

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP HCM**

---

**VŨ VIỆT HẰNG**

**MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC  
DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH VÀ DOANH NGHIỆP  
CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM  
TRONG THỜI KỲ CHUYỂN ĐỔI KINH TẾ**  
(Trường hợp khảo sát ở TP. Hồ Chí Minh)

**Chuyên ngành : Kinh tế quản lý và kế hoạch hoá kinh tế quốc dân**  
**Mã số : 5.02.05**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. Trần Văn Thiện**

**TP. Hồ Chí Minh - Năm 2004**

# MỤC LỤC

Trang phụ bìa

Mục lục

Danh mục các bảng

Danh mục các hình

Danh mục các đồ thị

Bảng chữ viết tắt

Trang

Mở đầu . . . . .

..... 1

**Chương 1: Những vấn đề lý luận về quan hệ lao động trong nền**

**kinh tế thị trường..... 7**

1.1 Bản chất của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường ..... 7

1.1.1 Khái niệm về quan hệ lao động ..... 7

1.1.2 Các chủ thể cấu thành quan hệ lao động ..... 10

1.1.3 Nội dung của quan hệ lao động ..... 12

1.2 Môi trường vận hành các quan hệ lao động ..... 13

1.2.1 Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài

..... 13

1.2.2 Các yếu tố thuộc về doanh nghiệp ..... 15

1.3 Một số biểu hiện cụ thể của quan hệ lao động ..... 19

1.3.1	Hợp đồng lao động cá nhân.....	19
1.3.2	Thương lượng và thỏa ước lao động tập thể .....	19
1.3.3	Mâu thuẫn trong quan hệ lao động .....	20
1.3.4.	Các hình thức và cách giải quyết tranh chấp trong quan hệ lao động .....	20
1.4	Các mô hình hệ thống về quan hệ lao động.....	24
1.4.1	Sơ lược về lý thuyết hệ thống .....	24
1.4.2	Mô hình cổ điển của Dunlop .....	25
1.4.3.	Mô hình lựa chọn chiến lược của Kochan .....	26
1.4.4	Mô hình tác động tương hỗ của André Petit.....	27
1.4.5	Một số nhận xét về ba mô hình trên .....	29
1.5	Đặc điểm về quan hệ lao động ở một số nước trên thế giới và những bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam .....	30
1.5.1	Đặc điểm trong quan hệ lao động ở Mỹ .....	31
1.5.2	Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước châu Âu phát triển .....	31
1.5.3	Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước Đông Bắc Á phát triển .....	32
1.5.4.	Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước Đông Nam Á	33
1.5.5	Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước có mô hình chuyển đổi từ kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường	34
1.5.6	Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam .....	35

Kết luận chương 1 .....	38
<b>Chương 2 Thực trạng về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế.....</b>	<b>39</b>
2.1 Tác động của chuyển đổi kinh tế tới lao động, việc làm và quan hệ lao động	
ở Việt Nam .....	39
2.1.1 Sơ lược về mô hình và các điểm mốc quan trọng trong quá trình	
chuyển đổi nền kinh tế .....	39
2.1.2 Tác động của chuyển đổi kinh tế tới lao động, việc làm và quan hệ lao động qua các giai đoạn trong quá trình chuyển đổi ...	41
2.1.3 Hệ thống luật pháp về lao động – cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ lao động tại Việt Nam .....	49
2.2 Vai trò của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong nền kinh tế chuyển đổi .....	51
2.2.1 Vai trò của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh .....	52
2.2.2 Vai trò của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài .....	55
2.3 Thực trạng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh	
và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam thời gian qua .....	57
2.3.1 Mô hình và các phần tử cấu thành hệ thống quan hệ lao động ở	

Việt Nam .....	57
2.3.2 So sánh đặc trưng về của quan hệ lao động trong các loại hình	
doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay .....	62
2.3.3 Thực trạng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh	
và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam thời gian qua .....	66
2.4 Phân tích các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới quan hệ lao động ở Việt Nam trong thời gian qua .....	82
2.4.1 Môi trường pháp lý liên quan đến quan hệ lao động .....	82
2.4.2 Công tác quản lý nhà nước về lao động .....	88
2.4.3 Vấn đề khác biệt văn hóa trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài .....	92
2.4.4 Nhận thức về pháp luật lao động và chính sách quản trị nhân sự của người sử dụng lao động .....	96
2.4.5 Trình độ, tác phong và ý thức của người lao động .....	105
2.4.6 Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở . .....	109
2.5 Mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn của người lao động	
trong quan hệ với người sử dụng lao động .....	114
Kết luận chương 2.....	117

**Chương 3 Một số giải pháp hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam .....118**

**3.1 Tác động của xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế và chủ trương, chính sách**

nhà nước đến quan hệ lao động ở Việt Nam trong thời gian tới 118

3.1.1 Chủ trương đổi mới và sắp xếp doanh nghiệp nhà nước ..... 118

**3.1.2 Xu thế mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế .....119**

**3.1.3 Xu hướng cải tiến công nghệ sản xuất và phương thức quản lý .....121**

**3.2 Một số giải pháp lành mạnh hóa quan hệ lao động trong các doanh nghiệp**

ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam ..... 123

3.2.1 Nhóm giải pháp ở tầm vĩ mô ..... 123

3.2.2 Nhóm giải pháp về phía tổ chức công đoàn ..... 134

3.2.3 Nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp ..... 139

**3.3 Một số kiến nghị ..... 151**

3.3.1 Ban hành quy chế dân chủ trong các tổ chức ngoài quốc doanh ..... 151

3.3.2 Khuyến khích hoạt động của các công ty kiểm định lao động tại

Việt Nam ..... 152

3.3.3 Tái quy định khoản đóng góp 2% quỹ lương cho kinh phí hoạt động

công đoàn ở các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài..... 152

3.3.4 Nghiên cứu để quy định sử dụng bản tổng kết xã hội hàng năm trong	
quản lý lao động ở các doanh nghiệp.....	153
Kết luận chương 3.....	154
Kết luận .....	<b>155</b>
Danh mục các công trình khoa học của tác giả đã công bố .....	157
Tài liệu tham khảo .....	158
<b>Phụ lục</b>	

## DANH MỤC CÁC BẢNG

Trang

Bảng 1.1 Các giai đoạn nêu và giải quyết khiếu nại cá nhân theo thủ tục nội bộ ...	21
Bảng 1.2 Chiến lược về quan hệ lao động và các chính sách tương ứng .....	27
Bảng 1.3 So sánh quốc tế về tỷ lệ đoàn viên công đoàn/tổng số người lao động ..	31
Bảng 2.1 Số cơ sở sản xuất công nghiệp phân theo khu vực thành phần kinh tế .....	42
Bảng 2.2 Tốc độ tăng và cơ cấu GDP theo thành phần kinh tế 1991-1995 .....	44
Bảng 2.3 Lao động bình quân trong khu vực nhà nước thời kỳ 86-95 .....	45
Bảng 2.4 Cơ cấu GDP phân theo thành phần kinh tế thời kỳ 1994-2002.....	45
Bảng 2.5 Cơ cấu GDP phân theo ngành kinh tế thời kỳ 2001 -2003.....	46
Bảng 2.6 Số người đủ 15 tuổi trở lên có việc làm thường xuyên phân theo thành phần kinh tế thời kỳ 1996-2002 .....	47
Bảng 2.7 Số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp phân theo thành phần kinh tế thời kỳ 2001-2003 .....	53
Bảng 2.8 Tỷ trọng một số chỉ tiêu cơ bản của doanh nghiệp phân theo khu vực thành phần kinh tế thời kỳ 2001 - 2003 .....	53
Bảng 2.9 Khác biệt trong một số nội dung cụ thể của QHLD giữa các loại hình doanh nghiệp .....	65
Bảng 2.10 Một vài số liệu về tình hình ký kết HĐLĐ (số liệu điều tra NLĐ).....	67
Bảng 2.11 Tình hình thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động ở các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM (kết quả điều tra doanh nghiệp).....	67
Bảng 2.12 Tình hình ký kết thoả ước lao động tập thể ở các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM .....	69
Bảng 2.13 Những nội dung thường gặp khó khăn khi thương lượng để ký thoả ước lao động tập thể .....	70
Bảng 2.14 Số vụ đình công ở Việt Nam qua các năm.....	73
Bảng 2.15 Số vụ đình công ở một số tỉnh thành phố trọng điểm 1996-2003 .....	75
Bảng 2.16 Một số cuộc đình công trên thế giới trong mấy năm gần đây .....	78
Bảng 2.17 Một số cuộc đình công ở miền Đông Nam bộ trong mấy năm gần đây	79



Bảng 2.18 Một số đề xuất của DN về sửa đổi và áp dụng BLLĐ .....	87
Bảng 2.19 Trình độ của thanh tra viên .....	91
Bảng 2.20 Ý kiến doanh nghiệp về tầm quan trọng của thanh tra lao động .....	92
Bảng 2.21 Mức độ hiểu biết pháp luật lao động của chủ doanh nghiệp .....	97
Bảng 2.22 Ý kiến về trách nhiệm của DN đối với NLĐ .....	101
Bảng 2.23 Ý kiến về trách nhiệm của NLĐ đối với DN .....	101
Bảng 2.24 Thái độ của NLĐ khi DN vi phạm LLĐ do khách quan .....	101
Bảng 2.25 So sánh trình độ văn hoá, chuyên môn kỹ thuật của NLĐ.....	105
Bảng 2.26 Mức độ hiểu biết pháp luật lao động của người lao động .....	108
Bảng 2.27 Vai trò của công đoàn theo đánh giá của chủ DN và NLĐ .....	110
Bảng 2.28 Trình độ đào tạo nghiệp vụ về hoạt động công đoàn .....	112
Bảng 2.29 Khó khăn lớn nhất gặp phải trong hoạt động công đoàn .....	113

## **DANH MỤC CÁC HÌNH**

	<i>Trang</i>
Hình 1.1 Quan hệ lao động, vùng giao nhau của các quan hệ khác .....	8
Hình 1.2 Các chủ thể trong quan hệ lao động .....	10
Hình 1.3 Quy trình thương lượng, ký kết, thực hiện thoả ước lao động tập thể và giải quyết các tranh chấp phát sinh .....	23
Hình 1.4 Mô hình cổ điển của Dunlop.....	25
Hình 1.5 Mô hình lựa chọn chiến lược quan hệ lao động của Kochan.....	26
Hình 1.6 Mô hình tác động qua lại trong hệ thống QHLD của André Petit.....	28
Hình 2.1 Mô hình hệ thống về quan hệ lao động ở Việt Nam.....	62
Hình 2.2 Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo Bộ luật lao động.....	84
Hình 2.3 Bốn trách nhiệm chính của doanh nghiệp đối với xã hội .....	87

## **DANH MỤC CÁC ĐỒ THỊ**

	<i>Trang</i>
Đồ thị 2.1: Số vụ đình công phân theo loại hình doanh nghiệp .....	73
Đồ thị 2.2: Tỷ lệ đình công phân theo loại hình doanh nghiệp .....	74
Đồ thị 2.3: Mức độ hiểu biết về nội dung BLLĐ của NSDLĐ.....	97
Đồ thị 2.4: Thái độ của NLĐ khi DN vi phạm LLĐ do khách quan .....	102

## **BẢNG CHỮ VIẾT TẮT**

BHXH	: Bảo hiểm xã hội
CĐCS	: Công đoàn cơ sở
DN	: Doanh nghiệp
DNĐTNN	: DN đầu tư nước ngoài
DNNN	: Doanh nghiệp Nhà nước
DNNQD	: Doanh nghiệp ngoài quốc doanh
FDI	: Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	: Tổng sản phẩm quốc nội
HĐLĐ	: Hợp đồng lao động
ILO	: Tổ chức lao động quốc tế
KCX-KCN	: Khu chế xuất -khu công nghiệp
LD -TB -XH	: Lao động - Thương binh - Xã hội
LĐLĐ	: Liên đoàn Lao động
NLĐ	: Người lao động
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động
QHLĐ	: Quan hệ lao động
SXKD	: Sản xuất kinh doanh
TNHH-TM-DV	: Trách nhiệm hữu hạn-Thương mại -Dịch vụ
TP.HCM	: Thành phố Hồ Chí Minh
TUĐTT	: Thỏa ước lao động tập thể
VCCI	: Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam

## **DANH MỤC CÁC PHỤ LỤC**

Phụ lục 1: Các công ước và khuyến nghị quốc tế liên quan đến quan hệ lao động.

Phụ lục 2 : Mô tả và phân loại mẫu điều tra.

Phụ lục 3: Phiếu điều tra về quan hệ lao động dành cho người lao động.

Phụ lục 4: Phiếu điều tra về quan hệ lao động dành cho đại diện doanh nghiệp.

Phụ lục 5: Phiếu điều tra về quan hệ lao động dành cho cán bộ công đoàn cơ sở

Phụ lục 6: Phiếu khảo sát mức độ thỏa mãn của NLD trong quan hệ với NSDLĐ

Phụ lục 7: Danh sách các đơn vị tham gia trả lời phiếu điều tra về quan hệ lao động

Phụ lục 8: Pou Yuen – bền vững và phát triển nhờ quan hệ lao động lành mạnh

Phụ lục 9: Huê Phong – hai cuộc đình công trong vòng hai tháng

Phụ lục 10: Mô hình kinh tế lượng

Phụ lục 11: Phiếu xin ý kiến chuyên gia

Phụ lục 12: Kết quả đánh giá các giải pháp theo phương pháp chuyên gia

Phụ lục 13: Danh sách các chuyên gia tham gia trả lời phiếu câu hỏi

Phụ lục 14: Các ý kiến bổ sung của chuyên gia

# MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Chủ trương đổi mới và phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần đã tạo điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp ngoài quốc doanh (DNNQD) và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DNDTNN) phát triển mạnh mẽ. Tuy nhiên, chính sự phát triển này đã làm phát sinh những vấn đề phức tạp về quan hệ lao động - nội dung nhạy cảm nhất trong bất cứ hệ thống quản lý nào. Vai trò của người lao động ngày càng được khẳng định, đời sống tinh thần và vật chất được quan tâm hơn, nhưng những bức xúc mới trong quan hệ giữa họ và người sử dụng lao động cũng xuất hiện. Bộ Luật Lao động (1995) và Luật sửa đổi bổ sung một số điều trong Bộ Luật Lao động (2003) đã thúc đẩy và tạo những nền tảng cơ bản về quyền và nghĩa vụ của các bên khi tham gia vào quan hệ lao động cũng như từng bước hướng các quan hệ này vào quỹ đạo chế tài từ luật. Mặc dù vậy, trong thực tiễn, các hiện tượng vi phạm pháp luật lao động, các thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp lao động và đình công vẫn xảy ra rất nhiều, vừa ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, vừa ảnh hưởng đến việc làm và đời sống của người lao động. Điều đáng lo ngại là không chỉ các doanh nghiệp đó bị thiệt hại đáng kể cả về uy tín lẫn kinh tế, người lao động bị mất mát, thiệt thòi mà toàn bộ đời sống kinh tế - xã hội đều chịu những tác động tiêu cực. Nguyên nhân dẫn tới tình hình này được nhắc đi nhắc lại hàng chục năm nay, được bàn bạc thảo luận trong nhiều cuộc hội thảo quốc gia và quốc tế, nhưng vẫn chưa tìm được một lời giải khả thi.

Vậy, làm sao bảo vệ được quyền lợi chính đáng, hợp pháp của người lao động mà không làm ảnh hưởng tới môi trường đầu tư, không làm giảm tính cạnh tranh của mỗi doanh nghiệp, đặc biệt là khi Việt Nam đang rất tích cực tham gia vào các định chế thương mại song phương hay đa

phương, khu vực hay toàn cầu? Làm sao dự đoán và chủ động loại trừ ngay từ đầu những mầm mống gây tranh chấp lao động? Làm sao phát hiện kịp thời và giải quyết ngay khi chúng mới phát sinh, nhằm hạn chế tới mức thấp nhất mọi thiệt hại có thể? Đó là những câu hỏi tồn tại từ khá lâu và thu hút sự quan tâm của đông đảo các nhà quản lý, các chuyên viên trong lĩnh vực sử dụng lao động.

Nhằm đóng góp một tiếng nói tích cực vào việc giải quyết vấn đề đã nêu, tác giả chọn đề tài này để nghiên cứu một cách có hệ thống cơ sở lý luận về mối quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, tìm hiểu kinh nghiệm của các nước khác, phân tích hiện trạng cũng như những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến quan hệ lao động trong thực tế Việt nam. Trên cơ sở đó, tác giả sẽ đề xuất một số giải pháp thích hợp, góp phần cải thiện tình hình, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp không thuộc sở hữu Nhà nước.

## **2. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu của luận án**

Đối tượng nghiên cứu của luận án là quan hệ lao động trong các doanh nghiệp không thuộc sở hữu Nhà nước ở Việt Nam, bao gồm các DNĐTNN và DNNQD trong nước (chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần). Một số thông tin, số liệu về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước cũng được đề cập tới trong luận án nhằm để so sánh làm nổi lên sự khác biệt. Các số liệu sử dụng trong luận án được điều tra và tham khảo phần lớn tại thành phố Hồ Chí Minh. Là trung tâm kinh tế lớn và năng động nhất Việt Nam, thu hút hàng triệu lao động, quan hệ lao động ở TP Hồ Chí Minh cũng vào loại đa dạng và phức tạp nhất. Vì thế nghiên cứu thực trạng, nguyên nhân và giải pháp lành mạnh hóa quan hệ lao động ở đây được coi như một nghiên cứu điển hình để từ đó liên hệ trong phạm vi toàn quốc.

Nội dung của quan hệ lao động rất rộng, bao gồm mọi vấn đề liên quan tới quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động như tuyển dụng, đào tạo, trả lương, các chế độ, chính sách trong sử dụng lao động... Tuy nhiên, luận án chỉ giới hạn trong việc phân tích tình hình ký kết và thực hiện hợp đồng lao động cá nhân, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo vệ sinh an toàn lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, đặc biệt là vấn đề tranh chấp lao động và đình công.

### **3. Mục đích nghiên cứu**

Luận án đặt ra các mục đích nghiên cứu chủ yếu như sau:

1- Hệ thống lại cơ sở lý thuyết về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn của một số nước khác trên thế giới để rút ra bài học cần thiết cho Việt Nam.

2- Phân tích thực trạng về quan hệ lao động ở các DNNQD và DNĐTNN tại Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi nền kinh tế, nhấn mạnh các biểu hiện không lành mạnh về quan hệ lao động và phân tích các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới quan hệ này ở Việt Nam.

3- Đề xuất một số giải pháp thích hợp góp phần hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp kể trên.

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Luận án được thực hiện trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu sẵn có về lý thuyết và thực tiễn quan hệ lao động trên thế giới và ở Việt Nam, kết hợp vận dụng lý thuyết hệ thống, phương pháp mô tả, điều tra và phân tích số liệu thống kê, phương pháp nghiên cứu điển hình và phương pháp mô hình hóa. Ngoài ra tác giả còn sử dụng phương pháp chuyên gia để làm sáng tỏ và cụ thể hóa nội dung nghiên cứu, nhất là ở phần nêu giải

pháp. Đặc biệt, phương pháp duy vật biện chứng được sử dụng làm nền tảng, chỉ đạo toàn diện các vấn đề nghiên cứu trong luận án.

Thông tin và số liệu thứ cấp được thu thập từ sách, báo, tạp chí chuyên ngành, mạng internet, các tài liệu từ các hội thảo chuyên đề về quan hệ lao động, các nghị định, thông tư và văn bản của Chính phủ, Bộ Lao động Thương binh Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh, các số liệu điều tra do Tổng cục Thống kê và các viện nghiên cứu công bố. Thông tin và số liệu sơ cấp được thu thập bằng cách tự điều tra và phỏng vấn trực tiếp, trong đó:

- Đối tượng khảo sát phục vụ cho phương pháp thống kê mô tả là ba nhóm: đại diện doanh nghiệp, người lao động và cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau, chủ yếu trên địa bàn TP.Hồ Chí Minh (xin xem các phụ lục 3,4,5). 112 doanh nghiệp có người tham gia trả lời bảng câu hỏi (xin xem phụ lục 7). Tổng số phiếu trả lời là 325, trong đó có 96 đại diện doanh nghiệp; 138 người lao động và 91 cán bộ công đoàn.

- Đối tượng khảo sát phục vụ cho xây dựng mô hình kinh tế lượng là 249 người lao động ở 112 doanh nghiệp trên (xin xem phụ lục 6).

- Số chuyên gia tham gia trả lời phiếu câu hỏi và trao đổi thêm trong nội dung đề tài là 23, bao gồm những người có nhiều kinh nghiệm, làm công tác nghiên cứu, giảng dạy và hoạt động thực tế trong lĩnh vực quản lý lao động (xin xem phụ lục 11 và phụ lục 13).

Số liệu điều tra được xử lý bằng phần mềm SPSS 12.0.

## **5. Tình hình nghiên cứu của đề tài**

Quan hệ lao động là một đề tài gắn với cuộc cách mạng công nghiệp và phong trào công đoàn. Vì vậy, từ mấy chục năm nay nó đã thu hút sự quan tâm nghiên cứu cả về lý luận lẫn thực tiễn của nhiều nhà khoa học,



nhiều chuyên gia trên thế giới. Những công trình khá nổi tiếng nghiên cứu về vấn đề này mà chúng tôi đã có dịp được tham khảo là của các tác giả như Dunlop.J.T (1958), Daniel Quinn Mills (1994) (Mỹ) ; Grant.M và Mallette.N (1985), Boivin.J và Guilbault.J (1989) (Canada); Amadiou.J.F và Jacques Rojot (1996) (Pháp); Tan Chwee Huat (1994) (Singapore); Livian.Y.F (2000) (Cộng hòa Séc)... Trong số đó vừa có các công trình phát triển lý thuyết, vừa có những công trình điều tra và phân tích về thực tiễn. Tuy nhiên, đối tượng chủ yếu vẫn là quan hệ lao động trong các nước có kinh tế thị trường đã phát triển. Riêng Cộng hòa Séc cũng là một quốc gia đang trong quá trình chuyển đổi nhưng mô hình chuyển đổi lại không giống Việt Nam.

Ở Việt Nam cũng đã có một số nghiên cứu lý thuyết và thực tiễn về đề tài này. Trong đó gần nhất với nghiên cứu của chúng tôi là luận án “Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam” của Nguyễn Ngọc Quân (1995). Chúng tôi kế thừa và tham khảo được một số khái niệm trong quan hệ lao động, kinh nghiệm ở một số nước trên thế giới cũng như các quan điểm của tác giả khi giải quyết vấn đề. Luận án này tập trung phân tích thực trạng để tìm các giải pháp hoàn thiện, còn chúng tôi quan tâm hơn tới việc vận dụng cơ sở lý thuyết để phân tích thực trạng về quan hệ lao động. Mặt khác, tác giả Nguyễn Ngọc Quân phân tích quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong khoảng thời gian 1988 - 1995. Trong khi đó, chúng tôi nghiên cứu một số vấn đề về quan hệ lao động trong cả các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Việt Nam trong quá trình chuyển đổi, tức là từ năm 1986 đến nay, đặc biệt là trong những năm gần đây. Do quan hệ lao động hiện nay có diễn biến phức tạp và nguyên nhân đa dạng hơn so với thời điểm cách đây 9 năm nên chúng tôi hy vọng sẽ phân tích được tình hình kỹ lưỡng

và đưa ra một số giải pháp mang tính chủ động và toàn diện hơn. Luận án “Vấn đề đình công của công nhân ở nước ta hiện nay” của tiến sỹ Phạm Xuân Hương (2001) được viết dựa trên cơ sở lý luận là chủ nghĩa duy vật biện chứng, chủ nghĩa duy vật lịch sử, các tác phẩm của Mác, Ăng ghen, Lê nin, Hồ Chí Minh... và chỉ tập trung nghiên cứu vấn đề đình công của giai cấp công nhân Việt Nam. Đề tài nghiên cứu “Quan hệ lao động ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh” (2001) của Sở Lao động - Thương binh - Xã hội TP. Hồ Chí Minh do ông Nguyễn Hoàng Kháng làm chủ nhiệm được điều tra công phu, thu thập và tổng hợp được rất nhiều số liệu thống kê. Tuy nhiên, đây là một đề tài nghiên cứu ứng dụng nên nặng về phân tích mô tả. Tóm lại, những công trình kể trên chưa nghiên cứu một cách có hệ thống cơ sở lý luận và dựa vào đó để phân tích quan hệ lao động trong bối cảnh Việt Nam.

## **6. Những đóng góp khoa học mới của luận án**

1. Nghiên cứu một cách có hệ thống cơ sở lý thuyết về quan hệ lao động, giới thiệu và phân tích một số mô hình của các tác giả khác nhau về hệ thống quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường.

2. Làm rõ các đặc trưng về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước, trong thời kỳ Việt Nam chuyển đổi sang cơ chế thị trường.

3. Sử dụng một số quan điểm và mô hình trong phần cơ sở lý luận để phân tích thực trạng về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Việt Nam hiện nay cũng như các yếu tố ảnh hưởng chủ yếu tới quan hệ này.

4. Đề xuất một hệ thống các giải pháp hoàn thiện quan hệ lao động trong hai loại hình doanh nghiệp nói trên, trong đó có những ý kiến mới chưa được đề cập tới trong các nghiên cứu khác.

## **Chương 1**

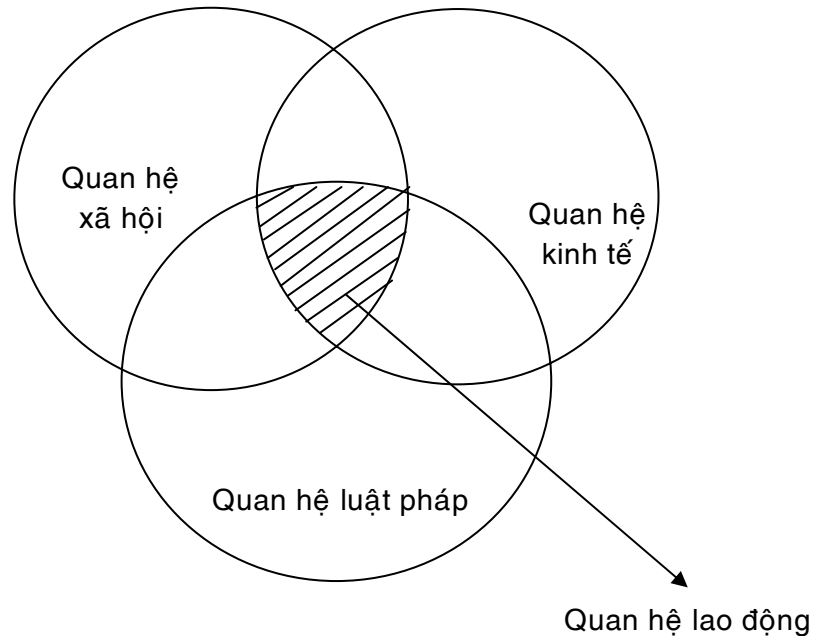
# **NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG**

## **1.1 BẢN CHẤT CỦA QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG**

### **1.1.1 Khái niệm về quan hệ lao động**

Tổng thể các mối quan hệ giữa người với người tạo nên một hệ thống các quan hệ xã hội bao gồm quan hệ chính trị, quan hệ kinh tế, quan hệ tôn giáo, quan hệ đạo đức và quan hệ lao động. Quan hệ lao động (QHLD) chính là quan hệ xã hội giữa các bên có địa vị và lợi ích khác nhau trong quá trình lao động: giữa chủ tư liệu sản xuất với người lao động; giữa người quản lý điều hành với người thừa hành. QHLD phát triển cùng trào lưu công nghiệp hóa ở các nước tư bản từ cuối thế kỷ 18, nhưng phải đến cuối thế kỷ 19 mới xuất hiện thuật ngữ này. Đó là thời kỳ các cuộc đình công ầm ứn chứa bạo lực nổ ra ở Anh, gây nên những mối lo ngại thật sự và quan hệ giữa chủ doanh nghiệp, người lao động và Nhà nước được đưa ra phân tích, xem xét lại. Lý thuyết về QHLD ra đời, bắt đầu đề cập khái quát đến việc thiết lập các quy tắc có tính chất pháp lý, các thỏa thuận, các thủ tục cần thiết... để can thiệp khi có vấn đề phát sinh giữa doanh nghiệp với cá nhân hay tập thể người lao động. Quan điểm của các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực này còn rất khác nhau. Một số người quan tâm tới lịch sử phong trào công nhân. Nhóm khác dành nhiều thời gian nghiên cứu các dạng xung đột và tính năng động của chúng. Nhóm thứ ba tìm hiểu về khía cạnh kinh tế trong hoạt động CD... Tuy nhiên, tất cả đều thống nhất ở chỗ coi quan hệ lao động là một phạm trù đa lĩnh vực, nằm ở vùng giao nhau của nhiều môn khoa học như lịch sử, kinh tế, xã hội, khoa học chính trị và luật pháp (hình 1.1). Vì vậy khi nghiên cứu về quan

hệ lao động, cần phải sử dụng những kiến thức thuộc đủ các lĩnh vực khoa học này.



**Hình 1.1 : Quan hệ lao động, vùng giao nhau của các quan hệ khác**

Mặc dù hoạt động của con người rất đa dạng, phong phú và diễn ra trong nhiều lĩnh vực, nhưng trước đây QHLD thường chỉ được hiểu là quan hệ chủ – thợ (có tài liệu còn gọi là quan hệ công nghiệp để nhấn mạnh đó là các mối quan hệ qua lại trong môi trường công nghiệp). Năm 1958, nhà kinh tế học người Mỹ J.T Dunlop (Mỹ), trong cuốn “The Industrial Relations” - cuốn sách đầu tiên về đề tài này, đã viết “có thể coi quan hệ lao động là một hệ thống có tính logic như một hệ thống kinh tế trong một xã hội công nghiệp”. Hai giáo sư Grant và Malette (Trường Đại học tổng hợp Québec tại Montréal) thì cho rằng đó là “những mối quan hệ lao động cá nhân và tập thể giao hòa trong một tổ chức công nghiệp hóa” [89, trang 606]. Với Daniel Quinn Mille “quan hệ lao động là mối quan hệ qua lại giữa những con người, các tổ chức, các cấp độ quản lý trong một môi trường công nghiệp” [83, trang 5). Theo Boivin và Guilbault “quan hệ

lao động là hệ thống quản lý các vấn đề về lao động trong một tổ chức công nghiệp với một đối tượng nghiên cứu đặc biệt. Đó là các xung đột xảy ra do tác động tương hỗ giữa hiệu quả cần đạt của một phương thức quản lý, nhu cầu an toàn trong công ăn việc làm của các cá nhân bị quản lý và các chính sách công của Nhà nước”[86, trang 23]. Theo Giáo sư Loic Cadin (Đại học Thương mại Paris -ESCP) “Quan hệ lao động nói tới một tập hợp các quy tắc và chính sách thực tế cấu thành nên các mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động với sự điều chỉnh và can thiệp về mặt pháp lý của Nhà nước trong một doanh nghiệp, một ngành, một vùng hay trong một quốc gia” [93, trang 79].

Tuy cách thức diễn đạt khác nhau nhưng các tác giả trên đều thống nhất về QHLD ở một số điểm chính sau đây:

- chỉ mối quan hệ qua lại giữa người lao động và người sử dụng lao động.
- chịu sự điều chỉnh về mặt pháp lý và những can thiệp trực tiếp khi cần thiết của Nhà nước
- chủ yếu diễn ra trong môi trường công nghiệp.

Nền kinh tế thị trường là một nền kinh tế đa thành phần hay đa sở hữu về tư liệu sản xuất. Những người chủ sở hữu này thuê mướn lao động (hay mua sức lao động), kết hợp với các yếu tố đầu vào khác để sản xuất ra hàng hóa, dịch vụ sao cho lợi nhuận tối đa. Người lao động cũng tìm nơi bán sức lao động của mình sao cho có lợi nhất. Như vậy quan hệ làm công ăn lương chính là QHLD có tính đặc trưng nhất của kinh tế thị trường. Từ đó, QHLD chỉ xuất hiện ở những nơi có thuê mướn lao động để sản xuất sản phẩm hàng hóa vì mục tiêu lợi nhuận, ví dụ như trong các doanh nghiệp (Nhà nước, tư nhân, có vốn đầu tư nước ngoài). Còn các chủ sở hữu nhỏ đứng ra tổ chức sản xuất kinh doanh, sử dụng sức lao động của chính mình hay của gia đình mình, hoặc có thuê mướn lao động

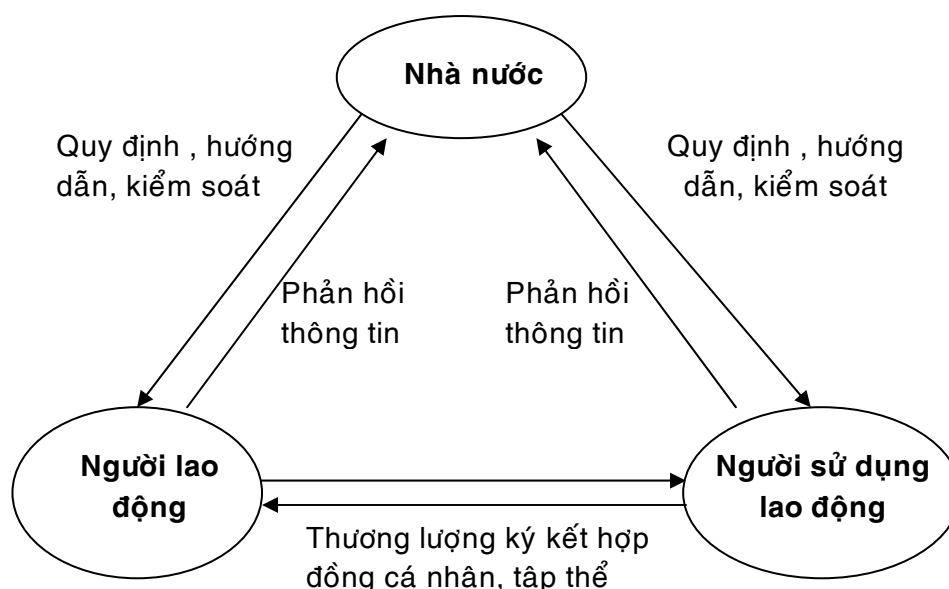
nhưng để làm ra sản phẩm dùng trong gia đình... thì không chịu sự điều chỉnh luật pháp về QHLD.

Trong bối cảnh chuyển đổi sang mô hình kinh tế thị trường và những điều kiện thực tế khác của Việt nam, dựa vào điều 1, điều 2 và điều 9, chương I của Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt nam, chúng tôi thống nhất khái niệm về QHLD như sau “Quan hệ lao động là quan hệ giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu. Quan hệ lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng và thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện bình đẳng, thể hiện bằng các hợp đồng lao động cá nhân và thỏa ước lao động tập thể”.

### 1.1.2. Các chủ thể cấu thành quan hệ lao động

Có 3 nhóm chủ thể cấu thành quan hệ lao động:

- những người lao động và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ;
- người sử dụng lao động (giới chủ) và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ;
- Nhà nước.



### **Hình 1.2 : Các chủ thể trong quan hệ lao động**

Trong mối quan hệ này, người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) thương lượng với nhau để đạt tới mục tiêu của mỗi bên, còn Nhà nước thiết lập hệ thống luật pháp và áp dụng các biện pháp để hai chủ thể trên phải tôn trọng luật. Trong quá trình thực hiện các quy định pháp luật của Nhà nước, NLĐ và NSDLĐ có thể phát hiện những điểm bất hợp lý hoặc không còn phù hợp, phản hồi lại để Nhà nước xem xét và kịp thời điều chỉnh.

#### **❖ Người lao động và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ**

NLĐ là những người tham gia vào một thỏa thuận mà theo đó họ phải thực hiện một công việc nhất định, được cung cấp các phương tiện vật chất cần thiết để làm và được nhận một số tiền nhất định. Công đoàn (CD) là tổ chức đại diện cho NLĐ trong phạm vi QHLD, có cơ cấu chính thức và mục tiêu rõ ràng. CD hoạt động với các chức năng chủ yếu: bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của NLĐ; giáo dục và giúp NLĐ phát triển ý thức nghề nghiệp, ý thức kỷ luật; tham gia quản lý doanh nghiệp, quản lý Nhà nước để góp phần cải tạo xã hội cho tốt đẹp hơn. Có thể nói, CD là biểu tượng cụ thể của sự đoàn kết, của mối liên hệ giữa người với người trong quá trình làm việc.

#### **❖ Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ**

Trong QHLD, khi có NLĐ thì phải có NSDLĐ. Tuy nhiên, NSDLĐ là một khái niệm phức tạp, đôi khi mơ hồ và dễ lầm lẫn. Theo cách suy nghĩ cổ điển, NSDLĐ là người sở hữu vốn, là người chủ hợp đồng (nên còn được gọi là giới chủ). Nhưng hiện nay lại có quan niệm rằng: không nhất thiết NSDLĐ phải là chủ sở hữu doanh nghiệp, mà chỉ cần họ có quyền tuyển dụng, sa thải lao động hay họ là những người làm cho người khác phải làm việc. Vì vậy, trong Bộ Luật Lao động của một số nước, tất cả những người làm công tác quản lý (từ tổng giám đốc đến đốc công) đều

được gọi là NSDLĐ. Theo một quan điểm khác, NSDLĐ không phải là những con người cụ thể theo nghĩa đen mà là đại diện cho đơn vị hay tổ chức tham gia vào các cuộc thương lượng tập thể với công đoàn.

Trong lịch sử về QHLD, trước kia giới chủ chưa có xu hướng liên kết mà thường chỉ cạnh tranh với nhau. Tuy nhiên, khi các cấp chính quyền được tổ chức chặt chẽ hơn, công đoàn ngày càng có kinh nghiệm hơn trong hoạt động chính trị thì các chủ doanh nghiệp thấy cần phải hợp sức lại. Các hiệp hội giới chủ ra đời, hoạt động bằng kinh phí đóng góp của các doanh nghiệp thành viên và đảm nhận các vai trò: bảo vệ quyền lợi của hội viên; đào tạo cho giới chủ về khía cạnh nghề nghiệp; đối thoại với Nhà nước và các phương tiện truyền thông đại chúng; tạo đối trọng với công đoàn. Sự đối đầu giữa CD và giới chủ luôn khá gay gắt và không phải chỉ mới bắt đầu hôm qua. Tuy nhiên tình hình này đang được cải thiện. CD đang tìm cách tiếp cận thích hợp hơn trong thương lượng, còn doanh nghiệp, để nâng cao sức cạnh tranh, cũng cần đến sự hỗ trợ tích cực của CD.

❖ Nhà nước : Trong buổi sơ khai, QHLD chỉ mới diễn ra giữa giới chủ và giới thợ và trong quan hệ đó, NLD luôn ở vào thế yếu, hay chịu thiệt thòi. Dần dần, vì sự ổn định xã hội, Nhà nước nhận thấy cần phải tham gia vào với những can thiệp ban đầu là quy định các mức lương tối thiểu, thời gian làm việc tối đa trong ngày, tuần... Mối quan hệ ba bên dần dần được hình thành và Nhà nước có hai chức năng chủ yếu là:

- Đảm bảo khuôn khổ pháp lý để QHLD vận hành, thông qua các điều luật cụ thể về quyền và nghĩa vụ của hai bên, các quy định về thủ tục, trình tự giải quyết các tranh chấp, xung đột.

- Tham gia giải quyết tranh chấp dưới các hình thức thanh tra, hòa giải và xét xử.



### **1.1.3 Nội dung của quan hệ lao động**

Nội dung của QHLD được xem xét theo 3 giai đoạn:

- giai đoạn trước khi tiến tới quan hệ chính thức giữa hai bên: mỗi quan hệ trong giai đoạn này mang tính điều kiện, diễn ra trong quá trình tuyển dụng lao động.

- giai đoạn trong quan hệ chính thức giữa hai bên: nội dung của QHLD trong giai đoạn này bao gồm các quan hệ trong ký kết và thực hiện hợp đồng lao động; trong ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể; trong việc trả lương, trả thưởng; trong thực hiện vệ sinh an toàn lao động và bảo hiểm xã hội; trong đào tạo và bồi dưỡng trình độ; trong kỷ luật lao động và tham gia đình công...

- giai đoạn sau quan hệ chính thức giữa hai bên: quan hệ lao động còn diễn ra sau khi hợp đồng lao động đã chấm dứt nhưng hai bên còn có những nghĩa vụ và quyền lợi phải thực hiện tiếp tục, ví dụ như trợ cấp thôi việc, bồi hoàn chi phí đào tạo, bồi thường thiệt hại...

## **1.2 MÔI TRƯỜNG VẬN HÀNH CÁC QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

Quan điểm, trình độ, tư cách, nhiệt tâm... của các chủ thể đóng vai trò quyết định trong vấn đề lành mạnh hóa QHLD. Tuy nhiên, ở bất cứ đâu và vào bất cứ thời điểm nào thì hành vi của các chủ thể này đều chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố bên ngoài và bên trong doanh nghiệp.

### **1.2.1 Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài**

❖ Môi trường sinh thái: Khí hậu, thời tiết có ảnh hưởng đến hoạt động của một số ngành như vận tải đường biển, hàng không, xây dựng... Tính mùa vụ trong những ngành này sẽ quyết định các chủ đề cần thương lượng giữa giới chủ và công đoàn như lương, thưởng, trợ cấp chờ việc... Bên cạnh đó, trữ lượng và mức độ tập trung của các nguồn tài nguyên thiên nhiên trong vùng hay trong nước cũng ảnh hưởng tới tình

trạng kinh tế và QHLD. Ví dụ, nước Anh không chủ động về dầu lửa nên khi cuộc khủng hoảng dầu 1973 xảy ra thì nhiều ngành công nghiệp ở Anh chỉ hoạt động khoảng từ 3 đến 4 ngày/tuần, ảnh hưởng ngay đến việc làm và thu nhập của NLD.

❖ Môi trường công nghệ : Cuộc cách mạng “con chip điện tử” và sự xuất hiện robot làm nảy sinh các khái niệm: sản xuất bằng máy tính, tự động hoá công việc văn phòng, làm việc từ xa... Thoạt tiên, NLD rất ghét máy móc bởi lo sợ chúng lấy mất công ăn việc làm của mình. Nhưng dần dần, họ đã quen và làm cho máy móc phục vụ đắc lực cho công việc. Tiến bộ kỹ thuật ảnh hưởng rõ rệt tới việc phân công lao động, yêu cầu về tay nghề và tái đào tạo NLD, cách thức tổ chức lao động và chế độ trả lương.

❖ Môi trường xã hội : Môi trường xã hội của bất cứ quốc gia nào cũng bao gồm một tập hợp các giá trị và tín ngưỡng, các tác động qua lại giữa cá nhân và nhóm. Những giá trị và tín ngưỡng này quy định các chuẩn mực cho hành vi của cá nhân và nhóm, tạo nên mức độ gắn bó thống nhất trong một quốc gia. Trong nội bộ doanh nghiệp, tín ngưỡng và giá trị các nhà quản lý thường khác với những người làm việc cho họ, nhất là những người ở cấp thấp. Sự khác biệt đó dễ dẫn đến mâu thuẫn, xung đột.

❖ Môi trường chính trị và pháp lý : Môi trường chính trị ảnh hưởng tới sự phân chia quyền lực, tới tính chất các cuộc thương lượng giữa NLD và giới chủ. Môi trường pháp lý là một hệ thống các quy định hành chính nhằm pháp lý hóa các trình tự thủ tục trong hoạt động hàng ngày cũng như trong quá trình thương lượng của công đoàn và doanh nghiệp. Hệ thống này cũng đưa ra các chuẩn mực về tiền lương, thời gian và điều kiện làm việc. Khía cạnh pháp lý của QHLD trong doanh nghiệp

được thể hiện ở các dạng hợp đồng lao động cá nhân và thỏa ước lao động tập thể.

❖ Môi trường kinh tế : được thể hiện qua tình hình các thị trường sản phẩm, dịch vụ, lao động, tiền tệ... Thị trường sản phẩm đầu ra không thuận lợi tất nhiên sẽ ảnh hưởng tới sản lượng sản xuất và hạn chế khả năng trả lương, trả thưởng của doanh nghiệp. Cung, cầu trên thị trường lao động tác động tới khả năng tìm kiếm hay tiếp nhận lao động. Thị trường tiền tệ tác động tới doanh nghiệp và NLD thông qua các chính sách thuế khóa và tiền tệ. Từ đó thúc đẩy kinh tế phát triển hoặc kìm hãm nền kinh tế và ảnh hưởng gián tiếp tới các yếu tố đầu vào, đầu ra của hệ thống QHLD.

### **1.2.2 Các yếu tố thuộc về doanh nghiệp**

Các yếu tố thuộc về bản thân doanh nghiệp bao gồm quy mô và lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp cùng các đặc trưng khác như trình độ kỹ thuật, công nghệ; đặc điểm của lực lượng lao động; trình độ và nhận thức của chủ doanh nghiệp; vai trò của tổ chức công đoàn; văn hóa tổ chức; các hình thức khuyến khích, động viên người lao động... Các nội dung trên đã hoặc sẽ được nói tới các mục khác của luận án. Trong phần này, chúng tôi chỉ xin đề cập tới hai nội dung cuối là văn hóa của tổ chức và vấn đề khuyến khích, động viên người lao động.

#### **1.2.2.1 Văn hóa tổ chức**

Văn hóa tổ chức (trong trường hợp cụ thể là văn hóa công ty, văn hóa doanh nghiệp) chỉ một hệ thống những giá trị chung, những niềm tin, những tập quán thuộc về một tổ chức. Những giá trị, niềm tin, tập quán này phối hợp với cơ cấu chính thức để xây dựng và củng cố thường xuyên các chuẩn mực hành động hay cách xử sự truyền thống của mọi thành viên trong tổ chức. Mục tiêu khi xây dựng văn hóa doanh nghiệp là tạo lập một phong cách quản trị hiệu quả và mối quan hệ hợp tác thân thiện

giữa mọi thành viên, làm cho doanh nghiệp trở thành một cộng đồng tin cậy, gắn bó và có chí tiến thủ. Trên cơ sở đó sẽ hình thành được một tâm lý chung và lòng tin vững chắc vào sự thành công của doanh nghiệp. Đó chính là ưu thế cạnh tranh quan trọng của bất cứ doanh nghiệp nào trong bối cảnh hiện nay.

Khi xét về văn hóa của tổ chức, có một số điểm cần lưu ý:

- Văn hóa tổ chức có thể hình thành một cách tự giác hay tự phát, song nó thường gắn liền với sứ mệnh và các mục tiêu chiến lược của tổ chức đó.

- Người lãnh đạo cao nhất có vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển văn hóa tổ chức.

- Văn hóa tổ chức có quan hệ mật thiết với văn hóa quốc gia và trong văn hóa chung của cả tổ chức có thể tồn tại các “văn hóa bộ phận”.

Không có văn hóa tổ chức “tốt” hay văn hóa tổ chức “xấu”. Tùy theo mức độ tự chủ, linh hoạt hay kiểm soát chặt chẽ; tính hướng nội hay hướng ngoại của tổ chức mà có thể xác định tổ chức đó thiên về mô hình nào trong bốn mô hình dưới đây:

- Văn hóa đồng lòng: Tổ chức giống như một đại gia đình, mọi người cùng nhau chia sẻ mọi giá trị, thông tin; NLD được quan tâm, trân trọng.

- Văn hóa kiểm soát: Trong tổ chức, các thủ tục hành chính chi phối công việc của mọi thành viên; mọi thứ đều được hệ thống hóa, dễ theo dõi, dễ kiểm soát.

- Văn hóa làm chủ: Mỗi người đều rất năng động, tinh thần làm chủ rất cao, tự nguyện xả thân và sẵn sàng chấp nhận rủi ro.

- Văn hóa cạnh tranh: Mối quan tâm lớn nhất của tổ chức là kết quả công việc, mỗi cá nhân làm tốt phần việc của mình và đều có những mục tiêu riêng để đạt tới.

Xét ở khía cạnh QHLD, nếu văn hóa của doanh nghiệp nặng về kiểm soát và cạnh tranh thì dễ dẫn tới sự kèn cựa, ty hiềm, ức chế và xung đột. Ngược lại, nếu xây dựng được một nền văn hóa “đồng lòng” hay văn hóa “làm chủ” thì trong doanh nghiệp sẽ có bầu không khí thoải mái, nhẹ nhõm, hạn chế được các ấm ức, mâu thuẫn giữa các cá nhân với nhau cũng như giữa tập thể NLD với NSDLLD. Đặc biệt trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, ảnh hưởng của văn hóa tổ chức tới QHLD thể hiện rất rõ rệt. Trong một tổ chức tồn tại các nền văn hóa khác nhau thì sự không hiểu nhau do các rào cản về ngôn ngữ, tín ngưỡng, thói quen, phong tục, tập quán... dễ gây ra xung đột và nhiều khó khăn khác. Một trong số đó là quan hệ giữa các nhà quản lý doanh nghiệp nước ngoài với lực lượng lao động của nước sở tại. Như vậy, cần phải có các chính sách quản lý đa văn hóa thích ứng, những hành vi ứng xử phù hợp trong giao tiếp, trong công việc...

#### **1.2.2.2 Chính sách động viên, khuyến khích người lao động**

Sự thành công của một tổ chức phụ thuộc rất nhiều vào việc tổ chức đó có được một lực lượng lao động có năng lực và nhiệt tình cao hay không. Vấn đề động viên con người đóng vai trò cực kỳ quan trọng bởi thực chất của quản trị chính là khuyến khích tính tích cực, chủ động, sáng tạo của mọi thành viên nhằm đạt tới mục tiêu chung của tổ chức. Dưới đây là một vài lý thuyết của các tác giả khác nhau xoay quanh chủ đề này.

1) Thuyết về các cấp độ nhu cầu của Maslow chỉ ra rằng con người có 5 loại nhu cầu cần thỏa mãn và được chia thành hai nhóm. Nhóm các nhu cầu cấp thấp - bao gồm nhu cầu sinh học và nhu cầu an toàn - thường là có giới hạn và được thỏa mãn chủ yếu từ bên ngoài. Nhóm các nhu cầu cấp cao - bao gồm nhu cầu xã hội, nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự thể hiện - không có giới hạn và được thỏa mãn chủ yếu từ bên trong, từ

nội tại con người. Điều quan trọng với các nhà quản lý là phải hiểu NLD đang ở cấp độ nhu cầu nào để đưa ra các chính sách động viên phù hợp.

2) Thuyết hai yếu tố của Herzberg chỉ ra rằng những yếu tố tác động lên tinh thần và thái độ làm việc của con người được chia thành hai nhóm: các yếu tố có tính động viên và các yếu tố có tính duy trì. Nếu doanh nghiệp giải quyết tốt các yếu tố động viên thì sẽ tạo nên sự thỏa mãn, từ đó NLD tích cực chăm chỉ hơn. Tuy nhiên nếu giải quyết không tốt thì cũng chỉ làm người ta không thỏa mãn chứ chưa đến nỗi bất mãn. Ngược lại, nếu doanh nghiệp không giải quyết tốt các yếu tố duy trì thì sẽ gây ra sự bất mãn ngay, còn giải quyết tốt thì NLD cũng chỉ không bất mãn chứ chưa chắc đã thỏa mãn. Từ đó cần thấy rằng không thể nghĩ đơn giản là cứ xóa bỏ sự bất mãn thì NLD sẽ thỏa mãn. Trách nhiệm của các nhà quản lý là phải loại trừ sự bất mãn và tạo ra sự thỏa mãn, chứ không chỉ chú trọng một trong hai nhóm.

3) Thuyết kỳ vọng của H.Vroom đề cập tới kỳ vọng của nhân viên và chu trình nhân-quả “động viên – nỗ lực - kết quả – khen thưởng”. Con người sẽ có động cơ thực hiện tốt một nhiệm vụ nếu: - tin tưởng rằng làm tốt sẽ được đền đáp tương xứng; - nhận thức là sự đền đáp đó có giá trị và - có thể thực hiện nhiệm vụ này nếu nỗ lực. Thuyết kỳ vọng đòi hỏi các nhà quản lý phải nắm bắt được những mong đợi của nhân viên và gắn những mong đợi này vào mục tiêu của tổ chức.

4) Thuyết công bằng của J.S.Adam nói về phương thức động viên bằng cách tạo lòng tin về sự công bằng. Theo ông, con người thường có xu hướng so sánh xem giữa những đóng góp cống hiến của mình với những đền đáp, đãi ngộ mà mình nhận được có tương xứng không (công bằng cá nhân), rồi so sánh tỷ số “nhận được/đóng góp” của mình với của người khác (công bằng xã hội). Điều quan trọng ở đây là công bằng có đạt được hay không lại do nhận thức của mỗi người. Vì vậy, các nhà quản trị phải

quan tâm tới các yếu tố chi phối nhận thức của NLD và tác động sao cho họ thấy là đã có công bằng.

Có khá nhiều phương thức ứng dụng các lý thuyết về động viên NLD: tạo môi trường làm việc cởi mở và chia sẻ; tạo cơ hội phát triển; phong phú hóa công việc, bố trí người đúng việc, luân phiên thay đổi công việc; tạo điều kiện để NLD tham gia quản lý, duy trì các chương trình khen thưởng và phúc lợi, tổ chức dịch vụ hỗ trợ gia đình... Trong QHLD, một khi NLD được động viên tốt thì mức độ thỏa mãn, hài lòng, hưng phấn sẽ tăng lên, cũng có nghĩa là mức độ bất mãn, mất lòng, ức chế sẽ giảm xuống. Ngược lại, những nơi có xung đột, tranh chấp nhiều thường là do chủ doanh nghiệp không quan tâm động viên thích đáng.

### **1.3 MỘT SỐ BIỂU HIỆN CỤ THỂ CỦA QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

#### **1.3.1 Hợp đồng lao động cá nhân**

Hợp đồng lao động (HDLĐ) cá nhân là hình thức pháp lý để xác lập quan hệ giữa người có sức lao động và người muốn thuê lao động. HDLD tạo điều kiện cho NLD thực hiện quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn công việc và nơi làm việc cho phù hợp với khả năng của bản thân, đồng thời là cơ sở để NSDLĐ tuyển chọn lao động phù hợp với yêu cầu sản xuất, kinh doanh của đơn vị mình. HDLD cá nhân phải nằm trong khuôn khổ các quy định luật pháp về hợp đồng của mỗi nước và thường được xếp vào loại hợp đồng thuê mướn dịch vụ cá nhân. Thông thường có hai loại HDLD: hợp đồng với thời hạn xác định và hợp đồng với thời hạn không xác định.

#### **1.3.2 Thương lượng và thỏa ước lao động tập thể :**

Thương lượng là một phương tiện hữu hiệu để điều chỉnh hay giải quyết các mâu thuẫn phát sinh. Thuật ngữ “thương lượng tập thể” chỉ quá trình thảo luận và điều đình giữa giới chủ và công đoàn nhằm đi tới một

thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT). Cũng như HĐLĐ cá nhân, TULĐTT là một văn kiện sống chi phối các mối QHLD hàng ngày ở doanh nghiệp. Thương lượng để ký kết TULĐTT có thể tiến hành ở các cấp khác nhau: trung ương, địa phương, vùng, doanh nghiệp... và thỏa ước ở cấp trên sẽ trở thành cơ sở của thỏa ước ở cấp dưới.

### **1.3.3 Mâu thuẫn trong quan hệ lao động**

Mâu thuẫn nói chung và mâu thuẫn trong lao động nói riêng tồn tại ở mọi thời đại. Mâu thuẫn ở mức độ gay gắt sẽ dẫn tới xung đột. Mâu thuẫn hay xung đột đều chỉ sự bất đồng về lợi ích, tham vọng và quan điểm giữa các bên. Nghiên cứu và phân tích các mâu thuẫn, xung đột trong lao động không chỉ để tìm cách phân chia lợi ích cho thỏa mãn mà còn nhằm thống nhất hệ thống giá trị và các quy tắc sống trong cộng đồng. Ở Việt Nam, thuật ngữ “tranh chấp lao động” chỉ những mâu thuẫn, xung đột công khai giữa NLD và NSDLĐ, phát sinh trong phạm vi quyền và lợi ích của hai bên, có liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện làm việc khác. Tranh chấp giữa cá nhân NLD và NSDLĐ là tranh chấp lao động cá nhân. Tranh chấp giữa tập thể NLD và NSDLĐ là tranh chấp lao động tập thể.

### **1.3.4. Các hình thức và cách giải quyết tranh chấp trong quan hệ lao động**

❖ Khiếu nại : là cơ chế để một bên nào đó trong QHLD thể hiện sự bất bình khi quyền lợi bị tổn thương. Một vụ khiếu nại có thể nảy sinh khi có sự khác biệt trong cách hiểu hợp đồng hoặc thỏa ước; có sự vi phạm pháp luật hay các điều khoản thỏa thuận; có sự đối xử không công bằng một cách rõ ràng. Người khiếu nại có thể là công đoàn, chủ doanh nghiệp nhưng phổ biến nhất là NLD. Khả năng có khiếu nại càng cao, mức độ khiếu nại càng nặng khi lời lẽ trong hợp đồng hay thỏa ước



không rõ ràng. Các khiếu nại thường liên quan tới vấn đề khen thưởng, tăng, giảm lương, kỷ luật, sa thải...

Trong TULĐTT thường phải có một điều khoản dự kiến về cơ chế khiếu nại. Ví dụ, quy trình khiếu nại cá nhân theo thủ tục nội bộ thường diễn ra theo một số bước nhất định (bảng 1.1) và vụ việc phải được giải quyết bởi sự thỏa thuận tự nguyện của các bên. Trường hợp trọng tài đưa ra phán quyết cuối cùng được gọi là thủ tục giải quyết bên ngoài hay gọi là hình thức trọng tài phân xử (sẽ được trình bày kỹ hơn ở mục sau).

**Bảng 1.1: Các giai đoạn nêu và giải quyết khiếu nại cá nhân theo thủ tục nội bộ**

Giai đoạn	Bên đề đạt	Bên giải quyết
1	Cá nhân bị tổn thương và đại diện công đoàn	Giám sát viên hoặc cấp trên trực tiếp của người lao động
2	Đại diện công đoàn	Cấp trên cao hơn trong hệ thống thứ bậc
3	Ủy ban về các vấn đề khiếu nại của doanh nghiệp	Giám đốc nhân sự hoặc tổng giám đốc
4	Đại diện công đoàn và đại diện doanh nghiệp	Bên thứ ba (trọng tài)

Quá trình khiếu nại có ít nhất ba mục đích và cũng chính là ba kết quả. Thứ nhất, phát hiện và dàn xếp sớm những vụ việc nhỏ để có thể ngăn ngừa được những vụ việc lớn sau này. Thứ hai, nhờ khiếu nại mà hai bên, giới chủ và công đoàn, có thể nhận ra những chỗ còn mập mờ, nước đôi trong TULĐTT để có kế hoạch thương lượng lại. Cuối cùng, khiếu nại chính là một kênh truyền thông hiệu quả giữa người lao động và ban lãnh đạo doanh nghiệp.

❖ Sử dụng vũ khí kinh tế : Khi nảy sinh tranh chấp giữa tập thể NLD với NSDLĐ, cách giải quyết lý tưởng nhất là hai bên tự dàn xếp với nhau hoặc mời một bên thứ ba trung lập dàn xếp (bên thứ ba này chỉ có thể thuyết phục chứ không có quyền lực ép hai bên thỏa thuận với nhau). Tuy nhiên, khi không dàn xếp được, một bên có thể gây sức ép kinh tế buộc đối phương phải nhượng bộ. Công đoàn gây sức ép với giới

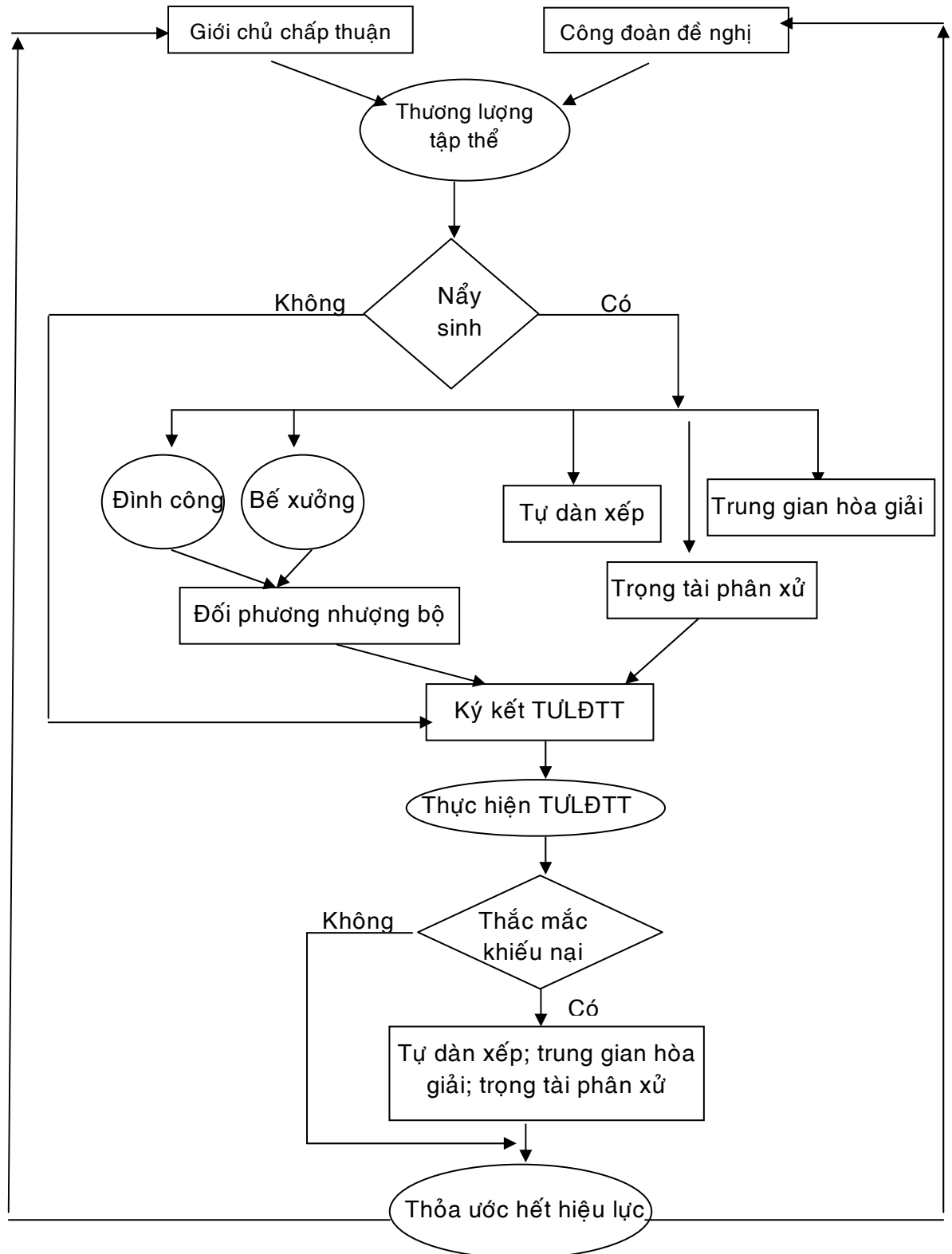
chủ bằng các cách: đình công, vây hãm cản trở hoạt động hoặc vận động tẩy chay sản phẩm của doanh nghiệp. Ngược lại, giới chủ có thể gây sức ép bằng cách bế xưởng hay thuyết phục tòa án đưa ra phán quyết.

Đình công thể hiện bằng sự đồng lòng của một nhóm NLD từ chối làm những công việc của mình. Nhiều nước đã có luật đình công riêng, những nước còn lại (trong đó có Việt Nam) thì đều có các điều khoản liên quan tới quyền đình công trong Bộ Luật Lao động. Các bên đều phải cân nhắc tính toán rất cẩn thận khi quyết định tuyên bố hoặc chấp nhận đình công bởi nó tạo sức ép tâm lý nặng nề và làm tổn hại cả hai phía. Vây hãm nhà máy là hình thức kêu gọi những người khác không vào làm việc hoặc đang làm thì rời bỏ nơi làm việc. Tẩy chay là hình thức thuyết phục mọi người không mua sản phẩm của doanh nghiệp.

Bế xưởng là phương tiện gây áp lực kinh tế - bằng cách ngưng sản xuất và sa thải công nhân - mà giới chủ thường dùng tới để ủng hộ lẫn nhau khi có một doanh nghiệp thành viên trong hiệp hội giới chủ bị đình công. Chủ doanh nghiệp cũng có thể phản ứng bằng cách nhờ phán quyết của tòa án. Nếu tòa xem xét và thấy rằng đình công gây phương hại cho xã hội thì sẽ ra lệnh giảm bớt số người tham gia đình công, cấm người đình công không được cản trở hoạt động của doanh nghiệp hoặc bắt buộc phải chấm dứt đình công.

❖ Trọng tài phân xử : là một quá trình trong đó hai bên tranh chấp đồng ý để trọng tài viên (thường là thẩm phán của Tòa án) đưa ra quyết định và phải tuân thủ quyết định của người đó. Nếu hai bên tự thỏa thuận nhờ trọng tài xem xét bế tắc của mình thì gọi là trọng tài tự nguyện. Nếu luật pháp quy định những bế tắc đó phải đưa ra trọng tài thì gọi là trọng tài bắt buộc.

Quy trình thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, các dạng tranh chấp và cách thức giải quyết chúng được thể hiện qua sơ đồ 1.6.



**Hình 1.3: Quy trình thương lượng, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể và giải quyết các tranh chấp phát sinh.**

## **1.4 CÁC MÔ HÌNH HỆ THỐNG VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

QHLD có thể được phân tích trong phạm vi toàn cầu, trong một quốc gia, một ngành hay từng doanh nghiệp. Tuy nhiên, điều quan trọng nhất là phải nhận thấy QHLD tồn tại như một hệ thống, tức là bao gồm một số chủ thể nhất định, hoạt động trong một bối cảnh nhất định với những yếu tố đầu vào và kết quả đầu ra nhất định.

### **1.4.1 Sơ lược về lý thuyết hệ thống**

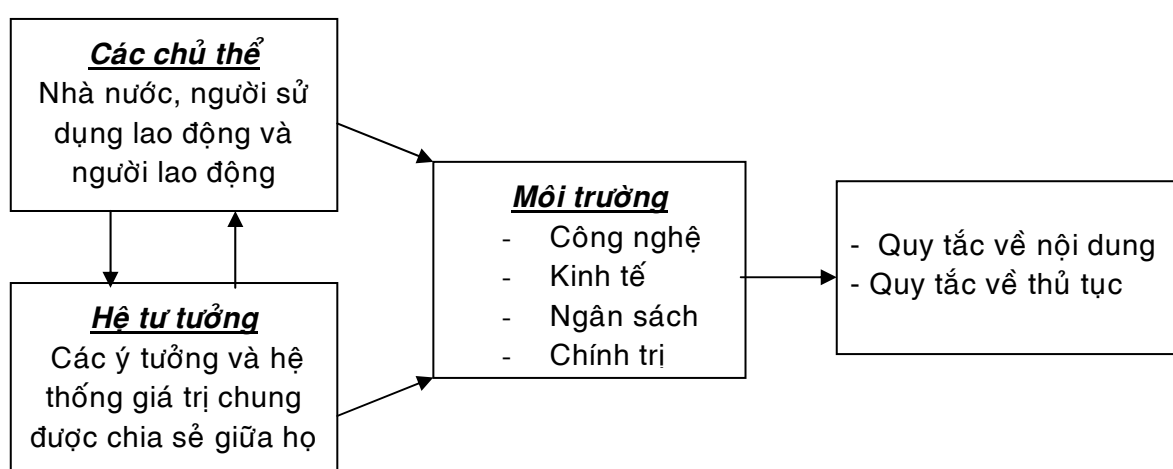
Hệ thống là tập hợp những phần tử có quan hệ với nhau, tác động và chi phối lên nhau theo những quy luật nhất định tạo thành một chỉnh thể. Sự liên kết này làm cho hệ thống có “tính trôi” - là một khả năng mới mà khi các phần tử đứng riêng không thể tạo ra được. Lý thuyết hệ thống là tập hợp những lý luận và nguyên tắc nhất định chuyên nghiên cứu và giải quyết những vấn đề phát sinh trong các hệ thống theo quan điểm toàn diện. Khi đề cập tới hệ thống, các trường phái nghiên cứu đều quan tâm trước hết tới các thành phần cơ bản của hệ thống. Đó là các chủ thể, môi trường hoạt động, hành vi, trạng thái, đầu vào, đầu ra và cấu trúc của hệ thống. Khi nghiên cứu các hệ thống, cần phân loại để hiểu biết chính xác hành vi và trạng thái của chúng, từ đó có cách tiếp cận hợp lý. Việc xác định quan điểm và phương pháp nghiên cứu là vô cùng quan trọng vì nó ảnh hưởng lớn tới khả năng nhận diện và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong hệ thống. Các phương pháp nghiên cứu thông dụng là phương pháp mô hình hóa, phương pháp hộp đen và phương pháp tiếp cận hệ thống.

Mỗi tác giả nghiên cứu hệ thống QHLD đều thể hiện nó theo một cách riêng của mình. Trong phạm vi luận án này, chúng tôi xin giới thiệu

ba mô hình khá nổi tiếng: mô hình cổ điển của Dunlop, mô hình lựa chọn chiến lược của Kochan và mô hình tác động tương hỗ của André Petit.

### 1.4.2 Mô hình cổ điển của Dunlop

Nhà kinh tế học người Mỹ Dunlop được coi như người đi tiên phong trong trào lưu nghiên cứu lý thuyết về QHLD với một mô hình cụ thể được đưa ra vào năm 1958.



Hình 1.4: Mô hình cổ điển của Dunlop

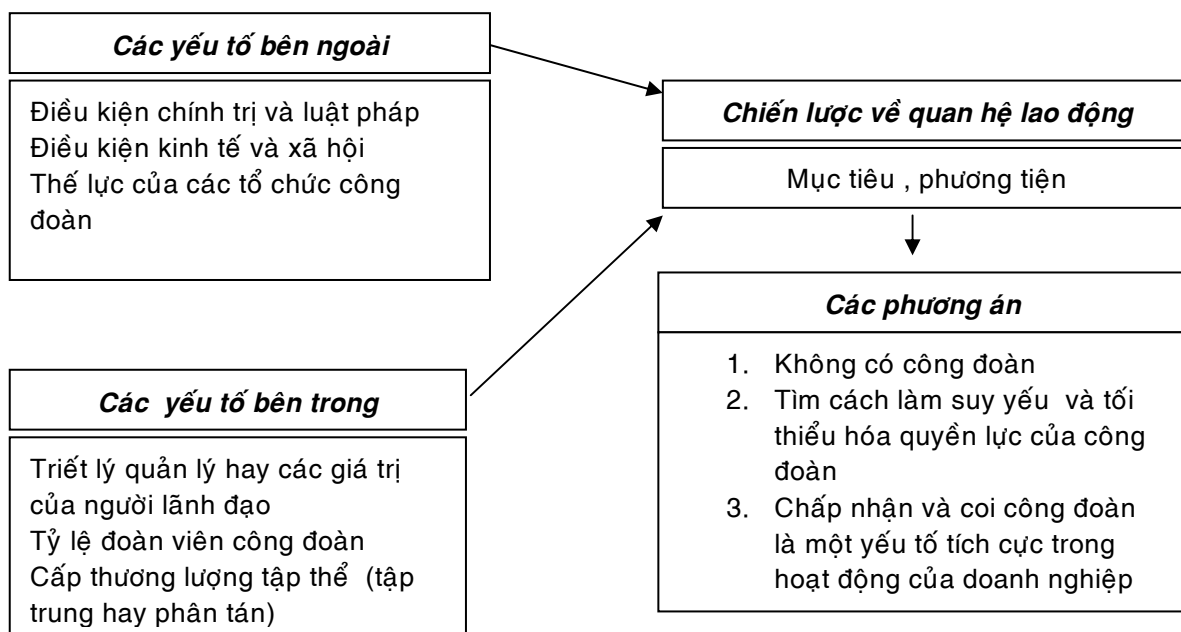
Theo Dunlop, các chủ thể phải liên hệ với nhau (và nhờ đó hệ thống QHLD được duy trì) bởi một hệ tư tưởng chung, tức là một số quan niệm được các bên chấp nhận và chia sẻ. Chẳng hạn, ở Bắc Mỹ, đó là quan niệm về chủ nghĩa tư bản và phong trào công đoàn. Chính tư tưởng chung này tạo cơ sở cho một hệ thống thương lượng tập thể, nhờ đó giải quyết được êm thấm các mâu thuẫn về quyền lợi giữa các bên. Môi trường hay bối cảnh hoạt động của hệ thống bao gồm trình độ công nghệ thời đó, tình hình kinh tế hay thị trường, tình hình chính trị và ngân sách của doanh nghiệp. Kết quả đầu ra của mô hình được Dunlop gọi là một tập hợp các quy tắc về quyền và trách nhiệm của các chủ thể. Chúng bao

gồm những quy tắc về nội dung, là cơ sở cho mối quan hệ tương tác giữa các bên hay các quy tắc về quy trình tức là cách thức thực hiện quan hệ này. Dựa trên khung tham chiếu đó mà người ta xử lý các tình huống cụ thể.

### 1.4.3 Mô hình lựa chọn chiến lược của Kochan

Năm 1984, một nhóm các nhà nghiên cứu người Mỹ rất tâm huyết về QHLD, bao gồm Kochan, McKensie và Cappeli đã viết một tác phẩm được đánh giá là đột phá trong lĩnh vực này. Đó là “Sự lựa chọn chiến lược và lý thuyết về quan hệ chủ thợ” (Strategie choice and industrial relations theory). Sau khi xem xét lại mô hình hệ thống cổ điển của Dunlop, các tác giả này cho rằng trong 26 năm qua, đã có nhiều thay đổi diễn ra trong lĩnh vực này nhưng lý thuyết cũ không thể giải thích được. Mô hình truyền thống quá tập trung vào quá trình thương lượng tập thể mà không để tâm tới các chiến lược về QHLD – một loại hình chiến lược không kém phần quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp. Theo Kochan, có ba chiến lược về QHLD mà các doanh nghiệp có thể lựa chọn sau khi đã phân tích thời cơ, nguy cơ từ bên ngoài và điểm mạnh, điểm yếu của bên trong. Đó là:

- a) Duy trì tình trạng không có công đoàn;
- b) Để công đoàn tồn tại nhưng hạn chế ảnh hưởng và quyền lực;
- c) Coi công đoàn là một yếu tố tích cực cho hoạt động của doanh nghiệp.



### Hình 1.5 : Mô hình lựa chọn chiến lược trong QHLD của Kochan

Mỗi chiến lược được chọn sẽ có một loạt các chính sách tương ứng (bảng 1.2). Trong thực tế có một nghịch lý thú vị là ở những nơi có các chiến lược khác hẳn nhau (hoặc là tẩy chay công đoàn, hoặc thật sự coi công đoàn là đối tác tin cậy) thì những chính sách tiến bộ về quản trị nguồn nhân lực, cổ súy mối quan hệ hợp tác giữa ban lãnh đạo và nhân viên, lại đều phát huy tác dụng.

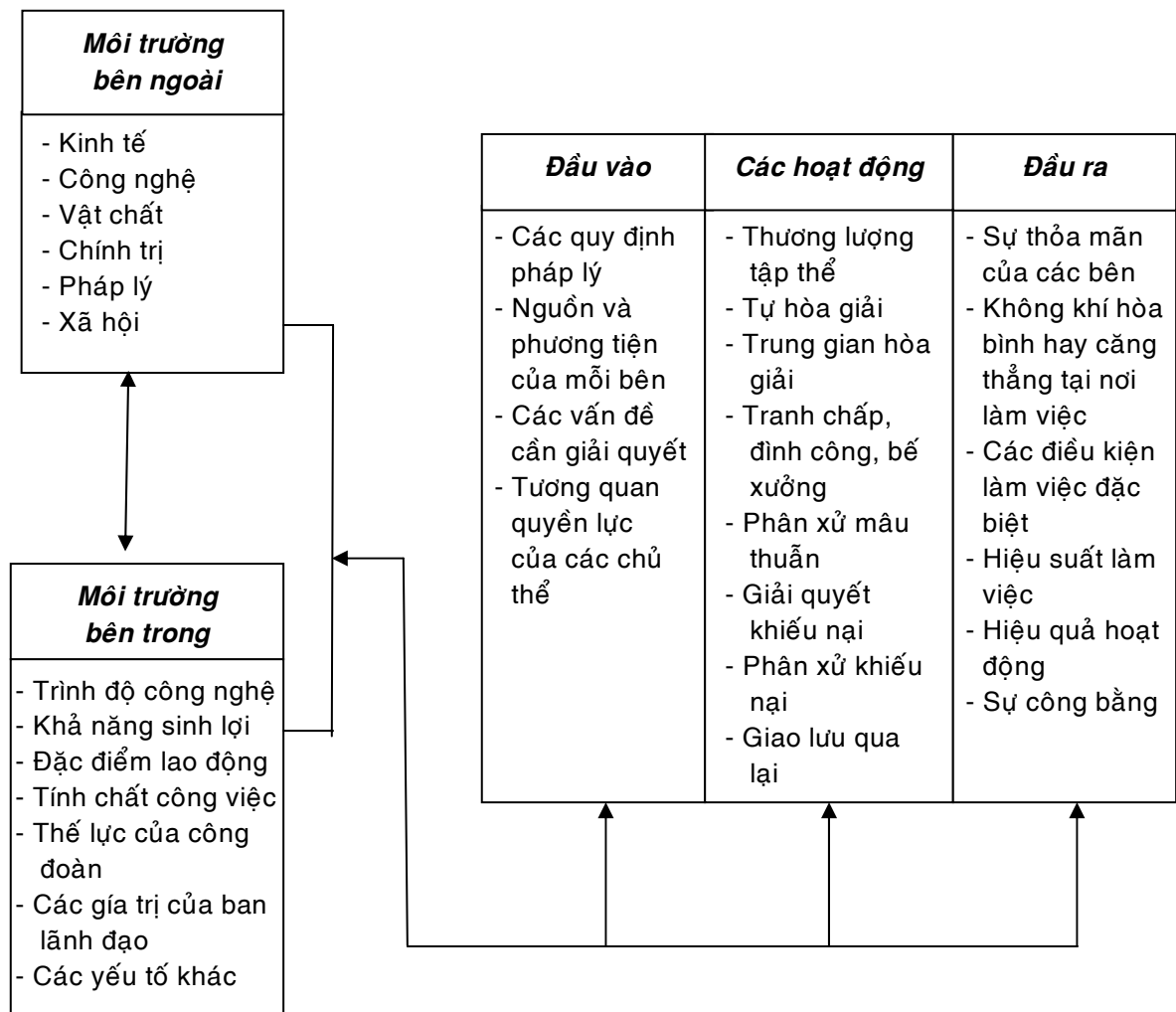
**Bảng 1.2 Chiến lược về quan hệ lao động và các chính sách tương ứng**

Chiến lược	Chính sách tương ứng
<i>Chấp nhận công đoàn và coi đó là đối tác tin cậy</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Chuẩn bị thường xuyên và chu đáo cho các cuộc thương lượng</li><li>- Thương lượng tập thể theo định kỳ</li><li>- Cùng theo dõi và giám sát việc thực hiện thỏa ước tập thể</li><li>- Thành lập ủy ban hỗn hợp bao gồm đại diện của cả hai bên</li><li>- Duy trì bầu không khí hợp tác để cùng tìm kiếm giải pháp khi có vấn đề.</li></ul>
<i>Làm suy yếu công đoàn</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tấn công trực diện làm giảm sút uy tín của công đoàn</li><li>- Thay đổi công nghệ và sử dụng gia công bên ngoài</li><li>- Đóng cửa các nhà máy nơi công đoàn hoạt động thành công</li><li>- Xây dựng các nhà máy ở vùng phong trào công đoàn yếu</li></ul>
<i>Duy trì tình trạng không cần công đoàn</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Thường xuyên điều tra thăm dò ý kiến của nhân viên</li><li>- Thiết lập hệ thống giao tiếp nội bộ thật hiệu quả</li><li>- Trả lương theo trình độ và năng lực</li><li>- Áp dụng các cơ chế khuyến khích tham gia quản lý doanh nghiệp (nhóm chất lượng, nhóm bán tự quản ...)</li></ul>

#### 1.4.4 Mô hình tác động tương hỗ của Petit

André Petit là giáo sư Canada nổi tiếng trong nghiên cứu và giảng dạy các môn “Quản trị nguồn nhân lực” và “Quan hệ lao động”. Điểm khác biệt trong mô hình hệ thống về QHLD của Petit là ông nhấn mạnh tác động tương hỗ giữa các thành phần này. Thoạt tiên, các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài hoặc bên trong sẽ tác động tới các hoạt động diễn

ra trong QHLD, từ đó dẫn tới những kết quả nhất định. Sau đó, chính những kết quả tích cực hay tiêu cực này lại tác động trở lại môi trường, tác động tới đầu vào và các hoạt động. Ông ví NSDLĐ và NLD - công đoàn viên như là những người chơi trong một ván bài với lợi ích và mục tiêu không tương đồng. Để tìm được giải pháp thỏa đáng cho vấn đề này, cần phải làm sao cho mỗi bên có quyền lực gần như nhau. Chính từ mối quan hệ cân bằng lực lượng và đối đầu như vậy mà xuất hiện các quy tắc thỏa thuận. Trên cơ sở những lợi ích chung, các bên cuối cùng sẽ tìm được cách giải quyết mâu thuẫn về lợi ích.



**Hình 1.6 Tác động qua lại trong hệ thống quan hệ lao động của André Petit**



#### **1.4.5 Một số nhận xét về ba mô hình trên**

Qua tìm hiểu 3 mô hình trên, chúng tôi có một số nhận xét sau:

1- Ba tác giả có cùng quan điểm là coi QHLD tồn tại như một hệ thống. Trong mỗi mô hình, các thành phần cơ bản của hệ thống đều được chỉ ra rất rõ ràng. Phương pháp được dùng để phân tích QHLD đều là phương pháp mô hình hóa bởi đầu vào, đầu ra và cấu trúc của hệ thống đã được xác định.

2- Dunlop là người đầu tiên phân tích QHLD theo cách tiếp cận hệ thống. Tuy nhiên, ông chủ trương thiết lập mối quan hệ chủ – thợ theo xu hướng loại trừ hoàn toàn xung đột. Chủ trương này bị phê phán là không thực tế bởi hầu như chưa bao giờ và chưa ở đâu, người ta có thể tránh được các mâu thuẫn, xung đột giữa người với người. Ngược lại, một số nhà nghiên cứu, chẳng hạn như K.Max, lại cho là chính xung đột hay đấu tranh giai cấp mới là động lực cho sự tiến bộ xã hội. Mặt khác, mô hình Dunlop chỉ có thể vận dụng để phân tích QHLD với giả thiết là giữa các bên luôn có tư tưởng và quan điểm chung, một điều cũng khó gặp trong thực tế. Nhược điểm cuối cùng của mô hình này, như nhóm Kochan đã nhận xét, là không lý giải nổi những thay đổi trong quan hệ chủ- thợ từ thập niên 80 trở lại đây.

3- Mô hình lựa chọn chiến lược trong QHLD của Kochan thật sự là tiên tiến và phù hợp với xu hướng quản trị nguồn nhân lực hiện đại trên thế giới. Tuy nhiên, chiến lược “không cần công đoàn” hay chiến lược “chấp nhận nhưng không tạo điều kiện và vô hiệu hóa hoạt động của công đoàn” chỉ thích hợp với tình hình ở Mỹ hay một vài nước phát triển khác (Ở Việt Nam, trong một số DNĐTNN cũng có xu hướng theo đuổi các chiến lược này. Tuy nhiên, việc bắt buộc thành lập công đoàn ở các DN để bảo vệ quyền lợi NLĐ đã được quy định rõ ràng trong Bộ Luật Lao động). Như vậy, chỉ có chiến lược “doanh nghiệp coi công đoàn là đối tác tin cậy”

cùng các chính sách quản lý con người tương ứng là cần được nghiên cứu kỹ để phát triển ở Việt Nam.

4- Trong mô hình của Petit, QHLD được mô tả như một hệ thống đối đầu, thậm chí là thù địch. Do độc lập hoàn toàn với giới chủ và Nhà nước cả về cơ cấu tổ chức, phương thức hoạt động cũng như cơ chế tài chính nên các tổ chức công đoàn cứ đấu tranh vì quyền lợi của đoàn viên mà không bận tâm đến việc doanh nghiệp suy giảm sức cạnh tranh hay toàn bộ nền kinh tế bị ảnh hưởng. Quan điểm này rõ ràng là xa lạ với các nước châu Á cũng như các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Tuy nhiên tác động qua lại giữa các thành phần trong hệ thống QHLD được Petit phân tích lại thật sự có giá trị với tất cả những ai quan tâm tới vấn đề này.

Từ những nhận xét trên, chúng tôi cho rằng có thể đưa ra một mô hình hệ thống về quan hệ lao động ở Việt Nam trên cơ sở tham khảo và điều chỉnh mô hình Petit, có phối hợp một phần với mô hình của Kochan.

## **1.5 ĐẶC ĐIỂM VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ NHỮNG BÀI HỌC KINH NGHIỆM RÚT RA CHO VIỆT NAM**

Ngày nay việc toàn cầu hóa đang từng ngày từng giờ làm biến đổi đời sống kinh tế quốc gia và quốc tế. Tổ chức lao động quốc tế (ILO), với mục tiêu bảo vệ quyền và lợi ích của NLD, đã thu hút được 176 quốc gia thành viên thuộc các chế độ khác nhau. Qua hơn 80 năm tồn tại và phát triển, ILO đã thông qua và bổ sung nhiều nghị quyết dưới hình thức công ước và khuyến nghị về quan hệ giữa NSDLĐ và NLD, được các nước thành viên thông qua và cam kết thi hành (phụ lục 1). Mới đây, trong hội thảo quốc tế về lao động lần thứ 91, diễn ra vào đầu tháng 6 năm 2003 tại Genève, một trong bốn trọng tâm đã thu hút được sự chú ý và được bàn cãi sôi nổi là chủ đề về quan hệ lao động. Các đại biểu đều bày tỏ hai ý

kiến thống nhất. Thứ nhất là sự khác nhau về truyền thống kinh tế, xã hội, pháp lý dẫn tới mỗi nước có những đặc điểm riêng trong QHLD. Thứ hai là QHLD có tính động (chứ không tĩnh) do phải không ngừng thích nghi với những thách thức mới.

### **1.5.1 Đặc điểm trong quan hệ lao động ở Mỹ**

Mỹ là một quốc gia được thành lập muộn nhưng phong trào CĐ lại được tổ chức sớm nhất thế giới với số CĐ cấp quốc gia nhiều hơn các nước khác. Các CĐ này thường cạnh tranh quyết liệt để gây ảnh hưởng chính trị tới các thành viên. Mỗi đơn vị chỉ được chọn hay bầu một tổ chức công đoàn là đại diện hợp pháp và chính đáng – gọi là nguyên tắc đại diện độc quyền. Thương lượng tập thể thường diễn ra ở cấp dưới, giữa chủ doanh nghiệp với CĐ cơ sở và NLD Mỹ quan tâm tới kết quả thương lượng này hơn là những quyền lợi được chính phủ quy định. Luật của Mỹ cho phép cả hai phía phản đối thành lập CĐ. Doanh nghiệp không có CĐ sẽ không bị điều chỉnh bởi những điều luật riêng về QHLD. Vì vậy, nói chung giới chủ Mỹ thích và có khả năng duy trì tình trạng không có CĐ. Trong những năm gần đây tỷ lệ NLD tham gia CĐ giảm dần. Thay vì tranh chấp, giới chủ và NLD đang cố gắng xích lại gần nhau để cùng duy trì lợi nhuận, đối phó với cạnh tranh bên ngoài.

### **1.5.2 Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước châu Âu phát triển**

**Bảng 1.3 So sánh quốc tế về tỷ lệ đoàn viên công đoàn/ tổng số NLD (%)**

Tên nước	Tỷ lệ	Tên nước	Tỷ lệ	Tên nước	Tỷ lệ
Mỹ	14,2	Áo	41,2	Đan Mạch	80,1
Canada	37,4	Anh	32,9	Phần Lan	79,3
Nhật Bản	24	Tây Ban Nha	18,6	Italia	44,1
Hàn Quốc	12,7	Hà Lan	25,6	Đức	28,9
Thụy Điển	91,1	Bồ Đào Nha	25,6	Pháp	9,1

Nguồn: Loic Cadin (2002), [89, tr.83]

Tỷ lệ đoàn viên công đoàn ở các nước Tây Âu xấp xỉ Mỹ, Nhật, Hàn Quốc, Canada nhưng thấp hơn hẳn so với các nước Bắc Âu (bảng 1.3). Trong một doanh nghiệp có thể có nhiều tổ chức công đoàn hoạt động (nguyên tắc đa công đoàn). Vì vậy, nhiều khi giữa các CĐ trong nội bộ doanh nghiệp đã có mâu thuẫn với nhau, chứ chưa nói tới mâu thuẫn giữa CĐ với giới chủ. Thỏa ước lao động thường được ký kết theo ngành hoặc theo vùng. Nhìn chung, tranh chấp, khiếu nại, đình công ở châu Âu ít hơn ở Mỹ. Việc sa thải, đuổi việc hay đóng cửa nhà máy cũng như các chuẩn mực về lương, thời gian làm việc, nghỉ phép ... đều được quy định rất chặt chẽ và cụ thể trong Luật Lao động. Phần phúc lợi xã hội do Nhà nước đảm bảo cao hơn hẳn ở Mỹ, nhất là ở những nước Bắc Âu.

### **1.5.3 Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước Đông Bắc Á phát triển.**

❖ Nhật Bản: Khác với phương Tây, công đoàn ở Nhật không tổ chức theo ngành dọc trên phạm vi toàn quốc mà chỉ tổ chức trong phạm vi từng doanh nghiệp và tự các CĐ cấp doanh nghiệp đó liên hiệp lại với nhau. Chính phủ có thể thương lượng với liên hiệp này về những điểm chung nhất như mô hình tiền lương toàn quốc. Còn các vấn đề cụ thể hơn thì được thương lượng ở cấp doanh nghiệp. Các CĐ Nhật Bản luôn chú trọng và bảo vệ NLD thành công trong vấn đề an toàn việc làm. Chế độ tuyển dụng lâu dài và trả lương theo thâm niên tạo nên sự gắn bó trung thành của NLD với công ty, gắn lợi ích riêng với lợi ích chung nên hiếm khi có mâu thuẫn về quyền lợi giữa hai bên.

❖ Hàn Quốc : Các doanh nghiệp Hàn Quốc có cung cách quản trị hà khắc, thiên về quyền lực, mệnh lệnh và những hình thức kỷ luật nghiêm ngặt, phù hợp với một xã hội công nghiệp hiện đại. Ý thức kỷ luật đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong mọi mặt của đời sống và lãng phí thời gian là có tội. Cũng giống như người Nhật, người lao động Hàn

Quốc luôn mong có việc làm lâu dài và ổn định nên thường coi xí nghiệp như nhà mình và gắn bó hết lòng. Tính tôn ty trật tự trong cộng đồng là một yếu tố rất quan trọng. Chính vì vậy, trong các doanh nghiệp Hàn Quốc ít có tranh chấp lao động. Đình công thường chỉ xảy ra ở diện rộng, do CĐ ngành hay LĐLĐ toàn quốc lãnh đạo và thường để phản đối một chủ trương, chính sách nào đó của Nhà nước có ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động.

#### **1.5.4 Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước Đông Nam Á**

Đặc điểm chung trong QHLD ở các nước Đông Nam Á là có cơ sở pháp lý với nhiều đạo luật về lao động rất cụ thể, rõ ràng. Cơ chế ba bên (với sự tham gia của đại diện NLĐ, đại diện NSĐLĐ và Nhà nước) được thiết lập và vận hành hiệu quả.

Brunei có các đạo luật về lao động, đạo luật về tiền lương, đạo luật về công đoàn, đạo luật về tranh chấp lao động. Malaisie có đạo luật về việc làm, đạo luật về quan hệ lao động, đạo luật công đoàn và đạo luật về quỹ dự phòng cho NLĐ. Trong luật về QHLD của Thái lan có quy định các doanh nghiệp có trên 50 công nhân là phải thành lập Ủy ban công nhân. Chủ doanh nghiệp bắt buộc phải gặp gỡ Ủy ban ít nhất là 3 tháng một lần để thảo luận về các đề tài liên quan tới NLĐ. Các ủy viên ủy ban này được luật pháp bảo vệ nên không sợ bị hạ lương, sa thải hay bị cản trở hoạt động. Năm 2003, Indonesia vừa có đạo luật mới: mọi tranh chấp lao động sẽ được giải quyết bởi một ủy ban gồm 15 người. Vì vậy các bên không thể nghĩ tới việc hồi lộ để được thắng kiện nữa vì sẽ phải chi tiêu rất tốn kém.

Ở Indonesia, tổ chức ba bên được thành lập ở các cấp, có nhiệm vụ bàn bạc, giải quyết tất cả những vấn đề về con người và duy trì mối QHLD tốt đẹp trong DN. Liên đoàn lao động và Liên đoàn giới chủ của

Malaysia đều có đại diện tham gia Hội đồng cố vấn lao động của quốc gia. Đặc biệt, Hội đồng lương quốc gia (National Wages Council – NWC) là một định chế độc đáo về cơ chế ba bên trong QHLD của Singapore. NWC chỉ đóng vai trò là một cơ quan tư vấn, không bị ràng buộc về pháp luật mà cũng không có quyền lực pháp lý. Nhưng nhờ sự hiểu biết tinh thông và tinh thần làm việc hết mình của các thành viên, NWC đã hoạt động rất hiệu quả và đóng một vai trò quan trọng trong việc ổn định và phát triển nền kinh tế Singapore, củng cố được mối quan hệ chủ – thợ ổn định trong các doanh nghiệp, giảm hẳn các tranh chấp, bất hòa về tiền lương.

#### **1.5.5 Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước có mô hình kinh tế chuyển đổi từ kinh tế kế hoạch tập trung sang kinh tế thị trường.**

Tại Liên xô và các nước thuộc khối XHCN Trung, Đông Âu trước đây, thị trường lao động với ý nghĩa thực thụ của nó đã không tồn tại. Sức lao động không được coi là hàng hóa. Lao động được phân bổ theo kế hoạch và mệnh lệnh hành chính. Đa số NLD làm việc trong khu vực Nhà nước theo chế độ biên chế suốt đời. Công nhân được mang danh là những người chủ xí nghiệp, có quyền lợi phụ thuộc chặt chẽ vào sự phồn vinh của xí nghiệp nên dường như không có mâu thuẫn về lợi ích với các nhà quản lý. Các nhà lãnh đạo công đoàn luôn là nhân vật quan trọng về chính trị nhưng thực sự chỉ là các nhà quản lý hoạt động xã hội không hơn không kém. Công cuộc cải cách kinh tế theo hướng thị trường bắt đầu vào những năm 80 của thế kỷ XX đòi hỏi phải có những thay đổi căn bản trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, các cán bộ công đoàn hầu như chưa được đào tạo gì về kinh tế thị trường, về thương lượng tập thể, năng suất, tính cạnh tranh... nên tỏ ra lúng túng trong vai trò mới là bảo vệ quyền lợi của NLD. Các ông chủ doanh nghiệp trong thời kỳ đổi mới thì không mặn mà lắm với các đối tác này. Có thể nói hệ thống QHLD ở các

nước Đông Âu chuyển biến hơi chậm chính vì lý do này: công đoàn không tìm được chỗ đứng của mình trong bối cảnh mới.

So với các nước trên, cải cách kinh tế nói chung và điều chỉnh QHLD nói riêng ở Trung Quốc tỏ ra thành công hơn. Năm 1979, chính phủ Trung Quốc đã cải tổ cơ cấu việc làm, cải tiến chế độ tiền lương, hoàn thiện dần các quy tắc về tổ chức lao động và tái thiết lập một cách cơ bản mối QHLD mới. Việc giải quyết các khiếu kiện về lao động ngày càng được quan tâm thông qua hoạt động của các hội đồng trung gian hòa giải. Hệ thống hơn 200 tiêu chuẩn quốc gia về lao động được tuân thủ rất nghiêm ngặt và được điều chỉnh, hoàn thiện thường xuyên để tương thích với trình độ phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Việc thành lập tổ chức Đảng và công đoàn trong các DNNQD, ngay cả trong các DNĐTNN, cũng như nghĩa vụ đóng góp kinh phí cho hoạt động công đoàn, được quy định rõ trong luật lao động và được tuân thủ rất nghiêm túc. Chính vì vậy, mặc dù là một nước rất đông dân, các thành phần kinh tế cũng đa dạng, nhưng ở Trung quốc ít có tranh chấp lao động và đình công, kinh tế ổn định và phát triển khá mạnh.

#### **1.5.6 Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam**

Từ thực tiễn về giải quyết QHLD ở một số nhóm nước kể trên, chúng tôi nhận thấy có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam như sau:

1- Mặc dù có những nguyên tắc chung cần tuân thủ song QHLD ở mỗi nước lại phải gắn liền với lịch sử chính trị, kinh tế của mỗi nước, phải phù hợp với điều kiện riêng biệt của xã hội mỗi nước và thích ứng với những thay đổi theo thời gian của các điều kiện đó. Tuy nhiên, bất cứ một hệ thống QHLD nào cũng phải dựa trên một nền tảng pháp lý vững vàng là Luật lao động và các đạo luật có liên quan khác. Hệ thống luật pháp này càng cụ thể, rõ ràng và được điều chỉnh thường xuyên cho phù

hợp với thực tế thì càng có điều kiện lành mạnh và ổn định hóa QHLD. Sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, tổ chức đại diện cho NSDLĐ và tổ chức đại diện cho NLD (cơ chế ba bên) là điều kiện tối quan trọng để phát hiện và giải quyết kịp thời các vấn đề nảy sinh trong QHLD.

2- Những chiến lược do các công đoàn phương Tây đề ra thường mâu thuẫn với các chính sách kinh tế của chính phủ. Công đoàn chỉ tập trung đấu tranh cho lương và phúc lợi cao hơn, còn hậu quả là chi phí tăng, sản xuất trì trệ, sức cạnh tranh giảm thì Nhà nước phải gánh chịu. Điều này đặt công đoàn và chính phủ vào hai trận tuyến đối lập. Nguyên tắc đại diện độc quyền trong phong trào công đoàn của Mỹ, Canada hay nguyên tắc đa công đoàn của một số nước Tây Âu không thể phù hợp với bối cảnh Việt Nam. Tuy nhiên kinh nghiệm về thương lượng và ký kết TULĐTT ở nhiều cấp khác nhau lại rất đáng được học tập. Việt Nam có thể tham khảo hình thức thương lượng và ký kết cấp trung ương của Na Uy, cấp ngành của Pháp, Đức..., cấp xí nghiệp của Mỹ, Canada ... Ngoài ra, các doanh nghiệp Việt Nam có thể tham khảo thêm các chính sách quản lý nhân sự tiên tiến của các nước này, ví dụ như thường xuyên điều tra thăm dò ý kiến nhân viên, thiết lập các kênh giao tiếp hiệu quả trong nội bộ, khuyến khích NLD tham gia quản lý doanh nghiệp....

3 - Các công ty Nhật Bản đã thành công trong việc xây dựng và duy trì tinh thần kỷ luật sắt cùng lòng trung thành tuyệt đối của NLD. Triết lý nhân sự “người lao động sung sướng là chìa khóa cho năng suất lao động cao” theo thuyết Z đã góp phần tạo nên quan hệ thân thiện giữa NLD Nhật bản với nhà quản lý. Công đoàn Nhật không có thái độ đối đầu mà thường hợp tác thật lòng với giới chủ trong việc tìm kiếm các giải pháp liên quan tới quyền lợi của NLD. Đó chính là hai bài học quý báu mà Việt Nam - đất nước có nền văn hóa truyền thống và tính cách con người không mấy khác biệt với Nhật bản – có thể học tập.



4 - Tiền lương luôn là nguyên nhân chính gây ra mối bất hòa giữa giới chủ và NLD. Nhờ các nguyên tắc chỉ đạo và sự tư vấn thiết thực của Hội đồng lương quốc gia Singapore (NWC) mà nền kinh tế Singapore luôn giữ được ổn định, đời sống của người ăn lương được nâng cao mà sức cạnh tranh của các doanh nghiệp không suy giảm. Chính vì vậy, mô hình hoạt động của NWC là một bài học kinh nghiệm cực kỳ quý báu cho Việt Nam trong việc củng cố mối quan hệ chủ - thợ ổn định tại các doanh nghiệp. Ngoài ra, kinh nghiệm về “Hội đồng công nhân” của Thái Lan cũng cần được tham khảo thêm để áp dụng cho hoạt động của công đoàn Việt Nam.

5- Là một nước châu Á cũng đang chuyển đổi sang cơ chế thị trường, Trung Quốc có nhiều điểm tương đồng nhất với Việt Nam, về văn hóa dân tộc, về chế độ chính trị, về môi trường xã hội, về trình độ phát triển kinh tế. Hệ thống chuẩn mực về lao động được điều chỉnh và hoàn thiện thường xuyên, cơ chế phối hợp ba bên cùng với sự nghiêm minh của hệ thống luật pháp nói chung và của pháp luật lao động nói riêng, đã giúp cho Trung Quốc bình ổn được mối quan hệ giữa chính phủ, công đoàn và doanh nghiệp. Đó chính là kinh nghiệm rất đáng để cho Việt Nam học hỏi.

## **Kết luận chương 1**

- Trong nền kinh tế thị trường, QHLD chính là mối quan hệ làm công ăn lương, xuất hiện ở những nơi có sử dụng lao động để sản xuất kinh doanh vì mục tiêu lợi nhuận. Điều quan trọng nhất khi nghiên cứu vấn đề này là phải thấy QHLD tồn tại như một hệ thống với các chủ thể, môi trường hoạt động bên ngoài và bên trong, cấu trúc của hệ thống, các yếu tố đầu vào và các kết quả đầu ra.

- Kết quả đầu ra của hệ thống có tốt đẹp không, tức là quan hệ lao động ở các doanh nghiệp có hài hòa, ổn định hay không, là phụ thuộc vào các chủ thể (người lao động, người sử dụng lao động, Nhà nước) và hành vi của họ, vào môi trường chính trị, pháp lý, xã hội, kinh tế bên ngoài và quy mô, đặc điểm và chính sách hoạt động của doanh nghiệp.

- Mô hình tác động tương hỗ của Petit sẽ được tham khảo để xây dựng mô hình hệ thống về quan hệ lao động phù hợp cho Việt Nam. Mô hình này với các yếu tố ảnh hưởng cùng các biểu hiện cụ thể về quan hệ lao động (ở các mục 1.2 và 1.3) sẽ được dùng khi phân tích thực trạng Việt Nam ở chương 2.

- Kinh nghiệm của các nước trên thế giới cho thấy bất cứ hệ thống QHLD nào cũng phải dựa trên một nền tảng pháp lý vững vàng; sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước với tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và tổ chức đại diện cho người lao động (cơ chế ba bên) cũng như các chính sách nhân sự thích hợp của doanh nghiệp đóng vai trò hết sức quan trọng trong việc lành mạnh hóa quan hệ lao động. Kinh nghiệm này và các bài học rút ra cho Việt Nam sẽ được xem xét kỹ càng trước khi đề xuất các giải pháp ở chương 3.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH VÀ DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM TRONG THỜI KỲ CHUYỂN ĐỔI KINH TẾ**

## **2.1 TÁC ĐỘNG CỦA CHUYỂN ĐỔI KINH TẾ TỚI LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM**

### **2.1.1 Sơ lược về mô hình và các điểm mốc quan trọng trong quá trình chuyển đổi.**

Từ thập kỷ 80, liên kết và hội nhập bắt đầu trở thành một xu hướng tất yếu của các quốc gia đang thường xuyên phải đối mặt với khủng hoảng và chịu tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật. Hầu hết các nước đều có sự điều chỉnh hoặc cải cách kinh tế ở các mức độ và hình thức khác nhau. Các nước tư bản phát triển thì điều chỉnh cơ cấu theo hướng tập trung vào các ngành có hàm lượng khoa học kỹ thuật cao. Các nước đang phát triển thì cải tổ cơ cấu từng phần hoặc cải tổ toàn diện trong cả hai lĩnh vực kinh tế và xã hội.

Cũng giống như ở Liên xô, các nước Đông Âu và Trung quốc, cải cách kinh tế ở Việt Nam nhằm khắc phục sự trì trệ – hậu quả của cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung. Việt Nam đã lựa chọn mô hình kinh tế vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN). Đây là mô hình vừa kế thừa những thành tựu của kinh tế XHCN, vừa tiếp thu những kinh nghiệm và xu thế phát triển của kinh tế thị trường với những lý luận, nhận thức mới cả về nội dung và cách thức thực hiện. Trong mô hình này, kinh tế Nhà nước đóng vai trò chủ đạo, kinh tế tập thể là nền tảng vững chắc, các thành phần khác

đều là các bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế quốc dân, tăng trưởng kinh tế kết hợp với việc thực hiện xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Như vậy, thực chất của công cuộc chuyển đổi kinh tế ở Việt Nam chính là quá trình điều chỉnh và hoàn thiện quan hệ sản xuất cho phù hợp với tính chất, yêu cầu và trình độ phát triển của lực lượng sản xuất. Đây là sự biến đổi cơ bản và toàn diện từ mô hình “quá độ trực tiếp” sang “quá độ gián tiếp” lên CNXH, với các đặc trưng sau:

- Chuyển dần từ nền kinh tế hiện vật bao cấp sang nền kinh tế sản xuất và trao đổi hàng hóa, thực hiện nhiều chế độ phân phối khác nhau.

- Xã hội hóa sản xuất, động viên và duy trì lâu dài mọi nhân tố tích cực của các thành phần kinh tế; kế hoạch hóa đóng vai trò là công cụ quản lý vĩ mô của Nhà nước hướng dẫn sự phát triển của thị trường.

- Mở cửa để hội nhập với nền kinh tế thế giới nhưng vẫn đảm bảo tính độc lập tự chủ; thu hút mạnh mẽ đầu tư của tư bản bên ngoài với quan điểm vừa hợp tác vừa đấu tranh.

- Quản lý nền kinh tế chủ yếu bằng các phương pháp kinh tế; động lực thúc đẩy là sự kết hợp hài hòa giữa lợi ích của toàn xã hội với lợi ích tập thể và lợi ích cá nhân, giữa lợi ích lâu dài và lợi ích trước mắt.

Nhận thức về con đường đi lên CNXH theo tinh thần đổi mới đã được xác lập và bổ sung, hoàn thiện từng bước qua các kỳ Đại hội Đảng:

- Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI (1986), hệ thống các quan điểm và nguyên tắc chỉ đạo sự nghiệp đổi mới được hình thành: phê phán triệt để cơ chế tập trung quan liêu bao cấp, khẳng định chuyển hẳn sang hạch toán kinh doanh, chủ trương phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, coi trọng sự kết hợp lợi ích cá nhân, tập thể và xã hội. Sự chuyển biến quan trọng nhất chính là thừa nhận tồn tại nhiều hình thức sở hữu, từ đó mới có cơ sở đề ra các chính sách, biện pháp quản lý sản xuất kinh doanh có hiệu quả.

- Đại hội Đảng lần thứ VII (1991) tiếp tục khẳng định đường lối đổi mới, xây dựng nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần. Từ ba loại hình sở hữu cơ bản là toàn dân, tập thể và tư nhân, nhiều thành phần kinh tế với những hình thức tổ chức kinh doanh đa dạng được hình

thành. Năm thành phần kinh tế được khẳng định là: quốc doanh, tập thể, cá thể, tư bản tư nhân, tư bản nhà nước.

- Đại hội Đảng lần thứ VIII (1996) đưa Việt Nam vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa, làm rõ thêm phương hướng phát triển kinh tế và đưa ra một số nhận thức mới về cơ chế quản lý kinh tế. Các chủ trương lớn tác động vào vấn đề sở hữu vẫn được tiếp tục phát triển, như chủ trương thực hiện cổ phần hóa một bộ phận doanh nghiệp nhà nước (DNNN) để huy động thêm vốn và tạo thêm động lực thúc đẩy doanh nghiệp làm ăn có hiệu quả.

- Đại hội Đảng lần thứ IX (2001) xác định ở Việt Nam vẫn tồn tại ba hình thức sở hữu cơ bản, song xuất phát từ tình hình thực tế đã quyết định bổ sung thêm một thành phần kinh tế nữa là “kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài”.

### **2.1.2 Tác động của chuyển đổi kinh tế tới lao động, việc làm và quan hệ lao động qua các giai đoạn trong quá trình chuyển đổi**

Trong phần này, luận án điếm qua một số biến đổi về kinh tế dẫn tới biến đổi về lao động, việc làm và quan hệ lao động ở Việt Nam qua 4 giai đoạn, tức là theo các kế hoạch 5 năm sau mỗi Đại hội Đảng toàn quốc: 1986-1990; 1991-1995; 1996-2000 và 2001-2003.

#### **2.1.2.1 Giai đoạn 1986-1990**

Ở giai đoạn này, Việt Nam đã thành công trong việc phục hồi được sản xuất, kiềm chế và đẩy lùi lạm phát. Tổng sản phẩm quốc nội (GDP) tăng 21,2% trong 5 năm, bình quân mỗi năm tăng 3,9% [60, trang 9]. Cơ chế quản lý về cơ bản đã được đổi mới: Nghị quyết 10 về đổi mới quản lý trong nông nghiệp (1988), Quyết định 217/HĐBT trao quyền tự chủ sản xuất kinh doanh cho các doanh nghiệp quốc doanh, Nghị quyết 16 khuyến khích phát triển kinh tế ngoài quốc doanh. Cùng với sự gia tăng số cơ sở sản xuất (bảng 2.1), tỷ trọng giá trị tổng sản lượng công nghiệp của khu vực kinh tế tư nhân và cá thể ngày càng tăng.

Hoạt động kinh tế nước ngoài bắt đầu khởi sắc. Tháng 12 năm 1987, Luật Đầu tư nước ngoài được ban hành với nhiều điều khoản ưu đãi cho người bỏ vốn đầu tư vào Việt Nam. Chỉ trong vòng 3 năm (1988-1990) đã

có 213 dự án được cấp phép với tổng số vốn đăng ký là 1793,3 triệu USD [66,tr.355]. Tổng trị giá xuất khẩu năm 1990 cao gấp 3,44 lần năm 1985; tỷ lệ nhập siêu giảm dần.

**Bảng 2.1 Số cơ sở sản xuất công nghiệp phân theo khu vực thành phần kinh tế**  
( thời điểm 31/12 hàng năm)

Năm	Tổng số	Khu vực NN	Khu vực TN	Khu vực ĐTNN
1986	332083	3150	328933	
1987	345316	3163	342153	
1988	354012	3102	350909	1
1989	359555	3026	356522	7
1990	393586	2798	390756	32

Nguồn: Tổng cục Thống kê – Vụ tổng hợp và thông tin (2000), [73].

Việc chuyển đổi từ kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường đã đặt ra những đòi hỏi mới trong phân bổ nguồn lực lao động. Trong một thời gian rất dài trước đây, QHLD là quan hệ trực tiếp Nhà nước – người lao động và chỉ được thừa nhận về cơ bản trong khu vực kinh tế quốc doanh. Hình thức pháp lý để thiết lập QHLD chủ yếu thông qua chế độ tuyển dụng vào biên chế, có nghĩa là được hành chính hóa và được nhà nước bao cấp tuyệt đối. Việc tuyển dụng lao động chủ yếu dựa vào tiêu chuẩn đạo đức, chính trị. Trong cơ chế bao cấp, không có người thất nghiệp, không có thị trường lao động và không có cạnh tranh giữa những người lao động. Yên tâm vì được Nhà nước lo cho đầy đủ mọi thứ nên những người trong biên chế có thói quen ỷ lại và thụ động. Từ năm 1989, chế độ bao cấp của Nhà nước dần dần được xóa bỏ. Hầu hết các DNNN phải đối mặt với thị trường và chấp nhận cạnh tranh. QHLD thị trường xuất hiện, lúc đầu là tự phát, sau đó dần dần được tổ chức tốt hơn. Nhà nước tạo quyền tự chủ cho các doanh nghiệp trong việc tiếp nhận lao động. Cá nhân NLD cũng phải tự tạo việc làm cho mình theo

kiểu “bung ra”. Chế độ biên chế được thay dần bằng chế độ hợp đồng với cơ chế tự do tuyển dụng.

### **2.1.2.2 Giai đoạn 1991 - 1995**

Trong giai đoạn này, nền kinh tế đạt được tốc độ tăng trưởng cao hơn. Cơ cấu kinh tế theo ngành, theo vùng và theo thành phần sở hữu từng bước chuyển dịch theo hướng tích cực. Tỷ trọng GDP của khu vực II (công nghiệp, xây dựng) và khu vực III (dịch vụ) tăng lên, của khu vực I (nông, lâm nghiệp, thủy sản) giảm dần. Cơ cấu vùng kinh tế cũng bắt đầu chuyển dịch theo hướng hình thành các vùng động lực, các khu công nghiệp tập trung, các khu chế xuất, các vùng trọng điểm sản xuất lương thực thực phẩm. Theo chủ trương chuyển dịch cơ cấu theo thành phần kinh tế, việc kiến tạo một nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đòi hỏi kinh tế quốc doanh phải giữ vững vai trò chủ đạo trong khi các thành phần kinh tế khác vẫn được tạo điều kiện để phát huy tiềm năng to lớn của mình. Sự chuyển đổi trong khu vực nhà nước từ năm 1992 được đánh dấu qua việc chỉnh đốn, sắp xếp và đăng ký lại các doanh nghiệp; tổ chức loại hình tổng công ty và hội đồng quản trị; cổ phần hóa. Tốc độ tăng GDP của khu vực kinh tế NQD có chậm hơn khu vực quốc doanh song hàng năm vẫn tạo ra trên dưới 60% GDP của cả nước (bảng 2.2).

Bảng 2.2 Tốc độ tăng và cơ cấu GDP theo thành phần kinh tế giai đoạn 91-95 (%)

Năm	Tốc độ tăng			Cơ cấu		
	Chung	Trong đó		Chung	Trong đó	
		Quốc doanh	Ngoài quốc doanh		Quốc doanh	Ngoài quốc doanh
1991	6,0	8,6	4,7	100,0	33,3	66,7
1992	8,6	12,4	6,8	100,0	36,2	63,8
1993	8,1	11,6	6,2	100,0	39,2	60,8
1994	8,8	12,8	6,7	100,0	40,2	59,8
1995	9,5	15,7	6,0	100,0	40,18	59,82

Nguồn: Tổng cục Thống kê (1996), [70].

Sau khi Luật doanh nghiệp tư nhân và Luật công ty được ban hành (1990), Luật đầu tư nước ngoài được sửa đổi bổ sung 2 lần, số cơ sở SXKD tư nhân và DNĐTNN tiếp tục tăng đáng kể. Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế dẫn đến sự chuyển dịch rõ rệt về cơ cấu lao động. Tỷ trọng việc làm trong sản xuất công nghiệp, xây dựng, thương nghiệp, dịch vụ tăng lên; trong các ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản giảm xuống. Một số ngành cũ mất đi, một số ngành mới xuất hiện, làm nảy sinh nhu cầu về tìm việc làm, di chuyển lao động, đào tạo kỹ năng mới. Hàng loạt trung tâm xúc tiến việc làm ra đời như đánh dấu sự xuất hiện chính thức của thị trường lao động Việt Nam. Việc thành lập các khu chế xuất, khu công nghiệp, đô thị hóa... đòi hỏi phải di dời, bố trí lại dân cư, tạo nên một bộ phận lao động thất nghiệp. Đây chính là các dạng thất nghiệp đặc trưng trong quá trình chuyển đổi: thất nghiệp không tự nguyện, thất nghiệp tạm thời hoặc thất nghiệp có tính cơ cấu. Vì vậy vấn đề giải quyết việc làm và đào tạo lại cho NLD trở thành mối quan tâm chung của toàn xã hội. Bộ Luật Lao động (BLLĐ) có hiệu lực thi hành từ 1/1/95 đã thể chế hóa đường lối đổi mới của Đảng và cụ thể hóa Hiến pháp 1992, quy định những vấn đề về QHLD và các quan hệ xã hội khác có liên quan. Trong thời kỳ này, khu vực kinh tế quốc doanh được sắp xếp lại nhưng có một số DN tương đối lớn ra đời nên số lao động làm việc trong khu vực nhà nước từ năm 95 bắt đầu tăng trở lại sau khi đã giảm dần trong suốt thời kỳ 87-94.

**Bảng 2.3: Lao động bình quân trong khu vực nhà nước thời kỳ 86- 95 (1000 người)**

1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1994	1995
4027,6	4087,9	4051,7	3801,3	3417,6	3135,7	2977,2	2928,3	3053,1

Nguồn: Tổng cục Thống kê (1996),[72] và (2000),[73].

### **2.1.2.3 Giai đoạn 1996-2000 và giai đoạn 2001 - 2003**



Thời kỳ 1996 – 2000 được ghi nhận bởi một số chuyển biến, có ảnh hưởng cả tích cực lẫn tiêu cực đến tình hình phát triển kinh tế xã hội trong tương lai. Tốc độ phát triển kinh tế bình quân/năm giảm, nhưng xét ở góc độ tổng thể, nền kinh tế lành mạnh và bền vững hơn. Tốc độ phát triển dân số giảm đáng kể nên GDP trên đầu người vẫn tăng, nhưng tốc độ tăng có giảm xuống. Năm 1999, xuất khẩu chiếm 49% GDP và nhập khẩu chiếm gần 52%.

**Bảng 2.4 : Cơ cấu GDP phân theo thành phần kinh tế thời kỳ 1994-2000 (%)**

Năm	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Tổng số	100	100	100	100	100	100	100
KT NN	40,12	40,18	39,93	40,49	40	38,74	38,53
KT tập thể	1,23	1,07	0,97	0,82	0,85	0,89	8,58
KT tư nhân	3,06	3,12	3,35	3,38	3,42	3,37	3,38
KT cá thể	44,8	45,01	44,3	42,4	41,88	40,88	32,91
KT hỗn hợp	4,38	4,32	4,05	3,84	3,82	3,89	3,92
Khu vực FDI	6,41	6,3	7,39	9,07	10,03	12,24	13,28

Nguồn: Tổng cục thống kê (2002),[71].

Như vậy, sau hơn 10 năm đổi mới, Việt Nam đã có một nền kinh tế mở, vượt cả mức trung bình của thế giới. Từ năm 1994, các số liệu thống kê về khu vực kinh tế ngoài nhà nước được tách thành 5 nhóm. Bảng 2.4 cho thấy tỷ trọng của kinh tế tư nhân và kinh tế khu vực FDI tăng lên, trong khi kinh tế cá thể, kinh tế tập thể và kinh tế hỗn hợp giảm xuống.

Khi triển khai thực hiện kế hoạch 5 năm 2001 - 2005, thế và lực của Việt Nam cũng như kinh nghiệm tổ chức, quản lý và điều hành nền kinh tế thị trường đã được tăng lên đáng kể. Sau cuộc khủng hoảng khu vực năm 1997, các nhà đầu tư bắt đầu quay lại từ 2001 bởi các cam kết mạnh mẽ từ phía các nhà lãnh đạo Việt Nam và những tiến bộ rõ rệt trong môi trường đầu tư. Những thuận lợi đó đã giúp cho tình hình kinh tế – xã hội ba năm 2001-2003 diễn biến theo chiều hướng khá tích cực. Kinh tế tăng trưởng với tốc độ tương đối cao. Con số bình quân 7,06%/năm không những tiến bộ hơn giai đoạn 1996 - 2000 mà còn đứng vào hàng cao trong khu vực và thế giới. Cơ cấu kinh tế tiếp tục chuyển

dịch theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tỷ trọng GDP của các ngành công nghiệp và xây dựng (khu vực II) không ngừng tăng lên qua các năm (bảng 2.5). Chủ trương “tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể” trong Nghị quyết 5 khóa IX đã thực sự đi vào cuộc sống.

**Bảng 2.5: Cơ cấu GDP phân theo ngành kinh tế thời kỳ 2001-2003 (%)**

	2001		2002		Ước 2003	
	Tỷ trọng	Mức tăng	Tỷ trọng	Mức tăng	Tỷ trọng	Mức tăng
Tổng số	100	6,89	100	7,04	100	7,24
Khu vực I	23,24	2,98	22,99	4,06	21,74	3,19
Khu vực II	38,13	10,39	38,55	9,44	40,48	10,28
Khu vực III	38,63	6,10	38,46	6,54	37,78	6,63

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2003),[71].

Nửa cuối thập kỷ 90 đã chứng kiến những đổi mới rất căn bản trong quan điểm của Đảng liên quan tới lao động, QHLD và thị trường sức lao động. Đại hội VIII đã làm rõ vai trò của Nhà nước trong tổ chức, quản lý các quan hệ thuê mướn lao động. Đại hội IX nhấn mạnh việc hoàn thiện và mở rộng khung pháp luật cho thị trường sức lao động. Tư duy và nhận thức của xã hội cũng như của bản thân NLD về việc làm đã thay đổi rõ rệt. Từ chỗ chỉ coi việc làm trong biên chế nhà nước hoặc trong khu vực kinh tế tập thể mới là vinh dự thì nay, NLD chấp nhận làm bất cứ việc gì mà pháp luật không cấm. Mọi loại hình lao động mang lại lợi ích cho bản thân, gia đình, xã hội đều được công nhận và trân trọng. NSDLĐ được khuyến khích đã tích cực và vững tin hơn trong việc đầu tư phát triển sản xuất, tạo công ăn việc làm. Không chỉ số lao động bị giảm biên chế mà ngay cả một số người trong biên chế nhà nước cũng chủ động chuyển sang khu vực kinh tế tư nhân hoặc khu vực FDI. Nhìn chung, số chỗ làm việc mới được tạo ra hàng năm có xu hướng gia tăng.

**Bảng 2.6: Số người đủ 15 tuổi trở lên có việc làm thường xuyên phân theo thành phần kinh tế thời kỳ 1996-2002 (1000 người)**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Tổng số	33978	34352	34801	35679	36205	37677	39286
Tỷ trọng (%)	100	100	100	100	100	100	100
Khu vực NN	2973	3094	3533	3606	3644	3769	4011
Tỷ trọng (%)	8,74	9,0	10,15	10,1	10,06	10,01	10,2
Khu vực NQD	31005	31128	31083	31884	32343	33554	34863
Tỷ trọng (%)	91,26	90,62	89,32	89,36	89,33	89,05	88,73
Khu vực ĐTNN		130	184	190	218	354	439

Tỷ trọng (%)		0,38	0,53	0,54	0,61	0,94	1,17
--------------	--	------	------	------	------	------	------

Nguồn: Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội (2003, [6])

Bảng 2.6 cho thấy trong thời kỳ 1996-2002, số người có việc làm thường xuyên tăng trung bình mỗi năm khoảng 0,9 triệu, trong đó khu vực FDI có tốc độ tăng nhanh nhất. Ngoài lý do là quy mô, cơ cấu dân số thay đổi, sự gia tăng này còn đạt được nhờ tốc độ tăng trưởng kinh tế và các chủ trương chính sách tích cực của Nhà nước như phát triển kinh tế trang trại, thực thi Luật doanh nghiệp... Thu nhập bình quân của lao động trong các thành phần kinh tế có xu hướng tăng lên qua các năm.

Tóm lại, trong vòng gần 20 năm thực hiện chính sách đổi mới, Việt Nam đã đạt được những bước tiến quan trọng. Chủ trương mở cửa và phát triển kinh tế hàng hóa đã được thực tế chứng minh là đúng đắn và sáng suốt. Cơ cấu kinh tế đa dạng và năng động hơn, đất nước thoát khỏi cuộc khủng hoảng kinh tế xã hội gay gắt và tạo được những tiền đề quan trọng cho thời kỳ công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Tuy nhiên, khả năng cạnh tranh của các DNNN còn thấp, sử dụng tài nguyên còn lãng phí mà tốc độ cải cách còn chậm. Các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân chưa phát triển tương xứng với tiềm năng thực tế, chủ yếu mới tập trung ở Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, lại chưa được quan tâm như DNNN. Các nhà đầu tư nước ngoài vẫn lo ngại về chi phí cơ sở hạ tầng quá cao, khuôn khổ pháp luật chưa hoàn thiện, chính sách phân biệt đối xử giữa các doanh nghiệp trong và ngoài nước, thủ tục thuế, hải quan thiếu minh bạch và rườm rà...

Những khó khăn nêu trên cũng ảnh hưởng tới vấn đề giải quyết việc làm và hoàn thiện quan hệ lao động thị trường. Các DNNN có nhiều khoản đầu tư và được hưởng các chính sách hỗ trợ nhưng do phải giảm chi phí, nâng cao hiệu quả và năng lực cạnh tranh nên cơ hội tạo thêm việc làm rất hạn hẹp. Trong suốt thời kỳ 1996-2002, khu vực nhà nước chỉ sử dụng khoảng 10% tổng số lao động cả nước (bảng 2.6). Điều đó chứng tỏ ngay cả khi kinh tế phát triển, khu vực nhà nước cũng không phải là nơi lý tưởng tạo ra công ăn việc làm cho dân số ngày càng tăng. Đây chính là lý do khu vực tư nhân cần phát triển mạnh để thu hút lao động dôi dư. Kinh tế hộ gia đình cùng các doanh nghiệp vừa và nhỏ chính là những nơi có nhiều khả năng tạo việc làm bởi quy mô nhỏ gọn, năng động, yêu cầu về trình độ lao động không cao. Tuy nhiên các doanh nghiệp này bị hạn chế về vốn, về thông tin, môi trường kinh doanh lại kém ổn định. QHLD ở đây cũng phức tạp vì nhân lực hay biến động, thời gian thực hiện QHLD ngắn, việc làm bấp bênh. Đặc biệt các quy định pháp luật về lao động chưa được quan tâm và thực hiện nghiêm túc trong khu vực này.

### **2.1.3 Hệ thống luật pháp về lao động - cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ lao động tại Việt Nam**

Cùng với sự chuyển đổi từng bước nền kinh tế, hệ thống pháp luật lao động (PLLĐ) ở Việt Nam cũng có những chuyển đổi rõ rệt để thực hiện vai trò cơ sở pháp lý cho QHLD. Các quy định của Bộ Luật Lao động (1995) đã đáp ứng được yêu cầu cơ bản của nền kinh tế thị trường, góp phần giải phóng sức lao động, tạo điều kiện cho việc hình thành và phát triển thị trường lao động ở Việt Nam. Các nội dung cụ thể của QHLD được thể hiện qua các chương “Việc làm”, “Hợp đồng lao động”, “Thỏa ước lao động tập thể”, “An toàn vệ sinh lao động”, “Bảo hiểm xã hội”, “Tranh chấp lao động”, “Thanh tra lao động” và “Xử phạt vi phạm về lao động”... Bên cạnh BLLĐ là Luật Công đoàn (1990), một đạo luật có ý nghĩa rất lớn với NLD và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ. Ngoài ra còn có các Nghị định, Thông tư, Hướng dẫn... của Chính phủ, Bộ LĐ – TB – XH và các cơ quan quản lý khác, liên quan trực tiếp tới QHLD, được ban hành và áp dụng rộng rãi trong thời gian qua. Có thể kể đến một số văn bản thường xuyên được sử dụng để điều chỉnh QHLD trong các doanh nghiệp Việt Nam như sau:

- Pháp lệnh về hợp đồng lao động ban hành ngày 30/8/1990.
- Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động ban hành năm 1996.
- Nghị định số 18 /CP ngày 26/12/1992 của Chính phủ ban hành quy định về thỏa ước lao động tập thể.
- Nghị định số 41/CP ngày 06/7/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.
- Nghị định số 38/CP ngày 25/6/1996 quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động.

Sau khi triển khai thực hiện BLLĐ, tình hình kinh tế xã hội Việt Nam đã có nhiều thay đổi. Đất nước ra khỏi cuộc khủng hoảng kinh tế nghiêm trọng kéo dài 15 năm và đã tạo được những tiền đề cần thiết để chuyển sang thời kỳ phát triển mới. Trong quan hệ quốc tế cũng có những bước tiến quan trọng như mở rộng quan hệ hợp tác với các nước, là thành viên chính thức của ASEAN, tham gia AFTA, ký hiệp định thương mại Việt Mỹ. Chính vì vậy mà nhiều quy định trong BLLĐ cũng như trong các văn bản dưới Luật chưa đáp ứng được những yêu cầu mới trong giai đoạn phát triển mới của đất nước. Ngày 23/6/2002, Quốc hội khóa IX đã thông qua Luật sửa đổi bổ sung một số điều của BLLĐ. Ngày 16/4 năm 2004, Chính phủ ban hành Nghị định số 113/CP “Quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động” (thay thế cho Nghị định 138/CP). Nghị định này được đánh giá là có nhiều điểm mới, các biện pháp chế tài nghiêm khắc hơn nên hy vọng sẽ có tác dụng răn đe tốt hơn. Gần đây nhất là Nghị định 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 quy định chi tiết về việc Tổng Liên đoàn lao động (TLDLĐ) Việt Nam - đại diện cho NLD - và Phòng Thương mại-Công nghiệp Việt Nam (VCCI) cùng Liên minh các Hợp tác xã Việt Nam - đại diện cho NSDLĐ tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến QHLD. Đây chính là văn bản quy chế hóa việc xác lập cơ chế ba bên đã được các nhà quản lý và giới chuyên môn trông đợi từ lâu nay.

Tóm lại, cùng với Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư nước ngoài, Luật khuyến khích đầu tư trong nước..., Bộ Luật Lao động và các văn bản pháp quy khác về lao động trong thời gian qua đã được xây dựng và sửa đổi, bổ sung kịp thời qua từng giai đoạn để thể chế hóa đường lối đổi mới của Đảng, tạo khung pháp lý cho điều chỉnh QHLD theo hướng thị trường. Tuy nhiên, trong hệ thống PLLĐ vẫn còn một số điểm bất hợp lý, khó hiểu và khó thực hiện mà chúng tôi sẽ đề cập tới ở cuối chương này.

## **2.2 VAI TRÒ CỦA DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH VÀ DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TRONG NỀN KINH TẾ CHUYỂN ĐỔI**

Là bộ phận chủ yếu tạo ra sản phẩm dịch vụ đáp ứng nhu cầu xã hội, khu vực các doanh nghiệp nói chung có vị trí đặc biệt quan trọng trong nền kinh tế. Tỷ trọng phần đóng góp của các doanh nghiệp trong GDP của một quốc gia chính là chỉ tiêu đo lường mức độ tiên tiến trong quản lý kinh tế. Sự phát triển các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp công nghiệp, là nhân tố đảm bảo thực hiện các mục tiêu của công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Sau khi Luật Đầu tư nước ngoài, Luật Doanh nghiệp được ban hành, sửa đổi và đi vào cuộc sống thì môi trường thông thoáng hơn, sản xuất kinh doanh sôi động hơn, hoạt động của khu vực doanh nghiệp cũng có nhiều thay đổi. Đặc biệt, vai trò của các loại hình doanh nghiệp không thuộc sở hữu Nhà nước ngày càng được ghi nhận và trân trọng. Theo pháp luật hiện hành, đây là các cơ sở hoạt động theo một trong những hình thức dưới đây: hộ kinh doanh cá thể; hộ gia đình kinh doanh; nhóm kinh doanh; tổ hợp tác; hợp tác xã; doanh nghiệp tư nhân; công ty trách nhiệm hữu hạn; công ty cổ phần; công ty hợp doanh, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Ngoài ra, còn có những mô hình liên kết có sự đan xen về vốn giữa các cơ sở kinh doanh của các tổ chức chính trị, chính trị – xã hội và tư nhân. Trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi chỉ tập trung vào các doanh nghiệp thuộc hai khu vực: khu vực kinh tế ngoài quốc doanh (với ba loại hình chủ yếu là: doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần) và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài.

### **2.2.1 Vai trò của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh**

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, vào thời điểm 1/1/2003, cả nước đã có 55.555 doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. Như

vậy trong vòng 2 năm sau khi thực hiện đạo luật này, số lượng DNNQD đã tăng với tốc độ bình quân 30,3%/năm, [69,tr.47] với những đóng góp rất quan trọng:

❖ *Tạo công ăn việc làm cho nền kinh tế.* Trong tình hình lao động, việc làm đang là những vấn đề kinh tế - xã hội cấp bách thì chính khu vực năng động này đã góp phần rất đáng kể để điều chỉnh tương quan cung - cầu lao động. Sự hình thành tầng lớp chủ doanh nghiệp tư nhân làm xuất hiện quan hệ thuê mướn lao động thông qua hợp đồng. Thị trường lao động hình thành và phát triển, tạo cơ hội bình đẳng cho NLD chủ động tìm việc làm. Nhiều cơ sở sản xuất được mở ở các địa phương, thu hút khá đông lực lượng lao động tại chỗ. Theo kết quả điều tra thực trạng các doanh nghiệp 2001-2003, hoạt động của khu vực DNNQD đã mang lại những hiệu quả rất đáng khích lệ, cả về kinh tế (đóng góp vào GDP và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế) và xã hội (tạo công ăn việc làm mới). Tỷ trọng lao động làm việc trong các DNNQD trong tổng số lao động làm việc trong khu vực DN tăng từ 29,42% (2001) lên 33,81% (2002) rồi 36,64% (2003), với tốc độ tăng qua các năm cao hơn tốc độ tăng chung và tốc độ tăng của khu vực DNNN (bảng 2.7). Vào thời điểm 1/1/2003, các DNNQD chỉ sử dụng 16,47% tổng số nguồn vốn trong khi sử dụng tới 36,64% tổng số lao động (bảng 2.8). So với các DNNN thì nguồn vốn mà các DNNQD sử dụng chỉ bằng 26,5% trong khi số lao động sử dụng bằng 75,49 %. Bên cạnh đó, khu vực DNNQD còn góp phần đào tạo người lao động, phát triển nguồn nhân lực. Một bộ phận lớn lao động nông nghiệp đã được thu hút vào các DNNQD, được làm quen và thích ứng dần với phương thức sản xuất công nghiệp.

**Bảng 2.7: Số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp phân theo thành phần kinh tế thời kỳ 2001-2003 (thời điểm 1/1 hàng năm) (người)**

Năm	Tổng số	DNNN	DN NQD	DNĐTNN
<b>2001</b> – Quy mô	3.536.998	2.088.531	1.040.902	407.565
- Tỷ trọng (%)	100	59,06	29,42	11,52
<b>2002</b> – Quy mô	3.933.226	2.114.324	1.329.615	489.287
- Tỷ trọng (%)	100	53,76	33,81	12,43
<i>Tốc độ tăng</i>	<i>11%</i>	<i>1%</i>	<i>27%</i>	<i>20%</i>
<b>2003</b> – Quy mô	4.657.803	2.260.306	1.706.409	691.088
- Tỷ trọng (%)	100	48,53	36,64	14,83
<i>Tốc độ tăng</i>	<i>18%</i>	<i>6%</i>	<i>28%</i>	<i>41%</i>

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2004) [75]

**Bảng 2.8: Tỷ trọng một số chỉ tiêu cơ bản của doanh nghiệp phân theo khu vực thành phần kinh tế giai đoạn 2001-2003 (thời điểm 1/1 hàng năm) (%)**

	Số DN	Số lao động	Nguồn vốn	Doanh thu	Lợi nhuận trước thuế	Nộp ngân sách
<b>Năm 2001</b>						
<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Trong đó : DNNN</i>	13,62	59,05	67,87	54,91	42,69	50,65
	82,78	29,43	10,31	25,094	4,96	9,96
<b>DNNQD</b>	3,61	11,52	21,82	20,0	52,35	39,40
<b>DNĐTNN</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Năm 2002</b>	10,36	53,76	65,66	51,53	42,64	60,57
<b>Tổng số</b>	85,75	33,8	12,92	29,25	7,79	8,57
<i>Trong đó : DNNN</i>	3,89	12,44	21,42	19,21	49,57	30,86
<b>DNNQD</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	8,53	48,53	62,14	51,25	41,71	52,55
<b>DNĐTNN</b>	87,8	36,64	16,47	30,09	8,81	10,82
<b>Năm 2003</b>	3,67	14,84	21,39	18,66	49,48	36,,63
<b>Tổng số</b>						
<i>Trong đó : DNNN</i>						
<b>DNNQD</b>						
<b>DNĐTNN</b>						



Nguồn: Tổng cục Thống kê. ( 2004) [75]

❖ *Thỏa mãn nhu cầu tiêu dùng trong nước và góp phần tăng tổng kim ngạch xuất khẩu.* Trên 50%, thậm chí gần 100% tổng số sản phẩm sản xuất trong các ngành xay xát lương thực, chế biến nước mắm, xẻ gỗ, hàng gốm sứ... do khu vực doanh nghiệp NQD cung cấp. Không những tích cực đáp ứng nhu cầu tiêu dùng muôn vẻ trong nước, các DNNQD còn tham gia ngày càng nhiều vào việc sản xuất hàng xuất khẩu như thủ công, mỹ nghệ, may mặc, giày dép. Đây là một đóng góp đáng kể của khu vực tư nhân làm tăng tổng kim ngạch xuất khẩu của đất nước.

❖ *Thúc đẩy sự đổi mới và phát triển kinh tế thị trường.* Sự phát triển khu vực DNNQD đã thúc đẩy thị trường hàng hóa và dịch vụ phát triển, qua đó thúc đẩy sự cạnh tranh, tạo thành áp lực phát triển các thị trường khác như thị trường lao động, bất động sản, vốn... Việc tư nhân tham gia vào mọi lĩnh vực kinh doanh, phát triển nhiều dạng cơ sở sản xuất, ngành nghề, sản phẩm, dịch vụ làm cho các DNNN phải cải tổ, sắp xếp lại, phải đầu tư đổi mới công nghệ và phương thức kinh doanh để tồn tại và đứng vững trong cơ chế thị trường. Công tác quản lý hành chính của Nhà nước cũng phải được cải tiến theo cho phù hợp với những yêu cầu mới.

❖ *Hình thành và phát triển đội ngũ doanh nhân Việt Nam.* Cơ chế quản lý mềm dẻo cùng những thử thách cam go trong khu vực DNNQD đã tôi luyện và tạo điều kiện cho sự trưởng thành của các doanh nhân. Người bất tài, nhụt chí, cơ hội ... sẽ bị đào thải, trụ lại được trên thị trường là những người thực sự có năng lực và bản lĩnh vững vàng. Đội ngũ doanh nhân Việt Nam được hình thành và phát triển.

❖ *Thu hút các nguồn đầu tư xã hội.* Do phát triển các hình thức sản xuất kinh doanh đa dạng ở mọi quy mô khác nhau mà khu vực DNNQD đóng góp rất lớn trong việc thu hút các nguồn đầu tư xã hội. Đặc

biệt vốn đầu tư của các DN dân doanh là nguồn vốn chủ yếu đối với sự phát triển kinh tế địa phương. Chẳng hạn, đầu tư của các doanh nghiệp khu vực này năm 2002 ở TP Hồ Chí Minh còn cao hơn tỷ trọng vốn đầu tư của DNNN và ngân sách gộp lại.

### **2.2.2 Vai trò của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Sau khi được thông qua vào tháng 12/1987, Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đã được sửa đổi bổ sung vào các năm 1990, 1992 và 1996. Nhờ việc hoàn chỉnh luật đầu tư và việc mở rộng quan hệ ngoại giao với các nước nên số lượng các dự án đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam ngày càng tăng. Theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến cuối tháng 12/2003, trên phạm vi cả nước có khoảng 4324 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài còn hiệu lực với tổng số vốn đăng ký khoảng 40,8 tỷ USD, tổng số vốn thực hiện là trên 24,6 tỷ (59,2%). [25, tr. 29]. Sự có mặt của các doanh nghiệp FDI bên cạnh các DNNN và các DNNQD đã tạo nên một môi trường cạnh tranh thật sự, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Có thể nói, khu vực doanh nghiệp FDI đang là đầu tàu thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Việt Nam với những đóng góp cụ thể sau:

❖ *Góp phần quan trọng tăng tổng sản phẩm trong nước, đổi mới cơ cấu kinh tế, tăng thu ngân sách nhà nước.* Các dự án FDI đã có mặt trong hầu hết các ngành kinh tế trọng yếu của Việt Nam, trải rộng trên tất cả các địa phương của cả nước, khai thác có hiệu quả nhiều nguồn lực quý báu cho công cuộc phát triển kinh tế xã hội. Các ngành có công nghệ cao như khai thác dầu khí, lắp ráp ô tô, xe máy, công nghiệp điện tử, thiết bị văn phòng... đều do DNĐTNN chiếm giữ với tỷ trọng sản phẩm từ 80 đến 100% [69, tr. 83]. Các địa phương có cơ sở hạ tầng tốt, tài nguyên phong phú và nhân lực dồi dào thường thu hút nguồn vốn FDI rất mạnh. Từ đó, tỷ trọng giá trị sản xuất công nghiệp và dịch vụ tăng, sử dụng thêm lao động và kinh tế địa phương càng phát triển. Trong thời kỳ 2001 – 2003,

khu vực FDI luôn đóng góp khoảng gần 14% GDP của Việt Nam (bảng 2.7) còn các DN FDI đóng góp từ 30% đến 40% tổng số nộp ngân sách nhà nước của khu vực doanh nghiệp (bảng 2.8).

❖ *Giải quyết công ăn việc làm cho NLD.* Tỷ trọng lao động cho khu vực FDI có xu hướng tăng rõ rệt qua các năm, nhất là ở một số ngành công nghiệp xuất khẩu như dệt, may, da giày, chế biến thủy sản. Trong khu vực doanh nghiệp, tổng số lao động làm việc trực tiếp cho các dự án FDI vào năm 2003 đã lên tới gần 700 ngàn người, chiếm 14,83% (bảng 2.7), chưa kể những việc làm gián tiếp được tạo nên nhờ liên kết xuôi ngược với các khu vực khác của nền kinh tế (thông qua các hoạt động cung cấp yếu tố đầu vào hay phân phối, tiêu thụ sản phẩm đầu ra).

❖ *Đổi mới chất lượng lao động.* Không chỉ bổ sung nguồn vốn và mang tới công nghệ tiên tiến, thiết bị hiện đại, dòng FDI còn góp phần nâng cao khả năng tiếp cận thị trường quốc tế và kỹ năng quản lý cho người Việt. Sự phát triển “theo dây chuyền” của các ngành công nghệ thông tin, viễn thông, cảng biển, cầu đường... vừa tác động gián tiếp tới việc chuyển dịch lao động, vừa góp phần đổi mới chất lượng lao động trong nhiều ngành và lĩnh vực khác nhau.

Tóm lại, công cuộc đổi mới đã tạo điều kiện cho các DNNQD và DNĐTNN ở Việt Nam phát triển mạnh mẽ, góp phần quan trọng giải quyết công ăn việc làm và tạo động lực tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, khi quy mô của hai khu vực này càng mở rộng thì những vấn đề phức tạp trong quan hệ giữa NLD và NSDLĐ càng dễ nảy sinh, đòi hỏi phải có sự quan tâm thích đáng của các cơ quan quản lý và của chính các doanh nghiệp.

## **2.3 THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH VÀ DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN QUA**

2.3.1 Mô hình và các phần tử cấu thành hệ thống quan hệ lao động ở Việt Nam

Để thiết lập mô hình hệ thống về QHLD tại Việt Nam, có thể vận dụng mô hình tương hỗ của André Petit. Như vậy, trước hết cần phải làm rõ các chủ thể trong QHLD, môi trường (bên ngoài và bên trong) của quan hệ này, các yếu tố đầu vào, các hoạt động đặc thù và kết quả đầu ra của hệ thống.

### **2.3.1.1 Các chủ thể của hệ thống**

❖ *Người lao động và tổ chức đại diện cho họ* : Điều 6 của BLLĐ Việt Nam quy định "Người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng lao động". Như vậy để trở thành chủ thể của QHLD, người công dân phải có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Nói chung, nguồn lực lao động của Việt Nam dồi dào, tuổi đời còn trẻ, sẵn sàng vào làm việc cho các doanh nghiệp và chấp nhận mức lương khiêm tốn. Tuy nhiên về thể trạng, NLD Việt Nam dẻo dai nhưng bé nhỏ nên khó làm tốt những công việc đòi hỏi cường độ cao. Về chất lượng, số lao động có trình độ tay nghề cao hay được đào tạo một cách bài bản còn quá thiếu so với nhu cầu và chỉ tập trung chủ yếu ở các thành phố, các khu đô thị lớn.

Tổng liên đoàn lao động (TLĐLĐ) Việt Nam là người đại diện hợp pháp duy nhất của đội ngũ lao động Việt Nam. Ba chức năng chính của tổ chức CD là bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLD, giáo dục động viên NLD và tham gia kiểm tra, giám sát việc thực thi các quy định pháp luật. Bên cạnh đó, CD còn tổ chức và tham gia các hoạt động kinh tế, văn hóa, xã hội, vừa để thu hút NLD, vừa để góp phần cải thiện đời sống vật chất và

tinh thần của họ. Theo BLLĐ Việt Nam, các doanh nghiệp không được cản trở việc thành lập CĐ, phải tạo điều kiện thuận lợi cho CĐ hoạt động và không được phân biệt đối xử với các cán bộ, đoàn viên CĐ.

❖ *Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện cho họ* : Điều 6 của BLLĐ Việt Nam quy định” Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức hay cá nhân, có thuê mướn, sử dụng và trả công lao động”. Theo quan điểm của chúng tôi, có thể coi như ban lãnh đạo doanh nghiệp là NSDLĐ cho dù họ có phải là sở hữu chủ hay không, bởi họ chính là những người sử dụng và trả công lao động. Nghị định số 145/2004 của Chính phủ đã nêu rõ: đại diện của những NSDLĐ Việt Nam là: Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam. Hai tổ chức này có trách nhiệm phối hợp với Bộ LĐ-TB-XH và TLĐLĐ Việt Nam trong quá trình thực hiện các chính sách, pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề liên quan đến QHLD, tổng hợp báo cáo tình hình về QHLD, tham gia đóng góp ý kiến cho chủ trương, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước về lao động. Các hiệp hội ngành nghề như hiệp hội thép, hiệp hội mía đường, hiệp hội dệt may... là các tổ chức thành viên của VCCI và là cầu nối giữa VCCI với các chủ doanh nghiệp trong các ngành đó.

❖ *Nhà nước*: Nhà nước Việt Nam vừa là một NSDLĐ lớn và đặc biệt, vừa tham gia vào QHLD với chức năng thiết lập, ban hành, hướng dẫn thực hiện các quy định pháp luật lao động và giải quyết các khiếu kiện, tranh chấp khi cần thiết. Những hoạt động này được thực hiện thông qua các cơ quan quản lý lao động như Bộ LĐ-TB-XH, các Sở, Phòng Lao động địa phương, Tòa án lao động...

### **2.3.1.2 Các yếu tố đầu vào của hệ thống**

Trước hết các yếu tố đầu vào là các quy định pháp lý - cơ sở để thực hiện và giải quyết các vấn đề phát sinh trong QHLD. Thứ hai là nguồn và

phương tiện mỗi bên có như cơ sở vật chất, cơ chế hoạt động, lực lượng, thời gian, kiến thức, các mối quan hệ. Thứ ba là tương quan quyền lực giữa các chủ thể. Ví dụ, ý kiến chung cho là NSDLĐ luôn có ưu thế do thị trường lao động là thị trường độc quyền mua, NLD luôn ở thế yếu vì họ chỉ có duy nhất một thứ tài sản là sức lao động để mang ra trao đổi; công đoàn trong các DNNQD hay DNĐTNN bị phụ thuộc vào giới chủ vì ăn lương của họ. Một khi trong QHLD có người yếu kẻ mạnh như vậy thì việc xử ép, vi phạm pháp luật, đối xử không công bằng là điều không thể tránh khỏi.

### ***2.3.1.3 Các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài của hệ thống***

Môi trường bên ngoài của hệ thống QHLD bao gồm các môi trường chính trị, pháp lý, công nghệ, xã hội, kinh tế. Môi trường chính trị ở Việt Nam được đánh giá là rất ổn định, chính quyền vững vàng, dân chúng thuần tính, không có biểu tình bạo động thường xuyên như một số nước khác. Về khía cạnh pháp lý, Việt Nam luôn cố gắng tạo môi trường thể chế ổn định, nhất quán để các nhà đầu tư yên tâm làm ăn lâu dài. Chính phủ đang trình Quốc hội ban hành Luật cạnh tranh và kiểm soát độc quyền; Luật doanh nghiệp; Luật khuyến khích và bảo hộ đầu tư áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, cả trong và ngoài nước. Bộ Luật Lao động đã thực sự đi vào cuộc sống với đối tượng điều chỉnh chủ yếu là mối quan hệ làm công ăn lương - QHLD cơ bản của kinh tế thị trường. Trình độ kỹ thuật công nghệ của Việt Nam nói chung ngày càng được nâng lên thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài, qua sự chủ động học hỏi công nghệ và mua sắm thiết bị mới của các doanh nghiệp tư nhân, qua các hình thức chuyển giao công nghệ khác. Về phát triển kinh tế - xã hội, các con số thống kê 5 năm trở lại đây cho thấy tốc độ tăng dân số giảm (từ 1,51% năm 1999 đến 1,18% năm 2003); lạm phát luôn dừng ở mức một con số; tốc độ tăng GDP ổn định ở khoảng 7%;

vốn đầu tư phát triển năm sau luôn cao hơn năm trước [73, tr. 62,63]. Tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị dao động trong khoảng 6%–7%, còn ở nông thôn thì tỷ lệ thời gian lao động được sử dụng chỉ khoảng 75% (nếu quy đổi 25% còn lại ra số người không có việc làm thì sẽ dôi ra tương đương 5,8 triệu người nữa). Năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh còn thấp. Theo Thủ tướng Phan Văn Khải “thách thức lớn nhất với Việt Nam là nguy cơ tụt hậu về kinh tế ngày càng trở nên gay gắt”.

#### **2.3.1.4 Các yếu tố thuộc môi trường bên trong của hệ thống**

Đây là những yếu tố đặc trưng của từng doanh nghiệp được thể hiện qua các thông số về hình thức sở hữu, lĩnh vực hoạt động, quy mô nguồn vốn, quy mô lao động, trình độ công nghệ, đặc điểm nguồn nhân lực, văn hóa doanh nghiệp, các chính sách động viên của doanh nghiệp, vai trò của công đoàn... Những nội dung này sẽ được đề cập một cách cụ thể trong phần phân tích thực trạng QHLD ở hai loại hình doanh nghiệp mà luận án tập trung nghiên cứu.

#### **2.3.1.5 Các hoạt động đặc thù của hệ thống**

Các hoạt động này chính là một số biểu hiện của QHLD, bao gồm: thương lượng để ký thỏa ước lao động tập thể; khiếu nại và giải quyết khiếu nại; gặp gỡ trao đổi giữa chủ DN với đại diện CĐ, giữa chủ DN với công nhân, giữa CĐ với các đoàn viên; các buổi hòa giải trung gian, phân xử bất đồng; các cuộc tranh luận trên phương tiện thông tin đại chúng...

#### **2.3.1.6 Các kết quả đầu ra của hệ thống**

Các kết quả đầu ra của hệ thống QHLD được thể hiện bằng:

- Bầu không khí hòa bình hay căng thẳng giữa chủ DN và NLD.

Kết quả này được thể hiện qua các số liệu thống kê về số lần tranh chấp, đình công, thời gian bình quân mỗi lần, số người liên quan, số ngày làm việc bị mất do đình công, tranh chấp.

- Mức độ thỏa mãn của cả hai bên, NLD và NSDLĐ. Có thể đo lường sự thỏa mãn này bằng cách phát phiếu thăm dò, thống kê các thắc mắc, khiếu nại trong DN, phân tích mức độ gay gắt, bất mãn qua những thắc mắc, khiếu nại đó.

- Điều kiện làm việc trong DN: điều kiện làm việc thuận lợi hay bất lợi, có theo đúng thỏa thuận không, có được quan tâm và thường xuyên cải thiện không?

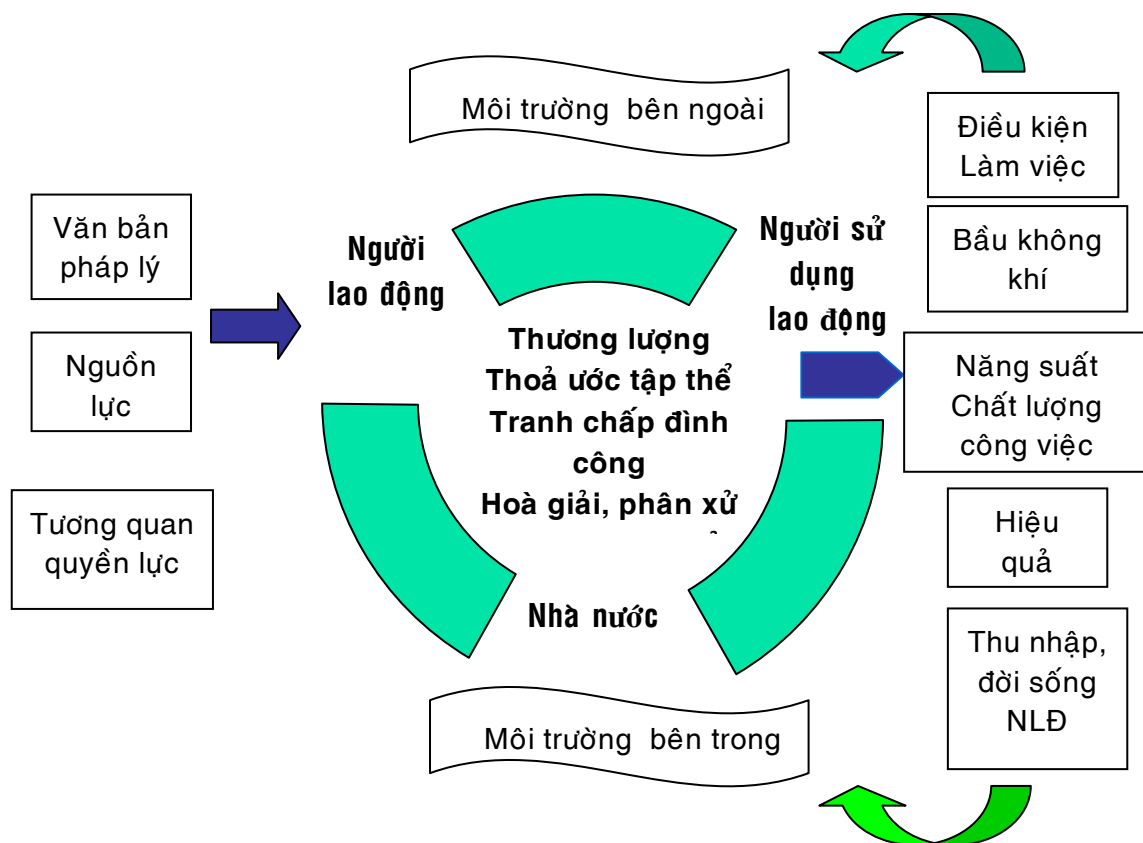
- Năng suất, chất lượng công việc của mỗi người và hiệu quả hoạt động chung của doanh nghiệp: Khi bất bình, NLD có thể không thắc mắc khiếu nại, không tranh chấp, đình công nhưng sẽ chán nản, uể oải, cầu thả, lơ đãng, làm giảm năng suất, chất lượng trong công việc. Doanh nghiệp nào mất nhiều thời gian, tâm trí để đối phó với những vấn đề phát sinh trong quan hệ với NLD sẽ khó duy trì và nâng cao hiệu quả hoạt động của mình.

- Thu nhập và đời sống của NLD: DN hoạt động có hiệu quả hay không sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới thu nhập, tới đời sống của NLD, cả về vật chất lẫn tinh thần.

Tác động tương hỗ trong mô hình được biểu hiện ở chỗ: nếu môi trường thuận lợi; các bên có thiện chí, hiểu biết, tuân thủ pháp luật và các thỏa thuận tập thể; DN có những chính sách động viên thích đáng... thì sẽ hạn chế được bất mãn, khiếu nại, tranh chấp, đình công. Từ đó tạo điều kiện thuận lợi để DN đạt được những mục tiêu cơ bản của quản trị nguồn nhân lực là năng suất, hiệu quả và công bằng. Một khi năng suất, hiệu quả cao thì DN có điều kiện tích lũy, phát triển sản xuất, tăng thu nhập cho NLD và họ càng thỏa mãn hài lòng. Các DN ổn định và phát triển thì nền kinh tế mới tăng trưởng và vững mạnh được. Từ đó, môi trường bên ngoài, bên trong càng thuận lợi, các bên càng thiện chí, càng hiểu nhau và tuân thủ tốt các thỏa thuận và quy định pháp luật. Có thể



nói đó là một chuỗi quan hệ nhân - quả tích cực mà các bên trong quan hệ lao động đều nhắm tới.



**Hình 2.1 : Mô hình hệ thống về quan hệ lao động ở Việt Nam**

### **2.3.2 So sánh đặc trưng về quan hệ lao động trong các loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay**

#### **2.3.2.1 Đặc trưng về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp nhà nước**

Do lịch sử để lại mà QHLD trong khu vực nhà nước vẫn chưa thật sự mang bản chất quan hệ thuê mướn lao động với những nội dung kinh tế, pháp lý đích thực của nó. Điều này thể hiện rất rõ trong quá trình tuyển dụng, quản lý lao động, xử lý kỷ luật, chấm dứt hợp đồng, giải quyết việc làm... Quan hệ giữa người quản lý (giám đốc DN) và người bị quản lý (NLD) không phải là quan hệ chủ sở hữu - người làm thuê mà là quan hệ giữa

hai cấp độ trách nhiệm. Giám đốc chịu trách nhiệm trước Nhà nước về quản lý doanh nghiệp, NLD chịu trách nhiệm trước giám đốc về công việc được giao. Như vậy lợi ích của DN cũng là lợi ích của NLD nên có vẻ như không có mâu thuẫn gì về quyền lợi. Ngoài quan hệ trực tiếp giám đốc - người lao động, còn có quan hệ giám đốc-công đoàn. Việc hình thành tổ chức CĐ trong DNNN gần như là đương nhiên. Trong rất nhiều trường hợp, cán bộ CĐ là một cán bộ quản lý kiêm nhiệm. CĐ được tạo điều kiện thuận lợi để hoạt động và thường có sự nhất trí cao độ với chủ trương chính sách của DN.

### ***2.3.2.2 Đặc trưng về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh***

QHLD trong các DNNQD đúng là quan hệ làm công ăn lương nhưng lại thường bị ràng buộc bởi nhiều mối quan hệ riêng tư. Do việc tuyển dụng lao động thường trong vòng gia tộc, quen biết nên tình trạng quản lý kiểu gia đình: tùy tiện, e dè, nể nang... còn phổ biến. Chế độ làm việc, chế độ thù lao còn dựa trên các thỏa thuận miệng, thiếu các quy định cần thiết như thỏa ước tập thể, nội quy lao động, quy trình, quy phạm sử dụng lao động. Vốn ít (87% doanh nghiệp thuộc khu vực này có quy mô nguồn vốn nhỏ hơn 5 tỷ đồng [69, tr.115]) nên khả năng đổi mới máy móc thiết bị và công nghệ bị hạn chế, khó nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và khả năng cạnh tranh. Bận tâm với những mục tiêu trước mắt nên nhiều DN thấy chưa cần thiết hoặc chưa đủ điều kiện đầu tư phát triển nguồn nhân lực, không quan tâm tới việc nâng cao trình độ lành nghề cho NLD. Về phần mình, không được bảo đảm công ăn việc làm lại thiếu cơ hội phát triển nghề nghiệp nên NLD hay có tư tưởng “đứng núi này trông núi nọ” và lực lượng lao động dễ bị biến động. Chủ DN thường ký các hợp đồng ngắn hạn để sử dụng nguồn lao động một cách chủ động và linh hoạt hơn. Các điều khoản có lợi cho DN như việc

chấp hành kỷ luật của công nhân thì được kiểm tra, giám sát rất chặt chẽ, nhưng những lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD thì hay bị bỏ qua. Chủ DN không quan tâm tới việc thành lập công đoàn mà công nhân cũng chẳng để ý tới vấn đề này dù nó có liên quan trực tiếp tới quyền lợi của mình.

### ***2.3.2.3 Đặc trưng về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

Các DNĐTNN hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau song các ngành công nghiệp nhẹ như dệt may, da giày và chế biến thực phẩm, sử dụng nhiều lao động hơn cả. Nếu xếp loại mức độ sử dụng lao động theo nước đầu tư thì đứng đầu là Đài Loan, sau đó là Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore và HongKong. Có thể nói các DNĐTNN là những nơi có QHLD thị trường - quan hệ làm chủ và làm thuê - rõ ràng nhất. Điểm nổi bật trong khu vực này là khác biệt về văn hóa làm cho QHLD trở nên phức tạp. Thông thường, các chủ DN nước ngoài hành xử theo lý trí (duy lý) trong khi NLD Việt Nam lại thiên về tình cảm (duy cảm). Duy lý tạo nên phong cách tư duy thiên về phân tích; lối sống và cách hành xử chặt chẽ, rành mạch, thậm chí máy móc và cứng nhắc. Duy cảm thì thường mềm dẻo mà tùy tiện, linh hoạt nhưng vô nguyên tắc. Bên cạnh đó, mỗi bên dù làm việc chung nhưng lại muốn duy trì nếp văn hóa riêng và phong tục tập quán của dân tộc mình. Từ đó mâu thuẫn giữa hai bên rất hay nảy sinh, vấn đề bảo vệ quyền lợi cho NLD và giải quyết những vướng mắc trong quan hệ này là rất cần thiết. Tuy nhiên việc thành lập tổ chức công đoàn lại không đơn giản mà tùy thuộc vào ý thức, quan điểm của cả NSDLĐ lẫn NLD.

Những khác biệt trong một số nội dung cụ thể về QHLD trong tuyển dụng, chế độ làm việc, trả lương... giữa các loại hình doanh nghiệp này được trình bày tóm tắt trong bảng 2.9.

**Bảng 2.9 : Khác biệt trong một số nội dung cụ thể của quan hệ lao động giữa các loại hình doanh nghiệp**

Nội dung	DN nhà nước	DN ngoài quốc doanh	DN có vốn ĐTNN
Tuyển dụng và ký kết HĐLĐ	-Nguồn ứng viên từ hệ thống trường lớp, có hộ khẩu tại chỗ -Thường ký HĐ không thời hạn với viên chức quản lý, HĐ có thời hạn với lực lượng trực tiếp sản xuất	-Tuyển trong vòng gia tộc quen biết -Chấp nhận nguồn lao động nhập cư -HĐ giao kết bằng miệng, HĐ dưới 1 năm, HĐ thời vụ hoặc dưới 3 tháng còn phổ biến	-Tuyển từ các trường và qua các trung tâm giới thiệu việc làm -Thường ký HĐ từ 1-3 năm, có thể có HĐ dưới 3 tháng với các chức danh công nhân sản xuất hay nhân viên văn phòng
Thời gian làm việc và tiền lương	-Tuân thủ quy định về mức lương tối thiểu -Chênh lệch không nhiều giữa các chức danh và cấp bậc -Có áp dụng lương khoán	-Còn vi phạm quy định về mức lương tối thiểu và lương làm thêm giờ. -Thường trả lương theo thời gian -Lương kỹ sư, chuyên gia thường cao hơn lương cán bộ quản lý	-Thường trả lương theo thời gian, lương làm thêm giờ không trả theo luật định -Còn vi phạm quy định về lương tối thiểu -Chênh lệch đáng kể về lương giữa cán bộ quản lý người nước ngoài và người VN
Điều kiện VSAT LĐ và BHXH	-Nghiêm túc trong vệ sinh an toàn lao động -Ít vi phạm về BHXH	-Môi trường làm việc còn độc hại, thiếu phương tiện và trang bị BHLĐ -Hay vi phạm chế độ BHXH	-Chỉ các DN có quy mô lớn mới có điều kiện nhà xưởng tốt, đảm bảo VSAT lao động, tuân thủ quy định BHXH

Việc tìm hiểu sự khác nhau về bản chất và nội dung của QHLD giữa các loại hình doanh nghiệp cho ta thấy rõ ràng là mối quan hệ này trong khu vực DNNQD và DNĐTNN phức tạp hơn nhiều so với khu vực DNNN. Sự phức tạp đó bắt nguồn từ một số yếu tố như vấn đề sở hữu tài sản, khả năng tài chính, năng lực quản lý của chủ doanh nghiệp, đặc điểm của lực lượng lao động, sự khác biệt văn hóa, vai trò và điều kiện hoạt động của tổ chức công đoàn... Chính vì vậy, luận án sẽ tập trung phân tích những yếu tố trên kỹ hơn ở mục 2.3.4 của chương này, từ đó có thể đưa ra hướng cải thiện tình hình cho hai loại hình doanh nghiệp này trong thời gian tới.

### **2.3.3 Thực trạng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp đầu tư nước ngoài ở Việt Nam thời gian qua.**

Quan hệ lao động trong phần này sẽ được đề cập tới qua một số nội dung cụ thể như các quan hệ trong ký kết và thực hiện hợp đồng lao động, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội. Những nội dung trên được thực hiện tốt hay không sẽ quyết định số lượng, phạm vi và mức độ của các cuộc tranh chấp lao động và đình công - một biểu hiện cụ thể của QHLD - trong thực tế.

#### **2.3.3.1 Quan hệ trong ký kết và thực hiện hợp đồng lao động cá nhân.**

Theo thông báo của TLĐLĐVN, tính đến tháng 3/2004, trong phạm vi cả nước, việc thực hiện giao kết HĐLĐ giữa chủ doanh nghiệp và NLĐ trong khu vực DNNQD chỉ đạt khoảng 74% [12]. Cuộc hội thảo "Công đoàn NQD với việc kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện BLLĐ đã được sửa đổi bổ sung" do LĐLĐ Hà nội tổ chức trung tuần tháng 12/2003 cũng cho thấy trong thực tế, nhiều DNNQD ở Hà nội cũng không có giao kết HĐLĐ

hoặc nếu có cũng không tuân thủ đúng theo BLLĐ. Vi phạm phổ biến là giao kết HĐLĐ bằng miệng, chỉ ký hợp đồng từng năm một mà không ký loại “không xác định thời hạn” như luật quy định. Khảo sát của Sở LĐ-TB-XH TP.Hồ Chí Minh năm 2000 cho thấy có khoảng 17% DNNQD giao kết HĐLĐ miệng với NLĐ, cao hơn ở các DN thuộc thành phần khác từ 3 đến 4 lần [35,tr.39]. Điều này được giải thích là do quy mô DN nhỏ, công việc không cố định, môi trường kinh doanh hay bị biến động. Theo kết quả điều tra của chúng tôi vào đầu năm 2004 thì trong số 138 NLĐ được hỏi, có 11 người làm việc theo hợp đồng miệng (chiếm khoảng 8%) và họ đều là nhân viên của các doanh nghiệp tư nhân (bảng 2.10). Một nguồn số liệu nữa được chúng tôi tham khảo và sử dụng để phân tích là kết quả điều tra của LĐLĐ TP. Hồ Chí Minh tháng 11/2003 (bảng 2.11).

**Bảng 2.10 Một vài số liệu về tình hình ký kết HĐLĐ (kết quả điều tra NLĐ)**

Loại HĐ NLĐ đến từ	HĐ miệng	1 năm	1 - 3 năm	Không xđ thời hạn	Tổng số
DNNN	0	5	7	18	30
DNNQD	11	32	25	7	75
DNĐT	0	10	21	2	33
Tổng số	11	47	53	27	138

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra 138 người lao động năm 2003.

**Bảng 2.11: Tình hình thực hiện việc giao kết HĐLĐ ở các DN trên địa bàn TP.HCM (kết quả điều tra doanh nghiệp)**

Loại hình DN	Số DN khảo sát	Số DN có ký HĐLĐ	Tỷ lệ (%)	Tổng số lao động	Số LĐ đã ký HĐLĐ	Tỷ lệ (%)	% các loại hợp đồng		
							Không xđ t.hạn	12 - 36 tháng	< 12 tháng
DN NN	347	347	100	172062	170286	98,96	48,63	37,26	13,91
DN ĐTN	244	244	100	112990	104480	92,46	9,31	53,33	37,36
DN NQD	2386	2386	100	234763	210165	89,52	16,79	54,54	28,67
Số khảo sát	2977	2977	100	519815	484931	93,29	26,36	48,21	25,43

Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo của LĐLĐ TP.Hồ Chí Minh (2003)[38]

Mặc dù kết quả của các cuộc điều tra có những sai biệt nhất định do phạm vi, đối tượng và thời điểm điều tra khác nhau, nhưng qua đó vẫn có thể rút ra một số nhận xét chung như sau:

- Từ khi có Luật sửa đổi bổ sung một số điều của BLLĐ, việc triển khai giao kết và thực hiện HĐLĐ đã từng bước đi vào nề nếp. Quyền và nghĩa vụ của hai bên được xác lập, góp phần tích cực vào việc xây dựng QHLD hài hòa ổn định. Tuy nhiên, vẫn có những DN tỏ ra coi thường quy định này. Công ty TNHH Vĩnh long hăng (Q.9,TPHCM) sử dụng 600 công nhân mà hầu hết không được ký hợp đồng lao động; công ty TNHH Trạng nguyên (Bình Chánh-TPHCM) có 2/3 số công nhân làm việc không có hợp đồng; 1/3 còn lại chỉ được ký hợp đồng lao động 3 tháng. Công ty TNHH SX-CN-TM Nguyên Phát hoạt động ba năm nay mà toàn bộ hơn 200 công nhân không được ký HĐLĐ.

- Đa số các hợp đồng lao động được ký có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; loại hình hợp đồng không xác định thời hạn được áp dụng phổ biến ở các DNNN với tỷ lệ cao hơn hẳn so với hai khu vực doanh nghiệp kia (điều này được lý giải chủ yếu bởi số lao động cũ trong các DNNN theo quy định đương nhiên là tiếp tục làm việc theo loại hợp đồng này). Trong các DNNQD và DNĐTNN, hợp đồng dưới 12 tháng còn chiếm tỷ lệ khá cao.

- Việc thực hiện các quy định về HĐLĐ ở các DNNQD còn mang tính hình thức, chỉ nhằm đối phó với cơ quan quản lý Nhà nước. Qua kiểm tra thực tế, đa số các bản HĐLĐ có nội dung ghi không đầy đủ, các điều khoản chưa rõ ràng và thường không giao lại một bản cho NLD.

- Trong thực hiện hợp đồng, có một số trường hợp NLD phải làm công việc trái với thỏa thuận hoặc chủ doanh nghiệp không tôn trọng các cam kết về thời gian làm việc, về lương thưởng.

### **2.3.3.2 Quan hệ trong ký kết và thực hiện thỏa ước tập thể**

Trong phạm vi toàn quốc, vào năm 2004, tỷ lệ doanh nghiệp ký TULĐTT có tăng hơn so với những năm trước nhưng còn thấp: DNĐTNN đạt gần 30%; DNNQD đạt 15% và DNNN là 80% [12]. Số liệu khảo sát từ ba cuộc điều tra (của tác giả luận án, của Sở LĐ-TB-XH và của LĐLĐTP) cho thấy tình hình này trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh như sau:

- Việc ký kết thỏa ước tập thể ở khu vực DNNQD và DNĐTNN kém thuận lợi hơn ở khu vực DNNN. Vào năm 2000, tỷ lệ DNĐTNN chưa ký thỏa ước cao hơn ở các doanh nghiệp NQD (53,1% so với 26,9%) [36, tr.42]. Nhưng 3 năm sau, thứ hạng này được đảo lại, các doanh nghiệp NQD ngày càng gặp khó khăn hơn trong việc thương lượng để ký thỏa ước tập thể. Còn tới 34,46% số DNNQD chưa ký được TULĐTT trong khi con số này ở khu vực DNĐTNN là 20,09% (bảng 2.12).

**Bảng 2.12 : Tình hình ký kết thỏa ước lao động tập thể của các doanh nghiệp trên địa bàn TP.Hồ Chí Minh**

<b>Loại hình doanh nghiệp</b>	<b>Số khảo sát</b>	<b>Số có TULĐTT</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
Doanh nghiệp Nhà nước	341	315	92,37
Doanh nghiệp ĐTNN	244	195	79,91
Doanh nghiệp NQD	2386	1562	65,54
Tổng số	2971	2072	70,00

Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo của LĐLĐ TP.Hồ Chí Minh (2003) [35]

- Vẫn có những TULĐTT mang tính hình thức để đối phó với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động. Nhiều bản thỏa ước sao chép điều luật mà không xây dựng trên cơ sở đặc thù hay thực tiễn của DN, làm giảm ý nghĩa, tác dụng của văn bản này. Số DNNQD hay DNĐTNN có những thỏa thuận có lợi hơn cho NLD còn khá ít.

- Trong các cuộc thương lượng để ký kết thỏa ước tập thể, các nội dung về quy chế lương, thưởng, định mức lao động thường khó thương



lượng và mất nhiều thời gian nhất. Một điều không bình thường là việc đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) cho NLD là bắt buộc theo quy định của pháp luật nhưng vẫn là nội dung cần tranh cãi nhiều trong các buổi thương lượng này (bảng 2.13).

**Bảng 2.13: Những nội dung thường gặp khó khăn khi thương lượng ký TULĐTT**

Nội dung	Số người chọn	Tỷ lệ %
Tiền lương, tiền thưởng , phụ cấp, phúc lợi	74/91	81,31
Định mức lao động	68/91	74,72
Thời gian làm việc, nghỉ ngơi	33/91	36,26
An toàn vệ sinh lao động	19/91	20,88
Bảo hiểm xã hội	58/91	63,73
Cam kết về việc làm	15/91	16,48

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra 91 cán bộ công đoàn cơ sở năm 2003.

### **2.3.3.3 Quan hệ trong đảm bảo vệ sinh an toàn lao động và bảo hiểm xã hội**

Công tác vệ sinh lao động trong các DN ở Việt Nam còn nhiều hạn chế trên cả bình diện lý luận cũng như thực tiễn. Những yếu kém này thể hiện ở ba vấn đề:

- Hệ thống chính sách pháp luật về vệ sinh lao động (VSLĐ) chưa thích ứng kịp với sự biến đổi nhanh chóng của thực tiễn;
- Hiện tượng vi phạm các quy định về VSLĐ còn rất phổ biến;
- Số người mắc bệnh nghề nghiệp không ngừng tăng lên.

Bên cạnh đó, vấn đề an toàn lao động (ATLĐ) đặc biệt nghiêm trọng trong các DN nhỏ và vừa, các DN thuộc ngành xây dựng, sản xuất thép, chế biến gỗ, cơ khí. Ở đây, NLD thường xuyên phải làm việc trong điều kiện thiếu an toàn, luôn phải đối mặt với nguy cơ tai nạn lao động. Có nhiều người biết mình làm công việc nguy hiểm, độc hại mà không hiểu rõ là nguy hiểm, độc hại tới mức nào, hậu quả ra sao. Cũng có trường hợp NLD biết rõ mà vẫn phải chấp nhận để kiếm sống. Ý thức về công tác

ATLĐ của một số DN quá kém, đặt nặng mục tiêu lợi nhuận mà bất chấp tính mạng của NLD. Công tác quản lý, kiểm tra, giám sát của cơ quan chức năng không theo kịp sự phát triển của các DN do nhân lực quá mỏng. Không có thanh, kiểm tra nên nhiều chủ doanh nghiệp xem nhẹ trách nhiệm của mình. Ngay trong điều kiện làm việc bình thường và quen thuộc, tai nạn chết người vẫn rình rập vì NLD cũng lơ là, chủ quan, không tuân thủ các quy định về an toàn. Hậu quả là cái giá phải trả quá đắt với cả hai phía.

Về chính sách BHXH, nhiều NLD không biết mình có được tham gia hay không và tham gia với mức nào. Các sự cố liên quan đến BHXH chỉ lộ ra khi có tranh chấp lao động hoặc chấm dứt HĐLĐ. Nhiều DN trốn tránh tham gia bảo hiểm, thậm chí còn chiếm dụng tiền lương của NLD. Theo luật quy định, NLD trong các doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên và ký HĐLĐ trên 3 tháng là đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Tuy nhiên, đến giữa năm 2000, trong phạm vi toàn quốc, chỉ có 62,38% DN thuộc đối tượng này có tham gia (37,62% không tham gia đều là các DNNQD). Trong số có tham gia thì lại chỉ có 28,57% doanh nghiệp đóng bảo hiểm cho 100% số lao động thuộc diện bắt buộc, 21,43% tham gia ở mức thấp (dưới 50%) [76, tr.38]. Cho đến nay, tình trạng đóng chậm, đóng không đúng đối tượng, nợ đọng và không đóng BHXH của các doanh nghiệp vẫn còn nhiều. Số nợ BHXH trong phạm vi toàn quốc lên đến vài trăm tỷ đồng. Một số trường hợp điển hình: Cần thơ nợ 5,607 tỷ; Tây ninh nợ 3,107 tỷ đồng. Riêng tại TP.Hồ Chí Minh, cho đến cuối tháng 6/2004, có 20 doanh nghiệp (đa số thuộc khu vực ĐTNN và NQD) vi phạm nghiêm trọng chính sách BHXH và trốn đóng trên 10 tỷ đồng. Hầu hết các doanh nghiệp trên đã bị cơ quan chức năng cảnh cáo, xử phạt nhưng họ vẫn bất chấp. Hệ lụy của việc này là hàng ngàn lao động đã bị mất trắng quyền lợi BHXH.

#### **2.3.3.4 Tình hình tranh chấp lao động và đình công**

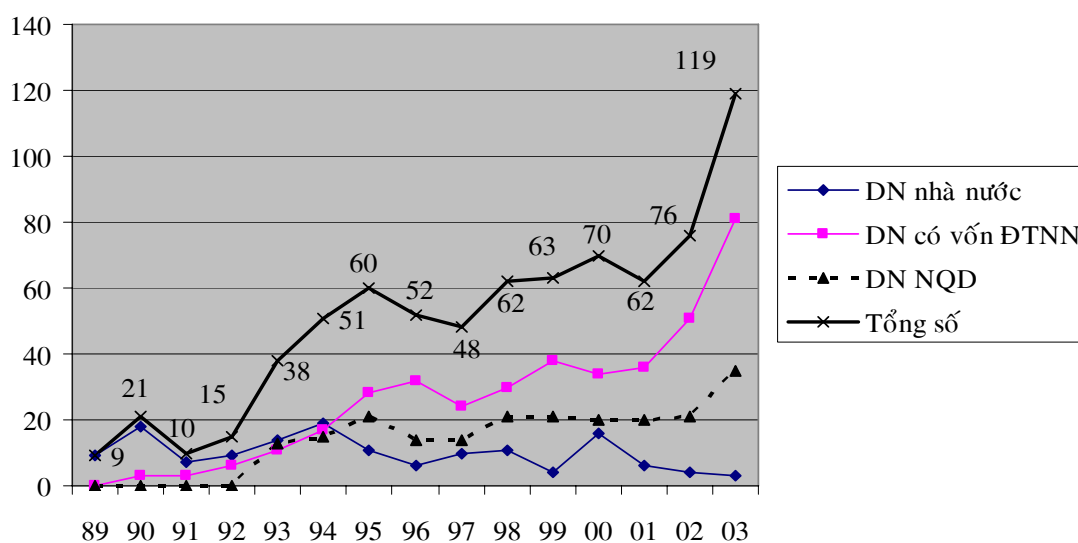
Trong suốt mười lăm năm trở lại đây, tình hình tranh chấp lao động ở Việt Nam chưa có lúc nào hết căng thẳng. Những phản ứng cá nhân, tập thể diễn ra liên tục và chưa hề có biểu hiện giảm. Theo con số thống kê chưa đầy đủ, mỗi năm ở Việt Nam xảy ra hàng chục ngàn vụ tranh chấp lao động dưới các dạng: đơn thư khiếu nại cá nhân; đơn thư khiếu nại tập thể; cãi cọ, xô xát giữa công nhân và cán bộ quản lý hoặc chuyên gia nước ngoài. Đó là chưa kể những trường hợp NLD bất mãn nhưng không bộc lộ ra mà cố tình giảm cường độ, năng suất lao động hay ngầm ngấm phá hoại. Tranh chấp gay gắt, tranh chấp giữa nhiều cá nhân NLD với NSDDLĐ về cùng một nội dung sẽ làm đình công nổ ra. Nói cách khác, mấu chốt của các cuộc đình công luôn là do các tranh chấp trước đó không được giải quyết thỏa đáng. Vụ đình công đầu tiên xảy ra vào cuối năm 1989 và tính đến hết năm 2003, trên phạm vi toàn quốc đã có khoảng 756 vụ. Theo dõi tình hình tranh chấp lao động và đình công ở Việt Nam thời gian qua, có thể nhận thấy một số điểm nổi bật như sau:

❖ *Đình công tăng lên cả về số lượng lẫn quy mô với diễn biến ngày càng phức tạp.* Số vụ đình công có chiều hướng gia tăng qua các năm (bảng 2.14). Riêng năm 2003 đã có đến 119 vụ, cao hơn hẳn những năm trước mà tình hình năm 2004 có thể còn trầm trọng hơn. Nguyên nhân thì cố hữu nhưng quy mô đình công thì ngày càng lớn. Tại TP. Hồ Chí Minh, vụ đông nhất của năm 2001 có 680 công nhân tham gia; năm 2002 là 1100 người, năm 2003 là 6300 người. Hơn thế nữa, tính chất của các cuộc đình công lại ngày càng phức tạp. Vì mục đích cá nhân, đã có các phần tử xấu kích động, thậm chí hăm dọa, đánh đập những người không tham gia. Hành động của những phần tử này đã làm sai lệch tính chất của cuộc đình công, đẩy diễn biến cuộc đình công vượt ra ngoài QHLD đơn thuần.

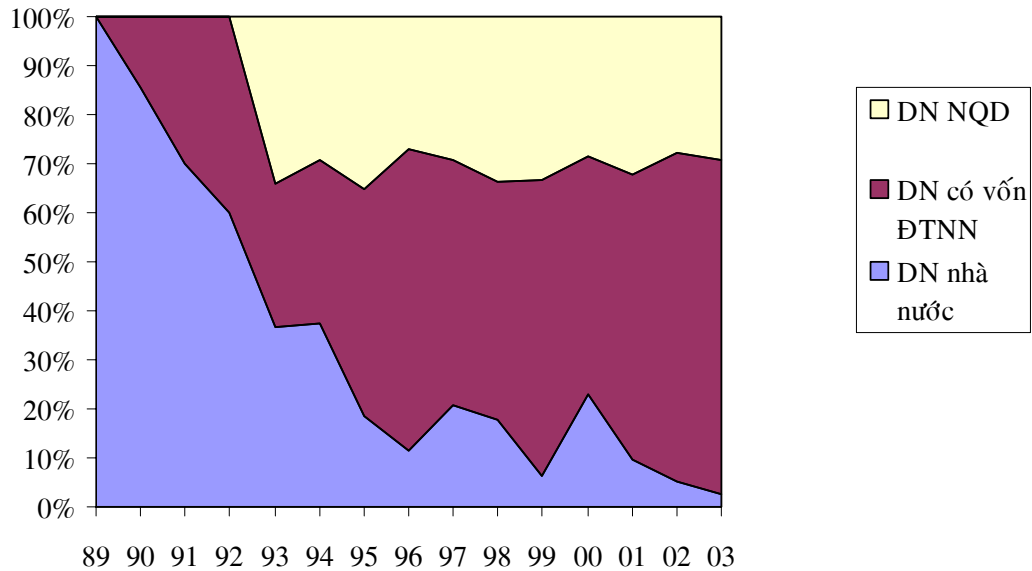
**Bảng 2.14: Số vụ đình công ở Việt Nam qua các năm**

Năm	Tổng số	DN NN		DN ĐTNN		DN NQD	
		số vụ	tỷ lệ %	số vụ	tỷ lệ %	số vụ	tỷ lệ %
1989	9	9	100.00	0	0.00	0	0.00
1990	21	18	85.71	3	14.29	0	0.00
1991	10	7	70.00	3	30.00	0	0.00
1992	15	9	60.00	6	40.00	0	0.00
1993	38	14	36.84	11	28.95	13	34.21
1994	51	19	37.25	17	33.33	15	29.41
1995	60	11	18.33	28	46.67	21	35.00
1996	52	6	11.54	32	61.54	14	26.92
1997	48	10	20.83	24	50.00	14	29.17
1998	62	11	17.74	30	48,38	21	33.87
1999	63	4	6.34	38	60.31	21	33.33
2000	70	16	22.85	34	48.57	20	28.57
2001	62	6	9.68	36	58.06	20	32.26
2002	76	4	5.26	51	67.11	21	27.63
2003	119	3	2.52	81	68.07	35	29.41
Tổng	756	147	19.44	394	52.12	215	28.44

Nguồn: Tổng hợp từ tạp chí Lao động - Xã hội các năm 1999 - 2003



**Đồ thị 2.1 : Số vụ đình công phân theo loại hình doanh nghiệp**



**Đồ thị 2.2: Tỷ lệ đình công theo loại hình doanh nghiệp**

❖ Có những điểm nóng về tranh chấp và đình công. Trong những năm đầu tiên, tranh chấp, đình công chủ yếu xảy ra ở các doanh nghiệp Nhà nước. Khi kinh tế thị trường phát triển thì khu vực FDI và khu vực NQD trở thành những khu vực “nóng”, trong đó Hàn Quốc và Đài Loan là những đối tác nổi lên vì có nhiều doanh nghiệp để xảy ra đình công nhất. Từ 1/95 đến nay, cả nước có hơn 700 vụ đình công thì các DNĐTNN chiếm 423 vụ, riêng các DN Đài Loan và Hàn Quốc có 305 vụ. Xét theo địa phương thì TP.Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai – những nơi có nhiều KCX-KCN – là các địa phương “nóng” (bảng 2.15). Các ngành dệt may, da giày, chế biến thủy sản..., với đặc thù là đông lao động nữ, trình độ lao động không cao, điều kiện làm việc khắc nghiệt, thu nhập thấp..., chính là những ngành “nóng”. Thời điểm giáp Tết Âm lịch hàng năm luôn là thời điểm “nóng” về tranh chấp lao động, đình công do DN vi phạm các quy định và thỏa thuận về lương, thưởng. Tranh chấp, đình công cũng

thường xảy ra ở những DN không có tổ chức công đoàn hoặc có công đoàn mà hoạt động yếu, không thương lượng và xây dựng được TULĐTT cho đơn vị. Ở TP. Hồ Chí Minh trong thời gian qua có những công ty để tranh chấp, đình công xảy ra nhiều lần, như Khải Hoàn, Huê Phong, Sam Yang, Konam, Sao Kim, Han Yang EsVina... Thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp cũng xảy ra ở cả những công ty lớn và có uy tín như Sữa Vinamilk, Viettronics Thủ Đức, Giày Hiệp Hưng, Coca Cola, Ngân hàng VPBank, Biti's, Triumph International, Metro Cash and Carry VN...

**Bảng 2.15: Số vụ đình công ở một số tỉnh, thành trọng điểm thời kỳ 1996-2003**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Tổng số	52	48	62	63	70	62	76	119
TP. HCM	29	37	44	33	34	30	48	61
Đồng Nai	10	3	5	8	7	4	14	24
Bình Dương	8	-	6	19	15	21	8	12
Các tỉnh khác	5	8	7	3	15	8	6	22

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu của Bộ LĐ-TB-XH (2003) [6] và trên Internet [<http://www.laodong.com.vn>, <http://www.vneconomy.com.vn/vie/>]

❖ Đa số xuất phát từ việc NSDLĐ vi phạm pháp luật lao động. Trong các DNNQD và các DNĐTNN, quyền lợi người lao động bị xâm phạm dưới nhiều hình thức. Phổ biến nhất là không ký HĐLĐ, không đóng bảo hiểm, kéo dài thời gian thử việc, tăng ca quá đáng, tùy tiện sa thải NLD, xử lý kỷ luật sai quy định, trả lương thấp hơn luật định, không trả tiền ngoài giờ... Bên cạnh đó còn có các trường hợp người quản lý lao động đối xử thô bạo, thậm chí đánh đập và áp dụng những hình thức kỷ luật dã man, hạ thấp nhân phẩm của NLD. Điển hình cho việc vi phạm PLLĐ ở TP.HCM trong thời gian qua là các công ty SamYang (1999); Huê Phong (2000); Giày Phú Lâm (2001); Vinh Long hăng (2002); Upgain (2003) và Nhật Đại Hàn (8/2004). Công ty TNHH Nhật Đại Hàn (chuyên may và in lụa, 100% vốn Đài Loan, Quận 12) hoạt động hai năm nay rồi nhưng chưa

có tổ chức công đoàn, không có TULĐTT, toàn bộ 400 công nhân không được ký HĐLĐ, không được đóng BHXH và bảo hiểm y tế. Công nhân bị vắt kiệt sức lao động và bị đối xử rất khắc nghiệt. Thông thường, mỗi người phải tăng ca từ 80h -120 h /tháng. Mỗi ngày có hàng chục nữ công nhân ngất xỉu, thậm chí ho ra máu. Giám đốc thường xuyên mặt sát công nhân bằng những lời lẽ thô bạo, thậm chí còn hành hung họ. Việc sa thải NLD hết sức tùy tiện.

❖ *Chủ yếu vì lý do kinh tế, liên quan đến tiền lương, tiền thưởng.*

Các sự cố chủ yếu trong vấn đề lương, thưởng là: nợ lương; chậm lương; không công khai đơn giá lương; không trả lương ngoài giờ; cúp phạt lương tùy tiện; không xây dựng quy chế trả lương, thưởng cho doanh nghiệp... Tình trạng này tiếp diễn từ nhiều năm nay với mức độ ngày càng nghiêm trọng. Tại TP.Hồ Chí Minh, trong vòng hơn 3 năm (từ 1/2001 đến 31/3/2004) có đến 79,8 % số vụ tranh chấp lao động dẫn đến đình công là xuất phát từ vấn đề nhạy cảm này. Có 36 trên 40 cuộc đình công trong 8 tháng đầu năm 2004 liên quan đến tiền lương. Công ty may Sao Kim (Hóc môn) chỉ vì thường xuyên chậm lương, nợ lương, thất hứa mà trong vòng chưa đầy 2 năm, công nhân đã đình công hàng chục lần. Chủ DN phải tẩu tán, máy móc, bàn ghế tài sản để bỏ trốn. Công nhân công ty Thiên Ân (Gò vấp) cũng đình công thường xuyên vì tháng nào lương cũng chậm, đình công thì chủ mới trả lương. Tại các KCN-KCX thành phố HCM hiện chỉ có khoảng 80/650 (12,3%) DN xây dựng hệ thống thang bảng lương, quy chế thưởng và đăng ký lên Ban Quản lý. Khi các tranh chấp được đưa ra tòa, DN vẫn luôn từ chối cung cấp thang bảng lương để phục vụ điều tra vì theo họ, đây là “bí mật nội bộ”. Sự mập mờ về một quyền lợi quan trọng như vậy làm cho NLD rất bức xúc, khó chịu. Việc vi phạm chính sách tiền lương không chỉ là căn bệnh của các DN tại TP. Hồ Chí Minh nữa, nó đã thành một thứ dịch “dễ lây lan mà khó chữa trị” trên

các địa bàn kinh tế trọng điểm phía Nam như Bình Dương, Đồng Nai, Tây Ninh, Cần Thơ. Đây không chỉ đơn thuần là sự vi phạm pháp luật mà còn gây tổn hại nghiêm trọng tới đời sống vật chất, tinh thần của số đông NLD, ảnh hưởng xấu đến môi trường trị an, xã hội.

❖ *Đa số là tranh chấp, đình công về quyền, không phải về lợi ích.*

Theo xu hướng của các nước phát triển, tranh chấp lao động được phân thành hai nhóm: tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích. Tranh chấp, đình công về quyền xuất phát từ những mâu thuẫn, xung đột mà quyền và nghĩa vụ các bên đã được pháp luật lao động quy định hoặc đã được thỏa thuận trong TULDĐT và nội quy lao động. Do đó, các cơ quan có thẩm quyền hoàn toàn có thể phân xử chúng trên cơ sở đối chiếu với các văn bản pháp luật đã ban hành. Tranh chấp, đình công về lợi ích xuất phát từ những mâu thuẫn, xung đột mà quyền và nghĩa vụ các bên chưa được pháp luật hoặc DN quy định (như đòi tăng lương, tăng thưởng, phản đối việc cắt giảm biên chế, chống sáp nhập). Đình công ở các nước khác trên thế giới chủ yếu là biểu lộ yêu sách về lợi ích hoặc phản ứng trước những động thái kinh tế, chính trị có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD. Đó chính là đình công về lợi ích (bảng 2.16). Ở Việt Nam, năm 2003 tại thành phố Hồ Chí Minh, lần đầu tiên và duy nhất trong cả nước đã xảy ra 3 vụ đình công phản ứng lại Nghị định 01-2003/NĐ-CP liên quan tới việc bãi bỏ chế độ trợ cấp BHXH một lần. Số còn lại đều là các cuộc đình công để đòi hỏi những quyền lợi chính đáng, đã được quy định hoặc thỏa thuận, tức là lẽ ra có thể đưa thẳng ra tòa (bảng 2.17). Các giằng co, tranh luận hay hòa giải thực ra là mất thời gian một cách không cần thiết. Tuy nhiên, có một thực trạng tồn tại trong tiềm thức xã hội Việt Nam là tư tưởng nể nang ngại va chạm, chỉ đánh động cho nhau biết mà chưa đi vào hành động theo trình tự pháp luật quy định để rút ra bài học



**Bảng 2.16 : Một số cuộc đình công trên thế giới trong mấy năm gần đây**

	Tại	Quy mô	Lý do đình công
12/2000	Hàn Quốc	16000 nhân viên ngân hàng	Chống sáp nhập hai ngân hàng
3/2001	Venezuela	60000 công nhân và nhân viên dầu khí	Đòi tăng lương và thực hiện ch
8/2001	Australia	Công nhân ô tô, hàng không, đường sắt,	Phản đối chủ trương cắt giảm m
11/2001	Anh quốc	99% cầu thủ bóng đá chuyên nghiệp	Đòi san sẻ lợi nhuận thu được
4/2002	Italia	Hàng triệu công nhân các ngành	Phản đối Chính phủ cho phép
5/2002	Đức	Công nhân ngành luyện kim	Đòi tăng lương
5/2002	Hàn Quốc	Hàng ngàn công nhân viên chức	Đòi cắt giảm giờ làm, chấm dứt
6/2002	Châu Âu	Công nhân 11 hãng hàng không	Phản đối kế hoạch “một bầu tr
6/2002	Tây ban Nha	Công nhân các ngành	Phản đối các chính sách cải c
9/2002	Anh quốc	Lực lượng cứu hỏa	Đòi tăng lương
10/2002	Italie	Đình công toàn quốc	Chống cắt giảm lao động
....	.....	.....	
3/2004	Pháp	Hàng ngàn nhà khoa học	Phản đối chính sách cắt giảm
5/2004	Pháp	80.000 công nhân ngành điện và khí đốt	Đòi bãi bỏ việc thay đổi quy c

Nguồn : Tổng hợp từ Internet [<http://www.mobilou.org/greve.htm>] và [<http://www.ft-strike.org>]

**Bảng 2.17 : Một số cuộc đình công ở miền Đông Nam bộ trong mấy năm gần đây**

	Tại	Quy mô	Lý do
9-10/2000	HUẾ PHONG (TPHCM)	2000 công nhân	Phải kéo dài thời gian làm việc, bị xúc phạm nhân phẩm
4-2001	Giày Phú lâm (TPHCM)	500 công nhân	Phải tăng ca nhiều , thiếu tiện
8-2001	KMC (Đồng nai)	110 công nhân	Phải làm những việc khó khăn, lương bất hợp lý
1-2002	Vĩnh Long Hăng (TPHCM)	300 công nhân	Chủ ép tăng ca, nợ lương
2-2003	SAMYANG (TPHCM)	6000 công nhân	Không được giải thích rõ ràng sách BHXH của Chính phủ
11-2003	UPGAIN (TPHCM)	500 công nhân	Bị quản lý một cách hà khắc
1-2004	SHINCAP (TPHCM)	700 công nhân	Đòi tiền lương và đòi thu
4-2004	BEAUTECH VINA (Bình dương)	2300 công nhân	Phản đối cách trả lương
6- 2004	JOHNSON WOOD (Đồng nai)	900 công nhân	Công ty không có nội quy, tiền công nhân tùy tiện,
6- 2004	PARK CORP (Tây ninh)	600 công nhân	Đòi thành lập công đoàn, đòi thưởng

Nguồn : Tổng hợp từ Internet [[http://www.laodong.com.vn/pls/bld/display\\$.htnoidung](http://www.laodong.com.vn/pls/bld/display$.htnoidung)];  
<http://www.vneconomy.com.vn/vie>]

chung, tạo ra nếp sống và làm việc theo pháp luật. Vì vậy tranh chấp lao động thì nhiều nhưng số vụ đưa đến Tòa lao động còn ít, nhất là tranh chấp tập thể và đình công thì càng hiếm. Tình trạng này khiến các ngành chức năng rất khó xử, rốt cuộc cứ phải để sản xuất chung sống với đình công và tìm những thỏa hiệp nhất thời.

❖ 100% các cuộc đình công là bất hợp pháp. Tất cả các cuộc đình công đã xảy ra từ trước đến nay đều do tự phát, không tuân thủ trình tự luật định (không thực hiện các bước hòa giải trước đó) và không đúng về chủ thể tiến hành (không do công đoàn tổ chức). Vì vậy những đòi hỏi

của NLD là chính đáng nhưng tất cả các cuộc đình công này đều bị coi là bất hợp pháp theo các quy định pháp luật hiện hành. Tuy nhiên thực tế cho thấy có quá nhiều vướng mắc, khó khăn để một cuộc đình công có thể được coi là hợp pháp. Ví dụ, ban chấp hành CĐCS chỉ quyết định đình công sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký. Sau đó Sở LĐ-TB-XH và LĐLĐ tỉnh, thành phải tập hợp đầy đủ các văn bản như đơn kiến nghị của tập thể NLD với trên 50% tán thành, biên bản hòa giải không thành của HDHGCS, quyết định của hội đồng trọng tài cấp tỉnh, thành... thì đình công mới được coi là hợp pháp. Theo các nhà chuyên môn, những yêu cầu này gần như bất khả thi và như vậy, quy định của pháp luật về đình công là “có vấn đề”, không phù hợp với thực tế.

❖ *Có hiện tượng lạm dụng đình công.* Được luật pháp quy định như vũ khí cuối cùng của NLD khi tranh chấp không còn cơ hội để thương lượng, hòa giải, nhưng đình công đang bị lạm dụng biến thành vũ khí đầu tiên. Có thể lý giải hiện tượng này bởi hai lý do:

- Khi giới chủ vi phạm các thỏa thuận đã cam kết hoặc đối xử thô bạo làm NLD bức xúc, khiếu nại thì không được giải quyết. Nhưng khi đình công nổ ra thì các cơ quan chức năng quan tâm ngay và những sai phạm này mới được khắc phục. Thế là hình thành một tư duy lệch lạc nơi NLD: đình công mới đòi được quyền lợi thì tội gì không đình công. Như vậy vô hình chung đã có một tiền lệ nguy hiểm về cách hành xử trong QHLD, làm hao tổn sức lực, tài lực của các cơ quan, của NSDLĐ lẫn NLD.

- NLD thiếu hiểu biết pháp luật, trình độ văn hóa thấp, dễ bị kích động nên thường rủ nhau đình công vượt ra ngoài phạm vi QHLD. Nhóm nhân viên bảo vệ của Công ty Coca Cola Việt Nam hết hợp đồng nhưng nhất định không bàn giao công việc, chiếm giữ nơi làm việc bất

hợp pháp, ngăn cản cơ quan chức năng thi hành công vụ. Công ty Quảng Việt sửa cống ra vào nên công nhân phải đi cống sau. Bị bảo vệ thu tiền giữ xe, một nhóm công nhân cãi vã dẫn tới xô xát. Sau đó do phản ứng dây chuyền mà cả 6000 công nhân của Quảng Việt đình công 2 ngày. Công nhân ở hai công ty SamYang Việt Nam và Carrymax cũng đình công để đòi một loại quyền lợi không phải của mình: đòi chia đều khoản tiền nghỉ dưỡng sức, vốn chỉ là tiêu chuẩn của những người bị suy giảm sức lao động. Theo ý kiến chung, đó là các cuộc đình công phạm luật của những người thiếu hiểu biết.

Những biểu hiện tiêu cực như vi phạm PLLD, bất mãn, khiếu nại, tranh chấp, đình công... không những ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của DN, đến việc làm và đời sống của NLD... mà còn có thể vô hiệu hóa mọi nỗ lực phát triển của một quốc gia. Tuy nhiên, cho đến nay, ngoài tổng số vụ đình công hàng năm, các cơ quan hữu trách Việt Nam chưa đưa ra được các thông tin cần thiết khác như số thắc mắc khiếu nại bình quân của một DN trong tháng, trong năm; số vụ tranh chấp lao động cá nhân, tập thể; số vụ được đưa ra tòa; thời gian bình quân/cuộc đình công; số ngày công bị mất và thiệt hại của DN, của NLD, của toàn bộ nền kinh tế do các mâu thuẫn đó gây ra. Nếu có được đầy đủ những số liệu thống kê đó thì việc hình dung được xu hướng, mức độ và tác hại của các hiện tượng xã hội này, phân tích các nguyên nhân sâu xa của chúng để tìm cách khắc phục, sẽ thuận lợi và hiệu quả hơn.

## **2.4 PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TRỰC TIẾP TỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN QUA**

Theo mô hình tương hỗ của André Petit, kết quả đầu ra của hệ thống QHLD có tốt đẹp hay không phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố: môi trường xã hội, chính trị, pháp lý, kinh tế... của đất nước; nhận thức, trình độ và

cách hành xử của các chủ thể; môi trường bên trong doanh nghiệp... Ở Việt Nam, chúng tôi nhận thấy có 5 nhóm yếu tố sau có ảnh hưởng trực tiếp đến QHLD trong các doanh nghiệp:

#### **2.4.1 Môi trường pháp lý liên quan đến quan hệ lao động**

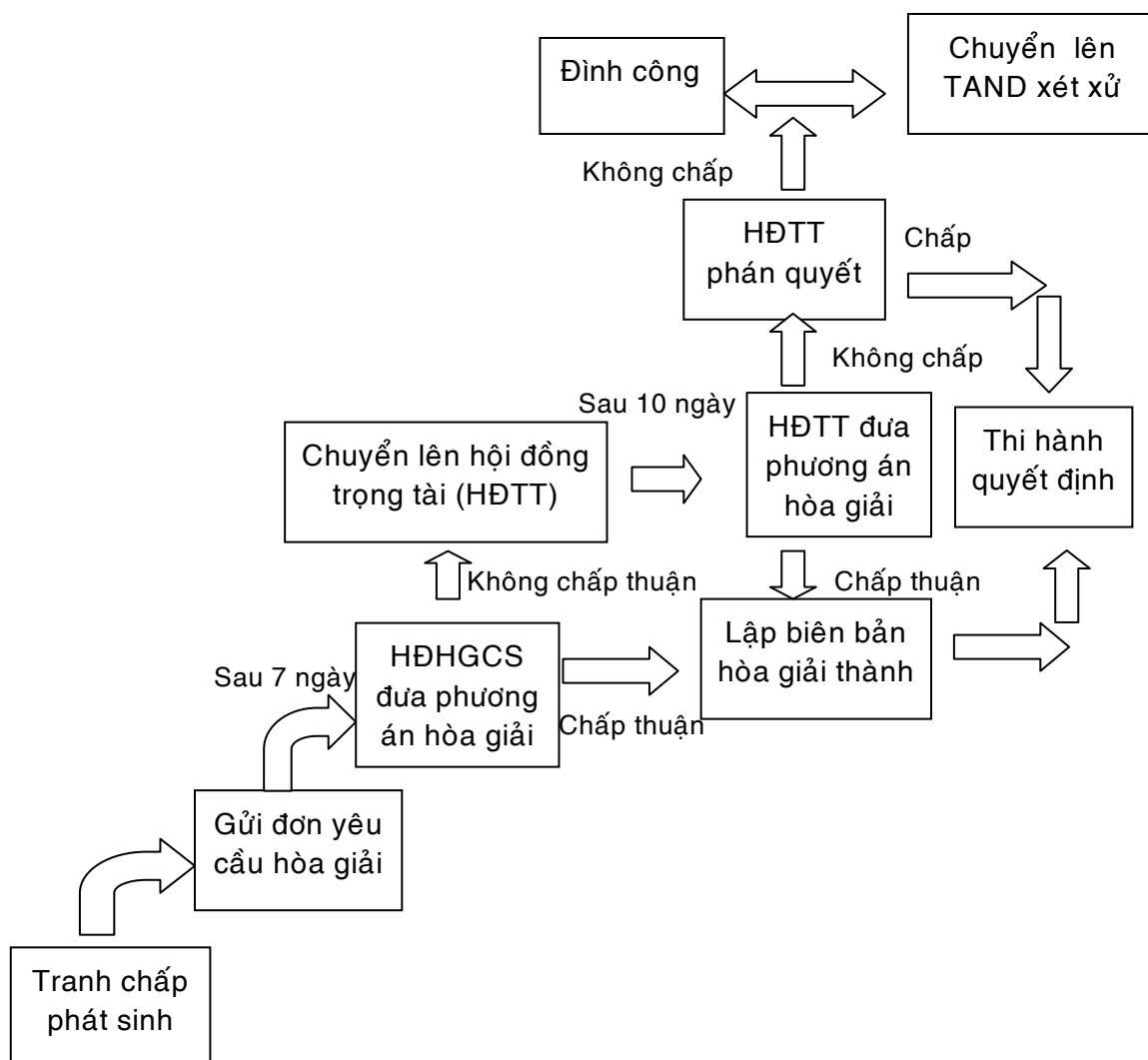
Các quy định pháp luật liên quan đến QHLD ở đây chính là BLLĐ và các văn bản dưới luật đã được kể tới ở mục 2.1.3 của luận án này. Quá trình tìm hiểu hệ thống này cùng với việc tham khảo ý kiến các chuyên gia đã giúp chúng tôi rút ra một nhận xét chung: dù đã thể hiện được vị trí quan trọng của mình, BLLĐ và các văn bản dưới luật, cả về nội dung và hình thức, vẫn còn có một số tồn tại, gây khó khăn cho việc hiểu và vận dụng luật trong thực tế.

##### **2.4.1.1 Quy định xa rời thực tiễn, khó thực hiện**

Do chưa có kinh nghiệm thực tiễn về diễn biến và phát triển của QHLD khi chuyển sang cơ chế thị trường nên hệ thống PLLĐ Việt Nam còn bộc lộ nhiều thiếu sót, bất cập. Một số thuật ngữ còn mơ hồ như thế nào là “tập thể lao động”, “tranh chấp tập thể”, “đình công trong phạm vi doanh nghiệp”... Các quy định còn thiếu, không nhất quán, không phù hợp, rắc rối, khó hiểu nên thực hiện thì khó mà vi phạm thì dễ. Dưới đây là một số vấn đề nổi cộm đang ảnh hưởng trực tiếp tới việc ổn định quan hệ lao động trong các doanh nghiệp hiện nay:

❖ *Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động và đình công quá phức tạp và gài như bất khả thi.* Theo quy định của BLLĐ và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, hệ thống tổ chức giải quyết tranh chấp là Hội đồng hòa giải (HĐHG) cơ sở, Hội đồng trọng tài lao động tỉnh thành và các Tòa Lao động (hình 2.2). Đồng thời các cấp công đoàn cũng đóng vai trò rất quan trọng khi tham gia vào QHLD. Tuy nhiên trong thực tế, hoạt động của hệ thống này còn gặp nhiều trở ngại do luật pháp chưa phù hợp với cuộc sống. Ví dụ, theo quy định, tranh

chấp không thể chuyển lên cấp trên khi chưa qua HĐHG cơ sở. Vì vậy, những đơn vị chưa có CD cơ sở, chưa có HĐHG mà có trên 10 lao động (nên các hòa giải viên cấp quận, huyện không vào hòa giải được) sẽ không biết chuyển tranh chấp đi đâu. Mà đình công khi chưa qua bước hòa giải thì lại vi phạm luật. Thế là tạo thành một vòng luẩn quẩn. Các Hội đồng trọng tài lao động trong thời gian qua có vai trò hết sức mờ nhạt, chỉ tồn tại trên danh nghĩa. Khi hòa giải thành thì Tòa lao động sẽ không thụ lý tiếp, nhưng trong luật không có quy định là cơ quan nào sẽ đứng ra giám sát việc thực hiện các điều khoản đã cam kết trong biên bản hòa giải. Như vậy, nếu như một bên sau đó không thực hiện đúng như cam kết thì bên kia không biết kiện đi đâu. Cuối cùng, một khi vụ việc được đưa ra tòa xét xử thì cũng còn nhiều bức xúc. Có những tranh chấp đưa ra Tòa Lao động xét xử qua 4 lần, kéo dài 3 năm mà vẫn không xong, chứng tỏ có những sai biệt trong cách hiểu, cách áp dụng PLLĐ của các cơ quan thực hiện tố tụng. Con đường đi có nhiều trở ngại như vậy nên mới có hiện tượng toàn bộ 756 cuộc đình công ở Việt Nam thời gian qua là trái luật.



**Hình 2.2: Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo Bộ LLĐ**

Các quy định pháp luật về đình công và giải quyết đình công còn chịu ảnh hưởng của cơ chế kế hoạch hóa tập trung và chủ yếu là định tính. Đặc biệt là trình tự, thủ tục đình công thiên về bảo đảm yêu cầu về trật tự quản lý chứ không phải bảo đảm cho quyền đình công của người lao động được thực thi. Việc thu thập chữ ký của quá nửa số công nhân theo quy định là rất khó khăn cả về thời gian, công sức và tâm lý. NLD thường chọn con đường đình công dù sai trình tự luật định bởi kiểu phản ứng này đụng chạm đến lợi ích của doanh nghiệp nên dễ được giải quyết.

Còn kiện ra tòa mà không đủ các bước thủ tục theo quy định thì đơn kiện sẽ không được thụ lý. Chưa có một vụ tranh chấp lao động tập thể nào được đưa đến Tòa án giải quyết theo luật định. Gần 10 năm qua, Tòa Lao động TP. Hồ Chí Minh thường là đứng nhìn các vụ tranh chấp tập thể từ xa. Thủ hình dung tình hình sẽ đi đến đâu nếu đình công tự phát, bất hợp pháp cứ kéo dài mà có cơ quan tổ chức nào can thiệp được.

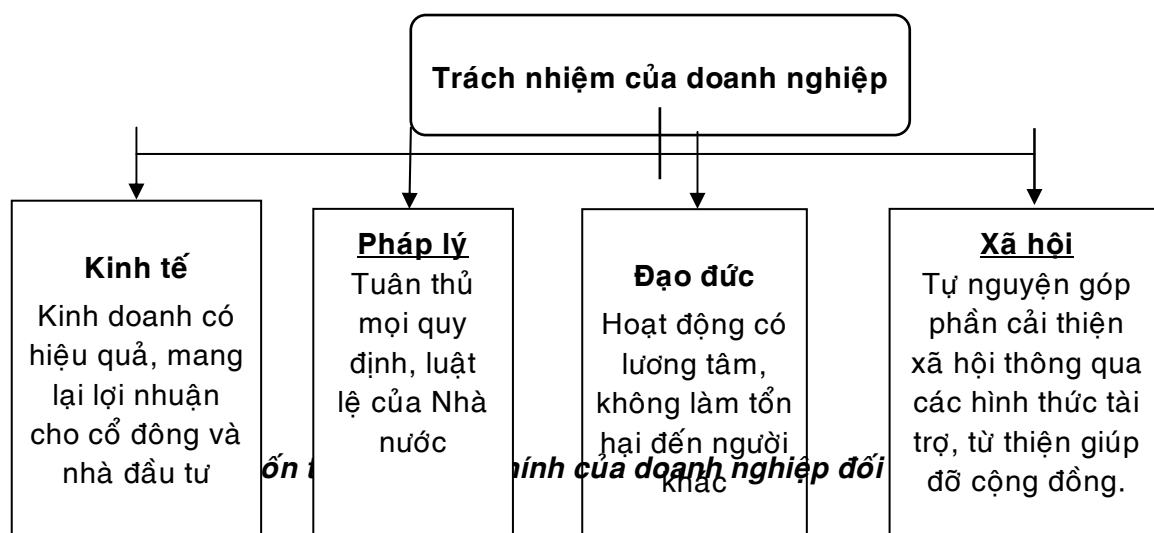
❖ *Mâu thuẫn giữa luật và văn bản dưới luật.* Điều 44 của BLLĐ quy định rằng việc thương lượng tập thể là tự nguyện, song theo Nghị định 196/CP thì dường như việc thương lượng này là bắt buộc ở những doanh nghiệp có 10 lao động trở lên. Theo điều 32 của Bộ luật, nếu các bên đồng ý có thể quy định thời gian thử việc trong HĐLĐ. Tuy nhiên điều 5 của Nghị định 198/CP lại chỉ rõ rằng chỉ có thể ký kết hợp đồng sau khi kết thúc thành công một giai đoạn thử việc. Quy định như vậy không những tạo sự hiểu lầm mà còn gây ra hậu quả thật sự. Trong thực tế, đã có những tranh chấp xảy ra khi hai bên không thỏa thuận được với nhau về việc có tính giai đoạn thử việc trong số năm làm việc hay không, bởi nó liên quan tới số ngày nghỉ phép năm hay thời hạn xét nâng lương.

❖ *Xây dựng văn bản pháp luật chưa dựa trên một cơ sở lý luận phù hợp.* Trước đây, Nghị định 138/CP về “xử phạt hành chính những vi phạm pháp luật lao động” bị phê phán là các mức phạt không đủ sức răn đe và không thấm vào đâu so với mức lợi thu được nếu vi phạm. Nghị định thay thế số 113/CP có nhiều điểm mới, chi tiết và nghiêm khắc hơn, song vẫn chưa thật có sức thuyết phục. Cụ thể là, trong hệ thống PLLĐ có 3 nhóm quy phạm: những quy phạm pháp luật do Nhà nước quy định (nhóm 1); những thỏa thuận giữa tập thể NLD với NSDLD thông qua thỏa ước tập thể (nhóm 2); những thỏa thuận tư giữa NSDLD với mỗi cá nhân NLD thông qua hợp đồng lao động (nhóm 3). Việc xử phạt hành chính là biện pháp chế tài nhằm duy trì pháp chế XHCN, lẽ ra chỉ tập trung vào những



quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành (nhóm 1) thì lại sa đà vào cả hai nhóm kia.

❖ *Chưa thật quan tâm tới việc bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động.* Nhiều ý kiến của đại diện các DN và chuyên gia về lao động cho rằng trong hệ thống PLLĐ hiện hành, việc bảo vệ quyền lợi cho NLD đã khá rõ ràng, nhưng việc bảo vệ quyền lợi cho NSDLĐ thì chưa được quan tâm thích đáng. Ví dụ, khoản 3 điều 37 của BLLĐ quy định “NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng nhưng phải báo trước cho NSDLĐ ít nhất là 45 ngày”. Có thể nói, quy định này đã tạo nên một kẽ hở trong PLLĐ. Không ít NLD được đào tạo có hưởng lương, đến khi lành nghề lại bỏ việc, đi tìm chỗ mới tốt hơn sau khi báo trước 45 ngày. Họ không phải bồi thường phí đào tạo còn NSDLĐ lại phải trả trợ cấp thôi việc cho họ. Như vậy DN bị thiệt mà NLD không bị ràng buộc gì. Đây cũng là một lý do để NSDLĐ thường không thích ký HĐLĐ không xác định thời hạn với NLD. Bên cạnh đó, có những trường hợp NLD không vi phạm lỗi nhưng làm việc không hiệu quả trong một thời gian dài, ảnh hưởng tới kết quả hoạt động của DN nhưng không có điều khoản nào cho phép chấm dứt hợp đồng. DN phải chấp nhận nhưng thật lòng không thấy thoải mái. Vừa phải bỏ vốn ra mua máy móc, thiết bị, bí quyết công nghệ, hầu hết các chủ doanh nghiệp lại vừa là lao động quản lý, loại lao động phức tạp cần nhiều tri thức, kỹ năng. Cùng một lúc họ phải lo nhiều chuyện, gánh vác nhiều nghĩa vụ: với nhân viên của mình, với cổ đông, với khách hàng, với các cơ quan quản lý nhà nước, với cộng đồng nơi doanh nghiệp đang hoạt động (hình 2.3). Lao tâm khổ tứ mới có được lợi nhuận, họ rất cần được hiểu đúng và thông cảm. Một khi NSDLĐ bị trói tay bởi quy định không hợp lý hoặc bị đối xử theo định kiến, SXKD gặp khó khăn, lợi nhuận ít đi thì chính NLD lại phải gánh chịu thiệt thòi.



Khi trả lời các câu hỏi điều tra của chúng tôi, có hơn 65% ý kiến của những người đại diện doanh nghiệp đề nghị là cần quan tâm hơn tới quyền lợi của chủ thể này, khi giải quyết tranh chấp nên khách quan và công bằng hơn (bảng 2.18).

**Bảng 2.18 Một số đề xuất của doanh nghiệp về sửa đổi và áp dụng BLLĐ**

Ý kiến đề xuất	Số lượt trả lời	Tỷ lệ (%)
Quan tâm hơn tới quyền lợi của NSDLĐ,	63/96	65,62
Lắng nghe ý kiến phản hồi của doanh nghiệp	18/96	18,75
Quy định chi tiết hơn về hoạt động của tổ chức công đoàn	15/96	15,62
Khách quan công bằng hơn khi giải quyết tranh chấp	26/96	27,08
Điều chỉnh các quy định chưa thỏa đáng về lương	15/96	15,62

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra 96 đại diện doanh nghiệp 2003.

#### **2.4.1.2 Khó khăn trong tra cứu sử dụng**

Để các bên tham gia vào QHLD có thể nắm được và hành xử theo đúng luật pháp thì cần tạo điều kiện để việc tiếp cận và sử dụng hệ thống các văn bản pháp luật dễ dàng hơn. Thực tế cho thấy ngay cả những người có trình độ và có kinh nghiệm nhất trong ngành cũng gặp phải những khó khăn nhất định khi cần tìm các quy định pháp lý về một chủ đề nào đó. Trước hết, cả BLLĐ và các văn bản dưới luật đều không có mục lục chi tiết nên khi cần tra cứu rất mất công. Thứ hai là không có bảng danh mục đầy đủ các văn bản dưới luật in kèm với BLLĐ. Hiện đã có trang thông tin trên mạng và đĩa CD về danh mục này song cũng

không thể thuận lợi bằng các văn bản in. Thứ ba là do BLLĐ còn một số điều khoản mang tính chất chủ trương, chính sách chung chung, không có hướng dẫn thì không thực hiện được nên cần quá nhiều văn bản dưới luật để giải thích, hướng dẫn và trong quá trình thi hành luật, người ta cứ phải chờ đợi các văn bản này.

#### **2.4.2 Công tác quản lý nhà nước về lao động**

Ngoài vai trò xây dựng hành lang pháp lý, Nhà nước còn tham gia vào QHLD với tư cách là hướng dẫn thi hành, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện. Tuy nhiên trong thời gian qua, hoạt động này vẫn còn một số thiếu sót, bất cập.

##### **2.4.2.1 Quản lý lỏng lẻo và xử phạt không nghiêm**

Một trong những nguyên nhân làm cho các hành vi bất chấp luật pháp không giảm là do chế tài không nghiêm. Khi phát hiện sai phạm, việc xử lý của các cơ quan chức năng thiếu kiên quyết, không đến nơi đến chốn, dẫn đến một số DN không nghiêm chỉnh chấp hành. Trường hợp của công ty may An Phước là một minh chứng cụ thể. Đầu năm 2004, qua nhiều đơn thư khiếu nại của công nhân, các cơ quan quản lý Nhà nước mới phát hiện ra là trong gần 10 năm qua, cả ngàn NLD của công ty may An Phước không được tham gia BHXH. Công ty hàng tháng vẫn trừ 5% lương của công nhân nhưng đã chiếm dụng hết (gần một tỷ đồng). An Phước là một thương hiệu nổi tiếng trên thị trường quần áo may sẵn, trong quá trình sản xuất kinh doanh không gặp khó khăn gì nhưng vẫn không làm đúng (chưa nói là không làm tốt) chính sách với NLD - những người trực tiếp tạo dựng nên uy tín cho thương hiệu đó. Sai phạm của công ty An Phước kéo dài nhiều năm, có nhiều đơn thư khiếu nại mà các cơ quan chức năng không phối hợp làm rõ và không có biện pháp xử lý, thu hồi quyền lợi cho NLD. Rõ ràng là sự lỏng lẻo trong quản lý Nhà nước, kiểm tra hời hợt, xử phạt không nghiêm chính là môi trường dung dưỡng

và làm gia tăng sai phạm. Nhiều DN công khai quan điểm: nếu có vi phạm và bị khuyến cáo thì cứ hứa hẹn cho xong, vì biết nhiều nơi vi phạm nặng hơn mà không bị xử phạt, mà nếu có phạt thì cũng chỉ mất vài triệu đồng.

#### **2.4.2.2 Chất lượng hoạt động của bộ máy quản lý lao động các cấp còn yếu**

Chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý lao động vẫn còn yếu, thể hiện ở ba khía cạnh sau:

- Là những người làm nhiệm vụ quản lý nhà nước nhưng chưa có những hiểu biết sâu sắc và toàn diện về pháp luật lao động. Từ đó họ không thể hoàn thành tốt việc phổ biến, giải thích LLĐ cũng như trực tiếp kiểm tra tình hình thực thi pháp luật của NSDLLĐ và NLD.

- Các cơ quan này phải quản lý ba mảng: lao động, thương binh và xã hội nên khối lượng công việc quá nhiều trong khi người thì quá ít. Thực tế cho thấy có những lúc, những nơi, các cán bộ này bị sa đà vào việc giải quyết các vấn đề xã hội nên không còn sức lực, thời gian và tâm trí cho mảng quản lý lao động nữa.

- Do không có chế độ báo cáo thường xuyên nên cán bộ quản lý lao động không nắm được đầy đủ thông tin về tình hình quan hệ lao động ở các cơ sở SXKD trên địa bàn mình phụ trách, nhất là khu vực các DNNQD, các hộ gia đình. Các thông tin chỉ có được khi có một đợt thanh, kiểm tra hay khi có tranh chấp mà cơ sở không tự hòa giải được mới báo lên và đề nghị cơ quan lao động xuống giải quyết.

#### **2.4.2.3 Hiệu quả của công tác thanh tra Nhà nước về lao động còn thấp**

Công tác thanh tra lao động trong thời gian qua mới tập trung chủ yếu vào một số DNNN và những DN có quy mô lao động lớn. Từ khi ba tổ chức thanh tra về chính sách lao động, kỹ thuật an toàn và vệ sinh lao

động được hợp nhất lại thì những chông chéo trong công tác quản lý đã được hạn chế, tuy nhiên lực lượng thanh tra còn quá mỏng về số lượng và yếu về chất lượng. Cả nước chỉ có chưa tới 360 thanh tra viên, như vậy bình quân mỗi người phải đảm nhận thanh tra khoảng gần 180 doanh nghiệp. Con số này còn cao hơn ở những địa phương tập trung nhiều DN như Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương. Từ đó, hàng năm chỉ có một số lượng rất nhỏ các DN được thanh tra, mà chủ yếu lại là các DNNN, nơi mà ý thức tuân thủ pháp luật đã cao nhất rồi. Trình độ, năng lực chuyên môn của thanh tra viên là một trong những yếu tố quan trọng nhất, quyết định chất lượng và hiệu quả của hoạt động thanh tra, thế nhưng hầu hết các thanh tra viên lại chưa được đào tạo bài bản. Trình độ học vấn của họ khá cao nhưng trình độ chuyên ngành thì không đồng nhất và chưa phù hợp. Sau khi tốt nghiệp đại học, một số người được bổ nhiệm ngay mà không qua lớp đào tạo thanh tra viên lao động nào cả. Trong quá trình làm việc, đa số có dự các lớp bồi dưỡng về nghiệp vụ nhưng việc tổ chức các lớp này được tiến hành tự phát, theo nhu cầu và khả năng của các địa phương chứ không có một chủ trương kế hoạch thống nhất trong toàn quốc. Về trình độ ngoại ngữ và tin học, rất ít thanh tra viên có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ và máy tính (bảng 2.19). Điều này ảnh hưởng đến khả năng tiếp thu kiến thức chuyên môn mới, đến khả năng tiếp xúc và làm việc với các DNĐTNN.

**Bảng 2.19 Trình độ của thanh tra viên**

Trình độ học vấn	Tỷ lệ%	Chuyên ngành đào tạo	Tỷ lệ%
Sau đại học	5,06	Kỹ thuật	34,18
Đại học	92,41	Y	12,66
Cao đẳng	1,27	Pháp lý	13,92
Trung cấp	1,27	Kinh tế + lao động	20,33
		Trên 2 bằng	12,66
<b>Đào tạo và bồi dưỡng nghiệp vụ</b>	<b>Tỷ lệ%</b>	<b>Trình độ ngoại ngữ-tin học</b>	<b>Tỷ lệ%</b>

Không được đào tạo	12,66	Thành thạo	5,13 - 3,08
Đào tạo dưới 3 tháng	65,82	Khá	23,08 - 48,1
Đào tạo trên 3 tháng	11,52	Trung bình	51,28 - 18,99
Bồi dưỡng trong quá trình làm việc	78,48	Không biết	20,51 - 29,11

Nguồn : Tổng hợp từ số liệu trong “Báo cáo kết quả cuộc điều tra cấp quốc gia về hiệu quả của thanh tra LĐ tại Việt Nam” (2000) [12]

- Quy định về tiêu chuẩn và thẩm quyền của thanh tra viên còn quá chung chung hoặc chưa hợp lý, sự phối hợp giữa thanh tra với các ngành có liên quan (y tế, khoa học, công nghệ, môi trường...) chưa chặt chẽ. Các DN chưa có thái độ hợp tác với thanh tra trong việc cung cấp thông tin, chưa thiện chí chấp hành các kết luận cũng như các tham vấn của thanh tra viên. Sự tham gia của NLD và công đoàn vào quá trình thanh tra còn ít ỏi và mờ nhạt, mặc dù họ là những đối tượng chịu ảnh hưởng trực tiếp của mức độ thi hành PLLĐ tại DN. Nhiều trường hợp phát hiện và vạch ra sai phạm nhưng giám sát việc chấp hành chưa tốt, chế tài không rõ ràng nên người vi phạm lại tái phạm.

Hoạt động của thanh tra lao động hiện nay vẫn thiên về cưỡng chế chứ chưa phát huy chức năng tư vấn. Điều này cũng thể hiện sự hạn chế về trình độ, năng lực và các tiếp cận vấn đề của thanh tra viên. Thực tế còn cho thấy một số doanh nghiệp chịu tần suất thanh tra cao nên hoạt động SXKD của họ bị ảnh hưởng. Trong khi đó lại có những DN hầu như không được thanh, kiểm tra trong nhiều năm liền, từ đó làm xuất hiện ý thức xem nhẹ pháp luật lao động. Khi chúng tôi tiến hành điều tra, có tới 12,5% trong số những người được hỏi về tầm quan trọng của công tác này nói là thanh tra làm mất thời gian của doanh nghiệp; 31,25% cho là cần thanh tra nhưng phải thay đổi về nội dung và phương thức.

**Bảng 2.20 Ý kiến doanh nghiệp về tầm quan trọng của công tác thanh tra lao động**

Ý kiến	Số lượng	%
Rất cần thiết	54	56,25
Làm mất thời gian của doanh nghiệp	12	12,5
Cần thay đổi phương thức và nội dung thanh tra	30	31,25
<i>Cụ thể là:</i> - Báo trước nội dung thanh tra	10	10,41
- Lắng nghe cả hai bên	6	6,25
- Phối hợp tìm nguyên nhân	7	7,29
- Hướng dẫn khắc phục sai sót	7	7,29
<b>Tổng số</b>	<b>96</b>	<b>100</b>

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra 96 đại diện doanh nghiệp năm 2003.

Tóm lại, vai trò của thanh tra Nhà nước về lao động là không thể phủ nhận nhưng vì những lý do chủ quan và khách quan mà hoạt động thanh tra vẫn chỉ mang tính tượng trưng chứ chưa phải là một công cụ quản lý Nhà nước hữu hiệu để tăng cường hiệu quả chấp hành pháp luật.

### **2.4.3 Vấn đề khác biệt văn hóa trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài**

Văn hóa của doanh nghiệp luôn có dấu ấn của văn hóa quốc gia. Vì vậy, các đối tác thuộc các nền văn hóa khác nhau đã gặp không ít khó khăn trong quá trình hợp tác làm ăn. Trong trường hợp của Việt Nam, những khác biệt văn hóa đã gây ra nhiều vụ việc không dễ chịu ở cả các doanh nghiệp phương Tây lẫn các doanh nghiệp châu Á.

#### **2.4.3.1 Khác biệt về ngôn ngữ, cử chỉ**

Sự hiểu nhầm hay không hiểu nhau do khác biệt ngôn ngữ là chuyện không thể tránh khỏi. Thực tế cho thấy nhiều mâu thuẫn và thậm chí các cuộc ẩu đả xảy ra là do những bất đồng ngôn ngữ. Nhiều công nhân Việt Nam trong các DNĐTNN nói rằng họ sợ tiếp xúc với chủ nước ngoài vì không hiểu được ông ta nói gì. Bất đồng ngôn ngữ nên không giải tỏa được những hiểu lầm do khác biệt văn hóa. Khi hai quốc gia có hai nền

văn hóa khác nhau, nhiều khi một hành động này là bình thường, là chấp nhận được ở nước này thì lại là điều cấm kỵ, điều không được phép ở nước kia. Vậy, nếu ít nhất một bên thông thạo ngôn ngữ của bên kia thì có thể giải thích cho nhau và bất đồng có thể được hóa giải. Ngược lại, rào cản ngôn ngữ có thể làm cho tình hình căng thẳng hơn khi giọng điệu hai bên đều thay đổi, cao hơn và mạnh hơn, trong khi chẳng ai hiểu bên kia đang nói gì mình.

Bên cạnh đó, nhiều lúc nhà quản lý nước ngoài còn không hiểu được thái độ, cử chỉ của người Việt Nam. Khi có lỗi và bị mắng, người Việt Nam cười nhận lỗi - nhưng lại bị hiểu là coi thường hay nhạo báng “sếp”. Khi được hỏi “có hiểu không?”, người Việt Nam im lặng hay cúi mặt vì nhút nhát, xấu hổ nhưng với người nước ngoài, đó chưa phải là một câu trả lời. Người nước ngoài làm việc ở Việt Nam truyền kinh nghiệm cho nhau rằng: người Việt Nam nói “có” nghĩa là “có thể”; nói “có thể” nghĩa là “không”, còn nói “không” thì không phải là người Việt nữa rồi ...

#### ***2.4.3.2 Khác biệt về ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp***

Với một số nước công nghiệp phát triển, ý thức kỷ luật đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong mọi mặt của đời sống. Tất cả mọi người cùng quen sống trong môi trường nề nếp, sử dụng thời gian một cách chặt chẽ và chủ động. Trong khi đó, tính kỷ luật và tác phong công nghiệp vẫn là một cái gì đó xa lạ và khó thích nghi với NLD Việt Nam. Nền nông nghiệp kéo dài hàng ngàn năm cùng phong cách làng xã ở nước ta đã tạo ra đặc tính chệnh mảng, lơ là trong mỗi người. Các ông chủ nước ngoài không thể chấp nhận, thậm chí bị sốc trước cách làm việc ôm đồm, tới đâu hay tới đó, hoặc các biểu hiện vô kỷ luật của một số người. Ngược lại cũng không ít công nhân, nhân viên Việt Nam bị dội trước tư duy logic cứng nhắc và thái độ thẳng thừng của các nhà quản lý nước ngoài. Cơ chế và trình độ quản lý khác nhau cũng là một trở ngại. Phần lớn các công ty



Việt Nam chưa thoát hẳn cơ chế tập trung, quan liêu, bao cấp, khâu tổ chức nhân sự và lập kế hoạch còn yếu. Việc công nhân không có thói quen tuân thủ nghiêm ngặt về giờ giấc cũng là hậu quả của sự quản lý lỏng lẻo trong cơ chế trước đây.

#### **2.4.3.3 Khác biệt về quan niệm và cách ứng xử**

Ngoài những nét khác biệt nói chung đã nêu ở trên, cần kể đến những khác biệt riêng có giữa Việt Nam với các nước phương Tây; giữa Việt Nam với các nước châu Á. Các chỉ số văn hóa quốc gia của Việt Nam khá xa với các nước phương Tây, dẫn tới quan niệm và cách ứng xử rất khác nhau trong quan hệ chủ thợ. Do tính cộng đồng cao mà ở người Việt Nam, ý thức về con người cá nhân dường như bị thủ tiêu, luôn hòa tan vào các mối quan hệ xã hội. Xung đột được giải quyết theo kiểu dĩ hòa vi quý, chín bỏ làm mười. Điều này khác hẳn với truyền thống phương Tây, nơi con người được rèn luyện ý thức cá nhân và tự lập từ nhỏ, mọi việc luôn giải quyết theo lý lẽ và luật pháp. Các ông chủ phương Tây cho rằng tính cộng đồng cao làm người Việt Nam hay dựa dẫm, ỷ lại vào tập thể, dẫn tới vô trách nhiệm. Ngược lại, người lao động Việt Nam nhận xét: người Mỹ thoải mái về đẳng cấp, hòa đồng nhưng quá rạch ròi, thực dụng; người Anh lịch sự nhưng giữ kẽ, lạnh lùng, khó hiểu; người Pháp lãng mạn, ngẫu hứng nhưng lại quá chặt chẽ trong chi tiêu...

Giữa Việt Nam với các nước châu Á khác như Hàn Quốc, Nhật, Trung Quốc, Đài loan, Singapore... thì có nhiều điểm tương đồng hơn. Mọi người đều coi trọng tính tập thể, nặng về tình nghĩa, đánh giá cao lòng trung thành và sự tận tụy... Tuy vậy, vẫn không ít mâu thuẫn nảy sinh giữa người sử dụng lao động châu Á và người lao động Việt Nam, bắt nguồn từ một số nguyên nhân sau:

- Do chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của quân đội nên trong các công ty Hàn quốc, đã là cấp dưới thì phải tôn trọng cấp trên một cách vô điều

kiện. Việc cấp trên la mắng, đánh đập cấp dưới là chuyện bình thường, chính đáng, thậm chí thể hiện trách nhiệm và tình cảm. Nhưng cung cách lãnh đạo gia trưởng, chuyên quyền như vậy không thể chấp nhận ở Việt Nam. Với người Việt, bị mắng chửi, bị đánh tức là bị xúc phạm nhân phẩm, bị mất mặt với mọi người. Cách đối xử thô bạo của nhà quản lý nước ngoài như vậy là trái với phong tục, tập quán của dân tộc. Hành vi đánh đập, chửi mắng, xúc phạm, bắt phoir năng... không chỉ vi phạm quyền được an toàn về sức khỏe, tính mạng của con người mà còn vi phạm quyền được tôn trọng về nhân phẩm, những quyền được luật pháp quốc gia và luật pháp quốc tế thừa nhận.

- Nhiều nhà quản lý người Nhật rất nóng tính, nhất là những người giữ chức vụ quan trọng. Họ không thích là khi bị khiển trách, nhân viên không xin lỗi, nhận sai sót ngay mà cứ đôi co, tranh luận, đổ thừa cho người khác. Tốt nhất là nếu bị oan thì phải biết kiềm chế rồi sau đó hãy trình bày lại. Mọi hành động như tụ tập diễn thuyết, dán thông báo, xin quà, gây quỹ... tại nơi làm việc của các công ty Nhật là cấm kị, trong khi người Việt Nam cho là chuyện bình thường. Đặc biệt, các nhà quản lý Nhật rất khó chịu với việc nhân viên Việt Nam thắc mắc, kiến nghị về lương bổng, hoặc tỏ ra quá quan tâm tới lợi ích cá nhân.

- Các công ty Singapore, do chịu ảnh hưởng nhiều của Âu, Mỹ, cũng không thích thói quen lỏng lẻo quan hệ cá nhân vào công việc, không thích cách nói vòng vo tam quốc và thiếu quyết đoán của người Việt. Các ông chủ Đài loan thì có tính gia trưởng, thiếu tôn trọng công nhân, thường đối xử hà khắc với người khác trong khi bản thân lại điều hành công việc rất tùy tiện.

Chính những khác biệt văn hóa nêu trên là nguyên nhân quan trọng hàng đầu dẫn đến những lúng túng, căng thẳng, thậm chí xung đột và đổ vỡ trong QHLD ở các doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài. Bởi vậy, nghiên

cứu nghiêm túc và thấu đáo những khác biệt văn hóa giữa Việt Nam với các nước đầu tư vào Việt Nam là một yêu cầu cấp thiết đặt ra cho các chuyên gia, doanh nghiệp và cơ quan quản lý lao động các cấp.

#### **2.4.4 Nhận thức về pháp luật lao động và chính sách quản trị nhân sự của người sử dụng lao động**

Các doanh nghiệp Việt Nam đa dạng về sở hữu, về quy mô nên NSDLĐ cũng rất đa dạng. Có người chỉ điều hành 5 lao động và sử dụng số vốn vài trăm triệu, có người quản lý trên 5000 lao động và sử dụng trên 500 tỷ đồng tiền vốn. Họ có nguồn gốc xuất thân, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo, kinh nghiệm hoạt động rất khác nhau, nhất là ở khu vực NQD và khu vực ĐTNN. Trước khi làm chủ, họ có thể là cán bộ cơ quan nhà nước, sinh viên mới ra trường, là bộ đội xuất ngũ, đang hành nghề tự do hay nối nghiệp gia đình. Có người trình độ trên đại học nhưng cũng có người không có trình độ hoặc mới ở mức đào tạo sơ cấp (khu vực doanh nghiệp tư nhân). Ngành nghề đào tạo của họ cũng rất đa dạng: kinh tế, kỹ thuật, khoa học xã hội nhân văn, luật... Đặc biệt là mức độ hiểu biết và tuân thủ PLLĐ cũng như khả năng điều hành quản lý của người sử dụng lao động rất khác nhau khi quy mô và thành phần sở hữu của doanh nghiệp khác nhau.

##### **2.4.4.1 Mức độ hiểu biết và tuân thủ pháp luật lao động**

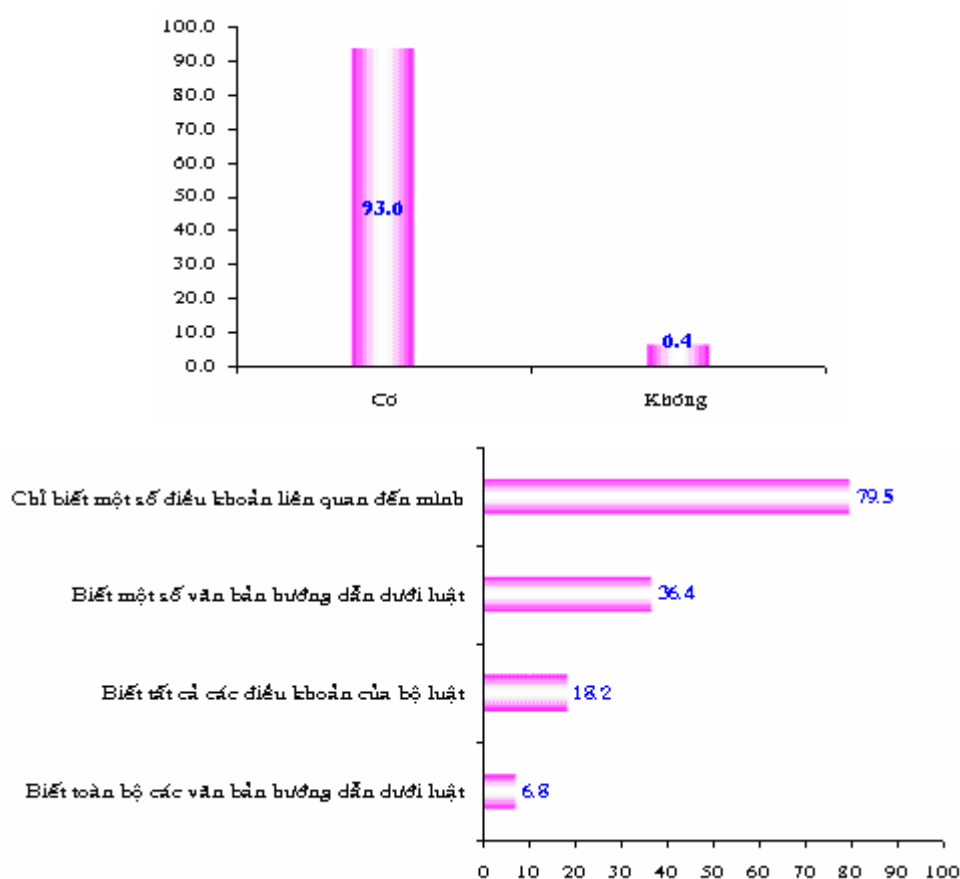
Phạm vi và mức độ hiểu biết PLLĐ của người sử dụng lao động là một trong những yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả của việc thực thi pháp luật trong doanh nghiệp, từ đó góp phần hạn chế các tranh chấp có thể xảy ra. Theo kết quả điều tra 96 đại diện doanh nghiệp của chúng tôi, có 90 người (93,6%) trả lời là biết và quan tâm đến BLLĐ. Trong đó đa số (79,5%) chỉ biết một số điều khoản liên quan đến mình. Người sử dụng lao động ở các DNNN có hiểu biết về PLLĐ tốt hơn cả, tiếp theo là đại

diện của các DNĐTNN. Yếu kém nhất về mặt này là ông chủ các doanh nghiệp NQD, nhất là những doanh nghiệp nhỏ (bảng 2.21).

**Bảng 2.21: Mức độ hiểu biết về pháp luật lao động của NSDLĐ**

	Tổng số	Biết rất rõ	Biết tương đối	Không quan tâm
Chung	96 (100%)	7 (7,3%)	83 (86,3%)	6(6,4%)
DNNN	21 (100%)	3(14,3%)	18 (85,7%)	0
DNNQD	49 (100%)	1 (2,04%)	43 (87,76%)	5(10,2%)
DNĐTNN	26 (100%)	3 (11,54%)	22 (84,62%)	1(3,84%)

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra 96 đại diện doanh nghiệp năm 2003.



**Đồ thị 2.3: Mức độ hiểu biết về nội dung BL LĐ của người SDLĐ**

Do công việc quản lý bộn bề nên để biết về LLĐ, đa số chủ doanh nghiệp phải tự tìm đọc hoặc tìm hiểu trên các phương tiện thông tin đại chúng, một số tham gia các buổi phổ biến của công đoàn hay phòng tổ chức công ty. Một số rất ít có học thêm ở trường luật hoặc ở các trung

tâm ban đêm. Chính vì vậy, họ khó mà có được một sự hiểu biết thấu đáo và có tính hệ thống về các quy định này.

Như đã phân tích ở mục 2.3.3.4 trên đây, đa số các vụ tranh chấp lao động xảy ra do NSDLĐ vi phạm pháp luật. Có thể chia những người này thành ba nhóm. Nhóm 1 bao gồm những người không nắm luật nên hành xử tùy tiện trong QHLD. Giám đốc một doanh nghiệp tư nhân ở Tân Bình (TP.HCM) khi được nhắc nhở đóng BHXH cho nhân viên thì phản ứng thẳng thừng. Theo ông, số tiền mà NLĐ nhận được khi nghỉ việc chỉ bằng khoảng 40% mức đóng cho họ, vậy 60% còn lại đi đâu... và ông kết luận: “Doanh nghiệp tôi chẳng đóng BHXH làm gì”. Đây không phải là một trường hợp cá biệt không hiểu rõ các quy định của PLLĐ. Có nhiều khi NLĐ thắc mắc, khiếu nại và sự việc được nêu lên báo đài, được chuyển lên các cơ quan chức năng thì chủ doanh nghiệp mới biết là mình vi phạm, mới hứa hẹn rút kinh nghiệm. Nhóm 2 là những người biết luật nhưng vì mục đích kiếm lời mà cố tình coi thường, vi phạm luật. Ngoài các chủ cơ sở sản xuất nhỏ trong nước, hai nhóm trên còn bao gồm một số doanh nhân Hàn Quốc, Đài Loan. Ít vốn, thậm chí ít học, thiếu kinh nghiệm quản lý và không đủ sức cạnh tranh ở chính quốc, họ đầu tư vào Việt Nam với kiểu làm ăn, manh mún, chộp giật, kiếm lợi bằng mọi giá, ngay cả vi phạm luật. Nhóm 3 bao gồm những người nắm luật rất chắc hoặc có điều kiện thuê được các luật sư hay giám đốc nhân sự am tường về LLD. Họ cùng nhau lách luật nhờ khôn ngoan tìm ra những kẽ hở trong pháp luật, lợi dụng thế yếu của NLĐ và việc thiếu kiểm tra giám sát của các cơ quan chức năng.

Ngược lại, các công ty tư nhân lớn và có uy tín của Việt Nam như Kinh Đô, Thái Tuấn, Kym Đan, Công nghệ Thực phẩm Á châu...

**thường thực hiện rất nghiêm túc BLLĐ và mọi chế độ chính sách liên quan tới NLD. Ngoài lý do pháp luật, các công ty này cũng muốn thu hút và ràng buộc NLD thông qua chế độ đãi ngộ đảm bảo sự bền vững lâu dài. Việc chấp hành luật pháp Việt Nam của các công ty Mỹ hay châu Âu cũng rất tốt do thói quen tôn trọng pháp luật đã ăn sâu vào máu thịt mỗi người ở những nước phát triển. Trong đó đa số là những công ty đa quốc gia, hoạt động chuyên nghiệp, bài bản và dày dặn kinh nghiệm trong việc chinh phục thị trường nước ngoài. Trong nhóm này cũng có không ít những doanh nhân Hàn Quốc, Đài Loan có hướng làm ăn lâu dài nên tìm hiểu thật kỹ luật pháp, tâm lý NLD, tập quán của Việt Nam. Họ thực hiện rất tốt các nội dung ký kết HĐLĐ, TULĐTT, đóng BHXH, xây dựng nội quy lao động và thành lập HĐHGCS, tạo điều kiện cho công đoàn cơ sở hoạt động tốt... Có thể nói QHLD ở những nơi này được xây dựng theo luật và phù hợp với điều kiện Việt Nam nên rất ít xảy ra tranh chấp lao động. Một số tấm gương điển hình ở đây là Daewoong Việt Nam của Hàn Quốc; PouYuen và Freetrend của Đài Loan (xin xem phụ lục 8).**

#### ***2.4.4.2 Văn hóa doanh nghiệp và các chính sách động viên người lao động***

Triết lý nhân sự của NSDLĐ thể hiện ở vai trò đầu tàu trong hình thành và duy trì văn hóa doanh nghiệp, trong thực hiện các chính sách khuyến khích động viên nhân viên. Thực tế ở Việt Nam cho thấy yếu tố này có ảnh hưởng rất lớn tới QHLD. Thông thường, các DN hiểu biết và tôn trọng pháp luật đồng thời cũng là các DN động viên chăm sóc NLD thật lòng, tạo môi trường làm việc thuận lợi, xây dựng mối quan hệ hợp tác thân thiện giữa mọi thành viên để họ làm việc cùng nhau trên tinh thần tin cậy, gắn bó. Ví dụ, một hoạt động mang dấu ấn văn hóa doanh nghiệp của Sony Việt Nam là tổ chức “ngày gia đình nhân viên” hàng

năm. Đây là dịp để gia đình các nhân viên gặp gỡ, quen biết, tạo nên “một đại gia đình Sovina đoàn kết và lớn mạnh” theo truyền thống của Sony toàn cầu. Một ví dụ khác: là một nhà thầu phụ của Nike (100% vốn Hàn Quốc) có số lao động tới 6000 người, công ty Changshin hội đủ những điều kiện để tình hình QHLD phức tạp: lao động trực tiếp đông, tỷ trọng nữ cao, trình độ văn hóa thấp, cường độ làm việc căng thẳng, công việc nặng nhọc, độc hại. Tuy nhiên, ban lãnh đạo công ty tuân thủ tốt luật pháp Việt Nam, thường xuyên cải thiện môi trường, chú trọng việc phát huy dân chủ, lắng nghe tâm tư nguyện vọng và giải quyết kịp thời mọi kiến nghị của NLD nên đã nhận được sự tin tưởng và quý mến của họ. Một nét văn hóa riêng có của Changshin Việt Nam là cứ sáng thứ hai hàng tuần, Tổng giám đốc, các chuyên gia nước ngoài và cán bộ quản lý Việt Nam đứng đợi ở cổng công ty để đồng thanh cúi mình nói “xin chào” khi công nhân đến làm việc. Trong nhiều năm qua, ở công ty không hề có tranh chấp lao động, đình công, lãn công. Tâm lý thỏa mãn, tự tin của công nhân góp phần đưa năng suất lao động tăng lên khoảng 15%. Công ty nâng cao được tính cạnh tranh, giảm giá thành sản xuất, nhận được sự tin cậy của khách hàng, có danh tiếng tốt với cộng đồng và chính quyền địa phương. Đó chính là những kết quả đầu ra tốt đẹp của một hệ thống QHLD lành mạnh và ổn định.

Bằng kinh nghiệm thực tế và qua điều tra, trao đổi ý kiến với cả hai phía, chúng tôi nhận thấy đa số NSDLD và NLD đều thiện chí, biết điều và có những quan điểm, suy nghĩ giống nhau về trách nhiệm đối với nhau (bảng 2.22 và 2.23). Vấn đề là làm sao khai thông quan hệ giữa hai bên để họ có thể hiểu và thông cảm với nhau hơn. Nếu chủ DN hết lòng quan tâm cũng như tạo điều kiện cho NLD hiểu tình hình DN, thì khi phát sinh những khó khăn do tác động khách quan, NLD cũng sẵn sàng chia sẻ. Trong cuộc điều tra của chúng tôi, khi được hỏi “Nếu DN vi

phạm LLĐ do SXKD thật sự khó khăn thì anh/chị sẽ làm gì”, có tới 61,59% NLD đã trả lời theo hướng thông cảm và chia sẻ (bảng 2.24).

**Bảng 2.22: Ý kiến về trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người lao động**

Trách nhiệm của doanh nghiệp đối với NLD	Ý kiến Doanh nghiệp		Ý kiến Người lao động	
	SL	%	SL	%
Trả lương đầy đủ đúng pháp luật	88/96	91,67	123/138	89,13
Tạo cơ hội học hành và thăng tiến	79/96	82,29	102/138	73,91
Đảm bảo đầy đủ công ăn việc làm	65/96	67,71	91/138	65,94
Đối xử công bằng, động viên khuyến khích	89/96	92,71	106/138	76,81

Nguồn : Tổng hợp từ số liệu điều tra 96 đại diện DN và 138 NLD năm 2003

**Bảng 2.23 Ý kiến về trách nhiệm của người lao động đối với doanh nghiệp**

Trách nhiệm của NLD đối với doanh nghiệp	Ý kiến Doanh nghiệp		Ý kiến Người lao động	
	SL	%	SL	%
Thực hiện nội quy doanh nghiệp , tôn trọng pháp luật	92/96	95,83	114/138	82,61
Bảo đảm năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc	81/96	84,37	89/138	64,49
Tích cực phấn đấu học tập rèn luyện chuyên môn	75/96	78,12	79/138	57,25
Chấp hành sự phân công bố trí của tổ chức	62/96	64,58	91/138	65,94
Trung thành, gắn bó, đóng góp cho doanh nghiệp	47/96	48,96	76/138	55,07

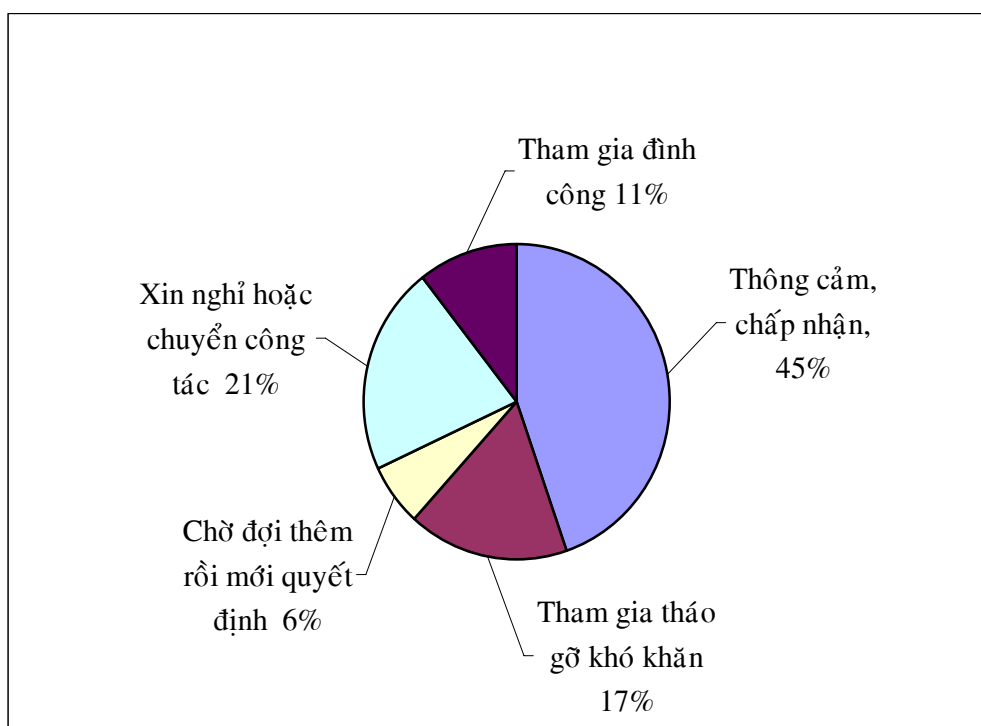
Nguồn : Tổng hợp từ số liệu điều tra 96 đại diện DN và 138 NLD năm 2003

**Bảng 2.24 Thái độ của NLD khi doanh nghiệp vi phạm luật lao động do hoàn cảnh khách quan**

Ý kiến cụ thể	Số người trả lời	Tỷ lệ %
Thông cảm, chấp nhận,	62	44,92
Tham gia tháo gỡ khó khăn	23	16,67
Chờ đợi thêm rồi mới quyết định	9	6,52
Xin nghỉ hoặc chuyển công tác	29	21,01
Tham gia đình công	15	10,87
<b>Tổng số</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

Nguồn : Tổng hợp từ số liệu điều tra 138 NLD năm 2003.





**Đồ thị 2.4 Thái độ của NLĐ khi doanh nghiệp vi phạm luật do hoàn cảnh khách quan**

Bên cạnh phong cách quản lý nguồn nhân lực bài bản, chuyên nghiệp, hiệu quả của một số doanh nghiệp điển hình đã nêu trên, vẫn còn nhiều người sử dụng lao động hành xử kiểu tùy tiện ngẫu hứng, đánh đổi lợi nhuận bằng sức khỏe, thậm chí tính mạng của người lao động, làm xấu đi môi trường và QHLD trong đơn vị mình.

Trong khu vực NQD, công cuộc đổi mới của Việt Nam đã tạo nên một thể hệ các DN mới có cùng đặc thù là phát triển từ các cơ sở SXKD nhỏ với quy mô gia đình. Nhiều ông chủ không tin cấp dưới nên ôm đồm, quyết định mọi việc, dẫn tới mất quá nhiều thời gian cho sự vụ. Họ thích tỏ ra có quyền lực trong tay, rất tự hào khi được thăng chức cho một người mình thích và được đuổi việc một người làm trái ý mình. Có những ông chủ vi phạm chữ tín: công bố chỉ tiêu thưởng nhưng khi thấy nhiều nhân viên vượt định mức và có nguy cơ chi tiền thưởng quá cao thì lập tức điều chỉnh chỉ tiêu. Cung cách tiểu chủ như vậy không thể làm cho nhân viên “tâm phục khẩu phục” và sẽ khó bình ổn được QHLD trong DN.

Các tiểu chủ Hàn Quốc, Đài Loan thì do vốn ít, trình độ văn hóa thấp, kinh nghiệm làm ăn mỏng... nên chỉ vội vàng tận dụng cơ hội để nhanh chóng thu hồi vốn và kiếm lời. Chính vì vậy, khi cần cắt giảm chi phí để bảo đảm lợi nhuận là họ nghĩ ngay tới chuyện giảm lương, cắt thưởng, nâng định mức, sa thải, chấm dứt HĐLĐ đơn phương và tùy tiện. Đa số tranh chấp lao động xảy ra là do NLĐ phải vắt kiệt sức để DN làm giàu trong khi bản thân không được chăm lo đúng mức. Các kiểu hành xử tùy tiện trong QHLD như vậy của giới chủ chính là một vấn nạn hiện nay. Đáng tiếc rằng hiện tượng coi thường pháp luật và đối xử với NLĐ thiếu tình người đã và đang không phải là hiếm ở hai khu vực trên. Đặc biệt, việc thực hiện PLLĐ ở các DN nhỏ vẫn gần như bỏ trống, trong khi kể từ 1/1/2003, phạm vi điều chỉnh của pháp luật đã bao gồm cả khu vực này.

#### ***2.4.4.3 Vai trò của phòng nhân sự trong doanh nghiệp và trình độ, năng lực của người làm công tác nhân sự***

Mục tiêu cơ bản của phòng nhân sự trong DN là bảo đảm cho nguồn nhân lực được sử dụng có hiệu quả nhất. Phòng nhân sự phải tham gia thiết lập các chính sách; kiểm tra việc thực hiện các quy chế, thủ tục, chế độ nhân sự; trực tiếp hoặc tham mưu giải quyết tất cả những vấn đề liên quan tới QHLD. Chính vì vậy, để làm tốt vai trò của mình, cán bộ phòng nhân sự phải có các kiến thức về pháp luật, tâm lý, kinh tế... cũng như những kinh nghiệm cần thiết. Trong doanh nghiệp, nhiệm vụ của phòng nhân sự được thể hiện ở 4 mức độ khác nhau, từ đó yêu cầu về trình độ, năng lực của người làm công tác nhân sự cũng khác nhau:

- mức thấp nhất (mức 1): phòng nhân sự chỉ thực hiện các công việc có tính chất hành chính sự vụ, không quan trọng và không đòi hỏi kỹ năng cao như lưu trữ hồ sơ tài liệu, thực hiện các thủ tục hành chính...

- mức trung bình (mức 2): phòng nhân sự thực hiện các công việc thuần túy về kỹ năng nhân sự như tuyển dụng, đào tạo, đánh giá nhân

viên, quản trị lương bổng, khen thưởng, kỷ luật... Đây là những công việc đã có tính chất chuyên môn nghiệp vụ khá cao, đòi hỏi người thực hiện phải có kiến thức, kỹ năng nhất định.

- mức cao (mức 3 và 4) : Phòng nhân sự cố vấn cho ban lãnh đạo và các cán bộ quản lý khác về nhân sự và tham gia xây dựng chiến lược kinh doanh cho DN. Đây là những công việc phức tạp, có tính chất chiến lược, có tầm quan trọng đặc biệt. Vì vậy, những người thực hiện vừa phải nắm vững các kỹ năng, chính sách nhân sự, vừa phải có tầm nhìn xa, hiểu biết cặn kẽ hoạt động của DN.

Tại một số DNĐTNN hay một số DNNQD lớn ở Việt Nam như Unilever, Samsung Vina, Cargill, Kinh Đô, Thái Tuấn..., lĩnh vực nhân sự rất được chú trọng. Vai trò của bộ phận nhân sự ở mức 3 hoặc 4; người làm công tác nhân sự được đánh giá cao và nghề nghiệp rất ổn định. Họ thường là những người có tư duy sáng tạo, nắm vững chuyên môn, có uy tín và biết thuyết phục nhân viên. Vì vậy, họ luôn vạch ra và thực thi được các chính sách nhân sự thích hợp, tạo được sự thông hiểu giữa chủ DN, nhất là chủ DN nước ngoài với NLĐ Việt Nam. Từ đó môi trường và QHLD ở các DN này rất ổn định, hài hòa.

Ngược lại trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam cũng như trong một số doanh nghiệp Đài Loan, Hàn Quốc, vai trò của phần lớn các phòng nhân sự mới dừng ở mức 1 và mức 2. Thông thường là không có bộ phận tổ chức nhân sự riêng mà hay kết hợp tổ chức - hành chính. Giám đốc hoặc phó giám đốc thường kiêm luôn công tác nhân sự. Họ tự tuyển dụng nhân viên, quyết định chuyện đề bạt, khen thưởng, thuyên chuyển, sa thải... còn phòng tổ chức - hành chính chỉ làm thủ tục theo yêu cầu của họ và đảm nhận những công việc sự vụ, lặt vặt khác. Thậm chí, nhiều công ty chỉ có một thư ký chuyên trách về nhân sự. Trình độ văn hóa, mức độ được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ của họ còn nhiều

hạn chế [11] Cách giải quyết công việc là ứng phó theo tình huống hoặc “thử, sai và rút kinh nghiệm”. Kiểu quản lý như vậy không làm cho người lao động thoải mái, hài lòng và dẫn đến những căng thẳng trong QHLD.

## **2.4.5 Trình độ, tác phong và ý thức của người lao động**

### **2.4.5.1 Học vấn và trình độ chuyên môn**

Trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp chính là hai yếu tố giúp đánh giá chất lượng của đội ngũ lao động. Ở Việt Nam, số lượng lao động hàng năm được thu hút vào khu vực doanh nghiệp ngày càng cao nhưng chất lượng không được cải thiện. Theo kết quả cuộc tổng điều tra cơ sở kinh tế – hành chính sự nghiệp toàn quốc ngày 1/7/2002, trong khu vực DN nói chung, số lao động không được đào tạo còn chiếm tới 50,6%, có trình độ trung cấp là 7,4%, số công nhân kỹ thuật là 29,2%, có trình độ cao đẳng trở lên chỉ là 12,8% [74, tr. 62]. So sánh với DNN thì trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật của NLD ở DNNQD kém hơn rõ rệt (bảng 2.25).

**Bảng 2.25 So sánh trình độ văn hóa, chuyên môn của người lao động (%)**

<b>Chỉ tiêu</b>	<b>DNNQD</b>	<b>DNNN</b>
Chưa tốt nghiệp tiểu học	3,9	0,6
Tốt nghiệp tiểu học	16,5	6,4
Tốt nghiệp PTCS	40,7	33,3
Tốt nghiệp PTTH	39	59,7
<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Chưa đào tạo chuyên môn	39,2	25,7
CNKT sơ cấp	44,5	49,2
Trung cấp	8,2	11,7
CĐ ĐH	5,7	9,8
Trên ĐH	0,2	0,4
<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nguồn : Nguyễn Tiệp (2003) [70]

Riêng tại các KCN-KCX (TP.Hồ Chí Minh) trong tổng số hơn 137.000 công nhân (80 % từ 18 – 25 tuổi), chỉ 5% có trình độ cao đẳng, đại học; số công nhân kỹ thuật chỉ chiếm 5-7%. Với mặt bằng về trình độ học vấn và chuyên môn như vậy, NLD Việt Nam nói chung không có đủ điều kiện để tiếp thu các kiến thức khoa học kỹ thuật, tiếp nhận công nghệ hiện đại và phương thức quản lý tiên tiến. Do đó, họ không làm chủ công việc, làm chủ số phận, không nâng cao được nhận thức. Trình độ học vấn và mức độ hiểu biết hạn chế của NLD nhiều khi dẫn tới những kiểu hành xử bất chấp luật lệ. Ví dụ: một số công nhân phản ứng quy định mới về tiền ăn giữa ca đã cố tình đổ cơm vung vãi khắp sàn nhà (công ty tư nhân Cẩm Phong); một số ngăn cản chủ DN thay đổi nhân sự điều hành – ngăn cản một quyền hạn chính đáng của giới chủ (công ty may Spinta - 100% vốn Đài Loan); một nữ công nhân tự xé áo để đổ tội cho nhân viên quản lý (công ty Dong Yang - 100% vốn Hàn Quốc). Những yêu sách vô lý được đưa ra thể hiện sự kém hiểu biết và không biết điều của người lao động.

Ở một số công ty nước ngoài mà đa số NLD có trình độ cao (ví dụ như đa số công nhân ở Unilever Việt Nam đã tốt nghiệp đại học) thì khó khăn lại đến từ một hướng khác. NLD có học thường sâu sắc, kín đáo, thâm thúy và đòi hỏi cao hơn. Vì thế, những bất bình (nếu có) của họ sẽ không dễ phát hiện và nếu phát hiện ra cũng khó lòng giải tỏa. Uẩn ức, bức bối dồn nén lại có thể dẫn tới sự ra đi của những nhân viên giỏi, tới thái độ bất hợp tác hoặc sự phá hoại ngầm. Có một trường hợp mất người mà công ty quảng cáo StormEye thường nhắc đến như một bài học. Nữ nhân viên trực tổng đài của công ty đã đột ngột xin nghỉ việc trong khi cô đã làm rất tốt công việc của mình trong suốt thời gian trước đó với một thái độ luôn vui vẻ, không hề có biểu hiện bất mãn, chán chường nào. Mãi sau này, lãnh đạo công ty mới biết được nguyên nhân của sự ra đi này. Đó là vì cô làm việc đã lâu năm, rất hay được khen nhưng luôn bị

cấp trên nhìn với con mắt an bài là điện thoại viên suốt đời. Cô cũng không bao giờ được biết hướng phát triển nghề nghiệp của mình. Vì vậy, cô âm thầm đi học lấy một bằng cấp cao hơn và chuyển sang một công ty khác có vị trí tương xứng hơn. Bài học mà StormEye rút ra là “vì không để mắt thích đáng đến từng nỗ lực của nhân viên mà đã để một người có chí tiến thủ rơi vào tay công ty khác”. Đây chính là một biểu hiện tiêu cực trong QHLD, một biểu hiện không âm ỉ, ồn ào nhưng hậu quả lại thật sự đáng tiếc.

#### **2.4.5.2 Mức độ hiểu biết pháp luật lao động**

Sự hiểu biết pháp luật của NLD lại phụ thuộc vào trình độ văn hóa, chuyên môn và thời gian công tác: trình độ càng cao và thâm niên càng dài thì càng nắm luật do có khả năng, có nhu cầu tìm hiểu và có sự nỗ lực bản thân. Theo kết quả một cuộc điều tra của Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội vào năm 2000, chỉ có 2,68% số người có trình độ cao đẳng, đại học là không biết đến BLLĐ, trong khi tỷ lệ này ở những người có trình độ trung học chuyên nghiệp là 5,53% và ở lao động phổ thông là 31,09%; chỉ có chưa đến 10% NLD có thời gian làm việc dưới 12 tháng là có hiểu biết về PLLĐ, trong khi con số này ở những người có thâm niên công tác trên 60 tháng là 41% [80, tr.14]. Theo kết quả điều tra của chúng tôi, trong số 138 NLD được hỏi, có khoảng 82% người trả lời có biết về BLLĐ. Tuy nhiên ở các loại hình DN khác nhau thì tỷ lệ này có khác nhau. Hầu hết những người làm việc ở các DNNN đều có biết về BLLĐ, trong đó có 16,7 % tự đánh giá là biết rõ. Ở các DNNQD thì có tới gần 30% không biết (bảng 2.26). Nhiều người chỉ cảm cú làm việc, có nghe hoặc đọc loáng thoáng BLLĐ mà không có ý thức tìm hiểu kỹ. Đến khi tranh chấp phát sinh, khi quyền lợi bị đụng chạm mới tìm đọc và lúc đó mới hiểu rành rẽ về quyền lợi, nghĩa vụ của mình, mới biết điều gì cần làm, điều gì nên làm và điều gì không được làm. Trong số những người

trả lời là “có biết”, nhiều người chỉ mới biết một cách chung chung, khi được hỏi kỹ hơn về các quy định cụ thể, cơ bản trong BLLĐ thì cũng không nắm được. Lý do là vì các hình thức phổ biến BLLĐ truyền thống như phát tài liệu, học tập trung, nghe nói chuyện... chưa thật sự mang lại kết quả, mà tự tìm hiểu thì lại gặp khó khăn về thời gian, tài liệu.

**Bảng 2.26 : Mức độ hiểu biết pháp luật lao động của người lao động (người- %)**

	Tổng số	Biết rõ	Biết vừa phải	Biết hạn chế	Không biết
Tổng số	138 -100%	13 -9,4%	67-48,6%	33 -23,9%	25-18,1%
DNNN	30 -100%	5-16,7%	18 -60,0%	6-20,0%	1-3,3%
DNNQD	66-100%	2-3,0%	25- 37,9%	20 -30,3%	19-28,8%
DNĐTNN	42-100%	6-14,3%	24-57,1%	7-16,7%	5-11,9%

Nguồn:Tổng hợp từ số liệu điều tra 138 người lao động năm 2003

Nhiều sự cố xảy ra trong QHLD có nguyên nhân là do NLD hiểu biết pháp luật hạn chế. Ví dụ, không nắm luật nên không biết là mình có quyền yêu cầu thành lập tổ chức công đoàn. Từ đó, khi có mâu thuẫn tranh chấp thì không biết cách nào để bảo vệ quyền lợi cho mình. Không nắm luật nên nhiều khi có những đòi hỏi vượt quá phạm vi quyền hạn hoặc đình công bất hợp pháp.

#### **2.4.5.3 Ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp**

Bên cạnh trình độ học vấn và tay nghề thấp, NLD Việt Nam còn bị hạn chế về ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp. Ở một số công ty trong ngành dệt may, da giày, xây dựng... lao động chủ yếu được cung cấp từ nông thôn. Lực lượng này có một nhược điểm rất lớn là mang tác phong nông nghiệp vào công nghiệp: quen nói chuyện dông dài, quen tập quán làng xã, sinh hoạt tùy tiện, mạnh dạn khi bất mãn... làm phiền hà không ít cho doanh nghiệp. NLD mang tư tưởng tiểu nông thường suy nghĩ một cách giản đơn, chạy theo những mối lợi trước mắt mà quên đi lợi ích

lâu dài. Ở nhiều nơi còn có các hiện tượng ăn cắp vặt, sử dụng thiết bị hay phương tiện văn phòng vô tội vạ, dùng điện thoại cơ quan nói việc riêng.. Họ quên rằng quyền lợi của họ gắn với quyền lợi của DN và làm như vậy không chỉ gây thiệt hại cho DN mà còn tự làm mất uy tín của mình... Ngay cả khi đi làm việc ở nước ngoài, NLD Việt Nam cũng để lại những ấn tượng không tốt: lười học hỏi, yếu ngoại ngữ nên hiệu quả làm việc không cao. Đã thế họ còn vô kỷ luật, sinh hoạt bữa bãi, gây gổ đánh nhau, đình công trái luật, bỏ trốn để ở lại bất hợp pháp... Trong các trường hợp trên, NLD đã hành động theo ý muốn chủ quan mà không ý thức được rằng mọi hành xử đều phải dựa trên cơ sở luật pháp, hai bên đều phải tuân thủ nguyên tắc “quyền lợi đi liền với nghĩa vụ”. Nhiều xung đột đã diễn ra giữa các ông chủ nước ngoài nghiêm khắc với những NLD Việt Nam vô kỷ luật này. Báo chí thường hay bảo vệ công nhân Việt Nam, chỉ đề cập tới lỗi của người nước ngoài khi phân tích vấn đề. Chúng tôi cho rằng, NLD thường ở thế yếu trong QHLD nhưng không phải bao giờ họ cũng đúng và cần được bảo vệ bằng mọi giá.

#### **2.4.6 Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở**

Pháp luật nước ta đã ghi nhận vị trí, vai trò của công đoàn trong Hiến pháp, Luật Công đoàn và Bộ Luật Lao động. Cho đến đầu năm 2004, số lượng CN-VC LD toàn quốc là khoảng 10,8 triệu; tổng số đoàn viên công đoàn là khoảng 4,25 triệu, sinh hoạt trong 61.424 công đoàn cơ sở [12]. Các CĐCS này chiếm một vị trí hết sức quan trọng trong việc thực hiện pháp luật và lãnh mạnh hóa QHLD ở DN. Tuy nhiên, mô hình tổ chức của CĐ chưa theo kịp sự phát triển của nền kinh tế nhiều thành phần. Chiến lược chuyển dịch cơ cấu kinh tế đã làm cho lực lượng lao động ngoài khu vực Nhà nước gia tăng nhanh chóng nhưng lực lượng này lại không ổn định. Vì vậy, việc thành lập và phát triển CĐ còn gặp nhiều khó khăn, tiếng nói và việc làm của CĐ còn nhiều hạn chế. Có những nơi



CD tập trung quá nhiều thời gian, công sức vào các hoạt động văn thể mỹ, trong khi đó chỉ là một trong những biện pháp thu hút đoàn viên. Có những trường hợp công đoàn không bảo vệ nổi quyền lợi của NLD vì bất lực trước giới chủ. Theo kết quả điều tra của chúng tôi, trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước, chỉ có 34,78% người lao động được hỏi cho rằng CD thật sự là người đại diện cho quyền lợi của họ, trong khi đó cũng chỉ có 16,67 % đại diện doanh nghiệp cho CD là đối tác thật sự của mình (bảng 2.27). Qua đó, có thể thấy CD gặp không ít khó khăn khi thực hiện vai trò cầu nối giữa doanh nghiệp và NLD.

**Bảng 2.27: Vai trò của công đoàn theo đánh giá của chủ DN và NLD (%)**

Vai trò của công đoàn	Theo chủ DN	Theo NLD
Là người đại diện đích thực của NLD	30,21	34,78
Là đối tác thật sự của chủ DN	16,67	
Thực chất là người của chủ DN		21,74
Tích cực trong các hoạt động phong trào bề nổi	26,04	23,91
Mờ nhạt, chỉ tồn tại một cách hình thức	15,62	19,57
Nhiều khi bênh vực NLD một cách máy móc	11,46	
Tổng số	100,00	100,00

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra 96 đại diện DN và 138 NLD năm 2003.

Theo chính các cán bộ CD cơ sở, có năm trở ngại lớn trong hoạt động của họ hiện nay, đó là:

❖ *Người lao động chưa ý thức được lợi ích của việc gia nhập công đoàn.* Trong khu vực DNNQD và DNĐTNN, do thu nhập thấp, cuộc sống tinh thần nghèo nàn, phải căng hết sức ra làm việc nên nhiều NLD không còn thời gian và sức lực nghĩ tới việc khác. Ở những nơi có tổ chức CD rồi thì họ không thiết tha tham gia hoạt động. Nơi chưa có thì họ cũng chẳng quan tâm đấu tranh đòi thành lập. Với nhận thức hạn chế, họ lo là vào CD sẽ ảnh hưởng tới quan hệ với chủ, sợ phải mất thời gian cho hoạt động CD. Một số tính toán thiệt hơn, không thấy có lợi gì hơn nên không

muốn vào. Theo điều lệ, CĐ không chỉ bảo vệ quyền lợi của đoàn viên mà còn bảo vệ NLD nói chung. Đây là một quy định hết sức nhân bản nhưng ít nhiều ảnh hưởng đến việc thu hút NLD gia nhập CĐ: không phải đoàn viên thì khi có tranh chấp NLD vẫn được CĐ bảo vệ mà lại không phải đóng công đoàn phí.

❖ *Giới chủ chưa có nhận thức đúng về CĐ.* Bên cạnh một số chủ DN đã nhìn ra vấn đề, thông cảm và ủng hộ CĐ, vẫn còn không ít người tỏ ra né tránh, thờ ơ, thậm chí bất hợp tác. Đây chính là những người có chủ trương thiên về hai chiến lược “không chấp nhận CĐ” hoặc “chấp nhận nhưng tìm cách vô hiệu hóa vai trò của CĐ” trong mô hình của Kochan. Họ cố tình trì hoãn việc thành lập CĐ, không trích hỗ trợ kinh phí cho CĐ hoạt động, không tạo điều kiện về nơi làm việc cho CĐ, không cho CĐ sử dụng bất cứ phương tiện gì của DN, không dành thời gian trong giờ sản xuất để triển khai các hoạt động của CĐ. Chủ DN thiếu thiện chí còn mua chuộc, lung lạc, hoặc áp dụng nhiều cách để cán bộ CĐ nản lòng, không có điều kiện gặp gỡ đoàn viên. Căng thẳng hơn, họ dựa vào thời hiệu của bản HĐLĐ để cho cán bộ CĐ nghỉ việc. Trong khi đó, Nhà nước lại chưa có cơ chế bảo vệ những người làm công tác CĐ. Một số NSDLĐ tuân thủ pháp luật, thành lập và tạo điều kiện cho hoạt động CĐ, song thẳng thắn phát biểu rằng “Chúng tôi có cách quản lý nguồn nhân lực sao cho NLD hoàn toàn thỏa mãn, đảm bảo không có tranh chấp, đình công, mà không cần sự có mặt của CĐ”.

❖ *Đội ngũ cán bộ công đoàn thiếu, còn hạn chế về năng lực và bản lĩnh.* Thành lập CĐ đã khó, làm thế nào để CĐ hoạt động hiệu quả lại càng khó hơn. Để đẩy mạnh phong trào, dự báo được tình hình, kịp thời xử lý tình huống phát sinh trong QHLD, công đoàn Việt Nam đang thiếu những cán bộ giỏi. Trong thực tế, số cán bộ CĐ chuyên trách chỉ đếm trên đầu ngón tay, lại tập trung ở các DNNN, nơi đã có tình hình

QHLD khá êm ả. Cán bộ CĐ kiêm nhiệm có nhiệt tình nhưng còn hạn chế về trình độ, năng lực, bản lĩnh. Đội ngũ cán bộ CĐ cơ sở biến động theo nhiệm kỳ (2-5 năm) gây ảnh hưởng không nhỏ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và quá trình tích lũy kinh nghiệm. Trước và trong khi làm công tác công đoàn, đa số họ đã được bồi dưỡng các kiến thức cơ bản, một số được tham dự các khoá ngắn hạn về kỹ năng hoạt động CĐ (bảng 2.28). Tuy nhiên, giữa lý thuyết và thực tế còn có khoảng cách; kinh nghiệm và bản lĩnh lại chưa đủ nên nhiều người thực sự lúng túng, bị động khi thực hiện nhiệm vụ quyền hạn của mình.

**Bảng 2.28 Trình độ đào tạo về nghiệp vụ hoạt động CĐ.**

Trình độ	Số người	tỷ lệ %
Tốt nghiệp đại học công đoàn	4/91	4.4
Khoá ngắn hạn về kỹ năng hoạt động CĐ	35/91	38.46
Bồi dưỡng kiến thức cơ bản về hoạt động CĐ	66/91	72.53
Ngoại ngữ, các hoạt động văn hoá thể thao	22/91	24.18

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra 91 cán bộ công đoàn năm 2003.

❖ *Thiếu kinh phí cho công đoàn hoạt động.*

Vì phải phụ thuộc vào NSDLĐ về mặt vật chất (tiền lương và các quyền lợi khác) nên CĐ khó mà đấu tranh bảo vệ NLD một cách thẳng thắn. Ngân sách của CĐ chủ yếu dựa vào công đoàn phí mà khoản này lại rất khiêm tốn. Nếu chủ DN bất hợp tác hoặc hợp tác miễn cưỡng, không hỗ trợ kinh phí cho CĐ thì càng khó khăn trong tổ chức các hoạt động, chưa nói tới trả lương cho cán bộ CĐ chuyên trách. Hơn 5 năm qua, để thu hút đầu tư, khu vực FDI không còn khoản kinh phí CĐ bằng 2% quỹ lương nữa. CĐ bị rơi vào tình thế càng khó khăn hơn về tài chính.

Hầu như cán bộ công đoàn nào cũng ý thức được những thử thách, khó khăn phải đương đầu (bảng 2.29) và tự thấy mình rơi vào hoàn cảnh “lực bất tòng tâm”. Tuy nhiên ở TPHCM, trong khu vực DNNQD và khu

vực ĐTNN, vẫn có những CĐCS hoạt động rất hiệu quả, thật sự là chỗ dựa tin cậy cho NLD, đồng thời đóng góp tích cực vào sự ổn định và phát triển của DN. Điển hình là công đoàn các công ty Pouyen, Freetrend, Thái Tuấn, Nhựa Phước Thành, Tiên Mỹ, Daewoo Việt Nam.

**Bảng 2.29: Khó khăn lớn nhất gặp phải trong hoạt động công đoàn**

Những khó khăn	Tỷ lệ %
NLD chưa ý thức được lợi ích của việc gia nhập CĐ	19.6
Giới chủ chưa nhận thức đúng và không ủng hộ CĐ	23.5
Thiếu cán bộ CĐ, trình độ và năng lực còn hạn chế	19.6
Thiếu kinh phí hoạt động	19.6
Quy định của Nhà nước còn lỏng lẻo	17.5
Tổng số	100

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra 91 cán bộ công đoàn cơ sở năm 2003

CĐ công ty TNHH Tiên Mỹ có sáng kiến thành lập mô hình “tổ dư luận của công đoàn cơ sở”, qua đó kịp thời nắm bắt tâm tư nguyện vọng của đoàn viên, đề xuất công ty giải quyết những kiến nghị của họ. Ở công ty Daewoo Việt Nam có một thông lệ là định kỳ hàng tháng, các tổ công đoàn tập hợp các thắc mắc, ý kiến đóng góp của NLD gửi lên CĐCS, từ đó đề xuất lên DN để kịp thời giải quyết các vướng mắc. Các tổ trưởng công đoàn của công ty Daewoong Việt Nam đều có trình độ chuyên môn, có năng lực, được đoàn viên tin nhiệm tuyệt đối. Kinh nghiệm cho thấy, chính thái độ hợp tác tích cực, thực sự chung sức với DN của CĐ đã thuyết phục được giới chủ. Nhiều nhà đầu tư thừa nhận, lúc đầu họ miễn cưỡng thành lập CĐ vì phải chấp hành luật, nhưng qua thực tế, họ đã nhận ra tác dụng của CĐ và công nhận CĐ chính là cầu nối an lành giữa ban lãnh đạo công ty và NLD.

## **2.5 MÔ HÌNH CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ THỎA MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG QUAN HỆ VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Các ví dụ trong mục 2.4 đều nói tới các doanh nghiệp NQD và DN có yếu tố nước ngoài trong ngành dệt may, da giày. Đây là những DN được điều chỉnh bằng các quy định pháp lý tương tự và có lực lượng lao động đông đảo với những đặc trưng như nhau: tuổi đời còn trẻ, xuất thân từ nông thôn, trình độ văn hóa thấp, hiểu biết hạn chế... Vậy mà có những nơi QHLD rất lành mạnh, êm ả, có những nơi lại rất sóng gió. Rõ ràng là ở đây triết lý nhân sự và năng lực quản lý của NSDLĐ đóng vai trò hết sức quan trọng. Một ông chủ có nhận thức đúng đắn về vai trò quyết định của nguồn nhân lực, có các chính sách quản lý động viên con người phù hợp... sẽ xây dựng được mô hình văn hóa chia sẻ và đồng lòng, tạo nên môi trường làm việc thuận lợi trong DN. Người lao động thoả mãn, hài lòng, toàn tâm toàn ý với công việc thì doanh nghiệp mới ổn định và phát triển được. Một khi DN phát triển, ăn nên làm ra thì quyền lợi của NLD càng được đảm bảo, càng thoả mãn hài lòng. Đây chính là mối quan hệ nhân quả tốt đẹp mà DN và NLD nào cũng mong muốn.

Vận dụng các lý thuyết về động viên và các mô hình đã đề cập ở phần cơ sở lý luận, tác giả giả thiết rằng có một quan hệ hàm số giữa sự hài lòng, thoả mãn của NLD với 9 yếu tố dưới đây. Nói cách khác, mức độ thoả mãn hài lòng của NLD là biến phụ thuộc (mã biến: Y) còn các yếu tố này là biến độc lập với các mã biến tương ứng như sau:

- 1- Mức độ chia sẻ thông tin của doanh nghiệp đối với NLD ( $X_1$ )
- 2- Mức độ tạo điều kiện cho NLD sáng tạo và chủ động trong công việc ( $X_2$ )
- 3- Mức độ công bằng của DN khi đánh giá đóng góp của NLD ( $X_3$ )
- 4- Mức độ thoả mái, tự do trong đóng góp ý kiến của NLD cho DN ( $X_4$ )
- 5- Mức độ rõ ràng của nội quy lao động trong DN ( $X_5$ )

- 6- Mức độ nghiêm túc trong thực hiện HĐLĐ và TULĐTT của DN ( $X_6$ )
- 7- Sự tự tin của NLD về kiến thức pháp luật lao động ( $X_7$ )
- 8- Vai trò của công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền lợi của NLD ( $X_8$ )
- 9- Mức độ quan tâm của DN tới đời sống văn hoá tinh thần (học tập văn hoá, chuyên môn; giải trí; thể thao; văn nghệ...) của NLD ( $X_9$ ).

Các biến số trên có thang đo Linkert 7 điểm và được thu thập qua phỏng vấn 249 người lao động (phụ lục 6) trong các loại hình doanh nghiệp khác nhau.

Kết quả xử lý các số liệu thu thập được cho thấy mối quan hệ trên được biểu thị qua hàm hồi quy mẫu dưới đây:

$$Y = - 4.449 + 1.499 X_3 + 1.455 X_6 + 0.268 X_{1-4} + 0.296 X_8 + 0.360 X_9 + 0.078 X_2$$

- Trong hàm trên, biến độc lập mới  $X_{1-4}$  (mức độ “nói thẳng-nói thật” trong doanh nghiệp) được tác giả sử dụng thay cho hai biến độc lập cũ là  $X_1$  và  $X_4$  bởi khi ước lượng thực nghiệm, 2 biến này có tương quan chặt gây ra hiện tượng đa cộng tuyến. Biến  $X_{1-4}$  bằng trung bình của 2 biến  $X_1$  và  $X_4$ .

- Các biến trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 99% và phù hợp về dấu, kiểm định dạng hàm phù hợp. Do đó, mô hình này có ý nghĩa về mặt thống kê (xin xem thêm các kết quả kiểm định trong phụ lục 10).

- Mức độ thoả mãn của người lao động trong quan hệ với người sử dụng lao động phụ thuộc vào 6 yếu tố chính ảnh hưởng tỷ lệ thuận đến biến phụ thuộc. Đó là:

- 1- Mức độ công bằng của DN khi đánh giá những đóng góp của NLD.
- 2- Mức độ nghiêm túc trong thực hiện HĐ và TULĐTT của doanh nghiệp.
- 3 - Mức độ “nói thẳng - nói thật” trong doanh nghiệp.
- 4 - Vai trò của CĐCS trong việc bảo vệ quyền lợi của NLD.

5 - Mức độ quan tâm của DN tới đời sống văn hoá tinh thần (học tập văn hoá, chuyên môn; giải trí; thể thao; văn nghệ...) của NLD.

6 - Mức độ DN tạo điều kiện cho nhân viên sáng tạo và chủ động trong công việc.

Kết quả trên của mô hình đã giúp chúng tôi khẳng định rằng cách hành xử của NSDLĐ đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong việc lành mạnh hóa QHLD. NLD luôn đòi hỏi sự công bằng từ phía doanh nghiệp (theo thuyết công bằng của J.S.Adam) và mong đợi những tưởng thưởng xứng đáng cho cố gắng của mình (theo thuyết kỳ vọng của H.Vroom). Điều kiện làm việc và thu nhập được đảm bảo sẽ không gây nên sự bất mãn, còn công việc hấp dẫn và thành tích được công nhận sẽ tạo nên sự thoả mãn (theo thuyết hai yếu tố của Herzberg). Nhu cầu của NLD Việt Nam nói chung, theo kết quả điều tra và theo nhận xét của chúng tôi, mới dừng ở các mức dưới trong tháp Maslow (bảng 2.19). Vì vậy, họ coi trọng sự đánh giá công bằng và việc thực hiện nghiêm túc các điều khoản thỏa thuận của doanh nghiệp, hơn là được quan tâm đời sống tinh thần và được chủ động sáng tạo trong công việc. Việc tạo dựng một văn hóa “nói thẳng nói thật” trong doanh nghiệp cũng rất quan trọng vì nó góp phần giải tỏa các uẩn ức nếu có – mầm mống tiềm năng của mâu thuẫn, tranh chấp. Vai trò của công đoàn cơ sở chỉ có tầm quan trọng thứ tư cũng là phù hợp, bởi thực tế cho thấy việc CD có bảo vệ được quyền lợi của NLD hay không lại phụ thuộc vào nhận thức và thiện chí của chủ doanh nghiệp.

## **Kết luận chương 2**

- Việc chuyển sang kinh tế thị trường định hướng XHCN là bước chuyển rất phức tạp, chưa hề có trong tiền lệ lịch sử. Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế kéo theo sự dịch chuyển cơ cấu lao động đã có tác động mạnh mẽ tới QHLD ở Việt Nam. Khu vực doanh nghiệp FDI cùng khu vực doanh nghiệp NQD ngày càng phát triển và đóng vai trò không thể thiếu trong nền kinh tế. Tuy nhiên, QHLD trong hai loại hình doanh nghiệp này cũng tỏ ra phức tạp hơn hẳn trong DNNN.

- Những biểu hiện không lành mạnh về QHLD ở hai loại hình DN trên trong thời gian qua có nguồn gốc từ nhiều nguyên nhân: các quy định pháp lý về lao động chưa rõ ràng; NSDLD thiếu thiện chí và không có chính sách nhân sự phù hợp; NLD thiếu hiểu biết, không có tác phong công nghiệp và ý thức kỷ luật, khác biệt văn hóa trong các DNĐTNN, vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở còn mờ nhạt.

- Những DN duy trì được mối QHLD tốt đẹp thường là những nơi có tổ chức công đoàn vững mạnh, được quan tâm sâu sát, các chủ DN có triết lý và các chính sách nhân sự đúng đắn. Họ thấy được tầm quan trọng của công tác nhân sự và nhận thức được rằng: xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, động viên chăm sóc NLD thật lòng là phương thức hiệu quả nhất để phát triển SXKD và cải thiện hình ảnh của DN.

- Mô hình “các yếu tố ảnh hưởng tới sự thoả mãn, hài lòng của NLD trong quan hệ với NSDLD” cho thấy sự đánh giá nhân viên công bằng, sự tuân thủ nghiêm chỉnh các thỏa thuận... đóng vai trò quan trọng nhất. Bên cạnh đó là các yếu tố khác như văn hóa “nói thẳng – nói thật” trong DN, vai trò của công đoàn, sự quan tâm của DN đến đời sống văn hóa tinh thần và cơ hội được sáng tạo chủ động trong công việc. Đây chính là những nhận xét quan trọng làm cơ sở cho các giải pháp hoàn thiện QHLD sẽ được đề cập tới ở chương 3.



## **Chương 3**

# **MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH VÀ DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM**

### **3.1 TÁC ĐỘNG CỦA XU HƯỚNG HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ VÀ CHỦ TRƯỞNG, CHÍNH SÁCH CỦA NHÀ NƯỚC ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI**

Công cuộc chuyển đổi nền kinh tế sang cơ chế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam vẫn đang được tiếp tục. Từ đó, chủ trương đổi mới và sắp xếp các DN nhà nước; xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; sự phát triển như vũ bão của kỹ thuật, công nghệ sẽ còn ảnh hưởng tiếp đến QHLD ở Việt Nam trong thời gian tới.

#### **3.1.1 Chủ trương đổi mới và sắp xếp doanh nghiệp nhà nước.**

Ngay từ đầu thời kỳ đổi mới, vấn đề sắp xếp, tinh giản lực lượng lao động trong các DNNN đã được coi là một công việc cấp bách và cho đến nay vẫn được quyết tâm thực hiện. Chiến lược chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lộ trình sắp xếp lại DNNN trong thời gian tới sẽ tiếp tục dẫn tới các hệ quả: các KCX-KCN sẽ hình thành nhiều hơn, lực lượng lao động trong khu vực kinh tế nhà nước sẽ giảm trong khi lực lượng lao động trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước tiếp tục gia tăng nhanh chóng. Điều không tránh khỏi là sẽ có một số lao động không tìm được việc làm. Từ đó, có mấy vấn đề được đặt ra: mô hình quản lý lao động đặc thù trong các KCX-KCN sẽ như thế nào; giải quyết chế độ cho những người mất việc ra sao; làm cách nào phát triển đoàn viên và củng cố các công đoàn NQD.

Một trong bốn nội dung của quá trình đổi mới và sắp xếp DNNN ở Việt Nam là cổ phần hóa DNNN. Nhìn chung, các DN sau cổ phần hóa đạt mức tăng trưởng cao và khá ổn định do quyền tự chủ của doanh nghiệp, tinh thần trách nhiệm của cán bộ quản lý và ý thức làm việc của NLD được nâng lên. Tuy nhiên DNNN sau cổ phần hóa thường gặp phải một số vướng mắc khi muốn đàm phán lại HĐLĐ hay cơ cấu lại lực lượng lao động cho phù hợp với chiến lược SXKD mới của đơn vị. Cụ thể là NSDLĐ kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện HĐLĐ cho đến khi hai bên thỏa thuận sửa đổi, chấm dứt hợp đồng cũ hoặc giao kết hợp đồng mới. Thực tế cho thấy rất khó đạt được thỏa thuận trong đàm phán lại hợp đồng và đặc biệt khó khăn trong việc chấm dứt hợp đồng đối với loại hình không xác định thời hạn. Về quản lý doanh nghiệp, nhiều NLD đã mua cổ phần nhưng không thấy vai trò sở hữu thực sự của mình để tích cực tham gia thảo luận và biểu quyết các vấn đề quan trọng của công ty. Vì vậy để đẩy nhanh và thực hiện thành công tiến trình cổ phần hóa, có một số điểm cần lưu ý trong lĩnh vực QHLD: điều chỉnh chính sách quản lý lao động trong các DNNN được cổ phần hóa như thế nào; có gì khác nhau trong chính sách này giữa công ty mà Nhà nước có cổ phần chi phối với các công ty còn lại; trong công ty cổ phần được chuyển đổi từ Nhà nước, những vấn đề liên quan đến QHLD sẽ được bàn bạc thảo luận ở đâu; liệu đại hội cổ đông có thể thay thế được hoàn toàn đại hội công nhân viên chức?

### **3.1.2 Xu thế mở cửa và hội nhập kinh tế quốc tế**

Hội nhập kinh tế quốc tế vẫn là một tất yếu khách quan mà mọi quốc gia đang duy trì và phát triển nền kinh tế thị trường đều phải chấp nhận, cho dù nó không chỉ mang đến cơ hội mà còn rất nhiều thách thức, đặc biệt với các nước đang phát triển. Xét trường hợp của Việt Nam,

thời cơ và nguy cơ sẽ xuất hiện trên cả ba phạm vi: nền kinh tế, các doanh nghiệp và người lao động.

- Trên phạm vi toàn bộ nền kinh tế, một số ngành nghề sẽ phát triển mạnh do hàng hóa Việt Nam có thể thâm nhập thị trường một số nước, đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam có thể gia tăng. Từ đó, nhiều chỗ làm việc mới sẽ được tạo ra, góp phần làm giảm sức ép về lao động. Nhưng ngược lại, trong quá trình tham gia các định chế thương mại song phương hay đa phương, khu vực hay toàn cầu, Việt Nam phải có những cam kết rõ ràng về thuế, dịch vụ để thật sự mở cửa thị trường cho các nước khác. Thị trường lao động vì vậy cũng sẽ có những diễn biến không hoàn toàn có lợi cho nền kinh tế. Cơ cấu lao động trong xã hội thay đổi, các luồng lao động dịch chuyển giữa các khu vực, các ngành, các vùng và với các nước khác sẽ diễn ra mạnh và khó quản lý. Khoảng cách về trình độ, năng lực, tay nghề mở rộng ra, sẽ có những người khó tìm kiếm và ổn định được việc làm và thu nhập. Sự khác biệt trong đối xử với NLD giữa các khu vực ngày càng lộ rõ. Quá trình nghiên cứu, xây dựng Luật thất nghiệp và Luật bảo hiểm xã hội cần được đẩy mạnh bởi đây chính là những cơ sở pháp lý quan trọng bảo vệ NLD trong cạnh tranh và hội nhập.

- Các DN có cơ hội tìm kiếm và mở rộng thị trường, nhưng cũng phải cải tổ chính mình để nâng cao hiệu quả kinh doanh, tăng sức cạnh tranh. Mâu thuẫn là ở chỗ vừa phải tìm mọi cách cắt giảm chi phí, vừa phải đào tạo nâng cao trình độ NLD và đảm bảo thu nhập để giữ chân họ. Sự không ổn định của nguồn nhân lực trong nội bộ sẽ gây nên không ít khó khăn cho các doanh nghiệp.

- NLD sẽ có nhiều lựa chọn hơn về công việc và nghề nghiệp. Ưu thế trên thị trường lao động cạnh tranh thuộc về những người có trình độ chuyên môn cao và dễ thích nghi. Tuy nhiên, nguy cơ mất việc làm có thể

xảy ra với bất cứ ai, vì có nhiều nguyên nhân làm doanh nghiệp phá sản nằm ngoài khả năng định liệu của NLD. Như vậy, áp lực cạnh tranh trên thị trường lao động sẽ mạnh hơn. Khi cường độ làm việc tăng lên, thời gian làm việc dài hơn với định mức lao động cao hơn, QHLD sẽ căng thẳng hơn và tranh chấp lao động, đình công có thể gia tăng.

3.1.3. Xu hướng cải tiến công nghệ sản xuất và phương thức quản lý

**Khoa học kỹ thuật phát triển tạo điều kiện cho công nghệ sản xuất, phương thức quản lý và phương thức kinh doanh thay đổi nhanh chóng. Tin học hóa trở thành yếu tố kích thích sự phát triển của các tổ chức, là đòn bẩy của hiệu quả kinh tế. Thông tin luân chuyển nhanh chóng khắp nơi, giữa tất cả các cấp và ai cũng có thể tiếp cận trực tiếp với thông tin. Ngày nay, người nào không có khả năng làm việc với công nghệ thông tin có thể bị coi là mù chữ. Công nghệ thay đổi dẫn tới việc làm trở nên hiếm hoi hơn, công việc phức tạp và đòi hỏi cao hơn. Trong bối cảnh này, các tổ chức CD trên thế giới đang phân vân trước hai lối: ủng hộ tích cực cho đổi mới công nghệ hay ra sức bảo vệ công ăn việc làm cho NLD.**

**Quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam cũng đang đặt ra những vấn đề tương tự. Các tiêu chí trong lựa chọn, đào tạo, hội nhập nhân viên sẽ có nhiều thay đổi. Khi yêu cầu của công việc không ngừng đổi mới như vậy, nên đào tạo một cách căn bản, dài hạn như trước hay nên tăng cường những khóa ngắn ngày, rèn luyện kỹ năng và cập nhật kiến thức? Theo thời gian, năng lực của bất cứ ai, từ ông giám đốc đến người bảo vệ, cũng sẽ mau chóng trở nên lỗi thời. Về phía NLD, mỗi người đều phải chủ động và liên tục đổi mới kiến thức, kỹ năng của mình để đón đầu những yêu cầu mới. Về phía DN, phải**

**hỗ trợ NLD chuẩn bị kiến thức và kỹ năng mới như thế nào? Trong tình huống bắt buộc phải chấm dứt HĐLĐ thì cần tạo điều kiện cho NLD đào tạo lại nghề hay chuyển nghề ra sao, cần chuẩn bị những gì để đảm bảo cuộc sống sau này của họ? Cách giải quyết những hệ lụy này phải được hình dung trước và thể hiện trong HĐLĐ cá nhân và TULĐTT.**

Công nghệ và phương thức quản lý mới sẽ tạo điều kiện để áp dụng phổ biến các hình thức việc làm không thường xuyên. DN ngày càng muốn sử dụng lao động một cách linh hoạt hơn thông qua các hình thức như hợp đồng thuê phụ, thuê hay cho thuê lao động, lao động thời vụ, vụ việc, làm việc tại nhà, làm việc bán thời gian... Bằng cách này, giới chủ sẽ có thể tránh né một cách dễ dàng hơn những quy định liên quan đến quyền lợi của NLD như lương tối thiểu, bảo hiểm xã hội, cải thiện điều kiện làm việc... Về quan hệ trong công việc, khi người ta có thể làm việc ở nhà, từ xa, qua mạng... thì những mối dây liên hệ về quyền lợi – đồng nghiệp sẽ lỏng lẻo hơn và dấu ấn công đoàn sẽ mờ nhạt dần.

**Các đòi hỏi của NLD đối với NSDLĐ, theo thời gian và điều kiện cụ thể, cũng sẽ được nâng lên mức cao hơn. Hiện nay, đa số NLD Việt Nam, nhất là lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, đang tạm thỏa mãn với các nhu cầu cấp dưới trong tháp nhu cầu của Maslow. Nhưng trong thời gian tới, cùng với sự phát triển chung của xã hội và với nhận thức cao hơn, họ sẽ đòi hỏi được thỏa mãn các nhu cầu ở bậc cao hơn: được tôn trọng và được thể hiện mình. Yếu tố quyết định để giữ chân NLD không phải là mức lương cao nữa mà sẽ là môi trường thân thiện, được làm những công việc mang tính thử thách cao, được sáng tạo, chủ động trong công việc và được tham gia vào các quyết định quản lý của DN. Từ đó quan hệ giữa NLD và NSDLĐ cũng trở nên tế nhị và phức tạp hơn, việc nắm bắt được tâm tư nguyện**

**vọng thực sự của NLD để thỏa mãn sẽ trở nên khó khăn hơn đối với DN.**

**Như vậy, so sánh giữa thực trạng về QHLD đã được phân tích ở chương 2 với những yêu cầu mới của bối cảnh hội nhập và tiếp tục đổi mới nền kinh tế, có thể thấy rõ ràng việc quản lý và sử dụng lao động ở các doanh nghiệp còn gặp nhiều thách thức. Toàn cầu hóa kinh tế đưa đến nhiều cơ hội việc làm song kèm theo là đổi mới công nghệ nhanh hơn, vốn lưu thông linh hoạt hơn, sự cạnh tranh nhân lực sâu sắc hơn và tính rủi ro trong việc làm cũng cao hơn. Trong khi đó, chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đạt yêu cầu. Ngoài trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì những phẩm chất khác như ý thức chấp hành kỷ luật, tác phong công nghiệp, khả năng ngoại ngữ, tình trạng sức khỏe đều đáng lo ngại. Nhận thức cũng như ý thức chấp hành PLLD của cả NLD lẫn NSDLĐ chưa cao trong khi cơ chế xây dựng, giám sát và cưỡng chế thực thi luật pháp vẫn chưa hoàn chỉnh. Đặc biệt, hệ thống tiêu chuẩn lao động chưa đầy đủ và đồng bộ, chưa phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế sẽ cản trở tiến trình hội nhập và phát triển của Việt Nam.**

Nhằm đóng góp một phần vào việc giải quyết những khó khăn bất cập nêu trên, tác giả luận án xin đề xuất một số giải pháp dưới đây xuất phát từ những phân tích thực trạng về QHLD ở Việt Nam, dựa trên cơ sở lý thuyết về QHLD trong nền kinh tế thị trường cũng như qua tham khảo các kinh nghiệm trong và ngoài nước. Các giải pháp sẽ được trình bày theo ba nhóm tương ứng với quyền hạn và trách nhiệm của ba chủ thể trong QHLD.

## **3.2 MỘT SỐ GIẢI PHÁP LÀNH MẠNH HÓA QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH VÀ DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI Ở VIỆT NAM**

### **3.2.1 Nhóm giải pháp ở tầm vĩ mô**

Kinh tế thị trường càng phát triển thì khả năng can thiệp trực tiếp của Nhà nước càng giảm nhưng vai trò kiểm soát của Nhà nước càng phải tăng. Việc kiểm soát này được thực hiện chủ yếu trên hai phương diện là tăng cường khâu quản lý bằng pháp luật và kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm.

#### ***3.2.1.1 Hoàn thiện các quy định pháp luật về quan hệ lao động***

Các chính sách đổi mới và mở cửa của Việt Nam đòi hỏi PLLĐ phải được sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện - cả về nội dung lẫn hình thức - sao cho hỗ trợ đắc lực cho việc thực hiện hai chính sách này, đồng thời phải nhất quán với các tiêu chuẩn quốc tế chung đã được chấp nhận.

- Trong Bộ Luật Lao động, cần phân biệt rõ những khái niệm dễ gây nhầm lẫn như “tranh chấp lao động tập thể” và “tranh chấp lao động cá nhân có đông người tham gia”, “tranh chấp lao động về quyền” và “tranh chấp lao động về lợi ích”. Thực tế cho thấy hầu hết các cuộc đình công ở nước ta từ trước đến nay đều do mâu thuẫn phát sinh giữa NSDLLĐ và nhiều cá nhân NLD cùng một lúc, trong cùng đơn vị, với cùng nội dung, tức là tranh chấp lao động cá nhân của nhiều người “chứ không phải” tranh chấp lao động tập thể”. Hầu hết các cuộc đình công đều cũng xuất phát từ “tranh chấp về quyền” chứ không phải “tranh chấp về lợi ích”. Đây là những đặc điểm khách quan hết sức quan trọng trong hoàn cảnh nước ta hiện nay và cần được PLLĐ thừa nhận. Từ đó, trong các văn bản pháp luật cần có những quy định khác nhau về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đông người; tranh chấp lao động tập thể; tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích.

Bên cạnh đó, cần nhanh chóng sửa đổi Pháp lệnh “Giải quyết tranh chấp lao động” và chỉnh sửa trình tự đình công theo hướng đơn giản hóa. Điều này không có nghĩa là khuyến khích công nhân đình công mà chỉ nhằm đưa việc đình công vào khuôn khổ luật pháp, xóa bỏ khoảng cách giữa luật và thực tiễn. Thực tế cho thấy chế định HĐHG cơ sở với thành phần ngang nhau giữa hai bên đã tỏ ra không hiệu quả. Trong HĐHG cơ sở không có sự tham gia của bên thứ ba là cơ quan quản lý nhà nước về lao động nên phía CĐ, với tư cách cũng là một người làm công ăn lương của chủ DN, khó lòng bảo vệ được quyền lợi của NLD. Nên bỏ quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của HĐHG cơ sở, thay vào đó là HĐHG cấp quận, huyện và cấp tỉnh, thành. HĐHG cấp quận huyện, sẽ hòa giải các tranh chấp tại những DN do quận, huyện quản lý hay do tỉnh, thành phố quản lý nhưng đóng trên địa bàn quận, huyện. HĐHG cấp tỉnh, thành sẽ giải quyết tranh chấp ở các DNĐTNN hoặc các DN trung ương đóng trên địa bàn tỉnh, thành. Trong thành phần của các HĐHG vừa có đại diện của Phòng lao động hay sở LĐ-TB-XH, vừa có đại diện của tổ chức CĐ cấp tương đương. Ngoài ra, có thể quy định rằng khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể, chỉ cần hòa giải tối đa hai lần mà không thành thì NLD có quyền đình công, nhưng phải thông báo trước mấy ngày... Tuy vậy, cho đến thời điểm này, một cuộc đình công đúng luật cần hội tụ đủ những đặc điểm gì, vẫn là một vấn đề chưa được xác định rõ ràng và thống nhất, trong khi nó ảnh hưởng rất nhiều đến quyền lợi và lợi ích hợp pháp của cả NLD lẫn NSDLĐ. Theo ý kiến các chuyên gia, không thể có đình công hợp pháp khi bản thân luật còn mơ hồ. Vì thế, về lâu dài, rất cần có chủ trương và kế hoạch nghiên cứu, xây dựng một dự luật riêng về đình công như các nước khác.

Ở một số nước, các tranh chấp (dân sự, lao động, thương mại, hôn nhân gia đình) đều có thể được giải quyết theo sự lựa chọn của các bên.



Ngoài các hình thức thông dụng như thương lượng, hòa giải, trọng tài phân xử... còn có một cách nữa là mời chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia phán quyết. Theo cách này, các bên có thể nhờ một bên thứ ba trung lập, bất kỳ đứng ra làm trung gian giải quyết xung đột, trên cơ sở khách quan, vô tư, bảo mật và tôn trọng pháp luật. Chúng tôi thiết nghĩ, nếu chưa xây dựng được một quy trình thủ tục giải quyết tranh chấp, đình công hợp lý và kịp thời thì có thể cho phép các bên quyền được tự do thỏa thuận và lựa chọn hình thức giải quyết tranh chấp lao động mà họ cho là thích hợp. Tuy nhiên rất cần sự nghiên cứu kỹ lưỡng và công nhận chính thức của pháp luật.

- Bổ sung các quy định về ký kết TULĐTT cấp ngành hay thỏa ước ở KCX – KCN: Bởi mỗi ngành, mỗi vùng có những đặc thù nhất định về lao động và quan hệ trong lao động nên các thỏa ước cấp trung gian này sẽ có tác dụng dẫn hướng rất tốt cho thương lượng ở cấp doanh nghiệp. Thỏa ước của ngành hoặc của KCX, KCN không được vi phạm Bộ Luật lao động, thỏa ước ở doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định của thỏa ước ngành hay khu. Tất nhiên là dù thương lượng ở cấp nào thì vẫn luôn khuyến khích những điều khoản có lợi hơn cho NLD.

- Bổ sung thêm các quy định bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ: Ví dụ, nếu NLD giao kết HDLĐ không xác định thời hạn mà đơn phương chấm dứt HD thì ngoài thời hiệu báo trước 45 ngày, NLD còn phải đền bù phí đào tạo (nếu có) cho DN. Ngoài ra, có thể nghiên cứu một cơ chế cho phép NSDLĐ chấm dứt HD với NLD không có năng lực, tất nhiên là phải có các bằng chứng cụ thể về “sự kém năng lực này”. Theo thiện ý của chúng tôi, trong nền kinh tế thị trường, muốn cho sức lao động được lưu thông một cách trôi chảy, không bị ùn tắc thì khâu tiếp nhận (lối vào) dễ, đồng thời việc cho nghỉ (lối ra) cũng cần thoáng hơn. Như thế mới khuyến khích sự

cạnh tranh trong lao động và dành được công ăn việc làm cho những người thật sự có năng lực.

- Bổ sung quy chế bảo vệ cán bộ CD và Quỹ hỗ trợ cán bộ CD: Số lượng cán bộ CD chuyên trách do Nhà nước trả lương còn rất hạn chế, chỉ có ở các DNNN lớn, toàn bộ cán bộ CD khu vực NQD và ĐTNN là kiêm nhiệm. Vì thế, họ luôn phải đối mặt với một sự thật khắc nghiệt: bảo vệ NLD thì dễ bị mất việc; bảo vệ quyền lợi nhà đầu tư thì bị cho là theo đuôi chủ. Có thể nói, nếu chỉ nghĩ tới an toàn trong công ăn việc làm và lợi ích cá nhân thì không ai muốn tham gia hoạt động công đoàn. Lực lượng đã thiếu, lại không được đãi ngộ đồng viên tương xứng, không được bảo vệ khi dám dấn thân... nên sau mỗi mùa đại hội, họ rơi rụng dần do không thể gắn bó lâu dài được. Những người còn lại là những người biết chấp nhận rủi ro. Họ không có nhiều thời gian để làm công việc chuyên môn nên chắc chắn là thu nhập và đời sống của bản thân và gia đình bị ảnh hưởng. Trong khi tâm huyết với phong trào và quên mình bảo vệ quyền lợi của NLD thì chính họ lại không được bảo vệ. Trong BLLĐ đã có những quy định về việc NSDLĐ phải công nhận và tạo điều kiện thuận lợi cho CD hoạt động, không được phân biệt đối xử với người hoạt động CD... song vẫn cần một quy chế cụ thể để bảo vệ quyền lợi cán bộ CD. Theo quy chế đó, nếu chủ doanh nghiệp đối xử không đúng mực, có thái độ trù dập, thậm chí sa thải cán bộ CD thì ai sẽ can thiệp, can thiệp như thế nào, có biện pháp nào chế tài các DN không tuân thủ quy chế, cán bộ CD mất việc sẽ được giúp đỡ ra sao... Bên cạnh đó, những thiệt thòi về vật chất của cán bộ CD cần được đền bù qua Quỹ hỗ trợ. Theo chúng tôi, Quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn có thể được hình thành từ nguồn của Nhà nước và nguồn từ kinh phí công đoàn cấp trên.

- Giảm số lượng các văn bản dưới luật xuống mức tối thiểu bằng cách tập hợp và thống nhất hóa chúng lại hoặc chuyển vào BLLĐ. Cần rà soát

thường xuyên các văn bản dưới luật để phát hiện những quy định lạc hậu hoặc mâu thuẫn với nhau và kịp thời điều chỉnh. Khi cần có một quy định mới thì thay vì ban hành thêm một văn bản, nên nghiên cứu xem có thể chỉnh sửa văn bản cũ không. Theo kinh nghiệm của một số nước như Mỹ, Pháp, Canada, Đức ..., các quy định được diễn đạt rất rõ ràng và được tập trung tối đa trong BLLĐ. Mỗi khi giải quyết một vấn đề gì thì chỉ cần giữ đúng chương, mục, điều khoản đó và tra cứu. Như vậy vừa tránh được những mâu thuẫn không đáng có, vừa tránh tình trạng có luật rồi mà phải chờ các nghị định, thông tư, hướng dẫn mới thực hiện được. Xem xét để tập hợp tất cả các quy định mang tính chủ trương, chính sách mà không có hiệu lực pháp lý bắt buộc (như điều 5, điều 10, điều 11 chương I; điều 14, điều 15 chương II...) vào một phần riêng biệt (phần mở đầu chẳng hạn). Nếu có thể, đặt đầu đề cho mỗi điều khoản để người đọc hình dung được ngay nội dung bên trong của điều khoản. Nên in kèm với BLLĐ và các văn bản dưới luật khác một bản mục lục chi tiết, trong đó liệt kê tất cả tên của các điều khoản theo số thứ tự. Như vậy, việc tra cứu các quy định pháp luật sẽ thuận tiện, nhanh chóng hơn nhiều, tránh được những nhầm lẫn đáng tiếc.

### ***3.2.1.2 Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về lao động***

Hệ thống pháp luật dù tốt và hoàn thiện đến mấy mà không đến được với các đối tượng mà nó điều chỉnh thì cũng chỉ dừng lại trên văn bản. Hiệu quả thực hiện PLLĐ phụ thuộc vào sự hiểu biết và ý thức chấp hành của bản thân các đối tượng, nhưng sự hiểu biết và ý thức chấp hành này lại phụ thuộc vào công tác quản lý Nhà nước về lao động, cụ thể là công tác tuyên truyền phổ biến, công tác thanh, kiểm tra và giám sát việc chấp hành.

❖ *Tăng cường công tác tuyên truyền phổ biến PLLĐ cho các bên có liên quan:* Theo ý kiến các chuyên gia, việc tuyên truyền phổ biến PLLĐ có

tầm quan trọng xếp thứ hai với điểm trung bình là 8,662/10. Việc tuyên truyền giáo dục PLLĐ cần có kế hoạch cụ thể và mang tính pháp chế chứ không làm theo kiểu hình thức, đối phó. Trước hết, các đối tượng cần được cung cấp thường xuyên và kịp thời các văn bản pháp luật, đặc biệt là những quy định mới của Nhà nước. Những cách thức đã được thực hiện trong thời gian vừa qua là mở lớp tập huấn, gửi tài liệu, phân phát tờ rơi. Tuy nhiên trong điều kiện các văn bản pháp luật được đưa ra liên tục như hiện nay thì việc tổ chức các lớp tập huấn rất khó thực hiện vì cả DN và NLD đều không có nhiều thời gian. Vì vậy, rất cần biên soạn các văn bản pháp luật thành các tài liệu hướng dẫn ngắn gọn, với ngôn ngữ đơn giản và dễ hiểu, dễ nắm bắt cho phù hợp với trình độ và nhận thức của số đông. Nhà nước cần dành ngân sách thích đáng để in ấn và cung cấp miễn phí những tài liệu này. Thứ hai, Nhà nước cần hỗ trợ cơ sở vật chất, kinh phí và nhân lực để hình thành hệ thống tư vấn pháp luật ở các địa phương. Hiện mới chỉ Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh có các trung tâm tư vấn PLLĐ trực thuộc LĐLĐ và Sở LĐ - TB - XH, gần đây mới thêm một trung tâm của dự án Quan hệ Lao động ILO /Việt Nam. Còn ở các tỉnh khác, nhất là vùng sâu vùng xa, chưa có điều kiện thành lập những trung tâm này, NLD muốn xin tư vấn thì không biết trông chờ vào đâu. Ngoài hệ thống tư vấn ra, các cuộc thi tìm hiểu kiến thức PLLĐ dưới dạng “vui để học” được các đơn vị như LĐLĐ, Thành đoàn, Đài truyền hình... phối hợp tổ chức cũng rất cần được phát huy bởi nó thật sự bổ ích và hiệu quả. Thứ ba, Nhà nước cần tạo điều kiện cho NSDLĐ nước ngoài tiếp cận hệ thống PLLĐ Việt Nam một cách dễ dàng hơn bằng cách cho chuyển ngữ hệ thống này sang các ngôn ngữ phổ biến như tiếng Anh, tiếng Hoa, tiếng Nhật, tiếng Hàn... và cung cấp rộng rãi cho họ. Hiện nay khi cấp giấy phép đầu tư cho DNĐTNN, Bộ và các Sở Kế hoạch - Đầu tư đều có các bảng hướng dẫn cụ thể về thực hiện các chính sách lao động. Tuy nhiên

cần thêm một động tác nữa là kiểm tra mức độ hiểu biết về PLLĐ Việt Nam, có đạt mới được cấp phép. Yêu cầu này cũng nên đặt ra khi công dân Việt Nam muốn đứng ra thành lập doanh nghiệp mới. Đồng thời, sau khi cấp phép thành lập và đăng ký kinh doanh thì cần tăng cường hậu kiểm, tránh tình trạng nhiều DN hoạt động một thời gian ngắn rồi bí mật biến mất để lại những khoản nợ lương công nhân, nợ BHXH, bảo hiểm y tế... Cuối cùng, trong công tác tuyên truyền và phổ biến luật pháp lao động, cần đặc biệt chú ý phát huy vai trò to lớn của các trung tâm dịch vụ việc làm và các cơ sở dạy nghề vì đây là các tổ chức có mối liên hệ thường xuyên với NLĐ và NSDLĐ. Cần chú ý phổ biến PLLĐ tới cả các DN nhỏ và vừa chứ không chỉ dừng lại ở các DN lớn như hiện nay.

❖ *Kiến toàn bộ máy quản lý lao động các cấp.* Để kiến toàn các cơ quan quản lý lao động, điều đầu tiên cần làm là phải quy định lại chức năng, nhiệm vụ ở các cấp một cách cụ thể, rõ ràng, tránh trường hợp có nơi thì bỏ trống, không ai chịu trách nhiệm, nơi lại nhiều người tham gia, gây nên sự chông chéo. Thứ hai là vấn đề đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng cán bộ. Chúng tôi cho rằng đối với lực lượng này thì mảng kiến thức về PLLĐ là quan trọng bậc nhất. Họ cần được ưu tiên hàng đầu trong các đợt tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật các văn bản pháp luật. Bên cạnh đó, họ cũng phải có những hiểu biết nhất định về quản lý nguồn nhân lực, về tâm lý, có kỹ năng thương lượng và giải quyết các vấn đề về quyền lợi... Ở những nơi đặc thù như KCX-KCN thì cần cả người giỏi ngoại ngữ nữa. Khi bố trí, đề bạt cán bộ trong đội ngũ này, phải có những tiêu chuẩn cụ thể về kiến thức, kinh nghiệm về PLLĐ và quản lý lao động. Yêu cầu cấp thiết thứ ba là phải hoàn thiện hệ thống cung cấp và xử lý thông tin, chế độ báo cáo thường xuyên, định kỳ của các DN cho cơ quan quản lý lao động. Tuy nhiên, cần đơn giản hóa các thủ tục để cơ quan quản lý có thể nắm được vấn đề và giải quyết các vướng mắc cho DN một cách

kip thời. Cuối cùng, ở các tỉnh, thành phố mà quan hệ lao động “nóng” như TP Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai... nên thành lập hoặc tái lập đoàn kiểm tra liên ngành với sự tham gia của chính quyền, các cơ quan quản lý chuyên ngành như LĐ - TB - XH, BHXH, y tế, phòng chữa cháy nổ và công đoàn các cấp. Với cơ chế này, có thể kiểm tra đột xuất, định kỳ hoặc kiểm tra chuyên ngành việc thực hiện các quy định về PLLĐ của các doanh nghiệp một cách toàn diện và chủ động hơn.

❖ *Nghiêm khắc trong kiểm tra và xử phạt* : Để điều tiết QHLD có hiệu quả, rất cần những biện pháp chế tài mạnh mẽ, kiên quyết như phạt tiền, đình chỉ kinh doanh, rút giấy phép, thậm chí có thể khởi tố hình sự nếu vi phạm nghiêm trọng. Nghị định 113/CP đã nâng mức xử phạt lên và buộc phải khắc phục hậu quả đối với từng vi phạm. Tuy nhiên quy định dù có nghiêm khắc chặt chẽ đến đâu mà người thực hiện không nghiêm hay việc giám sát, kiểm tra bị buông lỏng thì cũng không có tác dụng. Không những cần củng cố tinh thần trách nhiệm của bộ máy giám sát, kiểm tra mà còn phải có biện pháp chế tài cho chính những người này, nếu họ không thi hành nhiệm vụ một cách nghiêm túc.

### ***3.2.1.3 Nâng cao hiệu quả của công tác thanh tra nhà nước về lao động***

Như đã phân tích ở chương 2, các nguyên nhân chủ yếu làm cho hiệu quả thanh tra lao động bị hạn chế có liên quan tới đội ngũ thanh tra viên và phương thức thanh tra. Để khắc phục tình trạng này, cần áp dụng một số biện pháp sau:

1) *Cải tiến công tác đào tạo để nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra viên*: Trước thách thức của sự đổi mới và phát triển công nghệ, của quá trình hội nhập và toàn cầu hóa kinh tế, việc bổ sung và nâng cao trình độ của lực lượng này là không thể trì hoãn. Muốn tăng cường chất lượng của lực lượng thanh tra thì phải làm tốt công tác hoạch định, liên hệ thường

xuyên với các trường đại học tìm nguồn và có chính sách đãi ngộ tương xứng thu hút người tài. Để nâng cao trình độ thanh tra viên, cần xác định các nội dung đào tạo cần thiết để cung cấp kiến thức chuyên môn, kiến thức pháp luật, nghiệp vụ thanh tra, ngoại ngữ, tin học và các lĩnh vực liên quan khác. Sau khi đánh giá lại một cách toàn diện thực trạng về trình độ, năng lực của mỗi người, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền sẽ đề xuất các dạng đào tạo cho phù hợp: đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ. Từ đó cần có kế hoạch, chương trình, dự toán ngân sách cùng với các quy chế cụ thể về kiểm tra, đánh giá kết quả, khen thưởng, kỷ luật.

2) *Đổi mới phương thức thanh tra:* Hiện nay tần suất các cuộc thanh tra tại các DN còn rất thấp song cũng không cần thiết phải nâng tần suất này lên đều khắp. Cần xác định và tập trung thanh tra vào những nơi có nguy cơ cao về ATVSLĐ hay thường có các vi phạm pháp luật, nhất là khu vực NQD, như các doanh nghiệp dệt may, da giày, xây dựng, các công ty nhỏ và vừa có vốn đầu tư Hàn Quốc, Đài Loan. Đặc biệt lưu ý những nơi chưa có tổ chức CĐ như các DN nhỏ, khu vực phi kết cấu... vì những nơi này từ trước đến nay gần như bị bỏ trống, không có ai kiểm tra, giám sát.

Tăng cường sự phối hợp trong thanh tra với các ngành hữu quan như các cơ quan hành chính, cơ quan chuyên môn về kỹ thuật, công nghệ, các cơ quan quản lý kinh tế, tài chính, cơ quan tư pháp, cơ quan cưỡng chế, cơ quan nghiên cứu soạn thảo và ban hành pháp luật. Tăng cường phối hợp giữa các thanh tra viên với nhau, giữa các thanh tra viên với các chuyên gia thuộc mọi lĩnh vực. Cuối cùng, cần tạo ra và củng cố sự hiểu biết lẫn nhau để trao đổi cởi mở giữa thanh tra viên với DN, giữa thanh tra viên với cán bộ CĐ và NLD trong DN.

3) *Duy trì và nâng cao chất lượng hoạt động giám sát.* Hàng năm Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội có tổ chức các cuộc giám sát chính sách

và luật pháp về lao động, việc làm với sự tham gia tích cực của các tổ chức CĐ. Ở các KCX-KCN, ban quản lý cũng thường phối hợp với Phòng lao động quận, huyện và CĐ trong kiểm tra, giám sát, đặc biệt chú trọng việc hướng dẫn cho chủ doanh nghiệp, cán bộ phụ trách lao động tiền lương và cán bộ công đoàn cách phát hiện kịp thời và xử lý các tình huống khi có tranh chấp. Điều quan trọng là phải thường xuyên rút kinh nghiệm sao cho các cuộc giám sát thật sự có hiệu quả, nắm bắt được tình hình mà không ảnh hưởng đến nhịp độ SXKD của doanh nghiệp. Có như vậy thì hoạt động giám sát mới thực sự góp phần đưa các chính sách pháp luật vào thực tiễn, đồng thời giúp các cơ quan hữu trách nhìn ra các khiếm khuyết để điều chỉnh và hoàn thiện những chính sách này.

#### **3.2.1.4 Củng cố và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên ở Việt Nam**

Nếu như ở cấp DN chỉ có sự hiện diện của cơ chế hai bên thì ở các cấp cao hơn lại cần đến cơ chế ba bên. Nhu cầu khách quan về dung hòa và điều tiết lợi ích giữa các bên với Nhà nước dẫn đến sự ra đời của cơ chế này. Theo đó, Chính phủ, đại diện của NSDLĐ và đại diện của NLD cùng nhau trao đổi, thảo luận, bàn bạc, đóng góp ý kiến nhằm giải quyết phù hợp và hiệu quả mọi vấn đề lao động- xã hội, đảm bảo lợi ích của các bên trong sự ổn định, hài hòa. Cơ chế ba bên được ILO đánh giá rất cao và được coi là cơ chế hữu hiệu nhất để điều chỉnh QHLD. Ở VN, cơ chế này đã được nói tới trong Bộ Luật Lao động sửa đổi, bổ sung và được quy định thực hiện dưới nhiều hình thức như tham khảo ý kiến (các điều 56,57,123); các bên thảo luận và cùng quyết định (các điều 10,45,54 và 156). Đặc biệt, sự tham gia của đại diện ba bên là một nguyên tắc trong giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên trong thời gian qua, vai trò của cơ chế ba bên còn mờ nhạt và tác dụng điều chỉnh QHLD còn hạn chế, với lý do là chưa có cơ sở pháp lý vững chắc về tổ chức đại diện cho NSDLĐ. Ngày 14/7/2004, Nghị định 145/2004 của Chính phủ - cơ sở



pháp lý này đã ra đời. Vấn đề tiếp theo là sử dụng cơ chế này như thế nào để tạo nên và duy trì được một mối quan hệ dân chủ và bình đẳng thật sự, để pháp luật có tính khả thi, hạn chế được mâu thuẫn và điều tiết hài hoà các lợi ích khác nhau trong QHLD. Theo chúng tôi, cơ chế ba bên của Việt Nam có vận hành tốt hay không là tùy thuộc vào năng lực, sự công tâm và tinh thần trách nhiệm của những người đại diện cho ba bên tham gia vào Ủy ban này. Ngoài ra, cần tham khảo thêm phương thức hoạt động của cơ chế ba bên ở các nước khác, ví dụ như mô hình “Hội đồng lương quốc gia” của Singapore (mục 1.5.4 của Luận án, [56] và [81])

### **3.2.2 Nhóm giải pháp về phía tổ chức công đoàn**

Để NLD chủ động và tích cực hơn trong QHLD, để công đoàn có tiếng nói ngày càng mạnh mẽ hơn trong vai trò đại diện cho NLD của mình, chúng tôi đề nghị chú trọng vào một số nội dung sau:

#### ***3.2.2.1 Tìm kiếm mô hình hoạt động công đoàn thích hợp.***

Các cấp CD nói chung đang đứng trước yêu cầu đổi mới tổ chức để tránh nguy cơ tụt hậu. Khi kinh tế xã hội phát triển, cơ cấu đội ngũ lao động thay đổi, tính hiện đại của giai cấp công nhân hình thành rõ nét thì mô hình và phương thức cũ nhiều khi trở nên không phù hợp và tìm kiếm mô hình hoạt động mới là một nhu cầu khách quan. Ví dụ, thay vì thành lập các CĐCS trong từng hãng taxi riêng biệt, có thể thành lập một nghiệp đoàn của các tài xế taxi. Nghiệp đoàn sẽ là tổ chức đối trọng tốt hơn với hiệp hội các doanh nghiệp taxi. Như vậy sẽ có tính liên thông quyền lợi và sự liên kết nghề nghiệp trên quy mô rộng lớn hơn. Từ đó đòi hỏi tổ chức CD phải gia tăng năng lực để tiếp tục tập hợp được đông đảo quần chúng lao động. Hoặc, phương thức quản lý CD theo ngành và theo địa bàn hiện nay mới chỉ thích hợp với những phong trào thi đua chung chung. Nên chăng thành lập thêm các tổ chức công đoàn theo nghề (CD của các thư ký, CD của người làm công tác nhân sự, CD của các kế toán

viên...) nhằm tăng tính chuyên nghiệp trong hoạt động CĐ, tạo điều kiện để các đoàn viên học hỏi lẫn nhau, nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp. Một thư ký, một nhân viên nhân sự, một kế toán viên có thể làm việc trong nhiều ngành khác nhau. Nếu chỉ sinh hoạt theo CĐ ngành thì khó mà có được lợi ích thiết thực về nghề nghiệp như khi họ tập hợp lại với nhau.

### ***3.2.2.2 Tích cực tham gia nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động***

Một trong những thước đo hiệu quả hoạt động của CĐ là tạo được sự tin cậy của NLD. Để thu hút họ, CĐ cần đi sâu đi sát, lắng nghe những bức xúc, nhu cầu và những mối quan tâm thực sự tại nơi làm việc. Bằng cách giải thích và bằng hành động thực tế, CĐ phải chứng minh là có thể giúp họ giải quyết bức xúc và đáp ứng được các nhu cầu chính đáng. LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh đã có một chương trình xây nhà cho NLD có thu nhập thấp, một chương trình đòi hỏi đầu tư khá nhiều về vốn liếng, thời gian, công sức mà chỉ ở tầm cỡ tổ chức CĐ của một thành phố lớn mới đảm nhận được. Về phần mình, các CĐCS và cấp trên cơ sở cần vào cuộc bằng cách xây dựng mô hình sinh hoạt tinh thần ở những địa bàn tập trung đông công nhân, đặc biệt là ở các khu nhà trọ, như tổ chức các buổi họp mặt, giao lưu, vui chơi, giải trí, thi đấu thể thao, biểu diễn văn nghệ, tuyên truyền các chương trình phòng chống tệ nạn xã hội. Trong thời đại mới, NLD chỉ nhiệt tình, khéo léo, cần cù thôi là chưa đủ. Họ phải năng động, dám nghĩ dám làm, có nền tảng học vấn nhất định và kiến thức chuyên môn vững. Với những công nhân có chí tiến thủ, CĐ nên vận động DN tạo điều kiện cho họ được học tập nâng cao trình độ văn hóa và chuyên môn, cập nhật tri thức mới để theo kịp yêu cầu xã hội. Bên cạnh đó là các khóa đào tạo về tác phong công nghiệp, về kỹ năng sống, giao tiếp, ứng xử. Tất cả những hoạt động đó sẽ góp phần đáng kể

cải thiện chất lượng sống cho NLD. Khi tiến hành những chương trình này, một mặt, CĐ cần củng cố lòng tin cho DN rằng đầu tư vào con người là đầu tư dài hạn, chắc chắn sẽ mang lại lợi ích lâu dài cho DN. Mặt khác, CĐ cần giáo dục và nhắc nhở công nhân về trách nhiệm với DN. Được đào tạo nâng cao trình độ, tay nghề, được cải thiện cuộc sống tinh thần, công nhân phải biết chia sẻ khó khăn, biết cống hiến lại cho DN một cách sòng phẳng. Đó không chỉ là đạo lý mà còn thể hiện cách ứng xử có văn hóa của người công nhân hiện đại.

### ***3.2.2.3 Củng cố quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, làm cầu nối giữa người sử dụng lao động và người lao động***

Các DN thường tạo điều kiện cho CĐ hoạt động và đóng góp kinh phí cho CĐ một cách vui vẻ khi tin tưởng rằng CĐ luôn chung sức và hỗ trợ đắc lực cho họ trong việc ổn định QHLD và nâng cao hiệu quả SXKD. Cụ thể là CĐ giúp DN thực hiện đầy đủ chính sách, pháp luật, chủ động tham gia soạn thảo nội quy lao động, các quy định về lương, thưởng, các chế độ trợ cấp phúc lợi cho NLD, đồng thời giáo dục vận động NLD chấp hành nội quy, xây dựng tác phong công nghiệp.

Thực tế cho thấy, mỗi khi xảy ra tranh chấp trong QHLD, đa số các kiến nghị yêu sách của NLD đều hợp lý và được NSDLD chấp thuận. Ngược lại, khi NLD không nắm vững luật nên đấu tranh nhưng được giải thích cũng hiểu ra ngay. Tuy nhiên, mỗi lần như thế cũng phải lãng phí mất vài ba ngày, sản xuất bị ảnh hưởng, các cơ quan chức năng cũng phải mất thời gian vào cuộc. Giá mà những rắc rối như vậy giữa hai bên được dự báo và tranh chấp đang manh nha được “tháo gỡ” ngay từ ban đầu thì hạn chế được thiệt hại một cách đáng kể. Vai trò cầu nối của CĐ được phát huy trong trường hợp này. Nếu cán bộ CĐ đi sâu, đi sát và hợp tác tốt với cả hai bên thì sẽ có thể chủ động và ngăn ngừa tranh chấp từ gốc chứ không để xảy ra rồi mới hòa giải, phân xử.

#### **3.2.2.4 Kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở**

Để bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của NLD và là cầu nối an lành giữa họ với chủ DN, CĐ cần phải có những cán bộ thật sự có chất lượng. Chất lượng ở đây được hiểu là có nhiệt tâm, am hiểu chuyên môn và luật pháp, vừa là người làm công tác chính trị, vừa là nhà hoạt động xã hội, vừa có khả năng tổ chức sản xuất, vừa có bản lĩnh trong đấu tranh. Thực tế cho thấy đa số các cán bộ CĐCS có nhiệt tình nhưng còn lúng túng, bị động trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình. Trong tình hình này để nâng cao chất lượng hoạt động của họ, chúng tôi đề nghị lưu ý một vài điểm sau:

1) *Tạo thế độc lập về kinh tế cho cán bộ CĐ trong DN.* Chính vì không độc lập về tiền lương nên cán bộ CĐ kiêm nhiệm mới hay rơi vào thế “há miệng mắc quai”, bị chủ DN chi phối và khó bảo vệ quyền lợi của NLD. Vậy làm sao để thu nhập của cán bộ CĐ không phụ thuộc vào giới chủ. Một số chuyên gia đề nghị phương án sử dụng cán bộ CĐ chuyên trách ở tất cả các DN nhưng khó khăn ở đây là vấn đề tài chính. Theo chúng tôi, trước hết phải tận dụng mọi khả năng tăng nguồn thu cho ngân sách CĐ. Kinh phí hoạt động của CĐ từ trước đến nay dựa vào các nguồn CĐ phí, trích nộp của các DN, hoạt động kinh tế CĐ và sự hợp tác hỗ trợ quốc tế, trong đó hai nguồn trên là đáng kể nhất. Muốn tăng nguồn CĐ phí thì phải thực hiện được nhiệm vụ lôi cuốn, động viên để tăng số người gia nhập tổ chức CĐ. Muốn tăng nguồn trích nộp từ các DN thì phải chứng minh được vai trò tích cực của công đoàn trong hoạt động của DN... Mặt khác, có thể sử dụng một cán bộ công đoàn chuyên trách phụ trách một số DNNQD, tùy theo quy mô và mức độ phức tạp trong QHLD. Như vậy cũng nhẹ bớt được khoản tiền lương mà kinh phí công đoàn phải trả. Ngoài ra, có thể đề nghị sự hỗ trợ của chính quyền như kinh nghiệm của

Quận Gò Vấp TP.HCM : trích tiền từ ngân sách địa phương để tăng thu nhập cho cán bộ công đoàn khu vực NQD.

2) *Thay đổi cách nhìn trong việc lựa chọn cán bộ công đoàn:* Theo quan điểm của một số người, khi bầu hoặc chọn cán bộ công đoàn, nên tìm những người hăng hái nhiệt tình, có thành tích công tác. Tuy nhiên, như vậy hoàn toàn chưa đủ. Chúng tôi nghĩ rằng hoạt động CĐ là một hoạt động đặc thù, đòi hỏi phải tìm kiếm những người có khả năng thật sự. Họ phải hiểu biết rộng, có khả năng giao tiếp, có nhân tâm, biết thu phục lòng người, can đảm và chấp nhận dấn thân. Khó khăn ở đây là một mẫu người như vậy thì vị trí nào cũng cần, và ở những vị trí khác thì họ sẽ có quyền lợi, thu nhập cao hơn. Với sự hạn hẹp về kinh phí, công đoàn thu hút được họ đã khó mà giữ chân họ còn khó hơn. Vì vậy bên cạnh hy vọng về cải tổ cơ chế tài chính để công đoàn có thể mạnh tay hơn trong các khoản chi, chúng tôi cho rằng cần tìm những người có máu hiệp sĩ, không màng danh lợi, luôn tâm niệm là làm việc nghĩa khi làm công tác công đoàn. Để phát hiện chính xác những tư chất này thì phải cất công tìm kiếm, theo dõi cả quá trình, áp dụng hình thức tuyển chọn bài bản như trắc nghiệm, phỏng vấn, giải quyết tình huống...

3) *Xem xét lại phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn:* Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ này về nội dung, phương pháp, nghiệp vụ hoạt động từ lâu đã được công đoàn các cấp rất quan tâm. Bên cạnh các khóa đào tạo cán bộ công đoàn có trình độ đại học, Trường Trung cấp công đoàn thành phố Hồ Chí Minh phối hợp với Trường Đại học công đoàn Việt Nam thường mở các khóa Đại học tại chức ngành Quản trị kinh doanh với đủ các đơn vị học trình về quản trị kinh doanh, có bổ sung thêm một số môn bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn. Các khóa học ngắn hạn hay các đợt tập huấn 2, 3 ngày cũng thường xuyên được công đoàn cấp trên cơ sở hoặc cơ quan quản lý lao động tổ chức. Học viên được nghe về lịch sử

hình thành và phát triển của tổ chức công đoàn, những kinh nghiệm trong các hoạt động công đoàn như công tác nữ công, tuyên giáo, thanh tra nhân dân, xây dựng tổ công đoàn vững mạnh, kỹ năng thương lượng tập thể..., được thảo luận, rút kinh nghiệm cho công tác sau này. Về hình thức như vậy là đã khá bài bản, song điều cần nói là mức độ tiếp thu của các học viên trong khi học như thế nào và khả năng vận dụng những kiến thức đó sau khi học ra sao. Theo chúng tôi, cần tiến hành một đợt điều tra đánh giá hiệu quả của công tác đào tạo này, trên cơ sở đó xem xét và điều chỉnh nội dung và các phương thức đào tạo bồi dưỡng cho phù hợp và thiết thực hơn. Có thể tham khảo mô hình đào tạo cán bộ CĐ của Đan Mạch, một nước Bắc Âu phát triển có QHLD hài hòa và hoạt động CĐ hiệu quả. Ở Trường Công đoàn của Đan Mạch không có bậc đào tạo Đại học mà chỉ có đào tạo ngắn ngày với những nội dung thiết thực. Chương trình học được phân cấp cụ thể với nội dung khác nhau cho các đối tượng khác nhau: cán bộ CĐ ngành hay địa phương thì bồi dưỡng các kiến thức cơ bản về hoạt động CĐ. Cán bộ cấp Tổng liên đoàn thì được đào tạo về phương pháp thương lượng với giới chủ, kinh nghiệm diễn thuyết trước đám đông, cách trả lời phỏng vấn trước truyền hình... Trong khi đó, trong nội dung đào tạo của Trường Công đoàn Việt Nam, có nhiều phần trùng với chương trình của các trường chuyên môn thuộc hệ thống đào tạo chung của Nhà nước. Nên chăng là tách hẳn ra, đã gọi là Trường Công đoàn thì chỉ đào tạo về kỹ năng và nghiệp vụ hoạt động công đoàn thôi, còn các nội dung chuyên môn thì học ở các trường lớp khác. Ngoài ra, bên cạnh việc đào tạo bồi dưỡng, cũng cần có chính sách luân chuyển cán bộ CĐ như cán bộ Đảng và Nhà nước, để sử dụng lực lượng này một cách linh hoạt hơn, đồng thời tạo cơ hội cho họ được thử thách và trưởng thành trong thực tế.

### **3.2.3 Nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp**

QHLD ổn định vừa là mục tiêu và động lực phát triển của đất nước, vừa là mối quan tâm hàng đầu của bất cứ DN nào, bởi nếu có tranh chấp, đình công thì DN bị thiệt hại trước hết, cả về uy tín lẫn kinh tế. Chính vì vậy, đa số các vụ tranh chấp, đình công xảy ra là do NSDLĐ vi phạm pháp luật, nhưng xét cho cùng thì họ cũng không cố tình làm trái. Phần lớn các nguyên nhân gây bức xúc cho NLD như tăng ca quá mức, nâng định mức lao động, chậm trả lương hay không đóng BHXH... lại xuất phát từ năng lực quản lý kém của DN. Không dự báo được những rủi ro của thị trường, không biết động viên kích thích nhân viên, không biết sử dụng tốt các nguồn lực để tiết giảm chi phí nên bị động trước áp lực cạnh tranh. Mà làm ăn không hiệu quả thì không có khả năng thực hiện các chế độ, chính sách cho NLD. Riêng trong các DNĐTNN thì sự mâu thuẫn, tranh chấp còn do nguyên nhân khác biệt về văn hóa. Vì vậy, để có thể phòng ngừa từ xa những bất ổn trong QHLD, DN phải quan tâm nhiều hơn đến việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp, củng cố năng lực của bộ máy quản lý và chấn chỉnh công tác quản trị nguồn nhân lực.

3.2.3.1 Xây dựng môi trường sống, làm việc theo pháp luật trong doanh nghiệp

Để tạo nên môi trường sống và làm việc theo pháp luật trong DN, trước hết NSDLĐ phải tích cực phối hợp với CĐ trong phổ biến, tuyên truyền PLLĐ cho NLD. Trong thực tế, một số chủ DN né tránh việc tổ chức cho NLD học Luật lao động hoặc chỉ cho học một cách chiếu lệ, sơ sài vì sợ họ biết luật thì dễ thắc mắc và đấu tranh đòi quyền lợi. Song thực ra đó là một suy nghĩ kiểu “tính già hóa non”. NLD hiểu luật vừa có năng lực tự bảo vệ quyền lợi cho mình, vừa biết kiềm chế không làm gì sai trái vi phạm pháp luật. Ngược lại, nếu do không nắm luật mà bị chèn ép, phát sinh tranh chấp, họ sẽ tìm hiểu rồi đấu tranh quyết liệt hơn. Đến lúc đó thì giải quyết hậu quả mới càng khó khăn. NSDLĐ biết nhìn xa trông rộng

sẽ chủ động “xóa mù” về LLD cho mình, đồng thời phối hợp với CĐ tổ chức cho công nhân học luật. Càng hiểu biết và nắm luật thì việc tham gia vào QHLD càng hiệu quả. Trên cơ sở đó DN bàn bạc với CĐ để xác định và thực hiện hai chế định PLLD quan trọng nhất trong DN: nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể.

Yếu tố “mức độ nghiêm túc trong thực hiện HĐLĐ và TULDTT” trong mô hình kinh tế lượng ở cuối chương 2 được xếp ở vị trí quan trọng thứ hai với hệ số trong hàm hồi quy là + 1,439. Như vậy mức độ nghiêm túc này càng cao thì mức độ thỏa mãn hài lòng của NLD trong quan hệ với NSDLĐ sẽ càng lớn. Theo kết quả của phương pháp chuyên gia, giải pháp “xây dựng và thực hiện nghiêm chỉnh nội quy và thỏa ước lao động tập thể” được các chuyên gia thống nhất cho điểm cao và xếp vào hàng quan trọng bậc nhất với số điểm trung bình là 8,976/10. Có lẽ sự nhất trí về kết quả của cả hai phương pháp này có được là xuất phát từ tình hình thực tế: rất nhiều chuyện phiền phức nảy sinh trong QHLD vì nội dung này chưa được quan tâm đúng mức. Chúng tôi cho rằng, ngay từ ban đầu, DN cần nghiên cứu và đưa ra các quy định thật rõ ràng, đầy đủ, có bàn bạc công khai để NLD hiểu, tham gia góp ý và nhất trí. Bất cứ một DN nào muốn làm ăn nghiêm chỉnh và phát triển đều cần phải xây dựng bản nội quy lao động để làm căn cứ giữ nghiêm kỷ luật, xây dựng tác phong công nghiệp, đảm bảo an toàn lao động. Có tác phong công nghiệp, có kỷ luật và an toàn lao động thì mới tăng năng suất và bình ổn QHLD được. Với bản nội quy hợp pháp thì khi cần có thể xử lý dễ dàng những trường hợp vi phạm kỷ luật, lập lại trật tự kỷ cương nề nếp trong DN. Tuy nhiên, nội quy lao động chỉ có tác dụng khi nó đúng luật, nghiêm khắc, chặt chẽ nhưng không nghiệt ngã, quá đáng để bắt chẹt công nhân. Khi xử lý kỷ luật thì phải tiến hành theo đúng trình tự và chú ý đến thời hiệu.



Nếu như xây dựng nội quy lao động là một điều khoản bắt buộc thì TULĐTT là một thỏa thuận mang tính đồng lòng tự nguyện giữa NSDLĐ và tập thể NLD. Theo luật, mỗi bên đều có quyền đề xuất việc ký kết cùng các nội dung cần ký và bên kia phải chấp nhận. Việc ký kết chỉ được tiến hành khi có trên 50% người lao động trong doanh nghiệp tán thành các nội dung đã thương lượng. Vì vậy, có thể coi TULĐTT như một Bộ Luật lao động con mà NLD được bàn bạc tham gia. Thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể luôn là một khâu then chốt đảm bảo QHLD lành mạnh. Kinh nghiệm cho thấy, muốn hạn chế tranh chấp lao động từ gốc thì giải pháp tối ưu là bàn bạc, thỏa thuận kỹ lưỡng mọi vấn đề có liên quan, nhất là về tiền lương, tiền thưởng, đơn giá gia công, thể hiện thật cụ thể rõ ràng trong thỏa ước rồi cứ theo đó mà làm. Nội dung của TULĐTT càng chi tiết càng tốt. Mất thời gian ban đầu nhưng tiết kiệm được rất nhiều thời gian sau này do tránh được các tranh cãi phiền phức. Hai bên cần áp dụng chiến lược phối hợp trong thương lượng để mau chóng đạt tới thỏa thuận. Thông thường người đề xướng việc thương lượng tập thể là người khôn ngoan hơn vì có thể chủ động tính toán, cân nhắc trước để đề nghị những điều kiện có lợi cho mình. Tuy nhiên điều quan trọng hơn sau đó là các điều khoản trong thỏa ước đã được thực hiện như thế nào. Trong bối cảnh Việt Nam hiện nay, vấn đề gây bất bình nhiều nhất cho NLD chính là ở chỗ DN không tôn trọng các điều khoản đã cam kết, nói mà không giữ lời. Kết quả điều tra trong mô hình kinh tế lượng của chúng tôi (mục 2.5) cũng cho thấy sự nghiêm túc trong thực hiện HĐLĐ cá nhân và TULĐTT có vai trò quan trọng thứ hai khi xét về mức độ ảnh hưởng tới sự thoải mái, hài lòng của NLD trong quan hệ với NSDLĐ

### ***3.2.3.2 Tăng cường đối thoại xã hội trong doanh nghiệp***

Trong quá trình làm việc, NLD thường bị thiếu thông tin. Họ không hiểu biết về hoạt động tài chính và kinh doanh của doanh nghiệp mình,

hoặc có biết chút ít thì cũng không thể hiểu hết và phân tích được sự phức tạp của chúng. Từ đó dẫn tới tâm trạng bán tín bán nghi gần như bầm sinh của NLD đối với giới chủ và sự thiếu tin tưởng như vậy đã gây ra không ít phiền toái trong quan hệ giữa hai bên.

20 nhân vật được bình chọn là các ông chủ sử dụng lao động tốt nhất châu Á năm 2003 đều có một điểm chung là “biết tạo kênh thông tin mở”. Một kênh thông tin mở sẽ giúp cho NLD nắm bắt nhiều nguồn thông tin, cảm giác được mình là người trong cuộc và thấy mình quan trọng. Từ chỗ hiểu được tình hình, họ thông cảm với doanh nghiệp những lúc khó khăn, tự giác và cố gắng điều chỉnh hoạt động của mình cho phù hợp với định hướng chung của doanh nghiệp. Chúng tôi thiết nghĩ, tăng cường đối thoại xã hội chính là thể hiện nét văn hóa “nói thẳng nói thật”, văn hóa “chia sẻ”, văn hóa “đồng lòng” trong DN. Đối thoại xã hội thúc đẩy tốc độ trao đổi thông tin và cải thiện chất lượng thông tin. Có thể định kỳ tổ chức các diễn đàn theo những chủ đề nhất định về công việc, về dự định tương lai, về cuộc sống cá nhân, về môi trường làm việc. Đây là dịp để DN hay CĐ lắng nghe ý kiến đóng góp của NLD, từ đó điều chỉnh lại các chủ trương, chính sách, hoạt động cho phù hợp, bổ ích và thiết thực hơn. Có thể sắp xếp các buổi gặp gỡ, trao đổi trực tiếp hàng tháng, hàng tuần giữa NLD với doanh nghiệp, NLD với công đoàn, công đoàn với doanh nghiệp. NLD cũng được nghe các thông tin phản hồi về hiệu quả làm việc của mình qua những phản ánh trung thực và thường xuyên từ cấp trên và đồng nghiệp, từ đó biết phát huy những điểm hay và cải thiện những điểm dở. Đối thoại xã hội còn được thể hiện qua nhiều kênh thông tin nội bộ, phong phú và đa dạng: hội họp, báo cáo, biên bản, thư ngỏ, tờ tin lưu hành nội bộ, đặt câu hỏi cho người lãnh đạo cao nhất. Thẳng thắn, công khai, cởi mở với NLD chính là thể hiện đạo đức của DN, đồng thời cũng là một chính sách hết sức khôn ngoan: chẳng

ban lãnh đạo nào có thể tự tin đến mức cho là mình biết hết những gì cần biết để điều hành DN trong thời buổi kinh tế năng động và thông tin thay đổi rất nhanh này.

### ***3.2.3.3 Xây dựng văn hóa “dung hòa” trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài***

Như đã phân tích ở chương 2, những khác biệt về văn hóa trong các DNĐTNN đã làm cho vấn đề quản lý và sử dụng lao động trở nên phức tạp. Để cùng hướng tới một tương lai tốt đẹp hơn, không những hai phía đều phải tôn trọng luật pháp, hạn chế đối đầu, ứng xử văn minh mà còn cần cố gắng nhận diện nét chung – riêng giữa các nền văn hóa, tìm hiểu và tôn trọng những đặc điểm khác với văn hóa nước mình và linh hoạt điều chỉnh khi cần thiết. Có thể nói, việc lành mạnh hóa QHLD, giảm thiểu các tranh chấp tùy thuộc vào nhận thức và thiện chí của cả hai phía. Một công ty nước ngoài trước khi vào Việt Nam cần chuẩn bị tốt các thông tin về kinh tế, chính trị, luật pháp, đồng thời phải đặc biệt quan tâm tới khía cạnh văn hóa của VN. Ngược lại phía Việt Nam cũng cần tích cực chủ động hơn trong việc giới thiệu văn hóa nước mình để giảm thiểu ngay từ đầu những trở ngại, thắc mắc, hiểu lầm của nhà đầu tư. Tóm lại, muốn thành công, NSDLĐ nước ngoài cùng các nhà quản lý người Việt cần có những nỗ lực chung để tạo nên một văn hóa “dung hòa” trong DN, cụ thể là:

- Xây dựng hệ thống quản lý đặc trưng trong DN trên cơ sở tôn trọng luật pháp, phong tục, tập quán cũng như các nguyên tắc về nhân đạo và lòng tự trọng của NLD Việt Nam. Công ty Unilever Việt Nam đã rất thành công khi xây dựng được một văn hóa tổ chức theo kiểu “nhập gia tùy tục”, phù hợp với người Việt Nam nhưng vẫn giữ được bản sắc riêng của một Unilever nổi tiếng toàn cầu.

- Tuyển dụng các thông dịch viên giỏi để truyền tải tốt các thông điệp, để giải quyết những bất đồng về ngôn ngữ, văn hóa, phong tục. Bên cạnh đó cần có các chính sách khuyến khích và đãi ngộ những chuyên gia nước ngoài học tiếng Việt và nhân viên, công nhân Việt Nam học tiếng nước ngoài nhằm phát hiện và giải quyết kịp thời các hiểu lầm, mâu thuẫn, bất mãn.

- Cùng với công đoàn tổ chức các buổi giới thiệu, trao đổi phong tục, tập quán, văn hóa của hai phía; thông qua công đoàn để lắng nghe những khó khăn bức xúc của NLD, đồng thời cũng chia sẻ với họ những vấn đề mà công ty đang phải đương đầu. Đây chính là các kiểu “văn hóa chia sẻ”, “văn hóa thẳng thật”, “văn hóa đồng lòng” rất có lợi cho QHLD trong các DN nói chung.

- Khuyến khích NLD Việt Nam có thái độ thiện chí, học hỏi tiếp thu cái mới và tuân thủ nghiêm túc kỷ luật lao động.

Trong các buổi họp mặt với tổng lãnh sự và các DNĐTNN hàng năm, LĐLĐ thành phố Hồ Chí Minh thường đưa ra một thông điệp thân ái “Cảm thông và phấn đấu vì lợi ích chung, tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển”. Ngược lại, đại diện các doanh nghiệp cũng tỏ rõ thiện chí sẽ chăm lo quyền lợi người lao động, hợp tác với công đoàn, hướng tới một mối quan hệ lành mạnh để phát triển. Rõ ràng là nếu có được sự quan tâm và hợp tác thật lòng từ cả hai phía như vậy thì việc phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động sẽ thuận lợi hơn rất nhiều.

#### **3.2.3.4 Áp dụng các chính sách động viên NLD**

Theo Hewitt Associates, một công ty tư vấn và đào tạo nguồn nhân lực khá nổi tiếng của Mỹ, có thể dựa trên hai tiêu chí sau để xác định ai là NSDLD tốt:

- Nhân viên gắn bó với nơi mình làm việc, tự hào về DN của mình, mong muốn làm việc lâu dài và cống hiến thật nhiều cho sự thành công của DN;

- Giữa tất cả các thành viên có sự thông hiểu, hỗ trợ lẫn nhau và cùng hướng đến mục tiêu chung của DN.

Để đạt được hai tiêu chí trên, DN cần tập trung tìm hiểu nhu cầu, năng lực, nguyện vọng của từng người để có cách đối xử thỏa đáng, chứ không phải chỉ lo lắng chung chung. Nói cách khác, DN cần vận dụng được các lý thuyết động viên trong chính sách nhân sự của mình, ví dụ như:

1) *Đánh giá những đóng góp của NLD một cách công bằng.* Trong mô hình nghiên cứu “các yếu tố ảnh hưởng tới sự thỏa mãn, hài lòng của NLD” trình bày ở cuối chương 2, yếu tố “mức độ công bằng trong đánh giá những đóng góp của nhân viên” giữ vị trí quan trọng nhất với hệ số hồi quy là +1,488. Kết quả này chứng tỏ doanh nghiệp càng đánh giá sự đóng góp của nhân viên một cách công bằng thì họ càng thỏa mãn hài lòng và QHLD ở doanh nghiệp càng hài hòa êm ả. Nhưng đánh giá sao cho công bằng lại là một trong những công việc khó khăn nhất của các nhà quản lý. Theo thuyết công bằng của J.S.Adam, sau khi so sánh tỷ số “đóng góp/đền bù”, mỗi người sẽ nhận thức là mình đã được đối xử công bằng hay bị đối xử bất công, từ đó có những suy nghĩ và hành xử tương xứng. Sự đối xử bất công tạo nên căng thẳng ở mỗi người và bất hòa giữa mọi người. NSDLĐ, trước hết là phải quan tâm tới nhận thức của NLD về sự công bằng, xem những yếu tố nào chi phối nhận thức này để có tác động tích cực, thứ hai là phải thường xuyên hoàn thiện phương pháp, cách thức và kỹ thuật đánh giá nhân viên để hệ thống này ngày càng công bằng hơn.

2) *Tìm hiểu để thoả mãn nhu cầu ở các cấp khác nhau của NLD*: Phối hợp với CĐ tổ chức các cuộc thi văn nghệ, thể thao, các hoạt động dã ngoại để đáp ứng nhu cầu giải trí của NLD và tạo nên bầu không khí thân thiết gắn bó giữa họ. Đây chính là biện pháp nhằm thoả mãn nhu cầu mức 3 - nhu cầu xã hội - của Maslow, trong khi đánh giá và khen thưởng công bằng là thoả mãn nhu cầu “được tôn trọng” ở mức 4. Với một số người có nhu cầu “tự khẳng định”, biện pháp động viên có giá trị nhất là giao những công việc đầy thử thách để họ có cơ hội thể hiện năng lực của mình. Cần quan tâm tới cả hai nhóm yếu tố trong lý thuyết của Herzberg để giảm thiểu sự bất bình, gia tăng sự an tâm và thúc đẩy NLD hăng hái trong công việc. Ví dụ, để tạo nên cảm giác an tâm về công ăn việc làm và cuộc sống cho NLD, nên ký hợp đồng làm việc dài hạn, chú ý tới công tác bảo hộ và an toàn lao động, quan tâm tới chủ trương xây nhà ở cho công nhân, tạo điều kiện cho công nhân trẻ có dịp giao lưu quen biết để kết bạn và xây dựng gia đình, cung cấp các dịch vụ tiện ích cho những người đã có gia đình riêng. Theo giám đốc nhân sự công ty Scancom (100% vốn Đan mạch, sản xuất bàn ghế mây xuất khẩu) thì DN sẽ ổn định được QHLD khi thường xuyên tạo tâm lý thoải mái, tạo cơ hội phát triển và nhất là xem NLD như một đối tác của mình chứ không phải người làm thuê.

3) *Tạo điều kiện để NLD tham gia quản lý doanh nghiệp*. Các hình thức nhóm chất lượng, nhóm tự quản, quản trị theo mục tiêu, từng được áp dụng phổ biến ở Nhật, Mỹ, có tác dụng rõ rệt trong việc khuyến khích tinh thần chủ động, sáng tạo của NLD. Trong cả một tập thể lớn, mỗi người thường thấy mình nhỏ nhoi như một hạt cát, nếu không tích cực hay thực hiện công việc không tốt cũng chẳng ảnh hưởng đến ai. Ngược lại, trong một nhóm nhỏ, mỗi người thấy được vai trò không thể thiếu của

mình, thấy được tầm quan trọng của phần việc mình làm nên thường tự giác, sáng tạo và có tinh thần trách nhiệm hơn.

Ở Việt Nam, giải pháp này hiện nay chưa được đánh giá cao, có lẽ do NSDLĐ chưa đủ lòng tin vào khả năng sáng tạo, tính tự giác của NLD, còn chính NLD cũng chưa đủ tự tin và ngại chịu trách nhiệm. Trong mô hình kinh tế lượng ở cuối chương 2, yếu tố “mức độ doanh nghiệp tạo điều kiện cho nhân viên sáng tạo và chủ động trong công việc” không ảnh hưởng nhiều tới sự thỏa mãn hài lòng của NLD. Ngoài ra, theo ý kiến đánh giá của các chuyên gia thì giải pháp này chỉ được điểm trung bình là 7,762/10, xếp hạng 14/19. Tuy nhiên chúng tôi cho rằng trong thời gian tới, khi đời sống phát triển, nhận thức được nâng lên thì những NLD bình thường cũng sẽ quan tâm và muốn tham gia nhiều hơn vào việc quản lý doanh nghiệp.

Tất cả các biện pháp trên khi thực hiện đều đòi hỏi phải mất thời gian, công sức và nhất là chi phí. Tuy nhiên, các DN sẽ thành công nếu chủ DN nhận thức được rằng đó những khoản đầu tư đúng nghĩa, thích đáng và có lợi ích về lâu dài.

### ***3.2.3.5 Quan tâm thực hiện trách nhiệm xã hội đối với người lao động***

Thực hiện trách nhiệm xã hội (Corporate Social Responsibility- CSR) thể hiện những cam kết của DN về cải thiện chất lượng cuộc sống của NLD, sao cho vừa có lợi cho DN, vừa có ích cho sự phát triển kinh tế bền vững của đất nước. Cụ thể hơn, CSR là những quy định về trách nhiệm của DN trong thực hiện một số nội dung chủ yếu liên quan tới lĩnh vực lao động và môi trường. Những nội dung này thường được cụ thể hóa thành các bộ quy tắc ứng xử (ví dụ như tiêu chuẩn SA 8000 mà các DN dệt may, da giày rất quan tâm). Việc thực hiện trách nhiệm xã hội của DN sẽ tạo lợi ích cho tất cả các bên: quyền lợi và nhân phẩm của NLD được bảo

đảm; QHLD lành mạnh và ổn định; uy tín và năng lực cạnh tranh của DN được nâng lên; mức độ tuân thủ luật pháp quốc gia cao hơn, môi trường đầu tư tốt hơn và khả năng cạnh tranh của cả nền kinh tế cũng cao hơn. Công ty Nike đã có một bài học xương máu về vấn đề này. Năm 1997, những người mua hàng đã phê bình gay gắt điều kiện lao động ở các nhà máy giày da của Nike ở Việt Nam, lập tức giá cổ phiếu của Nike giảm 17%. Còn ở công ty dệt may Thành Công thì sau khi áp dụng SA 8000, đơn đặt hàng may đã tăng vọt, nhất là hàng xuất qua Mỹ, và năng suất lao động tăng lên ngay 5%.

Các DN Việt Nam hoàn toàn có thể thực hiện CSR để cải thiện QHLD, để phát triển SXKD mà không nhất thiết phải tốn chi phí để có chứng chỉ về một bộ quy tắc ứng xử nếu bên đối tác không yêu cầu. Một thuận lợi lớn cho các DN Việt Nam khi thực hiện CSR là PLLĐ của Việt Nam được đánh giá là tiến bộ, một số chỉ tiêu của các bộ quy tắc ứng xử đã được cụ thể hóa trong BLLĐ. Như vậy khi DN thực hiện tốt các quy định trong bộ luật theo trách nhiệm và nghĩa vụ, thì đồng thời cũng đã thực hiện được một phần trách nhiệm xã hội đối với NLD.

### ***3.2.3.6 Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ và năng lực cho những người làm công tác nhân sự***

Trong phần đóng góp ý kiến bổ sung cho các giải pháp về hoàn thiện QHLD, nhiều chuyên gia nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ và năng lực cho đội ngũ làm công tác nhân sự. Nếu chưa được đào tạo những kỹ năng, kiến thức quản lý nhân sự cần thiết thì các cán bộ nhân sự sẽ lúng túng khi gặp các vấn đề tranh chấp và nhiều khi giải quyết chúng một cách tùy tiện, cảm tính. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng lực lượng này là có thật và tương đối cấp bách bởi tầm quan trọng của bộ phận nhân sự trong DN là không thể phủ định. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là tổ chức như thế nào cho hiệu quả. Việc đào tạo tập trung, bài bản, hệ



thống để cung cấp nguồn cán bộ, nhân viên mới cho các DN là trách nhiệm của các cấp vĩ mô. Trách nhiệm của DN là thiết lập kế hoạch đào tạo lại và bồi dưỡng lực lượng nhân viên, cán bộ hiện có của mình. Do những người này eo hẹp về mặt thời gian, vừa đi làm, vừa lo việc gia đình, vừa đi học nên chúng tôi đề nghị phải tính toán cân nhắc thật kỹ về nhu cầu, mục tiêu, chương trình, phương thức đào tạo bồi dưỡng. Thật ra những người làm công tác nhân sự không chỉ bao gồm cán bộ, nhân viên của phòng nhân sự. Toàn bộ cán bộ quản lý các cấp trong DN đều phải giải quyết những sự vụ liên quan tới con người. Bởi vậy, có thể chia các đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng thành 3 nhóm: các giám đốc nhân sự; các nhân viên chuyên trách trong phòng nhân sự; các cán bộ quản lý ở mọi cấp trong DN. Sau đó tùy theo nhu cầu, mục tiêu đào tạo của từng nhóm mà xây dựng chương trình và cách thức tổ chức đào tạo cho phù hợp. Từ đó mới có thể trang bị cho họ những kiến thức, kỹ năng thật sự cần thiết cho công việc của họ trong một khoảng thời gian hạn chế.

Trong số 18 nghề có xu hướng phát triển trong thế kỷ 21, luật sư về việc làm và quan hệ lao động đứng thứ 3 [61, tr.92]. Điều này được giải thích là mặc dù đã có hệ thống văn bản quy định quyền và nghĩa vụ của hai bên, nhưng ai cũng biết từ luật đến thực tế luôn có khoảng cách. Người lao động luôn cần đến sự am hiểu luật pháp của các luật sư, chuyên gia để bảo vệ quyền lợi chính đáng cho họ. Ở các nước phát triển, phòng nhân sự đã có vai trò “xây dựng và thực hiện chiến lược” nhưng vẫn rất cần cán bộ chuyên trách về QHLD. Với những nước chưa phát triển như Việt Nam, vai trò của phòng nhân sự mới ở mức “tránh và giải quyết mâu thuẫn + hành nghề nhân sự” thì lại càng cần người ở vị trí đó. Thông qua người này, ban lãnh đạo sẽ biết được ngay những vụ việc vi phạm luật lao động hoặc vi phạm các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh môi trường của cả hai bên, phát hiện sớm những mầm mống rủi ro có thể phát sinh trong

QHLD. Từ đó, chính cán bộ chuyên trách này sẽ đề xuất với lãnh đạo các biện pháp dung hòa quyền lợi để duy trì mối quan hệ tốt giữa hai bên. Một vị trí quan trọng như vậy rất cần người có kiến thức pháp luật thật vững, hiểu môi trường sản xuất, biết thường xuyên cập nhật các thông tin bên ngoài và có kinh nghiệm xử lý tình huống. Thật tiếc là ở nước ta cho đến nay chưa có nơi nào đào tạo chính quy những người làm công tác này. Ngay cả một môn học riêng về Quan hệ lao động cho các sinh viên chuyên ngành “Quản trị nguồn nhân lực” cũng chưa có. Vì vậy, khi thiết kế chương trình đào tạo bồi dưỡng những người làm nghề nhân sự, các doanh nghiệp cần đặc biệt lưu ý tới nhu cầu này.

Trên đây là một số các giải pháp về lành mạnh hóa QHLD được tác giả đề xuất dựa trên phân phân tích hiện trạng và đối chiếu với các yêu cầu mới trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chủ trương tiếp tục đổi mới của Nhà nước. Những giải pháp này đã được kiểm nghiệm lại và hoàn thiện bằng phương pháp chuyên gia thông qua việc lấy ý kiến đánh giá và những đóng góp thêm của 23 chuyên gia trong lĩnh vực quản lý lao động. Kết quả tổng hợp các phiếu trả lời cho thấy điểm trung bình của các giải pháp nằm trong khoảng từ 6,238 đến 8,976 (thang điểm 10) và hệ số nhất trí chung là 6,668 chứng tỏ sự nhất trí khá cao của các chuyên gia với những giải pháp mà tác giả đề xuất ban đầu. (Xin xem thêm các phụ lục 11,12,13,14).

### **3.3 MỘT SỐ KIẾN NGHỊ**

Để có điều kiện thực hiện các giải pháp nêu trên một cách thuận lợi, chúng tôi xin có thêm một số kiến nghị với Nhà nước như sau:

**3.3.1 Ban hành quy chế dân chủ trong các tổ chức ngoài quốc doanh.**

Năm 1999, Chính phủ đã có Nghị định số 07 ban hành quy chế thực hiện dân chủ trong khu vực hành chính sự nghiệp và DNNN để phát huy quyền làm chủ của NLD. Thực tế cho thấy DN nào tổ chức triển khai thực hiện đúng quy định, quy trình và nội dung hướng dẫn thì ở đó xây dựng được bầu không khí thân thiện và phát huy được trí tuệ tập thể. NLD có điều kiện được biết, được bàn, được tham gia và kiểm tra mọi vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của mình sẽ góp phần tạo động lực cho doanh nghiệp phát triển. Bởi vậy cần sớm có văn bản chỉ đạo hướng dẫn để mở rộng đối tượng thực hiện quy chế dân chủ cơ sở sang các thành phần kinh tế khác.

### **3.3.2 Khuyến khích hoạt động của các công ty kiểm định lao động tại Việt Nam**

Kiểm định lao động là một ngành kinh doanh thuộc lĩnh vực hoạt động tư vấn và giám sát lao động, với mục đích là tạo nên môi trường làm việc tốt nhất cho NLD. Theo yêu cầu của các nhà đầu tư, công ty kiểm định sẽ cử các giám sát viên độc lập tới kiểm tra việc tuân thủ các tiêu chuẩn (quốc tế và quốc gia) về điều kiện sống và môi trường làm việc của NLD, quan hệ giữa NSDLĐ và NLD. Sau đó giám sát viên viết báo cáo, đưa ra kế hoạch để DN khắc phục trong một thời gian nhất định (dưới một năm). Qua thông tin của công ty kiểm định, nhà đầu tư mới quyết định có nên ký hợp đồng với nhà sản xuất hay không. Hàng của các nhà sản xuất đối xử không tốt với người lao động sẽ bị tẩy chay (cũng giống như trường hợp vi phạm trách nhiệm xã hội với NLD). Đây cũng là một nội dung còn khá mới mẻ ở Việt Nam, rất cần được nghiên cứu thêm và nhân rộng. Nếu Nhà nước khuyến khích hình thức này thì gánh nặng về kiểm tra giám sát việc thực hiện Bộ Luật Lao động sẽ được san sẻ bớt cho các công ty này. Các doanh nghiệp vì sự ổn định, phát triển và lợi nhuận của mình, cũng phải tự giác tuân thủ các tiêu chuẩn về lao động.

### **3.3.3 Tái quy định khoản đóng góp 2% quỹ lương cho kinh phí hoạt động công đoàn ở các DNĐTNN**

Để tăng nguồn thu cho công đoàn hoạt động, Nhà nước nên quy định việc tái thu phí CĐ 2% của các DNĐTNN. Thực tế trong thời gian qua cho thấy chính sách ưu tiên ưu đãi để thu hút đầu tư nước ngoài bằng cách miễn khoản kinh phí CĐ là không cần thiết. Chính nhiều DNĐTNN cũng cho rằng khoản đóng góp 2% này thực ra không là bao so với những chi phí về thuế, hạ tầng cơ sở, thông tin liên lạc, dịch vụ... Nếu được ưu tiên miễn giảm những khoản vừa kể thì họ sẽ thỏa mãn hơn so với miễn trích nộp kinh phí CĐ. Kiến nghị này được thực hiện sẽ động viên các DNNQD bởi họ thấy sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế được lập lại.

### **3.3.4 Nghiên cứu để quy định sử dụng bản tổng kết xã hội hàng năm trong quản lý lao động ở các doanh nghiệp**

Bảng tổng kết xã hội là một tài liệu mà doanh nghiệp bắt buộc phải soạn thảo và công bố rộng rãi hàng năm. Nó chứa đựng những thông tin, số liệu liên quan tới NLD trong ba năm liền nhau. Nhờ bảng này mà những ai quan tâm có thể tiếp cận mọi nguồn thông tin một cách dễ dàng và bình đẳng. Ở các nước phát triển, đây chính là một công cụ quản lý giúp DN hoạch định các chính sách xã hội và là tài liệu tham khảo quý báu cho các nhà làm luật. Khi thông tin được cung cấp công khai và hệ thống như vậy thì các bên: chủ doanh nghiệp, công đoàn, cổ đông, NLD... đều thấy được các bất ổn về mặt xã hội trong DN, từ đó hợp tác với nhau để cải thiện tình hình. Bảng tổng kết xã hội chính là một trong những cơ sở pháp lý để thực hiện đối thoại xã hội trong doanh nghiệp nhằm nuôi dưỡng một bầu không khí thân thiện và tin cậy lẫn nhau. Vì vậy, Nhà nước cần nghiên cứu xem có thể áp dụng phương thức này để quản lý lao động ở Việt Nam được không. Trước tiên chỉ khuyến khích rồi dần dần mới quy định thành bắt buộc cho các doanh nghiệp.

### **Kết luận chương 3**

- Trong nền kinh tế thị trường, mâu thuẫn giữa một bên là người sử dụng lao động muốn tối đa hóa lợi nhuận và một bên là người lao động muốn tối đa hóa thu nhập, là một tất yếu không thể tránh khỏi. Lành mạnh hóa quan hệ lao động là một quá trình lâu dài, phụ thuộc nhiều yếu tố, trong đó nhận thức và năng lực của các chủ thể có vai trò quyết định.

- Ba nhóm giải pháp mà luận án đề xuất gắn với quyền hạn và trách nhiệm của ba chủ thể trong quan hệ này. Trong số đó, các giải pháp “xây dựng môi trường sống và làm việc theo pháp luật trong DN”; “hoàn thiện hệ thống PLLĐ”; “xây dựng văn hóa doanh nghiệp phù hợp, tăng cường đối thoại xã hội”; “kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở” “nâng cao trình độ và năng lực của những người làm công tác nhân sự” là những giải pháp quan trọng, có ảnh hưởng quyết định tới việc lành mạnh hóa quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

- Ba nhóm giải pháp trên không độc lập với nhau và không tách bạch ra một cách tuyệt đối. Có những giải pháp không chỉ thuộc trách nhiệm của một bên mà khi tiến hành phải được sự phối hợp đồng bộ của các bên kia. Ví dụ như để tăng cường nhận thức về pháp luật lao động cho các bên liên quan, cần sự phối hợp của cả ba phía: cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn, các doanh nghiệp và cả bản thân người lao động. Các giải pháp trên sẽ được thực hiện một cách thuận lợi, suôn sẻ hơn khi được sự hỗ trợ tích cực của Nhà nước.

## **KẾT LUẬN**

Luận án “Một số vấn đề về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế “ là một công trình nghiên cứu toàn diện cả về lý thuyết và thực tiễn. Sau khi thực hiện một số nghiên cứu, luận án đã đạt được các kết quả sau đây, cũng có nghĩa là về cơ bản đã đạt được mục đích nghiên cứu đề ra:

1- Xem xét lại một cách kỹ lưỡng hệ thống lý luận về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, giới thiệu và phân tích một số mô hình hệ thống về quan hệ lao động của các tác giả khác nhau

2- Tìm hiểu đặc điểm trong quan hệ lao động ở Mỹ và một số nước kinh tế phát triển ở Tây Bắc Âu, Đông Bắc Á, Đông Nam Á, một số nước có nền kinh tế chuyển đổi, thấy được tác động của môi trường chính trị, xã hội, kinh tế, văn hóa tới quan hệ này, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cần thiết cho Việt Nam

3- Phân tích những thay đổi về lao động, việc làm và quan hệ lao động ở Việt Nam khi chuyển từ cơ chế bao cấp sang cơ chế thị trường. Hệ thống hóa và làm sáng tỏ những nét đặc trưng trong quan hệ lao động hiện nay ở các loại hình doanh nghiệp khác nhau qua đó thấy được sự phức tạp hơn về vấn đề này trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp ngoài quốc doanh so với các doanh nghiệp Nhà nước.

4- Phân tích và nhận xét về thực trạng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam, thông qua các số liệu điều tra được các cơ quan nghiên cứu công bố, các số liệu thông tin trong tài liệu, tạp chí chuyên ngành. Tác giả cũng tự tiến hành một cuộc điều tra bằng cách phát bản câu hỏi cho ba nhóm đối tượng: đại diện doanh nghiệp, cán bộ công đoàn và người lao động vào thời điểm cuối năm 2003, đầu năm 2004. Kết quả điều

tra sau đó được xử lý bằng phần mềm SPSS. Bên cạnh hoạt động này, tác giả cũng gửi phiếu điều tra và tiến hành phỏng vấn một số chuyên gia, cán bộ làm công tác quản lý lao động để biết được quan điểm, cách nhận thức vấn đề và ý kiến đánh giá của những người trong cuộc.

5- Tìm hiểu các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến QHLD ở Việt Nam thời gian qua, lý giải các nguyên nhân dẫn đến tình hình vi phạm pháp luật lao động kéo dài, tranh chấp lao động và đình công ngày càng tăng, gây tổn thất đáng kể cho nền kinh tế và cả xã hội. Tác giả kết hợp mô tả với nghiên cứu điển hình để thấy được mối quan hệ nhân quả trong vấn đề này và trả lời câu hỏi: vì sao diễn biến về QHLD ở các DN vốn có nhiều điểm tương đồng lại khác nhau.

6- Xác định những xu hướng ảnh hưởng tới quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời gian tới. Qua đó thấy được những thử thách trước mắt do có khoảng cách rõ rệt giữa yêu cầu của tình hình mới và thực trạng quan hệ lao động hiện nay ở Việt Nam. Trên cơ sở đó tác giả đề xuất một số giải pháp thích hợp nhằm góp phần hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp thuộc hai khu vực này. Hệ thống giải pháp này được chia thành ba nhóm:

- Các giải pháp ở tầm vĩ mô, thuộc về trách nhiệm của Nhà nước, Bộ LĐ - TB - XH và các cơ quan quản lý lao động thuộc Sở Ban Ngành cấp dưới.
- Các giải pháp về phía tổ chức CD, chủ yếu là công đoàn cấp cơ sở.
- Các giải pháp thuộc về trách nhiệm của doanh nghiệp - người sử dụng lao động.

7- Cuối cùng tác giả nêu lên một số kiến nghị với Nhà nước để có những hỗ trợ cần thiết cho việc thực hiện các giải pháp đã đưa ra.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ**  
**ĐÃ CÔNG BỐ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Vũ Việt Hằng (2000) “Thương lượng tập thể- đôi nét thực tế ở Québec (Canada) và một vài suy nghĩ về vấn đề này ở Việt Nam”. Tạp chí Phát triển Kinh tế số 114, tháng 4/2000.
2. Vũ Việt Hằng (2004) “Những biến chuyển trong quan hệ lao động ở Trung Quốc”. Tạp chí Lao động Xã hội số 236,1-15/4/2004.
3. Vũ Việt Hằng (2004) “Khác biệt văn hóa quốc gia với vấn đề quản trị đa văn hóa trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam”. Tạp chí Kinh tế và Phát triển số 84, tháng 6/2004.
4. Vũ Việt Hằng (2004) “Bảng tổng kết xã hội, công cụ quản lý lao động ở các doanh nghiệp”. Tạp chí Phát triển Kinh tế số 168, tháng 10/ 2004.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Lê Xuân Bá- Nguyễn Thị Kim Dung - Trần Hữu Hân (2003). *Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
2. Ban đối ngoại – Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (2000). *Toàn cầu hóa và phong trào công đoàn Quốc tế*. Nhà xuất bản Lao động. Hà nội.
3. Phan Đức Bình (2002), *Hỏi và đáp về Bộ Luật Lao động*. Nhà xuất bản Lao động-Xã hội. Hà Nội.
4. Bộ Lao động -Thương binh - Xã hội (1996) *Pháp lệnh về thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động..*
5. Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội (2003) *Số liệu thống kê Lao động - Thương binh - Xã hội ở Việt Nam 1996-2002*. Nhà xuất bản Lao động-Xã hội. Hà Nội.
6. Byung –Naksong (2002). *Kinh tế Hàn quốc đang trỗi dậy*. Nhà xuất bản Thống kê. Hà nội.
7. Nguyễn Thị Cành (1998). *Thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh trong quá trình phát triển và chuyển đổi nền kinh tế*. Viện Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
8. Nguyễn Thị Cành (2004) *Phương pháp và phương pháp luận nghiên cứu khoa học kinh tế*. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia TP.HCM..
9. Mai Quốc Chánh (chủ biên) và Phạm Đức Thành (1998) *Giáo trình Kinh tế lao động*. Nhà xuất bản Giáo dục Hà Nội.
10. Nguyễn Hữu Chí (2003). *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam, thực trạng và phát triển*. Nhà xuất bản Lao động-Xã hội. Hà Nội.

11. Nguyễn Ngọc Chiến. *Chân dung còn mờ nhạt (kết quả cuộc nghiên cứu chân dung giám đốc nhân sự Việt Nam)*. Thời báo Kinh tế Sài Gòn số 27 ngày 27/6/2002.
12. Quang Chính. *Xây dựng mối quan hệ hài hòa trong doanh nghiệp*. Báo Lao động ngày 10/302004.
13. Công ty tư vấn đầu tư và chuyển giao công nghệ (INVESTCONSULT) (2000) *Báo cáo kết quả cuộc điều tra cấp quốc gia về hiệu quả của thanh tra lao động tại Việt Nam*.
- 14. Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt nam (2002). Bộ Luật Lao động đã sửa đổi, bổ sung. Nhà xuất bản Lao động-Xã hội. Hà Nội.**
15. Cơ quan hợp tác quốc tế Nhật bản (JICA), Đại học Kinh tế Quốc dân (NEU) (2003) *Chính sách công nghiệp và thương mại của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập*. Nhà xuất bản Thống kê. Hà Nội.
16. Dự án VIE/97/003: *Tăng cường năng lực quản lý lao động để thực hiện có hiệu quả Bộ Luật Lao động*. Hà nội.
17. Dự án quan hệ lao động ILO/VIỆT NAM(VIE/01/52M/USA) (2003) *Cẩm nang đào tạo kỹ năng hòa giải lao động*.
18. Trần Kim Dung (2003). *Quản trị nguồn nhân lực*. Nhà xuất bản Giáo dục.
19. Trần Kim Dung (2001). *Một số giải pháp hoàn thiện quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp du lịch trên địa bàn TP Hồ Chí Minh*. Luận án Tiến sỹ Kinh tế. Trường Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh.
20. Nguyễn Hữu Dũng: *Nâng cao năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập xét từ góc độ nguồn nhân lực*. Tạp chí Lao động và Xã hội số 209, 16-28/2/2003, trang 23.
21. David John Dick (2002) *Những vấn đề liên quan đến Bộ Luật Lao động cần xem xét và kiến nghị sửa đổi*. Dự án SAVOT của ILO,VCCI và TLĐLĐVN.

22. Nghiêm Xuân Đạt, Tô Xuân Dân, Vũ Trọng Lâm (2002) *Phát triển và quản lý các doanh nghiệp ngoài quốc doanh* . Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
23. Đinh Đăng Định (2004). *Một số vấn đề về lao động, việc làm và đời sống người lao động ở Việt Nam hiện nay*. Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
24. Trần Hàn Giang (2001). *Nữ công nhân khu vực công nghiệp ngoài quốc doanh và dịch vụ trợ giúp pháp lý ở Việt nam*. Nhà xuất bản Khoa học Xã hội. Hà Nội.
25. Văn Giang. *Đầu tư trực tiếp nước ngoài năm 2003: những dấu hiệu khả quan*. Tạp chí Lao động và Xã hội, số Xuân Giáp Thân- trang 29
26. George.J.Borjas (2000). *Kinh tế lao động*. Biên dịch Nguyễn Trung Anh. Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
27. Gorge Milkovich (2000) *Quản trị nguồn nhân lực* . Nhà xuất bản Thống kê. Người dịch Vũ Trọng Hùng.
28. Bùi Thị Thanh Hà(2003) *Công nhân công nghiệp trong các liên doanh ở nước ta thời kỳ đổi mới*. Nhà xuất bản Khoa học Xã hội- Hà Nội.
29. Harold.T.Amrine, Jonk.A.Ritchey..(1995) *Tổ chức sản xuất và quản trị doanh nghiệp*. Nhà xuất bản Thống kê. Người dịch Vũ Trọng Hùng.
30. Vũ Việt Hằng (1994) *Quản trị nhân sự* . Nhà xuất bản Thống kê .
31. Vũ Việt Hằng (2000) *Thương lượng tập thể – đôi nét thực tế ở Québec (Canada) và một vài suy nghĩ về vấn đề này ở Việt Nam*. Tạp chí Phát triển Kinh tế số 122, tháng 4/2000.
32. Vũ Việt Hằng (2004) *Những biến chuyển trong quan hệ lao động ở Trung Quốc*.Tạp chí Lao động Xã hội số 236, tháng 4/2004.
33. Vũ Việt Hằng (2004) *Khác biệt văn hóa quốc gia với vấn đề quản trị đa văn hóa trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội, số 84, tháng 6/2004.

34. Vũ Việt Hằng (2004). *Bảng Tổng kết xã hội – công cụ quản lý lao động ở các doanh nghiệp*. Tạp chí Phát triển Kinh tế số 168, tháng 10/2004.
35. Vũ Thành Hưng (2004) *Một số vấn đề đối với lao động làm việc trong các doanh nghiệp khi Việt Nam tham gia hội nhập kinh tế quốc tế*. Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội, số 85, tháng 7/2004
36. Phạm Xuân Hương (2001) *Vấn đề đình công của công nhân ở nước ta hiện nay*. Tóm tắt luận án tiến sỹ triết học. Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Hà Nội
37. Nguyễn Hoàng Kháng (2001). *Quan hệ lao động ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*. Báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Ủy ban Nhân dân thành phố Hồ Chí Minh.
38. Hoa Hữu Lân (2002). *Hàn quốc, câu chuyện kinh tế về một con rồng*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia . Hà nội
39. Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh (2003). *Báo cáo số liệu tổng hợp khảo sát về hợp đồng lao động và ký kết thỏa ước lao động tập thể*.
40. Bùi Sỹ Lợi. *Tăng cường công tác Thanh tra chính sách lao động xã hội góp phần thực hiện chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước*. Tạp chí Lao động Xã hội số 222 , 1-15/9/2003, trang 27.
41. Bùi Sỹ Lợi. *Thanh tra lao động trong nền kinh tế hội nhập, thách thức và giải pháp*. Tạp chí Lao động Xã hội số 245 , 16-31/8/ 2004, trang 11
42. Bùi Sỹ Lợi. *Thực trạng đình công ở Việt Nam và sự cần thiết phải sửa đổi pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động*. Tạp chí Lao động Xã hội số 246 , 1-15/9/ 2004, trang 34.
43. *Luật Công đoàn* . Nhà xuất bản Lao động 1990

44. Marie Lavigne (2002). *Các nền kinh tế chuyển đổi từ kinh tế kế hoạch tập trung sang kinh tế thị trường*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia-Hà Nội
45. Trần Mai. *Thực trạng Thanh tra lao động và một số nội dung sửa đổi của Bộ Luật Lao động có liên quan*. Tạp chí Lao động và Xã hội số 191, tháng 5/ 2002, trang 5
46. Martin Hilb (2000). *Quản trị nhân sự theo quan điểm tổng thể: mục tiêu, chiến lược, biện pháp*. Nhà xuất bản Thống kê.
47. Hồng Minh. *Quản lý lao động theo quan điểm của ILO và một số vấn đề được xem xét trong quá trình sửa đổi Bộ Luật Lao động*. Tạp chí Lao động Xã hội số 179 tháng 10/2001, trang 9.
48. Phạm Văn Nam (1996) *Ứng dụng lý thuyết hệ thống trong quản trị*. Nhà xuất bản Thống kê.Hà Nội
49. Bùi Kim Ngân (2000). *Hỏi đáp về Bộ Luật Lao động*. Nhà xuất bản thành phố Hồ Chí Minh
50. Nghị định số 38/CP ngày 25/6/1996. *Quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động*.
51. Nghị định số 113/CP ngày 16/4/2004. *Quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động*.
52. Nguyễn Bá Ngọc, Trần Văn Hoan (2002). *Toàn cầu hóa, cơ hội và thách thức đối với lao động Việt Nam*. Nhà xuất bản Lao động - Xã hội
53. Trần Thị Minh Nguyệt. *Tòa án lao động ở Singapore*. Tạp chí Lao động và Xã hội số tháng 8/1997- trang 39
54. Lưu Bình Nhưỡng. *Một số ý kiến về hướng hoàn thiện pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường*. Tạp chí Lao động Xã hội số 174 tháng 5/2001, trang 41
55. Nolwen HENAFF vàJean-Yves MARTIN (2001). *Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới*. Nhà xuất bản Thế giới. Hà Nội

56. Nguyễn Xuân Oánh (2001). *Đổi mới, vài nét lớn của một chính sách kinh tế Việt Nam*. Nhà xuất bản TP. Hồ Chí Minh
57. Nguyễn Ngọc Quân (1995). *Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam*. Luận án Phó Tiến sỹ Khoa học Kinh tế – Đại học kinh tế Quốc dân. Hà Nội
58. Lê Thị Quế. *Lịch sử chế độ biên chế Nhà nước – nhìn lại một chặng đường*. Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế số 291- tháng 8/2002-trang 60
59. Tan Teck Meng, Low Aik Meng, Chew Soon Beng (1996). *Kinh nghiệm phát triển của Singapore*. Nhà xuất bản Thống kê. Hà nội
60. Phạm Thị Quý (2002). *Chuyển đổi mô hình kinh tế ở Việt Nam, thực trạng và kinh nghiệm*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội
61. Minh Tân, Thanh Nghị, Xuân Lâm(1999). *Từ điển tiếng Việt*. Nhà xuất bản Thanh hóa
62. Lê Văn Tâm, Nguyễn Trường Sơn (1997). *Vấn đề phát triển công nghiệp ngoài quốc doanh ở nước ta – Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia*. Hà Nội.
63. Lê Văn Tâm (2004). *Cổ phần hóa và quản lý doanh nghiệp nhà nước sau cổ phần hóa*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia. Hà Nội
64. Hà Huy Thành (2000). *Thành phần kinh tế cá thể, tiểu chủ và tư bản tư nhân - Lý luận và chính sách*. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia. Hà nội
65. Tuấn Thành. *Những nghề có xu hướng phát triển trong thế kỷ 21*.Tạp chí Lao động Xã hội số Xuân Nhâm Ngọ 2/2002, trang 92
66. Nguyễn Anh Thi. *Giải quyết đình công và tranh chấp lao động, phải đi từ các quy định và tuân thủ luật pháp*. Thời báo Kinh tế Việt Nam, 9/5/2001.
67. Lê Thị Hoài Thu. *Một số ý kiến đóng góp vào việc sửa đổi, bổ sung Bộ Luật Lao động*. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 1/2002.

68. Nguyễn Cường Thường, Bùi Tuấn Mịch, Trần Đình Đồng (2000). *Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở trong việc giải quyết tranh chấp lao động và hạn chế đình công chưa đúng pháp luật*. Nhà xuất bản Lao động-Xã hội.
69. Vũ Hồng Tiến (2003). *Một số vấn đề kinh tế-xã hội trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Đại học Sư phạm
70. Nguyễn Tiệp. *Suy nghĩ về giải pháp thu hút và nâng cao chất lượng lao động khu vực dân doanh*. Tạp chí Lao động Xã hội số 227 , 16-30/11/2003, trang 25
71. Tổng cục Thống kê (2002) *Kinh tế Việt Nam đổi mới, những phân tích và đánh giá quan trọng*. Nhà xuất bản Thống kê-Hà Nội
72. Tổng cục Thống kê (1996). *Động thái và thực trạng kinh tế xã hội Việt Nam, 10 năm đổi mới (1986-1995)*. Nhà xuất bản Thống kê- Hà Nội
73. Tổng cục Thống kê-Vụ Tổng hợp và thông tin (2000). *Số liệu thống kê kinh tế-xã hội Việt Nam 1975-2000*. Nhà xuất bản Thống kê-Hà Nội
74. Tổng cục Thống kê (2003) *Kinh tế - Xã hội Việt Nam 2001-2003*. Nhà xuất bản Thống kê – Hà Nội
75. Tổng cục Thống kê (2004). *Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra năm 2001, 2002, 2003*. Nhà xuất bản Thống kê-Hà Nội
76. Tổng cục Thống kê. *Niên giám thống kê 2003*
77. Tổng cục Thống kê (2004) . *Kinh tế – Xã hội Việt Nam qua các con số thống kê*. Thời báo Kinh tế Việt Nam số tân niên đặc biệt
78. Văn phòng Lao động Quốc tế – Geneva (1997). *Thương lượng tập thể*. Nhà xuất bản Lao động
79. Nguyễn Thị Tường Vi (2001). *Nghiên cứu tìm hiểu tiêu chuẩn SA 8000 và nhu cầu, điều kiện khả năng ứng dụng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh*. Báo cáo tổng hợp đề tài nghiên cứu khoa học. Viện kinh tế

80. Viện Khoa học Lao động và các vấn đề xã hội (2000). *Báo cáo điều tra tình hình thực hiện luật pháp lao động ở Việt Nam* (Dự án Vie 97/03) Hà nội.

**I) Tiếng Anh**

81. Alton.W.J.Craig(1990). *The system of Industrial Relation in Canada*. Third edition. Prentice Hall of Canada Inc

82. Dale Yoder, Paul D.Staudohar (1986) *Personnel management & Industrial Relations*. Prentice Hall of India

83. Daniel Quinn Mills.(1994). *Labor Management Relation*; fifth edition. Mc GRAW-HILL,Inc

84. Stanley. H. Masters, Colletta.H.Moser,Lloyd.G.Reynodls. (1991) *Labor Economics an Labor Relation*. Tenth edition, Prentice Hall New Jersey

85. Tan Chwee Huat, Derek Torrington (1998). *Humain Resource Management for Southeast Asia and Hongkong*. Prentice Halle of Hongkong

**Tiếng Pháp**

86. Boivin.J et Guilbault.J (1989) *Les relations patronales – syndicales*. Gaetan Morin Éditeur. Montréal

87. Dominique Granguillot (1996) *Droit du travail et de la sécurité sociale*. Gualino éditeur

88. Gerard Hebert. (1992). *Traité de négociation collective*. Gaetan Morin Editeur. Montréal

89. Grant.M et Mallette.N (1985) *La gestion des relations du travail*. McGeaw-Hill,Montréal.

90. Hellriegel,Slocum,Woodman (1993) *Management des organisations* . De Boeck Université

91. Jean-Marie Peretti et les autres (1996). *Tous DRH*. Les éditions d'organisation



92. Marie- Thérèse Miller, Bernard Turgeon (1995) *Supervision et Gestion des Ressources Humaines*. Gaetan Morin Éditeur
93. L. Cadin, F.Guérin , F. Pigeyre (2002). *Gestion des ressources humaines*. DUNOD Paris
94. P.Deschênes, J.G.Bergeron, R.Bourque, A.Briand (1998) *Négociation en relation du travail - Nouvelles approches*. Press de l'Université du Québec
95. Petit, Belanger, Benabou, Foucher, Bergeron (1993). *Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines*. Gaetan Morin Éditeur
96. Raymond Danziger (1997) *Bilan social*. Encyclopédie de Gestion-ECONOMICA
97. Sekiou,Blondin,Fabi,Besseyre des Horts, Chevalier (1993) *Gestion des ressource humaines*. De Boeck Université

Một số trang web

<http://www.ilo.org>

<http://www.china.org.cn/fa-book/76.htm>

<http://www.fsm.org>

<http://www.irra.uiuc.ed>

[http://www.mef-online.Organisation/ind\\_relation/main.htm](http://www.mef-online.Organisation/ind_relation/main.htm)

<http://rhri.Organisation.odre>

<http://www.eiro.com>

<http://dlslawyers.com/pratice.indu.relation>

<http://laodong.com.vn>

<http://vneconomy.com.vn/vie>

<http://www.mobilou.org/greve/htm>

<http://www.ft-strike.org>

## **Phụ lục 1**

# **CÁC CÔNG ƯỚC VÀ KHUYẾN NGHỊ QUỐC TẾ LIÊN QUAN TỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

- 1-Công ước số 87 về quyền tự do liên kết và việc bảo vệ quyền được tổ chức, 1948
- 2-Công ước số 95 về bảo vệ tiền lương, 1949
- 3-Công ước số 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, 1949
- 4-Công ước số 100 về trả lương bình đẳng, 1951
- 5-Khuyến nghị số 91 về thỏa ước tập thể, 1951
- 6-Khuyến nghị số 92 về hòa giải tự nguyện và phán quyết của trọng tài, 1951
- 7-Khuyến nghị số 113 về thỏa thuận cấp ngành và cấp quốc gia, 1960
- 8-Khuyến nghị số 129 về truyền thông trong phạm vi doanh nghiệp, 1967
- 9-Khuyến nghị số 130 về xem xét giải quyết khiếu nại, 1967
- 10-Công ước số 131 về ấn định lương tối thiểu, 1970
- 11-Công ước số 135 và Khuyến nghị số 143 về đại diện cho người lao động, 1971
- 12-Công ước số 140 về nghỉ việc để học tập có lương, 1974
- 13-Công ước số 154 và khuyến nghị số 163 về xúc tiến thương lượng tập thể, 1981

## Phụ lục 2

### MÔ TẢ VÀ PHÂN LOẠI MẪU ĐIỀU TRA

Đối tượng khảo sát là những người đại diện cho ba nhóm: lãnh đạo doanh nghiệp, người lao động và cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau, chủ yếu trên địa bàn TP.Hồ Chí Minh. Số phiếu điều tra phát ra 400, trong đó có 120 phiếu cho nhóm 1; 160 phiếu cho nhóm 2 và 120 phiếu cho nhóm 3. Tổng số phiếu thu về là 325, trong đó 96 từ nhóm 1, 138 từ nhóm 2 và 91 từ nhóm 3. Như vậy, tỷ lệ thu hồi chung là 81,25% ; còn tỷ lệ thu hồi theo ba nhóm là 80% ; 86,25% và 75,83%. Việc xử lý số liệu được thực hiện trên phần mềm SPSS

#### Phân theo loại hình doanh nghiệp có tham gia trả lời

	Tần số	Tỷ lệ (%)
DN Nhà nước	30	26,8
DN NQD	49	43,7
DN có vốn ĐTNN	33	29.5
Tổng	112	100.00

#### Phân theo đối tượng trả lời

	Tần số	Tỷ lệ %
Lãnh đạo doanh nghiệp	96	29.54
Người lao động	138	42.46
Cán bộ công đoàn	91	28.00
Tổng	325	100.00

## Phân theo quy mô doanh nghiệp

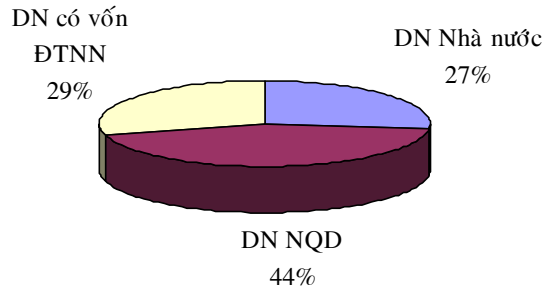
	Tần số	Tỷ lệ %
DN có quy mô vừa và nhỏ	73	65.19
DN có quy mô lớn	39	34.81
Tổng số	112	100.00

II)

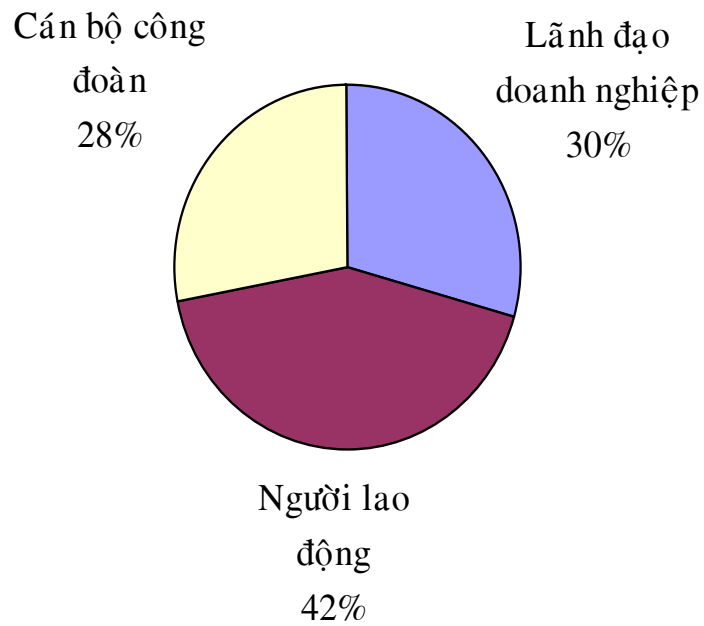
## III) Phân theo ngành nghề

	Tần số	Tỷ lệ %
Xây dựng, cơ khí, chế biến gỗ, vật liệu XD	25	22,32
Hoá chất, hoá mỹ phẩm, thiết bị điện, điện tử, nhựa , bao bì...	25	22,32
dệt, may, giấy , da, chế biến thực phẩm	33	29.46
các hoạt động dịch vụ	29	25.90
Tổng	112	100.00

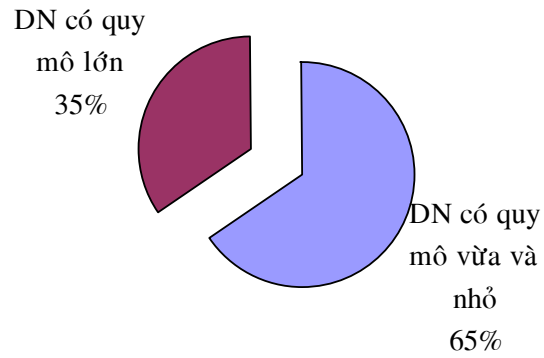
**Tỷ lệ doanh nghiệp được khảo sát  
phân theo thành phần kinh tế**



**Tỷ lệ đối tượng khảo sát**

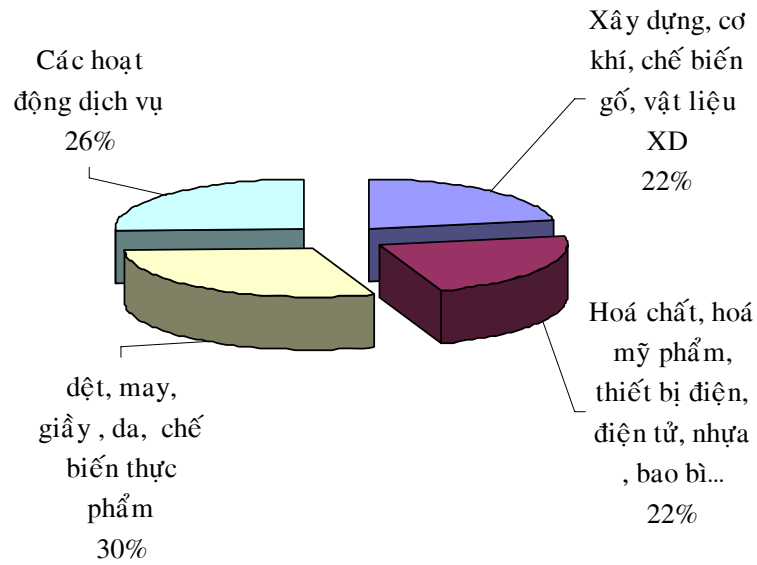


### Tỷ lệ doanh nghiệp khảo sát phân theo quy mô



#### IV)

### Tỷ lệ doanh nghiệp khảo sát phân theo ngành nghề





## **Trình độ văn hóa**

- Tốt nghiệp PTTH
- Tốt nghiệp THCS
- Tốt nghiệp tiểu học

### **1- Anh (chị) có biết về Bộ luật lao động không?**

Có  Không

Nếu có, là do đâu ( có thể đánh dấu nhiều ô)

- 1.1 Doanh nghiệp phổ biến
- 1.2 Công đoàn phổ biến
- 1.3 Sở hoặc Phòng lao động phổ biến
- 1.4 Trên các phương tiện thông tin đại chúng
- 1.5 Tự tìm đọc
- 1.6 Bằng cách khác, cụ thể là .....

### **2- Anh (chị) hiểu biết Luật Lao động ở mức độ nào ? ( có thể đánh dấu 2 ô)**

- 2.1 Biết tất cả các điều khoản của Bộ Luật
- 2.2 Chỉ biết một số điều khoản liên quan đến mình
- 2.3 Biết toàn bộ các văn bản hướng dẫn dưới Luật
- 2.4 Biết một số văn bản hướng dẫn dưới Luật

### **3- Theo anh/ chị, việc hiểu biết Luật Lao động**

- 3.1 Rất cần thiết  3.2 Tương đối cần
- 3.3 Không cần lắm  3.4 Chẳng quan tâm

### **4- Hợp đồng lao động của anh chị tại doanh nghiệp được thỏa thuận bằng:**

Văn bản  Miệng

Nếu bằng văn bản thì đó là HĐLĐ thuộc loại

- 4.1 Không xác định thời hạn
- 4.2 Có thời hạn từ 1 đến 3 năm



4.3 Có thời hạn 1 năm

4.4 Có thời hạn từ 3 tháng đến dưới 1 năm

4.5 Theo mùa vụ hay theo vụ việc

4.6 Khác, cụ thể là.....

**5- Đơn vị nơi anh/ chị làm việc đã có nội quy lao động chưa?**

Đã có  Chưa có  Không biết

**6- Trước khi vào làm việc anh chị có được phổ biến nội quy lao động không?**

Có  Không  Không nhớ

Nếu có, do tổ chức nào phổ biến

6.1 Doanh nghiệp  6.2 Công đoàn

**7- Đơn vị nơi anh /chị làm việc có ký Thỏa ước lao động tập thể không ?**

Có  Không  Không biết

**8- Nếu có, sau khi TỬĐTT được ký kết, anh/ chị có được phổ biến không?**

Có  Không  Không nhớ

**9- Nếu có, tổ chức nào phổ biến?**

9.1 Doanh nghiệp  9.2 Công đoàn

**10- TỬĐTT có được thực hiện nghiêm chỉnh ở đơn vị anh/ chị không?**

Có  Không  Không biết

**11- Anh/ chị đã có bao giờ tham gia tranh chấp lao động ở đơn vị mình chưa?**

Đã có  Chưa có

**12- Nếu có, do nguyên nhân nào (xin ghi số lần vào ô tương ứng)**

12.1 Trả lương chậm

12.2 Trả lương thấp hơn luật định

- 12.3 Làm thêm giờ quá nhiều
- 12.4 Định mức lao động quá cao
- 12.5 Người lao động bị xúc phạm
- 12.6 Nguyên nhân khác, cụ thể là.....  
.....

**13- Tranh chấp đã được giải quyết bằng cách nào?**

- 13.1 Tự dàn xếp
- 13.2 Thông qua hòa giải viên hoặc hội đồng hòa giải
- 13.3 Thông qua trọng tài lao động
- 13.4 Thông qua Tòa Lao động

**14- Theo anh/ chị , người lao động phải có trách nhiệm gì đối với doanh nghiệp**

- 14.1 Thực hiện đầy đủ nội quy của DN và tôn trọng pháp luật
- 14.2 Chấp hành sự phân công, bố trí của đơn vị
- 14.3 Tích cực phấn đấu học tập, rèn luyện chuyên môn
- 14.4 Bảo đảm năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc
- 14.5 Trung thành, gắn bó với doanh nghiệp
- 14.6 Ý kiến khác :.....  
.....

**15- Theo anh/ chị , doanh nghiệp phải có trách nhiệm gì đối với người lao động**

- 15.1 Đảm bảo đầy đủ việc làm
- 15.2 Trả lương, trả công đầy đủ, đúng pháp luật
- 15.3 Tạo cơ hội học hành, cơ hội thăng tiến cho người lao động
- 15.4 Đối xử công bằng
- 15.5 Ý kiến khác:  
.....  
.....

**16- Nếu doanh nghiệp vi phạm Bộ Luật Lao động mà do hoàn cảnh sản xuất kinh doanh thật sự khó khăn, anh/ chị sẽ:**

- 16.1 Xin nghỉ việc
- 16.2 Thông cảm và chấp nhận
- 16.3 Khiếu nại lên cơ quan Nhà nước
- 16.4 Tham gia đình công
- 16.5 Ý kiến khác : .....

**17- Anh/ chị nhận xét gì về vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động (có thể đánh dấu vào nhiều ô)**

- 17.1 Thật sự là người đại diện cho quyền lợi của người lao động
- 17.2 Tích cực trong các hoạt động phong trào bề nổi
- 17.3 Về thực chất là người của chủ doanh nghiệp
- 17.4 Mờ nhạt, chỉ tồn tại một cách hình thức
- 17.5 Đơn vị chưa thành lập tổ chức công đoàn

**18- Anh/ chị có ý kiến đề xuất gì với Nhà nước hoặc chủ doanh nghiệp trong việc thực hiện Bộ Luật Lao động và lành mạnh hóa quan hệ lao động :**

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của các anh/ chị

## Phụ lục 4

### PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG ( Dành cho đại diện doanh nghiệp )

Điều tra được tiến hành để phục vụ cho đề tài nghiên cứu về “**Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ở Việt nam**”- Rất mong sự giúp đỡ của quý vị. Mọi thông tin sẽ được giữ bí mật nếu quý vị có yêu cầu

Tên doanh nghiệp .....

- Là Doanh nghiệp Nhà nước
- Công ty cổ phần
- Công ty TNHH
- Doanh nghiệp tư nhân
- Doanh nghiệp có vốn ĐTNN

Lĩnh vực SXKD: .....

Địa chỉ.....

Số điện thoại Số fax

Tổng số lao động trong doanh nghiệp :.....

Họ và tên người trả lời:

Chức vụ:

#### 1- Theo ông/bà, hiểu biết của ông/bà về nội dung của Bộ Luật Lao động ở mức độ

- 1.1 Biết rất rõ
- 1.2 Biết tương đối
- 1.3 Biết rất ít

#### 2- Ông/bà biết được các nội dung của Bộ luật lao động là do:

- 2.1 Chủ yếu qua tập huấn, hội thảo
- 2.2 Chủ yếu do tự tìm hiểu

#### 3- Doanh nghiệp có phổ biến pháp luật cho người lao động không?

- 3.1 Có
- 3.2 Không

**4- Nếu có, hình thức phổ biến chủ yếu là**

- 4.1 Phát tài liệu
- 4.2 Doanh nghiệp tổ chức phổ biến
- 4.3 Công đoàn doanh nghiệp tổ chức phổ biến
- 4.4 Mời cơ quan khác đến phổ biến

**5- Mức độ phổ biến chủ yếu là (có thể đánh dấu vào nhiều ô)**

- 5.1 Toàn bộ nội dung của Bộ Luật Lao động
- 5.2 Chỉ một số điều khoản chủ yếu của bộ Luật Lao động
- 5.3 Tất cả các văn bản dưới Luật
- 5.4 Chỉ một số văn bản chủ yếu
- 5.5 Phổ biến thường xuyên, định kỳ
- 5.6 Chỉ phổ biến khi có văn bản mới

**6- Theo ông /bà, có nên mời các cơ quan chuyên môn (Liên đoàn lao động TP, Sở LĐTBXH, Ban Quản lý KCX,KCN ...) đến hướng dẫn và phổ biến pháp luật lao động**

- 6.1 Có
- 6.2 Không

**7- Theo ông/bà, có nên cho phép giao kết HĐLĐ bằng miệng không?**

- 7.1 Có
- 7.2 Không
- 7.3 Không có ý kiến

Tại sao:.....

.....

**8- Doanh nghiệp đã ký Thỏa ước lao động tập thể chưa?**

- 8.1 Chưa ký
- 8.2 Đã ký nhưng chưa đăng ký ở cơ quan quản lý lao động
- 8.3 Đã ký và đã đăng ký ở cơ quan quản lý lao động

**9- Nếu chưa ký, xin cho biết lý do:**

- 9.1 Không có tổ chức công đoàn của doanh nghiệp
- 9.2 Công đoàn chưa nêu đề nghị
- 9.3 Công đoàn có đề nghị nhưng chưa đáp ứng được

9.4 Đã làm những người lao động không đồng tình

9.5 Lý do khác, cụ thể .....

**10- Nếu đã ký nhưng chưa có quyết định thừa nhận, xin cho biết lý do:**

10.1 Cơ quan quản lý lao động chưa có ý kiến trả lời

10.2 Được đề nghị sửa đổi, bổ sung song chưa thực hiện được

10.3 Lý do khác, cụ thể.....

**11- Trong năm vừa qua, ở đơn vị ông/bà có xảy ra tranh chấp lao động không?**

11.1 Có

11.2 Không

Nếu có :

11.1.1 Tranh chấp tập thể : ..... vụ

11.1.2 Tranh chấp cá nhân : ..... vụ

**12- Số vụ đã được giải quyết qua các cấp:**

12.1 Các bên tự hòa giải ..... vụ

12.2 Qua hội đồng hòa giải cơ sở ..... vụ

12.3 Qua hòa giải viên cấp Quận, Huyện, Khu CX, Khu CN ..... vụ

12.4 Qua hội đồng trọng tài lao động ..... vụ

12.5 Qua Tòa án lao động ..... vụ

12.6 Hiện còn tranh chấp chưa được giải quyết ..... vụ

**13- Nguyên nhân tranh chấp**

13.1 Về tiền lương

13.2 Về thời gian làm việc

13.3 Vì sa thải hoặc kỷ luật người lao động

13.4 Người lao động đòi quyền công đoàn

13.5 Người lao động thiếu hiểu biết về quyền lợi và nghĩa vụ Nhà nước

13.6 Bất đồng về văn hóa, phong tục tập quán

13.7 Nguyên nhân khác, cụ thể là

.....

**14- Trong năm vừa qua, Thanh tra lao động đã đến làm việc với doanh nghiệp ông/bà:** .....

.....lần

**15- Việc thanh tra lao động theo ông/bà là:**

15.1 Rất cần thiết

15.2 Làm mất thời gian của doanh nghiệp

15.3 Cần thiết nhưng nên thay đổi phương thức và nội dung thanh tra

Cụ thể là: .....

.....

**16- Theo ông/bà, người lao động phải có trách nhiệm gì đối với doanh nghiệp?**

16.1 Thực hiện đầy đủ nội quy của doanh nghiệp và tôn trọng pháp luật

16.2 Chấp hành sự phân công, bố trí của đơn vị

16.3 Tích cực phấn đấu học tập, rèn luyện chuyên môn

16.4 Bảo đảm năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc

16.5 Trung thành, gắn bó với doanh nghiệp

16.6 Ý kiến khác :.....

**17- Theo ông/bà, doanh nghiệp phải có trách nhiệm gì đối với người lao động?**

17.1 Đảm bảo đầy đủ việc làm

17.2 Trả lương, trả công đầy đủ, đúng pháp luật

17.3 Tạo cơ hội học hành, cơ hội thăng tiến cho người lao động

17.4 Đối xử công bằng

17.5 Ý kiến khác: .....

**18- Vai trò của công đoàn ở doanh nghiệp ông/bà trong quan hệ lao động ( có thể đánh vào nhiều ô)**

18.1 Là người đại diện đích thực của NLĐ trong doanh nghiệp

- 18.2 Là đối tác thật sự của chủ doanh nghiệp □
- 18.3 Tích cực trong các hoạt động phong trào bề nổi □
- 18.4 Là cộng sự tích cực của chủ doanh nghiệp □
- 18.5 Nhiều khi bên vực người lao động một cách máy móc □
- 18.6 Mờ nhạt, chỉ tồn tại một cách hình thức □
- 18.7 Ý kiến khác, cụ thể

.....

.....**Để**  
**lành mạnh hóa quan hệ lao động trong doanh nghiệp, theo ông/bà,**  
**doanh nghiệp cần phải làm gì?**

.....  
 .....  
 .....

**19- Ông/bà có ý kiến đề xuất gì với Nhà nước trong việc áp dụng Bộ Luật Lao động**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của quý vị



## Phụ lục 5

### PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG (Dành cho cán bộ công đoàn )

Điều tra được tiến hành để phục vụ cho đề tài nghiên cứu về “**Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ở Việt nam**”- Rất mong sự giúp đỡ của quý vị. Mọi thông tin sẽ được giữ bí mật nếu quý vị có yêu cầu

Họ và tên người trả lời:

Tuổi:

Giới                      Nam  

Nữ  

#### **Trình độ chuyên môn kỹ thuật**

- Cao đẳng, Đại học trở lên

- Trung học chuyên nghiệp

- Công nhân kỹ thuật

#### **Trình độ văn hóa**

- Tốt nghiệp PTTH

- Tốt nghiệp THCS

- Tốt nghiệp tiểu học

Công việc chính hiện nay : .....

Đơn vị công tác : .....

Là      Doanh nghiệp Nhà nước

         Công ty cổ phần

         Công ty TNHH

         Doanh nghiệp tư nhân

         Doanh nghiệp có vốn ĐTNN

Lĩnh vực hoạt động SXKD: .....

Tổng số lao động của doanh nghiệp: .....

- Chức vụ công đoàn

- Tham niên công tác công đoàn

**1- Công đoàn có tham gia phổ biến luật pháp lao động cho người lao động không?**

1.1 Có

1.2 Không

**2- Nếu có, bằng hình thức nào**

2.1 Mở lớp tập huấn

2.2 Phát tài liệu

2.3 Tổ chức các cuộc thi tìm hiểu

2.5 Thông qua các phương tiện thông tin của doanh nghiệp

2.6 Khác, cụ thể .....

**3- Trong quá trình tuyên truyền phổ biến pháp luật, công đoàn có gặp khó khăn nào sau đây không? (Có thể đánh dấu vào nhiều ô)**

3.1 Chủ doanh nghiệp không nhiệt tình ủng hộ

3.2 Người lao động không quan tâm

3.3 Khó khăn về thời gian và địa điểm

3.4 Khó khăn khác, cụ thể là

.....

.....

**4- Theo ông/bà, mức độ hiểu biết pháp luật lao động của người sử dụng lao động tại doanh nghiệp nói chung là**

4.1 Tốt

4.2 Trung bình

4.3 Còn hạn chế

**5- Theo ông/bà, mức độ hiểu biết pháp luật lao động của người lao động tại doanh nghiệp nói chung là**

5.1 Tốt

5.3 Trung bình

5.2 Còn hạn chế

5.4 Rất kém

**6. Doanh nghiệp có tạo điều kiện để tổ chức công đoàn hoạt động không?**

Có  Không

Nếu có thì cụ thể là: (Có thể đánh dấu vào nhiều ô)

6.1 Công đoàn có văn phòng riêng

6.2 Cán bộ công đoàn được dành thời gian cho hoạt động công đoàn

6.3 Công đoàn viên được dành thời gian trong giờ để họp công đoàn

6.4 Công đoàn được doanh nghiệp hỗ trợ kinh phí hoạt động

6.4 Hỗ trợ khác

**7 - Những nội dung nào thường gặp khó khăn khi thương lượng để ký thỏa ước lao động tập thể**

7.1 Cam kết về việc làm

7.2 Tiền lương , tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi

7.3 Định mức lao động

7.4 Thời gian làm việc nghỉ ngơi

7.5 An toàn, vệ sinh lao động

7.6 Bảo hiểm xã hội cho người lao động

7.7 Nội dung khác, cụ thể.....

**8 - Ông/bà sẽ trả lời ra sao nếu được hỏi “vào công đoàn, người lao động có lợi gì”**

8.1 Được bảo vệ quyền lợi chính đáng hợp pháp

8.2 Được học hỏi thêm để nâng cao trình độ, mở rộng tầm hiểu biết

8.3 Được tham gia các phong trào sinh hoạt đoàn thể

8.4 Được mở rộng quan hệ xã hội

8.5 Lý do khác, cụ thể: .....

.....

**9 - Ông/bà đã được đào tạo, bồi dưỡng ở cấp:**

9.1 Tốt nghiệp Trường Đại học Công đoàn

- 9.2 Các khóa ngắn hạn về kỹ năng hoạt động công đoàn
- 9.3 Bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về hoạt động công đoàn
- 9.4 Ngoại ngữ, các hoạt động văn hóa thể thao...
- 9.5 Khác, cụ thể .....

**10- Theo ông/bà, những khó khăn trong hoạt động công đoàn hiện nay (nhất là ở khu vực ngoài quốc doanh), xếp theo thứ tự là:**

- 10.1 Người lao động chưa ý thức được lợi ích của việc gia nhập công đoàn
- 10.2 Giới chủ chưa nhận thức đúng và không ủng hộ công đoàn
- 10.3 Cán bộ công đoàn thiếu, trình độ và năng lực còn hạn chế
- 10.4 Thiếu kinh phí hoạt động
- 10.5 Quản lý Nhà nước về lao động lỏng lẻo (Luật không khả thi, thiếu các biện pháp chế tài nghiêm khắc...)
- 10.6 Ý kiến khác: .....

**11 - Điều gì dưới đây làm nản lòng cán bộ công đoàn trong các doanh nghiệp hiện nay (có thể đánh dấu vào nhiều ô)**

- 11.1 Người lao động còn thiếu ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp
- 11.2 Luôn phải đối đầu với chủ doanh nghiệp
- 11.3 Vẫn phải phụ thuộc vào chủ doanh nghiệp nên khó đấu tranh thẳng thắn
- 11.4 Thu nhập thấp do không có thời gian làm việc chuyên môn
- 11.5 Khác, cụ thể : .....

**12- Ý kiến của ông/bà về Đình công ( có thể đánh dấu vào nhiều ô)**

- 13.1 Nên tránh tối đa vì các bên đều bị thiệt
- 13.2 Là một giải pháp hữu hiệu để đấu tranh với giới chủ
- 13.3 Để nổ ra đình công là công đoàn có trách nhiệm một phần
- 13.4 Trình tự thủ tục đình công theo BLLĐ là chưa hợp lý
- 13.5 Ý kiến khác, cụ thể .....

**14 -Theo ông/bà để hạn chế tranh chấp lao động, nên áp dụng các biện pháp nào dưới đây (Có thể đánh dấu nhiều ô)**

- 14.1 Xây dựng nội quy, quy chế nội bộ thật cụ thể rõ ràng
- 14.2 Ký thỏa ước lao động tập thể
- 14.3 Tăng cường hợp tác giữa người lao động và doanh nghiệp
- 14.4 Tăng cường thanh tra Nhà nước về lao động
- 14.5 Bổ sung, hoàn thiện Bộ Luật Lao động
- 14.7 Biện pháp khác, cụ thể :.....

**15 -Ông/bà có ý kiến đề xuất gì với Nhà nước trong việc áp dụng Bộ Luật Lao động và Luật Công đoàn**

.....

.....

.....

.....

Xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của quý vị

## Phụ lục 6

**PHIẾU KHẢO SÁT**  
**MỨC ĐỘ THOẢ MÃN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG**  
**TRONG QUAN HỆ VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**  
**(Dành cho người lao động)**

Rất mong quý vị dành ít thời gian để điền vào bản phỏng vấn ngắn này. Thông tin mà quý vị cung cấp chỉ được sử dụng để phục vụ cho đề tài nghiên cứu **“Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam”** và được giữ bí mật, không công bố cùng với tên của quý vị

Họ và tên .....

Cơ quan .....

1. Mức độ thoả mãn của quý vị trong quan hệ với người sử dụng lao động  
Rất không thoả mãn Rất thoả mãn  
1 2 3 4 5 6 7
  
2. Mức độ chia sẻ thông tin của doanh nghiệp đối với nhân viên  
Rất ít Rất nhiều  
1 2 3 4 5 6 7
  
3. Mức độ doanh nghiệp tạo điều kiện cho nhân viên sáng tạo và chủ động trong công việc  
Không hề Tạo điều kiện hoàn toàn  
1 2 3 4 5 6 7
  
4. Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp của quý vị  
Rất bất công Rất công bằng  
1 2 3 4 5 6 7
  
5. Mức độ thoải mái, tự do trong phát biểu ý kiến đóng góp của nhân viên cho doanh nghiệp

- |             |   |   |   |   |   |               |
|-------------|---|---|---|---|---|---------------|
| Rất hạn chế |   |   |   |   |   | Rất thoải mái |
| 1           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7             |
6. Mức độ rõ ràng của nội quy lao động trong doanh nghiệp
- |                   |   |   |   |   |   |             |
|-------------------|---|---|---|---|---|-------------|
| Rất không rõ ràng |   |   |   |   |   | Rất rõ ràng |
| 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7           |
7. Mức độ nghiêm túc trong thực hiện hợp đồng và thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp
- |              |   |   |   |   |   |                |
|--------------|---|---|---|---|---|----------------|
| Rất tùy tiện |   |   |   |   |   | Rất nghiêm túc |
| 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7              |
8. Sự tự tin của về kiến thức pháp luật lao động
- |                  |   |   |   |   |   |            |
|------------------|---|---|---|---|---|------------|
| Rất không tự tin |   |   |   |   |   | Rất tự tin |
| 1                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7          |
9. Vai trò của công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền lợi của quý vị
- |                      |   |   |   |   |   |                |
|----------------------|---|---|---|---|---|----------------|
| Rất không quan trọng |   |   |   |   |   | Rất quan trọng |
| 1                    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7              |
10. Mức độ quan tâm của doanh nghiệp tới đời sống văn hoá tinh thần (học tập văn hóa, chuyên môn; giải trí, thể thao, văn nghệ...)
- |                   |   |   |   |   |   |              |
|-------------------|---|---|---|---|---|--------------|
| Không hề quan tâm |   |   |   |   |   | Rất quan tâm |
| 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7            |

Xin trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của quý vị

## **Phụ lục 7**

### ***DANH SÁCH CÁC ĐƠN VỊ THAM GIA TRẢ LỜI PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG***

1. Công ty công nghệ thực phẩm Á châu
2. Công ty cổ phần tin học Lạc Việt
3. Công ty vật tư bảo vệ thực vật 1
4. Công ty 32- Bộ Quốc phòng
5. Công ty AGTEX
6. Công ty TNHH giao nhận Biển Đông
7. Phân viện kinh tế kỹ thuật thuốc lá
8. Xí nghiệp thương mại mặt đất Tân sơn nhất (Tiags)
9. Công ty SX và XNK lâm sản và hàng tiểu thủ công nghiệp (UPEXIM)
10. Xưởng in Lê Quang Lộc báo Tuổi trẻ
11. Công ty dịch vụ công ích huyện Bình chánh
12. Công ty liên doanh Nipovina
13. Công ty TNHH thương mại –sản xuất bao bì Tân Hương
14. Công ty TNHH sản xuất và thương mại Cao Hoa
15. Công ty KwangNam
16. Công ty Phước Thành
17. Công ty TNHH BS Việt Nam Footwear
18. Công ty giày An lạc
19. Công ty TNHH dầu nhớt và hóa chất Việt Nam (Vilube)
20. Công ty công nghiệp hóa chất vi sinh
21. Công ty Century 21
22. Công ty Packsimex
23. Công ty TNHH Xuyên Thái Bình
24. Công ty TNHH Quế Bằng
25. Xí nghiệp cơ khí 32-7
26. Công ty MTEX Việt Nam
27. Công ty gạch men Hoàng gia
28. Công ty TNHH Nam phong
29. Công ty thang máy SGESchindler
30. Công ty TNHH Phú Bình
31. Công ty hoa tiêu khu vực 1
32. Công ty TNHH SX-TM-DV-XNK Minh Hoàng
33. Công ty liên doanh Lever Việt Nam



34. Công ty Mai Linh
35. Công ty TNHH F&N Việt Nam
36. Công ty mỹ phẩm Vinh An
37. Công ty cổ phần Đường Biên hòa
38. Công ty TNHH SX-TM-Trung Dũng (Bình dương)
39. Công ty may Tuấn Nhã
40. Xí nghiệp Fashin Garmen
41. Công ty Shincap
42. Công ty CK Vina
43. Công ty Thảo Tú
44. Công ty phân bón Bình điền
45. Công ty TNHH Komax
46. Công ty liên doanh Mercedes Benz
47. Công ty liên doanh sử vệ sinh Mỹ Phú
48. Công ty cơ khí nhựa Bình Đông hưng
49. Công ty TNHH bao bì Nhựa Thành phú
50. Công ty TNHH SX và TM Vĩ Nam Việt
51. Công ty SX và TM Như Ngọc
52. Công ty Tân Cảng
53. Công ty XNK sản xuất-gia công và bao bì (PACKSIMEX)
54. Công ty FPT
55. Công ty CARIC
56. Công ty TNHH Lái thiêu
57. Công ty cổ phần Kinh đô
58. Công ty cổ phần Dệt may Sài gòn
59. Công ty cổ phần Hóa Mỹ phẩm Sài gòn
60. Casumina Đồng nai
61. Công ty dịch vụ công ích Q.3
62. Công ty cổ phần xây lắp III- Petrolimex
63. Công ty SASCO
64. Công ty TNHH SX - TM - DV kỹ nghệ gas và máy công nghiệp
65. Công ty gia công và lắp ráp ampli điện tử (KINASON)
66. Công ty chế biến thực phẩm Trí Phong
67. Công ty may xuất khẩu PROTRADE
68. Công ty TNHH Lâm Hưng
69. Công ty cổ phần cơ điện lạnh REE
70. Công ty TNHH SX - TM Tây Đông
71. Công ty TNHH TM -DV vận tải Sài Gòn
72. Công ty United Garment VN
73. Công ty giày ChingLuh
74. Leighton Việt Nam
75. Exxonmobil Unique Co. LTD Việt Nam

76. Citibank- chi nhánh TP Hồ Chí Minh
77. Cơ sở dạy nghề Đức Minh
78. Công ty điện máy gia dụng Sanyo Việt Nam
79. Công ty TNHH Thiên Nam Hòa
80. Công ty dịch vụ giao thông đô thị Tân bình
81. Công ty cổ phần Vĩnh tiến
82. Công ty ORSAN
83. Công ty cổ phần cao su Sài gòn Kim đan
84. Công ty may XNK Tân châu
85. Công ty TNHH XD-TM - DV Tân Trí Nguyên
86. Công ty cổ phần dịch vụ ô tô Hàng Xanh (HAXACO)
87. Công ty TNHH SX – TM Nhất Huê
88. Nhà máy Dầu Thủ đức VINADACO
89. Xí nghiệp Lidovit
90. Công ty liên doanh RSC Norfolk Mansion
91. Công ty liên doanh Vinh hưng
92. Sài gòn Food Corporation
93. Công ty TNHH TM CBTP Tân Tân
94. Xí nghiệp taxi du lịch Savico
95. Công ty cổ phần Da giấy Sagoda
96. Công ty bao bì nhựa Tân tiến
97. Công ty bút bi Thiên long
98. Công ty TNHH Vision and Association
99. Công ty beton Mekon
100. Công ty TNHH SX và TM Vùng Quê
101. Nhà máy thép Vikimco
102. Công ty TNHH SX và TM Nguyên Phát
103. Công ty liên doanh thép Vinakyoei
104. Công ty Nhựa Rạng đông
105. Công ty Unilever Việt Nam
106. Công ty May xuất khẩu Sprinta
107. Công ty liên doanh nước khoáng La vie
108. Công ty kính xây dựng Phú phong
109. Ngân hàng CityBank, chi nhánh TPHCM
110. Công ty TNHH May Thêu Đức phúc
111. Công ty Upgain
112. Công ty TNHH thực phẩm Amanda

*Phụ lục 8*

## **POU YUEN – BỀN VỮNG VÀ PHÁT TRIỂN NHỜ QUAN HỆ LAO ĐỘNG LÀNH MẠNH**

Thành lập năm 1996, Pou Yuen là một công ty da giày vốn 100% Đài loan có gần 55.000 lao động với khoảng 80% là nữ. Là một doanh nghiệp có đông lao động nhất nước nhưng gần 10 năm qua ở Pou Yuen hầu như không hề có đình công, lãn công, khiếu kiện, công nhân rất an tâm và thật lòng gắn bó còn công ty thì ngày càng phát triển. Để có kết quả tốt đẹp như vậy, công ty đã thực hiện tốt mấy chính sách sau:

- **Nghiêm chỉnh chấp hành PLLĐ Việt Nam.** Ngay từ khi bắt đầu đi vào hoạt động, công ty đã chủ động ủng hộ việc thành lập CĐ cơ sở, sau đó thường xuyên cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để CĐ hoạt động. Các chế độ BHXH, BHYT được thực hiện đầy đủ. Sau khi được tuyển dụng, công nhân được tham gia ngay một lớp huấn luyện về nội quy công ty, những nội dung chủ yếu của BLLĐ và các văn bản dưới Luật, ATVSLĐ. Gần 500 chuyên gia Đài Loan và Trung Quốc của công ty cũng phải học LLĐ Việt Nam một cách nghiêm túc
- **Tin cậy và hỗ trợ công đoàn hoạt động:** Giám đốc cho CĐ mở căng tin phục vụ công nhân và còn hỗ trợ thêm tiền để các hoạt động CĐ được duy trì thường xuyên, liên tục. CĐ có văn phòng làm việc riêng rất khang trang, được công ty mua và giao cho 7 chiếc xe đồ để đưa đón đoàn viên đi du lịch hàng tuần. Chủ tịch và ba ủy viên Ban chấp hành CĐ được công ty trả lương chuyên trách để hoạt động.
- **Chăm lo đời sống và điều kiện làm việc cho người lao động.** Để tạo môi trường làm việc trong lành, Pou Yuen tuyển dụng 6 kỹ sư nông nghiệp chuyên về trồng và phát triển cây xanh, 60 công nhân chuyên xén cỏ. Vấn đề sức khỏe cho công nhân, nhất là công nhân nữ đặc biệt được coi trọng. Trung tâm y tế của công ty được trang bị máy móc tối tân và

phòng ốc hiện đại, có phòng khám chữa bệnh, phòng khám thai sản, phòng nghỉ cho những bà mẹ đang mang thai. Những người đang cho con bú mà buổi trưa không về nhà được còn có phòng “trữ sữa”, ở đó nhân viên y tế sẽ giúp họ lấy sữa trữ vào bình tiệt trùng và bảo quản lạnh để chiều mang về cho con, bản thân không sợ bị tắt sữa. Ngoài ra mỗi khu xưởng đều đặt chốt y tế với đội ngũ y, bác sỹ hơn 20 người để khám, chữa bệnh, chăm sóc và tư vấn sức khỏe hoàn toàn miễn phí cho công nhân. Công ty có đội cứu hỏa riêng và hàng năm chi phí khoảng 40 tỷ đồng thuê xe đưa rước công nhân.

- **Lắng nghe tâm tư nguyện vọng của người lao động.** Hiểu rằng năng suất, chất lượng sản phẩm của công ty phụ thuộc vào tâm trạng của công nhân, công ty Pou Yuen có tới 5 tổ chức để công nhân phản ánh, góp ý kiến hoặc khiếu nại. Đó là ban giám đốc điều hành công ty tại Việt Nam, công đoàn, hội đồng hòa giải cơ sở, ban giám đốc công ty mẹ tại Đài Loan và gần đây nhất là phòng nhân quyền- một bộ phận mới được thành lập, trực thuộc sự quản lý trực tiếp của công ty mẹ. Sở dĩ có thêm phòng này là do khách hàng châu Âu chỉ chịu mua giày khi công ty có một bộ phận chuyên về đảm bảo quyền lợi cho NLD. Cán bộ Phòng nhân quyền xuất hiện mọi lúc, mọi nơi, trực tiếp giải quyết ngay những vấn đề nảy sinh và nếu vụ việc phức tạp hơn thì lập tức phản ánh lên tổng giám đốc để được giải quyết trong thời gian ngắn nhất. Điều đáng nói ở đây là với sự phân định chức năng, trách nhiệm rất rõ ràng, hoạt động của phòng nhân quyền không bị lẫn lộn, chòng chẹo với hoạt động của công đoàn và cả hai tổ chức này đều là những địa chỉ đáng tin cậy của chị em công nhân. Công ty cũng phối hợp chặt chẽ với LĐLĐ huyện Bình chánh trong việc giải quyết thắc mắc, hòa giải mâu thuẫn giữa công ty và đoàn viên CĐ.

*Nguồn: Khảo sát điển hình của tác giả*

*Phụ lục 9*

## **HUÊ PHONG - HAI CUỘC ĐÌNH CÔNG LIÊN TIẾP TRONG VÒNG HAI THÁNG**

Huê Phong là một công ty sản xuất giày liên doanh với Đài Loan, đóng tại quận Gò Vấp, có số lao động gần 4000 người, hầu hết là dân nhập cư. Công nhân bị bắt buộc ở ký túc xá, chỗ ở rất chật hẹp với nội quy sinh hoạt hết sức khắt khe. Tình trạng vi phạm pháp luật ở công ty này đặc biệt nghiêm trọng. Chế độ thời gian làm việc, nghỉ ngơi thường xuyên bị vi phạm. Mức lương thấp, rất lâu được lên lương mà công ty còn áp dụng chế độ phạt tiền, trừ lương trái luật. Công ty tự đặt ra quy định: lao động nữ phải cam kết không được sinh con, vi phạm là bị đuổi việc ngay lập tức. Nhân viên kỹ thuật nước ngoài thường chửi mắng, thậm chí hành hung, phớt lờ công nhân. Trong khoảng thời gian 1997-2000, đã có 5 đoàn kiểm tra đến công ty, phát hiện sai phạm nhưng chỉ nhắc nhở kiểu “giơ cao đánh khẽ” hoặc đưa ra mức phạt quá nhẹ nên công ty “lờn thuốc”, ngày càng vi phạm nhiều hơn. Tháng 9/2000 xảy ra xô xát giữa công nhân với chuyên gia nước ngoài và toàn bộ công nhân đã đình công để phản đối điều kiện làm việc quá tồi tệ. Ngay sau đó, công ty tỏ rõ thái độ trù dập những người tham gia đình công, phạt tiền và sa thải họ. Một tháng sau, cuộc đình công thứ hai nổ ra và các cơ quan chức năng bắt buộc phải vào cuộc một cách kiên quyết hơn. Diễn biến về QHLD tại công ty Huê phong năm 2000 được dư luận cả nước, thậm chí cả dư luận nước ngoài chú ý vì công ty đã vi phạm trắng trợn pháp luật, đồng thời tỏ ra quá nhẫn tâm với NLĐ của mình. Những vi phạm này còn mang tính hệ thống chứng tỏ sự coi thường pháp luật, coi thường dư luận xã hội của chủ DN. Cũng may là trong thời kỳ “hậu tranh chấp”, những người có trách nhiệm đã dám nhìn nhận thiếu sót, tích cực tìm giải pháp cải thiện tình hình và QHLD dần dần đã có những thay đổi về chất

*Nguồn: Tổng hợp từ báo chí trong năm 2000 và tham khảo ý kiến chuyên gia*

**Phụ lục 10****MÔ HÌNH KINH TẾ LƯỢNG**

STT	Mã biến	Tên biến	Dấu mong đợi
	<b>Y</b>	<b>Mức độ hài lòng, thoả mãn của người lao động trong quan hệ với người sử dụng lao động</b>	<i>Biến phụ thuộc</i>
1	<b>X<sub>1</sub></b>	Mức độ chia sẻ thông tin của doanh nghiệp đối với NLD	+
2	<b>X<sub>2</sub></b>	Mức độ doanh nghiệp điều kiện cho NLD sáng tạo và chủ động trong công việc	+
3	<b>X<sub>3</sub></b>	Mức độ công bằng của doanh nghiệp trong đánh giá những đóng góp của người lao động	+
4	<b>X<sub>4</sub></b>	Mức độ thoả mái, tự do trong phát biểu ý kiến đóng góp của NLD cho doanh nghiệp	+
5	<b>X<sub>5</sub></b>	Mức độ rõ ràng của nội quy lao động trong doanh nghiệp	+
6	<b>X<sub>6</sub></b>	Mức độ nghiêm túc trong thực hiện hợp đồng và thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp	+
7	<b>X<sub>7</sub></b>	Sự tự tin của người lao động về kiến thức pháp luật lao động	+
8	<b>X<sub>8</sub></b>	Vai trò của công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động	+
9	<b>X<sub>9</sub></b>	Mức độ quan tâm của doanh nghiệp tới đời sống văn hoá tinh thần (học tập văn hoá, chuyên môn; giải trí; thể thao; văn nghệ...)	+

<b>Mã biến</b>	<b>Tên biến</b>	<b>Hệ số hồi quy (B)</b>	<b>Hệ số hồi quy đã chuẩn hoá (Beta)</b>	<b>Thống kê t và mức ý nghĩa (Sig.)</b>
<b>Y</b> <i>(Biến phụ thuộc)</i>	Mức độ hài lòng, thoả mãn của người lao động trong quan hệ với người sử dụng lao động			
<b>Các biến độc lập</b>				
Constant		-4.449		-33.706 (0.000)
<b>X<sub>3</sub></b>	Mức độ công bằng của DN trong đánh giá những đóng góp của người lao động	1.499	0.548	33.639 (0.000)
<b>X<sub>6</sub></b>	Mức độ nghiêm túc trong thực hiện hợp đồng và thoả ước tập thể của DN	1.455	0.527	40.959 (0.000)
<b>X<sub>1-4</sub></b>	Mức độ “nói thẳng-nói thật” trong doanh nghiệp.	0.268	0.196	20.324 (0.000)
<b>X<sub>8</sub></b>	Vai trò của công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động	0.296	0.188	22.652 (0.000)
<b>X<sub>9</sub></b>	Mức độ quan tâm của doanh nghiệp tới đời sống văn hoá tinh thần (học tập văn hoá, chuyên môn; giải trí; thể thao; văn nghệ...)	0.360	0.179	16.110 (0.000)
<b>X<sub>2</sub></b>	Mức độ doanh nghiệp tạo điều kiện cho nhân viên sáng tạo và chủ động trong công việc	0.078	0.076	4.580 (0.000)

**R =0.995; R<sup>2</sup>=0.990; DW=2.291**

- Các biến trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê ở độ tin cậy 99% (Mức ý nghĩa Sig của kiểm định t đối với từng biến đều nhỏ hơn 0.01) và phù hợp về dấu. Hệ số xác định  $R^2=0.990$ , cho thấy các biến trong mô hình giải thích được 99% sự thay đổi của biến phụ thuộc.
- Các biến độc lập không vi phạm hiện tượng đa cộng tuyến, phần dư xấp xỉ phân phối chuẩn, chưa có dấu hiệu vi phạm hiện tượng tự tương quan, kiểm định dạng hàm phù hợp. Do đó, mô hình này có ý nghĩa về mặt thống kê
- Mức độ thoả mãn của người lao động trong quan hệ với người sử dụng lao động phụ thuộc vào 6 yếu tố chính. Yếu tố nào có hệ số hồi quy (B) dương thì yếu tố đó ảnh hưởng tỷ lệ thuận đến biến phụ thuộc; yếu tố nào có trị tuyệt đối của hệ số hồi quy đã chuẩn hoá (Beta) càng lớn thì ảnh hưởng càng quan trọng đến mức độ hài

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.995 <sup>a</sup>	.990	.990	.20	2.291

a. Predictors: (Constant), STCD, NTNT, QTDSVHTT, VTCDCS, HDTU, CONGBANG

b. Dependent Variable: TMQHLD

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985.070	6	164.178	4041.906	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.830	242	4.062E-02		
	Total	994.900	248			

a. Predictors: (Constant), STCD, NTNT, QTDSVHTT, VTCDCS, HDTU, CONGBANG

b. Dependent Variable: TMQHLD



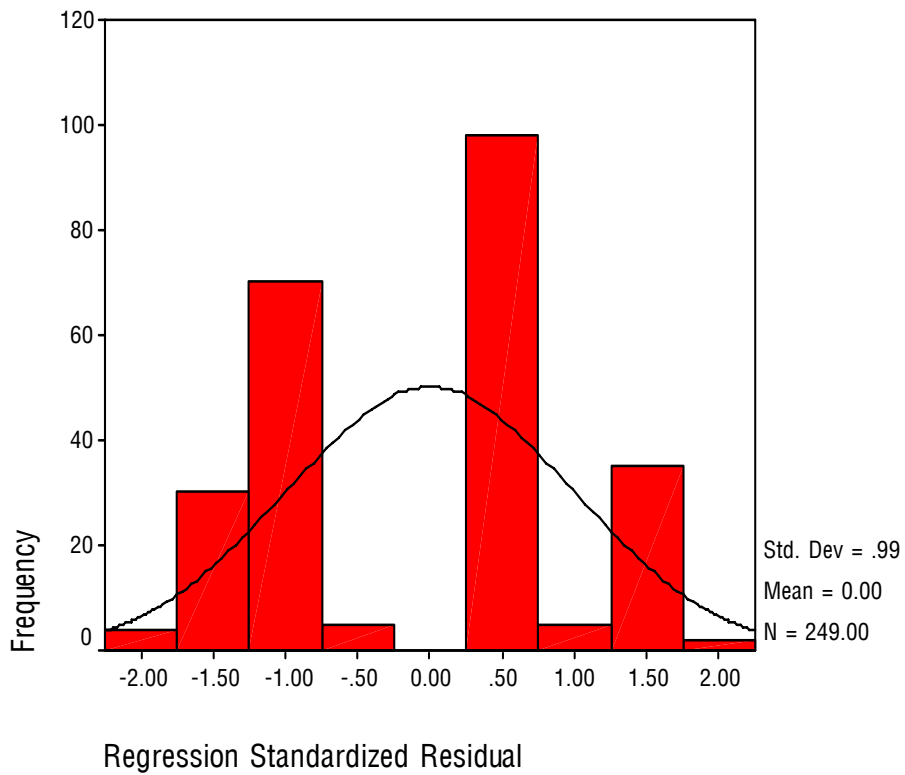
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.449	.132		-33.706	.000		
	CONGBANG	1.499	.045	.548	33.639	.000	.154	6.506
	HDTU	1.455	.036	.527	40.959	.000	.246	4.060
	NTNT	.268	.013	.196	20.324	.000	.440	2.272
	VTDCS	.296	.013	.188	22.652	.000	.591	1.693
	QTDSVHTT	.360	.022	.179	16.110	.000	.331	3.025
	STCD	7.893E-02	.017	.076	4.580	.000	.147	6.800

a. Dependent Variable: TMQHLD

**Histogram**

Dependent Variable: TMQHLD



## V) Phụ lục 11

### VI) **PHIẾU XIN Ý KIẾN CHUYÊN GIA**

Kính thưa Quý chuyên gia,

Chúng tôi đang thực hiện đề tài về hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước ở Việt Nam. Chúng tôi đặt trọn niềm tin vào ý kiến đóng góp của quý vị - một người rất am hiểu lĩnh vực này. Rất mong quý chuyên gia dành chút ít thời gian để điền vào bản phỏng vấn này theo cách sau:

- Cho điểm từ 1 đến 10 cho từng giải pháp mà chúng tôi đưa ra dưới đây, tùy theo mức độ quan trọng (hợp lý) của mỗi giải pháp này (9-10 điểm: rất quan trọng; 7-8 điểm: quan trọng ; 5-6 điểm: tương đối quan trọng; 3-4 điểm : ít quan trọng; 1-2 điểm: không quan trọng)
- Nêu giải pháp của quý chuyên gia và cũng cho điểm theo cách trên

#### **NHÓM GIẢI PHÁP Ở TẦM VĨ MÔ**

##### **1.1 Hoàn thiện các quy định pháp luật về quan hệ lao động**

###### **Giải pháp 1: ..... điểm**

Quy chế hóa việc xác lập cơ chế ba bên ở Việt Nam <sup>1</sup>

###### **Giải pháp 2 ..... điểm**

Bổ sung và chỉnh sửa một số quy phạm pháp luật <sup>2</sup>

###### **Giải pháp 3 ..... điểm**

Xây dựng và ban hành quy chế dân chủ trong các đơn vị ngoài khu vực Nhà nước

##### **1.2 Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về lao động**

###### **Giải pháp 4 ..... điểm**

Tăng cường nhận thức về pháp luật lao động cho các bên có liên quan <sup>3</sup>

**Giải pháp 5..... điểm**

Kiện toàn bộ máy quản lý lao động các cấp <sup>4</sup>

**Giải pháp 6 ..... điểm**

Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra Nhà nước về lao động <sup>5</sup>

**NHÓM GIẢI PHÁP VỀ PHÍA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN CÁC CẤP****2.1 Đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của công đoàn****Giải pháp 7 ..... điểm**

Nghiên cứu, xây dựng mô hình hoạt động công đoàn riêng cho các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

**Giải pháp 8 ..... điểm**

Củng cố quan hệ hợp tác giữa công đoàn và giới chủ, công đoàn và chính quyền ở mọi cấp

**Giải pháp 9 ..... điểm**

Tích cực tham gia nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động

**2.2 Cải tổ cơ chế tài chính cho hoạt động công đoàn****Giải pháp 10 ..... điểm**

Khôi phục khoản đóng góp 2 % quỹ lương của các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài cho kinh phí hoạt động của công đoàn

**Giải pháp 11 ..... điểm**

Nâng cao hiệu quả hoạt động kinh tế của công đoàn <sup>6</sup>

**2.3 KIỆN TOÀN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN CƠ SỞ****Giải pháp 12 ..... điểm**

Chú trọng vấn đề lựa chọn cán bộ công đoàn

**Giải pháp 13 ..... điểm**

Điều chỉnh phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

**NHÓM GIẢI PHÁP VỀ PHÍA DOANH NGHIỆP****3.1 Xây dựng phong cách sống và làm việc theo pháp luật trong doanh nghiệp****Giải pháp 14 ..... điểm**

Xây dựng và thực hiện nghiêm chỉnh nội quy và thỏa ước lao động tập thể

***Giải pháp 15 ..... điểm***

Phối hợp tích cực với công đoàn trong phổ biến tuyên truyền pháp luật lao động cho người lao động

**3.2 Áp dụng các hình thức động viên người lao động**

***Giải pháp 16 ..... điểm***

Tăng cường đối thoại trong doanh nghiệp: tạo các kênh thông tin mở, định kỳ gặp gỡ trao đổi...

***Giải pháp 17 ..... điểm***

Tạo điều kiện cho người lao động tham gia quản lý doanh nghiệp: xây dựng các nhóm tự quản, các nhóm chất lượng

***Giải pháp 18 ..... điểm***

Quan tâm thực hiện trách nhiệm xã hội với người lao động <sup>7</sup>

***Giải pháp 19 ..... điểm***

Sử dụng cán bộ chuyên trách về quan hệ lao động trong phòng nhân sự

**CÁC GIẢI PHÁP CỦA CHUYÊN GIA**

*Giải pháp 20 ..... điểm*

.....  
.....  
.....

*Giải pháp 21 ..... điểm*

.....  
.....  
.....

*Giải pháp 22 ..... điểm*

.....  
.....

**NHỮNG Ý KIẾN ĐÓNG GÓP THÊM CỦA QUÝ CHUYÊN GIA**

.....  
.....  
.....

Để đề tài nghiên cứu của chúng tôi thêm phần chất lượng, kính mong Quý chuyên gia vui lòng điền thêm một số thông tin sau:

- Họ và tên:
- Chức vụ :
- Nơi và thâm niên công tác
- Số ĐT và địa chỉ liên lạc:

### **MỘT SỐ ĐIỂM GIẢI THÍCH THÊM CHO BẢN CÂU HỎI**

1 - Cơ chế ba bên là cơ chế đối thoại và phối hợp hoạt động giữa ba bên: Nhà nước, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và tổ chức đại diện cho người lao động. Trong bộ Luật lao động Việt Nam, công đoàn là người đại diện chính thức duy nhất cho người lao động, nhưng chưa có điều khoản nào quy định về tổ chức đại diện cho giới sử dụng lao động, mặc dù trong thực tế Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) được coi là tổ chức này

2 - Các quy phạm pháp luật như trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đồng người, tranh chấp về quyền, tranh chấp về lợi ích, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể cấp ngành, cấp trung ương, tính hợp pháp của một cuộc đình công ....

3- Bằng các hình thức : biên soạn các tài liệu ngắn gọn về pháp luật lao động, cải tiến cách phát tài liệu và tập huấn, mở diễn đàn trao đổi trên các phương tiện thông tin đại chúng, tổ chức các cuộc thi tìm hiểu, quy định mức độ hiểu biết luật pháp cần thiết để cấp phép kinh doanh

4- Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ tuyên truyền viên, hòa giải viên, trọng tài viên về quan hệ lao động ở các quận, huyện, tỉnh, thành phố ; hoàn thiện hệ thống cung cấp và xử lý thông tin trong quản lý lao động

5- Cải tiến công tác đào tạo thanh tra viên, đổi mới phương thức thanh tra, duy trì và nâng cao chất lượng công tác giám sát..

6- Sắp xếp lại các doanh nghiệp đang hoạt động kinh tế cho công đoàn, đổi mới cơ chế quản lý, củng cố nhân sự

7- Doanh nghiệp cam kết thực hiện một số quy tắc ứng xử về lao động và môi trường để cải thiện chất lượng cuộc sống cho người lao động

**Phụ lục 12**

## KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ CÁC GIẢI PHÁP THEO PHƯƠNG PHÁP CHUYÊN GIA

Điểm trung bình đối với từng giải pháp và xếp hạng quan trọng như sau

	Mã giải pháp	Điểm trung bình	Xếp hạng trong từng nhóm	Xếp hạng toàn bộ
Nhóm GP1	GP1	8.324	4	7
	GP2	8.424	2	4
	GP3	6.762	6	17
	GP4	8.662	1	2
	GP5	8.138	5	10
	GP6	8.405	3	5
Nhóm GP2	GP7	7.714	4	15
	GP8	7.462	5	16
	GP9	7.900	3	13
	GP10	6.286	6	18
	GP11	6.238	7	19
	GP12	8.119	2	11
	GP13	8.143	1	8
Nhóm GP3	GP14	8.976	1	1
	GP15	8.514	2	3
	GP16	8.357	3	6
	GP17	7.762	6	14
	GP18	7.976	5	12
	GP19	8.143	4	8

	Hệ số nhất trí chung (W)
Nhóm giải pháp ở tầm vĩ mô	0.622
Nhóm giải pháp về phía công đoàn	0.675
Nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp	0.734
Tất cả các giải pháp	0.668

## Phụ lục 13

**DANH SÁCH CÁC CHUYÊN GIA THAM GIA TRẢ LỜI  
PHIẾU CÂU HỎI**

	<b>Họ và tên</b>	<b>Học vị</b>	<b>Chức vụ</b>	<b>Nơi công tác</b>
1	Nguyễn Quang Huệ	Tiến sỹ	Trưởng phòng	Phòng nghiên cứu về QHLD Viện Khoa học LĐ và XH
2	Lưu Bình Nhuỡng	Tiến sỹ	Trưởng Bộ môn Luật Lao động	Trường Đại học Luật Hà Nội
3	Nguyễn Hiếu Đức	Cao học Luật	Chánh Thanh tra Lao động	Sở LĐ-TB- XH TP.Hồ Chí Minh
4	Mai Đức Chính	Thạc sỹ Luật	Phó Chủ tịch	LĐ LĐ TP.HCM
5	Nguyễn Quốc Tế	PGS.TS	Phó Hiệu Trưởng	Trường ĐHKT-TPHCM
6	Phùng Văn Hùng	Cử nhân	Trưởng phòng Quản lý Lao động	Ban Quản lý các KCX-KCN TPHCM
7	Nguyễn Bá Ngọc	Tiến sỹ	Tổng Biên tập	NXB LĐ-XH
8	Trần Hữu Đức	Cử Nhân	GD Nhân sự	Bệnh viện FV
9	Trần Quang Quyên	Tiến sỹ	Phó Giám đốc	Trung tâm dân số và lao động
10	Trần Văn Hoan	Cử nhân	NCV chính	Phòng nghiên cứu về QHLD Viện Khoa học LĐ và XH
11	Nguyễn T. Lệ Dung	Cử nhân	Chuyên viên LĐTL	Công ty Nhựa Rạng Đông
12	Trần Kim Dung	Tiến sỹ	GV QTNNL	Trường ĐHKT-TPHCM
13	Nguyễn Xuân Thủy	Cử nhân	Trưởng phòng Quản lý	Công ty MTEX -Việt Nam
14	Nguyễn Văn Thanh	Kỹ sư Kinh tế	Trưởng phòng HCNS	Công ty TNHH SX -TM Trung Dũng - Bình Dương
15	Nguyễn Hữu Chí	Tiến sỹ	GVC	BM Luật Lao động -Trường Đ học Luật Hà Nội
16	Phạm Thúy Hòa	Thạc sỹ	Phó phòng TCCB	Công ty Nhựa Rạng Đông
17	Trần Thanh Hải	Cử nhân	GD Nhân sự	Công ty ScanCom-VN
18	Trần Đình Vinh	NCS	Giảng viên KTLĐ	Bộ môn KT và QT NNL -Trường ĐHKT TPHCM
19	Nguyễn Quốc Long	Cao học	Trưởng phòng nghiên cứu KH	Trường Trung học Lao động X hội -Bộ LĐ-TB-XH
20	Vũ Quốc Bình	Cao học	Phó phòng nghiên cứu KH	Trường Trung học Lao động X hội -Bộ LĐ-TB-XH
21	Trần Phát Đạt	Kỹ sư	Phó Giám đốc	Công ty VILUBE
22	Nguyễn Thuận	Tiến sỹ	Phó Hiệu Trưởng	ĐH Mở bán công TP.HCM



23	Nguyễn Hoàng Kháng	Cử nhân	Trưởng phòng tiền lương	Sở LĐ-TB-XH TP.HCM
----	-----------------------	---------	----------------------------	--------------------

## **Phụ lục 14**

### **CÁC Ý KIẾN BỔ SUNG CỦA CHUYÊN GIA**

#### **1- TS Nguyễn Bá Ngọc**

- Cần hoàn thiện cơ chế thông tin giữa cơ quan quản lý lao động và doanh nghiệp.
- Cần tổ chức các hiệp hội ngành nghề để tuyên truyền, điều phối nâng cao năng lực cho các chủ doanh nghiệp
- Khi quy chế hóa bổ sung quy phạm pháp luật, quy định của doanh nghiệp, cần bổ sung cả cơ chế thương lượng, thỏa thuận trong doanh nghiệp, hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động, về xử phạt vi phạm pháp luật lao động, về đào tạo cán bộ công đoàn và chủ doanh nghiệp.
- Khi phổ biến pháp luật cần chú ý tới cả các doanh nghiệp nhỏ và vừa chứ không chỉ dừng ở các doanh nghiệp lớn như hiện nay

#### **2-TS Nguyễn Hữu Chí-**

- Vấn đề đại diện trong quan hệ lao động phải do chính các bên lựa chọn và định đoạt. Đa dạng hóa hình thức và nội dung hoạt động của cơ chế đại diện (3 bên, 2 bên):
- Các giải pháp đưa ra là tương đối toàn diện, tuy nhiên cần chú ý trọng tâm nghiên cứu của đề tài: pháp luật, kinh tế, xã hội để xác định các giải pháp nào là chủ yếu

#### **2- Chuyên gia Phùng Văn Hùng**

- Đào tạo dài hạn, tập huấn ngắn hạn cán bộ về nhân sự cho các DN, nhất là các DN đang hoạt động trong các khu CX khu CN
- Đào tạo các chuyên gia ngoại ngữ và pháp luật lao động ; dịch các văn bản pháp luật ra các tiếng nước ngoài thông dụng.

### **3- PGS,TS Nguyễn Quốc Tế**

- Nên quy định rõ ràng vai trò độc lập của cán bộ CĐ trong DN sao cho không bị phụ thuộc vào giới chủ về thu nhập và thực sự có tiếng nói trong công tác quản lý :

### **4- Kỹ sư Nguyễn Xuân Thủy**

- Xây dựng một văn hóa doanh nghiệp trên cơ sở trung hòa văn hóa làm việc giữa chuyên gia nước ngoài với người Việt Nam

Nên luật định hóa việc các doanh nghiệp ngoài quốc doanh dành thời gian cho người lao động tham gia hoạt động công đoàn trong giờ làm việc (Ví dụ tối thiểu 4h/tháng). Nếu không, khó có thể giáo dục ý thức hội họp của công đoàn viên trong giờ làm việc

### **5- Cử nhân Trần Hữu Đức**

- Chuyển cơ chế quản lý công đoàn theo địa bàn (hiện nay) sang theo ngành (nghề) thư ký, kế toán, chuyên viên chất lượng ... nhằm tăng tính chuyên nghiệp hóa của công đoàn

### **6- Luật gia Mai Đức Chính**

- Tổ chức bồi dưỡng, đào tạo, đào tạo lại học vấn, tay nghề cho NLD
- Xây dựng cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn và quỹ hỗ trợ cán bộ công đoàn
- Hình thành các tổ chức tư vấn pháp luật cho NLD (Nhà nước hỗ trợ nhân sự và kinh phí)

### **7- Chánh thanh tra lao động Nguyễn Hiếu Đức:**

- Phải có tiêu chuẩn cụ thể về kiến thức, kinh nghiệm về pháp luật lao động và quản lý lao động đối với đội ngũ làm công tác quản lý lao động, thanh tra lao động không bố trí theo cơ cấu, phong trào

- Có kế hoạch cụ thể và mang tính pháp chế trong việc tuyên truyền giáo dục pháp luật lao động thường xuyên, không làm kiểu hình thức, đối phó.

- Cần soạn thảo lại Bộ Luật Lao động. Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật sao cho thật đầy đủ khoa học, gọn nhẹ, dễ tìm hiểu, nắm bắt. Có thể bao cấp trong việc cung cấp tài liệu về pháp luật

- Thỏa ước lao động tập thể là không bắt buộc, vì vậy nên lưu ý tuyên truyền giáo dục vận động cả hai phía, đặc biệt là phía người lao động làm công ăn lương để họ ý thức được lợi ích của thỏa ước và chủ động yêu cầu được ký

### **8- Kỹ sư Nguyễn Văn Thanh**

- Sử dụng cán bộ công đoàn chuyên trách ở tất cả các doanh nghiệp có từ 10 đoàn viên công đoàn trở lên.

- Giới chủ+Cán bộ công đoàn+ người làm công tác nhân sự phải được đào tạo các kiến thức kỹ năng về quan hệ lao động mới được hành nghề. Có các biện pháp chế tài đủ mạnh để phạt được người vi phạm.

### **9- Chuyên viên Nguyễn Thị Lệ Dung**

- Quan tâm đến việc đào tạo, bố trí nhân viên cho phù hợp cv

- Bộ máy lãnh đạo phải có năng lực và tâm huyết

### **10- NCV chính Trần Văn Hoan**

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức, cơ cấu hoạt động và nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ thanh tra

- Hoàn thiện cơ chế thông tin về quan hệ lao động giữa các doanh nghiệp với các cơ quan quản lý chức năng lao động

### **11- TS Lưu Bình Nhưỡng**

- Hệ thống hóa và hoàn thiện, đặc biệt về chất lượng, pháp luật về quan hệ lao động như pháp lệnh về hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể.

- Đặc biệt quan tâm tới việc tổ chức triển khai và kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động

**12- TS Nguyễn Quang Huê**

Quan tâm tới việc thỏa thuận giữa 2 bên về thời gian làm thêm giờ, tăng cường thanh tra để phát hiện và có biện pháp khắc phục việc làm thêm giờ vi phạm pháp luật

**13- Giảng viên Trần Đình Vinh**

- Đảm bảo tính độc lập không phụ thuộc vào doanh nghiệp trong tổ chức và hoạt động của công đoàn, xây dựng một cơ chế đồng bộ từ tài chính, tổ chức đến chương trình hoạt động

- Chú trọng những hoạt động nâng cao trình độ của người lao động nói chung. Trong đó đặc biệt là nhận thức và hiểu biết về pháp luật lao động.

- Trong lựa chọn cán bộ công đoàn nên quán triệt nguyên tắc : do công nhân đề cử và lựa chọn người đại diện cho mình (có thể định hướng theo những tiêu chuẩn cụ thể nào đó)

**14- Chuyên viên Nguyễn Quốc Long**

Hiện nay các KCN-KCX có những đặc thù riêng, hoạt động theo quy chế riêng thực hiện theo cơ chế “một cửa tại chỗ” nên trong quan hệ lao động cần có một số giải pháp riêng.

**15- Kỹ sư Trần Phát Đạt:**

Nếu tổ chức công đoàn hoạt động đúng nghĩa như các nghiệp đoàn nước ngoài thì người lao động sẽ đến với công đoàn một cách tự giác và hỗ trợ để thiết lập hành lang pháp lý cho mối quan hệ ba bên ở Việt Nam.

