Đây là bản tóm tắt của nghiên cứu về "Hiện trạng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số và khuyến nghị các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi" được thực hiện trong khuôn khổ dự án EMPCD – một dự án hỗ trợ Tăng cường Năng lực Xây dựng, Thực hiện và Giám sát Chính sách Dân tộc của UBDT do UNDP hỗ trợ kỹ thuật. Nghiên cứu này giúp cung cấp các dữ liệu và minh chứng về thực trạng nguồn nhân lực vùng DTTS nhằm hỗ trợ cho Ủy ban Dân tộc (UBDT) trong việc dự thảo Đề án về Phát triển Nguồn Nhân lực Vùng Dân tộc Thiểu số và Miền núi giai đoạn 2011-2015 và định hướng tới năm 2020 để trình Chính phủ.

Báo cáo đầy đủ sẽ được đăng trên trang web của UNDP và UBDT:
www.undp.org.vn và www.cema.gov.vn

Hiện trạng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số và khuyến nghị các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi

---

TÓM TẮT NGHIÊN CỨU

1. Bối cảnh mới đầy thách thức cho việc phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số

Các mục tiêu đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội giai đoạn 2011-2020

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một mục tiêu chiến lược chính được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội của Chính phủ, với chỉ tiêu cụ thể là đến năm 2015, 55% lực lượng lao động đã qua đào tạo. Phát triển nguồn nhân lực ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi là một nhu cầu lớn bởi vì tỉ lệ lao động chưa qua đào tạo ở các khu vực này là rất cao. Chẳng hạn như các dân tộc H'mong và Khơ-me có 98% lao động được xếp vào diện lao động chưa qua đào tạo. Để có thể đạt được chỉ tiêu tỉ lệ lao động dân tộc thiểu số qua đào tạo bằng một nửa chỉ ti êu quốc gia (tức 27,5%) trong vòng 5 năm tới, cần có nỗ lực đặc biệt từ phía nhà nước, các doanh nghiệp và từ chính các cộng đồng.

Thay đổi về cơ cấu kinh tế và tác động của nó tới sự phát triển của dân tộc thiểu số trong tương lai

Hiện nay Việt Nam đang bước vào một chương mới trong chặng đường phát triển của mình, tức là trở thành một nước có thu nhập trung bình. Do vậy lợi thế của Việt Nam trong việc cung cấp lao động chi phí thấp sẽ giảm dần, và vì thế cần có các hình thức mới trong thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài. Khoảng 75% dân số vùng dân tộc thiểu số và miền núi (tương đương 50 triệu người trong đó 44 triệu người thuộc diện không có kĩ năng) đang ở độ tuổi lao động, và nếu như Việt Nam không chuẩn bị một chính sách đúng đắn về phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi, đặc biệt là đối với các dân tộc thiểu số đặc biệt khó khăn thì có khả năng là các dân tộc đó càng ngày càng bị gạt ra khỏi quá trình phát triển kinh tế chung của quốc gia. Việc đào tạo nghề trong giai đoạn trung hạn và dài hạn đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc tạo ra việc làm bền vững, tuy nhiên tỉ lệ người dân tộc thiểu số bỏ học và tỉ lệ dân số trên 15 tuổi không biết chữ lại ở mức cao (ví dụ tỉ lệ không biết chữ của người H'mong là 61%).

Nhu cầu lao động trong tương lai trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu hóa

Trong quá trình toàn cầu hóa, lực lượng lao động ngày càng phải đáp ứng yêu cầu là có tay nghề, linh hoạt, năng động và luôn luôn thích ứng với nhu cầu của thị trường toàn cầu. Hiện nay, rất nhiều người dân tộc thiểu số 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. Đồng thời, các vùng mà hầu hết người dân tộc thi ểu số sinh sống đều là vùng núi, vùng sâu vùng xa, với điều kiện giao thông không thuận lợi, do đó thiếu hấp dẫn đối với các nhà đầu tư. Phát triển kinh tế sẽ tạo ra nhiều việc làm mới, nhưng với điều kiện hiện nay cũng khó có khả năng rằng sẽ tạo được nhiều việc làm mới ở những vùng này.

Phương pháp giáo dục ở các khu vực dân tộc thiểu số

Phương pháp giảng dạy ở vùng nông thôn và vùng sâu vùng xa không phải là phương pháp lấy người học làm trung tâm, và chương trình cũng như sách giáo khoa áp dụng chung cho tất cả các đối tượng đã không giúp tạo được sự tự tin cho học sinh dân tộc thiểu số để các em phát hu y khả năng trong nhà trường , dẫn đến khó đạt được trình độ học vấn yêu cầu. Điều này khiến cho người dân tộc thiểu số kém khả năng thích nghi với môi trường luôn luôn thay đổi và do đó dễ bị tổn thương và cô lập hơn. Do vậy, để phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số , cần phải thay đổi phương pháp giảng dạy trong nhà trường tại khu vực này.

2. Các chính sách hiện có và những điều chỉnh cần thiết về chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2011-2020

Các chính sách nhằm tăng cường sức khỏe cho người dân tộc thiểu số

Một số chính sách liên quan tới chăm sóc sức khỏe cho đồng bào dân tộc thiểu số và đồng bào vùng dân tộc thiểu số và miền núi đã mang lại nhiều tác động tích cực. Chẳng hạn, nhà nước đã ưu tiên ở mức cao và rất chú trọng tới việc cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế ở cấp xã, trong đó bao gồm việc cải thiện cơ sở hạ tầng y tế cấp xã và bố trí cán bộ y tế . Cần tiếp tục các chính sách về cung cấp dịch vụ y tế lưu động và cán bộ y tế cấp thôn bản nhằm giúp đồng bào ở các vùng sâu vùng xa và vùng núi cao , đặc biệt là đối với những dân tộc có truyền thống du canh để họ được tiếp cận tốt hơn các dịch vụ chăm sóc y tế. Việc cấp thẻ bảo hiểm y tế miễn phí cho các hộ nghèo và hộ dân tộc thiểu số đã mang lại những tác động tốt , do đó chính sách này cần được tăng cường. Công tác y tế dự phòng và các c hương trình tiêm chủng vắc -xin cũng cần được tiếp tục ưu tiên để giải quyết những vấn đề chung ở vùng sâu vùng xa và miền núi, ví dụ như bệnh sốt rét và thương hàn. Cần điều chỉnh các hoạt động truyền thông về chính sác h chăm sóc sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe sinh sản nhằm nâng cao nhận thức của đồng bào dân tộc thiểu số về các phương pháp bảo vệ sức khỏe.

Trường nội trú, chế độ cho giáo viên và chính sách cử tuyển cho học sinh dân tộc thiểu số

Các trường dân tộc nội trú và bán trú ở vùng sâu vùng xa và miền núi đóng vai trò hết sức quan trong trong việc tăng tỉ lệ nhập học và tỉ lệ tốt nghiệp của học sinh dân tộc thiểu số . Cần ưu tiên tiếp tục phát triển trường bán trú và lớp học tại thôn . Đồng thời cần khuyến khích giáo viên học tiếng dân tộc thiểu số hoặc dạy bằng tiếng dân tộc thiểu số trong trường . Cần điều chỉnh nội dung chương trình giảng dạy cho phù hợ p hơn với điều kiện thực tế của địa phương cũng như với nhu cầu của học sinh dân tộc thiểu số. Cũng cần áp dụng chế độ khuyến khích phù hợp nhằm hỗ trợ cho giáo viên mầm non vùng dân tộc thiểu số và miền núi , đặc biệt là ở các khu vực khó khăn nhất. Cần tiếp tục chính sách cử tuyển cho học sinh dân tộc thiểu số để các em được tiếp tục học ở bậc sau phổ thông, tuy nhiên cần ưu tiên hơn nữa đối với những học sinh đã tốt nghiệp thuộc các nhóm dân tộc thiểu số ít người.

Đào tạo nghề một cách phù hợp cho lao động vùng nông thôn và dân tộc thiểu số

Nhiều mô hình mới về đào tạo nghề đã được áp dụng , ví dụ như đào tạo nghề gắn với tạo việc làm thông qua hình thức hỗ trợ các doanh nghiệp nhằm tạo việc làm , mô hình đào tạo nghề lưu

động, đào tạo nghề tại cộng đồng. Tuy nhiên, những chính sách này cũng chưa thành công trong việc thu hút sự tham gia của lao động dân tộc thiểu số. Một lý do giải thích điều này là, hỗ trợ đào tạo nghề vùng nông thôn chỉ tập trung vào hình thức đào tạo nghề ngắn hạn, do đó những kĩ năng phát triển được thì chưa đủ sâu hoặc chất lượng để người lao động có thể tìm được việc làm. Những việc làm được tạo ra cho những người đã hoàn thành các khóa đào tạo nghề ngắn hạn thường không phải là ở tại địa phương và có mức thù lao thấp, do vậy không đáp ứng được nhu cầu của lao động người dân tộc thiểu số. Đồng thời, các khóa đào tạo nghề dài hạn thì lại đòi hỏi phải có trình độ học vấn nhất định, mà người lao động dân tộc thiểu số thì lại chưa đạt tới trình độ đó. Do đó, cần điều chỉnh lại hoạt động dạy nghề cho thanh niên người dân tộc thiểu số để theo hướng chuyển trọng tâm sang đào tạo nghề dài hạn kết hợp với giáo dục cơ bản. Đồng thời cần áp dụng chính sách cử tuyển ở các cơ sở đào tạo nghề.

Các chương trình và chính sách giảm nghèo quốc gia

Các chương trình và chính sách giảm nghèo quốc gia có trọng tâm hướng tới các vùng dân tộc thiểu số nghèo, tuy nhiên còn nhiều việc cần phải làm nhằm giảm sự chồng chéo giữa các chương trình cũng như nâng cao hiệu suất và hiệu quả của hỗ trợ. Cần tiếp tục hỗ trợ giảm nghèo và phát triển cơ sở hạ tầng nông thôn ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi trong tương lai, nhưng hỗ trợ đó cần được lồng ghép sao cho số lượng chương trình ít hơn nhưng chương trình mang tính toàn diện và có mức độ linh hoạt cao hơn nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển năng lực cho người dân tộc thiểu số. Đặc biệt, việc trao quyền tự chủ hơn nữa cho các cấp cơ sở sẽ mang lại lợi ích để các cơ quan chính quyền địa phương có thể có những hình thức can thiệp dựa trên nhu cầu cộng đồng, tránh chồng chéo và ưu tiên các hộ thuộc các nhóm dân tộc thiểu số ít người ở các vùng khó khăn nhất.

3. Các chính sách mới có thể đưa ra nhằm thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2011-2020

Chăm sóc sức khỏe sinh sản, bổ sung dinh dưỡng và chăm sóc y tế lưu động

Cần áp dụng những chế độ khuyến khích mới nhằm tăng cường công tác chăm sóc sức khỏe sinh sản để khuyến khích phụ nữ dân tộc thiểu số đến khám chữa bệnh tại các trung tâm y tế, đặc biệt là đối với phụ nữ có thai thông qua hình thức hỗ trợ đi lại, tư vấn sức khỏe miễn phí, hỗ trợ thuốc và các sản phẩm bổ sung dinh dưỡng cho phụ nữ có thai và trẻ sơ sinh. Cần có hình thức khuyến khích chị em đến sinh con tại các trung tâm y tế và tiêm phòng cho trẻ, đồng thời cần tăng cường đào tạo cho các bà đỡ cấp thôn bản.

Cần áp dụng các chính sách cải thiện sức khỏe kết hợp với các chính sách giáo dục thông qua hình thức hỗ trợ ăn miễn phí tại trường và/hoặc cấp phát sữa miễn phí cho học sinh vùng sâu vùng xa và vùng khó khăn, trong đó ưu tiên học sinh mầm non và sau đó là học sinh tiểu học. Đồng thời cần tăng cường các dịch vụ chăm sóc y tế lưu động nhằm cải thiện khả năng tiếp cận cũng như chất lượng của các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cho đồng bào ở những vùng khó khăn nhất.

Khuyến khích các tập quán kết hôn lành mạnh

Cần áp dụng các hình thức khuyến khích nhằm khuyến khích thanh niên dân tộc thiểu số ở các vùng khó khăn kết hôn ở độ tuổi muộn hơn. Có thể là tặng quà (khăn bông, màn) nếu họ đến đăng ký kết hôn tại văn phòng ủy ban nhân dân xã. Cần hỗ trợ để họ được tiếp cận thông tin tốt hơn về tình dục và hôn nhân, đồng thời cần cung cấp các dịch vụ tư vấn làm cha mẹ ở các khu vực dân tộc thiểu số và miền núi, kết hợp với nâng cao nhận thức về những tác động tiêu cực của hôn nhân cận huyết.

Dạy học bằng tiếng dân tộc thiểu số

Cần khuyến khích dạy học bằng tiếng dân tộc thiểu số ở các khu vực tập trung nhiều người thuộc một dân tộc thiểu số nhất định. Cần hỗ trợ nhiều về ngân sách cho việc thực hiện Nghị định 82/2010/NĐ-CP quy định về việc dạy và học bằng tiếng dân tộc thiểu số trong trường học được ban hành vào ngày 15 tháng 7 năm 2010. Cần hỗ trợ (nghĩa là thông qua hình thức cấp học bổng) cho học sinh dân tộc thiểu số vào được đại học /cao đẳng cũng như học sinh cử tuyển. Đồng thời cần có chế độ khuyến khích giáo viên học ngôn ngữ và văn hóa của các dân tộc thiểu số. Đặc biệt, cần ưu tiên ở mức cao trong phân bổ nguồn lực nhằm thực hiện chương trình "phát triển giáo dục mầm non" ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi nhằm giúp học sinh dân tộc thiểu số được chuẩn bị tốt về ngôn ngữ trước khi vào lớp 1.

Đào tạo nghề và thông tin về thị trường lao động

Cần có những điều chỉnh nhằm đảm bảo rằng học sinh dân tộc thiểu số chưa tốt nghiệp phổ thông có thể được đi học miễn phí trước khi đi học nghề. Cần miễn học phí và hỗ trợ sách giáo khoa và vở, hỗ trợ tiền ăn ở cho các em bởi vì hầu hết những người đi học nghề đều là những người đóng góp chính cho kinh tế gia đình và chi phí cơ hội của việc bỏ lỡ việc làm do đi học nghề cần được bù đắp để các em có thể tham gia học nghề. Cần tăng cường hợp tác giữa các cơ sở giáo dục với các cơ quan đơn vị khác nhằm đảm bảo rằng thông tin về thị trường lao động được chia sẻ và các trường có thể đưa ra lời khuyên tốt cho học sinh về việc lựa chọn nghề nghiệp. Cần nghiên cứu thiết lập một trường đại học tổng hợp đặc biệt dành riêng cho đồng bào dân tộc để đào tạo trung cấp và bậc cao hơn cho sinh viên người dân tộc.

Tuyển và giữ cán bộ chính quyền

Cần áp dụng chính sách nhân hệ số lương cao hơn rất nhiều so với hệ số bình thường cho các công chức viên chức làm việc ở các khu vực miền núi và vùng sâu vùng xa nhằm thu hút và giữ chân các cán bộ có trình độ. Ngoài ra, cần hỗ trợ về nhà ở cho các cán bộ chính quyền làm việc tại các khu vực này. Cần thay đổi chính sách tuyển cán bộ ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi, thay vì cho thi ngoại ngữ thì tổ chức thi về trình độ sử dụng tiếng dân tộc thiểu số để giúp những người dân tộc thiểu số đã hoàn thành các bậc học có cơ hội tốt hơn khi tìm việc tại các cơ quan chính quyền địa phương. Ở những khu vực có nhiều người dân tộc thiểu số thì cần xác định các chỉ tiêu về tỉ lệ cán bộ chính quyền địa phương là người dân tộc thiểu số.