

CHÍNH SÁCH THU HÚT NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG Ở ĐỊA PHƯƠNG TRONG ĐIỀU KIỆN PHÁT TRIỂN NGUỒN VỐN FDI, TỪ THỰC TIỄN TỈNH NGHỆ AN

NGUYỄN VĂN ĐẠI*

Tóm tắt: Bài viết với phương pháp tiếp cận về đánh giá chính sách pháp luật, khảo sát thực tiễn tại tỉnh Nghệ An nơi có quy mô dân số lớn, đang phát triển khá nhanh, có mức thu hút nguồn FDI tăng nhanh trong những năm vừa qua nhằm đánh giá khách quan, kiến nghị một số giải pháp về xây dựng thể chế, tổ chức thực hiện chính sách thu hút nguồn lực lao động ở các địa phương của Việt Nam trong thời gian tới.

Từ khóa: Chính sách pháp luật; nguồn lao động; nguồn vốn FDI; Nghệ An.

Abstract: This article adopts a policy and legal evaluation approach combined with a practical survey conducted in Nghe An Province, which has a large population and has experienced rapid development alongside a significant increase in FDI inflows in recent years. The study aims to provide an objective assessment and propose several solutions for institutional development and the implementation of labor resource attraction policies at the local level in Vietnam in the coming period.

Keywords: Legal policy; labor resources; FDI capital; Nghe An.

Ngày nhận bài: 15/3/2025; Ngày sửa bài: 15/4/2025; Ngày duyệt đăng bài: 02/5/2025.

1. Đề dẫn

Phát triển nguồn nhân lực là một trong ba đột phá chiến lược được Đảng và Nhà nước ta xác định hiện nay¹. Trong tư duy đột phá về nguồn nhân lực ở Việt Nam, cần tiếp cận ở phạm vi rộng với yêu cầu cấp thiết, thực tiễn đặt ra phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế, xã hội của đất nước nhằm phúc đáp yêu cầu phát triển bền vững. Đặc biệt là trong giai đoạn đất nước đang chuyển mình, đổi mới, phát triển toàn diện gắn với thời đại kỹ nguyên số, đổi mới sáng tạo, phát triển khoa học công nghệ, hội nhập và toàn cầu hóa. Nguồn nhân lực ở phương diện nguồn lao động chất lượng cao, phục vụ quá trình công nghiệp hóa,

hiện đại hóa đất nước, trong những dịch chuyển, thay đổi về cơ cấu dân số, thay đổi nguồn lao động đang đặt ra ngày càng cấp thiết ở các quốc gia và Việt Nam. Phát huy tối đa các nguồn lực, bảo đảm đủ nguồn lực cho việc chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, xác định nguồn lực bên trong là quyết định, chiến lược, cơ bản lâu dài; nguồn lực bên ngoài là quan trọng, đột phá, bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, phát huy sức mạnh của toàn xã hội².

Kết quả khảo sát tại một địa phương đang phát triển là tỉnh Nghệ An khi đánh giá về thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp với

* TS., Giảng viên chính, Trường Đại học Vinh. Email: nvdaikl@gmail.com

¹ Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, Nxb. Chính trị Quốc gia sự thật năm 2016, tr.26-27.

² Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

14 yếu tố chủ yếu thì yếu tố về nguồn lực lao động (việc không tuyển dụng được lao động) chiếm tới hơn 30%. Do vậy, việc làm rõ thực trạng và những vấn đề còn tồn tại của lao động Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là một vấn đề cần thiết.

2. Cơ sở pháp lý và thực tiễn về chính sách thu hút nguồn lao động ở địa phương đáp ứng yêu cầu tăng nhanh nguồn vốn FDI

Về định hướng hoàn thiện thể chế, chính sách, nâng cao chất lượng, hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến năm 2030, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định nguồn vốn FDI đến năm 2030 phải đạt 25% tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội³. Ở nước ta, với quy mô phát triển nhanh các KCN đã thu hút được một lượng lớn người lao động vào làm việc và có những đóng góp quan trọng vào tăng trưởng và phát triển kinh tế của Việt Nam. Chính quyền địa phương thông qua việc thu hút mạnh mẽ nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài; khơi dậy và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực trong nước, bổ sung nguồn vốn quan trọng trong tổng vốn đầu tư xã hội; gia tăng kim ngạch xuất khẩu, góp phần mở rộng thị trường quốc tế, thay đổi cơ cấu hàng xuất khẩu; đóng góp đáng kể vào nguồn thu ngân sách và tạo việc làm cho người lao động. Tuy nhiên, thực tế đang đặt ra nhiều vấn đề cần phải được giải quyết liên quan đến người lao động ở các KCN, trong đó có vấn đề đảm bảo lợi ích kinh tế, chính sách thu hút, giữ chân người lao động làm việc, đặc biệt là tại các địa phương mới phát triển⁴.

Nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của lợi ích kinh tế đối với NLĐ nói riêng,

với các doanh nghiệp và xã hội nói chung, những năm qua, các cấp, các ngành từ Trung ương đến địa phương đã luôn chú trọng quan tâm tới việc xây dựng, hoàn thiện các cơ chế bảo đảm lợi ích kinh tế, chính sách thu hút người lao động tại các KCN. Những cơ chế này được coi là hành lang pháp lý, ràng buộc các chủ thể trong quan hệ lao động phải thực thi nhằm đảm bảo lợi ích kinh tế cho người lao động.

Trong những năm qua, cơ chế chính sách của Nhà nước về đảm bảo lợi ích kinh tế cho NLĐ đã đạt được những kết quả chủ yếu như sau:

Thứ nhất, đã thể chế hóa chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng thành hệ thống chính sách, pháp luật về lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 đánh dấu bước phát triển quan trọng của hệ thống pháp luật trong lĩnh vực lao động, trong đó đã thể chế hóa đường lối đổi mới của Đảng, cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 về lao động. Ngoài ra, quá trình thực hiện lợi ích kinh tế của người lao động còn bị ràng buộc bởi các luật, như: Luật Doanh nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, Luật An toàn vệ sinh lao động; Luật Việc làm, Luật Công đoàn. Hiện nay, Quốc hội đang hướng tới xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động để bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

Thứ hai, hệ thống chính sách về tiền lương được ban hành và áp dụng trong thực tiễn đã góp phần tăng thêm thu nhập, thu hút nguồn lực lao động làm việc tại các KCN trong nước, cân đối hợp lý nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài. Mặt bằng lương tối thiểu của Nhà nước, mức tăng tiền lương

³ Nghị quyết số 50-NQ/TW ngày 20/8/2019 của Bộ Chính trị về định hướng hoàn thiện chính sách, nâng cao chất lượng, hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến năm 2030.

⁴ Trần Thị Lý, Cơ chế đảm bảo lợi ích cho người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam, Tạp chí *Kinh tế và dự báo* số 3, tháng 2 năm 2024.

trên thị trường lao động cũng như việc cạnh tranh nguồn nhân lực giữa các doanh nghiệp trong các ngành, nghề đã yêu cầu các doanh nghiệp phải điều chỉnh mức tiền lương thỏa thuận với người lao động. Cùng với việc điều chỉnh tiền lương, nhiều doanh nghiệp tại các KCN ở địa phương đang phát triển còn hỗ trợ tiền đi lại, nhà ở, gửi trẻ... để thu hút, giữ chân cho người lao động, ổn định sản xuất.

Thứ ba, quy định của Nhà nước về phúc lợi doanh nghiệp tạo ràng buộc các doanh nghiệp trong việc xây dựng quy chế, quy định nội bộ điều tiết việc phân bổ phúc lợi doanh nghiệp. Việc trích lập quỹ phúc lợi doanh nghiệp và chế độ ưu đãi thuế trong việc trích lập quỹ phúc lợi được quy định trong Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (năm 2008) và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp (năm 2013). Ngoài ra, còn được quy định tại một số văn bản, như: Nghị định số 91/2015/NĐ-CP, ngày 13/10/2015 của Chính phủ về đầu tư vốn nhà nước vào doanh nghiệp và quản lý, sử dụng vốn, tài sản tại doanh nghiệp; Nghị định số 120/2016/NĐ-CP ngày 23/8/2016 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Phí và lệ phí; Thông tư số 56/2022/TT-BTC hướng dẫn một số nội dung về cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập...

Đa số các DN trong các KCN hiện nay đã xây dựng và ban hành hệ thống quy chế, quy định điều tiết phân bổ phúc lợi cũng như các hoạt động khác liên quan đến quyền lợi của NLĐ như nội quy lao động, quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, quy chế trả lương, trả thưởng, nâng lương, phúc lợi tập thể, an toàn vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng, chống cháy nổ, thi đua, khen thưởng, kỷ luật và các quy chế, quy định nội bộ khác liên quan đến NLĐ.

3. Thực trạng nguồn lao động ở địa phương đáp ứng điều kiện tăng nhanh nguồn vốn FDI ở tỉnh Nghệ An

3.1. Các chính sách của chính quyền địa phương nhằm thu hút lực đầu tư, phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Nghệ An

Từ đầu nhiệm kỳ 2020-2025, Nghệ An đã ban hành Nghị quyết số 05/2021/NQ-HĐND ngày 13/08/2021 của HĐND tỉnh Nghệ An về việc ban hành Quy định một số chính sách hỗ trợ đầu tư trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2021-2025. Đây là khung chính sách ưu đãi của tỉnh nhằm thu hút các nhà đầu tư (bao gồm nhà đầu tư FDI) đến Nghệ An. Nghị quyết quy định các hỗ trợ tài chính và phi tài chính cho dự án đầu tư, ví dụ: hỗ trợ chi phí giải phóng mặt bằng, xây dựng hạ tầng kỹ thuật đến hàng rào dự án, hỗ trợ đào tạo lao động địa phương cho doanh nghiệp, ưu đãi về tiền thuê đất, thuế (theo khung cho phép)... trong giai đoạn 2021-2025. Mục tiêu của chính sách này là tạo môi trường đầu tư hấp dẫn hơn, khuyến khích doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư vào các ngành, lĩnh vực mà tỉnh định hướng (công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp hỗ trợ, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, du lịch dịch vụ...).

Kế hoạch 490/KH-UBND ngày 31/08/2020 của UBND tỉnh Nghệ An về thực hiện Nghị quyết 50-NQ/TW của Bộ Chính trị về định hướng hoàn thiện thể chế, chính sách nâng cao chất lượng hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến 2030. Ngay sau khi Nghị quyết 50-NQ/TW (2019) được ban hành, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An đã chỉ đạo UBND tỉnh xây dựng kế hoạch cụ thể hóa nghị quyết này phù hợp với tình hình Nghệ An. Kế hoạch 490/KH-UBND (ban hành năm 2020, phạm vi đến 2030) đề ra các nhiệm vụ cho giai đoạn 2021-2025 như: cải thiện điểm số PCI (chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh), cải cách thủ

tục hành chính liên quan đến đầu tư, phát triển kết cấu hạ tầng các khu công nghiệp, khu kinh tế (đặc biệt là Khu kinh tế Đông Nam Nghệ An) để tạo quỹ đất sạch thu hút dự án lớn, và phối hợp với Bộ Kế hoạch & Đầu tư triển khai chiến lược thu hút FDI quốc gia trên địa bàn tỉnh. Kế hoạch này là tiền đề để tỉnh triển khai các bước đi cụ thể thu hút FDI trong những năm 2023-2025.

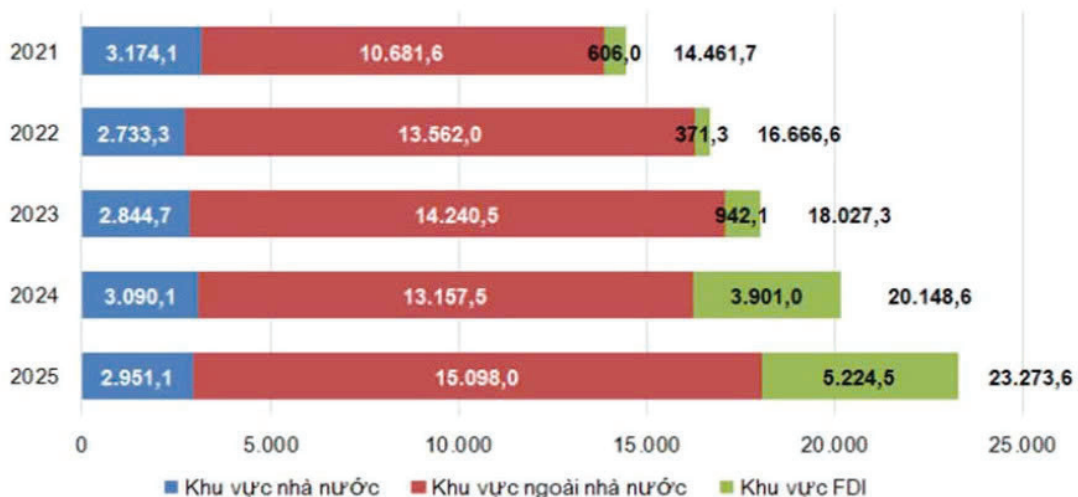
Kế hoạch 293/KH-UBND ngày 28/04/2023 của UBND tỉnh Nghệ An để thực hiện Quyết định số 308/QĐ-TTg ngày 28/3/2023 của Thủ tướng Chính phủ về kế hoạch hành động thực hiện Chiến lược FDI 2021-2030. Sau khi Thủ tướng ban hành kế hoạch hành động quốc gia, UBND tỉnh Nghệ An đã nhanh chóng ban hành Kế hoạch 293 để triển khai tại tỉnh. Kế hoạch 293/KH-UBND phân tích rõ các mục tiêu thu hút FDI của Nghệ An đến 2025, ví dụ: phấn đấu thu hút FDI mỗi năm trong top 10 cả nước, hình thành các ngành công nghiệp mũi nhọn (điện tử, công nghệ cao...). Kế hoạch đề ra các nhóm giải pháp chính như: Hoàn thiện quy hoạch tỉnh thời kỳ 2021-2030 và bổ sung mở rộng các khu

công nghiệp, cụm công nghiệp làm cơ sở đón dự án mới

Bên cạnh đó, trong những năm qua, chính quyền địa phương tỉnh Nghệ An đã có nhiều đột phá quan trọng trong chính sách thu hút nguồn lực đầu tư vào tỉnh, trong đó đặc biệt là nguồn vốn đầu tư FDI. Trên cơ sở những chủ trương, định hướng, thể chế chính sách của Trung ương, chính quyền tỉnh Nghệ An đã cụ thể hóa bằng nhiều chính sách, kế hoạch cụ thể:

Ủy ban nhân dân tỉnh đã có Công văn số 4874/UBND-CN ngày 19/06/2023 chỉ đạo thực hiện Chỉ thị 14/CT-TTg ngày 24/05/2023 của Thủ tướng Chính phủ về một số nhiệm vụ, giải pháp nâng cao hiệu quả đầu tư nước ngoài trong giai đoạn mới.

Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An đã ban hành Kế hoạch 293/KH-UBND (28/04/2023) để triển khai Quyết định 308/QĐ-TTg ngày 28/03/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch hành động thực hiện Chiến lược hợp tác đầu tư nước ngoài giai đoạn 2021-2030.



Biểu đồ: Tổng vốn đầu tư thực hiện toàn xã hội phân theo loại hình kinh tế của tỉnh Nghệ An từ năm 2021 - 2025 (tỷ đồng)⁵

⁵ Chi Cục thống kê tỉnh Nghệ An, Báo cáo tình hình kinh tế xã hội tỉnh Nghệ An, năm 2021 - 2025.

3.2. Vấn đề về nguồn lao động tại các khu công nghiệp của tỉnh Nghệ An

Tại tỉnh Nghệ An, các khu công nghiệp (KCN) đang phát triển mạnh mẽ, thu hút nhiều dự án đầu tư và tạo ra nhu cầu lớn về lao động. Theo Ban Quản lý Khu kinh tế Đông Nam, từ nay đến cuối năm 2025, các doanh nghiệp trong KCN và Khu kinh tế Đông Nam cần tuyển dụng hơn 70.000 lao động. Cụ thể, 6 tháng cuối năm 2024 cần khoảng 29.945 người và năm 2025 cần thêm 43.445 lao động.

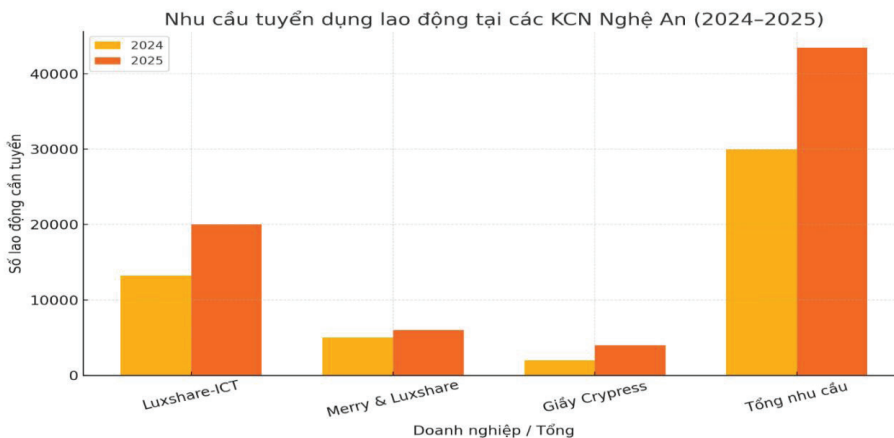
Tuy nhiên, tỉnh Nghệ An đang đối mặt với thách thức về nguồn lao động. Mặc dù có lực lượng lao động dồi dào với khoảng 1,6 triệu người, nhưng hiện có khoảng 700.000 lao động làm việc tại các tỉnh, thành phố khác và khoảng 80.000 lao động làm việc ở nước ngoài. Chỉ có khoảng 350.000 lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong tỉnh.

Nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng này là mức thu nhập tại các doanh nghiệp trong tỉnh còn thấp hơn so với các khu vực khác. Năm 2024, thu nhập bình quân của người lao động ở các KCN Nghệ An khoảng 7 triệu đồng/tháng, thấp hơn so với mức trung bình của cả nước và các tỉnh lân cận.

Để giải quyết vấn đề thiếu hụt lao động,

tỉnh Nghệ An đã triển khai nhiều giải pháp như tổ chức các ngày hội việc làm tại các KCN, tăng cường kết nối cung - cầu lao động, và thu hút lao động quay trở về làm việc tại địa phương. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành Chỉ thị số 33 về tăng cường kết nối cung - cầu lao động, giải quyết việc làm và thu hút lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2025-2030.

Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng đang cải thiện chính sách đãi ngộ, nâng cao mức lương và phúc lợi để thu hút và giữ chân người lao động. Ví dụ, Công ty TNHH Công nghệ Everwin Precision Việt Nam đưa ra mức lương 7-9 triệu đồng/tháng cho lao động phổ thông và 12-25 triệu đồng/tháng cho các vị trí kỹ thuật, kèm theo các khoản phụ cấp và chế độ phúc lợi hấp dẫn. Tóm lại, các KCN tại Nghệ An đang trong giai đoạn phát triển mạnh mẽ với nhu cầu tuyển dụng lao động lớn. Tuy nhiên, để đáp ứng nhu cầu này, tỉnh và các doanh nghiệp cần tiếp tục triển khai các giải pháp hiệu quả nhằm thu hút và giữ chân người lao động, đồng thời nâng cao chất lượng nguồn nhân lực địa phương.



Biểu đồ: Nhu cầu tuyển dụng lao động tại các khu công nghiệp Nghệ An năm 2024 - 2025⁶

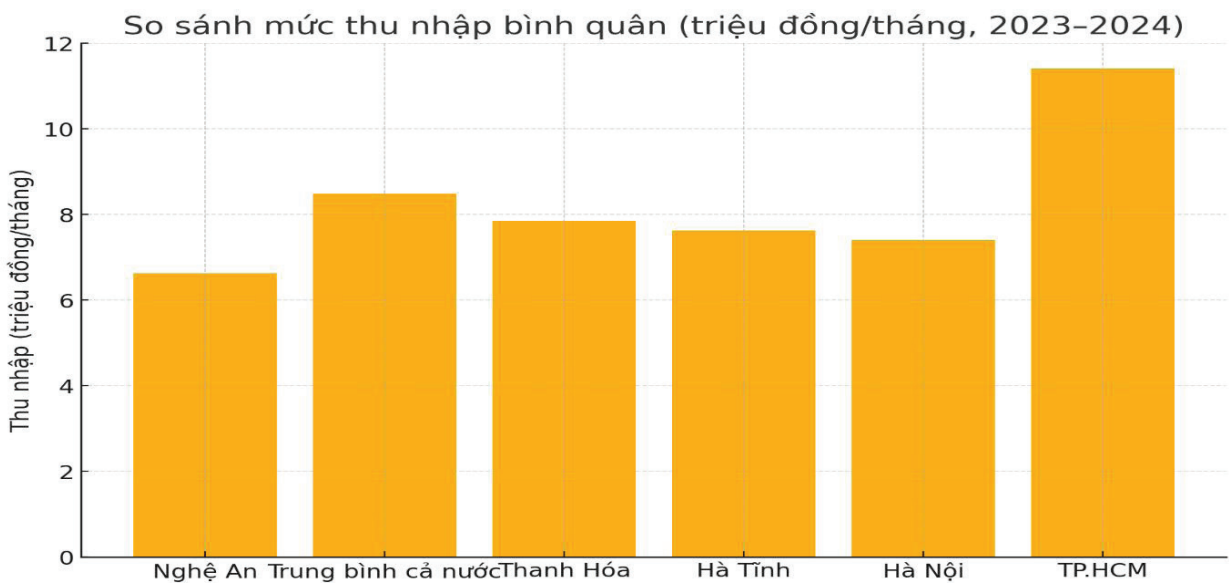
⁶ Chi Cục thống kê tỉnh Nghệ An, Báo cáo tình hình kinh tế xã hội tỉnh Nghệ An, năm 2021 - 2025.

3.3. Một số tồn tại, khó khăn trong chính sách thu hút nguồn lực lao động ở các Khu công nghiệp tại tỉnh Nghệ An

- Pháp luật về quản trị doanh nghiệp ở nước ta còn nhiều khoảng trống, chủ yếu là các quy định mang tính tùy nghi, khuyến nghị, ít chế tài. Chẳng hạn như chưa có những quy định khung về sử dụng phúc lợi doanh nghiệp. Còn có những quy định mâu thuẫn, bất hợp lý về trích lập phúc lợi doanh nghiệp đối với các loại hình doanh nghiệp. Chưa cập nhật những nội dung phổ biến về phúc lợi doanh nghiệp theo thông lệ quốc tế. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến chính sách thu hút, bảo đảm quyền lợi kinh tế của người lao động tại các KCN ở các địa phương. Bên cạnh đó, việc thanh tra, kiểm tra của các cơ quan quản lý tại địa phương chưa được thực hiện hiệu quả để kịp thời phát hiện, xử lý, phòng ngừa

hành vi vi phạm của doanh nghiệp đối với người lao động.

- Vấn đề bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động ở các KCN còn nhiều hạn chế. Điều kiện để thu hút, giữ chân người lao động tại các KCN không chỉ là vấn đề tiền lương, môi trường làm việc tại chỗ mà là các vấn đề an sinh cốt yếu liên quan trực tiếp đến đời sống của người lao động, như nhà ở, nhà trẻ, trường học cho con, sự an toàn trong môi trường sống, cộng đồng chung của người lao động. Biểu đồ cho thấy mức thu nhập bình quân của lao động tại Nghệ An (khoảng 6,63 triệu đồng/tháng) thấp hơn đáng kể so với mặt bằng chung cả nước và nhiều địa phương khác như TP.HCM (11,4 triệu), Hà Nội (7,4 triệu), Thanh Hóa và Hà Tĩnh. Đây là một trong những nguyên nhân chính khiến người lao động tại KCN Nghệ An nghỉ việc hoặc chuyển sang các tỉnh khác có thu nhập cao hơn⁷.



Biểu đồ: So sánh thực trạng thu nhập của người lao động tại các KCN của tỉnh Nghệ An với trung bình cả nước và một số địa phương

⁷ Báo cáo số liệu của Tổng cục Thống kê Việt Nam (GSO) năm 2023, 2024.

- Không đồng bộ giữa chính sách thu hút vốn đầu tư từ bên ngoài (FDI) với chính sách quản trị doanh nghiệp, giáo dục đào tạo nghề, tạo nguồn, thu hút nguồn lực của chính quyền địa phương các cấp. Nhiều địa phương thiếu tính chủ động, kịp thời, sáng tạo, linh hoạt trong xây dựng chính sách, chính sách thường đi sau thực tiễn, không phúc đáp tốt yêu cầu của doanh nghiệp và bảo đảm quyền lợi người lao động. Bên cạnh đó là hạn chế trong quá trình tổ chức thực hiện, xuất phát từ năng lực của chính quyền, khả năng phối hợp của các cơ quan, trách nhiệm còn hạn chế của doanh nghiệp và khó khăn trong nguồn lực thực tiễn của địa phương.

- Công đoàn - tổ chức đại diện của người lao động trong doanh nghiệp chưa thực sự phát huy vai trò quan trọng trong bảo vệ quyền lợi của người lao động, cùng với doanh nghiệp kiến tạo, xây dựng những chính sách mới, hiệu quả trong thu hút nguồn lực lao động, bảo đảm tốt hơn quyền lợi cho người lao động. Nơi nào công đoàn cơ sở hoạt động tích cực, đấu tranh bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong đàm phán, thương thảo, thuyết phục lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp ký kết thỏa ước lao động với các điều khoản cụ thể, nơi đó, phúc lợi doanh nghiệp được thực hiện nền nếp. Tuy nhiên, hoạt động công đoàn cơ sở trong nhiều doanh nghiệp còn hạn chế, vì nhiều nguyên nhân khác nhau như: thiếu cán bộ công đoàn chuyên trách, năng lực cán bộ công đoàn còn hạn chế, phụ thuộc vào lãnh đạo doanh nghiệp, nhận thức không đầy đủ về vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn... làm giảm khả năng bảo vệ lợi ích kinh tế cho NLĐ, ảnh hưởng trực tiếp đến chính sách thu hút, tạo nguồn lao động tại địa phương.

4. Giải pháp thúc đẩy thực hiện chính sách thu hút nguồn lao động ở Nghệ An đáp ứng yêu cầu tăng nhanh nguồn vốn FDI

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện pháp luật tạo cơ sở pháp lý thuận lợi để địa phương có chính sách thúc đẩy cơ chế thu hút nguồn lực lao động ở các KCN.

Chính quyền trung ương cần hoàn thiện thể chế quản lý doanh nghiệp, tháo gỡ những khoảng trống, bất cập trong cơ chế hoạt động của doanh nghiệp tại các KCN theo hướng tăng cường chính sách an sinh xã hội cho người lao động, tăng cường thanh tra, kiểm tra hoạt động của doanh nghiệp để bảo đảm tính hợp pháp trong quản trị và thực hiện chính sách; tạo nhiều thuận lợi về mặt pháp lý, cơ chế điều chỉnh, cải cách thủ tục hành chính để doanh nghiệp có thể thực hiện tốt hơn trách nhiệm của mình trong chính sách thu hút nguồn lao động tại địa phương. Bên cạnh đó pháp luật cần hoàn thiện các quy định cụ thể như: (i) Quy định việc bắt buộc trích lập và thực hiện phúc lợi tối thiểu đối với các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế và ban hành hướng dẫn chung về sử dụng quỹ phúc lợi tối thiểu bắt buộc này đối với các doanh nghiệp; (ii) Bên cạnh quỹ phúc lợi tối thiểu bắt buộc, khuyến khích các doanh nghiệp trích lập và thực hiện các phúc lợi nâng cao. Nhà nước không can thiệp vào việc sử dụng phúc lợi nâng cao, các doanh nghiệp được quyền sử dụng theo định hướng, tầm nhìn và ưu tiên của doanh nghiệp. Tuy nhiên, cần xác lập ngưỡng tối đa trích lập quỹ phúc lợi để phòng ngừa việc lợi dụng trích lập quỹ phúc lợi để trốn thuế thu nhập doanh nghiệp.

Thứ hai, cần có quyết tâm chính trị, chính sách khả thi, hiệu quả của chính quyền tỉnh Nghệ An trong việc giải quyết điểm nghẽn, thu hút nguồn lực lao động tại KCN.

Để giải bài toán thiếu hụt lao động là một thách thức lớn, nhưng cũng là cơ hội để

Nghệ An nâng cao năng lực cạnh tranh và thu hút thêm nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp FDI, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành Chỉ thị số 33 về tăng cường kết nối cung-cầu lao động, giải quyết việc làm và thu hút lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2025-2030. Tiến hành tổ chức các ngày hội việc làm tại các khu công nghiệp VSIP, WHA và Hoàng Mai 1.

Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An cần có những giải pháp mang tính chiến lược và dài hạn. Cần xác định rõ quan điểm việc thiếu hụt lao động là thách thức lớn đối với Nghệ An trong quá trình phát triển kinh tế và thu hút đầu tư. Địa phương cần đặc biệt quan tâm đến sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền địa phương, doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo trong việc kết nối cung-cầu lao động, cải thiện điều kiện làm việc, thu nhập, phúc lợi cho người lao động và nâng cao chất lượng đào tạo nghề sẽ là chìa khóa để giải quyết vấn đề này một cách bền vững.

Thứ ba, nâng cao hiệu quả quản trị doanh nghiệp, thực hiện chính sách thu hút, khẳng định trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp tại các KCN.

Các doanh nghiệp cần hỗ trợ đào tạo nghề, nâng cao kỹ năng cho người lao động để đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Cùng với đó, các doanh nghiệp, nhà đầu tư cần chủ động kết nối với các trường đại học, cao đẳng và các cơ sở đào tạo nghề nhằm đẩy mạnh thực hiện đào tạo theo cơ chế đặt hàng, gắn trách nhiệm của doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực nhằm cung ứng lao động có tay nghề cao. Một vấn đề mấu chốt, doanh nghiệp phải tạo môi trường làm việc hài hòa, ổn định, tiến bộ để người lao động an tâm gắn bó lâu dài. Có

một thực tế hiện nay, mặc dù nguồn lao động trong tỉnh nhiều nhưng khó tuyển dụng, vì người lao động có xu hướng tìm kiếm việc làm có thu nhập cao, nhất là xuất khẩu lao động. Hiện nay, nhiều thị trường mở ra, thu nhập ở nơi khác cao hơn so với trong tỉnh. Nơi nào có thu nhập cao, môi trường tốt cùng các chế độ phúc lợi và làm việc an toàn thì lao động sẽ “nhảy việc” tìm đến.

Vì vậy, để thu hút và giữ chân người lao động, ngoài tiền lương, các doanh nghiệp phải luôn quan tâm, chăm lo đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động; thực hiện tốt chương trình an sinh xã hội và phúc lợi xã hội đối với lao động trong các khu công nghiệp, như dịch vụ nhà ở cho người lao động cùng phúc lợi liên quan như nhà văn hóa, nhà trẻ, thông tin, thiết chế thể thao, giải trí, giao thông, nước sinh hoạt... để họ yên tâm làm việc. Bên cạnh đó để thu hút được người lao động, doanh nghiệp phải thường xuyên nắm nhu cầu tuyển dụng lao động, tình hình sử dụng lao động, việc làm, tiền lương, tiền thưởng tại các doanh nghiệp cùng lĩnh vực trên địa bàn các các tỉnh lân cận, phía Bắc, phía Nam. Trên cơ sở đó, doanh nghiệp cần điều chỉnh mức lương, thưởng và phúc lợi có tính cạnh tranh cao trong thu hút lao động, nhất là lao động có tay nghề cao.

Thứ tư, phát huy vai trò của Công đoàn - tổ chức đại diện người lao động trong doanh nghiệp.

Để người lãnh đạo quản lý, sử dụng lao động thực hiện tốt chế độ phúc lợi cho người lao động, bên cạnh công tác tuyên truyền, vận động, còn cần phải có những “sức ép” cần thiết. Đó là dư luận xã hội, truyền thông, sự quản lý từ các cơ quan quản lý nhà nước thông qua công tác thanh tra, kiểm tra và đặc biệt là phát huy vai trò

của tổ chức công đoàn. Trong nền kinh tế thị trường, công đoàn phải thể hiện vai trò của mình, tập trung nỗ lực thương lượng, thuyết phục, bảo đảm phúc lợi, lợi ích cho người lao động. Đối thoại, thương lượng, thuyết phục để cùng với người sử dụng lao động phân phối lại hợp lý lợi ích - thành quả mà cả hai bên cùng đóng góp mang lại; xác định được điểm cân bằng về lợi ích, bảo đảm hài hòa quyền lợi giữa người lao động và người sử dụng lao động. Người lao động có việc làm, thu nhập và các quyền lợi liên quan, người sử dụng lao động có lợi nhuận và sự phát triển của doanh nghiệp. Những nội dung thương lượng và đạt thỏa thuận phải được ghi nhận trong thỏa ước lao động tập thể mà công đoàn, đại diện cho tập thể người lao động, ký kết với người sử dụng lao động và cả hai bên có trách nhiệm chấp hành.

Thứ năm, tăng cường đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; phát triển hạ tầng xã hội đồng bộ, tạo điều kiện “an cư” cho người lao động.

Giải pháp quan trọng từ người lao động là đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại địa phương. Chương trình đào tạo nghề cho người lao động tại các cơ sở đào tạo cần gắn chặt với chính sách việc làm, yêu cầu vị trí việc làm của các doanh nghiệp, cần có sự kết nối chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, chính quyền địa phương cần chú trọng phát triển hạ tầng xã hội đồng bộ, chú trọng chính sách an sinh, quan tâm giải quyết các nhu cầu cấp thiết của người lao động như nhà ở xã hội, chăm sóc sức khỏe, thiết chế văn hóa cộng đồng tại các KCN; xã hội hóa dịch vụ cung ứng nhu cầu an sinh cho người lao động có tính đặc thù của địa phương gắn với phát triển bền vững về các giá trị văn hóa, truyền thống.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, Nxb. Chính trị Quốc gia sự thật năm 2016.
2. Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.
3. Nghị quyết số 50-NQ/TW ngày 20/8/2019 của Bộ Chính trị về định hướng hoàn thiện chính sách, nâng cao chất lượng, hiệu quả hợp tác đầu tư nước ngoài đến năm 2030.
4. Vụ Quản lý các Khu kinh tế, Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2024), Báo cáo tại Hội nghị Câu lạc bộ các Ban Quản lý KCN, KKT các tỉnh, thành phố phía Bắc lần thứ XIX.
5. Lê Văn Lân (2024), Nâng cao đời sống người lao động tại các khu công nghiệp, truy cập từ <https://www.xaydungdang.org.vn/nhan-quyen-va-cuoc-song/nang-cao-doi-song-nguoi-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-19950>.
6. Chi Cục thống kê tỉnh Nghệ An, Báo cáo tình hình kinh tế xã hội tỉnh Nghệ An, năm 2021, 2022, 2023, 2024 và 2025.
7. UBND tỉnh Nghệ An, Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh tháng 3 và Quý I năm 2025 (ban hành ngày 2/4/2025).
8. Trần Thị Lý, “Cơ chế đảm bảo lợi ích cho người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam”, Tạp chí *Kinh tế và dự báo* số 3, tháng 2 năm 2024.
9. Báo cáo số liệu của Tổng cục Thống kê Việt Nam (GSO) năm 2023, 2024.
10. Trần Quốc Trường, “Việt Nam: Những chuyển đổi lớn cho mục tiêu đến năm 2045”, Tạp chí *Kinh tế và dự báo* số 2, tháng 1 năm 2025.