

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO VAI TRÒ CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG XÂY DỰNG MỐI QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI Ở KHU CHẾ XUẤT, KHU CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Ngô Thị Kim Liên\*  
Trường Đại học Ngân hàng TP Hồ Chí Minh

## TÓM TẮT

Xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam là vấn đề có ý nghĩa to lớn về cả kinh tế, chính trị và xã hội, luôn là mối quan tâm hàng đầu của Nhà nước. Hiện nay, quan hệ lao động (QHLĐ) trong các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) đã có nhiều thay đổi quan trọng. Tuy nhiên, mối quan hệ đó vẫn chưa được hài hòa, ổn định, tiến bộ. Hiện tượng vi phạm pháp luật lao động trong nhiều doanh nghiệp FDI vẫn chưa được giải quyết triệt để, dẫn tới tranh chấp lao động, đình công, ảnh hưởng xấu tới thị trường lao động và môi trường đầu tư ở nước ta. Thực tế đó đặt ra yêu cầu đối với tổ chức công đoàn cần phải có những đổi mới về phương thức hoạt động nhằm nâng cao vai trò và hoạt động hiệu quả gồm phân xây dựng, hoàn thiện QHLĐ trong các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp FDI nói riêng.

**Từ khóa:** quan hệ lao động, khu chế xuất - khu công nghiệp, công nghiệp hóa - hiện đại hóa, người lao động, người sử dụng lao động, hợp đồng lao động, công đoàn cơ sở.

## ĐẶT VĂN ĐỀ

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển kinh tế nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa, các loại hình doanh nghiệp ngoài nhà nước ở Việt Nam đã ra đời và phát triển mạnh mẽ. Theo đó, số doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tăng nhanh, đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế, tạo nhiều việc làm, thu nhập cho người lao động, đồng thời quan hệ lao động (QHLĐ) trong doanh nghiệp FDI từng bước được xây dựng và không ít doanh nghiệp đã phối hợp cùng với công đoàn cơ sở xây dựng được QHLĐ hài hòa, lành mạnh, tiến bộ.

Bên cạnh những mặt tích cực đó, ở nhiều doanh nghiệp FDI, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư của Hàn Quốc, Đài Loan đã phát sinh những mâu thuẫn trong QHLĐ, nhất là mâu thuẫn về lợi ích kinh tế. Nhiều vụ việc tranh chấp lao động xảy ra, dẫn đến tình trạng đình công của người lao động, mà nguyên nhân đều bắt nguồn từ QHLĐ chưa tốt. Thực

trạng đó gây tổn hại cho người lao động, làm thiệt hại kinh tế cho doanh nghiệp, ảnh hưởng tới tinh thần trật tự, an ninh xã hội và môi trường đầu tư ở Việt Nam.

Để doanh nghiệp phát triển tốt, lợi nhuận tăng cao, thu nhập của người lao động được nâng lên, các doanh nghiệp nhất thiết phải xây dựng được mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động ngày càng tốt đẹp. Vì thế, việc xây dựng hoàn thiện QHLĐ trong doanh nghiệp FDI đòi hỏi sự góp sức không chỉ của các bên trong quan hệ lao động mà còn có vai trò không nhỏ của tổ chức công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp. Mục tiêu của bài viết này nhằm phân tích thực trạng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại khu chế xuất (KCX), khu công nghiệp (KCN) thành phố Hồ Chí Minh, trên cơ sở đó gợi ý một số giải pháp nhằm nâng cao vai trò của công đoàn trong việc xây dựng và hoàn thiện quan hệ lao động tại các doanh nghiệp FDI nói riêng và các doanh nghiệp nói chung ở các khu chế xuất, khu công nghiệp TP. Hồ Chí Minh.

\* Tel 0973550577; Email: lotus2003@gmail.com

## THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP FDI Ở KHU CHẾ XUẤT, KHU CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

### *Thực trạng*

Tính đến năm 2013, các khu chế xuất, khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh có khoảng 1.200 doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh, trong đó có khoảng hơn 600 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chủ yếu là ngành dệt may, da giày, lắp ráp điện – điện tử, chế biến thủy hải sản, với đặc điểm sử dụng nhiều lao động phổ thông, thu nhập thấp. Tổng số lao động trong khu chế xuất, khu công nghiệp năm 2013 là 270.919 người, trong đó lao động nữ là 164.199 người (chiếm tỷ lệ 60,4%). Lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong nước là 77.114 người (chiếm tỷ lệ 28,39%), lao động làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 193.805 người (chiếm tỷ lệ 71,61%) [1].

Quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, từ khi ra đời cho đến nay, Công đoàn khu chế xuất, khu công nghiệp TP. Hồ Chí Minh đã từng bước thực hiện tốt vai trò, chức năng của mình trong việc bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng cho người lao động, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho công nhân lao động, góp phần xây dựng quan hệ lao động ổn định trong các doanh nghiệp. Năm 2013, Công đoàn các KCX-KCN TP. HCM quản lý 706 công đoàn cơ sở (CDCS) (chiếm 64,47% so với số doanh nghiệp được thành lập) với 174.783 đoàn viên công đoàn (chiếm 74,4% so với số lao động ở các doanh nghiệp có CDCS [1]. Các hoạt động tuyên truyền phổ biến pháp luật cho người sử dụng lao động, công tác hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra pháp luật lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội của công đoàn được đẩy mạnh, từ đó ý thức chấp hành pháp luật của các doanh

nghiệp có những chuyển biến tích cực: tỷ lệ người lao động được ký kết hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp ngày càng tăng (97% người lao động ký kết HDLĐ và 92% tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp); tranh chấp lao động cá nhân, tập thể giảm dần qua các năm (năm 2011: 90 vụ, năm 2012: 23 vụ, năm 2013: 17 vụ) [1].

Tuy nhiên bên cạnh những mặt tích cực đó, hiện nay, không ít các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI chưa thực hiện đầy đủ các quy định pháp luật về lao động; không xây dựng và không đăng ký nội quy lao động; việc ký kết thỏa ước lao động tập thể còn mang tính hình thức, có tính chất đối phó với cơ quan quản lý nhà nước nên không có tính thiết thực đổi với việc bảo vệ lợi ích của công nhân.

Thực tế cho thấy các doanh nghiệp này chưa thật sự quan tâm đúng mức đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động (NLD), điều kiện sinh hoạt vật chất và tinh thần của công nhân lao động (CNLD) nơi đây chưa được đảm bảo, nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn hoặc có nhưng hoạt động chưa hiệu quả, chưa trở thành người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của quan hệ lao động trong các doanh nghiệp FDI có nhiều diễn biến phức tạp dẫn đến nhiều vụ tranh chấp lao động và đình công xảy ra. Hiện trạng này đã ảnh hưởng không nhỏ đến tình hình chính trị, kinh tế và văn hóa xã hội thành phố nói riêng và nước ta nói chung. Từ năm 2006 đến năm 2013 có 364 vụ tranh chấp lao động dẫn đến đình công tại KCX, KCN thành phố Hồ Chí Minh (*bảng 1*). Trong đó số vụ đình công chủ yếu tập trung tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài như Đài Loan, Hàn Quốc và Trung Quốc (*bảng 2, bảng 3*) [1]. Cụ thể như sau:

**Bảng 1: Thống kê số vụ đình công và số người tham gia theo các năm**

Năm	Số vụ đình công	Số người tham gia
2006	38	59,010
2007	55	54,463
2008	91	33,407
2009	21	5,540
2010	29	16,056
2011	90	28,524
2012	23	22,144
2013	17	12,535

(Nguồn: Tổng hợp các báo cáo hoạt động từ năm 2007 đến năm 2013 của Công đoàn các KCX, KCN TP HCM)

**Bảng 2: Thống kê số vụ đình công theo nguồn gốc vốn đầu tư**

Năm	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)	
	Số lượng (vụ)	Tỉ lệ (%)
2006	35	92.11
2007	51	92.73
2008	79	86.81
2009	15	71.43
2010	24	82.76
2011	73	81.11
2012	21	91.30
2013	12	70.59

(Nguồn: Tổng hợp các báo cáo hoạt động từ năm 2007 đến năm 2013 của Công đoàn các KCX, KCN TP HCM)

**Bảng 3: Thống kê số vụ đình công theo quốc gia đầu tư**

Năm	QUỐC GIA ĐẦU TƯ							
	Hàn Quốc		Trung Quốc - Đài Loan		Nhật Bản		Khác	
	Số lượng (vụ)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (vụ)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (vụ)	Tỉ lệ (%)	Số lượng (vụ)	Tỉ lệ (%)
2006	13	37,14	13	37,14	2	5,71	7	20,00
2007	11	21,57	21	41,18	9	17,65	10	19,61
2008	17	21,52	25	31,65	21	26,58	16	20,25
2009	5	33,33	9	60,00	0	0	1	6,67
2010	10	41,67	11	45,83	2	8,33	1	4,17
2011	11	15,07	27	36,99	12	16,44	23	31,51
2012	5	23,81	7	33,33	5	23,81	4	19,05
2013	4	41,67	3	25,00	3	25,00	2	16,67

(Nguồn: Tổng hợp các báo cáo hoạt động từ năm 2007 đến năm 2013  
của Công đoàn các KCX, KCN TP HCM)

Từ thực trạng trên có thể đánh giá rằng QHLĐ trong doanh nghiệp FDI vẫn còn tồn tại nhiều mâu thuẫn, thể hiện rõ nét nhất là các vụ tranh chấp lao động và đình công luôn xảy ra với tỷ lệ cao. Trong cơ chế thị trường, sự mâu thuẫn về lợi ích giữa các chủ thể QHLĐ trong các doanh nghiệp FDI là tất yếu không thể tránh khỏi, quan hệ lợi

ích kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động không thể bình đẳng. Mặt khác, sự bất lực của tổ chức công đoàn cơ sở đã làm cho đoàn viên, công nhân lao động giảm lòng tin vào tổ chức này. Chính vì thế, hầu hết các cuộc đình công tập thể đã diễn ra đều mang tính tự phát, không có sự lãnh đạo của công đoàn.

Tình trạng mâu thuẫn, căng thẳng trong QHLD đã dẫn đến các cuộc đụng cùngh của công nhân ở các doanh nghiệp FDI, gây ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu quả sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp, tác động xấu đến môi trường đầu tư của nước ta và tạo nên tâm lý lao động căng thẳng, nặng nề cho công nhân.

#### **Nguyên nhân dẫn đến những tồn tại trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp FDI**

Thực trạng hiện nay cho thấy có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến những tồn tại trong quan hệ lao động, phần lớn nguyên nhân chính xuất phát từ sự vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ và xung đột trực tiếp về lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ. Nguyên nhân xung đột lao động do nhiều nhân tố chủ quan, khách quan. Trong đó, có nguyên nhân từ phía công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp FDI. Trong khuôn khổ bài viết, chúng tôi sẽ đi vào phân tích sâu nhóm nguyên nhân thuộc về vai trò của tổ chức này:

Trong những năm qua, nhiều tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp đã khát tích cực trong việc phổ biến, tuyên truyền đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước góp phần nâng cao nhận thức của công nhân. Tuy nhiên thực tế cho thấy, công đoàn cơ sở ở một số doanh nghiệp chưa thực hiện được chức năng bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động, chưa làm cho giới chủ thấy được vai trò của tổ chức công đoàn trong việc tuyên truyền giáo dục người lao động chấp hành nghiêm túc pháp luật lao động, nội quy lao động.

Hầu hết cán bộ công đoàn là những người lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh vì thế trình độ, năng lực về công tác công đoàn còn hạn chế, chưa được trang bị kiến thức luật lao động để giải quyết những mâu thuẫn nhỏ trong nội bộ doanh nghiệp, nhiều nơi còn mang tính chất hình thức, điều kiện hoạt động bị phụ thuộc vào giới chủ.

Công tác phát triển đoàn viên, xây dựng CĐCS vững mạnh ở khu vực ngoài nhà nước còn hạn chế. Công tác kiểm tra, đánh giá, tổng kết thực tiễn, rút kinh nghiệm trong tổ chức, hoạt động còn ít, nên tổ chức, hoạt động công đoàn còn bị động, lúng túng trước sự thay đổi của cơ chế nhất là khi xảy ra tranh chấp lao động và đình công.

#### **MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẰM NÂNG CAO VAI TRÒ TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TRONG VIỆC XÂY DỰNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP FDI**

Xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp là vấn đề có tính chiến lược lâu dài hướng vào mục tiêu phát triển bền vững của doanh nghiệp. Một trong những công cụ hiệu quả để xây dựng môi QHLD này chính là vai trò của tổ chức công đoàn. Do đó để nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn, chúng ta cần chú trọng một số giải pháp sau:

- Đổi mới nội dung hoạt động công đoàn trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Căn cứ vào quyền công đoàn được quy định trong các văn bản pháp luật, xuất phát từ đặc điểm quan hệ lao động trong các doanh nghiệp này là quan hệ chủ - thợ, nội dung hoạt động công đoàn cần được đổi mới cho phù hợp.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, nâng cao năng lực, kỹ năng hoạt động cho cán bộ công đoàn các cấp. Đề xuất các chính sách đào tạo bồi dưỡng, chế độ đãi ngộ phù hợp cho đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp. Trong công tác đào tạo bồi dưỡng phải đặc biệt chú ý kỹ năng đảm phán, thương lượng, kỹ kết thỏa ước lao động tập thể, kỹ năng thương lượng giải quyết tranh chấp lao động, tạo điều kiện cho đội ngũ này được học tập, làm việc, tiếp xúc, giao lưu, phải thường xuyên cung cấp thông tin, tổ chức trao đổi kinh nghiệm thực tế.

- Xây dựng chương trình kế hoạch phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Đây là một trong những giải pháp quan trọng

dễ nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn. Vì thế, các cấp công đoàn cần phải có những kế hoạch, chương trình cụ thể và các biện pháp thiết thực để thực hiện nhiệm vụ trọng tâm này.

### Thay cho lời kết

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp FDI, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công có một ý nghĩa hết sức to lớn đối với xã hội, doanh nghiệp, người lao động, góp phần làm cho xã hội ổn định, doanh nghiệp và sản xuất phát triển, người lao động được đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, có nhiều việc làm, đời sống được cải thiện. Vì vậy, xây dựng, củng cố quan hệ lao động không chỉ là mục tiêu quan trọng của Chính phủ mà còn là phương châm hành động, là sự quan tâm sâu sắc của cả người sử dụng lao động, người lao động, các nhà quản lý và cán bộ các cấp công đoàn.

### SUMMARY

### SOME SOLUTIONS TO HELP THE CONFEDERATION OF LABOUR HAVE POSITIVE INVOLVEMENT IN BUILDING LABOUR RELATIONS IN THE FDI COMPANIES IN HO CHI MINH CITY'S INDUSTRIAL ZONES

Ngo Thi Kim Lien\*

*Banking University Ho Chi Minh City*

Building the labour relations is a key issue for corporate management in Vietnam. It means a lot to economy, politics and society, and always gets our Government attention. The labour relations in corporates, especially in the FDI ones, currently have many vital changes. However, those relations are still imperfect and unstable. The Labour act is violated in many companies, and they are not properly solved which leads to labour disputes, strikes, making bad effects on our labour market and investment environment. This requires the Confederation of Labour to have changes in the working method in order to improve their effectiveness which could help to enhance the labour relations in the corporates, especially in the FDI ones.

**Key words:** labor relations, the industrialization and modernization, employee, employer, labor contract, the Local federation of Labour.

Ngày nhận bài: 08/12/2015; Ngày phản biện: 23/12/2015; Ngày duyệt đăng: 31/3/2016  
**Phản biện khoa học:** PGS.TS Hà Thị Thu Thủy – Trường Đại học Sư phạm - ĐHTN

\* Tel: 0973550577; Email: lotus20035@gmail.com

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo hoạt động công đoàn các năm 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 của Công đoàn các KCX, KCN TP.HCM.
2. Ban Tuyên giáo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, *Người lao động và hoạt động công đoàn Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, Nxb Lao động, Hà Nội, 2009.
3. Trần Mạnh Dũng (biên soạn), *Nâng cao vai trò của công đoàn trong việc xây dựng chính sách, pháp luật bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của đoàn viên, công nhân viên chức, lao động*, Nxb Lao động, năm 2010.
4. GS. TS. Vũ Dũng, *Tranh chấp lao động và đình công trong các công ty có vốn đầu tư nước ngoài ở nước ta*, Nxb Lao động, Hà Nội, 2011.
5. Tài liệu Hội nghị 20 năm thành lập và phát triển của KCX, KCN TP. HCM, Ban Quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp Tp. Hồ Chí Minh, 2011.
6. Văn kiện Đại hội nhiệm kỳ IV của Công đoàn các KCX, KCN TP. HCM, Ban Quản lý Khu chế xuất, khu công nghiệp Tp. Hồ Chí Minh, 2012.