

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

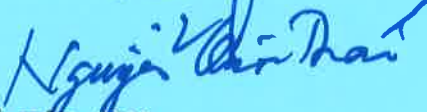
BÙI ĐỨC LINH

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG
TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 9340410



HÀ NỘI - 2022

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

BÙI ĐỨC LINH

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG
TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: QUẢN LÝ KINH TẾ

Mã số: 9340410

HÀ NỘI - 2022

**Công trình được hoàn thành
tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: PGS,TS. Nguyễn Quốc Thái

Phản biện 1:

.....

Phản biện 2:

.....

Phản biện 3:

.....

**Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án
cấp Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi..... giờ..... ngày..... tháng..... năm.....

**Có thể tìm hiểu luận án tại: Thư viện Quốc gia
và Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Quản lý nhà nước về lao động là vấn đề then chốt để phát triển kinh tế và ổn định xã hội. Trong những năm gần đây Đảng, Chính phủ, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản nhằm quản lý nhà nước về lao động một cách hiệu quả như: Bộ luật Lao động, Nghị định 135/2020/NĐ-CP năm 2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu, Nghị định 145/2020/NĐ-CP năm 2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2020 hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con. Đặc biệt hơn nữa, trong bối cảnh toàn cầu hoá, Việt Nam hội nhập rất sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, với việc thực thi các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA thì người lao động có quyền được thành lập, gia nhập các tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động, một tổ chức mới không phải là tổ chức Công đoàn Việt Nam. Thách thức rất lớn đối với Việt Nam khi gia nhập các tổ chức này đòi hỏi phải có sự thích ứng, tuyên truyền nhận thức để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Việt Nam đang trong thời kỳ có nguồn nhân lực dồi dào. Với lợi thế giải quyết được nhiều việc làm cho người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông, cùng với đó là cơ hội chuyển đổi cơ cấu kinh tế, phát triển cơ sở hạ tầng, tiếp cận và học hỏi công nghệ mới góp phần nhanh chóng thúc đẩy kinh tế địa phương và các vùng lân cận phát triển dẫn tới hình thành nên các KCN ở nhiều địa phương. Các KCN này đã thu hút được và giải quyết được một số lượng việc làm đáng kể cho người dân. Nhưng người lao động tại các KCN thường lại là đối tượng dễ bị tổn thương. Từ đây đặt ra vấn đề quản lý lao động nói chung và quản lý nhà nước về lao động tại các KCN nói riêng.

Thái Nguyên trong những năm gần đây là một trong các địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút lao động tới làm việc tại các KCN. Hiện tại, các KCN tại tỉnh Thái Nguyên đang quản lý hơn 80.000 lao động. Thời gian qua, các cấp, ngành chức năng và các đơn vị, doanh nghiệp đã có nhiều nỗ lực trong việc nâng cao đời sống mọi mặt cho công nhân, lao động, từng bước đưa các doanh nghiệp trong KCN hoạt động có hiệu quả, tuân thủ có phần tốt hơn các yêu cầu của pháp luật về

BHXX, BHYT, điều kiện nhà ở, hỗ trợ độc hại, vệ sinh an toàn thực phẩm, an toàn lao động, v.v.

Việc phát triển KCN tại Thái Nguyên đã thu hút, tạo việc làm cho một số lượng lớn lao động tại địa phương có KCN và các địa phương lân cận. Việc thu hút một lượng lớn lao động sẽ kéo theo những đòi hỏi vô cùng cấp bách đối với quản lý nhà nước về lao động bởi nếu không có “bàn tay” kịp thời của nhà nước sẽ dẫn đến tranh chấp giữa những người sử dụng lao động, khai thác quá mức sức lao động, tình trạng trốn thực hiện các nghĩa vụ bảo hiểm và cuối cùng là ảnh hưởng đến quyền lợi, thu nhập, sức khỏe, niềm tin, việc làm và an toàn của người lao động.

Thực tế cho thấy do nhiều nguyên nhân khác nhau, quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tại Thái Nguyên trong thời gian vừa qua vẫn còn nhiều hạn chế. Đó là vẫn còn tình trạng các doanh nghiệp thuộc KCN tuyển lao động theo vụ việc một cách ồ ạt, mất kiểm soát, quan hệ lao động giữa người lao động và cán bộ quản lý chưa được tốt, còn tình trạng coi thường người lao động Việt Nam, còn sự chông chéo trong quá trình kiểm tra, giám sát hoạt động của các doanh nghiệp thuộc KCN, v.v. Ngoài ra, theo khảo sát, thống kê của Liên đoàn lao động tỉnh cho thấy thu nhập của công nhân lao động (CNLD) trực tiếp sản xuất chưa cao (khoảng 4,5 triệu đồng/tháng). Hàng vạn CNLD vẫn phải tự thuê chỗ ở, sống và sinh hoạt trong những khu nhà trọ chưa đảm bảo các điều kiện sống tối thiểu, không an toàn... Các KCN vẫn thiếu nhà trẻ, trạm y tế, nhà văn hóa, nhà thi đấu, sân thể thao, nơi vui chơi giải trí, sinh hoạt văn hóa tinh thần, luyện tập thể dục thể thao. Còn khá nhiều doanh nghiệp vi phạm pháp luật về BHYT, BHXX, bảo hiểm thất nghiệp và không đóng công đoàn phí...

Bên cạnh đó, đã xuất hiện nhiều trường hợp công nhân ở độ tuổi trên 35 bị các doanh nghiệp đột ngột cho nghỉ việc. Khả năng đòi quyền lợi của họ vô cùng khó khăn. Các cơ quan nhà nước cũng lúng túng trong xử lý vấn đề này. Thậm chí có những trường hợp tòa tuyên thắng kiện, buộc doanh nghiệp phải tiếp nhận lại công nhân làm việc và bồi thường thiệt hại nhưng các công ty vẫn trì hoãn và gây khó dễ. Điều này cho thấy công tác quản lý nhà nước về lao động còn những hạn chế nên không thể ràng buộc và yêu cầu các doanh nghiệp đảm bảo quyền lợi, trách nhiệm đối với lao động theo quy định của pháp luật. Từ đó, cũng làm ảnh hưởng tới sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong thời gian tới, với sự phát triển ngày càng mạnh của các KCN, sự quay trở lại trạng thái bình thường mới, sẽ ngày càng có nhiều lao động tìm tới

các KCN tại Thái Nguyên để tìm kiếm việc làm. Vì vậy, việc nghiên cứu để nhận biết những tồn tại, hạn chế và tìm kiếm các giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, góp phần củng cố trật tự xã hội, bảo vệ quyền lợi cho người lao động; đảm bảo việc sử dụng lao động của các doanh nghiệp tại các KCN phải đúng luật đã và đang là yêu cầu cấp thiết được đặt ra.

Đã có nhiều nghiên cứu của tác giả trong và ngoài nước liên quan đến quản lý lao động, quản lý người lao động, quản lý nhà nước về lao động, quản lý các KCN v.v.. Tuy nhiên, cho đến nay, chưa có nghiên cứu nào đầy đủ và hệ thống về quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, đặc biệt là cho địa phương tỉnh Thái Nguyên.

Với những lý do trên, đề tài ***“Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên”*** có ý nghĩa quan trọng cả về mặt lý luận và thực tiễn.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu

Về mặt lý thuyết, luận án sẽ hệ thống hoá cơ sở lý luận quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Về thực tiễn, luận án làm rõ thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, góp phần bảo đảm cho việc quản lý, sử dụng lao động đúng chế độ, tiêu chuẩn và hiệu quả; góp phần bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích đề ra, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án là:

- Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.
- Xây dựng khung lý thuyết quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh.
- Phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên trong thời gian qua, chỉ rõ những mặt tích cực, những hạn chế và nguyên nhân chủ yếu.
- Luận giải phương hướng và giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên trong những năm tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận án là quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh.

Phạm vi nghiên cứu

* *Phạm vi về chủ thể quản lý:* Chủ thể quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là chính quyền tỉnh Thái Nguyên, bao gồm UBND và HĐND Tỉnh. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chuyên môn của UBND, giúp UBND quản lý nhà nước về lao động. Ngoài ra, UBND các huyện, thị trấn nơi có đặt các KCN cũng có trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động. Tuy nhiên, UBND Tỉnh, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và UBND các huyện, thị trấn có đặt các KCN đã thực hiện uỷ quyền cho Ban quản lý các KCN Thái Nguyên nên luận án tập trung nghiên cứu các hoạt động quản lý nhà nước về lao động mà Ban quản lý các KCN Thái Nguyên thực hiện, bao gồm cả những nhiệm vụ được uỷ quyền.

* *Phạm vi về không gian:* Luận án nghiên cứu quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn các KCN đặt tại tỉnh Thái Nguyên.

* *Phạm vi về nội dung:* Quản lý nhà nước về lao động có phạm vi rất rộng và phức tạp. Tuy nhiên, luận án chỉ tập trung nghiên cứu những nội dung sau:

- Quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm;
- Quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể;
- Quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm;
- Quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

* *Phạm vi về thời gian:* Nghiên cứu thực trạng được thực hiện cho giai đoạn 2015 - 2020. Các đề xuất được đưa ra cho giai đoạn 2022-2030.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Cơ sở lý luận

Việc nghiên cứu luận án dựa trên cơ sở lý thuyết quản lý, lý thuyết quản lý nhà nước, lý thuyết quản lý nhà nước về lao động và lý thuyết quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Ngoài ra, luận án còn dựa trên cơ sở lý thuyết về lao động, việc làm.

Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu khác nhau trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử.

Để phân tích thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên, tác giả chủ yếu tổng kết hoạt động thực tiễn thông qua kinh nghiệm cá nhân dựa vào việc phân tích, tổng hợp và đánh giá các công trình nghiên cứu, tài liệu, tư liệu đã có kết hợp với phân tích các số liệu thống kê, các báo cáo tổng kết thực tiễn của Bộ, Ngành Trung ương, UBND tỉnh, Ban quản lý các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, báo cáo của các cơ quan ban ngành thuộc tỉnh Thái Nguyên.

Song song với đó, tác giả còn thu thập thông tin sơ cấp thông qua việc phỏng vấn trực tiếp các đối tượng điều tra để nắm bắt tình hình thực tế triển khai các nội dung quản lý nhà nước về lao động.

Các phương pháp nghiên cứu cụ thể bao gồm:

- * Phương pháp điều tra chọn mẫu
- * Phương pháp phân tích
- * Phương pháp tổng hợp
- * Phương pháp so sánh

5. Những đóng góp mới về khoa học và thực tiễn của luận án

Đóng góp mới về khoa học:

Luận án góp phần làm rõ, phong phú thêm lý thuyết lý luận về quản lý nhà nước đối với lao động tại các KCN. Xây dựng được khái niệm quản lý nhà nước về lao động tại các KCN, xây dựng hệ thống tiêu chí và khung phân tích quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Khác với các cách tiếp cận nghiên cứu trước ở góc độ lao động, thị trường lao động, cho thuê, tranh chấp lao động thì đề tài luận án tiếp cận trực tiếp vào những vấn đề mà người lao động tại các KCN đang gặp phải đó là giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý, hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, tiền lương, bảo hiểm, vệ sinh, an toàn lao động nhằm tạo cho người lao động có những điều kiện tốt nhất để yên tâm sản xuất.

Về phương pháp nghiên cứu, tác giả sử dụng tổng hợp các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh để làm nổi bật những vấn đề thực tế đang xảy ra trong lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Không chỉ có vậy, luận án còn hệ thống các vấn đề lý thuyết quản lý nhà nước liên quan trực tiếp đến người lao động tại các KCN.

Đóng góp mới về thực tiễn

Kết quả khảo sát của luận án cho thấy công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN Thái Nguyên cần được hoàn thiện thêm.

Nội dung quản lý nhà nước về lao động tại các KCN được xây dựng trong luận án sẽ cung cấp thêm cơ sở để cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh và địa phương cũng như các ban ngành liên quan đối chiếu với việc thực hiện nhiệm vụ trên thực tế, kết hợp với việc tham khảo nhóm các giải pháp mà luận án đề xuất để hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng để các địa phương có KCN tương tự như Thái Nguyên tham khảo trong công tác quản lý của mình.

Luận án phân tích, đánh giá thực tế quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên. Từ đó đề xuất ra giải pháp để hoàn thiện công tác này. Bằng cách tiếp cận mới, với sự kết hợp các phương pháp nghiên cứu và hệ thống lại hệ thống lý thuyết, luận án đưa ra những đề xuất mới về giải pháp trong quản lý nhà nước về lao động như chú trọng công tác lập kế hoạch tổng thể tổ chức thực hiện pháp luật, phối hợp giữa các đối tượng tổ chức thực hiện pháp luật về lao động, tạo môi trường thuận lợi và tăng biên chế thanh tra Sở Lao động - Thương binh và xã hội, thúc đẩy cơ chế ba bên,...

Luận án có thể được sử dụng để tham khảo trong nghiên cứu khoa học, giảng dạy ở bậc đại học, sau đại học chuyên ngành quản lý kinh tế và một số chuyên ngành gần khác như kinh tế phát triển, quản lý công, v.v.

Luận án cũng là tài liệu tham khảo cho cán bộ quản lý doanh nghiệp, người lao động và công đoàn vận dụng trong triển khai quản lý, kiểm soát hoạt động của mình.

Luận án cung cấp luận cứ khoa học, thực tiễn để tham khảo phục vụ nghiên cứu sửa đổi Bộ luật Lao động và Luật Công đoàn.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục các công trình đã công bố của tác giả liên quan đến đề tài luận án, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục, nội dung chính của luận án được kết cấu thành 4 chương, 13 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ LAO ĐỘNG

Các công trình về tình hình lao động, giải quyết việc làm và nguồn nhân lực Việt Nam; hiệu quả thương mại và thị trường lao động; bảo vệ quyền lợi cho người lao động; thị trường lao động trẻ Việt Nam, xu hướng xã hội việc làm trên thế giới; luật lao động, hợp đồng lao động. Có thể kể đến các công trình: “Labor, employment and human resources in Vietnam after 15 years of reform” (Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam sau 15 năm đổi mới) của tác giả Nowel Heraff - Yean Yves Martin (2001); “Major findings and open questions” (Vai trò thương mại quốc tế và thị trường lao động: Những phát hiện chính và các vấn đề mở) của tác giả Urrini, Alessandro New York, Geneva: United Nations, 2002); “Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization” (Những chính sách thị trường lao động tích cực trên thế giới: đương đầu với hậu quả của toàn cầu hoá) của tác giả Auer, Peter Geneva: ILO (Tổ chức Lao động thế giới), 2005; “Workers rights as human’s rights” (Quyền của người lao động với tư cách là quyền của con người) của James A. Gross (Mỹ); Công trình “World employment social outlook trends 2019” (Xu hướng xã hội việc làm trên thế giới 2019) do Tổ chức Lao động thế giới ILO nghiên cứu và xuất bản đã đưa ra những phân tích rất kỹ lưỡng về tình hình việc làm và lao động năm 2019; v.v.

Một số luận án nghiên cứu liên quan đến KCN, lao động, quản lý nhà nước về lao động; nội quy lao động và kỷ luật lao động; chấm dứt hợp đồng lao động; thực hiện thoả ước lao động tập thể. Có thể kể đến như: luận án "Hợp đồng lao động trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam" (2002) của Nguyễn Hữu Chí; luận án "Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Những vấn đề lý luận và thực tiễn" (2013) của Nguyễn Thị Hoa Tâm; luận án "Thỏa ước lao động tập thể - Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật lao động Việt Nam và Thụy Điển" (2011) của Hoàng Thị Minh; v.v.

1.2. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

Các công trình điển hình về đình công và tranh chấp lao động ở Việt Nam; hệ thống pháp luật lao động ở Việt Nam; sự tham gia của các tổ chức đoàn thể; chính sách đối với việc tạo ra việc làm bền vững; người lao động phải được bảo vệ trước tác động của toàn cầu hóa, cạnh tranh gay gắt.

Các công trình nghiên cứu vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động; quản lý nhà nước về lao động trên các vấn đề về an toàn, đảm bảo quyền lợi cho người lao động; quản lý nhà nước đối với người nước ngoài nhập cảnh, xuất cảnh, cư trú và hoạt động; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, v.v.

1.3. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

Lao động nhập cư để phát triển các KCN; ảnh hưởng của việc phát triển các KCN tới sinh kế người dân; v.v. Có thể kể đến như: công trình "Migrant Workers for the Development of Industrial Zones in Bac Ninh Province, Vietnam" (Lao động nhập cư để phát triển các KCN tại tỉnh Bắc Ninh, Việt Nam) đăng trên Tạp chí Khoa học xã hội Châu Á; Tập 14, số 12; 2018 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025 được xuất bản bởi Trung tâm Khoa học và Giáo dục Canada, nhóm tác giả Ngô Trung Thành, Philippe Lebailly và Nguyễn Thị Diễm; công trình của tác giả Lê Thị Yến "Tác động của đầu tư phát triển KCN đến sinh kế người dân tại tỉnh Thái Nguyên" năm 2017; v.v.

1.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN

1.4.1. Những vấn đề đã được nghiên cứu làm sáng tỏ

Khái quát về lao động Việt Nam.

Hiệu quả thương mại và thị trường lao động, sự tăng trưởng của thương mại thế giới, sự hội nhập thương mại và tính cơ hội của thị trường lao động, tự do hoá thương mại, phân bố lại lao động từ nền công nghiệp nhập khẩu tới xuất khẩu ở các nước đang phát triển.

Yêu cầu của Tổ chức Lao động quốc tế về các chính sách lao động tích cực.

Đặc điểm tiêu biểu trong tranh chấp lao động và việc đình công ở Việt Nam.

Hoạt động cho thuê lại lao động nhằm hoạch định và thực thi chính sách, pháp luật về hoạt động cho thuê lại lao động ở Việt Nam.

Lý luận của quản lý nhà nước, quản lý nhà nước về lao động và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp.

1.4.2. Những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

Hệ thống văn bản quản lý nhà nước (từ trung ương đến địa phương) về lao động tại các KCN.

Tổ chức và hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Hỗ trợ của nhà nước đối với người lao động và doanh nghiệp tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Công tác tổ chức thực hiện pháp luật về lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm pháp luật về lao động tại các KCN.

Giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp, xung đột phát sinh tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

Các công tác quản lý hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm, đảm bảo vệ sinh, an toàn cho người lao động.

1.4.3. Những vấn đề được lựa chọn nghiên cứu và khung phân tích

Một là, quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm.

Hai là, quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể.

Ba là, quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm.

Bốn là, quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

Năm là, đề xuất các nhóm giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH

2.1. KHÁI QUÁT QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH

2.1.1. Những vấn đề chung về lao động tại các khu công nghiệp

* Khái niệm lao động tại các KCN.

* Đặc điểm của lao động tại các KCN.

2.1.2. Khái niệm, mục tiêu, nguyên tắc quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

Khái niệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh.

Mục tiêu quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh.

Nguyên tắc quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh.

2.2. NỘI DUNG, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH

2.2.1. Nội dung quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

Quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm.

Quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể.

Quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm.

Quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

2.2.2. Tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

Tiêu chí đánh sự phù hợp của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Tiêu chí đánh giá hiệu lực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Tiêu chí đánh giá hiệu quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Tiêu chí đánh giá sự công bằng của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

2.2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp của chính quyền cấp tỉnh

Các yếu tố thuộc về chính quyền cấp tỉnh.

Các yếu tố không thuộc về chính quyền cấp tỉnh.

2.3. KINH NGHIỆM QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở MỘT SỐ ĐỊA PHƯƠNG VÀ BÀI HỌC RÚT RA CHO TỈNH THÁI NGUYÊN

2.3.1. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở một số nước trên thế giới

Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở tỉnh Quảng Đông, Trung Quốc.

Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp ở thành phố Tokyo, Nhật Bản.

2.3.2. Kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại một số khu công nghiệp ở Việt Nam

Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc.

Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên.

Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh.

2.3.3. Bài học rút ra cho quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Đối với công tác quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm.

Đối với công tác quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể.

Đối với công tác quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm.

Đối với công tác quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

Chương 3

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

3.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

3.1.1. Khái quát về các khu công nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên và Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Đầu năm 2000, Tỉnh mới có KCN Sông Công I là KCN tập trung đầu tiên của Tỉnh được khởi công xây dựng. Sau 10 năm, tỉnh Thái Nguyên đã lập Đề án Điều chỉnh quy hoạch phát triển các KCN Thái Nguyên đến năm 2020, đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt với 6 KCN, tổng diện tích 1.420 ha, bao gồm các KCN: Sông Công I, Sông Công II, Nam Phổ Yên, Yên Bình, Diềm Thụy, Quyết Thắng. Cả 6/6 KCN đều được thực hiện quy hoạch chi tiết 1/500 để làm cơ sở thực hiện đầu tư.

Ban Quản lý các KCN tỉnh Thái Nguyên được thành lập theo Quyết định số: 130/2000/QĐ-TTg ngày 20/11/2000 của Thủ tướng Chính phủ. Từ khi thành lập, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đã thúc đẩy mạnh mẽ thu hút các nguồn vốn đầu tư trong và ngoài nước vào Tỉnh. Kết quả, đến nay đóng góp của các KCN tỉnh Thái Nguyên giữ vị trí quan trọng hàng đầu của Tỉnh, góp phần tích cực đưa Thái Nguyên trở thành Tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại của cả nước.

3.1.2. Khái quát về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên

Lao động tại các KCN có những đặc điểm riêng, đó là:

Thứ nhất, số lượng lao động tại các KCN thường rất đông. Nếu có một sự thay đổi nhỏ về chính sách thì ngay lập tức sẽ ảnh hưởng đến nhiều người.

Thứ hai, trình độ lao động chưa cao. Đa phần lao động tại các KCN đều là lao động có trình độ phổ thông, chưa hoặc ít được học qua các trường đào tạo nghề nghiệp. Do đó, năng lực tiếp cận các kiến thức mới, khả năng tự học, tự nghiên cứu cũng có phần hạn chế.

Thứ ba, hầu hết các lao động tại các KCN có tuổi đời còn rất trẻ, chưa có gia đình. Do đó các đặc điểm về tâm, sinh lý cũng có phần khác hơn so với các lao động tuổi trung niên. Do tuổi còn trẻ nên lao động cũng sẵn sàng nghỉ việc, thay đổi các công việc mới.

Thứ tư, phần lớn lao động tại các KCN không phải là lao động tại chỗ, mà từ nhiều địa phương khác nhau nên cũng mang những nét văn hóa khác nhau, có thể không có ý định sinh sống và làm việc lâu dài tại địa phương đặt KCN.

3.2. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2010 - 2020

3.2.1. Quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm

Nhìn chung, giai đoạn 2016-2020 Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên đều thực hiện công tác tổ chức tuyên truyền pháp luật.

Các năm 2017 và 2018 đều tổ chức được 9 hội nghị tuyên truyền phổ biến pháp luật và hỗ trợ pháp lý. Từ năm 2019, do diễn biến phức tạp của dịch bệnh COVID-19 công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật có phần khó khăn hơn do khó tổ chức hội nghị trực tiếp để đảm bảo các hoạt động phòng chống dịch. Vì thế năm 2019 Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên chỉ tổ chức được 8 hội nghị tuyên truyền pháp luật, tới năm 2020 chỉ tổ chức được 5 hội nghị. Với số lượng hội nghị được tổ chức giảm cũng phần nào ảnh hưởng tới công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động tại các KCN. Do không có sự trực tiếp trao đổi nên cũng sẽ khó hơn khi người lao động cũng như người sử dụng lao động cần thắc mắc hay giải đáp về một vấn đề nào đó. Vì vậy, Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên cần chủ động, đa dạng hóa hơn các hình thức tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động tại các KCN mà vẫn đảm bảo được công tác phòng chống dịch bệnh COVID-19.

Mặc dù năm nào Ban Quản lý các KCN cũng tổ chức hội nghị phổ biến pháp luật nhưng thông qua thực tế phỏng vấn người lao động, vẫn còn nhiều lao động cho biết họ chưa được tham gia các hội nghị này.

Cụ thể là trong số 398 lao động được phỏng vấn thì có tới 138 (34,7%) lao động phản ánh họ chưa được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý. Số còn lại 260 người (65,3%) cho biết họ có được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý.

Từ kết quả khảo sát trên cho thấy công tác phổ biến pháp luật, tổ chức các hội nghị hỗ trợ pháp lý mặc dù được tổ chức hằng năm nhưng vẫn còn có không ít người lao động phản ánh họ chưa được tham gia. Do đó trong thời gian tới cần có cách thức phù hợp để đảm bảo tỷ lệ phủ đối với người lao động được tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý được tăng lên, góp phần hỗ trợ người lao động để bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ.

Ngoài ra, trong quá trình phỏng vấn 398 người lao động làm việc tại các KCN về mức độ hài lòng của họ khi tham gia các hội nghị hỗ trợ pháp lý, mặc dù đa số hài lòng nhưng vẫn còn một tỷ lệ nhất định người lao động chưa hài lòng.

Đa số người lao động tại các KCN, chiếm tới 78,7% số người được phỏng vấn cho biết họ hài lòng và rất hài lòng với các hội nghị hỗ trợ pháp lý. Tuy nhiên, vẫn còn không ít người được phỏng vấn cho biết họ không hài lòng và rất không hài lòng với các hội nghị hỗ trợ pháp lý (chiếm tới 6,2% số người được phỏng vấn). Đa phần họ không hài lòng hoặc rất không hài lòng là do một số nội dung chưa đúng với nhu cầu thông tin của họ nhưng nhiều người lao động lại không dám đặt câu hỏi mà chỉ nghe người khác hỏi nên có khi hết hội nghị rồi mà không có ai hỏi đến đúng nội dung họ cần thì họ vẫn không có được thông tin mà muốn thắc mắc. Điều đó dẫn đến người lao động không hài lòng.

Cũng có người lao động phản ánh thực tế công ty họ không tổ chức các hội nghị tư vấn, nếu có thắc mắc thì người lao động phản ánh với công đoàn công ty, sau đó công đoàn sẽ họp với lãnh đạo công ty có thể là hàng tuần hoặc hàng tháng sau mới được giải đáp. Một số lao động có đề xuất cần có nhiều hội nghị và hội thảo hơn nữa với đề tài gần gũi hơn với người lao động, góp phần giải toả căng thẳng cho người lao động.

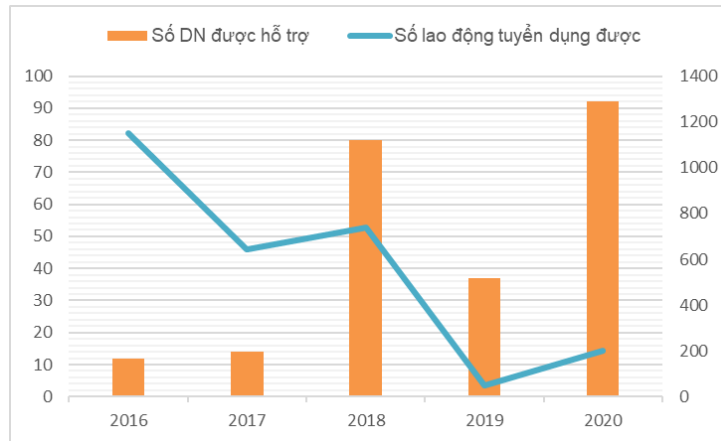


Biểu đồ 3.7. Hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

Từ biểu đồ có thể thấy liên tục các năm 2016, 2017, 2018 số hội nghị tư vấn, hỗ trợ việc làm tại các KCN đều được tổ chức ổn định, cao nhất vào năm 2017 tổ chức được 11 hội nghị. Số lượt người được tư vấn, hỗ trợ việc làm cùng tăng mạnh vào năm 2017, đạt 9.742 lượt người, gần gấp đôi so với năm 2016 (5.000 lượt người). Tuy nhiên, đến năm 2019 và năm 2020, số hội nghị tư vấn hỗ trợ việc làm có thể tổ chức được đều không đạt tới 10 hội nghị do diễn biến phức tạp của dịch bệnh COVID-19. Vì vậy, số lượt người được tư vấn, hỗ trợ việc làm các năm 2019, 2020 cũng chỉ đạt 2.000 và 3.000 lượt người, thấp hơn rất nhiều so

với các năm 2016, 2017, 2018. Một trong những nguyên nhân gây ảnh hưởng tới việc tổ chức các hội nghị tư vấn, giới thiệu việc làm và làm giảm số người được tư vấn là do dịch bệnh COVID-19. Do đó để hỗ trợ, tư vấn cho người lao động, cần tích cực triển khai theo nhiều hình thức linh hoạt hơn như thông qua trực tuyến, băng rôn, mạng xã hội để người lao động vẫn tiếp cận được thông tin để tìm kiếm việc làm phù hợp.



Biểu đồ 3.8. Hỗ trợ doanh nghiệp tuyển dụng

Nguồn: Ban Quản lý các KCN Thái Nguyên

Biểu đồ cho thấy mặc dù số doanh nghiệp được hỗ trợ tuyển dụng trong các năm 2016, 2017 ít hơn nhưng số lao động tuyển dụng được vẫn rất cao do tại thời điểm đó Samsung Thái Nguyên hướng tới đạt mốc sản xuất 300 triệu sản phẩm nên nhu cầu lao động từ các công ty vệ tinh cũng tăng cao làm số lao động được tuyển dụng trong thời gian này cũng tăng lên và tập trung vào một số doanh nghiệp. Tới các năm 2018-2020, mặc dù số doanh nghiệp được hỗ trợ cao hơn nhưng số lao động tuyển dụng được lại có xu hướng thấp đi. Năm 2018, tuyển được 738 lao động nhưng tới năm 2019 chỉ tuyển được 50 lao động, con số rất thấp một phần do chịu nhiều ảnh hưởng của dịch bệnh COVID-19. Tới năm 2020 cũng chỉ tuyển dụng được 200 lao động do lao động ngoại tỉnh có xu hướng về quê để ổn định cuộc sống, đảm bảo phòng chống dịch bệnh.

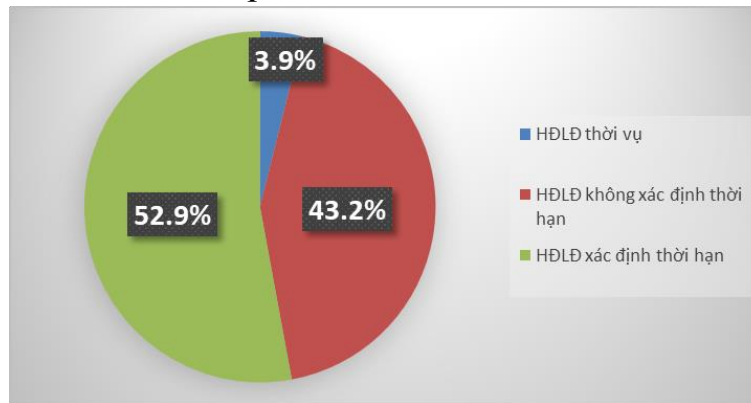
Mặc dù hằng năm đều có các hội nghị hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm nhưng qua quá trình phỏng vấn cho thấy nhiều lao động vẫn chưa được tư vấn, giới thiệu việc làm phù hợp trước khi họ vào làm việc tại các doanh nghiệp ở các KCN.

Với 398 mẫu phỏng vấn, thì có 299 (75,1%) lao động trả lời họ đã được tư vấn trước khi lựa chọn công việc. Vẫn còn một số lượng rất lớn lao động, tới 99 người (24,9%), trả lời họ chưa được tư vấn trước khi lựa chọn việc làm. Điều này cũng có thể dẫn tới người lao động chưa có đầy đủ thông tin trước khi chọn việc làm hoặc chưa có thông tin về các cơ hội việc làm khác có thể phù hợp với nhu cầu và năng lực của họ. Điều này đòi hỏi công tác quản lý nhà nước về lao

động cần có thêm các hoạt động tư vấn để thông tin tới được với người lao động, giúp họ tìm được công việc tốt nhất có thể.

3.2.2. Quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể

Đến hết năm 2019, có 88/88 doanh nghiệp đã xây dựng, sửa đổi, bổ sung đăng ký nội quy lao động, có 60/88 doanh nghiệp (chiếm 68,2%) đã thương lượng, ký kết, ký kết lại thỏa ước lao động tập thể, có 38/88 doanh nghiệp (chiếm 43,2%) gửi thang lương, bảng lương theo quy định. Tại thời điểm 31 tháng 12 năm 2019, trong số 100.456 lao động đang làm việc tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên, có 43.397 người được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn, 53.141 người ký hợp đồng lao động xác định thời hạn, 3.918 người ký hợp đồng lao động thời vụ, thể hiện qua biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.10. Các loại HĐLĐ tại các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên năm 2019

Nguồn: Ban quản lý các KCN Thái Nguyên

Thông qua quá trình phỏng vấn các mẫu điều tra cho thấy nhiều người lao động còn có lo lắng bị mất việc làm ở tuổi 35. Cụ thể trong số 398 người được phỏng vấn thì có 106 người (26,6%) cho biết họ sợ bị mất việc làm ở tuổi 35. Số còn lại 292 người (73,4%) cho rằng họ không lo lắng bị mất việc làm ở tuổi 35. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến người lao động lo lắng mất việc làm ở tuổi 35 trong đó có lý do sợ bị công ty sa thải. Tuy nhiên, trong quá trình phỏng vấn một số người lao động trả lời bản thân họ, đặc biệt là lao động nữ cũng có những kế hoạch riêng để đến tầm tuổi 35 họ sẽ chuyển đổi việc làm để đỡ vất vả hơn và ổn định gia đình. Như vậy, chính quyền tỉnh cần có thêm các biện pháp để người lao động được yên tâm công tác, không còn lo lắng mình bị mất việc làm ở tuổi 35.

3.2.3. Quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm

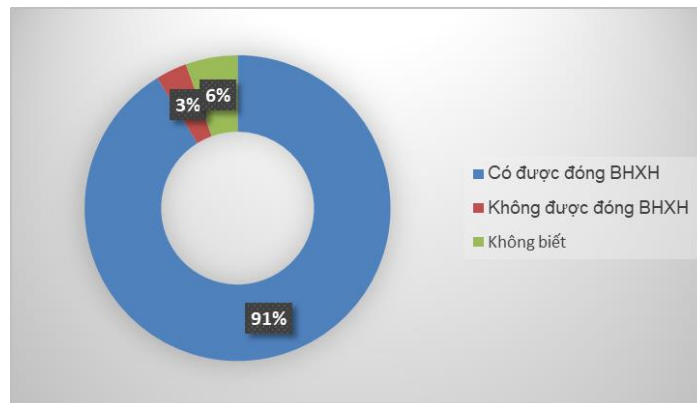
Kết quả phỏng vấn 398 mẫu điều tra cho thấy có 375/398 người (94,2%) người lao động được hỏi cho biết công ty của họ có tổ chức làm thêm giờ. Số còn lại là 23/398 (5,8%) người được phỏng vấn trả lời công ty họ không tổ chức làm thêm giờ.

Và khi được hỏi chế độ làm việc mà công ty đang áp dụng là bao nhiêu giờ thì có 117/398 (29,4%) người được phỏng vấn cho biết công ty của họ thực hiện chế độ làm việc 40-44 giờ/tuần. Có 152/398 (38,2%) người cho biết công ty họ đang áp dụng chế độ làm việc 48 giờ/tuần. Số còn lại có 52/398 (13,1%) người lao động được phỏng vấn trả lời họ không biết công ty đang áp dụng chế độ làm việc nào và số còn lại là 77/398 (19,3%) người lao động trả lời công ty đang áp dụng chế độ làm việc khác.

Như vậy, vẫn còn một tỷ lệ nhất định người lao động, chiếm tới 13,1% người lao động được phỏng vấn không biết công ty đang áp dụng chế độ làm việc bao nhiêu giờ nên chính họ sẽ khó có thể biết công ty có áp dụng làm thêm giờ. Vì thế, cần có thêm nhiều biện pháp để người lao động nắm bắt được mình đang làm việc ở chế độ nào, từ đó mới có thể bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ.

Thông qua phỏng vấn, vẫn còn có người lao động trả lời họ chưa được đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Cụ thể: Có 363/398 (91,2%) người lao động được phỏng vấn cho biết họ có được đóng BHXH, nhưng có tới 13/398 (3,3%) người lao động cho biết họ không được đóng BHXH và vẫn còn 22/398 (5,5%) người lao động được phỏng vấn không biết họ có được đóng BHXH hay không. Như vậy, vẫn còn có không ít người lao động chưa rõ về BHXH mà họ được tham gia. Chính vì vậy, rất khó để họ có thể đòi quyền lợi chính đáng cho bản thân. Do đó cần có nhiều biện pháp hơn nữa trong thông tin, tuyên truyền để giúp người lao động hiểu được các chế độ chính sách mà họ được hưởng, được Nhà nước bảo vệ.

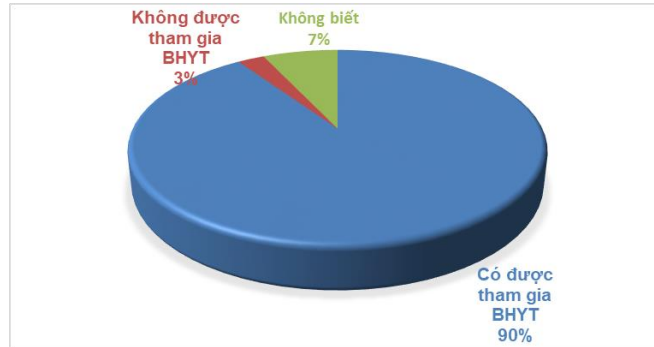


Biểu đồ 3.14. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHXH

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Không chỉ thiếu hiểu biết về BHXH, người lao động cũng chưa rõ lắm về BHYT mà họ được tham gia. Qua phỏng vấn, có 360/398 (90,5%) người lao động cho biết họ có được tham gia BHYT. Nhưng vẫn còn 10/398 (2,5%) người lao động cho biết họ không được tham gia BHYT và thậm chí có tới 28/398 (7,0%)

người lao động không biết mình có được tham gia BHYT hay không. Như vậy, trong trường hợp người lao động bị ốm đau, họ sẽ không rõ mình sẽ được hưởng các chế độ gì. Do đó, rất cần có thêm nhiều biện pháp phù hợp để giúp người lao động hiểu biết thêm về chế độ BHYT mà họ được hưởng. Từ đó mới có thể hỗ trợ họ khi sức khỏe không được đảm bảo.

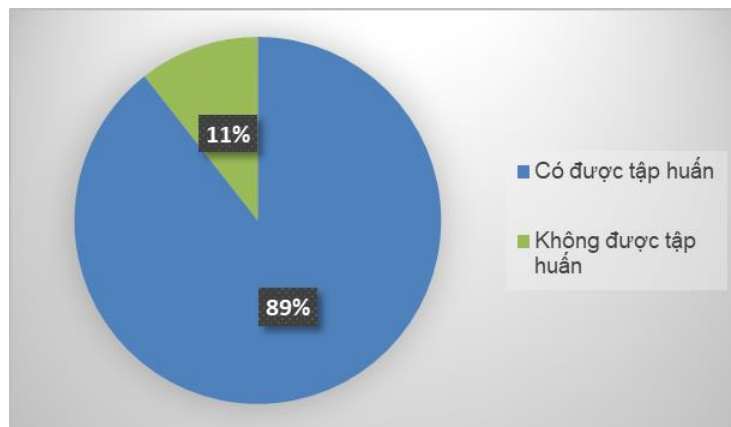


Biểu đồ 3.15. Hiểu biết của người lao động về chế độ BHYT

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

3.2.4. Quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động

Thông qua phỏng vấn 398 lao động đang làm việc tại các KCN, có 356/398 (89,4%) người trả lời có được tập huấn vệ sinh, an toàn lao động hằng năm. Tuy nhiên, vẫn còn có 42/398 người, thậm chí chiếm tới 10,6% người lao động được phỏng vấn cho biết họ không được tập huấn vệ sinh, an toàn lao động hằng năm. Như vậy, mặc dù hằng năm đều có các hoạt động tổ chức tập huấn vệ sinh, an toàn cho người lao động nhưng có thể có những trường hợp lao động được tuyển vào sau, lao động bị ốm đau, có việc bận nên chưa được tập huấn. Do đó, cần có thêm các biện pháp để kịp thời tập huấn cho người lao động về công tác này góp phần đảm bảo an toàn cho người lao động tại các KCN.



Biểu đồ 3.17. Tỷ lệ lao động được tập huấn vệ sinh, an toàn lao động

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả

Chương 4

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN

4.1. BỐI CẢNH MỚI VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2022 - 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Bối cảnh mới có ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Thách thức lớn nhất từ năm 2020 đến 2022 là gián đoạn chuỗi cung ứng, vận chuyển hàng hóa, thiếu hụt nhân sự và giảm công suất nhà máy do COVID-19. Chặng hạn với vận tải hàng hóa, khi hàng không gửi được cho đối tác nước ngoài bằng đường biển, doanh nghiệp sẽ bị phạt do không thực hiện đúng hợp đồng, buộc doanh nghiệp phải chuyển sang vận chuyển hàng không với chi phí cao hơn. Trong thời kỳ dịch bệnh, mục tiêu của các công ty là cố định thị trường và giảm tổn thất càng nhiều càng tốt, thay vì nắm giữ thị trường và kiếm lợi nhuận.

Từ cuối năm 2021 đến nay, các doanh nghiệp xác lập mục tiêu kép: vừa tiếp tục sản xuất để tìm cơ hội phục hồi sau đại dịch, vừa chia sẻ, đồng hành cùng Nhà nước và người lao động, từ đó góp phần ổn định nền kinh tế. Người lao động có thể phải chấp nhận giảm lương, giảm thưởng cuối năm để tiếp tục sản xuất, thấu hiểu và chia sẻ với hoàn cảnh của doanh nghiệp. Chính phủ cũng luôn đồng hành, hỗ trợ và tạo mọi điều kiện tốt nhất cho sự phát triển của cộng đồng doanh nghiệp và người lao động.

4.1.2. Phương hướng chủ yếu hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030

Thứ nhất, phương hướng hoàn thiện quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm.

Thứ hai, phương hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể; quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm và quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động.

4.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2022 - 2025, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030

4.2.1. Tăng cường quản lý giấy phép lao động và hỗ trợ pháp lý

Cần có biện pháp, phương pháp xây dựng báo cáo thống kê khoa học, hiệu quả, đảm bảo theo dõi đầy đủ, kịp thời các đối tượng thuộc diện cấp, gia hạn, thu

hội GPLĐ. Nên có phần mềm để cảnh báo các thủ tục cần thực hiện như còn 5 ngày nữa là hết hạn GPLĐ để cả người lao động và cơ quan quản lý chủ động trong triển khai các thủ tục hành chính. Có thể phối hợp với Viện trí tuệ nhân tạo để xây dựng các phần mềm để quản lý có hiệu quả hơn.

4.2.2. Đổi mới phương thức hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm

Cần thiết kế để người lao động chỉ cần truy cập địa chỉ link Facebook, các thông tin về việc làm, yêu cầu về trình độ cùng các chế độ đãi ngộ của các nhà tuyển dụng trong và ngoài nước liên tục được cập nhật một cách thuận tiện và dễ tiếp cận nhất. Đây cũng là nơi giải đáp các thắc mắc về những chính sách lao động, việc làm của Nhà nước cho người lao động, hướng dẫn chuẩn bị hồ sơ đăng ký hưởng trợ cấp thất nghiệp hoặc tư vấn học nghề, chuyển đổi nghề cho những người mất việc làm. Thông qua trang fanpage, người lao động có thể tiếp cận những thông tin chính xác về nhu cầu tuyển dụng hiện tại của các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài, được tư vấn, giới thiệu việc làm và tư vấn về chính sách Bảo hiểm thất nghiệp một cách nhanh chóng và miễn phí. Các nhà tuyển dụng cũng có thể đăng tải thông tin tìm kiếm ứng viên. Thông qua đó, cả doanh nghiệp và người lao động tiết kiệm được khá nhiều thời gian tìm kiếm và chi phí tuyển dụng.

4.2.3. Tăng cường các biện pháp thanh tra, kiểm tra về thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm, vệ sinh, an toàn lao động

Mặc dù số lượng doanh nghiệp nhiều nhưng lực lượng thanh tra, kiểm tra lại có hạn, không thể thanh tra, kiểm tra tất cả, do đó cần phải có cách làm phù hợp, vừa tăng cường hiệu lực thanh tra, kiểm tra, vừa hiệu quả, đáp ứng được nhu cầu quản lý nhà nước về lao động.

Trong tương lai, hoạt động thanh tra, kiểm tra lao động phải được đổi mới cả về tổ chức bộ máy, phương thức hoạt động cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra. Để nâng cao hiệu quả của công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý các vi phạm lao động, phải cấp đủ kinh phí, biên chế cho đội ngũ này. Phải tăng cường biên chế cán bộ làm công tác thanh tra, kiểm tra để đảm bảo Ban Quản lý các KCN cũng như Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan có đủ người tham gia phối hợp triển khai thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra.

Cần hình thành các đoàn thanh tra toàn diện cả về chính sách lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động nhằm tăng nhanh số lượng các cuộc thanh tra, nhưng giảm phiền hà cho doanh nghiệp. Mặt khác, phải tăng cường các cuộc thanh tra theo chuyên đề với thời gian, quy mô nhanh, gọn có hiệu quả và chất lượng để giúp các cơ sở khắc phục những vi phạm có thể gây ra tai nạn lao động. Tăng cường tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra tại Ban Quản lý các KCN.

4.2.4. Phân định rõ chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, tiền lương, việc làm với chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp

Cần tách chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động - tiền lương - việc làm ra khỏi chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp và hình thành các cơ quan, tổ chức quản lý nhà nước ở cấp trung ương, tỉnh, huyện về lao động - tiền lương - việc làm tại các KCN. Hình thành và tạo cơ sở, điều kiện thúc đẩy cơ chế ba bên, trước tiên có chính sách và quy định pháp luật thúc đẩy sự hình thành tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người lao động (tổ chức Công đoàn) một cách đầy đủ và thực chất; hình thành đồng bộ hệ thống tổ chức giải quyết tranh chấp lao động (hòa giải, trọng tài, tòa lao động...).

Bên cạnh tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, cần tạo hành lang pháp lý để phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và đặc biệt là Công đoàn cũng như huy động sự tham gia của chính bản thân người lao động trong doanh nghiệp. Bởi vì tổ chức Công đoàn và người lao động trong doanh nghiệp là những người biết rõ hầu hết các vi phạm của doanh nghiệp đối với mình. Tuy nhiên, những lợi thế này đang thiếu những cơ sở pháp lý nhằm phát huy tác dụng trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

4.2.5. Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp

Ban Quản lý các KCN chủ động liên hệ với các ngành liên quan tăng cường công tác quản lý người lao động, nhất là lao động nước ngoài. Ngoài ra, Ban cũng phải phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy để có nhiều biện pháp tuyên truyền tới các tập thể lao động góp phần ổn định tình hình tư tưởng. Từ đó đẩy mạnh phong trào thi đua lao động sản xuất, gắn quản lý lao động với quản lý trật tự xã hội.

Công tác quản lý lao động cũng được triển khai song song với quản lý tạm trú, lưu trú của người lao động. Người lao động nước ngoài phải đăng ký tạm trú, tạm vắng thực hiện theo quy định của pháp luật Việt Nam về đăng ký tờ khai thông tin tạm trú, tạm vắng cho người nước ngoài. Đồng thời phải bảo đảm an ninh, trật tự nơi người nước ngoài cư trú, tạm trú. Thực hiện song song các hoạt động tuyên truyền với việc kiểm tra, xử lý các trường hợp vi phạm sử dụng lao động tại các KCN.

Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan, ngành chức năng liên quan trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Tránh tình trạng chồng chéo, gây ảnh hưởng, phiền hà đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Song song với công tác quản lý nhà nước về lao động, cần phải chú trọng công tác tổ chức hướng dẫn doanh nghiệp về chính sách, pháp luật, hoàn thiện các thủ tục

theo quy định của pháp luật trong việc thực hiện chính sách lao động. Trong công tác quản lý, thông qua tổng thanh tra, kiểm tra đưa ra hệ thống các biện pháp tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về lao động. Căn cứ vào các hoạt động này để có xử phạt để răn đe và khen thưởng, động viên các tổ chức, cá nhân điển hình tiên tiến để tiếp tục phát huy.

Trong gian đoạn tới, việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là vô cùng quan trọng và hết sức cần thiết để thúc đẩy quá trình phát triển nhanh và bền vững các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên. Cần có các giải pháp đồng bộ trong quá trình thực hiện. Giải pháp này phải là tiền đề, cơ sở cho việc thực hiện có hiệu quả các giải pháp khác.

4.2.6. Vận hành thực sự “cơ chế ba bên”, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp

Cơ chế ba bên là sự tương tác tích cực của Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động (qua các đại diện của họ) như là các bên bình đẳng và độc lập trong các cố gắng tìm kiếm giải pháp cho vấn đề cùng quan tâm.

Cơ quan nhà nước cần phải vừa làm nhiệm vụ quản lý nhà nước về quan hệ lao động (với ba nội dung trọng tâm bao gồm: bảo vệ Công đoàn, hoạt động đối thoại thương lượng và hành động đình công), vừa làm trung gian hòa giải cho suốt quá trình diễn ra quan hệ lao động, bắt đầu từ trước khi, trong khi thương lượng và kể cả khi xảy ra đình công. Cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh mà cụ thể là Ban Quản lý các KCN sẽ ở vị trí trọng tài và hỗ trợ cho hai bên đàm phán, thương lượng. Khi vấn đề của người lao động được giải quyết, những cuộc đình công tự phát, trái luật sẽ được giảm thiểu so với hiện nay.

4.3. KIẾN NGHỊ

4.3.1. Kiến nghị với Quốc hội

Cần đẩy mạnh công tác giám sát việc chấp hành chính sách, pháp luật về lao động tại các KCN. Thông qua công tác giám sát để phát huy những ảnh hưởng tích cực và giảm thiểu những bất cập trong việc thực hiện các quy định của nhà nước về quản lý lao động tại các KCN trong cả nước, trong đó có các KCN trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, đồng thời tạo cơ sở thực tiễn cho việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách có liên quan.

4.3.2. Kiến nghị với Chính phủ

Cần xây dựng đồng bộ hệ thống chính sách quản lý nhà nước về lao động. Để quản lý nhà nước về lao động tốt phải có hệ thống chính sách đồng bộ từ Trung ương đến địa phương. Để thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động, Chính phủ cần chỉ đạo, kiểm tra việc xây dựng các văn bản cụ thể hóa luật, nghị định, thông tư cho phù hợp với tình hình thực tế tại tỉnh Thái Nguyên.

4.3.3. Kiến nghị với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Xây dựng thành hệ thống văn bản quy định rõ quy trình thực hiện thủ tục hành chính trong lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động tại các KCN theo các tiêu chuẩn, tiêu chí rõ ràng; đảm bảo được công khai, minh bạch trên trang thông tin điện tử, tại bộ phận “một cửa liên thông”, trụ sở cơ quan thực hiện. Đặc biệt, cần xác định rõ thời gian thụ lý, giải quyết các thủ tục hành chính trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN.

Chỉ đạo các tỉnh phối hợp làm tốt chức năng dự báo nhu cầu lao động, tuyển dụng. Tạo các điều kiện thuận lợi để người lao động có cơ hội tìm kiếm việc làm. Có chế độ khuyến khích người lao động nâng cao tay nghề, được hưởng các đãi ngộ vật chất, tinh thần xứng đáng. Chỉ đạo, hướng dẫn Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng đề án phát triển các KCN trong đó đảm bảo công tác quy hoạch nguồn nhân lực bao gồm cả số lượng và chất lượng đáp ứng theo yêu cầu mục tiêu đặt ra.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Ngoại giao tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp trong quá trình cấp giấy phép cho người lao động nước ngoài.

Đẩy mạnh các hoạt động hội nhập quốc tế trong công tác quản lý nhà nước về lao động nhưng vẫn đảm bảo sự kế thừa và bảo tồn những nét đặc sắc của Việt Nam. Chỉ đạo phù hợp với đặc điểm của tỉnh Thái Nguyên trong quản lý lao động tại các KCN. Tăng cường học tập kinh nghiệm quốc tế trong quản lý nhà nước về lao động, đào tạo nghiên cứu khoa học phục vụ sản xuất phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam nói chung và có định hướng cho tỉnh Thái Nguyên nói riêng.

4.3.4. Kiến nghị với Bộ Công Thương

Cần tăng cường phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khi thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động, đẩy mạnh công tác tuyên truyền dưới nhiều hình thức, hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc các KCN tỉnh Thái Nguyên hiểu và thực hiện đầy đủ các chính sách pháp luật về lao động, đảm bảo quyền và lợi ích cho người lao động; giúp người lao động nắm vững quyền và nghĩa vụ của mình khi tham gia quan hệ lao động, giảm thiểu tình trạng tranh chấp lao động và đình công, lãn công...

KẾT LUẬN

Hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong giai đoạn hiện nay nhằm góp phần tạo điều kiện thuận lợi nhất cho hoạt động của doanh nghiệp tại các KCN, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, giải quyết hài mối quan hệ lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, qua đó góp phần tích cực vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn.

Luận án đã hệ thống hóa và làm rõ thêm một số phương diện lý thuyết của quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh trong điều kiện hiện nay, bao gồm: khái niệm, mục tiêu, nguyên tắc, nội dung quản lý nhà nước về lao động tại các KCN (quản lý giấy phép lao động, hỗ trợ pháp lý và tư vấn, giới thiệu việc làm; quản lý nhà nước về hợp đồng lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể; quản lý nhà nước về tiền lương, bảo hiểm; quản lý nhà nước về đảm bảo vệ sinh, an toàn lao động). Luận án cũng chỉ ra được một số tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh và các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN của chính quyền cấp tỉnh.

Quản lý nhà nước về lao động tại các KCN là một việc không dễ dàng, đòi hỏi phải có sự tham gia, hợp tác từ nhiều phía. Mỗi KCN khác nhau lại có những đặc thù riêng, vì thế rất cần học hỏi kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các KCN ở các địa phương khác để rút ra bài học cho tỉnh Thái Nguyên. Tác giả đã tổng hợp, phân tích và chỉ ra một số bài học từ kinh nghiệm quản lý nhà nước về lao động tại các KCN ở một số tỉnh, thành phố trên thế giới và trong nước như Quảng Đông (Trung Quốc), Tokyo (Nhật Bản), Vĩnh Phúc, Hưng Yên và Bắc Ninh, bao gồm: Tăng cường phối hợp giữa các sở, ban, ngành với nhau khi thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động; Tăng cường và đa dạng hoá các hoạt động tuyên truyền dưới nhiều hình thức phong phú; Xây dựng các văn bản thuộc thẩm quyền căn cứ vào điều kiện, tình hình cụ thể tại địa phương; Tập trung thực hiện tốt nhiệm vụ dự báo nhu cầu lao động; Tăng cường học tập kinh nghiệm quốc tế trong quản lý nhà nước về lao động; Đẩy mạnh các hoạt động kiểm tra, thanh tra việc chấp hành chính sách, pháp luật về lao động,...

Xuất phát từ bối cảnh mới có ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2022 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030, qua phân tích, đánh giá thực trạng, luận án đã đề xuất phương hướng,

giải pháp chủ yếu hoàn thiện quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên giai đoạn này, bao gồm: Quản lý chặt chẽ giấy phép lao động và tăng cường hỗ trợ pháp lý; Đổi mới phương thức hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm; Tăng cường các biện pháp thanh tra, kiểm tra về thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm, vệ sinh, an toàn lao động; Phân định rõ chức năng quản lý nhà nước về lao động, tiền lương, việc làm với chức năng quản lý nhà nước về doanh nghiệp; Tăng cường phối hợp giữa các cơ quan liên quan trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN; Triển khai thực sự “cơ chế ba bên”, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong quản lý nhà nước về lao động tại các KCN. Bên cạnh đó, luận án đưa ra được một số kiến nghị đối với Quốc hội, Chính phủ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Bộ Công Thương nhằm hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên.

Bên cạnh kết quả đạt được, luận án còn hạn chế sau: Việc phân tích thực trạng quản lý nhà nước về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên chưa thực sự sâu sắc, rõ nét, đặc biệt trong điều kiện dịch bệnh và xung đột địa chính trị diễn ra phức tạp.

Vì vậy, để khắc phục những hạn chế của đề tài luận án, hướng nghiên cứu tiếp theo có thể là quản lý nhà nước về lao động gắn với yêu cầu thích ứng linh hoạt, an toàn, quản lý tốt và đảm bảo chủ động nguồn lao động cho các KCN trong điều kiện môi trường kinh doanh có những biến động bất thường.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Bùi Đức Linh (2021), “Giải pháp hoàn thiện tổ chức thực hiện pháp luật về lao động tại các KCN tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Công thương*, ISSN: 0866-7756, (28).
2. Bùi Đức Linh (2020), “Quản lý Nhà nước về lao động tại các KCN và bài học kinh nghiệm cho tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Công thương*, ISSN: 0866-7756, (16).
3. Bùi Đức Linh (2016), “Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Thái Nguyên đến vấn đề việc làm của người lao động”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, ISSN 0868-2771, (7).
4. Bùi Đức Linh (2016), “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn, giải pháp phát triển bền vững của tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, ISSN 0868-2771, (6).