

# NGUỒN LAO ĐỘNG CHẤT LƯỢNG CAO CẦN THIẾT CHO CÁC DOANH NGHIỆP FDI TẠI BÌNH DƯƠNG

● NGUYỄN VĂN TIẾN

## TÓM TẮT:

Tỉnh Bình Dương cần có các nguồn lực như nguồn tài nguyên thiên nhiên, nguồn tài chính, nguồn lực khoa học - công nghệ, nguồn lực con người. Trong đó, nguồn lực con người được coi là quan trọng nhất, có tính chất quyết định sự tăng trưởng và phát triển xã hội. Đây chính là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bài viết nghiên cứu về nguồn lao động chất lượng cao (CLC) cần thiết cho các doanh nghiệp FDI tại Bình Dương.

**Từ khóa:** doanh nghiệp, kinh tế, nguồn lao động chất lượng cao, FDI, Bình Dương.

## 1. Khái quát chủ trương chính sách thu hút đầu tư nước ngoài tại Bình Dương

Trong vài thập niên qua, thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, Đảng bộ tỉnh Bình Dương đã xác định thu hút vốn đầu tư nước ngoài (FDI) là cần thiết cho sự phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của địa phương. Về đối tác thu hút vốn FDI, Đảng bộ tỉnh Bình Dương xác định: “Thu hút các đối tác mạnh, các tập đoàn có công nghệ nguồn từ các nước tiên tiến, tránh làm tràn lan kém hiệu quả” (Đảng bộ tỉnh Bình Dương, 2005).

Trên cơ sở những kết quả đạt được về thu hút vốn FDI của địa phương trong những năm 2005 - 2010, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX (2010) tiếp tục xác định: “Tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp (DN) xúc tiến đầu tư nhằm thu hút các tập đoàn kinh tế lớn, các DN nước ngoài có trình độ kỹ thuật và công nghệ sản xuất hiện đại; chú trọng kêu gọi đầu tư nước ngoài vào các lĩnh vực thương mại, dịch vụ,

công nghệ phụ trợ, các ngành công nghệ cao...” (Đảng bộ tỉnh Bình Dương, 2010).

## 2. Thực trạng nguồn lao động chất lượng cao tại các doanh nghiệp FDI tại Bình Dương

Bước vào thực hiện công nghiệp hóa - hiện đại hóa, đặc biệt từ khi Luật Đầu tư nước ngoài có hiệu lực năm 1988, mức thu hút FDI vào Bình Dương từng bước đáp ứng với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương. Khu vực kinh tế FDI ngày càng bổ sung thêm nguồn vốn đầu tư cho phát triển KT-XH, đồng thời giải quyết được việc làm cho một lực lượng lao động đáng kể tại địa phương và các vùng lân cận.

### 2.1. Quy mô, cơ cấu nguồn lao động chất lượng cao

Đến nay Bình Dương đã hình thành 29 khu công nghiệp) với diện tích 12.743 ha và 12 cụm công nghiệp với diện tích 790 ha (có 9 cụm đã đi vào hoạt động). Trong đó, có một số khu công nghiệp có hệ thống hạ tầng hiện đại, đạt tiêu chuẩn quốc

tế (như khu công nghiệp Việt Nam - Singapore I, II, khu công nghiệp Kỹ thuật cao Mapletree) đảm bảo cung cấp đầy đủ tiện ích phục vụ, tạo điều kiện thu hút hiệu quả các dự án đầu tư FDI có quy mô lớn, công nghệ kỹ thuật cao vào địa bàn tỉnh. Bình Dương hiện đứng thứ 3 cả nước (sau TP. Hồ Chí Minh và Hà Nội) về thu hút vốn đầu tư FDI với 3.702 dự án được cấp giấy chứng nhận đầu tư còn hiệu lực, có tổng vốn đầu tư 33,8 tỉ USD. Quy mô trung bình dự án khoảng 9,1 triệu USD. Tính đến nay, tại Bình Dương có 65 quốc gia và vùng lãnh thổ đầu tư hoạt động (Cục Thống kê Bình Dương, 2019). (Bảng 1)

Tính đến hết năm 2019, toàn tỉnh Bình Dương có khoảng 4.000 DN FDI và hơn 40.000 DN trong nước với tổng số lao động làm việc tại thời điểm cuối năm 2019 là 1,2 triệu người, trong đó có khoảng 85% lao động là người ngoài tỉnh. DN trong nước tại Bình Dương chiếm tỉ trọng 90% về số DN và 70% về lao động; DN FDI tuy chỉ chiếm tỉ trọng 10% về DN nhưng chiếm 30% về

lao động tại địa phương (Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương, 2020).

**2.2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ nguồn lao động CLC**

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ là kiến thức và kỹ năng cần thiết để thực hiện yêu cầu công việc của vị trí đang đảm nhận. Theo khảo sát, đội ngũ lao động CLC làm việc trong khu vực FDI tỉnh Bình Dương trong những năm qua có xu hướng năm sau cao hơn năm trước. Tuy vậy, mức chuyển biến này diễn ra chậm và vẫn còn thiếu nhiều so với nhu cầu xã hội để phát triển các ngành kinh tế chủ lực của địa phương, nhất là để tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu cũng như nâng cấp vị thế của Bình Dương trong chuỗi giá trị đó. (Bảng 2)

Phân tích số liệu Bảng 2 cho thấy, trình độ học vấn nguồn lao động CLC tại Bình Dương tốt nghiệp THCS đạt 29%, THPT đạt tỉ lệ 71%; Cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật có trình độ Sơ cấp: 42,8%, Trung cấp: 23,8%, Cao đẳng: 19,5%,

**Bảng 1. 10 quốc gia và vùng lãnh thổ có vốn FDI đứng đầu tại Bình Dương (thời điểm ngày 31/12/2019)**

STT	Quốc gia/vùng lãnh thổ	Dự án	Tỉ lệ	Vốn đăng ký (tỉ USD)
1	Nhật Bản	313	16,3%	5,65
2	Đài Loan	838	15,8%	5,42
3	Singapore	241	12,1%	4,14
4	Samoa	129	9,6%	3,27
5	Hàn Quốc	742	9,2%	3,14
6	British Virgin Islands	167	6,9%	2,36
7	Hồng Kông	205	5,4%	1,85
8	Cayman Islands	19	3,9%	1,34
9	Trung Quốc	401	3,4%	1,69
10	Hà Lan	41	3,1%	1,07

Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư Bình Dương, 2020

**Bảng 2. Trình độ lao động qua đào tạo tại các DN FDI Bình Dương (thời điểm tính đến ngày 31/12/2019)**

Số lượng lao động khảo sát tại 10 DN FDI Bình Dương	ĐT Trung học cơ sở	ĐT Trung học phổ thông	ĐT sơ cấp	ĐT trung cấp	ĐT cao đẳng	ĐT đại học	ĐT sau đại học
13.100	3.799	9.301	5.606	3.117	2.554	1.781	3
%	29	71	42,8	23,8	19,5	13,6	0,02

*Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư Bình Dương, 2020*

Đại học: 13,6% Sau đại học: 0,02%. Trong khi các DN FDI cho biết họ cần tối thiểu 70% lao động làm việc đạt trình độ qua đào tạo từ trung cấp trở lên.

Việc thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao là một trong những nhân tố chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của nền kinh tế tỉnh nói chung và bản thân từng DN nói riêng.

Bên cạnh đó, với riêng số lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật đạt chuẩn về bằng cấp đào tạo thì vẫn có khuynh hướng nặng về hiểu biết lý thuyết nhưng lại kém về năng lực thực hành và khả năng thích nghi trong môi trường cạnh tranh công nghiệp. Lao động qua đào tạo, nhất là đào tạo nghề, kỹ năng, tay nghề của sinh viên ra trường vẫn còn yếu, đặc biệt là so với tiêu chuẩn nghề của khu vực và thế giới, dẫn đến thiếu nghiêm trọng

**Bảng 3: Đánh giá mức độ hài lòng của DN FDI về nguồn lao động CLC (tại thời điểm tính đến ngày 31/12/2019)**

Các tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá của DN				
	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt	Rất tốt
Ý thức kỷ luật, tính tự giác	3	6	1	0	0
Về thể lực làm việc	1	8	1	0	0
Sự tinh táo, sáng tạo, sẵn khoái tinh thần khi làm việc	1	9	1	0	0
Kỹ năng mềm, khả năng hợp tác, làm việc nhóm	5	5	0	0	0
Trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp với người nước ngoài	8	2	0	0	0
Khả năng làm cùng 1 công việc ở nước ngoài	2	7	1	0	0

*Nguồn: Phân tích của tác giả từ kết quả khảo sát 10 DN FDI*

lao động kỹ thuật trình độ cao, các nhà quản lý và chuyên gia giỏi để bắt kịp xu thế chung của thời kỳ công nghiệp 4.0.

### **2.3. Việc sử dụng nguồn lao động chất lượng cao**

Sự ràng buộc giữa người lao động và người sử dụng lao động tại các DN chính là hợp đồng lao động. Trong hợp đồng lao động, nội dung được xem là quan trọng nhất chính là thỏa thuận về chế độ tiền lương, thưởng và bảo hiểm. Tiền lương là khoản tiền DN trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận, không thấp hơn mức lương tối thiểu của từng vùng theo quy định của nhà nước. DN có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán, có thể trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng sao cho phù hợp tính chất công việc của lao động.

Về mặt hình thức, các DN FDI ở Bình Dương hiện nay đang phổ biến 3 hình thức trả lương qua tài khoản cá nhân: Theo thời gian; Theo lương khoán; Theo sản phẩm. Khảo sát cho thấy, để đi đến ký kết hợp đồng lao động chính thức, người lao động thường phải trải qua trung bình từ 3-6 tháng thử việc/tập sự, nếu đảm bảo được các yêu cầu chuyên môn của DN đề ra, lao động sẽ được chính thức ký kết hợp đồng lao động dài hạn và được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ lương, thưởng khác. Theo số liệu khảo sát tại 10 DN FDI Bình Dương, đến hết năm 2019 có 70% lao động được ký hợp đồng dài hạn; số hợp đồng lao động dưới 3 tháng chiếm 24%; 6% còn lại là số lao động dịch vụ, tư vấn, cộng tác viên đối với một số công việc thường xuyên,...

Theo thống kê, tiền lương bình quân tháng/người tính đến cuối năm 2019 tại các DN FDI Bình Dương đạt trung bình 7,2 triệu đồng. Trong đó, mức lương của lao động nam đạt 7,5 triệu đồng; lao động nữ đạt 6,7 triệu đồng. Có trên 73% lao động được hưởng tháng lương thứ 13 (do đã có thời gian làm việc từ 1 năm trở lên); các lao động sau khi được ký hợp đồng làm việc dài hạn đều được thưởng vào các ngày lễ, tết với mức thưởng trung bình 18 triệu đồng/năm. Ngoài tiền lương cơ bản, đa số các DN FDI ở Bình Dương đều hỗ trợ

bữa ăn giữa ca cho người lao động, trị giá 15.000 đồng/người/suất.

Trong 10 DN khảo sát, có 5 DN áp dụng thời gian làm việc 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần; 3 DN áp dụng chế độ tăng ca và 2 DN trả lương theo sản phẩm. Tính đến tháng 12/2019, có 70% số DN có tổ chức công đoàn và đoàn viên. Qua khảo sát cũng cho thấy, hàng năm tại các DN FDI có khoảng 13% trong tổng số lao động nghỉ việc, trong đó có tới 19% người lao động nghỉ việc do áp lực công việc (tăng ca, định mức cao); 31% lao động nghỉ việc do công việc nặng nhọc, nguy hiểm; 18% lao động nghỉ việc do sức khỏe không đảm bảo, mất sức lao động; 32% bị thôi việc do vi phạm kỷ luật.

Qua tìm hiểu, hiện nay ở Bình Dương vẫn còn xảy ra tình trạng lao động ngưng việc đình công, xuất phát từ tranh chấp liên quan đến tiền lương, tiền thưởng, nợ bảo hiểm xã hội, không đóng bảo hiểm xã hội, đối xử thô bạo,... Tuy vậy, tình trạng này diễn ra không đáng kể so với giai đoạn từ năm 2015 trở về trước.

### **3. Những giải pháp cần thiết phát triển nguồn lao động CLC tỉnh Bình Dương**

Từ kết quả khảo sát nguồn lao động CLC hiện tại ở Bình Dương, bài viết đưa ra một số giải pháp cơ bản để phát triển nguồn lao động CLC thời gian tới:

#### **3.1. Giải pháp về chính sách của nhà nước trong việc phát triển nguồn lao động CLC**

Chính quyền tỉnh Bình Dương cần thực hiện vai trò tổ chức trong chuẩn bị, cung cấp nguồn lao động CLC cho mỗi giai đoạn của quá trình phát triển tỉnh bằng chức năng hoạch định chiến lược. Trên cơ sở những mục tiêu cơ bản của chiến lược phát triển KT-XH tỉnh Bình Dương đến năm 2020 và đang xây dựng đến năm 2030, các cơ quan chức năng tỉnh cần có chiến lược cho nguồn lao động CLC đáp ứng yêu cầu với từng giai đoạn về những tiêu chí cơ bản: Số lượng nguồn lao động CLC cần có, cơ cấu lao động CLC giữa các ngành nghề, trong đó chất lượng nguồn lao động được đào tạo là yêu cầu quan trọng nhất.

Trong chính sách phát triển nguồn lao động CLC, tỉnh Bình Dương cần chú trọng đến yêu cầu của thị trường, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh

tế, xu hướng yêu cầu của nhà tuyển dụng để có những chính sách phù hợp. Là tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, Bình Dương nên có chính sách quy hoạch và đầu tư có trọng điểm vào một số trường theo chuẩn quốc gia, khu vực Đông Nam Á và thế giới. Chính sách phát triển nguồn lao động phải hướng tới việc giữ gìn và phát huy các giá trị văn hoá truyền thống của địa phương.

### **3.2. Giải pháp về quy mô, cơ cấu nguồn lao động chất lượng cao**

Cùng với TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương là hạt nhân của vùng Đông Nam bộ và vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có thể mạnh phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao; công nghiệp sạch, tiết kiệm nguyên liệu; phát triển công nghiệp theo chiều rộng sang phát triển công nghiệp hiện đại với hàm lượng khoa học công nghệ cao. Việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế đòi hỏi phải chuyển dịch cơ cấu nguồn lao động CLC cho phù hợp với yêu cầu của quá trình hội nhập. Phát triển về số lượng lao động CLC theo đó sẽ là nội dung rất quan trọng của phát triển nguồn lao động CLC.

### **3.3. Giải pháp về giáo dục đào tạo nguồn lao động CLC**

Bình Dương cần đổi mới chương trình đào tạo, xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo nghề phải đảm bảo sự quản lý, điều phối và sử dụng của Nhà nước, đảm bảo yêu cầu thực tiễn nền sản xuất và thị trường lao động. Việc xây dựng chương trình đào tạo sát hơn với yêu cầu thực tiễn nền sản

xuất hiện đại sẽ làm cho chất lượng đào tạo nghề được đánh giá cao hơn. Để đạt được điều đó, cần có sự liên kết, phối hợp giữa nhà trường, DN, cơ quan quản lý đào tạo và cả người học trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo. Những nhà quản lý DN tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao trên địa bàn Bình Dương căn cứ vào thực tế sản xuất và hướng phát triển để đưa ra các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, tác phong công nghiệp, kinh nghiệm làm việc mà người học nghề phải đạt được sau khi tốt nghiệp; Nhà trường căn cứ vào chương trình khung quốc gia và tham chiếu các ý kiến đóng góp của các DN và người học để điều chỉnh mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

### **4. Kết luận**

Trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa tỉnh Bình Dương đã và đang đạt được những thành công bước đầu trong việc xây dựng môi trường đầu tư cho các DN FDI. Tuy vậy, để trở thành một tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, Bình Dương cần quan tâm hơn nữa đến đội ngũ lao động, đặc biệt là nguồn lao động CLC. Đây là vấn đề lớn, hệ trọng, cơ bản, lâu dài, do đó đòi hỏi phải phân tích, đánh giá đúng thực trạng nguồn lao động CLC hiện có trên tất cả các mặt, từ kinh tế, chính trị, xã hội, quản lý, sử dụng nguồn lao động... đến các chính sách về thu hút, đãi ngộ người lao động, từ đó có nhận thức đúng đắn và đưa ra hệ thống các giải pháp phù hợp cho sự phát triển. ■

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Đảng bộ tỉnh Bình Dương (2005). *Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ VIII*.
2. Đảng bộ tỉnh Bình Dương (2010). *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Bình Dương lần thứ IX*.
3. Cục Thống kê tỉnh Bình Dương (2019). *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2018*.
4. Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương (2020). *Công đoàn đổi mới vì quyền và lợi ích của người lao động, Bản tin số 19*.
5. HĐND tỉnh Bình Dương (2014). *Nghị quyết 25/2014/NQ-HĐND về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2015, Công báo số 1 + 2, tr. 4-5*.
6. UBND tỉnh Bình Dương (2011). *Báo cáo số 101/BC-UBND về tình hình kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 2011-2015*.

**Ngày nhận bài: 5/4/2021**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/4/2021**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 6/5/2021**

*Thông tin tác giả:*

**Nguyễn Văn Tiến**

**Khoa Đào tạo kiến thức chung, Trường Đại học Thủ Dầu Một**

## **THE NEED OF FDI ENTERPRISES IN BINH DUONG PROVINCE FOR HIGH-QUALITY LABOR RESOURCES**

**● NGUYEN VAN TIEN**

Thu Dau Mot University

### **ABSTRACT:**

Binh Duong Province needs resources such as natural resources, financial resources, scientific and technological resources and human resources to promote the provincial growth. In which, the human resources are considered the most important resource which plays a decisive role in the province's socio-economic development, and the province's industrialization and modernization processes.

**Keywords:** enterprise, economy, high-quality labor resources, FDI, Binh Duong Province.