

NHỮNG VẤN ĐỀ XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP & KHU CHẾ XUẤT

GS.TSKH. Ngô Thế Thi
Trường Đại học Xây dựng

Theo chỉ đạo của Thủ tướng chính phủ, tháng 7/2006, Bộ kế hoạch & đầu tư đã chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, cơ quan có liên quan, tổ chức hội nghị tổng kết 15 năm xây dựng và phát triển khu công nghiệp & khu chế xuất (gọi tắt là KCN) ở Việt nam tại Long An. Hội nghị đã tổng kết và định hướng phát triển KCN một cách toàn diện về các mặt: kinh tế- xã hội, văn hoá, khoa học-kỹ thuật, môi trường, hội nhập quốc tế, an ninh quốc phòng,... Với một chủ đề lớn, phức tạp, tổng kết 15 năm, rất nhiều vấn đề cần bàn luận, cần tiếp tục nghiên cứu về KCN Việt nam. Vì vậy, trên cơ sở tham khảo và tổng hợp các báo cáo tham luận trong hội nghị, trong phạm vi bài này, chúng tôi chỉ đi sâu phân tích một số vấn đề liên quan tới các yếu tố xã hội, con người trong phát triển KCN, nhằm mục tiêu phát triển bền vững các KCN.

Theo số liệu của Bộ KH&ĐT, tính đến hết năm 2005, cả nước đã có 130 KCN với diện tích đất tự nhiên là 26.971ha, trong đó đất có thể cho thuê là 18.085ha (chiếm khoảng 67% diện tích đất tự nhiên). Các KCN này phân bố trên 45 tỉnh, thành phố trong cả nước. Trong số 130 KCN, hiện có 76 KCN đang hoạt động (khoảng 17.681ha, trong đó đất công nghiệp có thể cho thuê là 11.983ha, tỷ lệ lấp đầy gần 72%) và 54 khu đang trong giai đoạn xây dựng cơ bản, với tổng diện tích 9.290ha. Trong các KCN hiện còn 4516 dự án đầu tư còn hiệu lực, trong đó có 2.202 dự án đầu tư nước ngoài với số vốn huy động là 17,6 tỷ USD, 2314 dự án đầu tư trong nước với số vốn lưu động là 103.000 tỷ VNĐ.

Năm 2005, các KCN đã tạo ra giá trị sản xuất công nghiệp lên tới 14 tỷ USD, tương đương 28% tổng giá trị sản xuất công nghiệp của cả nước. Giá trị kim ngạch xuất khẩu của các KCN đạt 6 tỷ USD, tương đương 19% tổng kim ngạch giá trị xuất khẩu của cả nước. Ngoài ra các KCN còn nộp ngân sách nhà nước 650 triệu USD và thu hút khoảng 740.000 lao động.

Những kết quả đã đạt được về mặt xã hội:

Sự hình thành và phát triển các KCN đã góp phần quan trọng trong việc giải quyết việc làm, nâng cao dân trí và thực hiện các chính sách xã hội.

- Sự phát triển KCN đã mở ra một không gian kinh tế mới, rộng lớn, đầy tiềm năng để thu hút lao động, giải quyết việc làm cho xã hội với quy mô và tốc độ ngày càng tăng. Trong thời gian 2001-2005 các KCN đã thu hút được 656.000 lao động trực tiếp, gấp 4 lần so với thời gian 1991-2000. Đến tháng 6/2006 các KCN đã thu hút được khoảng 865.000 lao động trực tiếp. Nếu tính cả số lao động gián tiếp thì số lao động thu hút vào các hoạt động của KCN còn lớn hơn nhiều (ước tính số lao động gián tiếp khoảng 1,5 triệu người). Tất nhiên con số này không lớn so với tiềm năng thu hút lao động của các KCN và lại càng không lớn so với yêu cầu giải quyết việc làm của xã hội. Nhưng phần lớn những lao động này là lao động trẻ, trong đó 90% ở độ tuổi 18-35, có khả năng nhanh chóng tiếp thu kỹ thuật mới. Điều quan trọng hơn là số lao động này được tiếp cận với khoa học-công nghệ hiện đại, phương thức tổ

chức và quản lý sản xuất tiên tiến, sẽ được đào tạo thành đội ngũ lao động có kỹ luật, có trình độ kỹ thuật và năng suất cao phục vụ sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

- KCN là nơi sử dụng lao động có chuyên môn kỹ thuật, phù hợp với công nghệ mới, có trình độ tương đương khu vực và quốc tế. Do đó KCN có khả năng đóng góp rất lớn vào việc đào tạo nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH-HĐH.

Đến nay, nhiều KCN đã thành lập các cơ sở đào tạo nghề, như: KCN Việt nam-Singapo e, KCN Dung quất, KCN Biên hoà, KCN Nghi sơn,v.v...Đặc biệt đã hình thành mô hình liên kết đào tạo và sử dụng nhân lực giữa KCN và cơ sở đào tạo, như ở Đồng nai,...Việc KCN tự tổ chức đào tạo nghề là hướng quan trọng để giải quyết tình trạng thiếu nghiêm trọng lao động kỹ thuật, góp phần đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động trong và ngoài KCN. Thực tế phát triển cho thấy, khi nhận thức được cơ hội có việc làm, tự người dân đến tuổi lao động tại các địa phương có KCN sẽ có thể định hướng cho mình trong việc học nghề. Như vậy, việc phát triển các KCN có tác động rất rõ đến quá trình quy hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng như quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động của địa phương, nơi có KCN và vùng lân cận. Ngoài ra, thực tế cho thấy một số tỉnh có nhiều KCN mới thành lập, do thiếu lao động tại chỗ nên đã thu hút một lực lượng lớn người lao động từ các tỉnh khác đến. Sau một thời gian, rất nhiều người trong số này đã trở về quê hương và trở thành lực lượng nòng cốt của các KCN ở quê mình. Đối với cán bộ quản lý, tác động lan toả của KCN cũng rất rõ nét. Các KCN là nơi thu hút tỷ lệ khá lớn các nhà đầu tư nước ngoài. Nhìn chung các nhà đầu tư này đưa vào Việt nam ngoài vốn đầu tư, công nghệ tiến bộ, các mối quan hệ thị trường sẵn có và đa dạng, còn đưa vào những mô hình quản lý tiên tiến và phong cách làm việc theo kiểu công nghiệp hiện đại. Vì vậy có thể nói KCN là trường học thực tiễn vô cùng sinh động, góp phần không nhỏ vào việc đào tạo và nhân rộng mô hình, phương pháp, tác phong quản lý công nghiệp hiện đại cho các doanh nghiệp ở địa phương. Từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất và năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp cả trong và ngoài KCN.

- Mặt khác, tạo việc làm đồng nghĩa với việc tạo thu nhập và cải thiện đời sống cho người lao động, vì phần lớn lao động được thu hút vào làm việc trong các KCN là lao động chưa qua đào tạo và phần lớn xuất thân từ khu vực nông nghiệp, nông thôn. Do đó việc tạo ra hơn 800 nghìn chỗ làm mới trong các KCN và hàng triệu lao động gián tiếp đã góp phần đáng kể vào việc thực hiện chủ trương xoá đói giảm nghèo, giảm tỷ lệ thất nghiệp, qua đó giảm tệ nạn xã hội, tăng thu nhập, ổn định đời sống cho người lao động.

- Sự hình thành và phát triển các KCN đã góp phần nhất định vào việc hạn chế ô nhiễm và bảo vệ môi trường.

KCN là nơi tập trung các xí nghiệp công nghiệp (XNCN), do đó có điều kiện tập trung các chất thải do các XN thải ra để xử lý, tránh tình trạng các chất độc hại bị phân tán do bố trí phân tán các XNCN.

KCN là nơi để di dời các XN, cơ sở sản xuất gây độc hại từ nội đô, góp phần giải toả các điểm ô nhiễm trong đô thị và xử lý ô nhiễm tập trung.

Việc bố trí tập trung các XNCN trong KCN tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ quan quản lý môi trường trong việc kiểm soát ô nhiễm và có biện pháp xử lý kịp thời đối với các XN gây ô nhiễm, so với trường hợp bố trí phân tán các XNCN ngoài KCN.

Bước đầu nghiên cứu và vận dụng mô hình KCN sinh thái, kết hợp hài hoà giữa mục tiêu thu hút đầu tư với vấn đề bảo vệ môi trường sinh thái theo hướng các “Công viên công nghiệp”, điển hình là KCN Biên hoà và KCN Thăng long (bắc).

Những tồn tại và hạn chế về mặt xã hội:

Bên cạnh những thành tựu quan trọng và có ý nghĩa về mặt kinh tế-xã hội và khoa học-kỹ thuật, sự phát triển của các KCN thời gian qua đã bộc lộ những tồn tại và bất cập, đặc biệt là chưa quan tâm đúng mức tới các vấn đề xã hội, tới điều kiện sống và làm việc của con người.

- *Đời sống vật chất của người lao động còn nhiều khó khăn:*

Hiện các KCN trong cả nước đã thu hút được hơn 860.000 lao động trực tiếp, trong đó có khoảng 530.000 lao động của địa phương (chiếm hơn 60%), còn lại là lao động ngoài tỉnh. Ngoài ra còn số lao động gián tiếp hơn 1,5 triệu người. Hầu hết người lao động, đặc biệt là lao động ngoài tỉnh có điều kiện sống rất khó khăn.

Về nhà ở: Do lực lượng lao động lớn, nhu cầu về nhà ở của công nhân rất lớn và bức xúc, trong khi hầu hết các KCN đều chưa chú ý tới việc xây dựng nhà ở cho công nhân. Lao động ngoài tỉnh thường thuê nhà ở khu vực xung quanh KCN để cư trú với điều kiện sống tạm bợ, hết sức khó khăn. Do qui mô đầu tư lớn, vốn đầu tư đòi hỏi nhiều, khả năng thu hồi vốn chậm, hiệu quả đầu tư thấp, nên rất ít doanh nghiệp quan tâm xây dựng nhà ở cho công nhân. Các địa phương phát triển KCN nhanh, như: tỉnh Bình dương mới bảo đảm nhà ở cho khoảng 15.000 lao động (chiếm 15% số lao động), tỉnh Đồng nai mới bảo đảm nhà ở cho khoảng 13.000 lao động (chiếm 6,5%), Tp Hồ Chí Minh mới tạo nhà ở cho khoảng 12.000 lao động (chiếm 9%). Nhiều địa phương khác mới chỉ có dự kiến phát triển nhà ở cho người lao động trong các KCN, chưa có định hướng rõ ràng và chưa có cơ chế, chính sách và biện pháp cụ thể xây dựng nhà ở cho công nhân KCN, trong đó có Hà nội.

Tình hình nhà ở trên đây đang ảnh hưởng lớn đến sức khoẻ và tinh thần của người lao động và đến an ninh trật tự xã hội. Do các điều kiện sinh hoạt, điều kiện vệ sinh và môi trường sống không bảo đảm, nên đã phát sinh nhiều tệ nạn xã hội như: trộm cắp, đánh lộn, trấn lột tài sản, mại dâm, nghiện hút, v.v... Mặt khác, vì muốn thuê chỗ trọ rẻ, người công nhân thường phải ở phân tán và xa KCN, nên việc đi lại gặp nhiều khó khăn (do ách tắc giao thông, do tai nạn,...) Tất cả những vấn đề trên gây ảnh hưởng trực tiếp tới năng suất lao động, tới tính ổn định của lực lượng lao động, của sản xuất và tới hiệu quả lâu dài của các doanh nghiệp.

Về các điều kiện sống khác của người lao động: mặc dầu có nhiều doanh nghiệp lớn đã bố trí xe ô tô tuyến đưa đón công nhân, nhưng do nhà trọ phân tán và ở xa KCN nên hầu hết số công nhân làm việc trong các KCN phải tự lo phương tiện đi lại, làm cho cuộc sống thêm khó khăn, căng thẳng. Việc phục vụ y tế, chăm sóc sức khoẻ và ăn uống của công nhân cũng chưa được quan tâm chu đáo, thường thả nổi cho công nhân tự lo.

- *Đời sống tinh thần của người lao động chưa được quan tâm:*

Ngoài mức thu nhập thấp và điều kiện sống vật chất khó khăn hiện nay, người lao động còn không được tạo điều kiện để thoả mãn các nhu cầu: học tập nâng cao trình độ, sinh hoạt văn hoá, thể thao, vui chơi, giải trí, nghỉ ngơi và giao lưu tình cảm. Đặc biệt trong các KCN có nhiều lao động nữ vấn đề hôn nhân và gia đình cũng trở nên bức xúc, chưa được các doanh nghiệp, đoàn thể quan tâm!

Tính đến cuối năm 2005, các KCN trên cả nước thu hút được khoảng trên bảy vạn lao động, trong đó lao động có trình độ đại học và trên đại học chiếm 4,5%, kỹ thuật viên chiếm 4,5%, công nhân kỹ thuật đã qua đào tạo chiếm 31%, còn lại là lao động đơn giản chiếm 60%. Tỷ lệ này cho thấy trình độ chuyên môn trung bình của người lao động trong các KCN còn rất thấp, chất lượng nguồn nhân lực nói chung chưa cao, không đáp ứng yêu cầu phát triển, đặc biệt khi chuyển sang giai đoạn phát triển các KCN kỹ thuật cao và các Khu công nghệ cao. Việc cung cấp lao động cho các doanh nghiệp KCN đang gặp mâu thuẫn, đó là thiếu lao động kỹ thuật, có tay nghề, trong khi số lao động cần tạo công ăn việc làm ở các địa phương này còn rất lớn. Để giải quyết tình trạng này, các chủ doanh nghiệp phải tuyển dụng lao động ngoại tỉnh, phải tự tổ chức đào tạo người lao động để đáp ứng yêu cầu sản xuất. Điều này vừa gây khó khăn cho doanh nghiệp vừa phát sinh nhiều vấn đề phức tạp do việc di cư lao động từ địa phương này sang địa phương khác để làm việc trong các KCN. Công tác đào tạo chưa gắn với nhu cầu tuyển dụng, chưa đáp ứng yêu cầu học tập và nâng cao trình độ của người lao động.

Quyền lợi của người lao động chưa được tôn trọng và bảo đảm:

Nhìn chung, trong các doanh nghiệp KCN, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, việc tuân thủ các qui định của pháp luật về lao động còn chưa nghiêm túc và mang tính hình thức, chưa tôn trọng người lao động.

Không tuân thủ qui định về ký kết hợp đồng, nhiều doanh nghiệp vi phạm thời gian ký kết hợp đồng, vi phạm về thẩm quyền và nội dung ký kết hợp đồng, như không xác định và không ghi đầy đủ những cam kết theo qui định hợp đồng, mặc dù có những thay đổi về tiền lương và các nội dung khác có liên quan tới lợi ích của người lao động. Ngoài ra, một số doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động đạt tỷ lệ thấp hoặc cố tình kéo dài thời gian thử việc để chậm ký kết hợp đồng lao động. Một số doanh nghiệp xử lý kỷ luật, sa thải công nhân một cách tùy tiện, không lập biên bản và không có ý kiến của công đoàn. Một số doanh nghiệp chưa thực hiện đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Công tác an toàn vệ sinh và phòng chống cháy nổ trong xí nghiệp chưa được chú ý đúng mức.

Chính sách tiền lương đối với người lao động Việt nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chậm thay đổi và rất lạc hậu so với biến động của giá cả thị trường và tỷ giá hối đoái. Trong khi đó chủ doanh nghiệp trả lương cho người lao động chưa tương xứng với năng lực và công sức lao động cũng như không bảo đảm điều kiện sống cho người lao động và gia đình của họ, nên trong thời gian qua luôn xảy ra tranh chấp, đình công, lãn công, gây mất ổn định sản xuất và an ninh trật tự xã hội trong các KCN..

Trong số 74 vạn công nhân đang làm việc trong các KCN (tính đến cuối 2005) có 70% là lao động nhập cư và 60% là lao động nữ. Theo kết quả điều tra của Bộ Lao động-thương binh-xã hội, có tới 20% doanh nghiệp không trả lương làm thêm giờ, 9% DN không trả lương làm đêm, trên 50% DN không trả lương cho lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản. Điều kiện lao động không thuận lợi cùng với ngày làm việc bị kéo dài đã ảnh hưởng xấu tới sức khỏe và tinh thần người lao động. Nhiều công nhân cho biết họ không có ý định làm lâu dài công việc hiện tại. ở Tp Hồ Chí Minh có 30% lao động có ý định chuyển việc, ở Hà nội con số này là 25%. Tỷ lệ biến động lao động là 35-40%. Tình trạng lao động không ổn định, các DN phải liên tục tuyển lao động mới đã gây khó khăn và lo ngại cho các doanh nghiệp.

Nguyên nhân của những hạn chế:

Nguyên nhân của những hạn chế và yếu kém trong phát triển các KCN thời gian qua thì nhiều, có nguyên nhân khách quan và chủ quan. Nếu xét khía cạnh quan tâm tới đời sống người lao động và các vấn đề xã hội, thì nguyên nhân chính là nhận thức của các cơ quan quản lý nhà nước và của các nhà đầu tư vào KCN về mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế và lợi ích xã hội, giữa lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài, giữa lợi ích cục bộ và lợi ích cộng đồng và giữa đầu tư cho kỹ thuật và đầu tư cho con người còn hạn chế. Các nhà quản lý và các doanh nghiệp chưa thực sự ý thức được vai trò quan trọng của con người và những biến đổi xã hội trong sự phát triển tổng thể và bền vững của KCN.

Các bài học kinh nghiệm:

- Một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới sự phát triển bền vững KCN là phải quan tâm cải thiện và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động cũng như gia đình của họ, như: tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, điều kiện ăn ở, chăm sóc sức khỏe, học tập nâng cao trình độ, sinh hoạt văn hoá,...
- Quá trình CNH-HĐH, thông qua mô hình phát triển KCN, phải gắn với quá trình đô thị hoá. Quy hoạch phát triển KCN phải gắn với quy hoạch phát triển các khu đô thị mới. Sự hình thành và phát triển các KCN thường kéo theo những vấn đề xã hội học đô thị với qui mô và mức độ phức tạp khác nhau. Việc xử lý các vấn đề đó như thế nào sẽ có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng, tốc độ và sự phát triển bền vững của đô thị và KCN.
- Quy hoạch và phát triển KCN phải gắn với đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, nhằm bảo đảm cung cấp nguồn nhân lực có trình độ và chất lượng cao cho chính các KCN và cho sự phát triển công nghiệp nói chung. Đặc biệt cần coi trọng văn hoá lao động, coi đầu tư cho văn hoá là đầu tư cho nguồn lực con người và phát triển con người toàn diện trong một xã hội công nghiệp.

Cơ sở khoa học để phát triển:

Xu hướng phát triển kinh tế thế giới và trong nước có tác động tới sự phát triển KCN:

- Xu hướng chuyển mạnh từ nền kinh tế công nghiệp sang nền kinh tế tri thức đang lan toả trên toàn thế giới. Sự phát triển KCN theo hướng nền kinh tế tri thức là một đòi hỏi có tính qui luật và khách quan, mà động lực của nó là lao động có tri thức. Đây là yêu cầu mới đối với sự phát triển KCN. Nó có ý nghĩa chiến lược hơn các mục tiêu khác như tỷ lệ tăng trưởng, kim ngạch xuất khẩu, nộp ngân sách,....Theo tầm nhìn mới này thì đổi mới sự phát triển KCN là đổi mới hàm lượng và chất lượng tri thức, bắt đầu từ đổi mới mô hình KCN, chất lượng người lao động, chất lượng môi trường, nội dung, phương pháp làm quy hoạch, quản lý thực hiện tới đánh giá hiệu quả hoạt động của KCN.
- Xu hướng phát triển bền vững đã và đang trở thành xu hướng chủ đạo của thời đại. Xu hướng phát triển bền vững đang làm thay đổi định hướng phát triển kinh tế-xã hội và qua đó làm thay đổi định hướng phát triển KCN. Quán triệt xu hướng phát triển bền vững hiện đang là vấn đề cấp bách ở nước ta do những bức xúc về các vấn đề xã hội, môi trường và cả chất lượng và hiệu quả kém trong tăng trưởng kinh tế.

Quan điểm phát triển KCN:

- Phát triển KCN là một bộ phận cấu thành của đường lối CNH-HĐH và gắn liền với mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội.
- Phát triển KCN phải phù hợp với quy hoạch phát triển tổng thể nền kinh tế quốc dân và xu thế hội nhập kinh tế quốc tế.
- Phát triển KCN về mặt kinh tế-kỹ thuật phải bảo đảm yêu cầu phát triển xã hội, phát triển con người và bảo vệ môi trường theo hướng bền vững.
- Phát triển KCN trên cơ sở thường xuyên đổi mới và hoàn thiện các chính sách, cơ chế và tổ chức quản lý KCN theo hướng hiện đại và hiệu quả.

Một số biện pháp giải quyết các vấn đề xã hội trong phát triển KCN:

Để thực hiện các mục tiêu trên, đồng thời để khắc phục những tồn tại và hạn chế về mặt xã hội trong phát triển các KCN trong thời gian tới, cần triển khai một loạt các giải pháp đồng bộ, cả trên tầm vĩ mô cũng như vi mô, trong đó cần tập trung vào các nhóm vấn đề sau:

1. Phát triển cơ sở hạ tầng ngoài hàng rào KCN một cách đồng bộ với cơ sở hạ tầng trong hàng rào:

- Giao cho các doanh nghiệp chuyên ngành của địa phương chịu trách nhiệm đầu tư xây dựng các công trình hạ tầng kỹ thuật ngoài hàng rào, như: cấp điện, cấp nước, thông tin liên lạc,... Trường hợp doanh nghiệp phát triển hạ tầng KCN cam kết tự bảo đảm cung cấp nước (khai thác và xử lý nước cung cấp cho KCN), điện (xây dựng nhà máy điện riêng cho KCN) thì chủ đầu tư cần nghiên cứu và đề xuất dự án cụ thể ngay từ đầu.
- Các địa phương khi nghiên cứu quy hoạch xây dựng KCN cần có quy hoạch xây dựng hạ tầng kỹ thuật và xã hội ngoài hàng rào KCN đồng bộ với bên trong KCN. Ngoài hệ thống hạ tầng kỹ thuật phải tính đến các khoản đầu tư phát sinh cho xây dựng các công trình hạ tầng xã hội phục vụ người lao động, như: Tái định cư, nhà ở cho công nhân, các công trình công cộng như bệnh xá, trường học, nơi vui chơi giải trí, vệ sinh môi trường, an ninh trật tự, v.v... Tiến tới coi việc xây dựng KCN gắn chặt với xây dựng hệ thống hạ tầng KT-XH ngoài hàng rào là tiêu chí bắt buộc khi phê duyệt cũng như nghiệm thu các dự án đầu tư xây dựng hạ tầng KCN.
- Ngoài việc dùng vốn ngân sách để hỗ trợ đầu tư các công trình ngoài hàng rào, UBND các địa phương cần có cơ chế, biện pháp khuyến khích các nhà đầu tư, các doanh nghiệp, dân cư và các tổ chức khác đầu tư kinh doanh khai thác dịch vụ ngoài hàng rào KCN với cơ chế ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp như các dự án đầu tư hạ tầng trong hàng rào KCN.

2. Nghiên cứu cơ chế, chính sách và các biện pháp xây dựng nhà ở cho người lao động làm việc trong KCN:

- Thực hiện qui trình quy hoạch KCN đồng thời với quy hoạch khu ở cho công nhân. Quy hoạch khu nhà ở cho công nhân phải phù hợp với quy hoạch chung đô thị, là một bộ phận cấu thành của hệ thống khu ở đô thị. Vì vậy, việc quy hoạch xây dựng nhà ở cho công nhân các KCN cũng đòi hỏi phải được gắn với các dự án nhà ở xã hội, nhà ở thương mại hoặc các dự án khu đô thị mới để bảo đảm tính đồng bộ và hoàn chỉnh về cơ sở hạ tầng xã hội.
- Cần nghiên cứu các tiêu chuẩn về nhà ở tối thiểu cho người lao động trong các KCN và xử dụng rộng rãi thiết kế điển hình phù hợp với nhu cầu và khả năng của người lao động. Khi quy hoạch, xây dựng nhà ở cho công nhân các KCN cần nghiên

cứu nhu cầu, khả năng của người lao động, để từ đó lựa chọn các loại hình nhà ở có qui mô, mức độ tiện nghi và giá thành hợp lý.

- Đa dạng hoá các hình thức đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân các KCN. Ngoài việc xây dựng nhà ở từ nguồn vốn nhà nước, cần khuyến khích các thành phần kinh tế xây dựng nhà ở thương mại để cho thuê, thuê mua, mua trả dần, trả chậm,... theo cơ chế thị trường, nhằm góp phần tăng nguồn cung cấp nhà ở, đáp ứng nhu cầu đa dạng của người lao động (về vị trí, địa điểm, qui mô, tiện nghi, giá cả,...). Khuyến khích xã hội hoá việc xây dựng nhà ở cho công nhân và người có thu nhập thấp, đồng thời ban hành các chính sách quản lý thông thoáng nhưng không thả nổi cho thị trường tự điều tiết.

- Thực hiện chính sách hỗ trợ, miễn giảm tiền thuê đất đối với việc xây dựng nhà ở cho người lao động trong KCN để các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân có thể kinh doanh có lãi và thu hồi vốn nhanh và người lao động có thể thuê hoặc mua nhà với giá rẻ và chất lượng phù hợp.

- Điều chỉnh hợp lý thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp đối với các doanh nghiệp kinh doanh bất động sản nhà ở cho người lao động trong KCN và người có thu nhập thấp.

- Hỗ trợ, ưu đãi về thuế cho người dân tham gia xây dựng nhà ở cho người lao động thuê tại địa bàn có KCN, như: miễn, giảm thuế thu nhập cá nhân, thuế sử dụng đất, nhằm giảm bớt chi phí đánh vào tiền thuê nhà ở của người lao động. Đồng thời cần có qui định cụ thể về nhà ở cho thuê và các qui định về quản lý nhân khẩu, an trật tự,... nhằm bảo đảm điều kiện sống lành mạnh và an toàn cho người lao động.

- Thành lập quỹ nhà ở nhằm hỗ trợ tiền thuê, mua nhà cho người lao động có thu nhập thấp làm việc trong các KCN. Quỹ này được hình thành từ sự đóng góp của ngân sách địa phương, của các doanh nghiệp, tổ chức, cơ quan trên địa bàn KCN.

- Cần có cơ chế kiểm soát giá kinh doanh nhà ở một cách chặt chẽ, tránh tình trạng đầu cơ, cạnh tranh nâng giá cho thuê hoặc bán một cách tùy tiện, bất hợp lý, gây khó khăn và thiệt hại cho người lao động.

- Xây dựng các chế tài cụ thể quy định rõ trách nhiệm của chính quyền địa phương, doanh nghiệp trong KCN (nhà đầu tư), doanh nghiệp phát triển hạ tầng và người lao động trong việc xây dựng, kinh doanh, quản lý, sử dụng nhà ở cho người lao động trong các KCN.

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

Cùng với quá trình phát triển các KCN, nhu cầu về nhân lực ngày càng lớn, cả công nhân, cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý. Để đáp ứng yêu cầu này một cách ổn định và lâu dài, trong quy hoạch phát triển tổng thể KT- XH và phát triển công nghiệp, các địa phương cần phải đề ra các chương trình, kế hoạch và giải pháp cụ thể về đào tạo nguồn nhân lực. Các cơ sở đào tạo trong vùng và lân cận cần xây dựng hoặc điều chỉnh kế hoạch đào tạo theo hướng phù hợp với thị trường lao động.

Để cụ thể hoá các nhiệm vụ trên, cần tập trung vào các giải pháp:

- Cần xây dựng một chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đào tạo dạy nghề trình độ cao, cung cấp cho sự nghiệp CNH-HĐH, trong đó có các KCN. Chiến lược này phải dựa trên cơ sở yêu cầu thực sự về ngành nghề, cơ cấu trình độ và dự báo nhu cầu lao động kỹ thuật có trình độ cao cho các KCN trong 10-15 năm tới. Đặc biệt phải có kế hoạch và chương trình đào tạo lao động thay thế cho công nhân và chuyên gia nước ngoài trong các KCN. Cần coi trọng phát triển các trường dạy nghề, trung cấp, cao đẳng ở các vùng kinh tế trọng điểm và các KCN. Cần khuyến

khích các KCN đào tạo lao động có trình độ cao không chỉ cho mình mà còn tham gia đào tạo lao động cho xã hội. Cần khuyến khích và phát triển rộng mô hình liên kết giữa các KCN với các cơ sở đào tạo trong nước và đưa lao động đi đào tạo ở nước ngoài, nhất là tại các công ty mẹ của các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài.

- Đối với từng KCN, ngay từ giai đoạn đầu khi lập dự án xây dựng KCN cần có sự phối hợp giữa các ban, ngành liên quan với chủ đầu tư phát triển hạ tầng để nắm được cơ cấu ngành nghề trong KCN, từ đó dự báo nhu cầu lao động để chủ động tổ chức đào tạo lao động chuẩn bị cung cấp cho các doanh nghiệp trong KCN.

- Hiện nay, việc đào tạo và đào tạo lại ở một số địa phương đã bắt đầu được chú ý, song còn phát triển một cách tự phát và thiếu tính hệ thống. Do đó cần phải tiến tới hình thành quỹ đào tạo nghề chung cho công tác đào tạo lao động cho các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp trong KCN, nhằm giảm bớt chi phí đào tạo cho các doanh nghiệp, đồng thời góp phần hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho địa phương. Quỹ đào tạo nghề có thể được huy động từ nhiều nguồn, trong đó nên thu hút sự đóng góp của các doanh nghiệp được hưởng lợi từ chương trình này.

- Thành lập các cơ sở đào tạo nghề tại những nơi dự định xây dựng KCN để đào tạo nghề cho những lao động nông nghiệp có đất bị chuyển đổi sang sản xuất công nghiệp, nhằm giải quyết việc làm cho lao động dư thừa và đáp ứng kịp thời nhu cầu lao động của các doanh nghiệp KCN. Cần có chính sách khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động địa phương và đào tạo tay nghề kỹ thuật cho những lao động này.

- Thành lập các trung tâm đào tạo nghề chuyên sâu, trình độ cao cho người lao động để có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các doanh nghiệp công nghệ cao và kỹ thuật cao.

- Phối hợp giữa các trường đào tạo nghề với các trường đại học, viện nghiên cứu nhằm kết hợp đào tạo lý thuyết và thực hành cho người lao động và tạo điều kiện cho người lao động có thể tiếp tục học tập lên các cấp học có trình độ cao hơn.

Tóm lại, trải qua 15 năm phát triển, hệ thống các KCN đã khẳng định được vai trò to lớn của nó trong sự nghiệp CNH-HĐH, đã góp phần huy động nguồn vốn lớn cho phát triển kinh tế, nâng cấp và phát triển hệ thống kết cấu hạ tầng, tiếp thu kỹ thuật và công nghệ tiên tiến, bước đầu giải quyết việc làm và nâng cao trình độ người lao động thích ứng với nền sản xuất công nghiệp hiện đại, đẩy nhanh quá trình đô thị hoá và chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế theo hướng CNH-HĐH.

Tuy nhiên sự phát triển các KCN còn bộc lộ nhiều hạn chế và yếu kém, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, trong đó có những hạn chế về mặt xã hội, về sự quan tâm tới con người và về bảo vệ môi trường sinh thái, những yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của các KCN. Vì vậy, trong thời gian tới, bên cạnh việc khắc phục những tồn tại và đẩy nhanh sự phát triển của các KCN một cách toàn diện theo hướng CNH-HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế, cần coi trọng giải quyết tốt các vấn đề xã hội và bảo vệ môi trường để bảo đảm cho các KCN có thể phát triển một cách bền vững./.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ KH&ĐT: Báo cáo tổng kết 15 năm xây dựng và phát triển KCN&KCX ở Việt nam. Long an, tháng 7/2006.
2. Các báo cáo tham luận tại hội nghị tổng kết 15 năm xây dựng và phát triển KCN&KCX ở VN. Long an, tháng 7/2006.