

GIẢI PHÁP VỀ CHÍNH SÁCH GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ VÙNG TÂY BẮC ĐÃ TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC

Đỗ Thùy Ninh^{1*}, Đàm Thanh Thủy², Bùi Thị Minh Hà³

¹Nhà xuất bản - ĐH Thái Nguyên

²Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh – ĐH Thái Nguyên

³Trường Đại học Nông Lâm – ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Tây Bắc là vùng rất nghèo với tổng sản phẩm trên địa bàn tính theo đầu người thấp nhất trong tất cả các vùng kinh tế của cả nước. Dân số của vùng là trên 4,7 triệu người, trong đó có tới 79,15% là người dân tộc thiểu số. Để thúc đẩy vùng phát triển thì một trong những yếu tố quyết định là phải có nguồn nhân lực chất lượng cao cho người dân tộc thiểu số trong vùng. Thời gian qua Tây Bắc đã nỗ lực đào tạo được một đội ngũ gồm hàng ngàn người dân tộc thiểu số tốt nghiệp từ đại học trở lên. Tuy nhiên, hiện nay một tỷ lệ lớn người dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp đại học trở lên của Tây Bắc không tìm được việc làm, tình trạng này gây ra những vấn đề bức xúc và đòi hỏi phải được giải quyết. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp điều tra chọn mẫu để tìm hiểu thực trạng việc làm, nguyên nhân không tìm được việc làm của người dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc và đề xuất một số giải pháp về chính sách nhằm giải quyết việc làm cho họ.

Từ khóa: Tây Bắc; dân tộc thiểu số; tốt nghiệp đại học; giải quyết việc làm; chính sách

Ngày nhận bài: 24/8/2020; Ngày hoàn thiện: 31/12/2020; Ngày đăng: 31/12/2020

EMPLOYMENT POLICY SOLUTIONS FOR ETHNIC MINORITY PEOPLE GRADUATED FROM UNIVERSITIES IN THE NORTHWEST AREA

Do Thuy Ninh^{1*}, Dam Thanh Thuy², Bui Thi Minh Ha³

¹TNU - Publishing House

²TNU – University of Economics and Business Administration

³TNU – University of Agriculture and Forestry

ABSTRACT

The Northwest is a very poor region with the lowest gross domestic product per capita of all economic regions of the country. The population of the region is over 4.7 million people, of whom 79.15% are ethnic minorities. To promote the development of the region, one of the decisive factors is to have high-quality human resources for ethnic minorities in the region. In recent years, the Northwest has strived to train thousands of ethnic minorities who graduated from university level or higher. However, at present, a large proportion of ethnic minorities who have graduated from university level or higher in the Northwest are unable to find a job. This situation causes pressing problems which demand to be resolved. This study used the sampling survey method to find out the current status of employment and the reasons for unemployment of ethnic minorities who have graduated from university level or higher in the Northwest and proposes a number of policy solutions to create jobs for them.

Keywords: Northwest; ethnic minorities; university graduates; solutions for employment; policy

Received: 24/8/2020; Revised: 31/12/2020; Published: 31/12/2020

* Corresponding author. Email: ninh@tueba.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Tây Bắc bao gồm 6 tỉnh Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai và Yên Bái. Đây là địa bàn sinh sống của trên 20 dân tộc anh em với tổng dân số năm 2019 là trên 4,7 triệu người [1]. Có tới 79,15% dân số Tây Bắc là người dân tộc thiểu số (DTTS), đông nhất là Thái (32%); Mường (24,8%); Hmông (13%); Dao (3%), Tày (1%) [2]. Tây Bắc là vùng rất nghèo, tính toán theo nhiều nguồn số liệu khác nhau, tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) bình quân đầu người của toàn vùng năm 2017 là 34,6 triệu đồng/người, thấp nhất trong tất cả các vùng kinh tế, chỉ bằng 55,59% mức bình quân chung của cả nước. Để rút ngắn khoảng cách phát triển với các vùng khác thì một yếu tố quyết định là Tây Bắc phải đào tạo và sử dụng đội ngũ người lao động có trình độ từ đại học trở lên.

Tổng số người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên trong cả nước tính đến 01/10/2019 là 76.792 người, trong đó người Thái có 7.360 người, chiếm 9,58%; người Mường có 6.226 người, chiếm 8,1% [3]. Đại bộ phận người Thái tập trung tại Tây Bắc, bộ phận lớn nhất của người Mường cũng tập trung tại Tây Bắc nên các con số nói trên chứng tỏ số người Thái và người Mường tại Tây Bắc tốt nghiệp từ đại học trở lên là rất lớn. Bên cạnh đó còn có những người tốt nghiệp từ đại học trở lên của các DTTS khác tại vùng Tây Bắc nhưng chưa có số liệu thống kê. Tóm lại, trong thời gian qua, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho người DTTS tại vùng Tây Bắc đã đạt được những thành tựu to lớn, với hàng ngàn người tốt nghiệp từ đại học trở lên. Tuy nhiên, hiện nay tình trạng người DTTS Tây Bắc đã tốt nghiệp đại học trở lên không tìm được việc làm hoặc việc làm không đúng với chuyên môn đang là vấn đề lãng phí lớn cho xã hội. Để bảo đảm sự phát triển nhanh và bền vững cho vùng thì cần phải có các chính sách giải quyết vấn đề này.

Trên cơ sở tìm hiểu thực trạng việc làm của người DTTS đã tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc; thực trạng đào tạo của đối

tượng sinh viên là người DTTS [4], [5], nhóm tác giả tìm hiểu các nguyên nhân dẫn đến thực trạng này và từ đó đề xuất các giải pháp về chính sách nhằm giải quyết việc làm cho họ. Trong khuôn khổ bài báo xin trình bày tóm lược những nguyên nhân cơ bản thuộc cả về yếu tố khách quan lẫn chủ quan.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tiến hành điều tra, phỏng vấn 120 cựu sinh viên người DTTS đã tốt nghiệp các trường đại học thuộc Đại học Thái Nguyên trong giai đoạn 2017 - 2019. Các cựu sinh viên này được chọn trong 5 DTTS Tây Bắc có dân số lớn nhất trong vùng là Thái, Mường, Mông, Dao và Tày. Số cựu sinh viên được chọn của mỗi dân tộc được xác định theo tỷ lệ số sinh viên của mỗi dân tộc trong danh sách sinh viên của các trường trong giai đoạn nói trên. Sau đó các cựu sinh viên của mỗi dân tộc được chọn ngẫu nhiên. Thông tin cụ thể về mẫu điều tra được trình bày trong Bảng 1.

Bảng 1. Thông tin cụ thể về mẫu điều tra

Dân tộc	Số người	Tỷ lệ (%)
Thái	19	15,8
Mường	11	9,2
Mông	27	22,5
Dao	21	17,5
Tày	42	35,0
Toàn mẫu	120	100,0

Nguồn: Nhóm tác giả

Phiếu điều tra được thiết kế để tìm hiểu những thông tin về tình trạng việc làm và nguyên nhân không tìm được việc làm. Số liệu điều tra được tổng hợp và phân tích theo phương pháp thống kê mô tả để rút ra các kết luận cần thiết. Bên cạnh kết quả phân tích số liệu sơ cấp, bài báo cũng tham khảo các nguồn tài liệu thứ cấp có liên quan như bối cảnh kinh tế xã hội của các tỉnh vùng Tây Bắc, các chính sách đào tạo và tuyển dụng của Nhà nước đối với miền núi và người DTTS, tình hình phát triển doanh nghiệp của các tỉnh, chương trình đào tạo đại học đối với người DTTS,... để rút ra các nguyên nhân bao quát của tình trạng không tìm được việc

làm của người DTTS đã tốt nghiệp đại học trở lên trong vùng, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp giải quyết việc làm.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng việc làm của người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên

3.1.1. Tình trạng có việc làm hoặc không có việc làm

Tình trạng việc làm của các cựu sinh viên được phân ra thành 4 nhóm: Nhóm 1: có việc làm ổn định đúng theo trình độ được đào tạo (có thể đúng chuyên ngành hoặc không đúng chuyên ngành); Nhóm 2: có việc làm ổn định nhưng công việc chỉ đòi hỏi trình độ dưới đại học hoặc lao động phổ thông (trừ trường hợp ở nhà làm nông nghiệp cùng gia đình); Nhóm 3: Chỉ có việc làm bán thời gian hoặc theo thời vụ. Nhóm 4: không có việc làm hoặc ở nhà làm nông nghiệp cùng gia đình. Bảng 2 trình bày tình trạng việc làm của 120 cựu sinh viên được điều tra phân theo 4 nhóm tính đến hết ngày 31/12/2019.

Bảng 2. Tình trạng việc làm của các cựu sinh viên phân theo 4 nhóm

Nhóm	Số người	Tỷ lệ %
Nhóm 1	25	20,83
Nhóm 2	46	38,33
Nhóm 3	22	18,33
Nhóm 4	27	22,50
Tổng số	120	100,00

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

Tỷ lệ số người được điều tra có việc làm ổn định đúng trình độ (Nhóm I) rất thấp, chỉ đạt 20,83%. Có 38,33% cựu sinh viên đã tìm được việc làm ổn định nhưng việc làm không

đòi hỏi trình độ từ đại học trở lên (Nhóm II). Có tới 18,33% số người chỉ có việc làm bán thời gian hoặc theo mùa vụ (Nhóm III). Đặc biệt, có tới 22,5% số người không có việc làm hoặc phải ở nhà làm nông nghiệp cùng gia đình. Số người có việc làm ổn định cả đúng trình độ lẫn không đúng trình độ chỉ chiếm 59,17% trong tổng số cựu sinh viên được điều tra, điều này chứng tỏ vấn đề tìm việc làm của người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên ở vùng Tây Bắc là hết sức khó khăn.

3.1.2. Khả năng tìm được việc làm của các dân tộc

Bảng 3 trình bày tỷ lệ phần trăm giữa số người trong các Nhóm tình trạng việc làm so với số người được điều tra của từng dân tộc. Ta thấy các DTTS có dân số đông hơn, sống ở những vùng đất thấp như Tày, Mường, Thái có tỷ lệ tìm được việc làm cao hơn hẳn so với các dân tộc có dân số ít hơn, ở rẻo cao như Mông và Dao. Ví dụ, tỷ lệ tìm được việc làm đúng trình độ được đào tạo của người Mường và người Thái lần lượt là 27,27% và 21,05% trong khi các tỷ lệ tương ứng của người Mông và người Dao lần lượt chỉ là 14,81% và 14,29%. Tính gộp cả Nhóm 1 và Nhóm 2 thì tỷ lệ có việc làm ổn định của Tày, Mường, Thái lần lượt là 73,81%; 72,73% và 57,89% trong khi các con số tương ứng của Mông và Dao chỉ lần lượt là 44,44% và 42,86%. Tỷ lệ số người đã tốt nghiệp đại học trở lên nhưng không có việc làm hoặc phải ở nhà làm nông nghiệp cùng gia đình (Nhóm 4) ở người Mông và người Dao rất cao, lần lượt là 33,33% và 28,57% trong khi ở người Mường chỉ là 9,09% còn ở người Tày chỉ là 16,17%.

Bảng 3. Tỷ lệ các nhóm tình trạng việc làm của từng dân tộc

DVT: %

Dân tộc	Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3	Nhóm 4	Tổng số
Thái	21,05	36,84	15,79	26,32	100
Mường	27,27	45,45	27,27	0,00	100
Mông	14,81	29,63	22,22	33,33	100
Dao	14,29	28,57	28,57	28,57	100
Tày	26,19	47,62	9,52	16,67	100

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

3.1.3. Tình trạng việc làm phân theo nhà tuyển dụng

Các nhà tuyển dụng cho các công việc thuộc Nhóm 1 và Nhóm 2 (các nhóm có việc làm ổn định) bao gồm: các cơ quan hành chính sự nghiệp công lập; các doanh nghiệp nhà nước; các doanh nghiệp phi nhà nước và các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ. Bảng 4 trình bày tỷ lệ các nhà tuyển dụng đã cung cấp các việc làm cho các cựu sinh viên tìm được việc làm ổn định trong mẫu điều tra.

Bảng 4 cho biết, về các việc làm ổn định đúng với trình độ được đào tạo: các cơ quan hành chính, sự nghiệp công lập là nguồn lớn nhất, cung cấp cho 11,67% số người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên; các doanh nghiệp nhà nước là nguồn lớn thứ nhì, cung cấp cho 5,83%; các nhà tuyển dụng ngoài khối nhà nước chỉ cung cấp 3,33%. Về các việc làm ổn định nhưng không đúng trình độ

đào tạo: các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ là nguồn lớn nhất, cung cấp cho 17,5% số người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên; các doanh nghiệp nhà nước và phi nhà nước cùng là nguồn lớn thứ nhì, tính gộp lại thì cung cấp cho 18,34%; các cơ quan hành chính, sự nghiệp công lập chỉ cung cấp cho 2,5%. Tính tổng cộng tất cả các việc làm ổn định thì các nhà tuyển dụng ngoài khối nhà nước là nguồn lớn nhất, cung cấp cho 30% số người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên; các nhà tuyển dụng khối Nhà nước chỉ cung cấp cho 29,17%.

3.1.4. Ý kiến của người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên về lý do không tìm được việc làm đúng với trình độ đào tạo

Bảng 5 trình bày kết quả trả lời về lý do không tìm được việc làm đúng với trình độ đào tạo của 95 người không tìm được việc làm đúng với trình độ đào tạo.

Bảng 4. Tình hình cung cấp việc làm của các nhà tuyển dụng

Nhà tuyển dụng	Nhóm 1		Nhóm 2		Nhóm 1 + Nhóm 2	
	Số người	Tỷ lệ so với mẫu điều tra (%)	Số người	Tỷ lệ so với mẫu điều tra (%)	Số người	Tỷ lệ so với mẫu điều tra (%)
Hành chính, sự nghiệp công lập	14	11,67	3	2,50	17	14,17
Doanh nghiệp nhà nước	7	5,83	11	9,17	18	15,00
Doanh nghiệp phi nhà nước	3	2,50	11	9,17	14	11,67
Cơ sở SXKD nhỏ lẻ	1	0,83	21	17,50	22	18,33
Tổng cộng	25	20,83	46	38,33	71	59,17

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

Bảng 5. Ý kiến của người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên về lý do không tìm được việc làm đúng với trình độ đào tạo

Nguyên nhân	Số người được hỏi	Số câu trả lời	Tỷ lệ số câu trả lời so với số người được hỏi (%)
Số việc làm tại địa phương không nhiều	95	95	100,00
Thiếu thông tin về việc làm	95	71	74,74
Chi phí tìm kiếm việc làm quá lớn	95	67	70,53
Chuyên ngành đào tạo không phù hợp	95	32	33,68
Mức lương quá thấp	95	6	6,32
Có tiêu cực, thiên vị từ phía cơ quan tuyển dụng	95	79	83,16
Không cạnh tranh được trong kỳ thi tuyển dụng	95	57	60,00
Khó đáp ứng yêu cầu chuyên môn của công việc	95	49	51,58
Các nguyên nhân khác	95	22	23,16

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra

Trong số 95 người được hỏi thì tất cả đều cho rằng số việc làm tại địa phương không có nhiều; có tới 83,16% số người cho rằng có hiện tượng tiêu cực, thiên vị trong các cơ quan tuyển dụng; 74,74% cho biết họ thiếu thông tin việc làm; 70,53% cho biết chi phí tìm kiếm việc làm quá lớn; 60% cho biết không thể cạnh tranh nổi trong các kỳ thi tuyển dụng; 51,58% cho biết không đáp ứng nổi các tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn của công việc; 33,68% cho rằng chuyên ngành đào tạo của mình không đúng với yêu cầu tuyển dụng; đặc biệt, chỉ có 6,32% không chấp nhận việc làm do mức lương quá thấp; 23,16% trả lời là do các nguyên nhân khác.

3.2. Nguyên nhân của tình trạng thiếu việc làm của người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên

Căn cứ vào kết quả điều tra và các nguồn thông tin thứ cấp, nhóm tác giả xác định các nguyên nhân của tình trạng thiếu việc làm cho người DTTS đã tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc như sau.

3.2.1. Nguyên nhân thuộc về bối cảnh kinh tế - xã hội nói chung

Trình độ phát triển kinh tế của Tây Bắc còn rất thấp khiến cho khả năng cung cấp việc làm cho người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên rất hạn chế; thêm vào đó, các kết nối hạ tầng như giao thông, thông tin liên lạc của vùng còn yếu ớt khiến cho chi phí tìm kiếm việc làm rất cao; những đặc điểm này hạn chế khả năng tìm được việc làm của người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc.

3.2.2. Nguyên nhân thuộc về đặc điểm dân tộc học của các DTTS

Các dân tộc có dân số và mật độ dân số lớn hơn như Tày, Mường, Thái có kết nối cộng đồng tốt hơn, nơi cư trú của các dân tộc này thường là những nơi có kết nối hạ tầng tốt hơn nên chi phí tìm kiếm thông tin và tìm kiếm việc làm thấp hơn. Các dân tộc này cũng có điều kiện sinh kế tốt hơn giúp cho họ có thể trang trải chi phí tìm kiếm việc làm dễ dàng hơn. Ngược lại, những dân tộc có dân số và mật độ dân số thấp hơn như Mông, Dao khó phát triển kết nối cộng đồng, do cư trú ở rẻo cao, yếu về kết nối hạ tầng nên chi phí tìm

kiếm thông tin và tìm kiếm việc làm rất cao. Điều kiện sinh kế nghèo nàn khiến họ khó trang trải chi phí tìm kiếm việc làm.

3.2.3. Nguyên nhân thuộc về chính sách đối với công việc trong cơ quan Nhà nước

Trước đây các cơ quan hành chính sự nghiệp công lập thường là nguồn việc làm lớn nhất đối với người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên ở các vùng, trong đó có vùng Tây Bắc. Tuy nhiên, hiện nay Nhà nước đã có những chính sách xiết chặt quản lý việc làm trong các cơ quan công lập như quy định về biên chế; quy định về thi tuyển cạnh tranh không giới hạn phạm vi; quy định về Đề án vị trí việc làm. Các quy định này làm hạn chế số việc làm trong các cơ quan nhà nước và đưa ra các tiêu chuẩn công việc khó đáp ứng hơn khiến cho người DTTS có trình độ đại học trở lên rất khó tìm được việc làm trong các cơ quan Nhà nước.

3.2.3. Nguyên nhân thuộc về công tác đào tạo của các trường đại học

Chương trình đào tạo của các trường đại học thường không phù hợp với nghề nghiệp thực tế, các trường cũng thường thiếu đào tạo về kỹ năng, cả kỹ năng nghề nghiệp lẫn kỹ năng mềm. Các nhược điểm này tác động tiêu cực đến khả năng tìm việc làm của sinh viên tất cả các dân tộc nhưng tác động tiêu cực nặng nề hơn đối với các sinh viên người DTTS do những sự yếu thế về xã hội từ lúc còn học phổ thông tới lúc học đại học. Những bất lợi này khiến cho người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên khó cạnh tranh trong thi tuyển việc làm.

3.2.4. Nguyên nhân thuộc về đơn vị tuyển dụng

Nhiều đơn vị tuyển dụng thường hay xảy ra hiện tượng tiêu cực là những người nắm quyền quyết định tuyển dụng thường ưu tiên cho người thân quen được trúng tuyển vào các vị trí việc làm bằng những cách “lách luật” hoặc hợp thức hóa. Điều này khiến cho việc thi tuyển việc làm không bảo đảm được tính cạnh tranh công bằng và rất nhiều người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên có thể đáp ứng yêu cầu công việc rất tốt nhưng vẫn không tìm kiếm được việc làm.

3.2.5. Các nguyên nhân thuộc về bản thân và gia đình sinh viên

Do những yếu thế, bất lợi về mặt xã hội, sinh viên người DTTS thường học tập thụ động, thiếu nỗ lực trau dồi kiến thức và kỹ năng. Thêm vào đó, phần lớn sinh viên người DTTS đều có hoàn cảnh gia đình rất khó khăn nên thường phải làm thêm để kiếm tiền tự nuôi mình trong khi học đại học khiến cho việc học bị sao nhãng rất nhiều. Tất cả những điều nói trên ảnh hưởng rất xấu đến kết quả học tập và khả năng tìm được việc làm của người DTTS Tây Bắc đã tốt nghiệp đại học trở lên sau khi đã ra trường.

3.3. Đề xuất giải pháp về chính sách giải quyết việc làm cho người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc

Trên cơ sở tìm hiểu thực trạng việc làm và nguyên nhân của tình trạng không tìm được việc làm của người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc, nhóm tác giả đề xuất các giải pháp về chính sách giải quyết việc làm cho người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc như sau.

3.3.1. Đẩy mạnh phát triển kinh tế

Cần tập trung đẩy mạnh phát triển kinh tế của vùng Tây Bắc, thúc đẩy đô thị hóa, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng mới và kiện toàn hệ thống kết nối hạ tầng, đặc biệt là hệ thống giao thông, thu hút đầu tư nước ngoài, thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp. Chỉ có một nền kinh tế phát triển cao với nhiều khu đô thị, khu công nghiệp, nhiều doanh nghiệp, có kết nối hạ tầng đầy đủ mới có thể cung cấp nhiều việc làm cho người DTTS đã tốt nghiệp đại học trở lên một cách bền vững, lâu dài.

3.3.2. Cải cách giáo dục phổ thông cho người dân tộc thiểu số

Chất lượng đào tạo của người DTTS ở bậc đại học phụ thuộc rất lớn kết quả học tập của họ ở bậc học phổ thông nên cần phải cải cách giáo dục phổ thông cho người DTTS theo hướng nâng cao chất lượng kết quả học tập.

3.3.3. Cải cách đào tạo đại học cho người dân tộc thiểu số

Tương tự như giáo dục phổ thông, đào tạo đại học cũng cần phải có phương pháp phù hợp

đối với người DTTS. Kiến thức nhà trường cần phải phù hợp với các công việc trong tương lai ở vùng DTTS. Nhà trường cần quan tâm đặc biệt tới việc trang bị kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng xã hội và các kỹ năng mềm cho sinh viên người DTTS theo hướng bảo đảm cho họ có đủ năng lực cạnh tranh trong thi tuyển việc làm tại địa phương sau khi ra trường.

3.3.4. Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền về các cơ hội việc làm

Cần thông tin, tuyên truyền rộng rãi và liên tục về các cơ hội việc làm cho người DTTS đã tốt nghiệp đại học trở lên không những chỉ trong các cơ quan hành chính sự nghiệp công lập mà còn trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp phi nhà nước và thậm chí là các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ trên các phương tiện truyền thông đại chúng như truyền hình, đài phát thanh, mạng Internet, hệ thống đài truyền thanh tại từng xã vùng Tây Bắc để những người có nhu cầu tìm việc làm tiếp cận thông tin việc làm tốt hơn.

3.3.5. Cần kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt công tác tổ chức thi tuyển việc làm

Cần phải có cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ công tác tổ chức thi tuyển việc làm trong các cơ quan công lập, không để xảy ra các hiện tượng tiêu cực để bảo đảm tính cạnh tranh công bằng, tạo cơ hội cho những người có năng lực, phẩm chất tốt nhất có cơ hội làm việc trong các cơ quan công lập.

3.3.6. Cần điều chỉnh các quy định của Nhà nước về việc làm trong các cơ quan công lập cho phù hợp với người DTTS

Thông thường cả kiến thức lẫn kỹ năng của sinh viên người DTTS yếu hơn so với sinh viên người Kinh hoặc người của các DTTS có dân số lớn hơn, nhất là các kỹ năng ngoại ngữ, tin học, giao tiếp nên sinh viên người DTTS khó cạnh tranh trong thi tuyển việc làm của các cơ quan công lập. Tuy nhiên nhất thiết vẫn cần phải có một tỷ lệ lớn người DTTS sở tại làm việc trong các cơ quan công lập tại các địa phương. Do vậy, cần phải điều chỉnh một số quy định về biên chế, thi tuyển và Đề án vị trí việc làm theo hướng mở rộng hơn cơ hội trúng tuyển cho người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên.

3.3.7. Đổi mới chương trình kết nối với doanh nghiệp

Cần tập trung đổi mới chương trình kết nối doanh nghiệp theo hướng xác định các kết nối có vai trò tích cực đối với việc tạo điều kiện cho sinh viên người DTTS lĩnh hội được các yêu cầu công việc của các doanh nghiệp, qua đó sẽ giúp họ có cơ hội tiếp cận việc làm.

3.3.8. Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ khởi nghiệp

Đối với những người DTTS đã tốt nghiệp đại học nhưng không muốn làm việc cho các cơ quan, tổ chức mà ấp ủ ý chí khởi nghiệp thì Nhà nước và chính quyền các cấp của vùng Tây Bắc cần đặc biệt quan tâm, ưu tiên, hỗ trợ họ hiện thực hóa khát vọng. Sự thành công của những người này là tia lửa kích hoạt để tạo ra phong trào khởi nghiệp của vùng Tây Bắc và sẽ là một tác nhân tự tạo ra việc làm rất lớn.

4. Kết luận

Hiện nay tình trạng không tìm được việc làm của người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên là một vấn đề rất bức thiết. Ước tính trong số những người DTTS Tây Bắc tốt nghiệp đại học trở lên có tới 79% không tìm được việc làm ổn định đúng với trình độ được đào tạo, 38% có việc làm ổn định nhưng không đòi hỏi trình độ đại học, 41% hoặc không có việc làm, hoặc chỉ có việc làm không ổn định hay việc làm theo thời vụ, hoặc ở nhà làm nông nghiệp cùng gia đình. Các nguyên nhân của tình trạng việc làm như trên thuộc về nhiều lĩnh vực khác nhau như bối cảnh kinh tế - xã hội của vùng Tây Bắc, đặc điểm dân tộc học của các DTTS, chính sách của Nhà nước đối với công việc trong các cơ quan công lập, chất lượng giáo dục của các bậc học phổ thông, chất lượng đào tạo của các trường đại học, công tác tuyển dụng của các cơ quan tuyển dụng, và các nguyên nhân thuộc về bản thân và gia đình sinh viên.

Để giải quyết vấn đề việc làm cho người DTTS tốt nghiệp đại học trở lên tại vùng Tây Bắc thì cần thực hiện các chính sách nhằm phát triển kinh tế vùng; tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền về các cơ hội việc làm

trong các DTTS; điều chỉnh các quy định của Nhà nước về việc làm trong các cơ quan công lập cho phù hợp với người DTTS; đổi mới chương trình kết nối với doanh nghiệp; xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ khởi nghiệp. Các chính sách này nếu được thực hiện đồng bộ, hài hòa thì sẽ đem lại hiệu quả giải quyết việc làm tích cực. Trong giai đoạn hiện nay, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực DTTS có trình độ cao phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm phục vụ mục tiêu phát triển KT-XH, đảm bảo quốc phòng an ninh [6]. Đảm bảo mức độ hài hòa chính sách hỗ trợ đối với đối tượng tìm việc làm, cũng như đối tượng (là tổ chức) tạo việc làm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1]. General Statistics Office, *Statistical Yearbook of Vietnam 2019*. Statistical Publishing House, Hanoi, 2020.
- [2]. T. T. N. Nguyen, "Some basic issues of the peoples of the Northwest," 2015. [Online]. Available: <http://bienphongvietnam.gov.vn/nguyen-cuu-trao-doi/thong-tin-tu-lieu/1460-ddd.html>. [Accessed June 21, 2020].
- [3]. T. Tran, and T. K. C. Pham, "Opinions, policies of the party and the state of Vietnam in training, retraining for ethnic minority highly qualified human resources for ethnic minority areas," (in Vietnamese), *Journal of Ethnic Minorities Research*, vol. 9, no. 2, pp. 1-7, 2020.
- [4]. T. T. Nguyen, "Motivation and constraints in English language learning of ethnic minority university students at Thai Nguyen University of Sciences," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 225, no. 12, pp. 115 – 122, 2020.
- [5]. V. C. Pham, "Studying adaptation to the training method of the credit for northern mountainous ethnic minority students," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 170, no. 10, pp. 15-18, 2017.
- [6]. T. Tran, and T. K. C. Pham, "Viewpoints and policies of the party and the State of Vietnam in training and retraining highly qualified ethnic minority human resources for ethnic minority areas," (in Vietnamese), *Journal of Ethnic Minorities Research*, vol. 9, no. 2, 2020. [Online]. Available: <http://ncdt.hvdt.edu.vn/index.php/NCDT/article/view/410> [Accessed June 21, 2020].