

ĐÌNH CÔNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

NGUYỄN HỮU DŨNG*

1. Nhận thức cơ bản về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), tình hình tranh chấp lao động và đình công có xu hướng gia tăng là hậu quả của việc chưa xây dựng được quan hệ lao động lành mạnh. Để hiểu bản chất của đình công trong doanh nghiệp FDI cần phải bắt đầu từ nhận thức đúng về quan hệ lao động trong loại hình doanh nghiệp này.

Khái niệm quan hệ lao động chỉ xuất hiện trong kinh tế thị trường và gắn liền với thị trường lao động. Đó là sự tương tác giữa các chủ thể về việc làm, tiền lương, BHXH và các điều kiện làm việc khác thông qua cơ chế thoả thuận giữa các bên trong quá trình lao động.

Quan hệ lao động là tổng hòa các mối quan hệ trong lao động với nhiều chủ thể liên quan chặt chẽ với nhau về quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ và lợi ích. Nhưng chủ yếu nhất là Nhà nước, người sử dụng lao động (đại diện người sử dụng lao động) và người lao động (đại diện người lao động).

Quan hệ lao động hình thành và phát triển dựa trên những nguyên tắc phù hợp với kinh tế thị trường, như *tôn trọng lẫn nhau, hợp tác, thương lượng và tự định đoạt*.

Việt Nam chủ trương xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ. Đó là chủ trương rất lớn tạo sự đồng thuận cao trong quan hệ lao động, quan hệ xã hội nhằm đảm bảo tính định hướng XHCN, góp phần thực hiện công bằng xã hội và phát triển bền vững đất nước.

Quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ được hiểu là *quan hệ tương tác giữa các chủ thể trong quan hệ lao động diễn ra trên thực tế dựa trên nguyên tắc hợp tác, tôn trọng và đồng thuận trong đối thoại, thương lượng và thoả thuận; đạt được sự bình đẳng về quyền, cân bằng về lợi ích giữa các bên; tạo sự tin tưởng lẫn nhau và môi trường lao động sản xuất kinh doanh hiệu quả; giảm thiểu xung đột, mâu thuẫn, tranh chấp lao động và đình công*.

Trong kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta, doanh nghiệp FDI là một trong những loại hình doanh nghiệp năng động, phát triển nhanh và có vị trí ngày càng quan trọng, lâu dài. Quan hệ lao động trong doanh nghiệp FDI là quan hệ giữa người chủ về tư liệu sản xuất (người có vốn) và người lao động (người có sức lao động) làm thuê.

* TS, Viện Khoa học Lao động và Xã hội.

Phương thức cơ bản gắn kết giữa người sử dụng lao động và người lao động dựa trên cơ sở trao đổi theo nguyên tắc thoả thuận về các nội dung quan hệ lao động (việc làm, tiền lương và các điều kiện làm việc khác) giữa người sử dụng lao động và người lao động trên thị trường lao động. Trong mỗi quan hệ này, người sử dụng lao động và người lao động là những chủ thể độc lập, nhưng có mối quan hệ tương tác với nhau. Người sử dụng lao động là chủ thể tích cực nhất và chủ động nhất của quan hệ lao động, cũng như trong quan hệ hai bên (cơ chế hai bên) ở doanh nghiệp. Người lao động là lực lượng chính quan trọng nhất và quyết định nhất trong các yếu tố đầu vào của sản xuất kinh doanh ở doanh nghiệp. Trong quan hệ lao động họ ở vị trí làm thuê cho người sử dụng lao động để nhận tiền lương, tiền công. Quyền và lợi ích của họ gắn chặt với doanh nghiệp. Trong doanh nghiệp FDI mỗi quan hệ tương tác giữa các bên (người sử dụng lao động và người lao động), tuy người lao động ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, lợi ích của họ có thể mâu thuẫn nhau, nhưng không là đối kháng, mà là mối quan hệ tương tác giữa người sử dụng lao động và người lao động dựa trên cơ sở là đối tác bình đẳng, tôn trọng lẫn nhau, cùng nhau hợp tác, đối thoại, thương lượng và thoả thuận nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hoà về quyền, trách nhiệm và lợi ích, ổn định và tiến bộ.

Như vậy, bản chất của quan hệ lao động trong doanh nghiệp FDI không chỉ là quan hệ “chủ-thợ”, mà quan trọng hơn, còn là đối tác tin cậy của nhau dựa trên nguyên tắc bình đẳng, hợp tác, tôn trọng nhau, đối thoại, thương lượng trên cơ sở thực hiện tốt pháp luật, cùng nhau xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

2. Thực trạng đình công trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Trong những năm gần đây, doanh nghiệp FDI ở nước ta phát triển rất mạnh, nhất là sau khi có luật doanh nghiệp. Theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến hết năm 2009, cả nước có 10.962 dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài còn hiệu lực với tổng số vốn đăng ký là 177.113 triệu USD và vốn điều lệ là 57.159 triệu USD; 6.047 doanh nghiệp FDI đang hoạt động và sử dụng 1,952 triệu lao động, chiếm 3,4% tổng lực lượng lao động, bằng 22,43% lao động khu vực doanh nghiệp nhà nước. Năm 2009 so với năm 2005, khu vực FDI tăng 74% về số doanh nghiệp và 60% về số lao động.

Quan hệ lao động (QHLD) trong doanh nghiệp nói chung, doanh nghiệp FDI nói riêng trong kinh tế thị trường được thể hiện thông qua phương thức tuyển dụng lao động trên cơ sở thoả thuận hai bên để ký kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) cá nhân và thoả ước lao động tập thể (TULĐTT). Đó là điều kiện quan trọng để QHLD trong doanh nghiệp FDI ổn định và từng bước cải thiện.

Kết quả điều tra 1500 doanh nghiệp năm 2009 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội về lao động, tiền lương và bảo hiểm hội cho thấy, đến năm 2009 trong các doanh nghiệp FDI tình hình việc làm của người lao động khá ổn định, lao động được ký HĐLĐ chiếm hơn 97% (theo điều tra của Viện Công nhân và Công đoàn là 90,3%), tuy nhiên, vẫn còn 3% chưa được ký kết HĐLĐ, chủ yếu là lao động tuyển mới. Đặc biệt, trong đó tỷ lệ lao động được ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn khá thấp, dưới 50%. Cũng theo kết quả điều tra, đến hết năm 2007 doanh nghiệp FDI có ký kết TULĐTT đạt tỷ lệ 60,5% và năm 2009 đạt 60,71%, những vẫn thấp hơn mức bình quân chung của cả nước (65,5%).

Năm 2009, mức lương tối thiểu thực tế bình quân trả cho người lao động trong doanh nghiệp FDI đạt 1227 nghìn đồng/tháng (vùng I: 1410 nghìn đồng, vùng II: 1210 nghìn đồng, vùng III: 1012 nghìn đồng, vùng IV: 999 nghìn đồng); thu nhập bình quân một lao động đạt 3000 nghìn đồng/tháng, nhưng thấp hơn doanh nghiệp nhà nước và tốc độ tăng giai đoạn 2000-2008 là thấp nhất (1,56 lần, bình quân mỗi năm tăng 7%). Trong hai năm (2008-2009), thu nhập danh nghĩa của công nhân trong doanh nghiệp FDI tuy có tăng, nhưng do chỉ số giá sinh hoạt-CPI tăng cao (lạm phát), nên thu nhập thực tế của người lao động chỉ bằng năm 2005. Trong khi đó doanh nghiệp lại chưa điều chỉnh kịp thời để bù trượt giá tiền lương và thu nhập cho người lao động nên đời sống của họ gặp nhiều khó khăn.

Tình hình tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) của lao động trong doanh nghiệp FDI cũng chưa đầy đủ. Tỷ trọng lao động tham gia BHXH trong doanh nghiệp FDI năm 2008 mới đạt 81,6% và năm 2009 là 85,6%. Số lao động chưa được tham gia BHXH chủ yếu là loại lao động chưa ký kết hợp đồng lao động hoặc ký kết lao động có thời hạn dưới 1 năm.

Nhìn chung trong những năm qua, hệ thống pháp luật đã được ban hành tương đối đầy đủ, tạo hành lang pháp lý để hình thành và phát triển quan hệ lao động trong doanh nghiệp FDI phù hợp với kinh tế thị trường. Tuy nhiên, những năm gần đây quan hệ lao động trong các doanh nghiệp FDI, có những diễn biến phức tạp; tranh chấp lao động, đình công, lãn công, ngừng việc tập thể có xu hướng gia tăng về quy mô, thời gian và địa bàn (Biểu 1):

Biểu 1: Tình hình công trong các doanh nghiệp giai 1995 - 2010

Năm	Tổng số	Doanh nghiệp nhà nước		Doanh nghiệp FDI		Doanh nghiệp dân doanh	
		số vụ	%	số vụ	%	số vụ	%
1995	60	11	18,3	28	46,7	21	35,0
1996	59	6	10,2	39	66,1	14	23,7
1997	59	10	16,9	35	59,3	14	23,7
1998	62	11	17,7	30	48,4	21	33,9
1999	67	4	6,0	42	62,7	21	31,3
2000	70	15	21,4	38	54,3	17	24,3
2001	90	9	10,0	55	61,1	26	28,9
2002	99	5	5,1	65	65,7	29	29,3
2003	142	3	2,1	104	73,2	35	24,6
2004	124	2	1,6	92	74,2	30	24,2
2005	152	8	5,3	105	69,1	39	25,7
2006	390	4	1,0	287	73,6	99	25,4
2007	551	1	0,2	438	79,5	112	20,3
2008	720	0	0,0	584	81,1	136	18,9
2009	217	0	0,0	157	72,4	60	27,6
2010	422	0	0,0	360	85,1	62	14,9
Tổng số	3056	89	2,91	2265	74,11	702	22,97

Nguồn: Thống kê của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

Từ năm 1995 đến tháng 12/2010 cả nước đã xảy ra 3056 cuộc đình công; trong đó xảy ra chủ yếu là ở các doanh nghiệp FDI với 2265 cuộc, chiếm 74,11%. Đối với doanh nghiệp FDI trong giai đoạn 2001-2005 số doanh nghiệp xảy ra đình công chiếm khoảng từ 2,7% đến 4% số doanh nghiệp đang hoạt động, nhưng đến năm 2006 và năm 2007 tăng nhanh, tỷ lệ này lần lượt là 7,3% và 10,3%. Như vậy, mức độ xảy ra đình công trong doanh nghiệp FDI có xu hướng tăng nhanh ở các năm về sau, có thể chia làm 3 giai đoạn sau:

Biểu 2: Tình hình đình công tại các doanh nghiệp chia theo các giai đoạn (1995-2000, 201-2005, 2006-2010)

Năm	Tổng số vụ	DNNN		DNĐTNN		DNTN	
		Số vụ	%	Số vụ	%	Số vụ	%
1. 1995-2000	377	57	15,12	212	56,23	108	28,65
2. 2001-2005	607	27	4,45	421	69,36	159	26,19
3. 2006-2010	2072	5	0,24	1632	78,76	435	21,00
Tổng số vụ	3056	89	2,91	2265	74,11	702	22,97

Nguồn: Tính toán từ thống kê của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội

- **Giai đoạn 1995-2000:** Cả nước xảy ra 377 cuộc, chiếm 12,37% tổng số cuộc của cả giai đoạn 1995-2010. Trong đó đình công xảy ra ở doanh nghiệp FDI chiếm 56,23% so với tổng số các cuộc đình công xảy ra ở giai đoạn này. Nguyên nhân đình công thời kỳ này chủ yếu là do doanh nghiệp vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động, hành vi ứng xử giữa người sử dụng lao động với người lao động của một số nhà đầu tư nước ngoài không tốt, xúc phạm người lao động. Đặc biệt trong thời gian này đình công xảy ra mang tính chất đơn lẻ, quy mô nhỏ, không có kích động, không có hành động quá khích và thời gian đình công chỉ kéo dài trong 1 đến 2 ngày là kết thúc.

- **Giai đoạn 2001-2005:** Cả nước xảy ra 607 cuộc, chiếm 19,86% tổng số cuộc của cả giai đoạn 1995-2010. Trong đó, doanh nghiệp FDI tăng gấp đôi về số cuộc và chiếm tỷ lệ 69,36% so với tổng số các cuộc đình công xảy ra ở giai đoạn này. Thời kỳ này tốc độ thu hút đầu tư nước ngoài khá cao so với thời kỳ trước, do nhà nước thực hiện chính sách cải cách một cách mạnh mẽ, các khu công nghiệp tập trung bắt đầu phát triển, nhiều doanh nghiệp mới ra đời và thu hút một lực lượng lao động vào làm việc. Vì vậy, số cuộc đình công gia tăng cùng với sự gia tăng các doanh nghiệp. Các cuộc đình công xảy ra cũng vẫn mang tính đơn lẻ, quy mô nhỏ.

- **Giai đoạn 2006-2010:** Cả nước xảy ra 2072 cuộc, chiếm 67,77% trong tổng số cuộc đình công giai đoạn 1995 - 2010. Trong giai đoạn này, doanh nghiệp FDI chiếm 78,76% so với tổng số các cuộc đình công xảy ra ở giai đoạn này. Đây là giai đoạn bùng phát về tranh chấp lao động, số cuộc đình công tăng nhanh. Đỉnh điểm đình công xảy ra là năm 2008, đến đầu năm 2009 tình hình đình công giảm đáng kể. Nếu như năm 2008 xảy ra 720 cuộc đình công, trong đó chủ yếu là khu vực doanh nghiệp tư nhân (Doanh nghiệp tư nhân trong nước là 136 cuộc, chiếm 18,89% và doanh nghiệp FDI 584 cuộc, chiếm 81,11%), thì năm 2009 chỉ xảy ra 217 cuộc (DNTN trong nước 60 cuộc, chiếm 27,6% và doanh nghiệp FDI 157 cuộc, chiếm 72,4%).

Các cuộc đình công ở giai đoạn này chủ yếu chuyển từ tranh chấp lao động về quyền sang tranh chấp lao động về lợi ích, như chậm điều chỉnh tiền lương khi nhà nước tăng lương tối thiểu; tiền lương giữa các loại lao động không được quy định rõ ràng, nhất là tiền lương giữa lao động giản đơn và lao động có kỹ thuật, giữa người có nhiều năm công tác với người mới vào nghề chênh lệch nhau không đáng kể; làm thêm giờ, tăng ca vượt quá thời gian quy định; chất lượng bữa ăn giữa ca kém, điều kiện lao động không được cải thiện. Đây là quá trình dồn nén những bức xúc trong quan hệ lao động, khi năng xuất lao động trong doanh nghiệp tăng đáng kể, nhưng trong một thời gian dài chế độ, quyền lợi của người lao động chậm được điều chỉnh tương xứng với thành quả lao động của họ và trong điều kiện vị thế của người lao động thay đổi thì nếu có yếu tố tác động họ sẵn sàng đình công để đòi quyền lợi. Vì vậy, các cuộc đình công về lợi ích liên tiếp xảy ra và có tính lan truyền. Trong thời gian này các cuộc đình công xảy ra với mức độ cao hơn, thời gian xảy ra đình công bình quân cho mỗi cuộc nhiều hơn (3-4 ngày), thậm chí có cuộc kéo dài tới 20 ngày. Ở một số nơi có hành động kích động, lôi kéo và ép buộc người lao động tham gia đình công của một số phần tử xấu.

Địa bàn xảy ra đình công chủ yếu là ở các vùng kinh tế trọng điểm phía nam (Đồng Nai, TP. HCM và Bình Dương). Trong tổng số cuộc đình công xảy ra từ năm 1995 đến 2010, 31,2% xảy ra trong các doanh nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh, 23,8% ở Tỉnh Bình Dương, 21% ở tỉnh Đồng Nai. Như vậy, ở 3 địa phương này số cuộc đình công xảy ra chiếm tới 76%, các địa phương khác chỉ chiếm 24%.

Số cuộc đình công xảy ra chủ yếu là trong một số ngành dệt may, nhất là năm 2008 (chiếm 40,28%); cơ khí, chế biến, da giày (30,84%); các ngành còn lại chiếm 28,88%.

Các cuộc đình công tập trung vào một số doanh nghiệp Hàn quốc và Đài Loan. Trong tổng số 2265 cuộc đình công trong các doanh nghiệp FDI từ năm 1995 đến tháng 2010, có tới 30,6% là ở trong các doanh nghiệp có nguồn đầu tư từ Hàn quốc, 37,5% là ở trong các doanh nghiệp có nguồn đầu tư từ Đài Loan; Ở doanh nghiệp thuộc 2 nước này chiếm tới 68,1% số cuộc đình công, các nước còn lại chỉ chiếm 31,9%.

Các cuộc đình công về cơ bản không theo đúng trình tự và thủ tục quy trình của pháp luật quy định, kể cả sau ngày 1/7/2007 là thời điểm luật sửa đổi, bổ sung một số điểm của Bộ luật lao động (Chương XIV về giải quyết tranh chấp lao động và đình công) có hiệu lực thi hành.

Các cuộc đình công xảy ra trong phạm vi doanh nghiệp với nội dung yêu cầu người sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi của người lao động; những cuộc đình công xảy ra gần đây không chỉ yêu cầu giải quyết về quyền mà chủ yếu về lợi ích. Hơn 80% các cuộc đình công là đòi tăng lương hoặc trả đúng lương, nhất là lương làm thêm giờ, tiền thưởng, ăn giữa ca... Những yêu cầu của người lao động trong các cuộc đình công lẽ ra có thể giải quyết bằng thương lượng nếu cả hai bên hiểu biết và thực hiện các quy định của pháp luật lao động. Tuy nhiên, hầu như các yêu cầu của người lao động đều không được trao đổi, thông tin và tổ chức thương lượng trước mà khi đình công xảy ra mới tổ chức trao đổi, thương lượng nên thời gian giải quyết kéo dài và khó khăn (chưa hình thành được cơ chế thương lượng tại doanh nghiệp).

Các cuộc đình công tuy không do tổ chức công đoàn cơ sở lãnh đạo nhưng lại được tổ chức chặt chẽ; một số cuộc đình công có biểu hiện kích động, lôi kéo, xúi giục, rải tờ rơi kêu gọi người lao động tham gia đình công, có nơi còn thu tiền của người lao động để tổ chức đình công.

Các cuộc đình công xảy ra khá nóng trong thời gian vừa qua ảnh hưởng trước hết đến kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; tạo hình ảnh không tốt, môi trường không ổn định cho mục tiêu thu hút đầu tư; đến đời sống của người lao động và trật tự, an ninh tại nơi làm việc, nơi ở, đồng thời tạo ra tiền lệ không tốt trong ý thức chấp hành pháp luật lao động của người lao động, coi đình công là vũ khí đầu tiên, duy nhất và biện pháp nhanh nhất để đòi giải quyết quyền lợi cho mình.

3. Khuyến nghị xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ nhằm giảm tranh chấp lao động và đình công

a. Quan điểm định hướng

Một là, xây dựng quan hệ lao động mới theo hướng đảm bảo hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp FDI nói riêng, là vấn đề có tính chiến lược lâu dài gắn liền với xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, xây dựng và phát triển giai cấp công nhân Việt Nam.

Hai là, chính sách, pháp luật của nhà nước phải đảm bảo tạo khung pháp lý đối xử bình đẳng giữa các chủ thể trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp FDI; đảm bảo hài hoà lợi ích giữa người lao động, người sử dụng lao động, Nhà nước và toàn xã hội; khuyến khích người sử dụng lao động trong doanh nghiệp FDI đầu tư phát triển sản xuất tạo nhiều việc làm có giá trị và thu nhập cao; không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của người lao động, quan tâm giải quyết kịp thời những vấn đề bức xúc, cấp bách của người lao động.

Ba là, phải làm cho mọi người nhận thức thật sâu sắc quan hệ lao động trong doanh nghiệp FDI là quan hệ bình đẳng, hợp tác, hài hoà về quyền, trách nhiệm và lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, vì mục tiêu chung xây dựng và phát triển doanh nghiệp, tăng trưởng kinh tế và phát triển đất nước phồn vinh.

Bốn là, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp FDI là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội và sự nỗ lực vươn lên của các chủ thể trong quan hệ lao động, nhất là của bản thân người lao động, của người sử dụng lao động; trong đó sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước có vai trò quyết định; công đoàn, nhất là công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp, có vai trò quan trọng trực tiếp và sự tham gia tích cực, chủ động của các tổ chức chính trị-xã hội khác.

b. Các giải pháp

- Tiếp tục nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, phát triển lý luận về quan hệ lao động mới ở doanh nghiệp FDI trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế; đồng thời đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức của mọi người, nhất là người lao động và người sử dụng lao động, làm thay đổi hành vi hướng vào xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Sửa đổi tổng thể Bộ luật Lao động nhằm đảm bảo bình đẳng thực sự trong qua hệ lao động (về quyền, trách nhiệm và lợi ích) giữa người sử dụng lao động và người lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN; trong đó, nhất là quy định ký kết thoả ước lao động tập thể là bắt buộc; thể chế hoá chủ trương của Đảng về xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp, quy chế dân chủ ở cơ sở trong doanh nghiệp, quan hệ hai bên và cơ chế thoả thuận hai bên ở doanh nghiệp.

- Có chiến lược xây dựng giai cấp công nhân; đặc biệt là xây dựng giai cấp công nhân nhiều đời, trí thức hoá người công nhân đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và phát triển nền kinh tế tri thức; trong đó, đột phá vào đào tạo, dạy nghề trình độ cao, xây dựng tác phong công nghiệp, văn hoá nghề gắn liền với xây dựng văn hoá doanh nghiệp; thực hiện mở rộng dân chủ trong đời sống lao động và xã hội đối với công nhân...

- Tập trung xây dựng và hoàn thiện những thiết chế cơ bản của quan hệ lao động tại doanh nghiệp FDI; nhất là hợp đồng lao động; thoả ước lao động tập thể; tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động; quan hệ hai bên và cơ chế thoả thuận giữa các bên về quan hệ lao động đúng thực chất, tránh hình thức, theo nguyên tắc thị trường và phù hợp với thể chế chính trị, kinh tế, thiết chế xã hội của Việt Nam. Thiết lập cơ chế tương tác giữa người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động (cơ chế đối thoại, thương lượng và thoả thuận...). Nâng cao năng lực của các bên quan hệ lao động để thực hiện đúng chức năng, nhất là năng lực và kỹ năng đối thoại, đàm phán, thương lượng, phát huy tối đa vai trò tích cực, chủ động của mỗi bên trong quan hệ lao động.

- Tăng cường năng lực đại diện đích thực của người sử dụng lao động và người lao động. Đặc biệt, phát triển mạnh tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp FDI; Nhà nước cần hỗ trợ, nhất là về mặt tài chính để đảm bảo tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp độc lập tương đối với người sử dụng lao động; đồng thời nâng cao năng lực đại diện của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp FDI, trước tiên là năng lực đàm phán, thương lượng và thoả thuận để ký kết thoả ước lao động tập thể, năng lực tham gia giải quyết tranh chấp lao động và đình công, năng lực tổ chức chăm lo đời sống người lao động, vận động người lao động chấp hành pháp luật lao động, an toàn-vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.

- Nâng cao vai trò quản lý Nhà nước về quan hệ lao động trong doanh nghiệp FDI; đặc biệt là hoàn thiện thể chế tạo khung pháp lý, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động trong doanh nghiệp; xây dựng Chiến lược và chương trình quốc gia về phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; đổi mới mô hình Ủy ban quan hệ lao động quốc gia và cấp địa phương; phát huy vai trò tư vấn về quan hệ lao động trong doanh nghiệp hoạt động cung cấp dụng cụ công không vì mục đích lợi nhuận; xây dựng và thực hiện chương trình quốc gia giám sát, phân tích, đánh giá và dự báo về xu hướng phát triển quan hệ lao động.