

Một số vấn đề về an ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh¹

Nguyễn Thị Bích Liên^(*)

Lương Thùy Dương^(**)

Nguyễn Thị Thanh Hương^(***)

Tóm tắt: Bài viết phân tích một số vấn đề về an ninh việc làm (ANVL) đối với người lao động (NLD) tại các khu công nghiệp (KCN) ở tỉnh Bắc Ninh, như: (i) chính sách tuyển dụng lao động; (ii) chính sách việc làm; (iii) chính sách tiền lương, thu nhập; (iv) sa thải người lao động; (v) điều kiện lao động; (vi) cơ sở vật chất phục vụ đời sống cho công nhân lao động; (vii) nâng cao trình độ chuyên môn và phúc lợi; đồng thời chỉ ra một số khó khăn trong công việc của NLD ở khu vực này. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp đảm bảo an ninh việc làm đối với NLD tại các KCN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh.

Từ khóa: An ninh việc làm, Người lao động, Khu công nghiệp, Tỉnh Bắc Ninh

Abstract: The paper analyzes such issues related to job security in industrial zones in Bac Ninh province including: (i) recruitment policies; (ii) employment policies; (iii) salary and income policies; (iv) layoff policies; (v) working conditions; (vi) accommodation and amenities for workers; (vii) professional training and welfare policies. At the same time, it points out some difficulties faced by employees at work in this zone. On that basis, the paper proposes a number of solutions to ensure job security in industrial zones in Bac Ninh province.

Keywords: Job Security, Employee, Industrial Zones, Bac Ninh Province

¹ Bài viết là sản phẩm của Đề tài khoa học cấp Nhà nước “An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước” (mã số KX.01.39/16-20) do TS. Nguyễn Thị Thanh Hương chủ nhiệm, Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng chủ trì, thuộc Chương trình khoa học cấp Nhà nước “Nghiên cứu những vấn đề trọng yếu về khoa học xã hội và nhân văn phục vụ phát triển kinh tế - xã hội” (mã số KX.01/16-20).

(*) Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh; Email: liencspl@gmail.com

(**) ThS., Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam; Email: duongjuly@gmail.com

(***) TS., Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam; Email: huongdrcc@gmail.com

Mở đầu

Điều 23 Tuyên ngôn phổ quát về Quyền con người năm 1948 đã xác lập quyền mọi người được làm việc, được tự do lựa chọn công việc, làm việc trong môi trường công bằng và thuận lợi và được bảo vệ khi thất nghiệp (Đại hội đồng Liên Hợp Quốc, 1948). Khái niệm ANVL đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu trong nhiều năm qua với các cách tiếp cận khác nhau. Trong phạm vi bài viết này, ANVL được hiểu là đảm bảo việc làm liên tục và ổn định cho người lao động. Việc đảm bảo ANVL mang lại nhiều lợi ích cho nền kinh tế và sự ổn định xã hội bởi đó là phương tiện chính để có thể ổn định thu nhập và thúc đẩy phúc lợi cho người lao động. Đây cũng là cách đảm bảo nhân quyền khi các tuyên ngôn quốc tế về quyền con người đều thừa nhận quyền được bảo vệ khi mất việc làm.

Ở Việt Nam trong những năm qua, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng về ngành công nghiệp - dịch vụ cả về giá trị kinh tế lẫn quy mô lao động. Tính đến cuối tháng 3/2020, có khoảng 3,7 triệu lao động đang làm việc tại các KCN, khu kinh tế trên cả nước, trong đó số lao động nữ chiếm gần 60% (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2020). Đối với KCN tỉnh Bắc Ninh, hiện có gần 1.000 doanh nghiệp với 284.470 lao động; trong đó lao động địa phương chiếm 26% (Ban quản lý các KCN tỉnh Bắc Ninh, 2019).

Trình độ, tay nghề của NLĐ đã từng bước được nâng cao, tác phong công nghiệp đang dần đi vào nề nếp; tiền lương, thu nhập từng bước được cải thiện. Tuy nhiên, vấn đề đảm bảo ANVL đối với NLĐ ở các KCN của cả nước nói chung, trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh nói riêng còn nhiều tồn tại, chẳng hạn như vấn đề làm

thêm giờ, nhà ở, tiền lương, bảo hiểm xã hội, nơi sinh hoạt văn hóa,...

Việc đảm bảo ANVL cho NLĐ sẽ góp phần đảm bảo cân bằng trong quan hệ lao động giữa NLĐ và chủ sử dụng lao động. Làm thế nào để đảm bảo hài hòa lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động là câu hỏi mà nhiều nhà hoạch định chính sách, giới nghiên cứu quan tâm. Dựa trên *Báo cáo kết quả khảo sát xây dựng Đề án “Đảm bảo một số chính sách an ninh xã hội đối với người lao động trong các khu công nghiệp Bắc Ninh” theo Quyết định số 782/QĐ-UBND ngày 24/12/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh* (gọi tắt là Đề án 2018) và một số tài liệu thứ cấp, bài viết tập trung phân tích một số khía cạnh ANVL đối với NLĐ tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh.

1. Thực trạng đảm bảo việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trên trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh

1.1. Chính sách tuyển dụng lao động

Giải quyết việc làm có ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững, do đó, tỉnh Bắc Ninh đã có Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bắc Ninh giai đoạn 2011-2015 định hướng đến năm 2020 và nhiều đề án, chương trình, chính sách về giải quyết việc làm. Bên cạnh đó, Bắc Ninh đã đạt được những kết quả đáng kể trong việc thu hút đầu tư vào các KCN, góp phần quan trọng đối với việc tạo việc làm cho NLĐ. Đặc biệt từ năm 2008, bắt đầu là Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam (SEV) đầu tư vào, tỉnh Bắc Ninh đã thu hút thêm nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) khác đầu tư vào các KCN của tỉnh này và nhu cầu sử dụng lao động tăng nhanh. Bình quân mỗi năm, các KCN ở tỉnh giải quyết việc làm cho 27.000 lao động. Theo định hướng phát triển nhân lực tại các KCN trên

địa bàn tỉnh, đến năm 2020, nhu cầu sử dụng lao động khoảng 330.000 người, đào tạo mới là 114.500 người (trong đó đào tạo lại khoảng 54.000 người) (Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Ninh, 2017, mục 1, phần II).

Theo Báo cáo kết quả khảo sát của Đề án 2018 (Mục 1, Chương II), NLĐ đăng ký tuyển dụng vào các doanh nghiệp ở các KCN tỉnh Bắc Ninh qua hình thức phổ biến nhất là tự nộp đơn xin việc, chiếm 72,5%; tiếp đến là qua các thông báo tuyển dụng tại doanh nghiệp là 14,9%; qua các kênh báo, đài là 2%; qua môi giới là 0,6%; còn thông qua các trung tâm dịch vụ tư vấn và giới thiệu việc làm cho NLĐ chỉ chiếm 0,5%. Trong khi đó, các doanh nghiệp tuyển dụng lao động vào làm việc thường ưu tiên lao động có trình độ cao, có tay nghề; lao động nữ và lao động trẻ tuổi. Nhóm có độ tuổi dưới 25 tuổi được tuyển dụng nhiều nhất với 40,6%.

Như vậy, cùng với nhu cầu tuyển dụng NLĐ tại các KCN, đã có nhiều kênh tuyển dụng được mở ra tại đây (trực tiếp, gián tiếp). Điều này cho thấy cơ hội tìm việc làm của NLĐ tại các KCN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh khá cao.

1.2. Chính sách việc làm

Bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư đã tác động mạnh mẽ đến tất cả các lĩnh vực trong đời sống xã hội, mang đến nhiều cơ hội nhưng cũng đặt ra không ít thách thức cho thị trường lao động của Việt Nam nói chung và tỉnh Bắc Ninh nói riêng. Trong đó, thách thức lớn nhất đối với lĩnh vực lao động việc làm hiện nay của Việt Nam là cơ cấu lao động lạc hậu, trình độ thấp, nhân lực có chuyên môn kỹ thuật chất lượng cao chiếm số lượng ít, chưa đáp ứng kịp những thay đổi nhanh chóng của công nghệ hiện đại.

Một vấn đề rất đáng quan tâm là, lực lượng lao động làm việc tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh có trình độ chuyên môn kỹ thuật khá thấp, lao động có trình độ từ đại học trở lên chỉ chiếm 0,14%; cao đẳng là 20,3%; trung cấp là 18,1%; sơ cấp là 17,7%. Đặc biệt, lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm chủ yếu với 43,7%. Điều này dẫn đến thực tế là lao động trong doanh nghiệp tại các KCN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh chủ yếu làm các công việc đơn giản (chiếm 72,8%), chỉ 21,9% làm công việc đòi hỏi có kỹ thuật (Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh, 2019).

Về bảo đảm việc làm, tỷ lệ đánh giá thực hiện ở mức tốt tại các doanh nghiệp trong nước cao hơn doanh nghiệp FDI là 16 điểm phần trăm, trong khi đó, tỷ lệ đánh giá ở mức khá của doanh nghiệp FDI lại cao hơn doanh nghiệp trong nước 16 điểm phần trăm. Doanh nghiệp FDI tự đánh giá ở mức khá tốt là 27% (Cục Thống kê tỉnh Bắc Ninh, 2018).

Trên thực tế, NLĐ luôn có nhu cầu việc làm ổn định và có cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt... Báo cáo kết quả khảo sát của Đề án 2018 (Mục 3.2/3, Chương I và Mục 3, Chương II) cho thấy, 97,8% NLĐ có nhu cầu có việc làm và thu nhập ổn định. Khi đề cập đến vấn đề việc làm của NLĐ tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh, có đến 32,1% NLĐ ở đây cho rằng việc làm của họ đôi lúc không ổn định và 4,2% NLĐ cho biết việc làm của mình thường xuyên không ổn định. Số lao động này có nguy cơ thất nghiệp cao nếu doanh nghiệp thu hẹp sản xuất hoặc phá sản khi chịu tác động của khủng hoảng kinh tế trong nước và thế giới. Trong khi đó, các doanh nghiệp cũng cố gắng để duy trì ổn định nhân sự bằng cách hài hòa lợi ích giữa các bên. Điều này được thực hiện thông qua các biện pháp

như cải thiện tiền lương và phúc lợi, quan tâm đến đời sống NLD...

1.3. Chính sách tiền lương, thu nhập

Đảm bảo thu nhập tối thiểu cho NLD (hay còn gọi là mức lương tối thiểu) là vấn đề tương đối nhạy cảm. Mục đích của việc xem xét tăng lương cho NLD là nhằm đảm bảo cho NLD có mức thu nhập đủ sống, gắn bó với doanh nghiệp tốt hơn, làm việc chăm chỉ và phấn đấu có năng suất lao động cao hơn.

Báo cáo kết quả khảo sát của Đề án 2018 (Mục 6, Chương 2) cho thấy, thu nhập bình quân của NLD tại địa bàn nghiên cứu là 6.362.100 đ/người/tháng. Trong đó, NLD có thu nhập thấp nhất là 3.000.000 đ/tháng (là NLD thử việc); mức thu nhập cao nhất cao gấp con số này 8 lần, với 24.000.000 đ/tháng (NLD thuộc loại hình doanh nghiệp FDI). Bên cạnh đó, xét theo giới tính, lao động nam có mức thu nhập bình quân cao hơn lao động nữ 10,5%. Điều này cho thấy, sự chênh lệch về thu nhập được thể hiện ở cả khía cạnh loại hình doanh nghiệp và yếu tố giới.

Mặc dù tiền lương, thu nhập tại các KCN của tỉnh Bắc Ninh đã được cải thiện, nhưng do tiền lương được trả theo hình thức chuyển khoản qua hệ thống ngân hàng nên một bộ phận NLD không biết chi tiết các khoản được lĩnh (mức trích nộp bảo hiểm, các khoản hỗ trợ,...). Theo Báo cáo kết quả khảo sát của Đề án 2018 (mục 7.1, 7.2, 7.4, Chương II), có 7,4% NLD cho rằng doanh nghiệp không công khai, minh bạch trong việc trả lương ở mức thường xuyên và 3,7% cho rằng việc này thỉnh thoảng diễn ra. Có thể nói, NLD phần lớn không nắm được đầy đủ thông tin về các khoản thu nhập của họ, trong khi họ có quyền được biết. Hình thức trả lương qua tài khoản ngân hàng tuy giúp tiết kiệm được chi phí, thời gian, nhân

lực trong quản lý ngân quỹ nhưng lại gây một số bất lợi cho NLD, bởi nếu muốn biết thông tin về thu nhập của mình thì họ buộc phải đến bộ phận tài vụ để truy vấn cách thức tính lương. Trong khi đó, với quy trình quản lý doanh nghiệp trong KCN thì họ dường như không có thời gian thích hợp để làm việc này. Đây cũng là một trong những vấn đề khiến nhiều NLD còn băn khoăn.

1.4. Về sa thải người lao động

Sa thải là hình thức kỷ luật lao động được quy định tại khoản 3 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2012 và cũng là một trong những trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại khoản 8 Điều 36 của bộ luật này. Theo đó, hình thức kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng: (i) trong những trường hợp do pháp luật quy định; (ii) khi còn thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải; và (iii) phải tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục luật định. Nếu vi phạm một trong các yếu tố này thì việc sa thải được xem là trái luật và người sử dụng lao động phải gánh chịu những hậu quả pháp lý do việc này gây ra. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn có một số doanh nghiệp tiến hành sa thải NLD một cách vô căn cứ. Báo cáo kết quả khảo sát của Đề án 2018 (Mục 7.7/7, Chương II) cho thấy, có 1,2% NLD cho rằng nơi họ làm việc có thể sa thải NLD bất cứ lúc nào và nguy cơ này xảy ra ở mức thường xuyên; tỷ lệ NLD cho rằng nơi họ làm việc thỉnh thoảng vẫn sa thải NLD bất cứ lúc nào chiếm 7,4%. Trên thực tế, doanh nghiệp tại các KCN có hai hình thức sử dụng lao động là: (i) ký hợp đồng trực tiếp với NLD; và (ii) ký hợp đồng với đơn vị cung ứng NLD. Ở loại hình thứ hai, doanh nghiệp có thể linh hoạt hơn trong việc sử dụng NLD; nếu doanh nghiệp không thỏa mãn về NLD, đơn vị cung ứng sẽ rút NLD không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và thay thế lao

đồng khác để giữ hợp đồng với bên sử dụng lao động. Do đó, khi xem xét NLD bị sa thải không có lý do, cần có thông tin cụ thể hơn về hình thức tuyển dụng/sử dụng lao động này. Nếu NLD trực tiếp ký hợp đồng với doanh nghiệp mà bị sa thải không có lý do thì doanh nghiệp đã vi phạm hợp đồng lao động.

1.5. Điều kiện lao động

Tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh, việc đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ, cải thiện điều kiện và môi trường làm việc cho NLD đã được quan tâm; hệ thống an toàn vệ sinh lao động ngày càng tiến bộ; ý thức của người sử dụng lao động và NLD trong thực thi các quy định về an toàn vệ sinh lao động được nâng lên, giảm thiểu tối đa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Các quy định về chính sách đặc thù đối với lao động nữ cơ bản được tuân thủ, tuy mức độ áp dụng có khác nhau tùy thuộc vào điều kiện thực tế của mỗi địa phương, doanh nghiệp. Đối với các ngành nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, các doanh nghiệp hầu như không bố trí lao động nữ đảm nhiệm. Việc khám sức khỏe định kỳ gắn với khám chuyên khoa phụ sản hằng năm được thực hiện khá nghiêm túc. Chế độ thai sản và quy định lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong những ngày kinh nguyệt, 60 phút trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi đã được thực hiện tương đối tốt (Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh, 2019). Trong Thỏa ước lao động tập thể của một số doanh nghiệp đã có những quy định có lợi hơn cho lao động nữ so với quy định pháp luật hiện hành như hỗ trợ phụ nữ mang thai, nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi; lắp đặt phòng vắt sữa cho lao động nữ nuôi con nhỏ; tặng quà hỗ trợ những dịp lễ, tết, thăm hỏi ốm đau, thai sản,... Tuy

nhien, chất lượng khám sức khỏe định kỳ, khám chuyên khoa phụ sản nhìn chung chưa tốt. Tình trạng nợ đọng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của các doanh nghiệp tại các KCN còn kéo dài gây ảnh hưởng đến việc chi trả các chế độ ốm đau, thai sản, chốt sổ bảo hiểm xã hội cho NLD. Tính đến cuối năm 2018, số doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội là 1.956 đơn vị với số tiền nợ phải tính lãi hơn 268 tỷ đồng. Riêng đối với doanh nghiệp FDI, xảy ra một trường hợp chủ doanh nghiệp bỏ trốn đã để lại số tiền nợ bảo hiểm xã hội với lãi suất hơn 4 tỷ đồng, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của khoảng 359 NLD, trong đó có 30 trường hợp thai sản và mang thai (Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh, 2018).

1.6. Cơ sở vật chất phục vụ đời sống cho người lao động

** Nhà ở*

Nhà ở là điều kiện để NLD tái sản xuất sức lao động. Tuy nhiên, với những NLD có thu nhập thấp thì chất lượng nhà ở nhìn chung kém, điều này đồng nghĩa với vấn đề vệ sinh môi trường, điện, nước không đảm bảo an toàn. Phần lớn công nhân là NLD ngoại tỉnh, thu nhập thấp nên họ phải ở nhà thuê, ở ghép. Với nhà của doanh nghiệp cho thuê, yêu cầu về giờ giấc, nội quy, quy định chặt chẽ, giao lưu không phù hợp với tâm lý tự do, thoải mái của nhiều lao động di cư, do vậy không thu hút được NLD đến sinh sống.

Trong bối cảnh đó, tại Bắc Ninh, các giải pháp, chính sách trong việc hỗ trợ, khuyến khích các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho công nhân đã được triển khai đồng bộ. Đến nay, trên địa bàn toàn tỉnh có 44 dự án nhà ở xã hội cho người thu nhập thấp và nhà ở để bán cho công nhân, nhà cho công nhân thuê, trong đó có 25 dự án nhà ở cho công nhân với quy mô 119,22 ha. Trong số các dự án nêu

trên, mới có 05 dự án đã được đưa vào sử dụng, đáp ứng 17.000 chỗ ở cho công nhân. Hiện tại có khoảng 90.000 NLĐ đang phải thuê nhà trọ trong các khu dân cư với giá bình quân từ 600.000-1.200.000 đồng/tháng. Số doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho NLĐ hoặc có chính sách hỗ trợ kinh phí thuê nhà cho NLĐ rất ít (Sở Xây dựng tỉnh Bắc Ninh, 2019).

Theo Báo cáo kết quả khảo sát của Đề án 2018 (Mục 1.2, Chương II), NLĐ trong doanh nghiệp FDI có nhu cầu về nhà ở cao hơn NLĐ làm việc ở loại hình doanh nghiệp trong nước. Ngoài ra, một số lao động ở địa phương cũng có nhu cầu về nhà ở để thuận tiện hơn trong quá trình làm việc tại các KCN.

** Cơ sở hạ tầng vui chơi, giải trí*

Các KCN ở tỉnh Bắc Ninh vẫn còn thiếu những thiết chế văn hóa - thể thao nhằm xây dựng đời sống văn hóa tinh thần phong phú cho NLĐ. Đa số các doanh nghiệp chỉ chú trọng tập trung cho sản xuất, rất ít quan tâm đến nhu cầu sinh hoạt, giải trí cho NLĐ. Chỉ một số ít doanh nghiệp có sân bóng chuyền, sân cầu lông cho công nhân hoặc tổ chức hội thao nội bộ, tổ chức các trò chơi, sinh hoạt văn nghệ vào các ngày kỷ niệm thành lập doanh nghiệp, ngày lễ, cuối năm,... Cơ sở vật chất phục vụ các hoạt động văn hóa - thể thao gần như không có hoặc mang nặng tính chất dịch vụ, dành cho đối tượng có thu nhập cao. Bên cạnh đó, điều kiện bố trí thời gian để công nhân tham gia vui chơi, giải trí còn rất hạn chế. Đây là những vấn đề được chính những NLĐ nêu lên trong thời gian vừa qua. Báo cáo kết quả khảo sát của Đề án 2018 (Mục 1.4/1, Chương III) cho thấy, hiện có 86,8% NLĐ tại các KCN có nhu cầu về nhà văn hóa, sân chơi thể thao. Cơ sở hạ tầng nơi NLĐ sinh sống đã có sự tiến bộ, song chỉ

có hơn 10% NLĐ cho biết nơi họ ở có nhà trẻ, trường/lớp mẫu giáo, có cơ sở y tế, nhà văn hóa...; trên 50% NLĐ cho biết nơi họ ở chưa có khu thể thao, khu công viên. Như vậy, cơ sở hạ tầng phục vụ đời sống văn hóa, tinh thần của NLĐ đã có sự đầu tư, phần nào đáp ứng nhu cầu cuộc sống của NLĐ ngày một tốt hơn, song vẫn chưa đủ.

** Các cơ sở giáo dục mầm non (công lập và ngoài công lập)*

Trong những năm qua, UBND tỉnh Bắc Ninh đã đầu tư mở rộng quy mô trường lớp đối với các xã giáp các KCN đáp ứng nhu cầu tăng dân số cơ học. Theo Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Bắc Ninh (2019), quy mô số học sinh, số lớp bậc học mầm non công lập tại các xã giáp các KCN thời gian qua đã gia tăng. Năm học 2018-2019, số lớp nhà trẻ, mẫu giáo là 2.209 với 71.503 học sinh (tăng 267 lớp với 4.379 học sinh so với năm học 2015-2016). Tuy nhiên, con số này vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu học tập của số trẻ ở đây.

Có thể nói, các cơ sở giáo dục mầm non được đảm bảo sẽ đem lại sự an toàn cho con cái của NLĐ. Điều này không chỉ giúp NLĐ yên tâm làm việc mà còn có thể tăng hiệu quả công việc của họ, góp phần cho sự phát triển của doanh nghiệp. Cuối năm 2018, có hơn 71 nhà trẻ độc lập đang trông giữ hơn 2.000 trẻ là con NLĐ tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh với học phí từ 800.000-1.300.000 đ/trẻ/tháng. Tuy nhiên, số trẻ trong độ tuổi nhà trẻ, mầm non là con NLĐ tại các KCN là 18.400 trẻ. Theo kết quả khảo sát của Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh (2018), NLĐ nhận được các khoản hỗ trợ còn hết sức khiêm tốn. Cụ thể, chỉ có 29,5% NLĐ cho biết có nhận được hỗ trợ khi có con gửi tại các cơ sở giáo dục mầm non. Con số này ở doanh nghiệp FDI là 32%, trong khi ở doanh nghiệp trong nước chỉ có 3,9%. Nhìn chung cơ sở hạ

tăng hướng đến phục vụ chất lượng cuộc sống thể chất và tinh thần của công nhân làm việc tại các KCN ở tỉnh Bắc Ninh còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu của họ. Đặc biệt, cơ sở giáo dục mầm non cho con cái của NLD vẫn là vấn đề cấp bách cần giải quyết để NLD có thể an tâm và gắn bó với công việc.

1.7. Nâng cao trình độ, tay nghề và trợ cấp phúc lợi đối với người lao động tại các khu công nghiệp

Đối với NLD không có trình độ, thu nhập thấp, họ phải đối mặt với những thách thức trong việc nâng cao trình độ, tay nghề của bản thân. Trước yêu cầu ngày càng cao của chủ sử dụng lao động về chuyên môn tay nghề, bậc thợ, một bộ phận NLD đang làm việc tại các KCN đã đăng ký tham gia các khóa đào tạo trung cấp, cao đẳng ngoài giờ để nâng cao trình độ, tay nghề nhằm có được việc làm ổn định, tăng thu nhập. Song việc tham gia khóa học vừa chiếm thời gian nghỉ ngơi lại tốn kém về kinh phí khiến cho NLD gặp không ít khó khăn. Kết quả khảo sát NLD tại các KCN của Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh (2018) cho thấy, có đến 66,8% NLD có nhu cầu được nâng cao trình độ, tay nghề.

Doanh nghiệp cần chia sẻ trách nhiệm để có được nguồn nhân lực ổn định, thông qua chính sách phân bổ phúc lợi. Một số công đoàn cơ sở đã thương lượng với người sử dụng lao động đưa một số chính sách phúc lợi vào Thỏa ước lao động tập thể như tổ chức cho tham quan, nghỉ mát; hỗ trợ tiền tàu xe hoặc phối hợp với công đoàn đưa NLD về quê đón Tết; hỗ trợ tiền gửi con, tiền thuê nhà, tiền xăng xe; tặng quà nhân dịp lễ, tết;...

Những năm qua, công đoàn các cấp tỉnh Bắc Ninh đã tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần

cho NLD tại các KCN nhân các ngày lễ, tết, như: Chương trình “Tết sum vầy”, Tháng Công nhân... Trong giai đoạn 2016-2019, Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh và công đoàn các KCN của tỉnh đã tổ chức trao 11.053 suất quà cho NLD nghèo, có hoàn cảnh khó khăn, bị tai nạn lao động; hỗ trợ 57.679 vé xe và tổ chức xe đưa 54.090 NLD về quê đón Tết, tổng trị giá trên 24 tỷ đồng; hỗ trợ 642.000.000 đồng từ Quỹ mái ấm Công đoàn cho 24 đoàn viên công đoàn tại các KCN xây dựng và sửa chữa nhà ở (Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh, 2019).

2. Một số giải pháp nhằm đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động tại các khu công nghiệp ở Bắc Ninh

Ở Việt Nam, Luật Lao động được ban hành và điều chỉnh qua các năm (1994, 2012, 2019) là văn bản pháp luật bao quát nhất quy định vai trò của các bên liên quan trong quan hệ lao động. Chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội được xem như là mạng lưới an sinh xã hội cơ bản và quan trọng nhất cho NLD. Tuy nhiên, trên thực tế không phải NLD nào cũng nắm rõ được cách thức tính hai loại hình bảo hiểm này cũng như những quyền lợi khác của họ như chế độ tiền công, tiền lương, vấn đề ổn định việc làm... Với thực trạng phân tích ở trên, chúng tôi đưa ra một số giải pháp nhằm đảm bảo ANVL đối với NLD tại các khu KCN ở tỉnh Bắc Ninh như sau:

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức của NLD về quyền lợi và trách nhiệm của họ trong quan hệ lao động thông qua việc tuyên truyền và phổ biến Luật Lao động, Luật Việc làm, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, các thông tư hướng dẫn đi kèm. Hoạt động này nên được thực hiện bởi tổ chức công đoàn thông qua các buổi sinh hoạt định kỳ, diễn đàn trên mạng xã hội, có thể dưới hình thức hỏi đáp trên trang điện

từ Liên đoàn Lao động tỉnh giúp đoàn viên, NLĐ củng cố kiến thức để có thể tự bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình trong quan hệ lao động.

Thứ hai, trước thực trạng điều kiện nhà ở và đời sống văn hóa tinh thần của phần lớn NLĐ tại các KCN còn nghèo nàn, cần triển khai có hiệu quả Nghị quyết của Ban Thường vụ Tỉnh ủy tỉnh Bắc Ninh khóa XIX về “Bảo đảm một số chính sách an sinh xã hội cơ bản và nhu cầu dịch vụ xã hội thiết yếu đối với người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh”. Theo đó, các doanh nghiệp cần quan tâm hơn nữa đến đời sống của NLĐ; có cơ chế khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện tốt công tác đóng bảo hiểm, có chế độ phúc lợi tốt cho NLĐ, thực hiện trách nhiệm xã hội và ngược lại cần có chế tài phạt đối với những doanh nghiệp thực hiện những công tác này chưa tốt.

Thứ ba, vấn đề cơ sở giáo dục mầm non (nhất là các cơ sở công lập) cho con em của NLĐ ngoại tỉnh làm việc trong các KCN cần được quan tâm hơn nữa để họ yên tâm làm việc. Cơ sở hạ tầng của KCN cần được đưa thêm tiểu khu chức năng là cơ sở giáo dục mầm non.

Thứ tư, cần nâng cao hiệu quả của Thỏa ước lao động tập thể. Có thể nói thỏa ước này là cơ hội để NLĐ được bày tỏ những tâm tư nguyện vọng của mình đối với chủ sử dụng lao động.

Kết luận

Nhìn chung, phần lớn NLĐ tại các KCN trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh không có trình độ chuyên môn, đây cũng là nhóm lao động ít có khả năng chống chịu rủi ro do mất việc làm, bởi khả năng cạnh tranh trong tuyển dụng việc làm ở khu vực kinh tế chính thức của nhóm này kém hơn nhóm lao động có trình độ chuyên môn. Bên cạnh

đó, điều kiện sống (nhà ở, đời sống văn hóa tinh thần...) của NLĐ tại các KCN trên địa bàn tỉnh còn nhiều hạn chế do thu nhập thấp, thời gian eo hẹp lẫn cơ sở hạ tầng cho các hoạt động văn hóa tinh thần cũng như quan tâm đến nâng cao chất lượng đời sống của họ. Chính vì vậy, để thu hút NLĐ gắn bó với doanh nghiệp, ổn định việc làm, cần tạo môi trường để họ ổn định gia đình như phát triển hệ thống cơ sở giáo dục mầm non cho con em của họ.

Việc đảm bảo việc làm, đời sống cho công nhân lao động, đặc biệt là lao động nữ tại các KCN khi kết thúc công việc do tuổi cao, sức khỏe giảm sút, khó tìm việc làm mới, khó xây dựng gia đình,... đang đặt ra nhiều vấn đề bức thiết. Điều này đòi hỏi về phân công vai trò và huy động trách nhiệm của Nhà nước, xã hội, cộng đồng, doanh nghiệp và trách nhiệm của bản thân NLĐ. Tính hiệu quả, tính thiết thực, tính bền vững của chính sách về việc làm và đời sống của công nhân lao động cần được tiếp tục quan tâm □

Tài liệu tham khảo

1. Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh (2019), *Báo cáo 6 tháng đầu năm của các khu công nghiệp Bắc Ninh*.
2. Bảo hiểm xã hội tỉnh Bắc Ninh (2018). *Báo cáo tổng kết hoạt động năm 2018*.
3. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2020), *Báo cáo tình hình thành lập và phát triển KCN, KKT quý I năm 2020*, <http://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=45726&idcm=207>, truy cập ngày 15/4/2020.
4. Cục Thống kê tỉnh Bắc Ninh (2019), *Báo cáo phân tích kết quả khảo sát cán bộ quản lý doanh nghiệp năm 2018*.

(xem tiếp trang 27)