCN chưa triển khai). Ngoài ra, Bắc Ninh đã tích hợp bổ sung 5 KCN mới, điều chỉnh vị trí 1 KCN vào Quy hoạch tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 (Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bắc Ninh, 2024).

Theo dữ liệu của Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bắc Ninh, số lượng doanh nghiệp tính đến thời điểm 31/3/2024 là 18.432 doanh nghiệp (tăng 324 doanh nghiệp so với cuối năm 2023); trong đó có 5 doanh nghiệp nhà nước, 16.073 doanh nghiệp dân doanh, 2.345 doanh nghiệp FDI; 1.634 doanh nghiệp trong KCN. Tỉnh Bắc Ninh đang thực thi chính sách bảo vệ môi trường và đầu tư tạo điều kiện phát triển các ngành công nghiệp sạch nên hiện nay hầu hết các nhà máy, doanh nghiệp sản xuất trong các KCN thuộc lĩnh vực công nghệ, điện tử và các phụ kiện liên quan. Tỷ lệ doanh nghiệp dưới 10 lao động năm 2023 chiếm 60% (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh, 2024).

Theo số liệu do Cục Thống kê tỉnh Bắc Ninh cung cấp, dân số Bắc Ninh năm 2023 là 1.517.441 người, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trên địa bàn là 771.743 người (50,86% dân số). Tổng số lao động có việc làm trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh tính đến cuối năm 2023 là 451.634 người; trong đó, số lao động làm việc cho doanh nghiệp nhà nước là 2.310 người (0,5%); cho doanh nghiệp dân doanh là 168.517 người (37,3%); cho doanh nghiệp FDI là 280.807 người (62,2%). Nhìn chung, lao động trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh tập trung chủ yếu trong các KCN, các doanh nghiệp FDI và đa số là lao động ngoại tỉnh. Lao động qua đào tạo vẫn chiếm tỷ lệ thấp, chủ yếu là lao động phổ thông, làm các công việc giản đơn. Do ảnh hưởng của dịch bệnh và khủng hoảng kinh tế thế giới, một số doanh nghiệp bị cắt giảm đơn hàng, vì vậy nhu cầu sử dụng lao động năm 2023 ít hơn năm 2022, số lao động làm việc trong các doanh nghiệp năm 2023 giảm so với năm 2022 là 14.516 người (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh, 2024).

Trong số những lao động đang làm việc trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh có 210.690 đoàn viên công đoàn tham gia công đoàn trong các doanh nghiệp. Tổng số công đoàn viên là người DTTS lên tới 37.728 người. Nhóm công nhân DTTS di cư đến các KCN tỉnh Bắc Ninh hầu hết là đồng bào các dân tộc từ các tỉnh miền núi phía Bắc và miền Trung, trong đó, một số dân tộc có số lượng công đoàn viên lớn trên 5.000 người như: 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).

Công nhân DTTS làm việc tại các KCN tỉnh Bắc Ninh hầu hết là những người từ 18 đến 35 tuổi di cư vì thiếu việc làm tại quê nhà. Họ chủ yếu sống ở các nhà trọ, trong các khu chung cư lân cận. Đời sống của họ mặc dù vẫn còn những khó khăn song thời gian gần đây đã được cải thiện do các chính sách quan tâm về an sinh xã hội của Nhà nước.

2. Thực trạng thu nhập của công nhân là người dân tộc thiểu số tại một số khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh

2.1. Mức lương cơ bản

Theo quy định của pháp luật, người lao động tại tỉnh Bắc Ninh được hưởng lương theo mức lương vùng 2, nghĩa là tính đến thời điểm thực hiện khảo sát vào tháng 7/2024 đã tăng 250.000 đồng, từ 4.160.000 đồng/tháng lên 4.410.000 đồng/tháng (Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, 2024).

Theo kết quả nghiên cứu, mức thu nhập của nhóm công nhân người DTTS tham gia khảo sát dao động từ 3 - 15 triệu đồng/tháng. Trung bình thu nhập từ lương cơ bản của công nhân DTTS là 5.152.000 đồng/tháng, tương đương khoảng 57% tổng thu nhập của người lao động. Trong đó, mức lương ở trong khoảng 4,5 - 5,2 triệu đồng/tháng chiếm đến 64,8%. Lương cơ bản và làm thêm giờ là hai khoản thu nhập chính của công nhân trong các KCN. Trong hai khoản thu nhập này, lương cơ bản thường sẽ ổn định hơn thu nhập làm thêm giờ và cũng là khoản thu nhập ổn định nhất với công nhân DTTS.

2.2. Thu nhập làm thêm giờ

Khoản thu nhập thứ hai ngoài lương cơ bản đối với phần lớn công nhân DTTS tại các KCN tỉnh Bắc Ninh là làm thêm giờ hay được gọi là tiền tăng ca. Không giống với lương cơ bản, khoản thu nhập này không ổn định và có sự khác biệt lớn giữa các công ty và theo từng thời điểm trong năm vì khoản thu nhập này cao hay thấp phụ thuộc vào số lượng đơn hàng của công ty. Đối với một số người lao động, nếu được tăng ca nhiều thì khoản thu nhập này còn cao hơn lương cơ bản. Vì thế, đây cũng là một trong những lý do khiến người lao động quyết định sẽ “nhảy việc” hay gắn bó lâu dài với công ty.

Về cơ bản, mức lương làm thêm ngoài giờ lao động của các doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Bắc Ninh tuân thủ đúng theo các quy định của Điều 98, Luật Lao động năm 2019. Theo đó, người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm. Tại thời điểm khảo sát vào dịp sản xuất được phục hồi sau đại dịch COVID-19, các công ty đang có nhiều đơn hàng. Vì vậy, phần lớn công nhân được tăng ca nhiều, thu nhập của họ khá cao và ổn định so với năm 2023. Theo kết quả khảo sát, có đến 62,7% công nhân DTTS trả lời phỏng vấn được tăng ca thường xuyên, 33,1% thỉnh thoảng được tăng ca và chỉ có 4,2% không bao giờ được tăng ca. Hầu hết những người không được tăng ca đều không phải công nhân trực tiếp sản xuất. Với tổng thu nhập phụ

thuộc nhiều vào thu nhập làm thêm giờ thì khi kinh tế suy thoái, các doanh nghiệp thiếu đơn hàng, thu nhập của công nhân cũng sẽ bị ảnh hưởng đáng kể.

Theo kết quả khảo sát 142 lao động DTTS đang làm việc tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh, thu nhập trung bình từ thu nhập làm thêm ngoài giờ của nhóm này là 2.935.000 đồng/tháng, tương đương khoảng 32% tổng thu nhập. Khoản thu nhập này dao động từ 1 - 6 triệu đồng/tháng trong đó, mức phổ biến nhất là 2 - 3 triệu đồng/tháng, chiếm 45,4%. Trong đó có 9 lao động không có thu nhập từ làm thêm ngoài giờ, những người này chủ yếu là đang nuôi con nhỏ hoặc không trực tiếp sản xuất. Mặc dù làm thêm giờ vất vả, không có thời gian nghỉ ngơi, song phần lớn công nhân DTTS thường mong muốn có việc làm thêm để được tăng thu nhập vì lương cơ bản không đủ chi tiêu. Hầu như không có tình trạng doanh nghiệp ép người lao động tăng ca, tuy nhiên, lại có tình trạng người lao động muốn được tăng ca nhưng doanh nghiệp vì vướng mắc những quy định về giới hạn giờ làm thêm tại Khoản 2, Điều 107, Luật Lao động năm 2019 nên không thể đáp ứng nhu cầu của người lao động (Quốc hội, 2019).

2.3. Các khoản hỗ trợ của công ty

Các khoản trợ cấp của công ty tại các KCN tại tỉnh Bắc Ninh thường được thương lượng với người lao động thông qua tổ chức công đoàn của công ty. Thông thường đại diện công đoàn sẽ được tập huấn và xây dựng khung thương lượng. Theo đại diện của Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh, các doanh nghiệp trong KCN thường sẽ có từ 8 đến 15 nội dung trợ cấp, chế độ cho người lao động, cao hơn mức tối thiểu được quy định bởi pháp luật. Các khoản hỗ trợ chủ yếu là hỗ trợ tiền đi lại (xăng xe), hỗ trợ nhà ở/chăm sóc gia đình, hỗ trợ nuôi con nhỏ. Tuy nhiên, các công ty, tập đoàn vừa và nhỏ thường có mức tổng trợ cấp tương đương nhau. Những doanh nghiệp lớn như Samsung, Canon, Hồng Hải..., thường có mức đãi ngộ cao hơn về các khoản trợ cấp này và quan tâm hơn đến các hỗ trợ an sinh xã hội để “giữ chân” người lao động. Ví dụ, tập đoàn Hồng Hải có xây dựng ký túc xá cho công nhân ở miễn phí. Những công nhân không ở trong ký túc xá vẫn được hỗ trợ tiền thuê nhà 500.000 đồng/tháng và hỗ trợ tiền ăn 1.066.000 đồng/tháng. Mức này so với mức trung bình (tất cả các khoản hỗ trợ của doanh nghiệp 511.000 đồng/tháng) là cao hơn đáng kể.

2.4. Các khoản hỗ trợ khác

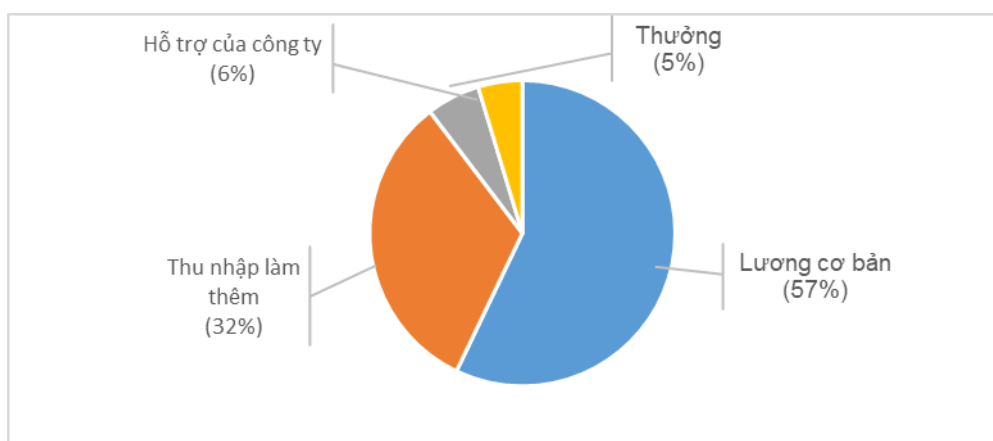
Thu nhập từ tiền thưởng của các doanh nghiệp cho công nhân gồm 3 khoản chính: thưởng định kỳ, thưởng chuyên cần theo tháng, theo quý và thưởng thâm niên. Về thưởng định kỳ hàng năm, tùy theo thực trạng kinh doanh của doanh nghiệp mà công nhân được nhận từ 1 đến 2 đợt, thường là vào dịp Tết Nguyên đán hoặc thưởng thêm vào dịp hè. Mức thưởng dao động từ nửa tháng đến 1 tháng lương cơ bản, tùy vào khả năng của doanh nghiệp. Thưởng chuyên cần phụ thuộc vào thỏa thuận của công ty và công nhân trong hợp đồng lao động. Công nhân nếu đi làm đầy đủ tất cả các ngày trong tháng sẽ nhận được khoản này. Một số

công ty áp dụng thêm thưởng chuyên cần theo quý cho những lao động đi làm đầy đủ. Thu nhập từ thưởng chuyên cần dao động từ 100.000 - 200.000 đồng/tháng. Tỷ lệ công nhân là người DTTS được nhận thưởng thâm niên trên 3 năm chiếm 36,11%. Theo kết quả khảo sát, lao động có thu nhập từ tiền thưởng nhiều nhất là 1,1 triệu đồng/tháng và mức thu nhập trung bình từ khoản này là 423.000 đồng/tháng.

2.5. Tổng các khoản thu nhập

Tổng thu nhập trung bình của công nhân ở các KCN tỉnh Bắc Ninh nhìn chung cao hơn mức thu nhập trung bình cả nước. Thu nhập bình quân theo tháng của người lao động quý I năm 2024 là 7.600.000 đồng (Tổng cục Thống kê, 2024). Trong khi đó, theo kết quả khảo sát 142 người lao động DTTS làm việc tại các KCN tỉnh Bắc Ninh, thu nhập trung bình của nhóm này tại thời điểm tháng 7/2024 là 8.567.960 đồng/tháng. Cá biệt, có lao động thu nhập cao nhất lên đến 15 triệu đồng/tháng. Sở dĩ mức thu nhập của công nhân làm việc tại các KCN tỉnh Bắc Ninh theo khảo sát khá cao vì thời gian làm tăng ca trong những tháng gần đây nhiều hơn như phân tích tại Mục 2.2. Thu nhập trung bình của nhóm DTTS di cư đến các KCN tỉnh Bắc Ninh cao hơn thu nhập trung bình của người lao động trên cả nước khoảng 12,7%. Hầu hết các doanh nghiệp trong các KCN tại Bắc Ninh đã có sự ý thức để đạt đến mức “tiền lương hiệu quả” nhằm giữ chân người lao động. Tuy nhiên, mức thu nhập này đã hợp lý, đủ để giữ chân những lao động có tay nghề cao hay không, còn cần có thêm những nghiên cứu với mục đích so sánh mức thu nhập với mức chi tiêu, giá nhà ở, dịch vụ y tế..., và so sánh với những vùng công nghiệp khác.

Biểu đồ 1: Những nguồn thu nhập chính của công nhân DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh



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

Theo kết quả khảo sát, chỉ có 7% công nhân DTTS có thu nhập thêm ngoài thu nhập tại công ty. Công việc làm thêm chủ yếu của họ là bán hàng online, rửa bát thuê, làm một số

nghe thủ công như thêu trên trang phục truyền thống... Phần lớn công nhân không có công việc làm thêm và thu nhập thêm ngoài các khoản thu nhập chính tại các doanh nghiệp do họ không có nhiều thời gian, không có vốn và mối quan hệ xã hội hạn chế.

3. Một số yếu tố tác động đến thu nhập của công nhân lao động người dân tộc thiểu số

3.1. Độ tuổi

Tuổi tác là một trong những yếu tố quan trọng tác động đến thu nhập ở tất cả các ngành nghề, lĩnh vực nói chung và với lao động DTTS đang làm việc tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh nói riêng.

Bảng 1: Thu nhập theo độ tuổi của lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh

Đơn vị tính: đồng

Độ tuổi	Số trường hợp (người)	Thu nhập thấp nhất	Thu nhập cao nhất	Thu nhập trung bình	Tỷ lệ so với thu nhập trung bình của nhóm công nhân DTTS
Dưới 18	2	5.200.000	5.400.000	5.300.000	61,86%
Từ 18 đến 25	45	3.000.000	12.000.000	8.445.560	98,57%
Từ 26 đến 35	61	4.000.000	15.000.000	9.162.300	106,94%
Trên 35	34	5.000.000	12.000.000	7.855.880	91,7%

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

Trong số 142 trường hợp, có 2 trường hợp dưới 18 tuổi hiện đang lao động tại KCN tỉnh Bắc Ninh. Cả 2 người này đều làm việc thời vụ và không ký hợp đồng lao động do những phức tạp pháp lý trong vấn đề ký hợp đồng lao động với người dưới 18 tuổi. Vì là lao động thời vụ nên họ cũng có mức thu nhập ít hơn so với mặt bằng chung, chỉ dao động khoảng 5,3 triệu đồng/tháng (tương đương 61,86% mức thu nhập trung bình). Những người có thu nhập thấp dưới mức lương cơ bản ở các nhóm đều là những lao động làm việc theo thời vụ, chưa có hợp đồng lao động chính thức. Nhóm từ 18 đến 25 tuổi có mức thu nhập bằng 98,57% mức thu nhập trung bình. Còn lại là nhóm từ 26 đến 35 và trên 35 tuổi có mức thu nhập lần lượt bằng 106,94% và 91,7% mức thu nhập trung bình. Độ tuổi được trả lương cao nhất là 26 đến 35 tuổi. Đây là độ tuổi “vàng” đối với các doanh nghiệp tại KCN khi những người ở độ tuổi này đáp ứng được cả kinh nghiệm lao động và sức khỏe.

3.2. Trình độ học vấn, kinh nghiệm làm việc

Theo kết quả khảo sát, chỉ có 4,2% công nhân là người DTTS đã tốt nghiệp Cao đẳng/Đại học. Trong khi đó, trình độ học vấn phổ biến nhất ở nhóm đối tượng này là tốt nghiệp Trung học cơ sở (37,3%) và Trung học phổ thông (49,3%). Ngoài ra, có 7,7% đối tượng được khảo sát chỉ học hết Tiểu học hoặc không biết chữ. Có thể vì lý do này mà phần lớn công nhân DTTS thường chọn những công việc phổ thông, giản đơn. Các doanh nghiệp

cũng không đòi hỏi trình độ học vấn cao đối với những công nhân này. Do tình trạng thiếu hụt lao động trong thời gian gần đây, một số doanh nghiệp đã phải giảm tiêu chí tuyển công nhân. Ví dụ, công ty TOPLA và nhà máy sản xuất linh kiện điện tử thuộc tập đoàn Foxconn Hồng Hải ở KCN Quế Võ trước đây chỉ tuyển lao động đã tốt nghiệp Trung học phổ thông, nhưng hiện tại chỉ cần tốt nghiệp Trung học cơ sở đã đủ điều kiện để vào làm việc tại công ty. Tập đoàn Samsung trong các thông báo tuyển dụng cũng chỉ yêu cầu lao động nữ tốt nghiệp Trung học cơ sở và lao động nam tốt nghiệp Trung học phổ thông.

Bảng 2: Thu nhập theo trình độ học vấn của lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh

Đơn vị tính: đồng

Trình độ học vấn	Số trường hợp (người)	Thu nhập thấp nhất	Thu nhập cao nhất	Thu nhập trung bình	Tỉ lệ so với thu nhập trung bình của nhóm công nhân DTTS
Không biết chữ	2	8.000.000	8.000.000	8.000.000	93,38%
Tiểu học	9	6.000.000	9.700.000	8.011.110	93,51%
Trung học cơ sở	53	3.000.000	12.000.000	8.259.430	96,4%
Trung học phổ thông	70	4.000.000	12.000.000	8.740.000	102,2%
Học nghề/Trung cấp Cao đẳng/Đại học	8	8.000.000	15.000.000	9.875.000	115,27%

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

Xét theo trình độ học vấn, thu nhập của người lao động có xu hướng tăng cùng chiều tăng của học vấn. Từ Tiểu học đến trên Trung học phổ thông tỉ lệ thu nhập của các nhóm so với thu nhập trung bình lần lượt là: Tiểu học (93,51%), Trung học cơ sở (96,4%), Trung học phổ thông (102,2%), trên Trung học phổ thông (115,27%).

Bảng 3: Thu nhập theo kinh nghiệm làm việc của lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh

Đơn vị tính: đồng

Thời gian làm việc tại KCN	Số trường hợp (người)	Thu nhập thấp nhất	Thu nhập cao nhất	Thu nhập trung bình	Tỉ lệ so với thu nhập trung bình của nhóm công nhân DTTS
Dưới 5 năm (từ 2019)	93	3.000.000	12.000.000	8.432.800	98,42%
Từ 5 đến 10 năm (2014-2018)	42	4.000.000	15.000.000	8.723.810	101,82%
Trên 10 năm (trước 2014)	7	7.000.000	12.000.000	9.428.570	110,05%

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

Về mối tương quan giữa thu nhập và kinh nghiệm làm việc, có thể thấy, thu nhập trung bình của những lao động DTTS tại các KCN tỉnh Bắc Ninh có sự tăng tiến theo thời gian rõ rệt. Tỷ lệ thu nhập so với mức thu nhập trung bình của lao động dưới 5 năm (98,42%), từ 5 đến 10 năm (101,82%), và trên 10 năm (110,05%).

Trên thực tế, kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn nghề nghiệp của người lao động thường được quan tâm trong quá trình tuyển dụng hơn so với trình độ học vấn. Người lao động đã có kinh nghiệm làm việc trong ngành khi “nhảy việc” từ công ty cũ sang công ty mới sẽ được ưu tiên vì những lao động này thường có thể làm việc được luôn hoặc mất rất ít thời gian và chi phí đào tạo. Những công nhân đã có kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn cao thường sẽ có nhiều sự lựa chọn công việc hơn từ đó họ sẽ chọn những công ty lớn với mức độ đãi ngộ, thu nhập cao hơn mặt bằng chung.

Có thể thấy, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh khi tuyển dụng lao động quan tâm đến vốn con người, cụ thể hơn là vốn con người tổng quát. Họ thường sẽ ưu tiên tuyển dụng những lao động có kỹ năng hơn là những người có những kiến thức tổng quát. Những người đã có kinh nghiệm làm việc và kỹ năng gắn liền với nghề nghiệp sẽ có nhiều sự lựa chọn, từ đó cải thiện được thu nhập.

3.3. Dân tộc

Các doanh nghiệp đều khẳng định không có sự phân biệt về dân tộc khi tuyển dụng và trả lương cho người lao động. Tuy nhiên, số liệu thu được cho thấy vẫn có sự chênh lệch về thu nhập theo dân tộc giữa các nhóm công nhân DTTS.

Bảng 4: Thu nhập theo dân tộc của lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh

Đơn vị tính: đồng

Dân tộc	Số trường hợp (người)	Thu nhập thấp nhất	Thu nhập cao nhất	Thu nhập trung bình	Tỷ lệ so với thu nhập trung bình của nhóm công nhân DTTS
Mường	19	6.000.000	15.000.000	8.789.470	102,59%
Tày	38	4.000.000	12.000.000	8.725.000	101,84%
Nùng	24	6.000.000	12.000.000	9.212.500	107,53%
Thái	40	3.000.000	12.000.000	8.335.000	97,29%
Hmông	6	8.000.000	9.500.000	8.750.000	102,14%
Dao	11	4.000.000	9.000.000	6.781.820	79,15%
Khác	4	8.000.000	11.000.000	9.125.000	106,51%

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

Trong số các dân tộc được khảo sát, nhóm công nhân người Nùng, Tày và Mường có thu nhập cao hơn các nhóm khác (không tính đến nhóm dân tộc có số lượng quá ít trong nghiên cứu này). Nhóm công nhân người Dao trong khảo sát này có thu nhập thấp hơn các

nhóm khác (chỉ bằng 79.15% mức thu nhập trung bình). Trong số 11 công nhân người Dao được khảo sát không có người nào đã từng làm việc tại KCN từ trước năm 2018. Trong đó, có 2 trường hợp công nhân người Dao là lao động dưới 18 tuổi, đi làm thời vụ. Họ ít có cơ hội làm thêm giờ và không được nhận các khoản trợ cấp của công ty. Sự chênh lệch về mức thu nhập của các nhóm công nhân DTTS chia theo dân tộc chủ yếu là do kinh nghiệm (thâm niên) làm việc tại KCN. Kết quả khảo sát cho thấy, những công nhân người Mường có thời gian làm việc tại KCN lâu nhất, trung bình khoảng 7 năm; tiếp đó, số năm làm việc trung bình trong KCN của người Nùng là 6 năm, của người Tày là 5 năm, của người người Hmông và người Thái là 3 năm, của người Dao là 2 năm. Bộ phận nhân sự của các doanh nghiệp cũng cho biết, nhiều công nhân người Mường, người Tày, người Nùng tham gia làm việc tại các KCN sớm hơn công nhân các tộc người khác. Như đã phân tích, tiền lương và các khoản thu nhập theo thâm niên có xu hướng tăng cùng chiều với số năm kinh nghiệm của người lao động. Đây là lý do chủ yếu của sự chênh lệch thu nhập giữa các nhóm công nhân thuộc các tộc người khác nhau.

3.4. Giới

Theo báo cáo năm về tiền lương toàn cầu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), nam giới vẫn tiếp tục được trả lương cao hơn nữ giới khoảng 20% (Báo Phụ nữ Việt Nam, 2018). Khi chưa thực hiện phân tích dữ liệu nghiên cứu này, chúng tôi đã đặt ra giả thuyết mức thu nhập theo giới ở các KCN tỉnh Bắc Ninh không có sự chênh lệch quá nhiều hoặc thu nhập của nữ giới sẽ cao hơn do các doanh nghiệp điện tử thường ưu tiên lao động nữ bởi sự tỉ mỉ của họ trong công việc. Tuy nhiên, kết quả phân tích số liệu thực tế cho thấy sự ưu tiên tuyển dụng nữ trong một số công việc chỉ làm gia tăng số lượng lao động nữ chứ không tác động đến thu nhập của họ (Báo Phụ nữ Việt Nam, 2018).

Bảng 5: Thu nhập theo giới tính của lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh

Đơn vị tính: đồng

Giới tính	Số trường hợp (người)	Thu nhập thấp nhất	Thu nhập cao nhất	Thu nhập trung bình	Tỉ lệ so với thu nhập trung bình của nhóm công nhân DTTS
Nam	64	6.000.000	15.000.000	9.184.380	107,2%
Nữ	78	3.000.000	12.000.000	8.062.180	94,1%

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

Theo kết quả khảo sát, tỷ lệ lao động nam là người DTTS có thu nhập cao hơn lao động nữ cùng nhóm 13,9%. Sự chênh lệch này có thể giải thích qua phân chia vị trí việc làm theo giới.

Bảng 6 cho thấy, công nhân nữ được khảo sát chủ yếu làm các công việc có thu nhập thấp như công nhân trực tiếp sản xuất (71,8%), kiểm soát chất lượng sản phẩm (11,5%) và các công việc khác như bếp, bảo vệ (12,8%). Trong khi đó, công việc có mức lương cao như công nhân

kỹ thuật, quản lý sản xuất (tổ trưởng) thì tỉ lệ lao động nam cao hơn nhiều so với nữ (9,44% so với 3,8% và 3,1% so với 0%). Trong những công nhân DTTS được khảo sát, chỉ có hai người là tổ trưởng (vị trí việc làm có mức thu nhập cao nhất trong khảo sát) và cả hai đều là nam giới.

Bảng 6: Tỷ lệ giới tính theo vị trí việc làm của lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh

Giới tính	Số trường hợp (người)	Công nhân trực tiếp sản xuất	Công nhân kỹ thuật	Kiểm soát chất lượng sản phẩm	Tổ trưởng	Khác	Tổng
Nam	64	76,6%	9,4%	3,1%	3,1%	7,8%	100%
Nữ	78	71,8%	3,8%	11,5%	0%	12,8%	100%

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

Theo số liệu khảo sát của đề tài cho thấy, thu nhập theo vị trí việc làm của lao động DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh như sau: công nhân lao động trực tiếp là 8.455.710 đồng/tháng; công nhân kỹ thuật là 9.222.220 đồng/tháng; công nhân kiểm soát chất lượng sản phẩm là 8.236.360 đồng/tháng; tổ trưởng 13.500.000 đồng/tháng và các trường hợp khác là 7.840.000 đồng/tháng.

3.5. Loại hình doanh nghiệp và ngành nghề sản xuất

Loại hình doanh nghiệp cũng là một trong những yếu tố tác động lớn đến thu nhập của người lao động. Như đã nói ở phần trên, các doanh nghiệp lớn sẽ có các chính sách về lương, thưởng, tiền làm thêm ngoài giờ và các khoản hỗ trợ hấp dẫn hơn so với những doanh nghiệp vừa và nhỏ để thu hút những người lao động đã có tay nghề và đã được các doanh nghiệp khác đào tạo đến làm việc cho họ. Nhờ vậy, họ sẽ có thêm một nguồn lao động chất lượng cao đã qua đào tạo mà không hoặc tốn rất ít thời gian và chi phí đào tạo. Các doanh nghiệp có vốn FDI cũng được người lao động cho là có thu nhập ổn định hơn so với các doanh nghiệp trong nước vì số lượng đơn hàng của những đơn vị này nhiều và đều hơn nên họ có thể tăng ca thường xuyên hơn.

Bảng 7: Thu nhập theo ngành của nhóm lao động DTTS di cư tại các KCN tỉnh Bắc Ninh

Đơn vị tính: đồng

Ngành nghề sản xuất của doanh nghiệp	Số trường hợp (người)	Thu nhập thấp nhất	Thu nhập cao nhất	Thu nhập trung bình	Tỉ lệ so với thu nhập trung bình của nhóm công nhân DTTS
Thực phẩm	4	6.000.000	8.000.000	7.250.000	84,63%
Công nghệ	1			10.000.000	116,73%
Lắp ráp xe máy, ô tô	16	3.000.000	10.500.000	8.031.250	93,74%
Sản xuất linh kiện điện tử	76	4.000.000	15.000.000	8.761.180	102,26%

Cơ khí	2	10.000.000	12.000.000	11.000.000	128,4%
Năng lượng	1			9.000.000	105,05%
Vật liệu xây dựng	1			8.000.000	93,38%
Sản phẩm về nhựa	33	4.000.000	12.000.000	8.369.610	97,69%
Khác	8	5.400.000	12.000.000	8.550.000	99,8%

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

Theo kết quả ở bảng 7, công nhân DTTS làm việc chủ yếu trong các ngành sản xuất linh kiện điện tử, sản xuất các sản phẩm về nhựa và lắp ráp xe máy, ô tô. Với 3 ngành phổ biến, người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất linh kiện điện tử có mức thu nhập cao hơn mức bình quân trong KCN tỉnh Bắc Ninh 2,3%. Trong khi đó, ở hai ngành sản xuất các sản phẩm về nhựa và lắp ráp xe máy, ô tô thu nhập thấp hơn mức bình quân lần lượt là 2,31% và 6,26%.

4. Vai trò của thu nhập từ khu công nghiệp đối với công nhân người dân tộc thiểu số và một số vấn đề đặt ra

Theo kết quả khảo sát, thu nhập trung bình của người lao động DTTS trước khi di cư là 4.472.890 đồng/tháng. So với mức thu nhập hiện tại là 8.567.960 đồng/tháng thì mức thu nhập đã cao hơn so với trước đây 91,57%. Có thể thấy đây là mức tăng rất cao. Trung bình mỗi công nhân DTTS đang làm việc tại KCN Bắc Ninh gửi về nhà khoảng 2.834.310 đồng/tháng sau khi trừ các khoản phí sinh hoạt. Đồng thời họ cũng tích lũy được cho bản thân và gia đình trung bình 2.566.670 đồng/tháng. Khoản thu nhập này không chỉ khiến cho cuộc sống của bản thân người lao động giảm bớt một phần khó khăn trong cuộc sống mà còn giúp cho con cái, cha mẹ họ ở quê nhà dễ tiếp cận với các dịch vụ y tế, giáo dục hơn. Ví dụ, gia đình anh Dương.V.T (nam, sinh năm 1991, quê ở Hà Giang) có cả vợ và chồng đi làm tại KCN Bắc Ninh. Thu nhập của vợ chồng anh chị ở công ty trung bình khoảng 22 triệu đồng/tháng. Nhờ khoản thu nhập này anh chị có thể gửi về cho bố mẹ anh T. và các con ở quê 5 triệu đồng/tháng. Ngoài ra, mỗi tháng anh chị có thể để dành cho bản thân 5-7 triệu đồng. Khi được hỏi về vai trò của thu nhập ở KCN với gia đình, anh T. chia sẻ: *“Trước lúc đi làm ở KCN, anh chỉ làm nông nghiệp để có lúa, ngô ăn chứ không có thu nhập khác. Đi làm thì hàng tháng mỗi vợ chồng được tầm 10 triệu đồng. Ở quê nhà, bố mẹ vẫn trồng ngô, chi tiêu ở đây tiết kiệm, mỗi tháng còn khoảng 10 triệu đồng thì để dành 5 triệu đồng, còn đâu gửi về cho bố mẹ. Bố anh thì nhiều bệnh, trước đi viện cũng phải vay mượn anh em họ hàng. Giờ công việc cũng ổn định rồi, dần dần trả hết nợ và dành cho cháu lớn đi học. Khi làm đủ tiền rồi thì anh cũng phải về quê, mẹ anh cũng yếu rồi mà bố thì bệnh không làm được nữa”*. Còn với chị Đinh.T.T. (nữ, sinh năm 1985, quê ở Sơn La) cho biết: *“Lương tháng được 8 triệu đồng thì mình cố gắng tiết kiệm mỗi tháng dành 4 triệu đồng gửi về cho chồng để nuôi 2 con ăn học. Gửi về bao nhiêu hết bấy nhiêu, nhiều khi đến lúc đóng tiền học hay có người bị bệnh còn phải vay thêm chứ làm gì tiết kiệm được đồng nào”*.

Có thể thấy, thu nhập của những người lao động tại KCN chiếm phần lớn thu nhập của cả gia đình. Nhờ khoản thu nhập này, một số hộ gia đình có thể dành ra một khoản tiết kiệm để xây nhà, đầu tư vào sản xuất, trả nợ, chu cấp cho con đi học, gửi về giúp đỡ gia đình,... Tuy

nhiên, cũng cần lưu ý rằng, mức thu nhập vào thời điểm nghiên cứu đã cao hơn so với thời gian trước, khi sản xuất chưa được phục hồi do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19. Công nhân chỉ có thể đạt được mức thu nhập này khi họ làm tăng ca thường xuyên. Với mức thu nhập trung bình hiện nay, cuộc sống của công nhân tại KCN vẫn còn nhiều thiếu thốn khi chi phí sinh hoạt tăng cao. Hầu hết họ phải chi tiêu rất tiết kiệm mới có thể có được một khoản tiền tiết kiệm nhỏ (trung bình 2.566.670 đồng/tháng).

Thực trạng thu nhập của công nhân DTTS tại một số KCN tỉnh Bắc Ninh đặt ra một số vấn đề sau:

Một là, trong cơ cấu thu nhập của người lao động DTTS di cư tại Bắc Ninh, thu nhập làm thêm hay tiền tăng ca chiếm tỷ lệ tương đối cao. Tăng ca thường xuyên mang lại thu nhập cao hơn cho công nhân nhưng cũng ảnh hưởng đến việc chăm sóc gia đình và sức khỏe của bản thân người lao động. Công nhân tăng ca nhiều thường phàn nàn “họ không nhìn thấy mặt trời” vì đi làm từ ca sáng sớm cho đến tối khuya mới về đến nhà. Tỷ lệ tiền tăng ca cao trong tổng thu nhập cũng làm giảm khả năng “nhảy việc” vì thu nhập của công nhân phụ thuộc nhiều vào thời gian làm tăng ca. Vấn đề này tác động lớn hơn đối với công nhân DTTS - những người thường không xác định làm việc lâu dài tại KCN.

Hai là, lý do khiến người lao động DTTS di cư chủ yếu do thu nhập cao hơn ở quê nhà (69,7%) và thiếu việc làm (56,3%). Chỉ có 5,6% số người lao động được khảo sát di cư vì thiếu đất sản xuất và 18,3% vì thích không gian ở KCN hơn. Vì vậy, có thể thấy lực hút của KCN khiến người DTTS di cư là thu nhập cao và cơ hội việc làm cao hơn. Lực đẩy đối với họ là thiếu việc làm trong lúc nông nhàn và thu nhập thấp từ những công việc ở quê nhà.

Ba là, về mức độ hài lòng với mức thu nhập hiện tại, chỉ có 40,1% công nhân DTTS được hỏi “hài lòng” hoặc “rất hài lòng” với thu nhập hiện tại của họ. Trong khi đó, có 43% cảm thấy “bình thường”, 15,5% “không hài lòng” và 1,4% “rất không hài lòng” với thu nhập của mình. Đáng chú ý, có 27% số người lao động DTTS tại các KCN tỉnh Bắc Ninh cho rằng thu nhập của họ thấp hơn so với mức sống ở KCN.

Bốn là, có nhiều yếu tố tác động đến thu nhập của công nhân DTTS tại các KCN tỉnh Bắc Ninh, như: độ tuổi, trình độ học vấn, dân tộc, giới, kinh nghiệm làm việc và vị trí việc làm, loại hình doanh nghiệp và ngành nghề sản xuất; trong đó, yếu tố giới tính, kinh nghiệm làm việc và vị trí việc làm có sự khác biệt nhiều đối với thu nhập của công nhân DTTS.

Năm là, tỉ lệ công nhân DTTS trên 35 tuổi (22,37%), và người có kinh nghiệm làm việc trên 10 năm vẫn còn tương đối thấp (4,93%). Điều này cho thấy việc làm tại KCN chưa mang lại thu nhập ổn định dài hạn cho người lao động. Công nhân DTTS chỉ đi làm tại KCN khi còn trẻ, họ làm việc khoảng 5-10 năm để có một khoản tiết kiệm nhỏ rồi trở về quê để làm các công việc khác hoặc kết hôn và chăm sóc gia đình (đối với nữ). Đây cũng là một vấn đề gây lãng phí nguồn nhân lực có kinh nghiệm và kỹ năng tay nghề cho các doanh nghiệp và xã hội, đồng thời làm cho thu nhập của lao động DTTS tại các KCN thấp hơn vì tiền lương của công nhân phụ thuộc nhiều vào kinh nghiệm làm việc.

Kết luận

Thu nhập của công nhân DTTS đang làm việc tại KCN chủ yếu từ các nguồn: lương cơ bản, lương làm thêm giờ, thưởng, hỗ trợ của doanh nghiệp cho an sinh xã hội của công nhân (chủ yếu là các khoản: đi lại, tiền thuê nhà, nuôi con nhỏ dưới 1 tuổi hoặc dưới 6 tuổi). Ngoài các khoản thu nhập từ việc làm chính tại các doanh nghiệp, các khoản thu nhập từ làm thêm các công việc khác rất ít. Mặc dù thu nhập trung bình của lao động DTTS tại một số KCN ở Bắc Ninh cao hơn mức trung bình của cả nước, họ vẫn thuộc nhóm có mức sống thấp so với mức sống chung của xã hội do phải dành phần đáng kể từ thu nhập để trang trải chi phí sinh hoạt tại KCN.

Mặc dù kết quả phân tích thu nhập của 142 công nhân là người DTTS hiện đang làm việc trong một số KCN tỉnh Bắc Ninh không khái quát hoàn toàn đầy đủ sự khác biệt về thu nhập giữa các nhóm của toàn bộ công nhân trong các khu công nghiệp Bắc Ninh và cả nước, song kết quả này cũng cho thấy một phần bức tranh về thu nhập của họ trong giai đoạn hiện nay. Sự chênh lệch về thu nhập giữa các nhóm dân tộc, độ tuổi, giới, loại hình doanh nghiệp và ngành nghề sản xuất vẫn tồn tại, tạo ra những thách thức trong việc đảm bảo thu nhập ổn định, công bằng cho lao động DTTS. Các yếu tố như tuổi tác, kinh nghiệm làm việc, trình độ học vấn và vị trí việc làm có ảnh hưởng đáng kể đến thu nhập của người lao động. Để cải thiện tình trạng này, cần có các biện pháp hỗ trợ cụ thể từ Nhà nước và các doanh nghiệp nhằm nâng cao thu nhập, cải thiện điều kiện làm việc, đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới và tăng cường hỗ trợ cho lao động DTTS trong các KCN. Việc làm này không chỉ góp phần nâng cao đời sống của người lao động mà còn đóng góp vào sự phát triển bền vững của các KCN và kinh tế địa phương.

Tài liệu tham khảo

1. Ban Quản lý các Khu công nghiệp Bắc Ninh (2024), *Báo cáo 6 tháng năm 2024; phương hướng, nhiệm vụ 6 tháng cuối năm 2024*.
2. Báo Phụ nữ Việt Nam (2018), *ILO: Nam được trả lương cao hơn nữ 20% vì định kiến giới*, trên trang: <https://www.vvu.vn> (Truy cập ngày 20/8/2024).
3. 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> (Truy cập ngày 17/8/2024).
4. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2024), *Nghị định số 74/2024/NĐ-CP: Quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động*, ban hành ngày 30/6/2024, có hiệu lực từ ngày 1/7/2024.
5. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.
6. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bắc Ninh (2024), *Sơ kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 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*.
7. Tổng cục Thống kê (2024), *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý I năm 2024*, trên trang: <https://www.gso.gov.vn> (Truy cập ngày 23/8/2024).