

Điều kiện sống và làm việc của công nhân trong KKT Dung Quất

ĐỨC THIÊN
(tổng hợp)

Sau gần 15 năm đầu tư, xây dựng và phát triển, KKT Dung Quất đã trở thành hạt nhân tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, góp phần làm thay đổi cơ bản cơ cấu kinh tế - xã hội của tỉnh Quảng Ngãi theo hướng tăng mạnh tỷ trọng công nghiệp - xây dựng, dịch vụ. Năm 2009, KKT đã đóng góp trên 50% tổng thu ngân sách trên địa bàn tỉnh, đưa Quảng Ngãi từ một tỉnh có nguồn thu ngân sách thấp trở thành địa phương có mức thu ngân sách cao. Năm 2010, thu ngân sách của tỉnh đạt trên 15 nghìn tỷ đồng, tăng gấp 20 lần so với năm 2005, trong đó, KKT Dung Quất đóng góp trên 13 nghìn tỷ đồng, chiếm tỷ trọng gần 70%.

Đến nay, hệ thống hạ tầng kỹ thuật và tiện ích xã hội tại KKT Dung Quất giai đoạn 1 đã được đầu tư đồng bộ, đáp ứng yêu cầu cơ bản cho nhà đầu tư.

Đến cuối năm 2010, KKT Dung Quất cấp giấy chứng nhận cho 112 dự án đầu tư, với số vốn đăng ký đầu tư trên 8,0 tỷ USD, vốn thực hiện gần 5,0 tỷ USD. Hiện đã có 60 doanh nghiệp đi vào hoạt động, 20 dự án đang xây dựng, giải quyết việc làm cho khoảng 12.000 lao động, trong đó lao động tỉnh nhà chiếm 78%.

Triển khai thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Ban Quản lý KKT Dung Quất trong việc chăm lo đời sống vật chất, tinh thần của người lao động

- Về chính sách tiền lương, quan hệ lao động: Trong những năm qua, Ban Quản lý KKT Dung Quất luôn thường xuyên theo dõi, hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định về pháp luật

lao động. Trong số 60 doanh nghiệp đi vào hoạt động tại KKT Dung Quất, đến nay có 32 đơn vị, doanh nghiệp đăng ký nội quy lao động, 19 doanh nghiệp đăng ký thỏa ước lao động tập thể, 13 doanh nghiệp đăng ký thang lương, bảng lương, 32 đơn vị thành lập tổ chức Công đoàn và các doanh nghiệp còn lại đang tập trung triển khai. Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động cũng được doanh nghiệp quan tâm. Tuy nhiên, tại một số doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp dân doanh có vốn đầu tư nhỏ, quyền lợi của người lao động chưa được đảm bảo, bởi vậy người lao động chưa thật sự gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

- Về chính sách y tế, chăm sóc sức khỏe: Theo kế hoạch định kỳ hàng năm, Ban Quản lý KKT Dung Quất thường xuyên phối hợp với các ngành chức năng của tỉnh tổ chức nhiều đợt huấn luyện an toàn vệ sinh lao động cho người sử dụng lao động và người lao động, hướng dẫn các doanh nghiệp lập hồ sơ vệ sinh lao động, quản lý các yếu tố độc hại trong môi trường, đồng thời, tổ chức các đợt thanh, kiểm tra định kỳ và đột xuất. Thực tế cho thấy, hầu hết các doanh nghiệp đã thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe cho người lao động đúng theo quy định. Tuy nhiên, tại một số doanh nghiệp nhỏ, công tác chăm sóc sức khỏe cho người lao động chưa được quan tâm đầy đủ và đúng mức, do các doanh nghiệp mới bước đầu đi vào hoạt động và đang từng bước ổn định sản xuất.

- Về chính sách nhà ở: Hiện nay, hầu hết những doanh nghiệp lớn đã quan tâm đầu tư xây dựng và giải quyết cho khoảng 4.000 lao động có nhà ở. Riêng các doanh nghiệp vừa và nhỏ, vấn đề này

chế văn hóa, y tế, nhà trẻ... tạo điều kiện khuyến khích doanh nghiệp xây dựng và tổ chức hoạt động phục vụ nhu cầu văn hóa tinh thần cho công nhân.

Bồi dưỡng, phát triển đảng viên trong công nhân; xây dựng, phát triển tổ chức đảng trong các doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài làm cơ sở phát triển tổ chức Đảng, Công đoàn, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam trong các doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài nhà nước.

Lãnh đạo tỉnh thường xuyên đối thoại với người sử dụng lao động và người lao động để nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và những mâu thuẫn phát sinh; lắng nghe ý kiến của công nhân và công đoàn; tôn trọng và phát huy vai trò chủ động, sáng tạo của tổ chức công đoàn, xây dựng tiêu chuẩn gia đình văn hóa cho người lao động trong các KCN; quy định về thực hiện Quy chế dân chủ đối với doanh nghiệp để áp dụng trong các KCN.

Nhìn chung, sự hình thành và phát triển các KCN đã tạo nhiều cơ hội việc làm cho người lao động, giải quyết được tình trạng thất nghiệp, bên cạnh đó người lao động còn được đào tạo nhiều ngành nghề khác nhau. Khi làm việc tại các KCN, người lao động được tiếp cận với các máy móc, công nghệ cao, phương thức quản lý tiên tiến, từ đó có cơ hội học hỏi kinh nghiệm, nâng cao trình độ tay nghề, rèn luyện được tác phong công nghiệp, đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, vấn đề nhà ở và các cơ sở hạ tầng, công trình phúc lợi công cộng vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu về đời sống vật chất, văn hóa tinh thần của người lao động tại các KCN.

Hiện tại, Ban Quản lý các KCN Bình Dương đang nỗ lực đưa ra những giải pháp nhằm cải thiện đời sống của người lao động tại đây.■

chưa được triển khai do còn khó khăn về nguồn vốn đầu tư. Như vậy, ngoài số lao động có hộ khẩu tại địa bàn KKT, còn hơn 5.000 lao động chưa có nơi ở ổn định. Giải quyết vấn đề này, Ban quản lý KKT Dung Quất đã trình Chính phủ thống nhất nội dung quy hoạch xây dựng nhà ở cho công nhân. Đến nay, UBND tỉnh đã có chỉ đạo và giao cho Công ty TNHH một thành viên hạ tầng Dung Quất tiến hành lập dự án và chuẩn bị đầu tư xây dựng.

- *Về chính sách y tế, văn hóa, thể thao:* Được sự quan tâm của Chính phủ, các bộ, ngành Trung ương, Ban Quản lý KKT Dung Quất đã đầu tư xây dựng và đưa vào hoạt động Bệnh viện Dung Quất, đáp ứng yêu cầu khám chữa bệnh và kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động. Ngoài ra, tại KKT Dung Quất còn có Trung tâm văn hóa - thể thao, trạm thu phát truyền hình... đã góp phần nâng cao đời sống về văn hóa tinh thần của người lao động và nhân dân trên địa bàn. Cùng với đó, Ban Quản lý còn phối hợp với Công đoàn KKT Dung Quất tổ chức nhiều phong trào văn hóa - văn nghệ, thể dục - thể thao và đã thu hút nhiều doanh nghiệp tham gia. Ngoài ra, một số doanh nghiệp còn chủ động phối hợp với Ban Quản lý trong việc tổ chức các hoạt động này trong hệ thống ngành, cơ quan.

Thực trạng về điều kiện sống, làm việc của người lao động trong KKT Dung Quất

Sự phát triển của KKT Dung Quất đã tạo nhiều cơ hội việc làm cho người lao động, nhất là con em thuộc các hộ dân vùng dự án. Hiện nay, phần lớn người lao động làm việc trên địa bàn KKT Dung Quất là người địa phương, lực lượng lao động trẻ, có tinh thần chịu khó và sáng tạo trong lao động. Tuy nhiên, hầu hết người lao động xuất thân từ sản xuất nông nghiệp nên ý thức trong lao động còn mang tính tự do, tác phong công nghiệp còn nhiều hạn chế, từ đó đã ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Song, thời gian gần đây, tình trạng này đã từng bước được khắc phục.

Việc thực hiện các chế độ, chính sách như tiền lương, tiền thưởng, các chế độ bảo hiểm... mặc dù luôn được các doanh nghiệp thực hiện đảm bảo theo đúng quy định của Nhà nước nhưng vẫn chưa đáp ứng được đời sống, sinh hoạt của người lao động. Theo báo cáo tổng hợp từ các doanh nghiệp, hiện nay mức lương bình quân của người lao động làm việc tại doanh nghiệp là từ 1,5 đến 3,0 triệu đồng/tháng. Vì vậy, người lao động phải tự cân đối mọi nhu cầu chi tiêu thì mới đủ sống.

Đề xuất các giải pháp cải thiện điều kiện lao động, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động

- *Về chính sách tiền lương:* Việc tăng mức lương tối thiểu vùng trong thời gian qua đối với doanh nghiệp chỉ liên quan trực tiếp đến việc đóng góp các khoản bảo hiểm, không làm tăng thêm thu nhập cho người lao động. Vì vậy, Nhà nước cần quy định tăng mức lương tối thiểu vùng đối với các doanh nghiệp cho phù hợp với thực tế mức lương thu nhập bình quân của người lao động trong vùng, đồng thời tách khỏi mức lương tối thiểu khỏi Nhà nước.

- *Về quan hệ lao động:* Cần củng cố, tăng cường năng lực cho hệ thống tổ chức công đoàn trong việc tham gia vận động, tuyên truyền chủ trương chính sách đến người lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

- *Về chính sách nhà ở:* Cần kết hợp giữa quy hoạch KCN với khu nhà ở cho công nhân theo hướng tập trung để tạo thành các khu đô thị công nhân. Tổ chức xây dựng hình thành khu đô thị - nhà ở công nhân theo phương thức mua đứt hoặc mua trả góp căn hộ từ chủ đầu



tư, chủ yếu là các doanh nghiệp, song Nhà nước vẫn giữ vai trò chủ đạo trong việc hỗ trợ vốn để bồi thường giải phóng mặt bằng, đầu tư hạ tầng đồng bộ, ưu đãi vốn vay, giá điện tiêu dùng... nhằm tạo điều kiện cho các chủ doanh nghiệp có tiềm lực dốc sức đầu tư xây dựng nhà ở cho công nhân.

- *Chính sách về giáo dục, đào tạo:* Cần bố trí nguồn kinh phí thích đáng để đầu tư, nâng cấp các cơ sở đào tạo và xây dựng đội ngũ giảng viên để nâng cao chất lượng tay nghề của người lao động. Có quy định và hướng dẫn cụ thể việc trích lập quỹ tại doanh nghiệp để thực hiện việc đào tạo, đào tạo lại và đào tạo nâng cao cho người lao động, đáp ứng yêu cầu sản xuất, kinh doanh trong doanh nghiệp.

- *Chính sách về di trú, cư trú:* Cần có quy định cụ thể về tỉ lệ số lượng lao động người nước ngoài vào làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, khuyến khích giải quyết lao động tại địa phương, hạn chế nhập cư người thân nhằm đảm bảo công tác quản lý và ổn định chính trị - xã hội. ■