

# Xu hướng dịch chuyển lao động cao su tiểu điền ở tỉnh Bình Dương

HOÀNG THỊ THU HUYỀN\*  
LÊ VĂN GIA NHỎ\*\*

Cao su là một trong những cây trồng chủ lực của tỉnh Bình Dương. Phát triển cao su tiểu điền là một trong những giải pháp quan trọng nhằm giúp cho các hộ nông dân có điều kiện ổn định sản xuất, phát triển kinh tế gia đình theo mô hình sản xuất hàng hóa, góp phần thực hiện mục tiêu xóa đói, giảm nghèo. Tuy nhiên, cùng với giá cao su sụt giảm trong thời gian qua, thì tình trạng lao động thiếu ổn định khiến cho ngành cao su tiểu điền của tỉnh Bình Dương gặp không ít khó khăn, thách thức. Chính vì vậy, để duy trì và phát triển bền vững các nông trại cao su tiểu điền, đòi hỏi phải có những giải pháp duy trì lực lượng lao động ổn định và hiệu quả.

## THỰC TRẠNG

Bình Dương là tỉnh đứng thứ hai khu vực Đông Nam Bộ cũng như cả nước về diện tích trồng cao su, với khoảng 133.668ha, chỉ đứng sau tỉnh Bình Phước (Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương năm 2019); trong đó, cao su tiểu điền là 83.600ha, chiếm 62,3% diện tích cao su toàn Tỉnh (Xuân Trung, 2019). Quá trình đô thị hóa khiến cho diện tích đất nông nghiệp, lâm nghiệp của tỉnh Bình Dương ngày càng bị thu hẹp. Lao động cũng vì thế mà dịch chuyển theo cơ cấu kinh tế sang các ngành công nghiệp và dịch vụ. Sự chuyển dịch này đã ảnh hưởng rất lớn đến ngành cao su, đặc biệt, các trang trại cao su tiểu điền (có diện tích nhỏ, phân tán từ một đến vài chục héc ta, được trồng chủ yếu bởi các hộ nông dân) phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, nhất là trong việc giữ chân người lao động.

Để tìm hiểu về xu hướng dịch chuyển lao động trong ngành cao su tiểu điền của tỉnh Bình Dương, nhóm tác giả sử dụng dữ liệu kết quả khảo sát của đề tài "Dịch chuyển lao động trong ngành cao su tiểu điền ở tỉnh Bình Dương" được thực hiện trong năm 2019. Số người được khảo sát là 211 người lao động đang làm thuê ở các trang trại cao su tiểu điền của 4 xã: Định An, Định Thành (huyện Dầu Tiếng); An Bình, Tam Lập (huyện Phú Giáo) và 15 chủ trang trại cao su tiểu điền có thuê lao động.

## MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM CỦA LAO ĐỘNG CAO SU TIỂU ĐIỀN TỈNH BÌNH DƯƠNG

*Tuổi của người lao động:* Tuổi trung bình của người lao động là 41,3. Nếu phân theo nhóm tuổi, thì độ tuổi

30-40 chiếm 40,2%; 40-50 chiếm 30,1%; 17-30 chiếm 12%; 50-60 chiếm 13,4%. Kết quả cho thấy, tuổi lao động trong ngành cao su tiểu điền là khá cao và có sự thiếu hụt lao động trẻ.

*Trình độ học vấn của người lao động:* Có 33,6% trình độ học vấn cấp 1; 50,2% cấp 2; 15,2% cấp 3; gần 1% là không đi học. Phần lớn lao động trong ngành cao su làm công việc cạo mủ không cần trình độ học vấn, mà chỉ đòi hỏi kỹ thuật cao, vì thế các chủ trang trại có thể tuyển lao động có trình độ văn hóa cấp 1 và cấp 2. Đây cũng là một điểm thuận lợi để giải quyết lao động đến từ vùng nông thôn, nơi mà đa số lao động trình độ học vấn thấp và không đáp ứng được yêu cầu ở khu vực công nghiệp, dịch vụ đòi hỏi có bằng cấp chuyên môn cao hơn.

*Tình trạng hôn nhân:* Có 94,8% người lao động đã từng kết hôn; trong đó, 80,1% lao động có hôn nhân bình thường (vợ, chồng, con cái) và khoảng 10% đã ly hôn. Về con cái, chỉ có 11,5% lao động chưa có con, 85,5% lao động có từ 1 đến 2 con, chủ yếu là 2 con. Như vậy, một đặc điểm của lao động ở các trang trại cao su tiểu điền là đa số có gia đình riêng, có con cái và phần lớn các chủ trang trại thường ưu tiên thuê cả vợ chồng làm chung cùng một trang trại, nhất là lao động cạo mủ.

\* TS., Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ

\*\* ThS., Viện Khoa học Kỹ thuật Nông nghiệp miền Nam

Ba đặc điểm trên là những đặc điểm khá nổi bật của lao động cao su tiểu điền. Những đặc điểm này đồng thời vừa là kết quả của sự dịch chuyển lao động, vừa là yếu tố ảnh hưởng đến xu hướng chuyển dịch lao động cao su tiểu điền trong hiện tại và tương lai của Bình Dương.

### XU HƯỚNG DỊCH CHUYỂN LAO ĐỘNG CAO SU TIỂU ĐIỀN BÌNH DƯƠNG

Kết quả khảo sát cho thấy, xu hướng dịch chuyển lao động cao su tiểu điền ở Bình Dương thể hiện trên các khía cạnh sau:

#### Nơi ở của lao động trước khi đến làm việc trong các trang trại cao su tiểu điền ở Bình Dương

Lao động tại các trang trại cao su tiểu điền đến từ khắp các vùng, miền trong cả nước, nhưng lao động đến từ vùng Đông Nam Bộ mới chiếm chưa đến một nửa (48,3%), trong đó riêng tỉnh Bình Dương chiếm 34,1% (Bảng 1). Số người trong độ tuổi lao động của tỉnh Bình Dương không hẳn là không đủ cho các trang trại cao su tiểu điền, mà do một phần lao động bị thu hút vào các lĩnh vực khác, có mức thu nhập cao hơn, có nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp hơn, hoặc đúng chuyên môn, sở trường của người lao động. Điều này cho thấy, các trang trại cao su tiểu điền bắt đầu lệ thuộc vào nguồn lao động ngoài Tỉnh. Cùng với xu hướng dịch chuyển lao động từ nông nghiệp sang phi nông nghiệp, hội nhập kinh tế thế giới, thì trong tương lai, khả năng các trang trại cao su tiểu điền của tỉnh Bình Dương sẽ phải thuê mướn lao động di cư từ nước ngoài để bù đắp vào nhu cầu lao động thiếu hụt.

#### Công việc của lao động trước khi chuyển qua cao su tiểu điền

Kết quả khảo sát cho thấy, chỉ có 7,1% lao động làm việc ở các trang trại cao su tiểu điền, còn lại lao động trước khi làm thuê ở các trang trại là chuyển từ các nông trường cao su, các xí nghiệp và rất nhiều lĩnh vực khác nhau (Bảng 2).

Sở dĩ có sự dịch chuyển lao động từ các nông trường cao su sang các trang trại cao su tiểu điền là do giá cao su thấp, thu nhập của người lao động không cao hơn so với thu nhập ở các trang trại cao su tiểu điền, trong khi thời gian làm việc nghiêm ngặt hơn, ít linh động hơn so với làm việc ở các trang trại cao su tiểu điền...

BẢNG 1: NGUỒN GỐC LAO ĐỘNG PHÂN THEO VÙNG

Vùng	Số lao động	Tỷ lệ (%)
Đồng bằng sông Cửu Long	14	6,6
Đông Nam Bộ	102	48,3
Đồng bằng sông Hồng	36	17,1
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	53	25,1
Trung du và miền núi phía Bắc	6	2,8
Tổng cộng	211	100,0

BẢNG 2: CÔNG VIỆC CỦA LAO ĐỘNG TRƯỚC KHI CHUYỂN QUA LÀM Ở TRANG TRẠI HIỆN TẠI

Lĩnh vực	Số người	Tỷ lệ (%)
Công nhân nông trường	55	26,1
Cao su tiểu điền	15	7,1
Công nhân xí nghiệp	23	10,9
Khác	118	55,9
Tổng cộng	211	100,0

BẢNG 3: LAO ĐỘNG TẠM NGỪNG LÀM VIỆC TRONG NGÀNH CAO SU TIỂU ĐIỀN

Loại hình tạm ngừng	Số người	Tỷ lệ (%)
Đã từng tạm ngừng làm ngành cao su	36	17,1
Chưa từng ngừng làm ngành cao su	175	82,9
Tổng cộng	211	100,0

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2019

Xu hướng dịch chuyển công việc liên tục còn thể hiện ở lịch sử tạm ngừng, sau đó lại quay trở lại làm việc ở khu vực cao su tiểu điền của người lao động (Bảng 3). Có 17,1% người lao động cho biết đã từng tạm ngừng làm việc trong khu vực cao su tiểu điền với các lý do: trang trại ngừng cao su; lương thấp; chủ trang trại bán hoặc thanh lý cao su trồng mới; do có việc gia đình; cảm thấy bị chủ bóc lột; ngừng để đi làm công nhân (xí nghiệp); chuyển qua làm cao su nhà nước...

Thời gian tạm ngừng tối thiểu là 1 tháng, tối đa là 72 tháng, phổ biến là 12 tháng và tính trung bình là 16,1 tháng (Bảng 4). Người lao động quay lại làm việc ở các trang trại cao su tiểu điền cũng có nhiều lý do, trong đó, nhiều nhất là do họ mất việc (27,7%). Ngoài ra, còn vì các lý do khác, như: việc làm mới quá xa nhà, không tiết kiệm được nhiều tiền hơn so với làm cao su tiểu điền; đã lớn tuổi; không ai chăm con khi đi làm xa...

#### Dự định của lao động trong tương lai

Kết quả khảo sát về dự định công việc trong thời gian tới cho thấy, có 12,3% người lao động có ý định sẽ không tiếp tục tham gia trong ngành cao su tiểu điền, 20,9% còn do dự. Nguyên nhân được đưa ra chủ yếu là do đi tìm việc khác có thu nhập cao hơn, lo ngại sức khỏe và hạnh phúc gia đình (Bảng 5).

Kết quả khảo sát cho thấy, trong tương lai gần, sẽ có sự dịch chuyển lao động từ các trang trại cao su tiểu điền sang các ngành nghề khác, dẫn tới tình trạng thiếu hụt lao động. Thực tế đã diễn ra ở một số nước trong khu vực, như Thái Lan. Theo Uraiwan Tongkaemkaew và

**BẢNG 4: THỜI GIAN LAO ĐỘNG TẠM NGỪNG LÀM VIỆC TRONG NGÀNH CAO SU TIỂU DIỆN**

	Th
Tối thiểu	1
Tối đa	72
Trung bình	16,1
Phổ biến (mode)	12

**BẢNG 5: DỰ ĐỊNH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ TIẾP TỤC THAM GIA TRONG NGÀNH CAO SU TIỂU DIỆN**

	Si	TĐ
Không tiếp tục	26	12,3
Tiếp tục	141	66,8
Đang do dự	44	20,9
Tổng cộng	211	100,0

Nguồn: Kết quả khảo sát năm 2019

Bénédicte Chambon (2018), nếu xét toàn bộ lao động ở các trang trại cao su miền nam Thái Lan trong ngành sản xuất cao su (bao gồm lao động gia đình + lao động thuê mướn), thì lao động ra khỏi ngành cao su (khoảng 55%) cao hơn lao động tham gia vào ngành cao su (khoảng 45%). Điều này hàm ý rằng, người lao động muốn tham gia vào ngành cao su sẽ giảm và sẽ gây khó khăn cho các chủ trang trại trong việc tuyển dụng lao động.

### MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Kết quả khảo sát cho thấy, sự dịch chuyển lao động trong khu vực cao su tiểu điền ở Bình Dương là rất rõ ràng và bắt đầu có sự lệ thuộc vào nguồn lao động ngoài Tỉnh do sự thiếu ổn định, thiếu hụt nguồn lao động. Đây đang là vấn đề xảy ra không chỉ đối với khu vực cao su tiểu điền ở Bình Dương, mà còn là vấn đề chung của cả ngành cao su.

Cùng với quá trình hội nhập kinh tế thế giới, trong tương lai, khu vực cao su tiểu điền sẽ phải thuê mướn lao động đi cư từ nước ngoài nhằm bù đắp vào nhu cầu thiếu hụt lao động. Để duy trì và phát triển bền vững các trang trại cao su tiểu điền, việc làm cần thiết đầu tiên là phải "giữ" được chân người lao động. Trên cơ sở khảo sát ý kiến của người lao động cũng như các chủ trang trại cao su, nhóm tác giả kiến nghị một số giải pháp góp phần duy trì, phát triển bền vững các trang trại cao su tiểu điền của tỉnh Bình Dương. Cụ thể:

*Đối với các trang trại cao su tiểu điền*

Để thu hút và giữ chân người lao động bên cạnh việc

quan tâm đến các chế độ lương, thưởng, tể, các hoạt động an sinh xã hội, các chủ trang trại cần tuyển dụng lao động đang sinh sống gần vườn cao su, trong đó ưu tiên tuyển dụng cả vợ chồng cùng vào làm trong trang trại; tạo điều kiện cho người lao động ở xa có chỗ ở, khu vui chơi, giải trí...

Bên cạnh đó, các chủ trang trại cần thành lập tổ liên kết (Câu lạc bộ, Hội trang trại cao su tiểu điền) để trao đổi kỹ thuật chăm sóc, khai thác, kinh nghiệm quản lý, tuyển dụng lao động, tiêu thụ mủ cao su, cũng như các chính sách về sử dụng lao động để thực hiện đúng quy định về tuyển dụng, tiền lương, thưởng, chế độ an sinh xã hội.

*Đối với chính quyền địa phương (tỉnh Bình Dương)*

Trong điều kiện thực tế, cây cao su, đặc biệt là cao su trang trại tiểu điền vẫn là cây công nghiệp đang chiếm diện tích lớn và có vai trò quan trọng đối với kinh tế của địa phương. Tuy nhiên, lao động của khu vực hầu hết là trung niên, số lao động trẻ không muốn học và không muốn làm nghề cao mủ. Do vậy, chính quyền địa phương cần có giải pháp thu hút và đào tạo nghề cho mủ cao su cho lao động nông thôn để cung cấp nguồn lao động cho ngành cao su nói chung, ngành cao su tiểu điền tại địa phương nói riêng. Một trong những giải pháp trước mắt là tổ chức đào tạo kỹ thuật chăm sóc, cao mủ cao su cho người lao động muốn làm việc ở khu vực cao su tiểu điền.

Để bù đắp tình trạng thiếu hụt lao động tại chỗ cho nông nghiệp nói chung, ngành cao su nói riêng hiện nay, các cấp chính quyền của tỉnh Bình Dương cần có những chính sách an sinh xã hội đối với lao động đi cư từ các tỉnh khác, kể cả là người lao động nước ngoài (trong tương lai). Từ đó, tạo sự an tâm, gắn kết từ phía người lao động, góp phần duy trì và thúc đẩy các trang trại cao su tiểu điền nói riêng, của ngành cao su tỉnh Bình Dương nói chung phát triển bền vững. □

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Thống kê tỉnh Bình Dương (2019). *Niên giám Thống kê tỉnh Bình Dương năm 2018*
2. Hoàng Thị Thu Huyền (2019). *Dịch chuyển lao động trong ngành cao su tiểu điền ở Bình Dương năm 2019*, Đề tài cấp Bộ, Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ
3. Xuân Trung (2019). *Cao su tìm đường vượt khó*, truy cập từ <https://www.sgpp.org.vn/cao-su-tim-duong-vuot-kho-574254.html>
4. Uraivan Tongkaemkaew and Bénédicte Chambon (2018). Rubber plantation labor and labor movements as rubber prices decrease in southern Thailand, *Forest and Society*, 2(1), 18-27