



**USAID**  
TỬ NHÂN DÂN MỸ

**VNCI**  
SÁNG KIẾN CẠNH TRANH  
VIỆT NAM



Báo cáo Nghiên cứu chính sách – VNCI, Số 15

## THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH VỀ LAO ĐỘNG VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH

Kinh nghiệm tại Đà Nẵng, Bình Dương và Vĩnh Phúc

### VCCI

Trung tâm thương mại Quốc tế  
9 Đào Duy Anh, Hà Nội, Việt Nam  
Tel: (84-4) 3574-2022  
Fax: (84-4) 3574-2020  
[www.vcci.com.vn](http://www.vcci.com.vn)

### USAID/VNCI

Số 2, Tầng 15, Tòa nhà Prime Centre  
53 Quang Trung, Hà Nội, Việt Nam  
Tel: (84-4) 3943-8163  
Fax: (84-4) 3943-8160  
[www.vnci.org](http://www.vnci.org)

### Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ

USAID/Việt Nam  
Tòa nhà Tung Shing Square Tower,  
Tầng 15, Số 2 Ngô Quyền  
Hà Nội, Việt Nam  
Tel : (84-4) 3935-1260  
Fax : (84-4) 3935-1176  
[www.usaid.gov](http://www.usaid.gov)



**USAID**  
TỬ NHÂN DÂN MỸ

**VNCI**  
SÁNG KIẾN CẠNH TRANH  
VIỆT NAM

**Báo cáo nghiên cứu chính sách VNCI, số 15**

**THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH VỀ LAO ĐỘNG  
VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO DOANH NGHIỆP CHÍNH QUYỀN CẤP TỈNH**

**Kinh nghiệm tại Đà Nẵng, Bình Dương và Vĩnh Phúc**

Hà Nội, tháng 12 năm 2009

**Tác giả chính, trưởng nhóm nghiên cứu**

Lê Duy Bình

**Nhóm nghiên cứu**

Nguyễn Ngọc Lan

Lê Thu Hiền

Đậu Anh Tuấn

**Khuyến cáo**

*Quan điểm của các tác giả trình bày trong báo cáo này không nhất thiết phản ánh quan điểm của Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ và quan điểm của Chính phủ Hoa Kỳ*

## TỪ VIẾT TẮT

HĐND:	Hội đồng nhân dân
KCN:	Khu Công nghiệp
LĐTĐBXH:	(Sở) Lao động – Thương binh và Xã hội
PCI:	Chỉ số Năng lực cạnh tranh cấp tỉnh
UBND:	Ủy ban Nhân dân
VCCI:	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
VNCI:	Dự án Sáng kiến Cạnh tranh Việt Nam
USAID:	Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ

## LỜI CẢM ƠN

Báo cáo này được thực hiện dưới sự giám sát của Ông Jim Packard Winkler, Giám đốc Dự án USAID/VNCI. Báo cáo cũng nhận được những ý kiến đóng góp quý báu của Bà Đỗ Hoàng Anh, Phó Giám đốc Dự án USAID/VNCI, Bà Nguyễn Ngọc Lan, Bà Lê Thu Hiền (USAID/VNCI) và Ông Đậu Anh Tuấn (Ban Pháp chế, VCCI). Đặc biệt những phân tích và đóng góp về mặt nội dung của các chuyên gia này đã bổ sung rất nhiều cho các đánh giá và phân tích trong báo cáo.

Chúng tôi cũng xin cảm ơn cán bộ lãnh đạo và chuyên viên các Sở Lao động, thương binh và xã hội, Sở Kế hoạch và đầu tư, Ban Quản lý Khu Công nghiệp, các trường dạy nghề, Trung tâm Giới thiệu Việc làm tại các tỉnh Bình Dương, Đà Nẵng và Vĩnh Phúc đã hỗ trợ và tạo điều kiện hết sức thuận lợi cho nhóm nghiên cứu trong quá trình khảo sát tại các tỉnh.

## MỤC LỤC

<b>TỪ VIẾT TẮT</b> .....	<b>3</b>
<b>LỜI CẢM ƠN</b> .....	<b>4</b>
<b>MỤC LỤC</b> .....	<b>5</b>
<b>TÓM TẮT NỘI DUNG</b> .....	<b>6</b>
<b>I. TỔNG QUAN</b> .....	<b>9</b>
<b>II. MỘT SỐ THỰC TIỄN TỐT VỀ XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG TẠI ĐÀ NẴNG, BÌNH DƯƠNG VÀ VĨNH PHÚC</b> .....	<b>12</b>
1. Đào tạo lao động, nâng cao chất lượng nguồn lao động .....	12
2. Vấn đề đào tạo chuyển đổi ngành nghề, tạo việc làm trong giải phóng mặt bằng .....	16
3. Nâng cao hiệu quả dịch vụ giới thiệu việc làm, thị trường lao động và xây dựng hệ thống thông tin về thị trường lao động .....	20
4. Giải quyết đình công và xây dựng mối quan hệ lao động thuận hòa .....	21
5. Chính sách đối với lao động nhập cư .....	23
6. Hỗ trợ doanh nghiệp các vấn đề lao động trong giai đoạn khủng hoảng .....	24
<b>III. KẾT LUẬN</b> .....	<b>25</b>

## TÓM TẮT NỘI DUNG

- Chỉ 28% doanh nghiệp đánh giá chất lượng đào tạo nghề do các địa phương cung cấp ở mức Tốt và Rất Tốt, 39% đánh giá chất lượng ở mức Trung bình, số còn lại đánh giá ở mức Kém và Rất kém. (*Báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh PCI, tháng 12 năm 2009*).
- Trong 100.000 nhu cầu tuyển dụng tại các trung tâm và sàn giao dịch việc làm trên cả nước, chỉ 17% số lao động đăng ký và 6% đáp ứng đủ trình độ theo yêu cầu của nhà tuyển dụng (*Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, tháng 12/2009*).
- Trong tổng lực lượng lao động tới 48 triệu người, 64% chưa qua đào tạo, 78% thanh niên trong độ tuổi 20-24 không được đào tạo và chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động (*Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, tháng 12/2009*).
- TP. Hồ Chí Minh năm 2009, có 23.796 người mất việc, song nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp lên tới 61.527 lao động. Tại Đồng Nai, doanh nghiệp thiếu hụt hàng năm khoảng 20.000 lao động. (*Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, tháng 12/2009*).

Trên đây là một vài con số về bức tranh đào tạo lao động và phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam trong Báo cáo nghiên cứu chính sách do Dự án Sáng kiến cạnh tranh Việt Nam thuộc Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID/VNCI) phối hợp với Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam (VCCI) thực hiện. Thực tế cho thấy, sự mất cân đối cả về số lượng và chất lượng giữa cung và cầu trên thị trường lao động ngày càng trở thành vấn đề lớn đối với phát triển kinh tế ở Việt Nam. Đây là điều nghịch lý khi chi phí nhân công thấp và nguồn lao động dồi dào luôn được xem là một trong những lợi thế cạnh tranh của quốc gia. Vấn đề chính sách này đòi hỏi sự lưu tâm kịp thời, không chỉ trên bình diện quốc gia mà cả tại cấp địa phương, nhằm đảm bảo phát triển kinh tế bền vững và nâng cao năng lực cạnh tranh trong khu vực. Bên cạnh đó, cải thiện chất lượng nguồn lao động sẽ giúp các địa phương tăng sức hấp dẫn trong môi trường đầu tư, thúc đẩy phát triển doanh nghiệp, giải quyết việc làm và tăng trưởng kinh tế. Các địa phương thành công trong chính sách đào tạo lao động và phát triển nguồn nhân lực như Bình Dương, Đà Nẵng hoặc Thành phố Hồ Chí Minh cũng hội tụ những doanh nghiệp lớn nhất vì họ được tiếp cận với đội ngũ lao động có chất lượng cao, có khả năng làm chủ công nghệ và trình độ quản lý hiện đại.

Trong Báo cáo chuyên đề PCI này, nhóm nghiên cứu mong muốn tập hợp và chia sẻ kinh nghiệm tốt đã được một số địa phương như Đà Nẵng, Bình Dương và Vĩnh Phúc triển khai thành công trong xây dựng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu ngày một tăng về lao động của nhà đầu tư nước ngoài và cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam.

## **CHIẾN LƯỢC CẢI THIỆN CHẤT LƯỢNG VÀ NGUỒN CUNG LAO ĐỘNG**

Chính quyền địa phương ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và triển khai các chính sách quốc gia về cải thiện lĩnh vực giáo dục và đào tạo lao động. Tuy vậy giữa các tỉnh, thành phố có sự khác biệt khá lớn khi thực hiện vai trò này. Chẳng hạn, trong điều tra PCI 2009, tỉnh tốt nhất về lĩnh vực này có 48,51% doanh nghiệp đánh giá chất lượng đào tạo nghề của tỉnh ở mức Tốt và Rất tốt so với tỉ lệ 10,26% ở tỉnh thấp nhất, cũng tạo thành một khoảng cách khá lớn về chất lượng đào tạo lao động giữa các địa phương. Kinh nghiệm từ các địa phương nghiên cứu cho thấy, để thu hẹp khoảng cách trên, cần có sự quan tâm sâu sát của bộ máy chính quyền, xây dựng và chia sẻ những sáng kiến, chính sách tốt, kết hợp với triển khai thực hiện quyết liệt, nhất quán, sáng tạo và linh hoạt.

Qua nghiên cứu, Vĩnh Phúc, Đà Nẵng và Bình Dương đã triển khai thành công nhiều sáng kiến tốt nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực:

- Xác định đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực theo nhu cầu là nguyên tắc chủ đạo trong việc xây dựng và thực hiện chính sách về lao động, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại tỉnh;
- Khuyến khích tăng cường đầu tư tư nhân vào lĩnh vực đào tạo nghề;
- Thực hiện các chương trình khuyến khích nhằm thu hút giáo viên và giảng viên giỏi cho các trường, cơ sở dạy nghề và cơ sở giáo dục tại tỉnh;
- Chú trọng việc đào tạo các kỹ năng mềm cho sinh viên trong các trường dạy nghề và các cơ sở đào tạo; và
- Xây dựng các trường dạy nghề gắn với phát triển khu công nghiệp.

Bên cạnh đó, ba địa phương trên đã thực hiện một cách kịp thời và linh hoạt các chính sách nhằm hỗ trợ việc chuyển đổi nghề và tạo việc làm trong chuyển đổi cơ cấu kinh tế. Những bài học kinh nghiệm trong lĩnh vực này bao gồm:

- Xây dựng chính sách cụ thể về việc hỗ trợ chuyển đổi nghề và tạo công ăn việc làm trong các đề án thu hồi đất phù hợp với yêu cầu của người dân và thực tiễn cuộc sống;
- Thực hiện khảo sát nghiêm túc, có chất lượng nhằm đánh giá đúng nhu cầu đào tạo nghề hoặc chuyển đổi nghề nghiệp, đảm bảo cung cấp thông tin chính xác và đầy đủ cho quá trình ra quyết định;
- Xây dựng và thực hiện những dự án cụ thể nhằm hỗ trợ chuyển đổi nghề và tạo việc làm tại những vùng trọng điểm; và
- Đào tạo miễn phí cho những đối tượng thuộc diện chuyển đổi nghề, đa dạng hóa hình thức đào tạo nghề và chú trọng tới công tác đào tạo nghề cho lao động quá tuổi.

Ngoài ra, các tỉnh còn thực hiện một số chương trình khác như:

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của dịch vụ giới thiệu việc làm, thị trường lao động, trung tâm hoặc hội chợ việc làm;
- Xây dựng và vận hành hiệu quả hệ thống thông tin thị trường lao động; và
- Chủ động liên kết lao động với các tỉnh, thành phố khác để tạo nguồn cung lao động cho doanh nghiệp.



Vấn đề giải quyết đình công và xây dựng mối quan hệ lao động thuận hòa được hết sức quan tâm, đặc biệt trong giai đoạn nền kinh tế các tỉnh bị ảnh hưởng nặng nề bởi cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu.

Các tỉnh, đặc biệt là Bình Dương, đã xây dựng và triển khai những chương trình và chính sách nhằm hỗ trợ cho lao động nhập cư. Các địa phương cũng đề cập tới nhiều cải cách đang được tiến hành trong lĩnh vực lao động, đào tạo nghề trong khuôn khổ Đề án 30 về cải cách thủ tục hành chính đang được Chính phủ tiến hành.

## I. TỔNG QUAN

Trong báo cáo về năng lực cạnh tranh các quốc gia do Diễn đàn Kinh tế Thế giới công bố những năm gần đây (gần đây nhất là năm 2009)<sup>1</sup>, giáo dục bậc cao và đào tạo nghề cùng với hệ thống cơ sở hạ tầng là hai lĩnh vực mà Việt Nam luôn có điểm số thấp, là điểm yếu về năng lực cạnh tranh của Việt Nam. Kết quả điều tra đối với các nhà đầu tư nước ngoài làm ăn Việt Nam cũng cho thấy xu hướng đáng lo ngại đó. Kết quả điều tra của JETRO năm 2007 đối với các nhà đầu tư Nhật Bản thì cùng với chất lượng hạ tầng, khó khăn về lao động đối với các doanh nghiệp sản xuất và dịch vụ Nhật Bản ở Việt Nam đang trở nên nghiêm trọng hơn so với các quốc gia láng giềng. Cụ thể là, năm 2007, 70,4% số doanh nghiệp của Nhật Bản đã gặp khó khăn trong việc tuyển dụng kỹ sư ở Việt Nam, 63% gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động quản lý cấp trung (tỷ lệ này của ASEAN là 39,1%)<sup>2</sup>. Theo kết quả tổng hợp từ các trung tâm giới thiệu việc làm, sàn giao dịch việc làm của các nước, năm 2009 có trên 100 ngàn việc làm cần tuyển lao động. Tuy nhiên số người lao động đến đăng ký tuyển dụng chỉ bằng 17% so với nhu cầu tuyển dụng, trong đó số lao động đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng chỉ chiếm khoảng 6%<sup>3</sup>.

Yêu cầu cải cách hệ thống giáo dục, trong đó đặc biệt quan trọng là giáo dục bậc cao và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cho các doanh nghiệp luôn là chủ đề “nóng” trên các diễn đàn khác nhau của nhiều cấp, nhiều giới ở Việt Nam những năm qua. Các nhà kinh tế học nổi tiếng, đã từng đến Việt Nam như Giáo sư Paul Krugman và Giáo sư Michael Porter cũng khuyến nghị Việt Nam nên xác định giáo dục là ưu tiên chiến lược quốc gia.

Đối với doanh nghiệp trong nước, khó khăn về nguồn cung lao động, khan hiếm nguồn lao động có tay nghề cao, chất lượng đào tạo nghề chưa đáp ứng được yêu cầu, sự biến động của nguồn lao động lớn, pháp luật về lao động chưa phù hợp với thực tiễn kinh doanh là những chủ đề quen thuộc được nêu ra trong các báo cáo, điều tra về môi trường kinh doanh<sup>4</sup>, trong các diễn đàn, hội thảo được tổ chức tại Việt Nam. Theo Bộ LĐTBXH, nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng mất cân đối cung cầu lao động là việc đào tạo không đáp ứng được nhu cầu thị trường. Hiện tại, tỷ lệ lao động qua đào tạo từ sơ cấp nghề trở lên mới đạt 26%, trong đó số lao động trình độ cao đẳng trở lên chỉ chiếm 6,74%. Trong khi đó, các trường đại học, cao đẳng chủ yếu mở những ngành nghề cần vốn đầu tư ít như kinh tế, luật... và thu hẹp các ngành nghề cần phải đầu tư trang thiết bị lớn như kỹ thuật số (số lao động có trình độ đại học là trên 30.000 người thì số có bằng đại học kinh tế chiếm 33%, số có bằng đại học thuộc nhóm khoa học xã hội nhân văn 21%, còn lại các chuyên ngành đào tạo khác chiếm 46%).

Trong Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh PCI, đào tạo lao động luôn chiếm trọng số cao nhất, có tác động lớn nhất đối với sự phát triển của khu vực kinh tế tư nhân của Việt Nam đồng thời cũng là một trong những chỉ số có số có điểm số thấp và suy giảm nhiều nhất trong năm 2008. Từ năm 2007 đến nay, lao động, nhân lực luôn là một trong ba vấn đề khó khăn hàng đầu. Kết quả điều tra năm gần nhất (năm

<sup>1</sup> Tham khảo tại Website của Diễn đàn Kinh tế Thế giới: [www.weforum.org](http://www.weforum.org)

<sup>2</sup> Điều tra về môi trường kinh doanh do Jetro trình bày tại Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam tại Hà Nội vào tháng 6 năm 2008.

<sup>3</sup> Báo cáo “Thực trạng cung cầu lao động và những giải pháp”, Bộ Lao động Thương binh Xã hội, tháng 12 năm 2009.

<sup>4</sup> Như báo cáo Cảm nhận Môi trường Kinh doanh do Ban Thư ký Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam thuộc IFC/WB, Báo cáo thường niên về kinh tế Việt Nam do VCCI công bố...

2009), tại một tỉnh trung vị của cả nước, chỉ có 28% doanh nghiệp đánh giá chất lượng đào tạo nghề do các địa phương cung cấp ở mức Tốt và Rất Tốt, 39% đánh giá chất lượng ở mức Trung bình, số còn lại đánh giá ở mức Kém và Rất kém.

Trong bối cảnh khoảng 75% lực lượng lao động đang làm việc tại khu vực nông nghiệp và nông thôn, hơn 1 triệu lao động mới gia nhập thị trường hàng năm, và trình độ lao động đã qua đào tạo rất thấp (chỉ khoảng 26% lực lượng lao động hiện có), rõ ràng việc tạo thêm việc làm mới, chuyển đổi ngành nghề cho nông dân cùng với việc đào tạo và nâng cao tay nghề cho người lao động là những vấn đề cốt tử cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong những năm tới.

Chính quyền địa phương ngày càng đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và triển khai các chính sách quốc gia về cải thiện lĩnh vực giáo dục và đào tạo lao động. Tuy vậy giữa các tỉnh, thành phố có sự khác biệt khá lớn khi thực hiện vai trò này. Chẳng hạn, trong điều tra PCI 2009, tỉnh tốt nhất về lĩnh vực này có 48,51% doanh nghiệp đánh giá chất lượng đào tạo nghề của tỉnh ở mức Tốt và Rất tốt so với tỉ lệ 10,26% ở tỉnh thấp nhất, cũng tạo thành một khoảng cách khá lớn về chất lượng đào tạo lao động giữa các địa phương. Kinh nghiệm từ các địa phương nghiên cứu cho thấy, để thu hẹp khoảng cách trên, cần có sự quan tâm sâu sát của bộ máy chính quyền, xây dựng và chia sẻ những sáng kiến, chính sách tốt, kết hợp với triển khai thực hiện quyết liệt, nhất quán, sáng tạo và linh hoạt.

Trong bối cảnh đó, USAID/VNCI thực hiện một nghiên cứu điểm để tìm hiểu các kinh nghiệm, thực tiễn, chính sách tốt đang được chính quyền địa phương áp dụng trong các hoạt động đào tạo lao động, phát triển nguồn nhân lực.

Nhóm nghiên cứu đã lựa chọn ba địa phương thuộc nhóm 5 tỉnh đứng đầu về xếp hạng và điểm số PCI năm 2008 và 2009 cũng như chỉ số thành phần đào tạo lao động, bao gồm tỉnh Vĩnh Phúc ở miền Bắc, thành phố Đà Nẵng ở miền Trung và tỉnh Bình Dương thuộc khu vực Đông Nam Bộ. Đối tượng được khảo sát tại các tỉnh là đại diện lãnh đạo cấp Sở và cấp phòng của Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Sở Kế hoạch và Đầu tư, đại diện Trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh, các trường dạy nghề (cả trường công lập và tư thục). Một bản giới thiệu về các nội dung nghiên cứu được VCCI gửi trước cho các tỉnh qua đường công văn. Tại mỗi tỉnh, nhóm nghiên cứu cũng dành một buổi làm việc riêng với đại diện hiệp hội doanh nghiệp và doanh nghiệp của địa phương để tìm hiểu các vấn đề về lao động và nhân lực. Đại diện USAID/VNCI và VCCI cùng tham gia cuộc khảo sát tại cả ba tỉnh, thành phố này.

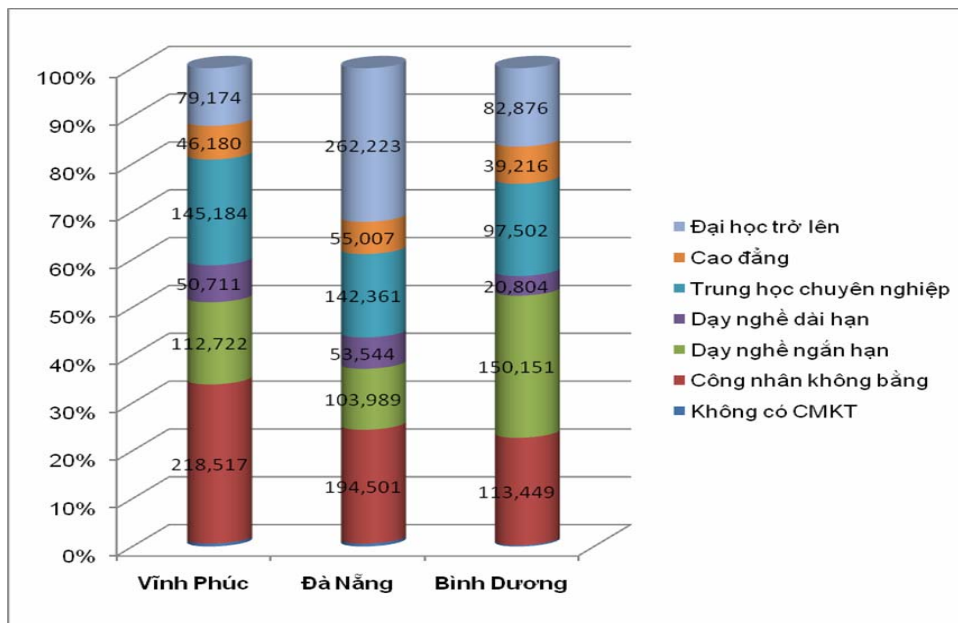
Các vấn đề mà nhóm nghiên cứu đưa ra tìm hiểu và thảo luận tại các tỉnh là 1) Đào tạo lao động, nâng cao chất lượng nguồn lao động; 2) Vấn đề đào tạo chuyển đổi ngành nghề, tạo việc làm trong quá trình giải phóng mặt bằng; 3) Dịch vụ giới thiệu việc làm, hệ thống thông tin về thị trường lao động; 4) Vấn đề giải quyết đình công và xây dựng mối quan hệ lao động thuận hoà; 5) Chính sách đối với lao động nhập cư và 6) Hỗ trợ các vấn đề lao động trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế.

**Bảng 1: Một số thông tin về ba địa phương**

Tỉnh	Dân số	Số doanh nghiệp hiện có	Số lao động làm việc tại các doanh nghiệp	Số cơ sở đào tạo nghề	Số lao động được đào tạo tại tỉnh năm 2008	Số lao động có tay nghề	Thứ hạng trong PCI 2009	Thứ hạng trong chỉ số Đào tạo lao động (PCI 2008)
	1	2	3	4	5	6	7	8
Đơn vị tính	người	doanh nghiệp	lao động	cơ sở	lao động	lao động	(1-64)	(1-64)
Vĩnh Phúc	1.000.838	1.501	66.880	55	36.294	433.971	3	3
Đà Nẵng	1.419.503	3.434	133.635	52	89.390	617.124	1	1
Bình Dương	1.482.636	5.321	652.547	41	22.200	390.549	2	5

**Nguồn:** Tổng cục Thống kê, Báo cáo tại các tỉnh Đà Nẵng, Vĩnh Phúc, Bình Dương và báo cáo PCI của USAID/VNCI và VCCI.

**Hình 1: Cơ cấu lao động tại 3 địa phương**



Điều dễ dàng nhận thấy qua các buổi làm việc với các địa phương là vấn đề lao động và nhân lực đang là một trong những khó khăn hàng đầu, đặc biệt đối với các tỉnh thành có mức độ phát triển công nghiệp lớn. Cũng như nhiều tỉnh, thành phố khác, ba địa phương này cũng chia sẻ những khó khăn chung của cả nước liên quan đến lao động và nguồn nhân lực như chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế, khoảng cách lớn giữa khả năng và chất lượng đào tạo nghề so với nhu cầu sử dụng thực tế của doanh nghiệp, việc đầu tư chưa tương xứng và chất lượng thiết bị, đội ngũ giáo viên nghề của hệ thống trường nghề chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình phát triển kinh tế; những khó khăn trong giải quyết việc làm và chuyển đổi ngành nghề với cho nông dân khi thu hồi đất; vấn đề tranh chấp lao động tập thể và đình công có xu hướng ngày càng phức tạp...

Tất nhiên, vấn đề và mức độ phức tạp hay nghiêm trọng của mỗi vấn đề tại mỗi địa phương cũng khác nhau. Ví dụ Đà Nẵng là trung tâm đô thị thu hút nhiều lao động nhập cư, đồng thời là khu vực dịch vụ phát triển tương đối mạnh mẽ và phức tạp, đặt ra những yêu cầu riêng đối với nguồn nhân lực. Bình Dương lại gặp vấn đề khác khi tỉnh là một trong những trung tâm sản xuất công nghiệp của cả nước. Thách thức đối với Bình Dương là thiếu nguồn lao động phổ thông, áp lực giải quyết các vấn đề an sinh xã hội do lượng lao động nhập cư lớn và tình trạng đình công, lãn công cũng như tranh chấp lao động thường xuyên xảy ra. Trong khi đó, lãnh đạo tỉnh Vĩnh Phúc lại bày tỏ quan ngại khi phải giải quyết việc làm cho nông dân mất đất do quá trình công nghiệp hóa và tái quy hoạch. Điều mà nhóm nghiên cứu muốn tìm hiểu là những kinh nghiệm tốt, thành công của các địa phương trong giải quyết vấn đề lao động và nhân lực cho doanh nghiệp. Những thực tiễn nêu ra ở đây có thể chưa phải là những bài học thành công song nhưng theo nhóm nghiên cứu thì chúng cũng đã giúp giải quyết phần nào những khó khăn hiện có cho doanh nghiệp.

Tương tự các vấn đề khác như giải phóng mặt bằng hay cải cách thủ tục hành chính, kinh nghiệm của những tỉnh đi trước và tương đối thành công ở trong nước sẽ có ý nghĩa thuyết phục hơn nhiều so với những mô hình lý thuyết sẵn có nào đó. Kinh nghiệm từ quá trình giải quyết hàng trăm cuộc đình công như ở Bình Dương chắc chắn sẽ hữu ích cho những tỉnh bắt đầu phát triển công nghiệp và đẩy mạnh đầu tư.

Trong điều kiện hạn chế về thời gian và nguồn lực, nhóm nghiên cứu chưa có đủ thông tin để tin rằng những thực tiễn mà nhóm nghiên cứu tìm ra trong báo cáo ngắn này là những thực tiễn tốt nhất và điển hình nhất của các tỉnh, thành phố ở Việt Nam hiện nay. Song chúng tôi hi vọng rằng những kinh nghiệm được liệt kê dưới đây sẽ là tư liệu hữu ích cho các nhà hoạch định chính sách cũng như lãnh đạo các địa phương trong nỗ lực cải thiện chất lượng đào tạo lao động, phát triển nguồn nhân lực, góp phần cải thiện môi trường kinh doanh của các địa phương.

## **II. MỘT SỐ THỰC TIỄN TỐT VỀ XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG TẠI ĐÀ NẴNG, BÌNH DƯƠNG VÀ VĨNH PHÚC**

### **1. Đào tạo lao động, nâng cao chất lượng nguồn lao động**

Hiện nay sự khác biệt khá lớn giữa các địa phương của cả nước là cung cấp được đội ngũ lao động có chất lượng đáp ứng nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp. Bên cạnh hệ thống trường nghề của trung ương và các tập đoàn lớn, một số tỉnh đã phát triển được hệ thống các trường dạy nghề có chất lượng tốt, không chỉ sử dụng nguồn vốn đầu tư từ ngân sách nhà nước mà còn huy động được sự tham gia đầu tư của các nhà đầu tư tư nhân trong nước, nhà đầu tư nước ngoài. Các trường, trung tâm đào tạo tại một số địa phương có các chương trình đào tạo phù hợp với thực tiễn kinh doanh, đáp ứng phần nào nhu cầu của các doanh nghiệp, đón đầu được xu hướng phát triển công nghiệp, dịch vụ tại địa phương. Đã có những địa phương sử dụng khá hiệu quả kinh phí đào tạo phân bổ từ Trung ương, chuyển thành những chương trình đào tạo nghề thiết thực, phù hợp với nhu cầu thực tế. Tại các tỉnh khảo sát, một số thực tiễn tốt tại các địa phương như:

## **1.1. Ưu tiên và gắn kết giữa đào tạo nghề và các kế hoạch phát triển kinh tế địa phương**

Xác định phát triển hệ thống trường dạy nghề là một định hướng trọng tâm và ưu tiên của chính quyền tỉnh. Cả ba địa phương trong diện khảo sát đều có chiến lược và kế hoạch cụ thể để phát triển hệ thống trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và quá trình phát triển kinh tế của địa phương.

Đào tạo nghề cần được đi trước một bước, là chuẩn bị quan trọng cho quá trình phát triển công nghiệp về sau. Trong giai đoạn đầu phát triển công nghiệp, ngay sau giai đoạn tái lập tỉnh, một số tỉnh như Vĩnh Phúc đã nhấn mạnh đến yêu cầu dạy nghề cho lao động phục vụ cho định hướng phát triển công nghiệp. Vĩnh Phúc đã ban hành nhiều chính sách, kế hoạch riêng cho vấn đề này, như Nghị quyết 05/2005/NQ-HĐND, Nghị quyết 16/2007/NQ-HĐND và Nghị quyết số 34/2008/NQ-HĐND của Hội đồng Nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc. Những chính sách này đều tập trung vào việc đào tạo nghề gắn với quá trình công nghiệp hoá của địa phương, vừa tạo thuận lợi cho quá trình chuyển đổi từ sản xuất nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ, giải phóng mặt bằng và đồng thời cung ứng được đội ngũ công nhân có tay nghề phục vụ các doanh nghiệp trên địa bàn... Những chính sách này được thực hiện kiên quyết, đồng bộ nên đã mang đến những kết quả tích cực: số lượng lao động đi học nghề của tỉnh đã tăng mạnh, Sở LĐTBXH của tỉnh cho biết tốc độ về tỷ lệ lao động được đào tạo và đào tạo lại về nghề của Vĩnh Phúc trong giai đoạn sau đó đều vượt mức bình quân cả nước và vượt mức kế hoạch mà tỉnh đặt ra trước đó. Chẳng hạn như chỉ riêng năm học 2006-2007 đã có 56.946 lao động Vĩnh Phúc được đào tạo ở các cấp trình độ khác nhau<sup>5</sup>.

Với định hướng đó, thu hút các dự án trường dạy nghề luôn là một định hướng ưu tiên của các địa phương trong diện khảo sát. Tại buổi làm việc với Sở KHĐT tỉnh Vĩnh Phúc, đại diện của Sở cho biết Vĩnh Phúc từng thay đổi quy hoạch đã được thông qua trước đó, vốn dành quỹ đất cho một khu vực thể thao, nay đã dành cho dự án trường dạy nghề mới. Hay việc chủ tịch UBND tỉnh Vĩnh Phúc chọn các trường dạy nghề trong tỉnh là địa điểm đến chúc mừng ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11 thay các trường học như truyền thống cũng là sự thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo địa phương đối với sự phát triển của hệ thống dạy nghề tại địa phương.

## **1.2. Xã hội hóa, thu hút đầu tư tư nhân cho hoạt động dạy nghề**

Bên cạnh việc dành những nguồn lực đáng kể để đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất cho các trường nghề công lập, các địa phương đã tiến hành xã hội hoá hoạt động dạy nghề, thu hút các thành phần kinh tế khác nhau tham gia hoạt động đào tạo nghề. Mục tiêu đặt ra là thu hút được mọi nguồn lực trong nước và đầu tư, hợp tác quốc tế để nâng cao năng lực của mạng lưới cơ sở dạy nghề của địa phương, tranh thủ tối đa các nguồn viện trợ về trang thiết bị dạy nghề để đầu tư, nâng cấp các cơ sở dạy nghề. Đặc biệt, nhiều địa phương đã chú trọng khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức, cá nhân mở các cơ sở dạy nghề tư nhân. Chẳng hạn như ở Bình Dương có đến 24/41 cơ sở dạy nghề ngoài công lập, Đà Nẵng có đến 27/52 cơ sở dạy nghề ngoài công lập.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ LĐTBXH năm 2008 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2009 của Sở LĐTBXH tỉnh Vĩnh Phúc.

<sup>6</sup> Báo cáo của Sở LĐTBXH tỉnh Bình Dương, Đà Nẵng.

Hầu hết những trường dạy nghề mà nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát tại ba tỉnh, cả công lập lẫn tư thực đều cho biết khá thuận lợi trong việc thuê thêm đất để mở rộng quy mô hiện tại đã khá khàng trang của trường. Các nhà đầu tư trường dạy nghề tư thực cũng cho biết thủ tục thành lập, các thủ tục đất đai, xây dựng có liên quan đến thành lập trường cũng rất nhanh chóng với sự hỗ trợ và giúp đỡ hiệu quả của các cơ quan, ban ngành địa phương.

### 1.3. Thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao tham gia giảng dạy tại các cơ sở đào tạo nghề

Một hệ thống trường nghề tốt đòi hỏi một đội ngũ giáo viên tốt. Khó khăn trong việc giữ chân và thu hút các giáo viên trường nghề giỏi là khó khăn chung của các địa phương mà USAID/VNCI tiến hành khảo sát. Đặc biệt là tại các trường nghề công lập, nơi bị hạn chế và ràng buộc rất nhiều trong cơ chế lương, thưởng thì nguy cơ không đủ đội ngũ giáo viên nghề giỏi luôn rất lớn.

Giải quyết vấn đề này, một số địa phương như Đà Nẵng có kế hoạch phát triển nhân lực chất lượng cao cho địa phương, trong đó ưu tiên phân bổ cho hệ thống các trường dạy nghề. Các trường dạy nghề tại Đà Nẵng cho biết Sở Nội vụ đã ưu tiên đưa giáo viên tốt nghiệp loại giỏi, khá, nhân lực từ chương trình thu hút nhân tài của thành phố nhằm bổ sung cho trường. Bình Dương cũng có chính sách thu hút nhân lực cho hệ thống các trường nghề từ các trường đại học kỹ thuật tại thành phố Hồ Chí Minh. Hàng tháng tỉnh bỏ ra một khoản kinh phí làm học bổng cấp cho các sinh viên khá, giỏi. Với mức hỗ trợ 500 ngàn đồng/tháng, sinh viên cam kết sau khi tốt nghiệp sẽ về phục vụ lại cho tỉnh trong lĩnh vực công tác dạy nghề. Đại diện Sở LĐTBXH Bình Dương cho biết hiện có khoảng 1.000 sinh viên thuộc nhiều trường khác nhau trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh như Đại học Sư phạm Kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh đăng ký tham gia chương trình này<sup>7</sup>.

#### Hộp 1: Trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Đà Nẵng

Ngày 19/5/2009, UBND thành phố Đà Nẵng đã công bố quyết định thành lập Trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là đơn vị trực thuộc và chịu sự quản lý trực tiếp của UBND thành phố Đà Nẵng. Trung tâm có nhiệm vụ phối hợp với cơ quan, đơn vị có liên quan giúp thực hiện Đề án "Phát triển nguồn lực chất lượng cao của thành phố Đà Nẵng" và giúp triển khai, thực hiện Đề án đào tạo 100 thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở nước ngoài; Đề án hỗ trợ đào tạo bậc đại học ở trong nước và nước ngoài bằng ngân sách nhà nước dành cho học sinh các trường trung học phổ thông trên địa bàn thành phố.

Ngoài ra, Trung tâm này còn có nhiệm vụ thực hiện khảo sát thị trường lao động trên địa bàn thành phố và xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo ngành nghề mà Đà Nẵng cũng như các nhà đầu tư đang cần. Từ đó chọn đối tượng, ngành nghề, chọn trường, chọn nước để cử người đến học. Lãnh đạo của thành phố còn giao cho Trung tâm nhiệm vụ "săn đầu người", đây là một trong những nhiệm vụ chủ chốt, nhằm phát hiện những người có khả năng trong đội ngũ cán bộ thành phố để gửi đi đào tạo và phát hiện trong số những học sinh các cấp có những em có khả năng để định hướng gửi đi đào tạo, đồng thời lưu ý đến việc chuẩn bị nguồn nhân lực cho KCN Công nghệ cao của thành phố.

Nguồn: Website của thành phố Đà Nẵng  
[www.danang.gov.vn](http://www.danang.gov.vn) và Báo Đà Nẵng

Với cơ chế lương Nhà nước hiện nay, các trường công rõ ràng sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc giữ và thu hút người tài. Tạo điều kiện phát triển hệ thống các trường tư thực có chất lượng cũng là một cách thúc đẩy tăng cường nhân lực đào tạo nghề trong các trường dạy nghề. Đây là một định hướng có thể thấy rõ ở một số địa phương. Khảo sát một trường dạy nghề tư thực trong lĩnh vực du lịch tại Đà Nẵng, hiệu trưởng nhà trường cho biết đã thu hút "ngược" được những quản lý cấp cao có kinh nghiệm 15-20 năm từ các khách sạn, khu nghỉ dưỡng 5 sao, các nhà hàng lớn về công tác giảng dạy tại trường. Để có được điều này, nhà trường sẵn sàng trả lương cao hơn so với

<sup>7</sup> Thông tin từ buổi làm việc với Sở LĐTBXH tỉnh Bình Dương.

mức lương thị trường. Nhà trường cũng nhìn nhận đây là thế mạnh của hệ thống trường nghề tự thực so với công lập<sup>8</sup>.

#### **1.4. Đào tạo nhân lực và dạy nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp**

Đây là mục tiêu mà các tỉnh đều nhấn mạnh trong phương hướng phát triển hệ thống các trường nghề, đào tạo nghề tại địa phương. Ở hầu hết các trường nghề (cả công lập và tự thực) mà nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát, các trường đều đang có định hướng tiến hành đào tạo theo địa chỉ, tích cực phối hợp với các doanh nghiệp từ khâu chọn ngành nghề đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo cho đến tuyển sinh. Các trường nghề cũng chủ động phối hợp với các cơ quan Nhà nước như Ban Quản lý các Khu Công nghiệp, các hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức xúc tiến đầu tư trong và ngoài tỉnh, thành phố để điều tra, tìm hiểu nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp.

Ở một số trường nghề, mô hình tốt mà các tỉnh rất khuyến khích là doanh nghiệp nêu ra các tiêu chí kỹ năng nghề của công nhân cho trường nghề. Sau đó trường nghề triển khai đào tạo theo nội dung mà doanh nghiệp thông qua. Hiện nay đa số các khoá đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp (dạng đơn đặt hàng, hợp đồng...) mới là những khoá đào tạo nghề mới hoặc nâng cao có thời hạn ngắn từ 3 tháng đến 6 tháng. Nhưng trong quá trình đào tạo này, doanh nghiệp đã được mời tham gia giám sát, đánh giá về chất lượng đào tạo. Trong quá trình đào tạo nghề, bằng quan hệ liên kết với doanh nghiệp, các sinh viên có cơ hội được thực tập nghề tại chính các doanh nghiệp. Khi tốt nghiệp nếu đáp ứng được yêu cầu thì doanh nghiệp tuyển dụng.

Gắn với doanh nghiệp là nhu cầu thiết thân và sống còn của các trường nghề, trước hết là các trường dạy nghề tự thực. Hiệu trưởng một trường dạy nghề tự thực tại Đà Nẵng cho biết tiếp cận được doanh nghiệp là nhiệm vụ sống còn của trường. Để doanh nghiệp chấp nhận gắn kết với trường dạy nghề từ khâu đào tạo cho đến đầu ra thì trường phải tạo dựng và duy trì được các mối quan hệ. Về hình thức thì thông qua việc nhiều doanh nghiệp ký kết hợp đồng liên kết với nhà trường. Trường xuất phát từ việc đào tạo theo yêu cầu của thực tiễn kinh doanh, bám sát nhu cầu để đào tạo chứ không đào tạo theo khả năng mình có.

#### **1.5. Thành lập trường, trung tâm dạy nghề gắn với KCN**

Tại một số địa phương như Bình Dương, mô hình KCN tự đào tạo nghề, gắn kết với các trường nghề là định hướng có nhiều ưu thế. Trước hết, các trường nghề là nơi nắm rõ nhất nhu cầu lao động của các doanh nghiệp trong KCN, có thể tập trung vào nhóm ngành chủ yếu của các doanh nghiệp trong KCN. Mức độ nối kết giữa hoạt động đào tạo và hoạt động thực tiễn cũng thuận lợi hơn như học viên có thể thực tập tại các doanh nghiệp, tiếp cận được môi trường làm việc và máy móc, thiết bị thực tế trong doanh nghiệp.

Từ phía doanh nghiệp đầu tư hạ tầng KCN, có được trung tâm đào tạo nghề riêng cho KCN là một lợi thế trong thu hút các dự án đầu tư trong bối cảnh nguồn nhân lực có tay nghề chất lượng ngày càng khan hiếm. Các doanh nghiệp hoạt động trong KCN và các doanh nghiệp vùng phụ cận cũng có thể dễ dàng lựa chọn được học viên nghề phù hợp trong quá trình đào tạo, thuận lợi hơn trong việc đặt hàng trường đào tạo và đào tạo lại đội ngũ nhân lực của mình....

---

<sup>8</sup> Phỏng vấn Hiệu trưởng Trường Trung cấp Du lịch Việt – Úc.



Hiện đã có một số KCN xây dựng các cơ sở dạy nghề như Trường Cao đẳng nghề (trước đây là Trung tâm dạy nghề) Việt Nam – Singapore (gắn với KCN Việt Nam – Singapore), Trường cao đẳng nghề Đồng An (chủ đầu tư là tập đoàn Hưng Thịnh, đầu tư KCN Đồng An), Trường nghề KCN Dung Quất, Trường nghề Nghi Sơn tại Thanh Hoá, Trường Kỹ nghệ Thừa Thiên - Huế.... Lựa chọn đúng nhà đầu tư cơ sở hạ tầng có thực lực, tạo điều kiện ưu đãi phù hợp chính là phương hướng để các tỉnh theo đuổi định hướng này.

### **Hộp 2: Trường Cao đẳng nghề Việt Nam - Singapore**

Trường Cao đẳng nghề Việt Nam – Singapore tiền thân là Trung tâm Đào tạo Kỹ thuật Việt Nam – Singapore, được thành lập từ năm 1997 theo Dự án hợp tác đào tạo giữa Chính phủ Việt Nam và Singapore. Theo Dự án, Trung tâm có nhiệm vụ đào tạo đội ngũ lao động kỹ thuật để cung cấp cho các KCN trong tỉnh và trong khu vực, trước hết là cho KCN Việt Nam – Singapore.

Tại buổi làm việc với nhóm nghiên cứu của USAID/VNCI, Hiệu trưởng nhà trường cho biết việc gắn thành lập trung tâm đào tạo nghề với KCN có nhiều thuận lợi. Trường đào tạo và cung cấp kỹ sư tốt nghiệp cho các doanh nghiệp trong KCN Việt Nam – Singapore, quá trình đào tạo nhận được góp ý của doanh nghiệp, biết được điểm mạnh, điểm yếu trong chất lượng đào tạo nghề của mình. Các sinh viên cũng có cơ hội thực tập nghề tại các doanh nghiệp trong KCN, khi tốt nghiệp thì được giải quyết việc làm nhanh chóng.

Ngược lại, đối với KCN, có riêng một trung tâm đào tạo cũng là một lợi thế trong thu hút các doanh nghiệp đến đầu tư trong bối cảnh nguồn cung cấp lao động có tay nghề rất khó khăn. Quá trình xúc tiến đầu tư thời gian qua cho thấy đây là yếu tố quan trọng để thu hút nhà đầu tư vì đảm bảo được nguồn cung cấp lao động dồi dào và có chất lượng. Các doanh nghiệp trong KCN thường cần có hoạt động đào tạo lại lao động hay đào tạo theo chuyên đề riêng.

Hàng năm, trước khi sinh viên tốt nghiệp ra trường, Nhà trường tạo điều kiện cho cả hai phía: doanh nghiệp trong KCN và sinh viên gặp nhau, chọn lựa lẫn nhau. Các doanh nghiệp có thể lựa chọn sinh viên ngay trong quá trình thực tập tại doanh nghiệp và tuyển dụng ngay sau khi tốt nghiệp. Sinh viên cũng có cơ hội làm quen với môi trường làm việc ngay trong thời kỳ học việc và những sinh viên tốt có thể có cơ hội lựa chọn doanh nghiệp phù hợp với mong muốn của mình.

Vai trò của Ban Quản lý KCN rất quan trọng. Trường cho biết để khảo sát nhu cầu đào tạo tại doanh nghiệp, một lần trường trực tiếp gửi khảo sát nhu cầu cho doanh nghiệp nhưng thất bại do doanh nghiệp hợp tác ít, sau đó phải nhờ Ban Quản lý KCN Việt Nam – Singapore gửi và rất thành công. Trường thường kết hợp khảo sát nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp trong các hội nghị khách hàng của KCN.

## **2. Vấn đề đào tạo chuyển đổi ngành nghề, tạo việc làm trong giải phóng mặt bằng**

Tạo việc làm cho người dân khi bị thu hồi đất luôn là vấn đề lớn đối với các địa phương. Giải phóng mặt bằng nhanh hay chậm, khiếu nại căng thẳng hay không có phần bắt nguồn từ những chính sách về lao động đối với người dân bị thu hồi đất, trong đó có đào tạo nghề mới, chính sách khuyến khích tuyển dụng lao động tại chỗ, hoạt động của quỹ hỗ trợ chuyển đổi nghề.... Dưới đây là những cách thực hiện đã được triển khai tại ba địa phương:

### **2.1. Xây dựng chính sách chuyển đổi ngành nghề, tạo việc làm trong giải phóng mặt bằng rõ ràng và linh hoạt, phù hợp với yêu cầu của thực tiễn và người dân**

Các tỉnh, thành phố trong diện khảo sát đều xem vấn đề chuyển đổi ngành nghề, giải quyết việc làm và ổn định đời sống cho người dân là những vấn đề quan trọng.

Tỉnh uỷ, Hội đồng nhân dân đều có những nghị quyết riêng về vấn đề này và chỉnh sửa, điều chỉnh theo thời gian phù hợp với thực tế. UBND tỉnh ban hành các Đề án, Chương trình hành động riêng với những mục tiêu và hành động cụ thể để thực hiện tốt những chính sách lớn này. Không chỉ nằm trong khung khổ chính sách của Trung ương, các tỉnh, thành phố còn có những chính sách đặc thù, phù hợp với điều kiện của địa phương mình, từng thời điểm cụ thể.

**Hộp 3: Hỗ trợ chuyển đổi ngành nghề, giải quyết việc làm đối với đối tượng trong diện thu hồi đất sản xuất, di dời, giải toả trên địa bàn thành phố Đà Nẵng**

Ngày 24 tháng 5 năm 2005, UBND thành phố đã ban hành Quyết định số 65/2005/QĐ-UB về việc Ban hành Đề án hỗ trợ chuyển đổi ngành nghề, giải quyết việc làm, ổn định đời sống đối với đối tượng trong diện thu hồi đất sản xuất, di dời, giải toả trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Trong Đề án này đã phân tích chi tiết thực trạng việc làm, đời sống của các hộ trong diện thu hồi đất, di dời và giải toả từ kết quả hai đợt khảo sát của thành phố, dự báo khả năng mất việc làm do thu hồi đất sản xuất, di dời, giải toả trong 5 năm tới.

Ngoài các mục tiêu chung, Đề án đặt ra các mục tiêu cụ thể như:

1. Hỗ trợ chuyển đổi ngành nghề cho toàn bộ (100%) đối tượng không còn đất sản xuất (2.000 – 3.000 lao động/năm).
2. Đào tạo nghề miễn phí tại các cơ sở dạy nghề cho 4.000 – 5.000 học sinh/năm, trong đó 1.000 – 1.500 học nghề dài hạn.
3. Các chính sách khuyến khích các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố tiếp nhận lao động phổ thông (chưa qua đào tạo) là đối tượng thuộc diện thu hồi đất sản xuất, di dời, giải toả để đào tạo, bố trí việc làm tại doanh nghiệp.
4. Giải quyết cho 2.000 đến 3.000 hộ thuộc diện trên có nhu cầu chuyển đổi ngành nghề, vay vốn sản xuất, kinh doanh tự tạo việc làm từ nguồn Quỹ quốc gia giải quyết việc làm.
5. Thực hiện chính sách miễn, giảm học phí đối với các hộ nông dân trong diện thu hồi đất sản xuất, di dời, giải toả.
6. Ưu tiên bố trí việc làm cho lao động nói trên trong các KCN trên địa bàn.

Các giải pháp thực hiện trong đề án này được nêu ra khá cụ thể như tăng đầu tư ngân sách, bổ sung nguồn quỹ, chính sách và định mức hỗ trợ học phí cho các học viên, hỗ trợ tiền ăn, hỗ trợ kinh phí đào tạo cho các doanh nghiệp, thực hiện cả dự án cụ thể về khuyến ngư, nông, lâm nghiệp. Đề án cũng đề ra giải pháp huy động các thành phần khác ngoài nhà nước tham gia vào chương trình này như vận động các doanh nghiệp được giao đất tiếp nhận lao động là đối tượng trong diện thu hồi đất, tranh thủ các dự án của các tổ chức phi chính phủ đầu tư cho hoạt động xoá đói, giảm nghèo, dạy nghề, giải quyết việc làm; đề nghị Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thành phố và các hội, đoàn thể (Hội Nông dân, Hội Liên hiệp phụ nữ, Hội Liên hiệp thanh niên, Hội làm vườn...) tham gia vận động, giúp đỡ hộ gia đình trong diện thu hồi đất, di dời, giải toả gặp khó khăn về việc làm và đời sống.

Các chính sách về hỗ trợ chuyển đổi ngành nghề, giải quyết việc làm đối với đối tượng trong diện thu hồi đất sản xuất, di dời, giải toả được linh hoạt thay đổi cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn và nhu cầu của người dân. Vĩnh Phúc là một trường hợp điển hình cho sự linh hoạt này. Vào năm 2005, đứng trước nhu cầu phát triển của tỉnh, Hội đồng Nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc đã ban hành Nghị quyết 05/2005/NQ-HĐND ngày 22/7/2005 về việc dạy nghề cho lao động nông thôn, lao động ở vùng dành đất phát triển công nghiệp, dịch vụ và đô thị trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2005-2010. Sau đó, ngày 4/7/2007, Hội đồng Nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc thông qua Nghị quyết 16/2007/NQ-HĐND về chương trình giảm nghèo, giải quyết việc làm giai đoạn 2007-2010 điều chỉnh một số chính sách của Nghị quyết 05 nhằm đảm bảo chính sách này phù hợp với thực tiễn tại tỉnh như đưa thêm đối tượng dành đất phát triển kinh tế xã hội, các đối tượng tệ nạn xã hội... vào chung diện được hỗ trợ đào tạo nghề. Cuối năm 2008, Hội đồng Nhân dân tỉnh tiếp tục thông qua Nghị quyết số 34/2008/NQ-HĐND ngày 15/12/2008 quy định một số chính sách hỗ trợ đối với hộ nghèo, người nghèo, thông đặc biệt khó khăn, xã thuộc vùng khó khăn từ năm 2009 đến năm 2010 trong đó có nhiều chính sách về lao động và đào tạo nghề. Sự linh hoạt về chính sách này đã hỗ trợ đắc lực cho quá trình chuyển đổi ngành nghề, giải quyết việc làm cho những người dân nương đất nông nghiệp cho mục đích

phát triển công nghiệp và các mục đích sử dụng khác cho quá trình phát triển kinh tế của tỉnh.

## 2.2. Khảo sát kỹ lưỡng nhu cầu học nghề và nhu cầu chuyển đổi nghề nghiệp

Các tỉnh, thành phố trong diện khảo sát đã đặc biệt chú trọng khảo sát kỹ lưỡng nhu cầu học nghề, nhu cầu chuyển đổi nghề nghiệp của người dân các vùng nằm trong diện quy hoạch giải toả đất, nhằm đảm bảo tính hiệu quả và khả năng thực thi cao của đề án. Chẳng hạn như trong Đề án ban hành kèm theo Quyết định 65/2005/QĐ-UB ngày 24/5/2005 của thành phố Đà Nẵng đã đưa ra chính sách dựa trên các kết quả khảo sát thực tế này. Không chỉ khảo sát về số lượng lao động cụ thể phải chuyển đổi ngành nghề, địa bàn cụ thể mà còn khảo sát về thu nhập bình quân các hộ, trình độ văn hoá, tình trạng việc làm (đã ổn định việc làm, có việc làm chưa ổn định, không có nhu cầu việc làm, chưa có việc làm...), tình trạng chuyển đổi ngành nghề của lao động nông nghiệp. Đề án cũng đánh giá về hiệu quả thực tế chương trình hỗ trợ vay vốn trước đây của Ngân hàng Chính sách xã hội cho các đối tượng này.

Một số địa phương như Vĩnh Phúc, Đà Nẵng đã tổ chức các hội thảo, cuộc gặp trực tiếp từng hộ dân, nhóm hộ dân để đánh giá nhu cầu của người dân trong việc chuyển đổi nghề nghiệp. Các cuộc gặp này có thể do nhà đầu tư, các trường dạy nghề cùng phối hợp tổ chức.

## 2.3. Xây dựng đề án riêng về chuyển đổi nghề, tạo việc làm trong giải phóng mặt bằng cho những vùng trọng điểm

Tuỳ từng địa phương và thời điểm, các địa phương đã xây dựng những đề án riêng cho những vùng riêng nhằm đáp ứng tốt nhất yêu cầu của từng vùng. Điều này khắc phục tình trạng cơ quan cấp tỉnh khó có thể nắm hết được tình hình cụ thể và đưa ra chính sách phù hợp cho mỗi xã, phường, quận, huyện khác nhau.

Chẳng hạn như Đà Nẵng hiện đã có 2 quận, huyện (Ngũ Hành Sơn và Cẩm Lệ) xây dựng đề án riêng cho quá trình chuyển đổi nghề nghiệp, tạo việc làm cho người dân bị di dời, giải toả. Tại buổi làm việc với nhóm nghiên cứu, đại diện Sở LĐTBXH thành phố cho biết

theo kế hoạch sắp tới sẽ nâng lên thành 7 quận, huyện có đề án riêng của mình. Mỗi nơi khi xây dựng đề án được thành phố hỗ trợ kinh phí là 100 triệu đồng.

Vĩnh Phúc cũng có các đề án giải quyết việc làm cho những vùng trọng điểm bức xúc nhất liên quan đến thu hồi đất và giải phóng mặt bằng cho các dự án công nghiệp. Thông thường, đề án riêng về việc giải quyết việc làm được xây dựng cho những vùng tập trung phát triển công nghiệp, những vùng có diện tích đất nông nghiệp chuyển đổi sang công nghiệp lớn, những vùng “nóng” về giải phóng mặt bằng. Chẳng hạn như năm 2006, tỉnh xây dựng đề án giải quyết việc làm cho xã Quang Minh (thuộc huyện Mê Linh, nay sáp nhập về Hà Nội), Đề án giải quyết việc làm cho nhân dân xã Tề Lò, huyện Yên Lạc, đề án giải quyết việc làm cho xã Thổ Tang, huyện Vĩnh Tường, đề án giải quyết việc làm cho tại 3 xã của huyện Bình Xuyên (nơi tập đoàn Compal dự kiến đầu tư). Mục tiêu cuối cùng trong việc thực

### **Hộp 4: Đào tạo nghề cho lao động bị thu hồi đất của Bình Dương**

Bình Dương có đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn, trong đó ưu tiên cho lao động thuộc diện thu hồi đất để xây dựng các KCN và công trình công cộng; người học nghề được hoàn toàn miễn phí và được hưởng trợ cấp 10.000 đồng/ngày từ ngân sách tỉnh. Sau khi học nghề, người lao động được giới thiệu vào làm việc tại các công ty, doanh nghiệp trong tỉnh. Tính từ năm 2004 đến nay, Bình Dương đã đào tạo được 7.035 lao động, có người có việc làm khoảng 80,3%.

Nguồn: Báo cáo của Sở LĐTBXH tỉnh Bình Dương

hiện các đề án này là giải quyết việc làm, đào tạo nghề đầy đủ, phù hợp nhất cho người dân. Kinh phí của các chương trình này được lấy từ ngân sách địa phương 100%, có hỗ trợ phần thóc gạo và cao hơn những chính sách chung cho cả tỉnh có trong nghị quyết mà HĐND tỉnh ban hành. Qua một số năm triển khai thực hiện, Vĩnh Phúc đánh giá điểm quan trọng nhất của xây dựng đề án là khâu khảo sát.

#### 2.4. Đào tạo miễn phí cho lao động nằm trong diện cần chuyển đổi

Nhìn chung các tỉnh trong diện khảo sát đều có chính sách hỗ trợ đào tạo miễn phí cho các lao động dôi dư sau khi đất sản xuất nông nghiệp bị thu hồi. Các tỉnh đều xác định nông dân bị mất đất sản xuất chính là đối tượng bị thiệt thòi nhất. Do vậy, Sở LĐTBXH chủ trì để giao cho các trường, trung tâm dạy nghề có các chương trình đào tạo nghề cho người mất đất miễn phí. Như thành phố Đà Nẵng, mấy năm gần đây, trung bình mỗi năm thành phố chi hơn 2 tỷ đồng cho chi phí này.

Một số tỉnh đã linh động tổ chức các lớp đào tạo nghề lưu động tại các địa phương có giải toả mặt bằng lớn, đem máy móc, thiết bị phục vụ công tác giảng dạy đến tận nơi. Chẳng hạn như tại Vĩnh Phúc trước đây, để giải toả KCN Quang Minh, tỉnh đã tiến hành đem máy móc, giáo viên và phối hợp với huyện, các xã để mở các lớp đào tạo nghề ngay tại vùng giải toả, ưu tiên cho đối tượng mất đất... Khi khai giảng các lớp này, thông thường lãnh đạo tỉnh có mặt. Để đào tạo đúng người, đúng nguyện vọng, trước đó tỉnh thường phối hợp chặt chẽ với các địa phương để khảo sát kỹ lưỡng nhu cầu học nghề của người dân.

#### 2.5. Đa dạng hoá các loại nghề được đào tạo và ưu tiên tạo việc làm cho người lao động qua tuổi lao động.

Bên cạnh đa dạng hoá đối tượng được tham gia đào tạo nghề, các địa phương còn cố gắng đa dạng hoá các loại nghề được đào tạo, hướng tới nhu cầu của người học và đặc biệt là nhu cầu của thị trường lao động. Điểm khó nhất trong quá trình chuyển đổi nghề nghiệp cho người dân khi thu hồi đất mà các địa phương đánh giá là giải quyết việc làm cho số người dân đã quá tuổi lao động. Một số địa phương như Đà Nẵng đã tạo điều kiện phát triển những công việc phù hợp với những đối tượng này như: chăm sóc cây cảnh, trồng rau quả, dịch vụ ăn uống...

##### **Hộp 5: Hỗ trợ đào tạo nghề tại Đà Nẵng**

TP Đà Nẵng vừa ban hành chính sách hỗ trợ người lao động học nghề từ năm 2010. Ông Nguyễn Văn An, Phó giám đốc Sở LĐTBXH cho biết, đây là chính sách hỗ trợ người lao động được ưu đãi nhất từ trước đến nay trên địa bàn và so với các quy định hiện hành của Nhà nước. Theo đó, Đà Nẵng đã bổ sung nhiều đối tượng được hưởng hỗ trợ là hộ nghèo, bộ đội xuất ngũ, người dân tộc thiểu số, người tàn tật, người cai nghiện ma túy, mai dâm đã và đang hòa nhập cộng đồng, diện bị thu hồi đất sản xuất, di dời, giải toả. Những người nghiện ma túy đang cai nghiện tập trung, thanh thiếu niên hư đang được giáo dục, thành phố sẽ cấp kinh phí trực tiếp cho các trung tâm đào tạo nghề cho họ.

Danh mục ngành nghề được mở rộng với 25 nghề phù hợp các ngành, nghề thị trường lao động đang cần. Có nhiều ngành nghề mới như sửa chữa điện thoại di động, xe gắn máy, vệ sĩ, trồng cây cảnh, chăm sóc người già... Chính sách cũng hướng đến giải quyết những khó khăn hiện nay là nhiều hộ nông dân bị thu hồi đất, không có nghề để mưu sinh, nhiều người lại lớn tuổi, trình độ thấp nên khó tìm được việc làm. Mặt khác, không ít gia đình nhận tiền đền bù xong chỉ lo mua sắm, nhiều lao động không có việc làm, gia cảnh lâm vào khó khăn. Còn thanh niên thì khi có tiền trong tay không nghĩ đến việc làm, nhận thức về học nghề còn thấp. Chính sách được kỳ vọng góp phần nâng chất lượng nguồn lao động, tăng số người lao động có tay nghề, khắc phục tình trạng thừa thầy thiếu thợ.

**Nguồn:** Bộ LĐTBXH: <http://www.molisa.gov.vn/news/detail/tabid/75/newsid/50293/seo/Da-Nang-Ho-tro-toi-da-cho-nguoi-lao-dong-hoc-nghe/language/vi-VN/Default.aspx>

### 3. Nâng cao hiệu quả dịch vụ giới thiệu việc làm, thị trường lao động và xây dựng hệ thống thông tin về thị trường lao động

#### 3.1. Nâng cao hiệu quả dịch vụ giới thiệu việc làm với mô hình chợ việc làm

Thời gian qua, một số địa phương đã có dịch vụ giới thiệu việc làm và hình thành được hệ thống thông tin về thị trường lao động hiệu quả hơn địa phương khác. Những mô hình được áp dụng như chợ việc làm được tổ chức định kỳ hàng tháng (hoặc một tháng hai lần), các trung tâm giới thiệu việc làm hoạt động khác hiệu quả và tận dụng tin học, công nghệ thông tin để tăng cường thông tin về thị trường lao động. Các hình thức giao dịch việc làm tại các địa phương bao gồm thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm, các tổ chức xuất khẩu lao động, báo đài địa phương và trung ương, website về việc làm và hoạt động của sàn giao dịch việc làm. Nhiều trường dạy nghề cũng có bộ phận riêng để giới thiệu việc làm cho sinh viên. Tại một số địa phương như Bình Dương thì các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động thường có bộ phận chuyên trách về tuyển dụng lao động và làm việc trực tiếp với các trung tâm giới thiệu việc làm tại các địa phương khác.

#### **Hộp 6: Hoạt động của mô hình Chợ việc làm tại Đà Nẵng**

Ngày 11/4/2006, thành phố Đà Nẵng có Quyết định số 33/2006/QĐ-UBND về việc ban hành Đề án tổ chức Chợ việc làm định kỳ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Sau đó, Sở LĐTBXH đã thành lập Ban Tổ chức và triển khai phiên giao dịch đầu tiên vào tháng 5 năm 2006. Giai đoạn đầu thành lập, hoạt động chợ việc làm được tổ chức mỗi tháng 1 phiên. Đến tháng 2/2008 nâng lên mỗi tháng 2 phiên. Kết quả hoạt động chợ việc làm theo báo cáo như sau:

TT	Nội dung	2006	2007	2008	9 tháng đầu 2009
1	Số phiên tổ chức	8	12	21	21
2	Số đơn vị tham gia	878	1258	1282	1323
3	Nhu cầu tuyển dụng	20.939	26.893	22.200	20.856
4	Số lao động được giới thiệu, chấp mỗi	9.975	11.214	10.390	8.834
5	Số lao động được chấp mỗi thành công	5.344	7.035	7.122	5.614

Cả ba địa phương mà USAID/VNCI khảo sát đều đã đưa vào vận hành hình thức chợ việc làm. Vĩnh Phúc có Sàn giao dịch việc làm do Trung tâm giới thiệu việc làm vận hành từ tháng 5 năm 2008 cho đến tháng 10 năm 2009 và đã tổ chức được 17 phiên giao dịch việc làm với 3.844 lao động được tuyển dụng qua sàn giao dịch này. Chợ việc làm của Đà Nẵng được thành lập và đưa vào hoạt động từ tháng 5 năm 2006, tới hết tháng 10 năm 2009 đã tổ chức được 21 phiên với 19.428 lao động được tiếp nhận. Bình Dương khai trương Sàn giao dịch việc làm từ tháng 7 năm 2008 và đến tháng 11 năm 2009 đã tổ chức được 14 phiên giao dịch với 17.086 lao động được phỏng vấn trực tiếp. Dù vẫn còn nhiều khó khăn và hạn chế như chưa thực sự thu hút được đông đảo các doanh nghiệp tham gia, cơ sở vật chất và địa điểm còn nhiều hạn chế, mô hình chợ việc làm, sàn giao dịch việc làm triển khai tại các tỉnh đã có những tác động tích cực trong việc kết nối giữa cung và cầu lao động, góp phần thúc đẩy phát triển thị trường lao động tại địa phương.

Thực hiện mục tiêu bám sát địa phương, đặc biệt là các địa bàn có giải phóng mặt bằng, di dời, giải toả lớn, Trung tâm giới thiệu việc làm của Đà Nẵng cũng thường xuyên tổ chức các phiên chợ việc làm di động tại các quận, huyện “nóng” về di dời,



giải toả. Mục tiêu là nhằm tạo điều kiện cho lao động tại các quận, huyện có điều kiện tìm kiếm các việc làm phù hợp, tiếp cận thông tin, yêu cầu của nhà tuyển dụng để bổ sung các kỹ năng cần thiết.

### 3.2. Chủ động liên kết lao động với các tỉnh, thành phố khác để tạo nguồn cung lao động cho doanh nghiệp

Định hướng của nhiều tỉnh, thành phố là xây dựng và tăng cường vai trò của các trung tâm giới thiệu việc làm và tăng cường hoạt động của hệ thống thông tin về thị trường lao động. Trong đó, vai trò chủ động của cơ quan Nhà nước rất quan trọng.

Một số tỉnh, thành khu vực Đông Nam Bộ như Bình Dương, Đồng Nai, thành phố Hồ Chí Minh luôn có nhu cầu lao động rất lớn mà nguồn cung cấp lao động tại chỗ không đáp ứng đủ ( ví dụ, theo thống kê đến 84% lao động đang làm việc tại Bình Dương là lao động nhập cư). Do vậy, các địa phương đã chủ động tiến hành liên kết lao động với các tỉnh, thành phố khác. Chẳng hạn như Bình Dương cho biết hàng năm ngân sách của tỉnh phân bổ trên 1 tỷ đồng cho hoạt động này. Hiện nay, đã có 15 tỉnh ký kết hợp đồng cung ứng lao động với Bình Dương và 24 trung tâm giới thiệu việc làm của các tỉnh ký kết cung ứng lao động với Trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh Bình Dương.

#### **Hộp 7: Liên kết lao động giữa Bình Dương với các tỉnh, thành**

Bình Dương biết hàng năm lực lượng lao động tại tỉnh chỉ có khoảng 15 ngàn lao động trong khi nhu cầu tuyển dụng lao động tại địa phương lên đến 50-60 ngàn lao động. Trước nhu cầu đó, tỉnh phải chủ động tiến hành liên kết để cung ứng lao động, hướng về các tỉnh có nguồn lao động dồi dào. Lãnh đạo UBND tỉnh đã chủ động đi đến làm việc với từng tỉnh; đại diện các sở, ngành liên quan đi theo đặt vấn đề và ký kết. Cách thức là tỉnh Bình Dương chi trả chi phí tiền xe cho lao động của các tỉnh bạn (căn cứ hợp đồng thanh toán), chi phí tiền ở giai đoạn đầu cho công nhân, chi phí học pháp luật về lao động. Khi tiếp nhận nguồn lao động thì doanh nghiệp chi trả thêm các chi phí phát sinh cho các tỉnh của người lao động. Những chỉ tiêu về lao động hàng năm UBND tỉnh giao cho Sở LĐTBXH, Sở tiến hành giao các trung tâm giới thiệu việc làm (có giai đoạn đến 5 trung tâm giới thiệu việc làm trên địa bàn tỉnh). Người của trung tâm giới thiệu việc làm sẽ đi khắp các huyện, xã tại các tỉnh để tìm nguồn cung cấp phù hợp... Toàn tỉnh năm 2008 có 10 nghìn lao động được tuyển dụng qua đường liên kết này.

## 4. Giải quyết đình công và xây dựng mối quan hệ lao động thuận hòa

Nhiều tỉnh thành ở Việt Nam đang phải đối mặt với những khó khăn về tình trạng đình công, đặc biệt là đình công trái pháp luật, gây ảnh hưởng tiêu cực đối với môi trường kinh doanh và đầu tư. Xây dựng mối quan hệ lao động thuận hòa là một cách để tạo ra môi trường đầu tư thân thiện, hấp dẫn cho các tỉnh, thành phố. Các tỉnh đi trước có những bài học và kinh nghiệm khá thiết thực như:

### 4.1. Thành lập Ban chỉ đạo và Tổ Công tác riêng, nắm sâu sát vấn đề ngay từ khi có nguy cơ phát sinh.

Một trong những ảnh hưởng lớn nhất của tình hình lạm phát cao năm 2008 vừa qua là sự gia tăng các tranh chấp lao động tập thể giữa chủ doanh nghiệp và công nhân, đặc biệt là tại các địa phương như Bình Dương, Đồng Nai, thành phố Hồ Chí Minh. Vào năm 2008, số cuộc đình công tại Bình Dương đã tăng 36%, lên gần 200 cuộc với sự tham gia đình công của hơn 120.000 công nhân<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Theo Sở LĐTBXH Bình Dương, vào năm 2007, tại Bình Dương chỉ có khoảng 140 cuộc đình công với sự tham gia của khoảng 30.000 công nhân.

Để giải quyết vấn đề đình công, Bình Dương thành lập Ban Chỉ đạo giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công không đúng pháp luật trên địa bàn tỉnh do Phó Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng Ban. Tỉnh cũng ban hành Quy chế tạm thời tổ chức và hoạt động của Ban chỉ đạo này (Quyết định số 149/2006/QĐ-UBND ngày 13/6/2006).

Ban Chỉ đạo của tỉnh đã có sự phân công các thành viên phối hợp các cấp, các ngành và UBND các huyện, thị xã bám sát địa bàn, nắm chắc tình hình và kịp thời giải quyết những vụ việc có phát sinh tranh chấp lao động tập thể và đình công xảy ra trên từng địa bàn.

UBND các huyện, thị xã cũng đã thành lập tổ công tác liên ngành tại các huyện, thị xã và phối hợp chặt chẽ với các Ban Quản lý các KCN giải quyết tranh chấp xảy ra trên địa bàn đảm bảo kịp thời và có hiệu quả.

Hoạt động của Ban Chỉ đạo là sau khi doanh nghiệp (hoặc người lao động), trực tiếp hay thông qua các cấp cơ sở, thông báo tình hình xảy ra tranh chấp lao động tập thể hay đình công thì Ban Chỉ đạo sẽ cử ngay thành viên phối hợp với Tổ công tác liên ngành của huyện, thị xã đến làm việc trực tiếp tại doanh nghiệp nắm tình hình, hướng dẫn doanh nghiệp giải quyết.

#### **Hộp 8: Kinh nghiệm giải quyết đình công tại Bình Dương**

Thực tiễn từ việc giải quyết nhiều cuộc đình công tại Bình Dương cho thấy cốt lõi là cần tiếp xúc được với 2 bên: người sử dụng lao động và người lao động nhằm: 1) Rà soát, phân loại phần tử kích động xúi giục đình công ra khỏi tập thể lao động; 2) Nắm nguyên nhân xảy ra tranh chấp lao động thể và đình công từ phía người lao động; 3) Nắm bắt khả năng đáp ứng yêu cầu từ phía người sử dụng lao động. Trong giải quyết, Bình Dương tiến hành phân biệt hai loại tranh chấp:

- Tranh chấp lao động tập thể và đình công về lợi ích. Tổ Công tác liên ngành của Bình Dương tiến hành trao đổi, phân tích những yêu cầu của người lao động và đề nghị người lao động thoả thuận với người sử dụng lao động. Đồng thời đề nghị người sử dụng lao động xem xét, chấp thuận những yêu cầu mà khả năng doanh nghiệp có thể đáp ứng cho người lao động. Sẽ có xảy ra 2 trường hợp: 1) Nếu người sử dụng lao động chấp thuận yêu cầu của người lao động thì Tổ Công tác phối hợp với người sử dụng lao động thông báo kết quả cho người lao động để họ an tâm trở lại làm việc. 2) Nếu người sử dụng lao động không chấp thuận yêu cầu của người lao động thì Tổ Công tác liên ngành sẽ tiến hành phân tích, giải thích cho người lao động hiểu nhằm chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp. Người lao động có thể chấp thuận và trở lại làm việc.
- Tranh chấp lao động tập thể và đình công về quyền. Tổ công tác liên ngành của Bình Dương đề nghị doanh nghiệp thực hiện những biện pháp khắc phục và hướng dẫn doanh nghiệp điều chỉnh theo đúng quy định của pháp luật lao động. Thông báo kết quả làm việc cho người lao động biết.

#### **4.2. Đánh giá đúng tính chất tranh chấp lao động tập thể và đình công để đưa ra phương án giải quyết phù hợp**

Sâu sát với người sử dụng lao động và lao động để nắm bắt tình hình thực tế nhằm đưa ra giải pháp nhanh chóng và phù hợp là kinh nghiệm chung trong giải quyết đình công mà các tỉnh đã chia sẻ. Cơ quan Nhà nước thường cần phải đứng vai trò trung gian trong quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động để đánh giá tình hình và thúc đẩy sự đối thoại, đồng thuận.

#### **4.3. Tăng cường các hoạt động đối thoại, tuyên truyền giáo dục pháp luật lao động**

Một số tỉnh xác định tăng cường các hoạt động đối thoại giữa người sử dụng lao động và người lao động, đào tạo và cập nhật kiến thức pháp luật lao động cho cả hai phía là một cách thức tốt và rất hiệu quả để hạn chế, ngăn ngừa đình công và tranh chấp lao động.

Chẳng hạn như Bình Dương, từ năm 2007 đến 2009, UBND tỉnh đã chỉ đạo các ngành hàng năm phối hợp, tổ chức đối thoại với khoảng 400-600 người sử dụng lao

động, đại diện ban chấp hành công đoàn của các doanh nghiệp, từ 300-500 người lao động để giải đáp những vướng mắc về pháp luật lao động, giao thông, điện, nước, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... qua tiếp xúc, đối thoại những ý kiến đã được các ngành giải đáp, hướng dẫn; do đó đã góp phần hạn chế sự tranh chấp lao động và đình công.

## 5. Chính sách đối với lao động nhập cư

Một số tỉnh “đi trước” trong thu hút đầu tư và phát triển doanh nghiệp hiện đối mặt với nhiều khó khăn từ vấn đề số lượng và tỷ lệ lao động nhập cư lớn (đặc biệt là Bình Dương, Đồng Nai, thành phố Hồ Chí Minh...), nhiều vấn đề đặt ra cần phải giải quyết như tạo nhà ở cho công nhân, giải quyết các vấn đề an sinh xã hội như y tế, giáo dục, văn hóa, an ninh trật tự... Tăng cường chất lượng cuộc sống cả về vật chất lẫn văn hoá tinh thần cho người lao động nhập cư là yếu tố rất quan trọng mà một số tỉnh trong diện khảo sát nhấn mạnh đến. Đã có những bài học kinh nghiệm thành công bước đầu tại một số tỉnh thành.

Vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội tại địa phương hết sức quan trọng và đã được huy động nhằm hỗ trợ cuộc sống của người lao động nhập cư. Chẳng hạn như ở Bình Dương, chính quyền đã tìm cách phối hợp với các tổ chức này thực hiện phong phú các hoạt động sinh hoạt văn hoá, văn nghệ kết hợp với tuyên truyền, giáo dục, hỗ trợ nâng cao đời sống.

Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Bình Dương đã chỉ đạo các hội liên hiệp phụ nữ huyện, thị thành lập được 38 câu lạc bộ nữ nhà trọ có 708 hội viên, kết nạp 9.600 nữ công nhân vào Hội. Hàng tháng tổ chức sinh hoạt câu lạc bộ để triển khai tuyên truyền chính sách, pháp luật của Đảng, nhà nước, kế hoạch hoá gia đình, vận động giúp nhau khi khó khăn và tham gia các phong trào phụ nữ....

Đoàn Thanh niên tỉnh có chương trình giúp vốn cho người lao động nhập cư, có quỹ hỗ trợ cho lao động nhập cư gặp khó khăn, hoạn nạn, tạo được sự gắn kết lao động trong các doanh nghiệp với các tổ chức Đoàn ở cơ sở. Đoàn Thanh niên của tỉnh cũng tổ chức được tuần lễ thanh niên công nhân thu hút được 62.000 lượt người tham gia các hoạt động, tổ chức cuộc đi bộ đồng hành gây quỹ hỗ trợ thanh niên xa quê có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn với tổng số tiền được ủng hộ là 225 triệu đồng. Đoàn Thanh niên cũng tổ chức được 4 phiên chợ vui cho thanh niên công nhân; tổ chức các buổi gặp gỡ, giao lưu, đối thoại và tuyên dương 48 chi hội trưởng thanh niên, câu lạc bộ nữ thanh niên nhà trọ tiêu biểu; trao quỹ thanh niên xa quê, tổ chức 4 đợt khám bệnh phát thuốc miễn phí cho 385 công nhân.

Các tổ chức công đoàn, đoàn thể đã tích cực phát huy vai trò trong việc nâng cao đời sống văn hoá cho tập thể lao động nhập cư bằng cách tổ chức những cuộc thi văn nghệ, thể dục thể thao giao lưu giữa các công nhân ở doanh nghiệp này với các doanh nghiệp khác nhân các ngày lễ, cuối tuần qua đó làm giảm bớt sự căng thẳng cho người lao động sau những ngày làm việc.

Các KCN cũng thường xuyên tổ chức các buổi ca nhạc miễn phí nhằm phục vụ cho hàng chục ngàn lượt công nhân trong KCN.



## 6. Hỗ trợ doanh nghiệp các vấn đề lao động trong giai đoạn khủng hoảng

Năm 2008 và đầu năm 2009 là thời kỳ khó khăn đối với nền kinh tế thế giới và nước ta, đặc biệt ảnh hưởng với một số tỉnh thành công nghiệp phát triển, nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn và buộc phải sa thải lao động, giảm lương, thậm chí giải thể, phá sản hay chủ doanh nghiệp bỏ trốn. Một số địa phương trong diện khảo sát đã chủ động đưa ra các giải pháp nhằm nhanh chóng nắm bắt tình hình, tăng cường đối thoại với doanh nghiệp để nắm rõ các khó khăn. Chính việc nhanh chóng và chủ động nắm bắt tình hình của các cơ quan Nhà nước nên nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn được các doanh nghiệp khác san sẻ đơn hàng, những lao động mất việc làm từ các doanh nghiệp giảm quy mô kinh doanh hay giải thể được nhanh chóng giới thiệu việc làm khác tại các doanh nghiệp khác. Hầu hết các tỉnh đều chú trọng thực hiện các giải pháp như cải cách thủ tục hành chính, thực hiện tốt Nghị quyết 30/2008/NQ-CP của Chính phủ về những giải pháp cấp bách nhằm ngăn chặn suy giảm kinh tế, duy trì tăng trưởng kinh tế, bảo đảm an sinh xã hội, tăng cường vốn vay, các giải pháp nhằm thúc đẩy xuất khẩu, một số ưu đãi trong phạm vi cho phép như giãn thuế, giãn phí... Ngoài ra, các tỉnh cũng chú trọng đến việc các hệ quả tiêu cực từ cuộc khủng hoảng này như đề phòng các tranh chấp lao động phát sinh, chủ doanh nghiệp bỏ trốn...

Bình Dương đã tiến hành khảo sát nắm tình hình của tất cả các doanh nghiệp trên địa bàn và thống kê được có 165 doanh nghiệp gặp khó khăn do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế toàn cầu (đến ngày 30/7/2009). Ủy ban nhân tỉnh đã ra Quyết định số 1170/QĐ-UBND ngày 27/3/2009 về việc ban hành chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 30/2008/NQ-CP ngày 11/12/2008 của Chính phủ, trong đó giao nhiệm vụ cụ thể cho từng các ngành, trong đó Sở LĐTBXH chịu trách nhiệm theo dõi, phối hợp với các ngành có chức năng, các địa phương thực hiện các giải pháp về bảo đảm an sinh xã hội. Bình Dương cho biết trong số 12 nghìn lao động bị mất việc làm trong thời gian qua có đến 90% lao động được giới thiệu việc làm mới.

Bên cạnh đó, để kịp thời đưa ra giải pháp xử lý phù hợp quy định, ngày 24/12/2008 Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Dương đã ban hành Quyết định số 4125/QĐ-UBND về việc thành lập Tổ công tác kiểm tra, giải quyết các DN hoạt động trên địa bàn tỉnh đang gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh, tổ công tác đã hình thành 4 nhóm công tác: Nhóm xử lý tài sản, Nhóm xử lý an ninh trật tự, Nhóm xử lý các thủ tục lãnh sự và Nhóm xử lý các vấn đề lao động riêng do Sở Lao động – Thương binh và Xã hội làm nhóm trưởng và các thành viên: Liên đoàn lao động, Công an tỉnh, Sở Tư pháp, Bảo hiểm xã hội, các Ban quản lý KCN, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã.

Ngoài ra Sở LĐTBXH chịu trách nhiệm chỉ đạo cho các trung tâm dạy nghề, các trường trung cấp nghề triển khai ngay kế hoạch đào tạo và đào tạo lại cho người lao động để thích ứng với nhu cầu của các doanh nghiệp. Sở Kế hoạch và Đầu tư còn phối hợp Bảo hiểm xã hội tỉnh tổ chức triển khai Nghị định 127/2008/NĐ-CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm thất nghiệp cho các doanh nghiệp và lao động và Thông tư 04/2009/TT-BLĐTBXH về việc hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 127/2008/NĐ-CP.

Đà Nẵng hướng đến việc thúc đẩy giải quyết vay vốn cho các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố từ Quỹ Đầu tư phát triển của thành phố trong đó tập trung ưu tiên cho các doanh nghiệp có giá trị sản xuất công nghiệp và giá trị xuất khẩu lớn, có khả năng tăng trưởng cao, có dự án hoàn thành và đưa vào sản xuất năm 2009.

Ngoài ra, Đà Nẵng còn tổ chức cuộc gặp mặt, đối thoại giữa Chủ tịch UBND thành phố với một số doanh nghiệp sản xuất, xuất khẩu có quy mô lớn, có dự án đầu tư đang triển khai để nắm bắt tình hình và động viên, tháo gỡ khó khăn cho các doanh nghiệp, tạo điều kiện ưu đãi và hỗ trợ cần thiết để giúp doanh nghiệp ổn định sản xuất, tăng sản lượng, đặc biệt quan tâm hỗ trợ các dự án đầu tư sớm đi vào sản xuất và đưa sản phẩm ra thị trường tiêu thụ.

Vĩnh Phúc cũng tiến hành rà soát tất cả các doanh nghiệp trong và ngoài KCN để xem các dự án đầu tư thực hiện đến đâu, khó khăn vướng mắc gì, trách nhiệm thuộc về phía doanh nghiệp hay về phía tỉnh để tỉnh có biện pháp giải quyết kịp thời. Liên đoàn lao động tỉnh Vĩnh Phúc chủ trì phối hợp với Sở Lao động – thương binh – xã hội, Ban quản lý các KCN cùng các Sở, ban ngành có liên quan nắm bắt những khó khăn, tâm tư, nguyện vọng của công nhân ở các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI, vận động các doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các chính sách pháp luật của nhà nước Việt Nam về lương, về các chế độ ưu đãi đối với đội ngũ công nhân. Cũng cố, phát triển các tổ chức Công đoàn tại các doanh nghiệp; đề ra các chương trình tuyên truyền chính sách pháp luật và phổ biến kịp thời những chủ trương của tỉnh đến người công nhân. Phối hợp với doanh nghiệp nắm bắt thông tin, các hành vi để ngăn chặn không để xảy ra việc đình công và lãn công.

### **III. KẾT LUẬN**

Việc đánh giá thực tiễn nào trong lĩnh vực đào tạo lao động và phát triển nguồn nhân lực là tốt nhất tại các tỉnh, thành phố ở Việt Nam hiện nay quả thực không dễ dàng. Điều mà nhóm nghiên cứu cảm nhận rõ tại một số địa phương thuộc diện khảo sát là vấn đề chất lượng lao động, đào tạo lao động có được sự quan tâm ở mọi cấp, mọi ngành; các địa phương đã xây dựng được chiến lược với định hướng ưu tiên rõ ràng đối với lĩnh vực quan trọng này. Tạo điều kiện cho khu vực tư nhân tham gia rộng rãi hơn, gỡ bỏ rào cản và tạo động lực cho hệ thống trường công cũng là định hướng quan trọng. Xác định lao động là thị trường, thúc đẩy các cơ sở đào tạo nghề, giới thiệu việc làm gắn kết hơn nữa với thị trường để cung cấp lao động và dịch vụ đáp ứng tốt yêu cầu của doanh nghiệp, nhà đầu tư phải là tiêu chuẩn hàng đầu của hoạt động. Chưa thể toàn diện nhưng hy vọng rằng những phân tích trên có thể là những thông tin hữu ích cho các địa phương trong nỗ lực cải thiện chất lượng nguồn lao động và tạo dựng môi trường kinh doanh ngày càng hấp dẫn và thuận lợi hơn cho doanh nghiệp và các nhà đầu tư.