

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO TỈNH THÁI NGUYÊN

● BÙI ĐỨC LINH

TÓM TẮT:

Bài viết phân tích và làm rõ một số kinh nghiệm của các khu công nghiệp tại một số tỉnh, thành phố trên thế giới và ở một số địa phương của Việt Nam về việc thực hiện quản lý nhà nước về lao động. Từ đó, rút ra được bài học kinh nghiệm cho các khu công nghiệp tại tỉnh Thái Nguyên trong điều kiện hiện nay.

Từ khóa: Quản lý nhà nước, lao động, khu công nghiệp, tỉnh Thái Nguyên.

1. Đặt vấn đề

Trong lĩnh vực kinh doanh, hầu hết doanh nghiệp đều đặt mối quan tâm hàng đầu đó là lợi nhuận. Tuy nhiên, nếu lúc nào cũng coi lợi nhuận là mục đích phải đạt được bằng mọi giá được thì sự tồn tại của doanh nghiệp khó có thể bền vững. Thực tế cho thấy, nhiều doanh nghiệp tại các khu công nghiệp chỉ quan tâm tới lợi nhuận, chưa chú trọng trách nhiệm của mình đối với các bên liên quan, đặc biệt là với người lao động. Việc gia tăng mạnh mẽ, thiếu cân nhắc, tính toán kỹ lưỡng trong các ngành công nghiệp đã đặt ra nhiều vấn đề cho người lao động không chỉ từ phương diện đạo đức, từ thiện, mà còn cả về phương diện pháp lý và phương diện kinh tế. Một số biểu hiện rõ nét đang tồn tại trong các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên như tạo việc làm cho người lao động không đồng đều giữa doanh nghiệp

[11]; người lao động luôn phải làm việc tăng ca, quá sức, thời gian nghỉ ngơi không đảm bảo; phụ cấp chi trả cho người lao động không thỏa đáng [10]; trang bị bảo hộ lao động cho người lao động chưa được thực hiện triệt để, doanh nghiệp tại các khu công nghiệp đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) cho người lao động chưa tuân thủ đúng theo quy định của pháp luật, môi trường làm việc bị ô nhiễm dẫn đến tỷ lệ người lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp chiếm tỷ lệ cao [9]. Chính những điều này không những đang ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất lao động, sự thu hút và giữ chân người lao động, mà còn đe dọa đến sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên và sự phát triển bền vững của xã hội, tạo ra các rào cản xây dựng và cải thiện các tiêu chuẩn xã hội. Vì vậy, tác giả cho rằng, việc nghiên cứu "Bài học kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao

động tại các khu công nghiệp” là yêu cầu cấp thiết, có ý nghĩa thực sự cả về mặt lý luận và thực tiễn trong giai đoạn hiện nay.

2. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tại một số nước trên thế giới

2.1. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở tỉnh Quảng Đông, Trung Quốc

Trung Quốc là quốc gia có thể chế chính trị, kinh tế và xã hội khá tương đồng với Việt Nam. Giống như Việt Nam, chính sách cải cách kinh tế và mở cửa năm 1979 đã đưa đến kết quả của sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng. Một trong những địa phương của Trung Quốc có sự tăng trưởng kinh tế vượt bậc là tỉnh Quảng Đông. Tốc độ tăng trưởng bình quân của tỉnh giai đoạn 2010 - 2015 đạt 13,7%/năm; năm 2016, tổng giá trị sản phẩm của tỉnh đạt 3460,6 tỷ RMB, tăng 13,5% so với năm trước, chiếm 1/8 GDP cả nước, ngân sách tài chính nguồn từ Quảng Đông đạt 875 tỷ RMB, chiếm 1/7 cả nước, kim ngạch xuất nhập khẩu lên tới 734 tỷ USD, chiếm 1/3 cả nước [11]. Để có được sự phát triển nổi bật này là do các khu công nghiệp trong tỉnh đã thực hiện quản lý nhà nước về lao động tốt đối với người lao động của họ [4]. Cụ thể, một số khu công nghiệp đã xây dựng một cơ chế mở, linh hoạt đối với người lao động của họ như không ràng buộc hộ khẩu; người được tuyển có thể làm việc ở nơi khác để tăng thêm thu nhập, miễn là không ảnh hưởng đến công việc của doanh nghiệp; bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, giúp họ được đào tạo và dạy nghề, con cái của họ đi học được miễn phí, quyền sở hữu đất đai đang có ở quê nhà được bảo hộ. Đặc biệt, việc tuyển người có tài năng vào doanh nghiệp làm việc không có sự phân biệt văn bằng, địa vị xã hội hay quốc tịch. Mặt khác, các khu công nghiệp của tỉnh Quảng Đông cũng rất chú trọng đến vấn đề tiền lương, trợ cấp của người lao động. Các doanh nghiệp đã lập ra quỹ đảm bảo nợ tiền lương nhằm bảo hộ tiền lương của người lao động được phát đúng thời gian và phát đủ.

Một vấn đề nữa đó là các doanh nghiệp của tỉnh Quảng Đông đã tiến hành hạn chế cho người lao động nghỉ việc hàng loạt. Doanh nghiệp muốn sa

thải từ 20 người lao động trở lên hoặc sa thải 10% tổng số người lao động trở lên, chủ doanh nghiệp cần phải báo cho ngành Lao động và ngành BHXH địa phương trước 30 ngày và phải được chấp thuận. Ngoài ra, đối với vấn đề BHXH, kể từ tháng 1 năm 2009 các doanh nghiệp của tỉnh Quảng Đông áp dụng giảm tỷ lệ nộp bảo hiểm tai nạn lao động 50%, BHYT tổng hợp giảm 2%, BHYT nằm viện giảm 3%.

Với cách làm linh hoạt trên, các khu công nghiệp của tỉnh Quảng Đông đã tạo ra môi trường và điều kiện làm việc tốt cho người lao động, quan tâm tới sức khỏe, an toàn tính mạng của người lao động, không có sự phân biệt đối xử trong lao động. Những bài học kinh nghiệm của tỉnh Quảng Đông trên đây rất đáng quan tâm trong quá trình xây dựng và thực hiện quản lý nhà nước về lao động của các địa phương ở Việt Nam.

2.2. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở thành phố Tokyo, Nhật Bản

Tokyo là một trong những thành phố phát triển nhanh nhất thế giới. Với dân số 35,2 triệu người, GDP theo sức mua tương đương là 1.191 tỷ USD năm 2005. Tokyo trở thành vùng đô thị có GDP lớn nhất toàn cầu. Tính đến năm 2015, có 48 doanh nghiệp trong danh sách Global 500 có trụ sở đặt tại Tokyo [12], trong đó chiếm đa số là các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp. Các doanh nghiệp này đều thực hiện tốt trách nhiệm đối với người lao động của họ, cụ thể như sau:

Các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở Tokyo đã thực hiện chế độ tuyển dụng suốt đời tạo việc làm ổn định cho người lao động. Định kỳ hàng năm, các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở Tokyo sẽ tuyển mới một số lao động trẻ mới tốt nghiệp dưới hình thức HDLĐ không thời hạn và lao động đó sẽ làm việc liên tục trong các doanh nghiệp này cho đến khi nghỉ hưu. Vì thế, các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp Tokyo rất coi trọng và tạo điều kiện cho người lao động của họ có khả năng được luân chuyển ngang giữa bộ phận này sang bộ phận khác, rèn luyện qua các vị trí công việc khác nhau.

Bên cạnh đó, người lao động cũng được quan tâm, chăm sóc cho đến khi nghỉ hưu nhờ vào hệ

thống nhân sự thăng chức và tăng lương căn cứ vào số năm làm việc liên tục. Đối với tiền lương của người lao động sẽ được tăng 12 tháng 1 lần, những người đã kề cận tuổi nghỉ hưu, không thực hiện chế độ tăng lương. Có thể nói với việc làm này, người lao động trong các doanh nghiệp Tokyo đánh giá mức độ hài lòng về công việc cao nhất so với các nước khác.

Ngoài ra, hàng năm mỗi người lao động đều được đào tạo những kỹ năng và kiến thức cần thiết ở nhiều cấp độ khác nhau để phục vụ nhu cầu hiện tại cũng như tương lai của doanh nghiệp; đồng thời, tạo điều kiện để người lao động có dịp quan hệ với đồng nghiệp ở các doanh nghiệp khác trong và ngoài địa phương nhằm học hỏi kinh nghiệm và phối hợp tối những công việc có liên quan. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp còn thực hiện không phân biệt đối xử, tạo cơ hội bình đẳng về việc làm, không chấp nhận lao động trẻ em hoặc lao động cưỡng bức, quan tâm nhân quyền của người lao động.

Với những việc làm trên, mỗi khu công nghiệp ở Tokyo trở thành một tổ chức tương đối khép kín, linh hoạt và bền vững. Cách làm của các khu công nghiệp tại Tokyo là rất bài bản, có ý nghĩa cả về lý luận, thực tiễn và là bài học kinh nghiệm đối với các địa phương ở nước ta trong việc thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

3. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tại một số khu công nghiệp ở Việt Nam

3.1. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

Tỉnh Vĩnh Phúc thuộc vùng đồng bằng sông Hồng, vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và vùng Thủ đô Hà Nội. Từ khi tái lập tỉnh đến nay, Vĩnh Phúc đã có bước tiến nhanh và đạt được những thành tựu to lớn. Kinh tế liên tục tăng trưởng với tốc độ cao. Bình quân 20 năm (1997-2016) tăng gần 15%/năm. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp - xây dựng và dịch vụ, giảm tỷ trọng nông lâm nghiệp thủy sản. Giá trị sản xuất công nghiệp, thu ngân sách, tổng sản phẩm nội tỉnh (GRDP), chỉ số năng lực cạnh tranh (PCI) và chỉ số phát triển con người (HDI)

của Vĩnh Phúc luôn xếp trong nhóm 10 tỉnh, thành phố dẫn đầu của cả nước [16].

Do nhu cầu bức thiết hiện nay, hoạt động sản xuất, kinh doanh trong nền kinh tế thị trường, đòi hỏi các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc phải vận dụng linh hoạt các phương pháp quản lý và thực hiện tốt quản lý nhà nước về lao động. Trước hết, các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp tạo việc làm ổn định, trả lương, tiền thưởng cho người lao động đầy đủ, kịp thời. Tình hình quan hệ lao động cũng luôn được cải thiện, việc đóng các loại BHYT, BHXH cho người lao động luôn đầy đủ, kịp thời, số vụ đình công, tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp giảm đáng kể qua các năm.

Bên cạnh đó, đời sống văn hóa tinh thần của người lao động trong các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc trong những năm gần đây đã được các tổ chức Công đoàn cơ sở và chủ sử dụng lao động chú trọng, như cải thiện điều kiện việc làm, chăm sóc sức khỏe và tổ chức các hoạt động vui chơi giải trí cho người lao động. Cơ sở vật chất phục vụ cho các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao cho người lao động đã được một số doanh nghiệp chú trọng, quan tâm đầu tư. Đặc biệt, Liên đoàn Lao động tỉnh chỉ đạo tổ chức Công đoàn cơ sở phối hợp với chủ doanh nghiệp xây dựng một số mô hình điểm về đời sống văn hóa cho người lao động trong các khu công nghiệp này. Như vậy, với những kinh nghiệm thực hiện trách nhiệm về mặt kinh tế, pháp lý, từ thiện của các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc đối với người lao động đã giúp tỉnh Thái Nguyên có những bài học cũng như định hướng rõ ràng trong tương lai.

Thời gian qua, Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh đã thường xuyên thanh, kiểm tra các nghĩa vụ mà doanh nghiệp phải thực hiện với người lao động. Từ đó, vừa tạo môi trường thuận lợi cho nhà đầu tư đến Vĩnh Phúc, vừa đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động trong các doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, Ban còn tăng cường công tác cải cách hành chính. Nhờ đó, đã có khoảng 70% hồ sơ được giải quyết trước hạn, có những hồ sơ được giải quyết ngay trong ngày tiếp nhận để tạo thuận lợi theo đề nghị của doanh nghiệp; các hồ sơ cần

bổ sung được chuyển trả theo cơ chế một cửa hoặc có văn bản hướng dẫn; không có hồ sơ nào bị quá hạn giải quyết. Những cái cách trong giải quyết công việc cho doanh nghiệp của Ban đã nhận được sự đánh giá cao của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

3.2. Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên

Xuất phát điểm từ tình thuận nông, sau 20 năm tái lập tỉnh, Bắc Ninh vươn đã lên mạnh mẽ, trở thành một trong những tỉnh có tốc độ phát triển nhanh, với nhiều chỉ tiêu đứng trong tốp đầu của cả nước, như: quy mô nền kinh tế đứng thứ 6, giá trị sản xuất công nghiệp xuất khẩu đứng thứ 2, cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực, tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ chiếm 95% [15]. Để có được những kết quả như vậy là có sự đóng góp của cộng đồng doanh nghiệp, trong đó phải kể đến các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp của tỉnh.

Thời gian vừa qua, các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh đã làm đúng trách nhiệm kinh tế cũng như đóng góp tích cực cho công tác an sinh xã hội của địa phương, góp phần giải quyết việc làm và thu nhập ổn định cho trên 6.000 lao động, đời sống của người lao động trong các doanh nghiệp những năm gần đây được cải thiện đáng kể. Mức lương trung bình của người lao động tăng đều qua các năm. Hầu hết các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp của Bắc Ninh đều đã tiến hành xây dựng và đăng ký nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể theo quy định. Đồng thời, trách nhiệm từ thiện như việc chăm lo sức khỏe, đời sống tinh thần cho người lao động cũng được các doanh nghiệp này thực hiện khá tốt. Một số doanh nghiệp đã xây dựng được các sân bóng đá, bóng chuyền, ban lãnh đạo các doanh nghiệp thường xuyên phối hợp với các đoàn thể động viên người lao động tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục - thể thao. Bên cạnh đó, các chính sách bảo hiểm như BHYT, BHXH, BHTN đều được các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ cho người lao động. Đặc biệt, doanh nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh thường xuyên phối hợp với tổ chức công đoàn xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa tại đơn vị.

Như vậy, với sự phối hợp giữa doanh nghiệp và tổ chức công đoàn đã giúp cho các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh thực hiện các trách nhiệm kinh tế và từ thiện đối với người lao động khá tốt, cải thiện đáng kể đời sống cho người lao động, đem lại sự phát triển không ngừng trong các doanh nghiệp. Đây là bài học kinh nghiệm quý báu cho tỉnh Thái Nguyên trong việc thực hiện trách nhiệm đối với người lao động.

4. Bài học kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Qua nghiên cứu kinh nghiệm thành công của các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở nước ngoài và Việt Nam trong thực hiện trách nhiệm doanh nghiệp đối với người lao động, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên trong điều kiện hiện nay, cụ thể như sau:

- Cần có hỗ trợ ban đầu tạo động lực cho doanh nghiệp tại các khu công nghiệp thực hiện trách nhiệm đối với người lao động. Việc thực hiện trách nhiệm đối với người lao động là một quá trình thực hiện liên tục, lâu dài, cần nhiều thời gian, sự sẵn sàng và những năng lực cơ bản để nghiên cứu, xây dựng kế hoạch và chiến lược thực hiện. Vì vậy, cần có sự hỗ trợ ban đầu để giúp các doanh nghiệp có mong muốn áp dụng trách nhiệm đối với người lao động chứ không phải là bị ép buộc để thực hiện. Để đạt được mục tiêu này cần có sự hỗ trợ từ Chính phủ, các Ban ngành, các tổ chức quốc tế, các tổ chức phi chính phủ.

- Doanh nghiệp tại các khu công nghiệp cần đầu tư thời gian và một khoản ngân sách. Hầu hết các doanh nghiệp đều thiếu ngân sách do phải cạnh tranh gắt gao về giá, sử dụng không hiệu quả các nguồn lực, nâng cao chất lượng. Hệ quả là doanh nghiệp luôn chịu sức ép về tài chính và thời gian. Đây là lý do cần từ việc thực hiện trách nhiệm đối với người lao động. Chính vì vậy, các doanh nghiệp cần phải đầu tư thời gian và ngân sách để thực hiện trách nhiệm đối với người lao động.

- Các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp cần phải thực hiện đầy đủ cả trách nhiệm đối với người lao động, cụ thể:

+ Linh hoạt trong cơ chế trả lương và quan tâm đối những vấn đề an sinh xã hội như BHXH, BHYT, an toàn lao động và các phúc lợi khác cho người lao động.

+ Cần phải thiết kế thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, thời gian làm thêm hợp pháp và hợp lý cho người lao động.

+ Nghiêm cấm phân biệt đối xử giữa những người lao động trong việc bổ nhiệm, giao trọng trách cho người tài; không phân biệt loại hình đào tạo, lý lịch cá nhân hay dân tộc, tôn giáo, giới tính, quốc tịch trong quá trình tuyển dụng. Bởi có như vậy, mới tạo dựng được môi trường lao động lành mạnh, công bằng, bình đẳng.

+ Các chương trình, kế hoạch, nội dung, phương

pháp đào tạo người lao động cần được triển khai cho phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp. Ngoài ra, doanh nghiệp tạo cơ hội thăng tiến nghề nghiệp cho người lao động.

+ Tạo sân chơi lành mạnh, bổ ích cho người lao động nhằm giúp nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho người lao động.

5. Kết luận

Bài viết đã phân tích và làm rõ một số kinh nghiệm của các khu công nghiệp tại một số tỉnh, thành phố trên thế giới và ở một số địa phương của Việt Nam về việc thực hiện quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, để từ đó rút ra được bài học kinh nghiệm cho các khu công nghiệp tại tỉnh Thái Nguyên trong điều kiện hiện nay ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Tài liệu tiếng Việt:

1. Nguyễn Thị Thơm (2003-2004), "Thị trường lao động Việt Nam: Thực trạng và giải pháp". Để tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ
2. Nguyễn Thị Thơm (2006), *Thị trường lao động Việt Nam thực trạng và giải pháp*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Phạm Kim Thư (2016), *Quản lý nhà nước đối với các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
4. Tan Hong (2011), *Quan hệ lao động: Chong chóng gió của phát triển xã hội hài hòa*, NXB Nhân dân, Bắc Kinh.
5. Vương Thanh Tú (2015), *Thị trường lao động tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
6. UBND Thái Nguyên (2010), *Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế*.
7. UBND tỉnh Thái Nguyên (2010-2015), *Báo cáo thực trạng giải quyết việc làm tỉnh Thái Nguyên*, Phòng Nội vụ tỉnh Thái Nguyên.
8. Phạm Thị Ngọc Vân (2013), *Giải quyết việc làm cho lao động trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội
9. Bùi Thị Xuyên (2002), *Vận dụng lý luận hàng hóa sức lao động của C Mác vào thực tiễn kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
10. Lê Thị Yến (2017), *Tác động của đầu tư phát triển khu công nghiệp đến sinh kế người dân tại tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.

Tài liệu tiếng Anh:

11. Auer, Peter Geneva (2005), *Active labour market policies around the world. Coping with the consequences of globalization*, ILO.
12. ILO (2019), *World employment social outlook trends 2019*.

13. Rootham, Esther Maddy (2007), *Racialized youth, identity and the labour market: The Vietnamese second generation*, Ontario.
14. Urrini, Alessandro New York, Geneva (2002), *International trade and labour market performance: Major findings and open questions*, United Nations.

Ngày nhận bài: 7/6/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 17/6/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 27/6/2020

Thông tin tác giả:

ThS. BÙI ĐỨC LINH

Phó Trưởng phòng Hành chính - Tổ chức

Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên

THE STATE MANAGEMENT ON LABOUR WORKING AT INDUSTRIAL PARKS AND LESSONS FOR THAI NGUYEN PROVINCE

● Master. **BUI DUC LINH**

Deputy Manager, Department
of Organization - Administration

University of Economics and Business Administration,
Thai Nguyen University

ABSTRACT:

This paper analyzes and clarifies some experiences of industrial parks located in some provinces and cities in the world and in some Vietnam's localities on the implementation of state management on labor. Based on the paper's analyses, some lessons are drawn for industrial zones of Thai Nguyen Province, Vietnam amid the current conditions.

Keywords: State management, labor, industrial zone, Thai Nguyen Province.