

LAO ĐỘNG VÀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP NGHỆ AN

Nguyễn Thị Trâm*, Phạm Quang Phan**

Cũng như tất cả các tỉnh thành trong cả nước, lao động và công tác đào tạo nghề cho lao động tại các khu công nghiệp là vấn đề hết sức cần thiết nhằm giải quyết việc làm, đảm bảo an sinh xã hội và góp phần thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện công tác lao động và đào tạo nghề cho người lao động vẫn còn nhiều bất cập nảy sinh. Với những thông tin thu thập được từ các nguồn và bằng các phương pháp khác nhau, bài viết đề cập đến lao động và công tác đào tạo nghề tại các khu công nghiệp Nghệ An đã mang lại những tác động tích cực góp phần nâng cao chất lượng trong công tác đào tạo nghề cho người lao động đáp ứng với yêu cầu của doanh nghiệp, tránh lãng phí nguồn lực, qua đó giải quyết đáng kể công ăn việc làm cho một bộ phận lao động bị thu hồi đất mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội...

Từ khóa: Công tác, đào tạo nghề, khu công nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Nghệ An ngày nay được biết đến không chỉ là một tỉnh đông dân, với dân số 3.064.271 người, diện tích tự nhiên rộng lớn với 1.648.729 ha, nguồn nhân lực dồi dào, mỗi năm các cơ sở đào tạo cung ứng cho thị trường lao động và các khu công nghiệp khoảng 20.000 người. Hiện tại, Nghệ An có 9 khu công nghiệp đang vận hành với tổng diện tích là 3.188 ha; dự kiến đến năm 2015 Nghệ An sẽ phát triển 15 khu công nghiệp theo mô hình khu công nghiệp - đô thị, tổng diện tích khoảng 7.158 ha.

Để đạt được mục tiêu phấn đấu đến năm 2020, Nghệ An trở thành tỉnh công nghiệp cần phải có nguồn nhân lực trình độ cao là một yêu cầu khách quan, mang tính tất yếu. Sự nghiệp công nghiệp hoá là cơ hội tốt nhất để chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Những năm gần đây, bên cạnh việc triển khai các chính sách của Nhà nước, tỉnh Nghệ An cũng đã ban hành và thực hiện hàng loạt các biện pháp khác nhau nhằm đẩy mạnh công tác đào tạo nghề. Mặc dù vậy, cho đến nay vẫn chưa có công trình nghiên cứu nào về công tác đào tạo nghề cho người lao động tại các khu công nghiệp Nghệ An. Quá trình chuyển dịch

lao động đáp ứng yêu cầu phát triển các khu công nghiệp của Nghệ An đang đặt ra những vấn đề lớn cần được quan tâm là giải pháp nào để nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh? Bài viết tập trung phân tích tình hình lao động và đào tạo nghề tại các khu công nghiệp Nghệ An hiện nay, từ đó đề xuất các biện pháp giải quyết.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Chọn điểm nghiên cứu

Nghệ An là một tỉnh đất rộng, người đông so với các tỉnh khác. Cũng như các tỉnh thành của cả nước, Nghệ An đang trong quá trình thực hiện công nghiệp hoá. Vì vậy, vấn đề giải quyết việc làm là vô cùng cần thiết. Tuy nhiên, trong những năm gần đây, bài toán giải quyết việc làm tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh còn hạn chế, lao động và công tác đào tạo nghề chưa đáp ứng với yêu cầu doanh nghiệp. Vì thế, Nghệ An được chọn làm điểm nghiên cứu.

2.2. Phương pháp thu thập tài liệu

Thông tin đã được công bố về công tác đào tạo nghề tại các khu công nghiệp Nghệ An được thu

thập từ các báo cáo kết quả phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Nghệ An, từ niên giám thống kê và từ các phòng chức năng như Phòng Lao động - việc làm, phòng Đào tạo nghề của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Nghệ An.

Thông tin mới về tình hình lao động và công tác đào tạo nghề được thu thập bằng phương pháp tổng hợp thông qua quá trình điều tra thu thập tại Ban quản lý dự án các khu công nghiệp của tỉnh Nghệ An, qua Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh nghệ An; chương trình công tác đào tạo nghề năm 2013 của Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.

2.3. Phương pháp phân tích

Phương pháp thống kê mô tả và so sánh được sử dụng để phân tích sự thay đổi của công tác đào tạo nghề tại các khu công nghiệp. Ngoài ra, phương pháp so sánh được sử dụng còn nhằm phát hiện sự tác động của chính sách đào tạo nghề đến các đối tượng lao động.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Thực trạng về lao động tại các khu công nghiệp Nghệ An

3.1.1. Về cơ cấu lao động

Tính đến hết ngày 31/07/2013, tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh có 105 dự án được cấp giấy chứng nhận đầu tư và còn hiệu lực, trong đó trên 48 dự án đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, tạo việc làm cho khoảng 7.316 lao động, trong số đó có khoảng 4.389 lao động địa phương (chiếm 59,8%) và khoảng 2.927 là lao động nơi khác (chiếm khoảng 40,2%). Hiện nay, Nghệ An đã có 9 KCN đi vào hoạt động, nhưng chỉ có 7 KCN (Khu công nghiệp Bắc Vinh, Khu công nghiệp Hưng Đông, Khu công nghiệp Nghi Phú, Khu công nghiệp Nam Cẩm, Khu công nghiệp Hoàng Mai, Khu công nghiệp Đông Hải, Khu công nghiệp Cửa Lò), thu hút đa số các doanh nghiệp, vốn đầu tư và số lượng lao động; trong đó lao động làm việc ở KCN Bắc Vinh là 2500 lao động (trong 8 dự án sản xuất kinh doanh đang hoạt động) và 3200 lao động làm việc ở KCN Nam Cẩm (trong 12 dự án sản xuất kinh doanh đang hoạt động). (Sở Lao động tỉnh Nghệ An, 2013).

Số người làm việc trong các KCN trên địa bàn tỉnh Nghệ An tập trung chủ yếu và ở 4 huyện, thành thị: Thành phố Vinh, Nghi Lộc, Quỳnh Lưu, Diễn Châu. Lao động là người địa phương chiếm 59,8%, còn lại là lao động ngoại tỉnh. Các số liệu điều tra

cho thấy lực lượng lao động nam và nữ gần như tương đương với nhau. Lực lượng lao động trẻ (từ 16 đến 25) chiếm tỷ trọng cao nhất (khoảng 53%), tiếp theo là số lao động trong độ tuổi từ 26 đến 35 tuổi (khoảng 41%). ghiên cứu thực trạng lực lượng lao động trong các KCN Nghệ An có thể rút ra những nhận xét sau đây:

- Lao động ở đây chủ yếu là lao động trẻ, có năng lực, có sức khoẻ. Tuy vậy, số lao động trẻ chiếm tỷ trọng cao đặt ra một vấn đề là: Quản lý lực lượng này khá phức tạp. Một mặt, nhu cầu sinh hoạt của lực lượng lao động trẻ phong phú, đa dạng hơn, nhu cầu đòi hỏi nhiều hơn, nhất là các nhu cầu sinh hoạt văn hoá, thể dục, thể thao, các hoạt động xã hội... nếu không có sự tổ chức tốt có thể sẽ gây ra nhiều tiềm ẩn tệ nạn, an ninh trật tự, an toàn xã hội. Mặt khác, lực lượng lao động trẻ, nếu được tổ chức thì có thể đảm bảo khả năng lao động lâu dài, ổn định trong khoảng thời gian dài, nếu không được tổ chức thì khả năng di chuyển lao động của lực lượng này cũng sẽ rất cao.

- Lao động nội tỉnh chiếm tỷ trọng cao hơn. đây là điều hợp lý bởi vì mục tiêu chủ yếu của sử dụng lao động trong các KCN phải là lực lượng trong tỉnh, góp phần giải quyết tình trạng thiếu việc làm do quá trình công nghiệp hoá ở chính địa phương tạo nên. Tuy vậy, so với mức trung bình của các KCN Việt Nam thì tỷ lệ lao động ngoại tỉnh trong các KCN Nghệ An khá cao cao, chiếm trên 40,2%.

- Lực lượng lao động ngoại tỉnh mặc dù chiếm trên 40,2%, tập trung chủ yếu ở 4 huyện như nói ở trên, cũng gây ra một sức ép lớn trong giải quyết các vấn đề về nhà ở, các điều kiện sinh hoạt hàng ngày. Nếu không nắm bắt được tính chất phức tạp thì chắc chắn sẽ xảy ra hậu quả nghiêm trọng về kinh tế và xã hội.

Xét về số lượng lao động trong các KCN: mặc dù lực lượng lao động Nghệ An khá dồi dào, nhưng ngoài những người lao động có gia đình ở gần KCN (chỉ chiếm 35%) có thể đi về hàng ngày, phần còn lại là những lao động ngoại tỉnh (chiếm 40,2% tổng lao động trong KCN) và những người lao động trong tỉnh nhưng ở các địa phương nằm ngoài KCN. Điều đó làm cho các doanh nghiệp trong các KCN nhiều lúc nằm trong tình trạng thiếu lao động do những biến động bất thường xuất phát từ lao động tự bỏ việc nhiều, nhất là sau những ngày lễ, tết, họ thường không quay trở lại nơi làm việc. Lý do chính

của hiện tượng này được giải thích vì thu nhập của họ quá thấp, không bảo đảm cuộc sống, phần còn lại giải thích do điều kiện sống, làm việc sinh hoạt của công nhân ngoại tỉnh ở Nghệ An rất tạm bợ, không đủ hấp dẫn để giữ chân họ nếu có một chỗ nào hấp dẫn hơn.

Xét về khía cạnh trình độ người lao động tại các khu công nghiệp: có thể đánh giá trình độ của người lao động trong các KCN trên địa bàn tỉnh Nghệ An qua bảng 1.

Nhìn chung lực lượng lao động trong các KCN chủ yếu dưới 40 tuổi, gần 100% phổ cập trung học cơ sở, trong đó khoảng 70% tốt nghiệp trung học phổ thông. Đây là nền móng tốt để nếu được đào tạo nghề, họ sẽ phát huy tốt tác dụng của mình và đáp ứng được yêu cầu của khu công nghiệp đặt ra trong sản xuất. Qua điều tra cho thấy, trình độ văn hoá của lực lượng lao động trẻ của tỉnh Nghệ An cũng khá cao (khoảng 65-70%) tốt nghiệp trung học phổ thông. Điều này khẳng định: nếu trong thời gian tới các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Nghệ An tiếp tục được mở rộng thì lực lượng lao động này có đủ khả năng cung cấp nếu có kế hoạch đào tạo nghề kịp thời. Đây cũng chính là một điểm hấp dẫn đối với các nhà đầu tư mà tỉnh cần mở rộng thông tin để các nhà đầu tư mạnh dạn bỏ vốn vào các KCN trên địa bàn tỉnh vì không bị rào cản bởi lực lượng lao động có trình độ văn hoá khá cao.

Tuy vậy, nếu xét theo trình độ bậc thợ thì tỷ lệ lao động có tay nghề dưới bậc 3 chiếm đến hơn 50% tổng số công nhân trong các khu công nghiệp. Trong

khi đó, tỷ lệ công nhân có tay nghề trên bậc 5 chỉ chiếm 7%; thậm chí lực lượng lao động trong các KCN vừa và nhỏ, trình độ tay nghề rất thấp, chủ yếu làm việc theo kinh nghiệp, thói quen. Điều này cho thấy trình độ tay nghề của đội ngũ công nhân chưa cao, chưa đáp ứng được nhu cầu đòi hỏi của các doanh nghiệp. Lực lượng lao động có tay nghề cao luôn bị thiếu hụt trong hầu hết các doanh nghiệp trong các KCN. Theo số liệu của Sở lao động Thương binh và xã hội Nghệ An tính trung bình trong các KCN cứ 100 lao động, có tới 28 lao động phổ thông (tức là 28%).

Hiện tượng trình độ tay nghề hay chất lượng lao động thấp của các khu công nghiệp Nghệ An có thể do những nguyên nhân: Bản thân người lao động, vốn xuất phát từ nông dân, mặc dù có trình độ văn hoá nhưng lại chưa làm được đào tạo về chuyên môn nghề nghiệp, không thích ứng được với công việc mới, không đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Vấn đề đào tạo, tạo việc làm mới hay đào tạo chuyển đổi nghề tiến hành chậm, nên nhiều người có trình độ thấp nhưng vẫn được làm việc do không có đủ lực lượng lao động, làm cho năng suất lao động không cao, ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế trong các doanh nghiệp. Điều kiện khó khăn về chỗ ở, dịch vụ, hay các chính sách của địa phương chưa thông thoáng, thu nhập tại các doanh nghiệp trong việc thu hút lao động có trình độ tay nghề cao ở địa phương cũng như ngoài địa phương. Bản thân các doanh nghiệp tại các KCN còn thiếu đồng bộ và chưa có sự gắn kết giữa tiến độ lấp đầy KCN với chiến lược chương trình đào tạo nguồn

Bảng 1: Cơ cấu lực lượng lao động các KCN phân chia theo trình độ

STT	Tiêu chí đánh giá	Tỷ trọng (%)
1	Trình độ văn hoá:	
	- Tiểu học	1
	- Trung học cơ sở - Phổ thông trung học	26,5 72,5
2	Trình độ tay nghề:	
	- Dưới bậc 3	50,7
	- Bậc thợ từ 3 đến 5 - Bậc thợ trên 5	42,2 7,1
3	Trình độ chuyên môn:	
	- Chưa qua đào tạo	28,7
	- Sơ cấp	6,8
	- Trung cấp - Đại học	39,2 25,3

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Phòng Đào tạo nghề, Lao động - việc làm Sở Lao động Thương binh và Xã hội Nghệ An năm 2012.

nhân lực, cụ thể là thiếu sự chuẩn bị, đào tạo đội ngũ lao động có tay nghề, gây ra tình trạng thiếu nghiêm trọng lao động có tay nghề cao.

Nếu xét về trình độ học vấn của cán bộ quản lý: Tỷ lệ lao động có trình độ đại học và cao đẳng chiếm 26,2%, trung cấp 40, 2%. Đây là con số thể hiện trình độ quản lý của cán bộ trong các KCN Nghệ An khá cao. (Sở Lao động tỉnh Nghệ An, 2013).

3.1.2. Công tác tuyển và sử dụng lao động địa phương và lao động ngoại tỉnh

- Trong tổng số 7.316 lao động tại các khu công nghiệp, tỷ lệ lao động địa phương là 59,8%. Mặc dù lao động hàng năm tại các khu công nghiệp tăng nhanh (do ngày càng có nhiều doanh nghiệp đi vào hoạt động) nhưng tỷ lệ lao động địa phương đang có xu hướng giảm dần từ 70% năm 2011 xuống 65% năm 2012 và 59,8% của 6 tháng đầu năm 2013, dự báo sự biến động giảm sẽ gia tăng theo tốc độ phát triển các KCN.

* Lao động địa phương:

- Lao động địa phương Nghệ An được các doanh nghiệp đánh giá là cần cù, thông minh, siêng năng, khéo tay, đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Điển hình là công ty điện tử Hàn Quốc tổng số lao động là 1000 thì số lao động địa phương chiếm trên 70%.

- Điểm mạnh, yếu của lao động địa phương:

+ Điểm mạnh: Nghệ An là vùng đất có truyền thống hiếu học, có nhiều làng nghề truyền thống nên lao động rất siêng năng, khéo tay, thông minh và tiếp thu kỹ năng lao động mới nhanh; lao động địa phương có thể chấp nhận mức thu nhập thấp do gần nhà không phải chi phí cho các khoản tiền ăn, ở; doanh nghiệp ít phải lo việc bố trí nhà ở cho công nhân, tiết kiệm chi phí của doanh nghiệp.

+ Điểm yếu: tính kỷ luật của lao động chưa cao, hay tự ý bỏ việc vào các dịp lễ, tết; nguy cơ cao hơn so với lao động ngoại tỉnh về ý thức chấp hành kỷ luật lao động trong doanh nghiệp, nhiều vụ việc mất cắp, gây rối tại doanh nghiệp hầu hết do lao động địa phương gây ra.

Tuyển dụng lao động tại địa phương về cơ bản đã đáp ứng được các yêu cầu của doanh nghiệp, tỷ lệ lao động địa phương cao hơn so với mức trung bình trong cả nước (60% so với 40% bình quân cả nước) nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu giải quyết

công ăn việc làm cho các nhân dân địa phương có đất thu hồi làm khu công nghiệp. Thực tế tại các khu công nghiệp mới chỉ tuyển dụng được 7.316 lao động địa phương, tức là 22,9% (7.316/31880) nhu cầu thực tế của nhân dân tại địa phương. (Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An, 2013).

* Lao động ngoại tỉnh: chiếm tỷ lệ 40,2%, là lực lượng cần thiết bổ sung phần thiếu về lượng và chất, rất cần nghiên cứu thu hút với tỷ lệ lao động hợp lý để đảm bảo sự phát triển an toàn và bền vững KCN.

Đánh giá ưu, nhược điểm của lao động ngoại tỉnh:

- Ưu điểm của lao động ngoại tỉnh: tận dụng được lao động đã qua đào tạo của các trường ngoài tỉnh; bổ sung thêm hụt lao động địa phương; tăng tính cạnh tranh với lao động địa phương đảm bảo doanh nghiệp sản xuất ổn định; tăng dịch vụ cho nhân dân địa phương có đất thu hồi (cho thuê nhà ở, làm quán ăn bình dân, các dịch vụ vui chơi, giải trí).

- Nhược điểm của lao động ngoại tỉnh: kéo theo yêu cầu phát triển hạ tầng xã hội đi theo như nhà ở, dịch vụ, bệnh viện, trường học; hệ quả về an ninh trật tự xã hội; yêu cầu về lương của lao động ngoại tỉnh cao hơn lao động địa phương do họ phải lo nhiều khoản chi phí trực tiếp hơn...

Tóm lại, quá trình chuyển đổi lao động cần công tác đào tạo theo các cấp độ khác nhau, muốn vậy hệ thống đào tạo phải được củng cố, chương trình phải cải tiến tích ứng với trình độ công nghệ. Người lao động rất muốn vậy, song học nghề gì? Học ở đâu? Ai sử dụng? Đó là những câu hỏi phải được cơ quan nhà nước, các trường đào tạo nghiên cứu và trả lời để định hướng cho lao động.

3.1.3. Công tác đào tạo

Hệ thống cơ sở dạy nghề trong tỉnh:

Hiện nay, trên toàn tỉnh có 63 cơ sở đào tạo nghề, trong đó có 6 trường Cao đẳng nghề, 08 trường Trung cấp nghề, 25 Trung tâm dạy nghề, 24 cơ sở có tham gia dạy nghề. (Sở Lao động tỉnh Nghệ An, 2011). Các cơ sở dạy nghề không ngừng được nâng cấp, đầu tư trang thiết bị hiện đại, mở rộng quy mô đào tạo như: Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật công nghiệp Việt Nam- Hàn Quốc tiếp tục được Chính phủ Hàn Quốc hỗ trợ đầu tư giai đoạn 2 với nguồn kinh phí viện trợ 2,3 triệu USD; Trường cao đẳng nghề kỹ thuật Việt Đức tiếp tục hưởng thụ dự án đầu tư của Cộng hòa Liên Bang Đức, với nguồn kinh phí 350.000 EURO. Có thể nói, trong những

năm qua quy mô, chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo công lập ngày càng nâng cao, các hình thức đào tạo, ngành nghề đào tạo ngày càng đa dạng, phong phú, nhưng chương trình đào tạo chưa thực sự cải tiến để đáp ứng nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Công tác dạy nghề.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội XVI, XVII của Đảng bộ tỉnh Nghệ An cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2020, thì phát triển nguồn nhân lực, trong đó đào tạo nghề là một giải pháp quan trọng góp phần thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội của tỉnh (Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An, 2011). Do vậy, công tác dạy nghề tỉnh Nghệ An phát triển theo hướng xã hội hoá và được các cấp, các ngành quan tâm chỉ đạo với nhiều hình thức như: đào tạo nghề dài hạn, ngắn hạn, tập huấn truyền nghề, kèm cặp... Tỉnh cũng đã có những chính sách về công tác đào tạo nghề như: Khuyến khích phát triển mạnh các cơ sở dạy nghề tư nhân, cạnh doanh nghiệp làng nghề, thu hút đầu tư và liên kết các cơ sở đào tạo chất lượng cao trong nước và tổ chức quốc tế mở cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao tại Nghệ An. Mở rộng các ngành đào tạo trên cơ sở nhu cầu thị trường sức lao động, hướng phát triển đào tạo các nghề kỹ thuật điện, cơ khí hàn sắt, điện tử, tin học, may công nghiệp và thời trang. Ưu tiên dạy các nghề mà các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có nhu cầu tuyển dụng nhiều như: may, giày da, xây dựng, cơ khí, chế biến nông sản thực phẩm, điện, điện tử, hóa chất...

Tăng cường các biện pháp quản lý, thanh tra, kiểm tra, kiểm định và tự kiểm định chất lượng dạy nghề; khuyến khích các doanh nghiệp tuyển lao động vào để đào tạo trước khi sử dụng. Tỉnh đã đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho các trường Cao đẳng nghề Việt Đức, trường Cao đẳng nghề Việt Nam-Hàn Quốc và một số Trung tâm dạy nghề, Cơ sở dạy nghề của tỉnh nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề, đồng thời xây dựng qui hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề giai đoạn 2011-2020 để đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh. Tỉnh cũng đã bước đầu triển khai công tác dạy nghề cho lao động nông nghiệp trong tỉnh để đón đầu cung ứng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp. Hiện nay, theo số liệu báo cáo, tỷ lệ lao động qua đào tạo của Nghệ An là 35%. Tốc độ tăng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật bình quân hàng năm khoảng 18,5%. Số người được đi đào tạo

nghề, được giải quyết việc làm tại các khu công nghiệp là rất ít chỉ chiếm khoảng 35%. (Sở Lao động tỉnh Nghệ An, 2011).

Chất lượng dạy nghề:

Trong những năm qua, các cơ sở đào tạo nghề tỉnh Nghệ An ngày càng được đầu tư cả về số lượng và chất lượng trang thiết bị khá tốt, máy móc phần lớn là thuộc loại hiện đại và tương đối hiện đại, các cơ sở phòng học, nhà xưởng thường xuyên được nâng cấp. Các hình thức đào tạo ngày càng được đa dạng, phong phú. Mạng lưới cơ sở dạy nghề mặc dù đã được phát triển nhanh nhưng quy mô đào tạo còn nhỏ, chương trình, giáo trình đào tạo nghề chậm đổi mới để thích ứng với công nghệ và thực tế sản xuất. Phần lớn các cơ sở đào tạo vẫn theo lối mòn đào tạo theo năng lực của cơ sở mà chưa gắn kết được với đơn vị sử dụng lao động, đào tạo chưa đáp ứng với nhu cầu của thị trường lao động. (Sở Lao động tỉnh Nghệ An, 2013).

Việc đào tạo nghề, đặc biệt là đào tạo công nhân kỹ thuật đang chưa theo kịp thực tế phát triển của các khu công nghiệp. Trong số lao động của địa phương, chỉ có 35% đã qua các trường đào tạo nghề, còn lại là các lao động do chính các doanh nghiệp tự đào tạo. Trên thực tế, có những công nhân được đào tạo qua các trường nghề trình độ không đáp ứng được với yêu cầu đòi hỏi của khu công nghiệp bởi các trang thiết bị của nhà trường nghề đã quá lạc hậu không theo kịp quá trình phát triển. Hiện nay, vẫn còn có những trung tâm, trường nghề chưa đào tạo được những ngành nghề để đáp ứng yêu cầu của các khu công nghiệp như: Trường Cao đẳng nghề Việt Đức; Trường Cao đẳng nghề Việt Nam- Hàn Quốc; Trường Cao đẳng nghề Kinh tế- Kỹ thuật... dẫn đến các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp khi tuyển dụng lao động vào phải đào tạo lại. (Sở Lao động tỉnh Nghệ An, 2013).

3.2. Dự báo sự phát triển các khu công nghiệp Nghệ An

Dòng vốn đầu tư nước ngoài vào tỉnh Nghệ An tiếp tục tăng nhanh. Các khu công nghiệp tỉnh Nghệ An đã chuẩn bị được những tiền đề cơ bản để phát triển. Dự báo đến năm 2020, các khu công nghiệp tỉnh Nghệ An sẽ tiếp tục phát triển theo hướng phát triển bền vững, cụ thể là:

- Các khu công nghiệp sẽ được xây dựng theo hướng đa ngành, gắn với qui hoạch phát triển đô thị. Mỗi khu công nghiệp sẽ thu hút được một số nhà

doanh nghiệp sản xuất đầu đàn, theo đó nhiều doanh nghiệp vệ tinh và phụ trợ sẽ được thu hút theo.

- Đến năm 2020, các khu công nghiệp sẽ thu hút được khoảng 200 dự án (Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An, 2011). Các doanh nghiệp trong khu công nghiệp sẽ tạo ra giá trị sản xuất công nghiệp đạt khoảng 9 - 10 nghìn tỷ đồng (chiếm 65- 70% giá trị sản xuất công nghiệp toàn tỉnh), kim ngạch xuất khẩu đạt trên 500 triệu USD (bằng 80% kim ngạch xuất khẩu của tỉnh).

- Về số lượng KCN: Dự kiến đến năm 2015, Nghệ An sẽ phát triển 15 KCN, tổng diện tích quy hoạch 8.500 ha. Các ngành nghề phát triển sẽ tập trung vào các ngành công nghệ như điện, điện tử, tự động hoá... Vì vậy, sẽ thiên về lao động đã qua đào tạo những nghề trên. (Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An, 2011).

3.3. Một số giải pháp đáp ứng lao động cho phát triển KCN

3.3.1. Về công tác đào tạo

Cần tăng cường chất lượng công tác dự báo nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp KCN để có kế hoạch đào tạo cụ thể. Kế hoạch đào tạo phải gắn liền với giải quyết việc làm thực tế cho người dân địa phương có đất nông nghiệp thu hồi làm đất công nghiệp. Theo tính toán, đến năm 2015 có 8.500 ha đất nông nghiệp thu hồi thì sẽ phải chuyển đổi nghề nghiệp cho 85000 lao động nông nghiệp từ các địa phương thu hồi đất, đồng thời phải tiếp nhận khoảng 34.000 lao động ngoài tỉnh đây là thách thức và cũng là cơ hội để chuyển đổi, nâng cao chất lượng lao động. Do đó, cần thực hiện phân cấp từng loại hình đào tạo, cụ thể.

*** Phân cấp loại hình đào tạo:**

- Đối với lao động phổ thông: Đây là lực lượng chiếm số đông (tới 65%) nhưng chưa được quan tâm chăm sóc và đào tạo. Do tình quản lý công tác đào tạo; tỉnh có thể giao cho đơn vị tham mưu, giúp tỉnh quản lý về lao động (Sở LĐ TB&XH, Ban quản lý khu Kinh tế Đông Nam) tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn (Sở Lao động tỉnh Nghệ An, 2011). Ngoài ra, nên gắn vào công tác giáo dục hướng nghiệp cho học sinh PTTH. Nội dung, chương trình linh hoạt cho từng khu vực để sau khi tốt nghiệp có thể tham gia lao động ngay tại các KCN của địa phương.

- Đối với lao động kỹ thuật: Cần đa dạng hoá các loại hình đào tạo, nâng cấp các cơ sở đào tạo cả về yêu cầu số lượng và chất lượng cả về trình độ

chuyên môn kỹ thuật, năng lực thể chất và tính kỷ luật, ý thức trách nhiệm của lao động nói chung và người có đất bị thu hồi nói riêng cho phù hợp với yêu cầu mới. Các chương trình đào tạo áp dụng thực hành nhiều hơn để các lao động quen dần với các dây chuyền công nghệ hiện đại. Từ định hướng phát triển các ngành nghề ưu tiên của tỉnh, mà đặt hàng với các trường đào tạo nghề để ưu tiên đào tạo các ngành đó. Không ngừng bổ sung và đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo đáp ứng nhu cầu của thực tế. Gắn kết công tác dạy nghề với giải quyết việc làm cho người lao động tại các cơ sở CN, các khu và cụm CN khuyến khích các cơ sở dạy nghề thực hiện dạy nghề theo “đơn đặt hàng”, “có địa chỉ đầu ra”, dạy nghề theo nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp trên địa bàn.

- Lao động có trình độ (cao đẳng, đại học trở lên): do trung ương quản lý, có những kiến nghị để các trường đại học, cao đẳng nâng cao trình độ của sinh viên trong thời kỳ hội nhập, đặc biệt là khả năng sử dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ, các kỹ năng giao tiếp, đàm phán đặc biệt là kỹ năng mô tả công việc để thực hiện mục tiêu. Kỹ năng làm việc độc lập và làm việc theo nhóm.

Điểm chung cho cả 03 nhóm lao động phổ thông, lao động kỹ thuật và lao động trình độ cao đẳng, đại học là phải chú trọng vào kỹ năng lao động; có trình độ chưa hẳn đã giỏi về kỹ năng; kỹ năng giỏi chỉ khi được thực hành, tiếp xúc nhiều với công việc thực hành. Đây cũng là điểm yếu của nền giáo dục nước ta khi chỉ chú trọng về lý thuyết, không đủ cơ sở vật chất, kỹ thuật, thiếu cơ hội cho sinh viên được thực hành nhiều.

* Mô hình đào tạo thực hiện liên kết 3 nhà: Nhà trường – Doanh nghiệp - Nhà nước.

+ Các trường đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp;

+ Nhà nước tạo lập hành lang pháp lý và định hướng ưu tiên lao động chuyển đổi;

+ Doanh nghiệp cam kết sử dụng lao động và trợ giúp đào tạo thực hành.

Để cụ thể hoá một mô hình, có thể thí điểm việc giao cho Ban quản lý khu kinh tế Đông Nam thành lập Trung tâm đào tạo nghề với sự tham gia của các doanh nghiệp dưới dạng góp vốn bằng tiền và cơ sở vật chất kỹ thuật. Các kỹ sư, chuyên viên giỏi của các Doanh nghiệp thuộc Khu công nghiệp có thể tham gia giảng dạy để đào tạo chuyên gia, công

nhân lành nghề theo địa chỉ, theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp. Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia dạy nghề và liên kết các cơ sở dạy nghề tổ chức dạy nghề gắn với giải quyết việc làm, với mục tiêu vừa đào tạo lao động cho nhu cầu phát triển của doanh nghiệp mình, vừa cung ứng lao động có tay nghề cho doanh nghiệp khác. Hàng năm, trên cơ sở báo cáo tình hình sử dụng lao động của các doanh nghiệp tổ chức điều tra, khảo sát năm chắc về tình hình lao động và nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp, cơ sở CN, KCN và cụm CN, trên cơ sở đó mà xây dựng kế hoạch dạy nghề cho phù hợp. Hàng năm, nên tiến hành các hội nghị tổng kết, đúc rút và phổ biến kinh nghiệm tốt về thu hút và sử dụng lao động của các doanh nghiệp.

3.3.2. Thu hút lao động ngoài tỉnh, khu vực khác đến làm việc tại các khu công nghiệp

Quá trình vận hành ở các khu công nghiệp cho thấy rằng tình trạng thiếu hụt lao động, kể cả lao động quản lý, lao động kỹ thuật và lao động phổ thông đã gia tăng trong thời gian gần đây ở Nghệ An. Trong số 7.316 lao động làm việc trong các KCN thì có khoảng 4389 lao động địa phương (chiếm 40,2%) và khoảng 2927 là lao động nơi khác (chiếm khoảng 40,2%), nhưng chỉ có 35% người lao động gần KCN còn khoảng 65% lao động là địa phương ngoài KCN và các tỉnh khác đến làm việc. Vì vậy, việc thu hút lực lượng lao động của các tỉnh khác, khu vực khác đến làm việc tại các KCN có vị trí rất quan trọng để đảm bảo nguồn nhân lực cho các KCN.

Để đảm bảo nguồn nhân lực cho KCN có thể được giải quyết thông qua việc huy động vốn và đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ hoặc thông qua việc tạo điều kiện thuận lợi cho việc ổn định cuộc sống cho số lượng lao động nhập cư từ những tỉnh, khu vực khác. Hiện nay, xu hướng di cư tự do tìm việc làm của người lao động không còn là cá biệt mà trở thành phổ biến bởi tất cả đều có nguồn gốc từ vấn đề mưu sinh. Nhờ đó, người lao động tìm được việc làm, thu nhập phù hợp với khả năng, doanh nghiệp có lao động để thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, việc thu hút lao động, nhất là lao động có nghề, lao động trình độ cao từ các tỉnh khác, khu vực khác sẽ có nhiều khó khăn. Một mặt, không phải ai cũng có thể nắm bắt được thông tin doanh nghiệp cần tìm người. Mặt khác, từ phía người lao động ngoài vấn đề thu nhập có cao hơn so với việc làm việc gần nơi sinh sống thì việc rời xa

gia đình, chỗ ở với điều kiện sinh hoạt đã quen thuộc, phải bắt đầu xây dựng cuộc sống mới tại một nơi mới, nhiều chi phí mới phát sinh, điều kiện ăn, ở, sinh hoạt bị xáo trộn là một bài toán khó. Ở nhiều KCN, các doanh nghiệp thuận lợi trong sinh hoạt, đời sống cho người lao động nhưng tình trạng công nhân tự bỏ việc quay trở về quê, nhất là sau dịp Tết nguyên đán vẫn khá phổ biến. Thực trạng đó cho thấy, để thu hút lao động của các tỉnh khác, khu vực khác đến làm việc tại KCN trên địa bàn tỉnh cần có những giải pháp thiết thực đó là: cần tăng cường các kênh cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp ở KCN.

Việc cung cấp thông tin phát triển các KCN và thông tin tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp của các KCN là một việc làm cần thiết và quan trọng nhằm thu hút lực lượng lao động của các tỉnh khác, khu vực khác đến làm việc tại Nghệ An. Trong đó, thông tin về những tiêu chuẩn và yêu cầu doanh nghiệp tuyển dụng đề ra, về thu nhập, về điều kiện sinh hoạt... đối với lao động được tuyển dụng cần cung cấp cụ thể. Những thông tin này rất quan trọng đối với người lao động bởi đó chính là yếu tố quyết định việc họ có tham gia dự tuyển đi làm việc hay không. Những thông tin này có thể được cung cấp qua nhiều kênh: Qua các phương tiện thông tin đại chúng, qua các đoàn thể, tổ chức xã hội, qua các trung tâm giới thiệu việc làm, qua các trang web. Do vậy, cần chú ý:

+ Phát triển các trung tâm giới thiệu việc làm (thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, thuộc Liên đoàn Lao động, bộ phận giới thiệu việc làm tại Ban quản lý các KCN, các cơ sở giới thiệu việc làm tư nhân) và tăng cường mối liên hệ giữa các cơ sở này với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động.

+ Khuyến khích các thành phần kinh tế thành lập các cơ sở cung ứng lao động, đảm nhận nhiệm vụ tuyển dụng lao động, đào tạo và huấn luyện để cung cấp cho các doanh nghiệp trong KCN.

+ Khuyến khích mô hình liên kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp - các cơ sở đào tạo. Các cơ sở đào tạo nghề chính là một nguồn cung cấp lao động cho các doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế. Điều đó có nghĩa là bản thân các doanh nghiệp và các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực liên quan trên địa bàn tỉnh cần nắm bắt và tạo mối liên hệ với các cơ sở đào tạo nghề (các trường cao đẳng, công nhân kỹ

thuật, các trường nghề, trung tâm dạy nghề...) trên địa bàn cũng như ở các tỉnh lân cận. Việc này sẽ dần khắc phục được tình trạng không ăn khớp giữa hoạt động đào tạo của các trường nghề về nhu cầu đào tạo, tuyển dụng của doanh nghiệp.

+ Thường xuyên tổ chức các hội chợ việc làm trên địa bàn và các tỉnh lân cận nhằm tạo cơ hội gặp gỡ giữa doanh nghiệp và người lao động có nhu cầu tìm việc làm.

+ Xây dựng và nâng cao hiệu quả hoạt động của trang web cung cấp thông tin về lao động, việc làm, đào tạo trên địa bàn giao cho một bộ phận chức năng thuộc Ban quản lý KCN hoặc Sở Lao động-Thương binh và Xã hội đảm nhiệm, hoạt động theo cơ chế đơn vị sự nghiệp có thu (từ quảng cáo, từ phí

đăng tải thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp). Những thông tin về nhu cầu tuyển dụng, tìm việc làm cần cập nhật thường xuyên. Ban quản trị thường xuyên liên hệ với các doanh nghiệp KCN trên địa bàn để cung cấp những thông tin về tuyển dụng, đồng thời cần phổ biến rộng rãi để người lao động trong tỉnh cũng như các tỉnh lân cận biết địa chỉ trang web để truy cập, tìm kiếm thông tin.

+ Phối hợp với các tổ chức đoàn thể xã hội ở các huyện, tỉnh lân cận để cung cấp thông tin về việc làm, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp để cung cấp thông tin cho người cần tìm việc và thực hiện hướng dẫn, giúp đỡ người lao động trong việc đào tạo nghề. □

Tài liệu tham khảo:

Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An (2011), Đề án hỗ trợ chuyển đổi ngành nghề, giải quyết việc làm, ổn định đời sống cho đối tượng trong diện thu hồi đất, di dời, giải tỏa trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011-2015.

Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An (2013), Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Nghệ An năm 2013.

Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An (2010), Đề án đào tạo lao động kỹ thuật tỉnh Nghệ An giai đoạn 2012-2020.

Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An (2011), Đề án giải quyết việc làm giai đoạn 2011 – 2020.

Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An (2013), Báo cáo tình hình thực hiện công tác dạy nghề tỉnh Nghệ An giai đoạn 2003- 2012.

Labor and vocational training in industrial zones in Nghe An province

Abstract:

Labor and the vocational training for laborers in industrial zones are very necessary to ensure social security and promote the economic growth. With information collected from sources by different methods, the paper focuses on the labor and vocational training in industrial zones in Nghe An province. The research results indicate that labor and vocational training have brought positive impacts such as lowering waste of resources, creating more jobs, enhancing socio-economic efficiency...

Thông tin tác giả:

* **Nguyễn Thị Trâm**, Thạc sỹ

- Nơi công tác: Bộ môn Kinh tế, Khoa Kinh tế, Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vinh

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Kinh tế công nghiệp, kinh tế phát triển, kinh tế vĩ mô

- Tạp chí đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và Phát triển

Email: tram.mln.dhspktvinh@gmail.com

****Phạm Quang Phan**, Giáo sư, tiến sĩ

- Nơi công tác: Trường Đại học Kinh tế quốc dân