

**VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM**  
**HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

---

**TRẦN NGUYỄN CƯỜNG**

**BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI  
DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI THEO  
PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI, NĂM 2016**

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
**HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

**TRẦN NGUYỄN CƯỜNG**

**BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI  
DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI THEO  
PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH**

Ngành : Luật học  
Chuyên ngành : Luật Kinh tế  
Mã số : 62 38 01 07

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

*Người hướng dẫn khoa học:* PGS.TS Lê Thị Hoài Thu

**HÀ NỘI, NĂM 2016**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu độc lập của cá nhân tôi. Nội dung cũng như các số liệu trình bày trong Luận án hoàn toàn trung thực. Những kết luận khoa học của Luận án chưa được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

NGƯỜI CAM ĐOAN

Trần Nguyên Cường

## MỤC LỤC

	Trang
<b>MỞ ĐẦU</b>	<b>1</b>
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU</b>	<b>10</b>
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu và các vấn đề đã được nghiên cứu	9
1.2. Cơ sở lý luận	24
1.3. Hướng tiếp cận của đề tài	28
<b>Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI VÀ PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI</b>	<b>31</b>
2.1. Những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	31
2.2. Pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	43
<b>Chương 3: THỰC TRẠNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI</b>	<b>73</b>
3.1. Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	73
3.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	85
3.3. Đánh giá chung về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	112
<b>Chương 4: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TẠI DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI</b>	<b>121</b>
4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	121
4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	128
<b>KẾT LUẬN</b>	<b>151</b>
<b>DANH MỤC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ</b>	
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	
<b>PHỤ LỤC</b>	

## **DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

UN	: Liên Hợp quốc
ILO	: Tổ chức Lao động quốc tế
ICCPR	: Công ước quốc tế về quyền dân sự, chính trị
ICESCR	: Công ước quốc tế về quyền kinh tế, văn hóa và xã hội
HP 2013	: Hiến pháp năm 2013
BLLĐ 2012	: Bộ luật Lao động năm 2012
LPS 2014	: Luật phá sản năm 2014
LĐT 2014	: Luật đầu tư năm 2014
LDN 2014	: Luật doanh nghiệp 2014
Bộ LĐTBXH	: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
GDP	: Tổng sản phẩm quốc nội
DNCVĐTNN	: Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài
FDI	: Đầu tư trực tiếp nước ngoài

## DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
Bảng 3.1: Số lượng và cơ cấu lao động chia theo các loại hình kinh tế, thời kỳ 2009-2014	85
Bảng 3.2: Cơ cấu lao động chia theo các loại hình kinh tế và giới tính năm 2014	85
Bảng 3.3: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương năm 2014	90
Bảng 3.4: So sánh tình hình tai nạn lao động năm 2014 và năm 2013	93
Bảng 3.5: Lý do xảy ra đình công theo suy nghĩ của người lao động	97
Bảng 3.6: Lý do người lao động quyết định tham gia đình công tự phát	98

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

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, môi trường đầu tư ở nước ta không ngừng được cải thiện, hệ thống pháp luật từng bước được hoàn thiện đã tạo điều kiện cho các loại hình doanh nghiệp khác nhau ra đời và phát triển mạnh mẽ. Không chỉ có các nhà đầu tư trong nước thực hiện đầu tư kinh doanh, Việt Nam đã và đang thu hút lượng lớn các nhà đầu tư nước ngoài vào nước ta. Tính đến ngày 20 tháng 12 năm 2015, cả nước có 2.013 dự án mới được cấp giấy chứng nhận đầu tư với tổng vốn đăng ký là 15,578 tỷ USD, bằng 99,6% so với cùng kỳ năm 2014. Có 814 lượt dự án đăng ký tăng vốn đầu tư với tổng vốn đăng ký tăng thêm là 7,18 tỷ USD, tăng 56,5% so với cùng kỳ năm 2014 [85]. Nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài luôn chiếm tỷ trọng đáng kể trong tổng đầu tư xã hội, khoảng 25% trong bối cảnh Việt Nam đang rất thiếu nguồn lực để tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa [107]. Số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DNCVĐTNN) tăng nhanh, góp phần tăng kim ngạch xuất khẩu, giải quyết công ăn việc làm cho người lao động và tăng trưởng kinh tế đất nước. Tính đến 6 tháng đầu năm 2014 số lượng việc làm trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đã tăng lên trên hai triệu lao động trực tiếp và gần ba triệu lao động gián tiếp [32, tr.61,62].

Trong các doanh nghiệp nói chung và DNCVĐTNN nói riêng, quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động là một trong những yếu tố giữ vai trò quyết định đến sự phát triển của doanh nghiệp. Quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động hài hòa, ổn định sẽ tạo động lực cho người lao động, lực lượng trực tiếp sản xuất ra của cải vật chất, hăng say lao động, tạo ra năng suất, chất lượng hàng hóa, dịch vụ ngày càng cao, góp phần thúc đẩy doanh nghiệp phát triển. Ngược lại, quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động không tốt sẽ làm phát sinh mâu thuẫn, tranh chấp xảy ra, gây tác động xấu đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Bởi vậy, cùng với việc tạo môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi, Việt Nam ban hành nhiều chính sách, pháp luật nhằm xây dựng quan hệ lao động trong các doanh nghiệp hài hòa, ổn định và tiến bộ, trong đó quyền và lợi ích của hai bên trong quan hệ lao động được bảo vệ, bảo đảm. Tuy nhiên, trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn, các

quyền và lợi ích chính đáng của họ dễ bị người sử dụng lao động xâm hại do họ phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Do vậy, phù hợp với Công ước quốc tế của Liên hợp quốc (UN) và Tổ chức lao động thế giới (ILO) về quyền con người trong lĩnh vực lao động, pháp luật nước ta quy định chặt chẽ các nội dung bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động. Điều này được thể hiện qua các bản Hiến pháp năm 1946, Hiến pháp năm 1959, Hiến pháp năm 1980, Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) và Hiến pháp năm 2013 đều ghi nhận các quyền công dân, quyền của người lao động. Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: “1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. 2. Người làm công ăn lương được đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi. 3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu”. Thể chế hóa các quy định về quyền của người lao động trong Hiến pháp, pháp luật Việt Nam đã chuyển hóa các ghi nhận về quyền của người lao động trong Hiến pháp thành các quy định pháp luật cụ thể nhằm đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện đầy đủ trên thực tế.

Có thể nói, ở nước ta việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động ngày càng được chú trọng: phạm vi bảo vệ ngày càng được mở rộng, mức độ bảo vệ ngày càng cao, phương pháp bảo vệ ngày càng hợp lý hơn... Tuy nhiên, điều này cũng chưa thể khẳng định được rằng, quyền của người lao động đã được quan tâm một cách thực sự đúng mức. Sự thiếu hợp lý trong một số quy định, việc trốn tránh trách nhiệm của người sử dụng lao động trong quá trình thiết lập, duy trì và chấm dứt quan hệ lao động, sự buông lỏng quản lý của một số cơ quan chức năng... dẫn đến quyền của người lao động chưa thực sự được bảo đảm xảy ra ở nhiều doanh nghiệp trên cả nước.

Thực tiễn cho thấy, bên cạnh những mặt tích cực của khối các DNCVĐTNN, tình trạng vi phạm pháp luật về lao động vẫn còn xảy ra tại một số DNCVĐTNN như: hợp đồng lao động giao kết không đúng loại; không nộp bảo hiểm xã hội hoặc nộp chậm; không đăng ký nội quy lao động; thiếu hệ thống biển báo; chỉ dẫn về an toàn lao động cho người lao động; kéo dài thời gian làm thêm, thời gian thử việc; sử dụng lao động nước ngoài chưa có giấy phép lao động; chưa báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, bảo hộ lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội... Việc vi phạm pháp luật về lao động tại một số DNCVĐTNN là một trong những nguyên



nhân dẫn đến phát sinh mâu thuẫn, nhất là mâu thuẫn về lợi ích kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động làm cho quan hệ lao động trong doanh nghiệp không còn giữ được sự hài hòa, ổn định. Nhiều vụ việc tranh chấp lao động xảy ra, các cuộc đình công của người lao động mà nguyên nhân bắt nguồn từ quan hệ lao động chưa tốt. Tình trạng đó làm thiệt hại kinh tế cho doanh nghiệp, quyền và lợi ích 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 tới tình hình trật tự, an ninh xã hội và môi trường đầu tư ở Việt Nam, gây ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của các nhà đầu tư nước ngoài.

Thực trạng trên cho thấy, việc bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN là vấn đề cần được quan tâm thỏa đáng nhiều hơn nữa của các cá nhân, tổ chức, cơ quan có thẩm quyền, việc hoàn thiện môi trường pháp luật là cần thiết nhằm vừa đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của người lao động vừa tiếp tục khuyến khích các DNCVĐTNN sản xuất, kinh doanh có hiệu quả, góp phần vào việc tăng trưởng kinh tế đất nước.

Vì vậy, việc nghiên cứu nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thực sự cần thiết trong tiến trình xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

Xuất phát từ nhận thức trên đây, tôi chọn đề tài **“Bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện hành”** làm Luận án Tiến sĩ Luật học của mình.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

### *2.1. Mục đích nghiên cứu*

Mục đích nghiên cứu của Luận án là kế thừa và tiếp tục làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN và pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, đánh giá thực trạng quy định và thực tiễn áp dụng pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ở Việt Nam, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ở nước ta. Luận án góp phần cung cấp cơ sở lý luận và thực tế cho việc điều chỉnh pháp luật và hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

## *2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu*

Luận án tập trung làm sáng tỏ các nhiệm vụ cơ bản như sau:

*Thứ nhất*, làm sáng tỏ hơn những vấn đề lý luận cơ bản về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN như: Khái niệm, đặc điểm của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; khái niệm bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN; khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, nội dung, ý nghĩa của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

*Thứ hai*, làm rõ căn cứ thực tiễn của việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thông qua việc phân tích và đánh giá thực trạng các quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ở Việt Nam, chỉ ra những kết quả cũng như những vấn đề còn hạn chế, thiếu sót cần được tiếp tục hoàn thiện.

*Thứ ba*, luận giải sự cần thiết khách quan phải hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

*Thứ tư*, đề xuất định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN

## **3. Phạm vi, đối tượng nghiên cứu**

### ***3.1. Phạm vi nghiên cứu của đề tài***

#### ***3.1.1. Phạm vi nội dung***

Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, Luận án nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về bảo vệ quyền của người lao động là công dân Việt Nam làm việc tại các DNCVĐTNN. Luận án không nghiên cứu quyền của người lao động là người nước ngoài, lao động di trú, lao động chưa thành niên tại các doanh nghiệp này hoặc có đề cập đến cũng chỉ làm rõ hơn vấn đề bảo vệ quyền của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp này.

Người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN là công dân Việt Nam, có đầy đủ các quyền công dân, quyền con người theo quy định của pháp luật. Trong phạm vi đề tài nghiên cứu, Luận án chỉ nghiên cứu, làm rõ việc bảo vệ, bảo đảm các quyền liên quan trực tiếp đến đời sống của người lao động trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động, đó là: bảo vệ quyền việc làm; bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống; bảo vệ quyền nhân thân của người lao động; bảo vệ quyền liên kết và tự do công đoàn. Luận án không nghiên cứu những quyền công