



NGUYÊN NHÂN THIẾU LAO ĐỘNG PHỔ THÔNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI Ở BÌNH DƯƠNG VÀ CÁC GIẢI PHÁP KHẮC PHỤC

GS.TS. HOÀNG THỊ CHỈNH* & VÕ THỊ KIM THOA**

Bài viết nghiên cứu về tình trạng thiếu lao động phổ thông tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) trên địa bàn tỉnh Bình Dương trong thời gian qua. Thông qua việc khảo sát 537 người lao động theo cách thuận tiện (đang làm việc tại các doanh nghiệp đóng trên tỉnh Bình Dương) cộng với việc xử lý bằng phần mềm SPSS, nhóm tác giả chỉ ra 6 nguyên nhân trực tiếp dẫn đến việc người lao động không muốn gắn bó với doanh nghiệp. Đồng thời thông qua việc nghiên cứu các thông tin và số liệu thứ cấp còn cho thấy 4 nguyên nhân sâu xa dẫn đến tình hình trên. Từ đó đề xuất 6 nhóm giải pháp vi mô và 4 nhóm giải pháp vĩ mô mang tính gợi ý nhằm thu hút và giữ chân người lao động. Để thực hiện bài viết này, nhóm tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu như: thống kê phân tích, thống kê mô tả, so sánh, chuyên gia v.v..

1. Thực trạng thiếu lao động phổ thông của tỉnh Bình Dương

Cũng như một số địa phương có nhiều doanh nghiệp FDI đang hoạt động là TP.HCM, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Long An v.v. tình trạng thiếu lao động phổ thông của Bình Dương đang ở mức báo động. Theo số liệu của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương, nhu cầu cần tuyển lao động tại các khu công nghiệp (KCN) và ngoài KCN cho năm 2010 là khoảng 45.000 người, trong đó lao động phổ thông khoảng trên 80% nhưng thực tế chỉ đáp ứng được rất ít. Đặc

biệt nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp có vốn FDI là rất lớn, điển hình là Công ty May mặc Apparel Far Eastern ở KCN VSIP I, nhu cầu tuyển dụng được chưa đến 500 người, một doanh nghiệp chế biến gỗ của Đài Loan đặt trên địa bàn Thủ Dầu Một thiếu đến 1.500 lao động... Tình trạng thiếu lao động càng trở nên trầm trọng sau dịp Tết Nguyên đán. Theo thống kê của Trung tâm giới thiệu việc làm thì thực tế các doanh nghiệp FDI tuyển dụng được rất ít lao động so với nhu cầu (Bảng 1).

* Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

** Trường Đại học Bình Dương

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Bảng 1. Thực trạng tuyển dụng lao động ở các doanh nghiệp FDI tỉnh Bình Dương (5/2010 - 2/2011)

Mốc thời gian	Nhu cầu tuyển dụng (người)	Thực tế tuyển dụng được (người)	Tỷ lệ tuyển dụng được so với nhu cầu (%)
5/2010	25.731	1.487	5,8
6/2010	25.658	1.567	6,1
7/2010	25.457	1.543	6,0
8/2010	14.550	1.108	7,6
9/2010	15.655	1.239	7,9
10/2010	16.865	1.657	9,8
11/2010	16.324	1.705	10,4
12/2010	37.116	1.943	5,2
1/2011	15.540	1.502	9,7
2/2011	22.415	3.308	14,8

Nguồn: Thống kê từ Trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh Bình Dương

2. Nguyên nhân thiếu hụt lao động của tỉnh Bình Dương

Qua nghiên cứu lý thuyết về quản trị nguồn nhân lực cùng với việc tham khảo ý kiến của các chuyên gia, chúng tôi cho rằng muốn giữ chân được người lao động cần phải giải quyết được một loạt các yếu tố có liên quan như: thu nhập của người lao động, nhà ở, điều kiện làm việc, đời sống tinh thần, mối quan hệ chủ - thợ, áp lực công việc, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, sự hoạt động của các tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động v.v.. Trên cơ sở đó, chúng tôi trực tiếp

khảo sát 537 công nhân tập trung ở các KCN VN - Singapore, KCN Việt Hương, KCN Mỹ Phước và ngoài KCN để tìm hiểu nhận thức của người lao động hiện nay về mức độ quan trọng của từng yếu tố. Kết quả khảo sát được xếp theo thứ hạng từ cao nhất đến thấp nhất như sau:

Kết quả cho thấy, trừ yếu tố là áp lực công việc có điểm trung bình dưới mức trung bình thì tất cả các yếu tố khác đều có ảnh hưởng khá lớn đến việc duy trì lao động ở lại trong các doanh nghiệp có vốn FDI, đặc biệt là các yếu tố như thu nhập, nhà ở. Chúng tôi tiến hành tìm hiểu thực trạng của từng yếu tố trên như sau:

- **Một là**, do thu nhập quá thấp, người lao động không đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của cuộc sống và các chính sách phúc lợi cũng chưa được các doanh nghiệp quan tâm nhiều.

Đa số người lao động có thu nhập dưới 2 triệu đồng/tháng, chiếm 65,2%, chỉ có 12% có thu nhập từ 2,5 triệu đồng trở lên, trong đó gồm lương cơ bản và các khoản phụ cấp khác. Rõ ràng với thu nhập như vậy, người lao động không thể đáp ứng được mức sinh hoạt tối thiểu, phải chi bao nhiêu khoản, nào là tiền thuê nhà trọ, tiền ăn uống hàng ngày, tiền đi lại, tiền điện nước sinh hoạt... đặc biệt trong thời buổi lạm phát cao như hiện nay người lao động càng gặp nhiều khó khăn hơn. Chính vì lẽ đó khi đánh giá mức độ hài lòng của người lao động về thu nhập và phúc lợi, kết quả khá thấp thể hiện ở Bảng 3.

Bảng số liệu trên cho thấy người lao động đánh giá mức độ hài lòng của họ đối với thu nhập là khá thấp theo thang đo từ 1 đến 5.

- **Hai là**, vấn đề thiếu nhà ở cho người lao động.

Bảng 2. Tầm quan trọng của các yếu tố duy trì nguồn lao động trong các doanh nghiệp FDI ở tỉnh Bình Dương

Các yếu tố	Thang đo					Điểm trung bình
	1	2	3	4	5	
Thu nhập	4,7	6,5	8,4	60,5	19,9	3,84
Nhà ở	5,6	8,3	10,2	53,2	22,7	3,79
Đào tạo	8,3	10,4	15,3	46,6	19,4	3,58
Đời sống tinh thần	8,9	12,5	17,9	41,3	19,4	3,51
Quan hệ chủ thợ	9,7	13,0	19,0	41,2	17,1	3,43
Các tổ chức đoàn thể	10,2	13,6	20,5	39,5	16,2	3,38
Áp lực công việc	32,0	22,0	21,6	14,9	9,5	2,47

Chú thích: 1: không quan trọng; 2: quan trọng ít; 3: quan trọng; 4: quan trọng nhiều; 5: rất quan trọng

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Bảng 3. Mức độ hài lòng của người lao động về thu nhập và phúc lợi

Câu hỏi	Số mẫu	Điểm trung bình	Số yếu vị	Độ lệch chuẩn
Tiền lương, thưởng so với công sức anh (chị) đã bỏ ra	537	2,39	2	1,06
Lương so với các khoản sinh hoạt hàng tháng	537	2,17	2	1,14
Chính sách phúc lợi như : tham quan, du lịch, sinh nhật, đau ốm v.v..	537	2,82	3	0,94
Nhìn chung, các chính sách lương, thưởng hiện nay của doanh nghiệp	537	2,33	2	0,99

Chú thích: 1: không hài lòng; 2: hài lòng ít; 3: hài lòng; 4: hài lòng nhiều; 5: rất hài lòng

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Bảng 4. Mức độ đáp ứng nhà ở cho người lao động tại các KCN, KCX

Năm	Tổng số lao động (người)	Số người được DN lo nhà ở	Tỷ trọng (%)	Số người tự lo nhà ở	Tỷ trọng (%)
2006	176.098	1.480	0,8	74.618	99,2
2007	212.654	2.378	1,2	210.276	98,8
2008	219.567	3.258	1,4	216.309	98,6
2009	237.874	4.087	1,7	233.787	98,3
2010	252.000	4.788	1,9	247.212	98,1

Nguồn: Ban quản lý KCN, Khu chế xuất (KCX) Bình Dương

Bảng 5. Mức độ hài lòng của người lao động về nhà ở

Câu hỏi	Số mẫu	Điểm trung bình	Số yếu vị	Độ lệch chuẩn
Anh (chị) thích nơi ở hiện tại	537	2,94	3	1,1
Nơi ở hiện tại đảm bảo sức khỏe cho anh (chị)	537	2,83	2	1,1
Chi phí thuê nhà phù hợp với thu nhập của anh (chị)	537	3,37	3	1,1
Nên có một khu chung cư giá rẻ cho công nhân ở xa quê	537	3,99	5	1,1
Nhìn chung, anh (chị) hài lòng với nơi ở hiện tại	537	2,94	2	1,1

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Trên địa bàn tỉnh Bình Dương hiện nay có 28 KCN tập trung với diện tích là 8.751 ha, trong đó đã có 24 KCN đã đi vào hoạt động với trên 1.200 doanh nghiệp đang sản xuất kinh doanh thu hút trên 252.000 lao động trong nước vào làm việc. Đa phần trong số đó lại là người ngoại tỉnh nên có nhu cầu về nhà ở là rất lớn. Tuy nhiên, trên thực tế mới chỉ có 60 doanh nghiệp tại 15 KCN có tham gia xây dựng nhà ở cho người lao động và nếu tính bình quân thì toàn bộ các công trình nhà ở mới chỉ đáp ứng được có 1,9% (năm 2010, các năm khác còn thấp hơn) so với nhu cầu nhà ở của người

lao động nhập cư, đa số người lao động vẫn phải tự lo nhà ở cho mình là chính (Bảng 4).

Kết quả khảo sát của nhóm tác giả cũng cho thấy mức độ hài lòng của người lao động về nhà ở là khá thấp (Bảng 5).

Tình trạng thiếu nhà ở cho công nhân là do khi quy hoạch các KCN, các cấp có thẩm quyền ít chú trọng đến việc xây dựng các khu định cư, ký túc xá cho người lao động ngay trong các KCN và khu vực lân cận. Khi xây dựng các nhà máy, hầu hết không có chủ nhà máy nào xin quy hoạch xây dựng nhà ở cho người công nhân. Từ đó mà phát

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

Bảng 6. Mức độ hài lòng của người lao động về huấn luyện và đào tạo

Câu hỏi	Số mẫu	Điểm trung bình	Số yếu vị	Độ lệch chuẩn
Thường xuyên tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề	537	2,48	2	0,95
Đào tạo vì có tay nghề chuyên môn cao	537	2,8	3	0,97
Công nhân mới luôn được hướng dẫn tận tình	537	2,64	3	0,95
Nhìn chung, anh (chị) hài lòng về đào tạo, huấn luyện	537	2,69	2	1

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

sinh hàng loạt các khu nhà trọ tự phát lụp xụp bên cạnh các KCN hoành tráng. Điều đó vừa làm mất vẻ mỹ quan, vừa gây ô nhiễm môi trường, không đảm bảo điều kiện vệ sinh và an toàn cho người lao động. Ngoài ra, hiện nay do giá cả tăng cao, đa số những khu nhà trọ, nhà thuê đều tăng thêm chi phí thuê nhà từ 50.000 đồng đến 100.000 đồng/phòng, càng làm cho người lao động gặp khó khăn thêm. Thiếu nhà ở, số công nhân bỏ việc càng tăng. Bên cạnh đó, các địa phương, các KCN, KCX và các doanh nghiệp chưa kết hợp với nhau để xây dựng được các khuôn viên giải trí như: công viên, thư viện, nhà trẻ, siêu thị... càng làm cho đời sống tinh thần nghèo nàn khiến người lao động càng không muốn gắn bó với doanh nghiệp.

- **Ba là**, người lao động có trình độ thấp và không được doanh nghiệp chú ý đào tạo thêm

Vì là lao động phổ thông nên đội ngũ lao động trong các KCN có trình độ văn hóa rất thấp, kết quả nghiên cứu cho thấy có đến 72,8% trong tổng số lao động được khảo sát là có trình độ văn hóa phổ thông cơ sở, chỉ có 2,6% là có trình độ phổ thông trung học. Về phía doanh nghiệp thì người chủ lại có tâm lý thích thuê nhân công có trình độ văn hóa thấp để được giá rẻ, giảm thiểu chi phí sản xuất. Nhưng về phía người lao động thì với trình độ như thế họ không thể tìm được việc làm phù hợp với sở thích của họ, công sức bỏ ra thì nhiều nhưng thu nhập lại chẳng có bao nhiêu để trang trải cuộc sống hàng ngày trong thời buổi bão giá như hiện nay. Chính vì lẽ đó mà bản thân người lao động khi vào làm việc trong các doanh nghiệp đều có một mong muốn chính đáng là được nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ văn hóa, ngoại ngữ... nhưng trên thực tế, nhu cầu muốn trang bị kiến thức về mọi mặt của họ đã không

được thoả mãn vì nhiều doanh nghiệp đã không chú trọng đến công tác này, không đáp ứng được lòng mong mỏi của họ nên mức độ hài lòng của họ cũng khá thấp (Bảng 6).

- **Bốn là**, đời sống tinh thần của người lao động không được quan tâm đúng mức

Có đến 77,3 % số người được khảo sát cho rằng doanh nghiệp của họ không hề tổ chức các loại hình thể dục thể thao thông thường nào. Chính điều đó đã làm cho người lao động càng thêm nản lòng khi ngoài giờ lao động căng thẳng, họ chẳng biết dùng thời gian vào việc gì cho có ích (Bảng 7).

Bảng 7. Loại hình thể thao người lao động tham gia

Loại hình thể thao	Số người tham gia	Tỷ lệ tham gia (%)
Bóng đá	68	12,7
Bóng chuyền	22	4,1
Cầu lông	11	2,0
Các môn khác	21	3,9
Không tổ chức	415	77,3
Tổng số	537	100,0

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả

Ngoài ra, các hình thức sinh hoạt vui chơi, giải trí khác như: văn nghệ, tham quan, giao lưu văn hóa... cũng không được nhiều doanh nghiệp quan tâm tổ chức cho người lao động tham gia nhằm giảm bớt căng thẳng và nỗi nhớ xa quê. Có đến 68,2% người được hỏi cho biết 1 năm doanh nghiệp họ chỉ tổ chức có 1 lần giao lưu văn hóa - văn nghệ. Đời sống vật chất đã thiếu, đời sống tinh thần lại quá nghèo nàn khiến người lao động chẳng còn muốn gắn bó với doanh nghiệp nữa.

- **Năm là**, quan hệ chủ - thợ chưa tốt, các tổ chức đoàn thể hoạt động kém hiệu quả

Kết quả khảo sát của nhóm tác giả cho thấy có đến 70,5% số người được hỏi cho rằng: Họ không được chủ doanh nghiệp thông cảm, quan tâm và chia sẻ; và rất ít có những cuộc họp mặt tiếp xúc với người lao động để biết họ đang gặp những khó khăn gì, bức xúc gì trong cuộc sống, trong công việc. Bên cạnh đó, nhiều chủ doanh nghiệp có thái độ cư xử thiếu tôn trọng người lao động, vi phạm hợp đồng lao động, chà đạp lên quyền lợi vật chất và tinh thần của người lao động. Chính vì thế mà số lượng các vụ đình công vẫn tiếp tục gia tăng. Nếu năm 2006 trên địa bàn tỉnh có 68 vụ đình công ở các doanh nghiệp FDI thì đến năm 2010, con số đó là 78 vụ. Số người đình công cũng tăng tương ứng từ 59.701 người lên 98.470 người.

Trong khi đó, các tổ chức đoàn thể hoạt động rất kém hiệu quả, nhiều doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn hoặc xem nhẹ việc phát triển đoàn viên mới. Khác với doanh nghiệp nhà nước quản lý, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn FDI có quyền sa thải, bổ nhiệm, chuyển công tác phụ thuộc vào người chủ sở hữu mà không thông qua ý kiến của công đoàn. Nên ở nhiều doanh nghiệp việc tổ chức ra công đoàn chỉ mang tính hình thức đối phó vì công đoàn hoạt động không mang tính độc lập mà chịu sự chi phối nhiều bởi ý chí và mệnh lệnh của chủ doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các tổ chức đoàn thể khác như Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ... càng ít được chú ý.

Bên cạnh những nguyên nhân trực tiếp nêu trên, sự thiếu hụt lao động phổ thông trong các doanh nghiệp FDI trên địa bàn Bình Dương cũng như nhiều địa phương khác chính là do các nguyên nhân sâu xa sau đây:

Thứ nhất, do khiếm khuyết trong cơ chế chính sách của Nhà nước như: Quy định mức lương tối thiểu quá thấp (chỉ đáp ứng nhu cầu tối thiểu 60%-65%). Các doanh nghiệp FDI đều bám vào lương tối thiểu để trả công cho người lao động một cách hợp pháp; các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp... cho người lao động cũng còn nhiều bất cập khiến người lao động bị thiệt thòi. Ngoài ra, một số luật liên quan đến người lao động chưa hoàn thiện, chưa có luật bãi công, đình công ...

càng gây khó khăn cho người lao động. Nhập cư, lao động phổ thông... là những vấn đề xã hội rất bức xúc hiện nay nhưng Chính phủ cũng chưa có những biện pháp hữu hiệu để giải quyết.

Thứ hai, đa số những người lao động phổ thông làm việc trong các doanh nghiệp FDI là con em những người nông dân, tác phong lè mề, sinh hoạt tùy tiện, ý thức kỷ luật chưa cao, chấp hành luật lệ chưa thành thói quen, thiếu những kiến thức tối thiểu về văn hóa, xã hội, cách ứng xử... cũng là những lý do gây ra xung đột, quan hệ chủ - thợ không tốt, dẫn đến bỏ việc.

Thứ ba, các dự án thu hút FDI đa số thuộc những ngành thâm dụng lao động như dệt may, giày da... càng làm tăng cao nhu cầu lao động; do đó, dễ dẫn đến thiếu lao động.

Thứ tư, đóng góp của FDI vào kinh tế VN trong hơn 20 năm qua là không thể phủ nhận, nhưng FDI cũng bộc lộ nhiều tiêu cực vì mục tiêu của các nhà đầu tư là chạy theo lợi nhuận. Những vấn đề mất cân đối giữa các ngành, giữa các vùng; ô nhiễm môi trường; chuyển giá... là những vấn đề bức xúc hiện nay. Với thực tế đó thì việc chủ đầu tư nước ngoài vi phạm hợp đồng, sử dụng lao động theo kiểu “vắt chanh bỏ vỏ” cũng là những điều dễ hiểu.

3. Một số giải pháp

Để giảm bớt tình trạng thiếu lao động phổ thông trong các doanh nghiệp FDI ở Bình Dương hiện nay, trên cơ sở nghiên cứu kết quả khảo sát, nhóm tác giả đề xuất cần giải quyết các vấn đề sau:

Thứ nhất, các doanh nghiệp phải nghiên cứu để tăng lương cho người lao động, đảm bảo mức sống tối thiểu cho họ. Ngoài việc tăng lương phù hợp đối với người lao động có thâm niên làm việc nhiều năm tại doanh nghiệp thì các khoản thưởng sáng kiến, tiết kiệm, chuyên cần, phụ cấp đi lại, tiền làm thêm (tăng ca)... cũng phải được quan tâm đúng mức. Ngoài ra, các doanh nghiệp có thể có một khoản lương trượt giá nhằm hỗ trợ những khó khăn trong cuộc sống của người lao động khi giá cả sinh hoạt đã tăng ở mức cao. Các doanh nghiệp có thể liên kết với chính quyền địa phương trong việc vận động các chủ nhà cho thuê không tăng giá nhà, giá điện, nước sinh hoạt, chấp nhận

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

thu ít để chia sẻ gánh nặng với người lao động trong thời kỳ lạm phát tăng cao. Huyện Hóc Môn ở TP.HCM là một điển hình làm rất tốt công việc này.

Thứ hai, khi xây dựng nhà máy, doanh nghiệp phải chú ý ngay từ đầu đến việc quy hoạch nhà ở cho người lao động, kèm theo đó có cả nhà trẻ, bệnh viện, công viên, siêu thị... Để làm được việc đó, chủ các doanh nghiệp cần kết hợp với Ban quản lý các KCN và kết hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương.

Thứ ba, để đáp ứng nhu cầu chính đáng là cần được học tập nhằm nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn của người lao động, giúp họ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, đồng thời cũng làm tăng hiệu quả sử dụng lao động một khi trình độ của họ được nâng lên, chủ các doanh nghiệp phải thường xuyên chú ý đến công tác đào tạo, coi đó như một việc làm không thể thiếu được để giữ chân người lao động. Muốn vậy, các doanh nghiệp phải có kế hoạch đào tạo và có thể kết hợp với các trung tâm dạy nghề ở địa phương để làm việc này. Ngoài kiến thức về ngành nghề, văn hóa, người lao động cũng rất muốn biết về ngoại ngữ, vì tính để giao tiếp và tác nghiệp trong công việc (vì đa số những máy móc thiết bị hiện nay được quản lý thông qua phần mềm máy vi tính nên sự hiểu biết về vi tính cũng là cần thiết cho người lao động).

Thứ tư, quan tâm đến đời sống tinh thần của người lao động là một việc làm mà các chủ doanh nghiệp phải hết sức chú ý, trong khi đời sống vật chất đã quá khó khăn mà đời sống tinh thần lại quá nghèo nàn thì người lao động càng thêm chán nản mà sẵn sàng bỏ việc. Để làm được việc đó, chủ các doanh nghiệp phải thường xuyên tổ chức các buổi sinh hoạt tập thể, giao lưu văn hóa, thỉnh thoảng có thể mời các đoàn nghệ thuật chuyên nghiệp, các ca sĩ, nghệ sĩ hài... về phục vụ cho người lao động, giúp họ quên đi nỗi nhớ nhà, lạc quan, tin yêu hơn vào cuộc sống vốn còn nhiều khó khăn mà gắn bó hơn với doanh nghiệp. Đặc biệt để nâng cao thể chất cho người lao động, tăng cường sức khỏe và tăng sự gắn bó giữa các thành viên thì việc tổ chức, duy trì thường xuyên các loại hình thể dục thể thao như: bóng đá, bóng chuyền, cầu lông, cờ tướng, cờ vua... là rất bổ ích.

Thứ năm, cải thiện mối quan hệ chủ - thợ theo hướng hai bên phải cố gắng hiểu nhau nhiều hơn. Về phía chủ đầu tư phải tìm hiểu văn hóa của người VN, hoàn cảnh khó khăn của bản thân họ, gia cảnh của họ và tôn trọng họ. Bản thân chủ doanh nghiệp phải luôn quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động, đóng bảo hiểm đầy đủ, tuyệt đối không nợ lương công nhân... Về phía người lao động phải tuân thủ nghiêm túc những quy định của doanh nghiệp, phải tìm hiểu văn hóa của nước đầu tư. Hai bên cần học tập ngôn ngữ của nhau vì đó là cách tốt nhất để dễ thông cảm và chia sẻ với nhau.

Thứ sáu, nâng cao vai trò của các đoàn thể trong doanh nghiệp, đặc biệt là Công đoàn, Đoàn Thanh niên và Hội Phụ nữ. Những tổ chức này phải thực sự là người đại diện cho người lao động, dám đứng ra bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ. Muốn vậy, lãnh đạo của những tổ chức này phải là những người có uy tín, được tập thể tin yêu gửi gắm tâm tư nguyện vọng của mình, đồng thời họ cũng phải là những người hiểu biết, có một kiến thức nhất định, nắm vững những quy định, quy chế để giải quyết những tranh chấp trong các quan hệ chủ - thợ phát sinh. Ngoài ra, muốn giữ chân người lao động, các tổ chức này phải biết tổ chức ra những hình thức sinh hoạt lành mạnh về văn hóa, thể dục thể thao vừa giải quyết đời sống tinh thần cho người lao động, vừa nâng cao thể lực cho họ, từ đó có thể làm việc tốt hơn.

Bên cạnh những giải pháp có tính chất vi mô, để đối phó với nguy cơ giảm sút lao động phổ thông trong các doanh nghiệp FDI cần phải giải quyết đồng bộ hơn nữa các vấn đề mang tính vĩ mô:

- Nhà nước nghiên cứu tăng mức lương tối thiểu cho người lao động. Tuy nhiên, đây cũng là giải pháp tình thế, nhiều nước trên thế giới không còn quan tâm đến lương tối thiểu mà tiền lương là do thị trường điều tiết. Đa số các doanh nghiệp FDI ở VN đều khai báo lỗ nên họ có lý do để không tăng lương cho người lao động. Do đó, về lâu dài bản thân người lao động phải được nâng cao trình độ về mọi mặt để tăng vị thế, tăng khả năng mặc cả với chủ doanh nghiệp để tiền lương thực sự dựa trên cơ sở của năng suất lao động. Giải quyết bài

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

toán tiền lương phải đặt trong tổng thể chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia.

- Hoàn thiện hóa các luật liên quan đến người lao động, đặc biệt là Luật lao động; sớm ban hành các luật đình công, bãi công; các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp phải được xây dựng trên cơ sở đảm bảo tối đa quyền lợi cho người lao động.

- Ở nước ta năm 2010, trong khi nhu cầu sử dụng lao động có trình độ đại học chỉ chiếm 11% và lao động chưa qua đào tạo là 56% thì số lượng sinh viên ra trường có trình độ đại học chiếm 53%, lao động chưa qua đào tạo chỉ chiếm 1%. Rõ ràng cần gia tăng sử dụng người lao động có trình độ nhiều hơn nữa, giảm việc sử dụng người lao động không có trình độ. Do vậy để giảm bớt việc phải sử dụng quá nhiều lao động phổ thông gây ra tình trạng khan hiếm loại lao động này, về lâu dài, các địa phương nên từ chối các nhà đầu tư với các dự án phải sử dụng quá nhiều lao động phổ thông mà khuyến khích đầu tư vào các ngành dùng nhiều lao động đã qua đào tạo.

- Để giảm bớt những tác động tiêu cực từ hoạt động FDI, Chính phủ cần rà soát lại toàn bộ các dự án, sẵn sàng thu hồi những dự án trên thực tế đã không triển khai hoạt động trong nhiều năm qua, những dự án gây ô nhiễm môi trường, các dự án vi phạm Luật lao động, gây tổn thất lớn cho người công nhân... Đồng thời cũng nêu gương

doanh nghiệp tiêu biểu, nhất là những doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo môi trường tự nhiên trong sạch, đảm bảo môi trường xã hội văn minh, tức là người lao động làm việc trong doanh nghiệp có một cuộc sống sung túc cả vật chất lẫn tinh thần.

Tóm lại, tình trạng thiếu lao động phổ thông trên địa bàn tỉnh Bình Dương cũng như nhiều địa phương khác trong thời qua có nhiều nguyên nhân, cả trực tiếp lẫn sâu xa. Để giữ chân người lao động, để có một nguồn lao động bền vững, thiết nghĩ các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các địa phương, các cơ quan của Chính phủ có liên quan phải lưu ý giải quyết một loạt các vấn đề có tính chất bức xúc nêu trên■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cục Thống kê Bình Dương (2009), *Niên giám thống kê*.
2. Báo cáo của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương từ 2006-2010.
3. Báo cáo về tình hình thu hút FDI vào tỉnh Bình Dương của Ban quản lý các KCN, KCX Bình Dương.
4. Website: www.binhduong.gov.vn, www.gso.gov.vn, www.baomoi.com/thieu-nhieu-lao-dong-pho-thong-lam-viec-tai-cac-khu-cong-nghiep-binh-duong-long-an/47/40/401300, vov.vn/Home/Doanh-nghiep-thieu-lao-dong-sau-tet-do-dau/20112/166742.vn



Tuyển dụng lao động phổ thông