

**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

dân, quyền con người khác của người lao động, nếu có đề cập đến các quyền đó cũng chỉ làm rõ hơn vấn đề mà Luận án nghiên cứu.

Do tính chất phức tạp và đa dạng của quyền con người trong lĩnh vực lao động nên cơ chế bảo vệ, bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động cũng rất phong phú và đa dạng. Nếu xét về tính chất, có thể phân thành cơ chế mang tính Nhà nước và cơ chế mang tính xã hội, còn nếu xét theo cấp độ thì có cơ chế quốc tế, cơ chế khu vực và cơ chế quốc gia. Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, Luận án chỉ tập trung nghiên cứu cơ chế quốc gia trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Trong cơ chế quốc gia có cơ chế bảo vệ trực tiếp quyền của người lao động như: cơ chế công đoàn, cơ chế thanh tra... có cơ chế bảo vệ quyền của người lao động một cách gián tiếp thông qua việc phán ánh ý kiến, đóng góp ý kiến đối với hoạt động bảo vệ quyền của người lao động của các cơ quan, tổ chức... như: cơ chế tổ chức chính trị-xã hội-nghề nghiệp, cơ chế hội nghề nghiệp, hiệp hội kinh tế. Trong Luận án chỉ tập trung nghiên cứu, làm rõ các cơ chế bảo vệ trực tiếp các quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN, đó là: cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thông qua công đoàn; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thông qua thanh tra lao động; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thông qua trọng tài; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thông qua tòa án. Luận án không nghiên cứu cơ chế bảo vệ quyền của người lao động khác như: cơ chế quốc tế; cơ chế khu vực, cơ chế tổ chức chính trị-xã hội-nghề nghiệp, cơ chế hội nghề nghiệp, hiệp hội kinh tế... nếu trong luận án có đề cập đến các cơ chế này cũng chỉ nhằm mục đích làm rõ hơn vấn đề nghiên cứu của Luận án.

### *3.1.2 Phạm vi không gian, thời gian*

Luận án nghiên cứu chủ yếu các số liệu về thực trạng việc bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trong phạm vi cả nước, thời gian từ năm 2005 (là năm Luật Đầu tư năm 2005 và Luật Doanh nghiệp năm 2005 được ban hành) đến thời điểm tháng 12.2015 (thời điểm Luật doanh nghiệp năm 2014 và Luật đầu tư năm 2014 đã có hiệu lực) để đánh giá những ưu điểm, hạn chế của các quy phạm pháp luật hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN và thực tiễn áp dụng các quy phạm pháp luật đó, từ đó rút ra các

kiến nghị khả thi nhằm phát huy hơn nữa những ưu điểm, khắc phục tối đa những hạn chế trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

### **3.2. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, các quan điểm mang tính lý luận và thực tiễn bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trên thế giới và ở Việt Nam. Trong pháp luật Việt Nam, Luận án tập trung nghiên cứu việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN theo quy định của pháp luật kinh tế, pháp luật lao động, trong đó tập trung vào Luật doanh nghiệp, Luật phá sản và đặc biệt là Bộ luật lao động.

### **4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Nhằm làm rõ các vấn đề nghiên cứu, tác giả vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin về Nhà nước và Pháp luật; tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và Pháp quyền; đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa, xây dựng nhà nước và pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân, về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Đây là phương pháp luận khoa học được vận dụng nghiên cứu trong toàn bộ Luận án để đánh giá khách quan sự thể hiện của các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Ngoài phương pháp luận, trong quá trình nghiên cứu, tác giả còn sử dụng các phương pháp sau:

- **Phương pháp thu thập tài liệu và số liệu:** Phương pháp này được sử dụng chủ yếu ở Chương 1 của Luận án để kế thừa tất cả thông tin, số liệu về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Dựa vào các văn bản quy phạm pháp luật, các báo cáo về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN, các công trình nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước, các sách chuyên khảo, các tạp chí... đều được chọn lọc, chỉ rõ nguồn trích dẫn giúp cho việc phân tích và xử lý số liệu trong Luận án.

- **Phương pháp phân tích lý luận:** Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong Chương 2 của Luận án nhằm phân tích các quan điểm, các cách hiểu khác nhau về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN để làm rõ 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 như: khái niệm,

đặc điểm DNCVĐTNN; khái niệm về bảo vệ quyền của người lao động và cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN; khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, nội dung, ý nghĩa pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

- **Phương pháp so sánh luật học:** Phương pháp này được sử dụng chủ yếu tại Chương 2 của Luận án để so sánh việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN theo quy định của pháp luật một số nước trên thế giới để từ đó rút ra bài học kinh nghiệm có thể áp dụng vào quá trình sửa đổi, bổ sung hoặc xây dựng mới các quy định của pháp luật Việt Nam nhằm bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN hiệu quả hơn.

- **Phương pháp phân tích – tổng hợp:** Trong Chương 3 của Luận án chủ yếu sử dụng phương pháp này để phân tích và tổng hợp các số liệu minh chứng cho tình hình bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN; phân tích nguyên nhân của những kết quả đạt được hay những tồn tại của quá trình thực hiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, từ đó rút ra những kinh nghiệm của quá trình này và sử dụng các kinh nghiệm đó như là cơ sở thực tiễn cho việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

- **Phương pháp thống kê:** Luận án sử dụng phương pháp này chủ yếu trong Chương 3 để thống kê số lượng, qui mô thực trạng bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam... qua đó khẳng định quyền của người lao động ở DNCVĐTNN cần được bảo vệ như thế nào và việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ra sao.

- **Phương pháp logic – lịch sử:** Phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong Chương 4 của Luận án để làm rõ các yếu tố khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Từ đó đề ra định hướng hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trong điều kiện đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế thế giới, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật nước ta.

Các phương pháp nghiên cứu được sử dụng độc lập trong các chương của Luận án như đã nêu trên, tuy nhiên trong từng phần, hoặc từng chương của Luận án có thể sử dụng kết hợp nhiều phương pháp khác nhau để làm rõ vấn đề cần nghiên cứu của đề tài Luận án.

## **5. Đóng góp mới của Luận án**

Là công trình chuyên khảo nghiên cứu về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam hiện hành, Luận án có những điểm mới chủ yếu như sau:

*Thứ nhất*, Luận án tiếp tục phát triển và hoàn thiện thêm một bước cơ sở lý luận bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học trước đây về bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động, Luận án tiếp tục làm rõ thêm các vấn đề như: khái niệm, đặc điểm của DNCVĐTNN, sự cần thiết bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN; khái niệm và đặc điểm, nguyên tắc, nội dung, ý nghĩa của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

*Thứ hai*, Luận án phân tích, đánh giá về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ở các phương diện: 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. Trong các công trình nghiên cứu trước đây, có một số đánh giá về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, các công trình đó hoặc là đánh giá pháp luật về quyền con người nói chung mà ít đề cập đến quyền của người lao động hoặc là đánh giá việc bảo vệ quyền của người lao động trong pháp luật lao động mà không đánh giá các quy định pháp luật khác cũng có nội dung bảo vệ quyền của người lao động như: Luật đầu tư, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản. Tiếp thu kết quả của các công trình nghiên cứu đó, Luận án phân tích, đánh giá cả thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật; nêu ra những ưu điểm của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN, đồng thời cũng chỉ ra những hạn chế, bất hợp lý trong các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, những hạn chế trong các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Trên cơ sở đó, Luận án nêu ra những vấn đề cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật hiện hành để nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

*Thứ ba*, Luận án nêu ra các định hướng và giải pháp sửa đổi, bổ sung một số hạn chế trong các quy định pháp luật hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, có luận giải cụ thể, nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam

đảm bảo vừa bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động vừa khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các DNCVĐTNN hoạt động, mở rộng đầu tư, phát triển kinh doanh và đóng góp nhiều hơn nữa vào nền kinh tế đất nước.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của Luận án**

Những kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm phong phú thêm hệ thống lý luận cơ bản trong khoa học pháp lý về bảo vệ quyền của người lao động và pháp luật bảo vệ quyền của người lao động nói chung và bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ở Việt Nam nói riêng.

Luận án cũng có thể được sử dụng như một tài liệu tham khảo trong công tác nghiên cứu, giảng dạy pháp luật kinh tế, pháp luật lao động ở các trường chuyên luật hoặc các trường liên quan đến pháp luật. Ngoài ra, Luận án có thể là tài liệu tham khảo cho bất cứ ai quan tâm đến quyền con người, quyền của người lao động dưới góc độ pháp luật kinh tế, pháp luật lao động.

## **7. Kết cấu của Luận án**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận án có kết cấu bốn chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và cơ sở lý luận.

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.

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.

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.

# CHƯƠNG 1

## TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU

### 1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu và các vấn đề đã được nghiên cứu

Con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội. Để tồn tại và phát triển, con người tham gia vào rất nhiều mối quan hệ khác nhau, trong đó có quan hệ lao động. Quan hệ lao động là một trong những quan hệ quan trọng, có tầm ảnh hưởng đến đời sống xã hội. Quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở sự tham gia của hai bên chủ thể: người lao động và người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, vị thế giữa hai chủ thể này là khác nhau. Người lao động thường ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động. Còn người sử dụng lao động ở vị thế mạnh hơn, họ có quyền quản lý, điều hành lao động. Hơn nữa, người lao động lại là người trực tiếp sử dụng công cụ lao động, tạo ra của cải vật chất nên thường xuyên phải đối mặt với các rủi ro trong quá trình lao động. Người lao động lại chiếm số đông và được xác định là lực lượng sản xuất, một trong những yếu tố quan trọng của quan hệ sản xuất. Chính vì vậy, việc đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động nói chung và người lao động làm việc trong các DNCVĐTNN nói riêng là hết sức cần thiết. Nếu quyền và lợi ích chính đáng của người lao động không được đảm bảo, bị xâm hại, mâu thuẫn xảy ra dẫn đến bạo động sẽ làm ảnh hưởng xấu đến trật tự xã hội và sự ổn định của nền kinh tế đất nước.

Tuy nhiên, cũng cần phải lưu ý rằng, việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN phải song hành với việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Nếu chỉ bảo vệ quyền của người lao động mà không quan tâm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động sẽ làm cho quan hệ lao động thiếu lành mạnh, các nhà đầu tư không muốn mở rộng đầu tư, mở rộng kinh doanh, điều này sẽ làm ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển của nền kinh tế đất nước.

Theo khảo cứu của tác giả đã có nhiều công trình nghiên cứu về từng phần hoặc các vấn đề liên quan đến bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Những công trình đó, phụ thuộc vào mục tiêu, phạm vi nghiên cứu, điều kiện hoàn cảnh lịch sử, kinh tế, xã hội ở giai đoạn nhất định, phục vụ cho ngành khoa học cụ thể, đã nghiên cứu, giải quyết một hoặc một số nội dung liên quan đến bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Trong Luận án này, tác giả chỉ đánh giá một số công trình khoa học tiêu biểu và kết quả của những công



trình khoa học đó sẽ được nêu ra như tiền đề, luận điểm, cơ sở hoặc như những tham khảo của Luận án. Tác giả sẽ tiếp thu, đưa vào Luận án và làm sâu sắc hơn những luận điểm đó để phục vụ cho mục đích chính của Luận án hoặc sẽ mở rộng và đi sâu theo những góc nhìn mới với mục tiêu đưa ra những điểm mới về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trên cơ sở nghiên cứu, tiếp cận các tài liệu, sách, báo, luận án ... của các học giả trong và ngoài nước (cập nhật đến tháng 10/2015), tác giả tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án theo các nhóm vấn đề tương ứng với các chương trong nội dung Luận án.

### ***1.1.1. Tình hình nghiên cứu nước ngoài***

Trong vấn đề bảo vệ quyền của người lao động, có nhiều công trình khoa học, bài viết nước ngoài nghiên cứu về vấn đề này. Trong cuốn sách "*Quản lý lao động trong môi trường thay đổi-phiên bản 2*" (Labor management relations in a changing environment - second edition) [73], tác giả đưa ra quan điểm bảo vệ quyền của người lao động bằng nhiều biện pháp khác nhau và một trong các biện pháp hữu hiệu để giải quyết tranh chấp lao động là thông qua trọng tài tại Mỹ (Chương 11. Thủ tục khiếu nại và trọng tài, phụ lục: trường hợp trọng tài "Grievance procedures and arbitration, appendix: arbitration cases"). Bên cạnh đó, tác giả cũng nêu cơ chế và các tổ chức bảo vệ quyền của người lao động cũng như người sử dụng lao động, các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động ở Mỹ. Tuy nhiên, đối tượng nghiên cứu của công trình này là quan hệ lao động ở Mỹ, nước có nền kinh tế, khoa học, kỹ thuật tiên tiến hàng đầu thế giới nên các quyền của người lao động được bảo vệ, bảo đảm ở mức độ cao so với nhiều nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Do vậy, các đánh giá, đề xuất của tác giả về biện pháp bảo vệ quyền của người lao động có tính khả thi cao trong điều kiện kinh tế, xã hội nước Mỹ, nhưng sẽ có những khó khăn nhất định trong việc áp dụng tại các nước có nền kinh tế đang phát triển hoặc chậm phát triển. Cũng đánh giá cao biện pháp trọng tài trong việc giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền lợi của người lao động, các nghiên cứu về "*Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*" [6] của Tiến sĩ Eladio Daya, chuyên gia Ban luật lao động và quan hệ của ILO. Trong công trình này, tác giả tập trung vào vấn đề hòa giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động. Trên cơ sở đánh giá những ưu điểm và những mặt còn hạn chế của hai biện pháp này, tác giả nêu bật vai trò của cơ chế ba bên trong quan hệ lao động, trong giải quyết tranh chấp lao động. Đối tượng nghiên cứu của công trình này là các quan hệ lao động ở

các nước có nền công nghiệp phát triển lâu đời trên thế giới. Tuy nhiên, do mục đích là hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động, công trình tập trung nghiên cứu vấn đề hòa giải, trọng tài mà ít quan tâm đến việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án hoặc có đề cập đến cũng chỉ mang tính chất giới thiệu về việc giải quyết tranh chấp tại tòa án, chẳng hạn như trong công trình có nêu các vụ tranh chấp lao động do hòa giải hoặc trọng tài không có kết quả thì các bên có quyền yêu cầu tòa án [6, tr.18].

Trong cuốn sách *“Trade, Employment and Labour standards: a study of core worker’s rights and International Trade”* [74], để làm rõ vấn đề bảo vệ người lao động, tác giả đã đánh giá một cách hệ thống những vấn đề thương mại, việc làm và tiêu chuẩn lao động ở các cấp độ và phạm vi khác nhau thông qua việc giải quyết một số vấn đề gây tranh cãi về tiêu chuẩn thương mại và lao động, nội dung tiêu chuẩn lao động, cơ chế thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động... Đồng thời, các tác giả đặc biệt nhấn mạnh đến nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc của người lao động, loại bỏ các hình thức lao động cưỡng bức; bãi bỏ lao động trẻ em và phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp, làm rõ bốn vấn đề cơ bản về tự do lập hội và công nhận hiệu quả của quyền thương lượng tập thể. Còn với các tác giả Colin Fenwich and Thomas Kring trong cuốn sách *“Rights at Work: an assessment of the Declaration’s technical cooperation in select countries”* [75], đã phân tích, đánh giá sâu sắc về các điều kiện, thị trường lao động, tình trạng của các nguyên tắc cơ bản, quyền tại nơi làm việc, tình trạng đối xử công bằng, không phân biệt đối xử đối với người lao động, sự tự do liên kết, thương lượng tập thể, vai trò của đối thoại xã hội và thúc đẩy phát triển quan hệ lao động bền vững... Trong công trình này, các tác giả có đề cập đến tuyên bố của Tổ chức lao động quốc tế về nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc thông qua việc khảo sát tại bốn nước: Indonexia, Moroco, Brazil và Việt Nam... Các tác giả cũng khẳng định nguyên tắc cơ bản và quyền tại nơi làm việc cần phải được tôn trọng và bảo đảm thực hiện. Nó được xem là chìa khóa của toàn cầu hóa và phát triển bền vững. Các công trình nghiên cứu nêu trên tập trung làm rõ vai trò của công đoàn trong việc đảm bảo quyền của người lao động, trong đó các tác giả chú ý đến tác dụng của thương lượng tập thể trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, trong các công trình này ít đề cập đến vai trò của tổ chức xã hội nghề nghiệp trong việc phản ánh ý nguyện của người lao động cũng như thực

hiện giám sát việc thực thi quyền của người lao động trong hoạt động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền và của người sử dụng lao động.

Với Jeoung Yoo Kyung trong bài viết *"Thực trạng và đặc điểm vấn đề đình công trong khu vực FDI ở Việt Nam"* [90] đã chỉ ra nguyên nhân dẫn đến tình trạng đình công xảy ra ở các DNCVĐTNN nhiều hơn so với các doanh nghiệp khác là: "Trong đó, một số nguyên nhân dẫn đến đình công ở khu vực FDI cao hơn so với các khu vực khác gồm i) Do các DNCVĐTNN trả lương quá thấp, ii) Do sự khác biệt về văn hóa và hành vi công nghiệp trong các DNCVĐTNN, iii) Do cung cách quản lý, iv) Do hệ thống thanh kiểm tra hoạt động chưa hiệu quả. Bên cạnh đó, một trong những nguyên nhân chủ yếu của đình công có thể do sự thiếu kiến thức pháp luật lao động của người sử dụng lao động và người lao động về các trình tự hợp pháp nhằm giải quyết tranh chấp". Tuy nhiên, trong bài viết này, tác giả chưa nêu ra được các nguyên nhân khác cũng dẫn đến tình trạng đình công nhiều ở các DNCVĐTNN, chẳng hạn như: vai trò còn mờ nhạt của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền của người lao động trong các DNCVĐTNN cũng như trong việc tổ chức, lãnh đạo đình công; sự thiếu hiệu quả của cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua trọng tài...

Với SingKham Khamphone trong luận văn Thạc sĩ *"Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập theo pháp luật lao động nước cộng hòa dân chủ nhân dân Lào"* [40], tác giả đã làm rõ việc bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động trong điều kiện kinh tế, xã hội chưa phát triển của nước Lào. Để nêu bật sự tiến bộ trong quá trình xây dựng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động ở nước Lào, tác giả phân tích lịch sử phát triển, đánh giá thực trạng pháp luật lao động hiện hành của nước Lào về bảo vệ quyền của người lao động trong đó tập trung vào các quyền việc làm, tiền lương và thu nhập. Tác giả cũng đưa ra những so sánh giữa pháp luật lao động Lào và pháp luật lao động Việt Nam hiện hành trong việc bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật Lào để việc bảo vệ quyền của người lao động hiệu quả hơn. Tuy nhiên, do công trình này chỉ tập trung làm rõ quyền việc làm, quyền được đảm bảo tiền lương, thu nhập nên tác giả chỉ tập trung đưa các giải pháp, đề xuất đảm bảo thực hiện các quyền này của người lao động mà chưa chú trọng đến việc bảo vệ, đảm bảo thực hiện các quyền khác của người lao động như: quyền nhân thân, quyền liên kết và tự do công đoàn...

Những kết quả nghiên cứu trong các công trình khoa học nước ngoài nêu trên là tài liệu tham khảo quan trọng về kinh nghiệm của nước ngoài trong việc bảo vệ quyền của người lao động.

### ***1.1.2. Tình hình nghiên cứu trong nước***

1.1.2.1. Tình hình nghiên cứu lý luận và pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này

#### ***Tình hình nghiên cứu lý luận về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

Vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc trong DNCVĐTNN không phải là vấn đề mới và đã được nghiên cứu trong nhiều công trình ở các lĩnh vực khác nhau: kinh tế, xã hội, triết học... Dưới phương diện khoa học pháp lý, trong cuốn sách *“Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam”* do PGS.TS Lê Thị Hoài Thu chủ biên [47], các tác giả đã nghiên cứu sâu sắc vấn đề lý luận về quyền của người lao động và bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động trong pháp luật quốc tế và Việt Nam. Các tác giả đã đưa ra quan niệm về bảo đảm quyền của người lao động trong pháp luật lao động và xác định bảo đảm quyền của người lao động trong mối quan hệ lao động nhằm chống lại nguy cơ người lao động bị bóc lột, bị đối xử bất công, phải lao động trong những điều kiện lao động không đảm bảo cũng như thái độ thiếu tôn trọng của giới chủ (47, tr.47-48). Cùng có hướng nghiên cứu như công trình này còn có Đề tài khoa học *“Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay”* do TS. Phạm Thị Thúy Nga chủ nhiệm đề tài [34].

Quan niệm bảo vệ quyền của người lao động cũng được đề cập trong luận án *“Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam”* của TS. Nguyễn Thị Kim Phụng [42]. Trong công trình này, tác giả đã đưa ra quan niệm về bảo vệ người lao động, bảo đảm quyền của người lao động và có đưa ra sự so sánh giữa quan niệm bảo vệ người lao động và bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động để làm rõ sự giống và khác nhau giữa hai quan niệm này. Về khái niệm bảo vệ người lao động, tác giả có nêu: “Việc bảo vệ con người, đặc biệt bảo vệ người lao động không thể giới hạn trong phạm vi để được ‘tồn tại nguyên vẹn’ mà phải tính đến mọi mặt đời sống, với tất cả những nhu cầu sinh học và nhu cầu xã hội, điều kiện phát triển về vật chất và tinh thần... cũng như

những giá trị nhân thân của họ... Do đó, có thể hiểu bảo vệ người lao động là phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại danh dự, nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích của người lao động, từ phía người sử dụng lao động, trong quá trình lao động” [42, tr.11-12]. Cũng cách tiếp cận trong việc nghiên cứu, đưa ra quan niệm về bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động còn có công trình “*Quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*” [49] do PGS.TS Lê Thị Hoài Thu chủ nhiệm đề tài.

Các công trình nghiên cứu nêu trên đã đưa ra quan niệm về bảo đảm, bảo vệ quyền con người trong lao động với đầy đủ tính chất, đặc trưng, nội hàm của quan niệm này. Tuy nhiên, những công trình này mới chỉ tiếp cận quan niệm về đảm bảo, bảo vệ quyền của người lao động dưới khía cạnh luật lao động chưa tiếp cận khái niệm bảo vệ quyền của người lao động một cách tổng thể trong pháp luật kinh tế.

Cơ chế bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng cũng không phải là vấn đề mới và đã được nghiên cứu trong nhiều công trình, tiêu biểu như: cuốn sách “*Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học*” [65], cuốn sách “*Quyền con người*” [66], cuốn sách “*Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*” [67], cuốn sách “*Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người*” [68] do GS.TS Võ Khánh Vinh chủ biên. Các công trình này đã nghiên cứu sâu sắc, tổng thể các cơ chế bảo vệ quyền con người trên thế giới và ở Việt Nam. Các tác giả đã nêu bật nội dung, nguyên tắc vận hành của từng cơ chế, có sự so sánh giữa các cơ chế để chỉ ra được những ưu việt và những hạn chế trong từng cơ chế, từ đó đưa ra những giải pháp, những kinh nghiệm đối với Việt Nam trong việc hoàn thiện pháp luật, hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền con người ở nước ta. Đây là những tài liệu cốt lõi của Luận án trong việc nghiên cứu về lý luận bảo vệ quyền của người lao động và các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động trong phạm vi đề tài. Tuy nhiên, do các công trình này tập trung về vấn đề bảo vệ các quyền con người nói chung nên các nhận xét, đánh giá, kết luận khoa học chủ yếu về việc bảo đảm, bảo vệ các quyền cơ bản của con người nên phần nghiên cứu về bảo vệ quyền của người lao động không nhiều và ít đề cập đến quyền của người lao động trong DNCVĐTNN.

Trong công trình “*Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay*” do TS. Phạm Thị Thúy Nga chủ nhiệm đề tài [34], các tác giả đã nghiên cứu sâu sắc về cơ chế bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động và

xác định các quốc gia thành viên điều ước quốc tế về quyền con người là chủ thể giữ vai trò quan trọng trong việc vận hành cơ chế bảo vệ quyền con người trong đó có quyền của người lao động. Khi đề cập đến quan niệm về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, công trình có nêu “Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động tương đối phức tạp và được cấu thành bởi các bộ phận có mối quan hệ mật thiết, tác động qua lại với nhau thành một chỉnh thể thống nhất có sự vận hành theo những nguyên tắc và quá trình xác định. Trong quá trình vận hành đó, các quốc gia thành viên điều ước quốc tế về quyền con người là chủ thể giữ vai trò quan trọng, bởi chính quốc gia sẽ trực tiếp thực hiện nghĩa vụ thành viên thông qua các biện pháp lập pháp, hành pháp và tư pháp nhằm hiện thực hóa các quyền con người đã được ghi nhận trong điều ước quốc tế” [34, tr.53]. Cũng có cách tiếp cận việc bảo vệ quyền của người lao động như công trình này còn có các công trình: cuốn sách “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*” [47], luận án “*Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*” [42].

Trong các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua công đoàn là một trong những cơ chế quan trọng, nó không chỉ là sự thể hiện sự tự bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức đại diện lao động mà còn thể hiện khả năng thực thi quyền tự do công đoàn của người lao động, một trong những quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực lao động. Trong luận án “*Pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam - Thực trạng và hướng hoàn thiện*” [20] của TS. Đào Mộng Điệp, tác giả đã phân tích sâu sắc những vấn đề lý luận về đại diện lao động và pháp luật về đại diện lao động, trên cơ sở đó tác giả đưa ra các giải pháp hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam trên cả hai bình diện điều chỉnh pháp luật và áp dụng pháp luật để tổ chức đại diện lao động thực hiện đầy đủ, hiệu quả chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Cũng nghiên cứu sâu vào một cơ chế bảo vệ quyền của người lao động nhưng dưới góc độ thủ tục vận hành cơ chế đó có luận án “*Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*” [10] của TS. Phạm Công Bảy. Trong luận án, tác giả đã nghiên cứu, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của pháp luật về thủ tục tố tụng trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án, đánh giá tính phù hợp cũng như hiệu quả áp dụng Bộ luật Tố tụng dân sự trong giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án. Trên cơ sở

những nghiên cứu đó, tác giả đề xuất mô hình pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp cá nhân tại Tòa án phù hợp với điều kiện Việt Nam hiện nay, như: tách thủ tục tố tụng lao động ra khỏi Bộ luật tố tụng dân sự; đổi mới cơ cấu, tổ chức các Tòa lao động, từng bước chuyên môn hóa hoạt động xét xử các vụ án lao động và chuyên nghiệp hóa đội ngũ Thẩm phán, hội thẩm về lao động... [10, tr.164-165].

Ngoài ra còn có một số công trình tập trung nghiên cứu việc giám sát việc thực hiện các quy định của hiến pháp cũng như chức năng, vai trò của Quốc hội trong việc bảo vệ quyền của con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng, như: cuốn sách “*Cơ chế giám sát hiến pháp với việc bảo đảm quyền con người*” do TS. Vũ Văn Nhiên chủ biên [37], “*Quốc hội Việt Nam với việc bảo đảm quyền con người*” của tác giả Tường Duy Kiên [30], các tác giả xác định việc giám sát hiến pháp như là biện pháp đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm quyền con người và việc bảo đảm quyền con người trong hoạt động của Quốc hội được xác định cụ thể bằng việc thực hiện các chức năng, thẩm quyền của Quốc hội như: bảo đảm quyền con người trong hoạt động lập pháp; bảo đảm quyền con người qua hoạt động quyết định các vấn đề quan trọng của đất nước; bảo đảm quyền con người thông qua hoạt động giám sát tối cao; bảo đảm quyền con người qua hoạt động tiếp xúc dân, tiếp xúc cử tri của đại biểu Quốc hội và xem xét báo cáo tổng hợp ý kiến, kiến nghị của cử tri cả nước; bảo đảm quyền con người qua hoạt động xây dựng và hoàn thiện bộ máy chuyên trách về quyền con người.

Có thể khẳng định, các công trình nêu trên đã nghiên cứu sâu, rộng về cơ chế bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng. Tuy nhiên, những đề cập về việc bảo vệ quyền của người lao động trong DNCVĐTNN gần như là không có hoặc có cũng rất hạn chế chỉ mang tính minh họa, chưa phải là những nghiên cứu sâu sắc và toàn diện.

Qua khảo sát, tìm hiểu tình hình nghiên cứu lý luận về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN, tác giả nhận thấy rằng, bảo vệ của người lao động không phải là vấn đề mới và đã được nghiên cứu trong nhiều công trình khoa học, tuy nhiên chưa có một công trình khoa học pháp lý nào nghiên cứu một cách sâu sắc, toàn diện và có những đánh giá tổng quan về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN dưới phương diện lý luận.

Trên cơ sở kết quả khảo sát các công trình nghiên cứu những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, nghiên cứu sinh kế thừa các kết quả nghiên cứu của các tác giả và làm rõ một số vấn đề còn bỏ ngỏ sau:

- Nghiên cứu làm rõ khái niệm về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ở phương diện pháp luật kinh tế, pháp luật lao động (Luật doanh nghiệp, Luật phá sản, Luật lao động).

- Nghiên cứu làm rõ các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trong đó tập trung vào cơ chế quốc gia và có sự so sánh với cơ chế quốc tế và khu vực.

### ***Tình hình nghiên cứu pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

Qua khảo cứu của tác giả, có nhiều công trình nghiên cứu về pháp luật bảo vệ quyền của người lao động. Trong cuốn sách “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*” [47]; các tác giả đã nêu, phân tích, làm rõ lý luận pháp luật quốc tế trong việc bảo vệ quyền của người lao động, nêu bật nội dung, nguyên tắc pháp luật quốc tế trong việc bảo vệ các quyền của người lao động như: quyền việc làm, quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống, quyền được tôn trọng tính mạng, danh dự, nhân phẩm... Trong công trình này, các tác giả cũng nghiên cứu việc bảo đảm các quyền con người trong lĩnh vực lao động theo các quy định của pháp luật lao động Việt Nam, thực trạng áp dụng các quy định đó trên thực tiễn... Cũng nghiên cứu về các quy định pháp luật có nội dung về bảo vệ quyền của người lao động còn có các công trình “*Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay*” [34], trong công trình này, ngoài việc làm rõ lý luận về pháp luật bảo vệ quyền của người lao động còn làm rõ lý luận về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Theo các tác giả, nếu hiểu khái niệm cơ chế pháp lý là khuôn khổ pháp luật (bao gồm: bộ máy và quy định pháp luật về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể liên quan) và cách thức bảo đảm quyền thì Việt Nam cũng có một cơ chế pháp lý bảo vệ khá tốt các quyền trong lĩnh vực lao động. Theo đó, việc bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay được thực hiện chủ yếu qua cơ chế tòa án, trọng tài và cơ quan thanh tra (34, tr.62-63). Hướng nghiên cứu trong các công trình trên còn được đề cập trong các công trình sau [37], [30]. Bên cạnh các công trình nghiên cứu về luật nội dung, còn có công trình nghiên cứu



về luật hình thức trong việc bảo vệ quyền của người lao động như: luận án tiến sĩ “*Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*” [10].

Các công trình nêu trên, phân tích sâu sắc nội dung, nguyên tắc, ý nghĩa của việc bảo vệ quyền của người lao động trong các quy định của pháp luật. Tuy nhiên, những công trình nêu trên chỉ tập trung nghiên cứu nội dung, ý nghĩa pháp luật trong việc bảo vệ quyền của người lao động nói chung chứ không nghiên cứu sâu vào việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Hơn thế nữa, các công trình chủ yếu phân tích nội dung các quy định pháp luật quốc tế, pháp luật lao động Việt Nam trong việc bảo vệ quyền của người lao động, chứ không đề cập đến pháp luật kinh tế (Luật đầu tư, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản) một cách tổng thể trong việc điều chỉnh vấn đề này.

Trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu đó, Luận án sẽ kế thừa các kết quả nghiên cứu trên và nghiên cứu một cách có hệ thống những vấn đề sau:

- Nghiên cứu, làm rõ khái niệm, nguyên tắc pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN dưới phương diện pháp luật kinh tế, pháp luật lao động (Luật doanh nghiệp, Luật phá sản, Luật lao động).

- Nghiên cứu, làm rõ nội dung, ý nghĩa điều chỉnh pháp luật các quyền trực tiếp liên quan đến đời sống của người lao động trong quan hệ với người sử dụng lao động ở DNCVĐTNN, như: bảo vệ quyền việc làm, bảo vệ quyền đảm bảo thu nhập và đời sống, bảo vệ quyền được bảo đảm tính mạng, sức khỏe, danh dự và nhân phẩm và bảo vệ quyền liên kết và tự do công đoàn. Nghiên cứu, làm rõ các cơ chế bảo vệ trực tiếp các quyền của người lao động, như: cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua công đoàn; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua thanh tra; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua trọng tài; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua tòa án.

**1.1.2.2. Tình hình nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

*Nhóm các công trình nghiên cứu về 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*

Trong dự án điều tra cơ bản *“Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và doanh nghiệp liên doanh”* [71] do Viện Khoa học pháp lý, Bộ Tư pháp thực hiện, các tác giả đã nêu ra những hạn chế trong nội dung các quy định pháp luật lao động và gây khó khăn trong việc áp dụng trên thực tế, tuy các hạn chế này không phải quá lớn nhưng cũng có tác động tiêu cực tới sản xuất kinh doanh của các DNCVĐTNN cũng như tinh thần, thái độ của cả hai bên: người sử dụng lao động và người lao động [71, tr.198].

Trong luận án *“Hoàn thiện pháp luật về bồi thường tai nạn lao động”* [19] của TS. Lê Kim Dung, tác giả tập trung làm rõ thực trạng pháp luật về bồi thường tai nạn lao động ở Việt Nam, nêu ra những mặt hạn chế của các quy định này làm ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền được đảm bảo an toàn, tính mạng và sức khỏe của người lao động. Tác giả cũng đưa ra sự so sánh giữa các quy định pháp luật Việt Nam về bồi thường tai nạn lao động với quy định về bồi thường tai nạn lao động trong các công ước và khuyến nghị của ILO. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bồi thường tai nạn lao động ở Việt Nam. Trong luận án tiến sĩ *“Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam”* [10], tác giả đã nghiên cứu các quy định pháp luật về trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cũng như mô hình tổ chức cơ quan tài phán về lao động. Từ những nghiên cứu đánh giá thực trạng và hiệu quả áp dụng pháp luật tổ tụng hiện hành trong việc giải quyết tranh chấp các vụ án lao động, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng xét xử các vụ án lao động và giải pháp hoàn thiện pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp tại tòa án nhân dân.

Còn trong luận án tiến sĩ *“Pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam - Thực trạng và hướng hoàn thiện”* [20], tác giả đã nêu ra những hạn chế trong các quy định về thành lập và hoạt động công đoàn, các quy định về quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện, các quy định về bảo đảm pháp lý cho hoạt động của tổ chức đại diện. Theo tác giả, hoàn thiện pháp luật nhằm mục đích xây dựng một hành lang pháp lý đủ mạnh khẳng định vị thế của tổ chức đại diện lao động, phát huy hơn nữa vai trò liên kết, tập hợp đoàn viên, ngày càng bình đẳng và độc lập với người sử dụng lao động... Hoàn thiện pháp luật về đại diện lao động là công cụ đắc lực để tổ chức đại diện thực hiện mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ [20, tr.147].

Qua khảo sát các công trình nghiên cứu, có thể khẳng định, các công trình trên đã phân tích và đánh giá thực trạng các quy định pháp luật về bảo vệ các quyền của người lao động và thực trạng các biện pháp pháp lý bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này. Tuy nhiên, các công trình trên chủ yếu nghiên cứu, đánh giá thực trạng pháp luật lao động trong việc bảo vệ quyền của người lao động, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách tổng thể, hệ thống các quy định pháp luật kinh tế trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Trên cơ sở khảo sát các tài liệu đó, Luận án sẽ kế thừa các kết quả nghiên cứu trên và nghiên cứu một cách hệ thống các vấn đề sau:

- Nghiên cứu thực trạng các quy định pháp luật: Luật doanh nghiệp, Luật phá sản và Bộ luật lao động về việc bảo vệ các quyền của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Nghiên cứu thực trạng các quy định pháp luật về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN như: sự vận hành của từng cơ chế, chức năng, thẩm quyền và cơ cấu tổ chức của các thiết chế của từng cơ chế....

***Nhóm các công trình nghiên cứu về thực trạng áp dụng pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

Trong dự án điều tra cơ bản “*Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và doanh nghiệp liên doanh*” [71], các tác giả đã tập trung nghiên cứu, đánh giá thực trạng tổng thể vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trong đó tập trung vào những vướng mắc bất cập trong thi hành pháp luật lao động. Dự án cũng nghiên cứu, đánh giá hiệu quả các giải pháp pháp lý giải quyết vấn đề phức tạp phát sinh từ thực tế lao động tại DNCVĐTNN như: đình công, ngừng việc... và các giải pháp bảo đảm hoạt động có hiệu quả của tổ chức chức công đoàn tại DNCVĐTNN...

Vấn đề trên cũng cũng được đề cập trong cuốn sách “*Quan hệ lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam và vai trò của công đoàn*” [22]. Tác giả của cuốn sách đã chỉ ra những vấn đề còn vướng mắc, gây nhiều bức xúc trong DNCVĐTNN, như: về thời gian làm việc; tình hình thực hiện chế độ an toàn lao động; tình hình tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong các doanh nghiệp

này và việc ký kết thỏa ước lao động tập thể, hoạt động của công đoàn trong các doanh nghiệp này.

Cùng hướng nghiên cứu về thực trạng pháp luật Việt Nam trong việc bảo vệ quyền của người lao động còn có các công trình, bài viết: “*Quyền an sinh xã hội và đảm bảo thực hiện trong pháp luật Việt Nam*” [46]; “*Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay*” [34]; “*Thủ tục và cách thức tiến hành đình công*” [11].

Qua khảo sát các công trình nghiên cứu, có thể khẳng định, các công trình, bài viết trên đã phân tích và đánh giá thực trạng áp dụng các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Tuy nhiên, các công trình, bài viết nêu trên chủ yếu nghiên cứu, đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật lao động trong việc bảo vệ quyền của người lao động tại các DNCVĐTNN. Các công trình, bài viết chưa nghiên cứu, đánh giá việc áp dụng quy định pháp luật kinh tế (LDN, LPS, BLLĐ) trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Những số liệu thống kê, phân tích, so sánh và lý giải về thực trạng bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trong các công trình, bài viết nêu trên sẽ là những liệu cần thiết, quan trọng để tác giả xem xét, đưa vào trong Luận án của mình. Bên cạnh đó, Luận án sẽ nghiên cứu, đánh giá việc áp dụng các quy định pháp luật: Luật đầu tư, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản và Bộ luật lao động trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

### **1.1.2.3. Tình hình các công trình nghiên cứu về hướng hoàn thiện bảo vệ quyền của người lao động làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Trong cuốn sách “*Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người*” [68], các tác giả đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền con người trong đó có quyền của người lao động và các giải pháp nhằm hoàn thiện phát huy vai trò của các cơ quan nhà nước trong việc bảo đảm, bảo vệ quyền con người, phát huy vai trò của tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội trong việc phản ánh ý nguyện của nhân dân về bảo đảm, bảo vệ quyền con người, giám sát việc thực hiện quyền con người của các cơ quan, công chức nhà nước. Cũng có những đề xuất theo hướng trên còn có các công trình: cuốn sách “*Quyền con người*” [66]; cuốn sách

*“Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học” (tập 1, 2)”* [65]; *“Quốc hội Việt Nam với việc bảo đảm quyền con người”* [30]; *“Cơ chế giám sát hiến pháp với việc bảo đảm quyền con người”* [37].

Trong dự án điều tra cơ bản *“Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và doanh nghiệp liên doanh”* [71], các tác giả đã đưa ra quan điểm về việc xây dựng quan hệ lao động giữa các chủ thể trong DNCVĐTNN và đề xuất các giải pháp cụ thể như: đẩy mạnh tuyên truyền việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp; phát huy vai trò của công đoàn trong các DNCVĐTNN; hoàn thiện Luật lao động theo hướng bình đẳng thực sự giữa các chủ thể trong quan hệ lao động; nâng cao vai trò quản lý nhà nước về quan hệ lao động ở doanh nghiệp này; tập trung xây dựng và vận hành hiệu quả cơ chế hợp tác, đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động tại DNCVĐTNN; tăng cường tuyên truyền, phổ biến nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động đối với người sử dụng lao động và người lao động; thành lập tổ chức đại diện giới chủ tại các địa phương nơi có nhiều doanh nghiệp... Vấn đề trên cũng được đề cập trong cuốn sách *“Quan hệ lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam và vai trò của công đoàn”* [22], trong luận án *“Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án ở Việt Nam”* [10].

Qua khảo sát các công trình, bài viết nghiên cứu, có thể khẳng định, các công trình trên đã phân tích và đưa ra các giải pháp hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, trong đó có giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật, có giải pháp nhằm phát huy các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Tuy nhiên, các giải pháp trong các công trình, bài viết nêu trên hoặc là mang tính tổng thể đối với việc bảo vệ quyền con người nói chung mà chưa tập trung vào vấn đề bảo vệ quyền của người lao động hoặc là chỉ đưa giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động mà chưa đưa ra các giải pháp hoàn thiện Luật doanh nghiệp, Luật pháp sản trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Luận án sẽ kế thừa toàn bộ, hoặc từng phần các giải pháp được nêu trong công trình trên, đồng thời Luận án đưa ra các giải pháp hoàn thiện Luật doanh nghiệp, Luật pháp sản, Luật lao động... trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

### ***1.1.3. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu***

Nhìn chung, đã có một số công trình và bài viết dưới nhiều khía cạnh khác nhau và mức độ khác nhau nghiên cứu về pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Qua tìm hiểu về tình hình nghiên cứu trong các công trình và bài viết mà nghiên cứu sinh tiếp cận được có thể thấy:

- Một số công trình đã nghiên cứu sâu sắc, làm rõ lý luận về bảo vệ quyền con người, quyền của người lao động, cơ chế và pháp luật bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng. Mặc dù những công trình này không đề cập hoặc đề cập rất ít về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, nhưng có thể khẳng định những công trình này là nguồn tài liệu quan trọng, cốt lõi của Luận án trong phần nghiên cứu về lý luận bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN.

- Một số công trình, bài viết về thực trạng việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN dưới góc độ pháp luật lao động. Các công trình này chưa nghiên cứu, đánh giá một cách tổng thể thực trạng pháp luật (Luật doanh nghiệp, Luật phá sản, Luật lao động) trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Các kết luận, đánh giá của các công trình này sẽ là nguồn tài liệu quan trọng cho phần nghiên cứu về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN nhằm làm sáng tỏ các vấn đề lý luận liên quan đến bảo vệ người lao động làm việc tại DNCVĐTNN tại Việt Nam hiện nay.

- Trong số các công trình tác giả khảo cứu, có công trình đưa ra các giải pháp tổng thể về việc hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam trong việc bảo đảm, bảo vệ quyền cơ bản của con người, có công trình đưa ra các giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động trong việc bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động. Tuy nhiên, không có công trình nào đưa ra các giải pháp hoàn thiện tổng thể các quy định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN dưới góc độ: Luật doanh nghiệp, Luật phá sản, Bộ luật lao động. Mặc dù vậy, những kết luận, đánh giá của các công trình này sẽ là nguồn tài liệu quan trọng của Luận án trong phần nghiên cứu, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Trên cơ sở kế thừa các kết quả nghiên cứu những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của người lao động và pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động, Luận án tiếp tục làm rõ và luận giải một cách cụ thể các nội dung sau đây:

- Khái niệm, đặc điểm của DNCVĐTNN và yêu cầu bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này. Khái niệm bảo vệ quyền của người lao động; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN;

- Khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, nội dung, ý nghĩa pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN;

- Thực trạng và thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động trong DNCVĐTNN.

- Định hướng và giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

## **1.2. Cơ sở lý luận**

### ***Một số lý thuyết dự kiến sử dụng***

Luận án được thực hiện trên cơ sở học thuyết chủ nghĩa Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và Pháp luật; quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về tăng cường pháp chế xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân, vì dân ở nước ta; về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Luận án cũng được thực hiện dựa trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc một số học thuyết: học thuyết về “*quyền tự nhiên của con người*” vào thế kỷ thứ XVI, XVII của các tác giả tiêu biểu như Jonh locke, B. Spinoza, E.kant, S. Montesque, J.J.Rousseau; học thuyết về “*Quyền pháp lý của con người*” của Emund Burke (1729-1797) và Jeremy Bentham (1748-1832); học thuyết về “*Nhà nước pháp quyền*”. Theo đó quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN chính là quyền con người trong lĩnh vực lao động cần được bảo đảm thực hiện bằng nhiều phương thức khác nhau.

### ***Câu hỏi nghiên cứu***

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu đề ra, trên cơ sở tình hình nghiên cứu đề tài, Luận án đặt ra một số câu hỏi nghiên cứu trọng tâm sau:

*Thứ nhất*, bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là gì?

*Thứ hai*, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là gì? Ở nước ta hiện nay, bảo vệ quyền của người lao động làm việc

tại DNCVĐTNN được pháp luật quy định và bảo đảm như thế nào? Các quy định bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN đã đầy đủ chưa? Việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN đã tốt chưa? Còn vướng mắc, bất cập gì cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện?

*Thứ ba*, thực tiễn áp dụng pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ra sao?

*Thứ tư*, tại sao phải hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN ở Việt Nam hiện nay?

*Thứ năm*, những định hướng để việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN được thực hiện đầy đủ trên thực tế trong điều kiện nước ta hiện nay?

*Thứ sáu*, giải pháp nào để việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN được thực thi hiệu quả trong điều kiện nước ta hiện nay?

### ***Giả thuyết nghiên cứu***

Trên cơ sở nền tảng các nghiên cứu về bảo vệ quyền của người lao động nói chung và quyền của người lao động làm việc trong các DNCVĐTNN nói riêng, Nghiên cứu sinh xác định các giả thuyết nghiên cứu cho Luận án như sau:

*Thứ nhất*, hiện nay có nhiều khái niệm khác nhau về bảo vệ quyền con người trong đó có người lao động, những khái niệm này được nhìn nhận dưới nhiều lĩnh vực khác nhau như: kinh tế học, triết học... Tuy nhiên, ở phương diện pháp lý, khái niệm bảo vệ quyền của người lao động mới chỉ được đưa ra dưới góc độ pháp luật lao động chưa được xem xét trên giác độ pháp luật kinh tế và pháp luật lao động: Luật doanh nghiệp, Luật phá sản và Bộ luật lao động.

*Thứ hai*, các quy định của pháp luật Việt Nam về việc bảo vệ quyền của người lao động được quy định trong các luật: Bộ luật lao động, Luật việc làm, Luật thất nghiệp, Luật bảo hiểm xã hội, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản... Việc quy định về việc bảo vệ quyền của người lao động trong nhiều bộ luật, luật khác nhau đã và đang bộc lộ những hạn chế và bất cập khi áp dụng với điều kiện kinh tế - xã hội trong nước, ảnh hưởng tiêu cực đến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

*Thứ ba*, việc bảo vệ các quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN phụ thuộc vào tính khả thi của các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, phụ thuộc năng lực thực thi của các cơ quan chức năng nhà nước, ý thức tuân thủ pháp



luật của người sử dụng lao động và chính bản thân người lao động. Vì thế, các quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN rất khó được thực hiện đầy đủ do nghĩa vụ, trách nhiệm đảm bảo quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế của các chủ thể nêu trên chưa được thực thi nghiêm túc.

*Thứ tư*, hiện nay trong Bộ luật lao động, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản và một số luật khác có liên quan đến việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN còn một số hạn chế, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này.

*Thứ năm*, định hướng hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trên cơ sở định hướng phát triển kinh tế, xã hội của đất nước trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới; phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động.

*Thứ sáu*, muốn bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN tốt hơn nữa thì cần phải có giải pháp mang tính toàn diện từ việc hoàn thiện các quy định pháp luật, cơ chế pháp lý bảo vệ quyền của người lao động đến ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động và việc nâng cao nhận thức về quyền trong quan hệ lao động của chính bản thân người lao động.

### **1.3. Hướng tiếp cận của đề tài**

Luận án kế thừa (có chọn lọc, phân tích và bình luận) các kết quả nghiên cứu đã được công bố trước đề tài này trên cơ sở tập hợp, hệ thống ở mức đầy đủ nhất có thể đối với các công trình khoa học có liên quan đến vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Bên cạnh việc nghiên cứu lý luận về vấn đề bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, Luận án sẽ tập trung hướng nghiên cứu việc bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN dưới góc độ chuyên ngành Luật kinh tế (Luật doanh nghiệp, Luật phá sản, Bộ luật lao động) trong mối tương quan đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho DNCVĐTNN hoạt động, phát triển.

Luận án nghiên cứu, rút ra những đặc điểm chung về bảo vệ quyền của người lao động ở các nước trên thế giới để từ đó đưa ra những giải pháp tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội của nước ta nhằm góp phần hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

1. Bảo vệ quyền của người lao động nói chung và quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là một trong những vấn đề quan trọng trong quan hệ lao động được nhiều công trình đã nghiên cứu, khảo sát dưới các góc độ khác nhau. Những công trình đó, phụ thuộc vào mục tiêu, phạm vi nghiên cứu, điều kiện hoàn cảnh lịch sử, kinh tế, xã hội ở một giai đoạn nhất định, phục vụ cho ngành khoa học cụ thể, đã nghiên cứu, giải quyết một hoặc một số nội dung liên quan đến bảo vệ quyền lợi của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

2. Một số công trình nghiên cứu về bảo vệ quyền của người lao động nói chung và quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN nói riêng, đã giải quyết sâu sắc một số vấn đề lý luận chung về bảo vệ quyền của người lao động, đề cập đến các khái niệm về bảo vệ người lao động, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Các công trình này đi sâu vào nghiên cứu quyền con người, quyền của người lao động theo công ước quốc tế, pháp luật một số nước trên thế giới và pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, do mục đích, đối tượng, phạm vi và thời điểm nghiên cứu khác nhau nên các công trình này không đề cập đến lý luận việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN. Có thể khẳng định rằng, đây là các công trình cốt lõi, là cơ sở Nghiên cứu sinh kế thừa, tiếp thu để giải quyết vấn đề lý luận, thực tiễn và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Các kết quả của những công trình nghiên cứu này là những giá trị khoa học quan trọng để luận án kế thừa trong quá trình nghiên cứu về việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam hiện hành. Hơn thế nữa, những kết quả nghiên cứu đó cũng sẽ gợi mở để Luận án đánh giá sâu sắc hơn trên quan điểm cá nhân nhằm giải quyết một cách hệ thống các nhiệm vụ đặt ra trong quá trình nghiên cứu.

3. Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình khoa học, Luận án tiếp tục làm rõ và giải quyết những nội dung cơ bản sau: khái niệm bảo vệ quyền của người lao động dưới góc độ ngôn ngữ, pháp lý quốc tế; cơ chế bảo vệ quyền của người lao động; khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, nội dung, ý nghĩa pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN; thực trạng và thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam hiện hành về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN; định hướng và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

4. Trong quá trình nghiên cứu đề tài, Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác nhau như: phương pháp phân tích lý luận, phương pháp phân tích và tổng hợp, phương pháp logic-lịch sử... Trong Luận án, phương pháp luật học so sánh được sử dụng để so sánh thực tiễn tình hình nghiên cứu trong nước và trên thế giới về bảo vệ quyền của người lao động nhằm chỉ ra những ưu việt trong các quan điểm, các kinh nghiệm mà Việt Nam có thể tiếp thu và vận dụng một cách phù hợp vào việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN ở mức độ cao hơn trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

## 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

#### **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**

##### ***2.1.1. Khái niệm, đặc điểm của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và sự cần thiết phải bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này***

Từ những năm 70 của thế kỷ 19, các nhà tư bản Anh, Pháp, Đức, Mỹ, Hà Lan, Tây Ban Nha, Bồ Đào Nha... đã thực hiện việc đầu tư vốn trực tiếp ra nước ngoài. Đến nay, các tập đoàn đầu tư hàng đầu thế giới từ các quốc gia này cùng với các nhà đầu tư từ các quốc gia khác như: Nhật, Trung Quốc, Singapore, Hàn Quốc... đã và đang đầu tư vốn trực tiếp tại khắp các châu lục trên thế giới.

Đầu tư trực tiếp nước ngoài là một hình thức di chuyển vốn trên thị trường tài chính quốc tế, trong đó bên chủ sở hữu vốn (nhà đầu tư nước ngoài, mà thường là các công ty đa quốc gia) tạo ra các doanh nghiệp, các chi nhánh ở nước khác; để đầu tư mở rộng thị trường, thiết lập quyền sở hữu từng phần hoặc toàn bộ vốn đầu tư và giữ quyền quản lý trực tiếp, ra các quyết định kinh doanh, cùng với các đối tác nước sở tại chịu rủi ro và hưởng lợi nhuận.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là một hình thức tổ chức kinh doanh quốc tế trong đó có ít nhất một bên là nhà đầu tư nước ngoài, bỏ vốn đầu tư trực tiếp để tiến hành các hoạt động sản xuất kinh doanh, hoạt động dịch vụ hoặc các hoạt động nghiên cứu vì mục tiêu sinh lời phù hợp với các quy định nước sở tại và thông lệ quốc tế [33, tr.4,5].

Như vậy, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ra đời nhằm thực hiện các hoạt động đầu tư trực tiếp của các nhà đầu tư nước ngoài vào các nước sở tại, nó là hình thức mà nhà đầu tư nước ngoài trực tiếp bỏ vốn bằng tiền hoặc bất kỳ tài sản nào khác để kinh doanh ở một nước khác.

Theo pháp luật Việt Nam, nhà đầu tư nước ngoài là cá nhân có quốc tịch nước ngoài, tổ chức thành lập theo pháp luật nước ngoài thực hiện hoạt động đầu tư kinh

doanh tại Việt Nam. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DNCVĐTNN) có thể thành lập dưới các hình thức như: doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, công ty trách nhiệm hữu hạn có từ hai thành viên trở lên, công ty cổ phần, công ty hợp doanh.

Nếu phân loại theo mức độ vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài trong doanh nghiệp thì có doanh nghiệp liên doanh và doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài.

Doanh nghiệp liên doanh được hình thành trên cơ sở hợp đồng liên doanh hoặc hiệp định ký giữa Chính phủ Việt Nam với Chính phủ nước ngoài. Doanh nghiệp liên doanh được thành lập dưới nhiều loại hình khác nhau như: công ty hợp danh, công ty cổ phần có vốn góp của một hay nhiều bên nước ngoài với một hay nhiều bên Việt Nam. Doanh nghiệp liên doanh có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam.

Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài là doanh nghiệp do một hay nhiều cá nhân, tổ chức nước ngoài tham gia thành lập và đầu tư 100% vốn. Doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài được thành lập dưới các hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần có tư cách pháp nhân theo pháp luật Việt Nam hoặc doanh nghiệp tư nhân không có tư cách pháp nhân.

Cũng như các doanh nghiệp khác, DNCVĐTNN có những đặc điểm chung của doanh nghiệp như: có tên riêng, có trụ sở, có tài sản, mục tiêu thành lập là hoạt động kinh doanh... Bên cạnh những đặc điểm chung đó, DNVCNN còn có một số đặc điểm sau đây:

*Về lĩnh vực kinh doanh:* Mục tiêu đầu tư của các nhà đầu tư nước ngoài là lợi nhuận nên ngành nghề kinh doanh do các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư kinh doanh ở các nước sở tại thường phân bố không đều, các nhà đầu tư nước ngoài chỉ tập trung vào những ngành có lợi nhuận cao, mức độ rủi ro thấp, thu hồi vốn nhanh. Điều này dễ dẫn đến hiện tượng mất cân đối ngành nghề ở các địa phương nơi các nhà đầu tư nước ngoài lựa chọn thực hiện hoạt động đầu tư, kinh doanh. Ví dụ như, Việt Nam có thế mạnh về ngành nông nghiệp, nhưng tỷ trọng thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào ngành này ở nước ta còn khiêm tốn, chỉ chiếm 1,4% trên tổng số vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam...[107]

*Về sở hữu:* Trong các DNCVĐTNN, tài sản thuộc một phần sở hữu của nhà đầu tư nước ngoài hoặc toàn bộ tài sản thuộc sở hữu của nhà đầu tư nước ngoài. Tài

sản trong các DNCVĐTNN có thể là tài sản hữu hình (máy móc, thiết bị, quy trình công nghệ, bất động sản, các loại hợp đồng và giấy phép có giá trị...), tài sản vô hình (quyền sở hữu trí tuệ, bí quyết và kinh nghiệm quản lý...) hoặc tài sản tài chính (cổ phần, cổ phiếu, trái phiếu, giấy ghi nợ...). Trong các doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, toàn bộ tài sản thuộc về một nhà đầu tư nước ngoài hoặc nhiều nhà đầu tư nước ngoài. Một số DNCVĐTNN có sở hữu của nhà đầu tư thuộc nhiều quốc gia khác nhau, đó là trường hợp của các Tập đoàn đầu tư, các công ty đa quốc gia. Trong các doanh nghiệp liên doanh, các nhà đầu tư nước ngoài là chủ sở hữu một phần tài sản của doanh nghiệp, còn lại thuộc sở hữu của nhà đầu tư nước sở tại.

*Về quản lý, điều hành doanh nghiệp:* Quyền quản lý trong các DNCVĐTNN phụ thuộc vào mức độ đóng góp vốn của các bên trong doanh nghiệp. Trong các doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, nhà đầu tư nước ngoài là chủ sở hữu toàn bộ tài sản của doanh nghiệp nên nắm toàn bộ quyền quản lý doanh nghiệp, chịu trách nhiệm về hoạt động cũng như kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Còn ở các doanh nghiệp liên doanh, nếu tỷ lệ góp vốn của nhà đầu tư nước ngoài cao hơn so với bên góp vốn của nước sở tại thì nắm quyền quản lý và ra quyết định cao hơn; ngược lại tỷ lệ góp vốn của nhà đầu tư nước ngoài thấp hơn thì quyền quản lý và ra quyết định cao hơn thuộc về bên góp vốn của nước sở tại.

*Về việc phân chia lợi nhuận, rủi ro:* Lợi nhuận của các chủ đầu tư nước ngoài trong DNCVĐTNN thu được phụ thuộc vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trong các doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, nhà đầu tư nước ngoài là chủ sở hữu toàn bộ tài sản doanh nghiệp, nắm toàn bộ quyền quản lý, tự chịu trách nhiệm về hoạt động cũng như kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nên nhà đầu tư nước ngoài được hưởng toàn bộ lợi nhuận cũng như gánh chịu mọi rủi ro từ hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trong các doanh nghiệp liên doanh, nhà đầu tư nước ngoài là một bên góp vốn trong doanh nghiệp nên họ được chia lãi và chịu trách nhiệm đối với các khoản lỗ, rủi ro theo theo tỷ lệ góp vốn trong DNCVĐTNN sau khi đã thực hiện nghĩa vụ nộp thuế cho nước chủ nhà.

*Về quan hệ lao động:* Trong các doanh nghiệp 100% vốn đầu tư nước ngoài, người sử dụng lao động là cá nhân mang quốc tịch nước ngoài và người lao động phần lớn là người dân nước sở tại. Mỗi quan hệ lao động này thường nhạy cảm hơn mỗi quan hệ lao động khác nhưng mang tính chất nội địa, giữa hai bên trong môi

quan hệ này luôn có khoảng cách do sự khác biệt về văn hóa thậm chí cả ngôn ngữ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Ở các doanh nghiệp liên doanh, nhà đầu tư nước ngoài có thể không trực tiếp đứng ra quản lý, điều hành doanh nghiệp mà thuê người thực hiện các công việc đó. Tuy là người được thuê để điều hành doanh nghiệp nhưng những người quản lý cũng có các quyền như người sử dụng lao động chẳng hạn như: được quyền ký kết hợp đồng lao động với người lao động, quản lý, phân công lao động trong doanh nghiệp... Tuy nhiên, có thể nói, những người này có các quyền của người sử dụng lao động nhưng họ thực hiện các quyền này theo quy định của doanh nghiệp, quyết định của các bên góp vốn trong doanh nghiệp. Điều này cho thấy vai trò của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động ở trường hợp này có phần thụ động hơn so với những người sử dụng lao động khác, họ không có quyền tự quyết định những vấn đề phát sinh mới ngoài quy định của doanh nghiệp khi chưa được sự đồng ý của nhà đầu tư nước ngoài hay các bên góp vốn trong doanh nghiệp.

Như vậy, có thể thấy rằng, DNCVĐTNN có các đặc điểm khác biệt so với các loại hình doanh nghiệp khác từ vấn đề sở hữu tài sản, quyền quản lý doanh nghiệp, việc phân chia lợi nhuận đến quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Những đặc điểm khác biệt này tác động không nhỏ đến việc bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này.

Trong các doanh nghiệp nói chung và DNCVĐTNN nói riêng, lao động quản lý, lao động có trình độ khoa học, kỹ thuật, công nhân có tay nghề cao thường được chủ doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ tốt và có chính sách giữ người lao động làm việc lâu dài cho họ. Đối với những lao động này, họ có khả năng nhận thức và thụ hưởng các quyền con người trong lĩnh vực lao động, họ cũng có khả năng tự bảo vệ và yêu cầu cơ quan, tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích cho họ khi bị xâm phạm. Còn lại, phần lớn là lao động nước sở tại, có trình độ văn hóa không cao, làm các công việc phổ thông, khả năng nhận thức cũng như thụ hưởng và tự bảo vệ các quyền của họ khi bị xâm hại là rất hạn chế. Ở Việt Nam, người lao động đa số xuất thân từ nông thôn, họ là những nông dân, học sinh tốt nghiệp cấp 2, cấp 3 không tiếp tục học nâng cao trình độ có nhu cầu việc làm để để có thu nhập trang trải cuộc sống. Trong thời gian qua, đầu tư nước ngoài vào Việt Nam tuy tốc độ phát triển không đều, nhưng lực lượng lao động làm việc trong khu vực này qua các năm đều tăng.

DNCVĐTNN là nơi tạo việc làm cho rất nhiều lao động, bên cạnh đó số ít lao động trình độ chuyên môn cao, giữ vị trí then chốt trong doanh nghiệp thì phần lớn lao động thu hút vào làm việc trong khu vực này là lao động chưa qua đào tạo và bộ phận từ khu vực nông nghiệp, nông thôn (có thu nhập thấp)...[32, tr.54]. Theo số liệu điều tra lao động và việc làm ở Việt Nam năm 2014 do Tổng cục thống kê thực hiện cho thấy: tỷ trọng lao động qua đào tạo ở nước ta vẫn còn thấp, trong 53,748 triệu người từ 15 tuổi trở lên thuộc lực lượng lao động của cả nước, chỉ có hơn 9,99 triệu người đã được đào tạo, chiếm 18,6% tổng lực lượng lao động. Ngược lại, hiện cả nước có hơn 43,76 triệu người (chiếm 81,4% lực lượng lao động) chưa được đào tạo để đạt một trình độ chuyên môn nào đó. Như vậy, tuy nguồn nhân lực của Việt Nam trẻ và dồi dào nhưng trình độ tay nghề và chuyên môn kỹ thuật thấp. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở Hà Nội (39,0%) và thấp nhất là đồng bằng Sông Cửu Long (10,4%). Tỷ trọng lao động có trình độ đại học trở lên khác nhau đáng kể giữa các vùng. Nơi có tỷ trọng cao nhất là Hà Nội (21,2%) và thành phố Hồ Chí Minh (18,8%), đồng bằng Sông Cửu Long có tỷ trọng lực lượng lao động có trình độ đại học thấp nhất (4,5%) [45, tr.17,18]. Kết quả cho thấy, phần lớn lao động làm việc tại DNCVĐTNN trên mới tốt nghiệp trung học phổ thông chiếm 80%. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo rất thấp, trên 57% lao động chưa đào tạo [32, tr.54].

Do các DNCVĐTNN có các đặc điểm khác biệt so với các loại hình doanh nghiệp khác, cùng với thực trạng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động trong các doanh nghiệp này dẫn đến mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp này thường nhạy cảm hơn so với các mối quan hệ lao động ở các loại hình doanh nghiệp khác. Người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN cần được quan tâm hơn những người lao động khác vì các lý do như sau:

*Thứ nhất*, trường hợp người sử dụng lao động trong DNCVĐTNN là người nước ngoài, giữa họ và người lao động có sự khác biệt về văn hóa, truyền thống và thậm chí cả ngôn ngữ đã tạo ra khoảng cách giữa người sử dụng lao động và người lao động trong doanh nghiệp. Còn nếu người sử dụng lao động là người quản lý được thuê, họ được trao quyền như người sử dụng lao động nhưng họ không được toàn quyền quyết định những vấn đề phát sinh nằm ngoài quyền hạn đã được chủ doanh nghiệp hoặc các bên trong doanh nghiệp trao cho họ. Do vậy, trong cả hai trường hợp trên, người lao động rất khó có cơ hội giao tiếp, trao đổi một cách trực tiếp với chủ doanh nghiệp để bày tỏ ý kiến, nguyện vọng, mong muốn của họ về



tiền lương, về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi... Chủ doanh nghiệp không kịp thời nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người lao động để giải quyết những khúc mắc cho người lao động. Tình trạng đó kéo dài sẽ tạo ra sự bất mãn, sự phản đối ngầm trong người lao động đối với người sử dụng lao động, chủ doanh nghiệp. Điều này sẽ làm ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường lao động trong doanh nghiệp. Hơn thế nữa, những bất đồng về văn hóa và ngôn ngữ cũng có thể gây ra tình trạng các mệnh lệnh, điều hành từ người sử dụng lao động không được người lao động hiểu đúng và thực hiện đầy đủ, nó sẽ có tác động xấu đến kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp hoạt động không có hiệu quả, thua lỗ thì không chỉ quyền lợi của chủ doanh nghiệp bị ảnh hưởng mà các quyền và lợi ích của người lao động cũng sẽ không được đảm bảo.

Khi tiến hành đầu tư trực tiếp tại nước sở tại, để đảm bảo thu được lợi nhuận tối đa, trong DNCVĐTNN thường áp dụng những cách thức quản lý chặt chẽ hơn về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi... so với các loại hình doanh nghiệp khác. Điều này sẽ tạo cảm giác gò bó, tâm lý bất mãn, tuân thủ các quy định một cách ngược ép, chiếu lệ, đối phó của người lao động. Tình trạng này kéo dài sẽ làm giảm đi tính hiệu lực của các mệnh lệnh trong quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Khoảng cách và bất đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động ngày một lớn hơn, mâu thuẫn phát sinh, tranh chấp xảy ra, các hoạt động bình thường của doanh nghiệp bị cản trở, hiệu quả sản xuất, kinh doanh suy giảm sẽ gây tác động tiêu cực không chỉ quyền lợi của chủ doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

*Thứ hai*, người lao động nói chung và người lao động làm việc trong DNCVĐTNN nói riêng đều mong muốn có được công việc ổn định, đạt được những lợi ích kinh tế từ hoạt động lao động sản xuất. Thông qua hoạt động lao động cho DNCVĐTNN, người lao động được trả tiền lương, tiền thưởng, các khoản thu từ các quỹ phúc lợi trợ cấp xứng đáng với hoạt động lao động của họ, môi trường làm việc an toàn, vệ sinh, đời sống tinh thần của họ được người sử dụng lao động quan tâm. Trong các DNCVĐTNN, nhất là các doanh nghiệp có chủ đầu tư nước ngoài là người Mỹ, Anh, Nhật... để đảm bảo hàng hóa đạt chất lượng cao, đảm bảo sức khỏe, tính mạng cho người lao động, chủ doanh nghiệp thường đặt ra các yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, về môi trường vệ sinh lao động. Tuy nhiên, do thói quen trong sinh hoạt và lối sống từ địa phương của người lao động sinh sống

mà trong nhiều trường hợp họ đã không thực hiện hoặc thực hiện một cách chiếu lệ, đối phó các quy định này. Bản thân người lao động đã không lường trước những nguy cơ từ những hành động của mình và khi bị mắc bệnh nghề nghiệp hoặc tai nạn lao động xảy ra họ phải gánh chịu thiệt hại cả về vật chất, sức khỏe, thậm chí cả tính mạng của họ. Thiệt hại này không chỉ ảnh hưởng đến người lao động mà còn gây hệ lụy cho gia đình của người lao động và cho cả doanh nghiệp. Bên cạnh đó, còn có trường hợp, lợi dụng những hạn chế về nhận thức của người lao động, chủ đầu tư nước ngoài đã cố tình không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ đối với người lao động như: trả tiền lương cho người lao động không đúng hạn, chậm nộp tiền bảo hiểm xã hội, thực hiện không đầy đủ các quy định về an toàn lao động... làm ảnh hưởng tiêu cực đến việc thực thi các quyền của người lao động.

*Thứ ba*, trong nền kinh tế thị trường, việc cạnh tranh không chỉ xảy ra giữa các doanh nghiệp mà còn xảy ra giữa những người lao động trong việc tìm kiếm việc làm. Nếu thị trường sức lao động phát triển, nhu cầu sử dụng lao động cao thì tất yếu sẽ diễn ra sự cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp trên thị trường nhằm thu hút được lượng lao động nhiều, có khả năng đáp ứng được công việc phức tạp và do vậy người lao động sẽ được trả lương xứng đáng, thu nhập của người lao động sẽ cao, cuộc sống của bản thân họ và gia đình họ được bảo đảm. Ngược lại khi nguồn cung lao động dồi dào, nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp ít sẽ dẫn đến mức độ cạnh tranh trong công việc sẽ cao hơn. Trong các DNCVĐTNN, người lao động thường có mức thu nhập và các điều kiện lao động tốt hơn so với người lao động làm việc ở một số loại hình doanh nghiệp khác vì thế để có được công việc trong các doanh nghiệp này đòi hỏi người lao động phải đáp ứng được những yêu cầu của công việc khắt khe hơn so với các loại hình doanh nghiệp khác. Trong nhiều trường hợp, để có được công việc, người lao động sẵn sàng chấp nhận những đề nghị về tiền lương, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi... mà không đòi hỏi có sự trao đổi, đàm phán trước khi ký kết hợp đồng lao động. Điều này làm cho người lao động không được hưởng đầy đủ những lợi ích mà đáng ra họ phải được hưởng từ chính lao động của mình.

Từ sự phân tích trên cho thấy, các quyền của người lao động nước sở tại đặc biệt là lao động có trình độ văn hóa không cao, làm các công việc phổ thông trong các DNCVĐTNN dễ bị xâm hại hơn so với những người lao động làm ở các loại hình doanh nghiệp khác. Vì vậy, yêu cầu bảo vệ quyền của người lao động làm việc

tại các DNCVĐTNN là cấp thiết để phòng ngừa, bảo vệ, đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế, đồng thời để tránh xảy ra mâu thuẫn dẫn đến xung đột giữa người lao động và người sử dụng lao động làm ảnh hưởng tiêu cực đến các DNCVĐTNN nói riêng và nền kinh tế của đất nước nói chung.

### ***2.1.2. Khái niệm và nội dung về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

Quyền của người lao động là một bộ phận của hệ thống quyền con người, thuộc phạm trù các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, được cộng đồng quốc tế thừa nhận và đảm bảo thực hiện trong các điều ước đa phương. Các quốc gia thành viên của Công ước quốc tế về quyền của người lao động có trách nhiệm nội luật hóa các Công ước này trong hệ thống pháp luật quốc gia và đảm bảo quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế ở các quốc gia đó.

Trong các văn kiện pháp lý quan trọng của Liên hiệp quốc (UN) và công ước, khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về nhân quyền quy định về các quyền của người lao động như: quyền tự do không bị lao động cưỡng bức, quyền tự do quyết định chấp nhận và lựa chọn công việc, quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau, quyền có thời giờ nghỉ ngơi và giới hạn hợp lý thời giờ làm việc, quyền được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh, quyền liên kết... Trong các công ước quốc tế về nhân quyền, các quy định về quyền con người trong lĩnh vực lao động được áp dụng chung cho những người lao động, không có các quy định riêng cho người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, người lao động làm việc trong các DNCVĐTNN là những con người cụ thể và vì vậy họ cũng có các quyền con người trong lĩnh vực lao động như những người lao động khác.

Bên cạnh việc quy định các quyền của người lao động, UN và ILO cũng quy định việc bảo vệ, bảo đảm các quyền đó được thực hiện trên thực tế. Tuy nhiên, Liên hiệp quốc cũng như Tổ chức lao động thế giới không đưa ra một định nghĩa, khái niệm chính thức về quyền của người lao động và vấn đề bảo vệ quyền của người lao động.

Ở Việt Nam, có nhiều công trình nghiên cứu về quyền của người lao động và vấn đề đảm bảo quyền của người lao động, tuy nhiên trong các công trình này vẫn chưa có sự thống nhất để đưa ra khái niệm chung về bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động làm cơ sở cho việc nghiên cứu và sử dụng trên thực tế.

Trong phạm vi luật lao động, việc đảm bảo quyền con người chủ yếu được thể hiện trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, để chống lại nguy cơ bị bóc lột, bị đối xử bất công hay phải lao động trong những điều kiện lao động không đảm bảo cũng như thái độ thiếu tôn trọng của giới chủ [47, tr.47,48]. Người lao động là một chủ thể quan trọng của đời sống xã hội, họ tham gia vào nhiều quan hệ xã hội nhằm đáp ứng những nhu cầu khác nhau của mình. Do đó, các quyền của người lao động được thể hiện ở rất nhiều phương diện của đời sống xã hội như các quyền về kinh tế, chính trị, xã hội... Vì vậy, việc bảo vệ người lao động là vấn đề rất phức tạp, việc bảo vệ người lao động không chỉ giới hạn trong phạm vi để được “tồn tại nguyên vẹn” mà phải tính đến mọi mặt của đời sống, với tất cả những nhu cầu sinh học và nhu cầu xã hội, điều kiện phát triển về vật chất và tinh thần... cũng như giá trị bản thân họ. Bảo vệ người lao động có thể hiểu là phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại danh dự, nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích của người lao động, từ phía người sử dụng lao động, trong quá trình lao động [42, tr.12]. Như vậy, bảo vệ quyền của người lao động bao gồm việc phòng ngừa và chống lại mọi hành động của người sử dụng lao động (gồm cả cử chỉ, thái độ) có thể gây ra tổn thương về danh dự, nhân phẩm, xâm hại đến thân thể, quyền và lợi ích chính đáng của người lao động trong quá trình lao động như: quyền làm việc, quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống, quyền được đảm bảo danh dự, nhân phẩm và tính mạng...

Theo Từ điển Tiếng Việt thì đảm bảo (hay bảo đảm): 1. Nhận trách nhiệm về điều mình hẹn hứa, khẳng định (ví dụ: chúng tôi bảo đảm rằng, tai nạn đã xảy ra như chúng tôi vừa kể); 2. Khẳng định bằng văn bản cam kết rằng mình giữ gìn, tôn trọng (ví dụ: trong hiệp định mỗi nước bảo đảm nền độc lập, chủ quyền của nước kia) [70, tr.39].

Về ngữ nghĩa thì “bảo vệ” và “bảo đảm” là hai cụm từ khác nhau, nếu như bảo vệ nghiêng về phía sử dụng các công cụ phương tiện với mục đích ngăn ngừa, chống lại và triệt tiêu, thì bảo đảm nghiêng về các biện pháp tạo điều kiện để tôn trọng, thực hiện một cam kết nào đó. Tuy nhiên, trên thực tế thì trong một số trường hợp người ta có thể sử dụng hai cụm từ này thay thế cho nhau.

Nhìn từ khía cạnh nhân quyền, thì bảo vệ là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để bảo đảm cho các cơ quan, tổ chức này thực hiện được đầy đủ, hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao, nhằm đạt được các lợi ích chung. Bảo vệ, do vậy, tồn tại

trong suốt quá trình thực hiện quyền, ở đâu có nói đến quyền thì ở đó có nhu cầu đảm bảo, bảo vệ. Nếu không thì các quyền chỉ có ý nghĩa trên giấy mà thôi. Mục tiêu cuối cùng của bảo vệ quyền là bảo đảm làm sao để đối tượng của các quyền đó (thường là con người) được thụ hưởng trên thực tế [34,tr.53].

Từ các quan điểm trên cho thấy, khái niệm bảo vệ quyền của người lao động trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động có thể hiểu là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để ngăn ngừa và đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền của mình, đó là: quyền làm việc; quyền được hưởng mức lương công bằng và được trả bằng nhau cho những công việc như nhau; quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm vệ sinh và an toàn lao động; quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý; quyền liên kết và tự do công đoàn và quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng.

Như trên đã phân tích, do tính đa dạng của quyền con người trong lĩnh vực lao động nên ở mỗi nước trên thế giới tùy theo điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của mỗi quốc gia mà xác định nội dung bảo vệ quyền của người lao động ở phạm vi và mức độ khác nhau. Xét trên bình diện chung, nội dung bảo vệ các quyền cơ bản của người lao động trong quan hệ lao động tập trung vào các vấn đề như sau:

*Bảo vệ quyền việc làm:* Người lao động có quyền tự do lao động, tự do việc làm, không bị lao động cưỡng bức. Họ có quyền tự do chấp nhận và lựa chọn công việc phù hợp với khả năng và điều kiện sinh sống của bản thân mà không chịu bất cứ sự ép buộc của tổ chức hay cá nhân nào...

*Bảo vệ quyền được đảm bảo tiền lương và thu nhập:* Người lao động có quyền được hưởng mức lương công bằng, hợp lý; được trả lương bằng nhau cho những công việc như nhau; được đảm bảo thu nhập tối thiểu; được đảm bảo thu nhập và đời sống...

*Bảo vệ quyền nhân thân của người lao động:* Người lao động có quyền được làm việc trong điều kiện bảo đảm vệ sinh và an toàn lao động, trong môi trường văn minh, lịch sự; được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, sức khỏe và tính mạng trong quá trình lao động...

*Bảo vệ quyền được có thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý:* Người lao động được đảm bảo có thời gian làm việc, có thời gian nghỉ ngơi sao cho họ có đủ thời gian để tái tạo sức lao động, thời gian dành cho gia đình và tham gia

các hoạt động xã hội khác nhằm đáp ứng những nhu cầu đa dạng của người lao động...

*Bảo vệ quyền tự do công đoàn và quyền liên kết đình công:* Người lao động có quyền thành lập, tham gia tổ chức công đoàn để tổ chức công đoàn đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Người lao động cũng có quyền liên kết đình công để tạo ra sức mạnh tập thể đấu tranh với người sử dụng lao động nhằm đạt được quyền và lợi ích của mình trong quan hệ lao động.

*Bảo vệ quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng:* Người lao động có quyền được chăm sóc y tế, trợ cấp tàn tật, trợ cấp tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động, trợ cấp thất nghiệp...

Trong quan hệ lao động, các quyền của người lao động luôn gắn liền với đời sống vật chất và tinh thần của người lao động và gia đình họ. Việc hạn chế hoặc không cho các quyền này được thực hiện có thể đem lại lợi thế trong quản lý và lợi ích cho người sử dụng lao động. Người lao động là lực lượng trực tiếp lao động, tạo ra của cải, vật chất nhưng luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, phụ thuộc, chịu sự quản lý, điều hành và luôn đối diện với nguy cơ bị lạm dụng sức lao động, bị xâm hại các quyền và lợi ích chính đáng từ phía người sử dụng lao động. Do đó, quyền của người lao động trong quan hệ lao động cần được pháp luật ghi nhận và bảo vệ hay nói cách khác việc bảo vệ quyền của người lao động trong quan hệ lao động bằng pháp luật là một yêu cầu khách quan.

### ***2.1.3. Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

Theo các Công ước quốc tế về quyền con người của Liên hợp quốc và Tổ chức lao động thế giới, người lao động nói chung bao gồm người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có các quyền con người trong lao động. Các quyền này thuộc nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội. Các quốc gia thành viên có nghĩa vụ nội luật hóa các quy định của Công ước quốc tế về các quyền của người lao động vào trong các luật và chế định thuộc hệ thống pháp luật quốc gia.

Để thực hiện quyền con người cần có những cơ chế nhất định. Do tính chất phức tạp và đa dạng của quyền con người nên các cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền con người cũng rất phong phú, đa dạng.

Cơ chế bảo vệ quyền con người trong lao động được hiểu là hệ thống (hay tổng thể) các yếu tố cấu thành có mối quan hệ tác động qua lại với nhau, trong đó,

chủ thể Luật quốc tế, dựa trên các nguyên tắc và quy định phạm pháp luật, tiến hành các biện pháp nhằm hiện thực hóa các quy định về quyền con người dưới sự giám sát của các thiết chế hình thành trên cơ sở điều ước quốc tế về quyền con người và pháp luật quốc gia, phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến quyền của người lao động. Hay nói cách khác, là nhằm bảo đảm cho các quy định về quyền của người lao động được tôn trọng và thực hiện, mọi hành vi vi phạm các quyền con người đều bị lên án và bị xử lý [34].

Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động tương đối phức tạp và được cấu thành bởi các bộ phận có mối quan hệ mật thiết, tác động qua lại với nhau thành một chỉnh thể thống nhất có sự vận hành theo những nguyên tắc và quá trình xác định. Trong quá trình vận hành đó, các quốc gia thành viên điều ước quốc tế về quyền con người là chủ thể giữ vai trò quan trọng, bởi chính quốc gia sẽ trực tiếp thực hiện nghĩa vụ thành viên thông qua các biện pháp lập pháp, hành pháp và tư pháp nhằm hiện thực hóa các quyền con người đã được ghi nhận trong điều ước quốc tế [34, tr.53].

Ở mỗi quốc gia, để đảm bảo thực hiện quyền con người của người lao động cần có cơ chế chung nhằm thúc đẩy, tôn trọng và bảo vệ quyền con người; trong đó cơ chế bảo vệ quyền con người trước các hành vi xâm phạm quyền đóng vai trò trung tâm. Nói cách khác, cơ chế pháp lý bảo vệ quyền của người lao động là hệ thống các cơ quan quốc gia có thẩm quyền giải quyết vụ việc xâm phạm quyền của người lao động hoạt động trong mối quan hệ tương tác được thể chế hóa trong lĩnh vực lao động. Nếu hiểu khái niệm cơ chế pháp lý là khuôn khổ pháp luật (bao gồm: bộ máy và Quy định pháp luật về quyền và nghĩa vụ của các chủ thể liên quan) và cách thức bảo đảm quyền thì Việt Nam cũng có một cơ chế pháp lý bảo vệ khá tốt các quyền trong lĩnh vực lao động. Theo đó, việc bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay được thực hiện chủ yếu qua cơ chế tòa án, trong tài và cơ quan thanh tra [34, tr.62,63].

Từ những quan niệm trên cho thấy, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động không phải là một cơ quan, một yếu tố đơn lẻ mà là một hệ thống các yếu tố cấu thành, có mối quan hệ tác động lẫn nhau tạo thành chỉnh thể thống nhất. Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động vận hành theo những nguyên tắc và trình tự nhất định, các quốc gia giữ vai trò quan trọng trong quá trình vận hành đó nhằm hiện thực hóa

các quyền của người lao động đã được ghi nhận trong điều ước quốc tế thông qua các biện pháp lập pháp, hành pháp và tư pháp của mỗi quốc gia.

Do tính chất phức tạp và đa dạng của quyền con người nên cơ chế bảo vệ quyền con người nói chung và bảo vệ quyền của người lao động nói riêng rất phong phú và đa dạng. Nếu căn cứ vào tích chất, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động được phân thành cơ chế mang tính nhà nước và cơ chế mang tính xã hội, nếu căn cứ vào cấp độ, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động được phân thành cơ chế quốc tế, cơ chế khu vực và cơ chế quốc gia.

## **2.2. Pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

### ***2.2.1. Khái niệm và đặc điểm pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

#### **2.2.1.1. Khái niệm pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Trong quan hệ lao động, bảo vệ quyền của người lao động là một vấn đề quan trọng, cốt lõi trong việc duy trì, phát triển quan hệ này. Hiệu quả của việc bảo vệ quyền của người lao động chính là mức độ, nội dung các quyền của người lao động như: quyền việc làm, quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống... được thực thi trên thực tế. Mức độ, nội dung của các quyền của người lao động được pháp luật quy định và bảo đảm thực hiện. Trên bình diện quốc tế, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động được quy định trong Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người (UDHR) từ điều 23 đến điều 27 và được quy định trong Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa xã hội (ICESCR) năm 1966 từ điều 6 đến điều 8. Kể từ khi UDHR và ICESCR được Đại hội đồng liên hợp quốc thông qua, đã có thêm nhiều quy định quốc tế và khu vực về vấn đề quyền con người trong lao động. Quyền lao động cũng được quy định ở Điều 8, khoản 3 (a), Điều 22 Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị; Điều 5, khoản (e) (i) Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc; Điều 1, khoản 1 (a) Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ; Điều 32 Công ước về quyền trẻ em; các điều 11,25,26,40,52 và 54 Công ước quốc tế về bảo vệ quyền của những người lao động nhập cư và các thành viên gia đình họ; các Công ước quốc tế của Tổ chức lao động thế giới bao gồm: công ước số 97 và Công ước 143 về lao động di cư, Công ước 98 về quyền tổ chức và thỏa ước lao động tập thể và các thỏa ước liên quan, Công ước



số 148 về “Bảo vệ người lao động chống những rủi ro nghề nghiệp do ô nhiễm không khí, ồn và rung tại nơi làm việc”... Theo các Công ước quốc tế này, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động được hiểu là hệ thống các quy phạm pháp luật quốc tế ghi nhận và bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động được thực hiện trên thực tế, bao gồm các quyền: việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng.

Trong phạm vi mỗi quốc gia trên thế giới, vấn đề bảo vệ quyền của người lao động được quy định trong hiến pháp và cụ thể hóa trong các đạo luật, các chế định pháp luật như: Luật lao động, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản... Trong hệ thống pháp luật của các quốc gia, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động bao gồm các quy phạm có nội dung ngăn ngừa sự xâm hại các quyền của người lao động và các quy định về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động.

Ở Việt Nam, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN được ghi nhận trong Hiến pháp và được cụ thể hóa trong văn bản luật khác nhau như: Luật đầu tư, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản, Bộ luật lao động, Luật dân sự, Luật tố tụng dân sự, Luật hình sự...

Từ những phân tích nêu trên, khái niệm về pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có thể hiểu là hệ thống các quy định pháp luật do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình phòng ngừa và bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động tại DNCVĐTNN được thực hiện trên thực tế.

Như đã phân tích ở trên, việc bảo vệ quyền của người lao động bao gồm việc phòng ngừa và đảm bảo các quyền đó được thực hiện trên thực tế. Vì vậy, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN gồm có các quy định có nội dung ngăn ngừa sự xâm hại các quyền của người lao động và các quy định về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động nhằm đảm bảo các quyền đó thực hiện trên thực tế.

Các quy định có nội dung phòng ngừa sự xâm phạm các quyền của người lao động được thể hiện trong các điều luật cụ thể bảo vệ từng quyền của người lao động như: bảo vệ quyền lao động, bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống, bảo vệ quyền nhân thân, bảo vệ quyền công đoàn và quyền an sinh xã hội.

Pháp luật quy định các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động gồm các quy định về nội dung, nguyên tắc vận hành của các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Do tính đa dạng và phong phú của quyền con người trong lĩnh vực lao động nên cơ chế bảo vệ quyền của người lao động theo quy định của pháp luật các quốc gia cũng rất đa dạng. Nhìn chung, đa số các quốc gia đều quy định cơ chế bảo vệ quyền của người lao động được thực hiện thông qua cơ quan chức năng nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội và cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua các tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, hội nghề nghiệp, các hiệp hội kinh tế...

#### **2.2.1.2. Đặc điểm của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Như đã phân tích ở trên, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN gồm có các quy định với nội dung ngăn ngừa sự xâm hại các quyền của người lao động và các quy định về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động nhằm đảm bảo các quyền đó thực hiện trên thực tế. Pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có các đặc điểm về đối tượng điều chỉnh, chủ thể, nguồn và chế tài như sau:

*Về đối tượng điều chỉnh:* là các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình bảo vệ, đảm bảo các quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN được thực hiện trên thực tế. Người lao động là công dân, có đầy đủ các quyền công dân, quyền con người theo quy định của pháp luật. Do đó các quan hệ xã hội nói trên rất đa dạng, liên quan nhiều cơ quan, tổ chức, cá nhân khác nhau hay nói cách khác đối tượng điều chỉnh của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có phạm vi rất rộng. Trong phạm vi của đề tài, Luận án tập trung nghiên cứu một số quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến việc bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN như sau:

*Một là, quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động:* Trong mối quan hệ này, người lao động có trách nhiệm thực hiện các cam kết trong hợp đồng lao động về việc làm, tuân thủ các quy định pháp luật, chấp hành nội quy, kỷ luật của doanh nghiệp trong quá trình lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ như đã cam kết trong hợp đồng lao động đối với người lao động, tuân thủ các quy định pháp luật trong quá trình điều hành hoạt động của doanh nghiệp cũng như việc quản lý, sử dụng lao động trong doanh nghiệp.

*Hai là*, quan hệ giữa tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động: Trong mối quan hệ này, công đoàn là tổ chức đại diện tập thể lao động, có quyền và trách nhiệm đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động, phối hợp, tham khảo ý kiến công đoàn khi quyết định các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động, như: Xây dựng thang, bảng lương, xử lý kỷ luật lao động... Trong quá trình hoạt động, tổ chức công đoàn thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo quy định pháp luật, không làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, không làm tổn hại đến tài sản, quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

*Ba là*, quan hệ giữa người sử dụng lao động với Thanh tra lao động: Thanh tra lao động thực hiện chức năng thanh, kiểm tra nhằm ngăn ngừa, phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động. Thanh tra lao động góp phần đảm bảo tính khả thi của quy định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN. Trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ, thanh tra lao động tuân thủ các quy định pháp luật, không được gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để thanh tra lao động thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình, thực hiện các kết luận, quyết định thanh, kiểm tra liên quan đến việc thực hiện các quy định pháp luật về lao động tại doanh nghiệp.

*Bốn là*, quan hệ giữa hai bên trong quan hệ lao động với trọng tài lao động, tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động: Trong quá trình lao động, giữa người lao động và người sử dụng lao động khó tránh khỏi xảy ra những bất đồng, xung đột về quyền và lợi ích. Những bất đồng, xung đột về quyền và lợi ích giữa hai bên trong quan hệ lao động nếu không thống nhất được với nhau về hướng giải quyết sẽ làm phát sinh tranh chấp lao động, quyền lợi của hai bên sẽ bị ảnh hưởng. Để bảo vệ quyền và lợi ích của mình, khi có tranh chấp lao động, mỗi bên trong quan hệ lao động có quyền yêu cầu các cơ quan tổ chức có thẩm quyền giải quyết và điều này phát sinh mối quan hệ giữa hai chủ thể của quan hệ lao động và cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Trong Luận án này chỉ nghiên cứu mối quan hệ giữa người lao động, người sử dụng lao động với trọng tài lao động và tòa án.

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, trọng tài lao động, tòa án căn cứ vào các quy định pháp luật trong lĩnh vực lao động, những thỏa thuận hợp pháp giữa các bên... để đưa ra các phán quyết, quyết định giải quyết vụ việc chính xác,

bảo vệ được quyền lợi của hai bên trong quan hệ lao động. Hai bên trong quan hệ lao động có trách nhiệm thực hiện các phán quyết, quyết định giải quyết tranh chấp lao động của trọng tài, tòa án.

*Về chủ thể:* Pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có chủ thể là hai bên trong quan hệ lao động tại DNCVĐTNN và các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền áp dụng các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Người lao động chính là đối tượng được bảo vệ, bảo đảm các quyền trong quan hệ lao động được thực hiện đầy đủ trên thực tế. Người lao động trong DNCVĐTNN là một bên trong quan hệ lao động, họ phải thực hiện công việc, tuân thủ nội quy kỷ luật của doanh nghiệp như cam kết trong hợp đồng lao động.

Người sử dụng lao động trong DNCVĐTNN là chủ thể tích cực và chủ động của quan hệ lao động, có quyền quản lý, điều hành người lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm, nghĩa vụ thực hiện các cam kết trong hợp đồng lao động đối với người lao động, tuân thủ quy định pháp luật trong quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động, điều hành, quản lý doanh nghiệp như: Luật đầu tư, Luật doanh nghiệp, Luật lao động...

Như đã phân tích ở trên, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động theo quy định của pháp luật các quốc gia rất đa dạng, được thực hiện thông qua cơ quan chức năng nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội; các tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, hội nghề nghiệp, các hiệp hội kinh tế... Trong phạm vi của đề tài, Luận án tập trung nghiên cứu các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN như sau: cơ chế công đoàn, cơ chế thanh tra, cơ chế trọng tài, cơ chế tòa án. Do đó, Luận án chỉ nghiên cứu các chủ thể thực hiện các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, đó là: công đoàn, thanh tra lao động, trọng tài và tòa án. Các chủ thể khác, Luận án không nghiên cứu hoặc có đề cập đến cũng chỉ có ý nghĩa làm rõ hơn đề tài nghiên cứu.

*Về nguồn của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN:* Xét về cấu trúc, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có phạm vi rất rộng, liên quan đến nhiều lĩnh vực xã hội, nhiều ngành luật khác nhau. Mỗi ngành luật có những đặc thù riêng trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Trong phạm vi của đề tài, Luận án nghiên cứu pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại

DNCVĐTNN dưới góc độ chuyên ngành Luật kinh tế và tập trung vào các văn bản pháp luật như sau:

Luật Hiến pháp điều chỉnh các quan hệ về bảo vệ quyền của người lao động trên những vấn đề mang tính nguyên tắc như là cơ sở cho tất cả các ngành luật khác. Mọi quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN không được trái với hiến pháp.

Luật lao động là một trong những nguồn quan trọng của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Để bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế, Luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động, các quyền lợi tối thiểu mà người lao động được hưởng, những giới hạn bắt buộc, tối thiểu hoặc tối đa mà người sử dụng lao động phải thực hiện, các quy định nghiêm cấm các hành vi của người sử dụng lao động, các quy định về trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động...

Quy định trình tự, thủ tục, điều kiện từ khâu lập dự án, thành lập DNCVĐTNN, triển các dự án đầu tư... Luật đầu tư là cơ sở pháp lý đầu tiên, quan trọng giúp nhà đầu tư nước ngoài thuận lợi trong việc thực hiện đầu tư kinh doanh, mở rộng hoạt động kinh doanh tại Việt Nam qua đó góp phần tạo việc làm cũng như đảm bảo các quyền lợi khác của người lao động.

Luật doanh nghiệp quy định về việc thành lập, tổ chức quản lý của các loại hình doanh nghiệp... Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để nhà đầu tư nước ngoài thực hiện việc quản lý, điều hành doanh nghiệp, tổ chức, phân công lao động hợp lý phù hợp với quy mô dự án, phạm vi hoạt động của doanh nghiệp.

Thông qua các quy định về trình tự, thủ tục nộp đơn, thụ lý và mở thủ tục phá sản; xác định nghĩa vụ về tài sản và biện pháp bảo toàn tài sản trong quá trình giải quyết phá sản; thủ tục phục hồi hoạt động kinh doanh; tuyên bố phá sản và thi hành quyết định tuyên bố phá sản nhằm hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực do việc phá sản doanh nghiệp gây ra cho người lao động đó là đặc trưng của Luật phá sản trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN.

Ngoài các văn bản luật nói trên, còn có những văn bản pháp luật trong từng lĩnh vực cụ thể liên quan đến quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN, như: Luật công đoàn, Luật việc làm, Luật thương mại, Luật dân sự,

Luật Hành chính, Luật hình sự... Luận án không nghiên cứu các văn bản pháp luật này nếu có đề cập đến cũng chỉ để làm rõ hơn vấn đề nghiên cứu.

*Về chế tài:* cũng như các ngành luật khác, chế tài của pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN gồm có: chế tài kỷ luật, chế tài hành chính, chế tài dân sự và chế tài hình sự. Ngoài các chế tài trên, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động còn có các biện pháp xử lý như sau đối với nhà đầu tư nước ngoài có hành vi vi phạm pháp luật:

*Một là, thu hồi giấy chứng nhận đầu tư:* Nhà đầu tư nước ngoài bị thu hồi giấy chứng nhận đầu tư khi nhà đầu tư nước ngoài quyết định chấm dứt hoạt động của dự án, dự án đầu tư đã hết thời hạn hoặc không còn đáp ứng các điều kiện theo quy định của pháp luật.

*Hai là, thu hồi giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh:* DNCVĐTNN bị thu hồi giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh khi doanh nghiệp vi phạm các quy định Luật doanh nghiệp như: giả mạo nội dung kê khai trong hồ sơ đăng ký doanh nghiệp; doanh nghiệp do những người bị cấm thành lập doanh nghiệp; không gửi báo cáo theo quy định...

### **2.2.2. Nguyên tắc pháp luật bảo vệ quyền của người lao động**

Các nguyên tắc của pháp luật là những tư tưởng chỉ đạo có tính định hướng cho hoạt động sáng tạo pháp luật, thực hiện pháp luật và cho toàn bộ cơ chế điều chỉnh pháp luật đối với các quan hệ xã hội cụ thể, là những tiêu chuẩn cơ bản trong hành vi, cách xử sự của các công dân, cán bộ, công chức của các cơ quan quyền lực nhà nước, hành chính và tư pháp, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức kinh tế, đơn vị vũ trang nhân dân, có ảnh hưởng lớn đến ý thức pháp luật và trật tự, văn hóa pháp lý.

Nguyên tắc pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là những quan điểm, tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt và chi phối toàn bộ quá trình xây dựng và thực hiện pháp luật từ khâu soạn thảo đến khi ban hành, giải thích, áp dụng pháp luật... nhằm mục đích đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế. Trong phạm vi điều chỉnh của mình, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN phải quán triệt các nguyên tắc sau:

***Nguyên tắc bảo vệ quyền của người lao động không làm ảnh hưởng quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động***

Như đã phân tích trong 2.1.1, người lao động trong các DNCVĐTNN, nhất là các lao động có trình độ thấp, làm các công việc phổ thông rất dễ bị xâm hại các quyền trong lĩnh vực lao động. Họ cần được quan tâm hơn để được hưởng các quyền của mình trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động. Vì vậy, đa số các nước trên thế giới dành nhiều sự quan tâm đến lao động là công dân nước mình đang làm việc tại các DNCVĐTNN. Song, thực hiện quan điểm này cũng cần phải lưu ý rằng: nếu bảo vệ người lao động quá mức cần thiết thì có thể làm triệt tiêu sự phát triển của doanh nghiệp, làm ảnh hưởng đến môi trường đầu tư, gây tác động xấu đến quá trình thu hút đầu tư nước ngoài và trong chừng mực nào đó còn phản tác dụng đối với đối tượng bảo vệ. Như đã phân tích, quan hệ lao động trong doanh nghiệp được hình thành bởi hai bên: người sử dụng lao động và người lao động, thiếu một trong hai bên, quan hệ lao động sẽ không tồn tại. Người lao động tìm đến mối quan hệ này để có việc làm, thu nhập. Người sử dụng lao động cần mối quan hệ này để thực hiện việc kinh doanh, thu lợi nhuận. Có thể nói, xét về khía cạnh kinh tế, quan hệ lao động là quan hệ lợi ích. Nếu pháp luật quá chú trọng việc bảo vệ quyền của người lao động thì lợi ích của người sử dụng lao động có thể bị ảnh hưởng. Sự bảo vệ một chiều sẽ phá vỡ tính lành mạnh của quan hệ lao động. Nếu chỉ chú trọng bảo vệ quyền của người lao động, của công dân nước mình, nhà đầu tư nước ngoài không thu được các lợi ích cần thiết khi thực hiện đầu tư, họ sẽ rút vốn, không tiếp tục đầu tư, mở rộng sản xuất, việc làm của người lao động sẽ bị ảnh hưởng và điều này sẽ tác động xấu đến sự phát triển kinh tế của đất nước và trong một chừng mực nhất định còn làm ảnh hưởng đến uy tín của nước sở tại với cộng đồng quốc tế. Còn khi, hoạt động đầu tư có kết quả tốt, nhà đầu tư nước ngoài thu được nhiều lợi nhuận, họ có thêm vốn để mở rộng sản xuất hoặc đầu tư công nghệ, tăng năng suất lao động, điều này sẽ tạo ra nhiều khả năng tăng lương và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động. Hơn thế nữa, việc bảo vệ người lao động quá mức sẽ phản tác dụng. Ví dụ, nếu lao động nữ được bảo vệ ở mức cao thì có nghĩa là người sử dụng lao động phải chi phí nhiều hơn khi sử dụng lao động nữ. Do đó, để tiết kiệm chi phí họ sẽ ít sử dụng lao động nữ hơn và như vậy, việc bảo vệ của pháp luật vô hình trung đã tạo ra sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng và sử dụng lao động nữ. Điều này cho thấy, môi trường pháp luật thông thoáng, công

bằng và điều kiện xã hội thuận lợi sẽ thu hút được nhiều nhà đầu tư nói chung và nhà đầu tư nước ngoài nói riêng, mở rộng sản xuất, góp phần quan trọng vào việc phát triển kinh tế xã hội, tạo ra nhiều việc làm và tạo môi trường cạnh tranh tích cực trong việc sử dụng lao động. Như vậy, việc giải quyết hợp lý vấn đề quyền và lợi ích của hai bên trong quan hệ lao động ở các DNCVĐTNN không chỉ nhằm phát triển kinh tế mà còn góp phần làm tăng uy tín của đất nước trên trường quốc tế. Đồng thời, thông qua việc bảo vệ quyền và lợi ích của hai bên một cách hài hòa đã tạo điều kiện cho quan hệ lao động phát triển lành mạnh, bền vững, việc làm của người lao động được ổn định, các quyền và lợi ích cũng như cuộc sống của người lao động được đảm bảo.

***Nguyên tắc bảo vệ quyền của người lao động một cách bình đẳng, không phân biệt***

Trong các DNCVĐTNN, mỗi quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thường nhạy cảm hơn những mối quan hệ lao động ở những loại hình doanh nghiệp khác. Do đó người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN cần được quan tâm hơn so với người lao động làm ở các loại hình doanh nghiệp khác để họ được hưởng đầy đủ các quyền của mình trong quan hệ lao động với người sử dụng. Tuy nhiên, trong xu thế toàn cầu hóa, đòi hỏi mỗi quốc gia có các quy định nhằm xóa bỏ việc phân biệt đối xử đối với người lao động trong các doanh nghiệp có hình thức sở hữu khác nhau, có nghĩa là người lao động làm việc ở bất cứ doanh nghiệp nào cũng được pháp luật ghi nhận và bảo đảm các quyền và lợi ích cơ bản bình đẳng như nhau, chủ doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế nào cũng có trách nhiệm, nghĩa vụ như nhau đối với người lao động làm việc tại doanh nghiệp đó. Song, như đã phân tích ở trên, so với các doanh nghiệp thuộc thành phần sở hữu khác, người lao động làm việc trong các DNCVĐTNN rất dễ bị xâm hại các quyền và lợi ích chính đáng của họ. Vì vậy, theo nguyên tắc này, để hạn chế xảy ra tình trạng này, công tác thanh tra, kiểm tra việc thực thi pháp luật tại các doanh nghiệp này cần được thực hiện thường xuyên, đồng thời công tác phổ biến, nâng cao hiểu biết pháp luật cho người lao động cũng cần được tăng cường để họ có khả năng tự bảo vệ và tự tin trong việc yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của mình. Bên cạnh đó, việc nâng cao kiến thức pháp luật, hiểu biết văn hóa, lịch sử, truyền thống của nước sở tại cho người sử dụng lao động, nhà đầu tư nước ngoài cần được quan tâm nhằm giúp cho người sử dụng lao động, nhà



đầu tư nước ngoài hiểu văn hóa, lịch sử, truyền thống, pháp luật của nước sở tại để từ đó họ tự nguyện tuân thủ pháp luật nói chung và thực hiện nghiêm túc quy định pháp luật về quyền của người lao động nói riêng.

Trong quan hệ lao động, những lao động thuộc diện yếu thế, dễ bị xâm phạm đó là: lao động nữ, lao động khuyết tật, lao động vị thành niên, lao động cao tuổi, HIV... Những đối tượng lao động này thường có những hạn chế, khiếm khuyết nhất định về thể chất so với những lao động khác, dẫn đến việc người sử dụng lao động có thể lợi dụng những hạn chế, khiếm khuyết đó để gây sức ép, đối xử thiếu công bằng đối với họ. Đối với một số DNCVĐTNN, mục đích của doanh nghiệp là đạt được lợi nhuận cao nhất và trong thời gian ngắn nhất nên họ có xu hướng không thích sử dụng lao động thuộc diện đối tượng đặc thù, yếu thế. Vì vậy, theo nguyên tắc này, để xóa bỏ việc phân biệt đối xử đối với lao động đặc thù, lao động yếu thế trong tất cả các loại hình doanh nghiệp, pháp luật của các quốc gia thường có các quy định riêng để bảo vệ các đối tượng lao động đặc thù, lao động yếu thế, đồng thời có biện pháp xử phạt nghiêm khắc đối với các hành vi vi phạm nhằm đảm bảo tính khả thi của các quy định pháp luật này.

Như vậy, đảm bảo sự bình đẳng giữa những người lao động, không phân biệt đối xử là nguyên tắc lớn trong lĩnh vực bảo vệ người lao động nói chung và người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN nói riêng. Bằng nguyên tắc này, pháp luật quy định quyền và lợi ích của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp là bình đẳng với nhau, trách nhiệm và nghĩa vụ của chủ doanh nghiệp đối với người lao động như nhau, pháp luật cũng chú trọng bảo vệ những lao động đặc thù, yếu thế, những người có nguy cơ bị đối xử không bình đẳng nhằm hạn chế sự phân biệt đối xử có thể xảy ra trong quan hệ lao động.

#### ***Nguyên tắc đảm bảo quyền tự do thỏa thuận trong quan hệ lao động***

Như trên đã đề cập ở trên, cũng như các doanh nghiệp thuộc hình thức sở hữu khác, quan hệ lao động trong DNCVĐTNN được hình thành trên cơ sở sự tham gia của hai bên chủ thể: người sử dụng lao động và người lao động. Quan hệ lao động sẽ không được hình thành nếu như thiếu một trong hai chủ thể nói trên. Vì vậy, pháp luật bảo đảm quyền và lợi ích của cả người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, sự bảo đảm của pháp luật nói trên có sự khác nhau giữa hai bên chủ thể của quan hệ lao động do vị thế, tính chất tham gia vào mỗi quan hệ này của mỗi bên. Người lao động với số lượng đông, trực tiếp lao

động tạo ra của cải, vật chất và thường xuyên đối diện với các nguy cơ xảy ra tai nạn lao động nhưng luôn ở địa vị yếu hơn so với người sử dụng lao động. Người lao động tạo ra lực lượng lao động, yếu tố quan trọng, quyết định quan hệ sản xuất song lại chịu sự quản lý, điều hành của chủ doanh nghiệp là người nước ngoài. Vì vậy, pháp luật chú trọng bảo vệ quyền của người lao động là vấn đề tất yếu. Tuy nhiên, cũng cần phải lưu ý rằng: quan hệ lao động nói chung được hình thành trước hết là dựa trên sự thỏa thuận, thống nhất giữa người sử dụng lao động và người lao động trên cơ sở quy luật cung cầu trên thị trường lao động. Điều này được thể hiện thông qua việc ký kết hợp đồng khi thiết lập quan hệ lao động giữa hai bên: người sử dụng lao động và người lao động. Một trong các nguyên tắc khi ký kết hợp đồng là nguyên tắc thỏa thuận, thống nhất giữa hai bên trong hợp đồng về công việc thực hiện, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các phúc lợi khác... Không một ai hay tổ chức nào có quyền cưỡng bức hay ép buộc bên kia ký hợp đồng lao động với mình. Việc ký kết hợp đồng lao động cũng là sự thể hiện quyền tự do việc làm, quyền tự do chấp nhận và lựa chọn công việc của người lao động. Các thỏa thuận giữa hai bên trong hợp đồng lao động phải phù hợp với và các quy định pháp luật và Thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết giữa tổ chức đại diện lao động và người sử dụng lao động. Đối với chủ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các thỏa thuận trong hợp đồng lao động có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với họ. Những thỏa thuận trong hợp đồng lao động không chỉ là những cam kết về quyền và nghĩa vụ giữa hai bên mà nó còn có ý nghĩa như một phương tiện nhằm xóa bỏ sự bất đồng trong ngôn ngữ, tập quán, truyền thống để thiết lập quan hệ lao động giữa chủ doanh nghiệp và người lao động. Vì vậy, nếu pháp luật có các quy định quá chặt chẽ trong việc thiết lập quan hệ lao động trong đó thiên về bảo vệ quyền và lợi ích của bất cứ bên nào trong quan hệ lao động quá mức sẽ làm ảnh hưởng nguyên tắc thỏa thuận trong quan hệ lao động, làm giảm tính cạnh tranh, ảnh hưởng tiêu cực đến quy luật cung cầu của thị trường lao động. Mặt khác, xét về khía cạnh kinh tế, quan hệ lao động là quan hệ lợi ích. Việc thiết lập quan hệ lao động giữa chủ doanh nghiệp và người lao động nhằm thỏa mãn nhu cầu lợi ích của cả hai bên. Nếu như các quy định pháp luật can thiệp quá sâu vào quan hệ lao động sẽ làm ảnh hưởng đến nhu cầu cần thỏa thuận, thống nhất của hai bên, ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của một trong hai bên và dẫn đến hậu quả là phá vỡ tính lành mạnh của quan hệ lao động, ảnh hưởng đến tính linh hoạt của thị trường lao động, ảnh hưởng

đến môi trường thu hút đầu tư nước ngoài. Điều này cho thấy, sự cần thiết phải tôn trọng sự thỏa thuận giữa hai bên trong quan hệ lao động.

Như vậy, để quan hệ lao động phát triển lành mạnh phù hợp với quy luật cung cầu của thị trường lao động, việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động phải tuân thủ nguyên tắc đảm bảo quyền tự do thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động.

### ***2.2.3. Nội dung pháp luật bảo vệ quyền của người lao động***

#### ***2.2.3.1. Các quy định về bảo vệ quyền của người lao động***

##### ***Bảo vệ quyền lao động của người lao động***

Trên phạm vi toàn cầu, quyền lao động của người lao động được ghi nhận trong văn kiện quốc tế của Liên hợp quốc và Tổ chức lao động quốc tế. Trong pháp luật của các quốc gia trên thế giới, quyền lao động được ghi nhận trong hiến pháp và được cụ thể hóa trong các luật, bộ luật như là một trong những quyền quan trọng của người lao động. Ở Liên bang Nga, Hiến pháp quy định, mỗi người có khả năng tự do sử dụng khả năng lao động của mình, tự do lựa chọn hình thức và hoạt động nghề nghiệp; cấm lao động cưỡng bức... Hiến pháp Nhật Bản quy định, mọi người có quyền và nghĩa vụ làm việc [59, tr.64,122]... Cụ thể hóa quy định về quyền lao động trong hiến pháp, tùy theo điều kiện kinh tế, chính trị xã hội mà mỗi quốc gia lại có những quy định khác nhau về quyền này. Bộ luật năm 1973 của Pháp đã dành hẳn phần thứ 5 từ Điều L5111 đến Điều L5524 để quy định về vấn đề việc làm. Luật lao động năm 1994 của Trung Quốc đã dành Chương II để quy định về xúc tiến việc làm, trong đó chính sách về việc làm chủ yếu tập trung vào việc mở rộng, tạo việc làm và coi đó là chỉ tiêu quan trọng của phát triển kinh tế - xã hội. Hơn thế nữa, một số nước còn ban hành những đạo luật riêng nhằm bảo vệ quyền lao động của người lao động như: Luật an ninh việc làm năm 1947 của Nhật Bản, Luật việc làm và đào tạo nghề năm 1973 của Mỹ, Luật việc làm và thất nghiệp năm 1991 của Ba Lan...[4, tr.27]. Nhìn chung, bảo vệ quyền lao động của người lao động trong pháp luật của các quốc gia được thể hiện dưới các khía cạnh sau:

##### ***Bảo vệ quyền tự do lao động, tự do việc làm của người lao động***

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động có quyền lựa chọn công việc cũng như nơi làm việc phù hợp với điều kiện của cá nhân họ như: sức khỏe, trình độ chuyên môn, nơi sinh sống... Họ có quyền làm việc cho bất cứ tổ chức, cá nhân sử dụng lao động nào mà họ thấy phù hợp, làm việc cho một hoặc nhiều người sử dụng

lao động trên cơ sở hợp đồng lao động ký kết giữa hai bên... Điều 5,6 Luật nhân lực năm 2003 của Indonesia quy định: “người lao động nào cũng có được cơ hội như nhau trong việc làm mà không bị phân biệt đối xử. Mọi người lao động đều có quyền được nhận sự đối xử công bằng mà không hề có sự phân biệt đối xử nào từ phía người sử dụng lao động của mình” [4, tr.26]. Ở Thụy Điển việc bảo vệ quyền tự do việc làm của người lao động được quy định trong Luật bảo vệ người lao động như: quy định hợp đồng được xác định là vô hiệu nếu hợp đồng đó loại trừ hay giới hạn các quyền của người lao động theo quy định của luật này (Điều 6); người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động về vị trí công việc không xác định thời hạn và vị trí công việc còn rỗng. Thông tin này có thể được cung cấp rộng rãi tại nơi làm việc (Điều 6e.) [78]... Còn ở Singapore, để tạo việc làm, kiểm soát việc làm, Chính phủ thành lập Sở giao dịch việc làm dưới sự kiểm soát của Cao ủy phục vụ cho việc đăng ký những người tìm việc tại Singapore và để giúp những người đó có việc làm. Tuy nhiên, chỉ công dân Singapore mới được đăng ký tại sở giao dịch việc làm, còn những người lao động khác thì không được quyền này (Điều 88,89 Luật lao động Singapore năm 1995) [76]. Từ những phân tích trên cho thấy, quyền tự do lao động, tự do việc làm là quyền cơ bản, quan trọng của người lao động, pháp luật của các quốc gia trên thế giới có các quy định chặt chẽ, nhằm hiện thực hóa quyền này, đồng thời phòng ngừa, ngăn chặn người sử dụng lao động cản trở người lao động thực hiện quyền tự do lao động, tự do việc làm của mình.

#### *Bảo vệ quyền làm việc lâu dài của người lao động*

Bảo vệ quyền tự do việc làm của người lao động tạo điều kiện cho người lao động lựa chọn được các công việc phù hợp với năng lực, trình độ cũng như hoàn cảnh cá nhân của họ. Người lao động yên tâm làm việc, thể hiện tài năng và trí tuệ, phát triển công việc mà mình đã lựa chọn. Chính vì vậy, người lao động không chỉ được quyền tự do việc làm mà còn được đảm bảo làm việc lâu dài theo đúng công việc, thời hạn đã thỏa thuận. Pháp luật của hầu hết các nước đều có quy định nhằm bảo vệ quyền làm việc lâu dài của người lao động.

Tại Nhật Bản, nhiều doanh nghiệp áp dụng chế độ tuyển dụng lâu dài, có thể suốt đời. Nhân viên trung thành quan tâm đến lợi ích lâu dài, có lòng tự trọng, có tinh thần tập thể cao, chăm chỉ, tích cực, nhiệt tình trong công việc, thực hiện hết việc, không hết giờ. Còn ở Singaopre thực hiện các chính sách kích thích nhân viên gắn bó lâu dài với doanh nghiệp [16].

Trong quá trình lao động, do yêu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động có thể phải tiến hành cơ cấu sản xuất, đổi mới công nghệ, thay đổi cơ cấu sở hữu tài sản hay tư cách doanh nghiệp. Đây là nhu cầu chính đáng của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, việc thay đổi này của doanh nghiệp sẽ dẫn đến thay đổi trong việc sử dụng lao động và làm ảnh hưởng đến quyền việc làm của người lao động. Để bảo vệ quyền làm việc lâu dài của người lao động, hạn chế ảnh hưởng tiêu cực của quá trình chuyển đổi trong doanh nghiệp đối với người lao động, pháp luật của nhiều nước quy định tương đối chặt chẽ về các vấn đề như: việc điều chuyển lao động, chấm dứt hợp đồng lao động, áp dụng biện pháp sa thải... Ở Thụy Điển, Luật lao động tại nơi làm việc quy định, trước khi ban hành bất cứ quyết định nào liên quan đến những thay đổi trong hoạt động, bằng sáng kiến của mình, người sử dụng lao động sẽ tiến hành thương lượng với tổ chức của người lao động theo quy định của thỏa ước lao động tập thể (Điều 11)...[79] Còn ở Singapore, Luật quan hệ lao động quy định, người sử dụng phải thông báo đề nghị cho công đoàn của người lao động trước khi chuyển người lao động trong tổ chức nghề nghiệp, công việc, hoạt động của người sử dụng lao động theo đó việc chuyển giao không dẫn đến sự thay đổi gây thiệt hại đối với người lao động về điều kiện làm việc của người đó (Điều 18)...[77]. Ở Hàn Quốc, pháp luật quy định, chủ sử dụng lao động muốn sa thải người lao động phải đưa ra lý do chính đáng và phải có quy trình như thông báo bằng văn bản ngày sa thải. Phải thương lượng với đại diện tập thể lao động và người lao động trước khi sa thải, phải có chính sách sa thải công bằng. Nếu người sử dụng lao động sa thải người lao động không có lý do chính đáng sẽ bị kiện lên ủy ban quan hệ lao động [97].

Ở nước ta, pháp luật lao động quy định, trong trường hợp thay đổi cơ cấu tổ chức hoặc công nghệ sản xuất dẫn đến người lao động bị dôi dư mà đơn vị sử dụng lao động có chỗ làm việc mới thì người sử dụng lao động phải ưu tiên đào tạo lại người lao động dôi dư đó để tiếp tục sử dụng họ vào những chỗ làm việc mới; nếu không thể giải quyết được việc làm mới, phải cho người lao động thôi việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp mất việc làm cho họ... Trường hợp doanh nghiệp hợp nhất, chia tách đơn vị, chuyển quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm tiếp tục đảm bảo việc làm cho người lao động theo thỏa thuận với người sử dụng lao động cũ...

*Bảo vệ quyền việc làm của người lao động trong trường hợp doanh nghiệp bị tuyên bố phá sản*

Một trong những mục đích của việc phá sản là nhằm giúp chủ đầu tư, người sử dụng lao động thoát khỏi gánh nặng nợ nần do làm ăn thua lỗ và tạo điều kiện cho họ có được cơ hội thực hiện các hoạt động kinh doanh khác, tuy nhiên có thể thấy rằng, việc phá sản doanh nghiệp luôn gây ra những tác động tiêu cực đến đời sống người lao động. Việc doanh nghiệp phá sản đồng nghĩa với việc người lao động bị mất việc làm, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động không được đảm bảo. Vì vậy, pháp luật của nhiều nước trên thế giới quy định chặt chẽ về căn cứ, thủ tục phá sản... nhằm bảo vệ và hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực đến người lao động. Ở Úc, theo quy định pháp luật phá sản công ty, khoản nợ lương của người lao động được coi là một trong các khoản nợ không đảm bảo và có quyền ưu tiên cao hơn so với các chủ nợ không có đảm bảo khác. Việc phục hồi, tổ chức lại doanh nghiệp hoàn toàn thuộc quyền của chủ nợ, chủ doanh nghiệp và người có liên quan...[82, tr.1,2,5]. Ở Nhật Bản việc phục hồi, tổ chức lại doanh nghiệp được gọi là sự phục quyền của công ty. Luật phá sản Nhật Bản quy định, sự phục quyền của công ty là hoàn toàn và ngay lập tức khi các điều kiện theo quy định pháp luật được đáp ứng. Công ty phá sản vào bất cứ lúc nào có thể yêu cầu tòa án ra lệnh phục quyền. Lệnh phục quyền được ban hành sẽ hủy bỏ tất cả các quyền đòi nợ khi đã trả tiền lãi, trừ một số khoản nợ như thuế, các khoản tiền phạt hình sự... Còn ở Trung Quốc, pháp luật phá sản quy định, thủ tục tổ chức lại có thể được áp dụng nếu giữa chủ nợ và người mắc nợ đạt được thỏa thuận... [103, tr.2,5]

Như vậy, có thể thấy pháp luật của các quốc gia đã dự liệu những rủi ro có thể xảy ra trong hoạt động của doanh nghiệp gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền làm việc của người lao động và có các quy định nhằm giảm thiểu những tác động tiêu cực đó đến cuộc sống của người lao động và gia đình họ.

*Bảo vệ quyền việc làm của một số đối tượng lao động đặc thù.*

Đối tượng lao động đặc thù là những người do đặc điểm về tâm sinh lý hay sức khỏe nên có ít cơ may về việc làm hơn so với các người lao động khác, vì vậy cần có các quy định pháp luật riêng để bảo vệ các đối tượng này. Tuy nhiên, việc xác định phạm vi, mức độ bảo vệ đối với lao động đặc thù ở mỗi quốc gia lại có sự khác nhau.

Nhiều quốc gia trên thế giới xác định lao động nữ và lao động là người khuyết tật là những đối tượng cần được bảo vệ hơn so với lao động khác. Ở Singapore, Luật lao động có các quy định ưu tiên cho lao động nữ trong thời gian sinh con, như được nghỉ trước và sau khi sinh con, được thanh toán tiền lương trong thời gian nghỉ sinh con... (Phần IX Chế độ bảo vệ, phúc lợi thai sản và nghỉ chăm sóc con cái dành cho cha mẹ quyền được phụ nữ ban hành) [76]. Tại Thụy Điển, Luật cấm phân biệt đối xử với người khuyết tật trong lĩnh vực việc làm, quy định cấm phân biệt đối xử trực tiếp, gián tiếp hoặc chỉ thị phân biệt đối xử với người khuyết tật đang xin việc và người lao động khuyết tật; quy định các biện pháp hỗ trợ vận dụng phù hợp; quy định về việc thanh tra các vấn đề đối với người khuyết tật...[80].

Ở nước ta, pháp luật lao động cũng quy định lao động nữ và lao động khuyết tật là những đối tượng lao động đặc thù cần được ưu tiên hơn lao động bình thường. Trong Bộ luật Lao động 2012 dành hẳn chương X quy định đối lao động nữ và mục 4, chương XI quy định về lao động là người khuyết tật. Hơn thế nữa, nước ta còn ban hành Luật bình đẳng giới, Luật người khuyết tật nhằm đảm bảo các quyền và lợi ích cho phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng, người khuyết tật nói chung và lao động là người khuyết tật nói riêng.

#### ***Bảo vệ quyền được đảm bảo tiền lương và thu nhập của người lao động***

Thu nhập của người lao động trong quan hệ lao động là tổng hợp các khoản tiền hoặc lợi ích do người sử dụng lao động trả theo thỏa thuận giữa hai bên hoặc theo quy định của pháp luật cho một công việc đã hoặc sẽ phải thực hiện. Thu nhập của người lao động về cơ cấu có thể bao gồm các khoản: tiền lương cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng, phúc lợi...[47, tr.49].

Đa số các nước trên thế giới có quy định bảo vệ quyền được đảm bảo tiền lương và thu nhập trong hiến pháp. Ở Liên bang Nga, Hiến pháp quy định, lao động và sức khỏe của người dân phải được đảm bảo, mức lương tối thiểu phải được thiết lập... còn Hiến pháp Trung Quốc quy định, nhà nước thông qua nhiều hình thức tạo điều kiện về việc làm, tăng cường bảo đảm việc làm, cải tạo điều kiện lao động, và trên cơ sở phát triển sức sản xuất nâng cao thu nhập của người lao động và phúc lợi đời sống... [59, tr.64,207,208]. Trên cơ sở các quy định của hiến pháp, đa số các quốc gia cụ thể hóa quyền này của người lao động trong các luật, bộ luật khác nhau với các quy định về đảm bảo thu nhập tối thiểu và tiền lương của người lao động...

### *Bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập tối thiểu*

Trong quan hệ lao động, dưới tác động của nhiều yếu tố khác nhau, đặc biệt là yếu tố cung cầu lao động trong nền kinh tế thị trường, người lao động luôn ở trong tình trạng yếu thế hơn so với người sử dụng lao động. Điều này dẫn đến người lao động không có nhiều khả năng để có thể thỏa thuận bình đẳng với người sử dụng về vấn đề tiền lương, thu nhập khi thiết lập quan hệ lao động. Chính vì vậy, pháp luật nhiều quốc gia đã quy định lương tối thiểu mà theo đó hai bên trong quan hệ lao động không thể thỏa thuận mức lương thấp hơn.

Ở Nhật Bản, không gọi là lương tối thiểu mà gọi là lương cơ bản. Lương cơ bản là một trong bốn phần cấu tạo thành tiền công trả theo ngày cho người lao động, tức là lương cơ bản cùng với tiền thưởng, trợ cấp thôi việc và các khoản phụ cấp khác cấu tạo thành tiền công ngày phải trả cho người lao động. Lương cơ bản sẽ tăng hàng năm và do đó mức lương cũng tăng lên... Còn ở Hàn Quốc, cũng như ở Nhật Bản, trong cấu trúc tiền lương, tiền lương cơ bản chiếm 54,7% bao gồm tiền lương khởi điểm và tăng lương định kỳ hàng năm...[57, tr.14,15]

Ở Việt Nam, để bảo vệ thu nhập và đời sống của người lao động, pháp luật không chỉ quy định tiền lương tối thiểu mà còn quy định việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo từng giai đoạn nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động phù hợp với điều kiện thực tế.

### *Bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống*

Trong quan hệ lao động, người lao động thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm trả tiền lương cho người lao động. Ở Singapore, Luật lao động quy định người sử dụng lao động nào không thanh toán tiền lương theo quy định thì bị coi là tội phạm (Điều 34) [76, tr.54]. Đây có thể là biện pháp hữu hiệu để bảo vệ tiền lương cho người lao động. Còn ở Úc, theo quy định của Luật công ty (Corporations Law 1992), khoản nợ lương của người lao động được coi là một trong các khoản nợ không đảm bảo và có quyền ưu tiên cao hơn so với các chủ nợ không có đảm bảo khác [82, tr.1,2,5]. Hơn thế nữa, để hạn chế những tiêu cực của việc phá sản doanh nghiệp gây ra đối với người lao động, pháp luật của hầu hết các nước đều quy định việc phục hồi, tổ chức lại doanh nghiệp. Luật phá sản Nhật Bản quy định, sự phục quyền của công ty là hoàn toàn và ngay lập tức khi các điều kiện theo quy định của pháp luật được đáp ứng. Công ty bị phá sản bất cứ lúc nào cũng có thể yêu cầu tòa án ra lệnh phục



quyền. Lệnh phục quyền được ban hành sẽ hủy bỏ tất cả các quyền đòi nợ khi đã trả tiền lãi, trừ một số khoản nợ như thuế, các khoản tiền phạt hình sự... Còn ở Trung Quốc, pháp luật phá sản, cả chủ nợ và bên nợ đều có thể đưa đơn lên tòa án để áp dụng thủ tục tổ chức lại doanh nghiệp...[103, tr.2,5].

Từ những phân tích ở trên cho thấy, quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống liên quan trực tiếp đến đời sống của bản thân người lao động và gia đình họ cho nên các quốc gia đều có các quy định nhằm đảm bảo quyền này của người lao động được thực hiện trên thực tế cũng như có các quy định nhằm ngăn ngừa, hạn chế những tác động tiêu cực đến việc thực thi các quyền này của người lao động.

### ***Bảo vệ quyền nhân thân của người lao động***

Quan hệ lao động là quan hệ gắn liền với sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của người lao động hay nói khác đi quan hệ lao động gắn liền với nhân thân của người lao động. Vì vậy, nhu cầu được tôn trọng, bảo đảm sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm, danh dự... khi tham gia vào quan hệ lao động là nhu cầu tất yếu của người lao động. Bảo vệ quyền nhân thân của người lao động trong quan hệ lao động được thể hiện dưới các phương diện như: bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người lao động trong quan hệ lao động.

*Quyền được bảo vệ về tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm khi tham gia quan hệ lao động*

Pháp luật của các nước trên thế giới có quy định chặt chẽ nhằm đảm bảo tính mạng, sức khỏe của người lao động trong quan hệ lao động, như quy định về việc khám sức khỏe cho người lao động để sắp xếp công việc phù hợp; quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lý cho người lao động; quy định về điều kiện làm việc an toàn và vệ sinh và việc bồi thường cho người lao động khi họ bị thiệt hại về sức khỏe, tính mạng do những rủi ro xảy ra trong quá trình lao động.

Nhằm đảm bảo sức khỏe của người lao động trong quá trình lao động, pháp luật lao động một số nước trong đó có Việt Nam quy định người lao động phải có giấy khám sức khỏe trong hồ sơ đăng ký dự tuyển để đảm bảo rằng họ được tuyển dụng trong những công việc phù hợp với sức khỏe...

Thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi có ảnh hưởng trực tiếp tới việc bảo đảm sức khỏe, tính mạng và chất lượng cuộc sống của người lao động. Vì vậy, pháp luật của đa số các quốc gia quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi để người

lao động kịp thời phục hồi sức khỏe và tái tạo sức lao động. Nhìn chung, các nước đều hạn chế thời gian làm việc ở mức tối đa, hạn chế làm thêm giờ, làm đêm như: độ dài của ngày làm việc thường được quy định 8h và tuần làm việc trong khoảng từ 40 đến 48 giờ (tiêu chuẩn quy định trong Hiến chương của ILO), cá biệt có một số nước phát triển quy định từ 35 đến dưới 40 giờ/tuần... Mức hạn chế làm thêm giờ ở các nước cũng được quy định trong khoảng 4 giờ/ngày, 12 giờ/tuần. Giới hạn làm đêm thường được quy định dao động xung quanh thời điểm từ 12 giờ đêm đến 5 giờ sáng, tùy theo điều kiện của từng nước, để bảo vệ nhịp độ sinh học bình thường, giữ gìn sức khỏe cho người lao động [42, tr.58].

Trong quan hệ lao động, người lao động là lực lượng trực tiếp sử dụng công cụ, máy móc... để tạo ra của cải, vật chất vì thế họ thường đối diện với nguy cơ xảy ra tai nạn lao động hàng phút, hàng giờ. Để đảm bảo an toàn trong lao động, Luật an toàn lao động năm 2002 của Trung Quốc quy định: “Người sử dụng lao động có trách nhiệm về an toàn lao động trong doanh nghiệp của mình như sau: xây dựng các quy định về an toàn lao động; bảo đảm thực hiện hiệu quả các quy định về an toàn lao động; Kiểm tra và thanh tra về an toàn lao động trong doanh nghiệp; Báo cáo cơ quan quản lý về tình hình tai nạn lao động” (Điều 17). Còn ở Campuchia, Luật lao động năm 1997 quy định: “Tất cả nơi làm việc của doanh nghiệp luôn luôn phải được giữ sạch sẽ và phải duy trì các tiêu chuẩn về vệ sinh hoặc thường xuyên phải duy trì các điều kiện làm việc cần thiết cho sức khỏe của người lao động” [4, tr.122,123]...

Bảo vệ danh dự, nhân phẩm của người lao động, trước hết là bảo vệ người lao động không bị cưỡng bức lao động. Ở mỗi quốc gia lại có quan niệm, quy định khác nhau về vấn đề này. Điều 6, Luật tiêu chuẩn lao động của Hàn Quốc quy định: “người sử dụng lao động không được cưỡng bức người lao động làm việc không theo ý chí tự nguyện của họ bằng việc dùng bạo lực, đe dọa, giam giữ hoặc các biện pháp khác nhằm hạn chế quyền tự do về tinh thần và thể chất của họ” [25]. Xét trên bình diện toàn cầu, nhiều nước trong đó có Việt Nam cùng quan điểm với Hàn Quốc về vấn đề này. Pháp luật lao động Việt Nam quy định, người lao động không bị ngược đãi, cưỡng bức lao động dưới bất kỳ hình thức nào...

Bảo vệ danh dự, nhân phẩm của người lao động còn có nghĩa người sử dụng lao động phải tôn trọng người lao động, không có hành vi xúc phạm danh dự nhân phẩm người lao động. Pháp luật của nhiều nước có cùng quan điểm đối với vấn đề

này. Điều 7, Luật tiêu chuẩn lao động của Hàn Quốc quy định “người sử dụng lao động không được sử dụng bạo lực hay đánh đập người lao động vì họ đã gây ra tai nạn hoặc bất kỳ lý do nào khác” [25]. Pháp luật lao động Việt Nam quy định, người sử dụng lao động không được áp dụng các hình thức trừng phạt hay dùng các cử chỉ, lời nói xúc phạm danh dự, nhân phẩm người lao động, ngay cả trong trường hợp người lao động vi phạm kỷ luật.

Quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm còn đòi hỏi người sử dụng lao động phải đảm bảo môi trường làm việc lành mạnh, mọi người tôn trọng lẫn nhau, không có những hành vi quấy rối tình thần, quấy rối tình dục để người lao động yên tâm làm việc. Ở Mỹ, pháp luật quy định người có hành vi tán tỉnh dai như đĩa trong khi đối tượng không đồng ý; dùng lời lẽ dâm ô với người đồng giới; đề cập đến chuyện phòng the đến nỗi đồng nghiệp bị phân tâm không làm việc được... đều có thể phải ra tòa. Mức bồi thường thiệt hại tối đa là 300.000 USD. Tại Pháp, người nào lạm dụng quyền lực đe dọa, ép buộc người khác quan hệ tình dục sẽ bị buộc tội quấy rối tình dục và bị phạt tù không quá 1 năm và phạt tiền...[95].

Như vậy, pháp luật các nước đã có những quy định cần thiết nhằm đảm bảo môi trường làm việc an toàn, lành mạnh, mọi người tôn trọng lẫn nhau, người lao động được bảo vệ sức khỏe, tính mạng, không bị cưỡng bức lao động, không bị xâm hại danh dự, nhân phẩm trong quá trình lao động.

### ***Bảo vệ quyền liên kết và tự do công đoàn***

Trong quan hệ lao động, do tác động của nhiều yếu tố, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn và phụ thuộc vào người sử dụng lao động trên nhiều phương diện. Người lao động đơn lẻ không có nhiều khả năng để thỏa thuận với người sử dụng lao động nhằm đạt được lợi ích cao hơn do hiểu biết của họ còn hạn chế, thị trường lao động biến động theo hướng cung lao động lại lớn hơn cầu lao động... Vì thế, quyền tự do liên kết có ý rất quan trọng đối với người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động. Quyền tự do liên kết sẽ giúp người lao động liên kết cùng nhau, tạo ra sức mạnh tập thể để đạt được những thỏa thuận có lợi so với quy định của pháp luật và để bảo vệ quyền lợi của họ khi cần thiết. Bảo vệ quyền tự do liên kết của người lao động trong quan hệ lao động được thể hiện ở quy định về bảo vệ quyền tự do công đoàn và bảo vệ quyền đình công

### *Bảo vệ quyền tự do công đoàn*

Đa số các quốc gia trên thế giới thừa nhận đại diện lao động là tổ chức công đoàn. Pháp luật của các quốc gia đều quy định chặt chẽ các nội dung cơ bản nhằm bảo vệ quyền tự do công đoàn của người lao động nhưng với mức độ khác nhau. Ở Hàn Quốc, Luật công đoàn có một chương riêng quy định cấm phân biệt đối xử với những người lao động tham gia công đoàn hoặc cán bộ công đoàn như một “tình trạng sử dụng lao động bất hợp pháp” [26, Ch.4]. Pháp luật của đa số các quốc gia quy định, tổ chức công đoàn được tham gia vào nhiều lĩnh vực nhằm mục đích tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn thực hiện nhiệm vụ trung tâm là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tập thể lao động. Theo đó, tổ chức công đoàn có quyền tham gia vào các công việc, như: thương lượng tập thể, tham gia cơ chế ba bên, tham gia trực tiếp bảo vệ quyền của người lao động trong một số lĩnh vực khác như: kiểm tra điều kiện lao động, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật lao động... Đây cũng là hình thức thể hiện sự tôn trọng và bảo vệ quyền tự do công đoàn của người lao động của các quốc gia trên thế giới.

### *Bảo vệ quyền liên kết đình công*

Trong quá trình lao động, khi tranh chấp lao động xảy ra, từng người lao động đơn lẻ đấu tranh bảo vệ quyền lợi của mình trước người sử dụng lao động sẽ khó có thể đạt được kết quả như mong muốn, không những thế, họ còn có thể bị người sử dụng lao động trù dập, tìm cách chấm dứt hợp đồng lao động với họ. Do đó, quyền đình công có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với người lao động. Đình công là một trong các biện pháp giúp người lao động tự bảo vệ mình thông qua việc liên kết lại tạo thành sức mạnh tập thể đấu tranh với người sử dụng lao động nhằm đạt được những yêu cầu liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của họ. Người sử dụng lao động trước những ảnh hưởng, tác động tiêu cực của đình công đến lợi ích trực tiếp của mình buộc phải xem xét, chấp nhận những yêu sách của tập thể lao động, có những thay đổi trong chính sách đãi ngộ đối với người lao động.

Pháp luật đa số các nước công nhận và bảo vệ, bảo đảm quyền đình công của người lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu việt, đình công có thể gây ra những tác động tiêu cực như: mất trật tự, an ninh xã hội... tại nơi xảy ra đình công nên mỗi quốc gia có quy định khác nhau về quyền này. Một số nước như Anh, Pháp, Đức, Thụy Điển, Tây Ban Nha... còn thừa nhận quyền đình công hưởng ứng, nghĩa là đình công để ủng hộ một cuộc đình công khác [7, tr.169]. Một số nước như Italia,

Thụy Điển... quy định không xử lý kỷ luật người lãnh đạo, tham gia đình công, kể cả đình công bất hợp pháp. Ở những nước thỏa ước lao động tập thể được ký kết theo ngành thì phạm vi đình công cũng được luật lao động thừa nhận trong phạm vi của thỏa ước. Công nhận và bảo vệ quyền đình công của người lao động không chỉ nhằm mục đích giúp người lao động trong một đơn vị, một doanh nghiệp đạt được những lợi ích có lợi hơn trước người sử dụng lao động thông qua đình công mà trong một chừng mực nhất định, nó còn có tác dụng làm thay đổi chính sách giới chủ đối với người lao động theo hướng có nhiều đãi ngộ hơn trong phạm vi một ngành, thậm chí cả nước.

Như vậy, có thể thấy quyền đình công là quyền cơ bản, quan trọng của người lao động được ghi nhận trong các công ước quốc tế cũng như được thừa nhận trong pháp luật của các quốc gia. Tuy nhiên, tùy vào điều kiện kinh tế, chính trị xã hội của mỗi quốc gia mà nội dung bảo vệ quyền đình công của người lao động ở mức độ và phạm vi khác nhau.

### ***2.2.3.2. Các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động***

#### ***Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua công đoàn (Cơ chế công đoàn)***

Đa số các quốc gia trên thế giới thừa nhận tổ chức đại diện tập thể lao động là tổ chức công đoàn, song ở mỗi nước lại có quy định khác nhau về mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn. Có quốc gia chỉ thừa nhận tổ chức đại diện tập thể lao động là tổ chức công đoàn đơn nhất như Trung quốc... Nhưng cũng có quốc gia thừa nhận đa hình thức công đoàn hoặc thừa nhận song song cả hai loại đại diện lao động là tổ chức công đoàn và các tổ chức không thuộc hệ thống công đoàn như: Áo, Canada, Nhật Bản, Malaysia, Hà Lan, Thụy điển, Anh, Mỹ...[20,tr.43].

Nhiệm vụ trọng tâm của tổ chức đại diện tập thể lao động là đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tập thể lao động. Trong quan hệ lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động là đối tác, độc lập, bình đẳng, không chịu sự quản lý, điều phối của giới chủ, chỉ cần tuân thủ pháp luật, không bị can thiệp hành chính. Giới chủ không có quyền tước bỏ quyền được đại diện lao động của người lao động.

Một trong những chức năng của tổ chức đại diện tập thể lao động là thương lượng tập thể để bảo vệ quyền lợi của người lao động. Cũng như mô hình công đoàn, thương lượng tập thể ở mỗi nước lại có quy định khác nhau như: Thương

lượng tập thể ở Anh, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc... thường diễn ra chủ yếu ở cấp doanh nghiệp nhưng ở Đức và các nước Bắc Âu lại diễn ra chủ yếu ở cấp ngành, khu vực và cấp quốc gia, còn ở Pháp thương lượng tập thể có thể chuyển từ cấp ngành xuống cấp doanh nghiệp... [17, tr.75]

Tổ chức đại diện tập thể lao động tham gia trực tiếp bảo vệ quyền của người lao động trong một số lĩnh vực như: kiểm tra điều kiện lao động, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật lao động... Song quy định này ở mỗi quốc gia cũng không giống nhau. Ở các nước Nga, Trung Quốc ghi nhận sự tham gia của công đoàn vào các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật lao động... nhưng Cộng đồng Châu Âu lại quy định, công đoàn muốn tham gia thì phải đưa nội dung này vào thỏa ước ngành...[17, tr.94].

Nhiều nước quy định tổ chức đại diện tập thể lao động tham gia vào cơ chế ba bên để phối hợp với đại diện người sử dụng lao động, nhà nước nhằm tìm ra các giải pháp bảo vệ lợi ích của mỗi bên và lợi ích chung trong vấn đề về lao động, xã hội mà cả ba bên cùng quan tâm. Khác với biện pháp thương lượng tập thể (chủ yếu là hai bên), cơ chế ba bên hoạt động chủ yếu ở cấp quốc gia. Cơ chế ba bên đã được sử dụng tương đối hiệu quả ở nhiều nước như: Đức, Italia, Singapore... Ở một số nước, cơ chế ba bên được áp dụng ngay cả khi xét xử tranh chấp lao động tại tòa án như: Đức, Malaxia, Singapore... [7, tr.146]. Như vậy, cùng với thương lượng tập thể, công đoàn còn tham gia trong cơ chế ba bên để phối hợp với các đối tác quyết định các vấn đề về lao động, giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo vệ các quyền và lợi ích của tập thể lao động hiệu quả hơn.

### ***Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua thanh tra lao động (Cơ chế thanh tra)***

Trên thế giới, hầu hết các quốc gia đều công nhận thanh tra lao động là thanh tra chuyên ngành, luôn gắn với chức năng quản lý nhà nước về lao động và thuộc cơ quan của Chính phủ. Ở Áo, thanh tra lao động là một bộ phận của Bộ kinh tế và lao động liên bang (gồm 6 bộ phận được trao quyền về các lĩnh vực: xây dựng, mỏ, hành chính; kỹ thuật về an toàn, sức khỏe tại nơi làm việc; pháp lý; sức khỏe nghề nghiệp và vệ sinh nghề nghiệp; đổi mới thanh tra lao động; các vấn đề quốc tế về an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc). Mỗi tiểu bang có ít nhất một cơ quan thanh tra lao động, mỗi cơ quan thanh tra lao động có một bộ phận thanh tra về vệ sinh lao động. Còn ở Pháp: các cơ quan thanh tra lao động từ trung ương đến địa phương

thuộc sự quản lý của Ủy ban Quan hệ lao động, thực hiện nhiệm vụ đảm bảo sự tuân thủ pháp luật về điều kiện làm việc và bảo hộ lao động; cung cấp thông tin và tư vấn kỹ thuật tới người lao động và người sử dụng lao động... Ở các nước ASEAN, mô hình thanh tra phân thành: thanh tra hợp nhất và hai hệ thống thanh tra. Mô hình thanh tra hợp nhất (thanh tra chung) trong đó có thanh tra lao động chịu trách nhiệm về mọi vấn đề (việc làm quan hệ lao động, an toàn sức khỏe nghề nghiệp, vệ sinh lao động). Mô hình này tồn tại ở Việt Nam, Lào, Myanmar, Campuchia, Indonesia, Philipines, Thái Lan, Malaysia. Mô hình hai hệ thống thanh tra lao động trong đó ít nhất hai cơ quan thuộc chính phủ khác nhau chịu trách nhiệm về thanh tra lao động. Một cơ quan tiến hành thanh tra chung về điều kiện làm việc, tiền lương, quan hệ lao động; cơ quan còn lại thanh tra chuyên ngành về an toàn, sức khỏe nghề nghiệp và môi trường làm việc. Hoặc tách cơ quan thanh tra về sức khỏe khỏi thanh tra an toàn [44, tr.26, 27].

Như vậy, công tác thanh tra luôn được coi là một trong chức năng cơ bản, thường xuyên trong hoạt động quản lý nhà nước của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Thanh tra để phát hiện vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động và xử lý kịp thời các vi phạm đó có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong việc bảo vệ quyền của người lao động mà còn nhằm đảm bảo tính khả thi của các quy định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động nói riêng và của hệ thống pháp luật quốc gia nói chung.

#### ***Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua trọng tài (Cơ chế trọng tài)***

Trọng tài lao động là phương thức giải quyết tranh chấp lao động mà theo đó trọng tài viên duy nhất hoặc hội đồng trọng tài có thẩm quyền sẽ đứng ra giải quyết các tranh chấp lao động trên cơ sở những quy tắc nhất định theo sự thỏa thuận hợp pháp của các bên tranh chấp hoặc theo quy định của pháp luật. Phán quyết trọng tài có giá trị ràng buộc đối với các bên tranh chấp [47, tr.286,287].

Như vậy, có thể thấy trọng tài lao động là một cơ chế giải quyết tranh chấp độc lập và được xếp vào hệ thống tài phán lao động ở các quốc gia bởi quá trình trọng tài lao động là quá trình ra phán quyết về vụ tranh chấp đã thụ lý. Tuy nhiên, thủ tục trọng tài đơn giản, linh hoạt hơn so với tổ tụng tòa án và thường do các bên tranh chấp lựa chọn cho phù hợp với tính chất, yêu cầu của từng loại tranh chấp.

Theo pháp luật của các quốc gia trên thế giới, tùy theo phương thức hoạt động mà trọng tài lao động được phân thành: trọng tài lao động vụ việc, trọng tài lao động thường trực, trọng tài lao động tự nguyện và trọng tài lao động bắt buộc.

Nếu căn cứ vào tổ chức và hoạt động, trọng tài lao động có thể phân thành trọng tài lao động vụ việc và trọng tài lao động thường trực.

*Trọng tài lao động vụ việc:* là phương thức trọng tài do các bên thỏa thuận thành lập để giải quyết vụ tranh chấp cụ thể và sẽ chấm dứt hoạt động khi giải quyết xong vụ tranh chấp đó. Các bên có thể lựa chọn quy tắc tố tụng để giải quyết vụ tranh chấp.

*Trọng tài lao động thường trực:* là phương thức trọng tài được thành lập để giải quyết các vụ tranh chấp lao động khi có yêu cầu, có kết cấu tổ chức chặt chẽ. Cách thức của trọng tài lao động thường trực rất đa dạng, có thể trung tâm trọng tài, hiệp hội trọng tài hay các viện trọng tài. Ở Úc và Singapore, trọng tài lao động cũng được tổ chức theo hình thức trọng tài thường trực nhưng có thể được giao cho các nhà chức trách hoặc cơ quan chức năng địa phương hoặc có thể giao cho một bộ phận chuyên phụ trách các vụ việc liên quan đến việc thực thi pháp luật trong nước...[4].

Còn nếu căn cứ vào mức độ can thiệp của nhà nước, trọng tài lao động có thể chia thành trọng tài lao động tự nguyện và trọng tài lao động bắt buộc.

*Trọng tài lao động tự nguyện:* có một trong hai đặc điểm, hoặc các bên tranh chấp tự nguyện nộp đơn yêu cầu trọng tài giải quyết tranh chấp lao động hoặc tự nguyện thi hành. Trên thế giới, hình thức trọng tài tự nguyện phổ biến nhất là loại hình các bên tự nguyện lựa chọn trọng tài và phán quyết của trọng tài mang tính bắt buộc với các bên.

*Trọng tài lao động bắt buộc:* là việc buộc phải đưa vụ tranh chấp ra phân xử tại trọng tài theo quy định của pháp luật, phán quyết của trọng tài có giá trị bắt buộc thi hành. Hầu hết các nước chỉ áp dụng trọng tài bắt buộc cho các tranh chấp thuộc các ngành dịch vụ thiết yếu hoặc tranh chấp về lợi ích công khi việc đình công ở những doanh nghiệp này có thể ảnh hưởng tiêu cực đến xã hội.

Khi giải quyết tranh chấp lao động, biện pháp trọng tài phải tuân thủ các nguyên tắc như sau:

*Thứ nhất,* tôn trọng sự thỏa thuận của các bên: trong quá trình giải quyết tranh chấp theo thủ tục trọng tài, các bên tranh chấp được đảm bảo tối đa quyền tự định



đoạt của mình trong việc lựa chọn trọng tài, lựa chọn trọng tài viên để giải quyết vụ việc; lựa chọn quy tắc tố tụng trọng tài, thời gian, địa điểm, thời gian. Điều này rất khác biệt so với tố tụng tòa án.

*Thứ hai*, trọng tài viên độc lập, khách quan khi giải quyết vụ việc. Để đảm bảo tính độc lập, khách quan của trọng tài viên, pháp luật các nước quy định cụ thể các điều kiện về năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức... của trọng tài viên. Các trọng tài viên phải độc lập trong việc xác minh, đánh giá vụ việc, độc lập đưa ra các phương án giải quyết vụ việc mà không chịu sự chi phối của bất kỳ cá nhân và tổ chức nào.

*Thứ ba*, trọng tài viên phải căn cứ vào pháp luật khi giải quyết tranh chấp. Các trọng tài viên phải tuyệt đối tuân thủ quy định của pháp luật. Trong quan hệ lao động, tranh chấp lao động có thể là những tranh chấp về quyền hoặc những tranh chấp về lợi ích. Đối với những tranh chấp về quyền, trọng tài viên căn cứ vào pháp luật, hợp đồng lao động và thỏa ước lao động để giải quyết tranh chấp. Đối với những tranh chấp về lợi ích vốn thường không xuất phát từ một hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm hợp đồng hay thỏa ước nên đòi hỏi trọng tài viên phải vận dụng một cách linh hoạt, sáng tạo các quy định của pháp luật để giải quyết vụ việc một cách hợp lý và đúng pháp luật, cân bằng được lợi ích của các bên.

*Thứ tư*, thủ tục trọng tài chỉ giải quyết một lần. Hầu hết các nước đều quy định thủ tục trọng tài chỉ được giải quyết một lần. Nghĩa là trọng tài lao động chỉ có một lần phán quyết và là phán quyết cuối cùng. Phán quyết của trọng tài không bị kháng cáo, kháng nghị và các bên có nghĩa vụ thi hành. Khi vụ việc đã được đưa ra giải quyết tại trọng tài thì nó sẽ không được đưa ra giải quyết tại tòa án nữa. Tòa án chỉ xem xét lại phán quyết của trọng tài khi trong quá trình giải quyết vụ tranh chấp, các trọng tài viên vi phạm quy định của pháp luật nhưng không xem xét lại nội dung vụ tranh chấp [34, tr.71-74].

#### ***Cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua tòa án (Cơ chế tòa án)***

Bảo vệ quyền con người bằng tòa án là việc tòa án trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và hoạt động của mình, các quy định pháp luật, xử lý những hành vi xâm phạm đến quyền con người hoặc giải quyết các tranh chấp trong xã hội nhằm bảo vệ quyền con người... Cơ chế bảo vệ quyền con người bằng tòa án chính là cách thức mà tòa án căn cứ vào quy định của pháp luật thực hiện việc xử lý các hành vi vi

phạm đến quyền con người và giải quyết các tranh chấp trong lĩnh vực của đời sống xã hội [68, tr.219,220].

Ngoài cơ chế trọng tài, pháp luật của các quốc gia trên thế giới quy định cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án. Đây là hoạt động giải quyết tranh chấp do tòa án với tư cách là cơ quan tài phán mang quyền lực nhà nước tiến hành theo trình tự, thủ tục nhất định và phán quyết của tòa án được đảm bảo thực hiện bằng cưỡng chế nhà nước. Thông qua hoạt động xét xử của tòa án, các quyền và lợi ích của người lao động bị xâm hại được khôi phục, những thiệt hại được đền bù. Điểm khác biệt so với việc giải quyết các loại tranh chấp khác (tranh chấp dân sự, kinh tế...) là việc giải quyết tranh chấp lao động nhằm mục đích dàn xếp những mâu thuẫn giữa các bên trong quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể và phần lớn để đảm bảo quan hệ lao động giữa các bên tiếp tục được duy trì. Vì vậy, phương thức giải quyết tranh chấp có tính ôn hòa, mềm dẻo và linh hoạt luôn được ưu tiên giải quyết trước phương thức giải quyết tranh chấp tại tòa án. Tuy nhiên, có thể thấy phương thức giải quyết tranh chấp tại tòa án là phương thức có khả năng dứt điểm các tranh chấp lao động.

Tại một số nước có truyền thống thực hiện mô hình nhà nước pháp quyền, con đường đến với tòa án để người lao động bảo vệ quyền lợi của họ rất rộng mở. Nhiều nước Châu Âu có Tòa án lao động chuyên trách giải quyết tranh chấp lao động theo yêu cầu của các bên. Các nước Mỹ, Nga, Nhật Bản, Trung Quốc... không có tòa lao động nên những tranh chấp lao động được đưa ra tòa dân sự để giải quyết. Các nước như Thái Lan, Malaixia, Singapore cũng quy định tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của tòa án, mặc dù tên gọi những tòa án có thẩm quyền này khác nhau (tòa lao động, tòa trọng tài, tòa án công nghiệp) [12, tr.150,160]. Cá biệt, như Hàn Quốc, do đặc thù của hệ thống cơ quan giải quyết tranh chấp lao động mà luật pháp quy định nếu không đồng ý với quyết định của trọng tài, các bên có quyền khởi kiện vụ án hành chính [26, tr.32-36].

Như vậy, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua tòa án chính là hoạt động xét xử các hành vi vi phạm quyền của người lao động và giải quyết các tranh chấp lao động tại tòa án nhằm bảo vệ quyền lợi của hai bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động được phân chia làm hai loại: tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Tùy thuộc vào từng loại tranh chấp mà có thể

áp dụng những cơ chế, phương thức giải quyết tranh chấp lao động khác nhau. Trong mỗi cơ chế, nhà nước quy định hệ thống cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền cũng như trình tự, thủ tục giải quyết từng loại tranh chấp lao động nhằm bảo vệ một cách có hiệu quả nhất quyền và lợi ích của các chủ thể, đặc biệt là người lao động trong các quan hệ lao động có tranh chấp.

#### ***2.2.4. Ý nghĩa của việc điều chỉnh pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

*Thứ nhất*, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là công cụ bảo vệ, đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế

Trong quan hệ lao động, người lao động là những người trực tiếp lao động và có số đông nhưng phụ thuộc người sử dụng lao động cả về mặt kinh tế và mặt pháp lý trong quá trình làm việc. Sự phụ thuộc của người lao động vào người sử dụng lao động là bản chất cố hữu, đặc điểm riêng của quan hệ lao động và không phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế hay chế độ chính trị trong mỗi quốc gia. Như phân tích ở trên, trong các DNCVĐTNN, so với các loại hình doanh nghiệp khác, sự phụ thuộc và yếu thế của người lao động rõ nét hơn và điều này thể hiện thông qua các quyền của người lao động trong các doanh nghiệp có nguy cơ dễ bị xâm hại hơn. Điều đó đặt ra, nhu cầu cấp thiết phải bảo vệ quyền của người lao động để phần nào giảm thiểu vị thế bất bình đẳng của người lao động trong quan hệ lao động. Trong đó, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là một công cụ hữu hiệu để người lao động sử dụng nhằm nâng cao vị thế của mình. Pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN gồm các quy định ngăn ngừa sự xâm hại các quyền của người lao động và các quy định về cơ chế bảo vệ nhằm đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế. Các quy định này là cơ sở để người lao động thụ hưởng và tự bảo vệ hoặc yêu cầu các cơ quan, tổ chức chính trị - xã hội bảo vệ quyền của mình khi bị xâm hại, là cơ sở để các cơ quan có thẩm quyền, các tổ chức chính trị - xã hội thực hiện các biện pháp để bảo vệ và đảm bảo các quyền của người lao động được thực thi, là cơ sở để các tổ chức xã hội – nghề nghiệp, các hiệp hội phản ánh ý kiến của nhân dân và giám sát các hoạt động của cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức trong việc thực thi và bảo vệ quyền của người lao động.

*Thứ hai*, pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là một trong những cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ

Việc bảo vệ quyền của người lao động không nhằm chấm dứt quan hệ giữa người lao động với người sử dụng mà ngược lại đây là sự duy trì, củng cố, phát triển mối quan hệ đó. Vì thế, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN góp phần tạo ra hành lang pháp lý thúc đẩy quan hệ lao động và sự hợp tác từ phía các chủ thể tham gia quan hệ lao động. Một mặt, pháp luật quy định các quyền của người lao động, mặt khác pháp luật quy định trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động, của các cơ quan, tổ chức trong việc bảo vệ, đảm bảo các quyền của người lao động. Pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN vừa quy định khung nhằm đảm bảo sự phát triển lành mạnh của quan hệ lao động, vừa ghi nhận sự chủ động của các bên trong quá trình mua bán sức lao động. Thông qua các quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động trong DNCVĐTNN, vị thế của người lao động cân bằng hơn với người sử dụng lao động. Người lao động không chỉ là người làm thuê mà đã có tiếng nói phản ánh với người sử dụng lao động trong các vấn đề liên quan đến quyền lợi của mình. Trong mối quan hệ với nhà nước, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN cũng tạo cơ hội cho người lao động được trình bày chính kiến của mình thông qua công đoàn trong cơ chế ba bên. Với các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động, mối quan hệ hai bên, ba bên được thiết lập, phát triển tạo cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Chính vì vậy, có thể khẳng định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN góp phần tạo nên cơ sở để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Với những ý nghĩa như trên, trong quá trình xây dựng pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN hiện nay, việc xác định những yếu tố tích cực và tiêu cực trong các quy định pháp luật cũng như thực tiễn thi hành tác động đến quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này là rất cần thiết. Từ những việc xác định đó, việc thể chế hóa các yếu tố tích cực, loại bỏ những yếu tố tiêu cực trong các quy định pháp luật để các quy định này phát huy hiệu quả tốt nhất trong việc bảo vệ các quyền của người lao động nói chung và trong các DNCVĐTNN nói riêng.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

1. Bảo vệ quyền của người lao động trong quan hệ lao động có thể hiểu là một phương thức, một hình thức, một quy trình kết hợp hoạt động của các cơ quan, tổ chức lại với nhau để đảm bảo người lao động được hưởng đầy đủ các quyền trong quan hệ lao động, đó là: quyền làm việc; quyền được bảo đảm thu nhập và đời sống; quyền được bảo vệ sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm trong quan hệ lao động; quyền được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, quyền được đình công, quyền được hưởng an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng.

2. Trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Pháp luật của các nước trên thế giới đều quy định các nội dung bảo vệ quyền của người lao động và thường tập trung vào các vấn đề như: bảo vệ việc làm, thu nhập, bảo vệ sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm... cho người lao động. Tuy nhiên, nhằm đảm bảo quan hệ lao động phát triển lành mạnh, việc bảo vệ quyền của người lao động phải tuân thủ các nguyên tắc như sau: bảo vệ quyền của người lao động không làm ảnh hưởng quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; bảo vệ quyền của người lao động một cách bình đẳng, không phân biệt đối xử; đảm bảo quyền tự do thỏa thuận trong quan hệ lao động.

3. Với mục đích bảo vệ, bảo đảm quyền của người lao động, pháp luật của đa số các nước còn xác định các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Các cơ chế này rất đa dạng: có cơ chế mang tính Nhà nước, có cơ chế mang tính xã hội. Trong đó, các cơ chế bảo vệ trực tiếp các quyền của người lao động như: cơ chế công đoàn; cơ chế thanh tra; cơ chế trọng tài; cơ chế tòa án thường được quy định trong pháp luật của hầu hết các nước. Các cơ chế này cùng với các cơ chế khác như: cơ chế tổ chức chính trị - xã hội- nghề nghiệp, cơ chế hội nghề nghiệp, cơ chế hội kinh tế... sẽ góp phần bảo đảm quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng được thực thi có hiệu quả trên thực tế.

### CHƯƠNG 3

## THỰC TRẠNG VÀ 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 Ở VIỆT NAM

### 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

#### 3.1.1. Về các quy định bảo vệ quyền việc làm 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... 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 Hiến pháp năm 2013, pháp luật Việt Nam đã chuyển hóa quy định về quyền việc làm trong Hiến pháp thành các quy định pháp luật có nội dung bảo vệ quyền việc làm của người lao động trên các phương diện như: bảo vệ quyền tự do lao động, tự do việc làm; nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng người lao động dưới độ tuổi lao động tối thiểu; bảo đảm thực hiện đúng, đầy đủ hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể đã ký kết, người sử dụng lao động không được bố trí người lao động làm những công việc không đúng thỏa thuận, các quy định ưu tiên, bảo vệ quyền việc làm của lao động nữ, lao động là người khuyết tật... Tuy nhiên, quyền làm việc của người lao động có được đảm bảo hay không còn phụ thuộc vào việc thực hiện cam kết trong hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đối với người lao động, phụ thuộc vào khả năng của doanh nghiệp có thể đảm bảo đủ việc làm cho người lao động hay không. Do vậy, song song với việc quy định các nội dung bảo vệ quyền việc làm của người lao động, pháp luật cũng quy định các nội dung nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của DN CVĐTNN, như: ưu đãi về thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp, bảo đảm quyền sở hữu tài sản, bảo đảm hoạt động đầu tư kinh doanh, miễn, giảm tiền thuê đất, tiền sử dụng đất, thuế sử dụng đất... Với các quy định này, pháp luật đã tạo ra cơ sở pháp lý cơ bản để người lao động thực hiện quyền làm việc của mình, đảm bảo người sử dụng lao động tôn trọng quyền việc làm của người lao động ở mức tối đa, đồng thời cũng tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp đầu tư, phát triển hoạt động kinh doanh. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau, vẫn còn có một số

quy định pháp luật có nội dung chưa phù hợp với thực tế, làm ảnh hưởng đến tính khả thi của chính các quy định đó, cụ thể như sau:

Nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho DNCVĐTNN mở rộng đầu tư, phát triển kinh doanh, tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động, pháp luật quy định DNCVĐTNN thực hiện dự án đầu tư đáp ứng các điều kiện như: có quy mô vốn đầu tư từ 6000 tỷ đồng trở lên hoặc đầu tư ở vùng nông thôn có sử dụng từ 500 lao động trở lên... được hưởng các ưu đãi như sau: Áp dụng mức thuế suất thu nhập doanh nghiệp thấp hơn mức thuế suất thông thường có thời hạn hoặc toàn bộ thời gian thực hiện dự án đầu tư; miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp... (Điều 15, Luật đầu tư năm 2014). Song, theo nội dung khoản 2, Điều 17 của Luật đầu tư thì việc ưu đãi trên lại dành cho nhà đầu tư có dự án đầu tư. Thực chất chính sách ưu đãi đầu tư này là dành cho doanh nghiệp thực hiện các dự án đầu tư đáp ứng các điều kiện theo quy định pháp luật chứ không phải dành cho các nhà đầu tư. Do vậy, để tạo điều kiện cho việc áp dụng chính sách ưu đãi đầu tư theo quy định pháp luật, cần thiết có sự thống nhất trong việc xác định đối tượng được hưởng ưu đãi đầu tư trong các điều luật nêu trên.

Pháp luật quy định, khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động không được thực hiện một trong hành vi như: không giao kết hợp đồng bằng văn bản đối với công việc ổn định có thời hạn trên 3 tháng; không giao kết đúng loại hợp đồng lao động với người lao động theo quy định...(Điều 22 BLLĐ 2012). Nếu người sử dụng lao động thực hiện những hành vi trên sẽ bị xử phạt. Những quy định pháp luật này là rất cần thiết để bảo vệ quyền việc làm và các quyền lợi khác của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động, tránh tình trạng người sử dụng lao động lạm dụng sức lao động cũng như trốn tránh thực hiện nghĩa vụ đối với người lao động. Song, trong nội dung điều luật nêu trên, không có quy định nào về việc bắt buộc người sử dụng lao động phải khắc phục ngay hành vi vi phạm của mình hay có những biện pháp xử lý trong trường hợp họ vẫn tiếp tục vi phạm. Theo quy định, mức phạt tiền đối với các doanh nghiệp, thấp nhất là 500.000 đồng và cao nhất là 20.000.000 đồng tùy theo mức độ vi phạm đối với người lao động. Đối với các doanh nghiệp có số lao động dưới 10 người, khi người sử dụng lao động có các hành vi vi phạm nêu trên thì mức phạt tối đa là 2.000.000 đồng (Điều 5 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định về

việc xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng). Với mức phạt như trên còn nhẹ, chưa đủ mạnh để răn đe, buộc người sử dụng lao động tuân thủ các quy định về việc ký hợp đồng lao động.

Trên thực tế, hoạt động sản xuất, kinh doanh chịu tác động của nhiều yếu tố: cơ chế chính sách, quy luật cung cầu của thị trường... điều này đòi hỏi chủ doanh nghiệp luôn năng động, linh hoạt trong việc xử lý các vấn đề nhằm đảm bảo hoạt động sản xuất, kinh doanh ổn định và phát triển. Để tạo điều kiện cho người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý, sử dụng nhân lực một cách hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp, Bộ luật lao động năm 2012 quy định về các trường hợp người sử dụng lao động được phép điều chuyển lao động, trong đó có trường hợp “do nhu cầu sản xuất, kinh doanh” (Điều 31). Tuy nhiên, trong nội dung điều luật này không quy định rõ thế nào là “nhu cầu sản xuất, kinh doanh” và ở mức độ nào thì người sử dụng lao động được quyền điều chuyển người lao động làm những công việc trái với thỏa thuận trong hợp đồng lao động mà không làm ảnh hưởng đến quyền việc làm của người lao động.

Trong quá trình sản xuất, kinh doanh, doanh nghiệp có thể phải thay đổi cơ cấu vốn, công nghệ, thay đổi chủ sở hữu, tư cách doanh nghiệp. Pháp luật quy định, nhà đầu tư nước ngoài được góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp vào tổ chức kinh tế. Tuy nhiên, để thực hiện các hoạt động trên, nhà nước đầu tư nước ngoài phải thực hiện thủ tục đăng ký và đăng ký thay đổi cổ đông, thay đổi thành viên tổ chức kinh tế (Khoản 1, 2, 3 Điều 26, Luật đầu tư năm 2014). Quy định pháp luật trên là cần thiết cho hoạt động quản lý nhà nước về đầu tư cũng như việc đảm bảo các quyền của người lao động khi DNCVĐTNN có sự thay đổi về cơ cấu vốn. Song, cũng liên quan đến vấn đề này, Luật doanh nghiệp năm 2014 cũng có quy định tại các Điều 31, 32, 53. Việc hai luật có các quy định về cùng một vấn đề dễ dẫn đến việc trùng lặp về nội dung và làm giảm tính khả thi của chính các quy định pháp luật đó. Vì vậy, để tránh sự trùng lặp về nội dung giữa các quy định, giảm bớt các thủ tục, tạo điều kiện thuận lợi cho nhà đầu tư trong hoạt động đầu tư kinh doanh, theo ý kiến của tác giả nên thống nhất việc quy định vấn đề trên vào trong một luật.

Trong quá trình hoạt động kinh doanh, vì lý do kinh tế, người sử dụng lao động buộc phải sắp xếp, bố trí lại lao động cho phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp. Việc sắp xếp này có thể dẫn tình trạng người lao động làm tại các



doanh nghiệp này bị mất việc làm. Vì vậy, để bảo vệ quyền việc làm của người lao động, pháp luật quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp mất việc làm cho người lao động để họ có kinh phí trang trải trong thời gian tìm việc làm mới (Điều 44 BLLĐ 2012). Tuy nhiên, nội dung quy định này không đề cập đến đối tượng lao động là người lao động làm việc dưới 12 tháng. Điều này dẫn đến tình huống những người lao động này khi bị buộc thôi việc, mất việc làm nhưng không được hưởng bất kỳ một khoản trợ cấp thôi việc hay trợ cấp mất việc làm nào từ phía người sử dụng lao động. Trong trường hợp này, có thể thấy, người lao động thuộc đối tượng lao động trên bị thiệt thòi, thu nhập và cuộc sống của họ bị ảnh hưởng.

Điều 42 Bộ luật lao động quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường cho người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, đồng thời phải nhận người lao động làm việc trở lại theo hợp đồng lao động đã ký kết. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, người sử dụng lao động còn phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động. Trong nội dung điều luật này cũng như Điều 44 nêu trên, việc trợ cấp thôi việc chỉ quy định đối với người lao động làm việc cho người sử dụng lao động từ 12 tháng trở lên còn những người lao động có thời gian làm việc dưới 12 tháng thì không có quy định trợ cấp thôi việc. Có thể nói, đây là một sự thiệt thòi đối với người lao động có thời gian làm việc dưới 12 tháng vì khi bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật họ cũng bị rơi vào tình trạng khó khăn như những người lao động khác và cần có khoản trợ cấp thôi việc để trang trải cho cuộc sống hàng ngày.

Việc bảo vệ quyền làm việc của người lao động còn được thể hiện trong trường hợp doanh nghiệp lâm vào tình trạng phá sản, pháp luật cho phép doanh nghiệp được thực hiện phương án phục hồi để thoát ra khỏi tình trạng phá sản (Điều 89, Luật phá sản năm 2014). Đây là quy định nhằm tạo điều kiện cho người lao động tham gia vào quá trình xem xét, quyết định phương án phục hồi doanh nghiệp, chủ động trong việc thực hiện quyền làm việc của mình. Có thể thấy, trong quy định pháp luật này không đề cập đến các nội dung như: hội nghị chủ nợ có còn được duy trì trong suốt quá trình xét thủ tục doanh nghiệp thực hiện phương án phục hồi hay không? Hội nghị chủ nợ sẽ ngừng làm việc sau khi được thẩm phán triệu tập họp để thông qua quyết định cho phép doanh nghiệp thực hiện phương án phục hồi? Nếu như vậy, trong trường hợp, phương án phục hồi cần được sửa đổi, bổ sung có phải thông qua hội nghị chủ nợ không? Khi có nội dung cần thông qua hội nghị chủ nợ

thì việc triệu tập hội nghị sẽ do ai đảm nhiệm? Những nội dung nêu trên nên được xem xét, bổ sung vào quy định pháp luật để đảm bảo quyền được tham gia, quyết định các vấn đề liên quan đến doanh nghiệp của người lao động tại hội nghị chủ nợ.

### ***3.1.2. Về các quy định bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống của người lao động***

Trong các quyền của người lao động, quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống có vị trí rất quan trọng vì nó là cơ sở vật chất thực tế để đảm bảo cho người lao động và gia đình họ tồn tại cũng như là điều kiện để các quyền con người khác được thực hiện như: quyền lương thực, thực phẩm, quyền nhà ở, quyền giáo dục, quyền y tế... Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: "... 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...". Cụ thể hóa quy định trên trong Hiến pháp năm 2013, pháp luật Việt Nam quy định chặt chẽ các nội dung cơ bản để bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập và đời sống của người lao động. Các quy định này là cơ sở pháp lý quan trọng để người lao động thỏa thuận tiền lương và các khoản phúc lợi khác với người sử dụng lao động cũng như thực hiện các biện pháp tự bảo vệ hoặc yêu cầu được bảo vệ khi các quyền của mình bị xâm phạm.

Nhằm đảm bảo thu nhập và đời sống cho người lao động, Bộ luật lao động quy định người lao động phải được trả lương bằng tiền, đầy đủ, đúng thời hạn, trực tiếp, tại nơi làm việc; trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; quy định việc đóng bảo hiểm xã hội, trả trợ cấp thôi việc, mất việc cho người lao động khi chấm dứt quan hệ lao động. Tại các Điều 48, 49 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định mức lương để đóng bảo hiểm xã hội, trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Trên thực tế có thể xảy ra tình huống, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận, thống nhất ký hợp đồng lao động với mức lương chi trả cho người lao động thấp hơn nhiều so với mức lương thực tế mà họ nhận được. Điều này sẽ gây tác động xấu đến quyền được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động khi họ bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động hoặc nghỉ hưởng chế độ hưu trí. Vì vậy, nhằm bảo đảm quyền hưởng chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động được thực hiện đầy đủ, tránh xảy ra tình huống tương tự như trên, việc đóng bảo hiểm xã hội, trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc cần được tính trên cơ sở thu nhập thực tế mà doanh nghiệp chi trả cho người lao động.

Để người lao động chủ động bảo vệ tiền lương và thu nhập của mình, Luật phá sản quy định người lao động được quyền yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp và khoản nợ lương được coi là khoản nợ không đảm bảo, được ưu tiên thanh toán (khoản 2, Điều 5). Trong nội dung điều luật này không quy định tỷ lệ lao động mà doanh nghiệp nợ lương là bao nhiêu thì người lao động được nộp đơn yêu cầu tuyên bố doanh nghiệp phá sản. Bởi vì, trên thực tế, do nhiều nguyên nhân khác nhau, doanh nghiệp có thể nợ lương hoặc trả thiếu lương của một số ít lao động trong khi vẫn đảm bảo thanh toán lương và các khoản nợ khác đến hạn cho đa số người lao động. Pháp luật cũng quy định đại diện công đoàn cũng có quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp. Vậy, trong trường hợp, người lao động chủ động nộp đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp mà không thông qua đại diện công đoàn, điều này có ảnh hưởng đến vai trò đại diện của công đoàn trong quá trình phá sản doanh nghiệp không? Có làm hạn chế quyền nộp đơn yêu cầu phá sản doanh nghiệp của tổ chức công đoàn không? Những nội dung này cần được xem xét, bổ sung vào quy định pháp luật nêu trên để tạo ra sự thống nhất trong việc thực hiện quy định pháp luật này trên thực tế.

Điều 37 Luật phá sản năm 2014 quy định trong thời hạn 03 ngày làm việc kể từ ngày tòa án nhân dân yêu cầu mở thủ tục phá sản hợp lệ, chủ nợ nộp đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản có quyền đề nghị bằng văn bản gửi tòa án nhân dân để các bên thương lượng việc rút đơn. Thời gian thương lượng không quá 20 ngày kể từ ngày tòa án nhận được đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản hợp lệ. Đây là một quy định pháp luật rất cần thiết nhằm tạo điều kiện cho chủ nợ và chủ doanh nghiệp có cơ hội để thương lượng, tự giải quyết mâu thuẫn với nhau. Song với khoảng thời gian chưa đến 20 ngày, khả năng hai bên thương lượng thành công là rất ít vì khi bắt đầu đã đến mức chủ nợ phải nộp đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản, hai bên sẽ khó có thể thống nhất được với nhau về phương án thanh toán các khoản nợ trong một khoảng thời gian ngắn như quy định nêu trên.

Luật phá sản năm 2014 quy định điều kiện cho việc tiến hành hội nghị chủ nợ hợp là có số chủ nợ tham gia đại diện cho ít nhất 51% tổng số nợ không có đảm bảo và nghị quyết của hội nghị chủ nợ được thông qua khi có quá nửa tổng số chủ nợ không có bảo đảm có mặt và đại diện cho từ 65% tổng số nợ không có bảo đảm trở lên biểu quyết tán thành (Điều 79, khoản 2 Điều 81). Quy định pháp luật này nhằm đảm bảo cho chủ nợ trong đó có người lao động được quyền tự bảo vệ quyền lợi của

mình trong doanh nghiệp thông qua việc thảo luận, thống nhất phương án giải quyết các khoản nợ, quyết định có nên để doanh nghiệp lâm vào tình trạng phá sản tiếp duy trì hoạt động hay không. Trong nội dung của quy định pháp luật này không xác định rõ, 65% tổng số nợ được tính theo tỷ lệ phần trăm của tổng số nợ không đảm bảo tham dự cuộc họp hay của toàn bộ số nợ không đảm bảo. Trong nhiều trường hợp, hội nghị chủ nợ vẫn diễn ra dễ dàng nhưng việc thông qua nghị quyết lại vô cùng khó khăn. Các thủ tục tuyên bố phá sản bị kéo dài, tiền lương và thu nhập không đảm bảo sẽ gây khó khăn cho người lao động và gia đình họ. Do vậy, để tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa cho việc họp và ra nghị quyết cuộc họp của hội nghị chủ nợ, hạn chế tối đa những ảnh hưởng tiêu cực của các thủ tục tuyên bố phá sản doanh nghiệp đối với người lao động, việc sửa đổi quy định pháp luật theo hướng xác định nghị quyết hội nghị chủ nợ được thông qua theo tỷ lệ phần trăm số nợ không đảm bảo tham dự cuộc họp hội nghị chủ nợ biểu quyết tán thành là phù hợp, vẫn đảm bảo được quyền lợi của chủ nợ có số nợ không đảm bảo và giảm bớt vướng mắc trong việc thông qua nghị quyết cuộc họp hội nghị chủ nợ.

### ***3.1.3. Về các quy định bảo vệ quyền nhân thân người lao động***

Trong các quyền của người lao động, quyền nhân thân của người lao động có vị trí quan trọng bậc nhất vì nhân thân của con người bao gồm tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm là những giá trị quý giá nhất của con người, như là cơ sở, nguồn gốc của các quyền con người khác. Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: “... 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...”. Hơn thế nữa, khoản 2, Điều 57 Hiến pháp năm 2013 còn quy định: “Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động...”. Cụ thể hóa các quy định nêu trên trong Hiến pháp năm 2013, pháp luật đã quy định chặt chẽ các nội dung cơ bản bảo vệ quyền nhân thân của người lao động trong quan hệ lao động trên các phương diện như: quyền được đảm bảo làm việc trong môi trường quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh; quyền được đảm bảo chế độ thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi hợp lý; quyền được đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động...

Nhằm bảo vệ tính mạng, sức khỏe của người lao động, pháp luật quy định chặt chẽ về các vấn đề như: người lao động được sắp xếp công việc phù hợp để đảm bảo sức khỏe; được làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh; được bồi thường khi bị thiệt hại về sức khỏe, tính mạng do những rủi ro xảy ra trong quá trình lao động;

làm việc, nghỉ ngơi hợp lý. Pháp luật quy định nghiêm cấm việc sử dụng lao động nữ và những đối tượng lao động dễ bị tổn thương khác trong một số lĩnh vực, công việc nhất định. Có thể nói, những quy định pháp luật này là cơ sở pháp lý quan trọng trong việc bảo vệ, bảo đảm tính mạng, sức khỏe của người lao động khi tham gia quá trình lao động. Tuy nhiên, các điều luật này không quy định cụ thể tiêu chuẩn sức khỏe đối với từng công việc, từng ngành nghề để người sử dụng lao động lấy làm cơ sở tiến hành bố trí, sắp xếp lao động, thực hiện các biện pháp tăng cường sức khỏe cho người lao động cũng như cơ quan chức năng nhà nước lấy đó làm cơ sở để kiểm tra, đánh giá chất lượng, hiệu quả việc bảo vệ sức khỏe người lao động tại các đơn vị.

Trong quan hệ lao động, người lao động là người trực tiếp tạo ra của cải, vật chất và thường xuyên đối diện với những nguy cơ xảy ra tai nạn lao động từ môi trường làm việc, máy móc, thiết bị, công cụ làm việc. Để bảo vệ sức khỏe, tính mạng cho người lao động, pháp luật quy định các loại tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động để áp dụng trong nhiều ngành kinh tế, kỹ thuật khác nhau mà người sử dụng lao động phải tuân thủ nghiêm ngặt... Những quy định này thực sự cần thiết khi mà trong điều kiện cạnh tranh gay gắt của nền kinh tế thị trường, hàng hóa, dịch vụ đòi hỏi chất lượng tốt hơn, hình thức phong phú hơn, áp lực phát triển đối với doanh nghiệp ngày càng tăng, làm cho người sử dụng lao động bị chi phối nhiều thời gian hơn trong các hoạt động của doanh nghiệp và ít quan tâm hơn đối với việc thực hiện các biện pháp bảo vệ an toàn tính mạng, sức khỏe của người lao động. Cùng với việc quy định các loại tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động, pháp luật cũng quy định các biện pháp xử lý vi phạm nhằm đảm bảo các quy định về tiêu chuẩn nêu trên thực thi đầy đủ trên thực tế (Điều 16 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013). Song mức độ xử phạt đối với các hành vi vi phạm quy định về an toàn, vệ sinh lao động chưa đủ mạnh để buộc người sử dụng lao động tuân thủ nghiêm túc các quy định này.

Với mục đích đảm bảo sức khỏe cho người lao động, pháp luật quy định chặt chẽ về thời gian tối đa mà người lao động làm việc trong ngày, trong tuần; thời gian làm thêm; thời gian nghỉ ngơi trong giờ làm việc, giờ làm ca, hàng tuần và hàng năm. Đối với lao động chưa thành niên, lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng, lao động cao tuổi, pháp luật còn quy định thời gian làm việc rút ngắn hơn so với người lao động khác... Điều 166 Bộ luật lao động năm 2012 quy định, người lao

động được rút ngắn thời gian làm việc bình thường trong năm cuối trước khi nghỉ hưu. Đây là quy định nhằm đảm bảo sức khỏe của người lao động lớn tuổi trước khi nghỉ hưởng chế độ hưu trí. Trong điều luật này chưa quy định rõ người lao động trong trường hợp này được rút ngắn thời gian lao động là bao nhiêu giờ trong một ngày, một tuần cũng như thời gian tối đa mà họ phải làm việc trong một ngày, một tuần khi người sử dụng lao động áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian đối với họ. Do vậy, việc bổ sung nội dung còn thiếu vào quy định pháp luật nói trên là cần thiết nhằm tăng tính khả thi của chính quy định đó trong việc bảo vệ sức khỏe cho người lao động cao tuổi.

Trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị thế yếu hơn, phụ thuộc vào người sử dụng lao động, chịu sự quản lý, phân công của người sử dụng lao động. Với mục đích bảo vệ bên yếu thế, dễ bị xâm hại trong quan hệ lao động, pháp luật lao động quy định, người sử dụng lao động có nghĩa vụ tôn trọng danh dự nhân phẩm của người lao động, không được phân biệt đối xử với người lao động vì các lý do: giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật... Những quy định pháp luật này góp phần khẳng định sự bình đẳng giữa người lao động và người sử dụng lao động, giúp người lao động cảm thấy tự tin hơn khi tham gia vào quan hệ lao động, đồng thời các quy định pháp luật này cũng yêu cầu người sử dụng lao động cần cân nhắc, lựa chọn những hành vi đối xử phù hợp với người lao động. Trong các quy định này không quy định rõ những hành vi, cư xử của người sử dụng lao động đối với người lao động như thế nào, mức độ ra sao thì bị coi là không tôn trọng và không đúng đắn với người lao động. Vì vậy, cần thiết bổ sung nội dung trên để làm cơ sở xử lý hành vi ảnh hưởng đến danh dự, nhân phẩm của người lao động.

Khi người sử dụng lao động có hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm người lao động một cách rõ ràng, họ buộc phải xin lỗi công khai người lao động... Người sử dụng lao động bị xử phạt khi áp dụng những hình thức kỷ luật lao động xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động (khoản 3, Điều 15 Nghị định số 95/2015). Việc quy định hình thức xử lý vi phạm pháp luật là cần thiết không chỉ nhằm ngăn ngừa, hạn chế người sử dụng lao động tiếp tục có hành vi vi phạm pháp luật mà còn đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật. Song, có thể thấy, với quy định về hình thức, mức độ xử lý hành vi vi phạm của người sử dụng lao động như trên còn quá nhẹ và chưa đủ tính răn đe, hạn chế họ tiếp tục có hành vi xâm phạm

đanh dự, nhân phẩm của người lao động. Trong nội dung các quy định này mới chỉ đề cập đến những hậu quả mà người sử dụng lao động phải gánh chịu do hành vi vi phạm của mình, mà không có nội dung khắc phục những tổn hại về danh dự, nhân phẩm của người lao động bị xâm hại. Vì vậy, ngoài việc phải chịu phạt tiền, cần thiết bổ sung các hình thức xử phạt đối với các hành vi vi phạm vào quy định pháp luật nói trên như: người sử dụng lao động phải công khai xin lỗi, bồi thường cho người lao động vì đã làm cho người lao động tổn thương về danh dự, nhân phẩm và thân thể.

Hiện nay, vấn đề quấy rối tình dục (đặc biệt đối với nữ giới) xảy ra ngày một nhiều trong các đơn vị, doanh nghiệp. Bộ luật lao động có quy định nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 2, Điều 8). Trên cơ sở quy định pháp luật nói trên, ngày 25/5/2015, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cùng với Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại Việt Nam phối đã công bố bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục nơi làm việc. Tuy nhiên, bộ quy tắc này mới chỉ dừng lại ở tài liệu tham khảo, không phải là quy phạm pháp luật có tính bắt buộc thực hiện. Vì vậy, để bộ quy tắc nói trên được thực hiện rộng rãi trong các tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, cần thiết nghiên cứu, chuyên hóa các nội dung trong bộ quy tắc thành các quy định pháp luật về cấm quấy rối tình dục, bảo vệ đời sống tinh thần cho người lao động.

#### ***3.1.4. Về các quy định bảo vệ quyền liên kết, tự do công đoàn***

##### ***Bảo vệ quyền tự do công đoàn***

Ở nước ta, tổ chức đại diện lao động theo mô hình đơn nhất, là Công đoàn Việt Nam. Hiến pháp năm 2013 quy định, Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị-xã hội của giai cấp công nhân và người lao động được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động, chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội; tham gia kiểm tra, thanh tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; tuyên truyền, vận động người lao động học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ tổ quốc (Điều 10). Cụ thể hóa quy định về công đoàn trong Hiến pháp năm 2013, pháp luật quy định cụ thể nhiệm vụ quyền hạn của tổ chức công đoàn để tổ chức này có thể thực hiện được và thực hiện có hiệu quả chức năng trung tâm của tổ chức công đoàn là đại diện, bảo

vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động... Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn. Người sử dụng lao động phải tôn trọng và tạo điều kiện để người lao động thực hiện quyền tự do công đoàn của mình. Mọi hành vi cản trở, ngăn cấm việc tham gia thành lập, hoạt động công đoàn của người lao động đều là hành vi phạm vào điều cấm của pháp luật.

Theo quy định pháp luật, công đoàn có quyền tham gia, thương lượng và giám sát thang lương, bảng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng. Trong nội dung các quy định pháp luật chưa thống nhất về vai trò của công đoàn trong việc xây dựng, thang bảng lương, quy chế lương, quy chế thưởng. Khoản 2, Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến công đoàn cơ sở khi xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động. Khoản 1, Điều 88 quy định, công đoàn cơ sở tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát... thang lương, bảng lương, định mức lao động... Giữa quyền “được tham khảo ý kiến” và quyền “tham gia, thương lượng, ký kết và giám sát” có ý nghĩa hoàn toàn khác nhau, một quyền chỉ mang tính chất tham khảo, còn một quyền mang tính quyết định. Vậy, nên hiểu như thế nào về quyền hạn của tổ chức công đoàn trong các quy định trên? Từ đó cho thấy, cần có sự thống nhất nội dung trong hai quy định pháp luật nói trên để tránh việc hiểu khác nhau khi áp dụng hai quy định pháp luật đó trên thực tế.

Việc phát triển công đoàn viên, mở rộng hoạt động là một trong những nhiệm vụ quan trọng của tổ chức công đoàn. Bộ luật lao động năm 2012 quy định, công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở (Điều 82). Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở (tại khoản 2 Điều 189). Có thể nói, với những quy định pháp luật nêu trên, công đoàn đã được tạo điều kiện thuận lợi trong việc thành lập mới tổ chức công đoàn ở cơ sở. Trên thực tế có thể xảy ra tình huống, công đoàn cấp trên cơ sở yêu cầu hỗ trợ nhưng cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương không thực hiện vì giữa công đoàn cấp trên cơ sở và cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương không có mối quan hệ cấp trên và cấp dưới, không chịu sự ràng buộc về quản lý. Việc phối hợp với tổ chức công đoàn trong công tác tuyên truyền, vận động, phát triển đoàn viên không chỉ có lợi



cho hoạt động của tổ chức công đoàn mà còn giúp cho hoạt động của các cơ quan quản lý lao động ở địa phương đạt hiệu quả hơn. Thông qua hoạt động phối hợp với tổ chức công đoàn, cơ quan quản lý lao động địa phương nắm rõ hơn về tình hình lao động trong từng doanh nghiệp để từ đó có phương án quản lý nhà nước về lao động đối với các doanh nghiệp trên địa bàn quản lý của mình phù hợp hơn. Vì vậy, để quy định pháp luật nói trên được thực thi một cách đầy đủ, việc xem xét, bổ sung nội dung về trách nhiệm hỗ trợ, tạo điều kiện phát triển công đoàn cơ sở của cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương khi có yêu cầu của tổ chức công đoàn cấp trên vào quy định pháp luật này là cần thiết.

Tổ chức công đoàn hoạt động có hiệu quả hay không phụ thuộc vào năng lực, sự tích cực hoạt động của cán bộ công đoàn. Vì thế, Bộ luật lao động năm 2012 quy định các biện pháp bảo vệ, tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn để họ yên tâm tích cực tham gia hoạt động như: được bố trí nơi làm việc, thời gian hoạt động công đoàn của cán bộ được tính vào thời gian làm việc... (các Điều 192, 193). Theo các quy định trên, người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ ban chấp hành công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ. Tuy nhiên, có thể xảy ra trường hợp, khi nhiệm kỳ ban chấp hành công đoàn vừa kết thúc, hợp đồng lao động cũng hết thời hạn, người sử dụng lao động có thể không ký tiếp hợp đồng lao động với những người lao động đã tích cực hoạt động công đoàn nhưng họ lại ký tiếp hợp đồng lao động với người khác hoặc tuyển dụng mới vào vị trí đó. Trong trường hợp này, người lao động không thể kiện hay khiếu nại vì bị phân biệt đối xử như quy định tại Điều 190 Bộ luật lao động năm 2012. Họ cũng không đủ căn cứ để có thể thắng kiện vì việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hết hạn là hợp pháp. Vì vậy, nhằm ngăn ngừa xảy ra tình trạng như trên, nội dung trong quy định pháp luật nêu trên cần được sửa đổi, bổ sung để việc bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách chặt chẽ và đầy đủ hơn nữa.

### ***Bảo vệ quyền liên kết đình công***

Quyền liên kết đình công là một trong những quyền cơ bản của người lao động. Người lao động thông qua việc liên kết lại tạo thành sức mạnh tập thể lao động để đấu tranh với người sử dụng lao động nhằm đạt được những yêu cầu liên quan đến quyền lợi hợp pháp, chính đáng của họ. Pháp luật quy định chặt chẽ để bảo vệ quyền đình công của người lao động như: quy định về tổ chức, lãnh đạo đình

công; trình tự đình công; những trường hợp đình công bất hợp pháp và không được đình công... Tuy nhiên, vẫn còn có quy định pháp luật chưa phù hợp với thực tế làm ảnh hưởng đến tính khả thi của chính quy định đó, cụ thể như sau:

Điều 215 Bộ luật lao động năm 2012 quy định, đình công bị coi là bất hợp pháp nếu nó được tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động. Với nội dung quy định pháp luật này sẽ khó áp dụng trong trường hợp những doanh nghiệp hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con, trong đó công ty mẹ giữ mức vốn chi phối hoặc 100% vốn điều lệ của công ty con. Mặc dù các công ty con đều có tư cách pháp nhân độc lập nhưng mọi hoạt động của công ty con đều theo chiến lược phát triển của công ty mẹ, chịu sự chi phối của công ty mẹ. Trong trường hợp này, người lao động ở công ty mẹ và các công ty con có được cùng nhau đình công khi có cùng mâu thuẫn với ban lãnh đạo công ty mẹ không? Ở những nước tiên tiến trên thế giới như: Mỹ, Anh, Đức... những người lao động làm trong cùng một ngành có quyền cùng nhau đình công trong toàn ngành. Vì vậy, để tăng tính khả thi của quy định pháp luật, việc nghiên cứu, bổ sung nội dung điều chỉnh trường hợp nêu trên vào quy định pháp luật là cần thiết.

Theo quy định của pháp luật chỉ có Ban chấp hành: công đoàn cơ sở nơi có tổ chức công đoàn và công đoàn cấp trên nơi không có tổ chức công đoàn mới có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công. Pháp luật chưa ghi nhận quyền tổ chức, lãnh đạo đình công của tập thể lao động. Trên thực tế, tập thể lao động được hình thành một cách ngẫu nhiên giữa những người lao động do họ cùng làm việc với nhau, cùng có chung quyền và lợi ích về các vấn đề như: tiền lương, thu nhập, định mức lao động, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi... Sự hình thành tập thể lao động không phụ thuộc vào việc ở đó có công đoàn cơ sở hay không. Vì thế, tập thể lao động hiểu rõ hơn hết về những mong muốn, những bức xúc... của người lao động trong cùng đơn vị. Hơn thế nữa, tập thể lao động còn chia sẻ, động viên, giúp đỡ người lao động khi họ gặp khó khăn trong công việc cũng như trong cuộc sống. Vì vậy, tập thể lao động nên được trao quyền tổ chức, lãnh đạo đình công để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động ở những nơi chưa có công đoàn cơ sở.

### **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**

#### ***3.2.1. Thực tiễn bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

**Thứ nhất**, thực tiễn áp dụng quy định pháp luật bảo vệ quyền việc làm

Hệ thống pháp luật kinh tế nói chung và pháp luật bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN nói riêng ngày càng được hoàn thiện đã tạo cơ sở pháp lý thuận lợi hơn cho DNCVĐTNN hoạt động, phát triển, tạo ra nhiều việc làm cho người lao động. Theo số liệu thống kê, từ năm 2009 đến năm 2014, tỷ trọng lao động làm việc tại khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tăng 3,9% (xem Bảng 3.1). Không chỉ thu hút và tạo ra nhiều việc làm cho người lao động, trong Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, lao động nữ được sử dụng nhiều hơn lao động nam (xem Bảng 3.2).

**Bảng 3.1: Số lượng và cơ cấu lao động chia theo các loại hình kinh tế, thời kỳ 2009-2014**

Loại hình kinh tế	Năm 2009		Năm 2011		Năm 2014	
	Số lượng (nghìn người)	Tỷ trọng %	Số lượng (nghìn người)	Tỷ trọng %	Số lượng (nghìn người)	Tỷ trọng %
Tổng số	47999,4	100	50352,0	100	52744,5	100
Cá nhân/hộ sản xuất cá thể	37716,8	78,6	39163,6	77,8	40433,4	76,7
Tập thể	226,5	0,5	137,9	0,3	121,2	0,2
Tư nhân	3864,8	8,0	4099,8	8,1	4659,8	8,8
Nhà nước	4793,7	10,0	5250,7	10,4	5473,5	10,4
Vốn đầu tư nước ngoài	1397,6	2,9	1700,1	3,4	2056,6	3,9

*Nguồn: Tổng cục thống kê - số liệu Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*

**Bảng 3.2: Cơ cấu lao động chia theo các loại hình kinh tế và giới tính, năm 2014**

*Đơn vị tính: Phần trăm*

Loại hình kinh tế	Tổng số	Nam	Nữ	% Nữ
Tổng số	100,0	100,0	100,0	48,8
Cá nhân/hộ sản xuất cá thể	76,7	76,4	76,9	48,9
Tập thể	0,2	0,3	0,1	29,4
Tư nhân	8,8	9,8	7,8	42,9
Nhà nước	10,4	10,8	9,9	46,5
Vốn đầu tư nước ngoài	3,9	2,6	5,3	65,8

*Nguồn: Tổng cục thống kê - số liệu Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*

Cùng với việc tạo ra nhiều việc làm, thu hút nhiều lao động, các DNCVĐTNN nhận thức rõ hợp đồng lao động có vị trí quan trọng, là cơ sở pháp lý để thiết lập quan hệ lao động, xác định quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động nên hầu hết các DNCVĐTNN thực hiện việc giao kết hợp đồng với người lao động (tỷ lệ các DNCVĐTNN thực hiện giao kết hợp đồng lao động đạt khoảng 96,8%) [1].

Tuy nhiên, theo khảo sát của Viện Khoa học pháp lý, Bộ Tư pháp cho thấy, đa số lao động tại DNCVĐTNN là lao động phổ thông có trình độ không cao. Sự hiểu biết về quyền và nghĩa vụ của người lao động tại các doanh nghiệp này rất hạn chế. Người lao động quan tâm chủ yếu đến nội dung công việc (họ phải làm gì), tiền lương và các khoản phụ cấp, còn các nội dung khác như nội quy lao động và nghĩa vụ của người lao động trong việc chấp hành nội quy lao động, quy định về an toàn, vệ sinh lao động thường bị bỏ qua, hoặc xem nhẹ. Đặc biệt là lao động mùa vụ, họ chỉ quan tâm đến nội dung công việc họ phải làm và tiền công mà họ được hưởng. Bên cạnh đó, không ít DNCVĐTNN sử dụng lao động mà không ký kết hợp đồng lao động. Ví dụ như, Công ty TNHH ANXIME Kitoku (An Giang), doanh nghiệp chủ yếu sử dụng lao động mùa vụ, số lượng lao động có ký kết hợp đồng rất thấp (61 người so với số lao động làm việc không được ký hợp đồng lên tới 130 người) [71, tr.36].

Qua điều tra trên cho thấy, mặc dù tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động tại các DNCVĐTNN là rất cao, tuy nhiên việc vi phạm quy định về thời hạn hợp đồng và nội dung hợp đồng vẫn là phổ biến. Một trong những nguyên nhân của những vi phạm này là do nhận thức của người lao động về quyền và nghĩa vụ của họ trong quan hệ lao động còn hạn chế nên đã giao kết hợp đồng lao động với những nội dung bất lợi cho họ.

Nhằm bảo vệ quyền làm việc lâu dài và ổn định của người lao động, pháp luật quy định khuyến khích người sử dụng lao động ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với người lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ ký kết loại hợp đồng này trong DNCVĐTNN là rất thấp. Hơn thế nữa, nhiều doanh nghiệp còn cố tình ký hợp đồng có thời hạn với người lao động làm công việc ổn định, thường xuyên lâu dài. Đây là sự vi phạm các quy định pháp luật về các loại hợp đồng lao động và việc giao kết hợp đồng lao động. Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, tỷ lệ lao động ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong DNCVĐTNN và

doanh nghiệp tư nhân đạt tỷ lệ rất thấp khoảng trên 20%, tình trạng doanh nghiệp ký hợp đồng lao động có thời hạn xác định với người lao động làm công việc có tính chất ổn định, thường xuyên lâu dài còn diễn ra phổ biến [3, tr.13]. Sở dĩ người sử dụng lao động không thích ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với người lao động bởi vì khi ký kết loại hợp đồng lao động này, người sử dụng lao động phải đảm bảo công việc và các thỏa thuận lâu dài khác cho người lao động. Người sử dụng lao động phải đầu tư và chi phí mức cao hơn nhiều cho các lao động làm theo hợp đồng không xác định thời hạn so với người lao động làm việc theo hình thức hợp đồng có xác định thời hạn. Trong khi đó, người sử dụng lao động lại không nhận được sự đảm bảo hơn từ những người lao động này so với những người lao động ký kết hợp đồng lao động có thời hạn. Người lao động có thể chấm dứt hợp đồng lao động bất cứ lúc nào, không bị giới hạn bởi lý do chấm dứt và chỉ phải báo trước cho người sử dụng lao động một thời gian nhất định mà thôi.

Theo quy định của pháp luật, việc chấm dứt hợp đồng lao động, áp dụng các biện pháp kỷ luật lao động phải tuân thủ các quy định chặt chẽ về trình tự, thủ tục. Đa số các DNCVĐTNN thực hiện đầy đủ các quy định pháp luật nêu trên, chỉ có một số DNCVĐTNN vi phạm về trình tự, thủ tục khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc sa thải người lao động. Hơn nữa, có trường hợp, người sử dụng lao động còn vi phạm điều cấm của pháp luật như: chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do người lao động nữ mang thai; chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian người lao động đang nghỉ hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật...

Pháp luật nghiêm cấm việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền hay các hình phạt mang tính đày đọa thể xác và tinh thần người lao động. Theo kết quả khảo sát cho thấy, mặc dù hình thức kỷ luật được áp dụng phổ biến nhất tại các DNCVĐTNN là khiển trách nhưng chỉ đối với vi phạm lần đầu còn nếu tái phạm sẽ bị phạt tiền (trừ lương) và sa thải đối với tái phạm nhiều lần hoặc phạm lỗi nghiêm trọng. Một số doanh nghiệp còn áp dụng các hình thức xử lý kỷ luật khác so với các hình thức kể trên như bắt người vi phạm làm liên tục không được nghỉ giữa ca, phải quỳ ngoài nắng...[71, tr.58]. Những hình xử lý nêu trên đã xâm phạm đến danh dự, nhân phẩm và sức khỏe của người lao động, vi phạm điều cấm của pháp luật. Đây là một trong những nguyên nhân gây ra bức xúc, phản ứng gay gắt từ phía người lao động để phản đối người sử dụng lao động ở những DNCVĐTNN đó.

Đối với lao động nữ, đa số DNCVĐTNN tuân thủ các quy định pháp luật nhằm tạo điều kiện cho phụ nữ thực hiện tốt thiên chức làm mẹ, chăm sóc gia đình, được bình đẳng với nam giới trong tuyển dụng. Một số ít DNCVĐTNN không đồng tình với các quy định pháp luật nêu trên. Điều này được phản ánh trên thực tế, ở những DNCVĐTNN này, người sử dụng lao động luôn có xu hướng thích tuyển dụng người lao động là nam giới hơn so với phụ nữ mặc dù giữa các lao động này đều có cùng trình độ, năng lực. Ví dụ như: công ty cổ phần Khách sạn Silk Path tại Hà Nội đăng tin tuyển nhân viên bàn (ưu tiên nam) [105]; công ty TNHH Babylon đăng tin chỉ tuyển nhân viên nam [106]... Không chỉ phân biệt trong việc tuyển dụng, ở một số DNCVĐTNN còn đối xử thiếu công bằng với lao động nữ trong việc chi trả lương. Trong cùng một doanh nghiệp, với công việc và kết quả làm việc như nhau, nhưng lao động nữ thường nhận được mức lương thấp hơn so với lao động nam giới, thậm chí trong nhiều trường hợp, tiền lương của lao động nữ tại DNCVĐTNN còn thấp hơn so với tiền lương của lao động nữ làm việc tại các doanh nghiệp khác. Theo kết quả khảo sát cho thấy, thu nhập bình quân của lao động nữ trong các DNCVĐTNN ở mức trên dưới 5 triệu đồng/người/tháng. Nguồn thu nhập chủ yếu từ tiền lương, làm thêm giờ, phụ cấp, tiền thưởng... [104]. Với mức lương như trên, người lao động nữ phải rất khó khăn mới đủ trang trải cho cuộc sống, trong khi áp lực về năng suất, chất lượng sản phẩm... ở các DNCVĐTNN lớn hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp khác.

Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận cơ thể hoặc suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, sinh hoạt, học tập gặp khó khăn (khoản 1, Điều 2, Luật người khuyết tật năm 2010). Người khuyết tật được đảm bảo thực hiện các quyền như: tham gia bình đẳng vào các hoạt động xã hội; sống độc lập, hòa nhập cộng đồng; được miễn hoặc giảm một số khoản đóng góp cho các hoạt động xã hội; được chăm sóc sức khỏe, phục hồi chức năng, học văn hóa, học nghề, việc làm, trợ giúp pháp lý... Trong lĩnh vực lao động, lao động là người khuyết tật thuộc nhóm các đối tượng lao động yếu thế, dễ bị xâm hại. Nhằm bảo vệ quyền của người khuyết tật trong lao động, Bộ luật lao động năm 2012 dành hẳn mục 4 chương XI quy định về lao động là người khuyết tật. Các quy định pháp luật này, không chỉ thể hiện sự quan tâm của Nhà nước, của xã hội đối với người khuyết tật, mà còn phản ánh sự thay đổi quan niệm trong xã hội, trong cộng đồng dân cư về người khuyết tật. Người khuyết tật là chủ thể có

quyền công dân như công dân bình thường, họ không phải là đối tượng của phúc lợi xã hội hay gánh nặng của xã hội. Những quy định pháp luật nói trên đã khẳng định vai trò, vị thế của người khuyết tật trong xã hội, tăng thêm niềm tin cho người khuyết tật khi họ tham gia vào các hoạt động xã hội.

Để bảo vệ quyền việc làm cho người khuyết tật, Nhà nước có chính sách ưu đãi đối với người khuyết tật tự tạo việc làm, hộ gia đình tạo việc làm cho người khuyết tật như: được vay vốn với lãi suất ưu đãi để sản xuất kinh doanh, được hướng dẫn về sản xuất, chuyển giao công nghệ, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm... Nhà nước khuyến khích và có chính sách ưu đãi đối với cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp nhận người khuyết tật vào làm việc như: cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng từ 30% tổng số lao động trở lên là người khuyết tật được hỗ trợ cải tạo điều kiện, môi trường làm việc phù hợp cho người khuyết tật; được miễn thuế thu nhập doanh nghiệp; được vay vốn với lãi suất ưu đãi theo dự án phát triển sản xuất kinh doanh... (Điều 33 và Điều 34 Luật người khuyết tật). Có thể nói, pháp luật đã quy định các nội dung cơ bản để bảo vệ quyền việc làm cho người khuyết tật. Tuy nhiên, theo số liệu thống kê, có 6,7 triệu người khuyết tật ở Việt Nam, chiếm gần 8% dân số. Trong khi đó, cả nước có hơn 400 cơ sở sản xuất, kinh doanh của thương binh và người khuyết tật, tạo việc làm ổn định cho 15.000 lao động là người khuyết tật, khoảng 65% số hộ có người khuyết tật được hưởng các chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất như: miễn giảm thuế, hỗ trợ tín dụng ưu đãi, hỗ trợ đất sản xuất... Còn lại phần lớn những người khuyết tật có việc làm không ổn định, chủ yếu là tự tạo việc làm, làm việc trong các tổ chức, cơ sở mang tính nhân đạo từ thiện. Rất ít người khuyết tật tìm được việc làm và làm việc ổn định trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp [87]. Điều này cho thấy, trên thực tế, việc làm của người khuyết tật chưa được giải quyết một cách hợp lý, chưa có nhiều cơ hội việc làm của người khuyết tật. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu việc làm cho người khuyết tật như: lượng cung lao động nhiều hơn lượng cầu trên thị trường lao động, sự phát triển của một số doanh nghiệp chưa ổn định nên các doanh nghiệp này chưa có nhu cầu tuyển thêm lao động... Một trong các nguyên nhân của tình trạng trên là do hiểu biết, nhận thức chưa đầy đủ của một số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp trong đó có DNCVĐTNN về vai trò xã hội cũng như khả năng của người khuyết tật nên các đơn vị này có tâm lý không thích tuyển dụng người khuyết tật vào làm việc. Vì vậy, để bảo vệ việc làm cho người khuyết tật và phù hợp với tình hình thực tế nước ta, cần

tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về người khuyết tật để các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp hiểu biết đúng về vai trò, khả năng của người khuyết tật và tuyển dụng lao động là người khuyết tật vào làm việc trong cơ quan, tổ chức của mình.

**Thứ hai**, thực tiễn áp dụng quy định bảo vệ thu nhập và đời sống cho người lao động

Tiền lương và thu nhập đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì cuộc sống hàng ngày người lao động cũng như gia đình họ, đồng thời cũng là cơ sở để người lao động thực hiện các quyền khác như: quyền nhà ở, quyền học tập... Theo số liệu thống kê của Tổng cục thống kê về thu nhập bình quân năm 2014 của người lao động làm công ăn lương cho thấy, thu nhập của người lao động làm việc ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cao hơn khu vực ngoài nhà nước và bình quân cả nước, cụ thể: thu nhập bình quân của người lao động ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là 5.157 nghìn đồng, ở khu vực ngoài nhà nước là 3.865 nghìn đồng, bình quân cả nước là 4.489 nghìn đồng (xem Bảng 3.3).

**Bảng 3.3: Thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương năm 2014 (1000 đ)**

<b>Khu vực kinh tế</b>	<b>Bình quân chung</b>	<b>Nam</b>	<b>Nữ</b>
Ngoài Nhà nước	3.865	4.100	3.434
Nhà nước	5.519	5784	5214
Vốn đầu tư nước ngoài	5.157	5.786	4.828
Cả nước	4.489	4.661	4.250

*Nguồn: Tổng hợp từ số liệu khảo sát của Tổng cục thống kê tại Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*

Theo đánh giá chung, một trong các điểm mạnh của các DNCVĐTNN là trả mức lương cao hơn một số loại hình doanh nghiệp khác, tuy nhiên do mặt bằng về tiền lương ngày càng tăng nên mức chênh lệch tiền lương giữa khu vực có vốn đầu tư nước ngoài so với mặt bằng chung không quá cao, dẫn đến việc trả tiền lương ở các DNCVĐTNN không còn đem lại ưu thế vượt trội cho các doanh nghiệp này nữa. Theo kết quả điều tra cho biết, thu nhập trung bình của công nhân thường khoảng từ 3-4 triệu đồng/tháng tại các vùng 2 (Nghệ An, Hải Phòng...) và từ 5-6



triệu đồng/tháng ở các địa phương tập trung các khu công nghiệp mạnh (Đồng Nai, Bình Dương, Tp.Hồ Chí Minh...) [71, tr.175]. Bên cạnh đó, vẫn còn có DNCVĐTNN trả lương “vừa đủ” cho người lao động để không vi phạm pháp luật. Người lao động làm việc ở các doanh nghiệp này phải rất vất vả mới đủ trang trải cho cuộc sống của mình trong bối cảnh giá cả các mặt hàng thiết yếu cho cuộc sống vẫn tiếp tục tăng.

Pháp luật quy định người lao động phải được trả lương bằng tiền, đầy đủ, đúng thời hạn, trực tiếp, tại nơi làm việc. Trên thực tế, đa số các DNCVĐTNN thực hiện nghiêm túc các quy định pháp luật nêu trên trong việc chi trả lương cho người lao động. Bên cạnh đó, vẫn còn có DNCVĐTNN còn nợ lương người lao động trong nhiều tháng, không thực hiện việc trợ cấp cho người lao động khi người lao động bị ốm đau, thai sản, tai nạn, thôi việc... thậm chí có DNCVĐTNN không thanh toán tiền lương cho người lao động trong thời gian dài, chủ doanh nghiệp bỏ trốn. Theo số liệu thống kê, tính đến ngày 31.5.2013 đã có tới 518 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài “vắng chủ”... Trong đó, hai địa phương “đầu tàu” là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh dẫn đầu số DNCVĐTNN bỏ trốn với lần lượt là 105 và 166 doanh nghiệp [99]. Các DNCVĐTNN vắng chủ này đã làm cho người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này gặp rất nhiều khó khăn do không được trả lương trong thời gian dài, không được đóng bảo hiểm xã hội... Điều này cho thấy, các quy định pháp luật về tiền lương và thu nhập đã bị một số DNCVĐTNN nêu trên cố tình vi phạm, đời sống của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này không được đảm bảo.

Theo quy định pháp luật, việc đóng bảo hiểm, trả trợ cấp thôi việc, mất việc làm được thực hiện trên cơ sở mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Nội dung các quy định pháp luật này nhằm tôn trọng sự thỏa thuận giữa hai bên trong quan hệ lao động, khẳng định giá trị pháp lý của hợp đồng lao động được ký kết giữa hai bên. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn có DNCVĐTNN đã lách luật bằng cách thỏa thuận với người lao động mức lương trong hợp đồng lao động thấp hơn nhiều so với mức lương thực tế để đóng bảo hiểm ở mức tối thiểu. Điều này sẽ gây ảnh hưởng tiêu cực đến quyền được hưởng bảo hiểm xã hội khi người lao động ốm đau, thai sản, gặp tai nạn lao động, nghỉ hưởng chế độ hưu trí... Bên cạnh đó, hiện tượng doanh nghiệp không thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động hoặc chỉ đăng ký một phần trong tổng số người lao động phải tham gia bảo

hiểm xã hội vẫn còn xảy ra. Theo số liệu thống kê, tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước (DNCVĐTNN và các loại hình doanh nghiệp khác) chiếm tỷ lệ thấp khoảng 50% [3, tr.27]. Trong các trường hợp này, một số DNCVĐTNN đã cố tình vi phạm các quy định về bảo hiểm xã hội, gây ảnh hưởng tiêu cực đến việc hưởng chế độ bảo hiểm của người lao động.

**Thứ ba**, thực tiễn áp dụng quy định bảo vệ quyền nhân thân người lao động trong quá trình lao động

Trên thực tế, việc tuân thủ các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động tại các doanh nghiệp thuộc các khu vực kinh tế khác nhau vẫn còn ở mức độ thấp dẫn đến tai nạn lao động vẫn xảy ra làm thiệt hại về vật chất, tổn hại về sức khỏe, tính mạng của người lao động. Theo số liệu thống kê cho thấy, năm 2013 trên toàn quốc đã xảy ra 6.695 vụ tai nạn lao động làm 6.887 người bị nạn trong đó có số người chết là 627 người, số người bị thương nặng là 1.506 người. Năm 2014 tăng lên tới 6.709 vụ tai nạn lao động, làm 6.941 người bị nạn trong đó có số người chết là 630 người, số người bị thương nặng là 1.544 người...(xem Bảng 3.4). Nguyên nhân chủ yếu để xảy ra tai nạn lao động trong năm 2014 là do người sử dụng lao động chiếm 72,7%...[1, tr.1,4].

Qua những số liệu trên cho thấy, công tác an toàn lao động trong nhiều doanh nghiệp bao gồm DNCVĐTNN vẫn chưa được chú trọng dẫn đến tai nạn lao động vẫn xảy ra theo chiều hướng tăng lên qua các năm, làm ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng người lao động. Điển hình là vụ tai nạn lao động xảy ra tại công trường thi công giếng chìm cảng Sơn Dương thuộc Dự án Formosa (Kỳ Anh, Hà Tĩnh) của nhà thầu Sam Sung C&T Hàn Quốc và nhà thầu phụ là Công ty cổ phần xây dựng và cung ứng lao động quốc tế NIBELC. Khoảng 19g30 ngày 25/3/2015, mặc dù, nhận thấy, giàn giáo có hiện tượng rung lắc, kích thủy lực bị tụt, không đảm bảo an toàn, nhưng ông Kim Jong Wook và ông Lee Jea Myeong (cả hai đều là người Hàn Quốc) vẫn yêu cầu công nhân tiếp tục làm việc trên giàn giáo. Khoảng 20 giờ cùng ngày, khi công nhân đang thi công thì giàn giáo đúc trụ bê tông cao 25 m, dài 40 m và rộng 35 m bị đổ sập khiến 13 người chết, 29 người bị thương. Ngày 21 tháng 12 năm 2015, Tòa án nhân dân tỉnh Hà Tĩnh đã mở phiên cuối xét xử 04 bị cáo (2 người Hàn Quốc và 2 người Việt) về tội “vi phạm quy định về an toàn lao động” trong vụ tai nạn nói trên. Theo đó, bị cáo Kim Jong Wook chịu mức án 42 tháng tù, Lee Jea Myeong 36 tháng tù, bị cáo Nguyễn Anh Tuấn 36 tháng tù và Nguyễn Thái

Đức 30 tháng tù [100]. Những hành vi cố tình vi phạm các quy định về an toàn lao động của người sử dụng lao động nói trên đã dẫn đến tai nạn lao động thương tâm đã xảy ra, cướp đi sinh mạng, tổn hại sức khỏe của nhiều người lao động. Các hành vi vi phạm pháp luật đã được xử lý, người vi phạm đã nhận được hình phạt thích đáng, tuy nhiên có thể thấy hậu quả để lại cho những người lao động bị tai nạn lao động và gia đình họ còn kéo dài và rất khó khăn để vượt qua.

**Bảng 3.4: So sánh tình hình TNLĐ năm 2014 và năm 2013**

TTT	Chỉ tiêu thống kê	Năm 2013	Năm 2014	Tăng/giảm
1	Số vụ	6.695	6.709	+14 (0,2 %)
2	Số nạn nhân	6.887	6.943	+56 (0,8 %)
3	Số vụ có người chết	562	592	+30 ( 5,3%)
4	Số người chết	627	630	+3 (0,47%)
5	Số người bị thương nặng	1.506	1.544	+38 (2,0 %)
6	Số lao động nữ	2.308	2.136	-172 (7,45%)
7	Số vụ có 2 người bị nạn trở lên	113	166	+53 (46%)

*Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Số liệu báo cáo tình hình tai nạn lao động năm 2014*

Mặc dù vẫn còn để xảy ra tai nạn lao động, song cũng phải thừa nhận rằng, công tác an toàn lao động được các DNCVĐTNN tuân thủ đầy đủ và nghiêm ngặt nhất như: trang bị đầy đủ bảo hộ lao động cho từng ngành nghề; trong các doanh nghiệp được khảo sát có bố trí phòng y tế được trang bị đầy đủ các thiết bị sơ cứu cần thiết nhất cho các tai nạn lao động có thể xảy ra. Đối với một số ngành nghề lĩnh vực có nguy cơ tai nạn lao động cao, doanh nghiệp còn có chính sách mua bảo hiểm tai nạn lao động cho người lao động, ví dụ như: “Công ty TNHH Chế biến Lâm Sản ở Nghệ An (công ty liên doanh Việt Nam – Đài Loan, trong đó tỷ lệ vốn góp 3/7) đã mua bảo hiểm AAA cho người lao động, giá trị bồi thường cao nhất là 3000 USD, công ty Matrix Vinh tại Nghệ An và các công ty ở Đông Nai đã mua bảo hiểm tai nạn 24/24h cho người lao động...” [71, tr.107,108].

Người lao động cần có thời gian nghỉ ngơi sau những giờ làm việc để phục hồi sức khỏe và tham gia các hoạt động khác. Tuy nhiên, một số DNCVĐTNN thường

xuyên vi các quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, làm ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động. Họ thường phải làm việc từ 12 giờ - 14 giờ/ ngày, làm thêm giờ là hơn 300 giờ/ năm...[88]. Có 14% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thực hiện không đúng quy định về thời gian nghỉ để làm vệ sinh kinh nguyệt, thời gian làm việc cho lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi...[43]. Các vi phạm về chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi ở một số DNCVĐTNN dẫn đến tình trạng người lao động không có điều kiện nghỉ ngơi, phục hồi sức lao động, không có thời gian học tập, nâng cao trình độ, chăm sóc gia đình, căng thẳng về mặt tâm lý và đây cũng là một trong những nguyên nhân gây ra tranh chấp lao động. Theo số liệu thống kê cho thấy, trong giai đoạn 2007-2012, toàn thành phố Hồ Chí Minh xảy ra 681 vụ tranh chấp lao động, chiếm gần 22% tổng số vụ của cả nước. Năm 2013, trên địa bàn thành phố xảy ra 98 vụ tranh chấp lao động tập thể với sự tham gia của hơn 34.000 lao động, trong đó, số vụ tranh chấp lao động diễn ra tại các DNCVĐTNN chiếm tỷ lệ cao nhất...[102]. Như vậy, có thể thấy, người sử dụng lao động ở một số DNCVĐTNN vẫn còn có hành vi vi phạm chế độ làm việc đối với người lao động. Điều này làm ảnh hưởng đến sức khỏe, quyền nhân thân của người lao động và là một trong những nguyên nhân gây bức xúc, bất đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động, làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, trên thực tế vẫn còn xảy ra tình trạng người sử dụng lao động xúc phạm danh dự, uy tín, chửi bới, đánh đập người lao động, đối xử thô bạo đối với người lao động. Tại Công ty TNHH SJ Globol (quận 12, TP HCM), người quản lý đã mắng chửi, xua đuổi, gây khó dễ cho 12 công nhân xin nghỉ việc, thậm chí người quản lý này còn mắng chửi và đuổi việc người lao động nữ vì đã đi vệ sinh quá giờ theo quy định: công ty cho phép đi vệ sinh 4 lần/ ngày, mỗi lần không quá 10 phút [96]. Tại Công ty TNHH nước giải khát Coca-Cola Việt Nam (thành phố Hồ Chí Minh), Tổng giám đốc Công ty đã đình chỉ công việc, chửi rửa 02 công nhân do có đơn kiến nghị với lãnh đạo Công ty về quyền và lợi ích của 02 công nhân đó. Tổng giám đốc Công ty còn in hình một trong hai công nhân nói trên như hình thức “lệnh truy nã” của công an để gửi cho toàn bộ người lao động trong công ty, đồng thời dán ở khắp nơi [98]. Việc mắng nhiếc, chửi rửa, bắt người lao động quỳ ở dưới sân, thậm chí đánh người lao động xảy ra ở một số DNCVĐTNN cùng

với các quy định nội bộ khắc nghiệt như đi vệ sinh theo giờ, số lần cố định... đã vi phạm nghiêm trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động ở các doanh nghiệp đó.

**Thứ tư**, thực tiễn áp dụng các quy định bảo vệ quyền tự do công đoàn

Việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là quyền của người lao động. Trên thực tế, việc thành lập công đoàn cơ sở ở DNCVĐTNN gặp rất nhiều khó khăn, ngay ở các tỉnh, thành phố lớn, tỷ lệ công đoàn cơ sở được thành lập cũng rất thấp như: thành phố Hồ Chí Minh là 50%, Đà Nẵng 2%, Bà Rịa Vũng Tàu 30%, Vĩnh Phúc là 12,7% và Hà Nội là 12%. Một số doanh nghiệp chưa tạo điều kiện cho việc thành lập và hoạt động của tổ chức công đoàn. Cơ chế bảo vệ cho người làm công tác công đoàn trong doanh nghiệp chậm được ban hành [3, tr.29]. Qua số liệu trên cho thấy, việc vi phạm các quy định về quyền công đoàn của người lao động vẫn còn xảy ra ở một số DNCVĐTNN. Những vi phạm này không chỉ làm hạn chế quyền tự do công đoàn của người lao động, tác động tiêu cực đến quyền tự do liên kết của người lao động, mà còn làm ảnh hưởng đến quyền tự bảo vệ thông qua tổ chức đại diện của người lao động ở những doanh nghiệp đó.

Bộ luật lao động năm 2012 và Luật công đoàn năm 2012 có quy định “bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách”, tuy nhiên, trên thực tế, vẫn còn có DNCVĐTNN phân biệt đối xử đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách, không tạo điều kiện cho họ hoạt động, dẫn đến hoạt động của cán bộ công đoàn không chuyên trách còn nhiều hạn chế. Theo phản ánh của Liên đoàn Lao động các tỉnh, hành vi phân biệt đối xử với công đoàn và cán bộ công đoàn ở một số DNCVĐTNN rất đa dạng, trong cả doanh nghiệp chưa có công đoàn và doanh nghiệp đã có công đoàn cơ sở... Ví dụ như ở Công ty Nec Tokin, ở Đồng Nai, công ty dùng cách giao nhiều việc cho chủ tịch công đoàn để không có thời gian làm các công tác công đoàn. Công ty có cán bộ công đoàn làm kế toán sau khi cung cấp thông tin về tiền lương, bảo hiểm cho công đoàn để đấu tranh đã bị công ty chuyển sang vị trí khác chỉ “ngồi chơi xơi nước” [92].

Như vậy, mặc dù pháp luật đã có những quy định nhằm bảo vệ người lao động tham gia hoạt động công đoàn, song vẫn còn có DNCVĐTNN cố tình không tuân thủ các quy định này, gây cản trở cho người lao động tham gia hoạt động công đoàn. Do đó, cần có biện pháp hữu hiệu xử lý các hành vi vi phạm của một số DNCVĐTNN để người lao động làm việc ở doanh nghiệp đó thực hiện được đầy đủ quyền tham gia, hoạt động công đoàn của mình.

*Thứ năm, thực tiễn áp dụng các quy phạm bảo vệ quyền liên kết đình công của người lao động*

Nhằm bảo vệ quyền đình công của người lao động và hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực của đình công đến trật tự, an ninh xã hội tại địa phương cũng như quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, pháp luật quy định chặt chẽ thủ tục, trình tự đình công. Tuy nhiên, theo số liệu thống kê cho thấy, từ năm 2009-2014, có 3.104 cuộc ngừng việc tập thể xảy ra ở 40 tỉnh, thành cả nước, tập trung chủ yếu ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam: thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Tây Ninh, Long An... và các tỉnh, thành phía Bắc: Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng. Ngừng việc tập thể xảy ra nhiều ở các DNCVĐTNN với 2.337 cuộc (chiếm 74,9%), trong đó nhiều nhất là các doanh nghiệp có vốn góp của nhà đầu tư đến từ Đài Loan và nhà đầu tư đến từ Hàn Quốc. Theo ông Mai Đức Chính - Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, bình quân mỗi năm xảy ra từ 300-450 cuộc ngừng việc và hầu hết mang tính tự phát, không đúng trình tự; không do công đoàn tổ chức, lãnh đạo. Đây là điều rất đáng quan ngại...[94].

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng đình công không hợp pháp xảy ra ở các DNCVĐTNN trong thời gian qua như: có nguyên nhân xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động, có nguyên nhân xuất phát từ nhận thức, ý thức kỷ luật của người lao động và có nguyên nhân xuất phát từ việc tổ chức công đoàn thực hiện chưa tốt vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính của người lao động ở các DNCVĐTNN đó, cụ thể như sau:

*Về phía người sử dụng lao động:* Trong hầu hết các cuộc đình công bất hợp pháp ở các DNCVĐTNN, nguyên nhân đầu tiên dẫn đến việc đình công là do người sử dụng lao động không tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật về lao động như: thời gian làm thêm giờ vượt mức, không trả lương và các chế độ khác đầy đủ cho người lao động, không đóng bảo hiểm xã hội, không tạo điều kiện cho người lao động tiến hành thủ tục thành lập công đoàn cơ sở... những vi phạm này đã gây ra bức xúc, bất đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Bên cạnh đó, ở một số DNCVĐTNN, người quản lý là người nước ngoài có hành vi ứng xử thiếu văn hóa, không tôn trọng người lao động như: quy định nội bộ doanh nghiệp quá khắt khe, các khoản phạt tiền không phù hợp với pháp luật... đã tác động thêm vào những bức xúc, bất đồng của người lao động đối với người sử dụng lao động và khi những bức xúc, bất đồng đó không được giải quyết kịp thời, đình công sẽ xảy ra

một cách tự phát như là một sự phản ứng của người lao động trước những hành vi của người sử dụng lao động [71, tr.174,175,177]. Theo số liệu khảo sát cho thấy, lý do đình công do doanh nghiệp trả lương thấp so với sức lao động chiếm 89%; doanh nghiệp chưa quan tâm thỏa đáng tâm tư, nguyện vọng người lao động 87%... (xem Bảng 3.5).

**Bảng 3.5: Lý do xảy ra đình công theo suy nghĩ của người lao động**

+ DN trả lương thấp so với sức lao động mà người lao động bỏ ra, với mức sống hiện nay	89%
+ DN trả lương thấp hơn so với doanh nghiệp khác cùng ngành nghề	78%
+ Đơn giá tiền lương thấp so với sức lao động của người lao động	79%
+ Người lao động cho rằng đình công sẽ được doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của Nhà nước	79%
+ Người lao động cho rằng đình công sẽ được quan tâm hơn về trợ cấp, phúc lợi	82%
+ Doanh nghiệp chưa quan tâm thỏa đáng tâm tư nguyện vọng của người lao động	87%
+ Đình công để giải tỏa bức xúc	70%
+ Tổ chức và hoạt động công đoàn cơ sở còn bộc lộ nhiều yếu kém, chưa thực sự chăm lo bảo vệ quyền lợi người lao động	75%

*Nguồn: Số liệu Ban Chính sách – Pháp luật Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam*

*Về phía người lao động:* Như trên đã phân tích, người lao động làm việc ở các DNCVĐTNN phần lớn có trình độ văn hóa không cao và nhiều lao động xuất thân từ nông thôn nên ý thức chấp hành nội quy kỷ luật lao động không tốt, khả năng nhận thức và kiến thức của họ về pháp luật lao động, về đình công còn hạn chế, dẫn đến khi gặp bức xúc trong quan hệ lao động với người sử dụng lao động, họ dễ bị lôi kéo tham gia đình công một cách tự phát. Theo số liệu khảo sát cho thấy, các lý do người lao động đình công tự phát là: do nhận thức của người lao động, ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao, manh động (40%); do muốn gây sự chú ý với dự luận, báo chí để giải quyết nhanh nhưng bức xúc (46%); do bị những người khác lôi kéo, kích động (35%)... (xem Bảng 3.6).

**Bảng 3.6: Lý do người lao động quyết định tham gia đình công tự phát**

Lý do	Tỷ lệ
+ Do bị ép buộc không được đi làm mà phải tham gia đình công	13%
+ Do bị những người khác lôi kéo, kích động nên tham gia	35%
+ Do định mức lao động cao hơn so với các doanh nghiệp khác cùng ngành nghề	46%
+ Do bị doanh nghiệp đối xử không tốt, thiếu tôn trọng danh dự, nhân phẩm	43%
+ Do doanh nghiệp áp dụng biện pháp quản lý hà khắc, với các hình thức xử phạt nặng nề	28%
+ Do bị bớt xén chế độ, tiêu chuẩn theo hợp đồng và thỏa ước đã cam kết	34%
+ Do muốn gây sự chú ý với dư luận, báo chí để được giải quyết nhanh những bức xúc	46%
+ Do nhận thức của người lao động, ý thức tổ chức kỷ luật chưa cao, mạnh động	40%

*Nguồn: Ban Chính sách - Pháp luật Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam*

*Về tổ chức công đoàn:* Công đoàn cơ sở ở một số DNCVĐTNN chưa thực hiện tốt trách nhiệm của mình trong việc tổ chức và lãnh đạo đình công, chưa thực hiện tốt các việc như: lấy ý kiến của tập thể lao động về việc đình công; thông báo thời điểm đình công thông qua việc gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động; thỏa thuận với người sử dụng lao động để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể trong quá trình đình công... dẫn đến hầu hết các cuộc đình công xảy ra không do công đoàn khởi xướng, lãnh đạo, nhiều cuộc đình công công đoàn không biết hoặc đứng ngoài cuộc.

Như vậy, để bảo vệ quyền liên kết đình công của người lao động đồng thời hạn chế các mặt tiêu cực của đình công tự phát, không đúng luật gây ra, giải pháp sau có thể giải quyết vấn đề trên, cụ thể như sau:

*Thứ nhất,* tăng cường công tác phổ biến pháp luật về lao động, truyền thống văn hóa Việt Nam để người sử dụng lao động, người quản lý lao động là người nước ngoài thêm hiểu biết về pháp luật, văn hóa Việt Nam để từ đó không chỉ tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật về lao động mà còn có cách cư xử đúng mức đối với người lao động.

*Thứ hai,* nâng cao kiến thức về pháp luật lao động, về đình công cho người lao động để người lao động cần nhận thức rõ đình công là một giải pháp cuối cùng



trong việc đấu tranh với người sử dụng lao động và phải thực hiện đúng các quy định của pháp luật khi tiến hành đình công, tránh tình trạng đình công một cách tự phát, bỏ qua các quy định pháp luật về đình công gây tác động xấu đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và của chính người lao động, đồng thời làm ảnh hưởng đến nền kinh tế đất nước.

*Thứ ba*, nâng cao năng lực của tổ chức công đoàn tại các DNCVĐTNN để tổ chức này phát huy vai trò trung tâm của mình là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, trong đó thực hiện tốt chức năng tổ chức, lãnh đạo đình công tại các doanh nghiệp này.

### ***3.2.2. Thực tiễn áp dụng cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

#### ***Về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua công đoàn***

Trong những năm gần đây, vị thế và vai trò của tổ chức công đoàn trong các DNCVĐTNN đang ngày càng được cải thiện và nâng cao. Tình hình hoạt động của tổ chức công đoàn đã có nhiều chuyển biến tích cực như:

*Một là*, số lượng tổ chức công đoàn được thành lập trong các DNCVĐTNN có xu hướng gia tăng. Theo đại diện của Liên Đoàn lao động các tỉnh, hầu hết các doanh nghiệp có quy mô sản xuất kinh doanh lớn (trên 1000 lao động) hoặc các doanh nghiệp đã đi vào hoạt động ổn định thì đều đã thành lập tổ chức công đoàn...

*Hai là*, quy trình tổ chức và bầu cử vào ban chấp hành công đoàn của mỗi doanh nghiệp được thực hiện bài bản và minh bạch hơn, tuân thủ đúng các quy định về thành lập công đoàn, ban chấp hành công đoàn chủ yếu do cán bộ công đoàn trực tiếp bầu ra thông qua đại hội công đoàn được tổ chức định kỳ 3-5 năm/lần... Về cơ cấu của ban chấp hành công đoàn luôn có cán bộ là công nhân trực tiếp tham gia sản xuất, nhằm đảm bảo tiếng nói của người lao động được lắng nghe một cách đầy đủ và chính xác...

*Ba là*, hoạt động công đoàn ngày càng đa dạng và phong phú hơn: quan tâm tới đời sống tinh thần của người lao động (thăm hỏi khi ốm đau, hiếu hỉ, tổ chức các hoạt động vui chơi giải trí, gặp mặt giao lưu...), quan tâm đến sức khỏe người lao động (tổ chức khám khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho người lao động...), bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động (đề xuất các phương án khen thưởng hay xử phạt hợp lý đối với người lao động) và quan trọng nhất là đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng “Thỏa ước lao động tập thể” tại doanh nghiệp. Các hoạt

động của tổ chức công đoàn về cơ bản đều được người sử dụng lao động và người lao động ủng hộ [71, tr.78,79].

Bên cạnh những kết quả đạt được, tổ chức công đoàn trong các DNCVĐTNN vẫn còn có một số hạn chế như sau:

Xét trên phạm vi chung cả nước, số lượng các DNCVĐTNN chưa có tổ chức công đoàn vẫn còn nhiều. Theo số liệu khảo sát, nhiều doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở: 80% doanh nghiệp dân doanh và 60% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa thành lập được công đoàn cơ sở [3, tr.29].

Một trong chức năng của tổ chức công đoàn là đại diện cho tập thể lao động thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Song trên thực tế, tỷ lệ ký kết thỏa ước lao động tập thể hàng năm ở các doanh nghiệp còn thấp. Theo số liệu thống kê, năm 2013, tỷ lệ ký kết thỏa ước lao động tập thể tại khu vực doanh nghiệp nhà nước đạt 96%, khu vực DNCVĐTNN đạt 68% và khu vực dân doanh đạt 59% [52]. Bên cạnh đó, tại một số doanh nghiệp việc thỏa thuận, ký kết thỏa ước lao động tập thể chỉ mang tính hình thức. Nội dung của nhiều thỏa ước chỉ là sự sao chép lại các quy định liên quan của pháp luật lao động mà không thực sự thương lượng, tránh né những vấn đề liên quan đến lợi ích của tập thể lao động và nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Một số doanh nghiệp mặc dù đã ký thỏa ước lao động tập thể nhưng chủ doanh nghiệp phớt lờ bản thỏa ước đã ký, thực hiện điều hành doanh nghiệp theo ý của mình, vi phạm các nội dung đã thỏa thuận.

Thực hiện chức năng giám sát hoạt động doanh nghiệp, công đoàn có quyền tham gia, thương lượng và giám sát thang lương, bảng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng.... Trên thực tế công đoàn đã có nhiều nỗ lực trong việc phối hợp với người sử dụng lao động để xây dựng thang lương, bảng lương, quy chế thưởng, thỏa thuận các chế độ khác để cải thiện tiền lương như tăng ca, tiền chuyên cần, hỗ trợ đi lại, tiền thưởng... Kết quả khảo sát cho thấy, tiền lương tối thiểu ở doanh nghiệp tăng bình quân khoản 20,7%, ở DNCVĐTNN tăng bình quân khoảng 8,5%...[51]. Tuy nhiên, ở một số DNCVĐTNN, chức năng này của tổ chức công đoàn chưa mang tính thực chất vì nó được thực hiện dưới hình thức tham gia góp ý kiến, không có tính quyết định. Người sử dụng lao động là người chịu trách nhiệm đối với mọi hoạt động của doanh nghiệp nên họ có quyền quyết định đến việc xây dựng thang lương, bảng lương... Vì vậy, nguyện vọng, mong muốn của người lao động thông qua hoạt động của tổ chức công đoàn không được thể hiện hoặc thể hiện

không đầy đủ trong các vấn đề trên. Theo số liệu thống kê, việc xây dựng và đăng ký thang bảng lương của các doanh nghiệp trong đó có DNCVĐTNN đạt khoảng 30% và doanh nghiệp tư nhân rất thấp chỉ khoảng 10%. Nhiều doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương thành nhiều bậc, cách tính tiền lương thành nhiều khoản phụ cấp, trợ cấp để trốn đóng bảo hiểm xã hội, quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng tháng, quý, năm cũng rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động trong việc theo dõi và giám sát việc thực hiện [1,tr.18].

Trong một số vụ tranh chấp lao động ở DNCVĐTNN, vai trò của công đoàn thể hiện còn mờ nhạt, không hiệu quả, chưa đảm bảo được quyền, lợi ích của người lao động. Ngay từ thủ tục thương lượng, đây là bước đầu tiên để người sử dụng lao động và người lao động giải quyết bất đồng, mâu thuẫn thông qua sự thương thuyết của người trong cuộc, tổ chức công đoàn chưa thực hiện tốt việc thương lượng, thỏa thuận với người sử dụng lao động để giải quyết một cách có hiệu quả các bất đồng. Sở dĩ các cuộc thương lượng không đi đến kết quả phần lớn là do người thực hiện vai trò đại diện của công đoàn tham gia thương lượng chưa được trang bị kỹ năng đàm phán, thương lượng chuyên nghiệp, chưa có năng lực thương lượng đáp ứng yêu cầu đặt ra, hơn thế nữa, chính bản thân những cán bộ công đoàn lại đang hưởng lương từ người sử dụng lao động nên vị thế trên bàn thương lượng đã không còn đảm bảo cân bằng.

Theo quy định pháp luật, công đoàn là tổ chức duy nhất được thực hiện quyền tổ chức và lãnh đạo đình công. Tuy nhiên, trong một số DNCVĐTNN, tổ chức công đoàn chưa thực hiện tốt vai trò này dẫn đến hầu hết các cuộc đình công xảy ra không do công đoàn khởi xướng, lãnh đạo, đình công trái pháp luật, nhiều cuộc đình công công đoàn không biết hoặc đứng ngoài cuộc. Theo ông Mai Đức Chính - Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, bình quân mỗi năm xảy ra từ 300-450 cuộc ngừng việc và hầu hết mang tính tự phát, không đúng trình tự; không do công đoàn tổ chức, lãnh đạo. Đây là điều rất đáng quan ngại... [94]. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là công đoàn cơ sở ở một số doanh nghiệp chưa thực hiện tốt trách nhiệm của mình trong các việc như: lấy ý kiến của tập thể lao động về việc đình công; thông báo thời điểm đình công thông qua việc gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động; thỏa thuận với người sử dụng lao động để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể trong quá trình đình công...

Trên thực tế, tổ chức công đoàn đã có nhiều nỗ lực trong kiểm tra việc chấp hành các quy định pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, việc trả tiền lương, tiền thưởng, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... Thông qua hoạt động này của tổ chức công đoàn, các quy định pháp luật lao động được thực hiện đầy đủ hơn, hạn chế xảy ra tai nạn lao động ở doanh nghiệp... Tuy nhiên, có thể thấy, ở một số doanh nghiệp, tổ chức công đoàn không chủ động thực hiện quyền này mà thường tham gia với tư cách thành viên cùng với các cơ quan chức năng trong quản lý lao động như: cơ quan quản lý lao động, thanh tra, bảo hiểm xã hội... để phát hiện các hành vi vi phạm. Có thể thấy, ở một số DNCVĐTNN, vai trò của tổ chức công đoàn trong việc thực hiện hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề khác có liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động chưa được phát huy đầy đủ. Tổ chức công đoàn ở những doanh nghiệp này chưa thực hiện tốt chức năng đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp đó.

Tổ chức công đoàn có chức năng tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động và phát triển đoàn viên công đoàn, tuy nhiên công tác công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật thực hiện chưa đều khắp, đặc biệt các doanh nghiệp có đông công nhân lao động nhưng chưa thành lập được tổ chức công đoàn. Theo số liệu khảo sát, trên cả nước còn 9.365 doanh nghiệp 20 lao động trở lên chưa có tổ chức công đoàn, trong đó có 2.422 doanh nghiệp có 50 lao động trở lên. Tỷ lệ người lao động ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và DNCVĐTNN tham gia tổ chức công đoàn còn thấp [86]. Việc tuyên truyền chính sách pháp luật, phối hợp tổ chức học tập nâng cao trình độ học vấn, nghề nghiệp cho người lao động ở một số DNCVĐTNN thực hiện chưa đạt kết quả như mong muốn dẫn đến tình trạng nhận thức về tổ chức công đoàn trong lực lượng lao động ở các doanh nghiệp này chưa rõ nét, họ chưa nắm được các quyền, nghĩa vụ của mình cũng như người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Họ cũng chưa có nhiều kiến thức về pháp luật để sử dụng pháp luật như là công cụ để tự bảo vệ mình.

Từ những phân tích trên cho thấy, tổ chức công đoàn ở một số DNCVĐTNN hoạt động chưa hiệu quả, thực hiện chưa tốt chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên đó là:

*Một là*, trình độ, năng lực nhiều cán bộ công đoàn chuyên trách và không chuyên trách ở cơ sở chưa đáp ứng được vai trò, nhiệm vụ làm đại diện, bảo vệ quyền lợi của người lao động. Đa số cán bộ công đoàn ở DNCVĐTNN chưa đủ bản lĩnh, trình độ, kinh nghiệm để có thể trao đổi, đàm phán, đấu tranh với người sử dụng lao động nhằm đạt được những thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động cũng như bảo vệ quyền lợi của người lao động trước những hành vi xâm hại.

*Hai là*, phần lớn cán bộ công đoàn ở các DNCVĐTNN là không chuyên trách, số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách rất ít. Do không phải là cán bộ công đoàn chuyên trách, người lao động vẫn phải chịu sự quản lý, điều hành và nhận lương từ người sử dụng lao động nên việc thực hiện nhiệm vụ mà tổ chức công đoàn giao cho họ đạt kết quả không cao, làm ảnh hưởng đến kết quả hoạt động của tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp này.

*Ba là*, cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách chưa phát huy hiệu quả để khuyến khích người lao động tích cực tham gia hoạt động công đoàn. Còn nhiều cán bộ công đoàn không chuyên trách chưa đủ tự tin, an tâm khi thực hiện nhiệm vụ mà tổ chức công đoàn giao phó, nhiều nội dung hoạt động của công đoàn, nhất là đối với những vấn đề cần phải đàm phán, đấu tranh với người sử dụng lao động, họ thường né tránh, bỏ qua hoặc thực hiện một cách hời hợt, chiếu lệ.

*Bốn là*, một số chủ DNCVĐTNN có tâm lý e ngại, cho rằng việc thành lập tổ chức công đoàn sẽ tạo ra khó khăn cho họ trong quá trình quản lý, điều hành nên họ không mặn mà với việc thành lập tổ chức công đoàn cơ sở và cũng không thực sự tạo điều kiện cho các hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở.

*Năm là*, công tác vận động thành lập và hoạt động công đoàn cơ sở tại DNCVĐTNN chưa được quan tâm đúng mức, ở nhiều DNCVĐTNN người lao động vẫn chưa có tổ chức công đoàn để đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích cho họ.

Như vậy, những hạn chế trên đã gây tác động tiêu cực đến hoạt động của tổ chức công đoàn ở một số DNCVĐTNN, ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động ở các doanh nghiệp đó. Do đó, việc khắc phục những hạn chế trên là cần thiết để góp phần tạo điều kiện cho hoạt động của tổ chức công đoàn ở các DNCVĐTNN đạt hiệu quả cao hơn.

#### ***Về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua thanh tra***

Hệ thống các cơ quan thanh tra lao động ở nước ta gồm có: các cơ quan thanh tra lao động Nhà nước (Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Thanh

tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội) và các cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra lao động chuyên ngành (Tổng cục dạy nghề; Cục quản lý lao động ngoài nước). Các cơ quan Thanh tra lao động có nhiệm vụ chủ yếu là: thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động; điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động; tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động; giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật; xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các vi phạm pháp luật về lao động (Điều 237 BLLĐ 2012).

Có thể thấy, công tác thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc phát hiện, chấn chỉnh vi phạm, nâng cao ý thức pháp luật, bảo vệ quyền của người lao động và thực tiễn quản lý nhà nước về lĩnh vực lao động. Trên thực tế, hầu hết các doanh nghiệp trong đó có DNCVĐTNN qua việc thanh, kiểm tra đều phát hiện thấy có vi phạm pháp luật liên quan đến các quyền và lợi ích của người lao động, việc vi phạm này có chiều hướng nhiều hơn, phức tạp hơn.

Theo số liệu thống kê, khi tiến hành thanh tra chưa có một doanh nghiệp nào không có sai phạm. Trung bình, doanh nghiệp nhà nước có khoảng 7 sai phạm, DNCVĐTNN có khoảng 15 sai phạm, các loại hình doanh nghiệp có khoảng 20 sai phạm. Trong những sai phạm trên, hầu hết là những sai phạm đã được pháp luật lao động quy định (nghĩa là người lao động bị xâm phạm về quyền) [69, tr.13].

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, hoạt động thanh tra lao động trong những năm qua có thể nói chưa phát huy đầy đủ chức năng nhiệm vụ của mình, làm ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động như: hoạt động thanh tra mới chỉ được thực hiện ở một số lượng ít các doanh nghiệp so với số doanh nghiệp cần phải thanh tra. Việc thực hiện kết luận thanh tra tại các doanh nghiệp chưa nghiêm túc do công tác giám sát việc thực hiện kết luận thanh tra mới chỉ thông qua báo cáo, đồng thời chưa có chế tài đối với các doanh nghiệp không thực hiện kiến nghị thanh tra, báo cáo việc thực hiện kiến nghị thanh tra. Việc giải quyết đơn thư khiếu nại, khiếu nại liên quan đến các quyền và lợi ích của người lao động nói chung cũng mới chỉ dừng lại ở trên văn bản, chưa có sự giám sát, kiểm tra việc thực hiện các kết luận giải quyết đơn thư nên hiệu quả công tác này cũng chưa cao. Có thể thấy, nguyên nhân dẫn đến hoạt động của thanh tra lao động chưa đạt hiệu quả cao như sau:

*Một là*, số lượng cán bộ thanh tra lao động như hiện nay là không đủ để đáp ứng yêu cầu của công việc. Theo số liệu thống kê, toàn quốc có khoảng 441 cán bộ thanh tra, cả nước có 348.042 doanh nghiệp với 15.093.791 lao động. Nếu tính bình quân thì 639 doanh nghiệp và 35.000 lao động mới có một thanh tra viên [34, tr.182]. Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ thanh tra chưa đáp ứng được đòi hỏi công việc, còn thiếu thanh tra viên giỏi, am hiểu nhiều lĩnh vực khác nhau.

*Hai là*, một số doanh nghiệp chưa có ý thức trong việc tuân thủ các quy định của pháp luật liên quan đến việc thực thi các quyền và lợi ích của người lao động, chưa chấp hành nghiêm túc các quy định pháp luật có liên quan đến hoạt động thanh tra lao động.

Như vậy, những hạn chế trên không chỉ là ảnh hưởng đến tính hiệu quả của hoạt động thanh tra lao động cũng như việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN mà còn gây ra những tác động tiêu cực đến tính khả thi của pháp luật. Việc khắc phục những hạn chế trên là cần thiết để thanh tra lao động phát huy hiệu quả hơn nữa trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình, góp phần đảm bảo pháp luật lao động được thực thi đầy đủ trên thực tế.

#### ***Về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua trọng tài***

Ở nước ta hiện nay, pháp luật quy định, trọng tài lao động hoạt động theo hình thức thường trực với tên gọi là hội đồng trọng tài lao động, đóng vai trò là tổ chức trung gian để giải quyết các tranh chấp lao động. Nước ta không thừa nhận mô hình trọng tài tự nguyện.

Hội đồng trọng tài lao động do chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành lập và có số lượng thành viên là số lẻ, tối đa không quá 7 người, trong đó chủ tịch hội đồng trọng tài lao động là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Chủ tịch hội đồng trọng tài lao động có thể mời thêm các thành viên là đại diện các cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm và uy tín trong lĩnh vực quan hệ lao động địa phương. Nhiệm kỳ của hội đồng trọng tài lao động là 3 năm. Khi hết nhiệm kỳ, hội đồng trọng tài lao động tự giải tán và giám đốc sở Lao động-Thương binh và Xã hội tiến hành thủ tục để chủ tịch ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định thành lập hội đồng trọng tài lao động mới. Hội đồng trọng tài lao động đặt trụ sở tại Sở Lao động-Thương binh và Xã hội, kinh phí hoạt động do Sở chịu trách nhiệm (Điều 24, BLLĐ 2012).

Hội đồng trọng tài lao động có chức năng giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; giải quyết tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định. Hội đồng trọng tài lao động chỉ giải quyết tranh chấp lao động khi tranh chấp đó đã được hòa giải viên tiến hành hòa giải nhưng không thành hoặc đã hòa giải thành nhưng không thực hiện hoặc không tiến hành hòa giải trong thời hạn luật định (5 ngày) và có đơn yêu cầu giải quyết của một bên tranh chấp.

Với các quy định trên, Hội đồng trọng tài lao động ở nước ta có những điểm tương đồng với một số nước trên thế giới (số lượng thành viên là số lẻ, gồm đại diện của ba bên: nhà nước, tổ chức đại diện của người lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động). Tuy nhiên, trong các quy định pháp luật nêu trên vẫn còn có một số nội dung không được đề cập đến có thể làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của hội đồng trọng tài lao động, cụ thể như sau:

- Hội đồng trọng tài lao động không được ra quyết định giải quyết các vụ tranh chấp về quyền ở các doanh nghiệp được quyền đình công, trong nhiều trường hợp việc phân biệt tranh chấp lao động về lợi ích hay về quyền là không rõ ràng. Điều này làm ảnh hưởng đến thẩm quyền của hội đồng trọng tài lao động.

- Khi giải quyết các vụ tranh chấp lao động ở các doanh nghiệp không được đình công, hội đồng trọng tài lao động có ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp lao động nhưng cơ chế đảm bảo thực hiện cho các quyết định đó chưa đủ mạnh.

- Pháp luật không quy định về trình độ, năng lực của thành viên hội đồng trọng tài là đại diện của người sử dụng lao động và người lao động cho nên thiếu cơ sở trong việc lựa chọn các trọng tài viên này và thực tế là đa số các trọng tài viên này chưa đáp ứng được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

Những nội dung trên cần thiết được xem xét, bổ sung vào các quy định pháp luật về hội đồng trọng tài lao động nhằm góp phần nâng cao hơn nữa hiệu quả, vai trò của hội đồng trọng tài lao động trong việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở các doanh nghiệp nói chung và DNCVĐTNN nói riêng.

#### ***Về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua tòa án***

Theo quy định của Luật tổ chức tòa án nhân dân năm 2014, Tòa án nhân dân nước ta được tổ chức theo thẩm quyền từng cấp của tòa án. Theo đó, tòa án nhân dân được tổ chức thành 4 cấp: Tòa án nhân dân tối cao; Tòa án nhân dân cấp cao; Tòa án nhân dân cấp tỉnh; Tòa án nhân dân cấp huyện.



Phù hợp với Luật tổ chức tòa án, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 được Quốc hội thông qua ngày 25/11/2015 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2016) thay thế Bộ luật tố tụng dân sự 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011), quy định chặt chẽ trình tự, thủ tục tố tụng dân sự. Trong các quy định về thủ tục giải quyết vụ án lao động, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 có nhiều thay đổi theo hướng tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thực hiện quyền tố tụng, tiếp cận công lý, như: xác định đầy đủ vụ việc lao động thuộc thẩm quyền của tòa án; bổ sung sự tham gia của hội thẩm nhân dân là người đã và đang làm việc tại tổ chức đại diện lao động; người lao động là đương sự trong vụ án lao động không bắt buộc cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ nếu tài liệu, chứng cứ do người sử dụng lao động quản lý... Với nhiều thay đổi về thủ tục tố tụng, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 sẽ là cơ sở pháp lý quan trọng cho sự phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động tố tụng dân sự, góp phần bảo vệ công lý, quyền con người, bảo vệ lợi ích của Nhà nước nói chung và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động nói riêng.

Ngoài những ưu việt trên, trong một số quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về quyền khởi kiện, quyền yêu cầu áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời chưa đề cập đến việc xử lý một số tình huống mà có thể xảy ra trên thực tế, cụ thể như sau:

Theo quy định của pháp luật, trong thời hiệu còn hiệu lực, người lao động có quyền khởi kiện để yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích của mình khi họ cho rằng bị người sử dụng lao động xâm hại (khoản 2, Điều 202, BLLĐ 2012). Tổ chức đại diện tập thể người lao động cơ sở và tổ chức đại diện tập thể người lao động cấp trên trực tiếp nơi chưa thành lập tổ chức đại diện tập thể người lao động cơ sở có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích của tập thể người lao động, có quyền khởi kiện vụ án lao động khi được người lao động ủy quyền theo quy định của Luật công đoàn (khoản 2, Điều 187 Bộ luật tố tụng dân sự 2015). Những quy định pháp luật về quyền khởi kiện tại tòa án của người lao động là rất cần thiết để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và tập thể người lao động. Bộ luật lao động năm 2012 đã thừa nhận và quy định về tập thể lao động và đại diện tập thể lao động (khoản 3, Điều 3 và mục 1, 2, chương V, Bộ luật lao động). Như đã phân tích ở trên, tập thể lao động được hình thành một cách ngẫu nhiên giữa những người lao động do họ cùng làm việc với nhau, cùng có chung quyền và lợi ích về các vấn đề như: tiền lương tối thiểu, thu nhập, định mức lao động, chế độ thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi... Sự hình thành của tập thể lao

động không phụ thuộc vào việc ở đó có công đoàn cấp cơ sở hay không và có được thành lập thành tổ chức chính thức hay không. Vì vậy, tập thể lao động có thể là một bên trong tranh chấp giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động, là đương sự trong vụ án lao động. Tuy nhiên, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 chưa ghi nhận quyền khởi kiện của tập thể lao động nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Việc thiếu nội dung nêu trên làm cho quy định pháp luật nêu trên chưa phản ánh được ý nghĩa, vai trò của tập thể lao động hay nói cách khác tập thể lao động mới chỉ dừng lại ở việc được thừa nhận trong các quy định pháp luật và không có quyền hạn trên thực tế.

Tại các Điều 111, 116, 117, 118, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 quy định về quyền yêu cầu áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời và các biện pháp khẩn cấp tạm thời được áp dụng khi có yêu cầu của đương sự: người lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động cơ sở, tổ chức đại diện tập thể lao động trên cơ sở. Các biện pháp tạm thời được áp dụng trong các vụ án lao động bao gồm: buộc người sử dụng lao động tạm ứng tiền lương, tiền công, tiền bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho người lao động, tạm đình chỉ thi hành quyết định sa thải người lao động... Những quy định này là rất cần thiết để kịp thời giúp người lao động giải quyết những khó khăn, những yêu cầu cấp bách trong cuộc sống. Theo các quy định trên, việc áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời chưa đề cập trong trường hợp người lao động bị mất việc làm do đơn vị thay đổi cơ cấu, công nghệ hay vì các lý do kinh tế, bị chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật nhưng người sử dụng lao động không giải quyết chế độ theo quy định cho họ. Trong những trường hợp này, thu nhập của người lao động không được đảm bảo, cuộc sống của họ và gia đình họ sẽ gặp khó khăn, họ cần nhận được một phần tiền lương, tiền bồi thường để có kinh phí trang trải cho cuộc sống của họ trong thời gian chờ pháp quyết của Tòa án. Vì vậy, cần thiết xem xét, bổ sung nội dung về việc áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời trong những trường hợp nêu trên vào các quy định pháp luật để tạo điều kiện cho người lao động có kinh phí giải quyết những khó khăn trong cuộc sống.

Trên phạm vi cả nước, số lượng vụ tranh chấp lao động cá nhân được giải quyết tại tòa ngày một tăng nhưng số vụ tranh chấp lao động tập thể được giải quyết tại tòa là rất ít. Trong khi đó tranh chấp lao động tập thể ở các tỉnh, thành phố trong cả nước vẫn theo xu hướng tăng.

Bên cạnh đó, còn có trường hợp, do chậm trễ trong việc xác định thẩm quyền xét xử của tòa án dẫn đến việc xét xử vụ án lao động không kịp thời đã làm ảnh hưởng đến uy tín của tòa án cũng như hiệu quả việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động... Điển hình như vụ án lao động ở quận 9, thành phố Hồ Chí Minh, như sau: anh Nguyễn Văn Sơn làm việc cho Nhà máy của Công ty TNHH Air Liquide Việt Nam tại quận 9, thành phố Hồ Chí Minh. Ngày 06/5/2011 anh Nguyễn Văn Sơn (Đồng Nai) đã làm đơn khởi kiện Công ty Air Liquide Việt Nam (Trụ sở chính đặt tại huyện Quế Võ, Thành phố Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh) gửi đến Tòa án nhân dân quận 9, Thành phố Hồ Chí Minh vì cho rằng Công ty Air Liquide Việt Nam đã xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật. Sau khi đã thực hiện các thủ tục khởi kiện và tham gia hòa giải với Công ty theo yêu cầu của Tòa nhưng không thành, ngày 21/5/2012 anh Sơn đã gửi đơn lên Chánh án Tòa án nhân dân quận 9 yêu cầu đưa vụ án ra xét xử nhưng không nhận được phản hồi. Ngày 04/6/2012, anh Sơn nhận được quyết định chuyển hồ sơ vụ án ra xét xử tại Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Ninh, tỉnh Bắc Ninh. Lý do chuyển vụ án được Tòa án nhân dân quận 9 nêu rõ trong quyết định chuyển hồ sơ vụ án là “bị đơn Công ty Air Liquide Việt Nam có trụ sở chính tại thành phố Bắc Ninh, không có chi nhánh tại quận 9 và nguyên đơn cũng không cư trú tại quận 9”. Do điều kiện không thuận tiện, anh Sơn đã làm đơn khiếu nại gửi Tòa án nhân dân thành phố Bắc Ninh yêu cầu được chuyển vụ án về xét xử tại Tòa án nhân dân quận 9. Sau khi xác minh Công ty Air Liquide Việt Nam có nhà máy đặt tại quận 9 và nhận định vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân quận 9, ngày 21-9-2012, Tòa án nhân dân thành phố Bắc Ninh đã ra quyết định chuyển vụ án về lại Tòa án nhân dân quận 9 để xét xử. Tuy nhiên, ngày 10-4-2013, Tòa án nhân dân quận 9 tiếp tục ra quyết định chuyển vụ việc cho Tòa án nhân dân huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu vì cho rằng thẩm quyền giải quyết vụ việc thuộc về Tòa án nhân dân huyện Tân Thành nơi có chi nhánh Công ty (Khu công nghiệp Phú Mỹ I, huyện Tân Thành), cũng là địa điểm làm việc được thể hiện trong hợp đồng lao động của anh Sơn. Sau khi thụ lý vụ án, Tòa án nhân dân huyện Tân Thành đã 3 lần mời anh Sơn, nhưng sau 1 năm giữ hồ sơ vụ án, ngày 10-4-2014, Tòa án nhân dân huyện Tân Thành lại ra quyết định chuyển hồ sơ vụ án trở lại Tòa án nhân dân thành phố Bắc Ninh lần nữa với lý do: “Quan hệ tranh chấp giữa các bên không phát sinh từ hoạt động của Chi nhánh” [84].

Tại thời điểm xảy ra vụ việc, theo quy định tại điểm b, khoản 1 Điều 36 Bộ Luật tố tụng dân sự 2004 được sửa đổi, bổ sung năm 2011: “*Nếu tranh chấp phát sinh từ hoạt động của chi nhánh tổ chức thì nguyên đơn có thể yêu cầu tòa án nơi tổ chức có trụ sở hoặc nơi tổ chức có chi nhánh giải quyết*”. Anh Sơn có làm việc tại nhà máy ở quận 9, quyết định thi hành kỷ luật lao động theo hình thức sa thải cũng được Tổng giám đốc công ty ký tại quận 9. Theo quy định này, thẩm quyền xét xử vụ án lao động này thuộc về Tòa án nhân dân quận 9.

Điểm đ, khoản 1 Điều 36 Bộ luật tố tụng dân sự, quy định: “*Nếu tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, BHXH, quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác đối với người lao động thì nguyên đơn là người lao động có thể yêu cầu tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết*”. Anh Sơn làm việc tại quận 9 nên cho dù Công ty Air Liquide Việt Nam có trụ sở chính ở thành phố Bắc Ninh thì theo quy định này, thẩm quyền xét xử vụ án lao động vẫn thuộc về Tòa án nhân dân quận 9.

Như vậy, có thể khẳng định vụ án lao động nói trên thuộc thẩm quyền xét xử của Tòa án nhân dân quận 9 nhưng do không xác định đúng thẩm quyền xét xử Tòa án đã không thực hiện nhiệm vụ, chức năng của mình mà chuyển vụ án đi lòng vòng gây khó khăn cho người lao động là không phù hợp với các quy định pháp luật. Hơn thế nữa, Tòa án nhân dân quận 9 đã vi phạm quy định thời hạn chuẩn bị xét xử vì theo quy định thời hạn xét xử đối với các vụ án lao động không quá 3 tháng (Điều 179 Bộ luật tố tụng dân sự).

Qua vụ việc trên cho thấy, do Tòa án quận 9 không kịp thời xác định thẩm quyền xét xử đã làm cho một vụ kiện về việc bị sa thải của người lao động kéo dài hơn 3 năm không được giải quyết. Người lao động đã mất công sức đi lại, thực hiện các thủ tục khởi kiện với hy vọng có thể trông cậy vào tòa án, cơ quan xét xử nhà nước để bảo vệ các quyền và lợi ích cho mình. Tuy nhiên, vụ việc không được kịp thời xét xử do việc chậm trễ khi xác định thẩm quyền xét xử của tòa án, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Vì vậy, thiếu sót của tòa án nêu trên cần được khắc phục để tránh không để xảy ra trường hợp tương tự, góp phần tăng tính hiệu quả, tính tôn nghiêm trong hoạt động xét xử của tòa án.

### **3.3. Đánh giá chung về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

#### **3.3.1. Những ưu điểm**

*Thứ nhất*, trong những năm qua, với việc sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các văn bản pháp luật như: Luật doanh nghiệp năm 2014, Luật phá sản năm 2014, Luật đầu tư năm 2014, Bộ luật lao động năm 2012, Luật việc làm năm 2013, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014... pháp luật bảo vệ quyền của người lao động đã và đang góp phần tạo môi trường pháp lý thông thoáng góp phần thu hút ngày càng nhiều nhà đầu tư nước ngoài đến Việt Nam.

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]. Việc nhiều nhà đầu tư tìm đến và đầu tư ở Việt Nam đã tạo ra nhiều công việc, giải quyết vấn đề thất nghiệp ở nước ta. Tính đến 6 tháng đầu năm 2014 số lượng việc làm trong khu vực này đã tăng lên trên hai triệu lao động trực tiếp và gần ba triệu lao động gián tiếp [32, tr.61,62].

*Thứ hai*, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động còn có tác dụng kích thích phát triển nguồn nhân lực công nghiệp chuyên nghiệp. Việc bảo vệ, đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động không chỉ có ý nghĩa giúp cho người lao động được hưởng lợi ích đúng với sức lao động bỏ ra mà còn có điều kiện tái tạo sức lao động. Hơn thế nữa, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động không chỉ tạo cơ sở pháp lý để người lao động thụ hưởng các quyền của họ cũng như tự bảo vệ các quyền của họ khi bị xâm phạm mà về lâu dài sẽ góp phần hình thành đội ngũ lao động công nghiệp chuyên nghiệp hơn, có kỹ thuật tốt, có khả năng làm việc với điều kiện lao động công nghiệp khắc khe, có năng suất lao động cao, chất lượng và hiệu quả lao động dần dần được nâng cao từ đó đóng góp chung vào sự tăng trưởng của nền kinh tế đất nước.

Mối quan hệ lao động trong DNCVĐTNN là mối quan hệ nhạy cảm hơn các mối quan hệ lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế khác của đất nước. Việc xử lý tốt mối quan hệ giữa người sử dụng lao động không chỉ dựa trên pháp luật trong nước mà còn dựa trên chuẩn mực quốc tế về lao động. Từ thực tế cho thấy, việc thiên về bảo vệ lợi ích của DNCVĐTNN sẽ dẫn tới gánh nặng về xã

hội mà các địa phương nơi có dự án đầu tư nước ngoài phải gánh chịu, còn nếu thiên về bảo vệ quyền lợi của người lao động sẽ tạo ra sự e ngại trong các nhà đầu tư nước ngoài, họ sẽ ngần ngại, không muốn mở rộng đầu tư do sợ không thu được lợi ích như mong muốn. Với việc phê chuẩn và tham gia các công ước quốc tế về lao động cùng với việc nội luật hóa các công ước đó trong Hiến pháp và các đạo luật, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN ở nước ta về cơ bản đã phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã góp phần quan trọng trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến tiến tại các DNCVĐTNN, tạo động lực để các doanh nghiệp này kinh doanh hiệu quả hơn.

*Thứ ba*, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN không chỉ là cơ sở pháp lý đảm bảo việc làm, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp này mà còn bảo đảm, bảo vệ quyền tự do công đoàn của người lao động trong các doanh nghiệp này. Hiện nay, ở Việt Nam có khoảng 460 hội, tổ chức xã hội, nghề nghiệp có phạm vi hoạt động toàn quốc, liên tỉnh, thành phố (so với 380 hội năm 2009), trong đó có 20 tổ chức công đoàn ngành [83, tr.8]. Ở các DNCVĐTNN, số lượng các tổ chức công đoàn được thành lập ngày một tăng, hoạt động công đoàn ngày càng phòng phú, tích cực hơn, vai trò của tổ chức công đoàn ngày càng khẳng định.

*Thứ tư*, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN không chỉ tạo cơ sở, đảm bảo các quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế mà còn góp phần hoàn thiện các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Pháp luật bảo vệ quyền của người lao động là cơ sở pháp lý cho việc xác lập, vận hành của các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Việc ràng buộc hoạt động của các cơ chế đó trong khuôn khổ pháp định đã hạn chế sự lạm quyền, hạn chế sự thiên lệch trong việc bảo vệ quyền của người lao động để đảm bảo các quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến tiến. Ví dụ như, để đảm bảo chất lượng của hoạt động tố tụng, bên cạnh việc ban hành các bộ luật, luật nội dung, Việt Nam đã ban hành Luật tố tụng hình sự năm 2003, Luật tố tụng dân sự năm 2015, Luật tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014, Luật Tổ chức Viện Kiểm sát nhân dân năm 2014... Theo quy định của pháp luật Việt Nam, hoạt động tố tụng được tiến hành trên nguyên tắc bảo đảm cho người tham gia tố tụng được thực hiện đầy đủ, công bằng, dân chủ các quyền và nghĩa vụ của mình; bảo đảm việc xét xử công khai, minh bạch, đúng người, đúng tội, đúng pháp luật, đảm bảo pháp chế xã hội chủ nghĩa. Tòa án hoạt

động độc lập và chỉ tuân theo pháp luật khi xét xử. Các thẩm phán do Chủ tịch nước bổ nhiệm (đối với Tòa án Nhân dân tối cao) hoặc do Chánh án Tòa án cấp trên bổ nhiệm. Các phán quyết của Tòa án, quyết định giám đốc thẩm của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao được đăng công khai và in thành sách, một mặt giúp xây dựng môi trường pháp lý công khai, minh bạch, mặt khác giúp công chúng giám sát công tác xét xử của Tòa án, giúp cho việc xét xử được công bằng...

*Thứ năm*, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN đảm bảo quyền được hưởng an sinh xã hội của người lao động được thực hiện trên thực tế. Ở nước ta, hầu hết các lĩnh vực thuộc an sinh xã hội đã được pháp điển hóa thành luật hay pháp lệnh. Các chính sách bảo hiểm được xây dựng và thực hiện tốt, góp phần giảm bớt khó khăn, ổn định cuộc sống cho người dân. Các chế độ ưu đãi xã hội, cứu trợ cũng ngày một đa dạng hơn về loại hình trợ giúp và phong phú hơn về nguồn trợ giúp. Chế độ bảo hiểm y tế được quy định và triển khai trên thực tế. Bên cạnh đó, các chế độ trợ cấp khác cũng từng bước xã hội hóa với các mức trợ cấp được nâng dần lên. Đặc biệt tại Điều 34, Hiến pháp năm 2013 quy định, công dân có quyền được đảm bảo an sinh xã hội. Đây là lần đầu tiên quyền an sinh xã hội được ghi nhận trong Hiến pháp, một văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lý cao nhất, là đạo luật gốc của hệ thống pháp luật Việt Nam. Trên cơ sở này, các văn bản pháp luật quy định về an sinh xã hội sẽ được rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới nhằm tạo cơ sở pháp lý vững chắc đảm bảo thực hiện quyền an sinh xã hội trong thực tế. Kết quả là, đến hết năm 2014, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đạt gần 11,5 triệu người (tăng 5,16% so với năm 2013), đối tượng tự nguyện đạt trên 196.000 người (tăng 16,8%), tham gia bảo hiểm thất nghiệp đạt trên 9,2 triệu người (tăng 6,2%). Tổng số kết dư Quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc gần 305.800 tỷ đồng (tăng 24,7%), tự nguyện hơn 2.280 tỷ đồng (tăng 42,6%), bảo hiểm thất nghiệp là 41.550 tỷ đồng (tăng 30,4%) [101].

*Thứ sáu*, thông qua các quy định bảo vệ, bảo đảm các quyền của lao động nữ trong các DNCVĐTNN, pháp luật đã góp phần vào việc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử phụ nữ. Nước ta đã xây dựng và ban hành các văn bản pháp luật, các chiến lược phát triển thể hiện nguyên tắc về bình đẳng giới và không phân biệt đối xử, như: Luật bình đẳng giới 2006; Bộ luật lao động năm 2012; Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2015 với mục tiêu nâng cao nhận thức, thu hẹp khoảng cách về giới

và nâng cao vị thế của phụ nữ. Đồng thời, Việt Nam cũng tích cực thực hiện các sáng kiến quốc tế và khu vực nhằm thúc đẩy việc bảo vệ quyền của phụ nữ và chống phân biệt đối xử đối với phụ nữ. Đặc biệt, trong Hiến pháp năm 2013 đã có riêng một điều quy định về vấn đề chống phân biệt đối xử về giới, quy định trách nhiệm của Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội (Điều 26). Kết quả là tỉ lệ lao động có việc làm là nữ giới chiếm 49%. nỗ lực bảo đảm bình đẳng giới của Việt Nam đã được quốc tế ghi nhận: theo xếp hạng năm 2012 của UN về chỉ số bất bình đẳng giới (GII), Việt Nam xếp thứ 47/187 quốc gia, so với vị trí 58/136 quốc gia năm 2010 [83, tr.14]. Như vậy, có thể nhận thấy rằng, nước ta đã đạt được một số thành tựu quan trọng trong việc xóa bỏ phân biệt đối xử giới và thúc đẩy quyền phụ nữ từ việc xây dựng khung pháp lý đến việc đảm bảo thực hiện các quy định này trên thực tế. Việt Nam đã thực hiện nghiêm túc Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).

### ***3.3.2. Những vấn đề còn tồn tại, hạn chế và nguyên nhân***

#### ***Một là, về các quy định pháp luật***

Việt Nam đã xây dựng khung pháp lý và các chính sách, cơ chế bảo vệ, bảo đảm quyền con người, quyền của người lao động được thực thi. Tuy nhiên, vẫn còn có một số quy định trong Hiến pháp năm 2013 cần được cụ thể hóa hoặc cần được xem xét, bổ sung để phù hợp với tình hình kinh tế, xã hội trong thời gian tới. Các nội dung bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN được cụ thể hóa trong các quy định pháp luật còn có một số nội dung chưa phù hợp với thực tế hoặc có nội dung cần thiết lại không được nêu trong các quy định. Ví dụ như: trong lĩnh vực việc làm, pháp luật chưa quy định rõ thế nào là “do nhu cầu kinh doanh”, chưa quy định trường hợp điều chuyển người lao động đi làm khác với địa điểm thỏa thuận trong Hợp đồng lao động; thiếu quy định về trường hợp trợ cấp thôi việc đối với lao động làm việc thường xuyên nhưng dưới 12 tháng cho người sử dụng lao động... Trong vấn đề tiền lương, quy định về trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm chỉ cho người lao động làm việc từ 12 tháng trở lên là chưa hợp lý... Về chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi của người lao động, quy định về giảm thời gian lao động đối với người cao tuổi vẫn chưa cụ thể... Trong vấn đề bảo vệ danh dự, nhân phẩm của người lao động, pháp luật chưa quy định rõ những hành vi, cư xử của người sử dụng lao động đối với người lao động như thế nào, mức độ ra sao thì bị coi



là không tôn trọng, không đúng đắn với người lao động, chưa có quy định buộc phải bồi thường vật chất khi xâm phạm danh dự, nhân phẩm người lao động. Về quấy rối tình dục, vẫn còn thiếu các quy định pháp luật về vấn đề này, hiện mới chỉ có một điều luật trong Bộ luật lao động quy định về quấy rối tình dục...

### ***Hai là, về cơ chế bảo vệ quyền của người lao động***

Nhằm đảm bảo quyền của người lao động được thực hiện trên thực tế, pháp luật quy định các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN, gồm có: cơ chế công đoàn; cơ chế thanh tra; cơ chế trọng tài; cơ chế tòa án. Tuy nhiên, nội dung của một số quy định chưa phù hợp với thực tế làm hạn chế hiệu quả của các cơ chế này trong việc bảo vệ quyền của người lao động. Cơ chế công đoàn hiệu quả chưa cao do năng lực của một số tổ chức công đoàn chưa đủ để thực hiện chức năng, nhiệm vụ đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, số lượng và năng lực của cán bộ công đoàn chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Cơ chế thanh tra lao động chưa được phát huy do số lượng thanh tra viên qua ít so với số doanh nghiệp cần thanh, kiểm tra, bên cạnh đó chất lượng đội ngũ thanh tra chưa đáp ứng yêu cầu công việc và thiếu cán bộ thanh tra có kiến thức, am hiểu nhiều ngành nghề. Trong số các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động, có thể nói cơ chế tài phán không chỉ bảo vệ quyền của người lao động hiệu quả mà còn có khả năng giải quyết dứt điểm các tranh chấp lao động. Tuy nhiên, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua trọng tài vẫn chưa phát huy được hiệu quả là do: hội đồng trọng tài lao động không được ra quyết định giải quyết các vụ tranh chấp về quyền tại các doanh nghiệp được đình công; các quyết định của hội đồng trọng tài về việc giải quyết tranh chấp tập thể ở các doanh nghiệp không được đình công có cơ chế đảm bảo thực hiện chưa đủ mạnh và chưa có quy định về trình độ các trọng tài viên ở nước ta hiện nay nên thiếu cơ sở lựa chọn trọng tài viên dẫn đến hầu hết trọng tài viên chưa đáp ứng được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động... Đối với cơ chế tòa án, một số quy định về thủ tục khởi kiện đã làm hạn chế quyền tiếp cận công lý của người lao động như: không có quy định cho phép tập thể lao động được quyền khởi kiện bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động; chưa có quy định về áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời đối với trường hợp người lao động bị mất việc do đơn vị sử dụng lao động có sự thay đổi... Bên cạnh đó, vẫn còn hiện tượng đùn đẩy tránh nhiệm giải quyết vụ án tranh chấp lao động đã góp phần

làm cho cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án chưa đạt hiệu quả cao, làm ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

### ***Ba là, về phía người lao động***

Phần lớn người lao động làm việc trong các DN CVĐTNN do có trình độ không cao, kiến thức pháp luật hạn chế nên họ không nhận thức đầy đủ về quyền và lợi ích của chính bản thân. Khi tham gia vào quan hệ lao động, họ thường chỉ quan tâm đến công việc phải làm và mức lương được trả mà không quan tâm đến các quyền khác như quyền nhân thân, quyền tự do công đoàn... nên họ rất dễ dàng giao kết hợp đồng lao động, tham gia vào quan hệ lao động mà không biết các quyền và lợi ích của họ bị xâm hại. Ví dụ như, do không hiểu biết tầm quan trọng của hợp đồng lao động, trong nhiều trường hợp, người lao động dễ dàng chấp nhận hợp đồng lao động mẫu có nhiều điều khoản hạn chế về quyền nhân thân như không được lập gia đình, không được sinh con trong một thời gian...

Không chỉ hạn chế trong nhận thức về quyền và lợi ích của mình, người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông đến từ các vùng nông thôn có ý thức tuân thủ nội quy, kỷ luật lao động, an toàn, vệ sinh công nghiệp chưa tốt, họ dễ bị tác động a dua theo người khác vi phạm nội quy quy chế của doanh nghiệp. Họ thường xuyên đi làm muộn và nghỉ giữa ca lâu hơn quy định; vứt rác bừa bãi, mang đồ ăn vào khu vực làm việc, để đồ dùng, thậm chí cả công cụ sản xuất hay nguyên vật liệu lộn xộn... không tuân thủ việc sử dụng bảo hộ lao động khi làm việc. Ví dụ, đối với công nhân may, bảo hộ lao động được trang bị là khẩu trang, quần áo bảo hộ, găng tay, mũ... nhưng khi làm việc công nhân chỉ đeo khẩu trang, hoặc đội mũ, ít mặc quần áo bảo hộ, thậm chí, có trường hợp, người lao động còn lấy cắp sản phẩm, cấu kết với nhau, cấu kết với các cá nhân bên ngoài doanh nghiệp lấy cắp sản phẩm để bán kiếm lời... Điều này dẫn đến bất đồng, mâu thuẫn xảy trong doanh nghiệp, làm cản trở hoạt động bình thường của doanh nghiệp và tác động xấu đến quyền và lợi ích của bản thân người lao động.

### ***Bốn là, về phía người sử dụng lao động***

Một số chủ DN CVĐTNN do kiến thức pháp luật và văn hóa Việt Nam còn hạn chế cùng với áp lực cạnh tranh của cơ chế thị trường nên đã có hành vi vi phạm pháp luật làm ảnh hưởng đến các quyền của người lao động, như: kéo dài thời gian thử việc; ký hợp đồng có thời hạn nhiều lần mà không chuyển sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn; xử lý kỷ luật sa thải không theo quy trình...

Một số chủ doanh nghiệp nước ngoài, đặc biệt là chủ doanh nghiệp là người Hàn Quốc, Đài Loan... do khác biệt về văn hóa nên phong cách quản lý cũng khác với các loại hình doanh nghiệp khác. Họ thường đặt ra nội quy, quy định khắt khe, làm khó cho người lao động, ví dụ như: đi làm muộn 1 buổi sẽ không được tính tiền chuyên cần trong cả tháng, đi vệ sinh theo số lần nhất định... Những quy định khắt khe này thường không được người lao động chấp nhận. Điều này dẫn đến bất đồng, mâu thuẫn xảy ra giữa người sử dụng lao động và người lao động làm ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp và quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động tại các doanh nghiệp này.

### ***Năm là, về phía các cơ quan quản lý nhà nước***

Công tác giáo dục, phổ biến pháp luật, nâng cao nhận thức về quyền con người chưa thực sự được quan tâm trong tất cả các ngành, các cấp, các địa phương. Chương trình nâng cao kiến thức, hiểu biết pháp luật lao động cho người lao động chưa được thực hiện thường xuyên dẫn đến người lao động hiểu biết rất hạn chế về quyền và lợi ích của họ trong quan hệ lao động. Bên cạnh đó, việc tuyên truyền, phổ biến văn hóa, truyền thống, lịch sử đất nước và pháp luật Việt Nam cho người sử dụng lao động là người nước ngoài chưa được quan tâm đúng mức. Vẫn còn tình trạng, người sử dụng lao động là người nước ngoài đưa ra nội quy, quy định trong tổ chức không phù hợp với văn hóa Việt Nam, có hành xử với người lao động không phù hợp với thuần phong, mỹ tục của người Việt Nam.

Một số cơ quan quản lý nhà nước, thực thi pháp luật còn có hạn chế trong việc xây dựng thể chế, quản lý, điều hành, tổ chức thực thi pháp luật và tuyên truyền pháp luật về quyền con người, quyền của người lao động đến các ngành, các cấp, các địa phương, các tổ chức, doanh nghiệp có sử dụng lao động. Công tác thanh tra, kiểm tra, đôn đốc thực hiện các quy định pháp luật trong lĩnh vực lao động tại các DNCVĐTNN không được thực hiện thường xuyên nên nhiều vụ việc vi phạm pháp luật lao động chưa được phát hiện và xử lý kịp thời làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của người lao động tại các doanh nghiệp đó.

Nguồn lực phục vụ cho hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam còn hạn chế, làm ảnh hưởng đến tính hữu hiệu của hệ thống này. Trong khi đó, những rủi ro về biến đổi khí hậu, thiên tai, dịch bệnh vẫn thường xuyên xảy ra và những người nghèo, các nhóm xã hội yếu thế, người lao động chịu tác động nặng nề nhất, là một thách thức đối với hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam.

### KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

1. Trong những năm qua, Việt Nam đã và đang tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật nói chung, luật, chính sách về quyền của người lao động nói riêng. Việt Nam đã ban hành các đạo luật quan trọng về quyền con người, quyền của người lao động, đặc biệt là việc ban hành Hiến pháp năm 2013 đã tạo ra khung pháp lý cho việc đảm bảo quyền của người lao động. Bên cạnh việc khẳng định và đã thể hiện trong Hiến pháp, các đạo luật, các cơ chế chính sách việc tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy các quyền và tự do cơ bản của con người, Việt Nam thực hiện đầy đủ các cam kết trong khuôn khổ pháp lý và thể chế quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

2. Pháp luật Việt Nam quy định và đảm bảo các quyền cơ bản của người lao động trong đó có người lao động làm việc tại DNCVĐTNN được thực thi đầy đủ. Thực tế cho thấy, các quyền của người lao động, như: quyền về việc làm, quyền được đảm bảo về thu nhập và đời sống khi tham gia quan hệ lao động, quyền được bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự và nhân phẩm, quyền tự do liên kết... đã được đảm bảo và thực hiện tương đối đầy đủ. Pháp luật đã tạo ra môi trường pháp lý để thị trường lao động phát triển lành mạnh, quan hệ lao động phát triển hài hòa trên cơ sở đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của người lao động cũng như quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, vẫn còn có quy định có nội dung không phù hợp gây khó khăn cho việc áp dụng trong thực tế và làm ảnh hưởng đến tính khả thi của pháp luật.

3. Những hạn chế trong các quy định pháp luật là một trong những nguyên nhân gây ra tình trạng xâm phạm quyền của người lao động. Tình trạng không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ các quy định của pháp luật ở một số DNCVĐTNN vẫn còn xảy ra làm ảnh hưởng đến quyền của người lao động như: vi phạm các quy định về hợp đồng lao động, vi phạm các quy định về thỏa ước lao động tập thể...

4. Các cơ chế bảo vệ các quyền của người lao động, như: cơ chế công đoàn; cơ chế thanh tra; cơ chế trọng tài; cơ chế tòa án về cơ bản đã đáp ứng yêu cầu bảo vệ quyền của người lao động trong các DNCVĐTNN, tuy nhiên các cơ chế này vẫn chưa phát huy được hết do còn có một số nội dung trong các quy định pháp luật về thẩm quyền, sự vận hành của từng cơ chế... còn có hạn chế đồng thời năng lực của

những cá nhân chưa đáp ứng được nhiệm vụ, trách nhiệm trong việc thực thi chức năng bảo vệ quyền của người lao động trong DNCVĐTNN.

5. Nhằm đảm bảo quyền của người lao động nói chung và quyền của người lao động làm việc trong DNCVĐTNN nói riêng được thực thi đầy đủ trên thực tế đồng thời nhằm tăng tính khả thi của pháp luật, việc sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật về lao động không phù hợp với thực tế là cần thiết, là trách nhiệm của các cơ quan chức năng nhà nước có thẩm quyền.

**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**

**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**

**4.1.1. Căn cứ định hướng phát triển kinh tế, xã hội của đất nước trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới**

Theo đánh giá của World Bank, kinh tế Việt Nam là nền kinh tế thị trường, phần lớn phụ thuộc vào xuất khẩu thô và đầu tư trực tiếp nước ngoài [93]. Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, nền kinh tế Việt Nam chịu tác động trực tiếp trước những biến động của nền kinh tế khu vực và toàn cầu.

Trong thời gian tới, tình hình kinh tế quốc tế tiếp tục biến động theo chiều hướng không thuận lợi, giá cả thị trường thế giới có xu hướng giảm, nợ công ở nhiều nước vẫn là nguy cơ lớn. Có thể thấy, kinh tế thế giới mặc dù có dấu hiệu phục hồi sau khủng hoảng nhưng vẫn còn nhiều khó khăn, bất ổn. Điều này sẽ làm cho nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài toàn cầu bị thu hẹp lại và sẽ trực tiếp ảnh hưởng đến quá trình thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Sự điều chỉnh chiến lược để đối phó và khắc phục khủng hoảng của các công ty xuyên quốc gia sẽ tác động đến các dự án đã được cấp phép và các dự án tiềm năng. Đó là việc phải tạm thời thu hẹp phạm vi và đình hoãn một số dự án đầu tư nước ngoài không có khả năng thu xếp các khoản tín dụng. Do vậy, sẽ có nhiều dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài đã được cấp phép có khả năng dẫn tiến độ, thu hẹp quy mô hoặc không thực hiện, làm cho tỷ lệ vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài thực hiện so với số vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài đăng ký giảm so với những năm trước.

Tình trạng cạnh tranh về kinh tế - thương mại, tranh giành các nguồn tài nguyên, năng lượng, thị trường công nghệ, nguồn vốn, nguồn nhân lực... giữa các nước ngày càng gay gắt. Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, trong đó có khu vực Đông Nam Á, vẫn sẽ là khu vực phát triển năng động nhưng còn tồn tại những yếu tố gây mất ổn định; tranh chấp lãnh thổ, biển đảo ngày càng căng thẳng. Tình hình trên cho thấy, trong vài năm tới tình hình thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam khó có thể cao so với các năm 2007, 2008 [63, tr.114-115].

Nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam có thể suy giảm cùng với những điều chỉnh của các nhà đầu tư nước ngoài đối với các dự án có vốn đầu tư nước ngoài ở trong nước sẽ làm ảnh hưởng đến nền kinh tế đất nước nói chung và hoạt động kinh doanh của các DNCVĐTNN nói riêng, đồng thời gây tác động không tốt đến các quyền và lợi ích của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này.

Trước tình hình đó, Đảng và Nhà nước tiếp tục khẳng định tầm quan trọng của nguồn vốn đầu tư nước ngoài trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và xem nguồn vốn đầu tư nước ngoài là nguồn vốn quan trọng trong phát triển kinh tế-xã hội. Điều này được thể hiện qua thiện chí và quyết tâm của Việt Nam trong việc cải thiện môi trường đầu tư, hoàn thiện hệ thống luật pháp, mở rộng việc kết nối thị trường thương mại, tài chính đầu tư, tham gia hiệp định thương mại tự do... nhằm thu hút các nhà đầu tư nước ngoài đến đầu tư kinh doanh ở Việt Nam. Kết quả của những nỗ lực không ngừng như trên là 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]. Không chỉ thành công trong việc thu hút nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam, năm 2015, tăng trưởng GDP nước ta đạt trên 6,5%, cao nhất trong 5 năm qua, vượt kế hoạch đề ra (6,2%); quy mô và tiềm lực của nền kinh tế tiếp tục tăng; GDP năm 2015 đạt khoảng 204 tỷ USD, bình quân đầu người 2.228 USD (tính theo sức mua ngang giá là trên 5.600 USD). Tốc độ tăng giá tiêu dùng giảm mạnh từ mức 18,13% năm 2011 xuống còn khoảng 2% vào năm 2015, thấp nhất trong 15 năm qua... Trong lĩnh vực lao động có nhiều chuyển biến tích cực. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước tính đến thời điểm 01/01/2016 là 54,61 triệu người, tăng 185 nghìn người so với cùng thời điểm năm 2014, trong đó lao động nam chiếm 51,7%; lao động nữ chiếm 48,3%...[102]. Lương bình quân ước đạt 5,53 triệu đồng/người/tháng, tăng khoảng 8% so với năm 2014...[91].

Tuy nhiên, có thể nói, kinh tế Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, thứ hạng, chất lượng và đời sống của người dân còn ở mức thấp so với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Nước ta vẫn đang đứng trước nhiều thách thức lớn, đan xen nhau, tác động tổng hợp và diễn biến phức tạp, không thể coi thường bất cứ thách

thức nào. Nguy cơ tụt hậu xa hơn về kinh tế so với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới vẫn còn tồn tại.

Với tác động tiêu cực của nền kinh tế toàn cầu trong thời gian tới cùng với việc khi một số hiệp định tự do thương mại mà chúng ta đã ký kết có hiệu lực, các doanh nghiệp trong đó có DNCVĐTNN sẽ phải cạnh tranh khốc liệt với các công ty nước ngoài có quy mô lớn, các công ty đa quốc gia. Việc mở cửa thị trường đồng nghĩa với việc hàng hóa của các nước thành viên trong các hiệp định thương mại tự do mà chúng ta đã ký kết nhập khẩu vào Việt Nam, tạo ra sức ép rất lớn đối với các doanh nghiệp trong nước, buộc các doanh nghiệp phải thực hiện tái cơ cấu, sắp xếp lại, thu hẹp sản xuất, phá sản... Những biến động trong các doanh nghiệp dễ dẫn đến người lao động làm việc tại các doanh nghiệp đó mất việc làm, rơi vào hoàn cảnh thất nghiệp. Bên cạnh đó, người lao động còn phải đối diện với việc cạnh tranh việc làm không chỉ với người lao động trong nước mà còn cả với người lao động nước ngoài. Trong khi đó, người lao động Việt Nam luôn có một khoảng cách về chuyên môn, trình độ, kỹ năng và sự thông hiểu về những quy định của luật lệ quốc tế so với người lao động nước ngoài. Đây là một thách thức không nhỏ mà người lao động Việt Nam phải vượt qua để có được việc làm, có thu nhập ổn định, đảm bảo cuộc sống.

Do đó, để thực hiện thành công chủ trương của Đảng và Nhà nước về việc thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài, việc tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật để tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa cho cho hoạt động đầu tư kinh doanh là rất cần thiết. Cho đến nay, chúng ta đã có một hệ thống luật và các văn bản dưới luật về đầu tư đầy đủ hơn, có tác dụng khuyến khích hơn các nhà đầu tư nước ngoài cũng như các nhà đầu tư trong nước trong việc tham gia đầu tư kinh doanh. Do vậy, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trong thời gian tới cần đáp ứng yêu cầu góp phần tạo ra môi trường đầu tư thuận lợi hơn, điều kiện thuận lợi hơn để khuyến khích nhà đầu tư nước ngoài đầu tư, mở rộng kinh doanh ở Việt Nam; mở rộng, đảm bảo các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động ở mức độ cao hơn trong mối tương quan không làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, nhà đầu tư nước ngoài. Đồng thời, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN đảm bảo phù hợp với các tiêu chuẩn lao động theo các Hiệp định thương mại tự do mà chúng ta đã ký kết, đặc biệt là TTP. Chẳng hạn như, theo quy



định của TPP, ngoài việc phải áp dụng các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức lao động quốc tế, nước ta sẽ phải áp dụng nhiều tiêu chuẩn lao động cao hơn như: người lao động được thành lập tổ chức đại diện tập thể lao động không trực thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam...

Như vậy, có thể thấy rằng, nhằm góp phần vào việc tạo môi trường đầu tư thuận lợi hơn nữa, đóng góp vào thành công của đất nước trong việc hội nhập khu vực và thế giới, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN cần được tiếp tục hoàn thiện theo hướng tạo ra môi trường pháp lý thông thoáng, tạo điều kiện thuận lợi hơn nữa cho các DNCVĐTNN hoạt động kinh doanh; đảm bảo, mở rộng các quyền của người lao động ở mức độ cao hơn trong điều kiện không làm ảnh hưởng đến các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, nhà đầu tư nước ngoài phù hợp với các hiệp định thương mại tự do mà chúng ta đã ký kết và các tiêu chuẩn lao động quốc tế của ILO.

#### ***4.1.2. Phù hợp các tiêu chuẩn lao động quốc tế***

Tiêu chuẩn lao động là tập hợp những điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động tối thiểu được công nhận trong phạm vi nhất định. Điều kiện lao động là tổng hợp các yếu tố tác động đến người lao động trong quá trình lao động ở không gian nhất định [61,28]. Các tiêu chuẩn lao động quốc tế có thể hiểu là các nguyên tắc, định hướng của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về điều kiện lao động, sử dụng lao động, quyền nghĩa vụ và sự hợp tác của các bên hữu quan... đối với các nước thành viên. Trong lĩnh vực lao động, tiêu chuẩn lao động chiếm vị trí hết sức quan trọng, bởi nó liên quan đến điều kiện, môi trường làm việc, ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe của người lao động. Có thể khẳng định rằng, pháp luật Việt Nam đã quy định các tiêu chuẩn lao động cơ bản như: Tiêu chuẩn về an toàn lao động, tiêu chuẩn về vệ sinh, môi trường lao động... Các quy định pháp luật không chỉ đòi hỏi người sử dụng lao động phải tuân thủ các tiêu chuẩn lao động trong quá trình điều hành doanh nghiệp mà bản thân người lao động cũng phải nghiêm túc thực hiện các tiêu chuẩn vì sự an toàn cho chính sức khỏe, tính mạng của họ. Việt Nam là nước thành viên của ILO từ năm 1992 tuy nhiên tính đến thời điểm hiện nay chúng ta đã phê chuẩn 21 công ước trong tổng số 189 Công ước, 194 khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế. Những công ước mà Việt Nam đã được phê duyệt về cơ bản đã được nội luật hóa vào trong các quy định của pháp luật và được thực hiện trong các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có sử dụng lao động trên phạm vi toàn

quốc. Trong số các công ước mà Việt Nam chưa phê chuẩn có 02 công ước cơ bản của ILO là Công ước số 87 (năm 1948) về quyền tự do lập hội và bảo vệ quyền tự do lập hội, Công ước số 98 (năm 1949) về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể được ILO đặc biệt chú trọng vì hai công ước này giữ vai trò quan trọng thể hiện quyền đặc biệt của người lao động và người sử dụng lao động. Điểm đặc biệt của 2 công ước này là việc ILO quy định quốc gia nào chưa phê chuẩn 2 công ước này cũng phải báo cáo lý do cho Ủy ban chuyên trách hữu quan của Tổ chức lao động quốc tế. Mặc dù chưa phê chuẩn 2 công ước nói trên, nhưng pháp luật Việt Nam đã quy định đầy đủ các quyền trên của người lao động, người sử dụng lao động trong các văn bản pháp luật như: quyền tự do liên kết, tự do công đoàn được quy định trong Luật công đoàn năm 2012, Bộ luật lao động năm 2012 và Điều lệ công đoàn Việt Nam, quyền thương lượng tập thể của người lao động được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012 (Mục 2 Chương V Bộ luật Lao động 2012, từ điều 66 đến điều 72)... Điều này cho thấy chúng ta có điều kiện pháp lý thuận lợi để phê chuẩn thêm các công ước khác của ILO trong đó có 2 công ước cơ bản nêu trên, tuy nhiên việc phê chuẩn công ước quốc tế là việc hệ trọng, cần được xem xét, đánh giá đầy đủ đảm bảo sự phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước. Do vậy, chúng ta cần tiếp tục chuẩn bị các điều kiện để có thể phê chuẩn thêm các công ước của ILO và đặc biệt là 2 công ước nói trên, chuyển hóa nội dung trong các công ước này thành các quy định pháp luật, tiêu chuẩn lao động quốc gia để nâng cao hơn nữa chất lượng việc bảo vệ quyền của người lao động nói chung và người lao động làm việc tại DNCVĐTNN nói riêng.

Bên cạnh các tiêu chuẩn lao động quốc tế, hiện nay có khoảng hơn 10.000 bộ quy tắc ứng xử được các doanh nghiệp của các quốc gia áp dụng làm tiêu chí xây dựng thương hiệu cho các doanh nghiệp, đảm bảo cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp phát triển bền vững. Trong đó các bộ quy tắc ứng xử được đặc biệt chú trọng như: SA 8000 (tiêu chuẩn về quản lý lao động); Wrap (tiêu chuẩn trách nhiệm toàn cầu về sản xuất may mặc), BSCI (bộ quy tắc trách nhiệm xã hội trong kinh doanh); OHSAS 18001:2007 (hệ thống tiêu chuẩn quản lý về sức khỏe và an toàn quốc tế) và ICTI (tiêu chuẩn xã hội về trách nhiệm trong ngành công nghiệp sản xuất đồ chơi). Các bộ quy tắc ứng xử này do các doanh nghiệp đưa ra nhằm xây dựng tiêu chuẩn đạo đức trong kinh doanh, tiêu chuẩn về điều kiện môi trường lao động; an toàn sức khỏe, nghề nghiệp... trong đó cần phân biệt đối xử,

cấm sử dụng lao động trẻ em, bảo đảm sức khỏe, an toàn lao động, vệ sinh lao động, xóa bỏ lao động cưỡng bức... có thể nói, các bộ quy tắc ứng xử đã thiết lập các nội dung dựa trên các tiêu chuẩn lao động quốc tế để doanh nghiệp xem xét, lựa chọn tham gia thực hiện. Bộ quy tắc ứng xử không thay thế pháp luật nhưng nó được xem là tiêu chí để các doanh nghiệp tham gia vào thị trường kinh doanh, đánh giá về đạo đức trong kinh doanh cũng như phản ánh mức độ bảo vệ quyền lao động của người lao động tại nơi làm việc [20, tr.159,160]. Việc áp dụng các quy tắc này trong các DNCVĐTNN không chỉ đem lại lợi ích cho các nhà đầu tư nước ngoài mà còn góp phần xây dựng môi trường doanh nghiệp văn minh, hiện đại trong đó các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động được tôn trọng, bảo đảm. Do vậy, việc nghiên cứu, chuyển hóa nội dung của các Bộ quy tắc ứng xử tiến bộ, phù hợp với điều kiện của đất nước ta thành các quy định pháp luật bắt buộc thực hiện trong các DNCVĐTNN và các loại hình doanh nghiệp khác trên phạm vi cả nước không chỉ có ý nghĩa đối với các bên trong quan hệ lao động mà còn có ý nghĩa trong việc góp phần xây dựng môi trường kinh doanh lành mạnh, tiến bộ ở nước ta.

Như vậy, nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN cần thiết nghiên cứu, mở rộng phê chuẩn các công ước quốc tế và các khuyến nghị của ILO (đặc biệt là 02 công ước: Công ước số 87 và Công ước số 98) trên cơ sở đảm bảo phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước để bảo vệ quyền và lợi ích của hai bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là người lao động tốt hơn nữa. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu, chuyển hóa nội dung của các Bộ quy tắc ứng xử tiến bộ, phù hợp với điều kiện của đất nước ta thành các quy định pháp luật bắt buộc thực hiện trong các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước không chỉ có ý nghĩa đối với các bên trong quan hệ lao động mà còn có ý nghĩa trong việc góp phần xây dựng môi trường kinh doanh lành mạnh, tiến bộ ở nước ta.

#### ***4.1.3. Đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động***

Hệ thống pháp luật chỉ phát huy được hiệu quả khi từ hiến pháp đến các đạo luật, văn bản pháp luật đồng bộ, thống nhất với nhau trong đó hiến pháp là đạo luật gốc, các luật khác phải phù hợp với nó. Pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có quy định chặt chẽ đến đâu, tính khả thi của nó cũng không cao nếu thiếu sự thống nhất, đồng bộ với các luật khác có liên quan. Chính vì thế, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm

việc tại DNCVĐTNN cần được đặt trong sự đồng bộ với các luật khác có liên quan và phù hợp với các quy định của Hiến pháp năm 2013.

Trong cùng ngành Luật kinh tế, giữa các luật: Luật đầu tư, Luật doanh nghiệp, Luật phá sản... có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, tương trợ lẫn nhau trong việc bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Do đó, việc hoàn chỉnh pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN phải đảm bảo sự thống nhất giữa các luật trong ngành Luật kinh tế. Quan hệ lao động được hình thành giữa hai bên chủ thể đó là: người sử dụng lao động và người lao động. Pháp luật không chỉ bảo vệ quyền lợi cho người lao động mà còn bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động đó là các quyền: quyền sở hữu tài sản; quyền điều hành doanh nghiệp, quyền quản lý lao động... Do vậy, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN phải đáp ứng yêu cầu đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Cụ thể là, việc hoàn thiện các quy định về quyền việc làm, quyền tự do công đoàn, quyền được bảo vệ nhân thân... của người lao động trong Bộ luật lao động không được mâu thuẫn, cản trở các quyền kinh doanh, quyền quản lý, điều hành, quyền sở hữu tài sản... của người sử dụng lao động, nhà đầu tư nước ngoài được quy định trong Luật đầu tư và Luật doanh nghiệp. Việc sửa đổi, hoàn thiện các quy định về hoạt động đầu tư, kinh doanh của nhà đầu tư nước ngoài trong Luật đầu tư không được mâu thuẫn với các quy định về tổ chức, quản lý của các loại hình doanh nghiệp trong Luật doanh nghiệp. Việc hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động như: quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố phá sản, quyền tham gia hội nghị chủ nợ... trong Luật phá sản không được làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của nhà đầu tư nước ngoài được quy định trong Luật đầu tư và Luật doanh nghiệp.

Trong cùng hệ thống pháp luật, các ngành luật có mối liên hệ, tác động qua lại, thống nhất với nhau. Do vậy, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động có mối liên hệ, thống nhất với các quy định pháp luật thuộc các ngành luật khác, đặc biệt là các luật có liên quan như: Luật việc làm, Luật bảo hiểm xã hội, Luật công đoàn, Luật người cao tuổi, Luật người khuyết tật, Luật bình đẳng giới... mối liên hệ này càng chặt chẽ hơn, tác động qua lại, hỗ trợ trực tiếp cho nhau trong việc điều chỉnh các vấn đề liên quan đến lao động. Chính vì vậy, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động không được mâu thuẫn với các luật khác để tránh tình

trạng chông chéo giữa các quy định trong các luật, làm giảm hiệu lực điều chỉnh của pháp luật trong việc bảo vệ quyền của người lao động. Ví dụ như, việc hoàn thiện các quy định về ưu tiên giờ làm việc cho người cao tuổi trong Bộ luật lao động không được mâu thuẫn với các quy định liên quan trong Luật người cao tuổi; việc hoàn thiện các quy định bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách cần thống nhất với quy định có nội dung tương đồng trong Luật công đoàn...

Như vậy, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN cần đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ giữa các luật trong cùng ngành luật kinh tế cũng như thống nhất với các luật thuộc ngành luật khác trong cùng hệ thống pháp luật và phải phù hợp với các quy định của Hiến pháp năm 2013.

## **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**

### ***4.2.1. Hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài***

#### ***Một là, về các quy định bảo vệ quyền lao động của người lao động***

Như trên đã phân tích, pháp luật đã có các quy định chặt chẽ để bảo vệ quyền của người lao động thực hiện đúng công việc như đã thỏa thuận, thống nhất với người sử dụng lao động. Tuy vậy, vẫn còn một số hạn chế trong các quy định pháp luật làm ảnh hưởng đến tính khả thi của chính các quy định pháp luật đó.

Việc quy định cho các DNCVĐTNN thực hiện dự án đầu tư đáp ứng đủ các điều kiện theo quy định của pháp luật thì được hưởng các ưu đãi như: áp dụng mức thuế suất thu nhập doanh nghiệp thấp hơn mức thuế suất thông thường có thời hạn hoặc toàn bộ thời gian thực hiện dự án đầu tư; miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp... nhằm mục đích tạo điều kiện thuận lợi DNCVĐTNN hoạt động, mở rộng đầu tư, phát triển kinh doanh, tạo thêm nhiều việc làm cho người lao động. Như đã phân tích ở mục 3.1.1, giữa Điều 15 và khoản 2 Điều 17 của Luật đầu tư chưa thống nhất trong việc xác định đối tượng được hưởng chính sách ưu đãi đầu tư nói trên. Trên thực tế, chính sách ưu đãi này là dành cho doanh nghiệp thực hiện dự án đầu tư, chứ không phải dành cho các nhà đầu tư. Vì vậy, để tạo điều kiện cho việc giải thích, áp dụng quy định pháp luật vào thực tế, cần thiết sửa đổi cụm từ “nhà đầu tư” thành “doanh nghiệp” tại khoản 2 Điều 17 Luật đầu tư.

Nhằm tạo điều kiện cho hoạt động quản lý Nhà nước về đầu tư, pháp luật quy định, nhà đầu tư nước ngoài phải thực hiện thủ tục đăng ký và đăng ký thay đổi cổ

đồng, thay đổi thành viên tổ chức kinh tế khi góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp vào tổ chức kinh tế. Như trên đã phân tích, Luật đầu tư và Luật doanh nghiệp cùng có quy định về vấn đề này rất có thể dẫn đến việc trùng lặp về nội dung giữa các quy định. Vì vậy, để giảm bớt các thủ tục, tránh sự trùng nhau giữa các quy định, tạo điều kiện thuận lợi cho nhà đầu tư nước ngoài trong hoạt động đầu tư kinh doanh, cần thiết thống nhất việc quy định vấn đề trên vào trong một luật. Có thể thấy rằng, hoạt động góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp vào tổ chức kinh tế của nhà đầu tư nước ngoài là hoạt động liên quan việc thành lập, tổ chức quản lý, tổ chức lại doanh nghiệp thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật doanh nghiệp. Do vậy, cần thiết sửa đổi, bổ sung khoản 3, Điều 26 Luật đầu tư nội dung như sau: *“Nhà đầu tư nước ngoài thực hiện thủ tục đăng ký và đăng ký thay đổi cổ đông, thay đổi thành viên tổ chức kinh tế khi góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp vào tổ chức kinh tế theo quy định của Luật doanh nghiệp”*.

Pháp luật quy định xử phạt người sử dụng lao động có hành vi giao kết hợp đồng lao động không đúng loại, không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản (Điều 22 BLLĐ 2012 và Điều 5 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013). Trên thực tế, việc vi phạm các quy định về giao kết hợp đồng lao động vẫn xảy ra. Để khắc phục tình trạng này, đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật, theo tôi quy định này nên bổ sung theo hướng như sau: *“Người sử dụng lao động phải khắc phục ngay hành vi vi phạm và nếu tiếp tục tái phạm thì phải chịu mức phạt gấp hai lần”*.

Với quy định hình thức xử lý vi phạm như trên, người sử dụng lao động sẽ cân nhắc, e dè trước khi thực hiện hành vi vi phạm các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

Như đã phân tích ở mục 3.1.1, Điều 31 Bộ luật lao động năm 2012 có nội dung còn chung chung và tạo ra sự không thống nhất trong việc hiểu và áp dụng quy định này trên thực tế. Vì thế, để khắc phục hạn chế trên, việc bổ sung Điều 31 theo hướng như sau là cần thiết:

*“a) Việc điều chuyển lao động do nhu cầu sản xuất, kinh doanh chỉ được thực hiện trong các trường hợp sau đây :*

*Doanh nghiệp phải gấp rút hoàn thành hợp đồng đã ký kết với khách hàng, nhằm đảm bảo hoàn thành kế hoạch sản xuất, kinh doanh của năm đã được thông qua từ đầu năm.*

*Kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp sụt giảm rõ rệt, cần tăng cường nhân sự cho một đơn vị nào đó thuộc doanh nghiệp trong thời gian ngắn hạn để đẩy mạnh hoạt động, tăng doanh số của doanh nghiệp.*

*b) Người sử dụng lao động phải chi trả cho người lao động tiền lương và các phúc lợi tương đương với công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động”.*

Theo phân tích ở mục 3.1.1, Điều 42 của Bộ luật lao động năm 2012 mới chỉ quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm trợ cấp thôi việc cho người lao động có thời gian làm việc từ 12 tháng trở lên bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nhưng họ không muốn tiếp tục làm việc nữa, còn những người lao động có thời gian làm việc dưới 12 tháng thì không có quy định trợ cấp thôi việc. Điều luật này chưa hợp lý ở chỗ, người lao động có thời gian làm việc nhiều hay ít nhưng đều là nạn nhân của quyết định trái pháp luật của người sử dụng lao động và họ đều gặp khó khăn trong thời gian bị mất việc làm. Vì vậy, để hạn chế người sử dụng lao động vi phạm quy định về hợp đồng lao động, đồng thời bảo vệ quyền việc làm của người lao động, hỗ trợ một phần kinh phí cho người lao động trong thời gian tìm kiếm công việc mới, khoản 2 Điều 42 nên sửa đổi, bổ sung theo hướng sau: *“Trường hợp người lao động (bao gồm người lao động có thời gian làm việc dưới 12 tháng) không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này”.*

Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012 quy định trợ cấp mất việc làm cho người lao động trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ, thay đổi chủ sở hữu, tư cách doanh nghiệp. Người lao động được hưởng trợ cấp trong trường hợp này là những người lao động có thời gian làm việc thường xuyên, từ 12 tháng trở lên cho người sử dụng lao động, còn với người lao động làm việc dưới 12 tháng thì không có quy định trợ cấp mất việc làm. Đây là một sự thiệt thòi cho người lao động, người sử dụng lao động có thể lợi dụng quy định này để cho những người lao động chưa làm việc đủ 12 tháng thôi việc mà không bị bất cứ một hạn chế nào. Trong trường hợp này, để tạo điều kiện cho người lao động tìm kiếm công việc mới, theo tôi nên bổ sung khoản 1 Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012 theo hướng sau: Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất cũng phải bằng 02 tháng tiền lương.

Đối với lao động nữ, pháp luật quy định những ưu tiên nhằm tạo điều kiện cho phụ nữ thực hiện tốt thiên chức làm mẹ, chăm sóc gia đình và để họ được bình đẳng với nam giới trong tuyển dụng, lao động. Song có thể thấy rằng, về thiên bẩm, đa số lao động nữ không có sức lực bằng lao động nam giới và lại phải chi phối bởi các công việc gia đình, do đó nhiều doanh nghiệp không thích tuyển dụng lao động nữ trong đơn vị của mình. Vì vậy, để các quy định ưu tiên với lao động nữ được thực thi đầy đủ trên thực tế nên bổ sung quy định nhằm khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động nữ như sau: *“Doanh nghiệp có số lao động nữ từ 50% tổng số lao động của đơn vị trở lên sẽ được giảm thuế thu nhập từ 3-5%”*.

Việc quy định giảm thuế thu nhập doanh nghiệp không chỉ có ý nghĩa động viên người sử dụng lao động nhận lao động nữ vào làm việc mà còn giúp giảm bớt chi phí sử dụng lao động nữ. Việc sử dụng lao động nữ với chi phí thấp hơn lại đem hiệu quả lao động như lao động nam giới sẽ là động lực để người sử dụng lao động tuyển dụng lao động nữ vào làm việc trong đơn vị mình.

Đối với lao động là người khuyết tật, Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách, pháp luật để thay đổi quan niệm của xã hội về người khuyết tật và nhằm giúp cho người khuyết tật có điều kiện nâng cao đời sống, học tập và có việc làm. Như đã phân tích ở trên, trên thực tế số lượng người khuyết tật có việc làm còn khiêm tốn so với tổng số người khuyết tật có khả năng lao động trên phạm vi cả nước và phần lớn là những công việc không ổn định, rất ít người khuyết tật tìm được việc làm và làm việc ổn định trong các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Có nhiều nguyên nhân gây ra tình trạng thiếu việc làm ở người khuyết tật như: nguồn lao động nhiều hơn nhu cầu về lao động trên thị trường lao động, hoạt động mở rộng đầu tư, phát triển kinh doanh của nhiều doanh nghiệp vẫn chưa ổn định nên chưa có nhu cầu tuyển thêm lao động... Một trong các nguyên nhân gây ra tình trạng nêu trên đó là do sự hiểu biết, nhận thức về vai trò xã hội, khả năng của người khuyết tật chưa đầy đủ nên nhiều doanh nghiệp còn có tâm lý không thích tuyển dụng người khuyết tật. Do đó, cần thiết nâng cao hiểu biết, nhận thức và tạo cơ hội việc làm nhiều hơn cho người khuyết tật trong xã hội, trong cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp. Nhằm giải quyết vấn đề nêu trên, để bảo vệ quyền việc làm cho người khuyết tật, cần thiết bổ sung nội dung sau vào khoản 11 Điều 50 Luật người khuyết tật năm 2010: *“Ủy ban nhân dân các cấp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tổ*



*chức phổ biến, tuyên truyền chính sách, pháp luật về người khuyết tật trên địa phương mình quản lý”.*

Nhằm nâng cao nhận thức về người khuyết tật, Luật người khuyết tật quy định Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội có trách nhiệm xây dựng và thực hiện chương trình nâng cao nhận thức về người khuyết tật và công tác người khuyết tật; Bộ Thông tin và Truyền thông có trách nhiệm hướng dẫn cơ quan thông tin đại chúng thực hiện tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật đối với người khuyết tật (điểm g, khoản 1 và khoản 7 Điều 50). Tuy nhiên, trên thực tế việc hiểu đúng vai trò trong xã hội cũng như năng lực, khả năng của người khuyết tật vẫn chưa được đồng đều ở các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất và ở các địa phương trên cả nước. Vì vậy, việc bổ sung quy định, ủy ban nhân dân có trách nhiệm tổ chức phổ biến, tuyên truyền chính sách, pháp luật về người khuyết tật ở địa phương là cần thiết, phù hợp với chức năng quản lý hành chính của ủy ban nhân dân và cũng góp phần nâng cao nhận thức về người khuyết tật của các cơ sở sản xuất, cộng đồng dân cư trên địa phương thuộc phạm vi quản lý hành chính của ủy ban nhân dân.

#### ***Hai là, về các quy định bảo vệ thu nhập và đời sống cho người lao động***

Như phân tích ở trên, tình trạng DNCVĐTNN nợ lương người lao động trong nhiều tháng, không thực hiện việc trợ cấp cho người lao động khi người lao động bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, thôi việc... vẫn tiếp tục xảy ra, thậm chí có doanh nghiệp không thanh toán tiền lương cho người lao động trong thời gian dài, chủ doanh nghiệp bỏ trốn. Vì vậy, để ngăn ngừa xảy ra tình trạng như trên nên có sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa các cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư, tài chính, lao động... trong việc rà soát, đánh giá năng lực, khả năng tài chính của các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân nước ngoài muốn đầu tư kinh doanh ở Việt Nam, đồng thời cần tăng cường năng lực của thanh tra lao động để đảm bảo hiệu quả của công tác thanh, kiểm tra việc thực hiện các quy định pháp luật về tiền lương, thu nhập và xử lý nghiêm minh, kịp thời những trường hợp vi phạm các quy định pháp luật về tiền lương, thu nhập.

Quyền được đảm bảo thu nhập và làm việc lâu dài là quyền cơ bản của người lao động, tuy nhiên có thể thấy quyền này có được thực hiện hay không phụ thuộc rất nhiều vào người sử dụng lao động và năng lực của doanh nghiệp. Vì vậy, nhằm tạo thêm điều kiện để quyền này được thực thi trên thực tế, cần thiết nghiên cứu thêm và bổ sung nội dung sau vào Điều 113 Luật doanh nghiệp: “*Khuyến khích*

*công ty cổ phần bán cổ phần cho người lao động theo hình thức cổ phần ưu đãi hoàn trả. Người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động, nghỉ chế độ hưu trí, phải bán lại số cổ phần đó cho công ty cổ phần”.*

Khi được sở hữu một số cổ phần của công ty, quyền lợi của người lao động được đảm bảo hơn vì họ không chỉ được trả lương mà còn được nhận cổ tức khi doanh nghiệp kinh doanh có lãi. Hơn thế nữa, việc được sở hữu cổ phần, người lao động sẽ gắn bó hơn với công ty, toàn tâm, toàn ý với công việc vì họ không chỉ đơn thuần là người làm thuê, bán sức lao động mà họ còn là nhà đầu tư, chủ sở hữu một phần công ty. Như vậy, việc người lao động được sở hữu cổ phần của công ty không chỉ có lợi cho người lao động mà còn đem lại lợi ích cho doanh nghiệp.

Nhằm tạo điều kiện cho người lao động chủ động trong việc tìm kiếm công việc mới, ổn định cuộc sống, pháp luật quy định người lao động có quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố doanh nghiệp phá sản (khoản 2 Điều 5 Luật phá sản năm 2014). Trên thực tế, việc áp dụng quy định này còn gặp khó khăn do quy định chưa nêu rõ tỷ lệ lao động bị nợ lương trên tổng số lao động của doanh nghiệp là bao nhiêu thì người lao động được quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố phá sản doanh nghiệp. Vì thế, để đảm bảo tính khả thi của quy định này, theo tôi nên bổ sung nội dung như sau vào quy định trên: *“Trường hợp, doanh nghiệp không trả lương cho trên 50% số người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp thì người lao động được quyền nộp đơn yêu cầu tuyên bố doanh nghiệp phá sản”.*

Bên cạnh đó, để đảm bảo quyền nộp đơn yêu cầu của người lao động không gây cản trở quyền nộp đơn của tổ chức công đoàn, việc nghiên cứu và bổ sung quy định này theo hướng như sau là cần thiết: *“Trước khi nộp đơn yêu cầu tuyên bố doanh nghiệp phá sản, người lao động cần tham vấn ý kiến của tổ chức công đoàn”.*

Điều 37 Luật phá sản năm 2014 quy định về quyền rút đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản nhằm tạo điều kiện cho người sử dụng lao động và người lao động tự giải quyết vướng mắc, bất đồng, tránh tình trạng doanh nghiệp bị đổ vỡ, bị tuyên bố phá sản. Tuy nhiên, việc quy định về thời gian thương lượng theo quy định trên là quá ngắn, không đủ thời gian để các bên thực hiện quyền trao đổi, đàm phán, thống nhất phương án giải quyết. Nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp và người lao động có đủ thời gian giải quyết bất đồng, thống nhất cùng nhau ký văn bản yêu cầu được thương lượng việc rút đơn, quy định trên nên được sửa đổi, bổ sung nội dung như

sau: “Thời gian thương lượng là 20 ngày kể từ thời điểm doanh nghiệp nhận được thông báo về việc có người nộp đơn yêu cầu mở thủ tục phá sản”.

Luật phá sản năm 2014 quy định về điều kiện, trình tự tổ chức hội nghị chủ nợ nhằm đảm bảo các quyền của người lao động và các chủ nợ khác không bị xâm hại. Song, nội dung trong các quy định về sự hợp lệ của hội nghị chủ nợ và điều kiện thông qua nghị quyết hội nghị chủ nợ chưa tích hợp với nhau dẫn đến tình trạng hội nghị chủ nợ vẫn diễn ra nhưng nghị quyết thì không thông qua được. Vì thế, theo tôi nên sửa đổi, bổ sung quy định này theo hướng sau là cần thiết để đảm bảo tính khả thi của việc tiến hành hội nghị chủ nợ và thông qua nghị quyết hội nghị chủ nợ, cụ thể là: “*Hội nghị chủ nợ hợp lệ khi có trên 51% số nợ không có bảo đảm tham gia. Nghị quyết của hội nghị chủ nợ được thông qua khi được trên 50% của số chủ nợ không bảo đảm có mặt tại hội nghị đồng ý với điều kiện số chủ nợ này đại diện cho từ 65% trở lên tổng số nợ không có bảo đảm tham gia hội nghị*”.

Trong những phân tích ở trên cho thấy, một số quy định về trình tự, thủ tục phá sản, nội dung rườm rà, tạo ra những thủ tục không cần thiết, gây khó khăn trong việc áp dụng quy định này trên thực tế. Nhằm giảm thiểu các thủ tục trong quá trình tuyên bố doanh nghiệp phá sản nên nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung quy định này theo hướng như sau: “*Trong trường hợp, doanh nghiệp và người nộp đơn yêu cầu thống nhất phương án phá sản, doanh nghiệp không muốn thực hiện phương án phục hồi, Tòa án tiến hành các thủ tục tuyên bố doanh nghiệp phá sản mà không cần căn cứ trên cơ sở hội nghị chủ nợ không thành*”.

### ***Ba là, về các quy định bảo vệ quyền nhân thân người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong quá trình lao động***

Pháp luật lao động có các quy định chặt chẽ về các vấn đề như: người lao động được sắp xếp công việc phù hợp để đảm bảo sức khỏe; được làm việc trong điều kiện an toàn và vệ sinh; nghiêm cấm việc sử dụng lao động nữ và những đối tượng lao động dễ bị tổn thương khác trong một số lĩnh vực, công việc nhất định... Tuy vậy, pháp luật chưa quy định cụ thể về tiêu chuẩn sức khỏe đối với từng công việc, từng ngành nghề để trên cơ sở đó các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân sử dụng lao động bố trí lao động, đồng thời các cơ quan quản lý cũng dễ dàng trong việc thanh, kiểm tra và xử lý vi phạm... Vì vậy, theo tôi cần thiết xem xét, bổ sung quy định về tiêu chuẩn sức khỏe đối với từng công việc, từng ngành nghề.

Như đã phân tích tại mục 3.2.1, tình trạng vi phạm pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động dẫn đến tai nạn lao động vẫn tiếp tục xảy ra, gây ra những thiệt hại cả về sức khỏe, tính mạng của người lao động cũng như tài sản, vật chất của người sử dụng lao động. Một trong những nguyên nhân xảy ra tình trạng trên là các biện pháp xử lý hành vi vi phạm quy định về an toàn, vệ sinh lao động còn nhẹ, chưa đủ tính răn đe. Vì thế, để đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật nên bổ sung hình thức xử phạt đủ nặng đối với những hành vi vi phạm quy định an toàn lao động vào Điều 16 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 theo hướng như sau: “*Doanh nghiệp buộc phải đóng cửa trong 1 tháng khi vi phạm quy định về an toàn lao động để xảy ra tai nạn lao động nghiêm trọng, chết người; nếu trong cùng một năm, doanh nghiệp tiếp tục vi phạm sẽ buộc doanh nghiệp đóng cửa với thời gian 3 tháng, nếu vẫn tiếp tục vi phạm sẽ xem xét khả năng thu hồi giấy phép đầu tư*”.

Với hình thức xử lý đủ mạnh như trên sẽ tác động đến ý thức tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động của người sử dụng lao động. Trước khi thực hiện hành vi vi phạm các quy định về an toàn, vệ sinh lao động, người sử dụng lao động sẽ phải cân nhắc, đắn đo với những hậu quả mà họ nhận từ hành vi của mình.

Bộ luật lao động năm 2012 quy định chặt chẽ về thời gian tối đa mà người lao động làm việc trong ngày, trong tuần; thời gian làm thêm; thời gian nghỉ ngơi trong giờ làm việc, giờ làm ca... Khoản 3, Điều 166, Bộ luật lao động năm 2012 quy định giảm thời gian làm việc với người cao tuổi, trước khi nghỉ hưu, tuy nhiên chưa quy định thời gian được giảm là bao nhiêu trong một tuần, một tháng. Vì vậy, nhằm đảm bảo việc áp dụng thống nhất quy định này trên thực tế, Điều luật trên nên sửa đổi, bổ sung theo hướng như sau: “*Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động cao tuổi được rút ngắn thời gian lao động trong một tuần là 5 giờ. Trường hợp, người sử dụng lao động áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian thì chỉ được sử dụng người lao động cao tuổi không quá 7 giờ trong một ngày và 42 giờ trong một tuần*”.

Nhằm hạn chế việc người lao động huy động người lao động phải làm thêm thời gian quá nhiều làm ảnh hưởng đến sức khỏe của họ, pháp luật quy định chặt chẽ về chế độ làm thêm đối với người lao động. Trên thực tế, các quy định pháp luật này thường xuyên bị vi phạm tại một số DNCVĐTNN. Do đó, việc tăng cường công tác thanh, kiểm tra là cần thiết để tạo ra sức ép buộc người sử dụng lao động thực hiện nghiêm các quy định pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi.

Tình trạng người sử dụng lao động vi phạm các quy định pháp luật bảo vệ nhân phẩm của người lao động vẫn tiếp tục xảy ra. Việc mắng nhiếc, chửi rủa thậm chí đánh người lao động ở một số DNCVĐTNN cùng với các quy định nội bộ khắc nghiệt như đi vệ sinh theo giờ, số lần cố định... đã vi phạm danh dự, nhân phẩm của người lao động một cách nghiêm trọng. Một trong những nguyên nhân để xảy ra tình trạng này là một số quy định điều chỉnh vấn đề này thiếu tính cụ thể và chưa có biện pháp răn đe đủ mạnh để buộc người sử dụng lao động nghiêm túc thực hiện các quy định này. Do vậy, theo tôi nên nghiên cứu, bổ sung quy định của pháp luật về tiêu chuẩn hành vi, cư xử của người sử dụng lao động đối với người lao động trong quan hệ lao động, những hành vi nào, cư xử nào với mức độ như thế nào thì bị coi là không tôn trọng và không đúng đắn với người lao động. Bên cạnh đó, cũng nên xem xét, bổ sung vào khoản 3, Điều 15 Nghị định số 95/2015 biện pháp đảm bảo thực thi đủ mạnh đó là: *“Người sử dụng lao động có hành vi xâm phạm nhân phẩm, danh dự người lao động phải xin lỗi công khai và bồi thường vật chất cho người lao động đó (ít nhất là 2 tháng lương), trong trường hợp vi phạm là nghiêm trọng còn bị truy cứu trách nhiệm hình sự”*.

#### ***Bốn là, về các quy định bảo vệ quyền tự do công đoàn***

Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn là quyền của người lao động. Pháp luật lao động quy định những điều kiện để người lao động thực hiện quyền này, đồng thời quy định nhiệm vụ quyền hạn của tổ chức công đoàn để tổ chức này có đủ khả năng thực hiện chức năng trung tâm là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

Từ những phân tích ở trên cho thấy, ở một số DNCVĐTNN, công đoàn cơ sở hoạt động chưa hiệu quả, chưa thực sự đảm đương vai trò, trách nhiệm đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Một trong những nguyên nhân để xảy ra tình trạng này là hoạt động của công đoàn cơ sở còn phụ thuộc vào người sử dụng lao động, năng lực của cán bộ công đoàn còn hạn chế. Nhằm tăng năng lực cho tổ chức công đoàn, giảm thiểu sự phụ thuộc vào người sử dụng lao động, một số giải pháp sau có thể giải quyết vấn đề này:

Theo quy định pháp luật, để thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát hoạt động doanh nghiệp, công đoàn có quyền tham gia, thương lượng và giám sát thang lương, bảng lương, quy chế trả lương, quy chế thưởng của đơn vị. Tuy nhiên, như đã phân tích tại mục 3.1.4, nội dung về vai trò của công đoàn trong việc xây dựng thang

bảng lương, quy chế lương, quy chế thưởng theo quy định tại khoản 2 Điều 93 và khoản 1 Điều 88 Bộ luật lao động năm 2012 chưa thống nhất với nhau, dẫn đến có thể hiểu khác nhau về nội dung đó. Nhằm thống nhất nội dung trong hai quy định pháp luật nêu trên và đề chức năng này của tổ chức công đoàn mang tính thực chất, theo ý kiến của tác giả luận án, việc sửa đổi, bổ sung hai quy định pháp luật nêu trên theo hướng như sau: “*Công đoàn có quyền thương lượng, ký kết, giám sát thang lương, bảng lương, định mức lao động ở doanh nghiệp*”.

Luật doanh nghiệp năm 2014 không quy định ưu tiên sử dụng đại diện lao động tham gia vào Ban kiểm soát của các công ty (các Điều 82, 102,163). Nếu không tham gia vào công tác giám sát hoạt động của doanh nghiệp, tổ chức đại diện lao động sẽ thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về các hoạt động của doanh nghiệp. Điều này có thể dẫn đến các hoạt động của Tổ chức đại diện lao động chỉ mang tính hình thức, hời hợt, không gắn liền với thực tế doanh nghiệp và sẽ ảnh hưởng đến việc bảo vệ quyền lợi của người lao động. Vì vậy, để tạo điều kiện cho người lao động tham gia vào việc giám sát hoạt động của doanh nghiệp, việc nghiên cứu, bổ sung quy định nêu trên theo hướng như sau: “*Ưu tiên sử dụng đại diện người lao động tham gia vào Ban kiểm soát của công ty*”.

Pháp luật quy định các biện pháp bảo vệ cán bộ công đoàn, bảo vệ người lao động tham gia hoạt động công đoàn, tuy nhiên trên thực tế, vẫn còn có doanh nghiệp có hành vi phân biệt đối xử đối với cán bộ công đoàn, không tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn hoạt động như: chuyển sang công việc khác hoặc chuyển sang làm ca đêm, không cho đi họp, không trả lương thời gian hội họp, không ký tiếp hợp đồng lao động... Như đã phân tích tại mục 3.1.4, Chương 3 của Luận án, pháp luật quy định khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ (khoản 6, Điều 192 BLLĐ năm 2012). Đây là quy định pháp luật có nội dung bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách, để họ yên tâm hoạt động công đoàn. Tuy nhiên, theo quy định pháp luật này, người sử dụng lao động mới chỉ bị hạn chế quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ ban chấp hành công đoàn. Trên thực tế có thể xảy ra tình huống, khi nhiệm kỳ ban chấp hành công đoàn vừa kết thúc, hợp đồng lao động cũng hết thời hạn, người sử dụng lao động có thể không ký tiếp hợp đồng lao động với những người lao động đã tích cực

hoạt động công đoàn mà tiến hành tuyển dụng nhân sự mới vào các vị trí công việc đó. Từ đó cho thấy, việc xem xét, bổ sung nội dung bảo vệ cán bộ công đoàn không chuyên trách đầy đủ hơn vào quy định pháp luật là cần thiết nhằm tăng sự tự tin của họ trong các hoạt động công đoàn, song cũng cần lưu ý rằng, việc bổ sung đó không làm ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp, quyền của người sử dụng lao động trong việc tuyển dụng, bố trí, quản lý, sử dụng nhân sự. Vì vậy, theo chúng tôi, khoản 6 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012 nên được bổ sung như sau: “*Người lao động đã tham gia ban chấp hành công đoàn cơ sở được ưu tiên ký lại hợp đồng lao động khi doanh nghiệp có nhu cầu*”.

***Năm là, về các quy định bảo vệ quyền liên kết đình công của người lao động***

Hiện nay, pháp luật chưa ghi nhận quyền tổ chức, lãnh đạo đình công của tập thể lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở. Như đã phân tích ở mục 3.1.4, tập thể lao động được ghi nhận tại khoản 3, Điều 3 Bộ luật lao động năm 2012. Tập thể lao động là một tổ chức được hình thành một cách tự phát do người lao động cùng làm việc, cùng chia sẻ với nhau những buồn vui, khó khăn trong công việc cũng như trong cuộc sống. Có thể nói, tập thể lao động gần gũi, gắn bó và nắm rõ tâm tư, nguyện vọng của người lao động hơn bất cứ tổ chức nào. Bên cạnh đó, hiện nay Việt Nam đã tham gia vào một số Hiệp định thương mại tự do, trong đó có Hiệp định Đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP) quy định tổ chức đại diện tập thể lao động có thể không trực thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Khi Hiệp định Tự do thương mại có hiệu lực, mô hình tổ chức đại diện tập thể lao động đơn nhất như hiện nay: công đoàn trực thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam là tổ chức đại diện tập thể lao động duy nhất sẽ không còn phù hợp với cam kết của Việt Nam về vấn đề này trong Hiệp định. Vì vậy, việc trao quyền cho tập thể lao động ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn được quyền tổ chức, lãnh đạo đình công không chỉ xuất phát từ thực tế ở cơ sở, mà còn phù hợp với xu thế hội nhập của đất nước. Chính vì thế, khoản 2 Điều 210 Bộ luật lao động năm 2012 nên được bổ sung như sau: “*Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên hoặc tập thể lao động tổ chức, lãnh đạo đình công*”.

Bộ luật Lao động năm 2012 quy định đình công sẽ bị coi là bất hợp pháp nếu những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động tiến hành đình công (khoản 2, Điều 215). Như đã phân tích trong mục 3.1.4, việc áp dụng quy định này trên thực tế sẽ gặp khó khăn do nội dung quy định này chưa phù

hợp với thực tế hoạt động của các công ty mẹ - công ty con và hoạt động của công đoàn ngành. Cho nên, theo tôi cần thiết xem xét, bổ sung quy định pháp luật nêu trên theo hướng như sau: *“Người lao động làm việc trong các công ty hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con, Tập đoàn kinh tế được phép liên kết, tổ chức đình công để bảo vệ lợi ích của mình”*.

Nhằm hạn chế ảnh hưởng tiêu cực do đình công gây ra đối với doanh nghiệp, pháp luật cho phép người sử dụng lao động được quyền *“đóng cửa tạm thời nơi làm việc”*. Tuy nhiên, việc áp dụng quy định này trên thực tế còn gặp vướng mắc do điều kiện để *“đóng cửa tạm thời nơi làm việc”* chưa được nêu cụ thể. Nhằm hạn chế người sử dụng lao động lạm dụng quyền này để gây sức ép với người lao động, cản trở người lao động thực hiện quyền đình công, theo tôi nên xem xét, sửa đổi điểm b, khoản 3 Điều 214 Bộ luật lao động năm 2012 theo hướng như sau:

*“Doanh nghiệp rơi vào tình trạng không duy trì được hoạt động bình thường do đình công gây ra trong các trường hợp: không đủ máy móc thiết bị để hoạt động; không có điện, nước để duy trì hoạt động; không có nguyên vật liệu để hoạt động.*

*Doanh nghiệp được đóng cửa để bảo vệ tài sản trong trường hợp: một số người lao động đang tiến hành các hành động phá hoại tài sản doanh nghiệp; một số tài sản của doanh nghiệp đã bị mất; có sự đe dọa phá hoại tài sản của doanh nghiệp”*.

#### **4.2.2. Hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

##### ***Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền của người lao động thông qua tổ chức công đoàn tại các DNCVĐTNN***

Như trên đã phân tích, pháp luật quy định cụ thể nhiệm vụ quyền hạn của tổ chức công đoàn để tổ chức này có đủ khả năng thực hiện chức năng trung tâm của tổ chức công đoàn là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thông qua tổ chức công đoàn trong nhiều trường hợp hiệu quả đạt được chưa cao. Để khắc phục tình trạng này, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, giải pháp sau có thể giải quyết vấn đề này:

Bộ luật Lao động quy định, công đoàn cấp trên cơ sở có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương tạo điều



kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở (khoản 2 Điều 189). Đây là quy định nhằm tạo điều kiện cho việc thành lập công đoàn cơ sở và việc thực hiện quyền tự do công đoàn của người lao động. Song trên thực tế có thể xảy ra tình huống, công đoàn cấp trên yêu cầu hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở nhưng cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương không thực hiện vì giữa công đoàn cấp trên cơ sở và cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương không có mối quan hệ cấp trên và cấp dưới, không chịu sự ràng buộc về tổ chức. Một trong mục đích hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương là hỗ trợ, tạo điều kiện để quan hệ lao động trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức phát triển, hài hòa, ổn định và tiến bộ. Thông qua việc tạo điều kiện, hỗ trợ công đoàn cấp trên thành lập công đoàn cơ sở, các cơ quan nhà nước nắm rõ hơn về tình hình lao động trong từng doanh nghiệp, tổ chức ở địa phương. Điều này góp phần giúp cho hoạt động quản lý của các cơ quan này gắn với thực tế lao động ở địa phương hơn, hiệu quả hơn. Vì vậy, việc bổ sung Điều 189 Bộ luật lao động như sau là cần thiết, không chỉ có tác dụng tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn hoạt động mà còn góp phần tăng trách nhiệm, hiệu quả các cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương trong việc thực hiện chức năng của mình, cụ thể là: *“Cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương có trách nhiệm tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở trên địa bàn thuộc phạm vi quản lý nhà nước về lao động của mình khi có yêu cầu của công đoàn cấp trên cơ sở”*.

Một trong các nguyên nhân xảy ra tình trạng quyền của người lao động bị xâm hại là do hiểu biết của người lao động về quyền và lợi ích quyền của họ chưa đầy đủ, họ thiếu kiến thức về pháp luật nên chưa đủ tự tin để tự bảo vệ hoặc yêu cầu các cơ quan có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích của mình khi bị xâm hại. Vì vậy, với mục đích trang bị kiến thức cho người lao động để họ có thể tự bảo vệ hoặc yêu cầu tổ chức, cơ quan có thẩm quyền bảo vệ khi quyền, lợi ích chính đáng của họ bị vi phạm, một trong các hoạt động cần thiết được ghi vào trong quy chế phối hợp hoạt động giữa công đoàn và người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 192 Bộ luật lao động năm 2012 là: Công tác tuyên truyền giáo dục về nhân quyền, pháp luật lao động cho người lao động cần được thực hiện định kỳ, thường xuyên ít nhất một lần/1 năm.

*Thí điểm mô hình tổ chức đại diện lao động theo nghề nghiệp:* như trên đã phân tích, ở nước ta hiện nay, pháp luật quy định tổ chức công đoàn là tổ chức duy

nhất đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của người lao động. Tuy nhiên, trong thời gian tới, việc áp dụng mô hình tổ chức đại diện lao động duy nhất không còn phù hợp với yêu cầu của những hiệp định quốc tế, như: hiệp định Đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP), Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam- EU... mà nước ta tham gia ký kết. Do vậy, trong quá trình chuyển mô hình tổ chức đại diện lao động đơn nhất sang mô hình hai loại hình tổ chức đại diện lao động, việc nghiên cứu, thí điểm mô hình tổ chức đại diện lao động theo nghề (Tổ chức đại diện lao động của các thư ký, tổ chức đại diện của các kế toán...) là cần thiết để tăng tính chuyên nghiệp trong hoạt động tổ chức đại diện lao động, tạo điều kiện để các đoàn viên học hỏi lẫn nhau, nâng cao trình độ chuyên môn. Một thư ký, một nhân viên kế toán... có thể làm trong nhiều ngành nghề khác nhau nhưng khi tập hợp lại, hoạt động trong tổ chức đại diện lao động chung với nhau sẽ giúp họ có lợi ích thiết thực về nghề nghiệp. Ví dụ, Nhà nước cho phép thành lập nghiệp đoàn taxi sẽ là tổ chức đối trọng tốt hơn với hiệp hội các doanh nghiệp taxi... Với mô hình này sẽ có tính liên thông quyền lợi và sự liên kết nghề nghiệp của người lao động trên quy mô rộng lớn hơn.

***Thứ hai, hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN thông qua thanh tra lao động***

Như đã phân tích ở trên, công tác thanh tra việc thực hiện pháp luật lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc chấn chỉnh vi phạm, nâng cao ý thức pháp luật, bảo vệ quyền của người lao động và thực tiễn quản lý nhà nước về lĩnh vực lao động. Nhằm khắc phục những hạn chế, tăng hiệu quả trong hoạt động của thanh tra lao động, đáp ứng yêu cầu công tác bảo vệ quyền của người lao động, các giải pháp sau đây có thể giải quyết được vấn đề này:

Như đã phân tích ở mục 3.2.2, với số lượng cán bộ thanh tra Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội như hiện nay là không đủ để đáp ứng yêu cầu của công việc, hậu quả là nhiều hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động không được chấn chỉnh, xử lý kịp thời, quyền và lợi ích của người lao động bị xâm hại, tính tôn nghiêm của pháp luật không được đảm bảo. Vì vậy, việc bổ sung đủ số lượng cán bộ thanh tra lao động là cần thiết để tăng cường giám sát, thực hiện pháp luật lao động.

Hiện nay ở các quốc gia ASEAN có hai mô hình thanh tra lao động: mô hình thanh tra hợp nhất (thanh tra chung) trong đó có thanh tra lao động chịu trách nhiệm

về mọi vấn đề (việc làm quan hệ lao động, an toàn sức khỏe nghề nghiệp, vệ sinh lao động). Mô hình thứ hai là mô hình hai hệ thống thanh tra lao động trong đó ít nhất hai cơ quan thuộc chính phủ khác nhau chịu trách nhiệm về thanh tra lao động.

Ở nước ta, thanh tra lao động được tổ chức theo mô hình chung, thanh tra lao động thực hiện tất cả những vấn đề liên quan đến luật lao động. Chính vì thế, Cơ quan thanh tra phải giải quyết khối lượng công việc rất lớn, tạo ra nhiều áp lực đối lực lượng thanh tra viên vừa mỏng lại vừa thiếu người có đủ năng lực đáp ứng công việc. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả công tác thanh tra lao động, theo ý kiến của tác giả luận án nên nghiên cứu, ứng dụng thí điểm mô hình thanh tra phụ trách theo nhóm công việc như: những vấn đề liên quan về an toàn, vệ sinh lao động, lao động trẻ em, lao động di cư hoặc thanh tra lao động tổ chức theo mô hình theo những lĩnh vực nhất định. Sau thời gian thí điểm, nếu mô hình này đem lại hiệu quả cao, rõ rệt trong việc bảo vệ quyền của người lao động nói chung và quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN nói riêng, nước ta có thể chuyển dần mô hình thanh tra lao động hiện nay sang mô hình thanh tra lao động này.

### ***Thứ ba, hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN thông qua Hội đồng trọng tài lao động***

Nhằm tăng cường hiệu quả và tính chính xác của hoạt động xét xử, phán quyết của hội đồng trọng tài trong việc giải quyết tranh chấp lao động, góp phần bảo vệ quyền của người lao động nói chung và người lao động làm việc tại DNCVĐTNN nói riêng ngày càng tốt hơn, các giải pháp sau đây có thể giải quyết vấn đề trên, cụ thể là:

*Một là*, bổ sung thẩm quyền của hội đồng trọng tài lao động được giải quyết tất cả các tranh chấp về quyền và lợi ích theo sự lựa chọn của các bên trong tranh chấp lao động vào khoản 2 Điều 199 Bộ luật lao động năm 2012.

Theo quy định pháp luật, Hội đồng trọng tài lao động chỉ có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và các tranh chấp lao động tập thể ở các doanh nghiệp không được đình công. Quy định này hạn chế quyền tự do lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp lao động của các bên trong quan hệ lao động. Hơn thế nữa, trong nhiều trường hợp, việc phân biệt tranh chấp lao động về lợi ích và tranh chấp lao động về quyền là không rõ ràng. Vì thế việc bổ sung thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động cần thiết nhằm nâng cao vai trò của Hội

đồng trọng tài lao động trong việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể, góp phần vào việc bảo đảm quyền của người lao động được thực hiện đầy đủ trên thực tế.

*Hai là*, bổ sung vào khoản 1, Điều 199 Bộ luật lao động năm 2012 quy định về tiêu chuẩn trở thành thành viên hội đồng trọng tài lao động, như: Trọng tài viên phải là cử nhân chuyên ngành luật, có kinh nghiệm ít nhất là 5 năm trong việc giải quyết các vấn đề về lao động, xã hội... Đồng thời, quy định chế độ tập huấn nghiệp vụ bắt buộc mỗi năm một lần đối với trọng tài viên để bổ sung kiến thức, nâng cao năng lực, phẩm chất của trọng tài viên lao động...

Hiệu quả hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Hội đồng trọng tài lao động như thế nào phụ thuộc vào năng lực, trình độ nghiệp vụ, kinh nghiệm giải quyết vụ việc lao động của các trọng tài viên lao động. Bộ luật lao động quy định số lượng thành viên, cơ cấu Hội đồng trọng tài lao động nhưng không quy định về tiêu chuẩn để có thể đảm nhiệm thành viên Hội đồng trọng tài lao động. Do vậy, việc bổ sung tiêu chuẩn để có thể đảm nhiệm là thành viên hội đồng trọng tài lao động và chế độ tập huấn nghiệp vụ bắt buộc đối với các trọng tài viên lao động vào khoản 1 Điều 199 nói trên là cần thiết, phù hợp với yêu cầu thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tập thể thông qua Hội đồng trọng tài lao động hiện nay.

*Ba là*, bổ sung quy định tăng số lượng thành viên hội đồng trọng tài lao động lên thành 9 thành viên trong trường hợp hội đồng trọng tài lao động được mở rộng thẩm quyền (khoản 1 Điều 199 BLLĐ 2012). Hiện nay, số lượng thành viên hội đồng trọng tài lao động tối đa 7 người, nhưng nếu mở rộng thẩm quyền của hội đồng trọng tài lao động đối với tất cả các tranh chấp lao động tập thể thì số lượng 7 người sẽ bị quá tải, không thể giải quyết được tất cả các loại tranh chấp lao động.

*Bốn là*, bổ sung quy định bắt buộc các bên thực hiện Biên bản hòa giải thành đã được các bên, Chủ tịch, Thư ký Hội đồng trọng tài lao động ký trong Biên bản (Khoản 3, Điều 206 Bộ luật lao động năm 2012).

Pháp luật lao động quy định nếu một bên không muốn thực hiện thỏa thuận đã được ghi trong Biên bản hòa giải thành thì có thể không thực hiện. Điều này đã làm giảm hiệu lực quyết định của Hội đồng trọng tài lao động trong việc giải quyết tranh chấp lao động, gây lãng phí thời gian, công sức của Hội đồng trọng tài lao động. Đồng thời, trong một số trường hợp còn tạo điều kiện cho việc thiếu nghiêm túc của các bên trong quá trình thương lượng, đàm phán, hòa giải giữa hai bên, bởi vì họ không phải gánh chịu trách nhiệm pháp lý gì khi không thực hiện Biên bản hòa giải

thành. Do đó, việc bổ sung quy định bắt buộc thực hiện Biên bản hòa giải thành như trên là cần thiết.

***Thứ tư, hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền của người lao động tại DNCVĐTNN thông qua Tòa án***

Theo quy định pháp luật, khi bị xâm hại các quyền và lợi ích, trong thời hiệu còn hiệu lực, người lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động, yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích của mình. Công đoàn cơ sở và công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích của tập thể người lao động. Những quy định pháp luật về quyền khởi kiện tại tòa án của người lao động là rất cần thiết để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động và tập thể người lao động. Song, pháp luật không quy định tập thể lao động ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn được quyền đại diện cho người lao động khởi kiện tại tòa án khi quyền và lợi ích của người lao động bị xâm hại hay nói cách khác pháp luật mới chỉ ghi nhận tập thể lao động, chưa trao cho tập thể lao động quyền được bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Như đã phân tích ở trên, tập thể lao động là tổ chức gắn gũi, gắn bó với người lao động hơn bất cứ tổ chức nào khác. Cho nên, tập thể lao động thấu hiểu những khó khăn, tâm tư, nguyện vọng của người lao động không chỉ về những khúc mắc phát sinh trong quan hệ lao động mà thậm chí cả những vấn đề trong đời sống riêng tư của người lao động. Bên cạnh đó, trong thời gian tới đây, khi Hiệp định Đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương (TPP) có hiệu lực đòi hỏi chúng ta thực hiện việc chuyển đổi mô hình tổ chức đại diện tập thể lao động đơn nhất như hiện nay sang mô hình hai tổ chức đại diện tập thể lao động. Từ đó cho thấy, việc trao quyền cho tập thể lao động có thể trở thành một bên trong tranh chấp lao động, có thể đại diện cho người lao động để khởi kiện tại tòa án nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động là cần thiết không chỉ xuất phát từ thực tế ở cơ sở, mà còn phù hợp với xu thế hội nhập của đất nước. Do vậy, việc bổ sung khoản 2, Điều 187 Bộ luật tố tụng dân sự 2015 nội dung như sau là cần thiết: *“Ở những nơi chưa có công đoàn cơ sở, tập thể lao động có quyền khởi kiện tại tòa án để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động”*.

Nhằm kịp thời giúp người lao động giải quyết những khó khăn, những yêu cầu cấp bách trong cuộc sống, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định về quyền yêu cầu áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời và các biện pháp khẩn cấp tạm thời được

áp dụng như: Buộc người sử dụng lao động tạm ứng tiền lương, tiền công, tiền bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho người lao động, tạm đình chỉ thi hành quyết định sa thải người lao động... Tuy nhiên, như đã phân tích ở mục 3.2.2, trong các quy định trên, việc áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời chưa đề cập trong trường hợp người lao động bị mất việc do đơn vị thay đổi cơ cấu, công nghệ hay vì các lý do kinh tế, người lao động chấm dứt hợp đồng đúng pháp luật nhưng người sử dụng lao động không giải quyết chế độ theo quy định cho họ. Trong những trường hợp này, thu nhập của người lao động không được đảm bảo, cuộc sống của họ và gia đình họ sẽ gặp khó khăn, họ cần nhận được một phần tiền lương, tiền bồi thường để có kinh phí trang trải cho cuộc sống của họ trong thời gian chờ phán quyết của Tòa án. Vì vậy, theo ý kiến của tác giả luận án, việc bổ sung nội dung sau vào quy định về biện pháp khẩn cấp tạm thời tại Điều 118 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 là cần thiết, cụ thể là: *“Người sử dụng lao động buộc tạm ứng tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động trong những trường hợp như sau: bị mất việc làm do đơn vị thay đổi cơ cấu, công nghệ hay vì các lý do kinh tế; không được trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật”*.

*Thí điểm mô hình áp dụng cấu trúc ba bên trong thành phần của Hội đồng xét xử:* Do đặc thù của tranh chấp lao động là người lao động luôn ở thế yếu hơn so với người sử dụng lao động và đa số trong các vụ án lao động, người lao động là nguyên đơn, bên bị xâm hại quyền và lợi ích hợp pháp, vì thế cần thiết kể tòa án giải quyết tranh chấp lao động khác với các tranh chấp dân sự, thương mại. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, nhiều quốc gia trên thế giới và hầu hết các nước trong khu vực đều thiết kế Hội đồng xét xử vụ án lao động theo cấu trúc ba bên, trong đó có đại diện của Nhà nước (là đầu mối liên kết các thành viên còn lại, phụ trách việc giải quyết và là chủ tọa của Hội đồng), đại diện của giới lao động và giới sử dụng lao động. Thực tế cách làm này đã giúp các quốc gia đó đạt hiệu quả cao trong công tác giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án [34, tr.224]. Từ kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn hoạt động xét xử vụ án lao động tại tòa án, theo ý kiến của tác giả luận án nên xem xét, thí điểm mô hình Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động theo cấu trúc ba bên và có đánh giá tính hiệu quả của mô hình này để từ đó có những bước triển khai tiếp theo với mục đích nâng cao năng lực xét xử, giải quyết chính xác, dứt điểm các tranh chấp lao động của hội đồng xét xử nói riêng và của hệ thống tòa án

nói chung. Để thực hiện việc thí điểm mô hình tòa án nêu trên, cần thiết sửa đổi, bổ sung Điều 11, 12 Bộ luật tố tụng dân sự theo đó Hội đồng xét xử sẽ gồm có thẩm phán, đại diện tổ chức đại diện lao động tập thể và đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác xét xử:* trong nền kinh tế toàn cầu, tự do hóa thương mại, Việt Nam cũng như nhiều quốc gia khác trên thế giới có cam kết đảm bảo quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng. Do vậy, nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xét xử các vụ việc xâm phạm quyền của người lao động trong giai đoạn hội nhập quốc tế, Nhà nước nên xem xét, quy định việc học tập bắt buộc đối với đội ngũ thẩm phán, hội thẩm và các chức danh tư pháp khác trong toà án nhân dân để nâng cao trình độ, bổ sung kiến thức về nhân quyền, pháp luật lao động cũng như năng lực, bản lĩnh chính trị thông qua các khóa học, các buổi tập huấn ngắn hạn được thực hiện ít nhất một năm/1 lần.

***Thứ năm, nâng cao năng lực hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động***

Các cơ quan quản lý nhà nước về lao động có nhiệm vụ quản lý thị trường lao động và quan hệ lao động, hướng dẫn thi hành pháp luật lao động, quyết định các chính sách về lao động nên có vai trò rất lớn trong việc đảm bảo thực hiện quy định của pháp luật nói chung và bảo vệ quyền của người lao động nói riêng. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân khác nhau mà tình trạng vi phạm pháp luật lao động ở các doanh nghiệp nói chung và DNCVĐTNN nói riêng vẫn xảy ra, quyền và lợi ích của người lao động bị xâm hại. Để nâng cao năng lực bảo vệ người lao động, các cơ quan nhà nước cần phải thực hiện một số biện pháp cơ bản như sau:

Việc ban hành văn bản pháp luật và văn bản hướng dẫn thi hành pháp luật phải được thực hiện kịp thời, có chất lượng, tránh tình trạng pháp luật không thực hiện được vì phải chờ văn bản hướng dẫn của cơ quan quản lý hoặc các hướng dẫn chung chung, khó áp dụng trong những tình huống cụ thể, hướng dẫn không hợp lý, không đúng tinh thần điều luật.

Công tác tuyên truyền, phổ biến về pháp luật lao động cần được thực hiện thương xuyên hơn với nhiều hình thức khác nhau: Hội nghị, hội thảo, cuộc thi, giải quyết vướng mắc, giải thích luật qua đài phát thanh, đài truyền hình... đồng thời nghiên cứu việc giảng dạy luật nhân quyền, luật lao động tại các trường đại học, cao đẳng không thuộc chuyên ngành luật, trường đào tạo và các cơ sở đào tạo nghề để trang bị kiến thức cơ bản cho sinh viên, người học trước khi tham gia quan hệ lao động.

Nâng cao nhận thức về quyền con người, đặc biệt trong lĩnh vực lao động cho cán bộ, công chức nhà nước nói chung và trong lĩnh vực quản lý lao động nói riêng để họ có cơ sở xử đúng đắn, tôn trọng và đảm bảo những giá trị của quyền con người, tránh tình trạng cửa quyền, hách dịch, bảo thủ, coi nhẹ quyền con người ở các cơ quan chức năng này.



## KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

1. Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, nền kinh tế Việt Nam chịu tác động trực tiếp trước những biến động của nền kinh tế trong khu vực và toàn cầu. Trong thời gian tới, tình hình kinh tế quốc tế tiếp tục biến động theo chiều hướng không thuận lợi, giá cả thị trường thế giới có xu hướng giảm, nợ công ở nhiều nước vẫn là nguy cơ lớn... Đây là lý do chính làm cho nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài toàn cầu bị thu hẹp lại và sẽ trực tiếp ảnh hưởng đến quá trình thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Theo dự báo, trong vài năm tới, nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam có thể suy giảm cùng với những điều chỉnh của các nhà đầu tư nước ngoài đối với các dự án đầu tư đang thực hiện ở trong nước sẽ làm ảnh hưởng đến nền kinh tế đất nước nói chung và hoạt động kinh doanh của các DNCVĐTNN nói riêng, đồng thời gây tác động không tốt đến các quyền và lợi ích của người lao động làm việc tại các doanh nghiệp này. Do đó, để thực hiện thành công chủ trương thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài phục vụ phát triển kinh tế-xã hội của Đảng và Nhà nước, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN trong thời gian tới cần đáp ứng các yêu cầu: tiếp tục đóng góp vào việc tạo ra môi trường đầu tư, điều kiện thuận lợi hơn nữa để khuyến khích nhà đầu tư nước ngoài đầu tư, mở rộng kinh doanh ở Việt Nam; mở rộng, đảm bảo các quyền và lợi ích chính đáng của người lao động ở mức cao hơn trong điều kiện không làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, nhà đầu tư nước ngoài. Đồng thời, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN đảm bảo phù hợp với các cam kết của Việt Nam trong các Hiệp định tự do thương mại mà chúng ta đã ký kết, đặc biệt là TTP.

2. Trong lĩnh vực lao động, tiêu chuẩn lao động chiếm vị trí hết sức quan trọng, bởi nó liên quan đến điều kiện, môi trường làm việc của người lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng cũng như sức khỏe của người lao động. Việt Nam là nước thành viên của ILO từ năm 1992, tuy nhiên, tính đến thời điểm hiện nay, chúng ta đã phê chuẩn 21 trong tổng số 189 Công ước, 194 khuyến nghị của Tổ chức lao động quốc tế. Mặc dù số lượng Công ước của ILO mà Việt Nam phê chuẩn chưa nhiều nhưng có thể khẳng định rằng, pháp luật Việt Nam đã quy định các tiêu chuẩn lao động cơ bản như: Tiêu chuẩn về an toàn lao động, tiêu chuẩn về vệ sinh,

môi trường lao động... Các tiêu chuẩn lao động này không chỉ đòi hỏi người sử dụng lao động phải tuân thủ nghiêm ngặt trong quá trình điều hành doanh nghiệp mà bản thân người lao động cũng phải nghiêm túc thực hiện các tiêu chuẩn đó vì sự an toàn cho chính tính mạng, sức khỏe của họ. Điều này cho thấy chúng ta có điều kiện pháp lý thuận lợi để phê chuẩn thêm các công ước của ILO, tuy nhiên việc phê chuẩn công ước quốc tế là việc hệ trọng, cần được xem xét, đánh giá đầy đủ đảm bảo sự phù hợp với điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội của quốc gia. Do vậy, chúng ta cần tiếp tục chuẩn bị các điều kiện để có thể phê chuẩn thêm các công ước của ILO và đặc biệt là 2 công ước cơ bản: Công ước số 87 (năm 1948) về quyền tự do lập hội và bảo vệ quyền tự do lập hội, Công ước số 98 (năm 1949) về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể vì 2 Công ước này thể hiện quyền đặc biệt của người lao động và người sử dụng lao động và được ILO đặc biệt chú trọng, chuyển hóa nội dung các công ước thành các quy định pháp luật và tiêu chuẩn lao động quốc gia nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng bảo vệ quyền của người lao động nói chung và người lao động làm việc tại DNCVĐTNN nói riêng. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu, chuyển hóa nội dung của các Bộ quy tắc ứng xử tiên bộ, phù hợp với điều kiện của đất nước ta thành các quy định pháp luật bắt buộc thực hiện trong các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước không chỉ có ý nghĩa đối với các bên trong quan hệ lao động mà còn có ý nghĩa trong việc góp phần xây dựng môi trường kinh doanh lành mạnh, tiên bộ ở nước ta.

3. Hệ thống pháp luật chỉ phát huy được hiệu quả khi từ hiến pháp đến các đạo luật, văn bản pháp luật đồng bộ, thống nhất với nhau, trong đó hiến pháp là đạo luật gốc, các luật khác phải phù hợp với nó. Pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có quy định chặt chẽ đến đâu, tính khả thi của nó cũng không cao nếu thiếu sự đồng bộ với các luật khác có liên quan. Trong doanh nghiệp, quyền và lợi ích của người lao động được đảm bảo thực hiện đến đâu, ở mức độ nào lại phụ thuộc phần lớn vào người sử dụng lao động và khả năng thực tế có thể đáp ứng của DNCVĐTNN. Do vậy, việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động phải được đặt trong mối tương quan hợp lý với việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và tạo điều kiện thuận lợi cho DNCVĐTNN hoạt động, phát triển. Chính vì thế, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN cần được đặt trong sự thống nhất, đồng bộ giữa các luật trong cùng ngành luật kinh tế như: việc sửa đổi

các quy định liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động trong Bộ luật lao động không được mâu thuẫn, cản trở hoạt động của nhà đầu tư nước ngoài, của DNCVĐTNN theo quy định trong Luật đầu tư, Luật doanh nghiệp... Bên cạnh đó, giữa các ngành luật trong hệ thống pháp luật có mối liên hệ chặt chẽ, tác động qua lại với nhau. Do vậy, việc hoàn thiện các quy định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN đảm bảo thống nhất, đồng bộ với các luật khác, đặc biệt là các luật có liên quan như: Luật công đoàn, Luật việc làm, Luật bảo hiểm xã hội.. chẳng hạn như: việc sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến hoạt động của công đoàn trong Bộ luật lao động không được mâu thuẫn với các quy định trong Luật công đoàn... Hơn thế nữa, việc hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN phải đảm bảo sự phù hợp với các quy định của Hiến pháp năm 2013.

## KẾT LUẬN

1. Quyền của người lao động là những quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực lao động, được ghi nhận trong các công ước của Liên hợp quốc (UN) và Tổ chức lao động thế giới (ILO). Quyền của người lao động chủ yếu được thể hiện thông qua việc tôn trọng và bảo đảm quyền của người lao động trên các phương diện: quyền được tôn trọng, đối xử bình đẳng; quyền được bảo đảm việc làm, thu nhập và đời sống; quyền được tôn trọng và bảo vệ về sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm, danh dự, nhân cách; quyền được tự do lập hội và tự do liên kết... Trong quan hệ lao động, người lao động là lực lượng trực tiếp lao động, tạo ra của cải, vật chất nhưng luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động, phụ thuộc, chịu sự quản lý, điều hành và luôn đối diện với nguy cơ bị lạm dụng sức lao động, bị xâm hại các quyền và lợi ích chính đáng từ phía người sử dụng lao động. Do đó, bảo vệ quyền của người lao động bằng pháp luật là một yêu cầu khách quan. Tuy nhiên, có thể thấy rằng, việc hình thành, tồn tại và phát triển của quan hệ lao động dựa trên sự thỏa thuận, hợp tác giữa người lao động và người sử dụng lao động, do vậy việc bảo vệ quyền của người lao động phải tuân thủ các nguyên tắc của pháp luật nói chung và các nguyên tắc sau: Bảo vệ quyền của người lao động không làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; bảo vệ quyền của người lao động một cách bình đẳng, không phân biệt đối xử; đảm bảo quyền tự do thỏa thuận trong quan hệ lao động. Từ những nguyên tắc nêu trên, pháp luật xác định nội dung bảo vệ quyền của người lao động tập trung vào các vấn đề: bảo vệ việc làm, thu nhập, bảo vệ sức khỏe, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, bảo vệ quyền tự do liên kết... của người lao động. Đồng thời, để các nội dung trên được đảm bảo thực hiện trên thực tế, pháp luật cũng xác định các cơ chế bảo vệ quyền của người lao động. Các cơ chế này rất đa dạng như: có cơ chế mang tính nhà nước, có cơ chế mang tính xã hội... Trong đó, các cơ chế thông dụng như: cơ chế công đoàn; cơ chế thanh tra; cơ chế trọng tài; cơ chế tòa án thường được pháp luật lao động của hầu hết các nước ghi nhận. Các cơ chế này cùng với các cơ chế khác như: cơ chế tổ chức chính trị - xã hội - nghề nghiệp, cơ chế hội nghề nghiệp... sẽ góp phần bảo đảm quyền con người nói chung và quyền của người lao động nói riêng được thực thi có hiệu quả trên thực tế.

2. Cũng như nhiều nước khác trên thế giới, pháp luật Việt Nam quy định và đảm bảo các quyền của người lao động trong đó có người lao động làm việc tại DNCVĐTNN được thực thi. Pháp luật nước ta xác định nội dung bảo vệ các quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN bao gồm: bảo vệ quyền việc làm, bảo vệ quyền được đảm bảo thu nhập, đời sống và bảo vệ các quyền nhân thân cho người lao động, bảo vệ quyền liên kết và tự do công đoàn... Đồng thời, pháp luật Việt Nam cũng quy định các cơ chế bảo vệ, bảo đảm các quyền của người lao động nêu trên. Theo đó, người lao động có quyền liên kết, quyền tổ chức thông qua tổ chức đại diện lao động, sử dụng quyền đình công, yêu cầu bồi thường thiệt hại để bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình. Các hành vi vi phạm đến quyền của người lao động sẽ bị xử phạt hành chính, mức phạt dựa trên cơ sở mức độ nghiêm trọng của việc vi phạm và số lượng người vi phạm. Khi khởi kiện vụ án lao động, người lao động và tổ chức đại diện lao động được miễn án phí, được giải quyết tranh chấp theo hướng có lợi trên cơ sở quy định của pháp luật và thỏa thuận của hai bên... Bên cạnh đó, pháp luật cũng quy định việc bảo vệ quyền của người lao động trong môi trường quan bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện thuận lợi cho DNCVĐTNN hoạt động, mở rộng đầu tư, phát triển kinh doanh. Như vậy, có thể thấy, pháp luật đã tạo ra môi trường pháp lý để thị trường lao động phát triển lành mạnh, quan hệ lao động phát triển hài hòa trên cơ sở đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của người lao động cũng như quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động.

3. Trên thực tế cho thấy, do nhiều nguyên nhân khác nhau mà pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN còn có một số hạn chế, khiếm khuyết, làm ảnh hưởng tính khả thi trong việc bảo vệ quyền của người lao động. Một số quy định pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN có nội dung chưa thật phù hợp như: quy định chung chung, không cụ thể, có quy định chưa bao trùm hết đối tượng cần điều chỉnh... Bên cạnh đó, pháp luật bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN còn thiếu một số quy định cần thiết như: quy định tiêu chuẩn sức khỏe cho từng ngành nghề, quy định bồi thường cho người lao động bị xúc phạm danh dự, nhân phẩm... Những hạn chế, thiếu sót đó làm ảnh hưởng đến tính khả thi của chính các quy định pháp luật trong việc bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN. Bên cạnh đó, tình trạng vi phạm pháp luật về lao động ở một số DNCVĐTNN vẫn còn xảy ra

làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động như: vi phạm các quy định về hợp đồng lao động (không ký hợp đồng lao động hoặc ký sai loại hợp đồng lao động với người lao động...); vi phạm các quy định về thỏa ước lao động (không có thỏa ước lao động tập thể hoặc có thì chỉ mang tính hình thức với nội dung sao chép các quy định pháp luật một cách chung chung...); vi phạm các quy định về tiền lương, bảo hiểm xã hội (thanh toán lương không đúng thời hạn, nợ tiền lương người lao động, nợ tiền đóng bảo hiểm xã hội)...

4. Trước thực trạng đó, để quyền của người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN được thực thi đầy đủ trên thực tế đồng thời cũng nhằm tăng tính khả thi của pháp luật, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động làm việc tại DNCVĐTNN là vấn đề cấp thiết, là trách nhiệm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Bên cạnh việc khắc phục những hạn chế trong các quy định pháp luật nói trên, về lâu dài, để đáp ứng được yêu cầu bảo vệ quyền của người lao động trong trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, việc hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền của người lao động đảm bảo phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong điều kiện hội nhập khu vực và thế giới, đồng thời tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế đã được thừa nhận rộng rãi trên thế giới và đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật, cũng nên thực hiện các giải pháp nâng cao năng lực hoạt động cho các cơ quan nhà nước, đặc biệt là cơ quan quản lý, thanh tra, xét xử để các cơ quan này thực hiện chức năng quản lý quan hệ lao động, thị trường lao động, giải quyết tranh chấp lao động ngày càng tốt hơn, đáp ứng được yêu cầu bảo vệ quyền của người lao động nói chung và người lao động làm việc tại các DNCVĐTNN nói riêng.

**DANH MỤC  
CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ**

1. Trần Nguyên Cường (2015), *Bảo đảm quyền việc làm trong Hiến pháp năm 2013*, Trong sách: “*Thực hiện các quyền Hiến định*”, Đồng chủ biên: PGS.TS Trịnh Quốc Toàn, PGS.TS Vũ Công Giao, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, NXB Hồng, tr.657-666.
2. Trần Nguyên Cường (2015), *Hiến pháp 2013 với thực trạng quyền được bảo đảm thu nhập và đời sống của người lao động*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 511, tháng 9 năm 2015.
3. Trần Nguyên Cường (2015), *Hiến pháp 2013 và việc thực hiện quyền nhân thân của người lao động*, Tạp chí Thanh tra số tháng 10.2015.
4. Trần Nguyên Cường (2015), *Tổ chức đại diện lao động với việc bảo vệ quyền của người lao động*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 517, tháng 12. 2015

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### A. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2015), *Thông báo tình hình tai nạn lao động năm 2014*.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2013), *Mô hình quan hệ lao động ở Việt Nam*, NXB Khoa học và Kỹ thuật.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2011), *Báo cáo Tổng kết đánh giá 15 năm thi hành Bộ luật lao động*.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, NXB Lao động, Hà Nội.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2010), *Báo cáo tình hình đình công và giải quyết đình công năm 2010*, Hà Nội.
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2006), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, Hà Nội.
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2000), *Báo cáo kết quả khảo sát về quản lý lao động hiện đại tại Mỹ*, Hà Nội.
8. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (1999), *Một số tài liệu nước ngoài, (tập I)*, NXB Lao động, Hà Nội.
9. Bộ Tư pháp, (2005), *Việt Nam với vấn đề quyền con người*, BTP Hà Nội.
10. Phạm Công Bảy, (2011), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học Xã hội.
11. Đỗ Ngân Bình, (2015), *Thủ tục và cách thức tiến hành đình công*, Tạp chí nghiên cứu lập pháp (số 54).
12. Đỗ Ngân Bình, (2005), *Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
13. TS. Trần Văn Biên, (2016), *Những điểm mới cơ bản của Bộ luật Tổ dụng dân sự năm 2015*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Viện Nhà nước và Pháp luật, số 1/2016, tr.26-36.



14. Nguyễn Hữu Chí, (2002), *Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
15. Nguyễn Hữu Chí, (2015), *Bình luận các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án nhân dân trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*, Tạp chí Luật học số 12/2015, tr 11-18.
16. KS. Mai Hùng Cường, KS. Nguyễn Văn Hoàn, CN. Bùi Thị Quyên, KS. Nguyễn Đăng Quang, ThS Bùi Thị Mai, KS. Phương Hữu Tùng, *Hoạt động quản trị nhân lực trên thế giới và bài học cho Việt Nam*, Tạp chí Công nghiệp, Kỳ I, tháng 9 năm 2012.
17. Diễn Đàn kinh tế Việt- Pháp (2003), *Chính sách xã hội và quá trình toàn cầu hóa*, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
18. Nguyễn Đăng Dung, Phạm Hồng Thái, Vũ Công Giao (đồng CB), (2011), *Quyền của người lao động di trú*, NXB Hồng Đức.
19. Lê Kim Dung, (2012), *Hoàn thiện pháp luật về bồi thường tai nạn lao động*, Luận án Tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học Xã hội.
20. Đào Mộng Điệp, (2014), *Pháp luật về đại diện lao động ở Việt Nam- Thực trạng và hướng hoàn thiện*, Luận án Tiến sĩ luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
21. Nguyễn Thị Diệu, (2013), *Các biện pháp bảo đảm thực hiện quyền tự do kinh doanh theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
22. TS. Lê Thanh Hà (chủ biên), (2012), *Quan hệ lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam và vai trò của công đoàn*, NXB Lao động.
23. Nguyễn Khắc Hải, *Bộ tiêu chí đánh giá về nền pháp quyền – cơ sở của việc hoàn thiện cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người, Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người*, Chủ biên: GS.TS Võ Khánh Vinh, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, NXB Khoa học xã hội 2011.

24. Trần Hoàng Hải (CB) (2011), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*, NXB Chính trị - Quốc gia, Hà Nội.
25. Hàn Quốc, *Luật các tiêu chuẩn lao động Hàn Quốc*, số 286 năm 1953, sửa đổi bằng Luật số 4420, năm 1990.
26. Hàn Quốc, *Luật giải quyết tranh chấp lao động Hàn Quốc*, số 1327 năm 1963, sửa đổi bằng Luật 3967, năm 1987
27. Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh – Viện Nghiên cứu quyền con người, *Tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhân quyền quốc gia một số nước ASEAN và Trung Quốc – Kinh nghiệm đối với Việt Nam*, Đề tài cấp Bộ mã số B.10-35A, Hà Nội, 11/2011.
28. Lê Thị Hương, (2012), *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sỹ Luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
29. Nguyễn Thị Lan Hương, (2009), *Một số so sánh về công ty cổ phần theo Luật công ty Nhật Bản và Luật doanh nghiệp Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Luật học số 25/2009.
30. Tường Duy Kiên, (2006), *Quốc hội Việt Nam với việc bảo đảm quyền con người*, NXB Tư pháp.
31. Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội, (2009), *Giáo trình Lý luận và Pháp luật về quyền con người*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
32. Nguyễn Thị Minh Loan, (2015), *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh
33. Trần Văn Nam, (2000), *Hoàn thiện công cụ quản lý của nhà nước đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở nước ta hiện nay*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Đại học kinh tế quốc dân.
34. TS. Phạm Thị Thúy Nga (CB), (2014), *Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người*

*trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài cấp Bộ, Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

35. PGS.TS Phạm Hữu Nghị (CB), (2002), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chính sách, pháp luật xã hội chủ nghĩa*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
36. Trần Thị Nguyệt, (2012). *Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
37. TS. Vũ Văn Nhiên, ThS Nguyễn Mạnh Hùng, Lưu Đức Quang, (2012), *Cơ chế giám sát hiến pháp với việc bảo đảm quyền con người*, NXB Giáo dục Việt Nam.
38. GS.TS Đinh Văn Mậu, GS.TS Phạm Hồng Thái, GS.TS Nguyễn Hữu Khiển (CB), *Nhà nước và pháp luật*, Phần I (2001), NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
39. Vũ Tiên Minh (CB), (2014), *Nâng cao năng lực của Liên đoàn lao động huyện, công đoàn khu công nghiệp đáp ứng yêu cầu mới*, NXB Lao động, Hà Nội.
40. Singkham Khamphone, (2003), *Bảo vệ người lao động trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập theo pháp luật lao động nước cộng hòa dân chủ nhân dân Lào*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
41. Tôn Trung Phạm (CB), (1995), *Kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và công đoàn*. NXB Lao động, Hà Nội.
42. Nguyễn Thị Kim Phụng, (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Đại học Luật Hà Nội.
43. Nguyễn Tiệp, (2008), *Một số xu hướng vi phạm pháp luật lao động trong các doanh nghiệp*, Tạp chí nghiên cứu kinh tế (số 326).
44. ThS Nguyễn Văn Tiến, (2011), *Một số giải pháp nâng cao năng lực thanh tra lao động, thương binh và xã hội ở các cấp phù hợp với nền kinh tế thị trường và hội nhập đến năm 2020*, Đề tài cấp Bộ, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội-Thanh tra Bộ.

45. Tổng cục thống kê, Bộ Kế hoạch đầu tư, (2015), *Báo cáo điều tra lao động và việc làm năm 2014*, Hà Nội
46. PGS.TS Lê Thị Hoài Thu (CB), (2014), *Quyền an sinh xã hội và đảm bảo thực hiện trong pháp luật Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
47. PGS.TS Lê Thị Hoài Thu (CB), (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
48. PGS.TS Lê Thị Hoài Thu, (2011), *Quyền bình đẳng của người lao động di trú tại Việt Nam*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Viện Nhà nước và Pháp luật, số 12, trg 66-72.
49. PGS.TS Lê Thị Hoài Thu (CN), (2011), *Quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học năm 2011, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
50. Nguyễn Xuân Thu, (2009), *Vận dụng cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
51. Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, (2012), *Báo cáo của Ban chấp hành Tổng liên đoàn lao động Việt Nam khóa X tại Đại hội XI Công đoàn Việt Nam*.
52. Tổng liên đoàn Lao động Việt, (2014), *Báo cáo Kết quả hoạt động công đoàn năm 2013, nhiệm vụ năm 2014*.
53. Trung tâm nghiên cứu quyền con người và quyền công dân, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, (2011), *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người*, NXB Lao động.
54. Trung tâm nghiên cứu quyền con người và quyền công dân, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, (2012), *Giới thiệu công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*, NXB Hồng Đức.
55. Trung tâm nghiên cứu quyền con người và quyền công dân, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, (2012), *Giới thiệu công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị*, NXB Hồng Đức.

56. Trung tâm nghiên cứu quyền con người, quyền công dân, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, (2012), *Bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trong khu vực ASEAN*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
57. Trung tâm Thông tin tư liệu - Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, (2010), *Cải cách chế độ tiền lương*, Trung tâm thông tin tư liệu, Hà Nội.
58. Trung tâm văn hóa và ngôn ngữ Việt Nam - Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2011), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
59. Trung tâm Thông tin, Thư viện và Nghiên cứu khoa học, Văn phòng Quốc hội, (2009), *Tuyển tập Hiến pháp một số nước trên thế giới*, Hà Nội.
60. Trung tâm nghiên cứu quyền con người, quyền công dân, Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội (2012), *Bảo vệ và thúc đẩy quyền con người trong khu vực ASEAN*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội.
61. Trường Đại học Luật Hà Nội, (2014), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân.
62. Trường Đại học Luật Hà Nội, (2011), *Giáo trình Luật người khuyết tật Việt Nam*, NXB Công an nhân dân.
63. Phạm Ngọc Tuấn, (2015), *Đầu tư trực tiếp nước ngoài ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
64. Văn phòng Thường trực - Ban Chỉ đạo về nhân quyền của Chính phủ, (2009), *Những quy định của pháp luật Việt Nam về quyền con người*.
65. GS.TS Võ Khánh Vinh (Chủ biên), (2010), *Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học*, Tập 1, 2 NXB Khoa học xã hội.
66. GS.TS Võ Khánh Vinh (Chủ biên), (2011), *Quyền con người*, NXB Khoa học xã hội.
67. GS.TS Võ Khánh Vinh (Chủ biên), (2011), *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*, NXB Khoa học xã hội.
68. GS.TS Võ Khánh Vinh (CB) (2011), *Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người*. Phụ lục 1: Các cơ quan nhân quyền quốc gia được thành lập

ở các nước trên thế giới theo khuyến cáo của Liên hợp quốc trong vòng 30 năm qua, NXB Khoa học xã hội.

69. Viện Khoa học, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,(2012), *Hệ thống hóa các vấn đề phát sinh trong đơn khiếu nại về lao động - xã hội và khuyến nghị các định hướng cần nghiên cứu giải quyết*, Đề tài cấp Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.
70. Viện ngôn ngữ, (1998), *Từ điển tiếng Việt*, Nhà xuất bản Đà Nẵng.
71. Viện Khoa học pháp lý, Bộ Tư pháp, (2015), *Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện pháp luật bảo vệ quyền của người lao động trong các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và doanh nghiệp liên doanh*, Dự án điều tra (ThS Cao Xuân Phong chủ nhiệm dự án).
72. Nguyễn Thị Yến, (2005), *Bảo vệ người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam trong nền kinh tế thị trường*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

## **B. TÀI LIỆU TIẾNG NƯỚC NGOÀI**

73. Michael Ballot, (1995), *Labor management relations in a changing environment - second edition*.
74. OECD, (1996), *Trade, Employment and Labour standards: A study of core worker's rights and International Trade*, OECD publishing.
75. Colin Fenwich anh Thomas Kring, (2007), *Rights at Work: an assessment of the Declaration's technical cooperation in select countries*.
76. Singapore Act of Employment (1995)
77. Singapore Act of Industrial Relation
78. Swedish Act of Employment Protection Act
79. Swedish Act of Employment
80. Swedish Act of Prohibition of Discrimination in Working Life of People with Disability

## **C. CÁC NGUỒN KHÁC**

81. TS. Nguyễn Quốc Anh, (2010), "*Thực trạng người khuyết tật và kết quả thực hiện chăm sóc người khuyết tật*", truy cập ngày 25/10/2010 từ <http://gopfp.gov.vn/dan-so-phat->

trien

82. Hà Thị Thanh Bình, (2008), “*Pháp luật về thanh toán công ty vì lý do vỡ nợ ở Úc*”, truy cập ngày 10/12/2008 từ [http://www.hcmulaw.edu.vn/hcmulaw/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=92:ctc20032&id=218:tc2003so2plttctyvldvnuc&Itemid=106](http://www.hcmulaw.edu.vn/hcmulaw/index.php?option=com_content&view=article&catid=92:ctc20032&id=218:tc2003so2plttctyvldvnuc&Itemid=106)
83. Bộ Ngoại giao, (2015), “*Báo cáo quốc gia về thực hiện quyền con người ở Việt Nam theo cơ chế kiểm định kỳ phổ thông (UPR) chu kỳ II*”, truy cập ngày 2/6/2015 từ [http://www.mofahcm.gov.vn/vi/mofa/ctc\\_quocte/ptklk/nr040819162124/ns131204084101](http://www.mofahcm.gov.vn/vi/mofa/ctc_quocte/ptklk/nr040819162124/ns131204084101)
84. Mai Chi, Xuân Hoàng, (2014), “*Tòa hành người lao động*”, truy cập từ ngày 21/5/2014 từ <http://nld.com.vn/cong-doan/toa-hanh-nguoi-lao-dong-20140521203854465.htm> 110
85. Cục Đầu tư nước ngoài, (2016), “*Tình hình đầu tư nước ngoài 12 tháng năm 2015*”, truy cập ngày 01/2/2016 từ <http://fia.mpi.gov.vn/tinbai/4212/Tinh-hinh-dau-tu-nuoc-ngoai-12-thang-nam-2015>
86. Nguyễn Văn Dũng, (2013), “*Dự báo về công đoàn cơ sở và cấp trên cơ sở*”, truy cập 05/5/2013 từ <http://congdoan.most.gov.vn/traodoi/258-d-bao-v-cong-oan-c-s-va-cp-tren-c-s.html>.
87. HB, (2015), “*Tạo việc làm cho người khuyết tật: Cần sự chung tay của toàn xã hội*”, truy cập ngày 17/04/2015 từ <http://tcdn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/5987/seo/Tao-viec-lam-cho-nguoi-khuyet-tat-Can-su-chung-tay-cua-toan-xa-hoi/Default.aspx>
88. Thúy Hiền, (2015), “*Phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công: Cần những giải pháp đồng bộ*”, truy cập ngày 05/02/2015 từ <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=248&m=8591>
89. Hương Huyền, (2014), “*Xúc phạm người lao động*”, truy cập ngày 01/10/2014 từ <http://nld.com.vn/cong-doan/xuc-pham-nguoi-lao-dong-20141001214548757.htm>
90. Jeoung Yoo Kyung, (2013), “*Thực trạng và đặc điểm vấn đề đình công trong khu vực FDI ở Việt Nam*”, truy cập ngày 13/9/2013 từ

<http://tcldxh.vn/ArticlesDetail/tabid/193/cateid/12/id/9559/language/vi-VN/Default.aspx>

91. Ngân Khánh, (2016), “*Mức lương 2015 tại Việt Nam tăng 8% so với 2014*”, truy cập ngày 19/01/2016 từ <http://vneconomy.vn/thoi-su/muc-luong-2015-tai-viet-nam-tang-8-so-voi-2014-20160119060116606.htm>
92. Hồng Kiều, (2015), “*Cán bộ công đoàn cơ sở: Không còn nom nớp lo bị trừ dáp?*”, truy cập ngày 10/01/2015 từ <http://www.vietnamplus.vn/can-bo-cong-doan-co-so-khong-con-nom-nop-lo-bi-tru-dap/301210.vnp>
93. Thùy Linh, (2013), “*Kinh tế Việt Nam đứng thứ 42 thế giới*”, truy cập ngày 16/7/2013 từ <http://kinhdoanh.vnexpress.net/tin-tuc/quoc-te/kinh-te-viet-nam-lon-thu-42-the-gioi-2849895.html>
94. T.Nga, (2015), “*Khó tổ chức đình công hợp pháp*”, truy cập ngày 13/8/2015 từ <http://nld.com.vn/cong-doan/kho-to-chuc-dinh-cong-hop-phap-20150813210842305.htm>
95. Ngọc Như, (2015), “*Thế giới xử quấy rối tình dục như thế nào?*”, truy cập ngày 07/6/2015 từ <http://www.baomoi.com/The-gioi-xu-quay-roi-tinh-duc-nhu-the-nao/c/16786860.epi>
96. Vũ Quỳnh, (2013), “*Lao động tại nhiều doanh nghiệp FDI thiệt đủ đường*”, truy cập ngày 17/4/2013 từ <http://vneconomy.vn/thoi-su/lao-dong-tai-nhieu-doanh-nghiep-fdi-thiet-du-duong-20130417111240615.htm>
97. Lê Tâm, (2013), “*Quan hệ lao động của Việt Nam và kinh nghiệm hoạt động công đoàn của các nước*”, truy cập ngày 08/12/2013 từ <http://www.moit.gov.vn/cdpublic/News/76/quan-he-lao-dong-cua-viet-nam-va-kinh-nghiem-hoat-dong-cong-doan-cua-cac-nuoc.aspx>
98. Lê Thủy, (2005), “*Tổng giám đốc xúc phạm nhân phẩm người lao động*”, truy cập ngày 28/01/2005 từ <http://nld.com.vn/quyen-va-nghia-vu/tong-giam-doc-xuc-pham-nhan-pham-nld-110377.htm>
99. Lưu Thủy, (2013), “*Hơn 500 doanh nghiệp FDI bỗng dung “vắng chủ”: Người lao động lãnh đủ*”, truy cập ngày 13/8/2013 từ <http://tamlongvang.laodong.com.vn/kinh-doanh/hon-500-doanh-nghiep-fdi-bong-dung-vang-chu-nguoi-lao-dong-lanh-du-132437.bld>



100. Huy Toàn, (2015), “*Xét xử vụ tai nạn lao động khiến 13 người chết tại Formosa*”, truy cập ngày 21/12/2015 từ <http://nld.com.vn/phap-luat/vu-sap-gian-giao-formosa-4-bi-cau-lanh-12-nam-tu-20151221160503821.htm>
101. Tổng liên đoàn lao động, (2015), “*Tin vắn*”, truy cập ngày 28/5/2015 từ <http://congdoanvn.org.vn>
102. Tổng cục thống kê, (2016), “*Tình hình kinh tế xã hội năm 2015*”, truy cập ngày ngày 10/01/2016 từ <https://www.gso.gov.vn>
103. Trung tâm bồi dưỡng đại biểu dân cử, (2014), “*Luật phá sản ở các nước Đông Bắc Á*”, truy cập ngày 29/10/2014 từ <http://ttbd.gov.vn/Home/Default.aspx?portalid=52&tabid=108&catid=434&dis tid=3526>
104. VOV1, (2015), “*Luong của nữ công nhân trong các doanh nghiệp FDI thấp hơn các khối khác*”, truy cập 05/6/2015 từ <http://vov.vn/xa-hoi/luong-cua-nu-cong-nhan-trong-cac-dn-fdi-thap-hon-cac-khoi-khac-405675.vov>
105. <http://vnexpres.net/rao-vat/17/can-tuyen/502847575-tuyen-nhan-vien-ban-uu-tien-nam.html>
106. [http://mywork.vn/tuyen-dung/viec-lam/138164/nhan-vien-hanh-chinh-\(chi-tuyen-nam\).html](http://mywork.vn/tuyen-dung/viec-lam/138164/nhan-vien-hanh-chinh-(chi-tuyen-nam).html)
107. <http://vie.vass.gov.vn/tintuc/pages/goc-nhin.aspx?ItemID=63> “*Ba thập kỷ thu hút FDI của Việt Nam: Thành công không ít, bất cập cũng nhiều*”, truy cập ngày 17.01.2015

## **PHỤ LỤC: CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT**

- Hiến pháp năm 1946.
- Hiến pháp năm 1954.
- Hiến pháp năm 1982.
- Hiến pháp năm 1992 (được sửa đổi, bổ sung năm 2001)
- Hiến pháp năm 2013.
- Bộ luật lao động năm 2012.
- Bộ luật tổ tụng dân sự năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011).
- Bộ luật tổ tụng dân sự năm 2015.
- Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015.
- Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.
- Luật bình đẳng giới năm 2006.
- Luật công đoàn năm 2012.
- Luật doanh nghiệp năm 2014.
- Luật đầu tư năm 2014.
- Luật người cao tuổi năm 2009.
- Luật người khuyết tật năm 2010.
- Luật phá sản năm 2014.
- Luật tổ chức tòa án nhân dân năm 2014.
- Luật việc làm năm 2013.
- Nghị định số 28/2012/NĐ-CP ngày 10/4/2012 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật người khuyết tật.
- Nghị định số 41/2013/ NĐ-CP ngày 8/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành điều 220 của Bộ luật lao động về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.
- Nghị định số 43/2013/ NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành điều 10 của luật công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn

trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
- Nghị định số 45/2013/ NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.
- Nghị định số 46/2013/ NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động.
- Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về việc làm.
- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động.
- Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2015 của Chính phủ về việc quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.
- Nghị định số 96/2015/NĐ-CP ngày 19/10/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số điều của Luật doanh nghiệp.
- Nghị định số 118/2015/NĐ-CP ngày 12/11/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật đầu tư.
- Nghị quyết số 03/2016/NQ-HĐTP ngày 26/8/2016 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về việc hướng dẫn thi hành một số quy định của Luật phá sản.
- Thông tư số 08/2013/ TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn nghị định số 46/2013/ NĐ-CP ngày 10/5/2013 của chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động.
- Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành danh mục công việc không sử dụng lao động nữ.

- Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/05/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của bộ luật lao động về hợp đồng lao động.
- Quyết định số 1617/TLĐ ngày 31/12/2014 của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam về việc ban hành quy định về bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập.