

Một số mô hình quan hệ lao động trên thế giới và kinh nghiệm rút ra cho nền kinh tế Việt Nam

NGUYỄN TIỆP

Quan hệ lao động là tổng thể các mối quan hệ giữa người với người trong quá trình lao động, bao gồm các quan hệ về quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và xã hội (nhà nước). Đó 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 và lợi ích của cộng đồng. Ở Việt Nam, trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động thực sự trở thành vấn đề xã hội. Tranh chấp lao động về tiền lương, điều kiện lao động, thời gian làm việc... xảy ra ngày càng nhiều trong các khu vực doanh nghiệp. Các cuộc đình công có xu hướng tăng lên đặt ra những vấn đề mới cho công tác quản lý lao động và đòi hỏi thực hiện các giải pháp không ngừng hoàn thiện quan hệ lao động trong nền kinh tế. Do đó, việc nghiên cứu các mô hình về quan hệ lao động giúp cho việc hình thành và triển khai các biện pháp phát triển quan hệ lao động lành mạnh, ổn định trong các doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với thực tiễn. Bài viết giới thiệu một số mô hình lý thuyết về quan hệ lao động, đặc điểm của mô hình quan hệ lao động thực tế ở các nước trên thế giới và rút ra một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

1. Các mô hình lý thuyết

1.1. Khái niệm về 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 chuỗi", đó 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

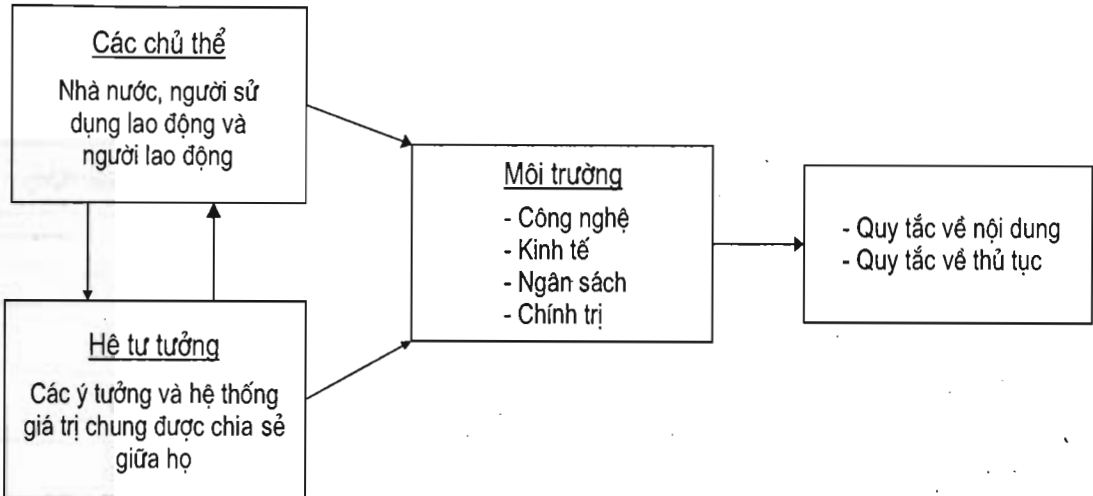
xác hành vi và trạng thái của chúng, từ đó có cách tiếp cận hợp lý. Việc xác định quan điểm và phương pháp nghiên cứu là vô cùng quan trọng, vì nó ảnh hưởng lớn tới khả năng nhận diện và giải quyết các vấn đề nảy sinh trong hệ thống. Các phương pháp nghiên cứu thông dụng là phương pháp mô hình hóa, phương pháp hộp đen và phương pháp tiếp cận hệ thống.

Trong nghiên cứu hệ thống quan hệ lao động có rất nhiều các công trình, sau đây giới thiệu ba mô hình khá nổi tiếng là mô hình cổ điển của Dunlop, mô hình lựa chọn chiến lược của Kochan và mô hình tác động tương hỗ của André Petit.

Nguyễn Tiếp, PGS. TS. Trường Đại học Lao động – Xã hội.

1.2. Mô hình cổ điển của Dunlop

Mô hình cổ điển của Dunlop được biểu diễn như sau:



Nhà kinh tế học người Mỹ Dunlop được coi như người đi tiên phong trong trào lưu nghiên cứu lý thuyết về quan hệ lao động đưa ra mô hình này vào năm 1958. Theo Dunlop, các chủ thể phải liên hệ với nhau và nhờ đó hệ thống quan hệ lao động được duy trì bởi một hệ tư tưởng chung, có nghĩa là một số quan niệm được các bên chấp nhận và chia sẻ. Như 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.

1.3. Mô hình lựa chọn chiến lược của Kochan và các cộng sự

Năm 1984, một nhóm các nhà nghiên cứu người Mỹ rất tâm huyết về quan hệ lao động, 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" (Strategic choice and industrial relations theory). Các tác giả đã xem xét lại mô hình hệ thống cổ điển của Dunlop và cho rằng trong 26 năm qua, đã có nhiều thay đổi diễn ra trong lĩnh vực này mà lý thuyết thì 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 quan hệ lao động - một loại hình chiến lược quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp. Theo Kochan, có ba chiến lược về quan hệ lao động 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:

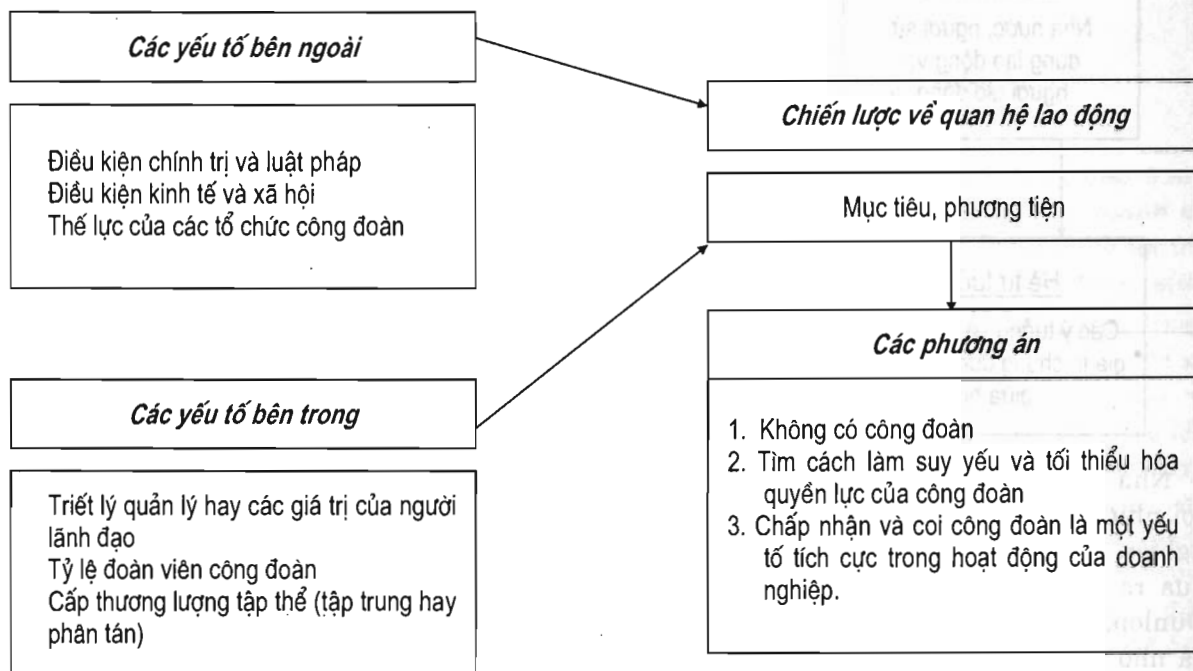
- Duy trì tình trạng không có công đoàn;
- Để công đoàn tồn tại nhưng hạn chế ảnh hưởng và quyền lực;
- Coi công đoàn là một yếu tố tích cực cho hoạt động của doanh nghiệp.

Mỗi chiến lược được chọn sẽ có một loạt các chính sách tương ứng (bảng 1). Trong

Một số mô hình ...

thực tế có một nghịch lý thú vị là ở những nơi có các chiến lược khác hẳn nhau (hoặc là không hợp tác với 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.



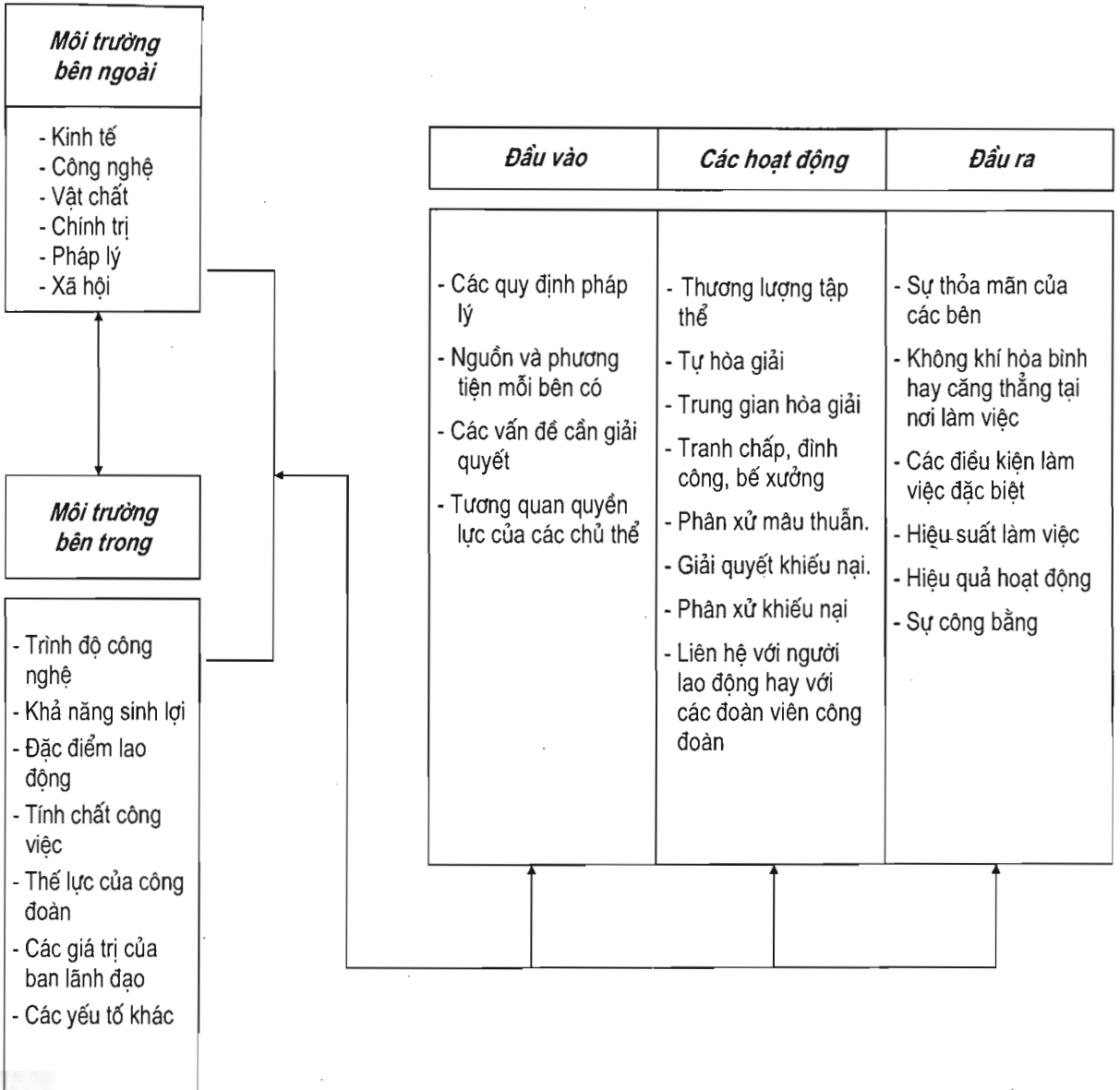
Chiến lược về quan hệ lao động và các chính sách tương ứng

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

1.4. Mô hình tác động tương hỗ của Petit

Tác động qua lại trong hệ thống quan hệ

lao động của André Petit có thể biểu diễn như sau:



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". Ông đưa ra mô hình hệ thống về quan hệ lao động của riêng mình trong cuốn sách "Các quan hệ lao động" (1985). Điểm khác biệt 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 quan hệ lao động, 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. 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.

1.5. Một số nhận xét về ba mô hình lý thuyết về quan hệ lao động

Qua tìm hiểu 3 mô hình trên, cho thấy:

- Các nhà nghiên cứu trên có cùng quan điểm coi quan hệ lao động 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 quan hệ lao động đều là phương pháp mô hình hóa bởi đầu vào, đầu ra và cấu trúc của hệ thống đã được xác định.

- Dunlop là người đầu tiên phân tích quan hệ lao động 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 như C.Mác, lại cho là có những hiện tượng xung đột trong quan hệ lao động là động lực cho sự tiến bộ và hài hòa giữa các bên. Mặt khác, mô hình Dunlop chỉ có thể vận dụng để phân tích quan hệ lao động với giả thiết là giữa các bên luôn có tư tưởng và quan điểm chung, một điều cũng khó gặp trong thực tế.

- Mô hình lựa chọn chiến lược trong quan hệ lao động 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 hay 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 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân cũng có xu hướng theo đuổi các chiến lược này. Tuy nhiên, việc bắt buộc thành lập công đoàn ở các doanh nghiệp để bảo vệ quyền lợi người lao động đã được quy định trong Bộ luật Lao động. Như vậy, chỉ có chiến lược "doanh

nh 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.

- Trong mô hình của Petit, quan hệ lao động 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 quan hệ lao động được Petit phân tích có giá trị thực tiễn nhất định đối với giải quyết vấn đề quan hệ lao động.

2. Một số đặc điểm của mô hình quan hệ lao động thực tế ở một số nước trên thế giới

2.1. Quan hệ lao động ở Mỹ

Mỹ là một quốc gia được thành lập muộn nhưng phong trào công đoàn lại được tổ chức sớm nhất 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. 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 công đoàn cơ sở và người lao động 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 (người lao động và người sử dụng lao động) phản đối thành lập công đoàn. Doanh nghiệp không có công đoàn sẽ không bị điều chỉnh bởi những điều luật riêng về quan hệ lao động. Vì vậy, nói chung giới chủ Mỹ thích và có khả năng duy trì tình trạng không có công đoàn. Trong những năm gần đây, tỷ lệ

người lao động tham gia công đoàn giảm dần. Thay vì tranh chấp, giới chủ và người lao động đang cố gắng xích lại gần nhau để cùng duy trì lợi nhuận, đối phó với cạnh tranh bên ngoài.

2.2. Quan hệ lao động ở một số nước Châu Âu phát triển

Tỷ lệ đoàn viên công đoàn ở các Tây Âu xấp xỉ Mỹ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Canada nhưng thấp hơn hẳn so với các nước Bắc Âu. 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 công

đoàn trong nội bộ doanh nghiệp cũng có mâu thuẫn với nhau, chứ chưa nói tới mâu thuẫn giữa công đoàn 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. Phân phúc lợi xã hội do Nhà nước đảm bảo cao hơn hẳn ở Mỹ, nhất là ở những nước Bắc Âu.

Tỷ lệ đoàn viên công đoàn/ tổng số người lao động (%)

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	Phân 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

2.3. Quan hệ lao động ở một số nước Đông Bắc Á phát triển

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, rồi tự các công đoàn cấp doanh nghiệp đó liên hiệp lại với nhau. Chính phủ có thể thương lượng với Liên hiệp này về những vấn đề chung nhất như mô hình tiền lương toàn quốc. Còn các vấn đề cụ thể hơn thì được thương lượng ở cấp doanh nghiệp. Công đoàn Nhật luôn chú trọng và bảo vệ người lao động 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 người lao động với công ty, gắn lợi ích riêng với lợi ích chung, nên hiếm khi có mâu thuẫn về quyền lợi.

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 rất ít lãng phí thời gian. 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 ti 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 chỉ thường xảy ra ở diện rộng, do công đoàn ngành hay Liên đoàn Lao động 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.

2.4. Đặc điểm trong quan hệ lao động ở một số nước Đông Nam Á

Đặc điểm chung trong quan hệ lao động ở các nước Đông Nam Á là có cơ sở pháp lý gồm nhiều đạo luật về lao động rất cụ thể,

rõ ràng. Cơ chế ba bên với sự tham gia của đại diện người lao động, đại diện người sử dụng lao động và Nhà nước, được thiết lập và vận hành hiệu quả.

Brunây có các đạo luật về lao động, tiền lương, công đoàn và tranh chấp lao động. Malaixia có các đạo luật về việc làm, quan hệ lao động, công đoàn và quỹ dự phòng cho người lao động. Trong luật về quan hệ lao động 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 người lao động. 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.

Ở Indônêxia, 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 quan hệ lao động tốt đẹp trong doanh nghiệp. Liên đoàn Lao động và Liên đoàn Giới chủ của Malaixia 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 quan hệ lao động của Singapo. 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 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 Singapo, củng cố được mối quan hệ chủ - thợ ổn định trong các doanh nghiệp, giảm hẳn các tranh chấp, bất hòa về tiền lương. Hàng năm lương của người lao động vẫn tăng nhưng sức cạnh tranh của sản phẩm Singapo không hề bị suy giảm.

2.5. Quan hệ lao động ở Trung Quốc - nước có mô hình kinh tế chuyển đổi từ kinh tế kế hoạch tập trung sang kinh tế thị trường

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 quan hệ lao động 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 doanh nghiệp ngoài quốc doanh, ngay cả trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, 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.

3. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

• Mặc dù có những nguyên tắc chung cần tuân thủ, song quan hệ lao động 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 quan hệ lao động 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 thì càng có điều kiện lành mạnh và ổn định hóa quan hệ lao động. Sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động và tổ chức đại diện cho người lao động (cơ chế ba bên) là điều kiện quan trọng để phát hiện và giải quyết kịp thời các vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động.

- Kinh nghiệm về thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể ở nhiều cấp khác nhau các công đoàn phương Tây 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 người lao động tham gia quản lý doanh nghiệp...

- 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 người lao động. Triết lý nhân sự "người lao động sung sướng là chìa khóa cho năng suất lao động" theo thuyết Z đã góp phần tạo nên quan hệ thân thiện giữa người lao động 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 người lao động.

- Tiền lương luôn là nguyên nhân chính gây ra mối bất hòa giữa giới chủ và người lao động. Nhờ các nguyên tắc chỉ đạo và sự tư vấn thiết thực của Hội đồng Lương quốc gia Singapo (NWC) mà nền kinh tế Singapo luôn giữ được ổn định, lương của người lao động vẫn tăng mà sức cạnh tranh của các doanh nghiệp không suy giảm. Chính vì vậy, mô hình hoạt động của NWC có vai trò quan trọng 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 có vai trò hiệu quả trong phát triển quan hệ lao động trong các doanh nghiệp...

- Là một nước Châu Á đang phát triển nền kinh tế thị trường, hệ thống chuẩn mực về quan hệ lao động của Trung Quốc được không ngừng điều chỉnh và hoàn thiện, 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 quan hệ lao động giữa Chính phủ, công đoàn và doanh nghiệp. Đây cũng là một bài học tốt cho phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam./.