

MỤC LỤC

KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

- 1. Nguyễn Văn Thành** - Phát triển kinh tế số và quản lý nhà nước với phát triển kinh tế số ở Việt Nam. **Mã số: 144.1DEco.12** 2
Digital Economy Development and Government Management in Viet Nam
- 2. Nguyễn Quyết** - Ảnh hưởng bất cân xứng của giá xăng dầu đến giá tiêu dùng tại thị trường Việt Nam: tiếp cận bằng mô hình tự hồi quy phân phối trễ phi tuyến. **Mã số: 144.1TrEM.11** 10
The Asymmetric Effect of Gasoline Price on Consumer Prices in Vietnam Market: the Non-linear Autoregressive Distributed Lag Model Approach
- 3. Huỳnh Thị Cẩm Hà** - Kiệt quệ tài chính và chiến lược tái cấu trúc theo chu kỳ sống của các công ty Việt Nam. **Mã số: 144.1DEco.11** 19
Financial Distress and Restructuring by Life Cycle in Vietnamese Firms
- 4. Doãn Thị Mai Hương** - Nghiên cứu tác động của chính sách của tổ chức và các nhân tố thuộc về lao động người cao tuổi đến sử dụng hiệu quả lao động người cao tuổi Việt Nam. **Mã số: 144.1HRMg.11** 30
A Study on the Impact of Organizational and Elderly labor Factors on Effective Elderly Labor Use in Vietnam

QUẢN TRỊ KINH DOANH

- 5. Nguyễn Thị Phương Liên và Tô Thanh Hương** - Phát triển kênh phân phối tín dụng tiêu dùng của các công ty tài chính trực thuộc ngân hàng thương mại ở Việt Nam. **Mã số: 144.2FiBa.21** 41
Developing Consumption Crediting Channels in Financial Companies under Commercial Banks in Vietnam
- 6. Phạm Văn Thanh** - Quản trị quan hệ đối tác trong hoạt động kinh doanh của Tập đoàn Xăng dầu Việt Nam. **Mã số: 144.2BMkt.22** 51
Managing Partnership in Business of Petrolimex
- 7. Đinh Thị Phương Anh** - Hoạt động đầu tư trái phiếu của các ngân hàng thương mại Việt Nam - Thực trạng và một số định hướng, giải pháp. **Mã số: 144.2FiBa.22** 59
Bond investing activities of Vietnamese commercial banks - Current situation and implications
- 8. Nguyễn Thị Minh Nhân và Bùi Thị Thu Hà** - Nghiên cứu các yếu tố tác động đến thực hiện đối thoại xã hội tại các doanh nghiệp May ở Việt Nam. **Mã số: 144.2BAdm.21** 68
A Study on the Factors Affecting Social Dialogue in Garment Enterprises in Vietnam

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 9. Mai Ngọc Cường và Phạm Minh Lộc** - Những đóng góp của khu công nghiệp đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng: Thực trạng và vấn đề. **Mã số: 144.3HRMg.31** 81
The Contribution of Industrial Parks to the Industrial Personnel Development in Hải Phòng City: Situation and Problems

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

NHỮNG ĐÓNG GÓP CỦA KHU CÔNG NGHIỆP ĐỐI VỚI SỰ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG: THỰC TRẠNG VÀ VẤN ĐỀ

Mai Ngọc Cường

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Email: cuong.ktpt@gmail.com

Phạm Minh Lộc

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

Email: phamminhloc2001@gmail.com

Ngày nhận: 19/06/2020

Ngày nhận lại: 20/07/2020

Ngày duyệt đăng: 03/08/2020

Bài viết phân tích những đóng góp của khu công nghiệp (KCN) đến việc gia tăng số lượng, nâng cao chất lượng và hiệu quả kinh tế - xã hội của nhân lực ngành công nghiệp thành phố Hải Phòng. Đồng thời cũng chỉ ra những vấn đề cần tiếp tục giải quyết để tăng cường vai trò KCN đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố những năm tới. Trong đó, nhấn mạnh các vấn đề cần tập trung giải quyết là tăng cường thu hút lao động, đảm bảo tính ổn định về công ăn việc làm cho người lao động, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, khắc phục tình trạng mất cân đối về trình độ chuyên môn của lao động và bồi dưỡng tác phong công nghiệp của lao động trong khu công nghiệp.

Từ khóa: khu công nghiệp; phát triển nhân lực; ngành công nghiệp; thành phố Hải Phòng.

JEL Classifications: J21; J24; J44

1. Đặt vấn đề

Đến nay, đã có nhiều công trình trong và ngoài nước nghiên cứu về vai trò của KCN đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Trong những nghiên cứu đó, các tác giả đã chỉ ra, để KCN thực hiện được sứ mạng của mình, cần thiết phải cung ứng không chỉ vốn, cơ sở hạ tầng, quản lý mà còn phải có nguồn nhân lực phù hợp. Nói cách khác, sự phát triển nhân lực trong các nghiên cứu đã có được coi như là một yếu tố cần thiết đối với sự phát triển KCN. Chỉ nói riêng các nghiên cứu trong nước, có thể tìm thấy những ý tưởng này từ các công trình của Đan Đức Hiệp (2012), Đinh Hữu Quý (2005), Nguyễn Chơn Trung và Trương Giang Long (2004), Võ Thanh Thu (2006), Vũ Thành Hưởng (2010), Vũ Thị Hà (2016), Nguyễn Bình Đức (2012), Nguyễn Thanh Vũ, Hồ Tiên Dũng (2012), Phạm Hải Hưng (2013), Phạm Thị Vân Anh (2015), Phan Tuấn Anh (2015),... Trong khi đó, khía cạnh ngược lại, phát triển KCN có tác động thế nào đến sự phát triển nhân lực của ngành công nghiệp hầu như chưa được các tác giả đề cập.

Thực tiễn cho thấy, những năm qua, sự phát triển các KCN đã góp phần quan trọng trong việc phát triển nhân lực ngành công nghiệp của nước ta nói chung, các tỉnh, thành phố nói riêng trong đó có thành phố Hải Phòng. Theo Ban quản lý Khu kinh tế

(KKT) Hải Phòng, đến năm 2019, toàn thành phố có 13 Khu công nghiệp (KCN), với diện tích được quy hoạch là 23.723,94 ha, trong đó có 9 KCN và khu chức năng thuộc Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải là KCN Đình Vũ, KCN MP Đình Vũ, KCN Tràng Duệ, Khu đô thị, công nghiệp và dịch vụ VSIP Hải Phòng, Khu phi thuế quan và KCN Nam Đình Vũ (khu 1), KCN Nam Đình Vũ (khu 2), KCN và dịch vụ Hàng Hải, Khu đô thị và dịch vụ Tràng Cát, KCN Cảng cửa ngõ quốc tế Hải Phòng; và 4 KCN ngoài Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải là KCN Nomura, KCN Đồ Sơn, KCN Nam Cầu Kiền và KCN An Dương. Với tổng số 389 doanh nghiệp, công ty hoạt động trong đó có 262 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) và 127 doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước (DDI) đến cuối năm 2019 các KCN thành phố Hải Phòng đã tạo việc làm cho 141.868 lao động, với khoảng 51% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật; năm 2017, doanh thu của FDI đạt 6,4 tỷ USD, của DDI đạt 6.942 tỷ đồng; nộp ngân sách FDI đạt 104 triệu USD và DDI đạt 428 tỷ đồng; kim ngạch xuất khẩu đạt 5,5 tỷ USD; thu nhập bình quân của người lao động gần 7 triệu đồng/tháng (Ban quản lý KKT Hải Phòng, 2018, 2019). Điều này cho thấy, KCN có vai trò quan trọng đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố. Việc phân tích đánh

giả thực trạng vai trò đó, chỉ ra những thành tựu, hạn chế, xu hướng vận động, phát triển và tìm ra những giải pháp để nâng cao vai trò của KCN đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng là vấn đề có ý nghĩa thiết thực.

Dựa trên các lý thuyết kinh tế về vai trò, tầm quan trọng của việc tổ chức và phát triển KCN, lý thuyết về phát triển nhân lực của ngành, cùng các số liệu thứ cấp thu thập từ Ban quản lý KKT Hải Phòng và tài liệu do tác giả tổ chức điều tra khảo sát phỏng vấn từ 104 cán bộ quản lý nhà nước, 102 cán bộ quản lý doanh nghiệp và 356 người lao động tại 100 doanh nghiệp trong các KKT, KCN thành phố Hải Phòng (thiết kế trả lời phỏng vấn theo thang Likert 5) và được xử lý bằng phần mềm SPSS, bài viết này đã tập trung phân tích những đóng góp của KCN đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp tại thành phố Hải Phòng trên ba phương diện là: i) gia tăng số lượng lao động, ii) nâng cao chất lượng lao động và iii) nâng cao hiệu quả về kinh tế - xã hội của lao động ngành công nghiệp. Trên cơ sở phân tích thực trạng những đóng góp đó, bài viết chỉ ra những vấn đề cần giải quyết để nâng cao vai trò của KCN đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng trong thời gian tới.

2. Thực trạng đóng góp của khu công nghiệp đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng

2.1. Những đóng góp của khu công nghiệp cho sự phát triển số lượng nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng

Việc thu hút lao động vào làm việc trong KCN góp phần tăng vai trò của KCN đối với sự phát triển quy mô lao động xã hội cũng như quy mô đội ngũ lao động ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng. Theo Niên giám thống kê của thành phố năm 2018, số lao động đang làm việc trong doanh nghiệp tất cả các ngành nông nghiệp công nghiệp, xây dựng và dịch vụ của thành phố Hải Phòng năm 2015 là 371.524 người, năm 2016 là 423.984 người,

năm 2017 là 443.427 người. Trong thời kỳ này, lao động làm việc trong ngành công nghiệp toàn thành phố tương ứng các năm 2015 là 228.411 người, năm 2016 là 259.450 người, năm 2017 là 280.121 người; còn lao động làm việc trong các KCN trên địa bàn thành phố tương ứng các năm 2015 là 47.685 người, năm 2016 là 75.984 người, năm 2017 là 97.926 người và năm 2018 là 120.320 người. So sánh lao động KCN với lao động làm việc trong khu vực sản xuất kinh doanh toàn thành phố nói chung và lao động làm việc trong khu vực công nghiệp cho thấy sự đóng góp của KCN đối với quy mô lao động xã hội của toàn thành phố và quy mô lao động ngành công nghiệp thành phố ngày càng tăng. Cụ thể như số liệu của bảng sau:

Bảng 1: Tỷ lệ lao động KKT, KCN so với lao động của doanh nghiệp các ngành thành phố và ngành công nghiệp

		2015	2016	2017
1	Số lượng (người)			
1.1	Tổng số lao động khu vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của TP	371.524	423.984	443.427
1.2	Lao động ngành công nghiệp của TP	228.411	259.450	280.121
1.3	Lao động trong các KCN	47.685	75.984	97.926
2	Tỷ lệ (%)			
2.1	Lao động KCN so tổng lao động khu vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của TP	14,22	17,92	22,08
2.2	Lao động KKT, KCN so lao động công nghiệp	23,14	29,28	39,96
3	Tốc độ tăng trưởng (%)			
3.1	Tốc độ tăng trưởng lao động khu vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của TP	100,00	114,12	104,58
3.2	Tốc độ tăng trưởng lao động ngành công nghiệp	100,00	113,59	107,97
3.3	Tốc độ tăng trưởng lao động KCN	100,00	143,74	128,87

Nguồn: NGTK Hải Phòng 2019, BQL KKT Hải Phòng 2019

Thứ nhất, về đóng góp vào quy mô lao động khu vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ (lao động xã hội) và lực lượng lao động ngành công nghiệp. Sự phát triển KKT, KCN trên địa bàn đã góp phần tích cực vào sự thay đổi quy mô lao động xã hội và sự phát triển của lực lượng lao động ngành công nghiệp. Năm 2015, KCN đã đóng góp 14,22% lực lượng lao động thành phố và 23,14% lực lượng lao động ngành công nghiệp thành phố. Năm 2016 các con số này là 17,92% và 29,28%, năm 2017 là 22,08% và 39,96%.

Thứ hai, về đóng góp vào tốc độ tăng trưởng lao động: Tốc độ tăng của lao động trong các KKT, KCN Hải Phòng luôn cao hơn tốc độ tăng trưởng lao động xã hội toàn thành phố nói chung và tốc độ tăng trưởng lao động ngành công nghiệp nói riêng. Năm 2016 tốc độ tăng trưởng lao động KKT, KCN Hải

Phòng cao hơn tốc độ tăng trưởng lao động toàn xã hội là 29,62% và cao hơn tốc độ tăng trưởng lao động ngành công nghiệp là 30,15%, năm 2017 với các số tương ứng là 24,29% và 20,9% .

2.2. Những đóng góp của khu công nghiệp đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực công nghiệp của thành phố

Cùng với những đóng góp về việc tăng số lượng nhân lực ngành công nghiệp, KCN còn có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nhân lực ngành công nghiệp. Chẳng hạn, số liệu điều tra của đề tài trên địa bàn thành phố Hải Phòng cho thấy, sự phát triển các KCN đã có đóng góp lớn vào sự thay đổi đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và góp phần thay đổi tác phong công nghiệp của đội ngũ lao động công nghiệp thành phố. Theo số liệu của Ban Quản lý KKT Hải Phòng, năm 2015 các KCN đóng góp vào đội ngũ lao động thành phố 22,16% lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, năm 2016 là 25,11 %, năm 2017 là 26,98%.

Bảng 2: Đóng góp của KCN vào đội ngũ lao động chuyên môn - kỹ thuật của thành phố Hải Phòng

	2015	2016	2017
1. Lao động chuyên môn (có trình độ sơ cấp trở lên)			
1.1. Lao động chuyên môn khu vực doanh nghiệp SXKD của Thành phố	118.245	136.946	149.700
1.2. Lao động chuyên môn của KCN	26.205	34.394	40.389
1.3. Tỷ lệ đóng góp của KCN vào lao động chuyên môn của khu vực doanh nghiệp SXKD toàn Thành phố (1.3/1.1)	22,16	25,11	26,98

Nguồn: Ban quản lý các khu kinh tế Hải Phòng 2019, NGTK Hải phòng 2019

Như vậy, KCN đóng góp vào việc nâng cao trình độ chuyên môn - kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp của lao động trong các ngành sản xuất, kinh doanh, dịch vụ toàn thành phố ngày càng cao. Thêm nữa, quá trình làm việc tại doanh nghiệp cũng là quá trình rèn luyện kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp của người lao động. Chính điều này đã làm cơ sở cho việc xây dựng đội ngũ lao động của thành phố nói chung, đội ngũ lao động ngành công nghiệp nói riêng có tác phong công nghiệp và đạo đức nghề nghiệp ngày càng cao hơn.

2.3. Những đóng góp của khu công nghiệp đối với việc nâng cao hiệu quả kinh tế - xã hội của nhân lực ngành công nghiệp.

Thứ nhất, đóng góp về giá trị sản xuất

Kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp KCN trên địa bàn thành phố Hải

Phòng cho thấy, trong 10 năm (2008 - 2017), các KCN đóng góp 568.304 tỷ đồng vào tổng giá trị sản xuất công nghiệp của thành phố (1.428.351 tỷ đồng). Năm 2008, các KCN đóng góp khoảng 16,9% (12.401 tỷ đồng); năm 2010 đóng góp 30,9% (28.349 tỷ đồng); năm 2012 là 32,7% (44.192 tỷ đồng); năm 2014 là 40% (58.259 tỷ đồng); năm 2016 là 49,2% (104.189 tỷ đồng); năm 2017 là 57,2% (148.368 tỷ đồng).

Xét về đóng góp của lao động KCN vào giá trị sản xuất công nghiệp, thì năm 2016 một lao động công nghiệp của thành phố bình quân tạo ra 814, 075 triệu đồng, năm 2017 tạo ra 925, 971 triệu đồng. Trong khi đó, một lao động KCN bình quân năm 2016 tạo ra 1.371, 196 triệu đồng và năm 2017 tạo ra 1.515, 103 triệu đồng. Như vậy so với lao động công nghiệp của thành phố, năm 2016 bình quân một lao động KCN đóng góp vào giá trị sản xuất của thành phố là 168,4% và năm 2017 là 163,6%.

Thứ hai, đóng góp vào xuất khẩu

Theo Thành ủy Hải phòng, trong 10 năm 2008

- 2018, kim ngạch xuất khẩu của các doanh nghiệp hoạt động trong KCN tăng đều cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong kim ngạch xuất khẩu của thành phố.

Năm 2013, kim ngạch xuất khẩu của các doanh nghiệp trong KCN đạt 1.346,2 triệu USD, gấp 2,67 lần so với năm 2008 (503,4 triệu USD), chiếm 44,5% tổng kim ngạch xuất khẩu của thành phố (3.025,4 triệu USD). Năm 2014, kim ngạch xuất khẩu của các doanh nghiệp trong KCN đạt 1.972,3 triệu USD, gấp 1,46 lần so với năm 2013 và chiếm 54% tổng kim ngạch xuất khẩu của thành phố (3.576,1 triệu USD). Năm 2015, kim ngạch xuất khẩu của các doanh nghiệp đạt 2.473 triệu USD, gấp 1,25 lần so với năm 2014 và gấp 1,83 lần so với năm 2013, và chiếm 57,3% tổng kim ngạch xuất khẩu của thành phố (4.316,7 triệu USD). Năm 2016, kim

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 3: So sánh đóng góp của lao động KCN với lao động thành phố về giá trị sản xuất công nghiệp

	2015	2016	2017
1. Toàn thành phố			
1.1. Giá trị xuất khẩu thành phố (Triệu USD)	4.316,7	5.306,3	6.375,4
1.2. Lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh dịch vụ của thành phố (Người)	371.524	423.984	446.680
1.3. Bình quân giá trị xuất khẩu/1 lao động thành phố (USD/lao động)	11.618	12.515	14.273
2. KCN			
2.1. Giá trị xuất khẩu KCN (Tr. USD)	2.473	3.290,5	4.680
2.2. Lao động KCN (Người)	47.685	75.984	8.113
2.3. Bình quân giá trị xuất khẩu/1 lao động KCN USD/lao động	51.861	43.305	577,8
3. Tỷ lệ đóng góp của lao động KCN so với lao động thành phố vào giá trị xuất khẩu %	446,4	346,0	303,6

Nguồn: BCS Đảng UBND thành phố (2018); BQL KKT Hải phòng 2019

ngạch xuất khẩu của các doanh nghiệp đạt 3.290,5 triệu USD, gấp 1,33 lần so với năm 2015 và gấp 2,44 lần so với năm 2013, chiếm 62% tổng kim ngạch xuất khẩu của thành phố (5.306,3 triệu USD). Đến năm 2017, kim ngạch xuất khẩu của các doanh nghiệp đạt 4.375,4 triệu USD, gấp 1,33 lần so với năm 2016 và gấp 2,58 lần so với năm 2013, chiếm 67% tổng kim ngạch xuất khẩu của thành phố (6.524,3 triệu USD).

Bảng 4 sau cho thấy sự đóng góp của lao động KCN so với lao động thành phố về giá trị xuất khẩu. Theo đó, năm 2015 bình quân một lao động thành phố đóng góp 11.618 USD vào giá trị xuất khẩu. Năm 2016, con số này là 12.515 USD, năm 2017 là 14.713 USD. Trong khi đó, bình quân một lao động KCN đóng góp vào xuất khẩu năm 2015 là 51.861 USD, năm 2016 là 43.305 USD, năm 2017 là 44.680 USD. Như vậy, năm 2015 so với lao động của thành phố, một lao động KCN đóng góp bằng 446,4% vào giá trị xuất khẩu, năm 2016 bằng 346,0% và năm 2017 là bằng 303,6%

Thứ ba, sự đóng góp về thu nhập của lao động KCN

Làm việc trong KCN, người lao động thường có thu nhập cao. Năm 2018, thu nhập bình quân của người lao động thành phố là 5,332 triệu đồng/người/tháng (Niên giám Thống kê Hải Phòng năm 2019). Trong khi đó, thu nhập bình quân của

người lao động KCN khoảng 8,113 triệu đồng/người/tháng. Một số KCN có thu nhập cao như Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải có thu nhập bình quân của người lao động cao nhất đạt 17,671 triệu đồng/người/tháng, tiếp đến là Khu đô thị, công nghiệp và dịch vụ VSIP Hải Phòng có thu nhập bình quân của người lao động là 9,800 triệu đồng/người/tháng; KCN Đình Vũ là 9,506 triệu đồng/người/tháng; người lao động tại KCN Đồ Sơn có thu nhập bình quân thấp nhất là 5,922 triệu đồng/người/tháng, nhưng mức này vẫn cao hơn mức thu nhập bình quân của Thành phố (BQL KCN, 2019). Nhờ thu nhập cao nên KCN đã góp phần nâng cao thu nhập bình quân cho người lao động trên địa bàn thành phố. Số liệu bảng sau minh chứng cho sự đóng góp của KCN vào tăng thu nhập của thành phố những năm 2015-2018. Từ bảng này ta thấy, thu nhập bình quân của người lao động KCN cao hơn thu nhập bình quân của người lao động trên địa bàn từ 19,1% đến 71,5%.

Thứ tư, sự đóng góp vào tỷ lệ đảm bảo an sinh xã hội của KCN

Sự phát triển KCN góp phần vào việc tăng cường đảm bảo an sinh xã hội cho thành phố, biểu hiện cụ thể ở tỷ lệ tham gia BHXH, BHYT, BHTN của KCN thường cao hơn so với các khu vực khác của Thành phố. Chẳng hạn trong lĩnh vực BHXH, so với

Bảng 4: So sánh đóng góp của lao động KCN với lao động thành phố về giá trị xuất khẩu

	2015	2016	2017
1. Toàn thành phố			
1.1. Giá trị xuất khẩu thành phố (Triệu USD)	4.316,7	5.306,3	6.524,3
1.2. Lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh dịch vụ của thành phố (Người)	371.524	423.984	443.427
1.3. Bình quân giá trị xuất khẩu/1 lao động thành phố (USD/lao động)	11.618	12.515	14.713
2. KCN			
2.1. Giá trị xuất khẩu KCN (Tr. USD)	2.473	3.290,5	4.375,4
2.2. Lao động KCN (Người)	47.685	75.984	97.926
2.3. Bình quân giá trị xuất khẩu/1 lao động KCN USD/lao động	51.861	43.305	44.680
3. Tỷ lệ đóng góp của lao động KCN so với lao động thành phố vào giá trị xuất khẩu %	446,4	346,0	303,6

Nguồn: BCS Đảng UBND thành phố (2018); BQL KKT Hải phòng (2019)

Bảng 5: Thu nhập bình quân của thành phố và của KCN

	2015	2016	2017	2018
1. Thu nhập bình quân của lao động thành phố Hải Phòng *	4.236,8	4.614,4	4.983,0	5332,0
2. Thu nhập bình quân của lao động KCN **	5.234,0	5.496,0	8.549,0	8.113,0
3. So sánh thu nhập bình quân của lao động KCN với lao động thành phố %	123,5	119,1	171,5	152,1

Nguồn: *Niên Giám Thống kê Hải phòng 2019; ** BQL KKT, 2019

tỷ lệ tham gia BHXH của thành phố, năm 2015 tỷ lệ tham gia BHXH của KCN là 115, 78% năm 2016 là 113,88%, năm 2017 là 118,81%. Xem bảng 6:

ngành, làm tăng đội ngũ lao động công nghiệp, góp phần đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động; không chỉ làm tăng tỷ lệ lao động ngành công nghiệp, mà

Bảng 6: Đóng góp của KCN vào tỷ lệ tham gia BHXH trên địa bàn thành phố

	2015	2016	2017
1. Số lao động (Người)			
1.1. Số lao động Thành phố	371.524	423.984	443.427
1.2. Số lao động KCN	47.685	75.984	97.926
2. Lao động tham gia BHXH (Người)			
2.1. Số người tham gia BHXH thành phố *	298.543	329.710	350.545
2.2. Số người tham gia BHXH KCN **	44.365	67.295	91.436
3. Tỷ lệ tham gia BHXH %			
3.1. Tỷ lệ tham gia BHXH Thành phố (2.1/1.1)	80,35	77,76	79,05
3.2. Tỷ lệ tham gia BHXH KCN (2.2/1.2)	93,03	88,56	93,37
4. So sánh sự tham gia BHXH của KCN với thành phố %	115,78	113,88	118,81

Nguồn: * Niên giám thống kê Hải Phòng 2019; ** BQLKKT Hải Phòng 2019

Tóm lại, sự phát triển KCN góp phần tích cực vào việc thu hút lực lượng lao động ngành công

còn tăng tỷ trọng lao động kỹ thuật, lao động được đào tạo, có chuyên môn kỹ thuật ngày càng cao;

Ý KIẾN TRAO ĐỔI

Bảng 7: Đánh giá vai trò KCN đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp thành phố Hải Phòng

	Chung		Trong đó					
	Số ý kiến	ĐTB	M1		M2		M3	
			Số ý kiến	ĐTB	Số ý kiến	ĐTB	Số ý kiến	ĐTB
1. Mức độ thu hút lao động vào làm việc trong ngành công nghiệp, làm tăng lực lượng lao động ngành công nghiệp	364	3.43	158	3.28	102	3.47	104	3.63
2. Tác động đến nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp của người lao động	364	3.12	158	3.06	102	3.33	104	3.02
3. Tác động đến đóng góp giá trị sản xuất, xuất khẩu, thu ngân sách thành phố	364	3.60	158	3.31	102	3.72	104	3.94

Nguồn Phạm Minh Lộc, 2017

giảm tỷ trọng lao động phổ thông, không qua đào tạo, tăng cường sự đóng góp của người lao động cho thành phố, nâng cao thu nhập và đời sống vật chất và tinh thần, đồng thời đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động. Khảo sát ý kiến 364 người lao động, nhà quản lý doanh nghiệp và các cán bộ quản lý nhà nước trên địa bàn thành phố Hải Phòng cho thấy kết quả như bảng 7 sau đây:

Với ba chỉ tiêu đánh giá về tác động của KCN đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp thành phố Hải Phòng cho thấy, một chỉ tiêu đạt mức trung bình và hai chỉ tiêu đều đạt ở mức khá. Cụ thể, chỉ tiêu “mức độ thu hút lao động vào làm việc trong ngành công nghiệp, làm tăng lực lượng lao động ngành công nghiệp” đạt mức khá với 3,63 ĐTB/5; chỉ tiêu “đóng góp giá trị sản xuất, xuất khẩu, thu ngân sách thành phố” đạt mức khá là 3,94 ĐTB/5. Riêng chỉ tiêu “nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp của người lao động” đạt mức trung bình 3,02 ĐTB/5.

3. Những vấn đề đặt ra nhằm nâng cao vai trò của KCN đối với phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng

Bên cạnh những đóng góp như trên, để nâng cao vai trò của KCN đối với sự phát triển nhân lực ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng, cần phải chú ý giải quyết một số vấn đề sau đây:

3.1. Tăng quy mô lao động ngành công nghiệp

Để các KCN tiếp tục tăng quy mô lao động ngành công nghiệp, một mặt cần có các biện pháp tăng cường thu hút lao động vào làm việc trong các KCN, mặt khác, cần chú ý đảm bảo tính ổn định về công ăn việc làm cho người lao động trong các doanh nghiệp.

Với quỹ đất giành cho các KCN hiện nay, khả năng thu hút lao động vào làm việc trong các KCN

là còn lớn. Theo tính toán của các nhà kinh tế, nếu 1 khu công nghiệp, khu chế xuất, có diện tích bình quân từ 100 - 150 ha khi lấp đầy sẽ sử dụng 15.000-18.000 lao động hay 1 ha có thể thu hút khoảng 12 - 15 lao động (Nguyễn Hữu Dũng, 2018). Với quy hoạch diện tích phát triển KKT, KCN, KCX của thành phố là 23.723,94 ha, thì khả năng thu hút lao động vào làm việc trong các KKT, KCN của thành phố là từ 285.000 người đến 356.000 người. Trong khi đó, đến năm 2018 số lao động làm việc trong các KKT, KCN trên địa bàn thành phố Hải Phòng là gần 142 người. Như vậy, quy mô lao động được thu hút vào các KCN trên địa bàn thành phố còn thấp, dự địa thu hút lao động vào làm việc trong các KCN, góp phần tăng quy mô đội ngũ lao động ngành công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng còn rất lớn. Điều này đòi hỏi thành phố cần có biện pháp kêu gọi đầu tư, lấp đầy diện tích,... để tăng quy mô nhân lực ngành công nghiệp.

Bên cạnh việc thu hút thêm lao động thì đảm bảo sự ổn định công ăn việc làm cho người lao động cũng có ý nghĩa quan trọng đối với việc duy trì và tăng quy mô. Hiện nay, xuất hiện tình trạng một bộ phận lao động không có việc làm ổn định, dẫn đến tình trạng không ổn định và giảm số lao động làm việc trong các KCN. Điều này diễn ra thông qua các xu hướng sau đây:

Thứ nhất, tình trạng dân thải lao động khá lớn. Số liệu về dân thải và thu hút lao động của các KCN thành phố Hải Phòng cho thấy, năm 2016 số lao động dân thải là 18,97%, còn thu hút là 23,56%, năm 2017 số lao động dân thải là 14,87 % còn thu hút là 30,34% và năm 2018 số lao động dân thải là 34,35% còn thu hút là 38,07%. Cơ cấu lao động bị dân thải trong ba năm cụ thể như sau: i) Nghỉ hưu chiếm 0,16%; ii) Đơn phương chấm dứt hợp đồng

chiếm 36,83 %; iii) Kỷ luật bị sa thải chiếm 1,03%; iv) Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng chiếm 44,28% và v) Các lý do khác là 17,70% (*BQL Khu kinh tế Hải Phòng, 2019*).

Trừ trường hợp nghỉ hưu và người lao động bị kỷ luật mà số này rất ít, chiếm gần 1,2% số lao động bị dân thải, còn lại dù 98,8% số lao động bị dân thải dù lý do gì, đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng thì người lao động vẫn ở vị thế bất lợi, bởi lẽ như thế họ phải tìm việc làm mới, lại bắt đầu công việc nghề nghiệp từ đầu, hưởng lương khởi điểm với mức thấp của thợ học việc,...

Thứ hai, tình trạng tỷ lệ lao động hợp đồng có thời hạn cao cũng làm cho tình trạng công ăn việc làm không ổn định. Theo tài liệu của BQL KKT Hải Phòng (2019) tỷ lệ lao động hợp đồng xác định thời hạn của các KCN Hải Phòng năm 2015 là 45,06%, năm 2016 là 56,93%, năm 2017 là 61,19% và năm 2018 là 58,44%. Tình trạng lao động hợp đồng xác định thời hạn cao như thế có nghĩa là người lao động ký hợp đồng ngắn hạn với doanh nghiệp là rất lớn, nó cũng giống như tình trạng tỷ lệ dân thải lao động như đã nói là đều phản ánh một điều là tình trạng nghề nghiệp, công ăn việc làm của người lao động là không ổn định.

Thứ ba, tình trạng chuyển chỗ làm việc cũng khá nhiều. Số liệu điều tra, khảo sát 316 lao động ở 102 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng năm 2017 cho thấy, có 60 lao động chuyển chỗ làm việc từ 1 đến ba lần, chiếm gần 19%, trong đó có 28 lao động chuyển chỗ làm việc một lần chiếm 46,67%, 24 lao động chuyển chỗ làm việc hai lần, chiếm 40% và 8 lao động đã chuyển chỗ ba lần chiếm tỷ lệ 13,33%. (*Phạm Minh Lộc, 2017*). Tình trạng chuyển chỗ làm việc nhiều lần (nhảy việc) cũng là nhân tố ảnh hưởng đáng kể.

Việc khắc phục tình trạng trên đây đòi hỏi có sự chung tay của cả chủ doanh nghiệp, nhà nước và bản thân người lao động.

3.2. Nâng cao trình độ đào tạo và chuyên môn nghề nghiệp của nhân lực trong các khu công nghiệp.

Đây là nhân tố then chốt để nâng cao chất lượng nhân lực trong các KCN. Để giải quyết vấn đề này, cần có biện pháp giảm tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo, hay lao động phổ thông trong cơ cấu lao động, đồng thời khắc phục tình trạng mất cân đối của các loại lao động có trình độ chuyên môn.

Thứ nhất, về trình độ chuyên môn của người lao

*động, số liệu của BQL KCN Hải Phòng cho thấy, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo của các KCN trên địa bàn hiện còn rất cao, cụ thể là năm 2015 tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo là 49,75%, năm 2016 là 54,7%, năm 2017 là 58,8% và năm 2018 là 49,3%. (*BQL KKT Hải Phòng, 2019*). Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo lớn như trên không những làm cho thu nhập của người lao động thấp mà còn phản ánh trình độ kỹ thuật, công nghệ sản xuất của các doanh nghiệp trong KCN là chưa cao (nếu không nói là lạc hậu), dẫn đến năng suất lao động của các KCN ở Hải Phòng cũng chưa cao.*

Thứ hai, về tỷ lệ lao động theo các trình độ đào tạo. Hiện nay ở nước ta nói chung, tại các doanh nghiệp trong KCN trên địa bàn thành phố Hải Phòng nói riêng đang có tình trạng tỷ lệ lao động có trình độ Đại học, cao đẳng cao hơn trình độ trung cấp; tỷ lệ lao động có trình độ trung cấp cao hơn số có trình độ sơ cấp. Chẳng hạn năm 2018 trong đội ngũ lao động chuyên môn làm việc tại KCN có 14,53% trình độ đại học, 7,18% trình độ cao đẳng, 6,9% trình độ trung cấp và 3,21% trình độ sơ cấp. Điều này phản ánh tình trạng mất cân đối trong cơ cấu trình độ đào tạo của nước ta hiện nay, dẫn đến tình trạng thiếu lao động kỹ thuật mà hậu quả là các doanh nghiệp phải gánh chịu (*Phạm Minh Lộc, 2017 và BQL KKT Hải Phòng, 2018*). Vì thế, khắc phục tình trạng mất cân đối về cơ cấu trình độ đào tạo của lao động cũng là vấn đề có tầm quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nhân lực của các KCN trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

3.3. Tiếp tục nâng cao khả năng đóng góp về kinh tế - xã hội của người lao động KCN

Mặc dù lao động trong các KCN trên địa bàn thành phố Hải Phòng đều dưới 35 tuổi, có trình độ văn hóa chuyên môn khá với hơn 90% văn hóa từ lớp 12 trở lên, phần lớn có thâm niên làm việc từ 5 năm trở lên, nhưng việc tạo ra doanh thu, lợi nhuận và sự đóng góp cho ngân sách nhà nước của một lao động chưa cao, nói cách khác là năng suất lao động của người lao động trong doanh nghiệp chưa cao. Điều này có nhiều nguyên nhân, trong đó những vấn đề về năng lực, trình độ, tác phong công nghiệp của bản thân người lao động là những vấn đề có ý nghĩa quan trọng. Theo đánh giá của các nhà quản lý doanh nghiệp thì ý chí phấn đấu, lòng yêu nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm, tác phong nghề nghiệp... của người lao động chỉ ở mức trung bình, năng suất lao động thấp chủ yếu do người lao động chưa thực sự gắn bó với doanh nghiệp, chưa

có tác phong công nghiệp trong lao động (Phạm Minh Lộc, 2017). Do phần lớn lao động KCN xuất thân từ nông nghiệp, nông thôn nên việc xây dựng tác phong công nghiệp là một thử thách lớn đối với người lao động. Để cải thiện tình hình này, một mặt đòi hỏi có sự phấn đấu vươn lên của bản thân người lao động, nhưng mặt khác, cần có sự quan tâm của chính các chủ doanh nghiệp, tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo nhằm bồi dưỡng thường xuyên cả về trình độ chuyên môn cũng như tác phong công nghiệp cho người lao động. ♦

Tài liệu tham khảo:

1. Phạm Thị Vân Anh (2015), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh*, Luận án Tiến sĩ, Viện Khoa học xã hội, Hà Nội.
2. Phan Tuấn Anh (2015), *Phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương trong thời kỳ hội nhập*, Tạp chí Khoa học xã hội số 11 (207) năm 2015.
3. BCS Đảng UBND thành phố (2018), *Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện nghị quyết 20-NQ-TU ngày 28/5/2008 của Ban Thường vụ Thành ủy (Khoá XIII) về nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu đẩy mạnh công tác quản lý, phát triển các khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn thành phố đến năm 2010, định hướng đến năm 2020*, Báo cáo của Ban cán sự Đảng Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng, Dự thảo tháng 8 năm 2018.
4. BQL KKT Hải Phòng (2018, 2019), *Số liệu thống kê của Ban quản lý Khu kinh tế Hải Phòng các năm*.
5. Nguyễn Bình Đức (2012), *Chất lượng nhân lực trong các khu công nghiệp ở thành phố Đà Nẵng*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
6. Vũ Thị Hà (2016), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam. Hà Nội năm 2016.
7. Đan Đức Hiệp (2012), *Khu chế xuất - Khu công nghiệp, Khu kinh tế Việt Nam*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
8. Phạm Hải Hưng (2013), *Thực trạng phát triển NNL tại KCN Bắc Thăng long và Nam Thăng Long: cơ sở xây dựng cho chương trình phát triển NNL toàn diện cho các khu công nghiệp tại Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Đại học Thái Nguyên, Thái Nguyên.
9. Vũ Thành Hường (2010), *Phát triển các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ theo hướng bền vững*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
10. Phạm Minh Lộc (2017), *Điều tra khảo sát của đề tài luận án Vai trò của khu công nghiệp đối với phát triển nhân lực ngành công nghiệp - Nghiên cứu tại một số tỉnh vùng ven biển Đông bằng sông Hồng*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
11. Niêm giám thống kê Hải Phòng, năm 2019.
12. Đinh Hữu Quý (2005), *Mô hình KKT đặc biệt trong quá trình phát triển kinh tế của các nước với việc hình thành và phát triển các KKT đặc biệt ở nước ta*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
13. Nguyễn Chơn Trung và Trương Giang Long (2004), *Phát triển các KCN, Khu chế xuất trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Nguyễn Thanh Vũ, Hồ Tiến Dũng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp tỉnh Tiền Giang đến năm 2020: Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí KT&PT, Số chuyên san, tháng 8 năm 2012, trang 104-108
13. Võ Thanh Thu (2006), *Phát triển KCN, KCX đến năm 2020 - triển vọng và thách thức*, Tạp chí Cộng sản (9), tr. 57-61.

Summary

The paper analyzes the contribution of the industrial parks (IPs) to the improvement in the quantity, quality, and socio-economic performance of industrial human resources in Hai Phong City. This paper also points out the issues to be further solved to enhance the role of the industrial parks in the development of industrial human resources of the city in the coming years, focusing on attracting more technical laborers, ensuring job security, increasing trained labor, overcoming the imbalance in labor qualifications, and fostering industrial working style of laborers in industrial parks.