

Việc làm và đời sống của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

NGUYỄN TIỆP

Khu vực có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) có vai trò quan trọng đối với giải quyết việc làm cho người lao động, năm 2005 tổng cầu lao động trong khu vực này là 870 nghìn người, năm 2006 khoảng 1 triệu người, chiếm tỷ lệ 2,28% tổng số lao động đang làm việc trong toàn bộ nền kinh tế. Tốc độ tăng lao động bình quân trong loại hình doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài vài năm gần đây rất cao, bình quân 32%/năm. Các doanh nghiệp FDI còn tạo ra hàng triệu việc làm của lao động gián tiếp khác trong các ngành xây dựng và dịch vụ...

Trong bối cảnh Việt Nam tham gia ngày càng mạnh mẽ vào toàn cầu hoá kinh tế và đặc biệt là sau gia nhập WTO thì khả năng thu hút vốn đầu tư nước ngoài càng lớn, tạo môi trường phát triển thị trường vốn để phát triển sản xuất, kinh doanh. Nếu bình

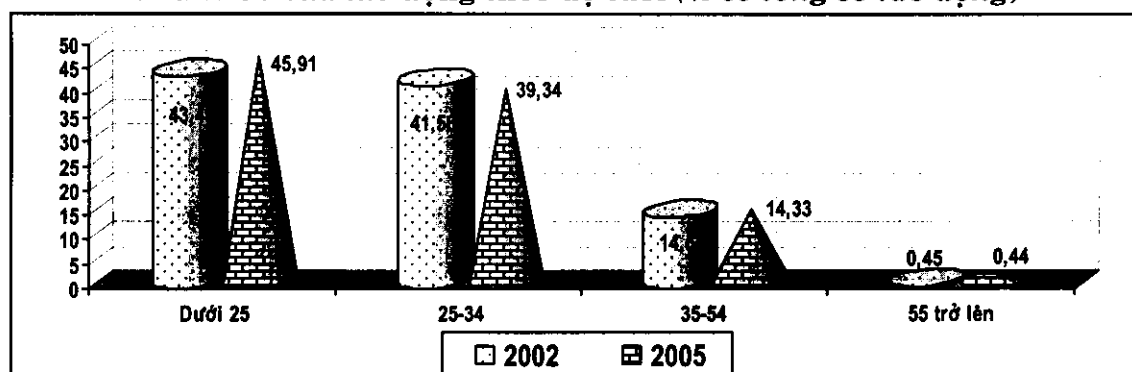
quân thời kỳ 1993- 2000 nguồn vốn FDI vào nước ta là 9,7 tỷ USD/năm thì năm 2001: 6,0 tỷ, 2002: 2,7 tỷ, 2003: 2,9 tỷ, 2004: 4,2 tỷ, 2005: 5,8 tỷ và 2006: 10,2 tỷ USD. Do đó, cầu lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có xu hướng tăng dần lên, góp phần thúc đẩy phát triển thị trường lao động ở nhiều vùng trên cả nước.

1. Hiện trạng việc làm, đời sống và vấn đề đặt ra đối với lao động trong các doanh nghiệp FDI

Hiện nay, cầu lao động của khu vực kinh tế FDI có các đặc điểm sau đây:

- Đa số lao động thu hút vào khu vực FDI là lao động trẻ tuổi: trong lực lượng lao động doanh nghiệp FDI có 85% lao động độ tuổi từ 34 tuổi trở xuống và tỷ lệ lao động ở độ tuổi dưới 25 còn có xu hướng tiếp tục tăng lên, có thể thấy qua biểu sau đây:

BẢNG 1: Cơ cấu lao động theo độ tuổi (% so tổng số lao động)

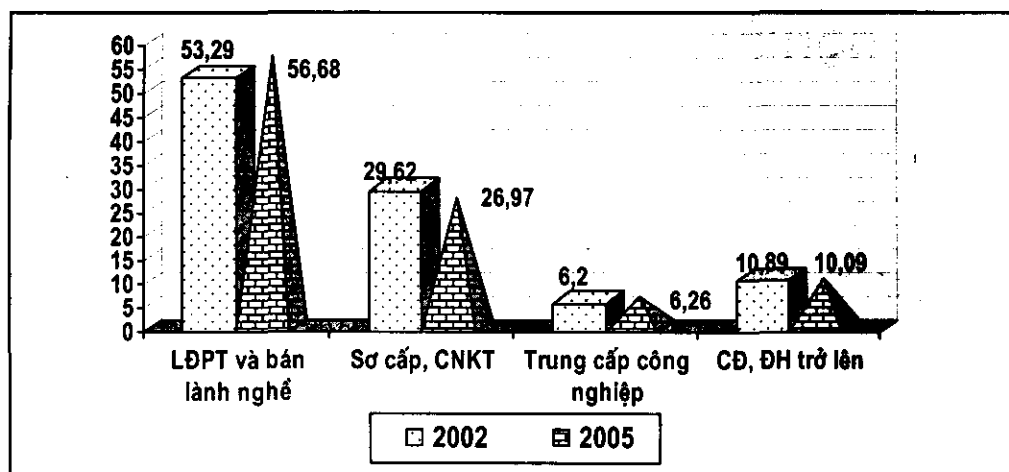


- Trong các doanh nghiệp FDI sử dụng một lực lượng lao động phổ thông và bán lành nghề khá lớn (trên 56% tổng số lao động), chủ yếu là ở một số ngành nghề chế biến thủy hải sản, may mặc, da giày... Các doanh nghiệp ngành nghề này thường tuyển lao động phổ thông, trẻ tuổi, sau đó đào tạo

thông qua hình thức kèm cặp tại chỗ, vừa học vừa làm, thực hiện các bước công việc trên dây chuyền sản xuất. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật trong các doanh nghiệp FDI như sau:

Nguyễn Tiếp, PGS, TS, Đại học Lao động xã hội.

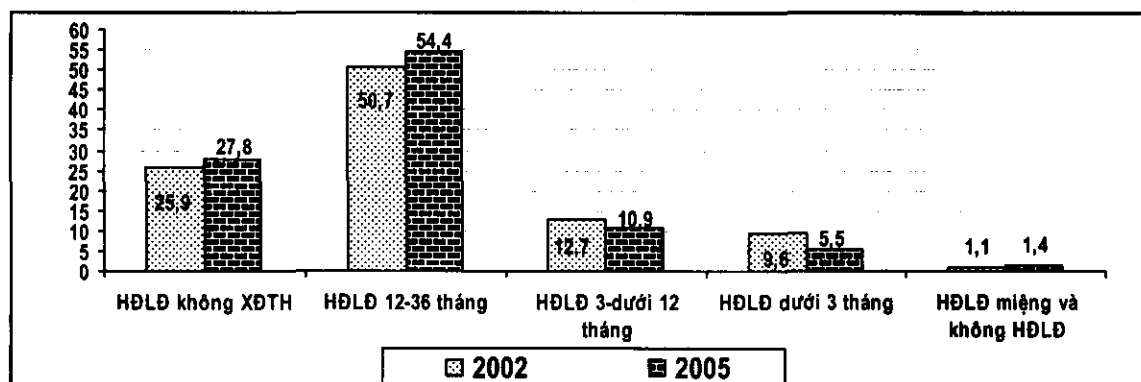
BẢNG 2: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (% so tổng số lao động)



• Đa số lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI có hợp đồng lao động 12-36 tháng và hợp đồng lao động không xác

định thời hạn, qua đó thể hiện việc làm của đa số lao động trong khu vực FDI là khá ổn định, có thể thấy cụ thể hơn qua biểu sau:

BẢNG 3: Cơ cấu việc làm (%)



Trong tuyển dụng lao động, các doanh nghiệp FDI thường đưa ra những tiêu chí khác nhau cho từng loại lao động như sau:

- Lao động phổ thông: sức khỏe - tuổi đời.
- Công nhân kỹ thuật, sơ cấp: trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực - sức khỏe - tuổi đời.
- Trung cấp: trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực - kinh nghiệm - sức khỏe.
- Cao đẳng, đại học trở lên: trình độ chuyên môn kỹ thuật, năng lực - ngoại ngữ, tin học - kinh nghiệm - sức khỏe.

Các doanh nghiệp FDI cũng gặp khó khăn khi tuyển lao động, thường do các nguyên nhân như:

- Chất lượng lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc, đặc biệt là loại lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

- Thiếu lao động có trình độ chuyên môn - kỹ thuật tại các khu công nghiệp, khu kinh tế tự do ở các tỉnh miền Trung và miền Nam.

- Có sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp trong tuyển lao động nhưng chưa có sự tham gia điều phối hiệu quả của các cơ quan lao động tại địa phương.

Những khó khăn nêu trên của các doanh nghiệp FDI cũng tương tự những khó khăn chung của các doanh nghiệp khu vực kinh tế khác ở các vùng có tốc độ phát triển kinh tế cao và ở các thành phố lớn trong cả nước.

• Tình hình biến động lao động thể hiện ở quy mô lao động vào, ra (tuyển mới, rời khỏi) của doanh nghiệp trong từng năm khá lớn. Nhìn chung, quy mô biến động lao động hàng năm (vào - ra/tổng số lao động bình

quân x 100) ở các doanh nghiệp phổ biến khoảng 6% - 12%. Biến động lao động ở các doanh nghiệp FDI miền Trung và miền Nam cao hơn miền Bắc. Có thể thấy cụ thể hơn qua biểu sau đây:

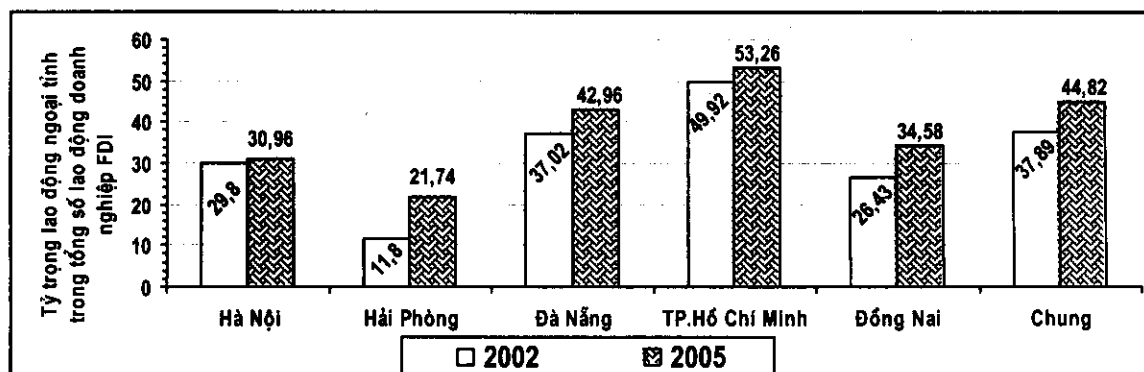
BIỂU 1: Biến động lao động trong các doanh nghiệp FDI

	Địa phương	So sánh biến động LĐ với quy mô lao động BQ (%)
2002	Hà Nội	8,68
	Hải Phòng	9,05
	Đà Nẵng	20,71
	TP HCM	10,13
	Đồng Nai	12,71
2005	Hà Nội	6,01
	Hải Phòng	6,49
	Đà Nẵng	-3,81
	TP HCM	6,65
	Đồng Nai	7,37

• Thị trường lao động nước ta đang có xu hướng ngày càng hoạt động linh hoạt, sôi động, đúng qui luật, nên thu hút lao động ngoại tỉnh vào làm việc trong khu vực FDI ngày càng tăng. Tỷ trọng lao động ngoại tỉnh trong tổng số lao động của các doanh nghiệp có xu hướng tăng lên. Trong tổng số lao động

của các doanh nghiệp FDI thì lao động ngoại tỉnh đã tăng từ 37,8% năm 2002 lên 44,82% năm 2005. Đây cũng là xu hướng tất yếu trong thị trường lao động hiện đại. Cụ thể hơn về tỷ trọng lao động ngoại tỉnh trong tổng số lao động làm việc của các doanh nghiệp FDI có thể tham khảo qua bảng sau đây:

BẢNG 4: Tỷ trọng lao động ngoại tỉnh trong tổng số lao động của các doanh nghiệp FDI



• Về tổ chức lao động: các doanh nghiệp có trình độ tổ chức lao động tương đối cao, bộ phận lao động quản lý trong các

doanh nghiệp FDI chiếm tỷ lệ 12% tổng số lao động, trong đó cán bộ quản lý từ cấp trưởng, phó phòng, quản đốc, phó quản đốc

trở lên chiếm tỷ lệ 3,6%. Đây là cơ cấu lao động khá hợp lý so với nhiều doanh nghiệp khu vực nhà nước. Tuy nhiên, có sự khác biệt giữa doanh nghiệp các vùng, tỉnh; ví dụ như các doanh nghiệp FDI ở Hà Nội, Hải Phòng có tỷ lệ lao động quản lý là 22% - 24% trong tổng số lao động, trong khi các doanh

nh nghiệp FDI ở Đồng Nai, TP Hồ Chí Minh là từ 11-12%. Trong hầu hết các vị trí quản lý, tỷ lệ lao động nữ đều thấp hơn so với lao động nam, trong khi ở bộ phận trực tiếp sản xuất - kinh doanh, tỷ lệ lao động nữ cao gấp 1,2 lần so với lao động nam. Có thể thấy qua biểu sau đây:

BIỂU 2: Tỷ trọng lao động nam, nữ trong các doanh nghiệp FDI (đơn vị: % so tổng số lao động)

	Quản lý cao cấp	Trưởng, phó phòng	Nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ	Quản đốc, phó quản đốc	Công nhân, nhân viên trực tiếp	Khác	Tổng số
Nam	2,4	3,8	12,6	3,9	76,5	0,9	100
Nữ	0,2	1,0	5,6	0,7	92,2	0,2	100
Chung	0,3	1,7	7,8	1,6	88,1	0,4	100

Do sản xuất - kinh doanh không ngừng phát triển và sự biến động lao động nên có các chỗ làm việc còn trống trong các doanh nghiệp FDI. Hiện nay có khoảng 1/4 số doanh nghiệp FDI có chỗ làm việc trống và trong số này, bình quân mỗi doanh nghiệp cần tuyển thêm 91 lao động, bằng 27% tổng lao động bình quân của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp FDI ở miền Trung và miền Nam có chỗ làm việc trống nhiều hơn doanh nghiệp FDI ở miền Bắc (bình quân 1 doanh nghiệp FDI ở Hà Nội chỉ có 7 chỗ làm việc trống, trong khi 1 doanh nghiệp FDI ở Đà Nẵng bình quân có tới 323 chỗ làm việc trống).

Trên 90% các chỗ làm việc trống của các doanh nghiệp ở miền Bắc cần tuyển lao động

đã qua đào tạo, trong đó trình độ cao đẳng, đại học trở lên chiếm gần một nửa (Hà Nội: 91% chỗ làm việc trống cần tuyển lao động đã qua đào tạo, trong đó 43% trình độ cao đẳng, đại học; Hải Phòng 100% chỗ làm việc trống cần tuyển lao động đã qua đào tạo, trong đó 49% yêu cầu trình độ cao đẳng, đại học). Trong khi đó, nhu cầu tuyển lao động phổ thông và bán lành nghề cho các chỗ làm việc trống của các doanh nghiệp FDI tại Đà Nẵng, Đồng Nai, TP Hồ Chí Minh rất cao, chiếm tỷ lệ 50% - 75% tổng nhu cầu lao động cho các chỗ làm việc trống của các doanh nghiệp FDI của các địa phương này. Cơ cấu nhu cầu tuyển dụng lao động cho các chỗ làm việc trống theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật thể hiện ở biểu sau đây:

BIỂU 3: Cơ cấu nhu cầu tuyển dụng các loại lao động trong các doanh nghiệp FDI (đơn vị: % so tổng số lao động cần tuyển cho các chỗ làm việc trống)

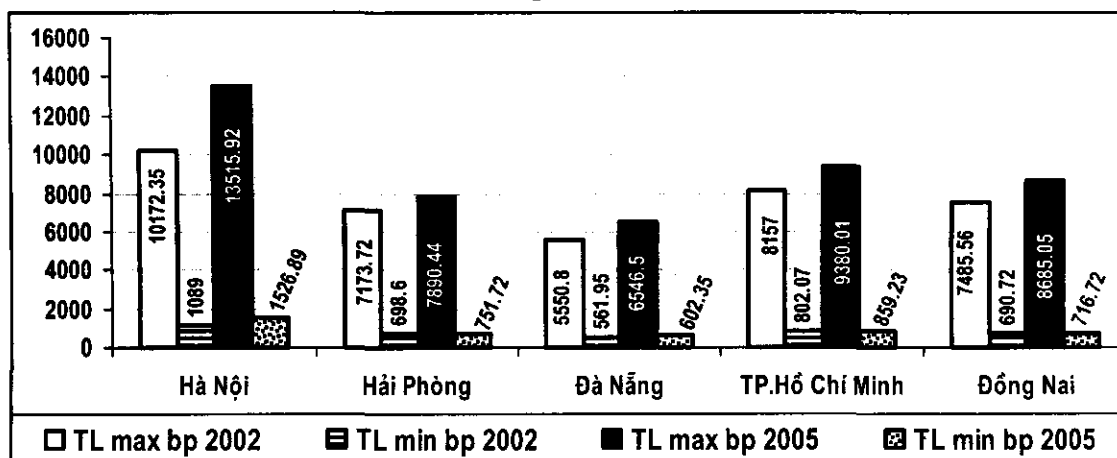
	Lao động phổ thông và bán lành nghề	Công nhân kỹ thuật, sơ cấp	Trung cấp chuyên nghiệp	Cao đẳng, đại học trở lên	Tổng số
Hà Nội	8,11	20,27	28,38	43,24	100,00
Hải Phòng	0,00	28,04	23,36	48,60	100,00
Đà Nẵng	49,57	50,12	0,00	0,31	100,00
TPHCM	75,54	18,44	3,30	2,71	100,00
Đồng Nai	74,73	13,36	5,42	6,50	100,00

• Tiền lương trả thực tế bình quân/tháng của người lao động có xu hướng tăng lên, mức tăng bình quân khoảng 5,21%/năm. Các doanh nghiệp FDI tại các thành phố lớn (Hà Nội, TP Hồ Chí Minh) có mức lương bình quân thực tế trả cao nhất, khoảng trên 2 triệu đến 3,6 triệu đồng/tháng/người. Tiền lương bình quân/tháng/người thấp nhất là ở doanh nghiệp

FDI ở thành phố Đà Nẵng (khoảng 1 triệu đồng/tháng); do ở các địa phương này các ngành dệt, may, da giày, chế biến thực phẩm... sử dụng nhiều lao động phổ thông có mức tiền lương thấp.

Mức tiền lương bình quân cao nhất và tiền lương bình quân thấp nhất của một lao động trong các doanh nghiệp FDI tại 5 địa phương như sau:

BẢNG 5: Mức tiền lương cao nhất và thấp nhất ở các doanh nghiệp FDI (đơn vị: nghìn đồng/tháng)



• Vấn đề nhà ở cho người lao động, đặc biệt là đối với lao động ngoại tỉnh di chuyển đến làm việc trong các doanh nghiệp FDI tại các khu công nghiệp, các thành phố đang đặt ra bức xúc. Đây là yếu tố quan trọng nếu giải quyết tốt sẽ có tác động thúc đẩy thị trường lao động phát triển. Thực tế cho thấy, ở các khu công nghiệp tại các địa phương rất thiếu nhà ở cho người lao động thuê ở mức giá phù hợp với khả năng thu nhập; điều kiện (tiêu chuẩn) nhà ở chưa đảm bảo được sinh hoạt ổn định, hợp vệ sinh cho người lao động (chật chội, thiếu nước sạch...) nên gây ra tình trạng khó thu hút lao động. Ví dụ như trong các doanh nghiệp FDI TP. Hồ Chí Minh, trong tổng số lao động ngoại tỉnh làm việc có 83,7% phản ánh rằng nhà ở đang là vấn đề khó khăn nhất đối với họ. Nhà ở đang là vấn đề khó khăn bức xúc đối với đa số lao động ngoại tỉnh, trong tổng số lao động ngoại tỉnh chỉ có 9,9% không phải thuê nhà (ở nhờ nhà người quen, người

thân...), đây là tỷ lệ rất nhỏ. Tỷ lệ lao động phải trả tiền nhà hàng tháng dưới 200 nghìn đồng là 37,8% tổng số lao động ngoại tỉnh, trả 200 đến < 400 nghìn đồng là 31,9%, từ 400 đến < 600 nghìn đồng 12,5% và trả 600 nghìn đồng trở lên 7,9%. Thực tế phản ánh rõ là phần lớn người lao động ngoại tỉnh làm việc trong các doanh nghiệp FDI hàng tháng phải chi một khoản tiền nhà khá lớn bằng khoảng 18 - 25% tiền lương bình quân. Đồng thời cũng có một bộ phận người lao động có mức chi cho tiền nhà hàng tháng trên 25,9% tiền lương bình quân/tháng.

• Ngoài ra một vấn đề khác cũng nổi lên là: có một tỷ lệ khá lớn (20,9%) người lao động ngoại tỉnh có khó khăn trong quan hệ xã hội do môi trường thành phố, quan hệ lao động công nghiệp khác hẳn so với quan hệ xã hội ở làng quê; xa vợ, chồng, con cái... cũng là khó khăn đối với 46,1% lao động ngoại tỉnh. Ngoài các khó khăn trên, lao động ngoại tỉnh còn phải đối mặt với cạnh

tranh trong việc làm. Tuy nhiên, khó khăn này chỉ có biểu hiện lớn nhất ở 18,4% tổng số lao động ngoại tỉnh, vì đối với số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp FDI trước khi vào doanh nghiệp đều phải qua tuyển chọn, thử việc khá khắt gao. Mặc dù gặp nhiều khó khăn nhất định trong cuộc sống và làm việc, nhưng số đông người lao động (94,2% tổng số lao động) mong muốn được làm việc lâu dài cho các doanh nghiệp FDI. Vì thực ra làm việc trong khu vực doanh nghiệp FDI có thu nhập đảm bảo hơn nhiều so với việc làm ở khu vực doanh nghiệp khác và càng đảm bảo hơn và cao hơn rất nhiều so với việc làm nông nghiệp tại nông thôn nơi họ xuất xứ.

2. Một số khuyến nghị

Từ một số đánh giá trên về việc làm của người lao động trong khu vực doanh nghiệp FDI, có thể đưa ra một số khuyến nghị sau đối với các cơ quan chức năng:

- Cần nhanh chóng khai thác các điều kiện thuận lợi của quá trình toàn cầu hóa kinh tế (đặc biệt là sau khi Việt Nam đã trở thành thành viên chính thức của WTO) để khơi thông mạnh mẽ dòng vốn FDI và các dòng vốn khác từ nước ngoài cho phát triển các ngành công nghệ cao, ngành kinh tế có hàm lượng tri thức lớn để tạo ra nhiều việc làm cho lao động kỹ năng trong khu vực này.

- Cần có các chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực theo hướng cải thiện nhanh chất lượng lao động để đáp ứng yêu cầu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp FDI. Trong đó:

- + Cần có một hệ thống dạy nghề có chất lượng cao và đào tạo theo định hướng thị trường tại nhiều vùng của đất nước để cung ứng dịch vụ lao động kỹ năng cho các doanh nghiệp FDI, khu công nghiệp, khu chế xuất. Thúc đẩy đầu tư cho đào tạo nghề của mọi thành phần kinh tế trong xã hội và thu hút đầu tư nước ngoài cho phát triển lĩnh vực này.

- + Cần có những quy định ràng buộc trách nhiệm của các doanh nghiệp FDI đối với việc phát triển nguồn nhân lực và có chính sách khuyến khích doanh nghiệp FDI tham gia đào tạo nghề trình độ cao, nhất là khuyến khích các doanh nghiệp giành tài chính cho đào tạo lao động, doanh nghiệp cần tính chi phí đào tạo vào chi phí sản xuất - kinh doanh, được khấu trừ vào doanh thu trước khi tính thuế.

- Phát triển hệ thống dịch vụ việc làm đủ mạnh tại các vùng để thực hiện hiệu quả chức năng "môi giới" một cách chuyên nghiệp trong thị trường lao động, với các giải pháp cụ thể như:

- + Quy hoạch và thực hiện việc xây dựng hệ thống các trung tâm giới thiệu việc làm phân bố rộng khắp, đặc biệt là xây dựng một số trung tâm mạnh ở các khu công nghiệp, khu chế xuất, đô thị lớn.

- + Cần có các kế hoạch, chương trình đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác dịch vụ việc làm để họ thực hiện công việc một cách chuyên nghiệp.

- + Nghiên cứu thiết lập hệ thống liên kết, liên thông giữa các địa phương, các trung tâm giới thiệu việc làm với các doanh nghiệp FDI để cung cấp lao động cho doanh nghiệp. Nghiên cứu xây dựng trung tâm giới thiệu việc làm ở cửa ngõ các thành phố lớn để tiếp nhận và giới thiệu việc làm cho lao động ngoại tỉnh.

- + Tiếp tục hoàn thiện chính sách về quan hệ lao động cho phù hợp với cơ chế thị trường theo hướng phát triển cơ chế thương lượng, thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, nghiên cứu phát triển các hình thức ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp ngành.

- + Cần đưa chương trình đào tạo pháp luật lao động vào chương trình đào tạo của các cơ sở dạy nghề, các trường chuyên nghiệp, nhằm giúp học viên, sinh viên khi ra trường hiểu rõ được quyền và nghĩa vụ của người lao động trong quan hệ lao động, hạn chế tối đa trường hợp vi phạm kỷ luật

lao động do thiếu hiểu biết về luật pháp lao động.

- Sớm nghiên cứu đưa ra lộ trình thống nhất tiền lương tối thiểu chung cho các khu vực kinh tế, loại bỏ sự quy định phân biệt đối với khu vực FDI như hiện tại.

- Cần sử dụng tiền lương tối thiểu như một công cụ quản lý vĩ mô thị trường lao động nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, đồng thời không cản trở sự phát triển của thị trường lao động. Phát huy tiền lương tối thiểu theo vùng và ngành như một giải pháp để khuyến khích đầu tư nước ngoài vào các ngành, vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa...

- Tăng cường hoạt động của thanh tra lao động để ngăn ngừa tình trạng vi phạm các quy định về thời gian thử việc, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, hợp đồng lao động, tiền lương làm thêm giờ, bảo hiểm xã hội... Quan trọng hơn, thanh tra lao động cần tăng cường công tác hướng dẫn pháp luật lao động cho các doanh nghiệp FDI, đặc biệt là hướng dẫn cụ thể về phương pháp, qui trình, nội dung xây dựng, áp dụng qui chế trả lương trong các doanh nghiệp FDI.

- Phát triển hệ thống tư vấn pháp luật lao động, trong đó có tư vấn pháp luật về việc làm, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội để tạo điều kiện cho người lao động cũng như người sử dụng lao động trong và ngoài nước có thể tiếp cận, nắm bắt được các qui định pháp luật của Nhà nước thông qua hình thức này.

- Cần quan tâm thúc đẩy việc thành lập và hoạt động của các tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp FDI (theo khảo sát ở một số địa phương, hiện nay mới có 88% doanh nghiệp FDI có tổ chức công đoàn và ban đại diện của người lao động); mặt khác cần có chính sách đào tạo cán bộ công đoàn cho doanh nghiệp FDI, nhằm nâng cao hiệu

quả hoạt động thương lượng, đàm phán về việc làm, thu nhập... của người lao động.

- Có giải pháp thúc đẩy các doanh nghiệp FDI áp dụng cơ chế đối thoại, thỏa thuận, tạo sự đồng thuận, hài hòa trong quan hệ lao động. Thúc đẩy hoà giải và thương lượng trong giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

- Cần có biện pháp khuyến khích phát triển văn hoá doanh nghiệp trên tất cả các mặt sử dụng, đãi ngộ người lao động, phát triển phong trào văn nghệ, thể thao, đảm bảo phúc lợi tập thể cho phát triển nguồn nhân lực (điều dưỡng, nghỉ mát hàng năm, tiền lễ, tết...). Trên cơ sở đó tạo lập nền văn hoá doanh nghiệp có truyền thống bản sắc dân tộc, phù hợp với quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nền kinh tế tri thức hội nhập với thế giới.

- Các địa phương cần có chương trình nhà ở đối với các khu công nghiệp, khu chế xuất, phát triển nhanh thị trường nhà ở tại các khu vực này. Tạo môi trường pháp lý thuận lợi và thực hiện cải cách hành chính triệt để trong giao dịch mua, bán, thuê nhà ở, để người lao động có thể mua, bán, thuê nhà dễ dàng, nhanh chóng, đảm bảo tính pháp lý cao. Khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà ở theo đúng qui hoạch, tiêu chuẩn điều kiện sinh hoạt, vệ sinh... để góp phần vào phát triển thị trường nhà ở tại các khu công nghiệp, khu chế xuất, tạo môi trường thuận lợi cho thị trường lao động phát triển./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Kết quả điều tra lao động - việc làm ở Việt Nam, Bộ LĐTBXH, 2005.
2. Kết quả điều tra 251 doanh nghiệp FDI, Viện KHLĐXH, 2005.
3. Thời báo Kinh tế Việt Nam, ngày 1-1-2007.