PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP CHẾ BIẾN, CHẾ TẠO GẮN VỚI GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM VÀ BẢO ĐẢM AN SINH XÃ HỘI TẠI TỈNH QUẢNG NINH

TRƯƠNG CÔNG TUẤN
LÊ THANH TUYỀN
Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh

Nhận bài ngày 19/8/2026. Sửa chữa xong 15/10/2026. Duyệt đăng 25/10/2026.

Abstract

The transition from a "brown" to a "green" growth model in Quang Ninh Province has accelerated the development of the processing and manufacturing industry, creating new drivers of economic growth and increasing labor demand. Based on an analysis of secondary data and relevant policies, this article examines the development of the industry in relation to employment generation and social security. The findings indicate that, despite progress in attracting foreign direct investment and expanding social security policies, the province continues to face challenges related to workforce quality, pressure on infrastructure and worker housing, technology-driven employment instability, and occupational safety. The article proposes key solutions for developing human resources, improving job quality, strengthening social security, and enhancing cooperation among government agencies, enterprises, and educational institutions.

Keywords: *Employment, human resources, processing and manufacturing industry, Quang Ninh, social security.*

1. Đặt vấn đề

Quảng Ninh là địa phương có nhiều lợi thế về công nghiệp (CN), dịch vụ, logistics và kinh tế biển. Trong một thời gian dài, khai thác than và các ngành kinh tế liên quan đến tài nguyên giữ vai trò quan trọng trong cơ cấu kinh tế của tỉnh. Trước yêu cầu phát triển bền vững, Quảng Ninh từng bước chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ "Nâu" sang "Xanh", giảm dần sự phụ thuộc vào khai thác tài nguyên và thúc đẩy các ngành có giá trị gia tăng cao. Trong quá trình đó, CN chế biến, chế tạo được xác định là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế (Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh, 2025a). Định hướng phát triển nhanh, bền vững ngành CN chế biến, chế tạo giai đoạn 2020–2025, định hướng đến năm 2030 đã được khẳng định rõ nét trong Nghị quyết số 01-NQ/TU ngày 16/11/2020 của Tỉnh ủy Quảng Ninh (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh, 2020).

Giai đoạn 2021–2025, tốc độ tăng trưởng bình quân của CN chế biến, chế tạo ước đạt 23%/năm; tổng vốn FDI thu hút đạt gần 9,77 tỷ USD, trong đó trên 68,5% tập trung vào lĩnh vực CN chế biến, chế tạo (Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh, 2025a). Sự gia tăng các dự án trong lĩnh vực sản xuất ô tô, xe điện, cơ khí chế tạo, điện tử, thiết bị điện, dệt công nghệ cao và CN hỗ trợ góp phần mở rộng năng lực sản xuất và nhu cầu sử dụng lao động.

Quá trình mở rộng sản xuất, nhu cầu tuyển dụng lao động tại các khu công nghiệp (KCN) trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh cũng tăng lên. Theo số liệu của Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Quảng Ninh năm 2025, các KCN có nhu cầu tuyển khoảng 23.600 lao động, trong đó 19.300 lao động phổ thông, 1.500 lao động trình độ đại học, 1.400 lao động cao đẳng và 1.400 lao động trung cấp, sơ cấp, (Ban Quản lý khu kinh tế Quảng Ninh, 2025). Số liệu trên cho thấy nhu cầu lao động của các DN trên địa bàn

Email: truongcongtuan@qui.edu.vn

tỉnh khá lớn, tập trung phần lớn ở nhóm lao động phổ thông và nhu cầu về lao động đã qua đào tạo. Tuy vậy, quá trình mở rộng các KCN cũng dẫn đến một số vấn đề liên quan tới đời sống người lao động (NLĐ). Số lượng lao động tăng làm cho nhu cầu về nhà ở, giao thông, giáo dục, y tế, các dịch vụ xã hội tại những khu vực tập trung nhiều KCN ngày càng lớn. Tự động hóa và chuyển đổi số hiện nay đã và đang làm thay đổi yêu cầu đối với NLĐ. Những lao động có trình độ và kỹ năng thấp thường gặp khó khăn trong qúa trình tìm kiếm và duy trì việc làm khi doanh nghiệp (DN) thay đổi công nghệ hoặc điều chỉnh sản xuất [(Đặng Nguyên Anh, 2021). Do đó, khi đánh giá hiệu quả phát triển CN chế biến, chế tạo không chỉ quan tâm đến tốc độ tăng trưởng, vốn đầu tư, số lượng DN mà cần phải quan tâm đến cả việc làm, thu nhập và điều kiện sống của NLĐ.

Bài viết tập trung làm rõ những kết quả đạt được, những vấn đề còn tồn tại về việc làm, nguồn nhân lực và an sinh xã hội (ASXH) trong quá trình phát triển CN chế biến, chế tạo ở Quảng Ninh. Trên cơ sở đó, một số giải pháp về đào tạo nhân lực, việc làm và ASXH được đề xuất nhằm nâng cao chất lượng việc làm và cải thiện đời sống NLĐ trên địa bàn tỉnh.

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận

Phát triển CN chế biến, chế tạo có liên quan trực tiếp đến sự thay đổi cơ cấu lao động, việc làm và đời sống của NLĐ. Để làm rõ mối liên hệ này, tác giả sử dụng một số cách tiếp cận từ lý thuyết chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động, lý thuyết cực tăng trưởng và lý luận về ASXH.

Lewis cho rằng trong quá trình phát triển, lao động có xu hướng chuyển từ khu vực có năng suất thấp sang khu vực có năng suất cao hơn, trong đó CN cũng có sự thay đổi, kéo theo việc phân bổ lại các nguồn lực giữa các khu vực kinh tế (Chenery, H. B., & Syrquin, M, 1975). là một khu vực quan trọng (Lewis, W.A, 1954). Chenery và Syrquin cũng đã khẳng định cùng với tăng trưởng kinh tế, cơ cấu sản xuất và việc làm Những luận điểm này có thể vận dụng để xem xét trong quá trình phát triển CN chế biến, chế tạo ở Quảng Ninh. Hiện nay, khi các ngành CN của tỉnh ngày càng mở rộng, nhu cầu tuyển dụng lao động tăng lên, một bộ phận lao động có sự dịch chuyển sang các công việc có năng suất và thu nhập cao hơn. Tuy nhiên, việc NLĐ có đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng hay không còn phụ thuộc vào trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề.

Lý thuyết cực tăng trưởng của Perroux thì cho rằng việc phát triển của những ngành có vai trò động lực có thể tác động đến các hoạt động kinh tế khác (Perroux, F., 1955). Với CN chế biến, chế tạo, tác động này được thể hiện qua nhu cầu về nguyên liệu, CN hỗ trợ, logistics, vận tải cùng các dịch vụ liên quan đến sản xuất. Do đó, việc gia tăng hoạt động của các DN chế biến, chế tạo không chỉ tạo việc làm ngay tại DN mà còn tạo thêm việc làm ở những ngành dịch vụ và hoạt động kinh tế khác liên quan.

Về ASXH, bài viết tiếp cận theo hướng bảo vệ con người trước các rủi ro về thu nhập và đời sống, đồng thời bảo đảm khả năng tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản (Đặng Nguyên Anh, 2021). Đối với NLĐ công nghiệp, ASXH không chỉ bao gồm Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) mà còn liên quan đến thu nhập, điều kiện và an toàn lao động, nhà ở, chăm sóc sức khỏe và các dịch vụ xã hội thiết yếu.

rên cơ sở đó, bài viết xác định mối quan hệ: phát triển CN → mở rộng đầu tư và sản xuất → tăng nhu cầu lao động → tạo việc làm và thu nhập → gia tăng nhu cầu về bảo hiểm, nhà ở và dịch vụ xã hội. Đồng thời, đổi mới công nghệ làm thay đổi yêu cầu về trình độ và kỹ năng, đặt ra yêu cầu đào tạo, đào tạo lại và hỗ trợ chuyển đổi việc làm.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh và phân tích chính sách trên cơ sở các nguồn dữ liệu thứ cấp. Phạm vi nghiên cứu chủ yếu trong giai đoạn 2020–2025, phù hợp với thời kỳ triển khai định hướng phát triển CN chế biến, chế tạo của Quảng Ninh; một số thông tin cập nhật năm 2026 được sử dụng nhằm làm rõ xu hướng mới.

Nguồn dữ liệu gồm văn bản chính sách, báo cáo và thông tin công bố của các cơ quan quản lý

nhà nước ở Trung ương và địa phương, cùng các tài liệu nghiên cứu trong và ngoài nước. Các nhóm chỉ tiêu được phân tích gồm quy mô và tốc độ phát triển CN chế biến, chế tạo, vốn đầu tư và FDI, nhu cầu lao động, chất lượng nguồn nhân lực, thu nhập, BHXH, BHYT, BHTN, nhà ở xã hội và an toàn lao động.

3. Phát triển công nghiệp chế biến, chế tạo gắn với việc làm và an sinh xã hội tại Quảng Ninh

3.1. Công nghiệp chế biến, chế tạo góp phần mở rộng cơ hội việc làm

Những năm gần đây, CN chế biến, chế tạo có bước phát triển bứt phá và ngày càng khẳng định vai trò động lực trong cơ cấu kinh tế Quảng Ninh. Giai đoạn 2021–2025, tốc độ tăng trưởng bình quân của ngành đạt khoảng 23%/năm (Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh, 2025a). Sự bứt phá này gắn liền với chiến lược chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ "Nâu" sang "Xanh", thúc đẩy thu hút nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào các khu công nghiệp (KCN).

Trong giai đoạn 2021–2025, Quảng Ninh thu hút gần 9,77 tỷ USD vốn FDI, trong đó trên 68,5% tập trung vào công nghiệp chế biến, chế tạo (Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh, 2025a). Sự hiện diện của các dự án thuộc lĩnh vực sản xuất ô tô, xe điện, cơ khí chế tạo, điện tử và công nghệ cao không chỉ tạo thêm năng lực sản xuất mới mà còn bùng nổ nhu cầu sử dụng lao động. Theo Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Quảng Ninh, năm 2025 các doanh nghiệp KCN có nhu cầu khoảng 23.600 lao động. Trong tổng số 23.600 lao động mà doanh nghiệp trong khu công nghiệp có nhu cầu tuyển dụng năm 2025, lao động phổ thông là 19.300 người (chiếm khoảng 81,8%). Nhu cầu tuyển lao động có trình độ đại học là 1.500 người, cao đẳng 1.400 người và trung cấp, sơ cấp 1.400 người (Ban Quản lý khu kinh tế Quảng Ninh, 2025). Điều này cho thấy các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh vẫn cần số lượng lớn lao động phổ thông để phục vụ cho sản xuất. Đây cũng là cơ hội để thu hút lao động từ lĩnh vực nông nghiệp và một số ngành nghề truyền thống sang làm việc trong lĩnh vực công nghiệp. Tuy nhiên, nhu cầu đối với lao động đã qua đào tạo ở các trình độ còn thấp hơn nhiều so với nhu cầu lao động phổ thông.

Người lao động tập trung chủ yếu tại các khu công nghiệp cũng kéo theo nhu cầu về vận tải, logistics, thương mại và các dịch vụ phục vụ đời sống (Perroux, F., 1955). Sự phát triển của các khu công nghiệp đã tạo thêm việc làm trong lĩnh vực vận tải, logistics, thương mại và các dịch vụ phục vụ sản xuất. Việc doanh nghiệp tăng cường sử dụng công nghệ, tự động hóa và áp dụng quy trình sản xuất đòi hỏi người lao động phải trang bị thêm những kỹ năng phù hợp. Nhóm lao động có trình độ và kỹ năng nghề hạn chế sẽ gặp nhiều khó khăn hơn khi công việc thay đổi, nếu không được đào tạo hoặc đào tạo lại (Chenery, H. B., & Syrquin, M, 1975). Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nâng cao kỹ năng nghề và đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng những thay đổi trong hoạt động sản xuất công nghiệp của tỉnh.

3.2. Chất lượng việc làm và thu nhập từng bước được cải thiện

Quy mô sản xuất mở rộng, nhu cầu tuyển dụng trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo ở Quảng Ninh cũng có sự thay đổi mạnh mẽ. Bên cạnh lao động phổ thông, các doanh nghiệp trên địa bạn tỉnh có nhu cầu tuyển dụng lao động ở nhiều vị trí như: cơ điện, vận hành thiết bị tự động hóa, quản lý sản xuất, kỹ thuật viên và kiểm soát chất lượng. Sự thay đổi này gắn liền với quá trình ứng dụng công nghệ và yêu cầu nâng cao năng suất sản xuất.

Tính đến tháng 9/2025, lao động của Quảng Ninh có khoảng 696.000 người. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 87,4%, trong đó lao động có bằng cấp, chứng chỉ chiếm khoảng 52% (Uỷ ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2025b). Đây là nguồn nhân lực quan trọng phục vụ cho quá trình mở rộng sản xuất và phát triển các ngành CN trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, yêu cầu về nhân lực của các DN chế biến, chế tạo không chỉ dừng lại ở số lượng lao động mà phải chú trọng đến chất lượng lao động đó là trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề. Điều này đặt ra đối với công tác đào tạo của tỉnh cần gắn sát hơn với nhu cầu thực tế của DN, nhất là đối với các vị trí kỹ thuật, vận hành thiết bị và kiểm soát chất lượng. Tỷ lệ lao động qua đào tạo ngày một tăng đây là điều kiện thuận lợi đối với Quảng Ninh trong việc đáp ứng nhu cầu nhân lực của các ngành CN. Nhưng tỷ lệ này cũng chưa phản ánh được đầy đủ khả năng đáp ứng của từng nhóm ngành, nhất là CN chế biến, chế tạo. Lao động trong ngành này yêu cầu có kỹ năng thực hành, khả năng vận hành máy móc, thiết bị và tuân thủ các quy trình sản xuất. Khi các DN

đẩy mạnh ứng dụng công nghệ, yêu cầu về kỹ năng của NLĐ theo đó cũng phải thay đổi theo để đáp ứng. Hiện nay lao động tại chỗ của tỉnh vẫn cần được bổ sung và nâng cao kỹ năng nghề để phù hợp với công việc.

Về thu nhập, khu vực FDI trong ngành chế biến, chế tạo hiện sử dụng khoảng 50.000 lao động, thu nhập bình quân khoảng 9,4 triệu đồng/người/tháng [11]. Với mức thu nhập này đã góp phần cải thiện đời sống cho NLĐ. Tuy vậy, thu nhập thực tế còn chịu ảnh hưởng như thời gian làm thêm, phụ cấp và đặc điểm công việc của từng DN. Ngoài vấn đề thu nhập, hiện nay NLĐ còn chú trọng đến sự ổn định của việc làm, điều kiện an toàn tại nơi làm việc và khả năng để phát triển nghề nghiệp.

Như vậy, công nghiệp chế biến, chế tạo đã tạo thêm nhiều việc làm và mở rộng cơ hội thu nhập cho người lao động tại Quảng Ninh. Trong thời gian tới, với việc mở rộng quy mô sản xuất, tỉnh Quảng Ninh cần quan tâm hơn đến chất lượng việc làm, nhất là đào tạo kỹ năng nghề, an toàn lao động và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Qua đó, sẽ giúp người lao động thích ứng tốt hơn với yêu cầu sản xuất và duy trì việc làm ổn định trong quá trình các doanh nghiệp đổi mới công nghệ.

3.3. An sinh xã hội cho người lao động từng bước được mở rộng

Các KCN được mở rộng kéo theo số lượng lao động tăng, từ đó làm phát sinh thêm nhu cầu về bảo đảm ASXH cho NLĐ (Đặng Nguyên Anh, 2021). Đối với lao động trong ngành chế biến, chế tạo, việc làm ổn định còn liên quan đến khả năng NLĐ tham gia bảo hiểm và tiếp cận các dịch vụ thiết yếu như chăm sóc sức khỏe, nhà ở và các dịch vụ xã hội khác.

Theo Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ninh, đến hết năm 2025, toàn tỉnh có khoảng 332.600 người tham gia BHXH (chiếm 52,05%) lực lượng lao động trong độ tuổi, tăng hơn 27.000 người so với năm 2024. Số người tham gia BHYT đạt trên 1,3 triệu người (tỷ lệ bao phủ đạt 95,76% dân số) [3]. Các chỉ tiêu này cho thấy số người tham gia các chính sách bảo hiểm trên địa bàn tỉnh tiếp tục tăng. Tuy nhiên, đối với lực lượng lao động trong các DN chế biến, chế tạo, việc duy trì BHXH bắt buộc và BHTN vẫn là vấn đề cần được quan tâm. Đặc điểm sản xuất theo ca kíp, sự thay đổi nơi làm việc đã ảnh hưởng đến quá trình tham gia bảo hiểm của NLĐ.

Nhà ở cho công nhân cũng là một vấn đề được đặt ra tại các khu vực tập trung nhiều KCN. Năm 2025, Quảng Ninh hoàn thành 2.458 căn nhà ở xã hội và nhà ở công nhân, đạt 112% chỉ tiêu được giao theo Quyết định số 444/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (Thủ tướng Chính phủ, 2025). Kết quả này bổ sung thêm nguồn nhà ở cho người thu nhập thấp và người lao động (Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh, 2025a). Tuy vậy, số lượng nhà ở hoàn thành mới đáp ứng một phần nhu cầu về chỗ ở của NLĐ. Một số công nhân còn gặp khó khăn khi tìm nơi ở phù hợp do giá thuê hoặc giá mua chưa phù hợp với thu nhập, thủ tục tiếp cận nhà ở còn phức tạp, khoảng cách từ nơi ở đến nơi làm việc chưa thuận lợi. Đây là những vấn đề cần được quan tâm và có giải pháp thực hiện khi các KCN trên địa bàn tỉnh mở rộng.

Sự gia tăng cơ học lao động nhập cư cũng tạo áp lực gia tăng lên hệ thống hạ tầng xã hội đi kèm như trường học công lập, nhà trẻ và y tế cơ sở xung quanh các KCN.

Như vậy, hệ thống ASXH tại Quảng Ninh đã từng bước được mở rộng về diện bao phủ. Trong bối cảnh chuyển dịch mô hình tăng trưởng hiện nay, giai đoạn tới cần chuyển trọng tâm từ "mở rộng độ bao phủ trên số lượng" sang "nâng cao chất lượng tiếp cận thực chất", đặc biệt chú trọng tới nhóm lao động trực tiếp sản xuất tại các KCN.

4. Những thách thức đặt ra

4.1. Khoảng cách giữa nguồn cung lao động và yêu cầu của doanh nghiệp

Mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo của Quảng Ninh được cải thiện (Uỷ ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2025b), giữa năng lực đào tạo thực tế và nhu cầu sử dụng của DN vẫn tồn tại "khoảng cách kỹ năng" đáng kể. CN chế biến, chế tạo công nghệ cao không chỉ cần lao động có bằng cấp mà đòi hỏi khắt khe về kỹ năng thực hành, vận hành thiết bị tự động hóa, kỹ năng số, cùng ý thức kỷ luật và tác phong CN.

Nhu cầu tuyển dụng năm 2025 cho thấy lao động phổ thông vẫn chiếm tỷ trọng áp đảo (19.300/23.600 người, tương đương 81,8%) (Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Quảng Ninh, 2025). Tỷ trọng lao động phổ thông cao chứng tỏ nhu cầu sử dụng lao động trực tiếp trong các DN vẫn còn lớn. Tuy nhiên, một bộ phận lao động chuyển từ khu vực nông nghiệp hoặc lao động tự do sang làm việc tại DN có thể chưa quen với môi trường sản xuất CN, nhất là yêu cầu về kỷ luật, thời gian làm việc và tác phong CN. Đây là vấn đề cần được DN và cơ sở đào tạo quan tâm trong quá trình tuyển dụng và đào tạo NLĐ. Trong khi đó, đối với nhóm 18,2% nhu cầu lao động kỹ thuật và quản lý, các DN FDI thường xuyên rơi vào tình trạng thiếu hụt nhân lực tại chỗ đáp ứng được ngay công nghệ mới. Nguyên nhân cốt lõi là các cơ sở đào tạo nghề địa phương còn chậm đổi mới giáo trình và trang thiết bị thực hành so với tốc độ đổi mới công nghệ của nhà đầu tư. Với những hạn chế trên nội dung đào tạo cần được điều chỉnh sát hơn với nhu cầu tuyển dụng của DN. Các cơ sở đào tạo phải dựa vào yêu cầu về vị trí việc làm, kỹ năng nghề và công nghệ đang được sử dụng để xây dựng, cập nhật chương trình đào tạo cho phù hợp. DN tham gia cùng các cơ sở đào tạo để xác định nội dung và yêu cầu chuẩn đầu ra chương trình đào tạo của người học.

4.2. Sức ép về nhà ở và hạ tầng dịch vụ xã hội

Số lượng NLĐ ở một số địa bàn có tập trung tại các KCN tăng lên, từ đó làm phát sinh thêm nhu cầu về nhà ở và các dịch vụ xã hội. Năm 2025, Quảng Ninh đã hoàn thành 2.458 căn nhà ở xã hội và nhà ở công nhân, đạt 112% chỉ tiêu được giao, (Thủ tướng Chính phủ, 2025), (Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh, 2025a). Điều này đã đáp ứng thêm nguồn cung nhà ở cho người NLĐ và người thu nhập thấp. Tuy nhiên, việc tiếp cận nhà ở xã hội hiện nay vẫn gặp rất nhiều khó khăn do giá thuê, giá mua chưa phù hợp cũng như các thủ tục liên quan.

Cùng với nhà ở sự thiếu hụt các dịch vụ phúc lợi xã hội cho NLĐ, dịch vụ đào tạo, thiếu các hoạt động vui chơi giải trí … dẫn đến tình trạng nhiều KCN chưa thu hút được lao động đến làm việc. Nếu các dịch vụ này chưa được bổ sung kịp thời, NLĐ vẫn phải di chuyển xa hoặc phát sinh thêm nhiều chi phí trong sinh hoạt hằng ngày. Quy hoạch KCN vì thế tỉnh cần tính đồng thời nhu cầu về nhà ở, trường học, y tế và các dịch vụ xã hội thiết yếu khác.

4.3. Tác động của đổi mới công nghệ và biến động việc làm

Việc ứng dụng công nghệ mới, tự động hóa và chuyển đổi số đang làm thay đổi yêu cầu đối với lao động trong các DN chế biến, chế tạo. Một số công việc chủ yếu thực hiện thao tác lặp lại có thể giảm nhu cầu tuyển dụng khi DN đưa máy móc và thiết bị tự động vào sản xuất. Ngược lại, các vị trí liên quan đến vận hành, bảo trì thiết bị và kiểm soát quy trình sản xuất có xu hướng cần nhiều lao động có kỹ năng hơn.

Sự thay đổi này ảnh hưởng rõ hơn đến những NLĐ chưa có kỹ năng nghề phù hợp, nhất là khi DN thay đổi công nghệ hoặc đơn hàng giảm. Một bộ phận lao động có thể phải chuyển sang công việc khác hoặc tham gia đào tạo lại để tiếp tục làm việc. Vì vậy, việc hỗ trợ NLĐ học thêm kỹ năng, tìm việc mới và sử dụng các chính sách BHTN cần được thực hiện sớm hơn, thay vì chỉ hỗ trợ khi NLĐ đã mất việc.

4.4. Thách thức về an toàn lao động và quan hệ lao động hài hòa

Đặc thù của CN chế biến, chế tạo là sản xuất theo dây chuyền, nhịp độ cao và làm việc theo ca, tiềm ẩn nhiều nguy cơ về an toàn và vệ sinh lao động. Theo số liệu của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, năm 2024, khu vực có quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh ghi nhận 584 vụ tai nạn lao động, làm 597 người bị nạn, trong đó có 27 vụ tai nạn nghiêm trọng làm 36 người chết (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,2025). Bên cạnh rủi ro tai nạn, sự tích tụ lực lượng lao động lớn tại các KCN FDI cũng làm phát sinh các tranh chấp lao động tiềm ẩn liên quan đến tiền lương, định mức lao động, thời giờ làm thêm và điều kiện sinh hoạt.

Bên cạnh yêu cầu thu hút đầu tư, Quảng Ninh cần chú ý hơn đến việc làm, thu nhập và điều kiện sống của lực lượng lao động tại các KCN. Đây là cơ sở thực tiễn để hoàn thiện đồng bộ các nhóm giải pháp về đào tạo, việc làm và ASXH.

5. Giải pháp gắn phát triển công nghiệp chế biến, chế tạo với việc làm và an sinh xã hội

5.1. Gắn phát triển công nghiệp với đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Quảng Ninh cần thiết lập cơ chế liên kết ba bên bền vững: *Cơ quan quản lý nhà nước - Cơ sở giáo dục nghề nghiệp - DN* trong việc dự báo nhu cầu nhân lực, xây dựng chuẩn đầu ra và tổ chức đào tạo theo đơn đặt hàng (Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Quảng Ninh (2025). Các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh cần tập trung tái cấu trúc ngành nghề theo hướng ưu tiên các lĩnh vực mũi nhọn được xác định tại Nghị quyết 01-NQ/TU [1] như: cơ khí chính xác, điện - điện tử, tự động hóa, cơ điện tử, và CN hỗ trợ.

Về nội dung và cách tổ chức đào tạo, các cơ sở đào tạo cần tăng thời lượng thực hành và đưa nội dung học tập gần hơn với công việc thực tế tại DN. DN FDI có thể tham gia góp ý vào xây dựng chương trình đào tạo, xác định yêu cầu về kỹ năng nghề và phối hợp tổ chức thực hành cho người học. Việc sử dụng thiết bị và quy trình sản xuất đang được DN áp dụng cũng giúp người học được tiếp cận sớm với môi trường làm việc thực tế.

Đối với những lao động đang làm việc tại DN, cần được quan tâm đến các chương trình nhằm đào tạo lại và bổ sung kỹ năng. Nội dung đào tạo nên tập trung vào những kỹ năng mà DN đang cần, nhất là đối với lao động phổ thông có khả năng bị ảnh hưởng khi máy móc và công nghệ được đưa vào sản xuất. Việc hỗ trợ NLĐ học thêm kỹ năng sẽ giúp họ có thêm cơ hội tiếp tục làm việc hoặc chuyển sang những vị trí phù hợp với yêu cầu mới của DN.

5.2. Phát triển nhà ở và hạ tầng xã hội đồng bộ với quy hoạch khu công nghiệp

Khi quy hoạch và xây dựng các KCN, tỉnh Quảng Ninh cần tính đến nhu cầu về nhà ở của NLĐ và bố trí quỹ đất phù hợp cho nhà ở xã hội, nhà ở công nhân. Việc này cần được thực hiện cùng với quy hoạch sử dụng đất và kế hoạch phát triển KCN, bảo đảm phù hợp với các chỉ tiêu tại Quyết định số 444/QĐ-TTg (Thủ tướng Chính phủ, 2025). Khi số lượng nhà ở tăng thêm, cần có các hình thức hỗ trợ phù hợp với khả năng chi trả của NLĐ, chẳng hạn như nhà ở cho thuê, thuê mua và các chính sách tín dụng ưu đãi cho NLĐ. Thủ tục tiếp cận nhà ở cũng cần được đơn giản hóa để giúp NLĐ thực hiện thuận lợi hơn.

Tại những địa bàn tập trung đông công nhân, việc phát triển nhà ở cần đi cùng với trường học, nhà trẻ, cơ sở y tế và các công trình phục vụ sinh hoạt cộng đồng. Đối với các KCN mới, những nhu cầu này nên được xem xét ngay trong quá trình lập và phê duyệt dự án. Nhà ở, trường học và dịch vụ y tế được bố trí phù hợp sẽ giúp công nhân giảm chi phí đi lại và ổn định cuộc sống gia đình. Đây cũng là một yếu tố góp phần hạn chế tình trạng NLĐ thường xuyên thay đổi nơi làm việc.

5.3. Nâng cao chất lượng việc làm và cải thiện thu nhập

Quá trình thu hút FDI, Quảng Ninh cần chú trọng hơn đến chất lượng của các dự án bên cạnh quy mô vốn đầu tư. Việc lựa chọn dự án cần xem xét đến các yếu tố khác như: công nghệ sử dụng, mức độ thân thiện với môi trường, khả năng tạo việc làm và đóng góp cho ngân sách, ASXH của tỉnh (Perroux, F., 1955). Những dự án sử dụng nhiều lao động, cần tính thêm các tiêu chí về tỷ lệ tuyển dụng lao động tại chỗ, đào tạo và nâng cao kỹ năng cho NLĐ, cũng như chính sách tiền lương và các chế độ liên quan đến việc làm.

Đối với các DN đang hoạt động, việc cải thiện năng suất phải đảm bảo nâng cao thu nhập và điều kiện làm việc của người lao động. DN nên thực hiện đúng quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và làm thêm giờ cho NLĐ. Bên cạnh đó, các DN có thể tổ chức các chương trình đào tạo ngay tại DN của mình để lao động phổ thông có cơ hội nâng cao kỹ năng và đảm nhận những công việc có yêu cầu cao hơn. Doanh nghiệpDNp nên xây dựng tiêu chuẩn cho từng vị trí việc làm để NLĐ biết yêu cầu công việc và có hướng nâng bậc nghề.

5.4. Chủ động phòng ngừa rủi ro và mở rộng mạng lưới an sinh xã hội

Đối với NLĐ tại các KCN, việc tham gia BHXH, BHYT và BHTN cần được duy trì ổn định, nhất là đối với lao động làm việc tại các DN có đông công nhân (Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ninh, 2025). Cơ quan quản lý cần tăng cường hướng dẫn và kiểm tra việc thực hiện chính sách bảo hiểm tại DN, trong đó chú ý đến việc đóng bảo hiểm đúng quy định, đúng thời gian và đúng mức tiền lương. Những trường hợp

chậm đóng hoặc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ cần được xử lý theo quy định.

Bên cạnh đó việc giải quyết chế độ khi NLĐ mất việc, cần quan tâm hơn đến các biện pháp giúp NLĐ sớm tìm được việc làm mới. Khi DN giảm đơn hàng, thu hẹp sản xuất hoặc thay đổi công nghệ, cơ quan quản lý và DN cần phối hợp cung cấp thông tin tuyển dụng, tư vấn việc làm và hỗ trợ đào tạo bổ sung cho NLĐ. Nguồn lực từ chính sách BHTN cũng cần được sử dụng hiệu quả hơn cho các hoạt động đào tạo lại, hoạt động tư vấn và kết nối việc làm (Đặng Nguyên Anh, 2021).

5.5. Tăng cường kiểm soát an toàn lao động và xây dựng quan hệ lao động hài hòa

Năm 2024, trên địa bàn tỉnh xảy ra 584 vụ tai nạn lao động (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,2025). Như vậy, công tác an toàn lao động vẫn cần được chú ý tại các DN, nhất là những nơi sử dụng nhiều máy móc, thiết bị và có các công đoạn sản xuất tiềm ẩn nguy cơ mất an toàn. DN cần thường xuyên kiểm tra máy móc, thiết bị, đánh giá các nguy cơ tại nơi làm việc và tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho công nhân. Nội dung huấn luyện phải gắn với công việc thực tế và đặc điểm của từng vị trí sản xuất. Cơ quan quản lý cũng cần tăng cường kiểm tra việc chấp hành các quy định về an toàn lao động và xử lý các trường hợp vi phạm theo quy định.

Quan hệ giữa NLĐ và DN cần phải được quan tâm hơn nữa trong quá trình phát triển CN. Công đoàn tại các KCN cần xây dựng kế hoạch, tham gia tổ chức các buổi đối thoại trực tiếp giữa NLĐ và người sử dụng lao động, nhất là đối với những vấn đề liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, bữa ăn ca và điều kiện làm việc. Những vấn đề phát sinh khi được trao đổi và giải quyết kịp thời sẽ giúp hạn chế mâu thuẫn kéo dài và góp phần duy trì môi trường làm việc ổn định. Môi trường làm việc ổn định cũng giúp DN hạn chế tình trạng nghỉ việc và thay đổi lao động.

5.6. Tăng cường liên kết vùng và nâng cao hiệu quả quản lý thị trường lao động

Quảng Ninh cần tăng phối hợp giữa Ban Quản lý Khu kinh tế, cơ quan quản lý lao động, các cơ sở đào tạo, DN và chính quyền địa phương. Các bên cần có sự trao đổi thường xuyên về nhu cầu tuyển dụng, ngành nghề đào tạo và tình hình biến động lao động tại các KCN. Khi các DN có nhu cầu tuyển dụng lớn, thông tin cần được chuyển đến cơ sở đào tạo và địa phương để có phương án chuẩn bị nguồn nhân lực phù hợp để đáp ứng nhu cầu các KCN.

Tỉnh cũng nên khuyến khích DN FDI hợp tác với DN trong nước, nhất là trong cung ứng nguyên liệu, linh kiện, dịch vụ kỹ thuật và logistics. Khi các DN địa phương tham gia được nhiều hơn vào chuỗi sản xuất, cơ hội việc làm cho lao động tại chỗ theo đó cũng sẽ tăng lên.

Công tác thu thập thông tin về lao động và việc làm cần phải được cập nhật thường xuyên. Dữ liệu từ DN, cơ quan lao động và cơ quan bảo hiểm được kết nối để theo dõi số lượng lao động, nhu cầu tuyển dụng, tình trạng tham gia bảo hiểm và những thay đổi về việc làm. Những thông tin này sẽ giúp tỉnh chủ động hơn khi xây dựng kế hoạch đào tạo, giải quyết việc làm và phát triển nhà ở, trường học, cơ sở y tế tại các khu vực có nhiều KCN.

6. Kết luận

Công nghiệp chế biến, chế tạo đang góp phần làm thay đổi cơ cấu kinh tế của Quảng Ninh và tạo thêm nhiều việc làm cho NLĐ. Số lượng DN, các dự án sản xuất tăng lên nhu cầu về tuyển dụng lao động ngày càng tăng, từ đó tạo thêm cơ hội việc làm và thu nhập cho người dân. Tuy nhiên, sự phát triển nhanh của các KCN cũng kéo theo một số vấn đề cần giải quyết. Một số DN cần lao động có tay nghề nhưng nguồn lao động đáp ứng được yêu cầu này vẫn còn hạn chế. Tại những nơi tập trung đông công nhân, nhu cầu về nhà ở, giao thông và các dịch vụ thiết yếu cũng tăng theo. Việc sử dụng máy móc và công nghệ mới đòi hỏi DN phải chú trọng hơn đến công tác đào tạo các kỹ năng và bảo đảm an toàn cho NLĐ.

Phát triển CN chế biến, chế tạo ở Quảng Ninh cần đi cùng với giải quyết việc làm và chăm lo đời sống NLĐ. Các trường đại học và cơ sở đào tạo nghề nên phối hợp với DN để nắm rõ nhu cầu tuyển dụng, từ đó điều chỉnh nội dung đào tạo cho phù hợp với công việc thực tế. Ở những địa bàn có nhiều công nhân, tỉnh cũng cần quan tâm đến nhà ở, bảo hiểm xã hội, điều kiện làm việc và các dịch vụ xã

hội thiết yếu. Thông tin về nhu cầu tuyển dụng và tình hình lao động cần được cập nhật thường xuyên để giúp cơ quan quản lý đưa ra các chính sách phù hợp.

Phát triển CN chế biến, chế tạo được nhìn cả từ kết quả sản xuất và những thay đổi đối với NLĐ. Khi có việc làm ổn định, thu nhập phù hợp và các quyền lợi cơ bản được bảo đảm, NLĐ sẽ có điều kiện gắn bó lâu dài hơn với DN. Đây cũng là một nội dung cần được Quảng Ninh chú trọng khi tiếp tục thực hiện chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ "Nâu" sang "Xanh".

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh (2020). *Nghị quyết số 01-NQ/TU ngày 16/11/2020 về phát triển nhanh, bền vững ngành công nghiệp chế biến, chế tạo giai đoạn 2020–2025, định hướng đến năm 2030*.

Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh Quảng Ninh (2025). *Báo cáo về nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh năm 2025*.

Bảo hiểm xã hội tỉnh Quảng Ninh (2025). *Báo cáo tình hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp năm 2025*.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2025). *Thông báo tình hình tai nạn lao động năm 2024*.

Chenery, H. B., & Syrquin, M. (1975). *Patterns of development, 1950–1970*. Oxford University Press.

Đặng Nguyên Anh (2021). Đảm bảo an sinh xã hội trong tình hình mới. *Tạp chí Xã hội học*, *2*(154), 3–11.

Lewis, W. A. (1954). Economic development with unlimited supplies of labour. *The Manchester School, 22*(2), 139–191.

Perroux, F. (1955). Note sur la notion de "pôle de croissance". *Économie appliquée, 8*(1–2), 307–320.

Thủ tướng Chính phủ (2025). *Quyết định số 444/QĐ-TTg ngày 27/02/2025 về việc giao chỉ tiêu hoàn thành nhà ở xã hội trong năm 2025 và các năm tiếp theo đến năm 2030*.

Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2025a). *Báo cáo tình hình kinh tế – xã hội tỉnh Quảng Ninh năm 2025 và phương hướng, nhiệm vụ năm 2026*.

Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ninh (2025b). *Thông tin về tình hình lao động, việc làm và chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh năm 2025*.

NHỮNG NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN MẠC CẢNH HUỐNG...

Tiếp theo trang 203

3. Kết luận

Quyết định từ bỏ vị thế tôn thất Bắc Triều để theo Nguyễn Hoàng vào trấn thủ vùng đất Thuận – Quảng của Mạc Cảnh Huống là một bước ngoặt đặc biệt trong lịch sử Việt Nam thế kỷ XVI. Lựa chọn này không xuất phát từ sự ngẫu nhiên mà là kết quả tổng hòa của nhiều nhân tố khách quan và chủ quan đan xen chặt chẽ. Trước hết, cục diện chiến tranh Nam – Bắc Triều kéo dài với sự yếu thế dần của nhà Mạc cùng những biến loạn, mâu thuẫn quyền lực âm ỉ trong nội bộ hoàng tộc đã khiến Mạc Cảnh Huống sớm nhận thức được giới hạn của vương triều và chủ động thoát ly khỏi vòng xoáy tranh đoạt vương quyền. Bên cạnh đó, mối quan hệ thân tộc bền chặt (cọc chèo, thông gia) với Nguyễn Hoàng đã tạo dựng nền tảng tin cậy vững chắc, mở ra hướng đi mới cho ông ở phương Nam. Tuy nhiên, yếu tố giữ vai trò quyết định nhất vẫn nằm ở chính bản lĩnh, tầm nhìn thời cuộc và tâm tính thiện lành, không tham vọng quyền bính của Mạc Cảnh Huống. Chính sự lựa chọn sáng suốt ấy đã đưa ông vượt qua ranh giới của sự đối đầu Bắc – Nam đương thời, trở thành một trong ba vị khai quốc công thần có công lao to lớn trong buổi đầu mở mang cơ nghiệp Đàng Trong của các chúa Nguyễn, để lại dấu ấn sâu đậm trong lịch sử dân tộc.

Tài liệu tham khảo

Lê Quý Đôn (2007). *Đại Việt thông sử*. NXB Văn hóa - Thông tin.

Ngô Sĩ Liên và các sử thần triều Lê (1998). *Đại Việt sử ký toàn thư* (tập 3). NXB Khoa học xã hội.

Nguyễn Phước Tương (2002). Mạc Cảnh Huống một khai quốc công thần nhà Nguyễn. *Tạp chí Nghiên cứu Lịch sử*, số 2.

Quốc sử quán triều Nguyễn (1998). *Khâm định Việt sử thông giám cương mục* (tập 2). NXB Giáo dục.

Quốc sử quán triều Nguyễn (2006). Đại *Nam liệt truyện* (tập 1) Tiền biên. NXB Thuận Hóa.