

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

DƯƠNG THỊ KIM TOAN

VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI
TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHỦ NGHĨA XÃ HỘI KHOA HỌC

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

DƯƠNG THỊ KIM TOAN

VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI
TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: CHỦ NGHĨA XÃ HỘI KHOA HỌC
Mã số: 9229008

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. ĐỖ THỊ THẠCH



HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả luận án



Dương Thị Kim Toan

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	7
1.1. Các công trình liên quan đến đề tài luận án.....	7
1.2. Khái quát kết quả các công trình đã tổng quan và những nội dung luận án cần tập trung nghiên cứu.....	26
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.....	33
2.1. Vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển khu công nghiệp	33
2.2. Nội dung biểu hiện và vai trò giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng hiện nay.....	43
2.3. Một số yếu tố tác động đến vấn đề chính trị - xã hội và việc giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng	65
Chương 3: THỰC TRẠNG VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở HẢI PHÒNG VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA HIỆN NAY	77
3.1. Thực trạng vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng.....	77
3.2. Nguyên nhân và vấn đề đặt ra trong giải quyết vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng hiện nay.....	106
Chương 4: YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG ĐẾN NĂM 2030.....	133
4.1. Yêu cầu đặt ra khi giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng.....	133
4.2. Giải pháp giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng đến năm 2030	141
KẾT LUẬN	173
DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....	175
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	176
PHỤ LỤC.....	191

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ANTT	An ninh trật tự
ATXH	An toàn xã hội
BVMT	Bảo vệ môi trường
CCN	Cụm công nghiệp
CT-XH	Chính trị - xã hội
CMCN 4.0	Cách mạng công nghiệp lần thứ tư
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CNXH	Chủ nghĩa xã hội
FDI	"Foreign Direct Investment" (Đầu tư trực tiếp nước ngoài)
KCN	Khu Công nghiệp
KCX	Khu chế xuất
KT-XH	Kinh tế - xã hội
NOTM	Nhà ở thương mại
NOXH	Nhà ở xã hội
TP	Thành phố
XHCN	Xã hội chủ nghĩa

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế sâu rộng, phát triển các KCN đã và đang trở thành động lực quan trọng thúc đẩy phát triển KT - XH của đất nước. Việc hình thành và phát triển hệ thống các KCN không chỉ góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thu hút vốn đầu tư, mở rộng xuất khẩu, tạo việc làm, mà còn là không gian hội tụ của các quan hệ kinh tế, xã hội và chính trị mới. Ở Việt Nam, sau gần bốn thập kỷ phát triển, các KCN đã đóng vai trò trung tâm trong chiến lược phát triển công nghiệp theo hướng hiện đại, là một trong những công cụ hữu hiệu để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, thực hiện mục tiêu “đến năm 2030, Việt Nam trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao” theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng [31, tr.112].

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả nổi bật về mặt kinh tế, thực tiễn triển khai và vận hành các KCN trên phạm vi cả nước cũng đặt ra không ít vấn đề phức tạp về CT-XH. Đó là tình trạng di dân ồ ạt đến các địa phương có KCN lớn, gây quá tải lên hệ thống hạ tầng xã hội như nhà ở, y tế, giáo dục, giao thông; bất cập trong việc bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động nhập cư; mâu thuẫn phát sinh trong quan hệ lao động giữa công nhân và chủ doanh nghiệp; tình trạng ô nhiễm môi trường; và nguy cơ mất ổn định an ninh trật tự tại một số khu vực. Những vấn đề này không chỉ mang tính xã hội thuần túy mà còn tác động sâu sắc đến ổn định chính trị - xã hội, đến niềm tin của người lao động đối với hệ thống chính trị, cũng như hiệu quả quản trị của chính quyền các cấp. Việc nhận diện, phân tích và giải quyết đúng đắn các vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển KCN là yêu cầu khách quan nhằm bảo đảm sự phát triển bền vững, ổn định và hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ, công bằng xã hội - đúng như quan điểm chỉ đạo của Đảng ta: “Phát triển kinh tế phải đi đôi với bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội trong từng bước, từng chính sách và trong suốt quá trình phát triển”.

Thành phố Hải Phòng, với vị thế là một trong ba cực tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, là địa phương đi đầu trong xây dựng và phát triển các KCN, được Chính phủ xác định là “trung tâm công nghiệp, thương mại, dịch vụ, cảng biển và động lực phát triển vùng Bắc Bộ” [8]. Thành phố Hải Phòng hiện có 15 KCN được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch, trong đó 14 KCN đã đi vào hoạt động, thu hút hơn 1.000 dự án đầu tư với tổng vốn đăng ký trên 30 tỷ USD, tạo việc làm cho trên 20 vạn lao động [8]. Các KCN lớn như VSIP, Trảng Duệ, Deep C, Nam Đình Vũ, An Dương... đã trở thành hạt nhân thúc đẩy tăng trưởng, đưa Hải Phòng trở thành địa phương có GRDP bình quân đầu người thuộc nhóm cao nhất cả nước. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển nhanh về quy mô và tốc độ, nhiều vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN cũng đang bộc lộ ngày càng rõ nét. Nhiều vụ việc đình công, tranh chấp lao động tập thể vẫn xảy ra; tình trạng vi phạm an toàn lao động, xung đột lợi ích giữa người lao động - doanh nghiệp - chính quyền; ô nhiễm môi trường, tai nạn giao thông, tội phạm khu vực quanh KCN có chiều hướng gia tăng. Áp lực về việc làm, hạ tầng xã hội (nhà ở, trường học, nhà trẻ cho công nhân); và đặc biệt là những thách thức về văn hóa, đạo đức, lối sống, hôn nhân, gia đình công nhân trong môi trường đô thị - công nghiệp... nếu không được nhận diện và xử lý kịp thời sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến ổn định CT-XH, đến môi trường đầu tư, và xa hơn là uy tín, hình ảnh của thành phố Hải Phòng trong tiến trình CNH - HĐH và hội nhập quốc tế.

Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/1/2019 của Bộ Chính trị đã xác định mục tiêu đến năm 2030, Hải Phòng trở thành “thành phố công nghiệp hiện đại, thông minh, bền vững”, đồng thời yêu cầu “phát triển công nghiệp gắn với bảo đảm an sinh xã hội, nâng cao đời sống nhân dân, giữ vững ổn định chính trị - xã hội”. Hơn nữa, sự chuyển đổi mô hình chính quyền đô thị từ 3 cấp xuống 2 cấp theo quy định của Bộ Chính trị từ ngày 1/7/2025, càng đòi hỏi việc nâng cao năng lực quản trị địa phương, trong đó có quản trị CT-XH

tại các KCN đối với các địa phương như Hải Phòng phát triển KCN theo hướng bền vững, hài hòa lợi ích kinh tế với ổn định CT-XH.

Xuất phát từ những lý do trên và là người con của Hải Phòng, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài: ***“Vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng hiện nay”*** làm luận án ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học.

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn về những vấn đề CT-XH trong quá trình phát triển các KCN ở TP Hải Phòng hiện nay, luận án đề xuất yêu cầu và giải pháp góp phần giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở địa phương theo hướng hiệu quả, bền vững.

2.2. Nhiệm vụ

- Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài.
- Khái quát một số vấn đề lý luận về những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng.
- Phân tích thực trạng những vấn đề CT-XH phát sinh trong quá trình phát triển KCN tại TP Hải Phòng hiện nay.
- Đề xuất yêu cầu và giải pháp giải quyết những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng theo hướng hiệu quả, bền vững.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu:

Đối tượng của luận án là những vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển các KCN ở TP Hải Phòng.

3.2. Phạm vi nghiên cứu:

Về nội dung: Trong quá trình phát triển các KCN ở thành phố Hải Phòng, có nhiều vấn đề CT-XH nảy sinh. Tuy nhiên, luận án chỉ tập trung vào các vấn đề CT-XH như: (i) lao động; (ii) an ninh trật tự, an toàn xã hội; (iii)

môi trường; (iv) nhà ở/nhà trẻ; (v) hôn nhân và gia đình trong các KCN. Đây là những vấn đề CT-XH nổi cộm trong phát triển các KCN ở thành phố Hải Phòng hiện nay.

Về không gian: Hiện nay, thành phố Hải Phòng (sau ngày 01/7/2025) có rất nhiều KCN đi vào hoạt động. Trong khuôn khổ luận án, nghiên cứu sinh chọn nghiên cứu những vấn đề CT-XH ở các KCN: Trảng Duệ, VSIP, Deep C, Đình Vũ - Cát Hải... Đây là những KCN mà vấn đề CT-XH nảy sinh có xu hướng gay gắt hơn.

Về thời gian: Khảo sát, đánh giá thực trạng từ năm 2019 đến nay; yêu cầu và giải pháp có tính định hướng đến năm 2030, tầm nhìn 2045 (từ khi Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 45-NQ/TW về xây dựng, phát triển Thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045).

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được triển khai trên cơ sở lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển công nghiệp theo hướng hiện đại, về giải quyết mối quan hệ giữa phát triển kinh tế với ổn định chính trị, đảm bảo tiến bộ, công bằng xã hội trong quá trình xây dựng đất nước theo hướng xã hội chủ nghĩa.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu liên ngành và ngành CNXHKKH như phân tích, tổng hợp; thống kê, so sánh; điều tra xã hội học... *Tài liệu thứ cấp*, tác giả tham khảo các văn kiện của Thành ủy - Ủy ban nhân dân TP Hải Phòng về quan điểm, chính sách phát triển các KCN, giải quyết vấn đề CT-XH nảy sinh ở các KCN; kết quả của các công trình đã được tổng quan trong luận án; báo cáo của các cơ quan quản lý thuộc các Bộ, ngành, các tổ chức CT-XH có liên quan.

Khảo sát xã hội học bằng bảng hỏi: Đề tài xây dựng bộ câu hỏi khảo sát có chọn mẫu đại diện nhằm thu thập dữ liệu định lượng, ý kiến từ công nhân trong các KCN, người dân sống chung quanh các KCN, cán bộ quản lý ở một số KCN tiêu biểu đã được lựa chọn [phụ lục 4, 5, 6].

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

- Luận án hệ thống hóa một số vấn đề lý luận trên cơ sở làm rõ một số khái niệm công cụ của đề tài như KCN và phát triển các KCN, vấn đề CT-XH và nội dung biểu hiện những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN. Luận án cũng phân tích làm rõ một số yếu tố tác động làm nảy sinh những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng hiện nay.

- Trên cơ sở kết quả nghiên cứu tài liệu thứ cấp, khảo sát, điều tra xã hội học của tác giả, luận án làm rõ những vấn đề CT-XH đang diễn ra trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng, chỉ ra một số nguyên nhân và những vấn đề CT-XH cấp bách cần tập trung giải quyết trong phát triển các KCN ở Hải Phòng theo hướng bền vững.

- Luận án đề xuất một số yêu cầu và giải pháp giải quyết những vấn đề CT-XH, góp phần phát triển các KCN ở TP Hải Phòng theo hướng hiệu quả, bền vững.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

- *Về lý luận:* Kết quả của luận án góp phần cung cấp một số luận cứ, cơ sở khoa học cho việc đề xuất, thực thi chính sách giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng hiện nay.

- *Về thực tiễn*

Kết quả nghiên cứu là tài liệu tham khảo trong nghiên cứu, giảng dạy, truyền thông về phát triển CNH, HĐH, phát triển các KCN, trực tiếp là phát hiện và giải quyết các vấn đề CT - XH góp phần phát triển giai cấp công nhân thực sự là giai cấp tiên phong; về các chính sách xã hội để phát triển đất nước bền vững.

Kết quả của đề tài là tài liệu tham khảo cho Ban Quản lý khu kinh tế của Hải Phòng để đề xuất với thành phố những chính sách phát triển các KCN.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Danh mục công trình khoa học của tác giả đã công bố liên quan đến luận án, Danh mục tài liệu tham khảo và các Phụ lục, luận án được triển khai thành 4 chương, 9 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Về công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển các khu công nghiệp

Nguyễn Thái Sơn (2015): *Công nghiệp hóa - hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức và bảo vệ môi trường trong thời kỳ quá độ*, Báo Điện tử Đảng Cộng sản Việt Nam [112]. Bài viết đã đề cập đến hai vấn đề: 1) CNH, HĐH gắn với phát triển kinh tế tri thức: trong đó nêu quan điểm của Đảng từ Đại hội III, IX, X, XI về vấn đề CNH, HĐH, đề xuất một số giải pháp gắn công nghiệp hóa với hiện đại hóa. 2) CNH, HĐH với BVMT, trong đó tác giả đề cập: quá trình CNH, HĐH đặt ra nhiều vấn đề cấp thiết đối với môi trường, do đó chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng bền vững là biện pháp hữu hiệu nhất có khả năng phòng ngừa và hạn chế tối đa các tác động xấu đối với môi trường trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

Phạm Thuyền (2019): *“Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư”* [130]. Tác giả đã khái quát về cách mạng công nghiệp và CNH, HĐH nền kinh tế; Phân tích CNH, HĐH ở Việt Nam: thực trạng và so sánh với các nước trên thế giới; Đề cập đến quan điểm, mô hình và mục tiêu CNH, HĐH nền kinh tế trong bối cảnh CMCN 4.0 ở Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2050; Giải pháp đẩy mạnh CNH, HĐH nền kinh tế trong bối cảnh CMCN 4.0. Cuốn sách cũng đề cập đến phát huy truyền thống, lòng tự hào dân tộc thực hiện mục tiêu CNH, HĐH nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0.

Phạm Thị Kiên (2020): *“công nghiệp hóa, hiện đại hóa với quá trình phát triển lực lượng sản xuất trong cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam hiện nay”* [66]. Cuốn sách đề cập đến những vấn đề lý luận chung về CNH, HĐH và lực lượng sản xuất; Về CNH, HĐH và thực trạng tác động của nó đối

với quá trình phát triển lực lượng sản xuất trong cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam hiện nay; Phương hướng và giải pháp đẩy mạnh CNH, HĐH nhằm phát triển lực lượng sản xuất trong cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam hiện nay.

Trần Thị Vân Hoa (2020): *“Hệ tiêu chí nước công nghiệp theo hướng hiện đại”* [46]. Công trình đã trình bày cơ sở lý luận hệ tiêu chí nước công nghiệp theo hướng hiện đại; Hệ tiêu chí và giải pháp đạt được tiêu chí nước công nghiệp của một số nước trên thế giới, bài học kinh nghiệm cho Việt Nam; Thực trạng xây dựng hệ tiêu chí nước công nghiệp theo hướng hiện đại ở Việt Nam; Xác định hệ tiêu chí nước công nghiệp theo hướng hiện đại cho Việt Nam; Định hướng, giải pháp để đạt được tiêu chí nước công nghiệp theo hướng hiện đại đến năm 2035, tầm nhìn đến năm 2045.

Vũ Văn Hà (2021): *“Phê phán quan điểm sai trái, xuyên tạc về công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* [42], Bài viết đã đề cập đến các ý kiến sai lệch về CNH với ba mức độ: (1) Mức độ nghi ngờ, không tin tưởng vào sự thành công của chính sách CNH do những sai lầm và hậu quả mà nó mang lại; (2) Mức độ thứ hai cho rằng Việt Nam không nên thực hiện CNH, chuyển sang phát triển nông nghiệp sản xuất hàng hóa; (3) Mức độ thứ ba, cho rằng Việt Nam không hiểu rõ CNH, thực hiện CNH không rõ mục tiêu và một chính sách CNH sai lầm, chạy theo lợi ích nhóm, đòi khôi phục sở hữu tư nhân về đất đai, không chấp nhận vai trò chủ đạo của kinh tế nhà nước. Từ đó, tác giả phân tích, phê phán các quan điểm sai trái trên, bảo vệ tính đúng đắn của CNH, HĐH ở Việt Nam hiện nay, chứng minh tính đúng đắn của nó bằng kết quả phát triển KT-XH của Việt Nam.

N.Driffeld và K.Taylor (2000): *FDI and the labour market: a review of the evidence and policy implications* (FDI và thị trường lao động: đánh giá các bằng chứng và gợi ý chính sách) [157]. Qua nghiên cứu tình hình thu hút và sử dụng vốn FDI ở Anh cho thấy, có sự bất bình đẳng về tiền lương, chênh lệch về

mức sống của lao động có tay nghề cao và lao động không có trình độ chuyên môn tại các doanh nghiệp FDI. Nguyên nhân dẫn đến thực trạng này là do: *Thứ nhất*, sự gia nhập của doanh nghiệp đa quốc gia làm tăng nhu cầu về công nhân lành nghề trong một ngành công nghiệp hoặc khu vực, do đó làm tăng sự bất bình đẳng tiền lương. *Thứ hai*, sự phát triển của công nghệ xảy ra từ nước ngoài tác động tới doanh nghiệp trong nước, là kết quả của những tác động lan tỏa, nhu cầu về công nhân lành nghề tăng lên ở các công ty trong nước, tiếp tục tạo thêm sự bất bình đẳng tiền lương. Sự bất bình đẳng về tiền lương dẫn đến sự phân hóa trong mức sống của bản thân người công nhân, cũng như gia đình họ. Những công nhân không có trình độ tay nghề có mức thu nhập thấp và đời sống gia đình họ gặp khó khăn, cản trở việc thực hiện các chức năng cơ bản của gia đình như: chức năng sinh sản, chức năng giáo dục trẻ em...

Behzad Azahoushang: *The effects of FDI on Chinas economic development; case of Volkswagen in China* (Ảnh hưởng của FDI đối với phát triển kinh tế của Trung Quốc; Trường hợp Volkswagen ở Trung Quốc) [153]. Tác giả đưa ra một cái nhìn tổng quan về tình hình đầu tư FDI ở Trung Quốc, lấy điển hình là doanh nghiệp ô tô Volkswagen. Nghiên cứu chỉ ra sự mất cân đối về mức sống của các gia đình công nhân thuộc 3 nhóm: công nhân lành nghề, công nhân bán chuyên và công nhân không có tay nghề. Đa phần gia đình công nhân bán chuyên hoặc không có tay nghề đời sống rất khó khăn do thu nhập thấp, không có nhà ở ổn định, các chính sách xã hội hạn chế, không có điều kiện (thời gian và tài chính) để chăm sóc, giáo dục trẻ em. Gia đình công nhân lành nghề có mức sống cao hơn, có điều kiện thực hiện tốt hơn các chức năng cơ bản của gia đình, trong đó có chức năng giáo dục trẻ em.

Arkebe Oqubay và Kenichi Ohno (2020): *“How Nations Learn: Technological Learning, Industrial Policy, and Catch - up”* (Quốc gia học tập: Học tập công nghệ, chính sách công nghiệp và bắt kịp thành công”) [151]. Cuốn sách gồm 3 phần chính với 12 bài nghiên cứu ở một số quốc gia, khu

vực, ngành, lĩnh vực riêng. Cuốn sách đề cập đến bối cảnh chung, các xu hướng phát triển trên thế giới, tác động của các quan điểm, tư tưởng về kinh tế đối với việc bắt kịp trong 7 thập kỷ qua; đánh giá bản chất với việc học tập và bắt kịp công nghệ ở các quốc gia Đông Á và bài học cho các quốc gia đi sau. Giới thiệu kinh nghiệm học tập thành công ở một số quốc gia và vùng lãnh thổ với đặc điểm địa lý, vùng miền, cách thức học tập, bắt kịp riêng như: Nhật Bản dưới thời Minh Trị, Đài Loan, Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapo. Tổng quan kinh nghiệm của các quốc gia bị mắc kẹt trong bẫy thu nhập trung bình dù đã nỗ lực thực hiện giai đoạn công nghiệp hóa ban đầu, cũng như các quốc gia đi sau bị tụt hậu về việc học tập và bắt kịp công nghệ (như các quốc gia kém phát triển ở châu Phi, Mỹ Latinh) và các chính sách, chiến lược thúc đẩy học tập ở một số quốc gia Đông Nam Á (trong đó có Việt Nam); đồng thời xem xét một số trường hợp học tập và bắt kịp ở cấp độ doanh nghiệp như Hãng hàng không Ethiopia, ở cấp độ ngành, lĩnh vực, tiêu biểu như ngành trồng hoa và xi măng của Ethiopia.

1.1.2. Vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh trong quá trình phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển các khu công nghiệp

Trần Nguyễn Tuyên (2010): “*Gắn kết tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội*” [142] đề cập đến quan niệm về tăng trưởng kinh tế, tiến bộ và công bằng xã hội; Quá trình phát triển lý luận của Đảng ta về tăng trưởng kinh tế, tiến bộ và công bằng xã hội. Trong đó công trình đã trình bày lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội; Những lý luận hiện đại về gắn tăng trưởng kinh tế với tiến bộ, công bằng xã hội, Tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội trong điều kiện toàn cầu hóa và tự do hóa kinh tế; Đổi mới tư duy gắn kết tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội để đạt mục tiêu tăng trưởng bền vững.

Hoàng Văn Toàn (2011): *Mô hình giải quyết những vấn đề xã hội nảy sinh đối với người lao động trong quá trình phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc* [132]. Đề tài đã tiếp cận, nghiên cứu tổng quan tình hình những vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN ở một số tỉnh, thành phố của nước ta và đặc biệt là Vĩnh Phúc (Phú Thọ) như: Xem xét và phân công công việc tham mưu quản lý nhà nước về lao động trong các KCN cho Ban quản lý các KCN; Thực hiện tốt các chế độ với người lao động; Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật; Phát huy vai trò của các tổ chức Đảng, Công đoàn và Đoàn thanh niên trong KCN và từng bước tri thức hóa lực lượng lao động. Từ đó đã rút ra được một số kinh nghiệm giải quyết những vấn đề xã hội nảy sinh trong quá trình phát triển các KCN;

Võ Văn Đức, Đinh Ngọc Giang (Đồng chủ biên) (2012): *Một số vấn đề kinh tế - xã hội nảy sinh trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa ở Việt Nam. (Qua khảo sát ở các tỉnh miền núi phía Bắc)* [39]. Việc đẩy mạnh CNH, HĐH và đô thị hóa là ưu tiên phát triển kinh tế, xây dựng cơ sở vật chất cho CNXH. Tuy nhiên trên thực tế, khi tiến hành công nghiệp hóa, đô thị hóa lại là nguyên nhân làm phát sinh, tồn đọng các vấn đề xã hội. Do đó, việc giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh trong quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa là rất cần thiết cho sự phát triển bền vững của đất nước, cũng như từng địa phương, từng chương trình kinh tế-xã hội nói riêng. Nước ta đang trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, vì vậy thực hiện đô thị hóa sẽ diễn ra nhanh chóng là một tất yếu khách quan. Các KCN, KCX, khu đô thị mới ra đời là sự thành công của quá trình đô thị hóa. Nhưng bên cạnh đó là quá trình một số diện tích đất nông nghiệp bị chuyển đổi, một số người dân sẽ thiếu hoặc mất việc làm, các tệ nạn xã hội đã và sẽ nảy sinh. Hệ lụy khôn lường nếu không giải quyết kịp thời các vấn đề xã hội nảy sinh. Đó sẽ là lực cản, làm chậm lại quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, đô thị hóa.

Nguyễn Bình Giang (Chủ biên) (2012): *Tác động xã hội vùng của các khu công nghiệp ở Việt Nam* [40]. Trong quá trình phát triển đất nước nhiều hoạt động kinh tế gây ra những vấn đề về xã hội. Rồi đến lượt các vấn đề xã hội đó lại làm nảy sinh những hệ quả về mặt chính trị. Trong khi những hoạt động kinh tế có thể điều chỉnh khi phát hiện thấy sự bất hợp lý, thì các vấn đề xã hội lại không dễ gì khắc phục. Các hệ quả về mặt chính trị của chúng lại càng khó giải quyết. Vì vậy, sớm phát hiện các hệ quả xã hội của các hoạt động kinh tế để kịp thời điều chỉnh các hoạt động đó là cần thiết. Phát triển KCN là một trong các hoạt động kinh tế làm nảy sinh những hệ quả xã hội cả tích cực lẫn tiêu cực. Tác động xã hội vùng của một KCN chính là các tác động trực tiếp và gián tiếp tới cuộc sống của những người dân ở các địa phương lân cận KCN đó. Một KCN có rất nhiều tác động xã hội vùng, chẳng hạn, tác động tới việc làm và nghề nghiệp; thu nhập và mức sống; cơ hội tiêu dùng và dịch vụ công cộng; đô thị hóa và cơ sở hạ tầng; tác động về mặt nhân khẩu học; tác động về môi trường và sức khỏe; tác động tới trật tự ATXH; tác động tới văn hóa và giá trị truyền thống....Cuốn sách là kết quả của nhiệm vụ hợp tác nghiên cứu khoa học theo Nghị định thư “KCN, KCX ở Việt Nam: Những tác động xã hội vùng” do Viện Kinh tế và Chính trị thế giới thực hiện trong hai năm 2010 và 2011.

Hoàng Thế Liên (2017): *“Pháp luật môi trường phục vụ phát triển bền vững ở Việt Nam”* [75]. Tài liệu chỉ ra một số vấn đề lý luận cơ bản về pháp luật BVMT của Việt Nam; Quản lý Nhà nước về BVMT; Pháp luật BVMT đất; Pháp luật về môi trường nước; Pháp luật về môi trường không khí; Pháp luật về BVMT biển và hải đảo; Pháp luật về bảo vệ và phát triển rừng; Pháp luật về đa dạng sinh học; Pháp luật về quản lý chất thải; Pháp luật về giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật về BVMT.

Trịnh Thanh Hằng (2018): *“Những vấn đề cần quan tâm đến đời sống, việc làm của lao động nữ trong các khu công nghiệp”* [44]. Bài viết đã đề cập

đến một số vấn đề xã hội đối với lao động nữ tại các khu công nghiệp như: việc làm, thu nhập của lao động nữ trong các KCN; điều kiện lao động và việc thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ trong các KCN; về nhà ở, nhà văn hóa dành cho công nhân lao động ở các KCN; về nhà trẻ, mẫu giáo dành cho con công nhân lao động trong các KCN; về vấn đề hôn nhân, gia đình và chăm sóc sức khỏe sinh sản cho công nhân lao động ở KCN.

Nhóm tác giả Nguyễn Văn Đạt, Nguyễn Thế Anh, Lê Thế Phiệt (2019): *“Tác động của các khu công nghiệp, cụm công nghiệp đến sự phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Đắk Lắk”* [33]. Các tác giả đã đưa ra một số vấn đề lý luận về CNH, HĐH, về KCN, trong đó nhóm tác giả đưa ra nhiều khái niệm như khái niệm KCN trên thế giới, KCN ở Việt Nam, CCN. Bài viết phân tích thực trạng của các khu, CCN ở Đắk Lắk và đã đưa ra bảng số liệu thống kê về hoạt động của các KCN, CCN trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk. Các nhóm giải pháp nhằm nâng cao sự tác động tích cực, hạn chế tiêu cực của các khu, CCN đến phát triển KT-XH trong đó có các chính sách liên quan đến phát triển nguồn nhân lực, chính sách giải quyết vấn đề xã hội và môi trường.

Nguyễn Trung Thành (2020): *Quản lý các vấn đề xã hội tại các KCN ở Việt Nam*, do Viện Khoa học Môi trường và Xã hội chủ trì [118]. Nội dung nghiên cứu: Nghiên cứu làm rõ cơ sở lý luận, trên cơ sở đó phân tích, đánh giá thực trạng quản lý các vấn đề xã hội tại các KCN: lao động, việc làm; nhập cư, xuất cư; hôn nhân; tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản (y tế, giáo dục, tiếp cận thông tin, nhà ở, nước sạch - vệ sinh môi trường); hoạt động văn hóa giải trí; vấn đề tôn giáo - dân tộc, xung đột lợi ích qua đó đề xuất giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả quản lý các vấn đề xã hội tại các KCN ở Việt Nam hiện nay. Sắp xếp theo các năm từ xa đến gần

Nguyễn Tô Lãng (2021): *“Nhận diện vấn đề đô thị và quản lý phát triển đô thị khi đất nước dần trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại”* [69]. Bài viết đã đề cập đến một số vấn đề xã hội trong quá trình đô thị hóa, phát

triển đất nước thành nước công nghiệp như vấn đề lao động, vấn đề di dân. Trong quá trình phát triển, lao động di cư tập trung tại hai thành phố lớn là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh làm cho mật độ dân số tại hai địa phương tăng: “cao gấp 7,4 lần và 13,1 lần so với mật độ dân số trung bình của cả nước là 259 người/km²” [69]. Dân số tại các đô thị lớn tăng nhanh, thiếu kiểm soát, tạo thêm nhiều áp lực về hệ thống dịch vụ đô thị và hạ tầng kỹ thuật, trong lúc mật độ dân số của nhiều đô thị là thấp và hầu như không thay đổi gì kể từ năm 2000 tới nay. Bài viết cũng đề cập đến việc quản lý phát triển đô thị ở Việt Nam như: “tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về quản lý phát triển đô thị; lựa chọn mô hình phát triển cho các đô thị; cải tiến phương pháp lập quy hoạch và quản lý phát triển đô thị” [69]. Với những giải pháp đề cập trong bài viết cũng có thể là bài học kinh nghiệm cho TP Hải Phòng trong quản lý, phát triển đô thị đặc biệt trong quá trình CNH, HĐH và phát triển các KCN.

Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Trung Thành (2021): “*Nhận diện những khó khăn, thách thức trong quản lý các vấn đề xã hội tại các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay*” [127]. Các tác giả đã đề cập đến nhiều vấn đề xã hội nảy sinh trong phát triển các KCN ở Việt Nam như vấn đề lao động, việc làm, thu nhập của người lao động; vấn đề hôn nhân, gia đình, vấn đề cư trú, về hoạt động văn hóa - giải trí, ẩn đề nhà ở cho công nhân, vấn đề y tế, vấn đề giáo dục. Từ những nghiên cứu về thực trạng, các tác giả đã chỉ ra nguyên nhân và đề xuất các giải pháp, kiến nghị để nâng cao hiệu quả quản lý các vấn đề xã hội nảy sinh trong phát triển các KCN.

Bùi Phương Chi (Chủ biên) (2021): *Thực trạng đời sống hôn nhân, gia đình của công nhân lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay* [14]. Vấn đề hôn nhân, xây dựng hạnh phúc gia đình của công nhân KCN, KCX luôn nhận được sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, các bộ, ngành đặc biệt của tổ chức công đoàn. Thực tiễn đời sống hôn nhân, gia đình của công nhân KCN, KCX hiện nay chịu tác động bởi nhiều yếu tố, trong đó điều kiện làm

việc, thu nhập và đời sống, sinh hoạt còn nhiều khó khăn. Tình trạng mất cân bằng giới tính trong lực lượng lao động ở một số ngành, lĩnh vực, ở một số KCN, KCX cũng là những nguyên nhân khiến nhiều công nhân khó khăn hơn khi tìm kiếm bạn đời và tìm kiếm cơ hội “an cư, lạc nghiệp”. Trong tài liệu này, tác giả đã đề cập đến khái niệm chung và một số chính sách tác động đến vấn đề xây dựng đời sống hôn nhân, gia đình của công nhân tại các KCN, KCX; Thực trạng đời sống hôn nhân, gia đình của công nhân tại các KCN, KCX; Quan điểm, phương hướng và giải pháp nâng cao chất lượng đời sống hôn nhân, gia đình công nhân tại các KCN, KCX hiện nay.

Bùi Thị Nhung (2022): *Một số giải pháp nhằm đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động ở các khu công nghiệp ở Bắc Ninh*, đăng trên tạp chí Kinh tế và Dự báo [94]. Nghiên cứu cho thấy, Bắc Ninh là tỉnh tập trung nhiều KCN thu hút số lượng lớn người lao động từ các tỉnh phía Bắc. Tác giả chỉ ra một số đặc điểm nổi bật: Lực lượng lao động trong KCN tăng nhanh, chủ yếu là lao động trẻ, di cư từ các tỉnh khác. Các vấn đề lớn nổi lên trong KCN ở đây như nhà ở không đáp ứng nhu cầu; tỷ lệ công nhân ở nhà trọ tự phát cao; dịch vụ y tế - chăm sóc sức khỏe còn thiếu, đặc biệt là y tế cơ sở trong và quanh KCN. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, công nhân tham gia đã tăng nhưng vẫn có tình trạng nợ, trốn đóng; nhiều lao động thiếu hiểu biết về chế độ. Ngoài ra, đời sống văn hóa - tinh thần hạn chế; thiếu các thiết chế văn hóa, nhà trẻ, tiện ích công cộng dành cho công nhân...

Trên cơ sở đó, tác giả kiến nghị một số giải pháp chủ yếu, như hoàn thiện hệ thống chính sách về an sinh xã hội đối với lao động trong KCN; tăng cơ chế hỗ trợ cho lao động di cư. Phát triển nhà ở xã hội và thiết chế công đoàn, đảm bảo các tiện ích: nhà trẻ, khu vui chơi, sinh hoạt văn hóa, chăm sóc sức khỏe. Nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, khuyến khích doanh nghiệp đầu tư phúc lợi, cải thiện môi trường làm việc, tổ chức khám sức khỏe định kỳ.

Vũ Văn Đạt (2022): *Thực trạng đời sống văn hóa của công nhân tại các KCN hiện nay và một số khuyến nghị* [34]. Bài viết khái quát được trong thời gian qua, việc chăm lo đời sống văn hóa cho công nhân tại các KCN đã nhận được nhiều sự quan tâm của xã hội. Tuy nhiên, nhìn chung, đời sống văn hóa của công nhân còn nhiều nhiều khó khăn thiếu thốn. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến đời sống văn hóa công nhân, nhưng có thể nói, áp lực công việc cao và điều kiện kinh tế khó khăn là những yếu tố cơ bản. Việc nâng cao chất lượng đời sống văn hóa cho công nhân tại các KCN hiện nay đang là một vấn đề lớn rất đáng được quan tâm để giải quyết, tháo gỡ. Để thực hiện được điều này, cần có sự vào cuộc mạnh mẽ từ phía các cơ quan nhà nước, sự thiện chí của các doanh nghiệp và sự tích cực, chủ động từ chính những người công nhân.

Lê Văn Lâm (2023): *“Nâng cao đời sống người lao động tại các khu công nghiệp”*, đăng trên Tạp chí Xây dựng Đảng Điện tử [68]. Bài viết đã đề cập đến việc Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm đặc biệt, nỗ lực bảo đảm đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân lao động, đặc biệt là những người làm việc tại các KCX, KCX. Tuy nhiên, thực tế vẫn còn nhiều khó khăn và tồn tại trong công tác bảo đảm đời sống văn hóa, tinh thần của người lao động tại các KCN; Từ đó tác giả đề cập đến một số giải pháp bảo đảm đời sống văn hóa, tinh thần cho người lao động.

Nguyễn Hoàng Thao (chủ biên) (2024): *“Phát triển nhà ở xã hội và nhà ở công nhân trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”* [124]. Cuốn sách đã phân tích, làm rõ quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng NOXH, nhà ở công nhân giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030; Thực trạng về xây dựng NOXH, nhà ở công nhân tỉnh Bình Dương giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030; Bài học kinh nghiệm, giải pháp về xây dựng NOXH, nhà ở công nhân giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Trong cuốn sách

có nhiều tác giả đề cập đến vấn đề phát triển các KCN và thực trạng giải quyết vấn đề nhà ở cho công nhân tại các KCN: “Bình Dương hiện có 29 KCN và 12 CCN đang hoạt động, lực lượng công nhân đang làm việc trên địa bàn tỉnh có trên 1,2 triệu người, trong đó tỷ lệ nhập cư chiếm 35,63%” [124, tr.97]. Bằng các chính sách đầu tư, thúc đẩy việc xây dựng, phát triển NOXH, “tính đến cuối năm 2022, tỉnh đã đáp ứng cho khoảng 40% công nhân các khu, CCN có chỗ ở ổn định, đạt tiêu chuẩn về diện tích nhà ở và có hạ tầng đồng bộ”. Trong rất nhiều giải pháp về NOXH cho công nhân thì có một giải pháp được đề cập đến đó là “NOXH làm bằng Container” [124, tr.183-184]

Đào Thị Tân (2024), “*Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay*” [113]. Luận án khẳng định giải quyết việc làm có liên quan trực tiếp đến thu nhập, mức sống của giai cấp công nhân, của người lao động, đồng thời tạo động lực cho sự phát triển KT-XH của tỉnh Thái Nguyên. Từ quá trình đánh giá thực trạng giải quyết việc làm cho người lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay, tác giả cho thấy quá trình tạo ra việc làm và đảm bảo chất lượng việc làm cho người lao động đã được quan tâm giải quyết. Bên cạnh đó, một trong những vấn đề bất cập, trở ngại lớn nhất hiện nay được tác giả đề cập đó là: tình trạng tồn tại nhiều vướng mắc trong việc tuyển dụng, sử dụng lao động đã qua đào tạo ở các KCN, ý thức trách nhiệm của xã hội của doanh nghiệp chăm lo cho lao động đã qua đào tạo còn hạn chưa, chưa thực sự quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của người công nhân.

Harold Meyerson (Mỹ): *Workers also deserve to benefit from their labor productivity too (Công nhân cũng xứng đáng hưởng lợi ích từ năng suất lao động của họ)* [156]. Dựa trên thực tế nước Mỹ hiện đại, tác giả đánh giá mức tăng lương, thu nhập của người công nhân không xứng đáng với năng suất lao động mà họ tạo ra, đời sống của một bộ phận gia đình công nhân này không đảm bảo ở mức trung bình của xã hội. Lấy dẫn chứng trong khoảng thời gian từ

năm 1979 đến năm 2011, năng suất tăng 75% nhưng tiền lương trung bình tăng 5%. Trong khi đó, lương của các CEO (Chief Executive Office - Tổng giám đốc) lại tăng rất cao (93,7%). Dự luật Hollen yêu cầu, mức lương của công nhân sẽ được tăng tương xứng với mức năng suất họ tạo ra, từ đó sẽ nâng cao mức sống của bản thân công nhân và gia đình họ. Dự luật này đưa ra, theo các tác giả dự kiến sẽ gặp phải những phản ứng từ giới CEO, phố Wall, cũng như là thử thách đối với ứng viên tổng thống đảng Dân chủ năm 2016.

Daniel S.Hamermesh, Daiji Kawaguchi, Jungmin Lee: *Does labour legislation benefit Workers? Well - being after an hours reduction (Người công nhân đang làm việc quá vất vả? Liệu họ có cảm thấy tốt hơn nếu cân bằng được số lượng giờ lao động)* [154]. Trong nội dung nghiên cứu này, nhóm tác giả đã cho rằng: Công nhân đang làm việc quá vất vả. Họ không còn thời gian để dành cho bản thân và các hoạt động cá nhân như: xem phim, tụ tập bạn bè và hẹn hò với người yêu...nhiều công nhân không thể kết hôn, hoặc không giám kết hôn và sinh con. Nhóm tác giả đã kiểm tra sự hài lòng về cuộc sống của người công nhân tại Hàn Quốc và Nhật Bản trong một giai đoạn theo phương pháp nghiên cứu mặt cắt ngang. Họ kết luận: Việc luật hóa để giảm giờ làm của công nhân sẽ mang lại sự hài lòng và nhiều lợi ích. Công nhân có cơ hội hưởng thụ đời sống vật chất và tinh thần, có cơ hội tìm kiếm bạn đời; các mối quan hệ vợ - chồng, cha mẹ - con cái sẽ tích cực hơn; có thời gian để chăm sóc, giáo dục con đạt hiệu quả hơn.

Nghiên cứu Pieters.J (2013), *Youth employment in developing countries (Việc làm cho thanh niên ở các nước đang phát triển)* [158], Tác giả khẳng định sự ràng buộc giữa công việc và hạnh phúc của thanh niên trong tương lai sẽ chịu sự ảnh hưởng bởi kinh nghiệm của công việc ban đầu; bên cạnh đó duy trì công việc của thanh niên không chỉ mang đến địa vị kinh tế cho bản thân mà còn tác động đến môi trường xã hội và thể hệ kế cận. Nghiên cứu đặt ra giả thiết nếu mục tiêu của giải quyết việc làm cho thanh niên là bảo đảm công việc

tốt thì rất cần thiết phải bảo đảm các nhân tố như thu nhập, sức khỏe và an ninh công việc.

Nguyễn Từ Phương (2014), *Reforming labour relations in Vietnam* (Cải cách quan hệ lao động ở Việt Nam) [93]. Nghiên cứu đã đánh giá cao việc thành lập Ủy ban Quan hệ lao động của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, điều này phản ánh một quá trình liên tục của cải cách pháp luật và quy định giải quyết tranh chấp lao động chủ yếu dưới dạng các cuộc đình công của người lao động ở Việt Nam. Bài viết cho thấy sự thay đổi tích cực trong quan hệ lao động ở Việt Nam thời gian gần đây, nhờ sự can thiệp của Nhà nước.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển các khu công nghiệp và vấn đề chính trị - xã hội, giải quyết vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh trong phát triển khu công nghiệp tại Hải Phòng

Các công trình nghiên cứu về giải quyết vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN của Hải Phòng thì chưa có. Song cũng đã có một số công trình nghiên cứu về CNH, HĐH và một số vấn đề xã hội ở Hải Phòng, tiêu biểu có thể kể đến một số công trình như sau:

Lệ Thu (2009): *“Xây dựng nhà ở xã hội tại Hải Phòng: phải kiểm soát được tiêu chí”* [125], tập trung phân tích những bất cập trong quá trình triển khai xây dựng nhà ở xã hội tại Hải Phòng, đặc biệt là vấn đề xác định và kiểm soát tiêu chí đối tượng thụ hưởng. Tác giả chỉ ra rằng mặc dù chủ trương phát triển nhà ở xã hội của thành phố là đúng đắn và đáp ứng nhu cầu bức thiết của công nhân, người thu nhập thấp, nhưng thực tế triển khai còn lúng túng, thiếu minh bạch về tiêu chuẩn tiếp cận. Các tiêu chí như mức thu nhập, tình trạng nhà ở, điều kiện cư trú, hồ sơ xác nhận... chưa được quy định rõ ràng, dẫn đến nguy cơ “lệch chuẩn”, chọn sai đối tượng hoặc bị lợi dụng để trục lợi chính sách. Bài viết nhấn mạnh Hải Phòng cần xây dựng bộ tiêu chí đầy đủ, có thể kiểm chứng, đồng thời tăng cường giám sát, phối hợp giữa chính quyền, doanh nghiệp và cộng đồng để đảm bảo nhà ở xã hội đến đúng người thực sự có nhu

cầu. Qua đó, chính sách mới phát huy hiệu quả, góp phần ổn định an sinh xã hội và thúc đẩy phát triển đô thị bền vững.

Nguyễn Thị Chiến (2010): *“Nghiên cứu đời sống văn hóa của công nhân các khu công nghiệp vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh”* [17]. Đề tài đã đề cập đến cơ sở lý luận và thực tiễn về giai cấp công nhân trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Tổng quan về các KCN vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh; Quan hệ giữa tăng trưởng kinh tế với phát triển văn hóa. Tác giả tập trung phân tích toàn diện thực trạng đời sống văn hóa của công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp thuộc vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, nơi tập trung mật độ cao lao động di cư trẻ. Tác giả chỉ ra rằng đời sống văn hóa của công nhân chịu nhiều hạn chế do cường độ làm việc lớn, thu nhập còn thấp, thời gian nghỉ ngơi eo hẹp, trong khi hệ thống thiết chế văn hóa - thể thao, nhà văn hóa, thư viện, sân chơi còn thiếu và phân bố không đồng đều. Nhiều công nhân sống xa gia đình, phải thuê trọ tạm bợ, tạo nên lối sống khép kín, ít giao lưu cộng đồng và dễ phát sinh các nhu cầu giải trí thiếu lành mạnh. Bài viết nhấn mạnh khoảng cách giữa yêu cầu nâng cao đời sống tinh thần của người lao động với khả năng đáp ứng của các địa phương và doanh nghiệp vẫn còn lớn. Từ đó, tác giả khuyến nghị cần đầu tư đồng bộ thiết chế văn hóa, nâng cao phúc lợi, tổ chức các hoạt động văn hóa - xã hội phù hợp cho công nhân, coi đây là yếu tố quan trọng để phát triển nguồn nhân lực và ổn định quan hệ lao động trong bối cảnh công nghiệp hóa nhanh của vùng.

Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố, năm 2014: *“Nghiên cứu đánh giá bộ tiêu chí xác định mức độ hoàn thành công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố Hải Phòng”* [146] (Văn phòng UBND TP, 2014) tập trung xem xét mức độ đáp ứng của Hải Phòng đối với các tiêu chí cơ bản của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo định hướng của Trung ương và yêu cầu thực tiễn của địa phương. Nghiên cứu đánh giá hệ thống tiêu chí gồm: cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp - dịch vụ; trình độ công nghệ và năng suất

lao động; chất lượng nguồn nhân lực; kết cấu hạ tầng đô thị - giao thông - cảng biển; mức độ thu hút đầu tư; hiệu quả quản lý nhà nước và năng lực cạnh tranh của thành phố. Báo cáo chỉ ra rằng Hải Phòng đã có những bước tiến quan trọng, đặc biệt trong phát triển công nghiệp, hạ tầng và thu hút FDI, song vẫn còn hạn chế về công nghiệp hỗ trợ, đổi mới công nghệ, chất lượng nguồn nhân lực và tính bền vững của tăng trưởng. Từ đó, nghiên cứu kiến nghị hoàn thiện bộ tiêu chí theo hướng cụ thể, đo lường được, phù hợp đặc thù đô thị cảng biển, và đề xuất các giải pháp thúc đẩy Hải Phòng sớm đạt các tiêu chuẩn của một thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại.

Trường Đại học Hải Phòng (2014): *“Nghiên cứu luận cứ khoa học xây dựng con người Hải Phòng đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế* [137]. Các tham luận đã tập trung phân tích những yêu cầu mới đặt ra đối với con người Hải Phòng trong bối cảnh thành phố chuyển mạnh sang mô hình phát triển công nghiệp - dịch vụ và mở rộng hợp tác quốc tế. Nghiên cứu đánh giá thực trạng chất lượng con người trên các phương diện: trình độ học vấn - chuyên môn, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, năng lực tiếp cận khoa học - công nghệ, ý thức công dân, văn hóa ứng xử và khả năng hội nhập. Báo cáo chỉ ra nhiều chuyển biến tích cực nhưng cũng nêu rõ những hạn chế về kỹ năng nghề, ngoại ngữ, năng lực sáng tạo, tinh thần trách nhiệm và văn hóa đô thị còn chưa đồng đều. Trên cơ sở đó, tài liệu đề xuất hệ thống giải pháp xây dựng con người Hải Phòng theo hướng hiện đại: đổi mới giáo dục - đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, nâng cao năng lực hội nhập, đồng thời phát huy vai trò của gia đình, nhà trường, doanh nghiệp và chính quyền trong hình thành phẩm chất con người mới.

Liên đoàn lao động Thành phố (2015): *“Nghiên cứu đề xuất một số giải pháp chủ yếu nâng cao hiệu quả quản lý và các chính sách xã hội đối với lao động nhập cư tại Hải Phòng”* [74]. Nghiên cứu đã làm rõ thực trạng lao động nhập cư đang chiếm tỷ lệ lớn trong các khu công nghiệp, khu chế xuất của

thành phố, đồng thời đối mặt với nhiều vấn đề xã hội như nhà ở tạm bợ, thiếu thiết chế văn hóa, hạn chế tiếp cận dịch vụ y tế - giáo dục, và những rủi ro về quan hệ lao động, an ninh trật tự khu nhà trọ. Nghiên cứu chỉ ra rằng công tác quản lý lao động nhập cư còn phân tán giữa các cơ quan; dữ liệu lao động chưa thống nhất; chính sách hỗ trợ về an sinh, pháp lý, phúc lợi và hòa nhập cộng đồng chưa đáp ứng nhu cầu thực tế. Từ nhận định đó, báo cáo đề xuất nhóm giải pháp trọng tâm: hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa chính quyền - công đoàn - doanh nghiệp; xây dựng hệ thống quản lý thông tin lao động nhập cư hiện đại; phát triển nhà ở xã hội và thiết chế công đoàn; tăng cường thanh tra pháp luật lao động; mở rộng các chương trình phúc lợi, chăm sóc sức khỏe, giáo dục kỹ năng sống; đồng thời đẩy mạnh tuyên truyền để lao động nhập cư hòa nhập tốt hơn vào đời sống đô thị và môi trường sản xuất tại Hải Phòng.

Tổng Văn Băng (2015-2016): *Nghiên cứu, đề xuất một số giải pháp chủ yếu nâng cao hiệu quả quản lý và các chính sách xã hội đối với lao động nhập cư tại Hải Phòng* [9]. Nghiên cứu tập trung phân tích sâu thực trạng lao động nhập cư - lực lượng đang tăng nhanh và giữ vai trò quan trọng trong các khu công nghiệp, khu kinh tế của thành phố. Nghiên cứu chỉ ra nhiều vấn đề nổi bật: thiếu nhà ở và các thiết chế văn hóa - phúc lợi; điều kiện làm việc còn bất cập; khả năng tiếp cận dịch vụ y tế, bảo hiểm xã hội, giáo dục cho con em còn hạn chế; công tác quản lý cư trú và thông tin lao động chưa thống nhất giữa các cơ quan. Tác giả nhấn mạnh những khó khăn từ phía doanh nghiệp trong đảm bảo phúc lợi và từ phía chính quyền trong điều phối chính sách. Trên cơ sở đó, nghiên cứu kiến nghị nhóm giải pháp đồng bộ: hoàn thiện cơ sở dữ liệu quản lý lao động nhập cư; mở rộng chính sách an sinh và phúc lợi; phát triển nhà ở xã hội và thiết chế công đoàn; tăng cường thanh tra pháp luật lao động; đẩy mạnh truyền thông, giáo dục pháp luật; đồng thời nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền lợi, đại diện tiếng nói và thúc đẩy sự hòa nhập của lao động nhập cư vào đời sống đô thị Hải Phòng.

Nguyễn Thị Thu Thủy (2018): *“Quản lý phát triển bền vững các khu công nghiệp tại thành phố Hải Phòng”* [128]. tập trung phân tích thực trạng quản lý phát triển bền vững các khu công nghiệp tại Hải Phòng trong bối cảnh mở rộng công nghiệp hóa - đô thị hóa nhanh. Tác giả chỉ ra rằng mặc dù các KCN đã đóng góp lớn vào tăng trưởng kinh tế, thu hút FDI và tạo việc làm, nhưng công tác quản lý còn bất cập trong quy hoạch đồng bộ, kiểm soát môi trường, phát triển hạ tầng kỹ thuật - xã hội và bảo đảm quyền lợi người lao động. Nhiều KCN thiếu hệ thống xử lý nước thải đạt chuẩn, thiếu liên kết với công nghiệp hỗ trợ và chưa gắn kết chặt chẽ với mục tiêu phát triển đô thị bền vững. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất hoàn thiện cơ chế quản lý đa cấp, tăng cường giám sát môi trường, ưu tiên công nghệ sạch, phát triển hạ tầng xã hội cho công nhân và nâng cao vai trò phối hợp giữa chính quyền - doanh nghiệp - cộng đồng nhằm đảm bảo sự hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, bảo vệ môi trường và tiến bộ xã hội.

Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên (2019): *“Nghiên cứu đề xuất giải pháp phát triển công nghiệp hỗ trợ thành phố Hải Phòng giai đoạn đến năm 2025, định hướng đến năm 2030”* [138]. Công trình đã tập trung đánh giá thực trạng phát triển công nghiệp hỗ trợ của Hải Phòng trong bối cảnh thành phố đẩy mạnh công nghiệp hóa, thu hút FDI và hình thành các chuỗi sản xuất quy mô lớn. Báo cáo cho thấy công nghiệp hỗ trợ của Hải Phòng còn yếu về năng lực công nghệ, tỷ lệ nội địa hóa thấp, thiếu doanh nghiệp quy mô lớn, chưa tham gia sâu vào chuỗi cung ứng của các tập đoàn như LG, VinFast hay Bridgestone; đồng thời cơ chế hỗ trợ và liên kết vùng chưa hiệu quả. Từ những hạn chế đó, nghiên cứu đề xuất nhóm giải pháp trọng tâm: hoàn thiện chính sách ưu đãi và phát triển cụm công nghiệp hỗ trợ; tăng cường liên kết doanh nghiệp - viện trường; đẩy mạnh đổi mới công nghệ; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực kỹ thuật; mở rộng hợp tác với các tập đoàn FDI dẫn dắt; và xây dựng hệ sinh thái công nghiệp hỗ trợ gắn với mục tiêu nâng cao năng lực cạnh tranh của Hải Phòng đến năm 2025, định hướng 2030.

Lê Minh Thắng (2019): “*Công nghiệp Hải Phòng: khẳng định vị thế trung tâm*” [116]. Tác giả khẳng định vị thế ngành công nghiệp của Hải Phòng đối với sự phát triển của thành phố nói riêng, cả nước nói chung. Khẳng định những bứt phá để phát triển bền vững. Bài viết đề cập đến quan điểm tại Nghị quyết đại hội 15 Đảng bộ TP Hải Phòng đã nêu rõ mục tiêu: Trong quá trình thu hút đầu tư, ưu tiên những ngành công nghiệp có công nghệ hiện đại, tiết kiệm năng lượng, tài nguyên, có giá trị gia tăng cao. Đồng thời, chú trọng thu hút các lĩnh vực công nghiệp mang lại nhiều việc làm và thu nhập cao cho người lao động. Kiên quyết không chấp nhận các dự án sử dụng công nghệ lạc hậu, gây ô nhiễm môi trường. Từ quan điểm đó đã tạo ra những đột phá trong thu hút đầu tư nước ngoài tạo sự phát triển mạnh mẽ trong lĩnh vực công nghiệp của Hải Phòng, đóng góp vào sự phát triển của thành phố.

Lê Minh Thắng (2021): “*Thực tiễn Hải Phòng và Cách mạng công nghiệp 4.0*” [117]. Bài báo đã đề cập đến nội dung: những năm gần đây Hải Phòng có bước tiến vượt bậc và khá toàn diện trên mọi lĩnh vực. Tuy nhiên Hải Phòng phát triển thì các địa phương trong cả nước cũng phát triển, trong điều kiện thế giới cũng liên tục vận động, và cuộc CMCN 4.0 chính là một ví dụ điển hình. Hơn nữa, với những gì đã cam kết khi hội nhập quốc tế, Hải Phòng nói riêng và Việt Nam nói chung không thể đứng ngoài cuộc chơi toàn cầu hóa. Vấn đề đặt ra là phải nhận diện rõ thực trạng của để định hình cho một chiến lược tiếp cận CMCN 4.0 với những dự báo chính xác, kết hợp những hành động thiết thực, không thể chỉ mang tính trừu tượng.

Lê Gia Phong (2021) với bài viết: *Hải Phòng: “Công nghiệp chế biến, chế tạo Động lực dẫn dắt tăng trưởng kinh tế 6 tháng đầu năm 2021”* [97], đã đề cập đến mục tiêu đến năm 2025, Hải Phòng cơ bản hoàn thành sự nghiệp CNH, HĐH, trở thành thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại. Vì vậy sản xuất công nghiệp có vai trò vô cùng quan trọng đối với thành phố. Tác giả cũng phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp phát triển công nghiệp của

Thành phố trong thời gian tới. Tác giả đã phân tích trong bối cảnh chịu tác động của đại dịch Covid 19, Hải Phòng đã vượt qua khó khăn, đạt mục tiêu kép vừa kiểm soát được dịch vừa phát triển kinh tế; trong sự phát triển đó của thành phố thì Công nghiệp chế biến, chế tạo chính là động lực dẫn dắt tăng trưởng kinh tế 6 tháng đầu năm 2021. Bên cạnh đó bài viết cũng đề cập đến các giải pháp như cải cách hành chính, giải ngân vốn đầu tư côngđảm bảo tiến độ phát triển các KCN, CCN... Những điều tác giả bài viết phân tích từ năm 2021, song đến ngày nay cũng có những giải pháp có thể tham khảo và tiếp tục được thực hiện ở TP Hải Phòng.

Ngô Quang Dũng (2023) với bài: *“Phát triển thành phố Hải Phòng thành trung tâm dịch vụ, công nghiệp lớn”* [25], đã đề cập đến vấn đề: Phát triển Hải Phòng thành trung tâm dịch vụ, công nghiệp lớn có sức cạnh tranh cao được Thành ủy Hải Phòng xác định là nhiệm vụ, giải pháp đột phá trong năm năm tới. Theo đó, thành phố sẽ tập trung phát triển ba trụ cột phát triển kinh tế gồm: Công nghiệp công nghệ, cảng biển-logistics, du lịch-thương mại. Hải Phòng có nhiều lợi thế để phát triển công nghiệp theo hướng hiện đại, thông minh, bền vững, trụ cột lớn của tăng trưởng kinh tế, nhằm hiện thực hóa mục tiêu trở thành thành phố đi đầu cả nước trong sự nghiệp CNH, HĐH

Nguyễn Văn Tùng (2023): *“Để Hải Phòng sớm trở thành thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại”* [141], đã đề cập đến kết quả phát triển công nghiệp của TP Hải Phòng với nhiều điểm nổi bật đặc biệt trong thu hút vốn đầu tư nước ngoài từ các nền kinh tế lớn trên thế giới, từ đó rút ra các bài học kinh nghiệm, đồng thời đề xuất các giải pháp để xây dựng Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại. Bài viết đề cập đến năm nhóm nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm trong thời gian tới, trong đó có những giải pháp tác động trực tiếp đến việc giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở TP.Hải Phòng như tập trung phát triển nguồn nhân lực, xây dựng, phát triển giai cấp công nhân TP Hải Phòng đáp ứng yêu cầu hội nhập

quốc tế hay giải pháp coi trọng công tác bảo vệ môi trường trong phát triển công nghiệp.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG NỘI DUNG LUẬN ÁN CẦN TẬP TRUNG NGHIÊN CỨU

1.2.1. Khái quát các kết quả các công trình đã tổng quan

Thứ nhất, về cơ sở lý luận

Nhiều công trình nghiên cứu đã tập trung làm rõ các vấn đề lý luận liên quan đến công nghiệp hóa (CNH), hiện đại hóa (HĐH), đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0). Các nghiên cứu này đã phân tích mối quan hệ giữa phát triển kinh tế - xã hội và công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đồng thời nhấn mạnh quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, cũng như các nghị quyết Đại hội Đảng về CNH, HĐH. Khái niệm về KCN, phát triển KCN theo hướng hiện đại, vai trò của KCN trong cơ cấu kinh tế và hội nhập chuỗi giá trị toàn cầu đã được nhiều tác giả trong và ngoài nước làm rõ.

Một số nghiên cứu tập trung vào các vấn đề xã hội, trong đó khái niệm “vấn đề xã hội” và “vấn đề CT-XH nảy sinh” được phân tích tương đồng, làm cơ sở cho việc nhận diện các vấn đề xã hội phát sinh trong quá trình phát triển KCN. Các công trình này cũng nhấn mạnh sự cần thiết của việc gắn kết kinh tế - xã hội - chính trị, đồng thời bảo đảm phát triển bền vững, bảo vệ môi trường và nâng cao chất lượng đời sống con người. Một số nghiên cứu đã đi sâu vào các vấn đề về lao động nữ, đời sống gia đình, hôn nhân và quyền lợi của người lao động tại KCN, đồng thời phân tích vai trò của quản lý Nhà nước và các tổ chức công đoàn trong việc thực thi chính sách xã hội và bảo đảm an sinh cho người lao động.

Thứ hai, về thực trạng các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN

Thực tiễn phát triển các KCN tại Hải Phòng cho thấy, bên cạnh những kết quả tích cực về tăng trưởng kinh tế, thu hút FDI và giải quyết việc làm, vẫn

tồn tại nhiều vấn đề xã hội nổi bật cần quan tâm. Trước hết, đời sống vật chất và tinh thần của công nhân và lao động nhập cư còn hạn chế. Thu nhập trung bình của phần lớn lao động vẫn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu sinh hoạt tối thiểu, trong khi chi phí nhà ở, thuê trọ, dịch vụ y tế và giáo dục ngày càng tăng. Việc thiếu các thiết chế văn hóa - xã hội như nhà văn hóa, sân chơi, thư viện, cơ sở thể thao cũng dẫn đến tình trạng sinh hoạt tập thể, giao lưu cộng đồng bị hạn chế, làm tăng nguy cơ stress, bạo lực gia đình và các hành vi xã hội tiêu cực.

Một số nghiên cứu chỉ ra các vấn đề cụ thể về hôn nhân, gia đình công nhân, đặc biệt với lao động nữ và lao động nhập cư. Bùi Phương Chi (2010) ghi nhận hiện tượng sống thử trước hôn nhân, khó khăn trong tiếp cận nhà ở, thiếu các dịch vụ chăm sóc trẻ em, và điều kiện sống thiếu ổn định đã ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống gia đình và tâm lý của công nhân. Thêm vào đó, một số KCN còn xảy ra hiện tượng bãi công, lãn công, khiếu kiện tập thể liên quan đến quyền lợi lao động, môi trường làm việc và chế độ phúc lợi. Việc quản lý cư trú, lao động và dữ liệu công nhân nhập cư còn thiếu đồng bộ giữa các cơ quan, dẫn đến khó khăn trong việc thực thi chính sách xã hội và bảo đảm an sinh.

Môi trường làm việc tại một số KCN chưa đồng bộ về an toàn lao động, thiết bị kỹ thuật và biện pháp bảo vệ sức khỏe, đặc biệt trong các ngành công nghiệp nặng, chế biến và may mặc. Tình trạng ô nhiễm môi trường, tiếng ồn, bụi và nước thải chưa được kiểm soát triệt để cũng tác động trực tiếp đến sức khỏe và chất lượng sống của người lao động.

Nghiên cứu CNH, HĐH, phát triển các KCN và vấn đề CT-XH, giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển KCN tại Hải Phòng cũng được đề cập ít nhiều, nhất là về CNH, HĐH, một số vấn đề xã hội. Đánh giá thực trạng quản lý và thực hiện các chính sách xã hội đối với lao động nhập cư tại Hải Phòng. Những yêu cầu đặt ra đối với quản lý và chính sách xã hội đối với lao động nhập cư trong sự nghiệp CNH, HĐH. Đề xuất một số giải pháp chủ yếu nâng

cao hiệu quả quản lý và các chính sách xã hội đối với lao động nhập cư tại Hải Phòng

Thứ ba, về giải pháp giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN

Các công trình nghiên cứu đã đề xuất nhiều nhóm giải pháp, nhấn mạnh tính toàn diện và đồng bộ. Về cải thiện đời sống công nhân, cần tập trung phát triển nhà ở xã hội, nhà trẻ, cơ sở văn hóa - thể thao, tạo điều kiện cho lao động nhập cư và gia đình họ ổn định cuộc sống. Các chương trình đào tạo kỹ năng sống, nâng cao nhận thức pháp luật, tư vấn hôn nhân - gia đình, kỹ năng tài chính cũng cần được triển khai rộng rãi.

Đối với vấn đề lao động - việc làm, các giải pháp bao gồm: phát triển chương trình đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu CNH, HĐH; kết nối doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo; tăng cường chính sách ưu đãi và hỗ trợ lao động nhập cư; đồng thời xây dựng cơ chế giám sát thực thi pháp luật lao động, đảm bảo quyền lợi công nhân và tính minh bạch trong tuyển dụng, trả lương và phúc lợi. Ngoài ra, giải pháp về quản lý nhà nước và chính sách xã hội cần kết hợp ba bên: chính quyền địa phương, doanh nghiệp và tổ chức công đoàn. Cụ thể, cần hoàn thiện hệ thống cơ sở dữ liệu lao động, tăng cường thanh tra, giám sát việc thực thi luật pháp, đồng thời triển khai các chính sách phúc lợi xã hội thiết thực, đảm bảo an sinh, y tế, giáo dục và văn hóa. Nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan quản lý và doanh nghiệp sẽ giúp giải quyết các vấn đề CT-XH một cách đồng bộ, giảm rủi ro xã hội, thúc đẩy phát triển bền vững KCN và nâng cao chất lượng đời sống người lao động tại Hải Phòng.

Như vậy, qua việc tìm hiểu, nghiên cứu các công trình khoa học liên quan đến đề tài luận án, tác giả rút ra một số nhận xét như sau:

Một là, vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng mặc dù chưa có công trình nghiên cứu mang tính chuyên sâu, nhưng đã có nhiều tác giả bàn đến một số vấn đề lý luận về CNH, HĐH, về phát triển KCN, về vấn đề CT-XH phát sinh tại các KCN. Một số công trình cũng nghiên cứu thực trạng

CNH, HDH của Việt Nam hoặc thực trạng vấn đề xã hội phát sinh tại các KCN ở một vùng cụ thể như Miền Trung. Các công trình về cơ bản cũng đề cập đến giải pháp nhằm đẩy mạnh CNH, HDH, giải pháp giải quyết một số vấn đề xã hội nảy sinh trong phát triển KCN, khía cạnh mà tác giả dự định nghiên cứu. Đây cũng là bài học rút ra cho tôi có thể tham khảo, kế thừa và bổ sung thêm dựa vào kiến thức, cũng như phân tích thực tế giải quyết vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN gần đây theo hướng nghiên cứu của chúng tôi.

Hai là, có nhiều công trình nghiên cứu về CNH, HDH, vấn đề phát triển KCN, vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN bước đầu đã được quan tâm, nghiên cứu. Tuy nhiên, các tác giả đã chỉ ra được mục tiêu, mô hình, giải pháp thực hiện CNH, HDH ở Việt Nam, phân tích để thấy được sự ra đời, phát triển KCN ở Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HDH; gắn CNH, HDH với cuộc CMCN 4.0. Các công trình nghiên cứu mới chỉ đề cập góc độ kinh tế thuần túy, chưa đề cập nhiều đến các vấn đề CT-XH. Chưa giải quyết được thấu đáo câu hỏi đặt ra là đẩy mạnh CNH, HDH, hình thành các KCN thì những vấn đề xã hội nào phát sinh. Các chủ thể từ nhà nước, doanh nghiệp và người dân chịu tác động và có biện pháp như thế nào để giải quyết các vấn đề CT-XH phát sinh đó. Trong nghiên cứu về vấn đề CT-XH mới đề cập một cách chung chung một số vấn đề xã hội, chính sách xã hội, gắn phát triển kinh tế với tiến bộ công bằng xã hội. Tuy nhiên, các công trình trên cũng chưa chỉ ra đối tượng thực hiện, đối tượng thụ hưởng các chính sách xã hội. Việc ban hành các chính sách xã hội mới chỉ dừng ở mức khái quát chưa đi đến các chính sách cụ thể, chính sách đặc thù nhất là chính sách giải quyết các vấn đề CT-XH tại các KCN chưa được đề cập. Các công trình nghiên cứu về vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN còn thiếu vắng. Một số đề tài, hoặc bài viết đề cập đến vấn đề này song mới ở mức độ nhận diện vấn đề, chưa đi sâu vào phân tích nguồn gốc phát sinh vấn đề CT-XH tại các KCN, thực trạng, những vấn đề đặt ra và những giải pháp khắc phục.

Ba là, cho đến nay chưa có một công trình nào nghiên cứu về các vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN của Hải Phòng. Đây có thể coi là điểm trống cần được nghiên cứu, làm sáng tỏ góp phần đề xuất căn cứ trong hoạch định đường lối, chính sách của Đảng bộ Hải Phòng cũng như trong chỉ đạo thực tiễn về phát triển KT-XH của địa phương theo hướng tăng trưởng kinh tế gắn với bảo đảm tiến bộ, công bằng xã hội, BVMT để Hải Phòng sớm hoàn thành mục tiêu CNH, HĐH, trở thành “thành phố gương mẫu của cả nước”.

1.2.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Một là, luận án tập trung làm rõ những vấn đề lý luận về CNH, HĐH và vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN. Ở nội dung này, luận án đi sâu phân tích và làm rõ quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về CNH, HĐH và những vấn đề lý luận về vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN, trong đó làm rõ các khái niệm trung tâm như vấn đề chính trị, vấn đề xã hội, vấn đề CT-XH; phát triển các KCN; Những nội dung biểu hiện và vai trò giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN hiện nay. Đây là những vấn đề lý luận làm cơ sở để nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng.

Hai là, trên cơ sở kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan đã được công bố, kết hợp việc khảo sát thực tiễn và tiến hành điều tra xã hội học về vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng, luận án phân tích, làm rõ thực trạng, chỉ ra nguyên nhân và những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở Hải Phòng làm căn cứ để đề xuất giải pháp giải quyết những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng hiện nay.

Ba là, đề xuất yêu cầu và giải pháp chủ yếu giải quyết hiệu quả những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng giai đoạn 2030, tầm nhìn 2045. Luận án nêu 4 yêu cầu: (1) Giải quyết các vấn đề chính trị - xã hội

trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng phải gắn với Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; (2) Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp của thành phố Hải Phòng phải hướng tới mục tiêu phát triển giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; (3) Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp của thành phố Hải Phòng phải gắn phải gắn với phương châm “không để ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình phát triển” của Đảng, Nhà nước; (4) Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng phải gắn với nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh ở các địa bàn có khu công nghiệp, đồng thời đề xuất 5 nhóm giải pháp nhằm giải quyết hiệu quả vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN góp phần xây dựng TP Hải Phòng theo hướng bền vững.

Tiểu kết chương 1

Có thể khẳng định rằng, đã có những công trình khoa học nghiên cứu của các tác giả, tập thể tác giả trong và ngoài nước liên quan đến CNH, HĐH và các vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN nói chung. Những công trình đó tập trung nghiên cứu vào các nhóm vấn đề: Quan điểm lý luận về CNH, HĐH, giải quyết vấn đề CT-XH; giải pháp nhằm đẩy mạnh CNH, HĐH, giải pháp giải quyết một số vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển KCN. Những công trình nghiên cứu đã góp phần quan trọng trong việc làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở nước ta hiện nay nói chung và một số vùng, miền địa phương khác trên cả nước nói riêng. Qua việc tổng quan, một mặt tạo điều kiện cho tác giả kế thừa những giá trị mà các công trình nghiên cứu đã đạt được để phục vụ trong quá trình nghiên cứu triển khai luận án của mình. Mặt khác, cung cấp thêm thông tin giúp tác giả nhận thức rõ hơn, đầy đủ hơn về những vấn đề, khía cạnh mà các công trình trước đó chưa nghiên cứu, đề cập hoặc đã nghiên cứu,

đề cập nhưng chưa đầy đủ, hay mới chỉ làm rõ ở các khía cạnh, góc độ khoa học khác mà luận án cần nghiên cứu, làm rõ.

Trên cơ sở đó, tác giả xác định những vấn đề đặt ra luận án cần tập trung nghiên cứu, đó là: Hệ thống hoá lý luận về: những vấn đề CT-XH nảy sinh trong các KCN ở TP Hải Phòng. Phân tích thực trạng những vấn đề CT-XH nảy sinh trong các KCN ở TP Hải Phòng trong giai đoạn hiện nay. Phân tích, chỉ rõ kết quả đạt được, những hạn chế, tồn tại trong giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh trong các KCN của Hải Phòng. Đưa ra một số yêu cầu và đề xuất giải pháp nhằm giải quyết một số vấn đề CT-XH nảy sinh trong các KCN ở TP Hải Phòng trong thời gian tới.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

2.1. VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP

2.1.1. Phát triển các khu công nghiệp

Khu công nghiệp, theo Tiếng Anh, được dịch là Industrial Estates, Industrial Zone (IZ), Export Processing Zone (EPZ) hay Industrial Park (IP). Đây là những thuật ngữ khá phổ biến, mặc dù xét về ngữ nghĩa có một số khác biệt song chúng đều diễn đạt nội dung là một khu riêng biệt về mặt địa lý, được bao bọc bởi một hàng rào ngăn cách, có chế độ ưu đãi đặc biệt, hàng hóa sản xuất ra để xuất khẩu hoặc tiêu thụ nội địa. Hay “KCN là một khu vực được phân cách về ranh giới địa lý trong một quốc gia nhằm mục tiêu thu hút vốn đầu tư vào các ngành công nghiệp hướng về xuất khẩu, bằng cách cung cấp cho các ngành công nghiệp này những điều kiện đặc biệt thuận lợi về đầu tư và mật dịch so với phần lãnh thổ còn lại của đất nước” [33].

Các KCN ở nước ta được hiểu là một phần lãnh thổ quốc gia, được xác định ranh giới rõ ràng; thành lập, hoạt động theo quy định của pháp luật và xây dựng kết cấu hạ tầng phù hợp để phục vụ sản xuất công nghiệp, dịch vụ. Những năm qua, thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, các địa phương trên cả nước đã thu hút, triển khai hàng nghìn dự án đầu tư trong nước và nước ngoài, hình thành hàng trăm KCN, trong đó có nhiều KCN có quy mô lớn, nhất là trên các địa bàn trọng điểm kinh tế, tạo việc làm và thu nhập ổn định cho hàng triệu người lao động, góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi mục tiêu CNH, HĐH đất nước.

Nghị định 82/2018/NĐ-CP của Chính phủ quy định về KCX, KCX và Khu kinh tế đã ghi rõ: *Khu công nghiệp* là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện dịch vụ cho sản xuất công

ngiệp, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định tại Nghị định này. KCN gồm nhiều loại hình khác nhau, bao gồm: KCX, KCN hỗ trợ, KCN sinh thái [19]. Trên cơ sở của Nghị định 82, nhiều ý kiến đều thống nhất “KCN là khu tập trung các doanh nghiệp chuyên sản xuất công nghiệp và, có ranh giới địa lý xác định, không có dân cư sống, trong đó có thể có doanh nghiệp chế xuất; do Chính phủ hoặc Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập”.

Như vậy, có thể hiểu *KCN là một không gian kinh tế - lãnh thổ có ranh giới địa lý xác định, được quy hoạch và xây dựng tập trung để phát triển các hoạt động sản xuất công nghiệp, dịch vụ phục vụ sản xuất công nghiệp; có hệ thống hạ tầng kỹ thuật, hạ tầng xã hội đồng bộ; được tổ chức, quản lý theo cơ chế, chính sách riêng của Nhà nước nhằm thu hút đầu tư, thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phát triển bền vững.*

KCN gồm nhiều loại hình khác nhau như: KCN hỗ trợ, KCN sinh thái, KCN chế xuất. *KCN hỗ trợ* là KCN chuyên sản xuất các sản phẩm công nghiệp hỗ trợ, thực hiện dịch vụ cho sản xuất các sản phẩm công nghiệp hỗ trợ. *KCN sinh thái*: là một cộng đồng các doanh nghiệp đóng trên cùng một địa bàn và cùng tìm cách nâng cao hiệu quả KT-XH và môi trường thông qua các hoạt động cộng tác về quản lý các vấn đề về môi trường và tài nguyên. Điều này cũng có nghĩa là cộng sinh công nghiệp, hay nói cách khác các doanh nghiệp có thể đạt được lợi thế cạnh tranh thông qua việc trao đổi và chia sẻ nguyên liệu, năng lượng, nước và các sản phẩm phụ, từ đó tăng cường phát triển bền vững và bao trùm. *KCN chế xuất*: là KCN chuyên sản xuất hàng xuất khẩu, thực hiện dịch vụ cho sản xuất hàng xuất khẩu và hoạt động xuất khẩu.

Dù dưới hình thức nào, để được gọi là KCN phải đảm bảo một số đặc điểm: (i) là khu vực được quy hoạch phát triển công nghiệp mang tính liên vùng, có phạm vi ảnh hưởng không chỉ ở trong KCN mà còn ảnh hưởng đến các khu vực xung quanh, các khu vực khác. (ii) tập trung trong một không gian nhất định, nên KCN có nhiều lợi thế trong việc tiến hành xây dựng kết cấu hạ

tầng thuận lợi, có đủ quỹ đất để mở rộng và liên kết thành tổ hợp công nghiệp lớn. (iii) Có kết cấu hạ tầng được đảm bảo bởi công ty phát triển hạ tầng KCN, công ty dịch vụ KCN... Các công ty này có trách nhiệm bảo đảm hạ tầng kỹ thuật và xã hội của cả KCN trong suốt thời gian tồn tại của KCN, theo đó kết cấu hạ tầng phát triển tương đối nhanh và đồng bộ. (iv) Điều kiện tự nhiên, môi trường phát triển của các KCN nhìn chung thuận lợi, KCN được hình thành ở các nước trong quá trình công nghiệp hóa chính là để tạo ra những điều kiện thuận lợi về cả cơ chế chính sách lẫn kết cấu hạ tầng để khuyến khích các nhà đầu tư tập trung vào KCN. Vì vậy, việc bố trí địa điểm công nghiệp cũng như hình thành các KCN phải phù hợp với điều kiện tự nhiên, môi trường để đạt hiệu quả cao, phát triển bền vững trong dài hạn. (v) Trong KCN không có dân cư sinh sống nhưng bên ngoài KCN có hệ thống dịch vụ nguồn lao động đang làm việc ở KCN được hình thành và phát triển.

Phát triển, theo từ điển Bách khoa toàn thư là “Quá trình vận động đi lên từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện hơn, trong đó cái mới ra đời thay thế cái cũ, tiến bộ thay thế lạc hậu” [135, tr.258]. Còn theo từ điển Triết học, phát triển được hiểu: “Là khuynh hướng chung của vận động, là quá trình vận động tiến lên từ thấp đến cao, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn, từ đơn giản đến phức tạp. Sự phát triển diễn ra thông qua việc giải quyết những mâu thuẫn nội tại, làm xuất hiện cái mới thay thế cái cũ [149, tr.353]. Như vậy, phát triển là hình thức vận động có tính quy luật trong tự nhiên, xã hội và tư duy; gắn với biến đổi về lượng và nhảy vọt về chất.

Từ những cách hiểu trên, tác giả luận án quan niệm, *phát triển KCN ở Việt Nam là các hoạt động có mục đích của các chủ thể (Đảng, Nhà nước, các tổ chức CT-XH, giới chủ, người lao động...) trong việc tổ chức triển khai hoạt động của các KCN theo đúng quy định pháp luật của Nhà nước, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa các chủ thể có liên quan.*

Phát triển các KCN là một tất yếu khách quan và có vai trò to lớn trong quá trình phát triển kinh tế nói chung, quá trình CNH, HĐH nói riêng. Tuy nhiên nó cũng tác động tiêu cực đến các lĩnh vực của đời sống xã hội của địa phương, ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động trong KCN cũng như người dân ở xung quanh, gây ra những cản trở đối với sự phát triển của vùng, địa phương và đất nước. Nhiều vấn đề CT-XH rất phức tạp xuất hiện trong quá trình phát triển các KCN, mà khi giải quyết nó sẽ gặp nhiều khó khăn.

2.1.2. Vấn đề chính trị - xã hội, giải quyết vấn đề chính trị - xã hội - Quan niệm và nội dung

2.1.2.1. Quan niệm về “vấn đề chính trị - xã hội” và vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp

“Vấn đề” hay “vấn đề CT-XH” là những khái niệm để chỉ vấn đề nhạy cảm, rất quan trọng của mỗi địa phương và quốc gia. Theo từ điển Tiếng Việt, “vấn đề” là điều cần được xem xét, nghiên cứu, giải quyết” [95, tr.1066], nghĩa là nó có tình huống cần phải có giải pháp giải quyết kịp thời. Trong Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam cho rằng “Vấn đề” là “Một hiện tượng, một mối quan hệ, một tình huống thực tiễn hoặc lý luận đã được nhận thức và được đặt ra như một nội dung cần giải thích, phân tích hoặc giải quyết” [136, tr.779].

Chính trị là một hiện tượng xã hội ra đời gắn liền với sự ra đời của giai cấp và nhà nước, có nguồn gốc từ “thành bang” trong tiếng Hy Lạp. Đến thời Phục Hưng, khái niệm chính trị được hiểu là “hoạt động điều tiết của những cá nhân trong xã hội và có nhiệm vụ xây dựng các khế ước cho phép tạo ra một xã hội dân sự và các quy định để mọi người có thể cùng chung sống trong đó” [64, tr.4]. Chủ nghĩa Mác - Lênin quan niệm, *chính trị* là một hình thái ý thức xã hội và là lĩnh vực của quan hệ giữa các giai cấp, dân tộc và các nhóm xã hội liên quan đến vấn đề giành, giữ và sử dụng quyền lực nhà nước. Chính trị phản ánh lợi ích căn bản của các giai cấp, trước hết là lợi ích về quyền lực chính trị, thông qua đó bảo đảm điều kiện kinh tế - xã hội phù hợp với lợi ích của giai cấp cầm quyền. Do vậy chính trị là “biểu hiện tập trung của kinh tế” [73,

tr.349], phản ánh lợi ích kinh tế, đồng thời mang tính độc lập, có khả năng chi phối, dẫn dắt kinh tế, thúc đẩy kinh tế, phục vụ, bảo vệ lợi ích kinh tế của giai cấp, của nhân dân và một xã hội nhất định. V.I.Lênin khẳng định: “Chính trị là sự tham gia vào những công việc của *nhà nước*, là việc vạch hướng đi cho nhà nước, việc xác định những hình thức, nhiệm vụ, nội dung hoạt động của nhà nước” [71, tr.404]. Mỗi tính toán trong đường lối, mỗi bước đi trong sách lược đều gắn với vận mệnh hàng triệu người. Do đó, người làm chính trị phải có bản lĩnh rất cao.

Theo Đại từ điển tiếng Việt, chính trị là “Những vấn đề về điều hành bộ máy nhà nước hoặc những hoạt động của giai cấp, chính đảng nhằm giành hoặc duy trì quyền điều hành đất nước. Những hiểu biết về mục đích, đường lối và nhiệm vụ đấu tranh của các chính đảng cũng như đông đảo quần chúng” [150, tr.369]. Như vậy, chính trị là lĩnh vực đời sống tinh thần của xã hội, thuộc kiến trúc thượng tầng xã hội có giai cấp. Đối với chế độ xã hội XHCN ở Việt Nam, chính trị là sự phản ánh và bảo vệ lợi ích của giai cấp công nhân và nhân dân lao động trên lập trường, quan điểm chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Chính trị biểu hiện tập trung ở Cương lĩnh, quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam, chính sách và pháp luật của Nhà nước; thể hiện một cách sinh động ở mục đích, tôn chỉ của các tổ chức CT-XH; lập trường, quan điểm, thái độ chính trị của con người.

Từ phân tích trên có thể hiểu "vấn đề chính trị" là những mối quan hệ, hiện tượng, sự kiện nảy sinh trong đời sống xã hội có liên quan trực tiếp đến quyền lực nhà nước, đến lợi ích và vị thế của các giai cấp, tầng lớp, đảng phái, dân tộc trong việc giành, giữ và thực thi quyền lực chính trị. Nó thường gắn liền với việc hoạch định, tổ chức và điều hành quyền lực nhằm bảo đảm ổn định, phát triển xã hội theo định hướng nhất định.

Khái niệm *xã hội*, theo C.Mác, có nghĩa rộng là sản phẩm của sự tác động qua lại giữa những con người: “Xã hội cho dù có hình thức gì đi nữa - là cái gì? Là sản phẩm của sự tác động qua lại giữa những con người” [85, tr.657].

Trên thực tế, xã hội còn được hiểu theo nghĩa hẹp, ngang cấp với khái niệm “chính trị”, “kinh tế”, “văn hoá”. Đó là khái niệm “xã hội” phản ánh những quan hệ, những hoạt động, những mặt cụ thể hơn của xã hội đã, đang và sẽ nảy sinh một cách khách quan tương đối độc lập cùng với các hoạt động kinh tế, chính trị, văn hoá nó chứa đựng và phản ánh những vấn đề xã hội của con người, là đối tượng nghiên cứu trực tiếp của chính sách xã hội và thực hiện chính sách xã hội của quản lý nhà nước. Và trên thực tế, không thể tách biệt một cách rành rọt vấn đề xã hội với các vấn đề kinh tế, chính trị, văn hoá... Chẳng hạn: vấn đề việc làm, nghèo đói, công bằng... trong nó đã bao hàm cả vấn đề xã hội, kinh tế, chính trị, văn hoá. Hay nói cách khác, *vấn đề xã hội* luôn có liên quan chặt chẽ với kinh tế, chính trị, văn hoá. Như vậy, *các vấn đề xã hội*, liên quan trực tiếp đến đời sống của con người, từ việc làm, đời sống (vật chất và tinh thần) của con người với những nhu cầu, lợi ích thường nhật; cái ăn, cái mặc, chỗ ở, đi lại, học tập, chữa bệnh, tổ chức cuộc sống gia đình - những tế bào tạo nên xã hội, sinh đẻ con cái duy trì nòi giống; do đó lao động, việc làm, giáo dục, y tế, biến đổi dân số và dân cư, các vấn đề dân tộc, tôn giáo... đều là các vấn đề xã hội vừa cơ bản vừa bức xúc.

Hiện nay, vấn đề CT-XH, nhất là vấn đề xã hội đang có sự thu hút và quan tâm nghiên cứu, tìm cách giải quyết của nhiều nhà khoa học, nhiều nhà hoạt động thực tiễn ở nhiều nước trên thế giới. Ở Việt Nam, thuật ngữ “vấn đề CT-XH” chưa được bàn nhiều. Đến nay, trong các công trình nghiên cứu khoa học, trong các văn bản chính sách cũng như trong các giáo trình, chưa có một định nghĩa thật sự mang tính kinh điển nào về vấn đề CT-XH. Tuy nhiên, khi nói đến “vấn đề CT-XH”, có tác giả quan niệm “là những hiện tượng, mâu thuẫn hoặc tình huống nảy sinh trong đời sống xã hội có ảnh hưởng đến sự ổn định, phát triển của xã hội, cần được nhận diện, nghiên cứu và xử lý kịp thời thông qua các công cụ, thiết chế chính trị” [45, tr.24].

Từ những cách tiếp cận trên, tác giả quan niệm “*vấn đề CT-XH*” là *những mối quan hệ, hiện tượng hoặc tình huống nảy sinh trong đời sống xã hội*

có liên quan trực tiếp đến lợi ích giai cấp, dân tộc, quốc gia, đến sự ổn định chính trị, trật tự xã hội và phát triển bền vững của đất nước; đòi hỏi Nhà nước và hệ thống chính trị phải nhận diện, phân tích, xử lý bằng các công cụ, chính sách và biện pháp phù hợp nhằm bảo đảm ổn định chính trị, củng cố niềm tin xã hội và thúc đẩy tiến bộ xã hội.

Có thể thấy phạm vi của các vấn đề CT-XH rất rộng lớn, chúng liên quan đến mọi mặt đời sống kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội... của con người và cộng đồng dân cư. Tuy nhiên, trong thực tế, người ta thường khu biệt vấn đề chính trị, vấn đề xã hội với các vấn đề kinh tế (mức tăng trưởng, cơ cấu kinh tế...), thậm chí là khu biệt cả với vấn đề văn hoá. Vì thế, khi nói đến các vấn đề chính trị người ta thường nhắc như mức độ tham gia của người dân vào việc thực thi quyền lực nhà nước, quản lý nhà nước; vấn đề thành lập các tổ chức chính trị... Còn vấn đề xã hội, người ta thường chỉ tập trung vào các vấn đề thuộc về quan hệ người - người có ảnh hưởng ở những mức độ khác nhau tới sự phát triển của con người và cộng đồng xã hội như các kiểu loại bất bình đẳng: về phân hoá xã hội (phân hoá thu nhập và mức sống hay phân hoá giàu nghèo); sự phân biệt, bất bình đẳng giới, lứa tuổi; các vấn đề liên quan đến sự phát triển dân số, gia đình, người già và trẻ em; vấn đề y tế - chăm sóc sức khoẻ nhân dân; vấn đề giáo dục - đào tạo, giải quyết việc làm, vấn đề bảo hiểm xã hội; vấn đề phòng chống tệ nạn xã hội, bảo vệ ANTT cộng đồng; vấn đề ô nhiễm môi trường - cạn kiệt tài nguyên thiên nhiên, vấn đề đảm bảo môi trường văn hoá - xã hội lành mạnh vì sự phát triển bền vững... Nói cách khác, “vấn đề chính trị - xã hội” là những vấn đề mang tính xã hội nhưng có tác động hoặc hệ quả chính trị rõ rệt, như: việc làm, an sinh xã hội, bất bình đẳng, tôn giáo, dân tộc, môi trường, di cư lao động, đô thị hóa, tham nhũng, v.v. Các vấn đề này phản ánh sự vận động và mâu thuẫn trong đời sống xã hội, cần được quản lý, điều tiết và định hướng chính trị nhằm giữ vững ổn định và phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Vấn đề xã hội và vấn đề chính trị thường gắn liền với nhau. Trên thực tế, các vấn đề xã hội, thông thường thì lúc nào, trong xã hội nào cũng có, xã hội càng phát triển, vấn đề xã hội nảy sinh càng nhiều, mức độ phức tạp của các vấn đề xã hội vì thế cũng tăng theo, liên quan trực tiếp đến vấn đề chính trị (an ninh, an toàn, trật tự). Tuy nhiên, không phải bất cứ vấn đề xã hội nào cũng được xã hội lưu tâm chú ý. Trong các vấn đề xã hội, tùy từng lúc, từng nơi có thể xuất hiện các vấn đề xã hội với các mức độ gay gắt, bức xúc khác nhau. Đó là các vấn đề xã hội đã đạt đến cái ngưỡng mà nếu không được giải quyết kịp thời, hiệu quả, sẽ dẫn đến sự bùng nổ, rối loạn xã hội, đẩy một bộ phận lớn vào tình trạng lệch chuẩn và đẩy xã hội vào tình trạng bất ổn, suy thoái làm nảy sinh vấn đề chính trị. Chẳng hạn, sự phân hoá giàu nghèo là một hiện tượng bình thường trong kinh tế thị trường, tuy nhiên phân hoá giàu nghèo quá lớn, quá nhanh với khoảng cách ngày càng xa, hố ngăn cách giàu nghèo quá lớn sẽ trở thành vấn đề xã hội nổi cộm đối với nhiều quốc gia, có thể đẩy nhiều quốc gia lún sâu vào cuộc khủng hoảng xã hội, chính trị hết sức nghiêm trọng và đương nhiên là có tác động tiêu cực đến sự phát triển bền vững.

Ở Việt Nam, *vấn đề CT-XH* thường hiểu theo nghĩa hẹp, tương đối độc lập với các vấn đề khác. Nhiều nhà nghiên cứu cũng quan tâm đến vấn đề này, nhất là khi bàn về quá trình CNH, HĐH, đô thị hóa, phát triển các KCN ở các vùng miền của đất nước. Có quan niệm cho rằng:

“Có vấn đề xã hội khi những thành viên của một cộng đồng (lớn hay nhỏ) nhận thấy những dấu hiệu hoặc điều kiện có ảnh hưởng tác động hoặc đe dọa đến chất lượng cuộc sống của họ (chất lượng cuộc sống ở đây hiểu theo nghĩa rộng), và đòi hỏi phải có những biện pháp để phòng ngừa, ngăn chặn hoặc giải quyết tình trạng đó theo hướng có lợi cho sự tồn tại và phát triển của cộng đồng (lớn hoặc nhỏ)” [131, tr.18-19].

Hoặc:

“Các vấn đề xã hội là những vấn đề xuất hiện từ các quan hệ xã hội có tác động, ảnh hưởng hoặc đe dọa đến sự phát triển bình thường cũng như quá trình nâng cao chất lượng cuộc sống của con người, của cộng đồng người đòi hỏi xã hội phải có những biện pháp phòng ngừa, ngăn chặn hoặc giải quyết theo hướng có lợi cho sự tồn tại, phát triển bền vững của cộng đồng” [36].

Theo cách hiểu trên, vấn đề CT-XH chỉ xuất hiện khi những thành viên của một cộng đồng (lớn hay nhỏ) nhận thấy những dấu hiệu hoặc điều kiện có ảnh hưởng tác động hoặc đe dọa đến chất lượng cuộc sống của họ (chất lượng cuộc sống ở đây hiểu theo nghĩa rộng), và đòi hỏi phải có những biện pháp để phòng ngừa, ngăn chặn hoặc giải quyết tình trạng đó theo hướng có lợi cho sự tồn tại và phát triển của cộng đồng lớn hoặc nhỏ; có liên quan đến lợi ích của một cộng đồng người (lớn hay nhỏ); nó phản ánh một khuynh hướng cản trở sự phát triển của một cộng đồng; nó tồn tại, đặt ra một cách khách quan trong các mối quan hệ giữa những con người; nó đòi hỏi phải được ngăn chặn, giải quyết, nếu không sẽ ảnh hưởng đến sự tồn tại và phát triển của cả cộng đồng.

Tuỳ theo tính chất và mức độ của các vấn đề CT-XH, mà có những vấn đề nảy sinh và ảnh hưởng trực tiếp trong từng giai đoạn phát triển KT-XH, nhưng cũng có những vấn đề CT-XH có ảnh hưởng lâu dài, trong nhiều giai đoạn khác nhau. Trong giai đoạn hiện nay, cùng với CNH, HĐH, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, ở Việt Nam, các vấn đề CT-XH có loại mang tính chất toàn cầu như: bùng nổ dân số, HIV, đói nghèo... có loại vấn đề CT-XH “gay gắt” hay những “điểm nóng” (đình công, lãn công của công nhân, ô nhiễm môi trường, phân hóa giàu nghèo, tham nhũng...). Về thực chất, những vấn đề CT-XH “gay gắt” hay những “điểm nóng” thường là những vấn đề CT-XH bức xúc, có quy mô và cường độ đạt tới hoặc vượt qua điểm “giới hạn”, gây ra những phản ứng hoặc hiệu ứng tiêu cực trong xã hội, mà nếu không giải quyết kịp thời thì sẽ gây nguy hiểm hoặc nguy hại cho xã hội, gây mất an toàn và ổn định xã hội.

Từ những cách tiếp cận trên, luận án quan niệm “*vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay*” là những mối quan hệ, hiện tượng và tình huống nảy sinh trong quá trình hình thành, vận hành và mở rộng các khu công nghiệp, có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, đời sống người lao động và cộng đồng dân cư, cũng như đến vai trò quản lý của Nhà nước và năng lực lãnh đạo của hệ thống chính trị ở cơ sở. Các vấn đề này thường thể hiện qua những phương diện như: việc làm, thu nhập, an sinh xã hội, môi trường, nhà ở công nhân, an ninh - trật tự, quan hệ lao động, di dân, và sự thích ứng của cộng đồng địa phương. Chúng vừa mang tính kinh tế - xã hội, vừa có tác động chính trị rõ rệt, bởi nếu không được giải quyết kịp thời, hài hòa, sẽ ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân, sự ổn định của hệ thống chính trị và mục tiêu phát triển bền vững của đất nước.

Với quan niệm nêu trên và thực tiễn phát triển các KCN ở TP Hải Phòng, luận án tập trung làm rõ “vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN” ở Hải Phòng theo một số nội dung: *lao động; an ninh, trật tự an toàn xã hội, môi trường; nhà ở/nhà trẻ; hôn nhân và gia đình*. Đây là những vấn đề CT-XH, theo tác giả, nổi cộm, bức xúc trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng hiện nay.

2.1.2.2. Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp

“*Giải quyết*” (solution/solving) là quá trình tác động có chủ đích nhằm tháo gỡ một tình huống phức tạp, mâu thuẫn hoặc khủng hoảng đang tồn tại, hướng tới mục tiêu ổn định, phát triển hay đạt được kết quả mong muốn [95, tr.367]. Giải quyết là “làm cho một vấn đề được rõ ràng hoặc không còn vướng mắc, khó khăn nữa”. Trong khoa học CT-XH, “giải quyết” mang ý nghĩa là quá trình lựa chọn, hoạch định và triển khai các quyết sách để xử lý các vấn đề có tính chất công, có liên quan đến quyền lực, lợi ích và sự ổn định xã hội.

“*Giải quyết vấn đề CT-XH*”. Dưới góc độ khoa học chính trị, có tác giả quan niệm: là hoạt động tổng hợp bao gồm nhận thức đúng bản chất vấn đề,

xác định mục tiêu, lựa chọn công cụ chính sách và tổ chức thực thi nhằm ổn định đời sống nhân dân, củng cố lòng tin, duy trì sự lãnh đạo và bảo đảm trật tự, kỷ cương xã hội” [140, tr.187]. Ý kiến khác cho rằng: “Các vấn đề CT-XH không thể được giải quyết đơn thuần bằng những mệnh lệnh hành chính, mà cần tiếp cận hệ thống, gắn với công tác dân vận, giáo dục chính trị - tư tưởng, cải cách hành chính và thực thi pháp luật”

Tập hợp các khái niệm nêu trên, luận án quan niệm “giải quyết vấn đề chính trị xã hội” trong phát triển các KCN *là quá trình nhận diện, phân tích, xử lý và điều tiết các mâu thuẫn, hiện tượng, tình huống chính trị - xã hội nảy sinh trong quá trình phát triển các khu công nghiệp, nhằm bảo đảm ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người lao động, củng cố niềm tin của nhân dân, đồng thời thúc đẩy phát triển bền vững kinh tế - xã hội theo định hướng xã hội chủ nghĩa.*

Giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển KCN ở Việt Nam hiện nay là hoạt động quản lý liên ngành có sự tham gia của nhà nước, doanh nghiệp và cộng đồng, nhằm xử lý có hệ thống các mâu thuẫn, thách thức nảy sinh trong quá trình hình thành và vận hành KCN, với mục tiêu bảo đảm an sinh xã hội, trật tự an ninh, công bằng trong phân phối lợi ích và sự phát triển bền vững. Đây là nội dung cốt lõi của quản trị phát triển mang tính toàn diện và nhân văn trong điều kiện CNH, HĐH gắn với hội nhập quốc tế sâu rộng.

2.2. NỘI DUNG BIỂU HIỆN VÀ VAI TRÒ GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG HIỆN NAY

2.2.1. Nội dung biểu hiện vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng hiện nay

2.2.1.1. Vấn đề lao động trong các khu công nghiệp

Phát triển các KCN là một trong những biểu hiện quan trọng của quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế ở TP Hải Phòng hiện nay. Việc hình thành và mở rộng các KCN đã tạo động lực tăng trưởng kinh tế, thu hút vốn

đầu tư trong và ngoài nước, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp - dịch vụ. Tuy nhiên, cùng với những tác động tích cực về mặt kinh tế, sự phát triển KCN cũng làm phát sinh nhiều vấn đề CT-XH phức tạp, trong đó nổi bật là vấn đề lao động.

Dưới góc độ CT-XH, lao động không chỉ là yếu tố kinh tế mà còn là nhân tố trung tâm trong cấu trúc xã hội. Lao động gắn liền với quyền con người, công bằng xã hội, cơ hội phát triển, sự gắn kết cộng đồng và sự ổn định chính trị của mỗi quốc gia. Do đó, các biến đổi về quan hệ lao động trong bối cảnh phát triển KCN sẽ có tác động trực tiếp hoặc gián tiếp tới cục diện CT-XH ở cấp địa phương và quốc gia, trong đó có TP Hải Phòng. Chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định, lao động là một hoạt động có tính bản chất của con người, là cơ sở tồn tại và phát triển của xã hội loài người. Quan hệ sản xuất, trong đó có quan hệ lao động, là nền tảng để hình thành kiến trúc thượng tầng xã hội, bao gồm cả thể chế chính trị, pháp luật, đạo đức, văn hóa... [81, tr.641]. Khi các quan hệ lao động biến đổi mạnh mẽ do tác động của công nghiệp hóa, tất yếu sẽ ảnh hưởng đến cấu trúc xã hội, đời sống CT-XH của người lao động và cộng đồng nơi họ sinh sống. Vận dụng và phát triển sáng tạo trong điều kiện cụ thể Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đề cao vai trò của lao động trong sự nghiệp cách mạng và xây dựng CNXH. Người khẳng định: “lao động là nguồn sống, là vinh quang”, và việc tạo điều kiện để người dân có việc làm ổn định, thu nhập chính đáng, được học tập nâng cao trình độ là biểu hiện cụ thể của một xã hội dân chủ, công bằng, văn minh [86, tr.291]. Vì vậy, giải phóng con người khỏi nghèo đói, thất nghiệp, bóc lột không chỉ là vấn đề kinh tế mà còn là mục tiêu chính trị quan trọng của chế độ XHCN.

Thấm nhuần quan điểm nêu trên, khi đất nước bước vào đổi mới theo định hướng XHCN, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định: việc đảm bảo quyền được làm việc, quyền lợi và phẩm giá của người lao động là một tiêu chí quan trọng của xã hội dân chủ, công bằng chủ, văn minh. Nghị Nghị quyết số 06-

NQ/TW (2022) về phát triển đô thị bền vững đến năm 2030, tầm nhìn 2045; Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về “Đột phá phát triển giáo dục và đào tạo” đều nhấn mạnh: cần gắn kết chặt chẽ giữa phát triển KCN với đào tạo nguồn nhân lực, việc làm ổn định và phát triển con người toàn diện. Phát triển các KCN phải đồng bộ với phát triển hạ tầng xã hội, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bảo đảm việc làm, thu nhập, điều kiện làm việc và sinh hoạt của người lao động - nhất là lao động di cư và lao động nữ [5].

Nhiều nghiên cứu ở Việt Nam cũng đã khẳng định rằng, bên cạnh các lợi ích kinh tế, quá trình phát triển KCN đang bộc lộ những vấn đề lớn về chất lượng lao động, việc làm không bền vững, thiếu an sinh xã hội, phân tầng nghề nghiệp, và các nguy cơ mâu thuẫn trong quan hệ lao động. Theo Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nay là Bộ Dân tộc và Tôn giáo), đến năm 2023, chỉ khoảng 28,2% lao động trong các KCN có bằng cấp hoặc chứng chỉ đào tạo nghề, trong khi doanh nghiệp ngày càng đòi hỏi kỹ năng nghề cao và tính kỷ luật lao động [147]. Bên cạnh đó, nhiều công trình nghiên cứu đều cho thấy các vấn đề nan giải như việc làm thiếu ổn định, điều kiện lao động khắc nghiệt, thu nhập không tương xứng, công nhân bị cô lập trong đời sống xã hội, và nguy cơ xung đột giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các KCN ngày càng gia tăng [26], [16], [49].

Từ những phân tích trên có thể thấy, lao động - việc làm trong các KCN là một hiện tượng không chỉ mang tính kinh tế đơn thuần mà còn có chiều sâu CT-XH. Nó liên quan trực tiếp đến chất lượng tăng trưởng, công bằng xã hội, sự gắn kết cộng đồng và ổn định thể chế. Do đó, khi nghiên cứu thực trạng vấn đề lao động - việc làm trong các KCN ở TP Hải Phòng, cần phải đặt trong khung lý luận tổng thể này, để đánh giá không chỉ qua số liệu định lượng, mà còn nhận diện các xung đột tiềm ẩn, khoảng trống chính sách, từ đó đề xuất những giải pháp mang tính chiến lược, phù hợp với yêu cầu phát triển KCN bền vững, hài hòa lợi ích KT-XH - con người. Chẳng hạn, *tình trạng thiếu hụt*

lao động có tay nghề cao và lao động kỹ thuật là thách thức đáng kể. Nhiều doanh nghiệp trong các KCN như Trảng Duệ, VSIP, Deep C phản ánh khó khăn trong tuyển dụng lao động kỹ thuật, trong khi tỷ lệ biến động nhân sự hằng năm ở mức 15-20%. Điều này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực chưa theo kịp yêu cầu của sản xuất công nghiệp hiện đại, đặc biệt trong các ngành điện tử, cơ khí chính xác, logistics. Bên cạnh đó, thu nhập của phần lớn công nhân vẫn ở mức trung bình - khoảng 8-9 triệu đồng/tháng - chưa tương xứng với cường độ làm việc và chi phí sinh hoạt đô thị, khiến đời sống còn bấp bênh, khó tích lũy lâu dài. *Quan hệ lao động trong các KCN* có lúc, có nơi còn tiềm ẩn mâu thuẫn. Một số doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm quy định về hợp đồng, thời giờ làm việc, chế độ bảo hiểm, an toàn lao động. Các vụ đình công tự phát tại KCN Trảng Duệ, An Dương, Nomura những năm gần đây phản ánh yếu tố CT-XH nhạy cảm trong đời sống công nhân: khi quyền lợi không được bảo đảm, niềm tin vào tổ chức công đoàn, vào hệ thống chính trị cơ sở bị ảnh hưởng, tác động trực tiếp đến ổn định xã hội và môi trường đầu tư.

Như vậy, “vấn đề lao động” ở các KCN Hải Phòng không chỉ là bài toán nhân lực đơn thuần mà còn là vấn đề chính trị - xã hội gắn liền với chất lượng tăng trưởng và sự bền vững của quá trình công nghiệp hóa. Giải quyết vấn đề này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và chính quyền cơ sở, nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ - một điều kiện tiên quyết để Hải Phòng phát triển bền vững và thực hiện mục tiêu trở thành trung tâm công nghiệp hiện đại của vùng Duyên hải Bắc Bộ.

2.2.1.2. Vấn đề an ninh, trật tự an toàn xã hội trong các khu công nghiệp

Trong tiến trình phát triển đất nước theo hướng CNH, HĐH, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, vấn đề ANTT - ATXH luôn là một trong những nhân tố có tính chất quyết định đến sự ổn định CT-XH. Ở các KCN - nơi tập trung đông lao động, đa dạng nguồn gốc xuất thân, văn hóa,

trình độ, môi trường làm việc và sinh hoạt đặc thù - thì yêu cầu bảo đảm ANTT - ATXH lại càng trở nên cấp bách.

Lý luận chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định rằng, kiến trúc thượng tầng - bao gồm nhà nước, pháp luật, các thiết chế xã hội - có chức năng điều chỉnh các quan hệ xã hội nhằm “bảo vệ chế độ và duy trì trật tự xã hội” [78, tr.40]. Trong xã hội hiện đại, sự phát triển nhanh của các lực lượng sản xuất và phân công lao động xã hội luôn đi liền với sự phức tạp hóa cấu trúc xã hội. Nếu không kiểm soát hiệu quả các mâu thuẫn và xung đột xã hội thì nguy cơ mất ổn định chính trị là hiện hữu. Sinh thời Hồ Chí Minh cũng nhiều lần nhấn mạnh vai trò của ổn định xã hội, sự yên dân, trật tự an ninh làm nền tảng cho sự phát triển bền vững. Người cho rằng giữ gìn trật tự trị an là giữ gìn cuộc sống yên bình cho nhân dân, dân có yên ổn làm ăn thì sản xuất mới phát triển, kinh tế mới tăng trưởng. Dân yên, dân giàu thì đất nước mới có thể vững mạnh: “Có giữ vững trật tự, an ninh, thì nhân dân... mới an cư, lạc nghiệp” [88, tr.77]. Sự vững mạnh của một đất nước thể hiện ở chỗ có một nền kinh tế phát triển vững chắc, an ninh chính trị được giữ vững, trật tự, ATXH được đảm bảo.

Từ khi bước vào đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam đặt vấn đề bảo đảm ANTT - ATXH ở tầm chiến lược, khẳng định bảo vệ an ninh quốc gia là “nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên”, phải gắn chặt với mục tiêu phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế [10]. Công tác bảo đảm an ninh kinh tế - trong đó có các KCN - phải đi trước một bước và yêu cầu lồng ghép nhiệm vụ “xây dựng lực lượng tự quản, chốt dân phòng, đồn công an KCN” vào quy hoạch hạ tầng thiết yếu [11]. Một số nghiên cứu gần đây cũng chỉ ra các thách thức đặc thù của ANTT - ATXH tại KCN: gia tăng tội phạm trộm cắp tài sản, bảo kê, tệ nạn ma túy, mại dâm; khiếu kiện đất đai, đền bù; vi phạm cư trú và trật tự giao thông. Các yếu tố này tác động ngược trở lại môi trường đầu tư và đời sống công nhân, đe dọa mục tiêu phát triển bền vững [48]. Đây cũng chính là những vấn đề ANTT - ATXH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng hiện nay.

Trên thực tế, theo thống kê của Công an thành phố Hải Phòng (2023), tội phạm hình sự tại các địa bàn có KCN chiếm khoảng 15-20% tổng số vụ phạm pháp hình sự toàn thành phố, trong đó phần lớn liên quan đến trộm cắp, cố ý gây thương tích và vi phạm pháp luật về ma túy. Các nhóm tội phạm hoạt động theo dạng “bảo kê” quanh khu trọ, quán ăn, dịch vụ giải trí xuất hiện cục bộ, gây mất an ninh trật tự và bất an cho công nhân. Cùng với đó, tệ nạn mại dâm, cờ bạc, tín dụng đen len lỏi trong khu vực dân cư giáp ranh các KCN như Trảng Duệ, Nomura, An Dương, VSIP, tạo ra những nguy cơ tiềm ẩn về đạo đức xã hội và trật tự công cộng.

Bên cạnh yếu tố tội phạm, khiếu kiện đất đai, đền bù, giải phóng mặt bằng trong quá trình mở rộng KCN vẫn là vấn đề phức tạp, đang tác động ngược trở lại môi trường đầu tư và đời sống công nhân, khiến chi phí an ninh tăng, hình ảnh đầu tư bị ảnh hưởng và nguy cơ bất ổn xã hội gia tăng. Từ góc độ CT-XH, đây không chỉ là vấn đề trật tự công cộng mà còn là thách thức đối với năng lực quản trị đô thị, quản lý nhà nước và vai trò lãnh đạo của hệ thống chính trị ở cơ sở. Việc bảo đảm ANTT - ATXH trong các KCN của Hải Phòng cần được coi là nhiệm vụ chiến lược gắn liền với phát triển kinh tế, nhằm củng cố niềm tin xã hội, bảo vệ quyền lợi chính đáng của người dân, đồng thời duy trì hình ảnh “thành phố an toàn, thân thiện, hấp dẫn nhà đầu tư” - phù hợp với mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030, tầm nhìn 2045 mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XVI đã xác định.

2.2.1.3. Vấn đề môi trường trong các khu công nghiệp

Trong tiến trình phát triển các KCN như một công cụ chủ lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động và hội nhập quốc tế, vấn đề môi trường - bao gồm cả môi trường tự nhiên và môi trường xã hội - đã và đang trở thành một trong những nhân tố có tính chất quyết định đến tính bền vững của quá trình phát triển. Đặc biệt, tại các đô thị công nghiệp lớn như TP Hải Phòng, nơi tập trung số lượng lớn các KCN và CCN nằm xen giữa hoặc sát khu dân cư, vấn đề môi trường không còn là câu chuyện kỹ thuật thuần túy mà

đã trở thành một vấn đề CT-XH hội nổi bật, tác động sâu sắc tới đời sống người dân, trật tự xã hội và niềm tin vào chính quyền.

C.Mác cũng cảnh báo rằng nếu phát triển kinh tế mà tách rời khỏi sự kiểm soát xã hội, không tính đến quy luật vận động của tự nhiên và sự giới hạn của tài nguyên, thì quá trình phát triển đó có thể dẫn đến khủng hoảng toàn diện, là “sự đứt gãy trong trao đổi vật chất giữa con người và tự nhiên”. Đó là một trạng thái mất cân bằng nghiêm trọng trong hệ sinh thái do bóc lột quá mức tài nguyên đất, nước, không khí vì mục tiêu lợi nhuận [84, tr.568]. Đây chính là lời cảnh tỉnh sớm về hậu quả sinh thái của công nghiệp hóa không kiểm soát - điều đang hiện hữu rõ nét trong quá trình phát triển công nghiệp ở nhiều nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam và Hải Phòng không nằm ngoại lệ.

Ở Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh là người tiên phong bàn về vấn đề môi trường trong phát triển. Trong nhiều bài viết và phát biểu, Hồ Chí Minh khẳng định: đất và nước không chỉ là tài nguyên mà là linh hồn của Tổ quốc, là cơ sở để nhân dân “an cư lạc nghiệp” và xây dựng CNXH bền vững. “Nhiệm vụ của chúng ta là làm cho đất với nước điều hòa với nhau để nâng cao đời sống nhân dân, xây dựng CNXH” [90, tr.283]. Đối với Người, thiên nhiên không thể chỉ là công cụ khai thác phục vụ phát triển mà phải được bảo vệ như một phần của lòng yêu nước và trách nhiệm công dân. Tư tưởng “lấy con người làm trung tâm” của Hồ Chí Minh không chỉ giới hạn trong vấn đề CT-XH mà còn mở rộng sang cả đạo lý sống hài hòa với tự nhiên, qua đó định hướng cho chính sách phát triển bền vững trong thời đại CNH, HĐH.

Từ lý luận trên và trong bối cảnh hiện nay, Đảng Cộng sản Việt Nam xác định: BVMT là một nội dung xuyên suốt trong sự nghiệp đổi mới và là một trong ba trụ cột của phát triển bền vững (KT-XH - môi trường). Từ Đại hội X đến nay, các văn kiện Đảng đã đề cập nhất quán theo tinh thần “không đánh đổi môi trường lấy tăng trưởng kinh tế”, đặc biệt trong quy hoạch các KCN, khu kinh tế, nhấn mạnh phương châm phát triển kinh tế tuần hoàn, tăng trưởng xanh, đồng thời yêu cầu “nâng cao ý thức trách nhiệm của toàn xã hội trong

BVMT, từ doanh nghiệp đến từng người dân” [31, tr.133-135]. Bên cạnh đó, nhiều nghị quyết chuyên đề về ứng phó biến đổi khí hậu và bảo vệ tài nguyên thiên nhiên đã khẳng định: giữ gìn môi trường là điều kiện tiên quyết cho ổn định xã hội và phát triển bền vững đất nước trong dài hạn.

Nhiều nghiên cứu về môi trường trong phát triển công nghiệp đã tiếp cận vấn đề này dưới góc độ *phát triển bền vững*. Các tác giả cho rằng phát triển công nghiệp chỉ thực sự bền vững khi được đặt trong mối quan hệ hữu cơ giữa tăng trưởng kinh tế, công bằng xã hội và BVMT; trong đó môi trường không chỉ là điều kiện tự nhiên mà còn là cấu phần gắn với phúc lợi xã hội và an sinh con người [13, tr.20-26]. [129, tr.15-19]. [76, tr.39-47].

Từ thực tiễn trong nước và nước ngoài có thể nhận thấy rằng, cùng với quá trình công nghiệp hóa nhanh chóng, đặc biệt là sự phát triển của các KCN, các vấn đề về môi trường đã bộc lộ nhiều thách thức cả về mặt tự nhiên lẫn xã hội. Các thách thức này thường biểu hiện trên ba cấp độ: (i) môi trường sinh thái (đất, nước, không khí), (ii) môi trường sống của cư dân xung quanh và người lao động, và (iii) môi trường xã hội - nơi tồn tại các mâu thuẫn, xung đột về lợi ích, trách nhiệm, công bằng giữa các chủ thể.

Ở TP phố Hải Phòng, ba cấp độ vấn đề môi trường này đều đang thể hiện rõ nét. *Ô nhiễm môi trường sinh thái* tại một số KCN như Đình Vũ, Nam Cầu Kiền, Tràng Duệ, An Dương... vẫn là thách thức lớn. Một số doanh nghiệp chưa đầu tư đồng bộ hệ thống xử lý nước thải, khí thải; tình trạng xả thải vượt quy chuẩn vẫn xảy ra. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng nguồn nước, không khí, hệ sinh thái ven biển và sức khỏe người dân. *Môi trường sống của người lao động và cư dân khu vực xung quanh* còn nhiều hạn chế. Khu nhà trọ công nhân phần lớn nằm xen kẽ khu dân cư, điều kiện hạ tầng yếu kém, thiếu không gian xanh, nhà văn hóa, khu thể thao; công nhân phải sống trong điều kiện chật chội, ẩm thấp, dễ phát sinh dịch bệnh. Nhiều khu vực gần các KCN như An Dương, Thủy Nguyên, Kiến An chịu ảnh hưởng tiếng ồn, bụi, và ô nhiễm nguồn nước. Sự phát triển nhanh của công nghiệp đã tạo ra

“vành đai lao động” đông đúc nhưng thiếu hạ tầng phúc lợi tương ứng, dẫn đến những vấn đề xã hội phức tạp. *Môi trường xã hội* trong không gian công nghiệp cũng bộc lộ nhiều mâu thuẫn lợi ích. Giữa doanh nghiệp - người lao động - cộng đồng dân cư thường nảy sinh tranh chấp về ô nhiễm, bồi thường đất đai, việc làm, hoặc trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Nhiều vụ việc phản ánh công nhân đình công đòi cải thiện điều kiện làm việc, tăng lương, bảo đảm an toàn lao động... cho thấy tính nhạy cảm chính trị - xã hội của các vấn đề môi trường. Ở cấp độ vĩ mô, nếu không giải quyết hài hòa, các mâu thuẫn này có thể làm giảm niềm tin xã hội và ảnh hưởng đến hình ảnh phát triển bền vững của thành phố cảng.

2.2.1.4. Vấn đề nhà ở cho công nhân

Trong quá trình phát triển các KCN tại Việt Nam nói chung và TP Hải Phòng nói riêng, vấn đề nhà ở cho công nhân và thiết chế phúc lợi không chỉ đơn thuần là nhu cầu dân sinh, mà còn là biểu hiện tập trung của vấn đề CT-XH trong tiến trình công nghiệp hóa. Nó phản ánh mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và đảm bảo thực hiện công bằng xã hội như về đời sống, quyền lợi người lao động - lực lượng trực tiếp tạo ra giá trị thặng dư trong nền sản xuất công nghiệp. Việc thiếu hụt hoặc bất cập trong thiết chế nhà ở và nhà trẻ cho công nhân/con em công nhân không chỉ làm gia tăng chi phí sinh hoạt, bất ổn tâm lý - xã hội, mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến năng suất lao động, an ninh khu vực và hiệu quả quản lý nhà nước.

Mặc dù chủ nghĩa Mác - Lênin chưa bàn cụ thể về vấn đề nhà ở trong phát triển các KCN. Tuy nhiên, các ông đã đề cập đến vấn đề chỗ ở, điều kiện sống vật chất - tinh thần của giai cấp công nhân trong mối quan hệ biện chứng với điều kiện tái sản xuất sức lao động. Theo Mác lao động là nhân tố quyết định sự phát triển lịch sử của xã hội, nhưng sức lao động chỉ được tái sản xuất và phát triển khi các điều kiện sống tối thiểu được đảm bảo. Ông cho rằng: nếu lực lượng sản xuất phát triển trong khi “những điều kiện sinh hoạt tối thiểu của công nhân bị nén lại thành các ổ chuột” thì khủng hoảng kinh tế sẽ mau chóng

chuyển thành khủng hoảng xã hội [84, tr.568]. Trong xã hội tư bản, nơi ở của công nhân bị thu hẹp trong những khu ổ chuột, điều kiện sinh hoạt thấp kém, kéo theo sự tha hóa của nhân cách. Đây là “mảnh đất màu mỡ nuôi dưỡng bất mãn giai cấp” [80, tr.341]. Vì vậy, khi Cách mạng Tháng Mười thành công, Lenin đã coi: chính sách nhà ở công nhân, nhà trẻ mẫu giáo và bệnh xá, xí nghiệp trở là ba trụ đỡ của “Nhà nước công nhân”, bởi theo ông “không thể xây CNXH trên những túp lều dột nát” [70, tr.112]. Phát triển tinh thần trên, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhấn mạnh: “Muốn người lao động tích cực sản xuất thì phải quan tâm đầy đủ đến đời sống của họ cả về vật chất lẫn tinh thần” [89, tr.352]. Người coi nhà ở, trường học và bệnh viện là “ba bảo đảm an dân” gắn liền lòng yêu nước với trách nhiệm chăm lo cho lực lượng sản xuất chủ lực.

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: “Chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, nhà ở và phúc lợi xã hội cho công nhân” [31, tr.166]. Đảm bảo chỗ ở cho công nhân là một phần trong chiến lược phát triển bền vững công nghiệp gắn với tiến bộ và công bằng xã hội. Đồng thời, phát triển các thiết chế phúc lợi công nhân là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị. Nghị định 49/2021/NĐ-CP (sửa ND 100/2015) áp dụng cơ chế “dành 20 % quỹ đất” trong mọi dự án khu đô thị từ 2 ha trở lên để xây NOXH, đồng thời cho phép ngân hàng thương mại cho công nhân vay tối đa 25 năm với lãi suất ưu đãi [20]. Gần đây nhất, Luật Nhà ở năm 2023 được Quốc hội XV, thông qua ngày 27/11/2023, lần đầu bổ sung công nhân KCN là nhóm đối tượng ưu tiên, nói điều kiện và trần vay mua, thuê - thuê mua NOXH.

Trong các nghiên cứu gần đây ở Việt Nam, khi đề cập đến vấn đề nhà ở trong các KCN hiện nay, đã nhấn mạnh đến “khoảng trống điều phối” giữa quy hoạch KCN và ngân sách phúc lợi, dẫn tới tình trạng Hải Phòng và nhiều địa phương “ưu tiên giấy phép đầu tư, bỏ quên hạ tầng xã hội”, theo đó, nhà ở là “chỉ số công bằng xã hội” quyết định chất lượng tăng trưởng.

Với những cách tiếp cận trên, có thể rút ra những căn cứ lý luận quan trọng để xem xét vấn đề nhà ở cho công nhân trong các KCN ở TP Hải Phòng

hiện nay: (i) Vấn đề nhà ở cần được nhìn nhận như thiết chế xã hội nền tảng trong quá trình tái sản xuất sức lao động xã hội. Không chỉ là nhu cầu dân sinh thuần túy, nơi ở và điều kiện chăm sóc con nhỏ là tiền đề để bảo đảm hiệu suất làm việc, sự gắn bó lao động và ổn định xã hội tại KCN. (ii) Thiếu hụt về thiết chế phúc lợi như NOXH và trường mầm non trong các KCN chính là biểu hiện cụ thể của mâu thuẫn giữa phát triển kinh tế và thực hiện công bằng xã hội. Đây chính là một biểu hiện điển hình của xung đột xã hội, khi sự bất bình đẳng trong tiếp cận thiết chế xã hội dẫn đến bất ổn về ANTT, đình công, di cư ngược hoặc phản ứng tiêu cực từ phía người lao động. (iii) Sự lệch pha giữa quy hoạch hạ tầng sản xuất và quy hoạch hạ tầng phúc lợi. Mặc dù nhiều KCN hiện đại đã được quy hoạch đồng bộ trên giấy, song việc thực thi lại bị chia cắt bởi cơ chế quản lý hành chính, thiếu phối hợp giữa các sở, ngành và địa phương. Điều này dẫn đến tình trạng KCN mọc lên nhanh, thu hút hàng vạn lao động nhưng không có nơi ở ổn định, không có nhà trẻ đủ điều kiện - kéo theo là làn sóng thuê trọ tự phát, môi trường sống xuống cấp, các vấn đề về sức khỏe cộng đồng và dịch vụ giáo dục sớm bị buông lỏng. (iv) Ở cấp độ chính sách và thiết chế, một biểu hiện rõ rệt của sự thiếu hụt lý luận là việc nhà ở vẫn chưa được coi là tiêu chí bắt buộc khi phê duyệt, mở rộng hoặc đánh giá hiệu quả KCN. Đây là hậu quả của cách tiếp cận “nối gót” - tức xử lý hậu quả sau khi đã có vấn đề - thay vì “đi trước một bước” trong quy hoạch đồng bộ kỹ thuật - xã hội.

2.2.1.5. Vấn đề hôn nhân và gia đình trong các khu công nghiệp

Trong tiến trình phát triển các KCN, bên cạnh những vấn đề như lao động, việc làm, ANTT, ATXH, môi trường, nhà ở, nhà trẻ cũng đã và đang xuất hiện những vấn đề xã hội có tính chính trị sâu sắc và lâu dài, đó là vấn đề hôn nhân và gia đình của công nhân. Đây không chỉ là vấn đề riêng tư cá nhân mà còn là một mắt xích quan trọng trong cấu trúc xã hội, ảnh hưởng trực tiếp đến sự ổn định cộng đồng công nhân, tính bền vững của phát triển công nghiệp, và sự ổn định trật tự xã hội nói chung. Vì vậy, những biểu hiện khủng hoảng trong đời sống hôn nhân - gia đình của công nhân ở các KCN là chỉ báo gián

tiếp cho thấy những điểm nghẽn trong chính sách phát triển kinh tế hiện nay. Đặc biệt, tại TP Hải Phòng - một trong những trung tâm công nghiệp lớn của cả nước, với tốc độ phát triển nhanh, lực lượng lao động di cư đông đảo - những bất ổn trong đời sống hôn nhân - gia đình của công nhân đang ngày càng rõ nét, đặt ra yêu cầu phải được tiếp cận dưới góc độ lý luận CT-XH.

Các nhà kinh điển Mác - Lênin nhấn mạnh gia đình là một thiết chế xã hội nền tảng, đóng vai trò then chốt trong quá trình tái sản xuất sức lao động và duy trì tính liên tục của cấu trúc xã hội. Trong xã hội tư bản, đời sống công nhân bị đặt trong điều kiện lao động nặng nhọc, thu nhập bấp bênh, phân ly về địa lý, làm suy yếu nền tảng gia đình và đẩy con người vào trạng thái tha hóa [82, tr.44]. Do vậy, phải thiết lập điều kiện để gia đình công nhân được phát triển lành mạnh trong chế độ mới, nơi hôn nhân dựa trên sự tự nguyện, tình yêu, bình đẳng giới và bảo đảm các quyền của phụ nữ và trẻ em. Chủ tịch Hồ Chí Minh coi gia đình là “tế bào”, “hạt nhân” của xã hội, là nơi hình thành nhân cách con người và lưu giữ các giá trị văn hóa truyền thống, là nền tảng CT-XH quan trọng, nơi vun đắp niềm tin, gắn kết cộng đồng và bồi dưỡng lý tưởng sống cho các cá nhân. Sự ổn định, bền vững của gia đình không thể tách rời khỏi sự ổn định CT-XH. Người nhấn mạnh “quan tâm đến gia đình chính là quan tâm đến sự vững bền của chế độ” [87, tr.422].

Trong thời kỳ đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam tiếp tục và luôn khẳng định vai trò trung tâm của gia đình công nhân trong phát triển bền vững. Nghị quyết số 20-NQ/TW (2018) về phát triển con người toàn diện [30], hay Nghị quyết số 21-NQ/TW (2017) về công tác dân số [29], đều nhấn mạnh: phát triển công nghiệp hiện đại phải đi đôi với xây dựng gia đình công nhân bền vững, hạnh phúc; tạo điều kiện cho người lao động ổn định đời sống, thực hiện bình đẳng giới, chăm lo con cái. Các văn kiện của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cũng đặt vấn đề phát triển công nghiệp cần đồng bộ với chính sách xã hội, nhằm bảo vệ hạnh phúc gia đình, thúc đẩy bình đẳng giới và tạo điều kiện cho công nhân lao động xây dựng cuộc sống gia đình ổn định, bền vững.

Đại hội XIII đề cập rõ: “Xây dựng gia đình no ấm, tiến bộ, hạnh phúc văn minh” là một trong những nội dung cần đặc biệt quan tâm trong Chiến lược phát triển KT-XH 10 năm (2021 - 2030) [31, tr.263].

Nhiều nghiên cứu ở nước ta đã tiếp cận vấn đề này theo những hướng khác nhau và chỉ ra “gia đình trong KCN hiện nay đang mất dần các chức năng truyền thống như chăm sóc - giáo dục con cái, tái sản xuất văn hóa do thời gian lao động kéo dài, môi trường sống thiếu ổn định” [91, tr.3-14]. “Nữ công nhân đang gánh chịu “gánh nặng kép” giữa sản xuất và chăm sóc gia đình, trong điều kiện thiếu nhà trẻ, nhà ở và dịch vụ phúc lợi cơ bản” [24, tr.12-23].

Đây cũng là vấn đề đặc biệt có ý nghĩa tại Hải Phòng - nơi đang thu hút trên 12 vạn lao động trong các KCN [108]. Những biểu hiện đáng chú ý như: (i) tỉ lệ ly hôn cao, hôn nhân xa cách; (ii) gia đình gửi con về quê, không sống chung; (iii) thiếu thiết chế phúc lợi (nhà trẻ, nhà văn hóa, khu sinh hoạt cộng đồng); (iv) bất bình đẳng giới trong chăm sóc gia đình; và (v) rạn nứt văn hóa gia đình trong môi trường công nghiệp, cần được nhìn nhận như hệ quả của sự mất cân đối giữa phát triển kinh tế với phát triển xã hội. trong tiến trình công nghiệp hóa.

2.2.2. Vai trò giải quyết những vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển khu công nghiệp

Vấn đề CT-XH nảy sinh từ khi loài người bắt đầu sinh sống thành cộng đồng, nhất là từ khi xuất hiện giai cấp và nhà nước. Đặc biệt là thời kỳ phát triển công nghiệp ở các nước tư bản sau này. Quá trình trở thành nước công nghiệp ở Tây Âu, Bắc Mỹ, Đông Bắc Á... dù thời gian có khác nhau, nhưng khá giống nhau, đó là: sự khai thác ồ ạt tài nguyên thiên nhiên để xuất khẩu, nhập máy móc, thiết bị. Tình trạng tài nguyên kiệt quệ, ô nhiễm môi trường diễn ra trên quy mô rộng. Phát triển các ngành công nghiệp thu hút lao động rẻ (dệt may, giày dép, chế biến nông sản...), xây dựng các KCN, rút nhanh một lượng lớn lao động từ nông thôn ra các khu đô thị, làm xuất hiện nhiều mâu thuẫn và vấn đề CT-XH lớn. Ngay ở nước tư bản phát triển nhất như Mỹ, dần

dẫn người ta thấy, tăng trưởng kinh tế bằng cái giá của bất bình đẳng xã hội đã dẫn đến hàng loạt CT-XH nan giải như phân tích của Richard Bergeron trong *“Phản phát triển cái giá của chủ nghĩa tự do”* [105]. Công nghiệp hiện đại càng phát triển thì hậu quả của nó về mặt CT-XH càng không tránh khỏi. Mặc dù đã có điều chỉnh nhất định từ phía nhà nước tư sản trong thời gian qua, song vẫn không thể giải quyết được những vấn đề CT-XH gay gắt đang nảy sinh.

Ở Việt Nam, nhận thức và giải quyết tốt các vấn đề CT-XH là một trong những chủ trương, giải pháp lớn nhằm xây dựng đất nước đi lên CNXH của Đảng ta qua mỗi thời kỳ, nhất là trong thời kỳ đổi mới. Cùng với quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, phát triển các KCN được coi là tất yếu vì có tác động to lớn đến phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, thì Đảng ta cũng nhận thức rõ, hậu quả của nó là làm phát sinh các vấn đề CT-XH phức tạp. Do đó việc giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN, được Đảng, Nhà nước luôn coi có tầm quan trọng đặc biệt, đảm bảo tăng trưởng một cách bền vững, thực hiện tốt an sinh xã hội và ổn định đời sống nhân dân nói chung, ở TP Hải Phòng nói riêng.

Thứ nhất: Góp phần tăng trưởng kinh tế

Phát triển các KCN là một tất yếu khách quan của quá trình phát triển kinh tế nói chung, quá trình CNH, HĐH nói riêng; góp phần tăng trưởng kinh tế và thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại. Về điều này, sinh thời, trong các bài viết, đặc biệt là vào những năm 60 của thế kỷ XX (khi Việt Nam bắt đầu phát triển công nghiệp), Chủ tịch Hồ Chí Minh đều khẳng định, CNH ở nước ta là CNH XHCN, nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người dân; là sự nghiệp của toàn dân dưới sự lãnh đạo của Đảng. Một nền công nghiệp quốc gia hiện đại, vững mạnh, tự lực, tự cường sẽ bảo đảm cho Việt Nam có được một nền kinh tế tự chủ, tạo nền tảng để tạo dựng cơ sở vật chất và kỹ thuật cho CNXH. Trong bài viết “Thế nào là công nghiệp hóa” đăng trên *Báo Nhân Dân* năm 1960, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết: “Xây dựng một nền công nghiệp đầy đủ... không phải là dễ. Các nước tư bản phương Tây đã mất mấy trăm năm. Chúng ta đi theo con đường XHCN, chúng ta có thể rút

ngắn... Nhưng phải cố gắng nhiều, phải phấn đấu gian khổ”. “...chưa có công nghiệp nặng, thì chưa thể gọi là công nghiệp hóa. Chưa có công nghiệp nặng, thì chưa thể có một nền kinh tế tự chủ và giàu mạnh được” [90, tr.450].

Việc đầu tư xây dựng và phát triển các KCN ở nhiều quốc gia được coi là phương thức chủ yếu thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng dần tỷ trọng công nghiệp, dịch vụ và giảm dần tỷ trọng nông nghiệp. Sự xuất hiện các KCN đã làm tăng tỷ trọng đóng góp của các doanh nghiệp sản xuất trong KCN với cơ cấu giá trị sản xuất công nghiệp chung. KCN góp phần tạo việc làm, xóa đói giảm nghèo và phát triển nguồn nhân lực địa phương. Quá trình phát triển các KCN đã thu hút một lực lượng lao động vào làm việc trong doanh nghiệp KCN và góp phần xóa đói, giảm nghèo cho các hộ gia đình tại địa phương, đặc biệt tại các vùng nông thôn nơi có KCN, qua đó, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp và tỷ lệ hộ nghèo trong cộng đồng dân cư, đồng thời cũng góp phần giảm thiểu tệ nạn xã hội do thất nghiệp gây nên và góp phần bảo vệ trật tự ATXH. Sự phát triển KCN góp phần quan trọng vào tái cơ cấu phân công lao động xã hội, đồng thời thúc đẩy hình thành thị trường giáo dục cung cấp lực lượng lao động có trình độ cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế của các doanh nghiệp KCN.

Bài học ở nhiều quốc gia và ở Việt Nam vài thập kỷ qua cho thấy, giải quyết tốt các vấn đề CT-XH tại các KCN sẽ góp phần tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, với tỷ trọng các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ ngày càng tăng. Bên cạnh đó, sự hình thành các KCN ở nông thôn góp phần quan trọng vào thực hiện quá trình CNH, HĐH. Tuy nhiên, nếu không giải quyết tốt các vấn đề CT-XH nảy sinh sẽ là thiệt hại rất lớn về kinh tế bởi cơ cấu kinh tế nông thôn bị ảnh hưởng, sự phát triển của các ngành không mang lại lợi ích kinh tế cho địa phương mà còn mang đến tác động tiêu cực lên kết cấu hạ tầng, hệ thống hạ tầng nông thôn bị quá tải và có thể dẫn đến thiệt hại về kinh tế. Hệ thống thủy lợi bị chia cắt bởi sự hình thành của các KCN nên chi phí để sửa chữa và xây dựng hệ thống

thủy lợi tốn kém về kinh tế. Vì vậy, khi quan tâm giải quyết tốt các vấn đề CT-XH từ lao động, việc làm, thu nhập sẽ mang lại hiệu quả kinh tế cho người dân và lao động tại các KCN.

Phát triển KCN là “mảnh đất” thuận lợi cho sự xuất hiện của các doanh nghiệp công nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tạo cơ sở hạ tầng đồng bộ, có giá trị lâu dài. Việc xây dựng và phát triển KCN có thể làm thay đổi diện mạo của một vùng và là hạt nhân thúc đẩy phát triển kinh tế của vùng đó. Nâng cao giá trị xuất khẩu và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Góp phần quan trọng giải quyết việc làm, đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao thu nhập và trình độ người lao động, góp phần tích cực BVMT sinh thái.

Theo báo cáo của Vụ Quản lý các khu kinh tế, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến hết tháng 7/2024, cả nước đã có 431 KCN, KCX được thành lập với tổng diện tích khoảng 132,3 nghìn ha, tạo ra quỹ đất công nghiệp khoảng 89,9 nghìn ha, trong đó có 301 KCN đã đi vào hoạt động, thu hút được lượng vốn đầu tư lớn, bổ sung nguồn lực quan trọng cho đầu tư phát triển kinh tế - xã hội của đất nước nói chung cũng như các địa phương nói riêng. Nhiều KCN đã thu hút được các dự án sử dụng công nghệ cao như dự án của Tập đoàn Samsung (Hàn Quốc) tại Bắc Ninh, Thái Nguyên, thành phố Hồ Chí Minh; dự án của Tập đoàn Kyocera (Nhật Bản) tại KCN Thăng Long II, tỉnh Hưng Yên; dự án sản xuất dây chuyền động ô tô của tập đoàn Robert Bosch (Đức) tại KCN Long Thành, tỉnh Đồng Nai, trong những năm gần đây số lượng các dự án công nghệ cao, hiện đại đầu tư vào các KCN ngày càng tăng lên. Trong đó, số lượng các dự án FDI trong lĩnh vực chế biến, chế tạo chiếm khoảng 70-80% tổng số các dự án đầu tư nước ngoài.

Các doanh nghiệp trong các KCN đóng vai trò ngày càng quan trọng trong thu ngân sách, tạo việc làm, góp phần nâng cao sức cạnh tranh, đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

Đối với TP Hải Phòng, việc giải quyết toàn diện các vấn đề CT-XH tại KCN là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ, giúp Hải Phòng duy trì tốc độ tăng trưởng GRDP cao và ổn định thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Theo Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, tính đến hết năm 2024, thành phố thu hút khoảng 27 tỷ USD vốn FDI. Nhưng nguồn vốn này tiếp tục chảy vào hay không phụ thuộc rất lớn vào môi trường xã hội - chính trị - nhân lực nơi đây. Trong bối cảnh cạnh tranh thu hút FDI ngày càng khốc liệt, Hải Phòng không thể không quan tâm tới vấn đề này. Hơn nữa, tăng trưởng kinh tế do đó trở nên bền vững và chất lượng hơn: không chỉ tăng GDP nhanh mà phải gắn với việc tạo thêm việc làm, nâng cao thu nhập bình quân, giảm bất bình đẳng.

Giải quyết tốt các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững của TP Hải Phòng - một trong ba cực tăng trưởng của vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Thực tiễn phát triển cho thấy, khi các yếu tố chính trị - xã hội được bảo đảm hài hòa, môi trường đầu tư ổn định, đời sống người lao động được cải thiện và quan hệ xã hội trong không gian công nghiệp được điều tiết hợp lý, thì hiệu quả sản xuất, năng suất lao động và sức cạnh tranh kinh tế của thành phố tăng rõ rệt.

Trong giai đoạn 2020-2024, Hải Phòng duy trì mức tăng trưởng GRDP bình quân 12,3%/năm, đứng trong nhóm dẫn đầu cả nước; khu vực công nghiệp - xây dựng chiếm hơn 50% cơ cấu kinh tế, phần lớn đến từ đóng góp của các KCN như Đình Vũ - Cát Hải, Tràng Duệ, VSIP, Deep C... Điều đáng chú ý là tốc độ phát triển này gắn liền với sự ổn định CT-XH, trật tự an toàn trong các KCN được giữ vững, tạo niềm tin cho doanh nghiệp trong và ngoài nước. Trong 5 năm qua, những vụ việc phức tạp về đình công, khiếu kiện tập thể kéo dài trong các KCN của TP Hải Phòng giảm đáng kể, là minh chứng sinh động cho hiệu quả của việc giải quyết tốt các vấn đề CT-XH tại cơ sở. Thực tiễn cũng cho thấy, môi trường xã hội ổn định là “điều kiện mềm” quyết định sức hấp dẫn của môi trường đầu tư. Nhiều nhà đầu tư Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore lựa chọn Hải Phòng bởi tính ổn định chính trị, chính quyền năng động, người lao động có

ý thức kỷ luật và thái độ làm việc tốt. Đây là yếu tố tạo nên lợi thế cạnh tranh dài hạn cho thành phố trong thu hút dòng vốn FDI chất lượng cao. Việc quan tâm giải quyết các vấn đề như an sinh, nhà ở, phúc lợi, môi trường, quan hệ lao động không chỉ giúp bảo đảm đời sống công nhân mà còn nâng cao hình ảnh về một thành phố cảng “an toàn - đáng sống - đáng đầu tư”.

Đây là mục tiêu quan trọng trong Nghị quyết Đại hội Đảng XIII và Chiến lược phát triển KT-XH Việt Nam đến năm 2030. Với lực lượng công nhân đông đảo, hệ thống an sinh xã hội mạnh, hạ tầng đô thị - công nghiệp đồng bộ, Hải Phòng có thể giữ vững đà tăng trưởng GRDP 10-12%/năm, đảm bảo vị thế “đầu tàu” kinh tế miền Bắc.

Thứ hai: Góp phần ổn định an ninh trật tự, an toàn xã hội

Phát triển của các KCN đã tạo cơ hội có việc làm, bảo đảm an ninh thu nhập cho người dân địa phương như chuyển đổi sinh kế, đào tạo nghề, tín dụng, việc làm có thu nhập, kết nối thị trường. Tuy nhiên, có nhiều vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển các KCN. Do đó, giải quyết tốt các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN sẽ góp phần ổn định ANTT, ATXH. Điều này được thể hiện như sau: Do bị tác động bởi việc mất đất canh tác sản xuất, khi phát triển các KCN đòi hỏi nhà nước và các địa phương phải mở rộng hình thức đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động để chủ động đối phó với tình huống mất hoặc suy giảm thu nhập do chuyển đổi sinh kế. Bên cạnh đó, các địa phương phải hỗ trợ đối với các nhóm yếu thế trong cộng đồng địa phương do tác động của quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa. Với chính sách của Nhà nước, các địa phương trong quá trình giải quyết các vấn đề CT-XH trong quá trình phát triển các KCN giúp tăng cường cơ hội tiếp cận của người dân đối với các dịch vụ xã hội cơ bản, thiết yếu, như giáo dục cơ bản, y tế, nước sạch, nhà ở, thông tin.

Việc chính quyền quan tâm đến xây dựng và thực thi các giải pháp quản lý hiệu quả để giải quyết hài hòa các quan hệ xã hội, ngăn chặn, giải quyết có hiệu quả những mâu thuẫn có thể dẫn đến xung đột xã hội. Đồng thời kiểm soát và xử lý rủi ro, mâu thuẫn, xung đột xã hội nảy sinh do biến đổi trong đời sống

KT-XH tạo ra. Quan tâm đến các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN và đưa ra các giải pháp giải quyết tốt các vấn đề đó là phù hợp với yêu cầu thực tế vừa đẩy mạnh CNH, HĐH vừa quan tâm xử lý những vấn đề CT-XH để không xảy ra “điểm nóng”, thậm chí gây nên xung đột xã hội. Xử lý hài hòa quan hệ lao động: Quan tâm đến điều kiện an sinh, cải thiện môi trường lao động (an toàn lao động, bảo đảm sức khỏe, vệ sinh), đầu tư cho phát triển nhà ở, các dịch vụ xã hội, văn hóa - giải trí cho người lao động góp phần ổn định an ninh chính trị, trật tự ATXH. Bên cạnh đó, việc nắm bắt các yếu tố có thể gây nên các mâu thuẫn, xung đột xã hội và xử lý có hiệu quả với các vấn đề CT-XH phát sinh như: tệ nạn xã hội phát sinh từ quá trình hình thành, phát triển các KCN; các biểu hiện lợi dụng vấn đề dân tộc, tôn giáo,... để xúi giục, kích động, tập hợp “đám đông”, tạo thành “điểm nóng” xung đột xã hội, thậm chí cả bạo loạn chính trị tại các KCN là việc làm cần thiết để đảm bảo an ninh chính trị, tạo cuộc sống bình an cho Nhân dân.

Ổn định CT-XH không phải là hệ quả tự nhiên của phát triển công nghiệp, mà là kết quả của quá trình chủ động giải quyết các vấn đề xã hội phát sinh trong và xung quanh KCN. Với Hải Phòng - nơi đang hiện thực hóa mục tiêu trở thành thành phố công nghiệp hiện đại vào năm 2030 - việc bảo đảm ổn định xã hội trong KCN chính là nền móng vững chắc để phát triển nhanh nhưng không gây rối loạn, tăng trưởng nhưng không đánh đổi sự bình yên của người dân và sự vững mạnh của hệ thống chính trị cơ sở. Thực tế cho thấy, cùng với sự gia tăng nhanh về số lượng khu, cụm công nghiệp (hiện toàn thành phố có 14 khu công nghiệp đang hoạt động với hơn 190.000 lao động, trong đó có gần 70% là lao động nhập cư), Hải Phòng phải đối mặt với nhiều thách thức phức tạp về an ninh, trật tự xã hội như trộm cắp tài sản, đánh bạc, ma túy, mại dâm, gây rối trật tự công cộng; tình trạng vi phạm pháp luật lao động, cư trú, trật tự giao thông. Khiếu kiện, tranh chấp đất đai, đền bù, đình công tự phát của công nhân vẫn tiềm ẩn diễn biến khó lường.

Trước thực tế đó, việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển KCN đã góp phần quan trọng trong phòng ngừa, ngăn chặn và xử lý kịp thời các nguy cơ gây mất ổn định xã hội. Bên cạnh đó, sự ổn định về ANTT-ATXH trong các KCN cũng trực tiếp củng cố lòng tin của nhà đầu tư và người lao động, bảo đảm hoạt động sản xuất, kinh doanh được thông suốt, không bị gián đoạn bởi các biến động xã hội. Mặt khác, giải quyết tốt các vấn đề CT-XH còn tạo ra môi trường xã hội lành mạnh, giúp ổn định đời sống công nhân và quan hệ lao động hài hòa, ngăn ngừa các điểm “nóng” về đình công, lãn công, khiếu kiện tập thể, gây rối loạn sản xuất, ảnh hưởng đến an ninh kinh tế. Sự ổn định về ANTT-ATXH tại các khu công nghiệp không chỉ là kết quả của công tác quản lý nhà nước, mà còn thể hiện bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ và chính quyền thành phố. Điều này góp phần củng cố niềm tin của nhân dân, khẳng định Hải Phòng là điểm đến đầu tư an toàn, thân thiện và hấp dẫn, phù hợp với tinh thần Nghị quyết số 45-NQ/TW (2019) của Bộ Chính trị về xây dựng, phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn 2045 - “phát triển Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp hiện đại, trung tâm logistics, trọng điểm phát triển công nghiệp và dịch vụ của cả nước”.

Thứ ba: Thúc đẩy chất lượng nguồn nhân lực và bảo đảm an sinh xã hội

Việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong quá trình phát triển các KCN, đặc biệt tại những địa bàn trọng điểm như TP Hải Phòng, giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thúc đẩy chất lượng nguồn nhân lực và bảo đảm an sinh xã hội - hai yếu tố nền tảng của phát triển bền vững.

Bàn về vai trò này, chủ nghĩa Mác - Lênin luôn xác định con người là “chủ thể sáng tạo ra lịch sử”, là “mục tiêu và động lực của sự phát triển xã hội”. Theo quan điểm đó, giải quyết tốt các vấn đề CT-XH phát sinh trong quá trình CNH, HDH không chỉ nhằm khắc phục những tác động tiêu cực của kinh tế thị trường, mà sâu xa hơn là tạo dựng điều kiện để người lao động phát triển toàn diện cả về thể chất, trí tuệ lẫn nhân cách, trở thành lực lượng sản xuất chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế.

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng khẳng định: “Muốn cứu nước và giải phóng dân tộc không có con đường nào khác ngoài con đường cách mạng vô sản”; “lấy sức ta mà giải phóng cho ta” - nghĩa là, phải lấy con người lao động làm trung tâm, và muốn giải phóng sức sản xuất, thì trước hết phải giải phóng con người khỏi đói nghèo, dốt nát, bất bình đẳng. Trên nền tảng đó, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn nhấn mạnh vai trò của chính sách xã hội, coi đây là một bộ phận cấu thành không thể tách rời của chiến lược phát triển kinh tế. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng xác định rõ nhiệm vụ: “Phát triển toàn diện con người Việt Nam và xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc... Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh, có bản lĩnh chính trị, trình độ, kỹ năng và tác phong công nghiệp”. Trong bối cảnh KCN trở thành không gian tập trung lực lượng lao động trẻ, di cư, có tính linh hoạt cao, thì các vấn đề như chỗ ở, chăm sóc sức khỏe, trường học, môi trường văn hóa và hệ thống đào tạo nghề... không còn là lĩnh vực riêng biệt của chính sách xã hội mà phải được tích hợp như một thành tố cấu thành chất lượng của lực lượng lao động.

Về phương diện lý luận, chủ nghĩa Mác chỉ ra rằng, sự phát triển của lực lượng sản xuất bao giờ cũng gắn liền với sự phát triển của người lao động - chủ thể trực tiếp sản xuất ra của cải vật chất. Trong nền kinh tế hiện đại, nguồn nhân lực không chỉ đơn thuần là số lượng lao động mà phải là nguồn nhân lực “chất lượng cao”, nghĩa là có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, khả năng thích ứng với công nghệ mới, đồng thời được đảm bảo các điều kiện sống, sinh hoạt và phát triển toàn diện. Điều này đặc biệt cấp thiết trong các KCN - nơi có mật độ lao động lớn, đa dạng vùng miền, chịu tác động trực tiếp của áp lực làm việc, môi trường sống thiếu ổn định và nhu cầu an sinh cao. Nếu không giải quyết kịp thời các vấn đề CT-XH phát sinh, như nhà ở, y tế, trường học, văn hóa cộng đồng..., thì không chỉ ảnh hưởng đến đời sống của công nhân mà còn làm suy giảm năng suất lao động, gia tăng bất ổn xã hội và gây tổn thất lâu dài cho sự phát triển kinh tế địa phương.

Thực tiễn phát triển các KCN ở Hải Phòng cho thấy, nơi nào quan tâm đầu tư đồng bộ vào hệ thống an sinh xã hội, vào phát triển giáo dục nghề

nghiệp, đào tạo tại chỗ, xây dựng thiết chế văn hóa và hạ tầng xã hội, thì nơi đó thu hút được lực lượng lao động chất lượng cao, giảm tỷ lệ luân chuyển lao động, tăng năng suất và hiệu quả sản xuất. Đó cũng chính là luận điểm được nhiều nhà khoa học CT-XH hiện nay nhấn mạnh khi đánh giá về mối quan hệ giữa “an sinh - năng suất - phát triển bền vững” trong không gian KCN. Bởi, An sinh xã hội trong KCN không đơn thuần là hỗ trợ người lao động, mà là một cấu phần của cấu trúc phát triển công nghiệp hiện đại... nếu không có thiết kế đồng bộ giữa chính sách xã hội và chính sách kinh tế, thì sự phát triển ấy sẽ rất mong manh và thiếu chiều sâu. Các nghiên cứu của Viện Công nhân và Công đoàn cũng nhiều lần kiến nghị cần phải thiết kế lại không gian KCN theo hướng “thân thiện với người lao động”, không chỉ về hạ tầng mà cả trong cơ chế hỗ trợ, chăm sóc, phát triển cá nhân và gia đình của họ.

Trong tầm nhìn chiến lược, giải quyết các vấn đề CT-XH trong KCN là hành động thiết thực để phát triển một nền công nghiệp nhân văn, gắn sản xuất với đời sống, bảo đảm sự công bằng xã hội trong tiến trình hội nhập kinh tế. Trước đây cũng như hiện nay, chủ trương, quan điểm nhất quán của Đảng ta là không chạy theo tăng trưởng bằng mọi giá, không hy sinh tiến bộ và công bằng xã hội cho tăng trưởng kinh tế thuần túy. Đó là nguyên tắc chỉ đạo cho mọi chính sách phát triển, trong đó có các KCN - nơi hình thành nên thể hệ công nhân mới của thời kỳ CNH, HĐH.

Vì vậy, về mặt lý luận và thực tiễn, có thể khẳng định: thúc đẩy chất lượng nguồn nhân lực và an sinh xã hội không thể chỉ là hệ quả của phát triển KCN mà phải trở thành điều kiện tiên quyết cho sự phát triển ấy. Việc giải quyết các vấn đề CT-XH không những bảo vệ quyền lợi người lao động, mà còn là nền tảng để nâng cao năng lực cạnh tranh của địa phương, nâng tầm thương hiệu quốc gia trong thu hút đầu tư nước ngoài, và sâu xa hơn, là góp phần hiện thực hóa mục tiêu phát triển con người toàn diện - một nội dung cốt lõi của định hướng XHCN trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam.

Đối với TP Hải Phòng, việc giải quyết hiệu quả các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN đóng vai trò then chốt trong việc thúc đẩy chất lượng nguồn nhân lực và bảo đảm an sinh xã hội hiện nay. Với đặc thù là thành phố công nghiệp trọng điểm phía Bắc, Hải Phòng thu hút hàng chục vạn lao động, chủ yếu là người trẻ, nhập cư từ các tỉnh khác. Nếu không có chính sách chăm lo đời sống, nhà ở, y tế, giáo dục, phúc lợi xã hội đầy đủ, người lao động sẽ không thể yên tâm làm việc, dẫn đến năng suất thấp, tỷ lệ nghỉ việc cao, thậm chí phát sinh đình công, mất ổn định. Việc đầu tư cho an sinh - như mô hình NOXH, trường học cho con công nhân, y tế KCN - không chỉ là giải pháp nhân văn mà còn là chiến lược phát triển bền vững nguồn nhân lực. Đồng thời, nâng cao chất lượng lao động còn giúp nâng tầm năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và thu hút vốn đầu tư có chọn lọc. Vì vậy, giải quyết tốt các vấn đề CT-XH không chỉ là trách nhiệm chính trị mà còn là động lực phát triển KT-XH của Hải Phòng trong dài hạn. Đây là điều kiện nền tảng để Hải Phòng phát triển nhanh, bền vững, thực hiện thắng lợi mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XVI (2020-2025) đề ra.

2.3. MỘT SỐ YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI VÀ VIỆC GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

2.3.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế, xã hội của thành phố Hải Phòng

Đặc điểm tự nhiên

Hải Phòng là thành phố cảng lớn nhất miền Bắc, một trong ba đô thị trung tâm quốc gia, có vị trí chiến lược về kinh tế, quốc phòng và đối ngoại. Từ ngày 01/7/2025, thành phố có diện tích 3.195 km², dân số 4,66 triệu người; GRDP năm 2024 đạt 658.318.192 triệu đồng, đứng thứ ba cả nước[61]. Nằm trên dải duyên hải Bắc Bộ, Hải Phòng sở hữu đường bờ biển dài 125 km, tiếp giáp Quảng Ninh, Bắc Ninh, Hưng Yên và mở ra Vịnh Bắc Bộ, cách Hà Nội 102 km. Điều kiện tự nhiên và vị trí địa lý thuận lợi tạo nền tảng cho sự hình thành hệ thống giao thông hoàn chỉnh gồm đường biển, đường sắt, đường bộ, đường hàng không và đường thủy nội địa, kết nối trực tiếp với các trung tâm

kinh tế lớn trong vùng và quốc tế. Cảng Hải Phòng là một trong hai cảng biển lớn nhất Việt Nam, nằm trên trục hàng hải quan trọng nối Đông Nam Á với Đông Bắc Á, là cửa ngõ xuất nhập khẩu của toàn miền Bắc.

Những điều kiện tự nhiên đó góp phần hình thành bản sắc con người Hải Phòng: cởi mở, phóng khoáng, thẳng thắn, quyết liệt và nghĩa tình. Tính cách ấy thuận lợi cho giao thương, tiếp nhận cái mới và hội nhập quốc tế, góp phần làm nên sức hấp dẫn của Hải Phòng đối với các dòng vốn FDI trong nhiều năm qua.

Về kinh tế, Hải Phòng là nơi có vị trí quan trọng về KT-XH và an ninh, quốc phòng của vùng Bắc Bộ và cả nước, trên hai hành lang - một vành đai hợp tác kinh tế Việt Nam - Trung Quốc. Hải Phòng là cực tăng trưởng của vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, trung tâm công nghiệp - dịch vụ - logistics lớn của cả nước, giữ vai trò đầu mối kinh tế - khoa học - kỹ thuật của duyên hải Bắc Bộ. Năm 2024, GRDP của thành phố tăng 11,01%, duy trì mức tăng hai chữ số trong mười năm liên tiếp; chỉ số sản xuất công nghiệp tăng 14,02%; thu nội địa đạt 50.068 tỷ đồng, đứng thứ ba toàn quốc. Hệ thống giao thông đồng bộ — cao tốc Hà Nội - Hải Phòng, Quảng Ninh - Hải Phòng - Ninh Bình, các quốc lộ 5, 10, 37 và sân bay quốc tế Cát Bi — tạo điều kiện cho phát triển công nghiệp và dịch vụ cảng biển. Các KCN của Hải Phòng như Tràng Duệ, VSIP, Nam Cầu Kiền, Đồ Sơn... liên tục được lấp đầy, đóng góp quan trọng vào việc tạo việc làm, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế và nâng cao đời sống nhân dân.

Cùng với đó, nhiều chỉ tiêu kinh tế của Hải Phòng cũng đạt kết quả ấn tượng như chỉ số sản xuất công nghiệp (IIP) ngành công nghiệp năm 2024 tăng 14,02% so với năm trước; Tổng thu ngân sách nội địa trên địa bàn thành phố đạt 50.068 tỷ đồng, đứng thứ 3 toàn quốc sau thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội và bằng 133,2% dự toán Trung ương giao, bằng 111,2% chỉ tiêu HĐND thành phố giao [50], tỉnh Hải Dương năm 2024, thu nội địa đạt 25.495 tỷ đồng, vượt 51% dự toán [55]. Với mức thu nội địa như năm 2024, thì sau sáp nhập, TP Hải Phòng (mới) sẽ có tổng thu nội địa gần 80.000 tỷ đồng.

Về văn hóa - xã hội, Hải Phòng là vùng đất có truyền thống lâu đời, nơi hội tụ cộng cư của cư dân nhiều vùng miền, tạo nên sự đa dạng văn hóa và sắc

thái đặc trưng của thành phố Cảng. Tuy nhiên, quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa nhanh đã làm thay đổi mạnh mẽ cấu trúc cộng đồng và nếp sống truyền thống. Dòng lao động nhập cư lớn vào các KCN làm gia tăng nhu cầu về hạ tầng xã hội: nhà ở, trường học, y tế, dịch vụ phúc lợi. Hệ thống an sinh xã hội dù được cải thiện nhưng chưa theo kịp tốc độ phát triển công nghiệp và đô thị, dẫn đến các khu nhà trọ tự phát, môi trường sống thiếu ổn định, tiềm ẩn nguy cơ gia tăng các vấn đề an ninh trật tự. Đồng thời, tính cách mạnh mẽ, quyết liệt của người Hải Phòng trong môi trường lao động công nghiệp cũng có thể dẫn tới mâu thuẫn, tranh chấp lao động khi quyền lợi bị ảnh hưởng.

Những điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hóa - xã hội nêu trên tạo ra nền tảng quan trọng nhưng đồng thời cũng đặt ra nhiều vấn đề phức tạp đối với quá trình phát triển công nghiệp của thành phố, đặc biệt trong quản lý các KCN.

Tác động tích cực:

Vị trí địa lý chiến lược và hệ thống giao thông đồng bộ tạo nền tảng để Hải Phòng phát triển mạnh công nghiệp, cảng biển và logistics. Các KCN được hưởng lợi từ khả năng kết nối nhanh với vùng và quốc tế, thúc đẩy thu hút đầu tư, mở rộng sản xuất và tạo việc làm. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho quản lý CT-XH theo hướng ổn định việc làm, nâng cao thu nhập và cải thiện đời sống nhân dân. Tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, nguồn thu ngân sách lớn giúp thành phố có nguồn lực đầu tư cho hạ tầng xã hội, hạ tầng kỹ thuật, an ninh - quốc phòng và cải cách hành chính, tạo môi trường ổn định cho phát triển KCN. Nền kinh tế đa dạng - công nghiệp, dịch vụ, logistics - cũng giúp giảm rủi ro và nâng cao sức chống chịu khi thị trường biến động.

Bản sắc con người Hải Phòng với tính cách năng động, phóng khoáng, nghĩa tình và nhạy bén trong giao thương là sức mạnh mềm quan trọng. Đội ngũ lao động có kinh nghiệm trong công nghiệp - dịch vụ là lợi thế lớn trong thu hút FDI và mở rộng các KCN. Môi trường văn hóa cởi mở, tinh thần hội nhập mạnh mẽ góp phần tạo bầu không khí xã hội tích cực, giảm xung đột văn hóa khi tiếp nhận lao động từ bên ngoài. Hải Phòng có truyền thống giữ vững

ANCT và đảm bảo trật tự an toàn xã hội. Những nỗ lực chỉnh trang đô thị, kiểm soát tội phạm và giảm tệ nạn trong nhiều năm gần đây tạo nền tảng quan trọng để bảo đảm ổn định CT-XH, phục vụ nhu cầu phát triển của các KCN.

Tác động tiêu cực:

Trước hết, tốc độ phát triển công nghiệp quá nhanh khiến hạ tầng xã hội không theo kịp: nhà ở công nhân thiếu hụt, hệ thống y tế - giáo dục quá tải, nhiều khu nhà trọ tạm bợ, đời sống sinh hoạt thấp. Điều này tạo áp lực lớn lên công tác quản lý dân cư, ANTT và phúc lợi xã hội tại các khu vực có KCN. Hai là, dòng lao động nhập cư lớn, đa dạng vùng miền và lối sống dẫn đến sự thay đổi cấu trúc văn hóa - xã hội, tiềm ẩn nguy cơ xung đột giá trị cộng đồng. Văn hóa truyền thống bị thu hẹp, các hiện tượng tiêu cực như tệ nạn xã hội, vi phạm pháp luật, bạo lực hoặc mâu thuẫn trong lao động có thể gia tăng. Ba là, đặc điểm tính cách mạnh mẽ, quyết liệt của người Hải Phòng vừa là lợi thế nhưng cũng có thể làm cho các tranh chấp lao động diễn biến phức tạp hơn. Một số vụ đình công hoặc xung đột trong quan hệ lao động xảy ra quyết liệt hơn so với một số địa phương khác, ảnh hưởng đến môi trường đầu tư và ổn định trong các KCN. Bốn là, quá trình đô thị hóa nhanh, mật độ dân cư tăng mạnh quanh các KCN tạo sức ép lên hạ tầng giao thông, môi trường và dịch vụ công. Các vấn đề môi trường như chất thải công nghiệp, ô nhiễm không khí, nước thải không được xử lý triệt để có thể gây bất ổn xã hội và bức xúc trong nhân dân. Năm là, quản lý nhà nước đối với các KCN - từ quy hoạch, cấp phép đầu tư, quản lý lao động đến bảo đảm ANTT - đứng trước yêu cầu mới về tính chuyên nghiệp, phối hợp liên ngành và thích ứng với mô hình công nghiệp hiện đại. Những hạn chế về thể chế, nhân lực quản lý và công nghệ quản lý có thể cản trở hiệu quả quản trị CT-XH.

2.3.2. Đặc điểm phát triển khu công nghiệp của thành phố Hải Phòng

Trong quá trình phát triển các KCN của thành phố Hải Phòng, bên cạnh những đặc điểm tương đồng với nhiều địa phương khác, cũng có những điểm

đặc thù, thể hiện rõ vị thế, vai trò và định hướng phát triển khác biệt so với các địa phương khác trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước.

So với các địa phương khác như Bắc Ninh, Bình Dương hay Đồng Nai - nơi phát triển KCN chủ yếu dựa trên lợi thế vị trí gần các trung tâm kinh tế lớn hoặc khả năng thu hút vốn FDI, Hải Phòng có những đặc điểm rất riêng gắn với lợi thế cảng biển, vị trí địa chính trị đặc biệt và mô hình phát triển công nghiệp gắn kết với kinh tế biển. Thành phố là trung tâm công nghiệp - cảng biển lớn nhất miền Bắc, cửa ngõ giao thương quốc tế của khu vực đồng bằng sông Hồng và vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ. Cơ sở hạ tầng đồng bộ, đặc biệt là hệ thống cảng nước sâu Lạch Huyện, cao tốc Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, sân bay Cát Bi, tuyến đường sắt quốc tế đã tạo nên mạng lưới kết nối hoàn chỉnh, hiếm có ở các địa phương khác. Chính những lợi thế này giúp Hải Phòng trở thành trung tâm logistics và sản xuất công nghiệp công nghệ cao, gắn chặt giữa sản xuất - lưu thông - xuất khẩu - điểm khác biệt so với Bắc Ninh (phát triển công nghiệp điện tử), Bình Dương hay Đồng Nai (phát triển công nghiệp chế biến, lắp ráp nội địa).

Đặc điểm nổi bật của KCN Hải Phòng là sự hội tụ của các tập đoàn công nghiệp toàn cầu và định hướng công nghệ cao. Thành phố hiện là điểm đến của hàng loạt tập đoàn lớn như LG, Bridgestone, Kyocera, Pegatron, GE, VinFast, Regina Miracle... với tổng vốn đầu tư hàng chục tỷ USD. Các KCN như Tràng Duệ, VSIP, Deep C, Nam Đình Vũ đã trở thành trung tâm sản xuất thiết bị điện tử, ô tô, linh kiện bán dẫn và năng lượng tái tạo - những ngành mũi nhọn của nền công nghiệp 4.0. Hải Phòng không chỉ thu hút dự án lớn mà còn đang định hình hệ sinh thái công nghiệp công nghệ cao, bán dẫn, cơ khí chính xác và ô tô điện, tạo nên bước chuyển từ “gia công” sang “sản xuất công nghệ nguồn”. Bên cạnh đó, quy mô KCN của thành phố mang tính tập trung, liên kết vùng cao, điển hình là Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải, mô hình duy nhất ở miền Bắc vừa phát triển cảng biển, công nghiệp, dịch vụ và đô thị thông minh, đóng vai trò “cực tăng trưởng” của vùng. So với các tỉnh như Bắc Ninh hay Hưng Yên - nơi diện tích nhỏ, quỹ đất hạn chế - Hải Phòng có quỹ đất lớn, mặt

bằng sản xuất liên hoàn và cơ chế đặc thù được Chính phủ ưu tiên, nhờ đó thu hút dòng vốn FDI công nghệ cao và các dự án “xanh”. Đây là đặc điểm nổi bật khiến Hải Phòng khác biệt với nhiều tỉnh có KCN chủ yếu thu hút doanh nghiệp vừa và nhỏ, công nghệ trung bình hoặc gia công lắp ráp.

Phát triển KCN của thành phố Hải Phòng gắn liền với quá trình đô thị hóa và mở rộng không gian phát triển.

Các KCN của Hải Phòng được quy hoạch đồng bộ, liên hoàn với khu đô thị, dịch vụ và cảng biển, hình thành các không gian phát triển mới như Đình Vũ - Cát Hải, Trảng Duệ - An Dương, Nam Cầu Kiền - Tiên Thanh. Quá trình này đã thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động, hình thành các khu dân cư, dịch vụ và đô thị công nghiệp, góp phần mở rộng không gian phát triển thành phố theo hướng “đa trung tâm, hiện đại, sinh thái”. Đây là nét riêng so với các tỉnh công nghiệp nội địa - nơi KCN thường phát triển rời rạc, thiếu liên kết hạ tầng xã hội.

Định hướng phát triển “KCN xanh - thông minh - thân thiện môi trường”.

Thành phố sớm triển khai mô hình KCN sinh thái, KCN thông minh tại Deep C, VSIP với các tiêu chuẩn quốc tế về xử lý nước thải, năng lượng sạch và quản trị số hóa. Chính quyền thành phố kiên định mục tiêu thu hút dự án FDI “3 cao”: công nghệ cao - giá trị gia tăng cao - lan tỏa cao, đồng thời kiểm soát chặt các dự án có nguy cơ gây ô nhiễm. Điều này thể hiện tầm nhìn dài hạn trong phát triển công nghiệp bền vững và xây dựng thương hiệu “Hải Phòng xanh, thông minh, toàn cầu”.

Như vậy, đặc điểm phát triển KCN ở Hải Phòng mang tính liên kết tổng hợp giữa kinh tế biển - công nghiệp - đô thị hóa hiện đại, lấy đổi mới công nghệ, hạ tầng logistics và định hướng xanh làm trụ cột. Đây là những yếu tố tạo nên bản sắc và vị thế riêng biệt của Hải Phòng trong bản đồ công nghiệp Việt Nam hiện nay.

Tuy nhiên, sự phát triển mạnh mẽ của các KCN Hải Phòng trong những năm qua đã tác động sâu sắc đến đời sống CT-XH của thành phố.

Một là: KCN trở thành động lực tăng trưởng và ổn định CT-XH. Các dự án đầu tư lớn giúp giải quyết việc làm cho hơn 18 vạn lao động, trong đó

khoảng 70% là người địa phương, góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, nâng cao thu nhập, giảm nghèo bền vững. Hệ thống chính trị cơ sở ở các khu vực công nghiệp cũng được củng cố, các tổ chức đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp phát triển, nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và hiệu lực quản lý nhà nước tại cơ sở. Nhiều chính sách xã hội như nhà ở công nhân, nhà trẻ, hạ tầng phúc lợi được quan tâm đầu tư, thúc đẩy hình thành đời sống đô thị - công nghiệp mới. Đặc biệt, sự hiện diện của các tập đoàn quốc tế tạo ra môi trường lao động kỷ luật, chuyên nghiệp, hiện đại, góp phần lan tỏa giá trị văn hóa lao động công nghiệp và tư duy hội nhập quốc tế.

Hai là: Quá trình phát triển KCN cũng đặt ra nhiều vấn đề CT- XH phức tạp. Quá trình đô thị hóa, di cư lao động nhanh gây áp lực lớn lên nhà ở, hạ tầng xã hội, y tế, giáo dục và an ninh trật tự cơ sở. Nhiều khu nhà trọ tạm bợ, thiếu tiện ích hình thành quanh KCN, ảnh hưởng đời sống người lao động. Một bộ phận công nhân, đặc biệt là lao động ngoại tỉnh, thiếu gắn bó với địa phương, dẫn đến nguy cơ phát sinh mâu thuẫn, khiếu kiện, đình công tự phát. Cùng với đó, ô nhiễm môi trường, suy giảm tài nguyên, chênh lệch thu nhập giữa khu vực công nghiệp và nông thôn làm gia tăng bất bình đẳng xã hội, ảnh hưởng niềm tin và sự đồng thuận xã hội. Thực tiễn cho thấy, một số vụ việc về xung đột lợi ích trong giải phóng mặt bằng, quản lý đất đai, an ninh khu trọ công nhân đã bộc lộ khoảng trống trong quản trị xã hội ở cơ sở. Điều này đòi hỏi thành phố cần tiếp tục tăng cường quản trị công nghiệp - đô thị, gắn phát triển KCN với chính sách xã hội, nhà ở, văn hóa và an ninh con người, hướng tới mô hình “KCN xanh - xã hội bền vững”.

2.3.3. Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Toàn cầu hóa là quá trình gia tăng sự kết nối và phụ thuộc lẫn nhau giữa các quốc gia trên thế giới, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, đầu tư và công nghệ. Đặc điểm nổi bật của toàn cầu hóa bao gồm sự tự do hóa thương mại và đầu tư, sự lan tỏa công nghệ, sự gia tăng vai trò của các tập đoàn đa

quốc gia và sự dịch chuyển lao động quy mô lớn. Hội nhập quốc tế là quá trình mở rộng quan hệ hợp tác giữa các quốc gia trên nhiều lĩnh vực như kinh tế, chính trị, văn hóa và khoa học - công nghệ, với mục tiêu thúc đẩy phát triển bền vững và nâng cao vị thế quốc gia. Đặc điểm nổi bật của hội nhập quốc tế bao gồm việc tham gia vào các hiệp định thương mại tự do (FTA), mở cửa thị trường, thu hút đầu tư nước ngoài và thúc đẩy chuyển giao công nghệ. Đối với Việt Nam nói chung và Hải Phòng nói riêng, quá trình này toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đã tạo ra những cơ hội lớn nhưng cũng đặt ra không ít thách thức, đặc biệt trong sự phát triển của các KCN.

Từ năm 2019 đến nay, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đã có những tác động rõ rệt đến sự phát triển các KCN ở Hải Phòng. Về mặt tích cực, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế đã giúp Hải Phòng thu hút mạnh mẽ nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Các KCN như DEEP C, Trảng Duệ và Nam Cầu Kiền đã trở thành điểm đến của nhiều tập đoàn đa quốc gia như LG, Pegatron và Bridgestone, góp phần thúc đẩy sản xuất công nghiệp và chuyển giao công nghệ tiên tiến. Theo báo cáo của Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, năm 2023, tổng vốn FDI vào các KCN của thành phố đạt trên 2,5 tỷ USD [106]; Tổng thu hút vốn đầu tư nước ngoài trên toàn thành phố năm 2024 đạt 4.909,36 triệu USD, gấp 1,35 lần so với cùng kỳ năm 2023, đạt 245,47% kế hoạch thu hút vốn đầu tư nước ngoài năm 2024. Kết quả thu hút đầu tư nước ngoài trên đã đưa Hải Phòng trở thành một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút đầu tư nước ngoài. Sự hội nhập kinh tế quốc tế giúp doanh nghiệp trong các KCN của Hải Phòng mở rộng thị trường, gia tăng xuất khẩu và nâng cao năng lực cạnh tranh. Nhờ tham gia vào các hiệp định thương mại như CPTPP và EVFTA, Thành phố đã thu hút nhiều doanh nghiệp lớn đến đầu tư. Các KCN như Trảng Duệ, VSIP Hải Phòng và DEEP C đã trở thành điểm đến của các tập đoàn đa quốc gia như LG, Pegatron, và Bridgestone. Việc kết nối với chuỗi cung ứng toàn cầu giúp các doanh nghiệp Hải Phòng có cơ hội tiếp cận công nghệ tiên tiến, hiện đại hóa sản xuất và nâng cao chất lượng sản phẩm. Hệ

thống cơ sở hạ tầng như cảng Lạch Huyện và mạng lưới giao thông kết nối khu vực cũng được cải thiện để đáp ứng nhu cầu giao thương ngày càng tăng. Đồng thời, quá trình công nghiệp hóa thúc đẩy sự phát triển của hệ thống hạ tầng giao thông, logistics và dịch vụ hỗ trợ, góp phần nâng cao chất lượng đô thị và đời sống người dân.

Về mặt tích cực, toàn cầu hóa đã góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế Hải Phòng theo hướng CNH, HĐH, tạo ra hàng trăm nghìn việc làm cho người lao động, góp phần nâng cao thu nhập, cải thiện chất lượng sống và tăng cường ổn định xã hội tại các địa bàn có KCN. Theo báo cáo của Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng (năm 2023), các KCN tại thành phố đã thu hút hơn 200.000 lao động, trong đó có tỷ lệ lao động trẻ, lao động nữ chiếm ưu thế, góp phần giảm tình trạng thất nghiệp và nghèo đói. Đồng thời, dòng vốn FDI lớn đổ vào các KCN cũng thúc đẩy cải thiện hạ tầng kỹ thuật và xã hội, đặc biệt ở các vùng ngoại thành như An Lão, Thủy Nguyên, An Dương - những nơi từng là khu vực nông thôn. Sự hiện diện của các doanh nghiệp toàn cầu còn tạo sức ép tích cực đối với chính quyền địa phương trong cải cách hành chính, minh bạch hóa môi trường đầu tư, nâng cao hiệu lực quản trị nhà nước, từ đó nâng cao lòng tin của người dân, doanh nghiệp vào thể chế chính trị.

Tuy nhiên, toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế cũng đặt ra không ít thách thức nghiêm trọng về mặt CT-XH trong phát triển các KCN tại Hải Phòng. Trước hết là sự gia tăng các vấn đề bất bình đẳng thu nhập và phân tầng xã hội giữa các nhóm lao động, giữa vùng có KCN với vùng ngoài KCN. Trong khi lao động có tay nghề cao, hiểu biết công nghệ, ngoại ngữ dễ dàng tiếp cận với việc làm tốt và thu nhập cao tại các doanh nghiệp FDI, thì nhóm lao động phổ thông, trình độ thấp lại dễ rơi vào tình trạng làm việc thời vụ, không ổn định, ít có cơ hội thăng tiến. Điều này tạo ra nguy cơ hình thành nhóm "công nhân lẻ hóa" - nhóm bị loại trừ khỏi lợi ích của quá trình công nghiệp hóa. Thứ hai, toàn cầu hóa dẫn đến sự du nhập của các giá trị văn hóa và lối sống tiêu dùng mới, gây ra xung đột với các giá trị văn hóa truyền thống, nhất là trong đời

sống của công nhân trẻ trong KCN. Nhiều nghiên cứu tại Hải Phòng (Nguyễn Thị Kim Thoa, Tạp chí Xã hội học, số 4/2022) cho thấy tình trạng sống thử, hôn nhân không đăng ký, ly hôn tăng cao trong công nhân, đặc biệt ở các khu nhà trọ tự phát. Các hiện tượng tiêu cực như nạn trộm cắp, tệ nạn xã hội, ma túy, bạo lực cũng có xu hướng diễn ra ở một số KCN có quy mô lớn, dân số cơ học tăng nhanh.

Về chính trị, toàn cầu hóa cũng khiến việc quản lý lực lượng lao động trở nên phức tạp hơn. Việc lao động dịch chuyển nhanh, tự do và tính chất đa quốc tịch của doanh nghiệp khiến các thiết chế chính trị cơ sở - như tổ chức công đoàn, mặt trận, đoàn thể - gặp khó trong việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng người lao động. Tình trạng đình công tự phát không thông qua tổ chức công đoàn vẫn diễn ra tại một số doanh nghiệp FDI như vụ đình công tại Công ty KaiYang (quận Kiến An, năm 2020) hay Luxshare - ICT (huyện An Dương, năm 2022), cho thấy thách thức trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Đồng thời, các áp lực đến từ mạng xã hội xuyên biên giới, thông tin đa chiều trên nền tảng số cũng làm tăng nguy cơ lan truyền các thông tin sai lệch, kích động, ảnh hưởng đến an ninh tư tưởng và trật tự trị an tại các KCN.

CMCN 4.0 với đặc trưng là sự tích hợp của các công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), internet vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Big Data)... đã và đang làm thay đổi toàn diện mô hình sản xuất, quản lý và đời sống xã hội. Trong các KCN tại Hải Phòng - nơi quy tụ nhiều doanh nghiệp FDI và các ngành công nghiệp công nghệ cao - tác động của *CMCN 4.0* thể hiện rõ qua việc chuyển đổi mô hình sản xuất từ “lao động phổ thông” sang “lao động chất lượng cao”, từ dây chuyền thủ công sang hệ thống tự động hóa, thông minh. Quá trình này đem lại nhiều thuận lợi, song cũng làm phát sinh những vấn đề CT-XH mới, đòi hỏi sự thích ứng linh hoạt và định hướng phát triển kịp thời.

Một mặt, *CMCN 4.0* giúp nâng cao năng suất lao động, giảm phụ thuộc vào lao động phổ thông và cải thiện điều kiện làm việc trong các nhà máy. Việc áp dụng công nghệ vào quản trị nhân sự, an ninh, bảo trì thiết bị giúp doanh

nghiệp kiểm soát tốt hơn các rủi ro xã hội, hạn chế tai nạn lao động, đảm bảo an toàn thông tin và trật tự nội bộ. Một số KCN tại Hải Phòng, như KCN Deep C, VSIP Hải Phòng đã triển khai mô hình “KCN thông minh” với hệ thống giám sát giao thông, xử lý nước thải và an ninh môi trường bằng công nghệ số, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý xã hội cấp cơ sở.

Tuy nhiên, về mặt xã hội, sự thay đổi cơ cấu việc làm do tự động hóa, robot hóa khiến hàng loạt lao động phổ thông đứng trước nguy cơ mất việc làm hoặc bị đào thải nếu không kịp thích nghi. Sự bất bình đẳng kỹ năng ngày càng lớn trong lực lượng lao động KCN tạo ra nguy cơ phân hóa xã hội và bất ổn nếu không có chính sách đào tạo chuyển đổi nghề phù hợp. Theo thống kê của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hải Phòng (2023), có đến 35% lao động tại KCN chưa qua đào tạo nghề hoặc chỉ học việc ngắn hạn, khó có khả năng tiếp cận công việc yêu cầu kỹ thuật cao.

Về CT-XH, việc quản lý lực lượng lao động ngày càng phức tạp do xu hướng làm việc từ xa, linh hoạt, hợp đồng thời vụ, dẫn đến sự suy giảm kết nối xã hội và khó khăn trong việc xây dựng tổ chức chính trị cơ sở tại doanh nghiệp. Hệ thống công đoàn, đoàn thanh niên, hội phụ nữ ở nhiều KCN gặp trở ngại trong việc tiếp cận và tổ chức hoạt động tập thể cho công nhân. Ngoài ra, sự phổ cập của công nghệ số còn khiến các vấn đề như lừa đảo mạng, bạo lực trên không gian mạng, lan truyền thông tin độc hại, phản động có nguy cơ ảnh hưởng đến tư tưởng chính trị, đạo đức công nhân trẻ.

Những cơ hội, thách thức từ các yếu tố trong nước, quốc tế làm nảy sinh các vấn đề CT-XH ngày càng phức tạp trong phát triển các KCN ở Hải Phòng, đòi hỏi cần nhận diện đầy đủ, chính xác để có giải pháp khả thi, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, ổn định chính trị ở Hải Phòng trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước.

Tiểu kết chương 2

Phát triển các KCN là một nhiệm vụ tất yếu trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở nước ta hiện nay. Chỉ có thể thực hiện thắng lợi mục tiêu Đảng ta đề ra “phấn đấu đến giữa thế kỷ XXI, nước ta *trở thành nước phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa*” khi các địa phương phải đẩy mạnh phát triển kinh tế bằng cách phát triển các KCN. Quá trình phát triển các KCN tất yếu sẽ nảy sinh các vấn đề CT-XH như lao động, việc làm, vấn đề ANTT, ATXH, vấn đề hôn nhân và gia đình, vấn đề nhà ở và nhà trẻ, vấn đề môi trường... Việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN hiện nay có vai trò vô cùng quan trọng góp phần thúc đẩy phát triển KT-XH đồng thời đảm bảo ổn định chính trị, trật tự, ATXH. TP Hải Phòng cũng nằm ngoài quy luật này. Những cơ hội, thách thức từ các yếu tố trong nước, quốc tế làm nảy sinh các vấn đề CT-XH ngày càng phức tạp trong phát triển các KCN ở Hải Phòng, đòi hỏi cần nhận diện đầy đủ, chính xác để có giải pháp khả thi, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, ổn định chính trị ở Hải Phòng trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước.

Chương 3

THỰC TRẠNG VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở HẢI PHÒNG VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA HIỆN NAY

3.1. THỰC TRẠNG VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

3.1.1. Vấn đề lao động

3.1.1.1. Về số lượng, cơ cấu lao động trong các khu công nghiệp

Với sự phát triển nhanh của các KCN, TP. Hải Phòng đã thu hút một lực lượng lao động lớn, góp phần giải quyết việc làm cho người dân thành phố và nhiều tỉnh, thành lân cận. Những năm vừa qua, số lượng lao động tại các KCN của TP. Hải Phòng liên tục tăng trong các năm gần đây. Trong 5 năm (2019 - tháng 6/2024), số lao động tăng từ 141.767 người lên 195.098 người [Phụ lục 7 - Bảng 3.1]. Các số liệu thống kê cho thấy TP. Hải Phòng là một trong những địa phương có tốc độ công nghiệp hóa và thu hút đầu tư nước ngoài (FDI) nhanh của cả nước, thể hiện rõ qua sự tăng mạnh của lực lượng lao động trong KCN giai đoạn 2019 - T6/2024. Các doanh nghiệp trong KCN tạo việc làm cho khoảng 195.098 lao động [8], thể hiện tác động tích cực của sự phát triển KCN đối với thị trường lao động địa phương. Tuy nhiên, sự phát triển này cũng đặt ra một loạt vấn đề xã hội mới như việc làm bền vững, nhà ở, đời sống gia đình, chính sách an sinh và dịch vụ hỗ trợ cho công nhân.

Một là: Sự gia tăng số lượng lao động và tác động đến việc làm

Trong giai đoạn 2019 - 2024, số lao động tại các KCN của thành phố tăng từ 141.767 người lên 195.098 người, tương đương 38% trong 5 năm. Đặc biệt, giai đoạn 2020 - 2021 chứng kiến sự tăng trưởng đột biến, với gần 30.000 lao động mới nhờ việc mở rộng sản xuất của các doanh nghiệp FDI sau thời kỳ chịu tác động của đại dịch COVID-19. Sự gia tăng nhanh của lực lượng lao

động đã góp phần giảm tỷ lệ thất nghiệp, mở rộng cơ hội việc làm cho lao động địa phương, đồng thời thu hút một lượng lớn lao động ngoại tỉnh như Hưng Yên, Bắc Ninh..., qua đó tạo động lực tăng trưởng kinh tế - xã hội của thành phố. Tuy nhiên, từ năm 2023 đến tháng 6/2024, lực lượng lao động có xu hướng chững lại, giảm nhẹ từ 195.830 người xuống 195.098 người. Đây là dấu hiệu cho thấy sự điều chỉnh của doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế thế giới biến động, đơn hàng xuất khẩu suy giảm và hoạt động tái cơ cấu nhân sự diễn ra ở nhiều ngành.

Diễn biến trên phản ánh rằng dù thị trường lao động trong các KCN vẫn duy trì đà mở rộng, nhưng nguy cơ mất việc hoặc biến động lao động vẫn hiện hữu, đặc biệt trước những tác động của thị trường quốc tế, cạnh tranh toàn cầu hoặc chiến lược tinh giản lao động của doanh nghiệp.

Hai là: Cơ cấu lao động và những vấn đề CT-XH phát sinh

Về cơ cấu giới tính. Một điểm đáng chú ý trong cơ cấu lao động tại các KCN TP. Hải Phòng là tỷ lệ lao động nữ luôn cao hơn nam trong suốt giai đoạn 2019 - T6/2024, dao động từ 52-57%. Điều này phản ánh đặc thù của các ngành công nghiệp chủ lực tại KCN, vốn sử dụng nhiều lao động nữ như dệt may, da giày và lắp ráp linh kiện. Tuy nhiên, từ năm 2019 đến 2023, tốc độ tăng lao động nam nhanh hơn nữ: lao động nam tăng từ 60.861 lên 94.492 người (tăng 55%), trong khi lao động nữ tăng từ 80.906 lên 101.338 người (tăng 25%) [Phụ lục 7 -Bảng 3.1]. Xu hướng này cho thấy sự mở rộng của các ngành đòi hỏi nhiều lao động nam hơn như cơ khí chế tạo, sản xuất linh kiện ô tô hoặc công nghiệp nặng.

Sự mất cân đối giới tính này kéo theo nhiều vấn đề xã hội. Nhiều nữ công nhân gặp khó khăn trong tìm kiếm bạn đời, dẫn đến kết hôn muộn hoặc mất cân đối hôn nhân. Ngoài ra, do tính chất công việc theo ca kíp và khoảng cách địa lý, nhiều công nhân phải sống xa gia đình, ảnh hưởng đến chất lượng hôn nhân, nuôi dưỡng và giáo dục con cái. Sự gia tăng nhanh của lực lượng lao

động cũng đẩy nhu cầu về nhà ở, dịch vụ xã hội và hạ tầng dân sinh tăng mạnh. Phần lớn lao động nhập cư từ các tỉnh khác buộc phải thuê trọ hoặc ký túc xá, trong khi khả năng đáp ứng của Thành phố còn hạn chế, dễ phát sinh các vấn đề CT-XH phức tạp.

Về cơ cấu lao động trong các ngành. Trước năm 2019, các doanh nghiệp FDI trong KCN chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực gia công, cơ khí quy mô vừa và nhỏ. Tuy nhiên, những năm gần đây, các dự án FDI tăng mạnh về quy mô, chất lượng và công nghệ. Nhiều dự án thu hút từ 3.000 lao động trở lên, như Công ty TNHH Reginal Miracle International VN (KCN VSIP) với 30.000 lao động [56]; Công ty LG Display với 22.000 lao động [54]. Các dự án mới tập trung vào công nghệ cao, chế biến - chế tạo, thiết bị điện tử, linh kiện công nghiệp, sản phẩm đắt hiếm... Hải Phòng ưu tiên thu hút các dự án có giá trị gia tăng cao, sử dụng công nghệ tiên tiến, thân thiện môi trường, tiết kiệm năng lượng, có khả năng lan tỏa và liên kết trong chuỗi cung ứng. Đến nay, trong các KCN, KKT có 511 dự án với tổng vốn 25,76 tỷ USD; trong đó 131 dự án điện tử (12,7 tỷ USD, chiếm 34%), 70 dự án chế tạo ô tô - máy móc (10,5 tỷ USD, chiếm 28%), 159 dự án logistics - hạ tầng (5,8 tỷ USD, chiếm 16%) [8]. Nhiều tập đoàn đa quốc gia đầu tư vào những lĩnh vực mũi nhọn như điện tử, công nghệ cao, bán dẫn, vi mạch... [Phụ lục 8 - Bảng 3.2].

Sự phát triển mạnh mẽ này tạo hàng trăm nghìn việc làm, nhưng cũng kéo theo nhiều vấn đề xã hội. Cơ cấu lao động giữa các ngành không cân đối; ngành sản xuất điện thoại, điện tử, máy tính và vendor chiếm tỷ trọng lớn nhất (38,16%), tiếp theo là dệt may - da giày (24,50%) và chế tạo ô tô - xe máy - máy móc (14,53%). Một số ngành như tái chế chất thải (0,14%) và chế biến nông - lâm - thủy sản (0,23%) chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ. Cơ cấu này cho thấy sự phụ thuộc lớn vào các ngành thâm dụng lao động và xuất khẩu, khiến thị trường lao động dễ bị tác động khi doanh nghiệp gặp khó khăn. Thực tế năm 2023, một số doanh nghiệp điện tử, dệt may đã phải giảm giờ làm hoặc cho

công nhân nghỉ luân phiên do thiếu đơn hàng. Ngược lại, các ngành giá trị gia tăng cao như cơ khí, chế tạo máy, logistics lại phát triển chưa tương xứng, dẫn đến hạn chế trong tạo việc làm bền vững cho lao động có tay nghề.

Môi trường làm việc trong các ngành điện tử, dệt may thường là không gian kín, theo dây chuyền lặp lại, dễ gây mệt mỏi và ảnh hưởng sức khỏe lâu dài; trong khi các ngành cơ khí, chế tạo máy có nguy cơ tai nạn lao động cao nếu thiếu đào tạo bài bản. Bên cạnh đó, chế độ bảo hiểm và phúc lợi chưa đồng đều giữa các doanh nghiệp khiến nhiều công nhân gặp khó khăn trong chăm sóc sức khỏe hoặc khi nghỉ hưu. Mặt khác, tỷ lệ lao động phổ thông vẫn chiếm đa số, trong khi nhu cầu lao động kỹ thuật cao trong các ngành công nghệ, cơ khí chính xác, logistics ngày càng lớn. Nếu không có chiến lược đào tạo nguồn nhân lực bài bản, TP. Hải Phòng sẽ khó theo kịp tiến trình công nghiệp hóa hiện đại, nhất là khi doanh nghiệp FDI vẫn đóng vai trò chủ đạo và doanh nghiệp nội địa chưa đủ mạnh. Theo báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ), số người đến tìm việc tại các Trung tâm giới thiệu việc làm trên địa bàn TP giảm đáng kể; chỉ vài chục đến vài trăm người mỗi đợt, trong khi nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp tiếp tục tăng. Đợt 1 - tháng 2/2025, các doanh nghiệp trong KCN cần tuyển 3.990 lao động, trong đó lao động phổ thông chiếm 3.818 người [57], [Phụ lục 9 - Bảng 3.3].

Do thiếu lao động, nhiều doanh nghiệp phải chủ động điều chỉnh chính sách tuyển dụng, tăng lương, cải thiện điều kiện làm việc (lắp đặt điều hòa, hỗ trợ đưa đón...), thậm chí đầu tư xây dựng nhà ở công nhân. Ví dụ, Công ty Cổ phần chế biến xuất nhập khẩu thủy sản Anh Minh đầu tư hơn 10 tỉ đồng xây dựng khu nhà ở công nhân trên diện tích 450m² [58]; Công ty TNHH Pegatron Việt Nam triển khai dự án khu nhà ở công nhân tại KKT Đình Vũ - Cát Hải [60]; Công ty TNHH LG Display xây dựng ký túc xá đặc biệt cho 10.800 chỗ ở. Điều này cho thấy chi phí tuyển dụng và giữ chân lao động ngày càng lớn. Trong khi đó, nhiều lao động trẻ - con em của TP Hải Phòng có xu hướng học

tập, tìm việc ngoài địa phương để tìm mức thu nhập cao hơn. Do đó, nguồn lao động phổ thông tại chỗ ngày càng khan hiếm, buộc doanh nghiệp phải tuyển từ các tỉnh Thái Bình, Hải Dương, Bắc Ninh, Bắc Giang... Điều này kéo theo nhiều vấn đề CT-XH, nhất là an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội tại các khu vực có đông công nhân nhập cư.

Về cơ cấu lao động trong các ngành. Nếu như trước năm 2019, các doanh nghiệp FDI tại các KCN chỉ tập trung và lĩnh vực gia công, cơ khí... với quy mô vừa và nhỏ, tập trung ít lao động, thì đến nay các dự án FDI trong các KCN đã tăng cả về quy mô và chất lượng. Các dự án mới thu hút đầu tư đã có quy mô vốn lớn của các tập đoàn danh tiếng, thu hút số lao động trên 3.000 người, điển hình như Công ty TNHH Reginal Miracle International VN (KCN VSIP) hiện có 30.000 lao động [56], với việc mở rộng sản xuất của công ty thì nhu cầu tuyển dụng của công ty là rất lớn; Công ty LG Display hiện có 22.000 lao động [54]. Các dự án mới tập trung vào công nghệ cao, công nghiệp chế biến, chế tạo các thiết bị điện tử, chi tiết và linh kiện công nghiệp điện, điện tử, các sản phẩm đắt hiếm...

Mục tiêu trở thành trung tâm công nghiệp lớn, có sức cạnh tranh cao của TP. Hải Phòng đã đạt được những thành tựu quan trọng, thể hiện tập trung trong những năm gần đây. Hải Phòng đã chủ động ưu tiên thu hút các dự án có giá trị gia tăng cao, sử dụng thiết bị, công nghệ tiên tiến, kỹ thuật hiện đại, thân thiện môi trường, tiết kiệm năng lượng, sử dụng hiệu quả tài nguyên; có khả năng lan tỏa, liên kết với các doanh nghiệp trong nước theo chuỗi giá trị, thu hút các dự án vệ tinh khác tiếp tục đầu tư. Trong các KCN, KKT có 511 dự án với tổng số vốn đạt 25,76 tỷ USD. Tỷ trọng thu hút các dự án FDI trong lĩnh vực công nghiệp công nghệ cao, chế biến, chế tạo, cảng biển, logistics càng ngày được nâng cao. Về cơ cấu ngành nghề đầu tư, các doanh nghiệp điện tử có 131 dự án với 12,7 tỷ USD (chiếm 34%); doanh nghiệp chế tạo ô tô, máy móc có 70 dự án với 10,5 tỷ USD (chiếm 28%); doanh nghiệp logistics, cơ sở

hạ tầng có 159 dự án với 5,8 tỷ USD (chiếm 16%) [8]. Nhiều tập đoàn đa quốc gia, doanh nghiệp lớn với công nghệ hiện đại đầu tư vào thành phố, trong đó có 126 doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực như điện tử, công nghệ cao, công nghiệp chế tạo và đặc biệt công nghiệp bán dẫn, vi mạch đang là những lĩnh vực phát triển mạnh mẽ và có tiềm năng rất lớn trong thời gian tới [*Phụ lục 8 - Bảng 3.2*].

Sự phát triển này góp phần tạo ra hàng trăm nghìn việc làm, nhưng đồng thời cũng làm nảy sinh nhiều vấn đề về lao động và xã hội. Dữ liệu từ bảng thống kê [*Phụ lục 8 - Bảng 3.2*] cho thấy sự phân bổ lao động giữa các ngành nghề trong KCN có sự chênh lệch rõ rệt. Trong đó, ngành sản xuất điện thoại, điện tử, máy tính và các nhà cung ứng (vender) chiếm tỷ trọng lớn nhất với 38,16%, tiếp theo là ngành dệt may, da giày (24,50%) và chế tạo ô tô, xe máy, máy móc thiết bị (14,53%). Trong khi đó, các ngành như logistics, hóa chất, cơ khí, chế biến nông sản chiếm tỷ lệ thấp hơn, thậm chí một số ngành như tái chế chất thải (0,14%) và chế biến nông, lâm, thủy sản (0,23%) chỉ đóng góp một phần rất nhỏ vào tổng số lao động.

Cơ cấu này phản ánh sự phụ thuộc lớn vào ngành sản xuất điện tử và dệt may, vốn là những lĩnh vực sử dụng nhiều lao động phổ thông và chịu ảnh hưởng mạnh từ biến động của thị trường xuất khẩu. Khi các doanh nghiệp lớn gặp khó khăn, việc cắt giảm nhân sự có thể xảy ra, dẫn đến tình trạng thất nghiệp cục bộ. Chẳng hạn, trong năm 2023, một số công ty sản xuất điện tử và dệt may tại Hải Phòng đã phải giảm giờ làm, cho công nhân nghỉ việc tạm thời do đơn hàng sụt giảm. Ngược lại, những ngành có giá gia tăng cao như cơ khí, chế tạo máy, logistics lại chưa phát triển mạnh, khiến cơ hội việc làm cho lao động có tay nghề chưa thực sự phong phú. Điều này đặt ra yêu cầu về việc đa dạng hóa ngành nghề và nâng cao chất lượng lao động để giảm sự phụ thuộc vào một số ngành truyền thống. Môi trường làm việc trong các ngành điện tử, dệt may thường đòi hỏi công nhân phải làm việc trong nhà xưởng kín,

theo dây chuyền sản xuất lặp đi lặp lại, dễ gây mệt mỏi và ảnh hưởng đến sức khỏe về lâu dài. Một số ngành như cơ khí, chế tạo máy có nguy cơ tai nạn lao động cao nếu công nhân không được đào tạo bài bản. Bên cạnh đó, vấn đề bảo hiểm và chế độ đãi ngộ chưa đồng đều giữa các doanh nghiệp cũng khiến nhiều công nhân gặp khó khăn khi cần hỗ trợ y tế hoặc nghỉ hưu sớm.

Hơn nữa, tỷ lệ lao động phổ thông vẫn chiếm đa số, trong khi nhu cầu về lao động có tay nghề cao trong các ngành công nghệ, cơ khí chính xác, logistics ngày càng tăng. Nếu không có chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực bài bản, Hải Phòng sẽ khó bắt kịp xu hướng công nghiệp hóa hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh các doanh nghiệp FDI vẫn đóng vai trò chủ đạo, trong khi doanh nghiệp nội địa chưa đủ mạnh để phát triển các ngành công nghệ cao. Ngay trong đợt 1 tháng 2/2025, các doanh nghiệp trong KCN ở Hải Phòng cần tuyển dụng thêm 3.990 lao động, chủ yếu là lao động phổ thông (3.818/3.990 lao động) [57] [*Phụ lục 9 - Bảng 3.3*].

Do thiếu nguồn lao động, một số doanh nghiệp buộc phải có kế hoạch riêng, chủ động trong tuyển dụng lao động để đáp ứng yêu cầu mở rộng sản xuất, tìm kiếm và đưa ra các chính sách thu hút lao động ngày càng hấp dẫn hơn, trong đó có việc trả lương cao cho công nhân có xu hướng gia tăng. Nhiều doanh nghiệp thu hút lao động bằng việc cải thiện điều kiện làm việc như lắp đặt thêm hệ thống điều hòa đảm bảo sức khỏe cho người lao động cả về mùa hè và mùa đông. Công ty có bố trí đưa đón khi đủ người lao động đối với công nhân ở xa công ty, tăng lương... Có những nhiều doanh nghiệp chấp nhận bỏ ra một số tiền lớn xây dựng nhà ở cho những lao động từ địa phương khác nhằm “an cư, lập nghiệp” để thu hút người lao động. Công ty Cổ phần chế biến xuất nhập khẩu thủy sản Anh Minh (Hải Phòng) đầu tư hơn 10 tỉ đồng xây dựng khu nhà ở công nhân trên diện tích đất 450m² [58]; Công ty TNHH Pegatron Việt Nam tổ chức khởi công Dự án xây dựng Khu nhà ở công nhân viên của Công ty TNHH Pegatron Việt Nam tại Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải [60], KCN của

Công ty TNHH LG Display Việt Nam xây dựng ký túc đặc biệt công nhân với khoảng cách 10.800 chỗ ở... Như vậy, chi phí cho tuyển dụng lao động ở nhiều doanh nghiệp trong KCN ngày càng lớn, đòi hỏi TP. Hải Phòng phải tuyển lao động ở các địa phương khác. Điều này cũng làm nảy sinh nhiều vấn đề CT-XH, nhất là vấn đề an ninh chính trị, trật tự ATXH.

3.1.1.2. Chất lượng nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp

Một là: Trình độ chuyên môn, tác phong công nghiệp của người lao động

Mặc dù số lượng lao động tại các KCN khá lớn, chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn hạn chế; sự mâu thuẫn giữa nhu cầu tuyển dụng ngày càng tăng và nguồn cung khan hiếm khiến nhiều doanh nghiệp phải hạ tiêu chuẩn tuyển dụng, dẫn đến tình trạng, chất lượng nguồn nhân lực giảm sút. Trước đây, yêu cầu người lao động phải đạt tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên, tuổi 18-35; nay chỉ cần tốt nghiệp THCS, tuổi trên 18. Đầu năm 2024, lao động phổ thông chiếm 79,2% trong tuyển dụng (2.830/3.572 người) [62], phần lớn thiếu kỹ năng, tác phong công nghiệp và tính kỷ luật chưa cao.

Mặt khác, đa số lao động xuất thân từ nông dân hoặc lao động tự do ở Hải Phòng và các vùng lân cận, mang tâm lý tiểu nông, thói quen tùy tiện và thiếu tổ chức. Một số doanh nghiệp cần lượng lớn lao động trong thời gian ngắn, như Vinfast, USI..., phải tuyển từ Hải Dương (cũ), Thái Bình (cũ), Hưng Yên (cũ), Nam Định (cũ), Quảng Ninh, Hà Nội và xa hơn như Lào Cai, Lai Châu, Hà Giang (cũ) [8], đã ảnh hưởng rất nhiều đến chất lượng nhân lực, tiến độ sản xuất, tăng trưởng của các doanh nghiệp. Ví dụ, LG Display có 14.350 lao động, 6.972 ngoại tỉnh (48,6%); Regina 31.286, 12.723 ngoại tỉnh (40,7%); Toyota Gosei 3.874, 1.156 ngoại tỉnh (29,8%); Yazaki 6.825, 709 ngoại tỉnh (10,3%) [2].

Hiện tượng không tập trung, nghe điện thoại trong giờ làm, đi muộn, nghỉ phép tùy tiện... làm sản phẩm lỗi, ảnh hưởng chất lượng và tiến độ. Do đó, doanh nghiệp phải đầu tư thời gian và chi phí lớn vào đào tạo kỹ năng, kiến

thức, tác phong và kỷ luật lao động. Trước thực trạng đó, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng tổ chức hội nghị kết nối, ký thỏa thuận với RMIT, các trường đại học Bách Khoa Hà Nội, cao đẳng, trung cấp. Năm 2021, 5 doanh nghiệp tại KCN Đình Vũ, Tràng Duệ, VSIP ký 13 biên bản ghi nhớ với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp [8].

Có thể thấy, việc đào tạo lại trình độ chuyên môn và tác phong công nghiệp là chi phí lớn mà các doanh nghiệp tại KCN Hải Phòng phải đầu tư để nâng cao chất lượng lao động.

Hai là: Thiếu nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao

Việc thiếu nguồn nhân lực cung ứng cho các KCN ở Hải Phòng được Ban Quản lý KKT đánh giá: “Số lao động ngày càng tăng mạnh. Số doanh nghiệp tăng đơn hàng: 0,3%, đơn hàng ổn định: 65,1%, thiếu đơn hàng: 18,3%, thiếu lao động: 9,8%” [8]. Trong thời gian qua, các KCN chỉ tuyển được 550 vị trí lao động có chuyên môn kỹ thuật bậc trung; số vị trí quản lý và kỹ thuật bậc cao chỉ gần 200 lao động [23]. Kết quả khảo sát của Viện Lao động và Xã hội [43] cho thấy 2/3 doanh nghiệp đánh giá lao động thiếu kỹ năng chuyên môn và cốt lõi. Trung bình mỗi năm, TP Hải Phòng có khoảng 20.000 người vào độ tuổi lao động, nhưng phần lớn chọn học đại học, cao đẳng; số học nghề còn hạn chế.

Trong các KCN thu hút FDI lĩnh vực công nghệ cao, chế biến, chế tạo, cảng biển, logistics chiếm hơn 80%, nhưng mới chỉ 11% lao động đạt trình độ chuyên môn cao, 19% bậc trung [7]. Nhu cầu vận hành máy móc, thiết bị công nghệ cao đòi hỏi lao động được đào tạo, tiếp xúc với kỹ thuật hiện đại, trong khi các trung tâm đào tạo, dạy nghề vẫn thiếu. Những năm gần đây, Hải Phòng đã mở rộng các trung tâm đào tạo, đồng thời áp dụng chính sách học nghề miễn phí, nhờ đó chất lượng lao động có cải thiện: năm 2022, lao động qua đào tạo đạt 25,03% (cao đẳng, đại học 11,33%; trung cấp 13,7%) và tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội 94,22% [7]. Mặc dù vậy, số lao động trình độ cao vẫn chưa có nhiều thay đổi.

Ba là: Tình trạng “nhảy việc”, ngừng việc tập thể

Do tình trạng phát triển các KCN “nóng” và thiếu hụt lao động, thì công nhân thường xuyên “nhảy việc”, chưa gắn bó lâu dài với doanh nghiệp cũng đang gây khó khăn trong đào tạo và ổn định nguồn nhân lực. Trong 5 năm qua, toàn thành phố xảy ra 21 cuộc ngừng việc tập thể, chủ yếu ngành da giày, may mặc, giảm 22 cuộc so nhiệm kỳ trước [3], nhưng vẫn tiềm ẩn yếu tố phức tạp [Phụ lục 10 - Bảng 3.4]. Tổng số lao động tham gia 21 cuộc là 12.340 người; trong đó, doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm 38%, FDI 65%; doanh nghiệp nhà nước hầu như không có hiện tượng này. Số lượng ngừng việc năm 2022 tăng đột biến lên 3.940 người, cao nhất giai đoạn này. Nguyên nhân chủ yếu tại doanh nghiệp FDI chịu ảnh hưởng biến động thị trường và chính sách quản lý lao động.

Bên cạnh đó, tai nạn lao động, tuy có giảm hơn so với trước, nhưng vẫn xảy ra: từ 2018-2022 có 55 vụ nghiêm trọng (53 người chết, 14 bị thương), giảm 12 vụ, 24 người chết và 1 người bị thương so nhiệm kỳ trước [8]. Tình trạng công nhân chuyển công ty, đình công hay thiếu gắn bó ảnh hưởng trực tiếp tới hiệu quả sản xuất, kinh doanh; nếu không kiểm soát tốt, có thể dẫn đến hệ lụy về CT - XH như doanh nghiệp FDI rút vốn hoặc nhà nước phải bồi thường thiệt hại.

3.1.2. Vấn đề an ninh, trật tự an toàn xã hội

3.1.2.1. Việc quản lý người nước ngoài tại các khu công nghiệp

Với việc thu hút nhiều dự án FDI, đặc biệt các tập đoàn đa quốc gia, Hải Phòng đã có một lực lượng đông đảo chuyên gia và lao động nước ngoài sinh sống, làm việc tại các KCN. Đến tháng 12/2020, các KCN có 4.500 lao động nước ngoài, tăng 11,3% so với năm 2012 (396 người) [2]. Trong đó, ngoài các chuyên gia từ Mỹ, Nhật, Anh, Hàn Quốc..., còn có lao động phổ thông, đặc biệt từ Trung Quốc.

Việc quản lý người nước ngoài phải tuân thủ pháp luật, vừa bảo đảm an ninh, tính mạng cho họ, vừa duy trì ổn định chính trị - xã hội. Luật pháp Việt Nam quy định địa phương phải quản lý người nước ngoài cư trú, làm việc đúng pháp luật, không tuyên truyền trái đường lối, chính sách, pháp luật, hoặc đi ngược thuần phong mỹ tục Việt Nam. Theo khảo sát cán bộ quản lý cấp xã, phường tại các KCN, 87,4% cho rằng việc quản lý người nước ngoài “rất vất vả”, 10,5% “bình thường” và 2,1% “không vất vả” [*Câu 4, Phụ lục 6*]. Khó khăn lớn nhất là vừa đảm bảo an ninh, an toàn, vừa kiểm soát cư trú, lao động. Theo Nghị định 70/2023/NĐ-CP, Bộ Nội vụ thống nhất quản lý tuyển dụng và giám sát lao động nước ngoài trên toàn quốc, phân cấp cho Sở Nội vụ tại địa phương thực hiện, bao gồm cấp giấy phép lao động và giám sát quá trình làm việc. Do đó, UBND tỉnh và cấp xã/phường chủ yếu phối hợp với các sở, ngành chứ không trực tiếp quản lý.

Thực tế cho thấy, số lượng lao động nước ngoài tăng nhanh, nhưng cơ chế phối hợp quản lý chưa hiệu quả, khiến chính quyền gặp khó trong theo dõi cư trú, làm việc, giải quyết các vấn đề phát sinh. Lao động nước ngoài từng lập đường dây lừa đảo, đánh bạc xuyên quốc gia bị công an Việt Nam triệt phá, điển hình vụ 2019 tại Khu đô thị Our City: 395 đối tượng người Trung Quốc (324 nam, 71 nữ) và 3 công dân Malaysia điều hành hàng trăm website đánh bạc trực tuyến với số tiền cược khoảng 4,3 tỷ nhân dân tệ (tương đương 12.600 tỷ đồng VN). Tang vật gồm 301 máy tính xách tay, 257 ổ cứng, 2.593 điện thoại di động, nhiều thẻ ngân hàng và tài liệu, niêm phong trong 57 thùng, hộp nhựa chuyên dụng [63]. Sự việc cảnh báo về thách thức quản lý lao động nước ngoài tại Hải Phòng.

Với việc thu hút được nhiều dự án có vốn đầu tư nước ngoài đặc biệt là các tập đoàn đa quốc gia, xuyên quốc gia đầu tư vào Hải Phòng nên một lực lượng rất đông các chuyên gia và người lao động nước ngoài đến sinh sống và làm việc tại Hải Phòng. Đến tháng 12 năm 2020, trong các KCN của Hải

Phòng có 4.500 lao động nước ngoài làm việc, tăng 11,3% so với năm 2012 (396 người) [2]. Trong số những người nước ngoài làm việc tại các KCN ở Hải Phòng có một bộ phận là các chuyên gia đến từ các nước phát triển như Mỹ, Nhật, Anh, Hàn Quốc... nhưng cũng có một bộ phận là lao động phổ thông, đặc biệt lao động phổ thông đến từ Trung Quốc.

Việc quản lý người nước ngoài phải tuân thủ đúng quy định pháp luật của Nhà nước, vừa phải đảm bảo an ninh, an toàn tính mạng cho họ, vừa phải đảm bảo ổn định CT-XH ở Hải Phòng nói riêng, cả nước nói chung. Pháp luật Việt Nam quy định, trong quá trình phát triển các KCN, các địa phương phải quản lý người nước ngoài đến làm việc hoặc cư trú thực hiện đúng pháp luật Việt Nam, không được tuyên truyền những điều đi ngược với quan điểm đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, lối sống đi ngược với thuần phong mỹ tục và văn hóa của người Việt Nam, địa phương.

Đối với chính quyền địa phương đây là nhiệm vụ hết sức khó khăn. Hầu hết ở các địa bàn có KCN của Hải Phòng đều có người nước ngoài đến sinh sống và làm việc. Theo kết quả khảo sát cán bộ quản lý cấp xã, phường trên địa bàn có KCN, có tới 87,4% số người được hỏi trả lời việc quản lý người nước ngoài là rất vất vả; 10,5% trả lời bình thường; chỉ có 2,1% trả lời không vất vả [Phụ lục 6]. Khó khăn lớn nhất đối với chính quyền các cấp trong việc quản lý người nước ngoài làm việc tại các KCN ở Hải Phòng là phải đảm bảo an ninh, an toàn cho nhóm đối tượng này, đồng thời kiểm soát tốt các vấn đề liên quan đến lao động và cư trú. Tuy nhiên, theo Nghị định 70/2023/NĐ-CP của Chính phủ, sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và việc tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ) có trách nhiệm thống nhất quản lý nhà nước về tuyển dụng và giám sát lao động nước ngoài trên phạm vi toàn quốc. Trên cơ sở đó, Bộ phân cấp nhiệm vụ cho Sở Lao động -

Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ) tại các địa phương thực hiện công tác quản lý lao động nước ngoài, bao gồm việc cấp giấy phép lao động và giám sát quá trình làm việc của họ trên địa bàn. Điều này dẫn đến thực tế là chính quyền địa phương, bao gồm UBND cấp tỉnh và cấp xã, không trực tiếp quản lý hoạt động lao động của người nước ngoài trong các KCN mà chủ yếu phối hợp với các sở, ngành liên quan.

Do vậy, việc đảm bảo ANTT, kiểm soát lao động nước ngoài tại KCN gặp nhiều thách thức, đặc biệt là khi có sự gia tăng về số lượng lao động nước ngoài nhưng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý chưa thực sự hiệu quả. Chính quyền địa phương gặp khó khăn trong việc theo dõi, kiểm soát tình trạng cư trú, làm việc của người lao động nước ngoài, cũng như phối hợp với doanh nghiệp trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến lao động nước ngoài trên địa bàn. Lao động nước ngoài ở Hải Phòng đã từng lập những đường dây lừa đảo, đánh cờ bạc xuyên quốc gia đã bị lực lượng công an Việt Nam triệt phá. Đó là, vụ việc năm 2019, tại Khu đô thị Our City “phát hiện 395 đối tượng người Trung Quốc (324 nam, 71 nữ), 3 công dân Malaixia đang điều hành hàng trăm website tổ chức đánh bạc trực tuyến dưới nhiều hình thức với số tiền người chơi đặt cược là khoảng 4,3 tỷ nhân dân tệ (quy đổi ra tiền Việt Nam là khoảng 12.600 tỷ đồng). Tang vật thu giữ trong vụ án gồm 301 máy tính xách tay, 257 ổ cứng, 2.593 điện thoại di động; nhiều thẻ ngân hàng và đồ vật, tài liệu liên quan khác được niêm phong trong 57 thùng, hộp nhựa chuyên dụng” [63]. Tụ điểm cờ bạc và lừa đảo trực tuyến đã bị lực lượng công an Việt Nam và công an Hải Phòng triệt phá, song nó cũng là cảnh báo cho việc quản lý lao động nước ngoài nhập cư vào thành phố.

3.1.2.2. Quản lý tạm trú, tạm vắng người lao động

Tại các KCN ở TP. Hải Phòng, bên cạnh lao động nước ngoài, hàng ngàn lao động ngoại tỉnh đến tìm việc. Theo khảo sát, phần lớn lao động là ngoại tỉnh. Đã có một số doanh nghiệp có xe đưa đón lao động từ các tỉnh gần

như Hưng Yên, Quảng Ninh, nhưng đa số lao động từ các địa phương xa phải tạm trú tại TP. Hải Phòng. Sự gia tăng nhanh chóng về lao động nhập cư, hệ thống quản lý chưa đồng bộ, cùng ý thức chấp hành quy định của một bộ phận người lao động còn hạn chế, gây khó khăn cho quản lý tạm trú, tạm vắng. Theo Báo cáo Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng, đến hết tháng 8/2023, các KCN, KKT đã giải quyết việc làm cho hơn 192.277 lao động, trong đó lao động ngoại tỉnh chiếm 34%, lao động nước ngoài chiếm 2,1% [7]. Việc di chuyển liên tục giữa các địa phương khiến chính quyền gặp khó khăn trong cập nhật, kiểm soát thông tin cư trú. Một thách thức lớn là lao động ngoại tỉnh không khai báo tạm trú đầy đủ. Nhiều công nhân thuê trọ gần KCN nhưng không đăng ký với chính quyền, gây khó khăn trong quản lý dân cư. Nguyên nhân chính là nhận thức hạn chế của người lao động và một số chủ nhà trọ chưa báo cáo đầy đủ nhằm tránh thủ tục hành chính rườm rà. Điều này làm kiểm soát nhân khẩu lỏng lẻo, tiềm ẩn nguy cơ mất ANTT và ảnh hưởng quyền lợi người lao động.

Sự gia tăng lao động thời vụ vào các giai đoạn cao điểm như cuối năm hoặc khi có đơn hàng lớn cũng làm phức tạp công tác quản lý tạm trú, tạm vắng. Nhiều lao động mùa vụ từ các tỉnh lân cận chưa thực hiện đầy đủ thủ tục đăng ký tạm trú, gây khó khăn trong kiểm soát và ảnh hưởng đến triển khai các chính sách an sinh, y tế, bảo hiểm.

Người lao động đến từ nhiều vùng như Nghệ An, Thanh Hóa, Ninh Bình, Hưng Yên, Sơn La, Lai Châu... Mỗi nhóm lao động đến từ các khu vực này đều *mang theo phong tục, tập quán, lối sống riêng, tạo nên sự đa dạng nhưng cũng dẫn đến những thách thức trong công tác quản lý và đảm bảo ANTT*. Khác biệt về thói quen sinh hoạt, giao tiếp đôi khi dẫn đến xung đột trong cộng đồng lao động. Hơn nữa, lao động thường sống tại khu trọ đông đúc hoặc ký túc xá doanh nghiệp, nơi có sự pha trộn nhiều nền văn hóa. Hoạt động tín ngưỡng, lễ hội, cúng bái tại nơi ở hoặc làm việc dễ dẫn đến xung đột với quy định về an ninh, phòng cháy chữa cháy nếu không giám sát hợp lý.

Thêm vào đó, việc *duy trì và bảo tồn văn hóa vùng miền trong cộng đồng* lao động nhập cư đôi khi cũng dẫn đến sự hình thành các “nhóm đồng hương”, gắn kết hỗ trợ nhau nhưng nếu không định hướng đúng, dễ dẫn đến cục bộ, chia rẽ trong môi trường làm việc. Hạ tầng và nguồn lực quản lý cư trú tại nhiều địa phương chưa đáp ứng kịp thực tế. Việc ứng dụng công nghệ quản lý nhân khẩu còn hạn chế, dù đã triển khai cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư và cấp căn cước công dân gắn chip, nhưng đồng bộ dữ liệu giữa các địa phương và doanh nghiệp vẫn còn bất cập, gây khó khăn trong theo dõi di biến động lao động.

3.1.2.3. Vấn đề an ninh trật tự

Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của các KCN, vấn đề ANTT trở thành thách thức lớn đối với chính quyền, doanh nghiệp và các cơ quan chức năng. Hiện nay, tình hình ANTT tại các KCN Hải Phòng tiềm ẩn nhiều nguy cơ phức tạp, bao gồm tội phạm trộm cắp, cướp giật, lừa đảo, tín dụng đen, mâu thuẫn lao động dẫn đến đình công, xô xát và các tệ nạn xã hội như cờ bạc, ma túy, mại dâm.

Một là: Tội phạm trộm cắp, cướp giật tài sản. Đây là loại tội phạm phổ biến tại các khu nhà trọ công nhân, bãi gửi xe và trên các tuyến đường công nhân di chuyển ban đêm. Theo Công an TP Hải Phòng, năm 2023, các KCN xảy ra nhiều vụ trộm cắp tài sản, đặc biệt là xe máy, điện thoại, tiền của công nhân. Tại KCN VSIP, số vụ trộm ghi nhận qua các năm: 2019 - 7 vụ/8 đối tượng, 2020 - 9/9, 2021 - 3/6, 2023 - 9/11, 2024 - 12/13 [38], cho thấy tình hình ANTT tại các KCN vẫn phức tạp.

Hai là: Tín dụng đen, cho vay nặng lãi. Nhiều công nhân thu nhập thấp phải vay tín dụng đen với lãi suất cao, dẫn đến bị đe dọa, hành hung khi không trả nợ, ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống và tinh thần. Các băng nhóm lợi dụng sự thiếu hiểu biết của công nhân để ép ký hợp đồng bất lợi.

Ba là: Tệ nạn xã hội. Một số công nhân, đặc biệt người trẻ, do áp lực công việc dễ sa vào đánh bạc, cá độ, ma túy. Đồn Công an KCN Đình Vũ xử

lý 14 vụ/51 đối tượng (2021) và 7 vụ (2024, khởi tố 3 vụ, xử lý hành chính 4 vụ) [37]. Tại VSIP, số vụ vi phạm hình sự về cờ bạc, số đề: 2019 - 24 vụ/32 đối tượng, 2020 - 6/17, 2021 - 2/3, 2024 - 1/1 [38]. Ma túy đã được phân phối tại khu trọ công nhân; năm 2024, Đoàn Công an VSIP phối hợp kiểm tra 318 công nhân, phát hiện 69 dương tính; bắt 12 vụ/12 đối tượng [38]. Ngoài ra, mại dâm trá hình xuất hiện gần KCN, gây mất ANTT. Môi trường tập thể cũng dễ dẫn đến sống thử, mang thai ngoài ý muốn, nạo phá thai, ảnh hưởng sức khỏe, tinh thần.

Bốn là: Mâu thuẫn lao động, đình công tự phát. Một số vụ đình công, ngừng việc tập thể đã diễn ra tại các KCN do tranh chấp về tiền lương, điều kiện làm việc và chế độ phúc lợi. Điển hình như vào năm 2022, một doanh nghiệp tại KCN VSIP Hải Phòng đã xảy ra đình công của gần 4.000 công nhân do tranh chấp về lương và điều kiện làm việc. Một số cuộc đình công diễn ra trong thời gian dài, gây ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp và tình hình ổn định tại các KCN.

Năm là: Xô xát, mâu thuẫn cá nhân. Do công nhân từ nhiều địa phương, khác biệt văn hóa, lối sống, mâu thuẫn cá nhân dẫn đến ẩu đả, tranh chấp chỗ ở, tiếng ồn, công việc. Tại Đoàn Công an VSIP: 2020 - 4 vụ/8 đối tượng, đánh nhau 5/9, xâm hại 2/8; 2023 - cố ý gây thương tích 2/2, xúc phạm nhân phẩm 1/3 [38].

Ngoài ra, một số hộ dân bị thu hồi đất, mất nghề nông, nhận bồi thường nhưng chưa tìm được nghề nghiệp ổn định, dẫn đến sa ngã vào cờ bạc, rượu chè, trộm cắp, gây mất ANTT và làm chậm phát triển KT-XH. Dù các loại tội phạm cộm như xã hội đen không còn, nhưng tội phạm gây rối trật tự, ANTT vẫn tồn tại. Lực lượng HP-22 (thành lập 2022) tuần tra, kiểm soát, đã bắt, giải tán 50 nhóm với 599 thanh, thiếu niên; khởi tố 24 vụ/276 bị can; xử phạt hành chính 31 trường hợp; phối hợp giáo dục 767 trường hợp. Ngoài ra, phát hiện 886 trường hợp điều khiển xe máy lạng lách, 22 vụ trộm cắp/cướp, 18 đối

tượng truy nã; bắt 47 vụ/183 đối tượng ma túy, 15 vụ/155 đối tượng đánh bạc [51]. Các vụ khiếu kiện giải phóng mặt bằng tại KCN Trảng Duệ, VSIP cũng cho thấy nguy cơ phức tạp liên quan ANTT khi triển khai KCN.

Từ thực tế như vậy nên ở Hải Phòng các tội phạm vẫn còn mặc dù không nổi cộm như trước đây, các đối tượng xã hội đen, “bất hảo” hay những đàn anh, đàn chị như Dung Hà không có, song các loại tội phạm gây rối làm mất an ninh chính trị, trật tự ATXH vẫn còn tồn tại. Với những con số trên cho thấy tình hình an ninh chính trị, trật tự ATXH của thành phố Cảng vẫn còn là vấn đề phức tạp, đặc biệt khi các KCN tập trung đông lao động trong đó có lao động ngoại tỉnh, lao động người nước ngoài.

Sáu là: Vấn đề đảm bảo an toàn giao thông trong KCN. Công tác rà soát và tổ chức triển khai kế hoạch phát triển hệ thống giao thông kết nối với các KCN: Hệ thống giao thông (đường bộ, đường sắt, đường hàng không, đường thủy) cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu vận tải của phát triển công nghiệp, việc kết nối giao thông với các KCN, CCN đang từng bước được đầu tư hoàn thiện theo hướng đồng bộ. Thành phố đang triển khai hàng loạt các dự án đầu tư cơ sở hạ tầng ngoài hàng rào các khu, CCN như: Dự án đường trục giao thông kết nối KCN Đình Vũ với KCN Nam Đình Vũ; Dự án đầu tư xây dựng tuyến đê biển Nam Đình Vũ; Dự án xây dựng trục chính giao thông Khu đô thị và công nghiệp Bến Rừng; Dự án đầu tư xây dựng tuyến đường vành đai 3 (đoạn phía Tây Khu đô thị và công nghiệp Bến Rừng); Dự án đường Tân Vũ - Lạch Huyện. Tuy nhiên, Các KCN của Hải Phòng hầu hết nằm trên trục đường giao thông chính có thể là quốc lộ, tỉnh lộ, huyện lộ những nơi có mật độ giao thông đông đúc nên thường xuyên xảy ra hiện tượng tắc đường tại các KCN đặc biệt trong những giờ chuẩn bị đến giờ làm hoặc tan ca của công nhân. Đối với lực lượng lao động ngoại tỉnh phần lớn các doanh nghiệp đã bố trí phương tiện đưa đón công nhân bằng xe buýt. Tuy nhiên, với lượng lớn hàng trăm xe 45 chỗ của các doanh nghiệp dùng để đưa đón công nhân trong giờ đi làm và giờ tan tầm

tại KCN VSIP và Trảng Duệ đã gây ách tắc giao thông, ảnh hưởng đến việc sản xuất cũng như đi lại toàn tuyến [2].

3.1.3. Vấn đề môi trường

Chủ trương nhất quán của Thành ủy và UBND thành phố Hải Phòng là phát triển công nghiệp đi đôi với BVMT, không đánh đổi môi trường lấy tăng trưởng kinh tế. Quyết định số 221/QĐ-UBND (03/02/2010) và Quyết định số 2523/QĐ-UBND (23/12/2013) quy định danh mục dự án được/không được chấp thuận đầu tư thể hiện rõ định hướng chỉ thu hút các dự án công nghệ cao, sạch, hạn chế các dự án công nghệ lạc hậu gây ô nhiễm. Các cơ quan chuyên môn như Sở Tài nguyên và Môi trường (nay là Sở Nông nghiệp và Môi trường), Ban Quản lý Khu kinh tế và Cảnh sát môi trường thường xuyên phối hợp thanh tra, kiểm tra, bước đầu đưa công tác BVMT tại các KCN vào nề nếp. Tuy nhiên, theo báo cáo của Sở Tài nguyên và Môi trường, tình trạng ô nhiễm môi trường đất, nước, không khí trên địa bàn vẫn ở mức đáng báo động.

Về chất lượng môi trường không khí trong các khu công nghiệp

Kết quả quan trắc tại 32 vị trí cho thấy phần lớn các thông số O_3 , $PM_{2.5}$, SO_2 , CO, NO_2 vẫn trong giới hạn của QCVN 05:2013/BTNMT. Tuy nhiên, hàm lượng bụi lơ lửng tại các khu vực có hoạt động công nghiệp và giao thông dày đặc-làng nghề Lại Xuân, Mỹ Đồng, thị trấn Minh Đức, khu vực Đình Vũ, ngã tư Tôn Đức Thắng - Nguyễn Văn Linh, điểm công nghiệp Hưng Đạo và Quốc Tuấn- đều vượt chuẩn trong hai năm 2021-2022 [109]. Đây là dấu hiệu cho thấy sự gia tăng nguồn thải từ sản xuất, vận tải và xây dựng hạ tầng KCN. Dù không khí chưa vượt ngưỡng ô nhiễm nặng, nhưng bụi mịn và bụi lơ lửng đang trở thành nguy cơ trực tiếp đối với sức khỏe người dân và chất lượng môi trường sống.

Về môi trường nước và nước thải trong các khu công nghiệp

Các sông Giá, Rế, Đa Độ - nguồn cấp nước quan trọng của thành phố - đều có dấu hiệu ô nhiễm, nhiều thông số hữu cơ, dầu mỡ, vi sinh vượt QCVN

08-MT:2015/BTNMT. Cụ thể: "*Sông Giá ô nhiễm bởi thông số vật lý, hữu cơ, vi sinh, dầu mỡ; sông Ré ô nhiễm chủ yếu bởi thông số vật lý, hữu cơ, vi sinh, dầu mỡ, nhóm thông số kim loại cũng vượt giới hạn nhưng không đáng kể*" [109]. Đáng lưu ý, cả ba con sông này đều chảy qua các khu vực tập trung KCN lớn: VSIP (Thủy Nguyên), Tràng Duệ (An Dương), và Tràng Duệ 2 - KCN An Lão.

Hầu hết các KCN đã có hệ thống xử lý nước thải tập trung (Đình Vũ 6.000 m³/ngđ, VSIP 4.500 m³/ngđ, Tràng Duệ 2.900 m³/ngđ...), song hiệu quả giám sát đầu ra vẫn chưa đồng đều. Việc các con sông vẫn ô nhiễm cho thấy nguy cơ từ nước thải không đạt chuẩn của doanh nghiệp thứ cấp hoặc từ nguồn thải sinh hoạt/đô thị liên quan đến hoạt động KCN. Điều này đặt ra yêu cầu siết chặt hơn chế độ quan trắc, đặc biệt là quan trắc tự động, liên tục và kết nối dữ liệu thời gian thực với cơ quan quản lý.

Kết quả quan trắc tại 15 vị trí cho thấy *nước ngầm* tại 7 địa phương (Tiên Lãng, Cát Hải, Đồ Sơn, Kiến An, An Dương, Thủy Nguyên, Hải An) đều ô nhiễm vi sinh, trong đó An Dương có tỷ lệ vượt chuẩn cao nhất theo QCVN 09-MT:2015/BTNMT [109]. Diễn biến này phản ánh rõ tác động cộng hưởng giữa phát triển công nghiệp - đô thị hóa - gia tăng dân số cơ học tại khu vực có KCN, khiến nước ngầm chịu áp lực lớn từ nước thải công nghiệp, sinh hoạt và rác thải. Việc ô nhiễm nước ngầm kéo theo rủi ro đối với sức khỏe cộng đồng và năng lực cung cấp nước sạch bền vững của thành phố.

Về môi trường đất và chất thải rắn công nghiệp trong các khu công nghiệp

Kết quả phân tích 14 mẫu đất tại các khu vực có hoạt động công nghiệp, nông nghiệp, bãi chôn lấp cho thấy các thông số kim loại nặng và dư lượng hóa chất BVTN vẫn dưới giới hạn của QCVN 03-MT:2015/BTNMT và QCVN 15:2008/BTNMT [109]. Mặc dù chưa xuất hiện ô nhiễm nặng, nhưng sự biến động tăng nhẹ ở một số vị trí phản ánh nguy cơ tích tụ chất ô nhiễm trong dài hạn nếu tốc độ phát triển KCN tiếp tục tăng. Đây là cảnh báo sớm để siết chặt quản lý chất thải rắn công nghiệp và chất thải nguy hại.

Tổng lượng chất thải rắn công nghiệp thông thường của thành phố đạt 1.820.328,7 tấn, trong đó tro xỉ nhiệt điện chiếm 811.000 tấn, thạch cao 400.000 tấn [109]. Dù phần lớn chất thải đã được chuyển giao xử lý đúng quy định, nhưng nhiều doanh nghiệp vẫn chưa thực hiện phân loại, quản lý đầy đủ chất thải nguy hại; rác thải nhựa, hóa chất rắn, cao su... tại các ngành bao bì, nhựa, hóa chất còn xử lý chưa triệt để. Rác thải xây dựng trong quá trình đầu tư hạ tầng KCN chưa được xử lý đồng bộ, gây áp lực lên môi trường đất, nước và hệ thống thoát nước đô thị.

Về môi trường sống của người dân chung quanh khu công nghiệp

Người dân tại địa phương có KCN là nhóm chịu ảnh hưởng trực tiếp nhất. Các bệnh liên quan tới môi trường như ung thư, bệnh mãn tính tăng nhanh; độ tuổi mắc bệnh giảm. Kết quả khảo sát 200 người dân gần KCN cho thấy 97,5% cảm nhận môi trường bị ô nhiễm, chỉ một số ít đánh giá không ô nhiễm tại các KCN sinh thái (như Nam Cầu Kiền) hoặc KCN công nghệ cao. Về mức ô nhiễm cụ thể: 84,5% cho rằng ô nhiễm đất; 87% ô nhiễm nước; 99% ô nhiễm không khí; 97,5% ô nhiễm tiếng ồn [*Phụ lục 7, câu 9; Phụ lục 5, câu 10*].

Kết quả trên phản ánh cảm nhận xã hội rõ rệt về áp lực ô nhiễm đa chiều. Điều này dẫn đến khó khăn trong sản xuất nông nghiệp, sinh hoạt, sức khỏe, tâm lý và chất lượng cuộc sống. Mặc dù thành phố luôn kiên định quan điểm “không đánh đổi môi trường lấy tăng trưởng”, nhưng sự gia tăng nhanh dân số cơ học, phương tiện giao thông, rác thải sinh hoạt quanh KCN vẫn làm môi trường suy giảm đáng kể.

Trước thực trạng trên, giai đoạn 2021-2023, các sở, ngành triển khai nhiều đợt thanh tra quy mô lớn. Sở Tài nguyên và Môi trường kiểm tra 155 cơ sở, xử phạt 28 cơ sở với tổng số 1.183,6 triệu đồng; UBND thành phố ban hành 10 quyết định xử phạt với 3.966 triệu đồng [109]. Ban Quản lý Khu kinh tế năm 2022 kiểm tra 113 doanh nghiệp, hầu hết chấp hành nhưng vẫn còn trường hợp chưa hoàn thiện hồ sơ môi trường theo Luật BVMT 2020. Thanh tra Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (năm 2021) kiểm tra 30 cơ sở xả thải vào

công trình thủy lợi, cưỡng chế nộp phạt 04 cơ sở với 410 triệu đồng [109]. Công an thành phố xử lý mạnh tay: năm 2021 xử phạt 140 cơ sở với 3,196 tỷ đồng; năm 2022 xử phạt 192 vụ với 1,426 tỷ đồng [109].

Các số liệu này chứng tỏ Hải Phòng quyết liệt trong thực thi pháp luật môi trường, đồng thời phản ánh thực tế vi phạm còn phổ biến, nhất là tại các KCN, làm gia tăng mức độ ô nhiễm.

3.1.4. Vấn đề nhà ở cho công nhân

3.1.4.1. Khả năng tiếp cận NOXH của công nhân còn hạn chế

Nhà ở là nhu cầu cấp thiết đối với công nhân, đặc biệt là lao động ngoại tỉnh và lao động nước ngoài đến cư trú, làm việc tại Hải Phòng. Qua khảo sát thực tế, tại các KCN có sử dụng chuyên gia nước ngoài, doanh nghiệp thường bố trí khách sạn và xe đưa đón; còn phần lớn lao động không phải người Hải Phòng phải tự thuê nhà dân để ở. Một số doanh nghiệp ở gần địa phương như Hưng Yên, Quảng Ninh có xe đưa đón hằng ngày, nhưng với lao động đến từ các tỉnh khác, nhu cầu về chỗ ở giá rẻ, gần nơi làm việc vẫn rất lớn. Kết quả khảo sát của luận án cho thấy: 42,9% công nhân mong muốn được mua NOXH; 18,6% kỳ vọng được hỗ trợ nhà ở tập thể; 8,82% mong muốn có khu nhà trọ riêng biệt; 29,7% không có nhu cầu (chủ yếu là người Hải Phòng hoặc công nhân được doanh nghiệp bố trí xe đưa đón hằng ngày) [*Câu 20, phụ lục 4*]. Điều này phản ánh nhu cầu rất lớn về chỗ ở tập trung, an toàn, ổn định gần KCN - yếu tố quan trọng để công nhân yên tâm làm việc.

Mặc dù nhu cầu về nhà ở của công nhân là rất lớn, nhưng khả năng đáp ứng hiện nay còn rất hạn chế. Nhiều dự án ký túc xá và NOXH chậm triển khai hoặc chưa được đầu tư. Đến nay, mới có Ký túc xá LGD - KCN Tràng Duệ quy mô 12,06 ha với 57.000 m² sàn, đáp ứng chỗ ở cho khoảng 1.400 lao động. Một số dự án khác đã có quy hoạch chi tiết nhưng chưa triển khai như: Khu nhà ở công nhân Regina Miracle - VSIP (9,25 ha), Khu nhà ở công nhân KCN An Dương (11,52 ha), Khu đô thị - dịch vụ Tràng Duệ (42 ha, trong đó 3 ha

dành cho nhà ở công nhân) [2]. Với tỷ lệ lao động ngoại tỉnh chiếm 34% và lao động nước ngoài chiếm 2,1% tại KCN Hải Phòng [7], quỹ nhà hiện tại chỉ đáp ứng được một phần rất nhỏ nhu cầu thực tế.

Nhận thức rõ vấn đề này, Hải Phòng đã ban hành nhiều chương trình phát triển nhà ở các năm 2020 - 2022 và giai đoạn 2021-2025, phù hợp Chiến lược phát triển nhà ở quốc gia 2021-2030, tầm nhìn 2045. Đặc biệt, Quyết định 338/QĐ-TTg (03/4/2023) phê duyệt Đề án xây dựng ít nhất 1 triệu căn NOXH cho người thu nhập thấp, công nhân KCN giai đoạn 2021-2030, giao Hải Phòng mục tiêu hoàn thành 33.500 căn NOXH đến năm 2030. Giai đoạn 2022-2023, Hải Phòng đưa vào sử dụng khoảng 1.080 căn NOXH từ ba dự án: NOXH 384 Lê Thánh Tông; dự án quỹ đất 20% khu đô thị Tràng Duệ; và NOXH công nhân LG Display [144]. Tuy nhiên, so với nhu cầu thực tế, con số này vẫn còn quá nhỏ.

Khó khăn lớn hiện nay là giá bán NOXH cao so với khả năng chi trả của công nhân. Từ 2014-2021, TP. Hải Phòng phê duyệt giá bán NOXH dao động 9,4-14 triệu đồng/m²; riêng dự án 384 Lê Thánh Tông là 18,8 triệu đồng/m² [144]. Như vậy, một căn hộ 50-60 m² có giá 700 triệu đến hơn 1 tỷ đồng, chưa kể phí quản lý hàng tháng - là gánh nặng đối với phần lớn công nhân.

Ngoài ra, chính sách pháp luật hiện hành vẫn còn nhiều bất cập về cơ chế, chính sách và quy định pháp luật, ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng đáp ứng nhu cầu nhà ở của công nhân. *Thứ nhất*, quy định về việc dành 20% quỹ đất trong các dự án nhà ở thương mại (NOTM) cho NOXH chưa thực sự linh hoạt và phù hợp với điều kiện thực tế của từng địa phương. Việc điều chỉnh quỹ đất trong trường hợp không còn phù hợp phải xin ý kiến Thủ tướng Chính phủ theo Nghị định 49/2021/NĐ-CP, dẫn đến thủ tục kéo dài và làm giảm tính chủ động của chính quyền địa phương trong quản lý, triển khai dự án. *Thứ hai*, thủ tục đầu tư, mua, bán NOXH vẫn còn phức tạp và kéo dài, dù chính sách có ưu đãi miễn tiền sử dụng đất cho chủ đầu tư. Quy trình bắt buộc phải tính tiền sử dụng đất để

miễn, cùng với các bước thẩm định, xét duyệt đối tượng, khiến thời gian triển khai dự án kéo dài, làm giảm khả năng cung ứng NOXH kịp thời cho người lao động. *Thứ ba*, các chính sách ưu đãi cho chủ đầu tư NOXH hiện còn hạn chế, đặc biệt là quy định về lợi nhuận định mức tối đa 10% cho toàn dự án. Chính sách này chưa thực sự hấp dẫn đối với nhà đầu tư, đồng thời quy định dành tối thiểu 20% diện tích dự án để cho thuê trong 5 năm đầu lại tạo ra khó khăn về quản lý và giảm hiệu quả kinh doanh, khiến nhiều doanh nghiệp chưa mặn mà tham gia phát triển NOXH. *Thứ tư*, các đối tượng được mua, thuê, thuê mua NOXH còn hạn chế theo Luật Nhà ở. Hiện tại, doanh nghiệp hoặc hợp tác xã không được phép mua NOXH để cho người lao động thuê lại, trong khi nhu cầu thực tế tại các KCN rất lớn. Điều này vừa hạn chế khả năng phát triển NOXH, vừa tạo áp lực lớn cho công nhân ngoại tỉnh và lao động có thu nhập thấp phải tìm kiếm các giải pháp chỗ ở tạm bợ, kém an toàn và không ổn định.

Những bất cập trên đòi hỏi có sự điều chỉnh chính sách nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn cho việc phát triển NOXH, đáp ứng nhu cầu nhà ở của người thu nhập thấp, đồng thời thu hút sự tham gia của doanh nghiệp vào lĩnh vực này.

3.1.4.2. Điều kiện sống trong các nhà trọ tư nhân chưa đảm bảo

Bên cạnh nhu cầu NOXH, phần lớn công nhân hiện nay phải thuê trọ nhà dân - đây là nguồn thu nhập quan trọng của nhiều hộ dân nhưng lại đặt ra hàng loạt vấn đề xã hội. Theo Đề án của Ban Cán sự Đảng UBND thành phố, nhiều khu nhà trọ do hộ dân tự đầu tư “chưa đảm bảo điều kiện khai thác: diện tích nhỏ, chật, nóng, chưa đáp ứng được nhu cầu sinh hoạt của công nhân” [2]. Qua khảo sát, chúng tôi nhận thấy đa số phòng trọ có diện tích chỉ 12-15 m², ở 1-2 người với giá 1,5-2,5 triệu đồng/tháng. Mặc dù chi phí thấp, điều kiện sống lại rất hạn chế, thiếu các dịch vụ thiết yếu, không đảm bảo an ninh - vệ sinh.

Bên cạnh những hạn chế về diện tích và điều kiện cơ sở hạ tầng, các khu trọ tư nhân còn thiếu các dịch vụ thiết yếu, như thu gom rác thải, xử lý nước

thải, hệ thống phòng cháy chữa cháy và an ninh trật tự. Điều này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, chất lượng sống và khả năng tái tạo sức lao động của công nhân, mà còn tiềm ẩn nguy cơ phát sinh các tệ nạn xã hội, mâu thuẫn trong cộng đồng và nguy cơ làm xói mòn kỷ cương lao động. Mức giá thuê trọ thấp mặc dù giúp công nhân tiết kiệm chi phí, nhưng đi kèm với sự thiếu thốn về điều kiện sinh hoạt và dịch vụ cơ bản, dẫn đến hình thành một “môi trường sống bấp bênh” và khó đảm bảo ổn định lâu dài.

Khảo sát 580 công nhân cho thấy: 65,5% đánh giá chỗ ở chật hẹp; 40,2% ẩm thấp, bí bức; 33,6% thiếu nước sạch; 35,9% điện yếu, hay mất điện; 50% cho rằng giá điện nước quá cao; 50,5% thoát nước kém; 33,6% cho biết nhà vệ sinh bẩn, quá tải; 57,6% bị ngập trong mùa mưa; 40,5% đánh giá an ninh không đảm bảo [*Câu 19, phụ lục 4*]. Những con số này phản ánh rõ điều kiện sống của công nhân còn nhiều bất cập, ảnh hưởng sức khỏe và khả năng tái tạo sức lao động, tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tệ nạn, xung đột xã hội.

Những vấn đề trên vốn đã được C.Mác và Ph.Ăngghen đề cập từ rất sớm khi phân tích điều kiện sống tồi tàn của giai cấp công nhân.. Dù đời sống công nhân hiện nay đã cải thiện đáng kể, song so với mặt bằng chung của xã hội. Khi công nhân có chỗ ở ổn định, điều kiện sinh hoạt, vệ sinh, an ninh được đảm bảo, họ sẽ yên tâm lao động, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, góp phần ổn định chính trị - xã hội, nâng cao hiệu quả sản xuất và tạo môi trường phát triển bền vững cho các KCN tại Hải Phòng. Thực trạng này càng nhấn mạnh vai trò quan trọng của việc phát triển các dự án NOXH và nhà lưu trú công nhân đạt chuẩn, nhằm cung cấp nơi ở an toàn, tiện nghi, giá phù hợp và gần các KCN. Đây là yêu cầu cấp thiết, vừa đáp ứng quyền lợi thiết thân của người lao động, vừa phục vụ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

3.1.5. Vấn đề hôn nhân và gia đình của công nhân tại các khu công nghiệp

Qua dữ liệu thống kê (Phụ lục 10, Bảng 3.4), có thể thấy rằng các KCN tại Hải Phòng đang thu hút một lượng lớn lao động, với sự phân bố không đồng

đều giữa các KCN về tổng số lao động, lao động nữ và lao động trên 35 tuổi. Trong số các KCN, VSIP và Trảng Duệ có quy mô lao động lớn nhất, lần lượt với 53.528 và 52.286 lao động, đồng thời đây cũng là những khu có số lao động nữ cao nhất, với 34.412 người tại KCN VSIP và 24.171 người tại KCN Trảng Duệ, chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số lao động.

KCN Nhật Bản - Hải Phòng có sự khác biệt khi tỷ lệ lao động trên 35 tuổi chiếm ưu thế với 12.914 người trong tổng số 28.265 lao động, phản ánh đặc thù về ngành nghề hoặc chính sách tuyển dụng lao động có kinh nghiệm. Trong khi đó, KCN Nam Cầu Kiền và KCN Đồ Sơn có số lao động trên 35 tuổi cao hơn lao động nữ, cho thấy các ngành nghề tại đây có xu hướng sử dụng lao động nam nhiều hơn, hoặc có chính sách ưu tiên lao động lâu năm. Ở các KCN quy mô nhỏ như DEEP C2B, MP Đình Vũ và Nam Đình Vũ (Khu 1), tổng số lao động chỉ dao động từ 1.293 đến 1.756 người, nhưng tỷ lệ lao động trên 35 tuổi vẫn đáng kể, chẳng hạn KCN MP Đình Vũ có 669 người trên 35 tuổi trong tổng số 1.410 lao động, chiếm gần 50%. Điều này cho thấy đặc thù ngành nghề tại các KCN này có thể yêu cầu kinh nghiệm hoặc mức độ ổn định lao động cao hơn.

Nhìn chung, các KCN tại Hải Phòng có sự khác biệt về cơ cấu lao động, trong đó những KCN có quy mô lớn như VSIP, Trảng Duệ, Nhật Bản - Hải Phòng thu hút nhiều lao động nữ, trong khi những KCN như Nam Cầu Kiền, Đồ Sơn có tỷ lệ lao động trên 35 tuổi cao hơn. Sự đa dạng này phản ánh đặc thù ngành nghề, yêu cầu lao động và chính sách nhân sự riêng biệt tại từng KCN. Với cơ cấu lao động như trên, không chỉ tạo ra nhiều cơ hội việc làm mà còn dẫn đến những biến đổi sâu sắc về hôn nhân và gia đình, tác động trực tiếp đến đời sống công nhân và sự ổn định xã hội.

3.1.5.1. Vấn đề hôn nhân

Một là: Hôn nhân muộn, sống thử và quan hệ không chính thức

Với tỷ lệ lao động trên 35 tuổi khá cao tại một số KCN như Nhật Bản - Hải Phòng (12.914 người) và VSIP (14.194 người), nhiều công nhân đã lập gia

đình và có con nhỏ. Tuy nhiên, đặc thù công việc bận rộn, thời gian làm việc kéo dài theo ca kíp khiến phần lớn các gia đình công nhân gặp khó khăn trong việc chăm sóc và giáo dục con cái, ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển toàn diện của trẻ.

Qua khảo sát 580 công nhân tại các KCN ở Hải Phòng, nhu cầu gửi trẻ ở các nhóm tuổi được ghi nhận như sau: độ tuổi từ 6 tháng đến 24 tháng là 9,5%; mầm non từ 2 tuổi đến 6 tuổi là 16%; tiểu học là 24,7%; từ trung học cơ sở trở lên là 29,7% [*Câu hỏi 3, Phụ lục 4*]. Độ tuổi từ gửi trẻ đến tiểu học là giai đoạn đòi hỏi gia đình phải quan tâm, đưa đón và giám sát thường xuyên. Tuy nhiên, do cha mẹ bận làm việc, nhiều gia đình phải nhờ ông bà hỗ trợ hoặc gửi trẻ tại các cơ sở tư thực có thời gian linh hoạt, dẫn đến thiếu sự chăm sóc trực tiếp từ cha mẹ, dễ phát sinh các vấn đề tâm lý, hành vi và ảnh hưởng đến quá trình học tập của trẻ.

Bên cạnh đó, hệ thống trường học, mầm non trong các KCN hiện chưa đáp ứng đủ nhu cầu, với cơ sở vật chất hạn chế và năng lực tiếp nhận còn thấp, làm gia tăng áp lực lên đời sống gia đình công nhân. Đây là một vấn đề xã hội quan trọng cần giải quyết để đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của lực lượng lao động tại các KCN.

Hai là: Vấn đề trẻ em lai và danh tính pháp lý

Sự phát triển nhanh chóng của các KCN, đi cùng với lực lượng lao động nước ngoài gia tăng, dẫn đến tình trạng hôn nhân giữa công nhân nữ và lao động nước ngoài tăng lên đáng kể. Hệ quả là xuất hiện một số lượng trẻ em lai không có giấy tờ hợp pháp, chưa được khai sinh hoặc không có quốc tịch rõ ràng. Điều này gây khó khăn trong tiếp cận giáo dục, y tế và các dịch vụ xã hội cơ bản, đồng thời đặt ra thách thức đối với việc bảo vệ quyền lợi trẻ em theo pháp luật Việt Nam. Một số trường hợp trẻ em có bố là lao động nước ngoài nhưng sau khi người cha rời đi, người mẹ đơn thân không đủ khả năng kinh tế nuôi dưỡng con, làm gia tăng áp lực lên hệ thống an sinh xã hội, đồng thời tác

động tiêu cực đến phát triển tâm lý và thể chất của trẻ. Việc thiếu sự hỗ trợ từ các cơ quan chính quyền hoặc tổ chức xã hội khiến nhiều trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt rơi vào trạng thái dễ bị tổn thương, đòi hỏi cơ chế pháp lý và chính sách hỗ trợ kịp thời.

Ba là: Bạo lực gia đình và bất ổn tâm lý trong công nhân

Áp lực công việc, điều kiện sống hạn chế, lương thấp và thời gian làm việc dài đã làm gia tăng nguy cơ bạo lực gia đình trong các KCN. Một số công nhân nam do căng thẳng, sử dụng rượu bia hoặc cờ bạc đã dẫn đến bạo hành vợ con. Ngược lại, nhiều nữ công nhân phải gánh vác áp lực kép, vừa đảm bảo thu nhập, vừa chăm sóc gia đình, dễ rơi vào trạng thái trầm cảm và suy giảm chất lượng sống. Đáng chú ý, tình trạng bạo lực cũng xuất hiện trong các cặp đôi sống thử hoặc hôn nhân không đăng ký kết hôn. Trong những trường hợp này, các cơ quan pháp luật và tổ chức xã hội khó can thiệp do thiếu cơ sở pháp lý ràng buộc, làm cho các nạn nhân khó bảo vệ quyền lợi và gặp rủi ro lâu dài về kinh tế, xã hội. Khảo sát với 200 người dân sống gần các KCN cho thấy, đa số ý kiến phản ánh các vấn đề như bạo lực gia đình, trẻ em bị bỏ bê, và mâu thuẫn xã hội gia tăng trong cộng đồng công nhân [Phụ lục 5].

Như vậy, vấn đề gia đình tại các KCN không chỉ liên quan trực tiếp đến đời sống công nhân, mà còn tác động đến sự ổn định xã hội, phát triển trẻ em và năng suất lao động. Việc thiết lập cơ chế hỗ trợ toàn diện, bao gồm chính sách gửi trẻ, giáo dục, pháp lý cho trẻ em lai, và các chương trình phòng chống bạo lực gia đình là yêu cầu cấp bách nhằm đảm bảo ổn định đời sống công nhân, tăng cường an sinh xã hội và phát triển bền vững các KCN.

Tình trạng hôn nhân và gia đình của công nhân tại các KCN của thành phố Hải Phòng qua điều tra, khảo sát 580 công nhân trong các KCN cho thấy tình trạng đã kết hôn của công nhân chiếm 74,7%, tình trạng độc thân chiếm 18,3%, tình trạng ly hôn của công nhân là 7,1% [*Bảng Thông tin chung, Phụ lục 4*]. Qua kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ ly hôn của công nhân vẫn còn cao. Khi

phỏng vấn trực tiếp lý do ly hôn của gia đình công nhân thì phần lớn câu trả lời là không có nhiều thời gian dành cho gia đình nên gia đình không hòa hợp.

3.1.5.2. Vấn đề gia đình

Một là: Khó khăn trong chăm sóc con cái và giáo dục gia đình

Với tỷ lệ lao động trên 35 tuổi khá cao tại một số KCN như Nhật Bản - Hải Phòng (12.914 người) và VSIP (14.194 người), nhiều công nhân đã lập gia đình và có con nhỏ. Tuy nhiên, do đặc thù công việc bận rộn, hầu hết các gia đình công nhân gặp khó khăn trong việc chăm sóc và giáo dục con cái.

Qua điều tra, khảo sát đối với 580 công nhân đang làm việc tại các KCN ở Hải Phòng thì số người có con trong độ tuổi gửi trẻ (tức là từ 6 tháng đến 24 tháng tuổi) có nhu cầu gửi trẻ là 9,5%; độ tuổi mầm non tức là từ 2 tuổi đến 6 tuổi là 16%; độ tuổi tiểu học là 24,7% và từ trung học cơ sở trở lên là 29,7%. Có thể thấy trong độ tuổi gửi trẻ, mầm non và tiểu học là giai đoạn gia đình phải đưa đón con đi học để đảm bảo an toàn. Tuy nhiên, do bố mẹ làm công nhân ở KCN thường không có thời gian đưa đón con nên nhiều gia đình phải nhờ ông, bà hỗ trợ hoặc gửi trẻ trong các trường tư thục có thời gian đón và nhận trẻ linh hoạt hơn. Điều này khiến trẻ thiếu sự quan tâm từ cha mẹ, dễ dẫn đến những vấn đề tâm lý và khó khăn trong học tập. Bên cạnh đó, các KCN chưa có đủ hệ thống trường mầm non, tiểu học đạt tiêu chuẩn để phục vụ nhu cầu con em công nhân, gây áp lực lớn lên đời sống gia đình.

Hai là: Vấn đề trẻ em lai và danh tính pháp lý

Đến nay, do sự phát triển mạnh mẽ các KCN, lực lượng lao động tăng nhanh, trong đó có lao động nước ngoài làm xuất hiện các cuộc hôn nhân giữa công nhân nữ với lao động nước ngoài tăng lên đáng kể. Điều này đã kéo theo một vấn đề phức tạp khác: trẻ em lai không có giấy tờ hợp pháp. Nhiều trường hợp con của lao động nữ với người nước ngoài không được khai sinh hoặc không có quốc tịch rõ ràng, khiến trẻ gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận giáo dục và các dịch vụ y tế. Một số trẻ em có bố là lao động nước ngoài nhưng

sau khi bỏ rời đi, người mẹ đơn thân không đủ khả năng tài chính để nuôi dưỡng con, làm gia tăng áp lực lên hệ thống an sinh xã hội.

Ba là: Bạo lực gia đình và bất ổn tâm lý trong công nhân

Áp lực công việc cùng với điều kiện sống khó khăn làm gia tăng tỷ lệ bạo lực gia đình trong các KCN. Một số công nhân nam rơi vào tình trạng căng thẳng, sử dụng rượu bia, cờ bạc, dẫn đến bạo hành vợ con. Ngược lại, nhiều nữ công nhân cũng phải chịu áp lực kép, vừa gánh vác tài chính vừa lo toan gia đình, dễ rơi vào tình trạng trầm cảm và suy giảm chất lượng sống.

Thực tế đã xuất hiện tình trạng bạo lực của những cặp đôi sống thử, hôn nhân không đăng ký kết hôn. Khi bị bạo lực diễn ra cũng không được bảo vệ bởi các cơ quan pháp luật hoặc các tổ chức CT-XH do không có cơ sở pháp lý ràng buộc. Qua khảo sát một số khu trọ của công nhân ở Hải Phòng cho kết quả như sau [Phụ lục 5]: Khảo sát với 200 người dân sống gần các KCN của Hải Phòng, với câu hỏi: Khi có KCN địa phương có phát sinh các vấn đề xã hội như sau hay không? Kết quả người dân sống gần KCN đã trả lời xuất hiện các vấn đề như: Xuất hiện tình trạng cờ bạc; Xuất hiện tình trạng trộm cắp, cướp giật; Xuất hiện các cơ sở kinh doanh gây mất trật tự ATXH như khách sạn, nhà nghỉ, nhà trọ, dịch vụ cầm đồ, karaoke...; Xuất hiện tình trạng nghiện hút; Xuất hiện tình trạng sống thử, sống chung. Một bộ phận nhỏ người dân cho rằng không xuất hiện tình trạng trên (10%) [Câu 6, Phụ lục 5]. Như vậy, không chỉ công nhân cảm nhận được sự thay đổi trong hôn nhân và gia đình mà người dân sống gần KCN cũng đã cảm nhận được sự thay đổi rất lớn trong đời sống hôn nhân, gia đình của công nhân. Trong sự biến đổi của hôn nhân và gia đình thì đã xuất hiện tình trạng sống chung, sống thử và những tệ nạn xã hội làm phá vỡ đời sống hôn nhân, gia đình.

Người lao động phần lớn từ các địa phương khác đến làm việc, xa nhà, điều kiện kinh tế khó khăn, đời sống văn hóa tinh thần nghèo nàn, mức sống thấp, khiến cơ hội chọn bạn đời hạn chế. Xu hướng sống chung, sống ghép hay

sống thử trở nên phổ biến, trong khi các trường hợp bạo lực gia đình khó được phát hiện kịp thời do công nhân ít tiếp xúc với cộng đồng. Những vấn đề về hôn nhân và gia đình không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống công nhân mà còn tác động đến sự ổn định xã hội. Để giải quyết những bất cập này, cần có chính sách hỗ trợ công nhân về nhà ở, giáo dục, pháp lý và phúc lợi xã hội. Đồng thời, các KCN cũng cần phối hợp với địa phương để xây dựng các trung tâm hỗ trợ công nhân về tâm lý, pháp luật và bảo vệ quyền lợi của họ, nhằm đảm bảo môi trường lao động bền vững và ổn định hơn.

3.2. NGUYÊN NHÂN VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI NẢY SINH TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở HẢI PHÒNG HIỆN NAY

3.2.1. Nguyên nhân nảy sinh các vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng

3.2.1.1 Quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố

Trước hết, có thể thấy rằng, quá trình đẩy mạnh CNH, HDN, thành phố Hải Phòng có tốc độ mở rộng KCN vượt xa năng lực quản lý, quy hoạch và phát triển hạ tầng xã hội đi kèm là nguyên nhân trực tiếp tạo nên những bất ổn trong quan hệ kinh tế - xã hội ở nhiều địa bàn. Theo Quy hoạch phát triển các KCN Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn 2045, thành phố dự kiến có hơn 30 KCN với tổng diện tích trên 12.000 ha. Quy mô tăng nhanh về không gian và vốn đầu tư đã đặt ra thách thức lớn trong việc đồng bộ hạ tầng kỹ thuật - xã hội, bảo đảm an sinh, nhà ở, phúc lợi và quản lý dân cư, dẫn đến các xung đột lợi ích và mâu thuẫn xã hội tiềm ẩn.

Nhiều địa phương có đất nông nghiệp bị thu hồi để xây dựng KCN, song quá trình bồi thường, hỗ trợ, tái định cư và chuyển đổi sinh kế cho người dân còn nhiều bất cập. Không ít hộ dân mất đất nhưng không có việc làm ổn định, nguồn thu nhập mới thấp hơn trước, dẫn tới những bức xúc, khiếu kiện kéo dài,

ảnh hưởng đến niềm tin của người dân đối với chính quyền cơ sở. Báo cáo của UBND thành phố Hải Phòng năm 2024 cho thấy, tại một số khu vực như An Dương và Thủy Nguyên, sau khi chuyển đổi đất cho dự án công nghiệp, khoảng 20-25% lao động địa phương chưa có việc làm ổn định; đây là nguồn gốc phát sinh nhiều vấn đề CT-XH, nhất là mâu thuẫn giữa người dân với doanh nghiệp và cơ quan quản lý. Mặt khác, quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH, việc chuyển dịch cơ cấu lao động nhanh chóng từ nông nghiệp sang công nghiệp cũng tạo nên những biến động xã hội đáng kể. Nhiều lao động nông thôn trở thành công nhân, nhưng thiếu kỹ năng, trình độ nghề nghiệp và tác phong công nghiệp, khiến họ dễ bị tổn thương trong môi trường làm việc mới. Cùng với đó, sự xuất hiện ồ ạt của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) kéo theo các mô hình quản trị, văn hóa doanh nghiệp, chế độ lao động khác biệt, gây ra không ít mâu thuẫn về quyền lợi, tiền lương, phúc lợi xã hội giữa người lao động và chủ sử dụng lao động. Thực tế những năm gần đây, một số vụ đình công, ngừng việc tập thể tại các KCN như VSIP, Trảng Duệ hay Nam Cầu Kiền phản ánh rõ nét những xung đột lợi ích kinh tế - xã hội này. Ngoài ra, tác động của quá trình đô thị hóa và gia tăng dân số cơ học tại các khu vực công nghiệp đã tạo áp lực lớn đối với hạ tầng kinh tế - xã hội. Các khu dân cư quanh KCN phát triển tự phát, thiếu quy hoạch, dịch vụ xã hội không đáp ứng được nhu cầu của hàng vạn công nhân, dẫn đến những vấn đề về môi trường sống, an toàn giao thông, y tế, giáo dục, nhà ở và an ninh trật tự. Những yếu tố này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống nhân dân mà còn tác động đến ổn định CT-XH, lòng tin và sự gắn bó của người dân với chính quyền địa phương.

3.2.1.2. Sự dịch chuyển cơ cấu xã hội - giai cấp trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Nếu như trước đây, xã hội Hải Phòng chủ yếu mang tính nông nghiệp - làng xã truyền thống, thì nay, dưới tác động của công nghiệp hóa và hội nhập,

đã hình thành một không gian xã hội mới, trong đó giai cấp công nhân, tầng lớp lao động di cư và doanh nhân công nghiệp trở thành lực lượng chủ đạo. Sự chuyển dịch nhanh về giai cấp - tầng lớp này chưa được điều tiết tương xứng bằng chính sách xã hội và thiết chế văn hóa - chính trị, dẫn tới những biểu hiện mất cân bằng xã hội và tiềm ẩn bất ổn.

Một trong những nguyên nhân nổi bật là sự gia tăng nhanh chóng của lực lượng công nhân, đặc biệt là lao động nhập cư, trong khi cơ chế chính sách bảo đảm an sinh và điều kiện sống chưa theo kịp. Theo báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hải Phòng (2024) - nay là sở Nội vụ, hơn 65% trong tổng số 210.000 lao động làm việc tại các KCN là người ngoại tỉnh. Lực lượng này phần lớn trẻ tuổi, có trình độ tay nghề trung bình, thu nhập thấp, phải sinh sống trong các khu nhà trọ tạm bợ, thiếu thiết chế văn hóa - xã hội và phúc lợi cơ bản. Điều đó tạo nên một tầng lớp công nhân mới mang tính “cư dân tạm bợ”, vừa là lực lượng sản xuất trực tiếp quan trọng, vừa là nhóm dễ bị tổn thương nhất trong quan hệ lao động. Khi quyền lợi kinh tế - xã hội của họ không được bảo đảm, các mâu thuẫn về tiền lương, phúc lợi, điều kiện làm việc... dễ chuyển hóa thành xung đột xã hội, thậm chí là vấn đề chính trị nếu không được giải quyết đúng hướng. Cùng với đó, sự phân hóa giàu - nghèo và bất bình đẳng xã hội giữa các nhóm dân cư, giữa lao động trong và ngoài KCN, giữa người dân mất đất và doanh nghiệp được hưởng lợi, đang tạo ra những “đường ranh” xã hội mới. Trong khi một bộ phận dân cư, doanh nghiệp, chủ đầu tư hưởng lợi từ sự phát triển công nghiệp thì không ít người dân nông thôn bị thu hồi đất rơi vào khó khăn, mất sinh kế, phải chuyển đổi nghề trong điều kiện thiếu kỹ năng và hỗ trợ. Đây là cơ sở hình thành những mâu thuẫn giai cấp - xã hội tiềm ẩn, biểu hiện qua tâm lý so bì, mất niềm tin, hoặc phản ứng tập thể đối với chính quyền, doanh nghiệp. Dưới góc nhìn triết học, đó là một nội dung biểu hiện của mâu thuẫn giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất, khi sự phát triển kinh tế chưa đi đôi với bảo đảm công bằng xã hội. Mặt khác, sự

biến đổi về ý thức xã hội và giá trị giai cấp công nhân trong bối cảnh kinh tế thị trường dẫn tới sự du nhập mạnh mẽ của các giá trị tiêu dùng, cá nhân chủ nghĩa, cùng ảnh hưởng của truyền thông số đã tác động trực tiếp đến tư tưởng, lối sống của người lao động trẻ. Không ít công nhân xa rời truyền thống đoàn kết, ý thức chính trị và tinh thần giai cấp, trong khi hoạt động của tổ chức Đảng, công đoàn, đoàn thể trong doanh nghiệp còn hạn chế, chưa tạo được sự gắn kết xã hội bền vững. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quan hệ lao động, mà còn làm suy giảm vai trò lãnh đạo, tập hợp của hệ thống chính trị cơ sở trong KCN.

Vì vậy, cần thực hiện đúng tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW (2022) và Nghị quyết số 45-NQ/TW (2019) của Bộ Chính trị, trong đó yêu cầu gắn phát triển công nghiệp, đô thị với tiến bộ và công bằng xã hội, củng cố khối liên minh giai cấp công nhân - nông dân - trí thức. Đây là cơ sở để Hải Phòng bảo đảm sự phát triển công nghiệp bền vững, đồng thời củng cố vững chắc nền tảng CT-XH của thành phố trong giai đoạn mới.

3.2.1.3. Hoạt động của hệ thống chính trị và thể chế, cơ chế phát triển các khu công nghiệp của thành phố

Trước hết, công tác lãnh đạo, chỉ đạo và quản trị phát triển KCN của hệ thống chính trị các cấp tuy được quan tâm nhưng chưa thật sự đồng bộ, thống nhất và hiệu quả. Một số cấp ủy, chính quyền cơ sở vẫn còn biểu hiện lúng túng trong nhận thức và xử lý mối quan hệ giữa phát triển kinh tế với giải quyết các vấn đề xã hội, đặc biệt là những vấn đề mới nảy sinh trong quản lý lao động, an sinh xã hội, an ninh trật tự và quan hệ cộng đồng trong các khu - cụm công nghiệp. Điều đó dẫn tới tình trạng “đi trước về hạ tầng, đi sau về thể chế”, khiến nhiều chính sách chưa theo kịp thực tiễn, nhất là chính sách về nhà ở, dịch vụ xã hội, phúc lợi công cộng cho người lao động.

Hai là, thể chế quản lý nhà nước đối với KCN vẫn còn một số bất cập, chồng chéo giữa các cơ quan, ban ngành, chưa tạo được cơ chế phối hợp liên

thông, hiệu quả giữa cấp thành phố, quận - huyện (nay là xã/phường) và Ban quản lý các khu kinh tế. Một số quy định về thẩm quyền, trách nhiệm, giám sát và phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước với doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và chính quyền cơ sở chưa thật sự rõ ràng, khiến việc giải quyết các vấn đề CT-XH phát sinh còn chậm, thiếu tính chủ động. Trong bối cảnh cả nước thực hiện mô hình chính quyền đô thị hai cấp từ tháng 7 năm 2025, yêu cầu đặt ra đối với Hải Phòng là phải kịp thời điều chỉnh, hoàn thiện cơ chế quản trị đô thị - công nghiệp theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, có khả năng phản ứng chính sách nhanh trước các biến động CT-XH trong KCN.

Ba là, công tác dân vận, tuyên truyền, đối thoại và giám sát vấn đề CT-XH trong KCN chưa được thực hiện thường xuyên, liên tục. Ở một số nơi, vai trò của các tổ chức CT-XH như Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức thành viên (công đoàn cơ sở, đoàn thanh niên, hội phụ nữ...) chưa được phát huy đúng mức trong việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người lao động, dẫn tới những khoảng trống thông tin, thậm chí là những mâu thuẫn tiềm ẩn trong quan hệ lao động. Việc xây dựng niềm tin chính trị, củng cố khối đại đoàn kết giữa Đảng, chính quyền, doanh nghiệp và người lao động vẫn là thách thức không nhỏ.

Bốn là, hệ thống thể chế, chính sách đặc thù cho phát triển KCN, khu kinh tế Hải Phòng mặc dù được Trung ương quan tâm thông qua các cơ chế như Nghị quyết số 45-NQ/TW (2019) của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn 2045, song quá trình cụ thể hóa vẫn còn chậm. Một số chính sách ưu đãi đầu tư, thu hút nhân lực, chuyển đổi số trong quản trị khu công nghiệp chưa đủ sức hấp dẫn, chưa đồng bộ với mục tiêu phát triển “Hải Phòng - Thành phố công nghiệp hiện đại, thông minh, bền vững” theo tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XVI (2020). Điều đó khiến việc điều tiết hài hòa giữa mục tiêu kinh tế và xã hội trong khu công nghiệp còn nhiều khoảng trống, tạo môi trường cho các vấn đề CT-XH phát sinh.

3.2.1.4. Sự đa dạng về nguồn nhân lực tham gia lao động trong các khu công nghiệp của thành phố

Sự gia tăng đột biến về dân cư cơ học do dòng di cư lao động từ các tỉnh, thành khác đến làm việc tại các KCN đã làm thay đổi đáng kể cấu trúc xã hội và không gian văn hóa cộng đồng ở Hải Phòng. Trong khi cơ sở hạ tầng xã hội như nhà ở, y tế, giáo dục, văn hóa, thể thao... chưa phát triển tương xứng, thì áp lực dân cư lại ngày càng lớn, dẫn đến nhiều hệ lụy: tình trạng thiếu nhà ở cho công nhân, quá tải dịch vụ công, phát sinh tệ nạn xã hội và mâu thuẫn cộng đồng. Đây là những nhân tố tiềm ẩn gây bất ổn xã hội, có thể chuyển hóa thành vấn đề CT-XH nếu không được giải quyết kịp thời, toàn diện.

Hệ quả trên kéo theo sự biến đổi về giá trị xã hội, chuẩn mực ứng xử và lối sống trong môi trường công nghiệp đã và đang tác động mạnh mẽ tới đời sống tinh thần, văn hóa của người lao động. Nhiều công nhân trẻ xa quê, thiếu gắn bó cộng đồng, ít được tham gia sinh hoạt văn hóa - chính trị, dẫn đến tâm lý xa rời đời sống xã hội và suy giảm ý thức công dân. Một bộ phận người lao động thiếu hiểu biết về pháp luật, dễ bị tác động bởi thông tin sai lệch trên mạng xã hội, từ đó có thể phát sinh mâu thuẫn lao động, đình công, hoặc các biểu hiện lệch chuẩn xã hội. Sự thiếu gắn kết văn hóa - xã hội trong khu công nghiệp là một trong những nguyên nhân sâu xa làm nảy sinh vấn đề CT-XH.

Cùng với đó, chất lượng nguồn nhân lực và chính sách phát triển con người chưa đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa và chuyển đổi số. Mặc dù thành phố Hải Phòng đã nỗ lực triển khai nhiều chương trình đào tạo nghề, phát triển kỹ năng cho công nhân, song tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ còn thấp; công nhân thiếu kiến thức về pháp luật, văn hóa doanh nghiệp và kỹ năng ứng xử trong môi trường sản xuất hiện đại. Sự chênh lệch trình độ, thu nhập và điều kiện sống giữa lao động kỹ thuật cao và lao động phổ thông cũng đang tạo ra những rạn nứt xã hội nhất định, làm giảm sự đồng thuận và ổn định xã hội trong khu công nghiệp. Phần lớn các KCN tập trung

vào hạ tầng sản xuất, mà chưa coi trọng quy hoạch không gian sống, văn hóa và dịch vụ công cộng cho người lao động. Việc xây dựng “văn hóa công nghiệp” - bao gồm kỷ luật lao động, đạo đức nghề nghiệp, tinh thần hợp tác, ý thức tuân thủ pháp luật - chưa được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong phát triển bền vững. Chính sự thiếu hụt này làm cho nhiều KCN chỉ phát triển về kinh tế mà chưa hình thành được cộng đồng xã hội ổn định, hài hòa và bền vững. Vấn đề NOXH là một ví dụ điển hình. Việc quan tâm phát triển con người toàn diện, xây dựng đời sống văn hóa - xã hội lành mạnh, tăng cường gắn kết cộng đồng lao động và nâng cao năng lực quản trị xã hội nhân văn sẽ là điều kiện tiên quyết để thành phố phát triển bền vững, ổn định và mang bản sắc riêng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

3.2.1.5. Hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa

Sự xuất hiện của các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở thành phố Hải Phòng hiện nay còn bắt nguồn từ những tác động đa chiều của tiến trình hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa. Đây là nhóm nguyên nhân mang tính khách quan, phản ánh sự đan xen giữa yếu tố bên trong và bên ngoài trong quá trình phát triển KT - XH của địa phương, đặc biệt là trong môi trường mở của KCN, nơi tập trung đông các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, lao động quốc tế và các chuẩn mực quản trị toàn cầu.

Toàn cầu hóa kinh tế và hội nhập quốc tế sâu rộng đã đưa các KCN của Hải Phòng trở thành một phần của chuỗi giá trị và chuỗi cung ứng toàn cầu. Điều này mang lại cơ hội lớn về vốn, công nghệ, thị trường và việc làm, song đồng thời cũng tạo ra áp lực cạnh tranh gay gắt và những mâu thuẫn lợi ích mới. Các doanh nghiệp trong khu công nghiệp buộc phải tối ưu hóa chi phí, tăng năng suất, dẫn đến sức ép lớn về lao động, thời gian làm việc và thu nhập. Khi lợi ích kinh tế của doanh nghiệp và lợi ích xã hội của người lao động không được hài hòa, nguy cơ phát sinh mâu thuẫn lao động, đình công, khiếu nại tập thể là điều khó tránh khỏi - đó chính là biểu hiện điển hình của các vấn đề CT-XH trong

quá trình hội nhập. Sự hiện diện của các tập đoàn đa quốc gia và doanh nghiệp FDI với quy mô lớn, hệ giá trị văn hóa - quản trị khác biệt đã làm thay đổi đáng kể môi trường lao động, quan hệ xã hội trong KCN. Sự khác biệt về văn hóa doanh nghiệp, chuẩn mực hành xử và phong cách lãnh đạo có thể dẫn tới khoảng cách trong quan hệ lao động, đặc biệt khi công nhân Việt Nam phải thích ứng với các quy định, kỷ luật và văn hóa làm việc mang tính quốc tế. Trong khi đó, cơ chế giám sát, thương lượng và bảo vệ quyền lợi người lao động tại một số KCN còn hạn chế, khiến xung đột lợi ích tiềm ẩn dễ chuyển hóa thành vấn đề xã hội, thậm chí có thể bị lợi dụng thành vấn đề chính trị.

Bên cạnh đó, các yêu cầu và tiêu chuẩn toàn cầu về lao động, môi trường, bình đẳng giới, minh bạch thông tin... trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (như CPTPP, EVFTA, RCEP) đã tạo ra những ràng buộc pháp lý và đạo lý mới đối với doanh nghiệp và chính quyền địa phương. Việc chậm thích ứng, thiếu năng lực quản trị và thực thi chính sách xã hội phù hợp với thông lệ quốc tế có thể làm phát sinh những khoảng trống thể chế, ảnh hưởng đến uy tín và năng lực cạnh tranh của khu công nghiệp nói riêng và của thành phố nói chung. Hải Phòng đang phải đối mặt với thách thức vừa phải đảm bảo tăng trưởng kinh tế nhanh, vừa phải thực hiện các cam kết quốc tế về phát triển bền vững, bảo vệ môi trường và an sinh xã hội - điều này đòi hỏi năng lực điều hành chính trị, pháp lý và quản trị xã hội rất cao. Mặt khác, tác động từ những biến động kinh tế - chính trị toàn cầu như xung đột thương mại, đứt gãy chuỗi cung ứng, chuyển dịch vốn đầu tư và lao động quốc tế cũng ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động của các KCN. Nhiều doanh nghiệp phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động, hoặc chuyển dịch cơ sở sang nước khác, dẫn đến mất việc làm, giảm thu nhập và bất ổn xã hội. Đặc biệt, trong giai đoạn chuyển đổi xanh và chuyển đổi số, những KCN chậm thích ứng có nguy cơ tụt hậu, tạo ra những tác động xã hội tiêu cực như thất nghiệp cơ cấu, phân hóa thu nhập và gia tăng bất bình đẳng.

Để hạn chế các vấn đề nảy sinh, Hải Phòng cần chủ động nâng cao năng lực quản trị hội nhập, hoàn thiện thể chế thích ứng với chuẩn mực quốc tế, đồng thời phát huy vai trò của hệ thống chính trị cơ sở, tổ chức công đoàn và cộng đồng doanh nghiệp trong bảo đảm hài hòa giữa mục tiêu kinh tế, chính trị và xã hội.

3.2.2. Một số vấn đề đặt ra trong giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng hiện nay

3.2.2.1. Vấn đề chính trị - xã hội xuất hiện ngày càng phức tạp trong khi đó nhận thức của các chủ thể về vấn đề này còn hạn chế

Thứ nhất: Những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ngày càng phức tạp.

Mục tiêu của Đảng bộ Thành phố đề ra là: “cơ bản hoàn thành sự nghiệp CNH, HĐH vào năm 2025, trở thành thành phố công nghiệp hiện đại, văn minh, bền vững vào năm 2030; khẳng định vai trò động lực phát triển của đất nước” [119]. Để hoàn thành mục tiêu này, trong thời gian tới Hải Phòng sẽ phải thúc đẩy quá trình xây dựng, đầu tư phát triển các KCN. Đây là quá trình tất yếu trong phát triển ở nhiều địa phương, trong đó có TP Hải Phòng. Khi phát triển nhanh các KCN, các vấn đề CT-XH, theo đó cũng xuất hiện ngày càng nhiều, tính chất ngày càng phức tạp.

Một trong những vấn đề đáng chú ý là *mâu thuẫn lợi ích giữa người dân địa phương và nhà đầu tư*. Khi các KCN mở rộng, nhiều diện tích đất nông nghiệp bị thu hồi để phục vụ công nghiệp hóa. Mặc dù chính quyền và doanh nghiệp có chính sách đền bù, nhưng không ít trường hợp người dân cho rằng mức đền bù chưa thỏa đáng, gây ra tình trạng khiếu kiện kéo dài. Theo báo cáo của UBND TP Hải Phòng, chỉ riêng năm 2023, địa phương đã tiếp nhận hàng trăm đơn thư liên quan đến tranh chấp đất đai, trong đó phần lớn liên quan đến việc thu hồi đất cho các dự án công nghiệp.

Tiếp theo là vấn đề *lao động nhập cư và an sinh xã hội* cũng trở nên nhức nhối. Các KCN tại Hải Phòng thu hút hàng chục nghìn lao động từ các tỉnh thành khác, dẫn đến áp lực lớn lên hạ tầng đô thị, giao thông, nhà ở và dịch vụ y tế. Theo thống kê của Ban Quản lý KCN Hải Phòng, đến cuối năm 2024, có hơn 200.000 lao động đang làm việc trong các KCN, trong đó khoảng 60% là lao động ngoại tỉnh. Việc thiếu nhà ở công nhân, trường học cho con em người lao động và các dịch vụ y tế phù hợp đã tạo ra những bất cập xã hội, thậm chí làm gia tăng các tệ nạn như trộm cắp, cờ bạc, ma túy trong một số khu vực đông công nhân.

Ngoài ra, sự phát triển công nghiệp nhanh chóng còn làm nảy sinh *mâu thuẫn giữa phát triển kinh tế và bảo vệ môi trường*. Các KCN thải ra một lượng lớn nước thải, khí thải và chất thải rắn, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của người dân xung quanh. Vụ việc ô nhiễm nguồn nước tại KCN Đình Vũ năm 2022 là một minh chứng rõ ràng, khi nhiều hộ dân phản ánh tình trạng nước sinh hoạt bị nhiễm bẩn do chất thải công nghiệp chưa được xử lý triệt để.

Để giải quyết các vấn đề trên đây cần nhiều giải pháp, trong đó và trước hết phụ thuộc nhiều vào nhận thức của các chủ thể liên quan.

Thứ hai: Hạn chế trong nhận thức của các chủ thể liên quan

(1) Chính quyền địa phương

Chính quyền địa phương (đại diện cho các cơ quan quản lý Nhà nước tại địa phương) đóng vai trò trung tâm trong việc quy hoạch, giám sát, thực thi chính sách nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững của các KCN, đồng thời cân bằng lợi ích giữa nhà đầu tư, người lao động và cộng đồng dân cư. Tuy nhiên, một trong những rào cản lớn trong công tác quản lý của chính quyền Hải Phòng là hạn chế trong nhận thức về tác động CT-XH của sự phát triển KCN, dẫn đến nhiều bất cập trong thực tiễn.

Một trong những biểu hiện rõ rệt của hạn chế này là tư duy thiên lệch về phát triển kinh tế, đặt mục tiêu thu hút đầu tư và mở rộng KCN lên hàng đầu,

trong khi chưa có sự quan tâm đúng mức đến các vấn đề xã hội phát sinh. Trong quá trình phát triển mạnh mẽ các KCN như Đình Vũ - Cát Hải, Trảng Duệ, Nam Đình Vũ, chính quyền chủ yếu tập trung vào việc cấp phép cho các dự án, mà chưa đánh giá đầy đủ về khả năng đáp ứng của hạ tầng đô thị, an sinh xã hội và các tác động dài hạn. Hệ quả là nhiều KCN mở rộng nhanh chóng nhưng không đi kèm với phát triển nhà ở, trường học, bệnh viện hay giao thông công cộng, khiến cuộc sống của công nhân và cư dân địa phương gặp nhiều khó khăn. Theo khảo sát của tác giả luận án, tại KCN Trảng Duệ, số lượng lao động nhập cư tăng mạnh nhưng không có đủ nhà ở công nhân, buộc họ phải thuê trọ trong điều kiện chật chội, thiếu an toàn. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng sống mà còn tiềm ẩn nguy cơ mất ANTT.

Ngoài ra, nhận thức chưa đầy đủ về quản lý lao động cũng là một hạn chế quan trọng. Mặc dù pháp luật lao động có nhiều quy định bảo vệ quyền lợi người lao động, nhưng chính quyền địa phương lại chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc giám sát, thanh tra doanh nghiệp, dẫn đến tình trạng nhiều doanh nghiệp vi phạm mà không bị xử lý nghiêm minh. Nhiều công ty trong các KCN ở Hải Phòng bị phản ánh về tình trạng chậm trả lương, cắt giảm phúc lợi, điều kiện lao động kém nhưng các cơ quan chức năng chỉ can thiệp khi có đình công hoặc khiếu kiện kéo dài. Một ví dụ điển hình là năm 2023, tại một nhà máy thuộc KCN Đình Vũ, hàng trăm công nhân đình công do bị chậm trả lương trong nhiều tháng, nhưng chính quyền địa phương chỉ vào cuộc khi sự việc bùng phát mạnh, thay vì giám sát từ sớm để ngăn chặn vi phạm.

Không chỉ vậy, chính quyền địa phương còn nhận thức chưa đầy đủ về tầm quan trọng của BVMT trong các KCN. Mặc dù các quy định về đánh giá tác động môi trường là bắt buộc, nhưng trong nhiều trường hợp, chính quyền vẫn dễ dàng cấp phép cho các dự án có nguy cơ ô nhiễm mà chưa đánh giá đầy đủ tác động. Bên cạnh đó, việc giám sát thực tế cũng chưa được thực hiện chặt chẽ, dẫn đến tình trạng một số doanh nghiệp xả thải trái phép ra môi

trường, gây ô nhiễm nguồn nước và không khí xung quanh KCN. Trong năm 2023, người dân tại xã Lập Lễ, gần KCN Nam Đình Vũ, đã nhiều lần phản ánh về hiện tượng nước thải có màu đen và bốc mùi hôi thối, ảnh hưởng đến đời sống sinh hoạt, nhưng chính quyền mất nhiều tháng mới có biện pháp kiểm tra và xử lý.

Một vấn đề khác là hạn chế trong nhận thức về quản lý đất đai và tái định cư. Khi mở rộng các KCN, nhiều địa phương vẫn còn tư duy rằng bồi thường đất là giải pháp duy nhất để giải quyết quyền lợi của người dân bị thu hồi đất, mà chưa có nhận thức đúng đắn về việc hỗ trợ sinh kế lâu dài cho họ. Điều này khiến nhiều hộ dân sau khi nhận tiền đền bù rơi vào tình trạng thất nghiệp, vì đất canh tác không còn mà cũng không được đào tạo nghề phù hợp. Một số địa phương thậm chí còn gặp khó khăn trong công tác giải phóng mặt bằng do người dân khiếu kiện kéo dài, một phần là do chính quyền không chủ động tuyên truyền, giải thích cặn kẽ cho người dân về các chính sách hỗ trợ sau thu hồi đất.

Ngoài ra, nhận thức về đối thoại và phối hợp giải quyết xung đột cũng là một hạn chế đáng lo ngại. Khi phát sinh các tranh chấp lao động, khiếu kiện đất đai hay xung đột môi trường, thay vì có các kênh đối thoại chủ động, một số chính quyền địa phương có xu hướng phản ứng bị động, chỉ vào cuộc khi vấn đề trở nên nghiêm trọng. Điều này dẫn đến tình trạng mâu thuẫn kéo dài, gây mất ổn định xã hội. Ví dụ, trong một vụ tranh chấp đất đai tại khu vực mở rộng KCN Tràng Duệ, người dân đã phản đối bằng cách tập trung khiếu kiện nhiều tháng liền, nhưng chính quyền chỉ đối thoại sau khi tình hình trở nên căng thẳng, dẫn đến việc giải quyết mất nhiều thời gian hơn mức cần thiết.

Hệ lụy từ những hạn chế trong nhận thức của chính quyền địa phương là sự mất cân bằng giữa phát triển kinh tế và ổn định xã hội, dẫn đến nhiều vấn đề lâu dài. Nếu chính quyền tiếp tục coi trọng thu hút đầu tư hơn các yếu tố xã hội, các KCN sẽ phát triển nhưng đi kèm với mâu thuẫn lao động gia tăng, ô

niêm môi trường nghiêm trọng và bất ổn trong cộng đồng dân cư. Về lâu dài, điều này không chỉ ảnh hưởng đến đời sống của người dân mà còn làm mất uy tín của Hải Phòng trong mắt các nhà đầu tư quốc tế, khi môi trường kinh doanh bị đánh giá là thiếu minh bạch và ổn định.

(2) Doanh nghiệp đầu tư vào các KCN

Doanh nghiệp đóng vai trò trung tâm trong sự phát triển của các KCN. Tuy nhiên, trong giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng.

Một trong những hạn chế lớn nhất trong nhận thức của các doanh nghiệp đầu tư vào KCN tại Hải Phòng là cái nhìn thiên lệch về vai trò của doanh nghiệp trong sự phát triển KT-XH. Nhiều doanh nghiệp chỉ coi mình đơn thuần là một chủ thể sản xuất, tập trung vào lợi nhuận và hiệu suất kinh doanh mà không nhận thức đầy đủ về trách nhiệm đối với người lao động, cộng đồng dân cư địa phương và môi trường. Điều này dẫn đến tư duy "phát triển kinh tế là nhiệm vụ chính, còn các vấn đề xã hội là trách nhiệm của chính quyền", khiến họ ít quan tâm đến việc xây dựng các mối quan hệ bền vững với chính quyền và cộng đồng.

Hạn chế trong nhận thức này thể hiện rõ ở thái độ của một số doanh nghiệp đối với các chính sách phúc lợi cho người lao động. Nhiều doanh nghiệp vẫn cho rằng việc đảm bảo mức lương cơ bản là đủ, mà chưa hiểu đúng về vai trò của phúc lợi xã hội trong việc ổn định nguồn lao động và nâng cao năng suất làm việc. Chính vì vậy, nhiều công ty không coi trọng các chính sách hỗ trợ công nhân như nhà ở, bảo hiểm xã hội, chăm sóc y tế, khiến công nhân rơi vào tình trạng thiếu ổn định và dễ bị tổn thương trước những biến động kinh tế. Khi thực hiện điều tra ở KCN Đình Vũ - Cát Hải, nhiều công nhân phản ánh về tình trạng nhà ở không đảm bảo cho họ và gia đình họ yên tâm lao động dẫn đến áp lực tâm lý và ảnh hưởng đến chất lượng công việc.

Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về quyền lợi của người lao động theo quy định pháp luật. Họ vẫn giữ tư duy cũ rằng công

nhân là lao động phổ thông, dễ dàng thay thế, dẫn đến việc không chú trọng đào tạo nghề hay xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp. Điều này khiến công nhân không có cơ hội phát triển kỹ năng, dẫn đến tỷ lệ nghỉ việc cao, làm gián đoạn sản xuất. Trong một khảo sát tại một số doanh nghiệp trong KCN Trảng Duệ, nhiều công nhân chia sẻ rằng họ không được đào tạo bài bản khi vào làm, phải học theo hình thức “truyền miệng” từ đồng nghiệp, khiến năng suất lao động thấp và dễ mắc lỗi trong quá trình sản xuất.

Ngoài ra, một số doanh nghiệp vẫn chưa nhận thức rõ vai trò của việc tuân thủ luật BVMT trong phát triển bền vững. Họ cho rằng việc đầu tư vào hệ thống xử lý nước thải, khí thải chỉ là một khoản chi phí phát sinh, không mang lại lợi nhuận trực tiếp, nên cố gắng cắt giảm hoặc chỉ đối phó khi bị thanh tra. Hạn chế trong nhận thức này dẫn đến những vi phạm nghiêm trọng về môi trường. Thời gian qua, một số doanh nghiệp tại KCN Nam Đình Vũ đã bị cơ quan chức năng phát hiện xả thải vượt tiêu chuẩn cho phép, gây ảnh hưởng đến nguồn nước sông và khu vực xung quanh. Việc thiếu hiểu biết hoặc cố tình phớt lờ trách nhiệm môi trường không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe cộng đồng mà còn làm suy giảm uy tín của chính doanh nghiệp trên thị trường.

Một khía cạnh khác trong hạn chế về nhận thức của doanh nghiệp là chưa coi trọng hợp tác với chính quyền và cộng đồng địa phương trong giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh khi phát triển các KCN. Nhiều doanh nghiệp vẫn giữ quan điểm rằng chỉ cần hoàn thành nghĩa vụ thuế và tạo việc làm là đủ, mà chưa nhận thấy rằng sự phát triển hài hòa với cộng đồng là yếu tố quan trọng giúp doanh nghiệp hoạt động ổn định lâu dài. Do đó, họ ít tham gia vào các hoạt động xã hội như hỗ trợ xây dựng hạ tầng, giáo dục, y tế cho người dân quanh KCN, khiến mối quan hệ giữa doanh nghiệp và cộng đồng trở nên xa cách. Điều này có thể dẫn đến các xung đột không đáng có, chẳng hạn như khi xảy ra vấn đề về ô nhiễm hoặc tranh chấp đất đai, người dân dễ dàng phản ứng tiêu cực và gây áp lực lên chính quyền để yêu cầu xử lý doanh nghiệp.

Hệ lụy của hạn chế trong nhận thức của các doanh nghiệp trong KCN không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động, người dân mà họ có thể đối mặt với rủi ro về lao động, môi trường, pháp lý và mất đi lợi thế cạnh tranh trong dài hạn.

(3) Người lao động trong các KCN

Người lao động đóng vai trò trung tâm trong sự vận hành và phát triển của các KCN, không chỉ trực tiếp tạo ra giá trị sản xuất mà còn góp phần duy trì sự ổn định xã hội tại các khu vực công nghiệp hóa. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển các KCN nhanh chóng tại Hải Phòng, một bộ phận lớn người lao động vẫn chưa có nhận thức đầy đủ về quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình, dẫn đến nhiều hệ lụy tiêu cực đối với cả bản thân họ, doanh nghiệp và xã hội.

Một trong những hạn chế lớn nhất trong nhận thức của người lao động là hiểu biết chưa đầy đủ về quyền lợi lao động theo pháp luật. Nhiều công nhân, đặc biệt là lao động nhập cư, chưa nắm rõ các quy định về hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, chế độ thai sản, bảo hiểm thất nghiệp, dẫn đến việc họ dễ bị doanh nghiệp lợi dụng, bóc lột mà không biết cách bảo vệ quyền lợi của mình. Theo kết quả khảo sát của tác giả, nhiều lao động tại KCN Tràng Duệ và Đình Vũ - Cát Hải làm việc trong điều kiện khắc nghiệt nhưng không dám lên tiếng đòi hỏi quyền lợi do lo ngại mất việc hoặc không hiểu rõ cơ chế khiếu nại hợp pháp. Một số khác thậm chí chấp nhận làm việc mà không ký hợp đồng chính thức, dẫn đến việc không có bảo hiểm khi gặp tai nạn lao động.

Ngoài ra, hạn chế trong nhận thức về an toàn lao động cũng là một vấn đề nghiêm trọng. Nhiều công nhân cho rằng các quy định về an toàn lao động chỉ là thủ tục hình thức hoặc là trách nhiệm của doanh nghiệp, thay vì hiểu rằng chính bản thân họ cũng cần tuân thủ để bảo vệ sức khỏe và tính mạng. Điều này dẫn đến tình trạng bỏ qua các biện pháp an toàn như không đeo găng tay, khẩu trang, không tuân thủ quy trình vận hành máy móc, gây ra nhiều tai

nạn lao động đáng tiếc. Tại một số nhà máy trong KCN Nam Đình Vũ, đã có trường hợp công nhân bị thương do vận hành máy móc sai quy trình, nhưng thay vì phản ánh để cải thiện điều kiện lao động, họ chỉ chấp nhận rủi ro và tiếp tục làm việc theo thói quen cũ.

Bên cạnh đó, nhận thức về nghĩa vụ và trách nhiệm đối với môi trường và cộng đồng cũng còn hạn chế. Một số công nhân chưa ý thức được rằng chính mình là một phần của cộng đồng nơi KCN tọa lạc, dẫn đến các hành vi như xả rác bừa bãi, không giữ gìn vệ sinh khu trọ, sử dụng tài nguyên nước và điện thiếu ý thức, làm gia tăng áp lực lên hạ tầng đô thị. Ví dụ, tại một số khu nhà trọ xung quanh KCN Đình Vũ, rác thải sinh hoạt thường bị vứt bừa bãi, cống thoát nước bị tắc nghẽn, gây ô nhiễm môi trường nhưng nhiều công nhân vẫn thờ ơ với vấn đề này.

Hạn chế trong nhận thức của công nhân còn thể hiện ở việc giải quyết tranh chấp lao động. Thay vì tìm hiểu các kênh khiếu nại hợp pháp như công đoàn hay thanh tra lao động, nhiều công nhân có xu hướng chọn đình công tự phát, làm gián đoạn hoạt động sản xuất và gây thiệt hại cho cả hai bên. Trong năm 2024, một cuộc đình công lớn tại KCN Tràng Duệ diễn ra do công nhân không đồng ý với mức tăng lương của doanh nghiệp, nhưng thay vì thương lượng qua công đoàn, họ đã ngừng làm việc đột ngột, dẫn đến hậu quả là một số công nhân bị sa thải và nhà máy bị ảnh hưởng nghiêm trọng.

Những hạn chế trên không chỉ gây bất lợi cho chính người lao động mà còn ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững của các KCN. Nếu không được nâng cao nhận thức về quyền lợi, trách nhiệm và cách thức giải quyết tranh chấp hợp pháp, người lao động sẽ tiếp tục đối mặt với rủi ro bị bóc lột, mất việc hoặc sống trong điều kiện khó khăn mà không có biện pháp cải thiện.

(4) Cộng đồng dân cư quanh KCN

Cộng đồng dân cư địa phương đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của các KCN tại Hải Phòng, vừa là lực lượng cung ứng lao động, vừa là

nhóm chịu tác động trực tiếp từ sự công nghiệp hóa. Tuy nhiên, trong bối cảnh các KCN mở rộng nhanh chóng, một bộ phận người dân vẫn chưa có nhận thức đầy đủ về những cơ hội và thách thức mà sự phát triển này mang lại, dẫn đến những vấn đề KT-XH nghiêm trọng.

Một trong những hạn chế lớn nhất là tư duy trông chờ vào bồi thường đất đai thay vì chủ động thích nghi với sự thay đổi. Khi đất nông nghiệp bị thu hồi để xây dựng KCN, nhiều người dân không tìm cách học nghề mới hay chuyển đổi công việc mà chỉ phụ thuộc vào khoản tiền đền bù, dẫn đến tình trạng thất nghiệp sau một thời gian ngắn. Ở một số khu vực quanh KCN Nam Đình Vũ và KCN VSIP Hải Phòng, nhiều hộ gia đình sau khi nhận tiền đền bù đã tiêu xài nhanh chóng mà không có kế hoạch dài hạn, khiến đời sống kinh tế trở nên bấp bênh.

Ngoài ra, nhiều người dân chưa có nhận thức đúng về sự cần thiết của hợp tác giữa doanh nghiệp và cộng đồng. Họ thường chỉ nhìn thấy mặt tiêu cực như ô nhiễm môi trường, mất đất sản xuất, mà chưa thấy được cơ hội phát triển kinh tế, việc làm mà các KCN mang lại. Điều này dẫn đến tâm lý phản đối cực đoan, thậm chí có những trường hợp tụ tập đông người khiếu kiện kéo dài, gây mất ổn định ANTT. Ví dụ, trong năm 2023, tại một số dự án mở rộng KCN Trảng Dục, một nhóm người dân địa phương đã phản đối việc xây dựng do lo ngại ô nhiễm, nhưng khi được giải thích về công nghệ xử lý nước thải hiện đại, họ vẫn không thay đổi quan điểm do thiếu kiến thức khoa học.

Bên cạnh đó, nhận thức về giao thoa văn hóa với lao động nhập cư còn hạn chế. Một số người dân địa phương chưa sẵn sàng chấp nhận sự thay đổi về nhân khẩu học khi công nhân từ các tỉnh khác đổ về sinh sống, dẫn đến mâu thuẫn trong đời sống thường ngày. Có trường hợp chủ nhà trọ tại khu vực quanh KCN Đình Vũ từ chối cho công nhân từ các tỉnh xa thuê nhà do lo ngại về trật tự an ninh, khiến lao động gặp khó khăn trong việc tìm nơi ở ổn định.

Hệ lụy của những hạn chế trên là tình trạng xung đột giữa cộng đồng dân cư với doanh nghiệp và lao động nhập cư, gây ảnh hưởng đến môi trường đầu tư và phát triển KT-XH. Nếu không có biện pháp nâng cao nhận thức, một bộ phận dân cư có thể tiếp tục rơi vào cảnh nghèo hóa, trong khi doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân lao động.

3.2.2.2. Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng là yêu cầu cấp bách nhưng cơ chế, chính sách phát triển các khu công nghiệp và đối với người lao động còn nhiều hạn chế

Thứ nhất: Yêu cầu cấp bách phải giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN hiện nay

Hải Phòng, với vị thế là thành phố cảng biển chiến lược, đã phát triển mạnh mẽ các KCN, đóng góp quan trọng vào tăng trưởng kinh tế và hiện đại hóa đô thị. Hiện nay, thành phố có hơn 14 KCN đang hoạt động, thu hút nhiều tập đoàn lớn như LG, Pegatron, USI và Bridgestone, tạo nên một môi trường đầu tư sôi động và đa dạng. Sự phát triển của các KCN đã thúc đẩy tăng trưởng sản xuất công nghiệp, xuất nhập khẩu và đóng góp đáng kể vào ngân sách thành phố. Cụ thể, các KCN và KKT hiện chiếm 82% giá trị sản xuất công nghiệp của Hải Phòng, tăng gấp 19 lần so với năm 2013 và gấp 81 lần so với năm 2003. Bên cạnh đó, các KCN đã tạo việc làm cho hàng trăm nghìn lao động, góp phần nâng cao thu nhập và cải thiện đời sống của người dân địa phương. Sự hiện diện của các doanh nghiệp lớn không chỉ mang lại cơ hội việc làm mà còn thúc đẩy chuyển giao công nghệ và nâng cao tay nghề cho lực lượng lao động. Ngoài ra, sự phát triển của các KCN đã góp phần hiện đại hóa cơ sở hạ tầng và thúc đẩy quá trình đô thị hóa tại Hải Phòng. Việc đầu tư vào hạ tầng giao thông, điện, nước và viễn thông để phục vụ các KCN đã cải thiện đáng kể bộ mặt đô thị và nâng cao chất lượng cuộc sống cho cư dân. Đồng thời, thành phố đang tập trung phát triển các KCN sinh thái, hướng tới chuyển đổi xanh và phát triển bền vững.

Tuy nhiên, sự phát triển mạnh mẽ của các KCN tại Hải Phòng đã mang lại nhiều lợi ích kinh tế, nhưng cũng đặt ra những thách thức CT-XH đáng kể. Một trong những vấn đề nổi bật là áp lực lên hạ tầng đô thị và dịch vụ công cộng. Sự gia tăng dân số cơ học do dòng lao động nhập cư đã tạo sức ép lớn lên hệ thống giao thông, y tế và giáo dục của thành phố. Dự báo đến năm 2030, dòng lao động nhập cư vào Hải Phòng sẽ tiếp tục tăng cao, gây ra những áp lực đáng kể lên hạ tầng đô thị và an sinh xã hội. Biến đổi cơ cấu dân cư cũng là một hệ quả của quá trình công nghiệp hóa. Sự gia tăng nhanh chóng của lao động nhập cư đã làm thay đổi cấu trúc dân số địa phương, đặt ra yêu cầu về việc xây dựng các thiết chế văn hóa, xã hội phù hợp để đảm bảo hòa nhập cộng đồng và duy trì bản sắc văn hóa địa phương.

Bên cạnh đó, các vấn đề về lao động và phúc lợi xã hội cũng trở nên cấp bách. Nhu cầu về nhà ở cho công nhân ngày càng tăng, đòi hỏi thành phố phải triển khai các dự án NOXH và nhà ở công nhân trong Khu Kinh tế để phục vụ người lao động. Ngoài ra, việc đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, chế độ đãi ngộ hợp lý và môi trường làm việc lành mạnh là những yếu tố quan trọng để duy trì sự ổn định và phát triển bền vững của lực lượng lao động trong các KCN. Những thách thức này đòi hỏi phải có những cơ chế chính sách phù hợp đảm bảo sự phát triển bền vững và hài hòa giữa kinh tế và xã hội tại Hải Phòng.

Thứ hai: Hạn chế về cơ chế, chính sách phát triển các KCN

Hải Phòng đã đạt được nhiều thành tựu trong thu hút đầu tư vào các KCN, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế địa phương. Tuy nhiên, *chính sách thu hút đầu tư* vẫn còn tồn tại những hạn chế, đặc biệt là sự tập trung quá mức vào ưu đãi thuế và đất đai, trong khi chưa chú trọng đầy đủ đến phát triển hạ tầng xã hội. Điều này dẫn đến việc hạ tầng xã hội như nhà ở cho công nhân, trường học, bệnh viện chưa được đầu tư đồng bộ, gây áp lực lên đời sống của người lao động và cộng đồng địa phương. Mặt khác, việc kiểm soát công nghệ sản xuất và tiêu chuẩn môi trường đối với các doanh nghiệp đầu tư còn

nhiều hạn chế. Nhiều dự án tập trung vào các ngành công nghiệp truyền thống như cơ khí, hóa chất, dược phẩm và điện tử, chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số dự án đầu tư. Sự thiếu kiểm soát chặt chẽ về công nghệ và tiêu chuẩn môi trường có thể dẫn đến nguy cơ ô nhiễm và ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường sống của cộng đồng. Ngoài ra, tiến độ phát triển các KCN và CCN ở Hải Phòng còn chậm, chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra. Nghị quyết đại hội 16 của Đảng bộ thành phố đặt mục tiêu đến năm 2025 có thêm 15 KCN và 23 CCN đạt tiêu chuẩn hiện đại, nhưng thực tế triển khai còn gặp nhiều khó khăn và chậm trễ. Điều này ảnh hưởng đến khả năng thu hút đầu tư và phát triển KT-XH của thành phố.

Chính sách quy hoạch cũng cần phải thay đổi. Việc tập trung phát triển KCN ở một số khu vực nhất định đã dẫn đến mất cân đối trong phát triển vùng và thiếu sự gắn kết với quy hoạch đô thị tổng thể. Cụ thể, nhiều KCN được quy hoạch và xây dựng mà chưa đồng bộ với hạ tầng giao thông, nhà ở và các dịch vụ công cộng, gây áp lực lên hệ thống hạ tầng đô thị và ảnh hưởng đến chất lượng sống của người dân.

Theo Quy hoạch chung xây dựng TP Hải Phòng đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2050, thành phố đặt mục tiêu phát triển Hải Phòng thành một trung tâm công nghiệp, dịch vụ, du lịch và thương mại hiện đại. Tuy nhiên, việc triển khai các KCN chưa thực sự đồng bộ với mục tiêu này, dẫn đến tình trạng quá tải hạ tầng và thiếu hụt các tiện ích công cộng tại một số khu vực.

Chính sách đối với người lao động trong KCN

Chính sách lao động tại các KCN ở Hải Phòng hiện vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là việc chưa đáp ứng đầy đủ quyền lợi và nhu cầu thực tế của người lao động. Những bất cập trong cơ chế tiền lương, bảo hiểm, phúc lợi xã hội và điều kiện làm việc đã ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống công nhân, từ đó dẫn đến những hệ lụy nghiêm trọng về CT-XH.

Một là, chính sách tiền lương và bảo hiểm chưa thực sự đảm bảo mức sống ổn định cho công nhân. Mặc dù mức lương tối thiểu vùng tại Hải Phòng đã được điều chỉnh theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP, nhưng vẫn chưa theo kịp mức tăng chi phí sinh hoạt. Nhiều lao động phải làm thêm giờ để đảm bảo thu nhập, gây ảnh hưởng đến sức khỏe và chất lượng cuộc sống. Bên cạnh đó, tình trạng trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế vẫn xảy ra tại một số doanh nghiệp nhỏ, khiến người lao động không được bảo vệ khi ốm đau hoặc mất việc.

Hai là, chính sách phúc lợi xã hội chưa đáp ứng nhu cầu thực tế. Hiện tại, phần lớn KCN tại Hải Phòng chưa có đủ NOXH, trường học, bệnh viện dành cho công nhân. Người lao động, đặc biệt là lao động nhập cư, gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ y tế, giáo dục, dẫn đến đời sống bấp bênh, thiếu ổn định. Tình trạng này làm gia tăng tệ nạn xã hội như cờ bạc, ma túy tại các khu trọ công nhân, ảnh hưởng đến ANTT địa phương.

Ngoài ra, hệ thống đào tạo nghề chưa theo kịp nhu cầu doanh nghiệp, khiến chất lượng lao động chưa đáp ứng yêu cầu. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu lao động có tay nghề, làm giảm năng suất lao động và tăng tỷ lệ nghỉ việc. Khi quyền lợi không được đảm bảo, công nhân dễ rơi vào tâm lý bất mãn, dẫn đến đình công, khiếu kiện kéo dài, gây mất ổn định xã hội. Những hạn chế này cho thấy cần có sự điều chỉnh mạnh mẽ trong chính sách lao động tại KCN Hải Phòng, đảm bảo công nhân có thu nhập đủ sống, được bảo vệ về mặt xã hội và có cơ hội phát triển nghề nghiệp bền vững.

Cơ chế giám sát, quản lý các KCN

Cơ chế giám sát và quản lý các KCN ở Hải Phòng hiện vẫn còn nhiều bất cập, đặc biệt là việc kiểm tra, giám sát các doanh nghiệp về lao động, môi trường và phúc lợi xã hội. Dù đã có các quy định về bảo vệ quyền lợi người lao động, BVMT và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, nhưng công tác giám sát thực thi vẫn chưa chặt chẽ. Chẳng hạn, nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho công nhân, gây bất ổn về mặt

đời sống. Các khu trợ công nhân thường xuyên thiếu các điều kiện sống cơ bản, nhưng việc kiểm tra và xử lý vi phạm về điều kiện sống và lao động lại diễn ra rất chậm, thiếu tính răn đe.

Hơn nữa, việc xử lý vi phạm trong các KCN chưa thực sự nghiêm minh. Dù có nhiều doanh nghiệp vi phạm quy định về môi trường, tình trạng ô nhiễm vẫn không được giải quyết kịp thời, ảnh hưởng đến sức khỏe cộng đồng và môi trường sống xung quanh. Tại một số KCN lớn như Trảng Duệ, những vấn đề về chất thải, ô nhiễm không khí vẫn chưa được xử lý triệt để, mặc dù đã có phản ánh từ người dân. Việc xử lý vi phạm còn thiếu chế tài mạnh mẽ và thường xuyên, khiến doanh nghiệp không thực sự coi trọng trách nhiệm xã hội của mình.

Các bất cập này dẫn đến những hệ lụy nghiêm trọng về CT-XH. Người lao động dễ rơi vào tình trạng bất mãn, đình công, khiếu nại, tạo ra sự bất ổn trong quan hệ lao động. Môi trường sống kém, thiếu các dịch vụ xã hội thiết yếu làm gia tăng tệ nạn xã hội, đặc biệt là ở các khu trợ công nhân. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến đời sống của người lao động mà còn gây áp lực lớn lên ANTT và sự ổn định xã hội tại Hải Phòng.

3.2.2.3. Bất cập giữa yêu cầu ngày càng cao về nguồn lực để giải quyết các vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp với sự thiếu hụt về nguồn lực ở Hải Phòng hiện nay

Một là: Giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN đòi hỏi phải có đủ các nguồn lực trong đó có nguồn lực con người, nguồn lực vật chất, tài chính

Để đạt được mục tiêu là giải quyết tốt các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN hướng đến phát triển bền vững, tạo nền tảng vật chất, tinh thần cho xây dựng CNXH gắn với con người XHCN như chỉ đạo của Tổng Bí thư Tô Lâm, thành phố đã xác định nhiệm vụ là phải tiếp tục đổi mới mạnh mẽ mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế theo định hướng phát triển 3 trụ cột chủ

yếu: Công nghiệp công nghệ cao, cảng biển-logistics, du lịch-thương mại. Cùng với đó là chú trọng các nhiệm vụ, giải pháp đột phá về xây dựng thể chế, phát triển nguồn nhân lực *đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao* để đáp ứng được yêu cầu phát triển của các KCN. Thành phố đẩy nhanh quá trình cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng; chú trọng đến phát triển kinh tế số, kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn; đẩy mạnh phát triển các khu kinh tế, KCN; xây dựng kết cấu hạ tầng KT-XH đồng bộ, hiện đại; hiện đại hóa đô thị. Cùng với đó cần tập trung hoàn thành các nhiệm vụ còn tồn đọng, chậm tiến độ, TP Hải Phòng tích cực phối hợp với các bộ, ngành chức năng trong đề xuất với Trung ương có các giải pháp, cơ chế chính sách đặc biệt, mang tính vượt trội, đột phá, khả thi, phù hợp với thực tiễn để sớm trở thành thành phố đi đầu cả nước trong sự nghiệp CNH, HĐH; động lực phát triển của vùng Bắc Bộ và của cả nước theo mục tiêu mà Nghị quyết số 45 của Bộ Chính trị đã đề ra. Trong khi đó, các vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN đòi hỏi nguồn lực lớn để giải quyết từ vấn đề lao động việc làm, vấn đề nhà ở cho công nhân, môi trường tại các KCN, các vấn đề về kết cấu hạ tầng đồng bộ cho phát triển các KCN và đáp ứng nhu cầu của nhân dân ngày càng tăng đòi hỏi *nguồn lực tài chính* rất lớn, song nguồn lực của thành phố còn hạn chế.

Hai là: Hạn chế các nguồn lực cho giải quyết các vấn đề CT-XH.

Về nguồn lực con người: dân số Hải Phòng Theo Quyết định số: 323/QĐ-TTg, ngày 30/3/2023 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt điều chỉnh quy hoạch chung TP Hải Phòng đến năm 2040, tầm nhìn đến năm 2050 thì quy mô dân số Hải Phòng đến năm 2030 là 2,8 đến 3,0 triệu người, đến năm 2040 là từ 3,9 đến 4,7 triệu người. Trong khi đó đến *tháng 9 năm 2024, dân số Hải Phòng mới đạt 2.158.294 người* [15]. Như vậy, khó có thể đạt được quy mô dân số như Quyết định đặt ra. Dân số Hải Phòng bằng 1/10 dân số Thành phố Hồ Chí Minh, bằng 1/8 dân số thành phố Hà Nội, thậm chí còn ít hơn một số địa phương như Thanh Hóa, Nghệ An, Đồng Nai. Để đảm bảo quy mô dân số và

nâng cao chất lượng dân số, Hội đồng nhân dân thành phố đã ban hành Nghị quyết số: 15/2022/NQ-HĐND ngày 09/12/2022, Quy định một số chính sách khuyến khích, hỗ trợ đối với tập thể, cá nhân thực hiện tốt công tác dân số trên địa bàn thành phố. Có thể nói rằng với chính sách như vậy sẽ khuyến khích các gia đình sinh đủ hai con, đặc biệt những vùng huyện đảo nơi dân số đang rất ít hiện nay, đồng thời chính sách cũng tập trung vào nâng cao chất lượng dân số. Việc đảm bảo số lượng và chất lượng dân số sẽ tác động trực tiếp đến chất lượng nguồn lao động cho thành phố. Do vậy, đây là một trong những giải pháp để nâng cao chất lượng người lao động trên địa bàn TP Hải Phòng, đóng góp mạnh mẽ cho sự nghiệp CNH, HĐH của thành phố.

Về nguồn lực vật chất: Phát triển các KCN theo hướng bền vững đòi hỏi đầu tư nguồn lực vật chất rất lớn. Mặc dù, Hải Phòng duy trì 10 năm liên tiếp tăng trưởng hai con số, song quy mô kinh tế của Hải Phòng không lớn. Các tỉnh, thành phố có quy mô kinh tế lớn là Thành phố Hồ Chí Minh: tổng GRDP (tỉ VNĐ): 1.479.227 (bằng 63,65 tỉ USD); Thủ đô Hà Nội: tổng GRDP (tỉ VNĐ): 1.196.004 (bằng 51,39 tỉ USD); tỉnh Bình Dương: tổng GRDP (tỉ VNĐ): 459.041 (bằng 19,28 tỉ USD); tỉnh Đồng Nai: tổng GRDP (tỉ VNĐ): 434.990 (bằng 18,35 tỉ USD); tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu: tổng GRDP (tỉ VNĐ): 390.293 (bằng 16,79 tỉ USD). Trong khi đó TP Hải Phòng, năm 2024 Tổng GRDP (tỉ VNĐ): 365.585 (bằng 15,97 tỉ USD). Hải Phòng đang trong giai đoạn đầu tư rất lớn nên hiệu quả sử dụng vốn đầu tư bình quân của thành phố (hệ số ICOR) năm 2023 đạt 5,68, trung bình giai đoạn 2019 - 2023 đạt 4,92, cao hơn giai đoạn 2014 - 2018 (đạt 3,96) [122]. Việc hệ số ICOR tăng có nhiều nguyên nhân trong đó thành phố đang tập trung chuyển dịch cơ cấu kinh tế, các doanh nghiệp tăng cường đầu tư cơ sở hạ tầng, công nghiệp, thương mại, áp dụng công nghệ mới, đầu tư thực hiện chuyển đổi số, do đó lượng vốn được sử dụng tăng lên, chu kỳ hoàn vốn dài. Tuy nhiên, điều đó cũng phản ánh thực tế là thành phố đang phải đầu tư hoàn thiện kết cấu hạ tầng cho phát triển các

KCN, hiệu quả đầu tư chưa cao, nguồn lực thành phố phải đầu tư là rất lớn. Do vậy, việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN cũng cần nguồn lực đầu tư lớn, đây là một khó khăn cho thành phố.

3.2.2.4. Giải quyết những vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng đòi hỏi sự tham gia của nhiều chủ thể nhưng sự vào cuộc của một bộ phận chưa cao

Một là, yêu cầu ngày càng cao về sự phối kết hợp nhiều chủ thể trong giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh

Để giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN đòi hỏi phải có sự tham gia của các chủ thể từ các sở, ban ngành, các doanh nghiệp, chính quyền cấp cơ sở, người lao động và người dân tại các KCN. Tuy nhiên, việc phối hợp giữa các chủ thể này có tốt không cần có một “nhạc trưởng” đó chính là các cơ chế, chính sách, các quy định của Thành phố và Trung ương để việc phối hợp giải quyết các vấn đề CT-XH được đảm bảo tốt nhất. Hiện nay các quy định này vẫn chưa rõ ràng. Song với việc sắp xếp tinh giảm, sát nhập đầu mối và tinh giản bộ máy đang diễn ra hiện nay thì chắc chắn việc phối hợp giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng trong thời gian tới sẽ đạt hiệu quả cao.

Hai là, hạn chế trong trong phối kết hợp của một số chủ thể liên quan.

Một trong những hạn chế lớn trong giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng hiện nay là sự thiếu phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể tham gia, bao gồm chính quyền địa phương, doanh nghiệp và cộng đồng lao động. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu hiệu quả trong việc giải quyết các vấn đề về lao động, môi trường, và an sinh xã hội.

Chính quyền địa phương, mặc dù có các chính sách và quy định liên quan đến phát triển KCN, nhưng việc giám sát và thực thi các chính sách này chưa thực sự đồng bộ. Chẳng hạn, mặc dù Hải Phòng có quy hoạch phát triển KCN giai đoạn 2021-2030 với mục tiêu nâng cao chất lượng đời sống công

nhân, nhưng trên thực tế, nhiều KCN vẫn thiếu các dịch vụ xã hội cơ bản như nhà ở, trường học, và bệnh viện, gây khó khăn cho công nhân trong việc ổn định cuộc sống. Các doanh nghiệp đầu tư vào KCN thường chú trọng đến lợi nhuận mà ít quan tâm đến việc xây dựng hạ tầng phục vụ đời sống công nhân, dẫn đến tình trạng thiếu thốn nhà ở và cơ sở vật chất, tạo nên những mâu thuẫn trong quan hệ lao động.

Ngoài ra, mối quan hệ giữa doanh nghiệp và người lao động cũng chưa được xây dựng một cách bền vững. Mặc dù có những quy định về quyền lợi lao động, nhưng do sự thiếu phối hợp giữa các bên, các chính sách về bảo hiểm, lương bổng, và điều kiện làm việc của công nhân thường xuyên bị bỏ qua hoặc thực hiện không đầy đủ. Điển hình là việc nhiều công nhân tại các KCN như Trảng Duệ, Nomura gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ phúc lợi xã hội và bảo hiểm, dù đây là những quyền cơ bản.

Tình trạng thiếu sự phối hợp này dẫn đến những hệ lụy nghiêm trọng về CT-XH như đình công, khiếu nại, và các vấn đề về ANTT. Chính quyền, doanh nghiệp và công nhân cần hợp tác chặt chẽ hơn, đảm bảo rằng các chính sách phát triển KCN không chỉ tập trung vào yếu tố kinh tế mà còn phải bảo vệ quyền lợi lao động, cải thiện môi trường sống và giảm thiểu những rủi ro xã hội.

Tiểu kết chương 3

Một số vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển các KCN ở Hải Phòng trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế là một tất yếu. Có những vấn đề xã hội mang đến cho Thành phố những tác động tích cực và cả những hạn chế như vấn đề lao động và việc làm. Khi phát triển các KCN sẽ tạo ra nhiều công ăn việc làm, tạo thu nhập, nâng cao đời sống của người dân, đào tạo để nâng cao trình độ của lực lượng lao động. Song hạn chế trong vấn đề này là thiếu trầm trọng nguồn lực lao động đặc biệt nguồn lao động chất lượng cao. Vấn đề ANTT, ATXH cũng nảy như việc người nước

ngoài và lao động ngoại tỉnh đến làm việc và sinh sống tại Hải Phòng có thể nói một mặt nó sẽ kích thích tiêu dùng, tăng lượng cầu hàng hóa, song vấn đề khó khăn là cần quản lý chặt để đảm bảo ANTT, ATXH. Những hạn chế trong giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng có cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Đồng thời cũng đặt ra có thành phố các vấn đề như: Vấn đề CT-XH xuất hiện trong phát triển các KCN ở Hải Phòng ngày càng phức tạp nhưng nhận thức của các chủ thể tham gia giải quyết vấn đề này còn hạn chế; Bất cập giữa giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng là đòi cấp bách trong khi đó cơ chế, chính sách phát triển các KCN và đối với người lao động còn hạn chế; Mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao trong giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng với sự hạn chế về nguồn nhân lực và các nguồn lực khác; Bất cập giữa yêu cầu ngày càng cao về sự phối kết hợp nhiều chủ thể trong giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh với sự thiếu tích cực, thiếu trách nhiệm trong tham gia của một số chủ thể liên quan... đòi hỏi phải có giải pháp phù hợp.

Chương 4

YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG ĐẾN NĂM 2030

4.1. YÊU CẦU ĐẶT RA KHI GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

4.1.1. Giải quyết các vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng phải gắn với Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của thành phố đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

TP Hải Phòng là một cực tăng trưởng quan trọng trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, có vị trí chiến lược về chính trị, quốc phòng - an ninh và kinh tế biển. Với mục tiêu phát triển đến năm 2030 trở thành thành phố công nghiệp hiện đại, trung tâm quốc tế về dịch vụ, logistics, khoa học - công nghệ và giáo dục - đào tạo, và đến năm 2045 trở thành thành phố có trình độ phát triển cao trong khu vực và thế giới, việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong quá trình phát triển các KCN không thể tách rời định hướng chiến lược tổng thể này.

Chiến lược phát triển KT-XH của Hải Phòng giai đoạn đến 2030, tầm nhìn đến 2045 được xác định trong Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị, coi công nghiệp công nghệ cao và phát triển KCN - khu kinh tế là một trong các đột phá chiến lược. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh chóng của các KCN cũng đã đặt ra nhiều vấn đề CT-XH phức tạp như gia tăng dân số cơ học, thiếu nhà ở và dịch vụ xã hội cho công nhân, xung đột văn hóa - xã hội, tệ nạn phát sinh trong các khu nhà trọ, hay bất cập trong quản lý lao động ngoại tỉnh. Những vấn đề này nếu không được giải quyết hiệu quả sẽ ảnh hưởng tiêu cực tới chất lượng tăng trưởng, môi trường đầu tư và mục tiêu phát triển bền vững của thành phố.

Với yêu cầu trên, việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN cần được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển Hải Phòng theo tinh thần Nghị quyết 45 của Trung ương. *Trước hết*, phải đảm bảo hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế với tiến bộ và công bằng xã hội - một quan điểm nhất quán trong cương lĩnh và nghị quyết của Đảng. Việc phát triển KCN phải đi đôi với đầu tư đồng bộ vào hạ tầng xã hội, bao gồm hệ thống NOXH, y tế, giáo dục, văn hóa, giao thông nội đô và kết nối vùng. Thành phố cần rà soát, điều chỉnh quy hoạch phát triển KCN gắn với quy hoạch tổng thể không gian đô thị - dân cư, bảo đảm không hình thành những “ốc đảo công nghiệp” thiếu liên kết với cộng đồng địa phương. *Hai là*, giải quyết vấn đề CT-XH phải lấy người lao động làm trung tâm, vừa là lực lượng sản xuất trực tiếp vừa là chủ thể phát triển bền vững. Chính quyền thành phố cần tăng cường đối thoại chính sách, hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện đầy đủ trách nhiệm xã hội, đồng thời có cơ chế giám sát chặt chẽ việc thực thi pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động... Công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật, nâng cao nhận thức CT-XH trong công nhân, người dân địa phương cũng cần được chú trọng để phòng ngừa xung đột, đình công tự phát, đảm bảo ANTT trong các địa bàn trọng điểm. *Ba là*, các vấn đề môi trường, sinh thái trong các KCN cũng là một nội dung quan trọng trong chiến lược phát triển thành phố xanh - sạch - đẹp. Việc xử lý ô nhiễm, chất thải công nghiệp, nguồn nước, không khí... không chỉ là trách nhiệm của các doanh nghiệp mà còn là tiêu chí đánh giá chất lượng phát triển công nghiệp. Hải Phòng phải từng bước chuyển sang mô hình phát triển KCN sinh thái, trong đó bảo đảm hài hòa các yếu tố KT-XH - môi trường.

Để các giải pháp CT-XH phát huy hiệu quả, cần sự phối hợp đồng bộ của cả hệ thống chính trị. Thành ủy, HĐND, UBND thành phố cần cụ thể hóa các mục tiêu của Nghị quyết 45 bằng các chương trình, đề án hành động sát thực tiễn từng KCN, từng địa phương có KCN. Cùng với đó là phát huy vai trò

của tổ chức Đảng, đoàn thể trong doanh nghiệp và địa bàn dân cư - nơi trực tiếp gắn bó với đời sống công nhân và nhân dân vùng công nghiệp.

Như vậy, chỉ khi việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN được đặt đúng vị trí trong tổng thể chiến lược phát triển KT-XH của thành phố, thì Hải Phòng mới có thể tiến tới phát triển công nghiệp bền vững, nhân văn và hiện đại như mục tiêu đến 2030 và tầm nhìn đến 2045.

4.1.2. Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp của thành phố Hải Phòng phải hướng tới mục tiêu phát triển giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế

Giải quyết các vấn đề CT-XH trong các KCN không thể tách rời nhiệm vụ then chốt mà Đảng xác định trong nhiều kỳ Đại hội, đó là xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Việt Nam hiện đại - lực lượng đi đầu trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Trong bối cảnh hiện nay, Hải Phòng - với gần nửa triệu lao động công nghiệp - có vai trò đặc biệt quan trọng trong hiện thực hóa Chiến lược phát triển giai cấp công nhân được đề ra trong Nghị quyết số 20-NQ/TW (2008) và Kết luận số 79-KL/TW (2020) của Trung ương.

Đội ngũ công nhân Hải Phòng đang ngày càng phát triển về số lượng và đóng vai trò trung tâm trong các KCN - khu kinh tế. Tuy nhiên, thực tế cho thấy phần lớn công nhân còn gặp nhiều khó khăn về điều kiện sống, môi trường lao động, thu nhập, phúc lợi xã hội, tiếp cận dịch vụ công... Trong nhiều trường hợp, sự bất cập kéo dài này chính là nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn lao động, đình công, bất ổn ANTT và làm suy giảm niềm tin của người lao động đối với chính sách công. Do đó, giải quyết vấn đề CT-XH ở các KCN cần phải gắn trực tiếp với mục tiêu xây dựng đội ngũ công nhân có tri thức, kỷ luật, năng lực và bản lĩnh chính trị.

Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp FDI và trong nước tại Hải Phòng vẫn chỉ coi công nhân là “nguồn lực sản xuất”, thiếu đầu tư cho đào tạo nghề, văn hóa công nghiệp, nâng cao đời sống tinh thần. Trong khi đó, tổ chức công đoàn

cơ sở còn yếu, vai trò đại diện cho quyền lợi người lao động còn mờ nhạt, không ít nơi tổ chức Đảng chưa được thành lập. Chính vì vậy, một yêu cầu cấp thiết đặt ra là: giải quyết các vấn đề CT-XH phải đồng thời là một phần của chiến lược phát triển giai cấp công nhân, không tách rời chính trị với KT-XH.

Thành phố Hải Phòng cần triển khai hiệu quả các chương trình đào tạo lại, nâng cao tay nghề, bồi dưỡng ý thức công dân và năng lực hội nhập cho người lao động trong các KCN. Đồng thời, tạo điều kiện về hạ tầng văn hóa - xã hội: nhà ở, y tế, thiết chế công đoàn, nhà trẻ, phương tiện đi lại... để người công nhân yên tâm làm việc và gắn bó lâu dài với thành phố. Cùng với đó, cần củng cố và phát triển tổ chức Đảng, đoàn thể trong các doanh nghiệp, kể cả trong doanh nghiệp FDI - điều kiện căn bản để nâng cao nhận thức chính trị, bảo vệ quyền lợi chính đáng và xây dựng khối liên minh công nhân - nông dân - trí thức vững mạnh. Mặt khác, giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển KCN phải hướng tới mục tiêu cao nhất: xây dựng đội ngũ công nhân Hải Phòng hiện đại, có tri thức, tay nghề cao, bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức công dân rõ ràng, có khả năng làm chủ công nghệ và thích ứng với hội nhập quốc tế. Chỉ khi giai cấp công nhân thực sự phát triển, công nghiệp Hải Phòng mới có nền tảng vững chắc để phát triển bền vững, nhân văn và có chiều sâu như định hướng của Trung ương và Thành ủy. Một giai cấp công nhân hiện đại, có tri thức, bản lĩnh, năng suất cao chính là nền tảng cho quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa thành phố. Vì vậy, giải quyết các vấn đề CT-XH trong các KCN phải được đặt đúng vị trí trong chiến lược phát triển con người - phát triển lực lượng sản xuất tiên tiến - phát triển công nghiệp hiện đại.

4.1.3. Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp của thành phố Hải Phòng phải gắn phải gắn với phương châm “không để ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình phát triển” của Đảng, Nhà nước

Trong tiến trình phát triển các KCN, TP Hải Phòng đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật về thu hút đầu tư, mở rộng sản xuất và tăng trưởng kinh tế.

Tuy nhiên, đi liền với quá trình công nghiệp hóa - đô thị hóa nhanh chóng là hàng loạt vấn đề CT-XH phức tạp nảy sinh, tác động đến an sinh xã hội, chất lượng nguồn nhân lực, sự phát triển con người và công bằng xã hội. Do đó, một yêu cầu cấp thiết đặt ra là: quá trình giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng hiện nay phải gắn chặt với yêu cầu bảo đảm an sinh xã hội, phát triển con người và thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội - đúng theo định hướng chiến lược của Trung ương và thành phố trong giai đoạn phát triển mới “không để ai bị bỏ lại phía sau trong quá trình phát triển”.

Nghị quyết số 71-NQ/TW, ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo là một định hướng chiến lược mới, nhấn mạnh giáo dục là yếu tố quyết định vận mệnh dân tộc, trong đó vai trò của con người là trung tâm của sự nghiệp phát triển. Tiếp đó Nghị quyết số 72-NQ/TW ngày 09/9/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá, tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe Nhân dân, và Nghị quyết số 27-NQ/TW (2022) về xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ mới đều khẳng định: phát triển kinh tế phải đồng bộ với bảo đảm các vấn đề xã hội, nhất là trong bối cảnh các vùng đô thị - công nghiệp có tốc độ biến đổi nhanh. Về phía địa phương, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ TP Hải Phòng **lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030** xác định rõ định hướng: *“Phát triển Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp hiện đại, đô thị thông minh, đồng thời chú trọng giải quyết hài hòa các vấn đề xã hội, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bảo đảm phúc lợi và tiến bộ, công bằng xã hội”*.

Trong thực tiễn, một số vấn đề xã hội nổi cộm tại các KCN Hải Phòng hiện nay có thể kể đến như: tình trạng thiếu hụt nhà ở và dịch vụ thiết yếu cho công nhân; chất lượng chăm sóc y tế, giáo dục, văn hóa - tinh thần còn thấp; bất bình đẳng trong tiếp cận cơ hội phát triển giữa công nhân ngoại tỉnh và người dân địa phương; nguy cơ phân tầng xã hội do khoảng cách thu nhập và điều kiện sống. Các vấn đề này nếu không được giải quyết đồng bộ sẽ tạo nên những lực cản đối với tiến trình công nghiệp hóa - đô thị hóa của thành phố.

Gắn việc giải quyết các vấn đề CT-XH với yêu cầu phát triển con người trước hết đòi hỏi phải đầu tư bài bản vào hạ tầng an sinh xã hội. Hiện Hải Phòng có gần 15 vạn lao động đang làm việc tại các KCN (theo Ban Quản lý KKT Hải Phòng, 2024), trong đó khoảng 60% là lao động nhập cư. Tuy nhiên, chỉ khoảng 20% trong số này được tiếp cận với các khu nhà ở công nhân đạt chuẩn. Do đó, triển khai Quyết định số 2161/QĐ-TTg (2021) của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án đầu tư xây dựng ít nhất 1 triệu căn hộ NOXH cho người thu nhập thấp, công nhân KCN cần được ưu tiên hàng đầu tại Hải Phòng, đặc biệt tại các khu vực có tốc độ đô thị hóa cao như Thủy Nguyên, An Dương, Dương Kinh... Mặt khác, phát triển con người trong quá trình đô thị hóa không chỉ là nâng cao thu nhập mà còn là mở rộng cơ hội học tập, tiếp cận dịch vụ công, văn hóa, sức khỏe. Để làm được điều này, cần triển khai hiệu quả Đề án “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao TP Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn 2045” ban hành kèm theo Quyết định số 2591/QĐ-UBND (2023). Đề án này xác định rõ việc nâng cao kỹ năng, đào tạo nghề, và phát triển toàn diện thể chất - trí tuệ cho người lao động trong bối cảnh chuyển dịch mạnh mẽ về công nghệ và mô hình sản xuất. Gắn với đó, cần mở rộng mạng lưới các trung tâm văn hóa - thể thao cộng đồng, thư viện, bệnh viện, trường học trong hoặc gần KCN để người lao động không bị “lạc lõng” giữa đô thị hiện đại.

Tiến bộ và công bằng xã hội là trụ cột không thể thiếu. Thực hiện công bằng xã hội không đồng nghĩa với cào bằng, mà là tạo điều kiện để mọi người dân - dù là cư dân gốc hay công nhân ngoại tỉnh - đều được tiếp cận công bằng với các cơ hội phát triển, chính sách phúc lợi, môi trường sống an toàn. Hải Phòng cần tiếp tục thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 15-NQ/TU (2022) của Thành ủy về “Phát triển toàn diện văn hóa - xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần nhân dân” trong các vùng công nghiệp - đô thị. Đặc biệt, cơ chế phối hợp giữa chính quyền địa phương, doanh nghiệp và các tổ chức công đoàn

trong việc chăm lo phúc lợi cho công nhân cần được tăng cường, công khai, minh bạch và có sự giám sát chặt chẽ từ phía cộng đồng.

Công nghiệp hóa - đô thị hóa ở Hải Phòng chỉ thực sự bền vững khi được xây dựng trên nền tảng phát triển con người, bảo đảm an sinh và công bằng xã hội. Giải quyết các vấn đề CT-XH trong các KCN hiện nay không thể là các giải pháp tình thế, mà phải là một phần cấu thành trong chiến lược phát triển tổng thể, gắn với tầm nhìn đô thị - công nghiệp văn minh, hiện đại và nhân văn. Đây chính là điều kiện tiên quyết để TP Hải Phòng đạt được mục tiêu trở thành “trung tâm công nghiệp hiện đại của cả nước” như định hướng tại Nghị quyết số 45-NQ/TW (2019) của Bộ Chính trị.

4.1.4. Giải quyết vấn đề chính trị - xã hội trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng phải gắn với nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh ở các địa bàn có khu công nghiệp

Trong quá trình phát triển các KCN, hệ thống chính trị cơ sở đóng vai trò “xương sống” trong việc tổ chức, giám sát, điều tiết và điều phối các hoạt động chính trị - xã hội trên địa bàn. Tại Hải Phòng - một trong những địa phương đi đầu trong thu hút đầu tư và phát triển CNH, HĐH, nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh ở các khu vực có KCN là điều kiện tiên quyết để giải quyết có hiệu quả những vấn đề chính trị - xã hội phát sinh từ quá trình công nghiệp hóa và đô thị hóa nhanh chóng. Đảng ta đã nhiều lần khẳng định tầm quan trọng của hệ thống chính trị cơ sở. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng nhấn mạnh: “Xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh từ cơ sở là nền tảng để bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện của Đảng, phát huy vai trò quản lý của Nhà nước và quyền làm chủ của nhân dân” [31, tr.173]. Đặc biệt, Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XIII) về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới đã chỉ rõ yêu cầu: “Tập trung nâng cao chất lượng tổ chức cơ sở đảng ở các đơn vị kinh tế tư nhân, KCX, KCX”.

Hải Phòng hiện có số lượng các KCN và số lượng lao động, nhất là lao động nhập cư rất lớn. Hơn nữa, sự đa dạng về dân cư, văn hóa, điều kiện sống và việc làm khiến cho các vấn đề về quan hệ lao động, an sinh xã hội, môi trường sống, nhà ở, giáo dục, y tế... ngày càng phức tạp. Nếu hệ thống chính trị cơ sở - đặc biệt là cấp ủy, chính quyền, mặt trận tổ quốc và các đoàn thể ở phường, xã, khu phố, thôn nơi có KCN không đủ năng lực quản trị, giám sát, không nắm chắc địa bàn và tâm tư của công nhân, người dân thì rất dễ nảy sinh bất ổn về ANTT, đình công tự phát, tranh chấp lao động, hoặc tụt hậu trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động.

Trong bối cảnh đó, Hải Phòng đã ban hành nhiều chủ trương quan trọng. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ TP Hải Phòng lần thứ XVI (nhiệm kỳ 2020 - 2025) xác định rõ: “Tiếp tục xây dựng tổ chức đảng trong các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và ngoài nhà nước, làm hạt nhân chính trị lãnh đạo nhiệm vụ phát triển sản xuất gắn với bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động”. Đồng thời, Kế hoạch số 124-KH/TU ngày 10/8/2022 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng về thực hiện Nghị quyết 21-NQ/TW cũng nêu rõ mục tiêu đến năm 2025, ít nhất 70% doanh nghiệp FDI trên địa bàn có tổ chức Đảng hoặc tổ chức chính trị - xã hội.

Việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong KCN không thể chỉ dựa vào ngành lao động - thương binh và xã hội, hay ban quản lý các KCN, mà cần sự vào cuộc đồng bộ, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị ở cơ sở. Cần xác định rõ vai trò của từng chủ thể: Cấp ủy, chính quyền địa phương giữ vai trò định hướng và kiểm tra; công đoàn và mặt trận tổ quốc tham gia phản biện, giám sát và bảo vệ quyền lợi người lao động; các tổ chức Đoàn, Hội là lực lượng kết nối thanh niên, nữ công nhân, dân cư di cư. Chủ doanh nghiệp có trách nhiệm bảo đảm thực hiện chính sách pháp luật lao động, tạo điều kiện cho người lao động tham gia tổ chức chính trị - xã hội; các cơ quan quản lý nhà nước cần đồng hành và hỗ trợ kịp thời.

Đặc biệt, việc xây dựng các thiết chế CT-XH như nhà văn hóa, trung tâm sinh hoạt cộng đồng trong KCN hoặc tại các địa bàn lân cận là rất quan trọng. Hải Phòng cần tiếp tục thực hiện có hiệu quả Đề án “Xây dựng thiết chế văn hóa, thể thao tại các KCX, KCX” theo Quyết định số 655/QĐ-TTg ngày 12/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ. Việc này không chỉ là đáp ứng nhu cầu sinh hoạt văn hóa tinh thần của người lao động, mà còn là “điểm tựa” để các tổ chức CT-XH hoạt động hiệu quả hơn.

Để hệ thống chính trị cơ sở đủ sức làm “cầu nối” giữa chính quyền, doanh nghiệp và người dân, cần tiếp tục nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ cơ sở, thực hiện tốt Nghị quyết số 26-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về công tác cán bộ. Bên cạnh đó, việc phân cấp, phân quyền rõ ràng, đảm bảo kinh phí, cơ chế phối hợp giữa các cấp, ngành trong xử lý các vấn đề CT-XH cũng là yêu cầu cấp thiết.

Như vậy, giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển KCN với nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh không chỉ là lựa chọn mang tính chiến lược, mà còn là điều kiện căn bản để Hải Phòng phát triển bền vững, hài hòa và ổn định trong quá trình công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

4.2. GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI TRONG PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG ĐẾN NĂM 2030

4.2.1. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các chủ thể liên quan về sự cần thiết phải giải quyết những vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh trong phát triển các khu công nghiệp

Đây là giải pháp rất quan trọng, tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động của các chủ thể trong phát triển các KCN về tầm quan trọng trong giải quyết vấn đề CT-XH nảy sinh ở TP Hải Phòng hiện nay và trong những năm tiếp theo. Việc nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các cấp chính quyền, doanh nghiệp và người dân trong giải quyết các vấn đề CT-XH là điều kiện

quan trọng để phát triển KCN Hải Phòng bền vững. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu các tác động tiêu cực mà còn tạo điều kiện để thu hút đầu tư, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân và ổn định tình hình lao động. Chính quyền thành phố cần có chiến lược dài hạn, phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp và cộng đồng để thực hiện các giải pháp một cách đồng bộ và hiệu quả.

Thứ nhất: Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục về vai trò (tâm quan trọng) của việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN

Một là, nâng cao nhận thức trong đội ngũ lãnh đạo, cán bộ quản lý. Lãnh đạo các cấp chính quyền đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng và triển khai chính sách phát triển KCN. Vì vậy, cần có các chương trình bồi dưỡng kiến thức chuyên sâu về phát triển bền vững, giải quyết các vấn đề lao động, an sinh xã hội, BVMT và đảm bảo ANTT trong KCN. Để thực hiện được giải pháp này, cần: (1) Mở các lớp tập huấn, hội thảo chuyên đề dành cho cán bộ từ cấp xã, huyện đến thành phố cần được tổ chức định kỳ, tập trung vào các vấn đề thực tiễn như tranh chấp lao động, di cư lao động, môi trường làm việc và quản lý hạ tầng KCN. (2) Mời chuyên gia trong nước và quốc tế chia sẻ kinh nghiệm về các mô hình phát triển công nghiệp bền vững tại các địa phương khác như Bắc Ninh, Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai để có cách tiếp cận linh hoạt hơn. (3) Cập nhật thông tin thường xuyên về xu hướng phát triển KCN, những rủi ro CT-XH có thể xảy ra và cách thức xử lý thông qua báo cáo, tài liệu hướng dẫn.

Hai là, đa dạng hóa kênh truyền thông đến doanh nghiệp và người lao động. Trước hết, *sử dụng hiệu quả truyền thông đại chúng*. Báo và Phát thanh, Truyền hình Hải Phòng và các kênh mạng xã hội cần thường xuyên cập nhật thông tin về chính sách lao động, quyền lợi của người lao động và trách nhiệm của doanh nghiệp trong KCN. *Tổ chức hội thảo, diễn đàn công khai* để doanh nghiệp, công nhân và chính quyền có thể trao đổi trực tiếp về những khó khăn, bất cập trong phát triển KCN. Các vấn đề như tiền lương, nhà ở công nhân, bảo hiểm xã hội cần được thảo luận công khai và có giải pháp kịp thời. *Phát hành*

tài liệu hướng dẫn bằng nhiều hình thức (sách, video, infographic) về quyền lợi của người lao động, trách nhiệm doanh nghiệp và chính sách quản lý của nhà nước trong phát triển KCN. Đây là trách nhiệm của UBND Thành phố, Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Ban Quản lý các KCN.

Thứ hai: Tăng cường trách nhiệm của chính quyền địa phương trong quản lý và giám sát phát triển KCN

Một là, giám sát chặt chẽ việc thực thi chính sách lao động và an sinh xã hội. Theo đó, phải có cơ chế giám sát định kỳ: Thành phố cần triển khai các đoàn kiểm tra liên ngành (Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và đào tạo, Ban quản lý KCN, Công an, Mặt trận Tổ quốc) để giám sát việc thực hiện hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động và phúc lợi công nhân.

Hai là, phải có hệ thống phản ánh trực tuyến, chẳng hạn, xây dựng cổng thông tin điện tử để tiếp nhận phản ánh từ doanh nghiệp, người lao động và người dân xung quanh KCN về các vấn đề như ô nhiễm môi trường, tranh chấp lao động, vi phạm pháp luật.

Ba là, định hướng phát triển các KCN theo mô hình bền vững. Để thực hiện được biện pháp này, cần (i) Quy hoạch hợp lý giữa KCN và khu dân cư. Các KCN mới phải có quy hoạch đồng bộ với hệ thống hạ tầng xã hội như bệnh viện, trường học, khu nhà ở công nhân để tránh quá tải hạ tầng. (ii) Ưu tiên các doanh nghiệp xanh, công nghệ cao, Hạn chế cấp phép cho các ngành công nghiệp gây ô nhiễm, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp trong việc chuyển đổi mô hình sản xuất sạch hơn. Các địa phương có KCN trên địa bàn mình cần thường xuyên kiểm tra, giám sát môi trường, việc chấp hành luật lao động của các doanh nghiệp; kịp thời báo cáo các sở, ngành chức năng khi phát sinh cá vấn đề CT-XH trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

Thứ ba: Nâng cao ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển bền vững

Trong quá trình phát triển các KCN tại Hải Phòng, doanh nghiệp giữ vai trò quan trọng trong việc BVMT, đảm bảo phúc lợi xã hội và hạn chế tác động

tiêu cực đến cộng đồng. Việc nâng cao ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển bền vững không chỉ góp phần giải quyết các vấn đề KT-XH tại Hải Phòng mà còn giúp doanh nghiệp tăng tính cạnh tranh, xây dựng hình ảnh tích cực thực hiện trách nhiệm xã hội và phát triển bền vững trong dài hạn. Để tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển bền vững, cần có những biện pháp cụ thể như sau:

Một là, tuyên truyền, vận động các doanh nghiệp tuân thủ quy định môi trường và đầu tư công nghệ xanh

Doanh nghiệp trong các KCN cần nâng cao ý thức trách nhiệm thông qua việc tuân thủ nghiêm ngặt các quy định môi trường, đầu tư vào công nghệ xanh, đảm bảo điều kiện làm việc tốt cho người lao động và hợp tác tích cực với cộng đồng. Doanh nghiệp trong các KCN tại Hải Phòng cần tuân thủ nghiêm ngặt các quy định về môi trường và tích cực đầu tư vào công nghệ xanh nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đến hệ sinh thái. Trước hết, doanh nghiệp phải xây dựng hệ thống xử lý nước thải tập trung đạt chuẩn trước khi xả thải ra môi trường, đồng thời áp dụng các công nghệ sản xuất tiết kiệm năng lượng và giảm thiểu khí thải. Sở Nông nghiệp và Môi trường cùng Ban Quản lý KCN có trách nhiệm kiểm tra định kỳ, đánh giá mức độ tuân thủ và xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần chủ động thực hiện các sáng kiến về sản xuất sạch hơn, tái chế chất thải và sử dụng nguyên liệu thân thiện với môi trường. Sự phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước sẽ đảm bảo môi trường công nghiệp phát triển bền vững, góp phần nâng cao chất lượng sống cho cộng đồng địa phương.

Hai là, doanh nghiệp nâng cao chất lượng làm việc và phúc lợi xã hội cho người lao động

Doanh nghiệp trong các KCN cần thực hiện các biện pháp cụ thể để nâng cao chất lượng làm việc và đảm bảo phúc lợi xã hội cho người lao động. Trước hết, doanh nghiệp phải xây dựng các khu nhà ở, trường học, bệnh viện

và khu vui chơi nhằm nâng cao đời sống cho công nhân. Ban Quản lý KCN sẽ phối hợp với doanh nghiệp để quy hoạch các khu phúc lợi này, đảm bảo điều kiện sống và làm việc tốt nhất cho người lao động. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần thực hiện chính sách lương, thưởng minh bạch, đảm bảo chế độ bảo hiểm xã hội đầy đủ, tạo điều kiện cho người lao động yên tâm gắn bó lâu dài. Các tổ chức công đoàn trong KCN và Liên đoàn Lao động Thành phố có trách nhiệm giám sát, bảo vệ quyền lợi của người lao động, đảm bảo môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, đồng thời thúc đẩy đối thoại giữa doanh nghiệp và công nhân để giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh. Ngoài ra, doanh nghiệp có thể hợp tác với các trường đại học trong khu vực để hỗ trợ nghiên cứu khoa học, đào tạo nhân lực chất lượng cao, đồng thời tích cực tham gia các hoạt động từ thiện và đóng góp vào quỹ an sinh xã hội. Chính quyền địa phương sẽ đóng vai trò kết nối giữa doanh nghiệp và cộng đồng để đảm bảo các hoạt động hợp tác mang lại lợi ích thiết thực cho xã hội. Sự phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và Ban Quản lý KCN sẽ giúp nâng cao chất lượng lao động, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của KCN nói riêng và địa phương nói chung. Tiếp theo, các doanh nghiệp phải minh bạch trong chế độ tiền lương và điều kiện làm việc. Chính quyền cần yêu cầu doanh nghiệp công khai chế độ lương thưởng, bảo hiểm xã hội và điều kiện làm việc để tránh tranh chấp lao động. Tổ chức các cuộc đối thoại định kỳ giữa công đoàn và doanh nghiệp để điều chỉnh chính sách lao động phù hợp với thực tế.

Ba là, hợp tác với cộng đồng và phát triển xã hội

Doanh nghiệp cần có trách nhiệm không chỉ với người lao động mà còn với cộng đồng địa phương. Đây là một trong những yêu cầu, cũng là biện pháp để các doanh nghiệp phát triển bền vững. Trước hết, doanh nghiệp có thể tài trợ cho các hoạt động giáo dục, xây dựng quỹ học bổng và tổ chức các chương trình đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực địa phương. Bên cạnh đó, doanh nghiệp có thể tham gia các hoạt động từ thiện, đóng góp vào

quỹ an sinh xã hội và kết nối với các trường đại học, viện nghiên cứu để hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới công nghệ, tạo điều kiện thực tập và cơ hội việc làm cho sinh viên. Chính quyền địa phương đóng vai trò trung gian, kết nối giữa doanh nghiệp và cộng đồng nhằm đảm bảo sự hợp tác hiệu quả, khuyến khích các chương trình hỗ trợ cộng đồng, đặc biệt là các dự án nâng cao đời sống dân cư xung quanh KCN. Việc phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp, chính quyền và các tổ chức giáo dục sẽ tạo nên một hệ sinh thái phát triển bền vững, giúp doanh nghiệp nâng cao trách nhiệm xã hội và tạo ra giá trị lâu dài cho cộng đồng.

Ngoài ra, doanh nghiệp có thể tham gia các hoạt động từ thiện, đóng góp vào quỹ an sinh xã hội và kết nối với các trường đại học để hỗ trợ nghiên cứu khoa học, đào tạo nhân lực chất lượng cao.

Thứ tư: Phát huy vai trò của người dân và người lao động trong giám sát, phản biện xã hội.

Việc nâng cao ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp trong phát triển bền vững không chỉ góp phần giải quyết các vấn đề CT-XH tại Hải Phòng mà còn giúp doanh nghiệp tăng tính cạnh tranh, xây dựng hình ảnh tích cực và phát triển bền vững trong dài hạn. Theo đó, người dân và công nhân lao động trong các KCN cần được trao quyền và tạo điều kiện để thực hiện vai trò giám sát, phản biện xã hội, nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững và giải quyết các vấn đề KT-XH phát sinh. Trước hết, chính quyền địa phương và Ban Quản lý KCN cần thiết lập các kênh tiếp nhận ý kiến từ cộng đồng, bao gồm các diễn đàn đối thoại công khai, hộp thư góp ý, đường dây nóng và nền tảng phản ánh trực tuyến. Công đoàn và các tổ chức xã hội có trách nhiệm hỗ trợ người lao động nâng cao nhận thức về quyền lợi của mình, đồng thời tổ chức các buổi tập huấn về kỹ năng giám sát và phản biện. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần chủ động tiếp nhận phản hồi từ công nhân và người dân địa phương, công khai thông tin về các hoạt động sản xuất, môi trường và chính sách phúc lợi để đảm bảo tính minh bạch. Khi có vấn đề phát sinh, chính quyền địa phương, Ban Quản lý

KCN và tổ chức công đoàn cần phối hợp xử lý kịp thời, đảm bảo quyền lợi của người lao động và cộng đồng. Việc tăng cường vai trò giám sát của người dân và công nhân không chỉ giúp nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp mà còn tạo động lực cho sự phát triển bền vững của KCN tại Hải Phòng.

Cùng với đó, để thực hiện biện pháp này, các nhà quản lý doanh nghiệp phối hợp với chính quyền địa phương có KCN xây dựng cơ chế phản biện từ cộng đồng. Tạo điều kiện cho người dân tham gia vào quá trình giám sát các dự án KCN thông qua các cuộc họp công khai về quy hoạch, BVMT và quản lý lao động. Hỗ trợ thành lập các tổ chức cộng đồng chuyên giám sát việc thực hiện chính sách phúc lợi, môi trường sống quanh KCN. Bên cạnh đó, phải nâng cao quyền lực của tổ chức công đoàn. Công đoàn cần đóng vai trò trung gian trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động, hạn chế tình trạng đình công tự phát. Tăng cường đào tạo cán bộ công đoàn về kỹ năng thương lượng, đàm phán để giải quyết các mâu thuẫn lao động một cách hiệu quả.

4.2.2. Hoàn thiện cơ chế chính sách và pháp luật về phát triển khu công nghiệp gắn với giải quyết vấn đề chính trị - xã hội

Phát triển KCN tại Hải Phòng mang lại nhiều lợi ích kinh tế nhưng cũng đặt ra không ít thách thức về CT-XH. Việc hoàn thiện cơ chế chính sách và pháp luật là yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo phát triển KCN bền vững, vừa thu hút đầu tư hiệu quả vừa giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh. Chính quyền thành phố cần có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan trung ương, doanh nghiệp và người dân để xây dựng và triển khai các chính sách phù hợp, góp phần đưa Hải Phòng trở thành trung tâm công nghiệp hiện đại và đáng sống trong tương lai.

Do vậy, cần thực hiện một số biện pháp sau:

Thứ nhất: Hoàn thiện chính sách thu hút đầu tư phát triển KCN bền vững

Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của các KCN tại Hải Phòng, việc thu hút đầu tư theo hướng bền vững đóng vai trò quan trọng nhằm đảm bảo sự cân bằng giữa tăng trưởng kinh tế và ổn định xã hội. Tuy nhiên, các chính sách ưu

đầu tư hiện tại vẫn còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển bền vững. Vì vậy, cần có giải pháp toàn diện để hoàn thiện chính sách ưu đãi đầu tư theo hướng bền vững nhằm giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển KCN. Những giải pháp này cần tập trung vào các nội dung cụ thể như sau:

Một là, rà soát, điều chỉnh và hoàn thiện chính sách ưu đãi đầu tư. Trước hết, cần rà soát và hoàn thiện hệ thống chính sách ưu đãi đầu tư theo hướng bền vững, đảm bảo tính đồng bộ, nhất quán và phù hợp với định hướng phát triển của thành phố. UBND TP Hải Phòng cần phối hợp, đề nghị với Bộ Tài chính và các sở ngành liên quan để đánh giá hiệu quả của các chính sách hiện hành, từ đó đề xuất điều chỉnh phù hợp. Trong đó, cần tập trung vào việc nâng cao tiêu chuẩn về môi trường, lao động, công nghệ sạch và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp khi xét duyệt ưu đãi đầu tư. Ngoài ra, cần xây dựng chính sách ưu đãi đặc biệt dành cho các doanh nghiệp đầu tư vào mô hình KCN sinh thái, công nghệ cao và các ngành công nghiệp thân thiện với môi trường.

Hai là, định hướng thu hút đầu tư có chọn lọc theo tiêu chí phát triển bền vững. Để đảm bảo sự phát triển bền vững, chính quyền thành phố cần định hướng thu hút đầu tư có chọn lọc, ưu tiên các doanh nghiệp có năng lực công nghệ cao, ít gây ô nhiễm và có trách nhiệm với xã hội. Sở Tài chính, Ban Quản lý KCN cần xây dựng danh mục các ngành nghề ưu tiên đầu tư và công khai minh bạch các tiêu chí lựa chọn nhà đầu tư. Việc cấp phép đầu tư cần được thực hiện chặt chẽ, gắn liền với việc thẩm định tác động môi trường, đảm bảo các doanh nghiệp phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện về phát triển bền vững trước khi triển khai dự án.

Ba là, cải cách thủ tục hành chính, tạo môi trường đầu tư thuận lợi. Một trong những yếu tố quan trọng để thu hút đầu tư bền vững là cải thiện môi trường đầu tư thông qua cải cách thủ tục hành chính. Chính quyền thành phố cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, triển khai dịch vụ

công trực tuyến để rút ngắn thời gian cấp phép đầu tư, giảm chi phí cho doanh nghiệp. Sở Tài chính, Sở Nông nghiệp và Môi trường, Ban Quản lý KCN cần phối hợp chặt chẽ trong việc hỗ trợ doanh nghiệp giải quyết các thủ tục liên quan đến đất đai, môi trường, xây dựng nhằm đảm bảo minh bạch, công khai và thuận tiện cho nhà đầu tư.

Bốn là, chính sách ưu đãi tài chính, thuế và hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi công nghệ xanh. Để khuyến khích đầu tư theo hướng bền vững, cần có chính sách ưu đãi tài chính và thuế hợp lý đối với các doanh nghiệp tuân thủ tiêu chí phát triển xanh. Cụ thể, Sở Tài chính và Chi cục Thuế Hải Phòng cần nghiên cứu áp dụng chính sách miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế nhập khẩu thiết bị công nghệ cao đối với các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực sản xuất sạch, tiết kiệm năng lượng. Đồng thời, cần triển khai các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận nguồn vốn ưu đãi từ các quỹ đầu tư phát triển xanh, quỹ BVMT để giúp doanh nghiệp có điều kiện đổi mới công nghệ, nâng cao hiệu quả sản xuất theo hướng thân thiện với môi trường.

Năm là, nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong KCN. Ngoài việc khuyến khích đầu tư xanh, cần có chính sách yêu cầu các doanh nghiệp trong KCN thực hiện trách nhiệm xã hội một cách nghiêm túc, đặc biệt trong các vấn đề về quyền lợi người lao động và BVMT. Ban Quản lý KCN và Sở Nội vụ, Bảo hiểm xã hội cần giám sát chặt chẽ việc thực hiện các chính sách về tiền lương, bảo hiểm, điều kiện làm việc nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Đồng thời, các doanh nghiệp cần có trách nhiệm đóng góp cho cộng đồng địa phương thông qua các hoạt động xã hội như xây dựng nhà ở cho công nhân, phát triển hạ tầng xã hội tại các khu vực xung quanh KCN.

Sáu là, tăng cường kiểm tra, giám sát và chế tài đối với doanh nghiệp vi phạm. Việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách ưu đãi đầu tư bền vững cần được thực hiện thường xuyên và nghiêm túc. UBND TP. Hải Phòng cần chỉ đạo các cơ quan chức năng, đặc biệt là Sở Nông nghiệp và Môi trường, Ban

Quản lý KCN, Công an Môi trường tiến hành thanh tra định kỳ và đột xuất đối với các doanh nghiệp. Đối với các trường hợp vi phạm cam kết về môi trường, lao động, trách nhiệm xã hội, cần áp dụng các chế tài xử lý nghiêm khắc, bao gồm thu hồi ưu đãi đầu tư, xử phạt tài chính hoặc đình chỉ hoạt động đối với những doanh nghiệp vi phạm nghiêm trọng.

Bên cạnh đó, các cấp có thẩm quyền của Thành phố thống nhất kiên quyết không cấp phép cho các doanh nghiệp có lịch sử vi phạm về lao động hoặc gây ô nhiễm môi trường. Yêu cầu các nhà đầu tư cam kết đầu tư vào hạ tầng xã hội như nhà ở công nhân, bệnh viện, trường học.

Hoàn thiện chính sách ưu đãi đầu tư theo hướng bền vững là một trong những giải pháp quan trọng nhằm giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển KCN tại Hải Phòng. Để thực hiện hiệu quả, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa UBND TP. Hải Phòng, các sở ngành liên quan và cộng đồng doanh nghiệp. Khi các chính sách ưu đãi được xây dựng đồng bộ, minh bạch và hướng tới phát triển bền vững, Hải Phòng sẽ thu hút được nhiều nhà đầu tư chất lượng, tạo ra động lực phát triển kinh tế mạnh mẽ, đồng thời đảm bảo sự ổn định xã hội và nâng cao chất lượng sống của người dân.

Thứ hai: Cơ chế, chính sách phát triển hạ tầng kỹ thuật và dịch vụ xã hội hỗ trợ KCN

Việc phát triển hạ tầng kỹ thuật và dịch vụ xã hội đối với KCN tại Hải Phòng đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền, doanh nghiệp và các bên liên quan, nhằm tăng cường hiệu quả phát triển kinh tế và đảm bảo đời sống người lao động.

Một là, các giải pháp phát triển hạ tầng kỹ thuật cần được thực hiện đồng bộ và gắn kết với quá trình quy hoạch KCN. Trách nhiệm quy hoạch này thuộc về UBND TP. Hải Phòng và các sở ban ngành liên quan như Sở Tài chính, Sở Xây dựng. Cần quy hoạch các tuyến giao thông kết nối giữa các KCN với cảng biển, sân bay và trung tâm đô thị nhằm tăng tính liên kết và giảm tắc nghẽn

giao thông. Bên cạnh đó, Hải Phòng cần thu hút đầu tư từ khu vực tư nhân và nước ngoài trong việc phát triển hạ tầng giao thông, thông qua các cơ chế đồng tài và PPP (hợp tác công tư).

Cùng với phát triển giao thông, việc nâng cấp hạ tầng cấp điện, nước, viễn thông là yêu cầu bắt buộc đối với một thành phố công nghiệp hiện đại. Ngành điện lực cần đầu tư vào các trạm biến áp công suất lớn, đảm bảo cung cấp điện ổn định cho KCN. Ngành cấp thoát nước cần xây dựng các nhà máy xử lý nước thải tập trung, đảm bảo tiêu chuẩn đổ ra trước khi thải vào môi trường. Về viễn thông, TP. Hải Phòng cần quy hoạch các khu công nghệ cao và thúc đẩy chuyển đổi số trong quản lý KCN, từng bước xây dựng mô hình "KCN thông minh".

Ngoài ra, các giải pháp dịch vụ xã hội phục vụ người lao động trong KCN là yếu tố quan trọng. TP. Hải Phòng cần xây dựng các khu NOXH cho công nhân gắn với KCN, giảm tùy thuộc vào nhà trọ tự phát. Các sở ban ngành cần phối hợp với doanh nghiệp để thiết lập trường mầm non, trạm y tế, khu vui chơi giải trí. Cùng với đó, các chính sách về bảo đảm an sinh, tăng cường kiểm soát ANTT trong KCN cần được triển khai hiệu quả.

Hai là, song song với phát triển hạ tầng kỹ thuật, các giải pháp phát triển dịch vụ xã hội phục vụ người lao động trong KCN đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo đời sống, giảm thiểu các xung đột xã hội và nâng cao năng suất lao động. Trước hết, TP. Hải Phòng cần triển khai các chính sách hỗ trợ phát triển nhà ở cho công nhân, tránh tình trạng người lao động phải thuê trọ trong điều kiện kém chất lượng. Sở Xây dựng phối hợp với doanh nghiệp đầu tư xây dựng các khu NOXH, khu lưu trú cho công nhân với giá thành hợp lý, đồng thời có chính sách ưu đãi tín dụng nhà ở cho người lao động thu nhập thấp.

Bên cạnh nhà ở, việc phát triển hệ thống giáo dục, y tế và phúc lợi xã hội cũng là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng cuộc sống của công nhân. Sở

Giáo dục và Đào tạo cần phối hợp với các doanh nghiệp trong KCN để thành lập các trường mầm non, tiểu học gần KCN, giúp công nhân yên tâm gửi con và ổn định công việc. Sở Y tế cần xây dựng các trạm y tế, bệnh viện khu vực với đầy đủ trang thiết bị và đội ngũ y bác sĩ, đảm bảo chăm sóc sức khỏe cho công nhân kịp thời. Ngoài ra, chính quyền địa phương cần quan tâm đến việc xây dựng các khu vui chơi, thể dục thể thao, nhà văn hóa nhằm nâng cao đời sống tinh thần cho công nhân. Đặc biệt, việc tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng, nâng cao tay nghề là rất cần thiết để giúp người lao động thích nghi với sự phát triển của công nghệ. Sở Giáo dục và Đào tạo cần phối hợp với các trung tâm đào tạo nghề và doanh nghiệp tổ chức các khóa đào tạo miễn phí hoặc có hỗ trợ kinh phí, nâng cao năng lực cạnh tranh cho người lao động trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0.

Ba là, tăng cường quản lý ANTT, trong KCN. Việc phát triển mạnh mẽ các KCN cũng đặt ra những thách thức về ANTT xã hội. Do đó, cần có các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, kiểm soát tội phạm và nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật trong cộng đồng công nhân. Công an TP. Hải Phòng cần phối hợp với Ban Quản lý KCN để xây dựng lực lượng bảo vệ chuyên trách, tăng cường tuần tra, kiểm soát nhằm phát hiện và ngăn chặn kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cần thực hiện nghiêm túc quy định về bảo hộ lao động, đảm bảo an toàn cho người lao động trong quá trình làm việc. Việc thành lập các tổ chức công đoàn cơ sở cũng là một giải pháp quan trọng nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động, giúp họ có tiếng nói trong quá trình làm việc và hạn chế các mâu thuẫn với chủ doanh nghiệp.

Bốn là, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển KCN. Để thực hiện thành công các giải pháp trên, cần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với phát triển KCN. UBND TP. Hải Phòng cần xây dựng cơ chế giám sát chặt chẽ việc thực hiện quy hoạch KCN, đảm bảo sự đồng bộ giữa phát

triển công nghiệp với phát triển đô thị và an sinh xã hội. Đồng thời, cần có các chính sách ưu đãi thu hút doanh nghiệp đầu tư vào các lĩnh vực sản xuất công nghệ cao, thân thiện với môi trường nhằm hướng đến phát triển bền vững.

Sở Tài Chính, Sở Công Thương và Ban Quản lý KCN cần đơn giản hóa thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp hoạt động. Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý KCN cần được đẩy mạnh, giúp minh bạch hóa quá trình cấp phép, kiểm tra và giám sát hoạt động của các doanh nghiệp.

Thứ ba: Tăng cường giám sát và quản lý môi trường trong KCN.

Đây là biện pháp rất quan trọng đối với Hải Phòng trong phát triển các KCN giai đoạn từ nay đến năm 2030. Việc phát triển các KCN ở Hải Phòng không chỉ mang lại nhiều lợi ích về kinh tế mà còn tạo ra những thách thức lớn về môi trường. Nếu không có các biện pháp giám sát và quản lý hiệu quả, các vấn đề ô nhiễm sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống người dân, gây mất ổn định xã hội và cản trở phát triển bền vững. Do đó, việc tăng cường giám sát và quản lý môi trường trong KCN là yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo sự phát triển hài hòa giữa kinh tế và môi trường. Các biện pháp cụ thể cần thực hiện bao gồm:

Trước hết, cần hoàn thiện hệ thống pháp lý và cơ chế giám sát môi trường trong KCN. Điều này đòi hỏi phải rà soát, bổ sung và hoàn thiện các quy định pháp luật về BVMT, đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế và yêu cầu phát triển bền vững. Các tiêu chuẩn môi trường phải được điều chỉnh theo hướng nghiêm ngặt hơn, áp dụng công nghệ giám sát tiên tiến để đảm bảo hiệu quả thực thi. Bên cạnh đó, cần ban hành các chính sách khuyến khích doanh nghiệp áp dụng mô hình sản xuất xanh, sản xuất tuần hoàn nhằm giảm thiểu tác động đến môi trường. UBND TP. Hải Phòng cần đóng vai trò chủ trì trong việc chỉ đạo các sở ngành liên quan rà soát và điều chỉnh cơ chế quản lý. Sở Nông nghiệp và Môi trường chịu trách nhiệm xây dựng quy định và hướng dẫn thực

hiện, trong khi Ban Quản lý KCN cần phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp để đảm bảo sự tuân thủ pháp luật về môi trường.

Bên cạnh việc hoàn thiện khung pháp lý, cần tăng cường kiểm tra, thanh tra và chế tài xử lý vi phạm môi trường. Việc thành lập các đoàn kiểm tra liên ngành nhằm giám sát hoạt động xả thải trong KCN là rất cần thiết. Các hệ thống giám sát tự động, theo dõi chất lượng không khí, nước, tiếng ồn theo thời gian thực cũng cần được triển khai để kịp thời phát hiện vi phạm. Đối với các doanh nghiệp vi phạm, cần áp dụng các chế tài xử phạt nghiêm khắc, thậm chí đình chỉ hoạt động đối với các trường hợp vi phạm nghiêm trọng. Công tác này cần có sự phối hợp giữa Sở Nông nghiệp và Môi trường, Công an Môi trường và Ban Quản lý KCN để đảm bảo tính minh bạch và công bằng. Đồng thời, các doanh nghiệp trong KCN cũng phải thực hiện báo cáo đánh giá tác động môi trường định kỳ, minh bạch thông tin xả thải để cơ quan quản lý giám sát chặt chẽ.

Một biện pháp quan trọng khác là đầu tư nâng cấp hạ tầng kỹ thuật phục vụ BVMT. Hải Phòng cần đầu tư xây dựng và nâng cấp hệ thống xử lý nước thải tập trung với công nghệ hiện đại, đảm bảo nước thải đầu ra đạt tiêu chuẩn môi trường trước khi xả ra nguồn tiếp nhận. Bên cạnh đó, cần triển khai hệ thống quan trắc tự động, kết nối dữ liệu với cơ quan quản lý để giám sát liên tục và kịp thời phát hiện các dấu hiệu ô nhiễm. Để thực hiện được điều này, UBND TP. Hải Phòng cần kêu gọi vốn đầu tư theo hình thức đối tác công tư (PPP), kết hợp nguồn vốn từ ngân sách nhà nước và doanh nghiệp. Sở Xây dựng, Sở Tài chính cần phối hợp triển khai các dự án hạ tầng, trong khi doanh nghiệp phải có trách nhiệm đầu tư công nghệ xử lý chất thải, đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn quy định.

Cùng với các biện pháp về cơ sở hạ tầng, việc tăng cường tuyên truyền, nâng cao nhận thức về BVMT là yếu tố không thể thiếu. Nhiều doanh nghiệp và người lao động trong KCN chưa có ý thức đầy đủ về trách nhiệm BVMT, do

đó cần tổ chức các chương trình tập huấn, đào tạo để nâng cao nhận thức. Các phong trào BVMT cũng cần được phát động, khuyến khích sự tham gia của cả doanh nghiệp và công nhân. Đặc biệt, cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức độ thân thiện môi trường của các doanh nghiệp trong KCN, tạo động lực để doanh nghiệp cải thiện hoạt động sản xuất theo hướng xanh hơn. Việc triển khai công tác tuyên truyền cần có sự phối hợp giữa Sở Nông nghiệp và Môi trường, các tổ chức xã hội, Ban Quản lý KCN và doanh nghiệp để đảm bảo hiệu quả cao nhất.

Định hướng dài hạn về phát triển mô hình KCN sinh thái, KCN xanh là hết sức cần thiết. Thay vì phát triển KCN theo mô hình truyền thống với mức tiêu thụ tài nguyên lớn và thải ra nhiều chất ô nhiễm, Hải Phòng cần quy hoạch các KCN theo mô hình sinh thái, trong đó các doanh nghiệp có thể chia sẻ và tái sử dụng nguồn tài nguyên. Ngoài ra, cần khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào năng lượng tái tạo như điện mặt trời, điện gió để giảm phát thải khí nhà kính. Việc hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi công nghệ sản xuất theo hướng sạch hơn cũng là điều cần thiết. UBND TP Hải Phòng cần ban hành các cơ chế hỗ trợ doanh nghiệp chuyển đổi sang KCN xanh, trong khi Sở Công Thương và Sở Tài chính có trách nhiệm kêu gọi các dự án đầu tư công nghệ sạch. Doanh nghiệp trong KCN cần xây dựng kế hoạch giảm phát thải theo lộ trình cụ thể và thực hiện nghiêm túc các cam kết BVMT.

Thứ tư: Hoàn thiện hệ thống pháp luật về phát triển KCN

Hoàn thiện pháp luật về quy hoạch và phát triển KCN theo hướng bền vững là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh công nghiệp hóa và đô thị hóa nhanh chóng. Việc hoàn thiện hệ thống pháp luật cần được triển khai đồng bộ, góp phần đảm bảo phát triển kinh tế gắn với BVMT, quyền lợi người lao động và trật tự an ninh trong các KCN. Theo đó, cần quan tâm một số biện pháp:

Quy hoạch phát triển KCN gắn với BVMT và sử dụng tài nguyên bền vững là một trong những yêu cầu quan trọng nhằm đảm bảo sự phát triển dài

hạn, tránh những tác động tiêu cực đến hệ sinh thái và xã hội. Cần có các quy định pháp lý cụ thể nhằm hướng dẫn và bắt buộc các KCN tuân thủ các nguyên tắc BVMT ngay từ khâu quy hoạch, thiết kế đến vận hành. Điều này bao gồm việc sử dụng nguồn tài nguyên hợp lý, giảm thiểu chất thải, khuyến khích sử dụng năng lượng tái tạo và thực hiện các mô hình sản xuất tuần hoàn.

Bên cạnh đó, việc quy hoạch phát triển KCN cần được tích hợp với khu đô thị và khu dân cư nhằm đảm bảo sự cân bằng giữa sản xuất công nghiệp và đời sống của người lao động. Quy hoạch hợp lý không chỉ giúp hạn chế tình trạng ô nhiễm mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động có môi trường sống tốt hơn, tiếp cận dễ dàng với các dịch vụ xã hội, giao thông và giáo dục. Do đó, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan lập pháp, chính quyền địa phương và các ban quản lý KCN trong việc xây dựng kế hoạch phát triển đồng bộ.

Một giải pháp quan trọng là áp dụng mô hình KCN sinh thái vào hệ thống pháp luật nhằm khuyến khích các doanh nghiệp tái sử dụng tài nguyên, xử lý nước thải và khí thải theo chuẩn cao, giảm phát thải carbon, đồng thời xây dựng cơ chế hỗ trợ các doanh nghiệp chuyển đổi từ mô hình KCN truyền thống sang KCN sinh thái. Các tiêu chuẩn pháp lý về phát triển KCN sinh thái cần được ban hành rõ ràng, có cơ chế ưu đãi cho doanh nghiệp tuân thủ, đồng thời áp dụng chế tài nghiêm khắc đối với các doanh nghiệp gây ô nhiễm.

Để thực hiện được những nội dung trên, các cơ quan Quốc hội, Chính phủ, Bộ Tài chính, UBND TP. Hải Phòng và Ban Quản lý KCN cần phối hợp trong việc xây dựng luật, hướng dẫn thực thi, giám sát việc thực hiện quy hoạch cũng như xử lý các vi phạm liên quan đến vấn đề môi trường trong KCN. Trước hết, cần ban hành các quy định pháp lý về quy hoạch KCN gắn với BVMT và sử dụng tài nguyên bền vững. Quy hoạch phát triển KCN cần tích hợp với khu đô thị và khu dân cư, đảm bảo đời sống cho người lao động. Việc áp dụng mô hình KCN sinh thái vào hệ thống pháp luật là một hướng đi

cần thiết nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực đến môi trường. Cần sửa đổi, bổ sung các quy định về BVMT trong Luật BVMT 2020 theo hướng tăng mức xử phạt đối với doanh nghiệp vi phạm. Đồng thời, yêu cầu doanh nghiệp trong KCN phải có kế hoạch BVMT và công khai kết quả kiểm tra định kỳ. Cải cách thủ tục hành chính liên quan đến đầu tư, cấp phép xây dựng, lao động trong KCN theo hướng đơn giản hóa nhưng đảm bảo kiểm soát chặt chẽ theo hướng ứng dụng công nghệ số trong cấp phép đầu tư, xây dựng hệ thống một cửa liên thông nhằm rút ngắn thời gian giải quyết hồ sơ. Chẳng hạn, thủ tục cấp phép đầu tư trong KCN có thể rút ngắn từ 45 ngày xuống còn 25 ngày.

Quy định chặt chẽ về trách nhiệm của chính quyền địa phương trong giám sát và quản lý KCN. UBND TP Hải Phòng cần có cơ chế giám sát chặt chẽ hơn, giao trách nhiệm cụ thể cho các sở, ngành trong việc kiểm tra định kỳ hoạt động của doanh nghiệp trong KCN, đặc biệt là các doanh nghiệp có nguy cơ cao về ô nhiễm môi trường như các doanh nghiệp sản xuất da giày, sản xuất thức ăn gia súc, sản xuất phân lân. Đó là những doanh nghiệp có nguy cơ gây ô nhiễm môi trường cao, song các doanh nghiệp đó lại sử dụng lao động phổ thông nhiều, tạo nhiều việc làm cho người lao động. Vì vậy, chính quyền cơ sở phải thường xuyên giám sát các hoạt động đặc biệt xả thải ra môi trường. Sắp tới, khi cả nước xóa bỏ chính quyền cấp huyện thì chính quyền cấp xã cần giám sát chặt chẽ hơn môi trường nơi có các KCN, khi phát sinh các vấn đề cần kịp thời báo cáo với các sở, ngành chức năng.

Cải thiện chính sách lao động trong KCN là một nhiệm vụ cấp thiết nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động và tạo ra một môi trường làm việc an toàn, công bằng. Việc hoàn thiện các chính sách lao động không chỉ giúp nâng cao chất lượng đời sống của công nhân mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của các KCN.

Trước hết, cần cải cách chính sách tiền lương nhằm đảm bảo thu nhập ổn định và công bằng cho người lao động trong KCN. Mức lương tối thiểu cần

được điều chỉnh phù hợp với điều kiện kinh tế, giá cả sinh hoạt và năng suất lao động. Ngoài ra, cần có các quy định cụ thể về lương thưởng, chế độ tăng lương định kỳ và bảo đảm quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Bên cạnh đó, điều kiện làm việc trong các KCN cần được cải thiện, bao gồm việc đảm bảo môi trường lao động an toàn, giảm thiểu các nguy cơ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Doanh nghiệp cần tuân thủ nghiêm ngặt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, trang bị đầy đủ các phương tiện bảo hộ và đào tạo kỹ năng an toàn cho công nhân. Các cơ quan chức năng cần tăng cường thanh tra, giám sát để xử lý nghiêm các doanh nghiệp vi phạm quy định an toàn lao động.

Một vấn đề quan trọng khác là đảm bảo điều kiện sống cho công nhân KCN. Nhà ở, phúc lợi xã hội như trường học, bệnh viện, khu vui chơi, siêu thị cần được xây dựng gần các KCN để đáp ứng nhu cầu sinh hoạt của người lao động. Chính phủ cần có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đầu tư vào xây dựng nhà ở cho công nhân với giá cả hợp lý, đồng thời có các chương trình trợ cấp thuê nhà cho người lao động có thu nhập thấp.

Ngoài ra, cần ban hành các quy định về chế tài xử phạt doanh nghiệp vi phạm quyền lợi người lao động, đặc biệt là các hành vi vi phạm về hợp đồng lao động, tiền lương, thời gian làm việc và điều kiện lao động. Hệ thống thanh tra lao động cần hoạt động hiệu quả hơn để phát hiện và xử lý nhanh chóng các vi phạm, đảm bảo môi trường làm việc minh bạch và công bằng.

UBND TP. Hải Phòng, Liên đoàn Lao động và doanh nghiệp trong KCN cần phối hợp chặt chẽ để thực thi chính sách, giám sát tình hình lao động trong KCN và đưa ra các biện pháp điều chỉnh kịp thời nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động. Cần bổ sung, sửa đổi các chính sách pháp luật về lao động trong KCN nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động. Việc cải cách chính sách về tiền lương, điều kiện làm việc và bảo hiểm xã hội sẽ đảm bảo cuộc sống ổn định cho công nhân. Ngoài ra, việc ban hành các quy định về

nhà ở, phúc lợi xã hội, cũng như tăng cường chế tài xử phạt doanh nghiệp vi phạm quyền lợi người lao động, là những biện pháp quan trọng.

Việc nâng cao khung pháp lý về BVMT trong KCN là yêu cầu cấp thiết nhằm giảm thiểu tác động tiêu cực của hoạt động công nghiệp đối với môi trường và sức khỏe cộng đồng. Trước tiên, cần sửa đổi và hoàn thiện các quy định về đánh giá tác động môi trường (ĐTM) đối với KCN, yêu cầu doanh nghiệp phải có kế hoạch BVMT rõ ràng ngay từ giai đoạn đầu tư. Đánh giá này không chỉ dừng lại ở việc lập hồ sơ mà cần có sự giám sát chặt chẽ trong suốt quá trình hoạt động của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, việc ban hành các tiêu chuẩn nghiêm ngặt về xử lý nước thải, khí thải và chất thải rắn trong KCN là rất quan trọng. Cần quy định rõ ràng về công nghệ xử lý bắt buộc, các chỉ tiêu về nước thải đầu ra, mức độ phát thải khí nhà kính và phương thức xử lý chất thải rắn theo mô hình kinh tế tuần hoàn. Việc kiểm tra, thanh tra môi trường cần được thực hiện thường xuyên với các biện pháp xử phạt mạnh mẽ đối với các doanh nghiệp vi phạm.

Một yếu tố quan trọng khác là xây dựng cơ chế giám sát cộng đồng và minh bạch hóa dữ liệu về môi trường. Các KCN cần có hệ thống quan trắc môi trường tự động, công khai kết quả cho cơ quan chức năng và người dân địa phương. Đồng thời, cần khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng mô hình sản xuất sạch, sử dụng năng lượng tái tạo và vật liệu thân thiện với môi trường.

Để thực hiện nhiệm vụ này Sở Nông nghiệp và Môi trường Hải Phòng, Ban Quản lý KCN cùng với sự phối hợp của các doanh nghiệp trong KCN. Các cơ quan này cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm minh các vi phạm nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững của KCN. Nâng cao khung pháp lý về BVMT trong KCN là yêu cầu bắt buộc nhằm giảm thiểu ô nhiễm và tác động xấu đến sức khỏe cộng đồng. Việc sửa đổi quy định về đánh giá tác động môi trường (ĐTM), ban hành các tiêu chuẩn nghiêm ngặt về xử lý nước thải, khí thải trong KCN, và tăng cường giám sát, xử phạt các vi phạm môi trường sẽ góp phần bảo vệ hệ sinh thái..

Quản lý đất đai và xây dựng trong KCN đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự phát triển bền vững, tránh tình trạng sử dụng đất lãng phí và đảm bảo cơ sở hạ tầng phù hợp với quy hoạch chung. Cần có những quy định chặt chẽ về việc sử dụng đất, kiểm soát xây dựng hạ tầng và thực hiện công tác đền bù, giải phóng mặt bằng một cách minh bạch, công bằng từ Bộ Nông nghiệp và Môi trường, Sở Nông nghiệp và Môi trường Hải Phòng và Ban Quản lý KCN.

Trước hết, quy hoạch sử dụng đất trong KCN phải tuân theo các tiêu chí khoa học, phù hợp với định hướng phát triển KT-XH của địa phương và nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp. Việc cấp phép sử dụng đất cần được thực hiện minh bạch, có sự kiểm soát chặt chẽ từ các cơ quan chức năng để tránh tình trạng đầu cơ đất hoặc sử dụng đất không đúng mục đích. Cần áp dụng các biện pháp khuyến khích sử dụng đất hiệu quả, như đánh thuế cao đối với đất bỏ hoang hoặc không khai thác đúng cam kết.

Về quản lý xây dựng, cần có các quy định cụ thể về thiết kế hạ tầng kỹ thuật, bao gồm hệ thống giao thông nội bộ, hệ thống cấp thoát nước, xử lý nước thải, cung cấp điện, viễn thông và phòng cháy chữa cháy. Các KCN cần được thiết kế theo mô hình hiện đại, tích hợp với khu vực lân cận để đảm bảo khả năng kết nối hạ tầng, phục vụ tốt cho nhu cầu phát triển công nghiệp cũng như đời sống của người lao động.

Công tác đền bù, giải phóng mặt bằng phải được thực hiện công khai, minh bạch và đảm bảo quyền lợi của người dân. Nhà nước cần có cơ chế hỗ trợ tái định cư hợp lý, đảm bảo người dân bị thu hồi đất có cuộc sống ổn định sau khi nhường đất cho các dự án KCN. Đồng thời, việc giám sát quá trình giải phóng mặt bằng cần được thực hiện nghiêm ngặt để tránh các tiêu cực và sai phạm. Do vậy, phải tập trung xây dựng hệ thống pháp lý rõ ràng về quản lý đất đai trong KCN, tránh tình trạng sử dụng đất trái mục đích hoặc đầu cơ. Áp dụng công nghệ GIS (Hệ thống thông tin địa lý) để theo dõi, giám sát việc sử

dụng đất trong KCN, đảm bảo tính minh bạch và hiệu quả. Kiểm soát chặt chẽ các dự án xây dựng, yêu cầu các doanh nghiệp phải tuân thủ các tiêu chuẩn về hạ tầng kỹ thuật, an toàn lao động và BVMT. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc xây dựng trong KCN để ngăn chặn tình trạng xây dựng trái phép hoặc không đúng quy hoạch.

Các chủ thể chính thực hiện công tác quản lý đất đai và xây dựng trong KCN bao gồm Bộ Xây dựng, Sở Xây dựng, Sở Nông nghiệp và Môi trường, UBND TP. Hải Phòng, cùng với sự phối hợp của Ban Quản lý KCN. Các cơ quan này cần phối hợp chặt chẽ để đảm bảo việc quản lý đất đai và xây dựng trong KCN được thực hiện nghiêm túc, góp phần tạo ra một môi trường đầu tư hấp dẫn và phát triển bền vững. Việc quản lý đất đai, xây dựng trong KCN cũng cần được chú trọng với quy định chặt chẽ về sử dụng đất, kiểm soát việc xây dựng hạ tầng và đền bù, giải phóng mặt bằng. Các chủ thể chính gồm Bộ Xây dựng, Sở Xây dựng, Sở Nông nghiệp và Môi trường và UBND TP. Hải Phòng.

4.2.3. Huy động các nguồn lực đáp ứng yêu cầu giải quyết các vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh trong phát triển các khu công nghiệp ở Thành phố Hải Phòng từ nay đến năm 2030

Việc huy động các nguồn lực để giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển các KCN ở Hải Phòng là yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững. Sự mở rộng nhanh chóng của các KCN mang lại nhiều lợi ích kinh tế nhưng cũng kéo theo các vấn đề như thiếu hụt lao động, nhà ở cho công nhân, ô nhiễm môi trường, xung đột lao động và ANTT. Nếu không có giải pháp phù hợp, những vấn đề này có thể ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, chất lượng cuộc sống của người lao động và sự ổn định xã hội. Theo đó, cần chú trọng một số biện pháp:

Thứ nhất, huy động nguồn lực tài chính

Các phương thức huy động vốn cụ thể bao gồm: *Kêu gọi vốn đầu tư từ ngân sách nhà nước*. UBND TP. Hải Phòng, Sở Tài chính và Ban Quản lý

KCN Hải Phòng là những chủ thể tham gia trực tiếp thực hiện biện pháp này bằng cách: Đề xuất ngân sách hỗ trợ phát triển hạ tầng KCN vào kế hoạch phát triển KT-XH hàng năm của thành phố; phối hợp với Bộ Tài chính để xin cấp vốn từ ngân sách Trung ương, đặc biệt là các dự án trọng điểm như giao thông kết nối, xử lý nước thải tập trung; huy động vốn từ các chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển công nghiệp, BVMT, NOXH cho công nhân. *Thu hút vốn ODA* (vốn hỗ trợ phát triển chính thức). Tài chính, UBND TP. Hải Phòng phối kết hợp với Bộ Tài chính xây dựng các đề án khả thi về phát triển hạ tầng KCN để trình Chính phủ và các tổ chức tài trợ quốc tế như Ngân hàng Thế giới (WB), Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB). Đồng thời có kế hoạch đàm phán với các nhà tài trợ về cơ chế vay ưu đãi, đặc biệt trong các lĩnh vực xử lý môi trường, giao thông kết nối KCN. Bên cạnh đó, đảm bảo nguồn vốn ODA được sử dụng đúng mục đích, tránh thất thoát, lãng phí. *Thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI)* là biện pháp thường xuyên hàng năm của Ban Quản lý KCN Hải Phòng, Sở Tài chính. Thông qua hoạt động (i) Tổ chức các hội nghị xúc tiến đầu tư quốc tế để thu hút các tập đoàn nước ngoài đầu tư vào KCN theo hướng phát triển bền vững. (ii) Xây dựng các chính sách ưu đãi đầu tư, đặc biệt là với các doanh nghiệp cam kết thực hiện trách nhiệm xã hội, BVMT. Đẩy mạnh quảng bá môi trường đầu tư của Hải Phòng thông qua các kênh truyền thông quốc tế, hợp tác với các đại sứ quán, tổ chức thương mại nước ngoài. Ngoài những biện pháp nêu trên, việc *huy động vốn từ các quỹ tài chính hỗ trợ phát triển* cũng là trách nhiệm của sở Tài chính, Ban Quản lý KCN Hải Phòng trong việc huy động các nguồn lực. Để thực hiện nhiệm vụ này, các chủ thể kêu gọi các quỹ phát triển hạ tầng như Quỹ Phát triển Đất, Quỹ Đầu tư Phát triển Đô thị Hải Phòng tham gia tài trợ các dự án xây dựng đường giao thông, cấp thoát nước trong KCN. Liên kết với các ngân hàng, tổ chức tín dụng để hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận nguồn vốn vay ưu đãi. Hợp tác với các quỹ đầu tư công nghệ để phát triển các mô hình KCN sinh thái, ứng dụng công nghệ cao vào sản xuất.

Thứ hai, huy động các nguồn lực khoa học - công nghệ

Sự tham gia của các viện nghiên cứu, trường đại học, doanh nghiệp và chính quyền địa phương là yếu tố then chốt để thúc đẩy ứng dụng khoa học - công nghệ vào phát triển KCN.

Trước hết, chính quyền TP Hải Phòng cần đóng vai trò điều phối, ban hành các cơ chế, chính sách khuyến khích nghiên cứu và ứng dụng khoa học - công nghệ trong các KCN. Sở Khoa học và Công nghệ cần phối hợp với Ban quản lý KCN để xây dựng chiến lược phát triển công nghệ xanh, mô hình sản xuất thông minh, và các giải pháp số hóa quản lý KCN. Thành phố cần có chính sách hỗ trợ tài chính, ưu đãi thuế đối với các doanh nghiệp đầu tư vào đổi mới công nghệ, nghiên cứu phát triển (R&D) nhằm nâng cao năng lực sản xuất, BVMT và tiết kiệm năng lượng. Đồng thời, cần thiết lập các quỹ đầu tư khoa học - công nghệ phục vụ cho việc nghiên cứu và ứng dụng thực tiễn tại các doanh nghiệp trong KCN.

Bên cạnh đó, các viện nghiên cứu, trường đại học cần đẩy mạnh hợp tác với doanh nghiệp trong các KCN để nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tiên tiến. Việc thành lập các trung tâm nghiên cứu ứng dụng trong KCN sẽ tạo điều kiện để khoa học - công nghệ được triển khai trực tiếp vào sản xuất, giúp doanh nghiệp nâng cao năng suất, cải thiện chất lượng sản phẩm. Đồng thời, các cơ sở đào tạo cần thiết kế chương trình giảng dạy thực tiễn, gắn liền với nhu cầu doanh nghiệp, đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, sẵn sàng làm chủ công nghệ hiện đại. Đặc biệt, cần chú trọng phát triển các ngành đào tạo về trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), tự động hóa và công nghệ vật liệu mới để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trong KCN.

Các doanh nghiệp trong KCN cũng cần chủ động đầu tư vào khoa học - công nghệ nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất và đáp ứng các yêu cầu về môi trường. Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data), và tự động hóa trong quản lý sản xuất, giám sát môi trường làm việc sẽ giúp tối ưu hóa

quy trình, giảm chi phí và tăng tính cạnh tranh. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần hợp tác với các startup công nghệ, tham gia vào các chương trình đổi mới sáng tạo để cập nhật những tiến bộ kỹ thuật mới nhất, qua đó nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ. Các doanh nghiệp cũng cần thành lập các phòng nghiên cứu phát triển (R&D) nội bộ để chủ động sáng tạo, cải tiến công nghệ và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Chính quyền thành phố cũng cần khuyến khích các sáng kiến khoa học trong cộng đồng, tạo môi trường thuận lợi để các nhà khoa học, chuyên gia có thể đề xuất và triển khai các giải pháp mang tính đột phá. Việc tổ chức các hội thảo khoa học, diễn đàn công nghệ sẽ tạo điều kiện kết nối giữa các nhà nghiên cứu và doanh nghiệp, thúc đẩy quá trình thương mại hóa các sản phẩm khoa học - công nghệ, góp phần nâng cao giá trị gia tăng cho nền kinh tế địa phương. Thành phố cần xây dựng các trung tâm đổi mới sáng tạo nhằm hỗ trợ các nhà khoa học, chuyên gia và doanh nghiệp trong việc thử nghiệm, ứng dụng công nghệ mới vào sản xuất thực tế.

Ngoài ra, việc xây dựng cơ sở hạ tầng phục vụ nghiên cứu khoa học tại các KCN cũng đóng vai trò quan trọng. Cần phát triển các khu công nghệ cao, phòng thí nghiệm đạt chuẩn quốc tế để hỗ trợ doanh nghiệp thử nghiệm, ứng dụng công nghệ mới. Chính quyền có thể hợp tác với các tổ chức quốc tế để tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, đồng thời xây dựng các chính sách thu hút chuyên gia nước ngoài làm việc và nghiên cứu tại Hải Phòng.

Nhìn chung, việc huy động nguồn lực khoa học để giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình phát triển KCN tại Hải Phòng đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền, doanh nghiệp và các cơ sở nghiên cứu. Chính quyền cần hoàn thiện cơ chế, chính sách hỗ trợ; các trường đại học, viện nghiên cứu cần đẩy mạnh hợp tác với doanh nghiệp để ứng dụng công nghệ vào thực tiễn; trong khi doanh nghiệp phải chủ động đổi mới công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất. Sự kết hợp hài hòa giữa các chủ thể này sẽ tạo động lực mạnh mẽ

giúp các KCN tại Hải Phòng phát triển theo hướng bền vững, hiện đại và hiệu quả hơn.

Thứ ba, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển các KCN nhằm hạn chế những vấn đề CT-XH nảy sinh

Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực không chỉ giúp nâng cao chất lượng lao động mà còn góp phần giải quyết các vấn đề CT-XH trong các KCN. Trong giai đoạn hiện nay cũng như định hướng phát triển trong giai đoạn tới, việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao cho KCN cần được xem xét, đánh giá toàn diện với nhiều yêu cầu và thách thức mới đặt ra cho các cơ sở đào tạo, đó là:

Một là, đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ phát triển các KCN

Để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các KCN, việc đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo là một trong những giải pháp cấp thiết. Trước hết, chương trình đào tạo cần được thiết kế lại theo hướng hiện đại, thực tiễn và linh hoạt, có sự tham gia trực tiếp của doanh nghiệp trong các KCN nhằm đảm bảo sự tương thích với nhu cầu thực tế. Các cơ sở đào tạo nghề, các trường đại học, cao đẳng cả nước nói chung, trực tiếp là ở Hải Phòng cần phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo theo hướng module hóa, tích hợp lý thuyết với thực hành, đồng thời cập nhật thường xuyên theo sự phát triển của công nghệ và thị trường lao động.

Một trong những thay đổi quan trọng là đẩy mạnh phương pháp giảng dạy theo hướng “học đi đôi với hành”. Thay vì tập trung vào lý thuyết suông, các trường đào tạo nghề hiện nay cần áp dụng các mô hình thực hành tại xưởng, kết hợp đào tạo tại doanh nghiệp theo hình thức vừa học vừa làm. Cần tăng cường các hình thức đào tạo trực tiếp tại các cơ sở sản xuất thông qua mô hình “đào tạo kép” theo tiêu chuẩn của Đức hoặc các chương trình thực tập hưởng lương, giúp sinh viên có cơ hội cọ xát thực tế ngay trong quá trình học.

Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ vào giảng dạy cũng là một xu hướng không thể bỏ qua. Các công nghệ như thực tế ảo (VR), thực tế tăng cường (AR) có thể được áp dụng để mô phỏng môi trường làm việc thực tế trong KCN, giúp học viên trải nghiệm mà không cần tiếp xúc trực tiếp với máy móc nguy hiểm. Ngoài ra, cần chú trọng đến đào tạo kỹ năng mềm, bao gồm kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, quản lý thời gian và đặc biệt là kỹ năng ngoại ngữ, tin học, nhằm giúp lao động có thể làm việc trong môi trường đa quốc gia.

Để thực hiện hiệu quả biện pháp này, chính quyền TP Hải Phòng cần đóng vai trò (thông qua sở Giáo dục và đào tạo) điều phối, tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ sở đào tạo nghề có đủ nguồn lực để đổi mới phương pháp giảng dạy. Cần có chính sách hỗ trợ tài chính để các trường nghề, trung tâm đào tạo có thể đầu tư vào trang thiết bị hiện đại, đồng thời khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo bằng các chính sách ưu đãi thuế, hỗ trợ chi phí đào tạo cho người lao động.

Hai là, tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo để gắn kết đào tạo với thực tiễn sản xuất

Hiện nay, một trong những nguyên nhân chính khiến chất lượng nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của các KCN là sự thiếu gắn kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Do đó, việc thiết lập mối liên kết bền vững giữa hai bên là một yêu cầu cấp thiết. Để thực hiện điều này, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các trường đại học, cao đẳng nghề, các trung tâm đào tạo nghề (cả nước và Hải Phòng) với các doanh nghiệp trong KCN thông qua việc xây dựng các hội đồng tư vấn đào tạo ngành nghề. Hội đồng này sẽ có nhiệm vụ đánh giá, cập nhật chương trình đào tạo sao cho phù hợp với nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Một mô hình hiệu quả trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề có thể áp dụng là chương trình “đào tạo kép” - một mô hình thành công ở Đức, trong đó sinh viên vừa học lý thuyết tại trường, vừa thực tập có

lượng tại doanh nghiệp. Cách tiếp cận này giúp lao động sau khi tốt nghiệp có thể làm việc ngay mà không cần thời gian đào tạo lại. Các doanh nghiệp trong KCN Hải Phòng cần tích cực tham gia vào quá trình đào tạo, từ việc cử chuyên gia hướng dẫn thực hành đến cung cấp cơ hội thực tập và tuyển dụng sau khi tốt nghiệp.

Tiếp nữa, các khóa đào tạo ngắn hạn theo nhu cầu của doanh nghiệp cần được tổ chức thường xuyên hơn. Doanh nghiệp có thể đặt hàng đào tạo với các trường nghề, từ đó giúp nâng cao kỹ năng chuyên sâu của người lao động, giảm thiểu chi phí đào tạo lại. Để thực hiện hiệu quả, chính quyền địa phương cần có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo bằng cách miễn giảm thuế, hỗ trợ chi phí đào tạo cho người lao động.

Ba là, phát huy vai trò của chính quyền địa phương trong công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực

Chính quyền TP Hải Phòng có vai trò then chốt trong việc tạo dựng môi trường thuận lợi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Trước tiên, thành phố cần xây dựng chiến lược tổng thể về phát triển nguồn nhân lực cho các KCN, trong đó tập trung vào việc quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề, đảm bảo đáp ứng nhu cầu nhân lực của từng lĩnh vực công nghiệp cụ thể. Bên cạnh đó, cần thành lập các trung tâm hỗ trợ việc làm và đào tạo kỹ năng tại các KCN nhằm cung cấp các chương trình đào tạo ngắn hạn, tổ chức các hội thảo, diễn đàn kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp. Chính quyền cũng cần chủ động hợp tác với các tổ chức quốc tế để thu hút các chương trình đào tạo tiên tiến, nâng cao chất lượng giảng viên và cập nhật phương pháp đào tạo hiện đại.

Một trong những biện pháp quan trọng là ban hành các chính sách hỗ trợ tài chính cho người lao động trong việc nâng cao trình độ. Các khoản hỗ trợ học phí, chương trình vay vốn ưu đãi cho sinh viên theo học các ngành kỹ thuật cao sẽ giúp giảm bớt gánh nặng tài chính, từ đó khuyến khích nhiều lao động trẻ tham gia vào các chương trình đào tạo chuyên sâu.

Bốn là, chính sách thu hút và giữ chân nhân tài làm việc lâu dài trong các KCN. Đây cũng là biện pháp rất cần thiết để có nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo đó, Hải Phòng cần xây dựng chính sách thu hút và giữ chân lao động có trình độ cao thông qua việc cải thiện chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc và cơ hội thăng tiến. Trước hết, cần đảm bảo mức lương cạnh tranh, phù hợp với mặt bằng chung của các thành phố công nghiệp lớn, đồng thời có các chế độ thưởng theo năng suất và thành tích để khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài.

Ngoài lương thưởng, các yếu tố về phúc lợi xã hội như nhà ở công nhân, hỗ trợ chi phí đi lại, chế độ bảo hiểm, chăm sóc sức khỏe cũng cần được quan tâm. Thành phố cần phối hợp với các doanh nghiệp để xây dựng các khu nhà ở giá rẻ dành cho công nhân, giúp họ có điều kiện sống ổn định hơn. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng nên tạo cơ hội đào tạo nâng cao tay nghề cho nhân viên, giúp họ có lộ trình phát triển sự nghiệp rõ ràng.

Ngoài các biện pháp nêu trên, việc nâng cao ý thức CT-XH cho người lao động trong KCN cũng rất cần quan tâm. Bên cạnh việc đào tạo kỹ năng chuyên môn, việc nâng cao nhận thức về CT-XH cho người lao động cũng rất quan trọng. Các doanh nghiệp cần phối hợp với công đoàn tổ chức các chương trình tuyên truyền về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến bảo hiểm xã hội, an toàn lao động và đạo đức nghề nghiệp. Hơn nữa, cần phát triển các hoạt động văn hóa, thể thao nhằm tạo môi trường sinh hoạt lành mạnh cho công nhân, giảm bớt các vấn đề xã hội phát sinh như tệ nạn xã hội, đình công không chính đáng. Chính quyền cần phối hợp với các KCN để xây dựng các khu sinh hoạt cộng đồng, nhà văn hóa công nhân, qua đó giúp nâng cao chất lượng đời sống tinh thần cho người lao động.

Thực hiện chương trình an sinh xã hội và phúc lợi xã hội đối với lao động KCN cần đặc biệt quan tâm đến tổ chức quản lý hành chính khu dân cư ngoài hàng rào KCN; thực hiện xã hội hóa vấn đề cung cấp dịch vụ nhà ở cho người lao động, khuyến khích người dân xây dựng nhà cho thuê theo tiêu

chuẩn tối thiểu Nhà nước quy định thống nhất. Tổ chức tốt hệ thống cung cấp các dịch vụ phúc lợi công cộng ở khu dân cư, nơi lao động KCN sinh sống (nước, điện, văn hóa, thông tin, giải trí...) không vì mục tiêu lợi nhuận.

4.2.4. Tăng cường hiệu quả sự phối kết hợp giữa các chủ thể trong giải quyết những vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh trong phát triển các khu công nghiệp ở Hải Phòng giai đoạn năm 2030

Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của các KCN tại Hải Phòng, những vấn đề CT-XH nảy sinh đang đặt ra yêu cầu cấp thiết về sự phối hợp giữa các chủ thể liên quan nhằm đảm bảo sự phát triển bền vững. Việc giải quyết các vấn đề này không thể chỉ dựa vào một bên mà đòi hỏi sự hợp tác chặt chẽ giữa chính quyền địa phương, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và người lao động. Do đó, cần triển khai đồng bộ bốn biện pháp chính để tăng cường sự phối kết hợp giữa các chủ thể trong giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển KCN tại Hải Phòng đến năm 2030.

Trước hết, *cần xác định rõ vai trò và trách nhiệm của từng chủ thể* trong việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN. Chính quyền địa phương, với vai trò là cơ quan quản lý nhà nước, phải chủ động xây dựng cơ chế, chính sách phù hợp nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động, tạo môi trường đầu tư thuận lợi cho doanh nghiệp và duy trì ổn định xã hội. Các sở, ban, ngành liên quan như Sở Nội vụ, Ban Quản lý KCN Hải Phòng cần có kế hoạch phối hợp chặt chẽ trong việc thanh tra, giám sát thực thi các chính sách về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và phúc lợi. Đồng thời, doanh nghiệp với tư cách là chủ sử dụng lao động phải đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho công nhân, bao gồm chế độ lương thưởng, điều kiện làm việc an toàn và chính sách phúc lợi hợp lý. Các doanh nghiệp phải đầu tư vào cơ sở hạ tầng phục vụ đời sống công nhân, như nhà ở, khu vui chơi, các tiện ích y tế và giáo dục. Họ cũng cần chủ động hợp tác với các cơ quan chức năng trong việc xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu phát triển của ngành công nghiệp.

Tổ chức Công đoàn có nhiệm vụ bảo vệ quyền lợi người lao động, làm cầu nối giữa doanh nghiệp và công nhân, hỗ trợ thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động. Công đoàn cần tích cực tổ chức các buổi đối thoại định kỳ, tiếp nhận phản ánh từ người lao động và kịp thời phối hợp với doanh nghiệp để giải quyết các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc, tiền lương, giờ giấc lao động. Công đoàn cũng cần có các chương trình tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho công nhân về quyền và nghĩa vụ của mình trong quan hệ lao động, đồng thời hỗ trợ pháp lý khi xảy ra tranh chấp lao động.

Bên cạnh đó, bản thân người lao động cũng cần nâng cao nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ của mình, tham gia vào các hoạt động công đoàn và tuân thủ pháp luật lao động. Họ cần chủ động phản ánh những vấn đề gặp phải trong quá trình làm việc, đồng thời có trách nhiệm trong việc nâng cao kỹ năng, trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Tiếp theo, *cần xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các chủ thể* để đảm bảo giải quyết kịp thời những vấn đề phát sinh trong KCN. Một giải pháp quan trọng là thành lập Ban điều phối phát triển KCN bền vững do UBND TP Hải Phòng chủ trì, với sự tham gia của các cơ quan quản lý, đại diện doanh nghiệp, công đoàn và người lao động. Ban này có nhiệm vụ theo dõi tình hình lao động, đề xuất chính sách và giải quyết các vấn đề nảy sinh một cách nhanh chóng. Ngoài ra, việc tổ chức các cuộc đối thoại định kỳ giữa chính quyền, doanh nghiệp, công đoàn và người lao động sẽ giúp tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, từ đó hạn chế tranh chấp và nâng cao hiệu quả giải quyết các mâu thuẫn. Đặc biệt, cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong quản lý KCN, như triển khai cổng thông tin điện tử kết nối các bên liên quan, xây dựng ứng dụng phản ánh kiến nghị của người lao động để đảm bảo tính minh bạch và phản hồi kịp thời các vấn đề phát sinh.

Một nội dung quan trọng khác là *tập trung giải quyết các vấn đề CT-XH cụ thể ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống người lao động trong KCN*. Về vấn đề lao động - việc làm, cần có chính sách kiểm soát lao động nhập cư, hỗ trợ đào

tạo nghề cho công nhân để nâng cao tay nghề và tạo việc làm ổn định. Các cơ quan chức năng, đặc biệt là Sở Nội vụ, cần phối hợp với doanh nghiệp để tổ chức các chương trình đào tạo nghề sát với nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Về an sinh xã hội, chính quyền thành phố cần triển khai các dự án xây dựng NOXH, ký túc xá công nhân, đảm bảo môi trường sống ổn định cho người lao động. Đồng thời, việc mở rộng các dịch vụ y tế, giáo dục dành cho con em công nhân là nhiệm vụ cấp thiết, đòi hỏi sự phối hợp giữa chính quyền, doanh nghiệp và các tổ chức xã hội.

Về an ninh - trật tự, cần tăng cường kiểm tra, giám sát tình hình an ninh trong các KCN, thiết lập đường dây nóng để tiếp nhận và xử lý kịp thời các vụ việc liên quan đến an toàn lao động, bạo lực hoặc tệ nạn xã hội. Để giải quyết mâu thuẫn lao động một cách hiệu quả, chính quyền địa phương cần hợp tác với tổ chức công đoàn trong việc thiết lập cơ chế hòa giải tranh chấp lao động ngay từ cấp cơ sở, đảm bảo người lao động có thể tiếp cận các kênh hỗ trợ khi gặp khó khăn.

Cuối cùng, để đảm bảo các biện pháp trên được thực hiện một cách hiệu quả, cần có *sự hỗ trợ về chính sách và cơ chế giám sát thực hiện*. Chính quyền thành phố cần ban hành các chính sách hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp có trách nhiệm xã hội, khuyến khích họ tham gia vào các chương trình nâng cao phúc lợi cho người lao động. Đồng thời, các tổ chức công đoàn cần được tăng cường nguồn lực để thực hiện tốt vai trò đại diện của mình, thông qua các khóa đào tạo kỹ năng đàm phán, hòa giải cho cán bộ công đoàn. Ngoài ra, việc thiết lập hệ thống giám sát chặt chẽ, bao gồm kiểm tra định kỳ của các cơ quan chức năng, công khai thông tin về điều kiện lao động và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, sẽ giúp nâng cao ý thức tuân thủ và đảm bảo thực hiện cam kết về quyền lợi người lao động.

Tăng cường sự phối kết hợp giữa các chủ thể trong giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển KCN ở Hải Phòng đến năm 2030 là nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi sự chung tay của chính quyền, doanh nghiệp,

công đoàn và người lao động. Thông qua việc xác định rõ vai trò của từng bên, thiết lập cơ chế phối hợp hiệu quả, giải quyết triệt để các vấn đề cụ thể và đảm bảo chính sách hỗ trợ, giám sát chặt chẽ, chúng ta có thể tạo ra một môi trường lao động ổn định, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của các KCN và của toàn TP Hải Phòng trong tương lai.

Tiểu kết chương 4

Hải Phòng là một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về phát triển KCN và thu hút đầu tư trong và ngoài nước. Việc phát sinh các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN là một tất yếu. Trong những năm tới đây, với sự thay đổi nhanh chóng, phức tạp, khó lường của các yếu tố quốc tế và trong nước, khu vực và TP Hải Phòng, những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN tiếp tục sẽ diễn ra với những biểu hiện mới về nội dung, đa dạng về hình thức, tốc độ nhanh chóng, như vấn đề lao động, vấn đề môi trường và sức khỏe cộng đồng, tranh chấp lao động, vấn đề an ninh - trật tự... Do vậy, cần phải có những giải pháp phù hợp giải quyết hiệu quả. Luận án đã đề xuất bốn giải pháp chủ yếu như: 1) Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành ở Hải Phòng và nhân dân về vai trò giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN; 2) Hoàn thiện cơ chế chính sách và pháp luật về phát triển KCN gắn với giải quyết vấn đề CT-XH; 3) Huy động các nguồn lực đáp ứng yêu cầu giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng từ nay đến năm 2030; 4) Tăng cường sự phối kết hợp giữa các chủ thể trong giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở Hải Phòng giai đoạn năm 2030.

Các giải pháp trên có vị trí như nhau, đòi hỏi phải được thực hiện đồng bộ, không được đề cao, nhấn mạnh giải pháp này hay giải pháp khác. Chỉ có như vậy mới hạn chế được những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng trong những năm tiếp theo.

KẾT LUẬN

1. Phát triển các KCN là một nhiệm vụ tất yếu trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH ở nước ta hiện nay nhằm hiện thực hóa mục tiêu “phấn đấu đến giữa thế kỷ XXI, nước ta *trở thành nước phát triển theo định hướng xã hội chủ nghĩa*”. Tuy nhiên, quá trình phát triển các KCN tất yếu sẽ nảy sinh các vấn đề CT-XH như lao động, việc làm, vấn đề ANTT, ATXH, vấn đề hôn nhân và gia đình, vấn đề nhà ở và nhà trẻ, vấn đề môi trường... Việc giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN hiện nay có vai trò vô cùng quan trọng góp phần thúc đẩy phát triển KT-XH đồng thời đảm bảo ổn định chính trị, trật tự, ATXH. TP Hải Phòng cũng nằm ngoài quy luật này. Những cơ hội, thách thức từ các yếu tố trong nước, quốc tế làm nảy sinh các vấn đề CT-XH ngày càng phức tạp trong phát triển các KCN ở Hải Phòng, đòi hỏi cần nhận diện đầy đủ, chính xác để có giải pháp khả thi, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, ổn định chính trị ở Hải Phòng trong kỷ nguyên phát triển mới của đất nước.

2. Một số vấn đề CT-XH nảy sinh trong quá trình phát triển các KCN ở Hải Phòng trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế là một tất yếu. Có những vấn đề xã hội mang đến cho Thành phố những tác động tích cực và cả những hạn chế như vấn đề lao động và việc làm. Khi phát triển các KCN sẽ tạo ra nhiều công ăn việc làm, tạo thu nhập, nâng cao đời sống của người dân, đào tạo để nâng cao trình độ của lực lượng lao động. Song hạn chế trong vấn đề này là thiếu trầm trọng nguồn lực lao động đặc biệt nguồn lao động chất lượng cao. Vấn đề ANTT, ATXH cũng nảy như việc người nước ngoài và lao động ngoại tỉnh đến làm việc và sinh sống tại Hải Phòng có thể nói một mặt nó sẽ kích thích tiêu dùng, tăng lượng cầu hàng hóa, song vấn đề khó khăn là cần quản lý chặt để đảm bảo ANTT, ATXH. Những hạn chế trong giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng có cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Đồng thời cũng đặt ra có thành phố các vấn đề như: Vấn đề

CT-XH xuất hiện trong phát triển các KCN ở Hải Phòng ngày càng phức tạp nhưng nhận thức của các chủ thể tham gia giải quyết vấn đề này còn hạn chế; Bất cập giữa giải quyết vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở Hải Phòng là đòi cấp bách trong khi đó cơ chế, chính sách phát triển các KCN và đối với người lao động còn hạn chế; Mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao trong giải quyết các vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng với sự hạn chế về nguồn nhân lực và các nguồn lực khác; Bất cập giữa yêu cầu ngày càng cao về sự phối kết hợp nhiều chủ thể trong giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh với hạn chế trong phối hợp của một số chủ thể liên quan... đòi hỏi phải có giải pháp phù hợp.

3. Trong những năm tới đây, với sự thay đổi nhanh chóng, phức tạp, khó lường của các yếu tố quốc tế và trong nước, khu vực và TP Hải Phòng, những vấn đề CT-XH trong phát triển các KCN tiếp tục sẽ diễn ra với những biểu hiện mới về nội dung, đa dạng về hình thức, tốc độ nhanh chóng, như vấn đề lao động, vấn đề môi trường và sức khỏe cộng đồng, tranh chấp lao động, vấn đề an ninh - trật tự... Do vậy, cần phải có những giải pháp phù hợp giải quyết hiệu quả. Luận án đã đề xuất bốn giải pháp chủ yếu như: 1) Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành ở Hải Phòng và nhân dân về vai trò giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN; 2) Hoàn thiện cơ chế chính sách và pháp luật về phát triển KCN gắn với giải quyết vấn đề CT-XH; 3) Huy động các nguồn lực đáp ứng yêu cầu giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng từ nay đến năm 2030; 4) Tăng cường sự phối kết hợp giữa các chủ thể trong giải quyết những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở Hải Phòng giai đoạn năm 2030.

Các giải pháp trên có vị trí như nhau, đòi hỏi phải được thực hiện đồng bộ, không được đề cao, nhấn mạnh giải pháp này hay giải pháp khác. Chỉ có như vậy mới hạn chế được những vấn đề CT-XH nảy sinh trong phát triển các KCN ở TP Hải Phòng trong những năm tiếp theo.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Dương Thị Kim Toan (2024), “Vấn đề lao động, việc làm tại khu công nghiệp của thành phố Hải Phòng hiện nay”, *Tạp chí Chủ nghĩa xã hội Lý luận và thực tiễn*, số 34 (12), tr.46-50.
2. Dương Thị Kim Toan (2024), “Vai trò của chuyển đổi số trong phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững ở thành phố Hải Phòng”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, ngày 31/12/2024.
3. Dương Thị Kim Toan (2025), “Quản lý những vấn đề nảy sinh từ các khu công nghiệp nhằm bảo đảm phát triển bền vững thành phố Hải Phòng hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, ngày 28/3/2025.
4. Dương Thị Kim Toan (2025), “Giải quyết vấn đề nhà ở cho công nhân khu công nghiệp ở thành phố Hải Phòng hiện nay”, *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, số 9 (122)-2025.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu tiếng Việt

1. Trần Thị Vân Anh, Đào Thu Hằng, “Tác động của di cư đến hôn nhân và gia đình công nhân nữ trong khu công nghiệp”, *Tạp chí Khoa học Xã hội*, số 5(201), tr.50-59.
2. Ban Cán sự Đảng UBND Thành phố (2022), *Số 65/ĐA-BCSD*, ngày 18/02/2022, *Đề án Nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu đẩy mạnh công tác quản lý, phát triển các KCN, CCN trên địa bàn thành phố đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*.
3. Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động thành phố khóa XIV trình Đại hội Công đoàn thành phố Hải Phòng lần thứ XV, nhiệm kỳ 2023-2028, Hải Phòng.
4. Ban Chấp hành Trung ương (2019), *Nghị quyết 45-NQ/TW*, ngày 24/01/2019, *Nghị quyết của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2022), *Nghị quyết số 06-NQ/TW* ngày 24/1/2022 về phát triển đô thị bền vững đến năm 2030, tầm nhìn 2045, Hà Nội.
6. Ban Quản lý khu kinh tế (2023), *Báo cáo số 5989/BC-BQL Báo cáo tình hình sử dụng lao động Việt Nam 6 tháng cuối năm 2023*.
7. Ban Quản lý các khu kinh tế Hải Phòng (2024), *Báo cáo 30 năm xây dựng, phát triển khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải, các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng*, Hải Phòng.
8. Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng (2024), *Báo cáo số 4305/BQL-LĐ về việc báo cáo tình hình, kết quả thi hành Luật Việc làm*, ngày 27/9/2024, Hải Phòng.
9. Tống Văn Bằng (2015-2016), *Nghiên cứu, đề xuất một số giải pháp chủ yếu nâng cao hiệu quả quản lý và các chính sách xã hội đối với lao động nhập cư tại Hải Phòng*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố.

10. Bộ Chính trị (2019), *Nghị quyết số 51 NQ/TW, ngày 05/9/2019 về Chiến lược bảo vệ an ninh quốc gia*, Hà Nội.
11. Bộ Chính trị, *Chỉ thị 12-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo đảm an ninh kinh tế trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế*, Hà Nội.
12. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019), *Báo cáo tổng hợp về phát triển hạ tầng xã hội khu công nghiệp, khu chế xuất, cụm công nghiệp*.
13. Trần Thị Minh Châu (2019), “Phát triển bền vững ở Việt Nam nhìn từ tiếp cận thể chế”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số 5, tr.20-26.
14. Bùi Phương Chi (Chủ biên) (2021), *Thực trạng đời sống hôn nhân, gia đình của công nhân lao động tại các khu công nghiệp, khu chế xuất hiện nay*, Nxb Lao động, Hà Nội.
15. Chi cục Dân số và kế hoạch hóa gia đình Hải Phòng (2024), *Báo cáo tháng 9 năm 2024*, Hải Phòng.
16. Nguyễn Đức Chiện (2017), “Di cư lao động và vấn đề xã hội trong các khu công nghiệp”, *Tạp chí Xã hội học*, số 2.
17. Nguyễn Thị Chiến (2010), *Nghiên cứu đời sống văn hóa của công nhân các khu công nghiệp vùng tam giác kinh tế Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.
18. Chính phủ (2008), *Nghị định 29/2008/NĐ-CP ngày 14/3/2008 quy định về khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế*, Hà Nội.
19. Chính phủ (2018), *Nghị định số 82/2018/NĐ-CP ngày 22/5/2018 quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế*, Hà Nội.
20. Chính phủ (2021), *Nghị định 49/2021/NĐ-CP ngày 01/4/2021 (sửa đổi Nghị định 100/2015) về việc phát triển và quản lý nhà ở xã hội*, Hà Nội.
21. Cổng thông tin điện tử, *Hải Phòng gặp mặt, biểu dương doanh nghiệp tiêu biểu năm 2023*, tại trang [amp.laodong](http://amp.laodong.vn), [truy cập ngày 10/2/2025].

22. Mai Ngọc Cường (Chủ biên) (2013), *Một số vấn đề về chính sách xã hội ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
23. Trương Quốc Cường (2024), *Hải Phòng tiếp tục “khát” lao động*, tại trang <https://vneconomy.vn/hai-phong-tiep-tuc-khat-lao-dong.htm>, [truy cập ngày 25/3/2024].
24. Bùi Thị Hồng Diễm (2018), “Bất bình đẳng giới trong tiếp cận nhà ở và dịch vụ chăm sóc trẻ em của lao động nữ tại khu công nghiệp Thăng Long”, *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình & Giới*, số 2(143), tr.12-23.
25. Ngô Quang Dũng (2023), *Phát triển thành phố Hải Phòng thành trung tâm dịch vụ, công nghiệp lớn*, tại trang <https://thanhphohaiphong.gov.vn/phan-tien-hai-phong-tro-thanh-trung-tam-cong-nghiep-lon.html>, [truy cập ngày 5/10/2024].
26. Nguyễn Hữu Dũng (2016), “Chính sách phát triển công nghiệp và vấn đề lao động ở Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, số 10.
27. Nguyễn Hữu Dũng (2023), *Phát triển khu công nghiệp với vấn đề lao động - việc làm ở Việt Nam*, tại trang <https://www.tapchiconsan.org.vn/thong-tin-ly-luan/-/2018/1272/>, [truy cập ngày 20/12/2024].
28. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về công tác dân số trong tình hình mới*, Hà Nội.
30. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới*, Hà Nội.
31. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

32. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập II, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Nguyễn Văn Đạt, Nguyễn Thế Anh và Lê Thế Phiệt (2019), *Tác động của các khu công nghiệp, cụm công nghiệp đến sự phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Đắk Lắk*, tại trang <https://tapchicongthuong.vn/tac-dong-cua-cac-khu-cong-nghiep--cum-cong-nghiep-den-su-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-tinh-dak-lak-63523.htm>, [truy cập ngày 15/10/2024].
34. Vũ Văn Đạt (2022), “Thực trạng đời sống văn hóa của công nhân tại các khu công nghiệp hiện nay và một số khuyến nghị”, *Tạp chí Khoa học*, số 57.
35. Đầu tư online Diễn đàn đầu tư - kinh doanh (2025), *Hải Phòng, Quảng Ninh thu hút 7,82 tỷ USD vốn FDI, ngày 15/01/2025*.
36. Lê Văn Định (2009), *Một số vấn đề xã hội nảy sinh trong quá trình xây dựng, phát triển các khu công nghiệp ở vùng kinh tế trọng điểm Miền trung hiện nay*, Đề tài Khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị - Hành Chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Đà Nẵng.
37. Đoàn Công an Khu công nghiệp Đình Vũ (2024), *Báo cáo tình hình, kết quả công tác đảm bảo an ninh trật tự năm 2019-2024*, Hải Phòng.
38. Đoàn Công an Khu công nghiệp VISIP (2024), *Báo cáo tình hình, kết quả công tác đảm bảo an ninh trật tự năm 2019-2024*, Hải Phòng.
39. Võ Văn Đức, Đinh Ngọc Giang (2012), *Một số vấn đề kinh tế - xã hội nảy sinh trong quá trình công nghiệp hóa đô thị hóa ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
40. Nguyễn Bình Giang (Chủ biên) (2012), *Tác động xã hội vùng của các khu công nghiệp ở Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
41. Nguyễn Ngọc Hà (2020), *An ninh chính trị nội bộ trong bối cảnh hội nhập quốc tế*, Nxb Công an Nhân dân, Hà Nội.

42. Vũ Văn Hà (2021), *Phê phán quan điểm sai trái, xuyên tạc về công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, tại trang <https://www.tuyengiao.vn>, [truy cập ngày 28/10/2024].
43. Đào Thị Việt Hằng (2024), *Phát triển bền vững các khu công nghiệp ở Việt Nam và vai trò của thu hút FDI*, tại trang <https://tapchicongthuong.vn/phan-trien-ben-vung-cac-khu-cong-nghiep-o-viet-nam-va-vai-tro-cua-thu-hut-fdi-124014.htm>, [truy cập ngày 7/10/2024].
44. Trịnh Thanh Hằng (2018), *Những vấn đề cần quan tâm đến đời sống, việc làm của lao động nữ trong các khu công nghiệp*, tại trang <http://www.congdoan.vn/>, [truy cập ngày 10/8/2024].
45. Lê Hồng Hạnh (chủ biên) (2018), *Một số vấn đề chính trị - xã hội ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
46. Trần Thị Vân Hoa (2020), *Hệ tiêu chí nước công nghiệp theo hướng hiện đại*, Nxb Chính trị, Hà Nội.
47. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Giáo trình Trung cấp Lý luận chính trị - Hành chính: Đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước Việt Nam về các lĩnh vực của đời sống xã hội*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
48. Trần Quốc Hùng (2023), *Bảo đảm an ninh-trật tự tại các khu công nghiệp*, tại trang https://nhandan.vn/bao-dam-an-ninh-trat-tu-tai-cac-khu-cong-nghiep-post783323.html?utm_source=chatgpt.com, [truy cập ngày 20/12/2024].
49. Phạm Thị Thanh Hường (2021), “An sinh xã hội cho lao động nữ trong khu công nghiệp”, *Tạp chí Lao động và Công đoàn*, số 6.
50. <http://www.haiphong.gov.vn/>
51. <https://baohaiphong.vn/vi/luc-luong-hp-22-cong-an-thanh-pho--canh-duong-pho-de-nguoi-dan-vui-tet-86521.htm>.

52. <https://baotintuc.vn/ban-tron-giao-duc/trong-giu-con-cho-cong-nhan-lao-dong-nhieu-noi-bo-ngo-20171216204630081.htm>
53. <https://cafef.vn/truoc-khi-sap-nhap-quy-mo-kinh-te-nam-2024-cua-hai-duong-va-hai-phong-the-nao-188250415151458573.chn>
54. <https://haiphong.gov.vn/Doanh-nghiep/Dang-bo-Cong-ty-TNHH-LG-Display-Viet-Nam-Hai-Phong>
55. <https://hdnd.haiduong.gov.vn/tin-tuc-kinh-te-xa-hoi/hai-duong-lan-dau-du-kien-thu-ngan-sach-can-moc-30-000-ty-dong-n1839.html>
56. <https://hssv.ulis.vnu.edu.vn/co-hoi-viec-lam-tai-cong-ty-tnhh-regina-miracle-international-viet-nam>.
57. <https://laodong.vn/cong-doan/38-doanh-nghiep-o-hai-phong-can-tuyen-3552-lao-dong-1468679.ldo>
58. <https://thanhphohaiphong.gov.vn/>
59. <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tai-chinh/78773/gdp-viet-nam-nam-2024-dat-476-3-ty-usd-dung-thu-33-the-gioi>
60. <https://tienphong.vn/hai-phong-khoi-cong-them-du-an-nha-o-1600-ty-dong-cho-cong-nhan-post1538748.tpo>
61. <https://vi.wikipedia.org/wiki>.
62. <https://vneconomy.vn/hai-phong-tiep-tuc-khat-lao-dong.htm>
63. <https://www.anhp.vn/cuoc-tap-kich-tu-diem-co-bac-xuyen-quoc-gia-tai-khu-do-thi-our-city---nhung-dieu-chua-ke-tiep-theo-va-het-d62670.html>
64. Khoa Chính trị học - Học viện Báo chí và Tuyên truyền (2009), *Chính trị học đại cương*, Lưu hành nội bộ, Hà Nội.
65. Phan Thanh Khôi, Lương Xuân Hiến (đồng chủ biên) (2006), *Một số vấn đề kinh tế - xã hội trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa vùng Đồng bằng sông Hồng*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

66. Phạm Thị Kiên (2020), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa với quá trình phát triển lực lượng sản xuất trong cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
67. Bùi Thị Ngọc Lan (2007), *Việc làm của nông dân vùng đồng bằng sông Hồng trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
68. Lê Văn Lâm (2023), *Nâng cao đời sống người lao động tại các khu công nghiệp*, tại trang <https://www.tapchicongsan.org.vn>, [truy cập ngày 15/8/2024].
69. Nguyễn Tố Lăng (2021), *Nhận diện vấn đề đô thị và quản lý phát triển đô thị khi đất nước dần trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại*, tại trang <https://www.tapchicongsan.org.vn>, [truy cập ngày 25/10/2024].
70. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 31, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
71. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 33, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
72. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
73. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 42, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. Liên đoàn Lao động Thành phố (2015), *Nghiên cứu đề xuất một số giải pháp chủ yếu nâng cao hiệu quả quản lý và các chính sách xã hội đối với lao động nhập cư tại Hải Phòng*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố.
75. Hoàng Thế Liên (2017), *Pháp luật môi trường phục vụ phát triển bền vững ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
76. Nguyễn Đức Lộc (2022), “Người lao động và công bằng môi trường trong khu công nghiệp ở đô thị hóa cao”, *Tạp chí Xã hội học*, số 3, tr.39-47.
77. Ngô Thắng Lợi, Vũ Thành Hưởng (2015), *Phát triển bền vững ở Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và biến đổi khí hậu*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

78. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
80. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 19, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
81. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 20, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
82. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 21, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
83. C.Mác, Ph.Ăngghen (2005), *Toàn tập*, tập 22, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
84. C.Mác, Ph.Ăngghen (2005), *Toàn tập*, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. C.Mác, Ph.Ăngghen (2005), *Toàn tập*, tập 27, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
86. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
87. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 9, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
89. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
90. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
91. Nguyễn Hữu Minh (2010), “Gia đình trong bối cảnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa”, *Tạp chí Xã hội học*, số 4(112), tr.3-14.
92. Phạm Duy Nghĩa (2016), *Hiến pháp với phát triển chính trị và quản trị quốc gia*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
93. Nguyễn Từ Phương (2014), *Reforming labour relations in Vietnam*
94. Bùi Thị Nhung (2022), “Một số giải pháp nhằm đảm bảo an sinh xã hội cho người lao động ở các khu công nghiệp ở Bắc Ninh”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 4.
95. Hoàng Phê (1998), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.

96. Lê Du Phong (chủ biên) (2007), *Thu nhập, đời sống, việc làm của người có đất bị thu hồi để xây dựng các khu công nghiệp, khu đô thị, kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, các công trình công cộng phục vụ lợi ích quốc gia*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
97. Lê Gia Phong (2021), *Hải Phòng: "Công nghiệp chế biến, chế tạo Động lực dẫn dắt tăng trưởng kinh tế 6 tháng đầu năm 2021"*, tại trang <https://consosukien.vn/hai-phong-cong-nghiep-che-bien-che-ta-o-dong-luc-dan-dat-tang-truong-kinh-te-6-thang-dau-nam-2021.htm>, [truy cập ngày 22/3/2025].
98. Phùng Hữu Phú, Nguyễn Văn Đăng và Nguyễn Viết Thông (Đồng chủ biên) (2016), *Tìm hiểu một số thuật ngữ trong Văn kiện Đại hội Đại biểu Toàn quốc lần thứ XII của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
99. Nguyễn Đình Phúc (2021), “Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về quản lý các vấn đề xã hội tại các khu công nghiệp”, *Tạp chí Tri thức xanh*.
100. Trương Hồng Quang, Nguyễn Thị Lương Trà (2015), *Tìm hiểu Luật Bảo vệ môi trường năm 2014*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
101. Quốc hội (2025), *Nghị quyết số 226/2025/QH15, ngày 27 tháng 6 năm 2025, về Thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng*, Hà Nội.
102. Chu Hữu Quý, Nguyễn Kế Tuấn (đồng chủ biên) (2004), *Con đường công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
103. Lê Thị Quý (2016), “Gia đình và chính sách an sinh xã hội bền vững cho công nhân di cư tại các KCN”, *Tạp chí Khoa học Xã hội*, số 4(208), tr.25-36.
104. Bùi Ngọc Quỳnh, Phạm Quốc Dân (2023), *Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng: Tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, tại trang <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/827435>, [truy cập ngày 04/2/2025].

105. Richard Bergeron (1995), *Phản phát triển cái giá của chủ nghĩa tự do*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
106. Sở Kế hoạch và Đầu tư (2024), *Báo cáo số 417/KHĐT-KTĐN, ngày 07/02/2024 về việc báo cáo tình hình đầu tư nước ngoài Quý IV/2023 và cả năm 2023 tại thành phố Hải Phòng*, Hải Phòng.
107. Sở Kế hoạch và Đầu tư (2025), *Công văn số 138/KHĐT-KTĐN, ngày 15/01/2025, về việc báo cáo tình hình đầu tư nước ngoài Quý IV/2024 và cả năm 2024 tại thành phố Hải Phòng*.
108. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hải Phòng (2024), *Báo cáo tổng kết lao động - việc làm khu công nghiệp*, Hải Phòng.
109. Sở Tài nguyên và Môi trường (2023), *Báo cáo số 124/BC-STNMT ngày 21/8/2023, Báo cáo việc thực hiện các quy định của pháp luật về bảo vệ môi trường trên địa bàn thành phố*, Hải Phòng.
110. Sở Tư pháp, *Thống kê khai sinh, khai tử và kết hôn có yếu tố nước ngoài ở Hải Phòng*, Hải Phòng.
111. Bảo Sơn (2024), *Đảm bảo an ninh, trật tự trong các khu công nghiệp*, tại trang https://cand.com.vn/Hoat-dong-LL-CAND/dam-bao-an-ninh-trat-tu-trong-cac-khu-cong-nghiep-i721018/?utm_source=chatgpt.com, [truy cập ngày 25/2/2025].
112. Nguyễn Thái Sơn (2015), *Công nghiệp hóa - hiện đại hóa gắn với phát triển kinh tế tri thức và bảo vệ môi trường trong thời kỳ quá độ*, tại trang <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/gioi-thieu-van-kien-dang/cong-nghiep-hoa-hien-dai-hoa-gan-voi-phat-trien-kinh-te-tri-thuc-va-bao-ve-moi-truong-trong-thoi-ky-qua-do-879>, [truy cập ngày 20/12/2024].
113. Đào Thị Tân (2024), *Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học, Hà Nội.

114. Nguyễn Đình Tấn (2017), *Quản lý xã hội trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
115. Tạ Ngọc Tấn (2012), *Góp phần nghiên cứu một số vấn đề phát triển của Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
116. Lê Minh Thắng (2019), *Công nghiệp Hải Phòng: khẳng định vị thế trung tâm*, tại trang <https://anhp.vn/cong-nghiep-hai-phong-khang-dinh-vi-the-trung-tam-d26918.html>, [truy cập ngày 20/12/2024].
117. Lê Minh Thắng (2021), *Thực tiễn Hải Phòng và Cách mạng công nghiệp 4.0*, tại trang <https://thanhphohaiphong.gov.vn/thuc-tien-hai-phong-va-cach-mang-cong-nghiep-4-0-ky-1-trong-xu-huong-van-dong.html>, [truy cập ngày 2/10/2024].
118. Nguyễn Trung Thành (2020), *Quản lý các vấn đề xã hội tại các khu công nghiệp ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp quốc gia, Viện Khoa học Môi trường và Xã hội, Hà Nội.
119. Thành ủy Hải Phòng (2020), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ thành phố Hải Phòng lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020-2025*, Hải Phòng.
120. Thành ủy Hải Phòng (2003), *Báo cáo Tổng kết 15 năm Thực hiện Nghị quyết 32-NQ/TW, ngày 05/8/2003 của Bộ chính trị khóa IX về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hải Phòng.
121. Thành ủy Hải Phòng (2023), *Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 13/11/2023, Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khóa XVI về phát triển nhà ở xã hội trên địa bàn thành phố Hải Phòng đến năm 2030*, Hải Phòng.
122. Thành ủy Hải Phòng (2024), *Báo cáo số 555-BC/TU, ngày 25/6/2024 Báo cáo sơ kết thực hiện Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị khóa XII về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hải Phòng.

123. Thành ủy Hải Phòng (2025), *Kết luận số 551-KL/TU ngày 21/3/2025 của Ban Chấp hành đảng bộ thành phố về việc tham gia ý kiến đối với dự thảo Đề án của Đảng ủy Chính phủ “Sắp xếp các đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp”*, Hải Phòng.
124. Nguyễn Hoàng Thao (chủ biên) (2024), *Phát triển nhà ở xã hội và nhà ở công nhân trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
125. Lê Thu (2009), *Xây dựng nhà ở xã hội tại Hải Phòng: phải kiểm soát được tiêu chí*, tại trang <https://cand.com.vn/Kinh-te/Xay-dung-nha-o-xa-hoi-tai-Hai-Phong-Phai-kiem-soat-duoc-tieu-chi-i76084>, [truy cập ngày 20/12/2024].
126. Thủ tướng Chính phủ (2023), *Quyết định số: 323/QĐ-TTg, ngày 30/3/2023, Quyết định phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch chung thành phố Hải Phòng đến năm 2040, tầm nhìn đến năm 2050*, Hà Nội.
127. Nguyễn Văn Thuận, Nguyễn Trung Thành, *Nhận diện những khó khăn, thách thức trong quản lý các vấn đề xã hội tại các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay*, tại trang <https://vienphapluat.vn/nhan-dien-nhung-kho-khan-thach-thuc-trong-quan-ly-cac-van-de-xa-hoi-tai-cac-khu-cong-nghiep-o-viet-nam-hien-nay-nd117684.html>, [truy cập ngày 20/2/2025].
128. Nguyễn Thị Thu Thủy (2018), *Quản lý phát triển bền vững các khu công nghiệp tại thành phố Hải Phòng*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Quản lý kinh tế, Viện Nghiên cứu quản lý Trung ương, Hà Nội.
129. Nguyễn Văn Thủy (2020), “Xung đột môi trường trong phát triển công nghiệp ở Việt Nam”, *Kinh tế và Dự báo*, số 24, tr.15-19.
130. Phạm Thuyên (2019), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

131. Trần Việt Tiến (2007), “Một số vấn đề xã hội bức xúc trong các khu công nghiệp phía Bắc Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*.
132. Hoàng Văn Toàn (2011), *Mô hình giải quyết những vấn đề xã hội nảy sinh đối với người lao động trong quá trình phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Vĩnh Phúc.
133. Đỗ Cao Trí (2021), “Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam và cách ứng phó”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, (19).
134. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
135. Trung tâm Biên soạn Từ điển Bách khoa (2005), *Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam*, tập 3, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
136. Trung tâm Biên soạn Từ điển Bách khoa (2005), *Từ điển Bách khoa toàn thư Việt Nam*, tập 4, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
137. Trường Đại học Hải Phòng (2014), *Nghiên cứu luận cứ khoa học xây dựng con người Hải Phòng đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố.
138. Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên (2019), *Nghiên cứu đề xuất giải pháp phát triển công nghiệp hỗ trợ thành phố Hải Phòng giai đoạn đến năm 2025, định hướng đến năm 2030*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố.
139. TTXVN (2024), *Toàn văn bài viết về Chuyển đổi số của Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm*, tại trang <https://tienphong.vn/toan-van-bai-viet-ve-chuyen-doi-so-cua-tong-bi-thu-chu-tich-nuoc-to-lam-post1669132.tpo>, [truy cập ngày 15/3/2025].
140. Nguyễn Minh Tuấn (2020), *Khoa học chính trị đại cương*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

141. Nguyễn Văn Tùng (2023), *Đề Hải Phòng sớm trở thành thành phố công nghiệp theo hướng hiện đại*, tại trang <https://www.tapchiconsan.org.vn/thuc-tien-kinh-nghiem1/-/2018/827444/de-hai-phong-som-tro-thanh-thanh-pho-cong-nghiep-theo-huong-hien-dai.aspx>, [truy cập ngày 20/12/2024].
142. Trần Nguyễn Tuyên (2010), *Gắn kết tăng trưởng kinh tế và tiến bộ, công bằng xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
143. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2017), *Báo cáo số 105/BC-UBND, ngày 09/5/2017, Báo cáo Tình hình phát triển công nghiệp gắn với bảo vệ môi trường tại các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2007-2016*, Hải Phòng.
144. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng (2023), *Đề án số 06/ĐA-UBND ngày 11/9/2023, Đề án phát triển nhà ở xã hội thành phố Hải Phòng đến năm 2030*, Hải Phòng.
145. Văn Phòng Thành ủy Hải Phòng (2016), *Các văn bản chủ yếu chỉ đạo triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội XII của Đảng, Nghị quyết Đại hội XV Đảng bộ Thành phố*, Hải Phòng.
146. Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố (2014), *Nghiên cứu đánh giá bộ tiêu chí xác định mức độ hoàn thành công nghiệp hóa, hiện đại hóa của thành phố Hải Phòng*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố.
147. Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2024), *Báo cáo thường niên thị trường lao động Việt Nam năm 2023*, Hà Nội.
148. Viện Khoa học xã hội Việt Nam, Viện Nghiên cứu Quyền con người (2008), *Hiện đại hóa và hậu hiện đại hóa*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
149. Viện Triết học - Viện Hàn lâm KHXH Việt Nam (2001), *Từ điển Triết học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
150. Nguyễn Như Ý (chủ biên) (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, Nxb Văn hóa Thông tin, Hà Nội, tr.369.

*** Tài liệu tiếng Anh**

151. Arkebe Oqubay và Kenichi Ohno (2020), *“How Nations Learn: Technological Learning, Industrial Policy, and Catch - up”*
152. Arkebe Oqubay, Kenichi Ohno, Hà Minh Hiệp dịch (2020), *How Nations Learn: Technological Learning, Industrial Policy, and Catch - up*, (Quốc gia học tập: Học tập công nghệ, chính sách công nghiệp và bắt kịp thành công).
153. Behzad Azahoushang: *The effects of FDI on Chinas economic development; case of Volkswagen in China*
154. Daniel S.Hamermesh, Daiji Kawaguchi, Jungmin Lee: *Does labour legislation benefit Workers? Well - being after an hours reduction (Người công nhân đang làm việc quá vất vả? Liệu họ có cảm thấy tốt hơn nếu cân bằng được số lượng giờ lao động)*
155. Guy Standing (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic.
156. Harold Meyerson (Mỹ), *Workers also deserve to benefit from their labor productivity too.*
157. N.Driffeld và K.Taylor (2000), *FDI and the labour market: a review of the evidence and police implicatins*
158. Pieters.J (2013), “Youth employment in developing countries”, *IZA rearch report*, No.58.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU KHẢO SÁT

VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI NẢY SINH TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2020 - 2024 (Mẫu phiếu dành cho công nhân)

Chào ông/bà, nhằm đánh giá thực trạng vấn đề CT-XH và việc giải quyết vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN của TP Hải Phòng, từ đó đề xuất giải pháp giải quyết tốt các vấn đề CT-XH tại các KCN ở TP Hải Phòng. Rất mong nhận sự giúp đỡ của ông/bà qua việc trả lời từ các câu hỏi dưới đây.

Các câu trả lời của ông/bà chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu và sẽ được bảo mật thông tin, vì vậy, rất mong ông/bà trả lời đúng suy nghĩ của mình. Xin chân thành cảm ơn!

Phần 1: THÔNG TIN CHUNG

(Ông/bà vui lòng cung cấp cho chúng tôi một số thông tin sau)

- Họ và tên:SDT:.....
- Giới tính: ☐ Nam ☐ Nữ
- Tuổi:
- Người địa phương nào:
- Tình trạng hôn nhân (độc thân, đã kết hôn, ly hôn):

Phần 2: NỘI DUNG KHẢO SÁT

(Ông/bà vui lòng lựa chọn hoặc điền nội dung khảo sát sau)

Câu 1: Khung độ tuổi

- | | |
|--|--|
| 1. ☐ Dưới 30 | 3. ☐ Từ 41 đến 50 |
| 2. ☐ Từ 31 đến 40 | 4. ☐ Từ 51 đến 60 |

Câu 2: Trình độ học vấn, chuyên môn (cao nhất)

- | | | |
|---|---|--|
| 1. ☐ Trung học cơ sở | 3. ☐ Trung cấp, cao đẳng | 5. ☐ Trình độ khác: ... |
| 2. ☐ Trung học phổ thông | 4. ☐ Đại học | |

Câu 3: Tình trạng gia đình hiện nay

- | | |
|--|--|
| 1. ☐ Sống độc thân | 4. ☐ Có con ở độ tuổi tiểu học |
| 2. ☐ Có con ở độ tuổi gửi trẻ | 5. ☐ Có con ở độ tuổi trung học |
| 3. ☐ Có con ở độ tuổi mầm non | 6. ☐ Ý kiến khác: ... |

Câu 4: Nơi đăng ký thường trú:

- | | |
|--|--|
| 1. ☐ Gần nơi làm việc | 2. ☐ Các tỉnh/thành lân cận |
| 3. ☐ Địa phương khác: ... | |

Câu 5: Nơi cư trú hiện nay:

1. ☐ Nhà riêng
2. ☐ Nhà thuê riêng
3. ☐ Nhà trọ
4. ☐ Nhà tập thể
5. ☐ Hình thức khác:

Câu 6: Đang làm việc cho loại hình doanh nghiệp nào?

1. ☐ Doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài
2. ☐ Doanh nghiệp vốn đầu tư trong nước
3. ☐ Loại hình doanh nghiệp khác:

Câu 7: Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp:

1. ☐ Sản xuất công nghiệp, cơ khí, công nghệ cao
2. ☐ Xây dựng, dịch vụ, thủ công mỹ nghệ
3. ☐ May mặc, da, hoá chất, dược
4. ☐ Loại hình khác:

Câu 8: Vị trí công việc hiện nay:

1. ☐ Quản lý (lãnh đạo doanh nghiệp, lãnh đạo các phòng ban, bộ phận)
2. ☐ Nhân viên văn phòng (nhân viên các phòng ban, bộ phận)
3. ☐ Chuyên môn kỹ thuật (phụ trách chuyên môn)
4. ☐ Công việc khác:

Câu 9: Thời gian làm việc tại doanh nghiệp:

- | | |
|--|---|
| 1. ☐ Từ 1 năm đến 2 năm | 3. ☐ Từ 6 năm đến 10 năm |
| 2. ☐ Từ 3 năm đến 5 năm | 4. ☐ Trên 10 năm |

Câu 10: Thu nhập hàng tháng của ông/bà?

- | | |
|--|---|
| 1. ☐ Dưới 4 triệu | 3. ☐ Từ 6 triệu đến 10 triệu |
| 2. ☐ Từ 4 triệu đến 6 triệu | 4. ☐ Trên 10 triệu |

Câu 11: Chi tiêu từ thu nhập lương (*mức chi tiêu tính cả cho người phụ thuộc*) hiện nay:

1. ☐ Bảo đảm chi tiêu và có tích lũy
2. ☐ Bảo đảm chi tiêu mức cơ bản
3. ☐ Tạm đủ trang trải cuộc sống
4. ☐ Không đủ trang trải cuộc sống
5. ☐ Ý kiến khác:

Câu 12: Mong muốn tăng thu nhập, nâng cao đời sống thông qua: tăng ca, làm thêm giờ vào ngày nghỉ, được đào tạo và nâng cao năng suất lao động, đề xuất khác...

1. ☐ Làm tăng ca
2. ☐ Làm thêm giờ vào ngày nghỉ
3. ☐ Được đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng suất lao động
4. ☐ Ý kiến khác:.....

Câu 13: Các chế độ tăng ca, làm thêm giờ tại nơi làm việc đã được doanh nghiệp giải quyết thỏa đáng chưa:

1. ☐ Thỏa đáng
2. ☐ Cần thực hiện tốt hơn
3. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 14: Về bảo đảm hưởng và giải quyết quyền lợi người lao động như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, ...

1. ☐ Thỏa đáng
2. ☐ Cần thực hiện tốt hơn
3. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 15: Các chế độ phúc lợi, ưu đãi được hỗ trợ:

1. ☐ Khám chữa bệnh hàng năm
2. ☐ Trợ cấp ốm đau, tai nạn, thai sản
3. ☐ Thưởng lễ tết, hỗ trợ tàu xe; hỗ trợ tiền ăn ca
4. ☐ Hỗ trợ khác:

Câu 16: Nhu cầu về hỗ trợ tài chính phục vụ cuộc sống:

1. ☐ Có nhu cầu vay tiền ngắn hạn
2. ☐ Có nhu cầu vay tiền mua sắm thiết bị gia đình
3. ☐ Có nhu cầu vay vốn khác: ...

Câu 17: Nhu cầu về vay vốn ưu đãi lãi suất thấp:

1. ☐ Có nhu cầu
2. ☐ Không có nhu cầu
3. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 18: Nơi làm việc, nơi ở của ông/bà có đảm bảo các điều kiện về sinh hoạt đời sống văn hoá, thể thao, chăm sóc sức khoẻ, giáo dục

Một số điều kiện	Có	Không
Khu sinh hoạt cộng đồng	1. ☐	2. ☐
Công viên cây xanh	1. ☐	2. ☐
Khu tập luyện thể dục thể thao	1. ☐	2. ☐
Phòng khám	1. ☐	2. ☐
Bệnh viện	1. ☐	2. ☐
Cơ sở giáo dục mầm non	1. ☐	2. ☐
Cơ sở giáo dục phổ thông	1. ☐	2. ☐

Câu 19: Ông/bà đánh giá chất lượng chỗ ở hiện nay ông/bà đang sinh sống

Một số tiêu chí	Đồng ý	Không đồng ý
Nhỏ, chật	1. ☐	2. ☐
Ấm thấp và bí bức	1. ☐	2. ☐
Thiếu nước sạch	1. ☐	2. ☐
Thiếu điện (điện yếu, hay mất điện...)	1. ☐	2. ☐
Giá điện nước quá cao	1. ☐	2. ☐
Thoát nước kém	1. ☐	2. ☐
Nhà vệ sinh bẩn, quá tải	1. ☐	2. ☐
Ý thức giữ gìn vệ sinh kém	1. ☐	2. ☐
Vào mùa mưa nước ngập vào trong nhà	1. ☐	2. ☐
An ninh không đảm bảo	1. ☐	2. ☐

Câu 20: Nhu cầu về nhà ở, nhà trọ:

1. ☐ Được mua nhà ở xã hội
2. ☐ Hỗ trợ nhà ở tập thể công nhân
3. ☐ Khu nhà trọ riêng biệt
4. ☐ Không có nhu cầu
5. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 21: Nhu cầu về nhà trẻ, trường học:

1. ☐ Không có nhu cầu
2. ☐ Cần có trường mầm non gần nơi sống và làm việc
3. ☐ Cần có trường tiểu học gần nơi sống và làm việc
4. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 22: Các kênh thông tin nắm bắt, theo dõi: (thường theo dõi, có biết, không biết)

Các kênh thông tin nắm bắt, theo dõi	Thường xuyên theo dõi	Có biết	Không biết
Cổng thông tin điện tử thành phố	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Cổng thông tin điện tử Ban Quản lý khu kinh tế	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Đài phát thanh truyền hình Hải Phòng	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Trung tâm dịch vụ việc làm Hải Phòng	1. ☐	2. ☐	3. ☐

Câu 22: Về thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động trong hoạt động sản xuất, nơi làm việc:

1. ☐ Được huấn luyện, kiểm tra, đôn đốc đầy đủ
2. ☐ Có được huấn luyện nhưng không kiểm tra, đôn đốc thường xuyên
3. ☐ Chưa được huấn luyện, kiểm tra, đôn đốc đầy đủ
4. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 23: Về tiếp cận, cung cấp thông tin tuyên truyền phổ biến pháp luật, ANTT, quyền lợi người lao động nơi làm việc, nơi cư trú:

1. ☐ Thường xuyên được tuyên truyền phổ biến,
2. ☐ Không được tuyên truyền phổ biến đầy đủ,
3. ☐ Không được tuyên truyền phổ biến

Câu 24: Trong môi trường làm việc, sinh hoạt cuộc sống hàng ngày có xảy ra các tình trạng (chọn nhiều đáp án):

1. ☐ Nhận được thông tin, tác động tiêu cực về tình hình ANTT, xã hội;
2. ☐ Nhận được thông tin, tác động tiêu cực về tình hình lương thưởng, đãi ngộ, công đoàn nơi làm việc;
3. ☐ Bị lôi kéo hoặc thấy có hiện tượng tuyên truyền, lôi kéo người khác nhảy việc bỏ việc;
4. ☐ Bị ép buộc, gây sức ép người khác nhảy việc bỏ việc;
5. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 25: Hãy đánh giá mức độ công việc hiện tại:

1. ☐ Yêu thích công việc và môi trường làm việc hiện tại;
2. ☐ Bằng lòng với công việc hiện tại;
3. ☐ Chưa hài lòng với công việc hiện tại;
4. ☐ Ý kiến khác: ...

Câu 26: Hãy đánh giá về mức độ quan trọng đối với các yếu tố sau trong công việc và môi trường sống hiện tại:

1. ☐ Công việc ổn định và môi trường ổn định lâu dài,
2. ☐ Công việc yêu thích và thu nhập tương xứng với khả năng,
3. ☐ Thu nhập là quan trọng nhất,
4. ☐ Công việc đủ trang trải cuộc sống,
5. ☐ Ý kiến khác:

Câu 27: Ông/bà có kiến nghị gì về thực hiện chính sách xã hội tại các KCN?

1. Kiến nghị với Thành phố

.....

2. Kiến nghị với Lãnh đạo KCN

.....

3. Kiến nghị với công đoàn

.....

Câu 28: Ông/bà có sáng kiến gì để thực hiện tốt các chính sách xã hội tại các KCN?

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của ông/bà!

Phần 2: NỘI DUNG KHẢO SÁT

(Ông/bà vui lòng lựa chọn hoặc điền nội dung khảo sát sau)

Câu 1: Ông/bà có muốn có KCN tại địa phương mình hay không?

1. ☐ Rất muốn
2. ☐ Muốn
3. ☐ Không muốn
4. ☐ Ý kiến khác.....

Câu 3: Nếu ông/bà không muốn có KCN ở địa phương mình thì xin cho biết lý do vì sao?

1. ☐ Làm thay đổi nếp sống yên bình
2. ☐ Gây ô nhiễm môi trường
3. ☐ Xuất hiện tệ nạn xã hội
4. ☐ Ý kiến khác.....

Câu 4: Ông/bà đánh giá thế nào về quyền lợi được hưởng khi xây dựng KCN

1. ☐ Rất thỏa đáng
2. ☐ Thỏa đáng
3. ☐ Không thỏa đáng

Câu 5: Tại địa phương, khi có KCN, khu kinh tế có những thay đổi gì?

1. ☐ Đời sống của người dân được nâng lên
2. ☐ Người dân có việc làm
3. ☐ Địa phương có nguồn thu
4. ☐ Không có thay đổi nhiều

Câu 6: Ông/bà cho biết những ảnh hưởng của KCN đối với cuộc sống dân cư trên địa bàn:

1. ☐ Về kinh tế, hạ tầng phát triển
2. ☐ Về an ninh trật tự, tệ nạn
3. ☐ Về thu nhập, mức sống người dân địa phương
4. ☐ Về văn hoá xã hội, tập tục truyền thống
5. ☐ Về ô nhiễm môi trường

Câu 7: Khi có KCN, khu kinh tế địa phương ông/bà có xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc không?

1. ☐ Người nước ngoài
2. ☐ Người ngoại tỉnh
3. ☐ Không có
4. ☐ Không biết

Câu 8: Khi có KCN địa phương có phát sinh các vấn đề xã hội như sau hay không?

Một số vấn đề xã hội	Đồng ý	Không đồng ý
Xuất hiện tình trạng cờ bạc	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện tình trạng trộm cắp, cướp giật	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện các cơ sở kinh doanh gây mất trật tự ATXH như khách sạn, nhà nghỉ, nhà trọ, dịch vụ cầm đồ, karaoke...	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện người nghiện hút	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện tình trạng sống thử, sống chung, vi phạm luật Hôn nhân và Gia đình	1. ☐	2. ☐
Không xuất hiện tình trạng trên	1. ☐	2. ☐

Câu 9: Gia đình ông/bà có thêm việc làm hoặc thu nhập gì khi có các KCN được xây dựng?

1. ☐ Cho thuê nhà trọ
2. ☐ Làm công nhân
3. ☐ Buôn bán tại KCN
4. ☐ Không có gì thêm

Câu 10: Thu nhập của ông/bà hiện tại như thế nào?

1. ☐ Thu nhập rất tốt
2. ☐ Thu nhập tốt
3. ☐ Đủ sống ổn định
4. ☐ Chưa đáp ứng nhu cầu tối thiểu
5. ☐ Ý kiến khác.....

Câu 11: Ông bà có cảm nhận gì về môi trường sống khi xuất hiện KCN?

1. ☐ Bị ô nhiễm nghiêm trọng
2. ☐ Ô nhiễm
3. ☐ Không ô nhiễm
4. ☐ Chưa rõ

Câu 12: Nếu bị ô nhiễm môi trường thì theo ông/bà là môi trường nào bị ô nhiễm?

Môi trường bị ô nhiễm	Có	Không
Môi trường đất	1. ☐	2. ☐
Môi trường nước	1. ☐	2. ☐
Môi trường không khí	1. ☐	2. ☐
Tiếng ồn	1. ☐	2. ☐

Câu 13: Ông/ bà đánh giá thế nào về chính quyền địa phương và các cơ quan hành chính trong công tác đảm bảo an ninh trật tự, cuộc sống cư dân, người lao động xung quanh KCN?

1. ☐ Thực hiện tốt
2. ☐ Bình thường
3. ☐ Chưa thực hiện

Câu 14: Nếu muốn có KCN thì vì lý do gì?

1. ☐ Thu nhập tăng lên
2. ☐ Có thêm việc làm
3. ☐ Được đền bù
4. ☐ Cuộc sống đông vui, sầm uất hơn
5. ☐ Ý kiến khác.....

Câu 15: Ông/bà có kiến nghị gì để cuộc sống ông/bà tốt hơn khi có các KCN xây dựng ở địa phương?

1. Kiến nghị với Thành phố

.....

2. Kiến nghị với lãnh đạo KCN

.....

3. Kiến nghị với lãnh đạo địa phương

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của ông/bà!

Phụ lục 3**PHIẾU KHẢO SÁT****VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI NẢY SINH TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2020 - 2024****(Mẫu phiếu dành cho: cán bộ quản lý tại các sở, ban, ngành,
quận, huyện, xã, phường trên địa bàn các KCN)**

Chào ông/bà, nhằm đánh giá thực trạng vấn đề CT-XH và việc giải quyết vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN của TP Hải Phòng, từ đó đề xuất giải pháp giải quyết tốt các vấn đề CT-XH tại các KCN ở TP Hải Phòng. Rất mong nhận sự giúp đỡ của ông/bà qua việc trả lời từ các câu hỏi dưới đây.

Các câu trả lời của ông/bà chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu và sẽ được bảo mật thông tin, vì vậy, rất mong ông/bà trả lời đúng suy nghĩ của mình. Xin chân thành cảm ơn!

Phần 1: THÔNG TIN CHUNG*(Ông/bà vui lòng cung cấp cho chúng tôi một số thông tin sau)*

Họ và tên:..... SĐT:.....

Giới tính: 1. ☐ Nam 2. ☐ Nữ

Tuổi của ông/bà:.....

Chức vụ hiện tại của ông/bà:.....

Đơn vị công tác:.....

Phần 2: NỘI DUNG KHẢO SÁT*(Ông/bà vui lòng lựa chọn hoặc điền nội dung khảo sát sau)*

Câu 1: Theo ông/bà, trên địa bàn thành phố hiện nay, các KCN đã gây ra những thay đổi nào?

Một số thay đổi tại địa phương	Có	Không
Đời sống của người dân được nâng lên	1. ☐	2. ☐
Người dân có việc làm	1. ☐	2. ☐
Địa phương có nguồn thu	1. ☐	2. ☐
Phát sinh tệ nạn xã hội	1. ☐	2. ☐
Mất trật tự ATXH	1. ☐	2. ☐
Không có thay đổi nhiều	1. ☐	2. ☐

Câu 2: Khi có KCN, địa phương ông/bà có xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc không?

1. ☐ Người nước ngoài
2. ☐ Người ngoại tỉnh
3. ☐ Không có
4. ☐ Không biết

Câu 3: Khi có KCN, khu kinh tế địa phương có phát sinh các vấn đề xã hội như sau hay không?

Một số vấn đề xã hội	Đồng ý	Không đồng ý
Xuất hiện tình trạng cờ bạc	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện tình trạng trộm cắp, cướp giật	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện các cơ sở kinh doanh gây mất trật tự ATXH như khách sạn, nhà nghỉ, nhà trọ, dịch vụ cầm đồ, karaoke...	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện người nghiện hút	1. ☐	2. ☐
Xuất hiện tình trạng sống thử, sống chung, vi phạm luật Hôn nhân và Gia đình	1. ☐	2. ☐
Không xuất hiện tình trạng trên	1. ☐	2. ☐

Câu 4: Ông/bà cho biết, công tác tuyên truyền phổ biến các quy định của pháp luật thuộc phạm vi, lĩnh vực quản lý đến doanh nghiệp, người lao động tại các Khu kinh tế, KCN được thực hiện như thế nào?

Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Không thực hiện
Thực hiện phổ biến, giáo dục pháp luật	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Nói chuyện chuyên đề về pháp luật	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Lồng ghép việc tuyên truyền pháp luật	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Định kỳ mở các lớp tập huấn	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Tranh chấp, giải quyết tranh chấp	1. ☐	2. ☐	3. ☐

Câu 5: Ông/bà cho biết, công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền lợi người lao động được thực hiện như thế nào?

Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo	Rất tốt	Bình thường	Không thực hiện
Lịch tiếp dân, tiếp nhận đơn thư khiếu nại đầy đủ, kịp thời	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Không có tình trạng tồn đọng, đơn thư khiếu nại nhiều lần, vượt cấp	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Thực hiện hiệu quả vai trò của các cấp công đoàn trong việc tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo	1. ☐	2. ☐	3. ☐

Câu 6: Kết quả tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi, lĩnh vực cá nhân, tổ chức nơi ông/bà đang công tác?

Kết quả tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi, lĩnh vực	Đúng cấp, đúng thẩm quyền	Giải quyết Chưa tốt	Không giải quyết
Quyền lợi người lao động	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Các chế độ phúc lợi xã hội	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Về an sinh xã hội	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Về sở hữu hạ tầng, vật chất	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Về ANTT, an toàn an ninh	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Về tệ nạn xã hội	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Về tồn đọng, chậm trễ trong BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Về Trường mầm non công lập gần khu CN quá tải, chế độ miễn giảm học phí	1. ☐	2. ☐	3. ☐

Câu 7: Ông/bà cho biết, công tác thanh tra, kiểm tra phạm vi quản lý các vấn đề nảy sinh tại các khu công nghiệp được thực hiện như thế nào?

Công tác thanh tra, kiểm tra phạm vi quản lý	Rất tốt	Bình thường	Không thực hiện
Thanh tra hành chính	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Thanh tra, kiểm tra định kỳ, đột xuất	1. ☐	2. ☐	3. ☐
Thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch	1. ☐	2. ☐	3. ☐

Câu 8: Theo ông/bà, các mức độ xử lý vi phạm của doanh nghiệp trong công tác thanh tra, kiểm tra có được thực hiện không?

Mức độ xử lý vi phạm	Có	Không
Yêu cầu điều chỉnh, hoàn thiện theo quy định	1. ☐	2. ☐
Xử phạt hành chính	1. ☐	2. ☐
Kiến nghị khởi tố	1. ☐	2. ☐

Câu 9: Theo ông/bà, các công cụ, biện pháp áp dụng giải quyết tranh chấp, khiếu nại khi phát sinh các vấn đề xã hội tại các KCN?

Các công cụ, biện pháp áp dụng giải quyết tranh chấp, khiếu nại	Có	Không
Thiết chế hoà giải	1. ☐	2. ☐
Trọng tài lao động	1. ☐	2. ☐
Giải quyết tranh chấp lao động	1. ☐	2. ☐

Câu 10: Theo ông/bà, doanh nghiệp tại các KCN kiến nghị các nội dung nào khi thành lập doanh nghiệp? (có thể lựa chọn nhiều đáp án)

1. ☐ Quy hoạch, xây dựng
2. ☐ Đất đai, môi trường
3. ☐ Hạ tầng giao thông;
4. ☐ Thuế, hỗ trợ tín dụng, lãi xuất, vốn vay; nhân lực, lao động; logistics),
5. ☐ Dịch vụ cảng, năng lượng;
6. ☐ Đầu tư, kết nối kinh doanh;
7. ☐ Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo
8. ☐ Vốn lãi xuất tín dụng
9. ☐ Cơ chế chính sách,
10. ☐ Thủ tục hành chính,

Câu 11: Theo ông/bà, doanh nghiệp kiến nghị các nội dung nào để giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN?

1. ☐ Nhân lực, nhân sự chất lượng cao
2. ☐ Nguồn lao động phổ thông, lao động qua đào tạo có kỹ năng
3. ☐ Thuế, tài chính, tín dụng

- 4. ☐ Quyền lợi người lao động
- 5. ☐ Chăm sóc sức khoẻ người lao động
- 6. ☐ Cơ sở giáo dục phổ cập
- 7. ☐ Văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao, sinh hoạt cộng đồng
- 8. ☐ Giao thông, hạ tầng
- 9. ☐ Nhà ở xã hội, nhà cho thuê
- 10. ☐ Môi trường, an ninh an toàn
- 11. ☐ Kiến nghị khác:

Câu 12: Khi doanh nghiệp đến làm các thủ tục liên quan, sở/ngành của ông/bà đã tạo điều kiện như thế nào?

- 1. ☐ Rất tốt
- 2. ☐ Tốt
- 3. ☐ Bình thường
- 4. ☐ Ý kiến khác.....

Câu 13: Ông/bà có kiến nghị gì để cuộc sống ông/bà tốt hơn khi có các KCN, khu kinh tế xây dựng ở địa phương?

- 1. Kiến nghị với Thành phố

.....

- 2. Kiến nghị với lãnh đạo KCN

.....

.....

Câu 14: Ông/bà có sáng kiến gì để thực hiện tốt các chính sách xã hội tại các KCN?

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của ông/bà!

Phụ lục 4
KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT
VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI NẢY SINH TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2020 - 2024
(Mẫu phiếu dành cho công nhân)

PHẦN I. THỜI GIAN, ĐỊA ĐIỂM KHẢO SÁT

*** Thời gian:** từ tháng 9 đến tháng 12 năm 2024

***Về địa điểm:**

- Giới hạn tại các KCN (11 đơn vị):

STT	Khu công nghiệp	Số phiếu	Ghi chú
1.	Khu công nghiệp DEEP C Hải Phòng	60 phiếu	
2.	Khu công nghiệp VSIP Hải Phòng	60 phiếu	
3.	Khu công nghiệp Nam Đình Vũ	60 phiếu	
4.	Khu công nghiệp Tràng Duệ	55 phiếu	
5.	Khu công nghiệp Nam Cầu Kiền	50 phiếu	
6.	Khu công nghiệp Đồ Sơn	60 phiếu	
7.	Khu công nghiệp Nhật Bản - Hải Phòng	55 phiếu	
8.	Khu công nghiệp An Dương	60 phiếu	
9.	Khu công nghiệp MP Đình Vũ	50 phiếu	
10.	Khu công nghiệp An Lão	50 phiếu	
11.	Khu công nghiệp Phà Rừng	20 phiếu	
	Tổng số:	580 phiếu	

PHẦN II: KẾT QUẢ KHẢO SÁT

I. THÔNG TIN CHUNG

Phiếu khảo sát, điều tra các vấn đề CT-XH nảy sinh tại các KCN ở TP Hải Phòng giai đoạn 2020 - 2024.

Điều tra được tiến hành đối với người lao động tại:

STT	Khu công nghiệp	Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm
1.	Khu công nghiệp DEEP C Hải Phòng	60	10,3%
2.	Khu công nghiệp VSIP Hải Phòng	60	10,3%
3.	Khu công nghiệp Nam Đình Vũ	60	10,3%
4.	Khu công nghiệp Tràng Duệ	55	9,5%
5.	Khu công nghiệp Nam Cầu Kiền	50	8,6%
6.	Khu công nghiệp Đồ Sơn	60	10,3%
7.	Khu công nghiệp Nhật Bản - Hải Phòng	55	9,5%
8.	Khu công nghiệp An Dương	60	10,3%
9.	Khu công nghiệp MP Đình Vũ	50	8,6%
10.	Khu công nghiệp An Lão	50	8,6%
11.	Khu công nghiệp Phà Rừng	20	3,4%
	Tổng số:	580	100%

		Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
1.1. Giới tính		58600	
	1.1.1. Nam	281	48,4%
	1.1.2. Nữ	299	51,6%
1.2. Tình trạng hôn nhân			
	1.2.1. Đã kết hôn	433	74,7%
	1.2.2. Độc thân	106	18,3%
	1.2.3. Ly hôn	41	7,1%

II. KẾT QUẢ ĐIỀU TRA

Câu 1. Độ tuổi của ông/bà?

Tuổi	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Dưới 30	107	18,4%
Từ 31 đến 40	247	42,6%
Từ 41 đến 50	196	33,8%
Trên 51	30	5,2%

Câu 2. Trình độ học vấn, chuyên môn (cao nhất)

Tuổi	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Trung học cơ sở	53	9,1%
Trung học phổ thông	266	45,9%
Trung cấp, cao đẳng	158	27,2%
Đại học	101	17,4%
Trên đại học	2	0,3%

Câu 3. Tình trạng gia đình hiện nay

Tình trạng gia đình hiện nay	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Sống độc thân	117	20,2%
Có con ở độ tuổi gửi trẻ	55	9,5%
Có con ở độ tuổi mầm non	93	16%
Có con ở độ tuổi tiểu học	143	24,7%
Có con ở độ tuổi trung học cơ sở trở lên	172	29,7%

Câu 4. Nơi đăng ký thường trú

Nơi đăng ký thường trú	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Gần nơi làm việc	277	48,7%
Các tỉnh/thành lân cận	207	35,7%
Địa phương khác	96	16,6%

Câu 5. Nơi cư trú hiện nay?

Nơi cư trú hiện nay	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Nhà riêng	198	34,1%
Nhà thuê riêng	136	23,4%
Nhà trọ	194	33,4%
Nhà tập thể	33	5,7%
Hình thức khác	19	3,3%

Câu 6. Đang làm việc cho loại hình doanh nghiệp nào?

Loại hình doanh nghiệp người lao động đang làm việc	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Doanh nghiệp vốn đầu tư nước ngoài	197	34%
Doanh nghiệp vốn đầu tư trong nước	251	43,3%
Loại hình khác	132	22,8%

Câu 7. Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Sản xuất công nghiệp, cơ khí, công nghệ cao	120	20,7%
Xây dựng, dịch vụ, thủ công mỹ nghệ	116	20%
May mặc, da, da, hoá chất, dược	196	33,8%
Loại hình khác	148	25,5%

Câu 8. Vị trí công việc hiện nay:

Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Quản lý (lãnh đạo doanh nghiệp, lãnh đạo các phòng ban, bộ phận)	20	3,4%
Nhân viên văn phòng (nhân viên các phòng ban, bộ phận)	99	17,1%
Chuyên môn kỹ thuật (phụ trách chuyên môn)	923	15,9%
Công nhân	369	63,6%

Câu 9. Thời gian làm việc tại doanh nghiệp:

Thời gian làm việc tại doanh nghiệp	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Từ 1 năm đến 2 năm	47	8,1%
Từ 3 năm đến 5 năm	193	33,3%
Từ 6 năm đến 10 năm	205	35,3%
Trên 10 năm	135	23,3%

Câu 10. Thu nhập hàng tháng của ông/bà

Thu nhập hàng tháng của ông/bà	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Dưới 4 triệu	11	1,9%
Từ 4 triệu đến 6 triệu	56	9,7%
Từ 6 triệu đến 10 triệu	327	56,4%
Từ 10 triệu đến 20 triệu	176	30,3%
Trên 20 triệu	10	1,7%

Câu 11. Chi tiêu từ thu nhập lương (mức chi tiêu tính cả cho người phụ thuộc) hiện nay:

Chi tiêu từ thu nhập lương	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Bảo đảm chi tiêu và có tích lũy	27	4,7%
Bảo đảm chi tiêu mức cơ bản	110	19%
Tạm đủ trang trải cuộc sống	256	44,1%
Không đủ trang trải cuộc sống	187	32,2%

Câu 12. Mong muốn tăng thu nhập, nâng cao đời sống thông qua:

Mong muốn tăng thu nhập, nâng cao đời sống thông qua	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Làm tăng ca	202	34,8%
Làm thêm giờ vào ngày nghỉ	124	21,4%
Được đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng suất lao động	170	29,3%
Không mong muốn gì thêm	84	14,5%

Câu 13. Các chế độ tăng ca, làm thêm giờ tại nơi làm việc đã được doanh nghiệp giải quyết thỏa đáng chưa?

Giải quyết các chế độ tăng ca, làm thêm giờ tại nơi làm việc của doanh nghiệp	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thỏa đáng	174	30%
Cần thực hiện tốt hơn	343	59,1%
Chưa thỏa đáng	63	10,9%

Câu 14. Về bảo đảm hưởng và giải quyết quyền lợi người lao động như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,...

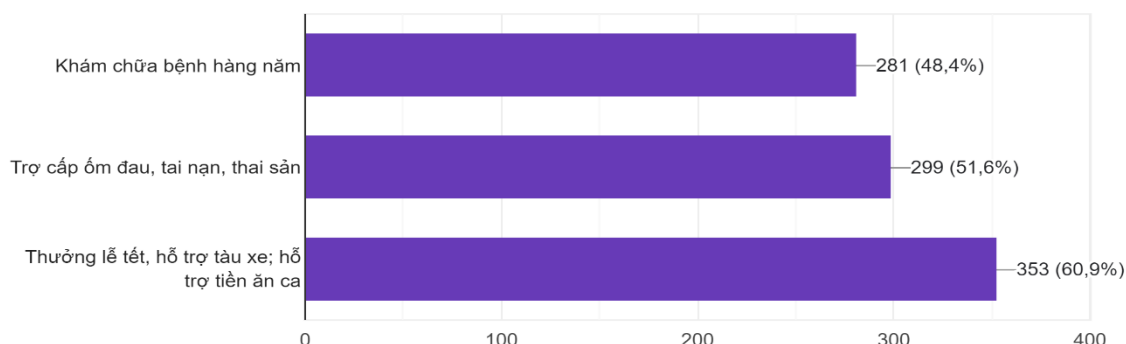
Về bảo đảm hưởng và giải quyết quyền lợi người lao động như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,...	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thỏa đáng	189	32,6%
Cần thực hiện tốt hơn	320	55,2%
Chưa thỏa đáng	71	12,2%

Câu 15. Các chế độ phúc lợi, ưu đãi được hỗ trợ:

Các chế độ phúc lợi, ưu đãi được hỗ trợ người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Khám chữa bệnh hàng năm	281	48,4%
Trợ cấp ốm đau, tai nạn, thai sản	299	51,6%
Thưởng lễ tết, hỗ trợ tàu xe; hỗ trợ tiền ăn ca	353	60,9%

Câu 15: Các chế độ phúc lợi, ưu đãi được hỗ trợ:

580 câu trả lời



Biểu đồ: Các chế độ phúc lợi, ưu đãi được hỗ trợ người lao động tại TP Hải Phòng

Câu 16. Nhu cầu về hỗ trợ tài chính phục vụ cuộc sống:

Nhu cầu về hỗ trợ tài chính phục vụ cuộc sống của người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Có nhu cầu vay tiền ngắn hạn	155	26,7%
Có nhu cầu vay tiền mua sắm thiết bị gia đình	171	29,5%
Có nhu cầu vay vốn khác	254	43,8%

Câu 17. Nhu cầu về vay vốn ưu đãi lãi suất thấp:

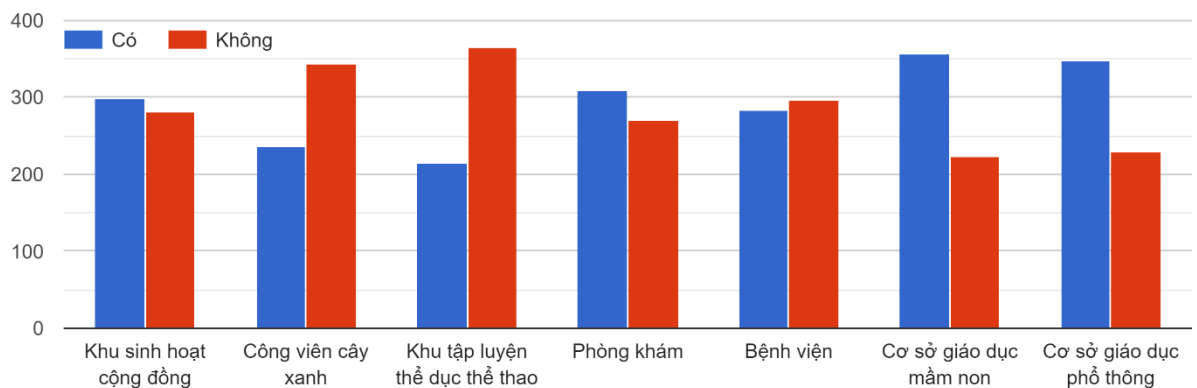
Nhu cầu về vay vốn ưu đãi lãi suất thấp của người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Có nhu cầu	454	78,3%
Không có nhu cầu	126	21,7%

Câu 18. Nơi làm việc, nơi ở của ông/bà có đảm bảo các điều kiện về sinh hoạt đời sống văn hoá, thể thao, chăm sóc sức khoẻ, giáo dục:

Một số điều kiện	Có	Tỷ lệ phần trăm	Không	Tỷ lệ phần trăm
Khu sinh hoạt cộng đồng	299	51,6%	281	48,4%
Công viên cây xanh	237	40,9%	343	59,1%
Khu tập luyện thể dục thể thao	215	37,1%	365	62,9%

Phòng khám	310	53,4%	270	46,6%
Bệnh viện	284	49%	396	68,3%
Cơ sở giáo dục mầm non	356	61,4%	224	38,6%
Cơ sở giáo dục phổ thông	349	60,2%	231	39,8%

Câu 18: Nơi làm việc, nơi ở của ông/bà có đảm bảo các điều kiện về sinh hoạt đời sống văn hoá, thể thao, chăm sóc sức khoẻ, giáo dục

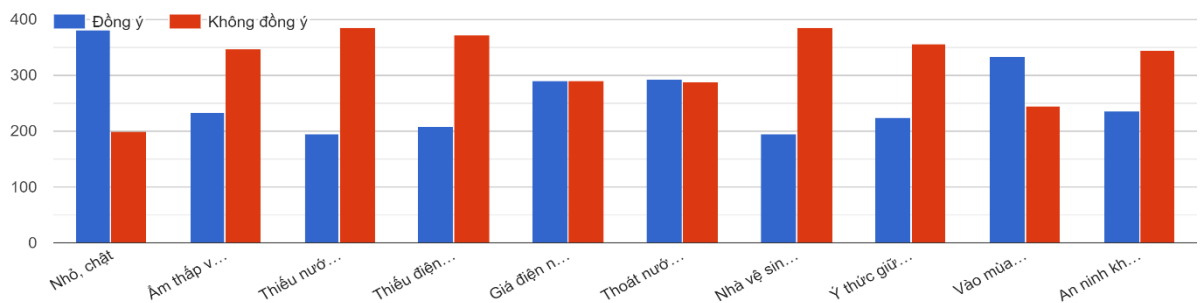


Biểu đồ: Một số điều kiện về sinh hoạt đời sống văn hoá, thể thao, chăm sóc sức khoẻ, giáo dục của người lao động

Câu 19. Ông/bà đánh giá chất lượng chỗ ở hiện nay ông/bà đang sinh sống?

Một số tiêu chí	Có	Tỷ lệ phần trăm	Không	Tỷ lệ phần trăm
Nhỏ, chật	380	65,5%	200	34,5%
Âm thấp và bí bức	233	40,2%	347	59,8%
Thiếu nước sạch	195	33,6%	385	66,4%
Thiếu điện (điện yếu, hay mất điện...)	208	35,9%	372	64,1%
Giá điện nước quá cao	290	50%	290	50%
Thoát nước kém	293	50,5%	287	49,5%
Nhà vệ sinh bẩn, quá tải	195	33,6%	385	66,4%
Ý thức giữ gìn vệ sinh kém	244	42,1%	356	61,4%
Vào mùa mưa nước ngập vào trong nhà	334	57,6%	246	42,4%
An ninh không đảm bảo	235	40,5%	345	59,5%

Câu 19: Ông/bà đánh giá chất lượng chỗ ở hiện nay ông/bà đang sinh sống



Biểu đồ: Đánh giá chất lượng chỗ ở hiện nay của người lao động

Câu 20. Nhu cầu về nhà ở, nhà trọ:

Nhu cầu về nhà ở, nhà trọ của người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Được mua nhà ở xã hội	249	42,9%
Hỗ trợ nhà ở tập thể công nhân	108	18,6%
Khu nhà trọ riêng biệt	51	8,82%
Không có nhu cầu	172	29,7%

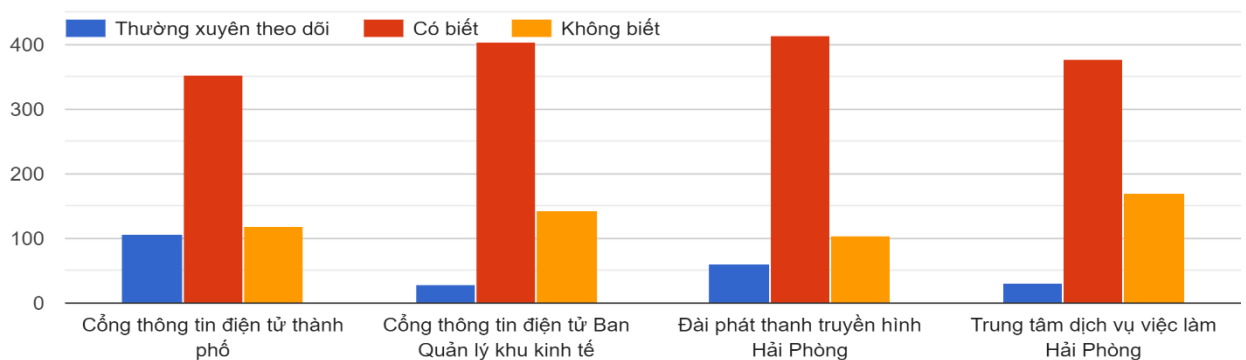
Câu 21. Nhu cầu về nhà trẻ, trường học:

Nhu cầu về nhà trẻ, trường học cho con em của người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Không có nhu cầu	279	48,1%
Cần có trường mầm non gần nơi sống và làm việc	115	19,8%
Cần có trường tiểu học gần nơi sống và làm việc	186	32,1%
Ý kiến khác	0	0%

Câu 22. Các kênh thông tin nắm bắt, theo dõi:

Các kênh thông tin nắm bắt, theo dõi	Thường xuyên theo dõi	Tỷ lệ phần trăm	Có biết	Tỷ lệ phần trăm	Không biết	Tỷ lệ phần trăm
Cổng thông tin điện tử thành phố	108	18,6%	353	60,9%	119	20,5%
Cổng thông tin điện tử Ban Quản lý khu kinh tế	30	5,2%	405	69,8%	145	25%
Đài phát thanh truyền hình Hải Phòng	60	10,3%	414	71,4%	106	18,3%
Trung tâm dịch vụ việc làm Hải Phòng	31	5,3%	378	65,2%	171	29,5%

Câu 22: Các kênh thông tin nắm bắt, theo dõi:



Biểu đồ: Các kênh thông tin nắm bắt, theo dõi của người lao động

Câu 23. Về thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động trong hoạt động sản xuất, nơi làm việc:

Tình hình thực hiện công tác an toàn vệ sinh lao động trong hoạt động sản xuất, nơi làm việc của người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Được huấn luyện, kiểm tra, đôn đốc đầy đủ	160	27,6%
Có được huấn luyện nhưng không kiểm tra, đôn đốc thường xuyên	341	58,8%
Chưa được huấn luyện, kiểm tra, đôn đốc đầy đủ	79	13,6%
Ý kiến khác	0	0%

Câu 24. Về tiếp cận, cung cấp thông tin tuyên truyền phổ biến pháp luật, ANTT, quyền lợi người lao động nơi làm việc, nơi cư trú:

Tình hình tiếp cận, cung cấp thông tin tuyên truyền phổ biến pháp luật, ANTT, quyền lợi người lao động nơi làm việc, nơi cư trú của người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thường xuyên được tuyên truyền phổ biến	191	32,9%
Không được tuyên truyền phổ biến đầy đủ	315	54,3%
Không được tuyên truyền phổ biến	74	12,8%

Câu 25. Trong môi trường làm việc, sinh hoạt cuộc sống hàng ngày có xảy ra các tình trạng (chọn nhiều đáp án):

Các tình trạng xảy ra trong môi trường làm việc, sinh hoạt cuộc sống hàng ngày của người lao động	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Nhận được thông tin, tác động tiêu cực về tình hình ANTT, xã hội	235	40,5%
Nhận được thông tin, tác động tiêu cực về tình hình lương thưởng, đãi ngộ, công đoàn nơi làm việc	211	36,4%
Bị lôi kéo hoặc thấy có hiện tượng tuyên truyền, lôi kéo người khác nhảy việc bỏ việc	118	20,3%
Bị ép buộc, gây sức ép người khác nhảy việc bỏ việc	16	2,8%
Ý kiến khác	0	0%

Câu 26. Hãy đánh giá mức độ công việc hiện tại:

Đánh giá mức độ công việc hiện tại	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Yêu thích công việc và môi trường làm việc hiện tại	99	17,1%
Bằng lòng với công việc hiện tại	229	39,5%
Chưa hài lòng với công việc hiện tại	252	43,4%
Ý kiến khác	0	0%

Câu 27. Hãy đánh giá về mức độ quan trọng đối với các yếu tố sau trong công việc và môi trường sống hiện tại:

Đánh giá về mức độ quan trọng đối với các yếu tố sau trong công việc và môi trường sống hiện tại	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Công việc ổn định và môi trường ổn định lâu dài	143	24,7%
Công việc yêu thích và thu nhập tương xứng với khả năng	113	19,5%
Thu nhập là quan trọng nhất	222	38,3%
Công việc đủ trang trải cuộc sống	102	17,6%
Ý kiến khác	0	0%

Câu 28. Ông/bà có kiến nghị gì về thực hiện chính sách xã hội tại các KCN

Có 175/580 câu hỏi, chủ yếu tập trung vào việc kiến nghị xây dựng nhà ở xã hội, hỗ trợ vốn và lãi xuất cho vay phục vụ mua sắm trang, thiết bị và nhà ở; xây dựng các trường học, bệnh viện và khu vui chơi công cộng đảm bảo vệ sinh, xanh - sạch - đẹp.

Câu 29. Ông/bà có sáng kiến gì để thực hiện tốt các chính sách xã hội tại các KCN?

Có 171/580 câu trả lời chủ yếu tập trung vào các sáng kiến về xây dựng và hỗ trợ nhà ở xã hội, việc làm, thu nhập và môi trường lao động, môi trường sống.

Phụ lục 5
KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT
VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI NẢY SINH TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2020 - 2024
(Mẫu phiếu dành cho người dân gần KCN)

PHẦN I. THỜI GIAN, ĐỊA ĐIỂM KHẢO SÁT

*** Thời gian:** từ tháng 9 đến tháng 12 năm 2024

*** Về địa điểm:**

Địa điểm điều tra: tại 21 xã, phường: Phường Đông Hải 2 (Hải An); Xã Tân Dương, Kiền Bái, Thiên Hương, Lâm Động, Hoàng Động, Dương Quan, Thủy Sơn, Thủy Đường, An Lư, Trung Hà, Thủy Triều, Ngũ Lão (Thủy Nguyên); Xã Quốc Tuấn, Quang Trung (An Lão); Xã Lê Lợi, Nam Sơn, Thị trấn An Dương, Bắc Sơn (An Dương); Phường Ngọc Xuyên, Ngọc Sơn (Đồ Sơn).

TT	Đối tượng	Số phiếu	Ghi chú
1.	Người dân sinh sống gần các KCN trên địa bàn TP Hải Phòng	200 phiếu/ 12 đơn vị	- Phường Đông Hải 2 (Hải An): 38 phiếu - Xã Tân Dương, Lâm Động, Dương Quan, An Lư, Trung Hà, Thủy Triều (Thủy Nguyên): 55 phiếu - Xã Quốc Tuấn, Quang Trung (An Lão): 16 phiếu - Xã Lê Lợi, Thị trấn An Dương, (An Dương): 68 phiếu - Phường Ngọc Xuyên, Ngọc Sơn (Đồ Sơn): 23 phiếu

PHẦN II: KẾT QUẢ KHẢO SÁT

I. THÔNG TIN CHUNG

Phiếu khảo sát, điều tra các vấn đề CT-XH nảy sinh tại các KCN ở TP Hải Phòng giai đoạn 2020 - 2024.

		Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
1. Trình độ học vấn, chuyên môn		200	
	1.1. Trung học cơ sở	44	22%
	1.2. Trung học phổ thông	62	31%
	1.3. Trung cấp	33	16,5%
	1.4. Cao đẳng, đại học	51	25,5%
	1.5. Trên đại học	10	5%
2. Địa chỉ thường trú, tạm trú			
	2.1. Quận Hải An	38	19%
	2.2. Huyện Thủy Nguyên	55	27,5%
	2.3. Huyện An Dương	68	34%
	2.4. Quận Đồ Sơn	23	11,5%
	2.5. Huyện An Lão	16	8%
3. Công việc hiện tại	3.1. Lao động tự do	28	14%
	3.2. Buôn bán, kinh doanh	65	32,5%
	3.3. Chủ trọ	22	11%
	3.4. Công chức, viên chức	34	17%
	3.5. Nội trợ	15	7,5%
	3.6. Công nhân	36	18%
4. Mối liên quan đối với các KCN, người lao động từ các KCN			
	4.1. Bán hàng	57	28,5%
	4.2. Chủ trọ	41	20,5%
	4.3. Người đầu tư, kinh doanh	12	6%
	4.4. Không liên quan	90	45%

II. KẾT QUẢ ĐIỀU TRA

Câu 1. Ông/bà mong muốn có KCN tại địa phương mình hay không?

	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Mong muốn	189	94,5%
Không mong muốn	5	2,5%
Không quan tâm	6	3%
Ý kiến khác	0	0%

Câu 2. Ông/bà đánh giá thế nào về quyền lợi được hưởng khi xây dựng KCN?

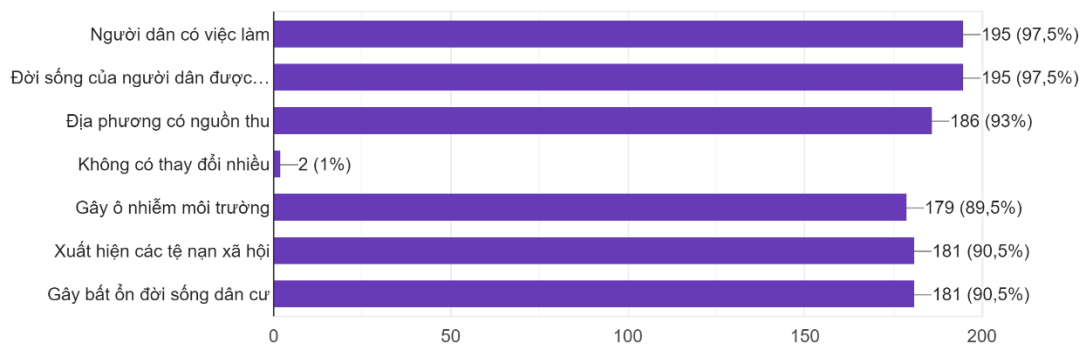
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Rất thỏa đáng	42	21%
Thỏa đáng	123	61,5%
Không thay đổi	27	13,5%
Không thỏa đáng	8	4%

Câu 3. Tại địa phương, khi có KCN có những thay đổi gì?

Một số thay đổi tại địa phương	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Người dân có việc làm	195	97,5%
Đời sống của người dân được nâng lên	195	97,5%
Địa phương có nguồn thu	186	93%
Không có thay đổi nhiều	2	1%
Gây ô nhiễm môi trường	179	89,5%
Xuất hiện các tệ nạn xã hội	181	90,5%
Gây bất ổn đời sống dân cư	181	90,5%

Câu 3: Tại địa phương, khi có khu công nghiệp có những thay đổi gì?

200 câu trả lời



Biểu đồ: Một số thay đổi tại địa phương khi có các KCN

Câu 4. Ông/bà cho biết những ảnh hưởng của KCN đối với cuộc sống dân cư trên địa bàn?

Những ảnh hưởng của KCN đối với cuộc sống dân cư	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Về kinh tế, hạ tầng phát triển	190	95%
Về ANTT, tệ nạn	191	95,5%
Về thu nhập, mức sống người dân địa phương	194	97%
Về văn hóa xã hội, tập tục truyền thống	188	94%
Về ô nhiễm môi trường	189	94,5%

Câu 5. Khi có KCN địa phương ông/bà có xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc không?

Xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Người nước ngoài	184	92%
Người ngoại tỉnh	199	99,5%
Không có	3	1,5%
Không biết	4	2%

Câu 6. Khi có KCN địa phương có phát sinh các vấn đề xã hội như sau hay không?

Một số vấn đề xã hội	Đồng ý		Không đồng ý	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Xuất hiện tình trạng cờ bạc	190	95%	10	5%
Xuất hiện tình trạng trộm cắp, cướp giật	168	84%	32	16%
Xuất hiện các cơ sở kinh doanh gây mất trật tự ATXH như khách sạn, nhà nghỉ, nhà trọ, dịch vụ cầm đồ, karaoke...	197	98,5%	3	2,5%
Xuất hiện tình trạng nghiện hút	174	87%	26	13%
Xuất hiện tình trạng sống thử, sống chung	189	94,5%	11	5,5%
Không xuất hiện tình trạng trên	20	10%	180	90%

Câu 7. Gia đình ông/bà có thêm việc làm hoặc thu nhập gì khi có các KCN địa phương được hình thành?

Việc làm thêm hoặc thu nhập thêm khi có các KCN tại địa phương	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Cho thuê nhà trọ	39	19,5%
Làm công nhân	32	16%
Buôn bán tại KCN	69	34,5%
Không có thay đổi gì	60	30%

Câu 8. Thu nhập của ông/bà hiện tại như thế nào?

Thực trạng thu nhập của người dân sống gần KCN	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thu nhập rất tốt	11	5,5%
Đảm bảo trang trải cuộc sống	155	77,5%
Chưa đáp ứng được nhu cầu cuộc sống	12	6%
Cuộc sống còn nhiều khó khăn	22	11%

Câu 9. Ông bà có cảm nhận gì về môi trường sống khi xuất hiện KCN?

Cảm nhận của người dân về môi trường sống khi xuất hiện KCN	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Bị ô nhiễm nghiêm trọng	16	8%
Bị ô nhiễm	179	89,5%
Không ô nhiễm	1	0,5%
Không quan tâm	4	2%

Câu 10. Nếu bị ô nhiễm môi trường thì theo ông/bà là môi trường nào bị ô nhiễm?

Môi trường bị ô nhiễm	Đồng ý		Không đồng ý	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Môi trường đất	169	84,5%	31	15,5%
Môi trường nước	174	87%	26	13%
Không khí	198	99%	2	1%
Tiếng ồn	195	97,5%	5	2,5%

Câu 11. Ông/ bà đánh giá thế nào về chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng trong công tác đảm bảo an ninh trật tự, cuộc sống cư dân, người lao động xung quanh KCN?

Đánh giá về chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng trong công tác đảm bảo an ninh trật tự, cuộc sống cư dân, người lao động xung quanh KCN	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thực hiện tốt	20	10%
Bình thường	116	58%
Thực hiện chưa tốt	19	9,5%
Còn nhiều bất cập, tồn đọng	45	22,5%

Câu 12. Nếu ông/bà mong muốn có KCN tại địa phương thì vì lý do gì?

Lý do mong muốn có KCN tại địa phương của người dân sống gần KCN	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Có thêm việc làm	197	98,5%
Thu nhập tăng lên	196	98%
Hạ tầng địa phương phát triển	190	95%
Cuộc sống cư dân, cộng đồng và xã hội phát triển	191	95,5%

Câu 13. Ông/bà có kiến nghị gì để cuộc sống ông/bà tốt hơn khi có các KCN được xây dựng, phát triển ở địa phương?

Có 16/200 câu trả lời chủ yếu liên quan đến các vấn đề về công tác quản lý trật tự ATXH và môi trường, xử lý chất thải và tăng việc làm cho người dân.

Phụ lục 6
KẾT QUẢ PHIẾU KHẢO SÁT
VẤN ĐỀ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI NẢY SINH TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
Ở THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2020 - 2024
(Mẫu phiếu dành cho cán bộ quản lý tại các sở, ban, ngành, quận, huyện,
xã, phường trên địa bàn các KCN)

PHẦN I. THỜI GIAN, ĐỊA ĐIỂM KHẢO SÁT

* **Thời gian điều tra:** từ tháng 9 đến tháng 12 năm 2024

* **Về địa điểm:**

- Giới hạn tại các Sở, ban, ngành, quận, huyện (13 đơn vị):

STT	Đối tượng	Số phiếu	Ghi chú
1.	Sở, ban, ngành (bao gồm cả lãnh đạo và cán bộ công chức thực hiện nhiệm vụ giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN)	36 phiếu/ 7 đơn vị	Các Sở, ban, ngành (7 đơn vị): Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Công thương, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý khu kinh tế, Liên đoàn Lao động thành phố
2.	- Đại diện lãnh đạo các quận, huyện - Bảo hiểm xã hội các quận, huyện	29 phiếu/5 đơn vị	Hải An; An Lão; An Dương; Thủy Nguyên; Đồ Sơn.
	Tổng số:	65 phiếu	

- Giới hạn tại các xã, phường (12 đơn vị):

STT	Đối tượng	Số phiếu	Ghi chú
1.	Xã, phường (bao gồm cả lãnh đạo và cán bộ công chức tại xã, phường nơi có các KCN)	95 phiếu/ 12 đơn vị	- Phường Đông Hải 2 (Hải An): 13 phiếu - Xã Tân Dương, Lâm Động, Dương Quan, An Lữ, Trung Hà, Thủy Triều (Thủy Nguyên): 33 phiếu - Xã Quốc Tuấn, Quang Trung (An Lão): 15 phiếu - Xã Lê Lợi, Thị trấn An Dương, (An Dương): 24 phiếu - Phường Ngọc Xuyên (Đồ Sơn): 10 phiếu

PHẦN II. KẾT QUẢ ĐIỀU TRA

I. THÔNG TIN CHUNG

Phiếu khảo sát, điều tra giải quyết các vấn đề CT-XH nảy sinh tại các KCN ở TP Hải Phòng giai đoạn 2020 - 2024.

1. Cán bộ các Sở, ban, ngành, quận, huyện:

Đối tượng		Số phiếu	Tỷ lệ phần trăm
Sở, ban ngành (bao gồm cả lãnh đạo và cán bộ công chức thực hiện giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN)		36 phiếu	55,4%
Bảo hiểm xã hội thành phố và các quận, huyện (bao gồm cả lãnh đạo và cán bộ thực hiện giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN)		29 phiếu	44,6%
Tổng số		65 phiếu	100%
		Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
1.1. Giới tính		65	
	1.1.1. Nam	32	49,2%
	1.1.2. Nữ	33	50,8%
1.2. Độ tuổi			
	1.2.1. Dưới 30 tuổi	3	4,6%
	1.2.2. Từ 30 đến 51 tuổi	52	80%
	1.2.3. Trên 51 tuổi	10	15,4%
1.3. Chức vụ			
	1.3.1. Trưởng, Phó phòng và tương đương trở lên:	16	24,6%
	1.3.2. Chuyên viên, thanh tra viên và tương đương:	49	75,4%
1.4. Đơn vị công tác			
	1.4.1. Cấp sở	36	55,4%
	1.4.2. Cấp quận, huyện	29	44,6%

2. Cán bộ lãnh đạo xã, phường:

		Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Xã, phường (bao gồm cả lãnh đạo và cán bộ công chức tại xã, phường nơi có các KCN)		95	100%
2.1. Trình độ học vấn, chuyên môn			
	2.1.1. Trung cấp	7	7,4%
	2.1.2. Cao đẳng, đại học	83	87,4%
	2.1.3. Trên đại học	5	5,2%
2.2. Chức vụ			
	2.2.1. Lãnh đạo	25	26,3%
	2.2.2. Cán bộ chuyên trách	70	73,7%

II. KẾT QUẢ ĐIỀU TRA**1. Cán bộ các Sở, ban, ngành, quận, huyện:**

Câu 1. Theo ông/bà, trên địa bàn thành phố hiện nay, các KCN đã tạo ra những thay đổi nào?

Một số thay đổi tại địa phương	Có		Không	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Đời sống của người dân được nâng lên	65	100%	0	0%
Người dân có việc làm	65	100%	0	0%
Địa phương có nguồn thu	64	98,5%	1	1,5%
Phát sinh tệ nạn xã hội	47	72,3%	18	27,7%
Mất trật tự ATXH	44	67,7%	21	32,2%
Không có thay đổi nhiều	11	16,9%	54	83,1%

Câu 2. Khi có KCN tại địa phương ông/bà có xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc không?

Xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Người nước ngoài và người ngoại tỉnh	61	93,8%
Người lao động tự do, thời vụ	3	4,6%
Không quan tâm	1	1,6%

Câu 3. Khi có KCN địa phương có phát sinh các vấn đề xã hội như sau hay không?

Một số vấn đề xã hội	Đồng ý		Không đồng ý	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Xuất hiện tình trạng cờ bạc	47	72,3%	18	27,7%
Xuất hiện tình trạng trộm cắp, cướp giật	43	66,2%	22	33,8%
Xuất hiện các cơ sở kinh doanh gây mất trật tự ATXH như khách sạn, nhà nghỉ, nhà trọ, dịch vụ cầm đồ, karaoke...	52	80%	13	20%
Xuất hiện tình trạng sống thử, sống chung	51	78,5%	14	21,5%
Không xuất hiện tình trạng trên	10	15,4%	55	84,6%

Câu 4. Ông/bà cho biết, công tác tuyên truyền phổ biến các quy định của pháp luật thuộc phạm vi, lĩnh vực quản lý đến doanh nghiệp, người lao động tại các KCN được thực hiện như thế nào?

Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật	Thường xuyên		Thỉnh thoảng		Không thực hiện	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thực hiện phổ biến, giáo dục pháp luật	30	46,2%	33	50,7%	2	3,1%

Nói chuyện chuyên đề về pháp luật	22	33,8%	40	61,5%	3	4,7%
Lồng ghép việc tuyên truyền pháp luật	31	47,7%	33	50,7%	1	1,6%
Định kỳ mở các lớp tập huấn	17	26,1%	47	72,3%	1	1,6%
Tranh chấp, giải quyết tranh chấp	9	13,8%	54	83,1%	2	3,1%

Câu 5. Ông/bà cho biết, công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền lợi người lao động được thực hiện như thế nào?

Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo	Rất tốt		Bình thường		Chưa thực hiện tốt	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Lịch tiếp dân, tiếp nhận đơn thư khiếu nại đầy đủ, kịp thời	28	43,1%	36	55,3%	1	1,6%
Không có tình trạng tồn đọng, đơn thư khiếu nại nhiều lần, vượt cấp	16	24,6%	48	73,8%	1	1,6%
Thực hiện hiệu quả vai trò của các cấp công đoàn trong việc tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo	28	43,1%	37	66,9%	0	0%

Câu 6. Kết quả tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi, lĩnh vực cá nhân, tổ chức nơi ông/bà đang công tác?

Kết quả tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi, lĩnh vực	Đúng cấp, đúng thẩm quyền		Giải quyết Chưa tốt		Không giải quyết	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Quyền lợi người lao động	46	70,8%	19	29,2%	0	0%
Các chế độ phúc lợi xã hội	46	70,8%	19	29,2%	0	0%
Về an sinh xã hội	45	69,2%	20	30,8%	0	0%
Về sở hữu hạ tầng, vật chất	37	56,9%	27	41,5%	1	1,6%
Về ANTT, an toàn an ninh	40	61,5%	24	36,9%	1	1,6%
Về tệ nạn xã hội	36	55,3%	28	43,1%	1	1,6%
Về tồn đọng, chậm trễ trong BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp	43	66,2%	22	33,8%	0	0%
Về Trường mầm non công lập gần khu CN quá tải, chế độ miễn giảm học phí	35	53,8%	28	43,1%	2	3,1%

Câu 7. Ông/bà cho biết, công tác thanh tra, kiểm tra phạm vi quản lý các vấn đề nảy sinh tại các khu công nghiệp được thực hiện như thế nào?

Công tác thanh tra, kiểm tra phạm vi quản lý	Rất tốt		Bình thường		Thực hiện chưa tốt	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thanh tra hành chính	18	27,7%	47	72,3%	0	0%
Thanh tra, kiểm tra định kỳ, đột xuất	19	29,2%	45	69,2%	1	1,6%

Thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch	26	40,0%	39	60,0%	0	0%
Thanh tra chuyên ngành	22	33,8%	42	64,6%	1	1,6%

Câu 8. Theo ông/bà, các mức độ xử lý vi phạm của doanh nghiệp trong công tác thanh tra, kiểm tra có được thực hiện không?

Mức độ xử lý vi phạm	Có		Không	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Yêu cầu điều chỉnh, hoàn thiện theo quy định	64	98,4%	1	1,6%
Xử phạt hành chính	64	98,4%	1	1,6%
Kiến nghị khởi tố	35	53,8%	30	46,2%

Câu 9. Theo ông/bà, các công cụ, biện pháp áp dụng giải quyết tranh chấp, khiếu nại khi phát sinh các vấn đề xã hội tại các KCN?

Các công cụ, biện pháp áp dụng giải quyết tranh chấp, khiếu nại	Có		Không	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thiết chế hoà giải	64	98,4%	1	1,6%
Trọng tài lao động	57	87,7%	8	12,3%
Giải quyết tranh chấp lao động	63	96,9	2	3,1%

Câu 10. Theo ông/bà, doanh nghiệp tại các KCN kiến nghị các nội dung nào khi thành lập doanh nghiệp?

Các nội dung kiến nghị	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Quy hoạch, xây dựng	55	84,6%
Đất đai, môi trường	56	86,2%
Hạ tầng giao thông	51	78,5%
Thuế, hỗ trợ tín dụng, lãi xuất, vốn vay	56	86,2%
Nhân lực, lao động	57	87,7%

Logistics, dịch vụ cảng, năng lượng	46	70,8%
Đầu tư, kết nối kinh doanh	46	70,8%
Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo	45	69,2%
Vốn lãi xuất tín dụng	46	70,8%
Cơ chế chính sách	55	84,6%
Thủ tục hành chính	56	86,2%

Câu 11. Theo ông/bà, doanh nghiệp kiến nghị các nội dung nào để giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN?

Các nội dung kiến nghị	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Nhân lực, nhân sự chất lượng cao	56	86,2%
Nguồn lao động phổ thông, lao động qua đào tạo có kỹ năng	50	76,9%
Thuế, tài chính, tín dụng	52	80%
Quyền lợi người lao động	49	75,4%
Chăm sóc sức khỏe người lao động	48	73,8%
Cơ sở giáo dục phổ cập	43	66,2%
Văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao, sinh hoạt cộng đồng	45	69,2%
Giao thông, hạ tầng	54	83,1%
Nhà ở xã hội, nhà cho thuê	59	90,8%
Môi trường, an ninh an toàn	60	92,3%

Câu 12. Khi doanh nghiệp đến làm các thủ tục liên quan, sở/ngành của ông/bà đã tạo điều kiện như thế nào?

Thực trạng tạo điều kiện khi doanh nghiệp đến làm các thủ tục liên quan	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Rất tốt	33	50,8%
Tốt	32	49,2%
Chưa tạo điều kiện	0	0%

Câu 13. Ông/bà có kiến nghị gì để quản lý và phát triển tốt các KCN xây dựng ở địa phương?

Có 29/55 câu trả lời chủ yếu liên quan đến các cơ chế, chính sách về vấn đề lao động, việc làm, thu nhập, cư trú, nhà ở, giáo dục, y tế, hôn nhân, văn hóa, giải trí của người lao động

Câu 14. Ông/bà có sáng kiến gì để thực hiện tốt các chính sách xã hội tại các KCN?

Có 30/55 câu trả lời chủ yếu liên quan đến cơ chế, chính sách hỗ trợ hạ tầng, nhà ở xã hội, hoạt động hiệu quả của cơ quan Bảo hiểm xã hội và các bên có liên quan đến việc giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN trên địa bàn TP Hải Phòng.

2. Đối với cán bộ lãnh đạo xã, phường:

Câu 1: Tại địa phương nơi ông/bà đang công tác có KCN hay không?

100% trả lời là “Có”

Câu 2: Tại địa phương, khi có KCN có những thay đổi gì?

Một số thay đổi tại địa phương	Có		Không	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Đời sống của người dân được nâng lên	95	100%	0	0%
Người dân có việc làm	95	100%	0	0%
Địa phương có nguồn thu	95	100%	0	0%
Phát sinh tệ nạn xã hội	95	100%	0	0%
Mất trật tự ATXH	95	100%	0	0%
Không có thay đổi nhiều	1	1,6%	54	98,4%

Câu 3. Khi có KCN, địa phương ông/bà có xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc không?

Xuất hiện tình trạng người nơi khác đến cư trú và làm việc	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Người nước ngoài	93	97,9%
Người ngoại tỉnh	95	100%
Không có	0	0%

Câu 4. Ông/bà đánh giá như thế nào về việc quản lý khi xuất hiện người nơi khác đến cư trú làm việc trong các KCN tại địa phương?

Tình trạng quản lý người nơi khác đến cư trú và làm việc tại địa phương	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Rất vất vả (nhiều khó khăn, phức tạp)	83	87,4%
Bình thường	10	10,5%
Không vất vả (cũng có khó khăn, phức tạp nhưng không đáng kể)	2	2,1%

Câu 5. Khi có KCN, địa phương có phát sinh các vấn đề xã hội như sau hay không?

Một số vấn đề xã hội	Đồng ý		Không đồng ý	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Xuất hiện tình trạng cờ bạc	94	98,9%	1	1,1%
Xuất hiện tình trạng trộm cắp, cướp giật	93	97,8%	2	2,2%
Xuất hiện các cơ sở kinh doanh gây mất trật tự ATXH như khách sạn, nhà nghỉ, nhà trọ, dịch vụ cầm đồ, karaoke...	95	100%	0	0%
Xuất hiện tình trạng nghiện hút	74	77,9%	21	22,1%
Xuất hiện tình trạng sống thử, sống chung	88	92,6%	7	7,4%
Không xuất hiện tình trạng trên	95	100%	0	0%

Câu 6. Ông/bà cho biết, công tác tuyên truyền phổ biến các quy định của pháp luật trên địa bàn đến doanh nghiệp, người lao động tại các KCN được thực hiện như thế nào?

Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật	Thường xuyên		Thỉnh thoảng		Không thực hiện	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thực hiện phổ biến, giáo dục pháp luật	4	4,2%	91	95,8%	0	0%
Nói chuyện chuyên đề về pháp luật	3	3,2%	91	95,8%	1	1,1%
Lồng ghép việc tuyên truyền pháp luật	32	33,7%	63	66,3%	0	0%
Định kỳ mở các lớp tập huấn	53	55,8%	42	44,2%	0	0%
Tranh chấp, giải quyết tranh chấp	1	1,1%	75	78,9%	19	20%

Câu 7. Ông/bà cho biết, công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền lợi người lao động được thực hiện như thế nào?

Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo	Rất tốt		Bình thường		Chưa thực hiện tốt	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Lịch tiếp dân, tiếp nhận đơn thư khiếu nại đầy đủ, kịp thời	6	6,3%	89	93,7%	0	0%
Không có tình trạng tồn đọng, đơn thư khiếu nại nhiều lần, vượt cấp	0	0%	95	100%	0	0%
Thực hiện hiệu quả vai trò của các cấp công đoàn trong việc tham gia giải quyết khiếu nại, tố cáo	26	27,4%	69	72,6%	0	0%

Câu 8. Kết quả tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi, lĩnh vực cá nhân, tổ chức nơi ông/bà đang công tác?

Kết quả tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi, lĩnh vực	Đúng cấp, đúng thẩm quyền		Giải quyết Chưa tốt		Không giải quyết	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Quyền lợi người lao động	6	6,3%	89	93,7%	0	0%
Các chế độ phúc lợi xã hội	7	7,4%	88	92,6%	0	0%
Về an sinh xã hội	7	7,4%	88	92,6%	0	0%
Về sở hữu hạ tầng, vật chất	4	4,2%	89	93,7%	2	3,6%
Về ANTT, an toàn an ninh	5	5,3%	90	94,7%	0	0%
Về tệ nạn xã hội	4	4,2%	91	95,8%	0	0%
Về Trường mầm non công lập gần khu CN quá tải, chế độ miễn giảm học phí	50	52,6%	45	47,4%	0	0%

Câu 9. Ông/bà cho biết, công tác thanh tra, kiểm tra phạm vi quản lý các vấn đề nảy sinh tại các khu công nghiệp được thực hiện như thế nào?

Công tác thanh tra, kiểm tra phạm vi quản lý	Rất tốt		Bình thường		Thực hiện chưa tốt	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thanh tra hành chính	2	2,1%	93	97,9%	0	0%
Thanh tra, kiểm tra định kỳ, đột xuất	67	70,5%	28	29,5%	0	0%
Thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch	1	1,1%	91	95,8%	3	3,1%

Câu 10. Theo ông/bà, các mức độ xử lý vi phạm của doanh nghiệp trong công tác thanh tra, kiểm tra có được thực hiện không?

Mức độ xử lý vi phạm	Có		Không	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Yêu cầu điều chỉnh, hoàn thiện theo quy định	94	98,9%	1	1,1%
Xử phạt hành chính	90	94,7%	5	5,3%
Kiến nghị khởi tố	34	35,8%	61	64,2%

Câu 11. Theo ông/bà, các công cụ, biện pháp áp dụng giải quyết tranh chấp, khiếu nại khi phát sinh các vấn đề xã hội tại các KCN?

Các công cụ, biện pháp áp dụng giải quyết tranh chấp, khiếu nại	Có		Không	
	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thiết chế hoà giải	95	100%	0	0%
Trọng tài lao động	62	65,3%	33	34,7%
Giải quyết tranh chấp lao động	69	72,6%	26	27,4%

Câu 12. Theo ông/bà, doanh nghiệp tại các KCN kiến nghị các nội dung nào khi thành lập doanh nghiệp?

Các nội dung kiến nghị	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Quy hoạch, xây dựng	86	90,5%
Đất đai, môi trường	94	98,9%
Hạ tầng giao thông	83	87,4%
Thuế, hỗ trợ tín dụng, lãi xuất, vốn vay	19	20%
Logistics, dịch vụ cảng, năng lượng	4	4,2%
Đầu tư, kết nối kinh doanh	12	12,6%
Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo	11	11,6%
Vốn lãi xuất tín dụng	15	15,8%
Cơ chế chính sách	83	87,4%
Thủ tục hành chính	95	100%

Câu 13. Theo ông/bà, doanh nghiệp kiến nghị các nội dung nào để giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh tại các KCN?

Các nội dung kiến nghị	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Nhân lực, nhân sự chất lượng cao	84	88,4%
Nguồn lao động phổ thông, lao động qua đào tạo có kỹ năng	94	98,9%
Thuế, tài chính, tín dụng	51	53,7%
Quyền lợi người lao động	95	100%
Chăm sóc sức khỏe người lao động	94	98,9%
Cơ sở giáo dục phổ cập	94	98,9%
Văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao, sinh hoạt cộng đồng	95	100%
Giao thông, hạ tầng	86	90,5%
Nhà ở xã hội, nhà cho thuê	92	96,8%
Môi trường, an ninh an toàn	95	100%

Câu 14. Mức độ giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp, người lao động trên địa bàn như thế nào?

Mức độ giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp, người lao động trên địa bàn	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Rất tốt	2	2,1%
Tốt	5	5,3%
Bình thường	32	33,7%
Chưa tốt	56	58,9%

Câu 15. Ông/bà có mong muốn có KCN tại địa phương mình hay không?

Mức độ mong muốn có KCN tại địa phương	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Rất cần thiết	72	75,8%
Cần thiết	22	23,2%
Không cần thiết	1	1,1%

Câu 16. Việc BVMT tại địa phương ông/bà đã được doanh nghiệp thực hiện như thế nào?

Thực trạng việc BVMT tại địa phương	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Thực hiện nghiêm	5	5,3%
Chưa thực hiện nghiêm	18	18,9%
Mang tính đối phó	70	73,7%
Không biết	2	2,1%

Câu 17. Theo ông/bà có cần thực hiện nghiêm pháp luật về BVMT không?

Sự cần thực hiện nghiêm pháp luật về BVMT	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Rất cần thiết	85	89,5%
Cần thiết	10	10,5%
Không cần thiết	0	0%

Câu 18. Doanh nghiệp có hỗ trợ gì cho địa phương trong các hoạt động hay không?

Sự hỗ trợ của doanh nghiệp trong các hoạt động tại địa phương	Số lượng	Tỷ lệ phần trăm
Có	92	96,8%
Không	3	3,2%

PHỤ LỤC 7

Bảng 3.1. Lao động làm việc tại các KCN của Hải Phòng

STT	Năm	Tổng số	Nam	Nữ
1	2019	141.767	60.861	80.906
2	2020	153.467	65.861	87.606
3	2021	183.326	83.855	99.471
4	2022	190.354	90.103	100.251
5	2023	195.830	94.492	101.338
6	T6/2024	195.098	94.648	100.450

(Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý khu kinh tế Hải Phòng tháng 9/2024)

PHỤ LỤC 8

Bảng 3.2. Việc làm chia theo ngành nghề tại các KCN ở Hải Phòng

STT	Ngành nghề	Tỷ lệ (%)
1	Sản xuất điện thoại, điện tử, máy tính và các vender	38,16
2	Logistics, xây dựng, kinh doanh cơ sở hạ tầng	2,79
3	Chế tạo ô tô, xe máy; máy móc thiết bị, phụ tùng khác	14,53
4	Dệt may, da giày và các sản phẩm từ dệt may, da giày	24,50
5	Cơ khí	5,33
6	Công nghiệp hóa chất, dược phẩm	1,51
7	Nhựa, Bao bì	5,12
8	Thu gom, xử lý, tái chế chất thải, phế liệu	0,14
9	Chế biến nông, lâm, thủy sản	0,23
10	Khác	7,69
	TỔNG	100,00

Nguồn: Báo cáo của Ban Quản lý các KKT Hải Phòng tháng 9/2024

PHỤ LỤC 9**Bảng 3.3. Số lượng lao động tuyển dụng trong một số doanh nghiệp**

Stt	Doanh nghiệp tuyển dụng	Số lượng lao động
1	Công ty TNHH công nghệ Amtran Việt Nam (KCN VSIP)	1.480
2	Công ty TNHH Regina Miracle International (cùng KCN VSIP)	1.315
3	Công ty TNHH Crystal Sweater Việt Nam (KCN Trảng Duệ)	505
4	Công ty TNHH Sumirubber Việt Nam (KCN Nhật Bản - Hải Phòng)	406
5	Công ty TNHH công nghệ Precision Craft Component Việt Nam (KCN Nam Đình Vũ 1)	200
6	Công ty TNHH công nghiệp giày Aurora Việt Nam (địa chỉ phường Thiên Hương, TP Thủy Nguyên, Hải Phòng)	1.000
7	Công ty Cổ phần sản xuất Nam Thuận (phường Thủy Đường, TP Thủy Nguyên)	500

Nguồn: <https://laodong.vn/cong-doan/38-doanh-nghiep-o-hai-phong-can-tuyen-3552-lao-dong-1468679.lao>

PHỤ LỤC 10**Bảng 3.4: Về lao động nữ và độ tuổi của lao động nữ trong KCN**

TT	Người sử dụng lao động	Tổng số lao động	Lao động nữ	Lao động trên 35 tuổi
1	KCN An Dương	14,777	7,733	3,496
2	KCN Trảng Duệ	52,286	24,171	8,062
3	KCN Nhật Bản - Hải Phòng	28,265	18,700	12,914
4	KCN VSIP	53,528	34,412	14,194
5	KCN Nam Cầu Kiền	4,376	1,876	2,181
6	KCN Đồ Sơn	8,472	4,357	3,648
7	KCN Đình Vũ	11,028	3,341	4,714
8	KCN DEEP C2A	5,542	2,447	981
9	KCN DEEP C2B	1,293	583	492
10	KCN MP Đình Vũ	1,410	266	669
11	KCN Nam Đình Vũ (Khu 1)	1,756	667	741

Nguồn: Báo cáo số: 5989/BC-BQL Báo cáo tình hình sử dụng lao động Việt Nam 6 tháng cuối năm 2023 (đơn vị tính là nghìn người)

PHỤ LỤC 11**Bảng 3.5. Tình hình ngừng việc tập thể ở một số doanh nghiệp trong các KCN của Hải Phòng.***(Số liệu tính từ tháng 01/2019 đến tháng 12/2022)*

Năm	Số cuộc ngừng việc	Số lượng người tham gia	Doanh nghiệp nhà nước		Doanh nghiệp ngoài nhà nước		Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	
			Số cuộc	%	Số cuộc	%	Số cuộc	%
2019	4	1.000	0		2	50	2	50
2020	5	2.000	0		0	0	5	100
2021	3	500	0		0	0	3	100
2022	4	3.940	0		2	50	2	50
Tổng số	21	12.340	0		8	38	13	65

Nguồn: Báo cáo của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động thành phố khóa XIV trình Đại hội Công đoàn thành phố Hải Phòng lần thứ XV, nhiệm kỳ 2023-2028

PHỤ LỤC 12**Bảng 3.6. Các địa phương đã kiểm tra và xử phạt các doanh nghiệp vi phạm quy định về BVMT**

STT	Địa phương được kiểm tra	Số lượng đơn vị, cơ sở được kiểm tra	Số đơn vị, cơ sở bị xử phạt	Số tiền phạt (đơn vị: đồng)
1	Huyện An Dương	115	28	1.270.300.000
2	Huyện An Lão	28	18	285.300.000
3	Huyện Cát Hải	246	62	86.200.000
4	Huyện Thủy Nguyên	31	21	842.200.000
5	Huyện Vĩnh Bảo	31	31	126.500.000
6	Quận Đồ Sơn	27		24.400.000
7	Quận Hồng Bàng	21	6	640.000.000
8	Quận Hải An	26	01	375.000.000
9	Quận Hồng Bàng	21	6	640.000.000
10	Quận Hải An	26	01	375.000.000
11	quận Lê Chân	30	05	535.000.000
12	Quận Ngô Quyền	92	9	58.150.000

Nguồn: Sở Tài Nguyên và Môi trường: Báo cáo số: 124/BC-STNM ngày 31/8/2023 báo cáo việc thực hiện các quy định của pháp luật về BVMT trên địa bàn thành phố