

# ĐẶC ĐIỂM CỦA DOANH NGHIỆP TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ VÀ MIỀN NÚI

● ĐOÀN THỊ HÀ THANH - NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN

## TÓM TẮT:

Thị trường lao động có hai yếu tố cần quan tâm, đó là cung và cầu lao động (cung lao động là lực lượng lao động; cầu lao động là các doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh). Hiện nay, lực lượng lao động là người dân tộc thiểu số và miền núi còn nhiều vấn đề đáng quan tâm, như: ngại phải đi làm xa nhà, không quen với môi trường làm việc công nghiệp và thiếu tự tin: Do vậy họ khó tìm được công việc tốt hơn nhằm tăng thu nhập. Các doanh nghiệp ở vùng này cũng gặp không ít khó khăn về địa hình, điều kiện giao thông, thời tiết không thuận lợi, thường bị mưa bão lũ lụt, sạt lở đất... gặp không ít trở ngại trong việc thu hút đầu tư. Bài viết đề cập đến những đặc điểm của doanh nghiệp ảnh hưởng đến việc phát triển thị trường lao động tại vùng dân tộc thiểu số và miền núi và đề xuất một số giải pháp cơ bản.

**Từ khóa:** doanh nghiệp vùng dân tộc thiểu số và miền núi, thị trường lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi, phát triển việc làm, lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

## 1. Đặt vấn đề

Các doanh nghiệp ở vùng dân tộc thiểu số (DTTS) và miền núi chủ yếu là các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ, do đó họ chỉ sử dụng một số ít lao động trong tổng số lao động ở vùng này. Nhà nước đã có nhiều chính sách thu hút và hỗ trợ các doanh nghiệp tham gia đầu tư, phát triển thị trường ở vùng DTTS và miền núi, từ đó thúc đẩy thị trường lao động vùng DTTS và miền núi phát triển, tuy nhiên kết quả đạt được còn hạn chế. Muốn cho thị trường lao động phát triển, vai trò của các doanh nghiệp rất quan trọng. Bên cạnh những hỗ trợ của Nhà nước thông qua các chính sách ưu đãi, doanh nghiệp phải tự nắm bắt:

được các thế mạnh, cơ hội của các vùng này để phát triển và mở rộng quy mô, tăng uy tín, nâng cao năng suất chất lượng sản phẩm....

## 2. Đặc điểm tình hình hoạt động của các doanh nghiệp ở vùng DTTS và miền núi

Khu vực dân tộc thiểu số (DTTS) và miền núi chiếm 3/4 diện tích tự nhiên cả nước, là địa bàn cư trú của 53 dân tộc. Tính đến thời điểm ngày 1/4/2019, dân số của vùng DTTS là 14,1 triệu người, chiếm 14,7% tổng dân số cả nước. Số hộ DTTS là 3.680.943 hộ, chiếm 13,7% tổng số hộ của cả nước. Cả nước có 5.468 xã vùng DTTS và miền núi, chiếm 49% tổng số xã của toàn quốc và phân bố chủ yếu ở khu vực nông thôn

(87,3%). Tỷ lệ hộ nghèo và cận nghèo của các hộ dân tộc vùng DTTS là 35,5%, cao gấp 3,5 lần tỷ lệ chung của toàn quốc (10,2%)[3]. Đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi sống tập trung chủ yếu ở vùng miền núi phía Bắc, duyên hải miền Trung, Tây Nguyên và đồng bằng sông Cửu Long.

Lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi có nguồn thu nhập và mức sống thấp, thêm vào đó trình độ dân trí vùng dân tộc thiểu số không cao bằng so với các vùng khác. Nếu như Việt Nam không chuẩn bị một chính sách đúng đắn về phát triển nguồn nhân lực vùng DTTS và miền núi, đặc biệt là đối với các DTTS và miền núi khó khăn, cũng như không có chính sách để thu hút và hỗ trợ các doanh nghiệp ở vùng này thì có khả năng là thị trường lao động ở các vùng này càng ngày càng bị gạt ra khỏi quá trình phát triển kinh tế chung của đất nước.

Đến năm 2019, tình hình hoạt động của doanh nghiệp ở địa bàn vùng DTTS và miền núi đã có những dấu hiệu khả quan. Nhìn chung, quy mô các doanh nghiệp hoạt động ở địa bàn này vẫn ở mức độ vừa, nhỏ và siêu nhỏ (doanh nghiệp có số vốn từ 0-10 tỷ đồng). Doanh nghiệp siêu nhỏ vùng này chiếm 45,75% trong tổng số doanh nghiệp trên địa bàn; doanh nghiệp nhỏ chiếm 37,25% và doanh nghiệp vừa chiếm 17% [1].

Không chỉ ít về số lượng, doanh nghiệp thành lập mới ở địa bàn dân tộc thiểu số và miền núi cũng hạn chế về quy mô vốn. Trong 3 tháng đầu năm 2020, số vốn đăng ký của doanh nghiệp thành lập là 375.499 tỷ đồng. Khu vực Đông Nam bộ tiếp tục dẫn đầu cả nước với 217.084 tỷ đồng, chiếm 57,8% tổng số vốn đăng ký của cả nước; đứng thứ hai là khu vực đồng bằng sông Hồng với 85.729 tỷ đồng, chiếm 22,8% [2] tổng số vốn đăng ký của cả nước. Điều này cho thấy nhu cầu về lao động ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi đã ít, nay lại càng ít hơn.

Doanh nghiệp thành lập mới tập trung chủ yếu ở Tây Nguyên, năm 2018 doanh nghiệp mới ở Tây Nguyên có 753 doanh nghiệp. Khu vực trung du và miền núi phía Bắc là khu vực duy nhất trong cả nước có tỷ lệ doanh nghiệp đăng ký

thành lập mới giảm 6,3% so với cùng kỳ năm 2018, với 1.074 [3] doanh nghiệp thành lập mới.

Số lượng doanh nghiệp thành lập mới không nhiều, quy mô vốn nhỏ nên mục tiêu giải quyết việc làm cho lao động của các doanh nghiệp ở địa bàn vùng dân tộc thiểu số và miền núi rất thấp. Trong 3 tháng đầu năm 2019, số lao động đăng ký của các doanh nghiệp thành lập mới là 317.631 lao động. Trong đó, đồng bằng sông Hồng là khu vực có số lao động đăng ký nhiều nhất, với 91.080 lao động, chiếm 28,7% [3] tổng số lao động đăng ký.

Tây Nguyên là khu vực có số lao động đăng ký thấp nhất so với các khu vực còn lại, với 4.651 lao động, chiếm 1,5% tổng số lao động đăng ký. Theo phân tích của Tổng cục Thống kê, tỷ trọng lao động đăng ký bình quân trên một doanh nghiệp ở khu vực Tây Nguyên chỉ đạt 6,2 lao động/doanh nghiệp [3].

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, trong 3 tháng đầu năm 2019, cả nước có 14.127 doanh nghiệp (trong đó có trên 92% là doanh có quy mô vốn từ 0-10 tỷ đồng) tạm ngừng hoạt động, chờ giải thể. Số doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động, chờ giải thể tập trung ở khu vực đồng bằng sông Hồng và khu vực Đông Nam bộ. Còn khu vực trung du và miền núi phía Bắc chỉ có 543 doanh nghiệp, khu vực Tây Nguyên chỉ có 265 [3] doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động, chờ giải thể.

Việc đào tạo người lao động mặc dù đã được các doanh nghiệp quan tâm vì họ biết chất lượng nguồn nhân lực ở vùng này khi tuyển dụng, nhưng do các doanh nghiệp chủ yếu là siêu nhỏ, nhỏ và vừa, nên kinh phí đào tạo hạn hẹp, họ chủ yếu dùng hình thức tự đào tạo qua công việc (Bảng 1).

Theo các nhà chuyên môn, hoạt động của doanh nghiệp ở địa bàn miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi hoạt động có phần ổn định là nhờ sự hỗ trợ kịp thời từ những cơ chế, chính sách ưu đãi của Nhà nước. Theo đó, doanh nghiệp thành lập mới là đối tượng nhận được sự hỗ trợ đặc biệt, nhất là các chính sách tín dụng ưu đãi lãi suất hoặc bảo lãnh từ phía Nhà nước.

Về tình trạng việc làm, số người đang làm việc trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp

**Bảng 1. Phân loại cách thức đào tạo lao động của doanh nghiệp ở vùng DTTS và miền núi**

Phân theo cách thức đào tạo lao động của doanh nghiệp (DN)				
Tự đào tạo qua công việc	Thuê đơn vị đào tạo tại DN	Cử cán bộ đi tham gia các khóa đào tạo	Khác	Ghi chú
67.7%	4.6%	27.7%	0.0%	

*Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát số liệu đề tài “Các giải pháp cơ bản và cấp bách nhằm phát triển thị trường ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi Việt Nam” giai đoạn 2016 - 2020 [4]*

chiếm tỷ lệ 24,64%. Tỷ lệ lao động làm việc tự do, không có việc làm ổn định vẫn chiếm tỷ lệ cao 68,84% [4], số lao động này cần được các doanh nghiệp, tổ chức thu hút vào làm việc, giúp họ có công ăn việc làm ổn định, thu nhập ổn định sẽ giải quyết được việc học hành cho con cái họ, nâng cao đời sống của gia đình họ (Bảng 2).

**Bảng 2. Số liệu thị trường lao động vùng DTTS và miền núi phân theo tình trạng nghề nghiệp**

TT	Tình trạng nghề nghiệp	Tỷ trọng (%)
1	Đang làm việc (trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp)	24,64
2	Lao động tự do	68,84
3	Đang đi học	2,54
4	Cơ sở sản xuất	0,18
5	Khác	3,80
	<b>Tổng số</b>	<b>100,00</b>

*Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát số liệu đề tài “Các giải pháp cơ bản và cấp bách nhằm phát triển thị trường ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi Việt Nam” giai đoạn 2016 -2020 [4]*

Thêm vào đó, vị trí địa lý của nước ta, lãnh thổ trải dài trên nhiều vĩ tuyến, bề ngang hẹp, địa hình vùng DTTS và miền núi phức tạp, giao thông đi lại khó khăn,... nên ở nhiều địa bàn, tỷ suất hàng hóa nhỏ, thu nhập thấp, chưa có tích lũy từ nội bộ nền kinh tế. Sự thay đổi độ cao về

địa hình lớn đã tạo cho các tỉnh vùng cao, biên giới có nhiều tiểu vùng khí hậu, làm tăng tính đa dạng của các sản vật địa phương. Tuy nhiên, do địa bàn nhiều nơi bị chia cắt mạnh, với độ dốc thay đổi lớn, trong đó địa hình nghiêng và dốc chiếm phần lớn diện tích đất tự nhiên là yếu tố gây trở ngại lớn đến quá trình phát triển kinh tế hàng hóa của các tỉnh, vùng nông thôn, miền núi và biên giới trên nhiều phương diện khác nhau, như: khó mở rộng quy mô sản xuất, nhất là sản xuất nông, lâm nghiệp, công nghiệp - chế biến; làm tăng chi phí vận chuyển hàng hóa; làm tăng lượng vốn đầu tư cũng như chi phí ở các khâu của quá trình sản xuất xã hội,... Đặc điểm tự nhiên của vùng như vậy đã dẫn đến tâm lý ngại đầu tư của các doanh nghiệp.

Tính liên kết trong và giữa các chủ thể kinh tế, thương nhân và doanh nghiệp còn lỏng lẻo, đại bộ phận doanh nghiệp thương mại và hộ kinh doanh cá thể quy mô nhỏ bé trong điều kiện nguồn vốn rất hạn hẹp, hiệu quả kinh doanh thấp. Khả năng tích tụ và tập trung các nguồn lực của các doanh nhân nhìn chung chưa bảo đảm đủ sức để cạnh tranh và hợp tác. Phương thức kinh doanh thiếu tính chuyên nghiệp, trình độ đội ngũ quản lý chưa bắt kịp yêu cầu phát triển thương mại và thị trường theo xu hướng hiện đại và tiến trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Kết cấu hạ tầng nói chung và kết cấu hạ tầng thương mại nói riêng còn yếu, thiếu đồng bộ, mạng lưới thương mại bán lẻ (chợ, hộ kinh doanh cá thể, cửa hàng bán lẻ, siêu thị, trung tâm thương mại, cửa hàng tiện lợi, chuyên doanh,...) tăng

nhanh, nhưng phân bố không đều, tập trung chủ yếu và phát triển mạnh ở các thành phố, thị xã, thị trấn, thị tứ. Hơn nữa, quy mô của các cửa hàng bán lẻ phổ biến là quy mô hộ gia đình, sử dụng ít lao động và thiếu tính chuyên nghiệp.

### 3. Đề xuất một số giải pháp phát triển thị trường lao động vùng DTTS và miền núi

Những đặc điểm trên đây của các doanh nghiệp vùng DTTS và miền núi ảnh hưởng đáng kể đến phát triển thị trường lao động vùng này. Trong khi đó, các chính sách hỗ trợ của Nhà nước từ những năm đầu đổi mới đến nay đã giải quyết việc làm cho lao động nông thôn, nhất là lao động vùng DTTS và miền núi với nhiều hình thức hỗ trợ khác nhau và đã thu được nhiều kết quả khả quan, tỷ lệ hộ nghèo giảm, đời sống vật chất và tinh thần của người dân được nâng cao. Tuy nhiên, so với yêu cầu thực tế hiện nay, vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập như cơ cấu ngành đào tạo chưa phù hợp với thị trường lao động, chương trình đào tạo, chất lượng đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn; nhiều người đã qua đào tạo nghề vẫn gặp nhiều khó khăn để tìm được việc làm; nhiều người phải làm việc không phù hợp với chuyên môn, ngành nghề được đào tạo; tỷ lệ thiếu việc làm còn khá cao;...

Để phát triển thị trường lao động vùng DTTS và miền núi, chúng tôi đề xuất một số giải pháp sau:

*Thứ nhất:* Doanh nghiệp cần tập trung đào tạo tay nghề, chuyên môn cho người lao động, cải thiện chất lượng cho đội ngũ lao động. Việc đào tạo người lao động nên được thực hiện khi sau khi tuyển dụng và trong quá trình thực hiện công việc. Hiện nay người lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi khó áp dụng và cập nhật khoa học kỹ thuật vào sản xuất do trình độ của người lao động hạn chế. Vì vậy, doanh nghiệp nên chú trọng hơn nữa vào vấn đề này để cải thiện khả năng sản xuất, nâng cao năng lực sản xuất cho doanh nghiệp mình.

*Thứ hai:* Doanh nghiệp nên tập trung vào những điểm là thế mạnh của vùng. Tài nguyên rừng là một ví dụ, giá trị từ rừng mang lại cho vùng dân tộc thiểu số và miền núi là rất lớn,

nhưng doanh nghiệp chưa biết cách khai thác đúng cách, vừa khai thác vừa phải trồng rừng và bảo vệ rừng. Để làm được điều này chỉ có ở tầm doanh nghiệp mới thực hiện tốt được. Đã có rất nhiều mô hình phát triển rừng của người dân tộc thiểu số đã thành công đem lại hiệu quả không chỉ về kinh tế mà giúp xóa bỏ các hệ lụy xấu tới sinh thái góp phần xóa đói, giảm nghèo, cải thiện sinh kế cho người làm nghề rừng, gắn với xây dựng nông thôn mới và đảm bảo an ninh quốc phòng.

Công ty Hoàng Anh Gia Lai là ví dụ điển hình. Doanh nghiệp không những biết cách tận dụng tài nguyên thiên nhiên mà còn biết phát huy những điểm mạnh của lực lượng lao động vùng dân tộc này. Lao động vùng này có ưu điểm lớn là khỏe mạnh, cần cù chịu khó và biết cách khai thác nguồn tài nguyên thiên nhiên của vùng.

*Thứ ba:* Doanh nghiệp nên tập trung sản xuất vào các sản phẩm là thế mạnh của vùng. Địa bàn cư trú của dân tộc thiểu số chủ yếu là vùng núi, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ..., nơi có đặc thù về thời tiết khác biệt, có ảnh hưởng không tốt cho việc nuôi trồng nông sản. Tuy nhiên, mỗi vùng lại có những loại nông sản đặc biệt mang tính đặc sắc vùng và dân tộc. Việc chọn ra một số loại nông sản đặc trưng của người dân tộc thiểu số tại vùng đó đáp ứng được thời tiết vùng để phát triển, vừa đem lại lợi ích kinh tế cao, vừa quảng bá hình ảnh dân tộc, gắn kết lao động với địa bàn sản xuất (trồng ngô trên cao nguyên đá để sản xuất rượu; trồng hồ tiêu, cà phê, điều tại Tây Nguyên xuất khẩu...). Để xây dựng được thương hiệu từng vùng (cánh đồng hồ tiêu, cánh đồng cà phê hay các vựa trái cây) rất cần sự quy mô và tổ chức thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước, của đối tác, điều này cũng chỉ có doanh nghiệp thực hiện được.

*Thứ tư:* Cần gắn kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp với người lao động. Các thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp cần được đưa đến tận nơi người lao động một cách nhanh chóng, chính xác và kịp thời, cần đẩy mạnh vai trò của các trung tâm giới thiệu việc làm, ủy ban nhân dân. Các doanh nghiệp cần tự đưa thông tin tuyển dụng đến

người lao động thông qua các bảng thông báo trước công doanh nghiệp, các bảng tin ở thôn xóm, xã...

*Thứ năm:* Nhà nước cần có chính sách thu hút các doanh nghiệp lớn đầu tư xây dựng nhà máy xí nghiệp lớn lên vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Hiện nay, các doanh nghiệp tại chính khu vực này thường là doanh nghiệp nhỏ lẻ, tiềm lực hạn chế, trong khi việc thu hút các doanh nghiệp từ vùng khác lại thiếu chính sách, môi trường không hấp dẫn nên nhu cầu vốn đầu tư rất lớn, nhưng thực tế thu hút đầu tư rất ít. Số lao động tự do không có công ăn việc làm còn rất nhiều. Vì vậy, Nhà nước nên có chính sách hấp dẫn hơn nữa để thu hút các doanh nghiệp lớn đầu tư phát triển hoặc mở rộng quy mô lên vùng dân tộc thiểu số, miền núi để các doanh nghiệp này thu hút được số lao động tự do đó vào làm việc...

Cần thêm các chính sách khuyến khích đầu tư và vùng dân tộc thiểu số vì đa phần tại nơi đây cơ sở hạ tầng điện - đường - trường - trạm đều ít không đáp ứng đủ nhu cầu của đồng bào dân tộc.

khó có thể thúc đẩy kinh tế vùng dân tộc thiểu số. Mặt khác, cũng cần có các chính sách việc làm hợp lý của Đảng và Nhà nước, giúp cho đồng bào người dân tộc thiểu số gắn với địa bàn mình cư trú hoặc có thể hòa nhập với cộng đồng dân tộc thiểu số tại khu công nghiệp và đô thị.

#### **4. Kết luận**

Trong cộng đồng 54 dân tộc Việt Nam, các dân tộc thiểu số tuy có số lượng ít nhưng lại phân bố trên phạm vi rộng bao gồm vùng núi và biên giới. Giải quyết vấn đề việc làm của người dân tộc thiểu số ngoài đảm bảo vấn đề kinh tế - xã hội, còn là an ninh quốc phòng của dân tộc, đất nước. Vì tính đặc biệt của đồng bào dân tộc thiểu số với tập tục tập quán riêng, bên cạnh vai trò của Đảng và Nhà nước thì vai trò của các doanh nghiệp là rất quan trọng để nâng cao dân trí, tay nghề, kỹ năng, chính sách dạy nghề cho người dân tộc thiểu số; gắn bảo vệ phát triển rừng với đồng bào dân tộc thiểu số; phát triển các ngành thuộc lĩnh vực nông - lâm sản tại địa bàn cư trú của người dân tộc thiểu số gắn kết người dân tộc thiểu số ■

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Quốc hội. (2019). *Nghị quyết số 88/2019/QH14. Phê duyệt đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030.*
2. Quốc hội. (2020). Báo cáo Kỳ họp thứ 9, 12/6/2020 "Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030". <http://baochinhphu.vn/Tin-noi-bat/Quoc-hoi-thao-luan-Chuong-trinh-phat-trien-KTXH-vung-kho-khan-nhat/397893.vgp>
3. Tổng cục Thống kê. (2020). *Báo cáo điều tra thực trạng 53 dân tộc thiểu số và miền núi năm 2019.*
4. Trịnh Thị Thanh Thủy (2020). *Kết quả điều tra khảo sát số liệu đề tài "Các giải pháp cơ bản và cấp bách nhằm phát triển thị trường ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi Việt Nam" giai đoạn 2016 - 2020.*

**Ngày nhận bài: 8/2/2021**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 8/3/2021**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 18/3/2021**

*Thông tin tác giả:*

**1. NCS. ĐOÀN THỊ HÀ THANH**

Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội

**2. NCS. NGUYỄN THỊ THANH HUYỀN**

Trường Đại học Lao động - Xã hội

## **CHARACTERISTICS OF ENTERPRISES THAT AFFECT THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET IN ETHNIC MINORITY AND MOUNTAINOUS AREAS**

● Masters student **DOAN THI HA THANH**

Hanoi College of Industrial Economics

● Masters student **NGUYEN THI THANH HUYEN**

University of Labour and Social Affairs

### **ABSTRACT:**

There are two factors in the labor market, namely labor supply and labor demand. The labor supply is the labor force and the labor demand is business entities. Currently, there are many issues regarding the labor force in ethnic minorities and mountainous areas. Ethnic labors are often afraid to work away from their homes, unfamiliar with the industrial working environment and they lack confidence. Hence, it is difficult for them to find a good job with high income. Meanwhile, business entities in ethnic minorities and mountainous areas also face many difficulties in terms of geography, transport infrastructure, unfavorable weather such as storms, floods and landslides. As a result, they face many obstacles in attracting investment. This paper presents and analyzes the characteristics of enterprises that affect the development of the labor market in ethnic minority and mountainous areas. Based on the paper's findings, some basic solutions are proposed to develop the labor market in ethnic minority and mountainous areas.

**Keywords:** enterprises in ethnic minority and mountainous areas, labor market in ethnic minority and mountainous areas, employment development, labors in ethnic minority and mountainous areas.