

MỞ ĐẦU

1. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Trong những năm qua, với chính sách mở cửa và hội nhập, việc gia nhập WTO, cùng với hệ thống pháp luật Việt Nam từng bước được hoàn chỉnh, môi trường đầu tư được cải thiện, đã thu hút lượng lớn các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng nhanh, góp phần tăng kim ngạch xuất khẩu, giải quyết công ăn việc làm cho người lao động và góp phần vào sự tăng trưởng kinh tế đất nước.

Tuy nhiên, tình trạng vi phạm pháp luật lao động tại nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vẫn còn xảy ra, như: hợp đồng lao động giao kết không đúng loại; không nộp bảo hiểm xã hội hoặc nộp chậm... dẫn đến quyền lợi hợp pháp của các bên, đặc biệt là của người lao động chưa được đảm bảo, tính nghiêm minh của pháp luật chưa được tôn trọng, ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư.

Với những nhận thức như trên, tôi đã chọn đề tài *“Một số vấn đề pháp lý cơ bản bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”*.

2. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI

Hiện nay ở nước ta, có một số công trình, luận văn nghiên cứu về lao động Việt Nam ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nhưng chỉ chuyên sâu dưới góc độ kinh tế chứ không chuyên sâu về góc độ pháp lý. Ở cấp độ luận văn có một đề tài *“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”* của tác giả Vũ Việt Hằng (năm 2004). Tuy nhiên, luận văn tập trung phân tích kỹ khía cạnh kinh tế trong quan hệ lao động, không nghiên cứu chuyên sâu góc độ pháp lý bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đồng thời cơ sở phân tích của luận văn là tình hình kinh tế - xã hội trong giai đoạn từ 2003 trở về trước cho nên có phần chưa phù hợp với giai đoạn hiện nay.

Trong xu thế hội nhập hiện nay, việc nghiên cứu một cách có hệ thống đề tài *“Một số vấn đề pháp lý cơ bản bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài”* mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn.

3. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Đề tài đặt ra các mục tiêu nghiên cứu chủ yếu như sau:

- Nghiên cứu khái quát doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nghiên cứu một cách có hệ thống và đầy đủ các quy phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Nghiên cứu tình hình triển khai thực tế các quy phạm pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp nước ngoài. Nghiên cứu kinh nghiệm thực hiện pháp luật bảo vệ quyền lợi của người lao động ở các nước trên thế giới.

- Thông qua việc nghiên cứu thực tiễn việc triển khai các quy định pháp luật Việt Nam và pháp luật các nước điển hình tiên tiến trên thế giới sẽ rút ra những hạn chế trong các quy định pháp luật Việt Nam và những ưu điểm trong quy định của pháp luật các nước điển hình tiên tiến trên thế giới để hướng tới hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam.

4. PHƯƠNG PHÁP, PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đề tài sử dụng phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp dựa trên cơ sở nền tảng quan điểm duy vật biện chứng và duy vật lịch sử để xem xét quan hệ lao động ra đời và hoạt động trong nền kinh tế thị trường và trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Đề tài cũng sử dụng phương pháp phân tích logic trong khi phân tích thực trạng và xây dựng các biện pháp nhằm hoàn thiện quan hệ lao động.

Trong đề tài này, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu việc bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là các doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài hoặc doanh nghiệp do chủ đầu tư nước ngoài liên doanh với chủ đầu tư trong nước thành lập. Đề tài không nghiên cứu về các doanh nghiệp mà Chủ đầu tư nước ngoài thực hiện việc đầu tư theo hình thức góp vốn, mua cổ phần, sáp nhập, mua lại doanh nghiệp.

5. Ý NGHĨA LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA ĐỀ TÀI

Luận văn có những đóng góp sau:

- Trình bày khái quát doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, thực trạng đội ngũ người lao động Việt Nam và quyền lợi cơ bản của họ tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Phân tích thực trạng triển khai các quy định pháp luật lao động về quyền lợi của người lao động Việt Nam, hoạt động của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và vấn đề giải quyết tranh chấp lao động.

- Trình bày các quan điểm và nêu lên một số giải pháp có tính khả thi nhằm nâng cao hiệu quả việc bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

6. KẾT CẤU CỦA ĐỀ TÀI

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và danh mục các tài liệu tham khảo, luận văn gồm có ba chương:

Chương 1: Khái quát về doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, đội ngũ và quyền lợi cơ bản của người lao động Việt Nam.

Chương 2: Thực trạng thực hiện pháp luật về quyền lợi của người lao động Việt Nam và vấn đề giải quyết tranh chấp lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Chương 3: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả việc bảo vệ quyền lợi của người lao động Việt Nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Dưới đây là tóm tắt nội dung của các chương

Chương 1

KHÁI QUÁT VỀ DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM, ĐỘI NGŨ VÀ QUYỀN LỢI CƠ BẢN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM

1.1. KHÁI QUÁT VỀ CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC TẠI VIỆT NAM

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

1.1.1.1. Khái niệm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được hiểu là các đơn vị kinh tế cơ sở sản xuất, kinh doanh hàng hóa dịch vụ một cách hợp pháp theo nhu cầu của thị trường, có sự tham gia góp vốn và quản lý của bên nước ngoài, được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư và các văn bản pháp luật có liên quan, nhằm thu lợi nhuận hoặc mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội.

1.1.1.2. Đặc điểm của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

- *Về sở hữu:* Trong các doanh nghiệp này, tài sản thuộc một phần sở hữu của nhà đầu tư nước ngoài hoặc thuộc toàn bộ sở hữu của nhà đầu tư nước ngoài.
- *Về mặt pháp lý:* Được thành lập theo hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp doanh, có tư cách pháp nhân và chịu sự điều chỉnh của pháp luật Việt Nam.
- *Về tài chính:* Các doanh nghiệp này có vốn đầu tư nước ngoài được quyền lựa chọn phương thức huy động, sử dụng vốn hiệu quả, được mở tài khoản ở các ngân hàng nước ngoài... khi được ngân hàng nhà nước Việt Nam chấp thuận.
- *Về quản lý, điều hành doanh nghiệp:* Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phần lớn có sự tham gia quản lý trực tiếp của người nước ngoài.
- *Về quan hệ lao động:* Người lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài về cơ bản là người làm thuê, quan hệ lao động ở đây là quan hệ chủ thợ.

1.1.2. Các hình thức doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

1.1.2.1. Doanh nghiệp liên doanh

Doanh nghiệp liên doanh là doanh nghiệp do hai bên hoặc nhiều bên được thành lập tại Việt Nam trên cơ sở hợp đồng liên doanh hoặc hiệp định ký giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước ngoài hoặc là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hợp tác với doanh nghiệp Việt Nam hoặc do doanh nghiệp liên doanh hợp tác nhà đầu tư nước ngoài trên cơ sở hợp đồng liên doanh.

1.1.2.2. Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài

Đây là doanh nghiệp thuộc sở hữu của nhà đầu tư nước ngoài, do nhà đầu tư nước ngoài thành lập tại Việt Nam, tự quản lý và tự chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh.

1.1.2.3. Doanh nghiệp dự án

Doanh nghiệp dự án là loại hình doanh nghiệp được hình thành trên cơ sở hình thức đầu tư trực tiếp nước ngoài theo hình thức Hợp đồng Xây dựng - Kinh doanh - Chuyển giao (gọi tắt là BOT), Hợp đồng Xây dựng - Chuyển giao - Kinh doanh (gọi tắt là BTO) và Hợp đồng Xây dựng - Chuyển giao (gọi tắt là BT).

1.1.2.4. Doanh nghiệp Khu chế xuất

- *Khu công nghiệp (Industrial Parks – IP)* là khu chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, có ranh giới địa lý xác định, được thành lập theo quy định của Chính phủ.

- *Khu chế xuất (Export Processing Zone – EPZ)* là khu vực công nghiệp chuyên sản xuất hàng xuất khẩu, thực hiện dịch vụ cho sản xuất hàng xuất khẩu và hoạt động xuất khẩu, có ranh giới địa lý xác định, được thành lập theo quy định của Chính phủ.

Ngoài các loại hình doanh nghiệp trên đây, còn có một số loại hình doanh nghiệp có vốn “đầu tư nước ngoài” khác như: Công ty cho thuê tài chính, công ty ủy thác bán, công ty kết hợp khai thác...

1.1.3. Vai trò của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Qua hơn 20 năm vận động và phát triển (kể từ khi luật đầu tư nước ngoài được ban hành), đến nay khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đã khẳng định được vị trí của mình trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

1.2. KHÁI QUÁT VỀ ĐỘI NGŨ NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ QUYỀN LỢI CỦA HỌ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

1.2.1. Khái quát đội ngũ người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

1.2.1.1. Cơ cấu đội ngũ người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, số lượng công nhân, lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở nước ta tăng lên liên tục. Lực lượng lao động Việt Nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tuổi đời còn trẻ, năng động.

1.2.1.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Do có lợi thế về việc trả lương cao hơn so với các khu vực kinh tế ngoài quốc doanh khác nên các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài đã thu hút được đội ngũ công nhân, lao động có trình độ học vấn, chuyên môn, nghiệp vụ và tỷ lệ biết ngoại ngữ khá cao.

1.2.2. Quyền lợi cơ bản của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

1.2.2.1. Những quyền lợi cơ bản của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cần được bảo vệ

a) Người lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp không bị phân biệt đối xử

Quyền tự do lựa chọn việc làm, tự do lựa chọn nghề nghiệp của người lao động Việt Nam là quyền cơ bản được pháp luật Việt Nam ghi nhận và bảo vệ.

b) Người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải được trả lương (công) theo lao động

Tiền lương chi trả cho người lao động Việt Nam do chính người lao động và chủ doanh nghiệp thỏa thuận, tuy nhiên phải đảm bảo không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

c) Người lao động Việt Nam trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được thực hiện bảo hộ lao động

Quyền được thực hiện bảo hộ lao động của người lao động Việt Nam trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được pháp luật ghi nhận và bảo vệ.

d) Người lao động Việt Nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được đảm bảo quyền được nghỉ ngơi

Pháp luật ghi nhận và bảo vệ quyền được nghỉ ngơi để phục hồi sức khỏe, tái sản xuất sức lao động của người lao động.

e) Người lao động Việt Nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được tôn trọng quyền đại diện của tập thể lao động

Người lao động Việt Nam trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn.

g) Người lao động Việt Nam tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài được quyền hưởng bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội là một hoạt động không thể thiếu được trong đời sống xã hội và càng không thể thiếu được đối với người lao động, đó là một đảm bảo rất quan trọng và có ý nghĩa thiết thực, góp phần ổn định cuộc sống cho người lao động trong trường hợp rủi ro.

1.2.2.2. Hợp đồng lao động và Thỏa ước lao động tập thể - Cơ sở hình thành và xác định quyền lợi của người lao động Việt Nam trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

a) Khái niệm Hợp đồng lao động và Thỏa ước lao động tập thể

* **Hợp đồng lao động:** Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động

* **Thỏa ước lao động tập thể:** Thỏa ước lao động tập thể được hiểu là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động.

b) Nội dung của Hợp đồng lao động và Thỏa ước lao động tập thể

- Hợp đồng lao động gồm có nội dung chủ yếu như sau: Công việc phải làm; Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương...

- Thỏa ước lao động tập thể gồm có nội dung chủ yếu như sau: Về việc làm và đảm bảo việc làm; Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; Tiền lương...

c) Ký Hợp đồng lao động và Thỏa ước lao động tập thể

Sau khi được cả hai phía chấp thuận, hợp đồng lao động và thỏa ước lao động có hiệu lực và được đăng ký tại cơ quan lao động địa phương. Thỏa ước tập thể và hợp đồng lao động là căn cứ để bảo đảm và phát huy quyền của người lao động và tập thể lao động, bảo vệ lợi ích của họ trong quá trình làm việc...

Từ những phân tích trên đây, Luận văn muốn nhấn mạnh, qua hơn 20 năm vận động và phát triển, kể từ khi Luật đầu tư nước ngoài có hiệu lực, khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đã khẳng định được vị trí, vai trò của mình trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

Cùng với sự phát triển của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đội ngũ công nhân, lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở nước ta có xu hướng tăng nhanh.

Hợp đồng lao động và Thỏa ước tập thể là các văn bản cụ thể hóa các quyền cơ bản của người lao động và là cơ sở xác định quyền lợi của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam.

Chương 2

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM VÀ VẤN ĐỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

2.1. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI VIỆT NAM TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

2.1.1. Về ký kết và thực hiện Hợp đồng lao động

Theo kết quả thanh tra tại 10 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thuộc các khu công nghiệp Hà Nội, cho thấy “100% doanh nghiệp vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động”, như: hợp đồng lao động giao kết không đúng loại...

2.1.2. Về ký kết và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể

Tỷ lệ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã ký Thỏa ước lao động tập thể là rất thấp, số lượng người lao động được tham gia thảo luận chưa cao, nội dung của Thỏa ước lao động tập thể phổ biến theo kiểu sao chép lại các quy định liên quan của pháp luật lao động...

2.1.3. Về thu nhập và đời sống

Người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thường lao động với cường độ khá cao, nhưng việc trả tiền công lại thấp hơn giá trị sức lao động của người lao động.

2.1.4. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Còn có nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vi phạm về pháp luật lao động về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi.

2.1.5. Về điều kiện làm việc, an toàn – vệ sinh lao động

Điều kiện an toàn vệ sinh lao động của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tốt hơn hẳn so với các loại hình doanh nghiệp ngoài quốc doanh khác, tuy nhiên vẫn còn không ít doanh nghiệp tình trạng vệ sinh an toàn lao động còn rất kém.

2.2. THỰC TRẠNG HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

2.2.1. Khái niệm, vai trò, nhiệm vụ của công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

2.2.1.1. Khái niệm Công đoàn

Công đoàn là một tổ chức xã hội sinh ra trong quá trình phát triển công nghiệp của xã hội, là sản phẩm tự nhiên của công nhân lao động.

2.2.1.2. Đặc điểm hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

- Hoạt động công đoàn ở các doanh nghiệp này có nhiều khó khăn hơn.
- Công đoàn là cầu nối tìm tiếng nói chung giữa người lao động Việt Nam và chủ doanh nghiệp nhằm phối hợp, hỗ trợ nhau vì sự phát triển của doanh nghiệp.
- Các nhà đầu tư nước ngoài chưa mặn mà với công đoàn.
- Cán bộ công đoàn ở khu vực này hầu hết là kiêm nhiệm, số người được đào tạo một cách có hệ thống về nghiệp vụ công tác công đoàn ... chưa thật nhiều.

2.2.1.3. Vai trò, nhiệm vụ của công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Vai trò của công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng phải được củng cố, phát huy nhằm góp phần đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, lợi ích tập thể, lợi ích nhà nước.

2.2.2. Những tồn tại của hoạt động công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

- Ở một số doanh nghiệp, vai trò tham gia quản lý, đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho người lao động của công đoàn còn mờ nhạt, hiệu quả thấp.
- Nội dung và hình thức hoạt động công đoàn ở một số cơ sở còn sơ sài.
- Công tác tuyên truyền của công đoàn như tuyên truyền còn hạn chế.
- Vai trò của Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương với tư cách là công đoàn cấp trên của cơ sở nhưng chưa thực sự phát huy.

2.3. TRANH CHẤP VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

2.3.1. Khái quát về tranh chấp lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

2.3.1.1. Khái niệm, các hình thức tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động là những biểu hiện vi phạm thỏa thuận về quyền và lợi ích của các bên liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác trong khi thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động. Tranh chấp lao động có nhiều hình thức (nhiều dạng): Bãi công; Lãn công; Đình công.

2.3.1.2. Tình hình tranh chấp lao động ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Trong những năm qua, tình hình tranh chấp lao động, tình hình đình công ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ngày một tăng và thường xảy ra ở những địa phương như tp Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Tây Ninh, Bà Rịa-Vũng Tàu, Đà Nẵng, Hải Phòng, Phú Thọ, Hà Nội...

2.3.2. Giải quyết tranh chấp lao động ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

2.3.2.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động thường được giải quyết theo những nguyên tắc sau đây: Thương lượng trực tiếp và dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp; Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật; Có sự tham gia của đại diện công đoàn và của đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

2.3.2.2. Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động

Các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động: Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động của cơ quan lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh đối với những nơi không có Hội đồng hòa giải lao động cơ sở; Tòa án nhân dân.

2.4. KINH NGHIỆM CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ MỘT SỐ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

2.4.1. Các công ước và khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế (ILO)

Việt Nam là nước thành viên thứ 155 của ILO và tham gia hoạt động trở lại vào tháng 5 năm 1992. ILO là tổ chức quốc tế duy nhất hoạt động với ba thành phần: đại diện giới chủ, đại diện giới thợ và đại diện của Chính phủ.

2.4.2. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới

2.4.2.1. Kinh nghiệm của một số nước trong khu vực Đông Nam Á

* **Malaixia:** Hiện có khoảng 750 thỏa ước tập thể. Đạo luật về quan hệ công nghiệp năm 1967, trong phần II định nghĩa thỏa ước tập thể là “Một thỏa thuận bằng văn bản được ký kết giữa một bên là người sử dụng hoặc nghiệp đoàn của những người sử dụng lao động với một bên là một nghiệp đoàn của những người lao động về những mối quan hệ giữa hai bên”.

* **Philippin:** Thỏa ước lao động tập thể là một đạo luật giữa hai bên trong mối quan hệ sử dụng lao động ở khu vực tư nhân. Thông thường trong ba năm, nó điều chỉnh những điều kiện sử dụng lao động trong xí nghiệp, bao gồm tiền lương, thời giờ làm việc, phụ cấp và các quyền lợi kinh tế khác.

* **Xingapore:** Vấn đề thương lượng tập thể được ghi trong các mục từ 16 tới 30 của phần III Đạo luật về quan hệ lao động (15/11/1960). Sự cần thiết thấy là quy chế pháp lý của người sử dụng lao động và các Nghiệp đoàn phải được công nhận trước khi tiến hành bất kỳ một sự thương lượng tập thể nghiêm chỉnh nào.

2.4.2.2. Kinh nghiệm của một số nước ở Đông Bắc Á

* **Nhật Bản:** Công đoàn ở Nhật Bản không tổ chức theo ngành dọc trên phạm vi toàn quốc mà chỉ tổ chức trong phạm vi từng doanh nghiệp và tự các công đoàn các doanh nghiệp đó liên hiệp lại với nhau.

* **Hàn Quốc:** Trong các doanh nghiệp Hàn Quốc ít có tranh chấp lao động. Đình công thường chỉ xảy ra ở diện rộng, do Công đoàn ngành hay Liên đoàn lao động toàn quốc lãnh đạo...

* **Trung Quốc:** Mục tiêu của các xí nghiệp liên doanh của Trung Quốc là thu hút vốn đầu tư nước ngoài để sử dụng nguồn lao động dư thừa ở trong nước và phát triển kinh tế, sản xuất ngày càng nhiều sản phẩm hàng hóa có chất lượng phục vụ thị trường trong nước và xuất khẩu, thu hút và chuyển giao công nghệ tiên tiến trên thế giới để hiện đại hóa đất nước.

2.4.2.3. Kinh nghiệm của một số nước khác

* **Australia:** Hội đồng hòa giải lao động quốc gia (Australian Industrial Relations Commission) có thể phê chuẩn và chấp thuận: Enterprise Flexibility Agreement (Hợp đồng linh hoạt phù hợp tình trạng nơi làm việc); Certified Agreement (hợp đồng chứng thực).

* **Pháp:** Không có ngành nào mà lại không có thỏa ước lao động tập thể ngành; kể cả ngành luật sư. Có hai loại thỏa ước lao động tập thể: Thỏa ước lao động tập thể ngành do đại diện hai bên của ngành đó ký kết; Thỏa ước lao động tập thể ngành thường do 5 công đoàn đại diện cho người làm công được độc quyền thương lượng với giới chủ ở cấp quốc gia.

* **Mỹ:** Mỹ là một quốc gia được thành lập muộn nhưng phong trào công đoàn lại được tổ chức sớm nhất trên thế giới với số công đoàn cấp quốc gia nhiều hơn các nước khác. Các công đoàn này thường cạnh tranh quyết liệt để gây ảnh hưởng chính trị tới các thành viên.

2.4.3. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

- Một hệ thống pháp luật lao động nào cũng phải dựa trên một nền tảng pháp lý vững chắc là Luật lao động và các đạo luật có liên quan khác.
- Kinh nghiệm về tính thương lượng, hợp tác của Công đoàn Nhật Bản, chế độ tuyển dụng lâu dài cần được nghiên cứu, vận dụng.
- Triết lý nhân sự “*người lao động sung sướng là chìa khóa cho năng suất lao động cao*” đã góp phần tạo nên quan hệ thân thiện giữa người lao động Nhật Bản với người quản lý.
- Mô hình hoạt động của hội đồng lương Singapore 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.

- Với chính sách thu hút đầu tư nước ngoài phù hợp, hệ thống chuẩn mực về lao động được điều chỉnh và hoàn thiện thường xuyên, cơ chế phối hợp ba bên, sự nghiêm minh của hệ thống luật pháp... Đó chính là bài học kinh nghiệm rất đáng để Việt Nam học hỏi.

*

* *

Luận văn chỉ rõ, việc một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện không nghiêm túc các quy định pháp luật lao động về hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể, thời gian làm việc... đã làm ảnh hưởng đến quyền lợi, sức khỏe của người lao động Việt Nam và đó là nguyên nhân xảy ra sự bất hòa giữa chủ doanh nghiệp và người sử dụng lao động, nguyên nhân xảy ra tranh chấp lao động trong doanh nghiệp.

Ở nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, vai trò tham gia quản lý, đại diện, bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho người lao động của công đoàn còn mờ nhạt, hiệu quả thấp.

Tranh chấp lao động, đình công ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có xu hướng ngày tăng. Nguyên nhân xảy ra tranh chấp lao động, đình công ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài bao gồm: Nguyên nhân xuất phát từ bên sử dụng lao động; nguyên nhân thuộc về người lao động Việt Nam; nguyên nhân từ phía tổ chức công đoàn và nguyên nhân từ phía quản lý nhà nước về lao động.

Kinh nghiệm của một số nước ở khu vực Đông Nam Á, Đông Bắc Á và một số nước khác trên thế giới đáng để chúng ta nghiên cứu, học tập và rút kinh nghiệm như: Kinh nghiệm về tính thương lượng, hợp tác của công đoàn Nhật Bản, chế độ tuyển dụng lâu dài hay triết lý “*Người lao động sung sướng là chìa khóa cho năng suất lao động cao*” của các doanh nghiệp Nhật Bản...

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ VIỆC BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

3.1. TÁC ĐỘNG CỦA XU HƯỚNG HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ ĐẾN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM Ở CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

3.1.1. Xu hướng mở cửa, hội nhập kinh tế quốc tế:

Bên cạnh thời cơ do hội nhập tạo ra còn rất nhiều thách thức đối với nước ta; áp lực cạnh tranh trên thị trường lao động sẽ mạnh hơn, quan hệ lao động sẽ căng hơn và tranh chấp lao động, đình công có thể gia tăng.

3.1.2. Ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu đối với các doanh nghiệp và người lao động Việt Nam

Cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu đã có tác động xấu đến các doanh nghiệp và người lao động Việt Nam.

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

Công nghệ thay đổi dẫn tới việc làm trở nên hiếm hoi hơn, công việc ít đi, phức tạp hơn và đòi hỏi cao hơn, dẫn đến quan hệ lao động phức tạp hơn.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM TĂNG TÍNH HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về đầu tư

Để tạo điều kiện thuận lợi trong việc áp dụng các quy định pháp luật đầu tư, cần xác định rõ các khái niệm “Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài” và khái niệm “Dự án đầu tư nước ngoài”.

3.2.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

3.2.2.1. Các giải pháp về triển khai thực hiện hợp đồng lao động theo pháp luật hiện hành

Giữa Điều 32 của Bộ luật lao động và quy định của Nghị định 144/NĐ-CP có nội dung chưa thống nhất, rất dễ gây ra sự hiểu lầm giữa người sử dụng lao động và người lao động, vì vậy, cần sửa đổi những quy định trên.

3.2.2.2. Các giải pháp về triển khai thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật hiện hành

Để thuận lợi cho việc áp dụng các quy định pháp luật về thỏa ước lao động tập thể, cần quy định rõ trình tự thương lượng thỏa ước lao động tập thể.

3.2.2.3. Các giải pháp cải thiện điều kiện lao động

Để làm tốt hơn việc thực hiện bảo đảm an toàn lao động – vệ sinh lao động, cần tiến hành một số giải pháp sau: Hoàn thiện hệ thống các văn bản pháp luật hiện hành trong lĩnh vực đầu tư và an toàn – vệ sinh lao động; đẩy mạnh công tác thanh tra; Tăng cường hỗ trợ công tác nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực an toàn – vệ sinh lao động; Nâng cao kiến thức và ý thức của chủ doanh nghiệp trong công tác này.

3.2.2.4. Những giải pháp về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi

* *Hoàn thiện các văn bản pháp luật:* Cần đưa ra những tiêu chuẩn thống nhất về thời gian nghỉ trong ca... để đảm bảo tương quan về ngày nghỉ giữa người lao động Việt Nam và người nước ngoài.

* Tăng cường tuyên truyền giáo dục, phổ biến các văn bản pháp luật về thời gian làm việc và nghỉ ngơi đến người sử dụng lao động, người lao động...

* *Tăng cường kiểm tra chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi trong các doanh nghiệp:* Cần thường xuyên tổ chức các đoàn thanh kiểm tra việc thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

3.2.2.5. Các giải pháp về tiền lương

* *Hoàn thiện cơ chế xử lý vi phạm về việc trả lương*: Cần có sự phối hợp hoạt động của nhiều cấp, ngành nhằm kiểm tra việc thực hiện trả lương của các doanh nghiệp có vốn nước ngoài.

* *Khuyến khích việc xây dựng các thang, bảng lương của doanh nghiệp*: Nhà nước nên khuyến khích các doanh nghiệp tự xây dựng các thang bảng lương phù hợp với điều kiện của đơn vị, nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động.

* *Bổ sung quy định về hình thức và chế độ trả lương*: Đối với theo sản phẩm, cần có quy định, doanh nghiệp phải trả mức lương thấp nhất là bao nhiêu sao cho vẫn đảm bảo đời sống của người lao động và trên mức lương tối thiểu trong trường hợp không có đơn đặt hàng.

3.2.2.6. Những giải pháp hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động và đình công

* *Các biện pháp nhằm hạn chế phát sinh trong tranh chấp lao động*: Hạn chế những nguyên nhân phát sinh đình công chính là làm ổn định hài hòa và phát triển quan hệ lao động.

* *Hoàn thiện cơ chế giải quyết đình công*: Cần sửa đổi Pháp lệnh “*Giải quyết tranh chấp lao động*” và chỉnh sửa trình tự đình công theo hướng đơn giản hóa, dễ áp dụng.

3.2.3. 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. Vì vậy, cần tăng cường công tác quản lý Nhà nước về lao động.

3.3. NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

3.3.1. Thí điểm mô hình hoạt động công đoàn theo nghề nghiệp

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 cần thí điểm các mô hình, phương thức hoạt động của công đoàn khác nhau để từ đó tìm được mô hình hoạt động phù hợp.

3.3.2. Tích cực tham gia nâng cao chất lượng cuộc sống người lao động

Công đoàn cần đi sâu đi sát, lắng nghe những bức xúc, nhu cầu và những mối quan tâm thực sự tại nơi làm việc của người lao động.

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

Những vướng mắc giữa người lao động Việt Nam và chủ doanh nghiệp nếu được giải quyết ngay từ ban đầu sẽ hạn chế được thiệt hại xảy ra, vai trò cầu nối của công đoàn được phát huy trong trường hợp này.

3.3.4. Kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở

Để nâng cao chất lượng hoạt động của cán bộ công đoàn, đề nghị lưu ý một số điểm sau:

- Tạo thể độc lập về kinh tế cho cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp.
- Tuyển chọn cán bộ công đoàn có năng lực.
- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn.

3.3.5. Quy định khoản đóng góp 2% quy lương cho kinh phí hoạt động công đoàn ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Theo Quyết định số 133/2008/QĐ-TTg ngày 01/10/2008, mức thu phí công đoàn ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 1%. Tuy nhiên, với mức thu phí này, nguồn kinh phí cho hoạt động của công đoàn không đảm bảo. Vì vậy, nên chăng cần có quy định thu phí công đoàn 2% quỹ lương tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài như các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác.

Tóm lại, 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. Nâng cao hiệu quả việc bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài 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 chúng tôi đề xuất gắn với quyền hạn và trách nhiệm của ba chủ thể trong quan hệ này. Trong số đó, các giải pháp “*Hoàn thiện pháp luật đầu tư*”, “*Hoàn thiện pháp luật lao động*”, “*Nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn*” là những giải pháp quan trọng, có ảnh hưởng quyết định đến việc nâng cao hiệu quả việc bảo vệ quyền lợi người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Ba nhóm giải pháp trên không độc lập với nhau và không tách bạch ra một cách tuyệt đối.

KẾT LUẬN

Qua hơn 20 năm vận động và phát triển, kể từ khi Luật đầu tư nước ngoài có hiệu lực (1988), khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đã khẳng định được vị trí, vai trò của mình trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta.

Trên cơ sở trình bày những cơ sở lý luận và thực tiễn, kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu, luận văn đã hoàn thành các nhiệm vụ cơ bản sau đây:

1. Nghiên cứu khái quát về hình thức, đặc điểm, vai trò của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.
2. Nghiên cứu, phân tích kỹ lưỡng về đội ngũ công nhân, lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và cơ sở pháp lý về quyền lợi cơ bản của họ.
3. Luận văn đi sâu vào phân tích thực trạng thực hiện pháp luật về quyền lợi của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thông qua các số liệu điều tra của các cơ quan nghiên cứu công bố, các số liệu thông tin trong tài liệu, tạp chí chuyên ngành.
4. Phân tích kỹ lưỡng đặc điểm, vai trò, nhiệm vụ và những tồn tại trong các hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.
5. Phân tích nguyên nhân, tình hình và việc giải quyết tranh chấp lao động ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

6. Nghiên cứu kỹ lưỡng kinh nghiệm thực hiện pháp luật về quyền lợi của người lao động ở các nước trên thế giới từ đó rút ra những ưu điểm để vận dụng vào Việt Nam.

7. Xác định những xu hướng tác động đến lực lượng lao động Việt Nam trong các 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 khu vực này. Hệ thống giải pháp này được chia thành ba nhóm:

- Các giải pháp hoàn thiện về pháp luật đầu tư.
- Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.
- Các giải pháp nâng cao hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.