

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

*Hà Nội, ngày 28 tháng 09 năm 2020*

**BÁO CÁO KẾT QUẢ TỰ ĐÁNH GIÁ**  
**NHIỆM VỤ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CẤP QUỐC GIA**

**I. Thông tin chung về nhiệm vụ:**

1. Tên nhiệm vụ, mã số: **An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (Mã số nhiệm vụ: KX.01.39/16-20)**

Thuộc Chương trình Khoa học và Công nghệ trọng điểm cấp Quốc gia giai đoạn 2016-2020: “Nghiên cứu những vấn đề trọng yếu về khoa học xã hội và nhân văn phục vụ phát triển kinh tế-xã hội”

Mã số: KX.01/16-20

2. Mục tiêu nhiệm vụ:

- Làm rõ cơ sở lý luận về an ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa của Việt Nam.
- Làm rõ thực trạng an ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam thời gian qua.
- Dự báo xu hướng và đề xuất giải pháp chính sách đảm bảo an ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh mới của Việt Nam

3. Chủ nhiệm nhiệm vụ: TS. Nguyễn Thị Thanh Hương

4. Tổ chức chủ trì nhiệm vụ: Viện Nghiên cứu và Phát triển bền vững Vùng, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

5. Tổng kinh phí thực hiện: 2.739.956.000 đồng.

Trong đó, kinh phí từ ngân sách SNKH: 2.739.956.000 đồng.

Kinh phí từ nguồn khác: 0 đồng.

6. Thời gian thực hiện theo Hợp đồng:

Bắt đầu: 6/2018

Kết thúc: 5/2020

Thời gian thực hiện theo văn bản điều chỉnh của cơ quan có thẩm quyền: Quyết định số 1360/QĐ-BKHHCN ngày 22/5/2020 của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ về việc gia hạn thực hiện đề tài “An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, mã số KX.01.39/16-20 thuộc Chương trình KX.01/16-20 là 3 tháng (đến tháng 8/2020).

7. Danh sách thành viên chính thực hiện nhiệm vụ nêu trên gồm:

TT	Họ và tên	Chức danh khoa học, học vị	Cơ quan công tác
1	Nguyễn Thị Thanh Hương	Tiến sỹ, Chủ nhiệm đề tài	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng
2	Nguyễn Thị Thục	Thạc sỹ, Thư ký khoa học	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng
3	Bùi Quang Tuấn	Phó giáo sư, Tiến sỹ	Viện Kinh tế Việt Nam
4	Nguyễn An Hà	Phó giáo sư, Tiến sỹ	Viện Nghiên cứu Châu Âu
5	Đặng Thị Phương Hoa	Tiến sỹ	Viện Kinh tế Việt Nam
6	Khúc Thị Thanh Vân	Tiến sỹ	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng
7	Đỗ Tá Khánh	Tiến sỹ	Viện Nghiên cứu Châu Âu
8	Nguyễn Đình Chúc	Tiến sỹ	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng
9	Nguyễn Kim Toàn	Tiến sỹ	Trung tâm Nghiên cứu và Tư vấn về Phát triển
10	Hà Hữu Nga	Tiến sỹ	Trung tâm Nghiên cứu và Tư vấn về Phát triển
11	Nguyễn Hồng Quang	Thạc sỹ	Trung tâm Nghiên cứu và Tư vấn về Phát triển
12	Bùi Việt Cường	Thạc sỹ	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng
13	Trần Minh	Thạc sỹ	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng
14	Phan Thị Song Thương	Thạc sỹ	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng
15	Lê Thị Thu Hương	Thạc sỹ	Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam
16	Nguyễn Hồng Anh	Thạc sỹ	Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng

## II. Nội dung tự đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ:

### 1. Về sản phẩm khoa học:

#### 1.1. Danh mục sản phẩm đã hoàn thành:

Số TT	Tên sản phẩm	Số lượng			Khối lượng			Chất lượng		
		Xuất sắc	Đạt	Không đạt	Xuất sắc	Đạt	Không đạt	Xuất sắc	Đạt	Không đạt
1	Báo cáo tổng hợp		01			01			X	
2	Báo cáo tóm tắt		01			01			X	
3	Báo cáo kiến nghị		02			01			X	
4	Bài tạp chí <sup>1</sup>		04			04			X	
5	Các báo cáo giữa kỳ		02			02			X	
6	Bộ cơ sở dữ liệu (định lượng)		01			01			X	
7	Kỷ yếu hội thảo		03			03			X	
8	01 Nghiên cứu sinh tham gia nghiên cứu và sử dụng các nội dung của đề tài và tham gia viết 02 bài viết của đề tài		01			01			X	
9	Văn bản tiếp nhận báo cáo kiến nghị của các cơ quan quản lý		05			05			X	

<sup>1</sup> Trong tháng 11/2020, Đề tài sẽ có thêm 01 bài tạp chí đăng trên Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội (Viện Thông tin Khoa học xã hội Việt Nam) với sự tham gia của Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh.

1.2. Danh mục sản phẩm khoa học dự kiến ứng dụng, chuyển giao (nếu có): không có

Số TT	Tên sản phẩm	Thời gian dự kiến ứng dụng	Cơ quan dự kiến ứng dụng	Ghi chú
...				

1.3. Danh mục sản phẩm khoa học đã được ứng dụng (nếu có): không có

Số TT	Tên sản phẩm	Thời gian ứng dụng	Tên cơ quan ứng dụng	Ghi chú
...				

**2. Về những đóng góp mới của nhiệm vụ:**

Về cơ bản, có hai nhóm yếu tố tác động tới an ninh việc làm (ANVL) ở cấp độ cá nhân người lao động – đánh giá chủ quan và các đặc điểm gắn với bản thân họ. Ở khía cạnh thứ nhất, các đánh giá của người lao động về tình trạng việc làm của họ có mang tính nhận thức về chính sách của Nhà nước, của doanh nghiệp, vai trò của công đoàn, sự trợ giúp của gia đình và nỗ lực bản thân. Khía cạnh thứ hai liên quan đến các đặc điểm nhân khẩu học cũng như đặc trưng của doanh nghiệp.

Chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn bảng hỏi 1625 công nhân ở 12 KCN đại diện cho 6 vùng kinh tế - xã hội của cả nước: Đồng bằng sông Hồng (2 tỉnh Vĩnh Phúc và Hà Nam, với 1 KCN cho mỗi tỉnh), Đông Nam bộ (2 tỉnh Đồng Nai và Bình Dương với 2 KCN cho mỗi tỉnh); Trung du và Miền núi phía Bắc (tỉnh Bắc Giang với 1 KCN), Bắc Trung bộ và Duyên Hải Nam Trung bộ (Thành phố Đà Nẵng với 2 KCN), Tây Nguyên (tỉnh Gia Lai với 1 KCN), và Đồng bằng sông Cửu Long (Thành phố Cần Thơ với 2 KCN).

Các kết quả chính như sau:

(1) Điểm đánh giá ANVL của người lao động ở mức trên trung bình<sup>2</sup> (xấp xỉ 2,34). Trong đó sự đảm bảo của công việc hiện tại được đánh giá cao hơn khả năng tìm việc; và khả năng tìm việc có sự biến động (độ lệch chuẩn) cao hơn. Trong số các nhân tố ảnh hưởng tới ANVL của người lao động, “Nỗ lực cá nhân tìm kiếm cơ hội”, “Chính sách của công ty về sa thải”, “Chính sách của công ty về sa thải lao động nữ” và “Chính sách của công ty về hợp đồng” được người lao động đánh giá tương đối thuận lợi cho họ. Trong khi đó, “Chính sách đào tạo lao động của địa phương”, “Chính sách của công ty về đào tạo nghề”, “Ngành nghề hoạt động của công ty”, “Công đoàn bảo vệ quyền lợi” là những nhân tố được đánh giá tương đối thấp trong tương quan với các nhân tố khác.

(2) Nhóm nhân tố ảnh hưởng mạnh nhất đến ANVL của người lao động trong các KCN là “Ngành nghề hoạt động của công ty”, “Sự giúp đỡ của gia đình, họ hàng”, “Môi trường làm việc ở công ty”, “Quan hệ với cấp trên” và “Nỗ lực cá nhân tự đào tạo”. Nhóm nhân tố có vai trò quan trọng thứ hai gồm “Quan hệ đồng nghiệp”, “Sự giúp đỡ của bạn bè”, “Chính sách đào tạo lao động của địa phương”, và “Công đoàn bảo vệ quyền lợi”. Nhóm nhân tố đóng góp vào điểm ANVL có tầm quan trọng thứ ba bao gồm “Chính sách

<sup>2</sup> Lưu ý ở đây là nếu điểm đánh giá càng gần giá trị 1 thì càng thể hiện sự thuận lợi đối với người lao động; nếu càng gần giá trị 5 thì ngược lại.

sa thái của công ty”, “Nỗ lực cá nhân”, “Sự giúp đỡ vật chất và tinh thần của công đoàn công ty” và “Chính sách của công ty về chế độ lương thưởng”.

(3) Xét theo vai trò của các bên ảnh hưởng tới ANVL của người lao động, các nhân tố thuộc về phía doanh nghiệp có vai trò lớn nhất. Nhóm nhân tố liên quan đến cá nhân người lao động và sự giúp đỡ của người thân của họ xếp vị trí thứ hai. Nhóm thứ ba là các chính sách của Nhà nước, cả ở cấp Trung ương và địa phương. Trong khi đó, vai trò của các tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền lợi và giúp đỡ vật chất, tinh thần cho người lao động xếp cuối cùng.

(4) Giới tính không ảnh hưởng tới sự đảm bảo của công việc hiện tại, song ảnh hưởng tới khả năng tìm việc làm và ANVL chung, với nữ thuận lợi hơn nam. Điều này có vẻ mâu thuẫn với các đánh giá thông thường, cho rằng phụ nữ gặp nhiều khó khăn trong việc tìm và duy trì công việc. Tuy nhiên, trong phạm vi các KCN, nơi nhiều doanh nghiệp dệt may và lắp ráp điện tử, việc tuyển dụng lao động nữ được ưu tiên hơn. Ngoài ra, theo phân lớn công nhân nữ đánh giá, họ không bị phân biệt đối xử (về lương và phúc lợi) so với nam giới.

Dân tộc của người lao động không ảnh hưởng tới ANVL chung, song người Kinh có sự đảm bảo của công việc hiện tại tốt hơn, trong khi người dân tộc lại dễ dàng tìm việc hơn. Người lao động có gia đình cảm thấy được đảm bảo hơn về công việc hiện tại. Mặc dù vậy những người độc thân đánh giá rằng họ dễ dàng hơn trong tìm việc mới, cũng như có ANVL cao hơn so với nhóm có gia đình. Điều này là do người lao động có gia đình gặp nhiều khó khăn trong tiếp cận dịch vụ xã hội, đặc biệt là các dịch vụ cho con cái của họ.

(5) Trái với những kết quả nghiên cứu trước đây, người lớn tuổi hơn có sự đảm bảo về công việc hiện tại cao hơn; mặc dù vậy khả năng tìm việc của họ thấp hơn so với những người ít tuổi hơn. Những người có học vấn cao hơn có khả năng tìm việc và ANVL cao hơn. Trong khi đó, thu nhập, chi tiêu và tiết kiệm của người lao động cao hơn đồng nghĩa với ANVL cao hơn.

(6) Nhóm lao động hợp đồng theo mùa vụ đánh giá họ kém ANVL nhất. Trong khi đó, những người làm việc cho các doanh nghiệp nhà nước cảm thấy có ANVL cao hơn nhóm làm việc cho doanh nghiệp thuộc khối tư nhân và có vốn FDI.

(7) Hầu hết công nhân di cư đang sống trong các căn nhà thuê trọ quanh KCN với điều kiện sinh hoạt tương đối thấp và dịch vụ điện nước cao. Trong khi đó, thu nhập bình quân của người lao động bình quân chỉ khoảng 5-6 triệu đồng/tháng, bao gồm cả các khoản phụ cấp, thưởng, tiền làm thêm giờ, với số lượng giờ làm thêm tương đối cao, nhiều khi vượt quá mức trần của pháp luật.

(8) Người lao động rất khó tiếp cận với các dịch vụ xã hội như y tế và giáo dục do những quy định của chế độ hộ khẩu. Điều này làm người lao động phải trả phí cao hơn cho các dịch vụ nêu trên. Ngoài ra, hộ khẩu trong nhiều trường hợp là rào cản cho người lao động trong việc hòa nhập với đời sống xã hội địa phương và là đối tượng của các chính sách của Nhà nước. Đồng thời, nhà ở và các cơ sở văn hóa, thể thao trong KCN phục vụ

người lao động hiện cũng rất thiếu và yếu. Bên cạnh đó, người lao động cũng ít có thời gian cho các hoạt động giải trí, tham gia các hoạt động xã hội ở địa phương và tự đào tạo nâng cao trình độ do phải tập trung tăng ca để tăng thu nhập. Trong nhiều trường hợp, lao động di cư ở các KCN bị xem là nguyên nhân của các vấn đề an ninh trật tự ở địa phương.

(9) Nhiều công nhân không quan tâm đến các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và hợp đồng lao động do xác định chỉ làm trong một thời gian ngắn sau đó thôi hương. Họ cũng ít được tư vấn pháp lý một cách đầy đủ về các vấn đề này. Điều đó tạo điều kiện cho các doanh nghiệp không tuân thủ những điều kiện bắt buộc theo Luật Lao động, nhất là liên quan tới thời hạn của hợp đồng lao động, với nhiều người chỉ có hợp đồng ngắn hạn cho các công việc thường xuyên và ổn định.

(10) Vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền lợi người lao động tương đối mờ nhạt; các thỏa ước lao động tập thể thường mang tính hình thức. Nhiều người thậm chí không biết đến sự tồn tại và chức năng chính yếu của tổ chức này. Điều đó một phần là do không có sự độc lập giữa lãnh đạo công đoàn tại doanh nghiệp với những người quản lý doanh nghiệp, cũng như sự yếu kém của tổ chức công đoàn. Ngoài ra, pháp luật hiện hành cũng cản trở người lao động thực hiện các quyền của mình, ví dụ như lập hội.

### **3. Về hiệu quả của nhiệm vụ:**

Các kết quả nghiên cứu của đề tài, bao gồm các báo cáo tổng hợp, báo cáo tóm tắt, báo cáo kiến nghị, các sản phẩm sách và bài báo khoa học công bố trên các tạp chí được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, học tập cho các cán bộ nghiên cứu, sinh viên đại học, trên đại học về an ninh việc làm. Đề tài hiện công bố 04 bài báo trên 02 tạp chí là Nghiên cứu Kinh tế (Viện Kinh tế Việt Nam) 02 bài và Phát triển bền vững vùng (Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng) 02 bài. Các bài tạp chí công bố đều gắn với chủ đề nghiên cứu của Đề tài. Trong tháng 11/2020, đề tài có 01 bài báo công bố trên Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội (Viện Thông tin Khoa học xã hội), có sự tham gia của đại diện Liên đoàn Lao động tỉnh Bắc Ninh.

Đề tài đã gửi báo cáo kiến nghị tới Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội, Cục Việc làm (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), Vụ Bảo hiểm xã hội (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Vụ Quản lý các Khu Kinh tế (Bộ Kế hoạch và Đầu tư). Các báo cáo kiến nghị đã được các cơ quan quản lý tiếp nhận (05 văn bản). Các cơ quan nêu trên có đề nghị sau khi nghiệm thu cấp Nhà nước, Đề tài sẽ gửi báo cáo cuối cùng cho các cơ quan quản lý có thể tham khảo thêm trong quá trình thực hiện chính sách cũng như sửa đổi và ban hành chính sách nhằm đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động.

Trong quá trình triển khai, Đề tài đã giúp xây dựng năng lực và phối hợp nghiên cứu giữa các viện và các tổ chức liên quan. Đồng thời, các hoạt động điều tra khảo sát, phỏng vấn, thảo luận nhóm, hội thảo và tọa đàm khoa học góp phần làm thay đổi và nâng cao nhận thức của người lao động và cán bộ quản lý về an ninh việc làm. Các cơ quan Đề tài làm việc cùng bao gồm Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các Khu

công nghiệp, Liên đoàn Lao động, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, Công đoàn các Khu công nghiệp và Khu chế xuất, Công đoàn Khu công nghệ cao tại 8 tỉnh và thành phố Cần Thơ, Bình Dương, Đồng Nai, Gia Lai, Vĩnh Phúc, Bắc Giang, Hà Nam và Đà Nẵng. Đề tài cũng đã tiến hành phỏng vấn 1.625 người lao động đang làm việc tại 12 khu công nghiệp của 8 tỉnh và thành phố nêu trên, qua đó giúp họ hiểu được rõ hơn quyền và nghĩa vụ khi tham gia quan hệ lao động và chủ động tự bảo vệ bản thân.

Đề tài đã góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho các cơ quan hoạch định và thực thi chính sách về an sinh xã hội, thị trường lao động và an ninh việc làm trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Thông qua việc chuyển giao các báo cáo và nguồn dữ liệu, các cơ quan nói trên có thêm căn cứ và nguồn tham khảo để có thể cân nhắc trong việc xây dựng chủ trương, chính sách và pháp luật.

Đề tài đã huy động lực lượng cán bộ nghiên cứu trong cơ quan và sinh viên các trường đại học (Đại học Công đoàn, Học viện Báo chí Tuyên truyền, Đại học Đà Nẵng, Đại học Cần Thơ). Việc tham gia của các đối tượng nêu trên giúp cho họ nâng cao năng lực nghiên cứu cơ bản, kiến thức và kinh nghiệm khảo sát thực địa, cũng như kỹ năng làm việc theo nhóm (đi khảo sát và tham gia viết báo cáo) và kỹ năng làm việc độc lập (trưởng nhóm, viết các báo cáo độc lập, bài tạp chí).

Đề tài đã góp phần đào tạo 01 nghiên cứu sinh chuyên ngành xã hội học (Học viện Khoa học xã hội) với tên luận án “An ninh công việc của người lao động ở các khu công nghiệp (Nghiên cứu tại Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ)”. Thời gian đào tạo của nghiên cứu sinh từ 2018-2022, bắt đầu từ tháng 12/2018. Nghiên cứu sinh đã tham gia viết các báo cáo của Đề tài cũng như tham gia viết 02 bài tạp chí công bố trên Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Tạp chí Phát triển bền vững vùng. Nghiên cứu sinh được sử dụng bộ số liệu điều tra khảo sát tại Đông Nam bộ và Đồng bằng sông Hồng để viết luận án. Hiện nay, nghiên cứu sinh đang trong quá trình hoàn thành 04 chuyên đề bắt buộc và đang chuẩn bị bảo vệ chuyên đề Tổng quan vào đầu năm 2021.

Đề tài đã có đóng góp vào hướng nghiên cứu mang tính liên ngành về an ninh việc làm, an ninh linh hoạt đối với người lao động. Trên cơ sở đó, trong các điều kiện cho phép, nhóm nghiên cứu sẽ tiếp tục mở rộng và làm sâu sắc hơn chủ đề này, thông qua việc triển khai các đề tài, dự án khác có liên quan.

### **III. Tự đánh giá, xếp loại kết quả thực hiện nhiệm vụ**

1. Về tiến độ thực hiện: (đánh dấu X vào ô tương ứng):

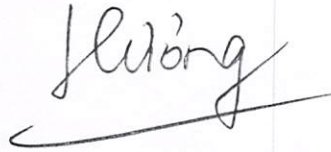
- Nộp hồ sơ đúng hạn
- Nộp chậm từ trên 30 ngày đến 06 tháng
- Nộp hồ sơ chậm trên 06 tháng

2. Về kết quả thực hiện nhiệm vụ:

- Xuất sắc
- Đạt
- Không đạt

Chủ nhiệm Đề tài cam đoan nội dung của Báo cáo là trung thực. Chủ nhiệm và các thành viên tham gia thực hiện nhiệm vụ không sử dụng kết quả nghiên cứu của người khác trái với quy định của pháp luật.

**CHỦ NHIỆM NHIỆM VỤ**



**TS. Nguyễn Thị Thanh Hương**

**VIỆN TRƯỞNG**



**Nguyễn Đình Chúc**

