

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ - HÀNH CHÍNH QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

**BÁO CÁO TỔNG HỢP
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**

ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP BỘ NĂM 2008

Đề tài :

**BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM
GIAI ĐOẠN HIỆN NAY**

Cơ quan chủ trì : Học viện CT-HCQG HỒ CHÍ MINH
Chủ nhiệm đề tài : **Trần Bích Hằng**

7251
26/3/2009

Hà Nội - 2008

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài	3
2.1. Tình hình nghiên cứu ngoài nước	3
2.2. Tình hình nghiên cứu trong nước	4
3. Mục tiêu của đề tài	5
4. Nội dung nghiên cứu của đề tài	6
5. Phương pháp nghiên cứu.	6
5.1. Phương pháp luận nghiên cứu:	6
5.2. Phương pháp tiếp cận:	
5.3. Phương pháp nghiên cứu cụ thể	9
5.3.1. Phương pháp phân tích tài liệu	9
5.3.2. Phương pháp nghiên cứu định tính	10
5.3.3. Phương pháp nghiên cứu định lượng	9
5.3.4. Phương pháp chọn mẫu	12
6. Phạm vi nghiên cứu	13
7. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài	14
7.1. Đối với lĩnh vực khoa học có liên quan	14
7.2. Đối với nơi ứng dụng kết quả nghiên cứu	14
7.3. Đối với kinh tế - xã hội	15
8. Tiến độ thực hiện và lực lượng nghiên cứu của đề tài	14
PHẦN NỘI DUNG	
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐẢM BẢO QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP	17
1.1. Một số khái niệm cơ bản	17
1.1.1. Khái niệm “quyền công dân”	17
1.1.2. Khái niệm “Quyền của người lao động”	18
1.1.3. Khái niệm “Khu công nghiệp”:	22
1.1.4. Khái niệm “Quyền của người lao động trong các khu công nghiệp”	23
1.2. Nội dung các loại quyền của người lao động trong khu công nghiệp	24
1.2.1. Phân loại các loại quyền của người lao động	24
1.2.2. Phân loại các quyền của người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam	25
1.3. Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Đảng Cộng sản Việt Nam về chính sách đối với lao động	28

1.3.1 <i>Quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin về chế độ chính sách đối với lao động</i>	28
1.3.2. <i>Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh về chế độ chính sách đối với lao động</i>	29
1.3.3. <i>Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về chính sách đối với lao động</i>	31
1.4. Cơ sở lý luận về chính sách xã hội đối với lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh	32
1.4.1. <i>Khái niệm về chính sách</i>	32
1.4.2. <i>Sự phân loại chính sách</i>	37
1.4.3. <i>Vai trò của chính sách</i>	39
1.4.4. <i>Chính sách đối với lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh</i>	40
1.5. Các cách tiếp cận nghiên cứu về đảm bảo quyền con người trong các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay	42
1.5.1. <i>Tiếp cận liên ngành xã hội học, kinh tế học</i>	42
1.5.1.1. <i>Tiếp cận liên ngành xã hội học về chính sách đối với lao động trong nghiên cứu đảm bảo quyền của người lao động trong các khu công nghiệp</i>	42
1.5.1.2. <i>Tiếp cận kinh tế học trong nghiên cứu đảm bảo quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI ở Việt Nam hiện nay</i>	47
1.5.2. <i>Tiếp cận cấp quốc gia</i>	56
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP FDI (QUA KHẢO SÁT XÃ HỘI HỌC)	93
I. Sơ lược địa bàn nghiên cứu	93
1. Thành phố Hồ Chí Minh - Sự phát triển các khu công nghiệp	93
2. Bình Dương – Sự phát triển các khu công nghiệp	95
II. Thực trạng bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI ở Tp Hồ Chí Minh và tỉnh Bình Dương	95
III. Thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động tại 2 doanh nghiệp FDI được khảo sát ở Thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Bình Dương	112
1. Thông tin chung	112
1.1. <i>Các doanh nghiệp khảo sát</i>	112
1.2. <i>Các doanh nghiệp khảo sát</i>	113
2. Một số vấn đề thực trạng bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI qua khảo sát xã hội học	114
2.1. Điều kiện, môi trường làm việc	114
2.1.1. <i>Điều kiện làm việc</i>	114

2.1.2. <i>Môi trường làm việc</i>	116
2.2. Thời gian làm việc của người lao động tại doanh nghiệp	119
2.3. Bảo đảm quyền của người lao động trong ký kết hợp đồng lao động	121
2.4. Mức lương của người lao động	123
2.5. Bảo hộ lao động	130
2.6. Huấn luyện an toàn lao động	132
2.7. Đào tạo nghề	132
2.8. Bảo hiểm xã hội	133
2.9. Chế độ phúc lợi xã hội	136
2.10. Tham gia tổ chức công đoàn của doanh nghiệp	137
CHƯƠNG 3: ĐỀ XUẤT HỆ THỐNG GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT HUY CÁC TÁC ĐỘNG TÍCH CỰC, GIẢM THIỂU CÁC TÁC ĐỘNG TIÊU CỰC ĐẾN VIỆC BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP PHÍA NAM VIỆT NAM	
3.1. Cơ sở đề xuất giải pháp	140
3.1.1. <i>Các nguyên tắc, quy tắc về quyền của người lao động của ILO, của Liên hợp quốc, các tổ chức quốc tế, các tập đoàn xuyên quốc gia</i>	140
3.1.2. <i>Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam</i>	144
3.1.3. <i>Từ thực trạng bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay</i>	145
3.2 Hệ thống các giải pháp	147
3.2.1. <i>Đối với người sử dụng lao động</i>	147
3.2.2. <i>Đối với người lao động:</i>	147
3.2.3. <i>Đối với cơ quan quản lý nhà nước</i>	149
PHẦN KẾT LUẬN	154
TÀI LIỆU THAM KHẢO	155

PHẦN MỞ ĐẦU

I. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ TÀI

Bảo đảm quyền của người lao động nói chung và người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam nói riêng là chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước ta, được ghi nhận trong nhiều văn bản pháp luật quan trọng của Nhà nước. Đặc biệt từ khi đất nước ta bước vào thời kỳ đổi mới, nhiều văn bản luật, pháp lệnh liên quan đến quyền của người lao động đã được Nhà nước ban hành hoặc bổ sung sửa đổi cho phù hợp với những đặc điểm của thời kỳ mới. Chính phủ và các bộ, ban, ngành có liên quan đã ban hành nhiều văn bản pháp quy, làm cho hệ thống các quy định pháp luật về quyền của người lao động ngày càng được hoàn thiện. Hệ thống các quy định này bao gồm nhiều lĩnh vực khác nhau: chính trị, kinh tế, việc làm, giáo dục, y tế và văn hóa. Liên quan đến các lĩnh vực đó, một hệ thống chính sách, chế độ bảo đảm quyền của người lao động.

Trong quá trình thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đặc biệt là việc gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu hoá, việc xây dựng các khu công nghiệp làm đòn bẩy thúc đẩy nền kinh tế quốc dân mang tính quy luật và đang được ngày càng mở rộng. Những khu công nghiệp này thu hút đội quân lao động với quy mô lớn và đa dạng về đặc trưng nhân khẩu - xã hội.

Bước vào thời kỳ đổi mới, hưởng ứng chủ trương phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần của Đảng, các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế trên cả nước đã tăng nhanh về số lượng và quy mô đầu tư, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã phát triển mạnh và thu hút số lượng lớn lao động vào làm việc. Bên cạnh đó, việc gia nhập WTO đã dẫn đến một làn sóng đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) mới vào nền kinh tế nước ta, do đó, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng nhanh về số lượng (3.700 doanh nghiệp vào năm 2007) và đã giải quyết việc làm cho khoảng 1,4 triệu lao động .

Bên cạnh những mặt tích cực như tạo việc làm cho người lao động, góp phần chuyển đổi cơ cấu kinh tế, tăng sản lượng và kim ngạch xuất khẩu, thì sự phát triển phong phú, đa dạng của các thành phần kinh tế, sự hình thành, hoạt động của các khu công nghiệp, đặc biệt sự phát triển mạnh mẽ của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã và đang nảy sinh nhiều vấn đề bất cập liên quan đến quan hệ lao động, trong đó có việc thực hiện quyền của người lao động như: yêu cầu người lao động làm việc quá thời gian quy định, không trả lương làm thêm giờ theo đúng luật, chưa trang bị phương tiện bảo hộ lao động cá nhân cần thiết cho người lao động khi làm việc, công tác huấn luyện, phổ biến an toàn, vệ sinh lao động chưa đảm bảo; trên 20% công nhân sau 3 năm làm việc không được tăng lương, nếu có tăng lương thì mức tăng mỗi lần rất thấp nhất là trong những doanh nghiệp trả lương theo hình thức khoán sản phẩm; nhiều doanh nghiệp đã vi phạm quy định làm thêm giờ và trả lương làm thêm cho công nhân; vi phạm hình thức hợp đồng lao động khá phổ biến, khoảng 3,2% lao động làm việc từ 11 đến 15 năm vẫn chỉ được ký hợp đồng miệng; nhiều doanh nghiệp không có thỏa ước lao động tập thể, hoặc có nhưng mang tính hình thức....

Theo báo cáo của Chính phủ, từ đầu năm 1995 đến nay, cả nước đã xảy ra gần 1.600 cuộc đình công thì 70% xảy ra tại các doanh nghiệp FDI. Các cuộc đình công liên tiếp diễn ra từ giữa năm 2007 đến nay chủ yếu ở các doanh nghiệp FDI trong lĩnh vực dệt may, da giày và chế biến ở các khu công nghiệp phía nam, trên 90% số cuộc đình công đều xuất phát từ tiền lương, thu nhập của người lao động. Thời gian gần đây, các đình công xảy ra nhiều hơn, có quy mô lớn hơn với tính chất gay gắt và mức độ phức tạp hơn.

Nguyên nhân chủ yếu do công nhân phải làm việc với cường độ rất cao, hầu hết các doanh nghiệp FDI đều thực hiện tăng ca, tăng giờ nhất là các doanh nghiệp dệt may, giày da, chế biến thủy hải sản, sản xuất công nghiệp... trong khi đó thu nhập của người lao động không cao hơn so với mặt bằng thu nhập của lao động trong các loại hình doanh nghiệp khác dù người lao động vất vả hơn và làm việc căng thẳng hơn; thu nhập của lao động

không đảm bảo nổi cuộc sống của họ nhất là những người đã lập gia đình. Quan trọng hơn nữa là pháp luật về lao động cũng như việc thực thi pháp luật lao động, công tác quản lý nhà nước về lao động còn nhiều sơ hở và lỏng lẻo.

Để các quyền của người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam nói chung và quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI nói riêng được thực thi một cách đúng đắn, cần thiết phải chú trọng đến tiếng nói của chính bản thân người lao động, cùng với sự nỗ lực của cả cộng đồng, sự cam kết nghiêm túc của các doanh nghiệp đối với người lao động và sự kiểm soát xã hội bằng luật pháp đối với hành vi thực hiện quyền của người lao động.

Vì vậy, đề tài “**Bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp Việt Nam hiện nay**” có ý nghĩa lý luận và thực tiễn quan trọng trước yêu cầu phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, trong bối cảnh nền kinh tế toàn cầu hoá. Thông qua việc đánh giá thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp Việt Nam hiện nay đặc biệt là trong các doanh nghiệp FDI kể cả mặt đã đạt được lẫn mặt cần khắc phục, cho phép nhìn nhận một cách hệ thống hiệu quả kinh tế - xã hội của việc thực thi pháp luật, đồng thời gợi mở các vấn đề cơ chế thực thi các chính sách đảm bảo quyền của người lao động, góp phần phát triển chất lượng lực lượng lao động cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong điều kiện nền kinh tế toàn cầu hoá. Hơn nữa, đánh giá thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp, đặc biệt là trong các doanh nghiệp FDI là một việc làm cần được tiến hành định kỳ thường xuyên để cung cấp cơ sở dữ liệu thông tin phục vụ cho việc điều chỉnh hành vi quản lý của các doanh nghiệp này và là cơ sở khoa học cho việc bổ sung hoạch định các chính sách, chiến lược phát triển bền vững chất lượng nguồn nhân lực.

2. TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

2.1. Tình hình nghiên cứu ngoài nước

Trên thế giới, việc đánh giá thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp là việc làm có tính chất thường xuyên,

liên tục của các cơ quan quản lý ngành công nghiệp ở các nước có nền công nghiệp phát triển. Hầu hết ở những nước này, loại hình doanh nghiệp công nghiệp chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân hoặc hình thành các tập đoàn công nghiệp. Cũng đã có nhiều tài liệu về đánh giá thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp nhưng tập trung vào việc đánh giá thực trạng việc bảo đảm quyền kinh tế của người lao động nhiều hơn là các quyền khác. Cụ thể như “*Human Resource Policy and Economic (Selected Country Studies)*” của Ngân hàng Phát triển châu Á; “*The Contrasting Roles of the informal Sector in East Asian and Latin American Development*” của Gary Gereffit và Lu-Lin Cheng thuộc trường đại học tổng hợp Duke; “*A Backgrounder: Womens Work in the Informal Sector in India*” của Nandita Shah và Nandita Gandni;...

Tuy nhiên, những nghiên cứu này góp phần định hướng và phát triển những nhóm chính sách kinh tế hiệu quả trên cơ sở bảo đảm nhất định quyền kinh tế của người lao động nhằm đem lại lợi nhuận cho các chủ doanh nghiệp hoặc hạn chế sự phản ứng của lao động trước các quyền của họ bị vi phạm. Trong các nghiên cứu này đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu liên ngành, đặc biệt sử dụng phương pháp điều tra xã hội học, phương pháp điều tra thống kê truyền thống.

Mức độ nghiên cứu cũng như các phương pháp đã được áp dụng trong các nghiên cứu nói trên có thể là tài liệu tham khảo bổ ích cho việc triển khai đề tài này.

2. 2. Tình hình nghiên cứu trong nước

Nghiên cứu vấn đề quyền của người lao động trong thời kỳ đổi mới đã được tiến hành ở nhiều công trình với các cấp độ nghiên cứu khác nhau, kể cả nghiên cứu giới, phụ nữ và phát triển. Cụ thể: *Một số vấn đề về quyền kinh tế cơ bản* của Hoàng Văn Hảo và Chu Hồng Thanh; *Quyền lao động nữ Việt Nam trong thời kỳ đổi mới* của Trung tâm Nghiên cứu Khoa học về lao động nữ và Văn phòng lao động quốc tế Gionevo; *Tạo việc làm cho người lao động*

qua đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam của Bùi Anh Tuấn; Cổ phần hoá và những nhân tố ảnh hưởng đối với người lao động của Mạc Tiến Anh và Vũ Đức Duy; Lao động nữ trong khu vực phi chính thức ở Hà Nội- thực trạng và sự lựa chọn của Vũ Thu Giang và Trần thị Thu; Vấn đề việc làm và thu nhập của lao động nữ trong ngành công nghiệp của Phạm Ngọc Kiểm; Quyền lợi và nghĩa vụ của lao động nữ của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Các báo cáo Hội thảo khoa học đề tài Lao động nữ nhập cư tự do ở một số thành phố của Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế - xã hội; Điều kiện làm việc và sức khoẻ lao động nữ của Đàm Hạnh; Tình hình lao động nữ trong khu vực phi chính quy ở Việt Nam của Nguyễn Việt Vượng; Đời sống văn hoá của công nhân các khu chế xuất trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Thực trạng và giải pháp của Phan Công Khanh; Thị trường lao động tại thành phố Hồ Chí Minh. Hiện trạng và giải pháp phát triển của Lê Anh Dũng; Đình công của công nhân. Thực trạng và giải pháp xử lý ở tỉnh Đồng Nai của Lưu Văn Sùng; Thực trạng của đội ngũ công nhân thành phố Hồ Chí Minh và giải pháp phát huy vai trò của đội ngũ này trong giai đoạn hiện nay của Nguyễn Đăng Thành...

Các công trình nghiên cứu trên, tuy ở mức độ nhất định đã đề cập đến khả năng hiện thực hoá quyền của người lao động trong đời sống thực tế nhưng chưa đề cập đến việc bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay một cách có hệ thống. Tuy nhiên, các nghiên cứu đó là những tài liệu tham khảo có giá trị cho việc triển khai đề tài này

3. MỤC TIÊU CỦA ĐỀ TÀI

Xác định thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI thuộc khu công nghiệp phía nam Việt Nam hiện nay và phân tích nguyên nhân của thực trạng đó.

Đề xuất hệ thống giải pháp nhằm phát huy các tác động tích cực, giảm thiểu các tác động tiêu cực đến việc bảo đảm quyền của người lao động trong

các khu công nghiệp phía nam Việt Nam hiện nay và góp phần phát triển bền vững lực lượng lao động trong thời kỳ tới.

4. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI

- 4.1. Hệ thống lại các khái niệm liên quan đến bảo đảm quyền của người lao động (Quyền công dân, Quyền của người lao động, Khu công nghiệp, Quyền của người lao động trong các khu công nghiệp....) và phân loại các quyền của người lao động .
- 4.2. Xác định các cách tiếp cận nghiên cứu về bảo đảm quyền của người lao động như: *Tiếp cận liên ngành xã hội học, kinh tế học và tiếp cận đa cấp*
- 4.3. Thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI thuộc khu công nghiệp phía nam Việt Nam hiện nay
- 4.4. Phân tích nguyên nhân của thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các doanh nghiệp FDI thuộc khu công nghiệp phía nam Việt Nam hiện nay
- 4.5. Đề xuất hệ thống giải pháp nhằm phát huy các tác động tích cực, giảm thiểu các tác động tiêu cực đến việc bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp phía nam Việt Nam

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Tiếp cận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử về con người, quyền con người, lao động và quyền của người lao động.

Quan điểm của Đảng, Nhà nước Việt Nam về lao động và việc thực hiện quyền của người lao động.

5.2. Phương pháp tiếp cận:

5.2.1. Đối tượng nghiên cứu của đề tài là nghiên cứu thực trạng việc bảo đảm quyền của người lao động trong các khu công nghiệp Việt Nam hiện nay. Hiệu quả của việc bảo đảm quyền của người lao động trong khu công nghiệp Việt Nam thông qua hoạt động chủ quan của chính bản thân họ vào quá trình sản xuất và quản lý. Hiệu quả của việc thực hiện đảm bảo quyền lại