SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP PHÍA BẮC HIỆN NAY
(trường hợp khu công nghiệp Lễ Môn – Thanh Hóa)

PHẠM CÔNG NHẤT[*]

Những năm gần đây, thực hiện chủ trương đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn nhằm hướng tới một trong những mục tiêu như Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng khẳng định: "Chuyển dịch cơ cấu lao động ở nông thôn theo hướng giảm nhanh tỉ trọng lao động làm nông nghiệp, tăng tỉ trọng lao động làm công nghiệp và dịch vụ. Tạo điều kiện để lao động nông thôn có việc làm trong và ngoài khu vực nông thôn..." (1, tr.90), nhiều địa phương tại khu vực phía Bắc ở nước ta đã có chủ trương cho phép xây dựng và đầu tư nhiều khu công nghiệp (KCN) trên địa bàn tỉnh. Kết quả của chủ trương đúng đắn này đã tạo ra những kết quả tích cực bước đầu. Một lực lượng lớn lao động nông thôn tại các địa phương đã có việc làm với mức thu nhập ổn định, đời sống một bộ phận cư dân nông thôn do đó cũng từng bước được nâng cao. Tuy nhiên, việc sử dụng lao động nông thôn tại các KCN ở nhiều địa phương phía Bắc nước ta hiện nay cũng đang gặp nhiều khó khăn, bất cập không chỉ đối với bản thân người lao động mà còn tác động đến xu hướng biến đổi đời sống kinh tế-xã hội tại các khu vực nông thôn, đòi hỏi mỗi địa phương tuỳ vào điều kiện cụ thể của mình cần có các giải pháp khắc phục hữu hiệu. Các giải pháp và đề xuất kiến nghị được nêu trong bài viết này là kết quả của việc nghiên cứu sử dụng lao động nông thôn tại một số KCN phía Bắc hiện nay (qua nghiên cứu trường hợp KCN Lễ Môn - Thanh Hóa) có thể được coi như là những gợi ý ban đầu.

KCN Lễ Môn nằm ở phía Đông thành phố Thanh Hóa; cách Thủ đô Hà Nội 160 km; cách ga đường sắt Bắc - Nam, Quốc lộ 1A và trung tâm Thành phố Thanh Hóa 5 km, cách Cảng Lễ Môn 1 km, cảng biển Nghi Sơn 60 km. Quy mô của KCN hiện có khoảng gần 100 héc ta. Tính đến thời điểm tháng 5/2010, KCN đã thu hút được gần 40 doanh nghiệp trong và ngoài nước đăng ký đầu tư với tổng số vốn gần 800 tỷ đồng (theo: 2), trong đó gần 30 doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất kinh

[*]PGS.TS., Trung tâm Đào tạo, Bồi dưỡng giảng viên lý luận chính trị- Đại học Quốc gia Hà Nội.

doanh có hiệu quả như: Công ty Yotsuba của Nhật Bản, Công ty Đông Lượng Việt Nam của Đài Loan, v.v...

I. Các số liệu xem xét

Xem xét tình hình sử dụng lao động tại KCN Lễ Môn có thể cho thấy một số đặc điểm:

- *Về số lượng, cơ cấu, giới tính và độ tuổi:* Tính đến ngày 31/12/2010 tổng số lao động đang làm việc tại KCN là 3.612 người, trong đó có 2.617 lao động (chiếm khoảng 72%) là lao động nông thôn đến từ các địa phương lân cận, gồm các xã thuộc vùng ngoại thành Thành phố Thanh Hóa như Quảng Phú, Quảng Đông, Quảng Định, Quảng Cát, Quảng Tâm, Quảng Định, Quảng Thành, Quảng Hưng,... Số còn lại (995 lao động chiếm khoảng 18%) là lao động từ các địa phương khác, phần lớn trong số họ có nguồn gốc là lao động tại các khu vực nông thôn. Về giới tính: nữ nhiều hơn nam (trong tổng số 3.612 lao động thì có 2.400 (chiếm khoảng 66%) là lao động nữ và số còn lại là lao động nam). Về cơ cấu nhóm tuổi cho thấy độ tuổi người lao động còn khá trẻ, đặc biệt số đông vẫn là số lao động vừa mới tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông (trong tổng số 3.612 lao động thì số lao động từ 15-24 tuổi là 2.467 (chiếm 68%), số lao động từ 25-34 tuổi là 1.014 (chiếm 28%), số lao động từ 35 trở lên chỉ là 131 (chiếm 4%).

- *Về chất lượng lực lượng lao động:* do thực tế phần lớn các doanh nghiệp đang hoạt động trong KCN Lễ Môn dù là trong nước hay ngoài nước đều là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, số vốn đầu tư ban đầu không cao(*), các ngành nghề được các doanh nghiệp đăng ký sản xuất và kinh doanh tại KCN chủ yếu là sản xuất hàng tiêu dùng, dệt may, giầy da xuất khẩu, chế biến nông lâm thủy sản, chế tạo lắp ráp cơ khí, điện tử, thiết bị viễn thông, sản xuất phần mềm, sản xuất vật liệu xây dựng cao cấp, thủ công mỹ nghệ truyền thống, v.v... nên yêu cầu về các tiêu chuẩn để tuyển dụng lao động vào làm việc tại nhiều doanh nghiệp trong KCN này cũng không cao. Theo thống kê, trong tổng số 3.612 lao động hiện đang làm việc trong các doanh nghiệp tại KCN Lễ Môn thì chỉ có 313 lao động (chiếm khoảng 11%, thấp hơn so với tỷ lệ 14,3% bình quân chung của cả nước) có trình độ đại học, cao đẳng; 678 lao động (chiếm gần 19%, thấp hơn so với tỷ lệ 21,2% bình quân chung của cả nước) có trình độ sơ cấp học nghề trở lên; có 1.121 lao động (chiếm khoảng 31%, thấp hơn so với tỷ lệ 34% bình quân chung của cả nước) tốt nghiệp phổ thông trung học và gần 70% (cao hơn so với tỷ lệ khoảng 66% bình quân chung của cả nước) số lao động còn lại mới chỉ có bằng tốt nghiệp phổ thông cơ sở (3).

- *Về thu nhập của người lao động:* thống kê mức thu nhập của người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp tại KCN Lễ Môn năm 2009 cho thấy, mức lương bình quân mà người lao động nhận được hàng tháng khoảng từ 1,5 - 2 triệu đồng. Điều đáng chú ý là

(*) Số liệu của Ban Quản lý KCN Lễ Môn cho thấy phần lớn các doanh nghiệp khi đăng ký vốn đầu tư vào KCN còn khá khiêm tốn, doanh nghiệp có vốn đăng ký đầu tư cao nhất là Công ty Sakurai Việt Nam (là doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài hoạt động tại Thanh Hoá) có tổng vốn đầu tư 14 triệu USD.

mức lương của các doanh nghiệp trả cho người lao động cũng không giống nhau. Lương của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài thường cao hơn khoảng từ 30%-50% so với mức lương của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp trong nước. Mức chênh lệch về thu nhập giữa người lao động có chuyên môn nghiệp vụ và không có chuyên môn nghiệp vụ thường là từ 1,2 - 2 lần. Cá biệt có doanh nghiệp, mức chênh lệch này lên đến từ 3-4 lần. Tuy nhiên, cũng giống như thực trạng thu nhập của người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp tại các KCN khác trong tỉnh Thanh Hóa nói riêng và cả nước nói chung, mức thu nhập này thường không ổn định do nhiều nguyên nhân: về phía doanh nghiệp chủ yếu do lợi nhuận thu được từ việc lựa chọn sản xuất kinh doanh các ngành nghề và mặt hàng không ổn định, về phía người lao động chủ yếu là do người lao động thực hiện nghĩa vụ ngày công chưa đầy đủ hoặc tự ý bỏ việc….

- Về đặc điểm nhận thức xã hội của người lao động: do phần lớn lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc KCN Lễ Môn hiện nay là lao động có nguồn gốc tại các khu vực nông thôn thuộc các xã nghèo, điều kiện kinh tế-xã hội còn khó khăn, thuộc địa bàn các xã thuộc Huyện Quảng Xương và một phần của ngoại thành Thành phố Thanh Hóa, nên mặc dù đã trở thành người lao động tại các doanh nghiệp trong KCN nhưng những nhận thức về trách nhiệm, quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động đối với doanh nghiệp và đối với bản thân còn hạn chế. Số liệu điều tra xã hội học đối với một bộ phận người lao động tại KCN này cho thấy, 70% số người lao động cho rằng khi vào làm cho doanh nghiệp họ chủ yếu chỉ quan tâm đến quyền lợi của mình chứ không quan tâm đến quyền lợi của chủ doanh nghiệp; 65% số người lao động cho rằng không có ý định gắn bó lâu dài với doanh nghiệp; đặc biệt vẫn còn 50% số người lao động được hỏi vẫn cho rằng việc tham gia lao động trong các doanh nghiệp chỉ là nghề nghiệp tạm thời, về lâu dài vẫn phải gắn bó với các ngành nghề có liên quan đến sản xuất nông nghiệp, v.v...

II. Những vấn đề đặt ra

Thực tế cho thấy, việc sử dụng lao động nông thôn tại hầu hết các KCN trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa, trong đó có KCN Lễ Môn, là một xu hướng mang tính tất yếu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông thôn ở nước ta hiện nay, bởi nó có những mặt tích cực:

Một là, tận dụng khả năng có thể sử dụng được nguồn lao động tại các địa phương khi các doanh nghiệp quyết định đầu tư và tổ chức hoạt động. Đây là cách thức tìm kiếm nguồn lao động khá phổ biến của các doanh nghiệp (trong và ngoài nước) khi quyết định đầu tư và tổ chức hoạt động tại các địa phương ở Việt Nam. Nước ta có nguồn lao động tại các khu vực nông thôn rất dồi dào, nhưng việc tìm kiếm việc làm ngay trong lĩnh vực nông nghiệp đang trở nên khó khăn do diện tích đất dành cho nông nghiệp đang ngày càng bị thu hẹp vì nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có nguyên nhân do quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa.

Hai là, góp phần tìm kiếm việc làm và tạo thêm thu nhập cho một bộ phận

lao động nông thôn theo nguyên tắc "ly nông, bất ly hương", qua đó góp phần thúc đẩy kinh tế-xã hội và nâng cao chất lượng dân cư nông thôn. Đây chính là một trong những xu hướng chuyển đổi cơ cấu lao động khá phổ biến của nhiều quốc gia trên thế giới hiện nay với điểm xuất phát là một quốc gia nông nghiệp tương tự như Việt Nam.

Ba là, góp phần chuyển đổi cơ cấu lao động tại khu vực nông thôn theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, v.v... Chuyển đổi cơ cấu lao động nông thôn nước ta hiện nay theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa là một trong những chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Muốn thực hiện được điều đó, một trong những giải pháp và bước đi phù hợp hiện nay là phải hình thành nhiều KCN, khu chế xuất tại các địa bàn nông thôn để thu hút và chuyển đổi dần một bộ phận lao động từ sản xuất nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp.

Bốn là, góp phần thúc đẩy nền nông nghiệp tại các địa phương theo hướng hiện đại. Bởi, xu hướng phân hóa lao động tự nhiên tại các khu vực nông thôn trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa tất yếu sẽ dẫn đến hình thành một lực lượng lao động có tính chất "chuyên môn hóa" tại các khu vực nông thôn.

Năm là, góp phần biến đổi mọi mặt đời sống kinh tế-xã hội nông thôn theo hướng văn minh, hiện đại. Các KCN được xây dựng tại các khu vực nông thôn sẽ làm cho một bộ phận người lao động chuyển từ hoạt động lao động trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp sang hoạt động lao động trong sản xuất công nghiệp, kéo theo đó là những thay đổi lớn về kỹ năng lao động, thu nhập do nghề nghiệp mới mang lại, và đặc biệt là có sự thay đổi lớn về thói quen tư duy và lối sống, từ đó cũng góp phần tạo ra những đổi thay trong đời sống kinh tế-xã hội ở nông thôn....

Tuy nhiên, thực tế khảo sát của chúng tôi cũng cho thấy, việc sử dụng lao động nông thôn trong các doanh nghiệp tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa hiện nay cũng đã và đang đặt ra nhiều vấn đề bất cập, trong đó có những vấn đề đang trở thành điểm nóng tại KCN Lễ Môn:

Thứ nhất, việc các doanh nghiệp đặt ra và thực hiện các quy định về kỷ luật lao động của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp tại KCN còn gặp nhiều khó khăn. Thống kê năm 2009 cho thấy, có gần 200 trường hợp công nhân đã bị các doanh nghiệp xử lý kỷ luật (bị phạt tiền, hoặc sa thải...) do vi phạm cam kết kỷ luật lao động; 3 tháng đầu năm 2010 đã có tới 600 công nhân tự ý thôi việc hoặc chuyển sang làm việc cho các doanh nghiệp khác mà không nêu rõ lý do, gây khó khăn cho việc quản lý lao động tại các doanh nghiệp...

Thứ hai, vấn đề về mối quan hệ giữa chủ doanh nghiệp với người lao động và những xu hướng phức tạp của các cuộc đình công của công nhân. Nhìn vào danh mục các nhà đầu tư tại KCN Lễ Môn cho thấy: bên cạnh phần lớn số doanh nghiệp đầu tư là nhà đầu tư trong nước thì cũng chiếm một số lượng không nhỏ khoảng trên 30% các doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài, điều đó đã tạo ra cách ứng xử đa dạng về mặt quan hệ giữa chủ doanh nghiệp với người lao động. Nói chung, các chủ doanh nghiệp trong nước thường có sự am hiểu và thông cảm hơn đối với hoàn

cảnh của công nhân, nhưng do kinh nghiệm quản lý và năng lực tài chính hạn chế nên đôi khi mối quan hệ giữa họ với công nhân cũng không được suôn sẻ. Đối với các chủ doanh nghiệp là người nước ngoài, mặc dù có thế mạnh về kinh nghiệm quản lý kinh doanh và năng lực tài chính nhưng hạn chế chủ yếu của họ chính là sự bất đồng về ngôn ngữ, khác biệt về tâm lý nên việc xử lý mối quan hệ giữa chủ doanh nghiệp với người lao động Việt Nam luôn ở tình trạng căng thẳng. Điều này đã dẫn đến tâm lý chống đối và xu hướng muốn tổ chức đình công của người lao động ngay trong các doanh nghiệp do người nước ngoài quản lý.

Một số lý do dẫn đến các cuộc đình công sau đây của công nhân KCN Lễ Môn đã phản ánh điều đó. Chẳng hạn, từ ngày 3- 5/1/2010, trên 2.000 công nhân của Công ty trách nhiệm hữu hạn Sakurai Việt Nam ngừng việc. Lý do là ngày thứ 4 tuần sau đó (6/1/2010), Công ty Sakurai bị cắt điện nên Công ty yêu cầu công nhân đi làm bù cho ngày thứ 4. Ban đầu phía Công ty cho rằng ngày chủ nhật làm bù cho ngày thứ 4 nên không được tính lương, dẫn đến sự bức xúc cho toàn thể công nhân vì họ cho rằng nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng thì tiền lương do 2 bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Hoặc một ví dụ khác: Từ đầu năm 2010 đến nay, Công ty giày Sun Jade Việt Nam đã xảy ra 2 đợt đình công (đợt 1 vào ngày 4/1/2010, đợt 2 từ ngày 15-18/10/2010). Nguyên nhân chủ yếu là do công ty thực hiện không đầy đủ các chính sách theo cam kết với người lao động, chế độ ăn uống không đảm bảo vệ sinh, chi trả tiền lương quá thấp, v.v... (5).

Thứ ba, giải quyết vấn đề lao động nữ tại các doanh nghiệp. Do đặc thù về cơ cấu ngành nghề sản xuất kinh doanh của một số doanh nghiệp nên thực tế tỷ lệ lao động nữ được tuyển dụng trong các doanh nghiệp tại KCN Lễ Môn hiện là khá cao (khoảng 66%). Đa số họ tuổi đời còn khá trẻ, rất nhiều trong số đó lần đầu tiên xa gia đình và phải thực hiện cách sống độc lập. Số lượng lao động nữ cao bên cạnh những mặt thuận lợi cũng gặp không ít khó khăn về sử dụng và quản lý. Theo thống kê, tỷ lệ lao động nữ có đơn xin nghỉ việc hàng năm trong các doanh nghiệp thường cao hơn so với lao động nam từ 1,5-2 lần. Các lý do thì rất nhiều, nhưng chủ yếu vẫn là do đặc điểm về sức khỏe, đặc điểm về giới tính. Điều này không chỉ khó khăn cho bản thân người sử dụng lao động là các chủ doanh nghiệp mà còn thực sự khó khăn cho bản thân người lao động là nữ giới.

Thứ tư, các tệ nạn xã hội diễn ra trong và ngoài KCN. Đây là hiện tượng phát sinh khá phổ biến xung quanh địa bàn các KCN trong cả nước hiện nay. Tuy nhiên, tại KCN Lễ Môn thì hiện tượng này càng trở nên nhức nhối bởi các thống kê cho thấy chỉ riêng số vụ việc có liên quan đến ma túy, trộm cắp, cờ bạc... diễn ra xung quanh địa bàn KCN đang tăng lên qua mỗi năm và các xu hướng diễn biến ngày càng trở nên phức tạp. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến tình hình an ninh trật tự, an toàn xã hội của KCN mà còn ảnh hưởng trực tiếp tới các địa bàn dân cư lân cận.

Thứ năm, vấn đề thực hiện quản lý nhà nước và giải quyết chính sách đối với người lao động trong các doanh nghiệp tại các khu vực nông thôn. Quan sát thực tế hoạt động lao động và sinh hoạt đối với các lao động nông thôn tại các doanh nghiệp thuộc KCN Lễ Môn cho thấy, công tác quản lý nhà nước và thực hiện chính sách đối với người lao động tại KCN này còn nhiều bất cập. Do KCN đang ngày càng được mở rộng nên hàng năm số lượng các doanh nghiệp được cấp phép hoạt động trong KCN tăng nhanh, quy mô của mỗi doanh nghiệp ngày càng được mở rộng nên thu hút rất nhiều lao động nông thôn tại các địa phương lân cận và nhiều địa phương khác. Thực tế là số lao động tại KCN tăng lên nhanh chóng qua mỗi năm. Tuy nhiên, công tác thống kê lao động tại KCN để thực hiện việc quản lý nhà nước còn chưa được cập nhật thường xuyên. Vấn đề nhà ở, vấn đề an toàn cho người lao động cũng chưa được quan tâm đúng mức. Bên cạnh đó, việc thực thi chính sách và bảo vệ quyền lợi chính đáng như chế độ nghỉ việc khi có lý do chính đáng, chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội đối với người lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh còn nhiều bất cập. Số liệu thống kê tại KCN Lễ Môn cho thấy, đến hết năm 2009, chỉ có 55% số lao động có bảo hiểm y tế và gần 40% số lao động có bảo hiểm xã hội. Đây là những con số rất đáng để chúng ta phải suy nghĩ.

III. Kết luận và một số đề xuất kiến nghị

Thực trạng sử dụng lao động nông thôn tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa (qua nghiên cứu trường hợp KCN Lễ Môn) cho thấy xu hướng sử dụng lực lượng lao động nông thôn trong các KCN tại nhiều địa phương trong cả nước hiện nay vì nó có thể đáp ứng được những yêu cầu mà bản thân việc tuyển dụng công nhân theo phương pháp truyền thống tại các doanh nghiệp trước đây không thể có được, tuy nhiên, qua nghiên cứu trường hợp cụ thể từ KCN Lễ Môn (tỉnh Thanh Hóa) cho thấy cũng đã và đang xuất hiện các bất cập khi sử dụng lực lượng lao động này. Từ các kết quả nghiên cứu, chúng tôi xin đề xuất một số kiến nghị:

Một là, các địa phương (chính quyền và bản thân các doanh nghiệp) cần chủ động nâng cao chất lượng cho lực lượng lao động tại các khu vực nông thôn trước hoặc sau khi tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp cho phù hợp với điều kiện cụ thể của địa phương hoặc doanh nghiệp.

Hai là, giải quyết tốt mối quan hệ giữa chủ doanh nghiệp với người lao động, bản thân các doanh nghiệp cần phải xây dựng được các giải pháp phù hợp, một trong những giải pháp tốt nhất theo chúng tôi hiện nay là xây dựng và thực thi thật tốt các hình thức và nội dung của "văn hóa doanh nghiệp".

Ba là, về lâu dài các địa phương nên có những giải pháp quy hoạch chi tiết về xây dựng và quản lý các KCN, trong đó cần chú ý tới các vấn đề xã hội xung quanh việc sử dụng lực lượng lao động địa phương tại các KCN đóng trên địa bàn.

Bốn là, Nhà nước cần phối hợp với các chính quyền địa phương cùng với các doanh nghiệp để xây dựng và thực thi các chính sách bảo vệ quyền lợi người lao động, nhất là đối với lực lượng lao động là nữ tại các khu vực nông thôn

khi tham gia vào các doanh nghiệp đóng trên địa bàn theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam.

Năm là, bản thân mỗi người lao động nông thôn khi muốn làm việc trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn cần phải có ý thức tự nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ. Đặc biệt, việc từ bỏ thói quen tùy tiện của người lao động nông thôn để tham gia chấp hành nghiêm kỷ luật lao động của người lao động trong các doanh nghiệp cần được người lao động nhận thức rõ, chủ động rèn luyện và nghiêm túc thực hiện. Đây có lẽ là yêu cầu bức thiết nhất đối với mỗi người lao động nông thôn khi vào làm việc trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn hiện nay. Yêu cầu này không chỉ đặt ra với bản thân người lao động mà còn đặt ra trách nhiệm quản lý của các cấp chính quyền địa phương nơi cư trú của người lao động trước khi vào làm việc cho các doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. H.: Chính trị Quốc gia, 2006.
2. *http://www.thanhhoa.gov.vn,* ngày 7/11/2010
3. Nguồn: các số liệu thống kê từ Tổng cục thống kê Việt Nam năm 2008 và Ban quản lý KCN Lễ Môn năm 2010.
4. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX. H.: Chính trị quốc gia, 2001.
5. *http://nongnghiep.vn/nongnghiepvn* ngày 6/1/2010.