

An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh kiểm soát dịch Covid-19¹

Nguyễn Thị Thanh Hương^(*)

Tóm tắt: An ninh việc làm là khung lý thuyết quan trọng để đảm bảo quyền cơ bản của người lao động trong các tổ chức hay doanh nghiệp. Việc nghiên cứu các khía cạnh về an ninh việc làm tại các khu công nghiệp, đặc biệt trong bối cảnh dịch Covid-19, là một hướng nghiên cứu cần được quan tâm. Phân tích số liệu khảo sát thực tế của chúng tôi đối với người lao động trong một số khu công nghiệp ở Việt Nam các năm 2018-2019, kết hợp với số liệu của các cuộc điều tra của Tổng cục Thống kê trong các năm 2021 và 2022 cho thấy, mặc dù có những tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 nhưng triển vọng về công việc của người lao động vẫn có những tín hiệu tích cực. Tuy vậy, để đảm bảo tất cả các chiều cạnh của an ninh việc làm, những giải pháp bổ sung cần được đưa ra từ các phía nhà quản lý cũng như từ phía các doanh nghiệp.

Từ khóa: An ninh việc làm, Người lao động, Khu công nghiệp, Dịch Covid-19, Việt Nam

Abstract: Job security is an essential theoretical framework to ensure the fundamental rights of workers in organizations or businesses. Studying aspects of job security in industrial zones, especially in the context of Covid-19, should be paid more attention. Analysis of fieldwork data in some industrial parks in Vietnam in 2018-2019 as well as national survey results by Vietnam's General Statistics Office in 2021 and 2022 show that despite the negative impacts of the Covid-19 pandemic, workers' job prospects remain positive. However, more solutions from governments and companies should be required to ensure all aspects of job security.

Keywords: Job Security, Workers/employees, Industrial Zones, Covid-19 Epidemic, Vietnam

¹ Bài viết dựa chủ yếu vào kết quả khảo sát (năm 2018-2019) trong khuôn khổ Đề tài 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, thuộc Chương trình KX.01/16-20) do tác giả chủ nhiệm, Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững vùng chủ trì. Khảo sát được thực hiện với mẫu là 1.625 người lao động tại 10 khu công nghiệp ở 8 tỉnh (Cần Thơ, Gia Lai, Bình Dương, Đồng Nai, Vĩnh Phúc, Hà Nam, Bắc Giang và Đà Nẵng). Ngoài ra, tác giả cũng cập nhật và bổ sung số liệu của các khảo sát và nghiên cứu khác gần đây.

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

1. Đặt vấn đề

An ninh việc làm (ANVL) được xem như trạng thái người lao động (NLĐ) có việc làm liên tục, không bị đối xử bất công, có thể tìm được việc làm thay thế một cách tương đối thuận lợi. Phần lớn NLĐ trong các khu công nghiệp (KCN) là lao động giản đơn, xuất thân từ nông thôn, có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp, thiếu các kỹ năng nghề nghiệp cơ bản nên rất khó tìm được những công việc khác sau khi chấm dứt quan hệ lao động với doanh nghiệp (DN). Do đó, việc nghiên cứu các khía cạnh về thể chế và luật pháp nhằm ngăn chặn tình trạng sa thải NLĐ tùy tiện cũng như đảm bảo ANVL cho NLĐ tại các KCN là rất quan trọng (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2021).

Nội dung bài viết góp phần làm rõ thực trạng ANVL đối với NLĐ nói chung và NLĐ tại các KCN ở Việt Nam nói riêng trong giai đoạn dịch Covid-19 bùng phát và trong giai đoạn thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19, trên cơ sở đó gợi ý một số giải pháp đảm bảo ANVL đối với nhóm lao động này trong tình hình mới.

2. Thực trạng lao động và an ninh việc làm của người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam trong thời gian qua

2.1. Khu công nghiệp và lao động tại các khu công nghiệp

Đến cuối tháng 8/2021, Việt Nam có 563 KCN nằm trong quy hoạch, trong đó 291/563 KCN đã và đang đi vào hoạt động và 106/563 KCN đang trong quá trình xây dựng cơ bản. Tỷ lệ lấp đầy các KCN đã và đang đi vào hoạt động trên cả nước chiếm khoảng 52,5%, trong đó các KCN đã đi vào hoạt động có đến 71% diện tích đã lấp đầy (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021; Lê Nguyễn, 2021).

Mặc dù dịch Covid-19 có ảnh hưởng lớn đến NLĐ cũng như DN trong và ngoài KCN, nhưng tính đến hết tháng 9/2021, doanh thu của các KCN ở Việt Nam vẫn đạt khoảng 153 tỷ USD, tăng 3,4% so với cùng kỳ năm 2020, đóng góp vào ngân sách khoảng 102,9 nghìn tỷ đồng (tăng 2,5% so với cùng kỳ năm 2020). Bên cạnh đó, có khoảng 4,07 triệu lao động trực tiếp (có hợp đồng lao động) tại các KCN trong cả nước, tăng khoảng 90 nghìn lao động so với cuối năm 2020¹ (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021).

Lao động trong KCN tập trung chủ yếu ở hai vùng là Đông Nam bộ và đồng bằng sông Hồng. Hai vùng này chiếm tới hơn 73% số lao động trực tiếp trong KCN, trong đó Đông Nam bộ chiếm xấp xỉ 47% và đồng bằng sông Hồng hơn 26% (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2017). Mặc dù vậy, sự phân bố lao động trong hai vùng này cũng không đồng đều. Đồng Nai, Bình Dương và thành phố Hồ Chí Minh, các địa phương thuộc Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, chiếm 40,1% số lao động trong các KCN trên cả nước và 87% số lao động của các KCN trên toàn vùng Đông Nam bộ. Còn Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Dương và Vĩnh Phúc, các địa phương thuộc Vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, chiếm 17,6% số lao động trong các KCN trên cả nước và 66,8% số lao động trong các KCN của vùng đồng bằng sông Hồng (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2021).

¹ Doanh thu, xuất khẩu đạt được mức tăng là nhờ mức tăng của các dự án của Tập đoàn Samsung tại Việt Nam. Tuy nhiên, do tác động của dịch bệnh Covid-19 dẫn đến nhiều dự án đầu tư sản xuất kinh doanh trong các KCN bị ảnh hưởng nghiêm trọng nên mức tăng này không đạt như kỳ vọng (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021).

Lao động trong KCN đa số là nữ, chiếm khoảng 63%. Kết quả khảo sát của Đề tài cho thấy hầu hết NLD (97,8%) nằm trong độ tuổi từ 18-35. Trong đó, nhóm tuổi từ 26-35 chiếm tỷ lệ cao nhất với xấp xỉ 60%. Có một số trường hợp NLD chưa đến 16 tuổi. Nhóm tuổi từ 26-35 tuy chiếm tỷ lệ khá lớn, song do tính di động cao của lao động trong KCN, cũng như nhiều lao động gia nhập thị trường muộn, nên tỷ lệ có thời gian làm việc dưới 3 năm ở DN hiện tại cũng khá cao, chiếm hơn 60%. Nhiều lao động sẵn sàng bỏ việc để tìm kiếm việc làm tại DN khác khi thấy có lợi ích tốt hơn hoặc khi xảy ra mâu thuẫn, và chuyển việc thường là giữa các DN trong cùng KCN hoặc khu vực lân cận. Những người làm việc ở DN hiện tại từ 3-10 năm chiếm gần 1/3. Trong khi đó, tỷ lệ gắn bó với DN trên 10 năm không đáng kể (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2018-2019). Xét trên khía cạnh hợp đồng ký kết với DN, hơn 70% số lao động có hợp đồng từ 12 tháng trở lên. Một số nhỏ làm việc theo hợp đồng thời vụ, phụ thuộc vào đơn hàng của DN. Một số khác không ký hợp đồng mà làm việc theo thỏa thuận miệng với chủ DN và không được thụ hưởng các khoản bảo hiểm, chủ yếu do DN hoạt động sản xuất không ổn định, không đủ việc làm hoặc chủ DN cố tình muốn thay đổi lao động thường xuyên để chỉ trả lương ở mức tối thiểu, lợi dụng kéo dài thời gian thử việc (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2021).

Về chất lượng của NLD, kết quả khảo sát của Đề tài cho thấy, hơn 85% số người có trình độ trung học cơ sở và trung học phổ thông; gần 10% có trình độ từ trung cấp, cao đẳng trở lên, và nhóm này thường giữ các chức danh quản lý, hoặc làm việc ở

bộ phận không trực tiếp sản xuất. Nếu xem xét nhóm lao động có trình độ từ trung học phổ thông trở lên, bỏ qua đặc trưng ngành nghề, có thể thấy tỷ lệ dao động khá lớn giữa các KCN. Hầu hết các KCN có tỷ lệ này vào khoảng 2/3. Tuy nhiên, các KCN ở miền Bắc và miền Trung có tỷ trọng lao động có trình độ cao hơn so với hai vùng Đông Nam bộ và Tây Nam bộ. Nếu xem xét lao động có trình độ dưới trung cấp là lao động phổ thông thì có thể thấy hầu hết các DN trong KCN tuyển dụng lao động dạng này. Tuy nhiên, trong mẫu khảo sát của Đề tài có sự khác biệt giữa các loại hình DN. Các DN tư nhân và có vốn FDI có tới trên dưới 90% là lao động phổ thông. Trong khi đó, trong các DN nhà nước, con số này chỉ khoảng 3/4.

Về chuyển dịch lao động trong nước và vai trò của KCN trong phân bổ lao động - việc làm: Các KCN đã tạo ra một số lượng việc làm lớn, cả trực tiếp và gián tiếp, góp phần giải quyết lao động dôi dư. Nguồn lao động này chủ yếu xuất phát từ khu vực nông nghiệp, nông thôn có thời gian nhàn rỗi cao. Điều này phần nào được phản ánh trong mẫu nghiên cứu của Đề tài, khi hầu hết lao động trong các KCN đến từ các vùng nông thôn (89%). Có tới 7/10 KCN có lao động nông thôn chiếm trên 90%. Ngoài ra, nguồn học sinh, sinh viên mới ra trường cũng chiếm tỷ lệ đáng kể tại các DN trong KCN. Thu nhập của NLD ở các KCN có sự cải thiện đáng kể so với thu nhập của chính họ khi ở nông thôn. Nhưng nếu so với thời gian, cường độ làm việc và mức tăng giá tiêu dùng thì mức thu nhập đó là chưa tương xứng, chỉ đủ tiêu dùng cơ bản và không thể tích lũy. Kết quả khảo sát của Đề tài cho thấy, khoảng 2/3 số lao

động chỉ có mức thu nhập hằng tháng từ 5-7 triệu đồng.

Các KCN góp phần cho sự tái phân bổ lao động trong nội bộ ngành công nghiệp, một số ngành có lợi thế cạnh tranh hơn sẽ thu hút nhiều lao động hơn và các DN hiệu quả hơn sẽ hấp thụ lao động từ các DN yếu kém. Xét trên khía cạnh này, nhiều công nhân đã dịch chuyển giữa các ngành công nghiệp và trong nội bộ một ngành công nghiệp. Ở Việt Nam hiện nay, hầu hết lao động trong các KCN tập trung vào các ngành thâm dụng lao động như dệt may, lắp ráp điện tử, da giày. Tuy nhiên, do chủ yếu là ở các ngành thâm dụng lao động, nên thông thường DN chỉ đào tạo cơ bản cho lao động phổ thông đáp ứng công việc giản đơn tại các dây chuyền máy móc công nghiệp. Việc đào tạo nâng cao, cử người đi học chiếm tỷ lệ nhỏ, chủ yếu ở các DN FDI lớn. Hầu hết việc đào tạo chuyên môn, kỹ năng, ngoại ngữ là do NLD tự đầu tư nhằm đáp ứng vị trí công việc. Một điểm đáng lưu ý trong quá trình phân bổ lại lao động giữa các khu vực và ngành nghề là đời sống lao động di cư. Mặc dù theo quy hoạch xây dựng các KCN đều cần dành diện tích đất nhất định để xây nhà ở cho công nhân và NLD, nhưng trên thực tế hầu hết các DN hạ tầng KCN đều chưa chú trọng đến vấn đề này do lợi nhuận thấp hoặc do thực tế địa phương không còn quỹ đất (Nguyễn Đức Lộc và Nguyễn Văn Hiệp, 2015).

2.2. Thực trạng an ninh việc làm của người lao động tại các khu công nghiệp qua kết quả khảo sát 10 khu công nghiệp ở 8 tỉnh/thành phố

Theo kết quả xử lý số liệu điều tra khảo sát của Đề tài (các năm 2018-2019), ANVL

của NLD, được tính bằng bình quân của hai nhân tố *Sự đảm bảo của công việc hiện tại* và *Khả năng tìm việc làm mới của NLD*, ở mức trên trung bình (xấp xỉ 2,34 điểm)¹. Trong các nhân tố ảnh hưởng tới ANVL của NLD, các nhân tố *Nỗ lực cá nhân tìm kiếm cơ hội*, *Chính sách của DN về sa thải lao động*, *Chính sách của DN về sa thải lao động nữ* và *Chính sách của DN về hợp đồng lao động* được NLD đánh giá tương đối thuận lợi cho họ; còn *Chính sách đào tạo lao động của địa phương*, *Chính sách của doanh nghiệp về đào tạo nghề*, *Ngành nghề hoạt động của DN*, *Công đoàn bảo vệ quyền lợi* lại là những nhân tố được đánh giá tương đối thấp trong tương quan với các nhân tố khác. Các nhân tố còn lại² có giá trị dao động từ 2-2,3 điểm, ở mức trung bình.

Xét theo vai trò của các bên ảnh hưởng tới ANVL của NLD, kết quả khảo sát của Đề tài cho thấy các nhân tố thuộc về phía DN có vai trò lớn nhất, chiếm gần 51%. Trong đó, nhóm nhân tố môi trường làm việc (ngành nghề, nơi làm việc, quan hệ lao động) chiếm 32% và nhóm chính sách của DN đóng góp gần 19%. Nhóm nhân tố liên quan đến cá nhân NLD và sự giúp đỡ của

¹ Các nhân tố được đo theo thang Likert từ 1 đến 5 điểm với “Rất đồng ý = 1; Đồng ý = 2; Bình thường (hoặc không nắm rõ) = 3; Không đồng ý = 4; Rất không đồng ý = 5”. Nếu điểm đánh giá càng gần giá trị 1 thì càng thể hiện sự thuận lợi đối với NLD, nếu càng gần giá trị 5 thì ngược lại.

² Quan hệ đồng nghiệp, quan hệ với cấp trên, chính sách của DN về lương thưởng, chính sách phúc lợi của DN đối với lao động nữ, môi trường làm việc ở DN, sự giúp đỡ vật chất và tinh thần của công đoàn DN, chính sách nhà nước về hợp đồng, chính sách nhà nước về bảo hiểm (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp), chính sách của địa phương về đầu tư hạ tầng, sự giúp đỡ của gia đình, họ hàng, sự giúp đỡ của bạn bè, nỗ lực tự đào tạo của NLD.

người thân của họ xếp vị trí thứ hai, chiếm hơn 27%.

Xét trên khía cạnh mức sống của hộ gia đình NLD trước khi đến KCN làm việc, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong đánh giá về ANVL hiện tại giữa nhóm khá giả, nhóm trung bình với nhóm cận nghèo (lần lượt là 27,3%, 23,2%, 13,6%)¹. Nhóm cận nghèo cũng có sự chênh lệch so với nhóm nghèo (13,6% và 19,3%). Tuy nhiên, sự khác biệt không có ý nghĩa thống kê giữa các cặp còn lại.

Không có nhiều sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong đánh giá của NLD về ANVL, xét theo thời gian làm việc cho DN. Hai nhóm duy nhất có sự chênh lệch là giữa những người làm việc dưới 1 năm và từ 1-3 năm. Trong khi đó, không có sự khác biệt đáng kể giữa các cặp nhóm còn lại.

Những người làm việc cho các DN nhà nước cảm thấy có ANVL cao hơn nhóm làm việc cho DN thuộc khối tư nhân và có vốn FDI². Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê cao, ở mức 1%. Trong khi đó giữa nhóm làm việc cho khu vực tư nhân và cho khu vực FDI không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong đánh giá, mặc dù xét về mặt tuyệt đối điểm của nhóm FDI phản ánh ANVL cao hơn (Nguyễn Thị Thanh Hương, 2021).

¹ Kết quả xử lý số liệu điều tra khảo sát của Đề tài (2019). Đây là kết quả khảo sát NLD về ANVL hiện tại (yếu tố đầu tiên) “Cảm thấy công việc hiện tại ổn định”, xem xét trong tương quan với “Mức sống gia đình trước khi đến KCN”. Thang đo ở mức “Rất đồng ý”.

² Vì các DN nhà nước phải nghiêm túc thực hiện chính sách xã hội theo quy định của Nhà nước hơn DN tư nhân. DN FDI cũng thực hiện nghiêm túc hơn DN tư nhân.

3. An ninh việc làm đối với người lao động trong các đợt bùng phát dịch Covid-19 (bao gồm cả người lao động làm việc tại các khu công nghiệp)

Thị trường lao động Việt Nam đã bị ảnh hưởng nặng nề bởi các đợt bùng phát dịch Covid-19, nhất là đợt thứ tư. Đợt dịch thứ tư kéo dài và diễn biến phức tạp, việc giãn cách xã hội kéo dài khiến hàng loạt DN không còn sức chống đỡ và phải rời khỏi thị trường, hàng vạn NLD phải về quê do mất việc. Nguồn cung lao động cho thị trường lao động cũng giảm, trong đó DN ở vùng Đông Nam bộ có tỷ lệ thiếu hụt lao động cao nhất, lên tới 30,6% (Tổng cục Thống kê, 2021).

Với tỷ lệ bao phủ vaccine phòng Covid-19 cho người từ 18 tuổi trở lên (2 mũi chiếm khoảng 99% và 3 mũi chiếm khoảng 50%) thì thị trường lao động cũng như các hoạt động sản xuất kinh doanh đã dần phục hồi trở lại (Tổng cục Thống kê, 2022a). Tính hết quý II/2022, cả nước có 51,6 triệu lao động từ 15 tuổi trở lên, tăng hơn 0,4 triệu người so với quý I/2022 và tăng gần 0,6 triệu người so với cùng kỳ năm 2021. Số lao động trong độ tuổi có việc làm tăng ở hầu hết các vùng kinh tế - xã hội (so với quý I/2022) (Tổng cục Thống kê, 2022c).

Mặc dù thị trường lao động có khởi sắc, tuy nhiên vào thời điểm hết quý II/2022, số lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 trên cả nước vẫn còn cao (8 triệu người, giảm ½ so với quý I/2022) (Tổng cục Thống kê, 2022b), trong đó đa số bị giảm thu nhập (6,5 triệu người). Đồng bằng sông Hồng là vùng có tỷ lệ lao động bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 cao hơn so với các vùng khác (13,9%) (Tổng cục Thống kê, 2022c).

Thu nhập của NLD cũng bị ảnh hưởng nhiều bởi dịch Covid-19. Tuy nhiên, sau 2 năm bị ảnh hưởng bởi dịch, thu nhập của NLD đã có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực. Nếu như quý III/2021, mức thu nhập bình quân/tháng của NLD là 5,2 triệu đồng¹ thì đến quý II/2022 là 6,6 triệu đồng (Tổng cục Thống kê, 2021, 2022b, 2022c). Thu nhập bình quân/tháng của NLD ở vùng Đông Nam bộ tăng cao nhất (8,5 triệu đồng), nhất là NLD tại thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai có mức thu nhập bình quân/tháng cao nhất cả nước (lần lượt: 9,1 triệu đồng; 8,9 triệu đồng; 8,6 triệu đồng). Thu nhập bình quân/tháng của NLD ở đồng bằng sông Hồng là khoảng 7,7 triệu đồng, cao nhất là Hà Nội và Bắc Ninh (8,7 triệu đồng và 8,3 triệu đồng) (Tổng cục Thống kê, 2022c).

Dịch Covid-19 đã khiến tỷ lệ thất nghiệp năm 2021 tăng cao, trong đó hai vùng có tỷ lệ thất nghiệp tăng cao nhất trong quý III/2021 là Đông Nam bộ và đồng bằng sông Cửu Long (Tổng cục Thống kê, 2021). Đây là hai vùng bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi đợt dịch Covid-19 bùng phát lần thứ tư. Điều này đã khiến hàng chục nghìn lao động rời khỏi các KCN ở các tỉnh Đồng Nai, Bình Dương và thành phố Hồ Chí Minh trở về quê do không có việc làm hoặc việc làm không đảm bảo (Đặng Thị Hoa, Bùi Thị Hương Trâm, 2021). Trước tình hình trên, một loạt các chính sách như nới lỏng giãn cách xã hội, phục hồi kinh tế, hỗ trợ NLD, DN, thích ứng linh hoạt với tình hình dịch bệnh đã được ban hành với mục tiêu chính

là đẩy nhanh việc phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước để giúp một bộ phận NLD sớm quay trở lại thị trường lao động.

Sau hơn 6 tháng thực hiện các chính sách hỗ trợ NLD và DN, tỷ lệ lao động thất nghiệp đã giảm. Hết quý I/2022, số người thất nghiệp trong độ tuổi lao động là 1,2 triệu người (giảm 489,5 nghìn người so với quý IV/2021), trong đó tỷ lệ thất nghiệp ở vùng Đông Nam bộ giảm 2,69 điểm phần trăm, riêng thành phố Hồ Chí Minh giảm 4,07 điểm phần trăm (Tổng cục Thống kê, 2022b).

4. An ninh việc làm của người lao động ở các khu công nghiệp trong bối cảnh mới

Chính phủ Việt Nam cũng như các Bộ, ngành có liên quan đã đưa ra các nhận định thống nhất với ý kiến của Tổ chức Y tế thế giới, các nhà khoa học và các quốc gia là dịch Covid-19 chưa thể kiểm soát được hoàn toàn trước năm 2023; có thể xuất hiện các chủng virus mới nguy hiểm hơn khiến dịch diễn biến phức tạp khó lường. Tuy nhiên, việc bao phủ vaccine, có thuốc điều trị đã giúp giảm số ca nặng, tử vong và giảm tỷ lệ mắc, từ đó công tác phòng, chống dịch được chủ động hơn, chuyển sang thích ứng an toàn, linh hoạt.

Nghị quyết số 128/NQ-CP ngày 11/10/2021 của Chính phủ về Quy định tạm thời “Thích ứng an toàn, linh hoạt, kiểm soát hiệu quả dịch Covid-19” với mục tiêu “Bảo vệ tối đa sức khỏe, tính mạng của người dân; hạn chế đến mức thấp nhất các ca mắc, ca chuyển bệnh nặng, tử vong do dịch Covid-19; khôi phục và phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, trật tự an toàn xã hội; thực hiện mục tiêu kép, đưa cả nước chuyển sang trạng thái bình thường mới

¹ Mức thu nhập bình quân/tháng của NLD còn thấp hơn nhiều so với quý II/2020 (Tổng cục Thống kê, 2021).

sớm nhất có thể...” đã được thực hiện rộng rãi ở tất cả các địa phương trong cả nước.

Theo đánh giá của Cục Công nghiệp (Bộ Công thương), các chính sách hỗ trợ của Nhà nước trong thời gian qua đã phát huy hiệu quả rất lớn trong việc tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc của DN (Dẫn theo: Phương Minh, 2021). Sau khi Nghị quyết số 128/NQ-CP được triển khai, các DN đã dần mở cửa trở lại các hoạt động sản xuất, kinh doanh. Tác động tích cực này thể hiện ở chỉ số sản xuất công nghiệp (IIP) tháng 11/2021 tăng 3,6% so với cùng kỳ năm 2020 (Hà Nguyễn, 2021). Các hoạt động sản xuất kinh doanh ở nhiều địa phương đã tiếp tục tăng tốc, thích ứng với trạng thái “bình thường mới”. Trong đó, nhiều tỉnh thành ghi nhận trên 90% DN đã hoạt động trở lại, khôi phục chuỗi sản xuất vào tháng 11/2021 (Phương Minh, 2021).

Để góp phần đưa nền kinh tế sớm vượt qua khó khăn sau 2 năm chịu tác động nặng nề bởi dịch Covid-19 và không lờ nhịp với tiến trình phục hồi kinh tế toàn cầu, ngày 30/01/2022, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 11/NQ-CP về Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và triển khai Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ Chương trình. Chương trình này đã giúp DN và NLĐ sớm vượt qua những thách thức, khó khăn trong và sau đại dịch, là động lực để các hoạt động kinh tế - xã hội Việt Nam trở lại hoạt động trong trạng thái bình thường mới, từ đó góp phần đảm bảo ANVL cho NLĐ, trong đó có NLĐ ở các KCN.

5. Kết luận và khuyến nghị

Hiện nay, tình hình dịch Covid-19 vẫn chưa được kiểm soát hoàn toàn. Dịch bệnh

cũng đã làm thay đổi nhiều mặt của đời sống kinh tế - xã hội, thói quen tiêu dùng của người dân, từ đó gây ra nhiều khó khăn, thách thức cho các DN trong việc dự báo thị trường để ước tính kết quả sản xuất, kinh doanh. Do vậy, các cấp, các ngành, các hiệp hội ngành hàng cần tiếp tục vào cuộc nhằm tháo gỡ khó khăn cho DN, khôi phục chuỗi sản xuất, khôi phục nền kinh tế, theo tinh thần Nghị quyết số 128/NQ-CP, Nghị quyết số 11/NQ-CP của Chính phủ và Nghị quyết số 43/2022/QH15 của Quốc hội. Muốn vậy, cần thực hiện một số biện pháp sau:

(i) Thực hiện các biện pháp nhằm hạn chế dịch Covid-19 (hiện đã xuất hiện thêm các biến chủng mới với khả năng lây nhiễm cao), nhất là tại các thành phố lớn, các địa phương có nhiều KCN, đồng thời tiếp tục thực hiện phương châm “Thích ứng an toàn, linh hoạt với dịch Covid-19”.

(ii) Cần có các chính sách tạo điều kiện để NLĐ trở lại làm việc, đặc biệt là tại các thành phố và các trung tâm công nghiệp lớn trong thời gian sớm nhất, bảo đảm việc tiếp cận hiệu quả các chính sách hỗ trợ về an sinh xã hội của Nhà nước cho NLĐ để nhanh chóng phục hồi nguồn cung lao động phục vụ sản xuất. Cần tiếp tục bảo đảm triển khai hiệu quả các giải pháp của chính phủ nhằm tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho DN, NLĐ (như các hỗ trợ về thuế, phí, lệ phí, tiền thuê đất, giảm giá điện, hỗ trợ tín dụng, tiền tệ, hỗ trợ các chi phí an sinh xã hội, giảm các chi phí chống dịch, hỗ trợ tuyển dụng lao động...) nhằm giúp các DN từng bước khôi phục các nguồn lực về tài chính và lao động phục vụ sản xuất.

(iii) Chính phủ cần có chính sách khuyến khích các địa phương thiết lập các kênh thông tin chính thống, chuyên ngành

để cập nhật cho DN và NLĐ về chiến lược phát triển kinh tế, các chính sách hỗ trợ lao động và thu hút lao động, kiểm soát dịch bệnh của địa phương để họ xây dựng và thực hiện các kế hoạch khôi phục và phát triển sản xuất.

(iv) Tích cực triển khai các gói hỗ trợ đặc thù, đa dạng hóa các hình thức trợ cấp, mở rộng các chương trình đào tạo hướng nghiệp phù hợp với nhiều đối tượng, đặc biệt là lao động nữ, lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, lao động phi chính thức nhằm ổn định an sinh xã hội, tạo động lực cho NLĐ làm việc, góp sức vào quá trình phục hồi và phát triển kinh tế.

(v) Các cơ quan quản lý có liên quan đến việc thực hiện chính sách cho NLĐ cần có những hướng dẫn và các biện pháp cụ thể để kiểm tra và giám sát DN thực hiện việc tăng lương tối thiểu vùng cho NLĐ.

(vi) Tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn các cấp trong công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách xã hội cho NLĐ như bảo hiểm, hợp đồng lao động cũng như tham gia vào quá trình xây dựng thang, bảng lương của DN theo quy định mới về tăng lương tối thiểu.

(vii) Chú trọng kiểm soát lạm phát, hạ nhiệt giá xăng dầu để ổn định an sinh xã hội, góp phần ổn định cuộc sống của NLĐ, đặc biệt những người chịu nhiều tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2021), *Báo cáo tình hình thành lập và phát triển KCN, KKT 9 tháng năm 2021*, <https://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=51938&idcm=207>, truy cập ngày 27/12/2021.

2. Đặng Thị Hoa, Bùi Thị Hương Trâm (2021), “Tác động của Đại dịch Covid-19 đến việc làm của lao động di cư ở các khu công nghiệp”, trong: *Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc tế “Covid-19 và biến đổi xã hội”*, Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, tháng 11/2021.
3. Nguyễn Thị Thanh Hương (2018-2019), Kết quả điều tra khảo sát của Đề tài “*An ninh việc làm đối với người lao động tại khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, Mã số: KX.01.39/16-20 (2018-2019), Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
4. Nguyễn Thị Thanh Hương (2021), *An ninh việc làm đối với người lao động tại khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Mã số: KX.01.39/16-20 (2018-2021), Báo cáo Tổng hợp đề tài, Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
5. Nguyễn Đức Lộc và Nguyễn Văn Hiệp (2015), *Phúc lợi xã hội - Hiện trạng và mức độ tiếp cận của công nhân nhập cư tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
6. Phương Minh (2021), “Tình hình sản xuất công nghiệp thích ứng ra sao trong trạng thái “bình thường mới””, Trang web *Bộ Công thương Việt Nam*, <https://moit.gov.vn/tin-tuc/phan-trien-cong-nghiep/tinh-hinh-san-xuat-cong-nghiep-thich-ung-ra-sao-trong-trang-thai-binh-thuong-moi.html>, truy cập ngày 26/12/2021.

7. Hà Nguyễn (2021), “Tháng 11/2021: Sản xuất công nghiệp tiếp tục khởi sắc”, Báo *Đầu tư* online, <https://baodautu.vn/thang-112021-san-xuat-cong-nghiep-tiep-tuc-khoi-sac-d156571.html>, truy cập ngày 27/12/2021.
8. Lê Nguyễn (2021), “Gỡ khó cho các doanh nghiệp tại khu công nghiệp, khu kinh tế”, Báo *điện tử Đảng Cộng sản* ngày 23/9/2021, <https://dangcongsan.vn/kinh-te/go-kho-cho-cac-doanh-nghiep-tai-khu-cong-nghiep-khu-kinh-te-591723.html>, truy cập ngày 28/11/2021.
9. Tổng cục Thống kê (2021), “Dịch bệnh Covid-19 tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động, việc làm cả nước quý III năm 2021”, Tạp chí *Con số và Sự kiện*, ngày 12/10/2021, <http://consosukien.vn/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iii-nam-2021.htm>, truy cập ngày 26/12/2021.
10. Tổng cục Thống kê (2022a), *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý I năm 2022*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/04/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2022/>, truy cập ngày 28/6/2022.
11. Tổng cục Thống kê (2022b), *Báo cáo sự tác động của dịch Covid-19 đến tình hình lao động, việc làm quý I năm 2022*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/04/bao-cao-tac-dong-cua-dich-covid-19-den-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-i-nam-2022/>, truy cập ngày 28/6/2022.
12. Tổng cục Thống kê (2022c), *Báo cáo sự phục hồi của thị trường lao động, việc làm sau đại dịch Covid-19 quý II năm 2022*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/07/bao-cao-su-phuc-hoi-cua-thi-truong-lao-dong-viec-lam-sau-dai-dich-covid-19-quy-ii-2022/>, truy cập ngày 08/7/2022.