

Phát triển nguồn lực lao động tại các khu chế xuất - khu công nghiệp TP. Hồ Chí Minh

HÀ MINH TIẾP

1. Thực trạng về nguồn lực lao động

TP.HCM được xem là một thành phố năng động trong việc phát triển kinh tế - thương mại của cả nước và là trung tâm phát triển kinh tế công nghiệp phía Nam trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, là một trong những nơi tập trung các doanh nghiệp đầu tư nhiều nhất kể cả đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài. Vì vậy, nguồn nhân lực là yếu tố đóng vai trò rất quan trọng trong việc phát triển kinh tế thành phố, trong đó có sự phát triển của các KCX - KCN TP.HCM.

Tính đến 31.12.2006, số lao động đang làm việc tại các KCX - KCN TP. HCM là 211.437 người, trong đó chiếm đến 70% là lao động phổ thông và cũng chính đây là lao động là người từ các tỉnh đổ về. Theo HEPZA, đặc biệt từ năm 2004 đến nay, tình hình khan hiếm và biến động lao động trong khu vực này diễn ra khá rõ và dự báo sẽ ngày càng gay gắt trong những năm tới. Sau đây là những nét tiêu biểu:

- Số lao động tăng nhanh qua các năm

Bảng 1: Tình hình lao động tại các KCX - KCN TP. HCM

Năm	Số lao động (người)	Tỷ lệ tăng (%)	Số lao động nữ	% lao động nữ trong tổng số lao động
1999	53.015		37.129	70,03%
2000	76.920	45,10%	57.211	74,38%
2001	87.726	14,00%	61.973	70,64%
2002	109.670	25,00%	77.817	70,96%
2003	132.997	21,30%	90.899	68,35%
2004	145.696	9,50%	98.273	67,45%
2005	188.761	29,60%	120.458	63,82%
2006	211.437	12,01%	142.522	67,41%

Nguồn: P. Quản lý Lao động - HEPZA

Lực lượng lao động hiện diện tại các KCX - KCN có tốc độ tăng bình quân đạt 19,7%. Dự báo từ thực tế là nhu cầu lao động sẽ tăng nhanh trong thời gian tới với tốc độ tăng hàng năm không dưới 10%. Đây sẽ là vấn đề nan giải trong tình hình hiện nay vì tình trạng khan hiếm lao động đang ngày càng trở nên nghiêm trọng, nhất là đối với lao động lành nghề trong các ngành dệt may, da giày, điện - điện tử, hoá chất, cơ khí...

Qua Bảng 2 cho ta thấy rằng ngành dệt may, da giày chiếm gần phân nửa số lượng lao

động của toàn khu (44,86%), đây là một tỷ lệ rất cao.

Bảng 2: Cơ cấu lao động theo ngành nghề tại các KCX - KCN TP.HCM đến 31.12.2006

STT	Ngành nghề	Số lao động	Tỷ lệ
1	CN cơ khí	15.625	7,39%
2	Điện - điện tử	32.487	15,36%
3	Hoá chất	14.769	7,00%
4	Thực phẩm - đồ uống	12.255	5,80%
5	Dệt may	66.038	31,23%
6	Da giày	28.820	13,63%
7	Chế biến gỗ	22.637	10,71%
8	Dịch vụ	4.426	2,09%
9	Khác	14.380	6,79%
	Tổng cộng	211.437	100,00%

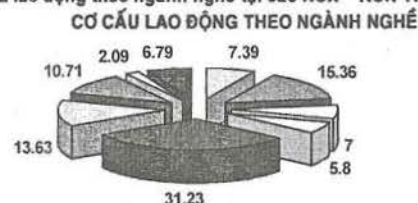
Nguồn: P. Quản lý Lao động - HEPZA

- Lao động nữ chiếm tỷ lệ rất cao: Qua bảng 1 ta nhận thấy tỷ lệ lao nữ trong các KCX - KCN TP. HCM chiếm tỷ lệ rất cao (trung bình khoảng 70%). Đây cũng là vấn đề đặt ra cho việc giải quyết các chính sách, chăm lo đời sống cho người lao động nữ và nhiều vấn đề xã hội khác.

- Nhu cầu lao động phổ thông chiếm tỷ lệ cao:

Theo số liệu của Phòng Quản lý Lao động - HEPZA, phản ánh nhu cầu sử dụng lao động phổ thông chiếm tỷ lệ áp đảo (75,21%). Như đã nói ở trên, thế mạnh của TP.HCM là lao động có tay nghề, trong khi đó, phần lớn nhu cầu lao động là lao động phổ thông. Một lần nữa, cho chúng ta thấy rõ về tình trạng thiếu hụt lao động và tình hình khan hiếm lao động phổ thông sẽ ngày càng gay gắt trong những năm tới.

Hình 1: Cơ cấu lao động theo ngành nghề tại các KCX - KCN TP. HCM đến 31.12.2006



☐ CN cơ khí	☐ Điện - Điện tử	☐ Hoá chất
☐ Thực phẩm - đồ uống	☐ Dệt may	☐ Da giày
☐ Chế biến gỗ	☐ Dịch vụ	☐ Khác

Bảng 3: Tình hình lao động tại các KCX – KCN TP. HCM tính đến 31.12.2006

STT	Chỉ tiêu	Số lượng (người)	% trong tổng số lao động
1	Tổng số lao động	211.437	
2	Giới tính: - Nam	68.915	32,59%
	- Nữ	142.522	67,41%
3	Tuổi bình quân	18 – 35 tuổi	
4	Nhập cư	150.543	70,12%
5	Trình độ văn hoá, tay nghề		
	Cấp 1	7.408	3,50%
	Cấp 2	72.199	34,14%
	Cấp 3	79.441	37,57%
	Cao đẳng, trung cấp	29.003	13,71%
	Đại học	23.422	11,08%

Nguồn: P. Quản Lý Lao Động . HEPZA

• Nguồn lao động từ các địa phương khác đã trở thành lực lượng quan trọng không thể thiếu, bắt nguồn từ các nguyên nhân sau:

- Do lao động có tay nghề phù hợp với yêu cầu của nhà đầu tư rất khó tìm, từ đó, để thoả mãn nhu cầu của sản xuất, các doanh nghiệp trong thời gian qua đã dựa hầu như chủ yếu vào giải pháp đào tạo tại chỗ từ học sinh tốt nghiệp hoặc học xong lớp 12 (chủ yếu) và học sinh tốt nghiệp hoặc học xong lớp 9/12. Loại đối tượng này của TP.HCM lại không chọn học nghề tại các doanh nghiệp trong KCX – KCN làm mục tiêu dẫn thân, trong khi học sinh ở tỉnh, đặc biệt là học sinh miền Trung, miền Bắc thì sự chấp nhận mạnh mẽ hơn (vì mục tiêu bao trùm của các em là có nghề, có việc làm, từ đó có điều kiện giúp đỡ gia đình).

- Do KCX – KCN và các cơ sở công nghiệp khác tại khu vực TP.HCM và các tỉnh lân cận phát triển rất mạnh, từ đó nhu cầu về lao động đã có sự tăng lên đột biến làm cho nguồn cung ứng có chiều hướng thiếu hụt. Trước tình hình đó, hoạt động tự nhiên của các doanh nghiệp là mở rộng diện chiêu mộ về các địa phương và sự “nhảy cẫ” của các nguồn lao động địa phương là hướng về thành phố. Ngoài ra, do những tính cách đặc biệt, học sinh từ các tỉnh được các nhà đầu tư ưa chuộng hơn.

• Tình trạng biến động và khan hiếm lao động:

Do tính chất lao động giản đơn, điều kiện làm việc vất vả, thu nhập không cao khiến người lao động không cảm thấy phải gắn bó với nơi làm việc. Chỉ cần nghe thấy có nơi làm việc khác có điều kiện tương đối tốt hơn là họ sẵn sàng bỏ việc, lại tiếp tục đi xin việc, dẫn đến biến động lao động liên tục.

Một nguyên nhân khác là số lao động ngoài tỉnh (chiếm phần lớn trong các doanh nghiệp thâm dụng lao động) ngày càng có khuynh hướng trở về địa

phương của mình làm việc. Đó là những nơi mà nền kinh tế đã phát triển hơn trước, đã hình thành nên các khu công nghiệp của địa phương. Một số địa bàn có công nghiệp phát triển mạnh như Bình Dương, Đồng Nai, không chỉ thu hút lao động giản đơn mà cả lao động chất xám cũng chảy về đó. Với thực tế thu nhập của công nhân các ngành may mặc, da giày chỉ khoảng 900.000 – 1.100.000 đồng/tháng, lại phải tự lo chi phí sinh hoạt, ăn ở tại một thành phố đắt đỏ như TP.HCM thì việc trở về địa phương để làm việc đang là một sự cân nhắc đối với họ.

Nguyên nhân sâu xa của tình trạng thiếu hụt lao động là do việc thu hút đầu tư trong những năm trước đây của TP.HCM tập trung vào các ngành thâm dụng lao động với các chủ đầu tư là những doanh nghiệp nhỏ, quy mô vốn nhỏ. Điều này vô tình khai thác vào thế yếu của thành phố vốn là một địa bàn không có nhiều lao động phổ thông như các địa phương khác. Nếu so sánh một cách tương đối, thế mạnh của TP.HCM đáng lẽ là ở lao động có tay nghề.

Thực trạng này đang được nhận ra và hiện tại TP.HCM nói chung và tại các KCX – KCN nói riêng đang phải giải bài toán chuyển dịch cơ cấu ngành nghề, tập trung vào các ngành công nghệ kỹ thuật cao, thâm dụng vốn và chất xám thay vì thâm dụng lao động.

2. Phát triển và đào tạo nguồn nhân lực có tay nghề

Để phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã nêu ra phương hướng chỉ đạo bao quát: “Bổ sung, điều chỉnh chương trình, giáo trình dạy nghề theo module, tiếp cận với công nghệ kỹ thuật tiên tiến; đảm bảo mềm dẻo, linh hoạt, thích ứng nhanh với những thay đổi về kỹ thuật công nghệ của KCX – KCN; đổi mới phương pháp dạy nghề, ứng dụng kỹ thuật công nghệ tiên tiến vào giảng dạy; phát huy tính chủ động cho học sinh, tăng thời gian thực hành, thực tập và tự rèn luyện của học sinh; kết hợp dạy nghề với thực hành tại doanh nghiệp; đạt chuẩn về kỹ năng nghề; bồi dưỡng, nâng cao trình độ và phương pháp giảng dạy của đội ngũ giáo viên dạy nghề theo chuẩn...”. Từ sự định hướng bao quát vì mô đó, phương hướng tạo nguồn lao động đối với các KCX – KCN TP. HCM được xác định như sau:

2.1. Đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo:

Nhiệm vụ trung tâm hàng đầu của các cơ sở đào tạo là xác định lại các chuẩn xác mục tiêu đào tạo: đó là những công nhân, chuyên viên kỹ thuật có đủ chất đạo đức, kỹ thuật, nghiệp vụ của chuyên ngành được đào tạo, có đủ năng lực thực thi công việc được giao.

Nhằm mục tiêu này, hoạt động đào tạo của các trường và các trung tâm đào tạo cần có một cuộc cải cách sâu rộng.

- Trước hết, xác định lại nội dung đào tạo theo hướng thực tế. Xây dựng và triển khai chương trình phát triển nguồn nhân lực cho các ngành cơ khí, điện tử - công nghệ thông tin, hoá chất, chế biến tinh lương thực - thực phẩm, dệt may, da giày, chế biến gỗ... Điều này đòi hỏi một sự nghiên cứu sâu sát và công phu nhằm bắt mạch cho được nhu cầu của thực tế sản xuất tại các KCX - KCN và trình độ kỹ thuật công nghệ của thế giới và khu vực. Trên cơ sở này, các giáo trình, tài liệu nghiên cứu tham khảo sẽ được soát xét, tu chỉnh hoặc thiết kế lại.

- Khâu thứ hai là củng cố, tăng cường, đổi mới lực lượng làm công tác giảng dạy, đào tạo với đích nhắm là tiến bộ khoa học và kỹ thuật công nghệ cập nhật trên thế giới và khu vực. Các công nhân và chuyên viên kỹ thuật được rèn luyện từ các trường để phục vụ cho các KCX - KCN TP. HCM cần làm chủ kỹ năng tác nghiệp trong các dây chuyền sản xuất trực tiếp. Do đó, các giáo viên trực tiếp giảng dạy đặc biệt phải giỏi cả khâu thực hành trên máy móc và thiết bị hiện đại.

- Khâu thứ ba là nâng cấp thiết bị dạy học, thiết bị thực tập, phòng thí nghiệm, xưởng trường theo hướng cập nhật trình độ hiện đại của thế giới, bảo đảm cho học sinh, sinh viên tốt nghiệp không gặp khó khăn khi bắt tay vào làm việc trong dây chuyền sản xuất tại các KCX - KCN TP. HCM.

- Để có một bước chuyển mạnh mẽ hơn, các doanh nghiệp trong KCX - KCN TP. HCM cần nghiên cứu thiết lập một số chương trình hợp tác đào tạo như đặt hàng đào tạo, tham gia giảng dạy tại một số trường có nhận đào tạo lao động cho khu; phối hợp đào tạo một phần tại trường và phần còn lại tại doanh nghiệp; doanh nghiệp gửi người đến nhờ trường đào tạo với sự đóng góp kinh phí đào tạo của doanh nghiệp.

Diễn hình là trường hợp của mô hình đào tạo theo hợp đồng với bước đột phá đẩy triển vọng giữa công ty Renesas Technology (KCX Tân Thuận) và trường ĐH Bách khoa TP. HCM. Yếu tố quyết định sự thành công của chương trình này là, trên cơ sở hợp tác chặt chẽ và thực chất giữa các bên, một chương trình đào tạo mới thể hiện được yêu cầu cập nhật về kỹ thuật công nghệ chuyên biệt hoá cho công ty Renesas Technology được sáng tạo ra và một lực lượng giảng viên và chương trình giảng dạy đáp ứng được nhu cầu đó cộng với một cơ sở vật chất hiện đại được đảm bảo.

- Để nhanh chóng nâng cao chất lượng đào tạo, cần vận dụng yếu tố nước ngoài, cụ thể là xin Chính phủ ra chủ trương cho phép các nhà đầu tư về dạy nghề nước ngoài (có khả năng và kinh nghiệm) đầu tư xây

dựng các trung tâm dạy nghề chuyên đào tạo ra các loại công nhân kỹ thuật viên đáp ứng sát sao các nhu cầu sản xuất của khu. Có thể theo lộ trình là trước hết xây dựng một vài trung tâm ở KCX rồi lan tỏa dần ra các KCN. Đây là mô hình dịch vụ mà nhiều KCX - KCN trên thế giới đang triển khai và đạt kết quả khả quan.

2.2. Chiến lược liên kết đào tạo:

- Xây dựng cơ sở liên kết giữa các đơn vị đào tạo nghề của KCX - KCN (Trường Cao đẳng Bán công Công nghệ và Quản trị Doanh nghiệp trực thuộc HEPZA) với các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp... của thành phố trong việc khảo sát nhu cầu các ngành nghề cần tuyển dụng tại KCX - KCN đặc biệt là các ngành cơ khí, điện tử - công nghệ thông tin, hoá chất, chế biến tinh lương thực - thực phẩm, dệt may, da giày, chế biến gỗ... từ đó có kế hoạch cho việc đào tạo phù hợp với những tiêu chuẩn mà các doanh nghiệp yêu cầu cho từng bộ phận, từng công việc.

- Đặc biệt có chương trình riêng đào tạo đội ngũ cán bộ chủ chốt trong KCX - KCN như cán bộ quản lý nhân sự, quản đốc phân xưởng, chuyên trưởng, tổ trưởng nắm được luật pháp VN, phong tục tập quán từng quốc gia đầu tư trong KCX - KCN, hiểu biết thêm về một số nét văn hoá của người nước ngoài nhằm tạo mối quan hệ tốt trong công việc, cũng như tạo ấn tượng tốt đẹp giữa các doanh nghiệp với người lao động VN. Tăng cường và khuyến khích việc dạy và học ngoại ngữ cho lực lượng lao động chủ yếu là tiếng Anh, Hoa, Nhật, Hàn...

- Do yêu cầu nguồn nhân lực ngày càng có chất lượng cao trong khi năng lực đào tạo của ta so với nhu cầu còn một khoảng cách rất lớn. Để góp phần rút ngắn khoảng cách này, giữa Ban Giám đốc ĐH Quốc gia và Ủy ban Người VN ở nước ngoài TP. HCM ký quy chế phối hợp nhằm động viên đội ngũ trí thức, chuyên gia người VN ở nước ngoài về tham gia giảng dạy ở các đại học và cao đẳng. Do vậy, cần có chính sách riêng để tạo điều kiện thuận lợi cho họ về nước tham gia đào tạo đội ngũ chuyên gia có trình độ ngang tầm quốc tế.

2.3. Chính sách về tuyển dụng, đãi ngộ:

- Có chính sách cụ thể thu hút lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao là người VN hoặc người nước ngoài vào làm việc tại các KCX - KCN TP. HCM thông qua: chế độ tiền lương, thu nhập, thuế thu nhập; ưu đãi về nhà ở và phương tiện làm việc; cải thiện điều kiện, giảm phí chuyển tiền ra nước ngoài đối với lao động nước ngoài.

- Nghiên cứu xây dựng, ban hành cách chính sách thu hút, đãi ngộ đối với giáo viên dạy nghề có tính đến yếu tố đào tạo nghề trong các ngành công nghệ cao và

ngành kinh tế mũi nhọn. Trong đó, cách chính sách quan trọng như: tiền lương, tiền thưởng; chính sách nhà ở; chính sách đào tạo năng cao, bồi dưỡng chuyên môn kỹ thuật ở trong và ngoài nước.

Về chế độ tiền lương, nên kết hợp chặt chẽ ba yếu tố: chức vụ, trình độ chuyên môn và thời gian làm việc, trong đó đặc biệt chú ý đến tiêu chuẩn thời gian làm việc cho doanh nghiệp. Chế độ lương này sẽ hạn chế đến mức thấp nhất tình trạng người lao động tự ý chuyển từ nơi này đến nơi khác gây bất ổn cho kế hoạch và năng suất của doanh nghiệp.

Nếu không sớm cải cách chế độ tiền lương, tiền công cho lao động, đặc biệt là lao động thuộc nhóm nghề nghiệp chuyên môn kỹ thuật bậc cao, cũng như các chính sách khuyến khích, đãi ngộ khác có liên quan về điều kiện cư trú, điều kiện ở, làm việc, về tâm lý... thì không thể tạo được môi trường kinh tế - xã hội thuận lợi để thu hút và tuyển dụng nhân tài đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH - HĐH TP.HCM trong giai đoạn mới.

- Xúc tiến thành lập và củng cố các tổ chức đoàn thể: Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ... tập hợp vận động và giáo dục công nhân để học tự quản và để dễ dàng phổ biến đường lối, chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước, từng bước tiến tới xóa bỏ tình trạng "mù" luật, mù thông tin; mục đích cuối cùng là để nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm của giai cấp công nhân, mặt khác cũng giúp họ bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của mình.

Vấn đề là không phải chúng ta chỉ có nhiệm vụ chuẩn bị lực lượng để làm việc, mà thực tế chúng ta phải chuẩn bị lực lượng lao động đủ mạnh, đủ hấp dẫn để thu hút đầu tư nước ngoài trong tình hình cạnh tranh quyết liệt của các nước trong khu vực, chúng ta phải chuẩn bị một lực lượng lao động có trình độ, có tay nghề từ nguồn lao động của một nền kinh tế nông nghiệp lạc hậu, đặc biệt là khi chúng ta gia nhập WTO và thực hiện mục tiêu chuyển dịch cơ cấu ngành nghề trong KCX - KCN nhằm phục vụ CNH - HĐH đất nước ■

(Tiếp theo trang 21)

Những thách thức ...

Trong thời gian tới, để vượt qua rào cản thương mại trong hội nhập kinh tế quốc tế cần tăng cường công tác thông tin, phổ biến pháp luật và chính sách thương mại của các nước; chủ động và sẵn sàng đối phó với các rào cản về chống bán phá giá; có cơ chế giám sát xuất khẩu; thực hiện đúng các cam kết WTO, các chương trình và kế hoạch hành động về nâng cao sức cạnh tranh, về tiêu chuẩn kỹ thuật và vệ sinh an toàn thực phẩm của thị trường nhập khẩu; hỗ trợ và khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng nhãn mào sinh thái để đối phó và vượt qua các rào cản môi trường; nâng cao hiệu lực quản lý Nhà nước về các vấn đề liên quan đến sở hữu trí tuệ nhằm giúp cho doanh nghiệp vượt qua các rào cản về sở hữu trí tuệ.

Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp theo hướng: nâng cao năng lực thu thập và xử lý thông tin, sẵn sàng khởi kiện và

kháng kiện; điều hòa quy mô sản xuất và xuất khẩu, giá cả và chất lượng sản phẩm để hạn chế các nguy cơ gặp phải các vụ kiện chống bán phá giá; nâng cao năng lực hoạt động của các Hiệp hội ngành hàng thông qua việc tăng cường nguồn nhân lực có trình độ cao về pháp luật quốc tế và kinh doanh quốc tế; tuyển chọn và cho phép các tổ chức tư vấn pháp luật được tham gia vào chương trình phổ biến pháp luật về hội nhập kinh tế quốc tế.

Và hơn nữa, 17 trường hợp điển cứu từ các nền kinh tế trong việc xử lý những thách thức khi gia nhập WTO trong cuốn sách "Giải quyết những thách thức khi gia nhập WTO-các trường hợp điển cứu" do Nhà xuất bản Trẻ ấn hành là những kinh nghiệm cần thiết, quý giá cho VN trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Tóm lại, các loại rào cản đều có xu hướng hạ thấp, trong quá trình đó đồng thời có cả cơ hội và thách thức. Quốc gia nào nhận thức đúng, đầy đủ, có sự chuẩn bị tốt và

hành động phù hợp chắc chắn sẽ thành công cao và ngược lại ■

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Khương Bình (2006), WTO với doanh nghiệp VN - Những thách thức hậu gia nhập WTO, NXB Lao động.
2. Ủy ban Thương mại Quốc gia Thụy Điển (2005), Tác động của các Hiệp định WTO đối với các nước đang phát triển, Ủy ban Quốc gia về Hợp tác Kinh tế Quốc tế - www.nciec.gov.vn
3. Nguyễn Văn Thường (2005), Tăng trưởng kinh tế VN: những rào cản cần phải vượt qua, NXB Lý luận chính trị.
4. Viện nghiên cứu thương mại (2004), Các quy định về môi trường của Liên minh Châu Âu đối với nhập khẩu hàng nông thủy sản và khả năng đáp ứng của VN, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. PGS.TS Phan Thanh Phổ (2005), VN với tiến trình gia nhập tổ chức thương mại thế giới, NXB CTQG.
6. PGS.TS Vũ Anh Tuấn (2006), Phát triển thị trường khoa học công nghệ ở TP.HCM, NXB Thống kê.
7. Nhà xuất bản Trẻ (2007) Giải quyết những thách thức khi gia nhập WTO-các trường hợp điển cứu.
8. Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới (2005), Toàn cầu hóa, chuyển đổi và phát triển tiếp cận đa chiều, NXB Thế giới.
9. Bộ Thương mại (2007), các bài viết và số liệu đến tháng 6/2007 trên Website www.mot.gov.vn
10. TBT VN - Văn phòng thông báo và điểm hỏi đáp về tiêu chuẩn đo lường chất lượng (2007), các bài viết và số liệu đến tháng 6/2007 trên Website www.tbtvn.org
11. Đại sứ quán Mỹ, các bài viết và số liệu đến tháng 6/2007 trên Website vietnamese.vietnam.usembassy.gov
12. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương - Cổng thông tin kinh tế VN (2007), www.vnep.org.vn
13. Quốc hội Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa VN (2004), Luật Cạnh tranh, Hà Nội.
14. Brink Lindsay (2002), The U.S Antidumping Law - Rhetoric versus Reality, Trade Policy Analysis, Cato Institute.