

MỘT SỐ HẠN CHẾ VÀ GIẢI PHÁP THU HÚT LAO ĐỘNG VÀ TẠO VIỆC LÀM TẠI CÁC DOANH NGHIỆP FDI TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

● NGÔ THANH LOAN

TÓM TẮT:

Sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp FDI đã tạo ra nhiều kết quả tích cực, đóng góp đáng kể vào sự phát triển chung của đất nước, đặc biệt là trong vấn đề thu hút lao động và giải quyết việc làm. Tuy nhiên, vấn đề lao động và việc làm trong các doanh nghiệp FDI vẫn có những hạn chế, yếu kém nhất định. Bài viết đưa ra những hạn chế và các giải pháp, chính sách phù hợp nhằm phát huy những tác động tích cực và khắc phục những hạn chế, yếu kém, để các doanh nghiệp FDI thực sự trở thành một động lực trong việc thu hút lao động và giải quyết việc làm cho xã hội.

Từ khóa: thu hút lao động, tạo việc làm, doanh nghiệp FDI, Việt Nam.

1. Một số hạn chế trong vấn đề lao động, việc làm của các doanh nghiệp FDI

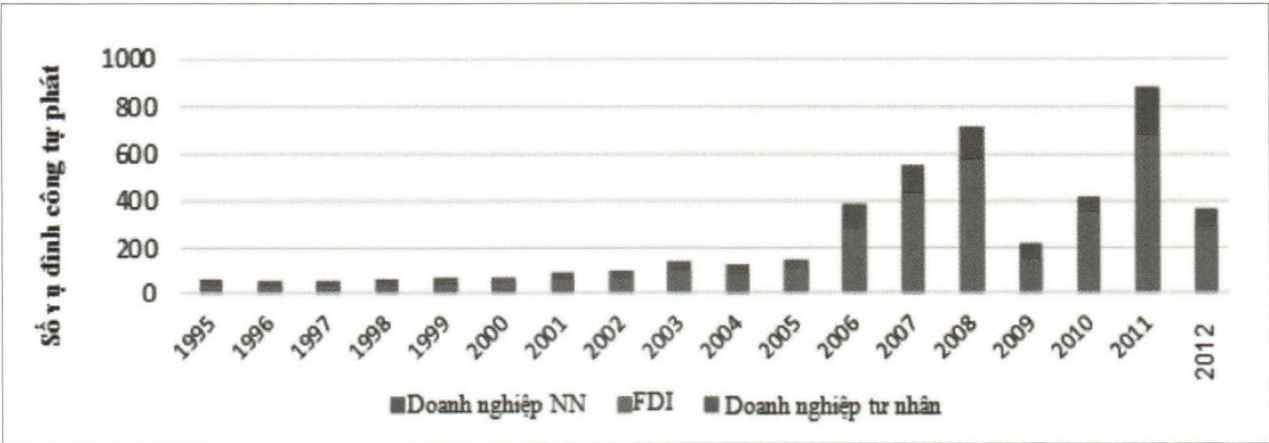
Thứ nhất, phải đề cập đến việc tuyển dụng một cách ồ ạt và sau một thời gian bị sa thải hàng loạt cũng là một vấn đề cần được quan tâm. Quan hệ lao động chủ yếu 96% giao kết hợp đồng có thời hạn từ 1 - 3 năm và hợp đồng không xác định thời hạn. Tuy nhiên, tình hình biến động lao động là rất lớn, mặc dù lao động tăng thêm hàng năm trong doanh nghiệp FDI khoảng 10%, nhưng biên độ biến động lao động (vào - ra) trong các doanh nghiệp này lên tới 50 - 60% (tuyển vào 30 - 35%/năm; ra khỏi DN 20 - 25%/năm), thậm chí có khu vực lên tới 70%. Trên 2/3 lao động đã từng thay đổi nơi làm việc ít nhất 1 lần, trong đó, 53% đã từng thay đổi nơi làm việc 2 - 3 lần, gần 10% đã từng làm ở 4 doanh nghiệp trở lên. Người lao động phải làm việc trong môi trường độc hại, cường độ lao động cao, không được đóng bảo hiểm xã hội. Khi nghỉ việc tự nguyện hoặc không

tự nguyện thì vấn đề tìm việc làm mới không dễ dàng. (Hình 1)

Số liệu do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam công bố cho thấy số lượng các cuộc đình công diễn ra tại khu vực FDI là chủ yếu. Mặc dù Luật Lao động đã có quy định về đình công nhưng các thủ tục quá rườm rà và vai trò không rõ ràng của công đoàn nên chưa có một cuộc đình công nào theo đúng quy định của luật pháp. Thay vào đó, các cuộc đình công đều được xem như “tự phát” và rất nhiều cuộc vi phạm các quy định hiện hành. Những cuộc đình công tự phát này có xu hướng gia tăng, mặc dù có sự dao động lớn về số lượng từ năm này qua năm khác. Số liệu hạn chế có được cho thấy phần lớn các cuộc đình công này diễn ra trong khu vực doanh nghiệp nước ngoài, phản ánh những hạn chế trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiện nay trong quá trình hội nhập.

Thứ hai, vấn đề chế độ dành cho người lao động tại các doanh nghiệp FDI. Theo số liệu do

Hình 1: Số cuộc đình công phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam công bố hàng năm cho thấy, hiện chỉ có 21% số doanh nghiệp FDI tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động và trích nộp kinh phí công đoàn với số lượng 517.000 người. Đây là một tỷ lệ quá nhỏ so với số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp FDI ở nước ta hiện nay. Thực trạng này đã gây ra những thiệt thòi nhất định đối với người lao động trong các doanh nghiệp FDI. Dù rằng, bên cạnh bảo hiểm xã hội bắt buộc, còn có hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện cho người lao động, nhưng những bất cập trong một số quy định của hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện đã làm giảm đi sức hút và sự quan tâm của người lao động đối với hình thức bảo hiểm này. Điều này đã dẫn đến thực trạng nhiều lao động trong các doanh nghiệp FDI có nguyện vọng tham gia bảo hiểm xã hội nhưng chưa được tham gia, tạo ra những tác động tiêu cực đến tâm lý, ý thức và thái độ lao động của một bộ phận người lao động làm thuê trong các doanh nghiệp FDI ở nước ta hiện nay.

Thứ ba, các doanh nghiệp FDI đang có nhiều bất cập trong chính sách tiền lương. Không ít doanh nghiệp FDI chưa thực hiện tốt chính sách tiền lương như chậm nâng mức lương tối thiểu, không nâng lương niên hạn cho công nhân, thực hiện chính sách phạt trừ tiền lương người lao động, tăng ca nhiều, không đóng hoặc nợ tiền bảo hiểm xã hội,... Do đó, tồn tại một thực trạng là các đơn vị này luôn trong tình trạng thiếu hụt lao động, lao động đình công,

bỏ việc,... làm ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp và an ninh trật tự xã hội. Người lao động tại các doanh nghiệp này hầu hết có mức lương thấp, bình quân dưới 2 lần lương cơ bản, đây là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến nhiều doanh nghiệp khó tuyển dụng lao động và nhiều cuộc đình công xảy ra trong khu vực này.

2. Kiến nghị và giải pháp

Thứ nhất, về lâu dài, năng suất lao động phải trở thành một nhân tố quan trọng khi xác định mức lương tối thiểu cho người lao động và gia đình họ. Trước mắt, Việt Nam áp dụng xem xét các chi phí sinh hoạt khi xác định, tính toán mức lương tối thiểu. Bảo hiểm thất nghiệp hiệu quả hơn các trợ cấp thôi việc trong việc chia sẻ rủi ro khi bị thôi việc, mất việc làm. Khả năng thay thế trợ cấp thôi việc bằng bảo hiểm thất nghiệp đã được quy định trong Luật Lao động hiện nay, mặc dù vậy trên thực tế hệ thống trợ cấp thôi việc vẫn được duy trì. Để đảm bảo tính linh hoạt của thị trường lao động và bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động, cần mở rộng độ bao phủ của bảo hiểm thất nghiệp và các chương trình thị trường lao động chủ động để đưa người lao động mất việc quay lại với thị trường. Trong bối cảnh hội nhập và ảnh hưởng lan tỏa của CMCN4.0, cần dự báo được cung - cầu lao động, đánh giá cơ cấu ngành nghề mới để dự báo nhu cầu việc làm và khả năng dung nạp của thị trường lao động. Cần có kế hoạch chủ động đào tạo lao động có tay nghề, kiến thức chuyên môn, đồng thời hỗ trợ cho những lao động ngoài 40 tuổi

không còn thời gian để đào tạo lại để thích ứng với CMCN 4.0.

Thứ hai, Nhà nước cần quan tâm đầu tư phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của các doanh nghiệp FDI. Đồng thời, phải tăng cường hoạt động kiểm tra giám sát việc sử dụng lao động và chi trả các chế độ xã hội đối với lao động của các doanh nghiệp FDI, nhằm đảm bảo sự công bằng cho các doanh nghiệp trong nước và giữ vững mối quan hệ thân thiện với các nhà đầu tư nước ngoài. Đặc biệt, cần tạo được một hành lang pháp lý thống nhất, đảm bảo việc quản lý có hiệu quả việc sử dụng và đảm bảo các chế độ đối với lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI nói riêng và đối với mọi thành phần doanh nghiệp nói chung.

Thứ ba, hoàn thiện chính sách về lao động và tiền lương đối với các doanh nghiệp FDI Thực tế cho thấy, các chính sách hỗ trợ đối với các doanh nghiệp FDI đã được các ngành, các cấp nghiên cứu ban hành nhằm tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích các doanh nghiệp FDI phát triển. Nhưng vấn đề quan trọng là cần phải nhanh chóng hoàn thiện các chính sách hỗ trợ phát triển phù hợp đối với các doanh nghiệp FDI. Đặc biệt là chính sách về đào tạo nghề đối với người lao động một cách thiết thực, hiệu quả.

Bên cạnh đó, cần có cơ chế hợp lý để hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp FDI hoạt động hiệu quả, đóng góp tích cực vào việc giải quyết việc làm và thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đối với người lao động. Đồng thời, cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát để xử lý nghiêm đối với các doanh nghiệp FDI hoạt động không hiệu quả, chây ì, trốn tránh việc thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động nhất là việc trang bị an toàn lao động, phòng chống cháy nổ, tiền lương tối thiểu vùng, việc tăng lương thường xuyên, bảo hiểm xã hội và các chế độ khác theo quy định của pháp luật. Để giảm thiểu tình trạng các doanh nghiệp FDI bất ngờ bỏ trốn gây ra những hậu quả đối với người lao động mà Nhà nước phải giải quyết, đặc biệt là những vấn đề liên quan đến việc làm và quyền lợi của người lao động,... các cơ quan chức năng cần nghiên cứu để sớm ban hành các chính sách và chế tài cụ thể để kiểm soát các doanh nghiệp FDI.

Thứ tư, tại các doanh nghiệp FDI về quan hệ lao động, cần tiếp tục tăng cường các nỗ lực trong ngắn hạn nhằm tăng cường năng lực cho các tổ chức công đoàn bằng nâng cao nhận thức và đào tạo kỹ năng thương lượng tập thể, xử lý tranh chấp lao động, lãnh công, đình công,... Bên cạnh đó cần nâng cao năng lực, khả năng của chính người lao động trên cơ sở đảm bảo lợi ích của chính mình. Về trung hạn, cần xem xét các biện pháp cụ thể hơn như đảm bảo sự độc lập giữa ban lãnh đạo và công đoàn của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần tiếp tục đơn giản hóa các quy định về giải quyết tranh chấp lao động song song với những cải cách về thể chế, phù hợp với một nền kinh tế thị trường hội nhập.

Thứ năm, cần sớm hình thành hệ thống hòa giải và trọng tài lao động. Việc giải quyết tranh chấp cần đáp ứng nhu cầu và lợi ích của các bên. Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp FDI có quyền được thành lập và tham gia tổ chức đại diện ở cấp cơ sở theo sự lựa chọn của họ mà không cần phải xin phép trước. Mô hình luật sư nơi làm việc cần được thử nghiệm hoạt động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cũng như nâng cao năng lực cho người lao động. Đây là những thách thức đối với hoạt động quản lý nhà nước về lao động trong việc đăng ký và giám sát việc thành lập các tổ chức của người lao động cả về quy định pháp luật, quản lý các hoạt động trong thực tiễn và xử lý các tranh chấp phát sinh. Việc nhanh chóng hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật để giải quyết được căn bản những bất cập, yếu kém trong hệ thống quan hệ lao động ở nước ta, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Thứ sáu, khuyến khích sự hợp tác giữa các doanh nghiệp FDI với các cơ sở đào tạo trên địa bàn để có được nguồn nhân lực chất lượng, đáp ứng được yêu cầu thực tiễn về nguồn lao động tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh; từng bước chuyển từ lao động thủ công lạc hậu sang sử dụng lao động với công nghệ (phương tiện, phương pháp) tiên tiến, hiện đại, có hàm lượng trí tuệ cao và gắn kết chặt chẽ phát triển nguồn nhân lực có sức sáng tạo với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ. Ưu tiên đổi mới công nghệ và công nghiệp sử dụng công nghệ hiện đại để tạo ra sản phẩm có sức cạnh tranh; phát triển công nghiệp gắn với bảo vệ môi trường để đảm bảo phát triển bền vững ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động 2019 sửa đổi, thông qua ngày 20/11/2019*.
2. Ngân hàng Thế giới và Bộ Kế hoạch Đầu tư. (2015). *Báo cáo Việt Nam 2035 - Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ*. Nxb Hồng Đức. Hà Nội.
3. Tổng cục Thống kê Việt Nam (2020), *Tổng điều tra kinh tế năm 2017*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2014). *Tóm tắt sự phát triển của các thành viên năm 2014*. Hà Nội.

Ngày nhận bài: 9/3/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/4/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/4/2022

Thông tin tác giả:

ThS. NGÔ THANH LOAN

Khoa Tài chính Ngân hàng

Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

SOME EMPLOYMENT SHORTCOMINGS AND APPROPRIATE SOLUTIONS TO HELP FDI ENTERPRISES IN VIETNAM CREATE MORE JOBS AND ATTRACT MORE LABOURS

● Master. **NGO THANH LOAN**

Faculty of Finance and Banking

University of Economics - Technology for Industries

ABSTRACT:

The existence and development of foreign invested enterprises that are also known as FDI enterprises have positively and significantly contributed to the country's development, especially labor attraction and job creation. However, there are still some employment shortcomings at FDI enterprises. This paper points out these shortcomings, and appropriate solutions and policies to help FDI enterprises overcome employment shortcomings, truly becoming a driving force in creating jobs for the society.

Keywords: attracting labor, creating job, FDI enterprises, Vietnam.