

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

**ĐỖ QUANG SƠN**

**BẢO ĐẢM QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG  
TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI  
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY**

**Ngành: Luật Hiến pháp-Luật Hành chính  
Mã số : 9.38.01.02**

**TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2019**

**Công trình được hoàn thành tại:**  
**HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI**

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

Phản biện 1: PGS.TS. Lê Mai Thanh

Phản biện 2: PGS.TS. Nguyễn Hoàng Anh

Phản biện 3: PGS.TS Lê Văn Long

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học  
viện họp tại.....

.....  
vào hồi... giờ... phút, ngày..... tháng..... năm.....

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Thư viện Học viện Khoa học xã hội

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Trong những năm qua, với chính sách mở cửa và hội nhập hệ thống pháp luật Việt Nam từng bước được hoàn thiện, môi trường đầu tư được cải thiện, đã thu hút lượng lớn các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tăng nhanh, góp phần tăng kim ngạch xuất khẩu, tạo ra một thị trường lao động lớn đã giải quyết công ăn việc làm cho hàng triệu NLD và góp phần vào sự tăng trưởng kinh tế của đất nước.

Nhiều DNCVĐTNN đã quan tâm bảo đảm quyền và lợi ích của NLD làm việc trong doanh nghiệp của họ, trả lương cho NLD thỏa đáng, quan tâm đến điều kiện, môi trường làm việc, có nhiều hoạt động thiết thực nhằm nâng cao đời sống, vật chất của NLD. Phần lớn NLD làm việc trong DNCVĐTNN có thu nhập cao và ổn định, lợi ích kinh tế cơ bản được bảo đảm, đời sống từng bước được cải thiện. Tuy nhiên, tình trạng vi phạm pháp luật lao động tại nhiều DNCVĐTNN vẫn còn xảy ra, như: HĐLĐ giao kết không đúng loại; không nộp BHXH hoặc nộp chậm; chưa đăng ký nội quy lao động; thiếu hệ thống biển báo; chỉ dẫn về an toàn lao động cho NLD; kéo dài thời gian làm thêm; thời gian thử việc; chưa báo cáo định kỳ về tai nạn lao động, bảo hộ lao động 6 tháng, hàng năm với Sở Lao động - Thương binh và xã hội, chưa xây dựng thang bảng lương... dẫn đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, đặc biệt là của NLD chưa được bảo đảm. Đây chính là những nguyên nhân cơ bản dẫn đến những cuộc tranh chấp lao động và đình công trong các DNCVĐTNN ở nước ta trong thời gian qua và hiện nay. Do vậy, các DNCVĐTNN ở Việt Nam không chỉ bảo đảm việc làm cho NLD, mà cần bảo đảm các quyền và lợi ích của NLD theo luật pháp Việt Nam và phù hợp với luật pháp quốc tế.

Việc vi phạm pháp luật lao động trong bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN thời gian qua làm ảnh hưởng đến tính nghiêm minh của pháp luật, ảnh hưởng tiêu cực đến môi trường đầu tư của Việt Nam. Do đó, việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN phải là vấn đề được các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cũng như của chính NLD quan tâm thỏa đáng trong khuôn khổ pháp lý hoàn thiện, sao cho vừa bảo đảm được quyền và lợi ích của NLD, vừa tiếp tục khuyến khích các DNCVĐTNN sản xuất, kinh doanh có hiệu quả, góp phần vào việc tăng trưởng kinh tế đất nước.

Về bản chất, QHLD trong các doanh nghiệp nói chung và DNCVĐTNN nói riêng, được hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận tự nguyện. QHLD giữa NSDLĐ và NLD là nhân tố quan trọng bậc nhất ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến hoạt động kinh doanh của NSDLĐ và thu nhập, việc làm của NLD. Về phương diện pháp lý, Việt Nam ban hành nhiều chính sách, pháp luật nhằm xây dựng QHLD 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 QHLD, NLD luôn ở vị thế yếu hơn, các quyền và lợi ích chính đáng của họ dễ bị NSDLĐ xâm hại do họ phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ. 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 NLD trong QHLD với

trụ cột chính là nhân quyền của NLD. 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 bảo đảm 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 NLD trong Hiến pháp, pháp luật Việt Nam đã chuyển hóa các ghi nhận về quyền của NLD trong Hiến pháp thành các quy định pháp luật cụ thể nhằm bảo đảm các quyền của NLD được thực hiện đầy đủ trên thực tế.

Thêm nữa, với việc Việt Nam tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới mà gần đây nhất là Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) cùng với những cam kết mạnh mẽ, thực chất, sâu rộng liên quan các tiêu chuẩn lao động quốc tế dẫn đến hệ thống pháp luật lao động cần có sự thay đổi, điều chỉnh phù hợp, đặc biệt là ở khía cạnh bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD.

Như vậy, việc nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện để đưa ra những giải pháp hữu hiệu nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN không chỉ là vấn đề bức xúc mà còn là vấn đề cấp thiết trong việc cải thiện môi trường kinh doanh. Từ đó thu hút vốn đầu tư nước ngoài vào thị trường Việt Nam, góp phần phát triển kinh tế xã hội. Tuy nhiên, dưới góc độ chuyên ngành Luật hiến pháp và Luật hành chính hiện nay chưa có nhiều công trình nghiên cứu sâu, hệ thống về vấn đề này. Do đó, nghiên cứu sinh chọn đề tài “*Bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay*” làm đề tài luận án của mình. Đây là đề tài có ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn sâu sắc.

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

### **2.1. Mục đích nghiên cứu**

Mục đích của luận án là tiếp tục làm sáng tỏ các vấn đề lý luận trong việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật; tổng hợp, phân tích, làm sáng tỏ nội dung pháp luật thực định và một số vấn đề thực tiễn thi hành pháp luật về vấn đề này tại Việt Nam. Từ đó, đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi của pháp luật Việt Nam trong việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLD trong các DNCVĐTNN ở nước ta.

### **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích trên, nhiệm vụ đặt ra cho luận án là:

*Thứ nhất*, làm rõ cơ sở lý luận về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN: Quan niệm quyền, lợi ích của NLD; đặc trưng, nội dung pháp luật bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCĐTNN; phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN...

*Thứ hai*, phân tích thực trạng bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam: những kết quả đã đạt được; tồn tại, hạn chế và nguyên nhân.

*Thứ ba*, đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam.

### **3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu**

#### **3.1. Về đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLD Việt Nam làm việc tại DNCVĐTNN chủ yếu là các quy phạm pháp luật thuộc lĩnh vực pháp luật lao động, pháp luật công đoàn và các phương thức bảo đảm trên cơ sở cụ thể hóa các quyền của NLD được ghi nhận trong hiến pháp, các quan điểm mang tính lý luận và thực tiễn bảo vệ quyền của NLD làm việc tại DNCVĐTNN trên thế giới và ở Việt Nam.

#### **3.2. Về phạm vi nghiên cứu**

- *Về nội dung:* Luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận pháp lý về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN. Phân tích làm rõ yêu cầu bảo đảm, bảo vệ quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN ở nước ta hiện nay. 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 NLD làm việc tại DNCVĐTNN. Ngoài ra, Luận án cũng làm sáng tỏ thực trạng các quy định và thực thi pháp luật của nước ta về vấn đề bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN, từ đó Luận án đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao hoàn thiện và nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật. Luận án không nghiên cứu quyền và lợi ích của NLD là người nước ngoài tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- *Về không gian và thời gian:* Luận án nghiên cứu về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam nhưng có sự tương quan đối với pháp luật lao động quốc tế và đề xuất giải pháp phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam từ khoảng năm 2000 đến nay có tham chiếu, so sánh với giai đoạn trước đó.

### **4. Đóng góp mới của Luận án**

*Một là,* luận án sẽ là công trình khoa học nghiên cứu trực tiếp cơ sở lý luận và thực tiễn pháp luật về bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN ở Việt Nam dưới góc độ chuyên ngành Luật hiến pháp và Luật hành chính. Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ đóng góp các nội dung cơ bản:

- Luận án tiếp tục hoàn thiện và làm sâu sắc thêm cơ sở lý luận bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN trên cơ sở lý thuyết về nhân quyền trong lao động và bối cảnh Việt Nam ký kết và gia nhập các FTA thế hệ mới với những cam kết sâu sắc và toàn diện về lĩnh vực lao động, việc làm;

- Trên cơ sở phân tích, đánh giá về thực trạng bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam hiện hành. Luận án chỉ ra những ưu điểm, tồn tại, hạn chế của việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD tại DNCVĐTNN theo pháp luật, cũng như các phương thức, thiết chế bảo đảm quyền, lợi ích của NLD 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 đảm quyền và lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN;

- Đề xuất phương hướng, kiến nghị nhằm tiếp tục hoàn thiện việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

*Hai là,* kết quả nghiên cứu mà luận án có được khi triển khai vào thực tiễn có giá trị giúp nâng cao nhận thức của các chủ thể có liên quan về QHLD trong DNCVĐTNN. Kết quả nghiên cứu của luận án là một phương tiện giúp bảo đảm tốt hơn những quyền, lợi ích

chính đáng của NLD làm việc tại DNCVĐTNN. Qua đó, luận án cũng góp phần vào hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo đảm quyền con người trong một lĩnh vực cụ thể: Pháp luật lao động và công đoàn.

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

Về lý luận, luận án góp phần làm sáng tỏ thêm các vấn đề lý luận pháp lý về bảo đảm quyền, lợi ích của NLD nói chung và bảo vệ quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN ở Việt Nam nói riêng phù hợp với điều kiện thực tiễn Việt Nam và yêu cầu hội nhập. Những nghiên cứu, đề xuất của luận án góp phần hoàn thiện việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam.

Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ là tài liệu tham khảo có giá trị trong nghiên cứu lập pháp cũng như thực tiễn bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam. Luận án cũng có thể là tài liệu giảng dạy và học tập trong các cơ sở đào tạo pháp luật, tài liệu tham khảo cho bất cứ ai quan tâm đến quyền con người, quyền của NLD dưới góc độ chuyên ngành Luật hiến pháp, Luật hành chính.

## **6. 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.

Chương 2: Những vấn đề lý luận pháp lý về bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Chương 3: Thực trạng bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay

Chương 4: Phương hướng và giải pháp bảo đảm quyền, lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam hiện nay

## **Chương 1**

### **TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU**

#### **1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước**

##### **1.1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước về quyền và lợi ích của người lao động**

###### **1.1.1.1. Nhóm các công trình nghiên cứu là sách chuyên khảo**

Nguyễn Linh Khiếu (1999), *“Lợi ích động lực phát triển xã hội”*. Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội. Nguyễn Dương, Linh Sơn (2005), *“Nghệ thuật sử dụng nguồn nhân lực trong kinh doanh. Con người - chìa khóa của sự thành công”*. Nxb. Thế giới, Hà Nội. Võ Khánh Vinh (2010), *“Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành Luật học”*. Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội. Đại học quốc gia Hà Nội (2011), *“Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam”*, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội. 1.1.1.2. Nhóm công trình nghiên cứu là luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ, báo cáo nghiên cứu và các bài báo khoa học

Diệp Thành Nguyên (2005), *“Vai trò của công đoàn trong bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động”*, Tạp chí Nghiên cứu Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số tháng 5/2005. Vũ Hương Liên (2007), *“Quyền lao động trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam”*, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học quốc gia. Trần Minh Yên (2007), *“Đình công, tiền lương - hai vấn đề nổi bật trong lĩnh vực lao động, việc làm ở nước ta hiện nay”*, Tạp chí Nghiên cứu kinh tế, số 353. Đỗ Thị Vân Anh (2010), *“Nguyên nhân*

*đình công ở một số doanh nghiệp trong thời gian qua*", Tạp chí cộng sản điện tử, số tháng 6/2010. Nguyễn Thanh Hà (2011), "*Luật Việt Nam trong tương quan với luật Quốc tế về lao động*", Luận văn thạc sỹ luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội. Công đoàn Công thương Việt Nam (2012), "*Những quyền cơ bản của người lao động (Theo Bộ luật Lao động năm 2012)*". Phạm Minh Huân (2015) "*Chính sách bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động*", Tạp chí cộng sản, số tháng 6/2015. Nguyễn Bình An (2016), "*Quyền của người lao động theo pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, Bộ Tư pháp, số tháng 5/2016. Trần Phong (2016), "*Tiến trình nào để người lao động được "Quyền lợi bảo vệ - An sinh bảo đảm - Phúc lợi tốt hơn"*", Công đoàn công thương Việt Nam, tháng 6/2016. Trần Nguyên Cường (2017), "*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 sỹ chuyên ngành Luật kinh tế, Học viện Khoa học xã hội. Luận án đã trình bày và phân tích một số vấn đề lý luận về bảo vệ quyền của NLD Tóm lại, những cuốn sách, bài viết, công trình nghiên cứu khoa học của các tác giả trong nước ở các mức độ khác nhau liên quan đến vấn đề quyền và lợi ích nói chung cũng như quyền và lợi ích của NLD nói riêng. Đây là nguồn tài liệu phong phú để tác giả kế thừa và phát triển khi nghiên cứu về nội dung quyền và lợi ích của người lao động trong các DNCBĐTNN. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu trên hầu như tập trung nghiên cứu quan hệ lợi ích trong QHLD giữa chủ doanh nghiệp. Hơn nữa các công trình nghiên cứu khoa học này chủ yếu tiếp cận chủ yếu dưới góc độ kinh tế, xã hội học nên khi nghiên cứu vấn đề này nghiên cứu sinh sẽ phải tiếp cận phù hợp với mã số chuyên ngành đào tạo.

### **1.1.2. Các công trình nghiên cứu trong nước nghiên cứu liên quan trực tiếp đến bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam**

#### **1.1.2.1. Nhóm các công trình nghiên cứu là sách chuyên khảo, tham khảo**

Bùi Anh Tuấn (2000), "*Tạo việc làm cho người lao động qua đầu tư trực tiếp nước ngoài ở Việt Nam*", Nxb Thống kê. Trong cuốn sách "*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*" do PGS.TS Lê Thị Hoài Thu chủ biên, 1.1.2.2. Nhóm công trình nghiên cứu là luận án tiến sỹ, luận văn thạc sỹ, báo cáo nghiên cứu và các bài báo khoa học

Mai Đức Chính (2005), "*Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại thành phố Hồ Chí Minh*", Luận văn Thạc sỹ, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

Trần Nguyên Cường (2009), "*Một số vấn đề pháp lý cơ bản bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động Việt Nam tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*", Luận văn thạc sỹ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội.

Đông Thị Thương Hiền (2011), "*Tăng cường thương lượng trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (Nghiên cứu trường hợp hai doanh nghiệp: Công ty TNHH Quốc tế D&S và Công ty TNHH Brother Việt Nam)*", Luận văn thạc sỹ xã hội học, Trường Đại học khoa học xã hội và nhân văn

Nguyễn Anh Tuấn (2012), "*Vai trò của Công đoàn trong công tác bảo vệ quyền lợi của người lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam*", Luận văn thạc sỹ Luật Kinh tế.

Nguyễn Hữu Dũng (2012), “*Định công trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam: Thực trạng và một số khuyến nghị*”, Tạp chí Sự kiện và Nhận định số 1/2012.

Lê Anh Nhân (2013), “*Thực trạng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*”, Trang thông tin điện tử của BHXH Đà Nẵng.

Đào Huyền Trang (2015), “*Pháp luật về quan hệ lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài*”, Luận văn thạc sỹ luật học. Đại học quốc gia.

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*”,

Phạm Thị Hương (2016), “*Quyền của người lao động tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật lao động Việt Nam*”, Luận văn thạc sỹ luật học, Học viện khoa học xã hội.

Như vậy, chúng ta thấy vấn đề bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ trong DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam là vấn đề mới nên chưa có nhiều công trình khoa học nghiên cứu về vấn đề này. Các công trình nghiên cứu trên mới nghiên cứu về quyền hay lợi ích của NLĐ hoặc nghiên cứu về quyền và lợi ích của NLĐ trong một phạm vi hẹp. Hiện chưa có công trình nào nghiên cứu toàn diện vấn đề bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ trong DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam dưới góc độ chuyên ngành luật Hiến pháp – luật Hành chính. Nội dung này sẽ được nghiên cứu sinh tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu trong luận án của mình.

## **1.2. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài**

### **1.2.1. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài về quyền và lợi ích của người lao động**

Richard Vigilante (1994), “*Đình công: cuộc chiến tranh mới thường nhật và tương lai của người lao động Mỹ*” - (*Strike :The Daily news war and the future of American labor*).

Adam Smith (1997), “*Của cải của các dân tộc*”. Nxb. Giáo dục, Hà Nội.

Susan Campbell Bartoletti (2003), “*Kids on Strike – Những đứa trẻ đình công*”, Nxb. Houghton Mifflin.

Ann C. Foster (2003), “*The problem in the US strike*”, Văn phòng thống kê lao động Mỹ.

Viện Nghiên cứu Phát triển Đại học Sussex (2006), “*Người lao động có thực sự được hưởng*”, Đại học Sussex.

Nghiên cứu “*Chính sách Lao động Việc làm của Hàn Quốc 2010*” [63]: của Bahk Jaewan Employment and Labour Policy in Korea 2010- Bộ trưởng Bộ Lao động và Việc làm Hàn Quốc.

Nghiên cứu về “*Quyền của người lao động theo bộ luật lao động của Nhật Bản*” của tác giả Mutsuko Asakura có đưa ra các tiêu chuẩn, định nghĩa môi QHLD và công cụ để thiết lập các tiêu chuẩn lao động.

Nghiên cứu “*Employee job rights: Foundation Considerations*”, của Molz, Rick - Journal of Business Ethics (1986-1987); August 1987, page 449.

Sách “*Globalization and the future of labour law*” (2006), John D.R. Craig and S.Micael Lynk.



Tóm lại, những công trình nghiên cứu tiêu biểu về quyền và lợi ích của các tác giả nước ngoài đã thể hiện rõ những quan điểm dưới góc độ nghiên cứu khác nhau về quyền và lợi ích nói chung và quyền và lợi ích của NLD nói riêng. Nhưng cũng đã có nhiều ý kiến đồng nhất, đặc biệt là sự cần thiết, ý nghĩa và vai trò của việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong việc phát triển doanh nghiệp nói riêng và phát triển kinh tế đất nước nói chung.

### **1.2.2. Các công trình nghiên cứu ở nước ngoài nghiên cứu về quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

N. Driffield và K. Taylor (2000), "*FDI and the labour market: a review of the evidence and policy implications*". Paper prepared for special edition of Oxford Review of Economic Policy on Globalisation and Labour Markets

Dirk Willem te Velde và Oliver Morrissey (2002), "*Foreign Direct Investment, Skills and Wage Inequality in East Asia*". Presented at DESG conference in Nottingham, April 2002.

Viện Nghiên cứu phát triển hải ngoại của Anh (ODI) (2002), "*Foreign Direct Investment: Who gains?*" (ODI Briefing Paper, Publication).

Timothy Besley Robin Burgess (2008), "*Labor Regulation Hinder Economic Performance? Evidence from India – 2008*". Timothy Besley Robin Burgess

Khondoker Abdul Mottaleb and Kaliappa Kalirajan (2010), "*Determinants of Foreign Direct Investment in Developing Countries: A Comparative Analysis*". ASARC Working Paper 2010/13.

Behzad Azarhoushang (2013), "*The effects of FDI on China's economic development; case of Volkswagen in China*". (Behzad Azarhoushang - Institute of Management Berlin, Publication).

Abhirup Bhunia (2013), Labour in times of rising foreign direct investment in developing countries.

Layna Mosley (2013), "*Labour rights and Multinational Production*". Cambridge University Press, Cambridge, 306p.

Daniel S. Hamermesh, Daiji Kawaguchi, Jungmin Lee (2014), "*Does labour legislation benefit workers? Well-being after an hours reduction*". NBER working paper No 20389.

Harold Meyerson (2016), "*Workers deserve to benefit from their productivity too*". Washingtonpost.com.

Tóm lại, những công trình nghiên cứu về quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN của các tác giả nước ngoài thể hiện rõ những quan điểm khác nhau về đầu tư nước ngoài ở các quốc gia khác nhau trên nhiều lĩnh vực, nhưng tất cả đều có mục đích chung là tìm kiếm lợi nhuận. Từ đó, gây ra mâu thuẫn giữa chủ doanh nghiệp và NLD về quyền và lợi ích, để giải quyết được cần phải có sự điều tiết, can thiệp của Nhà nước, cơ quan chức năng liên quan và các tổ chức chính trị xã hội.

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

### **1.3.1. Về những kết quả nghiên cứu mà Luận án sẽ kế thừa, tiếp tục phát triển**

- Về cơ sở lý luận: Một số công trình đã nghiên cứu làm khá rõ lý luận về bảo đảm (bảo vệ) quyền, lợi ích của NLD, nội dung pháp luật bảo đảm quyền, lợi ích của NLD.

- Về thực trạng bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại các DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam: Các công trình nghiên cứu đã phân tích và làm rõ khái niệm, vai trò, đặc điểm của DNCVĐTNN ở Việt Nam và một số nội dung liên quan đến bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại các DNCVĐTNN theo pháp luật. Nội dung này sẽ được tác giả kế thừa trong Luận án của mình.

- Về định hướng và giải pháp hoàn thiện bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại các DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam.

### **1.3.2. Về những vấn đề luận án tiếp tục triển khai nghiên cứu**

Với mục đích nghiên cứu là làm rõ các vấn đề lý luận và thực tiễn để xây dựng các luận cứ khoa học góp phần hoàn thiện việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam, trên cơ sở các vấn đề kế thừa, Luận án sẽ tiếp tục triển khai nghiên cứu các vấn đề sau đây:

- Đặc trưng của QHLĐ trong DNCVĐTNN.
- Nội dung pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN.
- Phương thức bảo vệ quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN.
- Vai trò, trách nhiệm của các chủ thể trong việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN.

- Mối tương quan giữa pháp luật lao động Việt Nam với pháp luật quốc tế về bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN.

- Thực trạng và thực tiễn bảo đảm quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam hiện hành.

- Định hướng và giải pháp hoàn thiện bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam.

## **1.4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

### **1.4.1. Cơ sở lý luận**

#### **1.4.1.1. Một số lý thuyết sử dụng**

- Học thuyết Mác – Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật.
- Các quan điểm của Đảng, Nhà nước về công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.
- Các quan điểm của Đảng và Nhà nước về bảo đảm quyền con người, quyền công dân; quyền và lợi ích của NLD; phát triển QHLĐ hài hòa.
- Luận án cũng tiếp thu có chọn lọc các tư tưởng tinh hoa của nhân loại về nhà nước, pháp luật, dân chủ và quyền con người như: Thuyết nhu cầu Maslow; 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*”; Học thuyết trách nhiệm nhà nước trước nhân dân (gắn liền với học thuyết nhà nước của dân, do dân và vì dân)...

#### **1.4.1.2. Các câu hỏi nghiên cứu đặt ra**

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu đề ra, trên cơ sở tình hình nghiên cứu đề tài, Luận án được triển khai với các câu hỏi về khía cạnh lý luận, khía cạnh pháp luật thực định đó là:

- Nhận thức lý luận về quan niệm, bản chất và **bảo đảm** quyền, lợi ích NLD nói chung và trong DNCVĐTNN nói riêng?

- Bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN bằng pháp luật?
- Phương thức bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN?
- Bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam thực trạng và nguyên nhân?
- Định hướng để tiếp tục hoàn thiện việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam?
- Giải pháp nào để việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật được thực thi hiệu quả trong điều kiện Việt Nam hiện nay?

#### *1.4.1.3. Giả thuyết nghiên cứu*

Với kết quả tổng quan tình hình nghiên cứu, từ thực tiễn đời sống và nhu cầu hoàn thiện pháp luật, trên cơ sở nền tảng các nghiên cứu về bảo vệ quyền của NLD nói chung và quyền của NLD làm việc trong các DNCVĐTNN nói riêng, căn cứ vào các lý thuyết liên quan tới đề tài nghiên cứu, luận án đặt ra giả thiết nghiên cứu như sau:

- *Thứ nhất*, hiện nay những vấn đề lý luận về bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN dưới góc độ nhân quyền lao động chưa được nghiên cứu một cách toàn diện, thấu đáo cho nên quan niệm về vấn đề này chưa được thống nhất, chưa được sáng tỏ.

- *Thứ hai*, mặc dù thiết chế pháp lý hiện hành và phương thức bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN đã có nhiều tiến bộ, đạt được một số kết quả nhất định nhưng còn nhiều bất cập, hạn chế, vẫn chưa được quan tâm đúng mức. Vậy, phải xác định đâu là những nguyên nhân của tình trạng này để từ đó có những định hướng và giải pháp khắc phục, hoàn thiện cơ chế quản lý, kiểm soát một cách hiệu quả.

- *Thứ ba*, ở nước ta hiện nay, chưa có quan điểm và giải pháp đồng bộ để sửa chữa, khắc phục những bất cập, hạn chế trong việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD làm việc tại DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam.

#### **1.4.2. Phương pháp nghiên cứu**

Luận án sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau thuộc lĩnh vực khoa học xã hội. Để hoàn thành mục đích nghiên cứu thì có sự kết hợp giữa các phương pháp trong từng chương của luận án. Cụ thể như sau:

- *Phương pháp kết hợp lý luận với thực tiễn và phương pháp tiếp cận đa ngành, liên ngành luật học*
- *Phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp*
- *Phương pháp so sánh và thống kê*
- *Phương pháp nghiên cứu dữ liệu thứ cấp:*

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

1. Cơ sở lý luận về bảo đảm quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN: Các kết quả nghiên cứu tại các công trình đã công bố còn chưa được hệ thống đầy đủ, các khái niệm cơ bản chưa được xây dựng trên cơ sở bản chất pháp lý và các đặc trưng của mối quan hệ về quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN. Các nghiên cứu chưa đi sâu vào đặc thù riêng, mối quan hệ phức tạp về nội dung pháp lý bảo đảm quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN.

2. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN ở Việt Nam: Đã có nhiều công trình ở các mức độ khác nhau nghiên cứu về quyền và lợi ích của NLD trong QHLD. Tuy nhiên, do mục đích, đối tượng, phạm vi và thời điểm nghiên

cứ khác nhau nên các công trình này chưa đề cập sâu sắc và toàn diện đến việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam, chưa nghiên cứu, đánh giá một cách tổng thể thực trạng pháp luật lao động, công đoàn dưới góc độ nhân quyền lao động trong việc bảo đảm quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN.

3. Các đề xuất hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền, lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN: Các đề xuất tại các kết quả nghiên cứu trước đây còn chưa đầy đủ, thiếu cụ thể, chưa có tính tổng hợp mà thiên về quy định của một ngành luật cụ thể, với các đơn vị sử dụng lao động nói chung mà chưa gắn với thực trạng pháp luật, với DNCVĐTNN dưới góc độ chuyên ngành luật hiến pháp, luật hành chính.

## Chương 2

### NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ PHÁP LUẬT VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

**2.1. Khái quát chung về bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

**2.1.1. Khái niệm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Đầu tư trực tiếp nước ngoài là một phương thức thâm nhập thị trường nước ngoài với sự kiểm soát cao.

Đầu tư trực tiếp nước ngoài, bên cạnh những đặc điểm chung của các hình thức đầu tư thì còn có một số đặc trưng sau đây:

- FDI có sự *cam kết về nguồn lực lớn hơn.*
- FDI bao hàm sự *hiện diện và những hoạt động ở nước sở tại*
- FDI cho phép công ty đạt được *hiệu quả trên quy mô toàn cầu*, giúp nâng cao thành tích của công ty.
- So sánh với những phương thức xâm nhập khác, FDI gây ra sự *không chắc chắn và rủi ro rất lớn*,
- Những nhà đầu tư trực tiếp phải *đối mặt nhiều hơn với những vấn đề về văn hóa và xã hội đặc trưng ở nước sở tại.*

Như vậy, DNCVĐTNN 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.

**2.1.2. Khái niệm quyền và lợi ích của người lao động**

*a/ Khái niệm quyền của người lao động*

*\* Quyền con người*

Quyền con người có quá trình phát triển rất lâu đời trong lịch sử nhân loại, là một khái niệm khá phức tạp liên quan đến nhiều lĩnh vực như đạo đức, chính trị, pháp lý..., là sự kết hợp của các yếu tố quốc tế và dân tộc, giai cấp và nhân loại.

Dưới góc độ pháp lý: Quyền, những việc mà một người được làm mà không bị ai ngăn cản, hạn chế.

Phân loại quyền gồm có:

- Quyền đương nhiên như quyền làm người, quyền được sống, quyền được tự do, quyền mưu cầu hạnh phúc;
- Quyền do luật pháp cho phép làm hoặc luật pháp không cấm làm (quyền pháp lý);
- Quyền do điều lệ của tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức quần chúng cho phép hội viên được làm;
- Quyền do người khác uỷ quyền v.v.

*\* Quyền của người lao động*

Quyền của NLD là vấn đề có ý nghĩa rất lớn cả về lý luận và thực tiễn không chỉ đối với cá nhân con người, tập thể NLD, mà còn có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của đất nước, dân tộc và toàn nhân loại. Quyền của NLD là những quyền liên quan đến NLD và NSDLĐ.

*b/ Khái niệm lợi ích của người lao động*

*\* Lợi ích con người*

*Lợi ích của con người là thứ được hình thành trên cơ sở nhu cầu, mang lại cho con người sự thoả mãn hay đáp ứng được nhu cầu về tinh thần hoặc vật chất.*

*\* Lợi ích của người lao động*

*Lợi ích của NLD là thứ được hình thành trên cơ sở nhu cầu của NLD, đáp ứng nhu cầu của NLD nhằm thoả mãn về vật chất và tinh thần đối với NLD.*

**2.1.3. Khái niệm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Từ những khái niệm phân tích ở trên, có thể hiểu quyền và lợi ích của NLD trong DNVTNN là: những nhu cầu, lợi ích tự nhiên, vốn có của NLD được ghi nhận và bảo vệ trong pháp luật quốc gia và các thỏa thuận pháp lý quốc tế trong các DNVTNN.

**2.2. Bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật**

**2.2.1. Bảo đảm quyền, lợi ích về việc làm của người lao động**

Để bảo đảm các quyền của NLD đặc biệt là quyền việc làm, Nhà nước ta đã thiết lập được một môi trường pháp lý về lao động, việc làm thông qua việc ghi nhận và quy định các quyền này trong Hiến pháp và văn bản PLLĐ. Hệ thống các văn bản PLLĐ nhằm bảo đảm quyền có việc làm của NLD ngày càng được bổ sung, hoàn thiện góp phần quan trọng vào việc điều chỉnh các vấn đề về việc làm, tạo cơ sở pháp lý cho Nhà nước quản lý, kiểm tra, tạo môi trường thuận lợi cho NLD phát huy khả năng làm việc của mình, tạo điều kiện cho môi QHLĐ được hài hòa và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của NLD, của NSDLĐ, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần thực hiện CNH, HĐH đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

**2.2.2. Bảo đảm quyền và lợi ích về thu nhập của người lao động**

Thu nhập của NLD về cơ cấu có thể bao gồm các khoản: tiền lương cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng, phúc lợi... [70-tr49]. Về mặt bản chất, tiền lương là giá cả sức lao động và nó chịu sự chi phối của các quy luật khách quan trong TTLĐ. Tuy nhiên, mức thu nhập cụ thể của NLD trong QHLĐ lại hình thành trên cơ sở sự thoả thuận của họ với NSDLĐ.

**2.2.3. Bảo đảm quyền nhân thân của người lao động**

Do tính chất thị trường của QHLĐ, sự bất cân xứng trong mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ nên luôn tiềm ẩn nguy cơ NLD bị xâm hại về sức khỏe, danh dự, nhân phẩm. Để

bảo vệ quyền nhân thân của NLD, ILO đã có nhiều công ước, khuyến nghị liên quan đến vấn đề này, như: Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, 1930; Công ước số 105 về Xóa bỏ lao động cưỡng bức, 1957; Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958; Công ước số 121 về Trợ cấp tai nạn lao động, 1964; Công ước số 130 về Chăm sóc y tế và chế độ trợ cấp ốm đau, 1969; Công ước số 148 về Bảo vệ người lao động phòng chống các rủi ro nghề nghiệp do ô nhiễm không khí, ồn và rung ở nơi làm việc, 1977; Công ước số 155 về Bảo vệ người lao động phòng chống các rủi ro nghề nghiệp do ô nhiễm không khí, ồn và rung ở nơi làm việc, 1977; Công ước số 171 về làm việc ban đêm, 1990; Công ước số 174 về Phòng ngừa những tai nạn công nghiệp nghiêm trọng, 1991; Công ước số 187 về Công ước về Cơ chế tăng cường công tác an toàn, vệ sinh lao động, 2006 ; Khuyến nghị số 164 về an toàn lao động, sức khỏe lao động và môi trường làm việc, 1981; Khuyến nghị số 197 về Cơ chế tăng cường an toàn vệ sinh lao động, 2006....Trên cơ sở các văn kiện pháp lý quốc tế nói trên thì trong lĩnh vực lao động, quyền nhân thân của NLD gắn liền với sức khỏe, tính mạng, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của họ.

#### **2.2.4. Bảo đảm quyền liên kết và tự do công đoàn**

Quyền liên kết và tự do công đoàn là hệ quả tất yếu của quá trình phát triển nền KTTT và phản ánh sự thay đổi về chất của hoạt động giải quyết mâu thuẫn kinh tế trong QHLD hiện đại. Đó là bước chuyển của quy trình giải quyết xung đột lợi ích lao động từ cấp độ cá nhân chuyển sang cấp độ tập thể. Theo quy luật chung của sự vận động đó là sự vật, hiện tượng luôn hướng đến sự hoàn thiện.

### **2.3. Phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

#### **2.3.1. Phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động thông qua thiết chế đại diện**

Khi tham gia QHLD, NLD quan tâm, hướng đến chính là những lợi ích gắn chặt với quyền và nghĩa vụ của mình. Do vị thế phụ thuộc trong QHLD nên các thỏa thuận về lợi ích với tư cách cá nhân thường không đạt được kết quả như NLD mong muốn. Đại diện lao động là tổ chức hay cá nhân, nhân danh tập thể có thể thay mặt NLD thỏa thuận với bên sử dụng lao động để đạt được lợi ích cao hơn về kinh tế trong quá trình lao động. Thông qua tổ chức hay cá nhân đại diện, NLD sẽ đạt được mức thu nhập phản ánh đúng giá trị thực sức lao động đã tiêu hao trong lao động, họ được làm việc trong điều kiện môi trường an toàn, đạt tiêu chuẩn vệ sinh theo quy định, những tranh chấp bất đồng gây thiệt hại về kinh tế được giảm thiểu... Lợi ích mà NLD hướng đến cũng chính là lợi ích mà tổ chức hay cá nhân nhân danh NLD hướng đến.

#### **2.3.2. Bảo đảm quyền và lợi ích người lao động thông qua phương thức hành chính**

Dưới góc độ pháp luật lao động, cơ chế hành chính gắn liền với vấn đề quản lý nhà nước nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động. Thông qua các hoạt động quản lý nhà nước về lao động như thanh tra, kiểm tra, xử phạt...

#### **2.3.3. Bảo đảm quyền và lợi ích người lao động thông qua phương thức tài phán**

##### **2.3.3.1. Tài phán trọng tài (Cơ chế trọng tài)**

Theo từ điển Tiếng Việt, trọng tài là: "*Người được cử ra để phân xử, giải quyết vụ tranh chấp*" [80-tr1004]. Như vậy, trọng tài sẽ được hiểu là người thứ ba trung lập đứng ra để giải quyết tranh chấp.

Dưới góc độ là phương thức giải quyết tranh chấp, trọng tài lao động được hiểu là một trong những phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể, theo đó trọng tài sẽ đóng vai trò là bên thứ ba trung lập giải quyết vụ tranh chấp theo yêu cầu của các bên hoặc theo quy định của pháp luật. Khác với hòa giải, trọng tài lao động là quá trình đưa ra phán quyết về vụ tranh chấp lao động tập thể vì thế trọng tài được xếp vào hệ thống cơ quan tài phán của nhiều quốc gia trên thế giới. Tùy thuộc vào chính sách QHLD của mỗi quốc gia cũng như lĩnh vực phát sinh tranh chấp, số lượng, quy mô diễn ra các cuộc tranh chấp lao động tập thể mà phương thức giải quyết TCLĐTT thể bằng trọng tài được tổ chức theo các mô hình như sau:

**Mô hình trọng tài tự nguyện:** Là mô hình mà ở đó vụ TCLĐTT được giải quyết bằng trọng tài thông qua sự lựa chọn của hai bên tranh chấp

**Mô hình trọng tài bắt buộc:** Khác với trọng tài tự nguyện đối với mô hình trọng tài bắt buộc vụ tranh chấp sẽ được đưa ra giải quyết tại trọng tài mà không có sự đồng ý của các bên tranh chấp và phán quyết của trọng tài có tính ràng buộc pháp lý với các bên.

### 2.3.3.2. *Phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động thông qua tòa án.*

Ngoài phương thức trọng tài, pháp luật của các quốc gia trên thế giới quy định phương thức bảo vệ quyền của NLD 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 bảo đảm thực hiện bằng cưỡng chế nhà nước.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

1. Tập trung nghiên cứu khái quát các vấn đề lý luận về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNVĐTNN Luận án đã làm rõ các quan niệm về quyền và lợi ích của NLD trong DNVĐTNN, trong đó quyền của NLD là những gì được pháp luật quy định hoặc các bên đã ghi nhận, thỏa thuận trong các cam kết cá nhân hoặc tập thể còn lợi ích là những điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa thuận hợp pháp khác của các bên. Quyền và lợi ích của NLD có mối quan hệ mật thiết với nhau và liên hệ tương hỗ với quyền và lợi ích của NSDLĐ

2. Nội dung pháp luật bảo đảm quyền và lợi ích NLD trong DNCVĐTNN bao gồm sự bảo đảm về 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 QHLD; quyền được tự do liên kết và hoạt động công đoàn.

3. Bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN phải thông qua các phương thức nhất định như phương thức đại diện, phương thức hành chính, phương thức tài phán. Mỗi phương thức có những đặc trưng riêng và phát huy tác dụng trong những bối cảnh cụ thể nhưng các cơ chế này có mối liên hệ mật thiết và tương hỗ nhau trong việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN.

### Chương 3

## THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY

### 3.1. Thực trạng bảo đảm quyền và lợi ích về việc làm của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

Bảo đảm quyền và lợi ích về việc làm cho NLĐ là bảo đảm về quyền tự do lựa chọn việc làm bền vững, hiệu quả và chất lượng; nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng lao động trẻ em; tuân thủ các quy định ưu tiên, bảo vệ quyền việc làm của lao động đặc thù, lao động yếu thế.

#### 3.1.1 Về hình thức pháp lý của quan hệ việc làm.

Theo quy định của BLLĐ Việt Nam (từ năm 1994 và sau nhiều lần sửa đổi, bổ sung đến nay là BLLĐ năm 2012) thì hình thức pháp lý của quan hệ việc làm là HĐLĐ.

*\* Trong giao kết hợp đồng lao động*

Để bảo đảm quyền lợi cho NLĐ khi giao kết HĐLĐ, pháp luật quy định rõ trách nhiệm của NSDLĐ trong việc cung cấp thông tin trước khi giao kết HĐLĐ với NLĐ. Điều 19 BLLĐ năm 2012 quy định NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho NLĐ về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ATVSLĐ, tiền lương, hình thức trả lương, BHXH, BHYT, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NLĐ yêu cầu.

*\* Trong việc thực hiện, thay đổi hợp đồng lao động*

Thực hiện HĐLĐ là sự hiện thực hóa các quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD. Đó là hành vi pháp lý của cả hai bên trong QHLD, đặc biệt là của NSDLĐ nhằm thực hiện những nội dung và bảo đảm quyền lợi cho NLĐ đã được cam kết trong HĐLĐ.

*Một là*, phải bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc và các điều kiện khác như đã thỏa thuận với NLĐ trong HĐLĐ. Để bảo vệ các quyền của NLĐ, pháp luật quy định công việc theo HĐLĐ phải do NLĐ đã giao kết hợp đồng thực hiện.

*Hai là*, phải bảo đảm quyền việc làm cho NLĐ trong các trường hợp đặc biệt.

*Ba là*, phải bảo đảm việc làm cho NLĐ trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ, lý do kinh tế, thay đổi quyền sở hữu, quyền quản lý.

*\* Trong việc chấm dứt hợp đồng lao động*

*- Trường hợp chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật*

Chấm dứt HĐLĐ là sự kiện kết thúc QHLD do HĐLĐ đã hết hạn, do NLĐ bị sa thải hoặc do một trong hai bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ....

*Đối với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật*

Việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật ảnh hưởng lớn đến quyền có việc làm của NLĐ và các quyền lợi khác. Để bảo vệ quyền có việc làm của NLĐ, ngăn ngừa hành vi vi phạm pháp luật, pháp luật lao động quy định hậu quả pháp lý mà NSDLĐ sẽ phải gánh chịu từ hành vi trái pháp luật của mình

#### 3.1.2. Bảo đảm quyền làm việc đối với lao động đặc thù

*\* Đối với lao động nữ*



Đề tạo cơ hội bình đẳng về quyền có việc làm cho LĐN, BLLĐ năm 2012 và Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định cụ thể trách nhiệm, nghĩa vụ của NSDLĐ đối với LĐN tại Điều 154, 158, 159 BLLĐ năm 2012 và từ các Điều 6 – Điều 10 Nghị định số 85/2015/NĐ-CP gồm:

*Một là*, NSDLĐ phải bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho LĐN. LĐN có quyền bình đẳng trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, chế độ tiền lương, khen thưởng, thăng tiến và các chế độ BHXH, BHYT, BHTN.

*Hai là*, trong việc cải thiện các điều kiện lao động đối với LĐN, NSDLĐ phải bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Phải bảo đảm cho LĐN được khám sức khỏe định kỳ, khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa do Bộ Y tế quy định. Đặc biệt, LĐN trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 3 ngày trong một tháng, nghỉ trước và sau khi sinh con 06 tháng, nghỉ 60 phút/ngày cho con bú nuôi khi nuôi con dưới 12 tháng tuổi. LĐN được bảo đảm việc làm cũ sau khi sinh, được đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tạm hoãn thực hiện hợp đồng khi mang thai có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền...

*Ba là*, NSDLĐ có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho LĐN. Trợ cấp khi LĐN nghỉ chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai. Bảo đảm việc làm khi LĐN nghỉ thai sản.

*Bốn là*, NSDLĐ không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với LĐN vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

*\* Đối với lao động là người khuyết tật*

Quyền việc làm là một trong những quyền cơ bản có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với NKT, bởi thông qua việc làm sẽ giúp NKT có được thu nhập để ổn định cuộc sống. Hiện nay ở nước ta, NKT cũng là một lực lượng lao động của xã hội, là nguồn nhân lực của đất nước.

### ***3.1.3. Bảo đảm tính bền vững, hiệu quả, chất lượng của việc làm***

Như đã trình bày trong chương 2, bảo đảm việc làm cho NLĐ chỉ có ý nghĩa khi đó phải là một việc làm bền vững, chất lượng và hiệu quả. Tuy nhiên, thực trạng vấn đề này ở Việt Nam rất đáng lo ngại. Năm 2007, ILO phát triển khái niệm việc làm bền vững gồm các vấn đề là: Việc làm đầy đủ quyền con người với đúng trình độ cá nhân; việc làm với các điều kiện chấp nhận được, bình đẳng, có cơ hội phát triển và hoàn thiện các kỹ năng cá nhân; việc làm có an sinh xã hội, an toàn tại nơi làm việc hướng tới chăm sóc sức khỏe và phòng ngừa rủi ro; việc làm có đối thoại xã hội thông qua tự do hiệp hội, tự do phát ngôn, được tham gia đối thoại cởi mở giữa Chính phủ, NSDLĐ và NLĐ, được tham gia xây dựng các chính sách, chiến lược có liên quan. Với các nội hàm này, khái niệm việc làm bền vững có tính khái quát hơn, bao gồm các khía cạnh khác nhau của NLĐ, nhất là được bảo đảm về an sinh xã hội. Từ đó, ILO đưa ra Bộ chỉ số chuẩn để đo lường việc làm bền vững; căn cứ vào Bộ chỉ số này, các quốc gia xây dựng chỉ số việc làm bền vững. Đối với Việt Nam, ILO hỗ trợ xây dựng Bộ chỉ số việc làm bền vững Việt Nam với 23 chỉ số - đây là những chỉ số chính, có thể phát triển thêm trong điều kiện của Việt Nam.

Qua một số chỉ số nêu trên, từ thực tế của Việt Nam, có thể thấy có một số vấn đề nổi lên liên quan đến lĩnh vực việc làm bền vững, đó là [96]:

*Thứ nhất*, chất lượng việc làm thấp, do tỷ lệ lao động có chuyên môn kỹ thuật trong lực lượng lao động chưa cao.

*Thứ hai*, năng suất lao động, dù có cải thiện, nhưng vẫn thấp.

*Thứ ba*, thất nghiệp vẫn là vấn đề của TTLĐ, ảnh hưởng đến tính bền vững của việc làm ở Việt Nam.

*Thứ tư*, cơ cấu việc làm theo khu vực kinh tế chưa đáp ứng được nền kinh tế hiện đại.

### **3.2. Thực trạng bảo đảm quyền và lợi ích về thu nhập của người lao động**

Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: “... 2. *Người làm công ăn lương được bảo đảm 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 bảo đảm thu nhập và đời sống của NLĐ. Các quy định này là cơ sở pháp lý quan trọng để NLĐ thỏa thuận tiền lương và các khoản phúc lợi khác với NSDLĐ cũng như thực hiện các biện pháp tự bảo vệ hoặc yêu cầu được bảo vệ khi các quyền của mình bị xâm phạm.

### **3.3. Thực trạng bảo đảm quyền nhân thân của người lao động**

Quyền nhân thân của NLĐ 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. 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 NLĐ trong QHLD trên các phương diện như: quyền được bảo đảm làm việc trong môi trường quản lý lao động dân chủ, công bằng, văn minh; quyền được bảo đảm chế độ thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi hợp lý; quyền được bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động...

### **3.4. Thực trạng bảo đảm quyền liên kết và tự do công đoàn**

Ở Việt Nam, Công đoàn được coi là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của NLĐ, cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những NLĐ khác; tham gia quản lý Nhà nước và xã hội, tham gia kiểm tra và giám sát hoạt động của cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế [35-Điều10] [43-Điều1].

Như vậy, về cơ bản, chức năng của công đoàn Việt Nam cũng tương tự như các công đoàn khác trên thế giới, mặc dù mức độ đầu tư thực hiện mỗi chức năng có thể khác nhau. Theo nhận thức chung, trong số các chức năng của công đoàn, chức năng đại diện và bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ là chức năng cơ bản, trọng tâm hàng đầu của tổ chức công đoàn trong cơ chế thị trường hiện nay. Nhà nước ta đang tiếp tục thực hiện chính sách hội nhập kinh tế, khuyến khích các thành phần kinh tế tự do kinh doanh, mở rộng các hình thức đầu tư nhằm phát triển kinh tế. QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ ở các đơn vị lao động là quan hệ trao đổi, mua bán sức lao động nên khó tránh khỏi sự lạm dụng, bóc lột. Do vậy, sự tham gia của tổ chức đại diện lao động - tổ chức công đoàn nhằm tạo ra một tương quan để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ là hết sức cần thiết.

### **3.5. Thực trạng các phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

#### ***3.5.1. Thực trạng phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động thông qua thiết chế đại diện***

Hiện nay, hệ thống pháp luật nước ta không thừa nhận chế độ đa nguyên công đoàn. Điều này phù hợp với thể chế chính trị của nhà nước ta cũng như nhận định của các nước trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương khi cho rằng “*đa nguyên về công đoàn là không*

*có lợi cho tính đoàn kết và thống nhất của phong trào công đoàn, nhất là vào thế kỷ XXI” [63-tr18].*

Để có tổ chức đại diện bảo vệ bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ cần có quy định để tổ chức đó được thành lập. Điều 5 luật Công đoàn năm 2012 quy định: “1. Người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn. 2. Trình tự, thủ tục thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam”.

Theo quy định tại Hướng dẫn Số: 238/HD-TLĐ ngày 04/3/2014 của Tổng liên đoàn lao động: “12.3. Công đoàn cơ sở thành viên do công đoàn cơ sở quyết định thành lập sau khi được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đồng ý. Công đoàn cơ sở chỉ đạo toàn diện đối với công đoàn cơ sở thành viên và phân cấp một số nhiệm vụ, quyền hạn cho công đoàn cơ sở thành viên”

### **3.5.2. Thực trạng bảo đảm quyền và lợi ích người lao động thông qua phương thức hành chính**

Phương thức hành chính để bảo vệ NLĐ trong các doanh nghiệp nói chung, DNCVĐTNN nói riêng chủ yếu và hữu hiệu nhất là hoạt động quản lý nhà nước về lao động. Điều 235 BLLĐ năm 2012 quy định về nội dung quản lý nhà nước về lao động như sau:

“1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;

2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;

3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;

5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

6. Hợp tác quốc tế về lao động”.

Như vậy, xét tổng thể thì từng nội dung quản lý nhà nước về lao động trực tiếp hoặc gián tiếp đều hướng đến việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ. 3.5.3. Thực trạng bảo đảm quyền và lợi ích người lao động thông qua phương thức tài phán

#### **3.5.3.1. Tài phán trọng tài (Cơ chế trọng tài)**

Các quy định liên quan đến trọng tài lao động được quy định từ rất sớm trong các quy định của pháp luật lao động (BLLĐ năm 1994, BLLĐ sửa đổi bổ sung năm 2006, BLLĐ năm 2012). Các quy định tập trung lại bao gồm: Thành lập Hội đồng trọng tài, điều kiện là trọng tài viên, thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp.... Hiện nay, quy định liên quan đến trọng tài lao động trong BLLĐ năm 2012 được ghi nhận tại các Điều 199, Điều 206 và văn bản hướng dẫn như sau:

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.

### 3.5.3.2. Tài phán tư pháp (Tòa án nhân dân)

Các quy định liên quan đến tài phán tư pháp với tư cách là phương thức bảo đảm quyền và lợi ích NLD được quy định trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 và BLLĐ năm 2012.

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 NLD 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; NLD 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 NSDLĐ 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 NLD nói riêng.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Chương 3 tập trung nghiên cứu thực trạng về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNVĐTNN theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay. Nội dung chương đã trình bày, luận giải và phân tích thực trạng pháp luật bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNVĐTNN thông qua thực trạng quy định của pháp luật và thực trạng thực hiện pháp luật với các nội dung:

1. Bảo đảm quyền và lợi ích của về việc làm của NLD: Thực trạng thực thi pháp luật cho thấy còn nhiều nội dung liên quan đến hình thức pháp lý của QHLD cá nhân như quá trình xác lập, duy trì, chấm dứt QHLD còn nhiều tồn tại ảnh hưởng đến tính bền vững, chất lượng và hiệu quả việc làm của NLD trong các DNCVĐTNN

2. Bảo đảm quyền và lợi ích của về thu nhập của NLD: Thu nhập là mối quan tâm hàng đầu của NLD và NSDLĐ. Pháp luật đã có nhiều quy định theo hướng đổi mới về tiền lương và các khoản lợi ích vật chất cho NLD, tuy nhiên thực trạng thực thi pháp luật về thu nhập cho thấy cần tiếp tục hoàn thiện theo hướng một mặt tôn trọng các quy luật khách quan của thị trường, mặt khác cần lưu ý tính đặc thù và vị thế của các bên trong mối quan hệ này.

3. Bảo đảm quyền và lợi ích của về nhân thân của NLD: Quyền nhân thân của NLD gắn liền với quyền con người. Các quy định hiện hành của Việt Nam đều ghi nhận vấn đề này. Trong phạm vi QHLD, vì tính chất của mối quan hệ mà vấn đề này dễ bị xâm phạm. Thực tiễn cho thấy cần nâng cao hiệu quả thực thi và hiện thực hóa các quy định về quyền nhân thân của NLD thông qua việc bổ sung các quy định pháp luật và nâng cao nhận thức các đối tác của QHLD.

4. Bảo đảm quyền tự do liên kết và công đoàn của NLD: Đây là phương tiện quan trọng để bảo đảm các quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN. Thực tiễn quy định của pháp luật Việt Nam thì quyền tự do liên kết và công đoàn còn có những hạn chế nhất định nhưng thực tế thực hiện lại cho thấy bên cạnh tổ chức công đoàn duy nhất đại diện thì luôn xuất hiện các đại diện khác khi có xung đột, bất đồng giữa NLD và NSDLĐ mà biểu hiện rõ

nhất là các cuộc đình công. Từ thực tiễn và nhu cầu hội nhập cho thấy pháp luật Việt Nam cần có thay đổi toàn diện và vấn đề này.

5. Phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của NLD: Ngoài ra nội dung chương này cũng đánh giá thực trạng quy định và thực tiễn áp dụng của các phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của của NLD trong CDNCVĐTNN. Thông qua đánh giá thực trạng chỉ ra các nguyên nhân của những tồn tại và hạn chế trong việc thực hiện các quyền và lợi ích trên cho NLD trong DNVĐTNN. Từ đó, làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNVĐTNN, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế, cải thiện môi trường kinh doanh và thu hút nguồn vốn đầu tư nước ngoài vào Việt Nam.

## **Chương 4**

### **PHƯƠNG HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM QUYỀN VÀ LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

#### **4.1. Phương hướng bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam**

##### ***4.1.1. Cụ thể hóa các quyền của con người về việc làm, lao động, an sinh xã hội trong Hiến pháp 2013***

Hiến pháp được coi là đạo luật cơ bản của Nhà nước, có hiệu lực pháp lý cao nhất, quy định các vấn đề cơ bản nhất như chế độ chính trị, quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân... Sự hiện diện của Hiến pháp là điều kiện quan trọng nhất bảo đảm cho các yếu tố cơ bản của Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam được tạo lập.

##### ***4.1.2. Bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải kết hợp hài hòa lợi ích giữa người lao động, nhà đầu tư nước ngoài và lợi ích chung của xã hội.***

Môi trường đầu tư đối với DNVĐTNN là tổng hòa các yếu tố của nước nhận đầu tư có ảnh hưởng đến hoạt động đầu tư trực tiếp nước ngoài và phát triển kinh tế. Môi trường đầu tư bao gồm các yếu tố thuộc môi trường tự nhiên, môi trường chính trị, pháp luật, môi trường kinh tế, môi trường văn hóa xã hội.

##### ***4.1.3. Bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải dựa trên cơ sở quan điểm, đường lối, chính sách về lao động, việc làm của nhà nước và phù hợp với yêu cầu hội nhập.***

Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật. Đó là cơ sở chủ yếu điều chỉnh các quan hệ cơ bản trong xã hội. Quan hệ giữa các cơ quan quản lý nhà nước về lao động cũng như các DNCVĐTNN và NLD đương nhiên phải chịu sự điều chỉnh của pháp luật lao động ở bất cứ thời điểm nào, tại bất cứ quốc gia nào. Quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật nói chung, lao động, việc làm nói riêng phải quán triệt quan điểm pháp luật, phản ánh đúng và phù hợp với đường lối, chính sách của Đảng. Đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước có liên quan đến DNCVĐTNN tại Việt Nam phải được thể chế hóa kịp thời, làm cho thể chế đó có hiệu lực thực thi và bắt buộc trong phạm vi cả nước. Các văn bản về lao động, việc làm phải tạo cơ sở pháp lý thuận lợi cho việc mở rộng quan hệ hợp tác quốc tế giữa Việt Nam và các nước. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII

Đảng Cộng sản Việt Nam đặt ra các nhiệm vụ phát triển đất nước 5 năm 2016-2020, trong đó mục tiêu “*Đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới; phát triển kinh tế nhanh, bền vững, phấn đấu sớm đưa nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại*”. Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII ban hành Nghị quyết số 06-NQ/TW (ngày 5/11/2016) về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó có nội dung hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao năng lực thực thi pháp luật: “*Khẩn trương rà soát, bổ sung, hoàn thiện luật pháp trực tiếp liên quan đến hội nhập kinh tế quốc tế, phù hợp với Hiến pháp, tuân thủ đầy đủ, đúng đắn các quy luật của kinh tế thị trường và các cam kết hội nhập kinh tế quốc tế; nội luật hoá theo lộ trình phù hợp những điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên, trước hết là luật pháp về thương mại, đầu tư, sở hữu trí tuệ và chuyển giao công nghệ, lao động - công đoàn... bảo đảm tranh thủ được thời cơ, thuận lợi, vượt qua các khó khăn, thách thức từ việc tham gia và thực hiện các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới. Nâng cao nhận thức và năng lực pháp lý, đặc biệt là luật pháp quốc tế, thương mại quốc tế, trước hết là của cán bộ chủ chốt các ngành và chính quyền các cấp, doanh nghiệp, cán bộ làm công tác tổ tụng, đội ngũ luật sư và những người trực tiếp làm công tác hội nhập kinh tế quốc tế...*”. Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ trong các DNCVĐTNN phải thực hiện trên cơ sở tổng kết rút kinh nghiệm, đánh giá hiệu quả của hoạt động quản lý, sử dụng lao động; đồng thời dự kiến diễn biến của tình hình kinh tế, chính trị, xã hội trong thời gian tới để xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật hiện hành cho phù hợp với thực tiễn và có tính khả thi. Quan điểm này đòi hỏi những người làm luật phải nhìn nhận vấn đề một cách khách quan, biện chứng và toàn diện.

## **4.2. Giải pháp hoàn thiện việc bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài theo pháp luật Việt Nam**

### **4.2.1. Hoàn thiện việc bảo đảm quyền và lợi ích về việc làm của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Pháp luật lao động hiện hành về cơ bản đã bảo vệ, bảo đảm và thúc đẩy các quyền của NLĐ, trong đó có quyền có việc làm. Tuy nhiên, xuất phát từ thực tiễn thi hành các quy định này trong thực tế, vẫn còn một số quy định của BLLĐ năm 2012 cần được tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện trong thời gian tới để bảo vệ tốt hơn các quyền, lợi ích chính đáng của NLĐ, đặc biệt là quyền việc làm, lao động của họ

### **4.2.2. Hoàn thiện việc bảo đảm quyền và lợi ích về thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

*Một là*, tiền lương là sự thỏa thuận của hai bên vì vậy cần phải có cơ chế để hai bên thỏa thuận phù hợp.

*Hai là*, sử dụng triệt để và hiệu quả của cơ chế ba bên trong điều tiết quan hệ tiền lương. Hiện ở Việt Nam, vấn đề này được thực hiện thông qua cơ chế Hội đồng tiền lương quốc gia [10-Điều92] và hàng năm hội đồng này tư vấn đề Chính phủ quyết định mức lương tối thiểu làm căn cứ thỏa thuận tiền lương trong QHLD.

*Ba là*, về quản lý nhà nước. Trước hết cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa các cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư, tài chính, lao động...

### **4.2.3. Hoàn thiện việc bảo đảm quyền nhân thân của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Như đã phân tích tại mục 3.3. quyền nhân thân của NLD mặc dù được pháp luật Việt Nam quy định khá đầy đủ, chi tiết trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau nhưng việc thực thi và bảo đảm quyền nhân thân của NLD còn nhiều hạn chế. Vì vậy, để hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này cần lưu ý một số nội dung sau đây:

- Thứ nhất, cần bổ sung các quy định để ghi nhận cụ thể các quyền của NLD về nhân thân như:

+ 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...;

+ Về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi: Cần thống nhất cơ sở khoa học kinh tế lao động, pháp luật lao động trong việc xác định thời gian làm thêm.

+ Đối với hành vi xúc phạm danh dự, nhân phẩm NLD: cần thiết nghiên cứu, bổ sung quy định của pháp luật về tiêu chuẩn hành vi, cư xử của NSDLĐ đối với NLD trong QHLD, 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 NLD.

- Thứ hai: Về các biện pháp xử lý hành vi vi phạm quy định về quyền nhân thân của NLD

+ Trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động việc xử lý còn nhẹ, chưa đủ tính răn đe. Vì thế, để bảo đảm 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*”.

### **4.2.4. Hoàn thiện việc bảo đảm quyền liên kết và tự do công đoàn của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Quyền liên kết và tự do công đoàn là những quyền tự nhiên, tất yếu của NLD. Phân tích về thực trạng vấn đề này ở mục 3.4. cho thấy pháp luật lao động, công đoàn Việt Nam đã ghi nhận quyền này và có tạo những điều kiện nhất định để NLD liên kết và thành lập công đoàn.

## **4.3. Giải pháp hoàn thiện phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

### **4.3.1. Hoàn thiện phương thức bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động thông qua thiết chế đại diện**

Bảo đảm quyền và lợi ích NLD trong các DNCĐTNN thông qua thiết chế đại diện là giải pháp có tính bền vững, lâu dài và phù hợp với bản chất của QHLD và yêu cầu xây dựng QHLD ổn định, hài hòa.

-Thứ nhất, về quyền lựa chọn tổ chức đại diện

-Thứ hai, về mối quan hệ giữa các đối tác trong cơ chế đại diện.

-Thứ ba: Hoàn thiện cơ chế đại diện trong QHLD tập thể

### **4.3.2. Hoàn thiện bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động thông qua phương thức hành chính.**

-Thứ nhất: Hoạt động quản lý nhà nước về lao động.

-Thứ hai: Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển QHLD.

### **4.3.3. Hoàn thiện bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động thông qua phương thức tài phán.**

#### **4.3.3.1. Đối với tài phán trọng tài lao động**

- Bổ sung thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động được giải quyết tất cả các tranh chấp cả về tranh chấp lao động cá nhân và TCLĐTT theo sự lựa chọn của các bên trong tranh chấp lao động.

-Về tiêu chuẩn trọng tài viên: 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...

- Về trình tự, thủ tục giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động: 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).

#### **4.3.3.2. Đối với tài phán tư pháp.**

- Về chủ thể có thẩm quyền khởi kiện vụ án lao động:

Hiện pháp luật không quy định tập thể lao động ở những nơi chưa có tổ chức công đoàn được quyền đại diện cho NLD khởi kiện tại tòa án khi quyền và lợi ích của NLD 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 NLD. Quy định này ảnh hưởng đến quyền của NLD nên 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 tự do công đoàn.

- Về luật thủ tục tố tụng lao động

Cần tiếp tục nghiên cứu để ban hành luật Tố tụng lao động độc lập do tính chất đặc thù của tranh chấp lao động về chủ thể, nội dung tranh chấp, nghĩa vụ cung cấp chứng cứ và chứng minh, hậu quả pháp lý của tranh chấp... nên tố tụng lao động cũng có những dấu hiệu đặc trưng với tố tụng dân sự. Đây là vấn đề đã nhiều lần được thảo luận, tuy nhiên tác giả luận án ủng hộ quan điểm cần có luật Tố tụng lao động độc lập với tố tụng dân sự.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 4**

Xuất phát từ nhu cầu cần thiết và định hướng hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCĐTNN ở nước ta hiện nay, pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCĐTNN phải hoàn thiện các nội dung sau:

1. Hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCĐTNN phải đặt trong mối liên hệ với việc cụ thể hóa các quyền của con người về việc làm, lao động, an sinh xã hội trong Hiến pháp 2013 các văn bản pháp luật liên quan đến quyền con người nói chung để tạo sự thống nhất về mặt pháp lý nhằm bảo vệ,



bảo đảm và thúc đẩy các quyền con người, quyền của NLD, nhất là quyền có việc làm của họ trên cơ sở thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng về lao động, việc làm.

2. Hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN theo hướng phải kết hợp hài hòa lợi ích giữa NLD, nhà đầu tư nước ngoài và lợi ích chung của xã hội. Theo đó, nhằm cân bằng giữa quyền và nghĩa vụ của NLD, NSDLĐ, giúp cho NSDLĐ nhận thức đúng đắn và thực hiện nghĩa vụ của mình một cách hợp pháp đối với NLD nhằm bảo vệ, bảo đảm và thúc đẩy quyền và lợi ích của NLD.

3. Hoàn thiện quy định pháp luật bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN phải dựa trên cơ sở quan điểm, đường lối, chính sách về lao động, việc làm của nhà nước và phù hợp với yêu cầu hội nhập. Tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm xây dựng pháp luật của các quốc gia trên thế giới, các quốc gia thành viên của cộng đồng kinh tế ASEAN, CPTPP và nội luật hóa đầy đủ nội dung của các Công ước quốc tế mà Việt Nam đã phê chuẩn phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam trong thời gian tới.

4. Hoàn thiện pháp luật bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN ngoài việc sửa đổi, bổ sung các quy định hiện hành còn bắt cập cần lưu ý bổ sung các quy định mới, đặc biệt là làm mới những nhận thức có tính lý luận về QHLD và bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN.

## KẾT LUẬN

Bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN gắn liền với những quyền cơ bản của con người thuộc nhóm các quyền về kinh tế, văn hóa và xã hội. Bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN không chỉ là vấn đề có ý nghĩa đối với NLD, mà còn là yếu tố thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đặc biệt là vấn đề thu hút đầu tư nước ngoài. Bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN là cấu phần quan trọng trong hệ thống pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích của NLD, là mối quan hệ giữa cái chung và cái riêng. Việc nghiên cứu đề tài *“Bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN theo pháp luật Việt Nam hiện nay”* nhằm mục đích làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN, pháp luật hiện hành và thực tiễn thi hành ở Việt Nam, hướng tới việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN.

Trên cơ sở nghiên cứu, tác giả rút ra những kết luận sau:

1. Bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN là một trong những quyền cơ bản, quan trọng của con người được ghi nhận và bảo vệ bằng cả pháp luật quốc tế, Hiến pháp và pháp luật của mỗi quốc gia. DNCVĐTNN bên cạnh những đặc điểm nói chung của doanh nghiệp còn có những đặc thù nhất định trong đó có khía cạnh về QHLD, quản trị nhân sự. Bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong các DNCVĐTNN là một nội dung quan trọng trong hệ thống pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích của NLD. Vì vậy, về phương diện lý luận nội dung pháp luật bảo đảm quyền của NLD trong các DNCVĐTNN tập trung vào các vấn đề: bảo đảm việc làm, thu nhập, nhân thân, quyền tự do liên kết... của NLD. Đồng thời, để các nội dung trên được bảo đảm thực hiện trên thực tế, pháp luật cũng xác định các cơ chế bảo đảm quyền của NLD. Các cơ chế này rất đa dạng như: cơ chế đại diện; cơ chế hành chính; cơ chế tài phán. Các cơ chế này có mối liên hệ mật thiết

với nhau, hỗ trợ nhau góp phần bảo đảm quyền con người nói chung và quyền của NLD nói riêng được thực thi có hiệu quả trên thực tế.

2. Thực tiễn thực hiện pháp luật bảo đảm quyền của NLD trong các DNCVĐTNN trong thời gian qua đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập ảnh hưởng lớn đến quyền lợi chính đáng của NLD. Trong đó, các quy định về bảo đảm quyền việc làm, thu nhập, nhân thân, tự do liên kết, cơ chế bảo đảm quyền và lợi ích của NLD còn chưa được đầy đủ, thiếu chặt chẽ, đặc biệt là những quy định trách nhiệm của NSDLĐ trong việc giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ với NLD, về vai trò của tổ chức đại diện trong việc bảo vệ quyền lợi của NLD thông qua TLTT, ký kết TULĐTT, đối thoại tại nơi làm việc...còn nhiều bất cập, hạn chế. Cơ chế bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN chưa thực sự phát huy hiệu quả trong thực tế. Tất cả những điều đó dẫn đến hiệu quả điều chỉnh pháp luật trong việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN chưa đạt kết quả như mong muốn.

3. Luận án đã phân tích, so sánh, đánh giá các quy định của pháp luật về việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN. Từ đó đưa ra kiến nghị về một số giải pháp khả thi để tiếp tục hoàn thiện các quy định về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN trong thời gian tới, nhằm bảo vệ, bảo đảm và thúc đẩy quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN phù hợp với TTLĐ trong nước và quốc tế.

Kết quả nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn của Luận án giúp hoàn thiện pháp luật, đổi mới và nâng cao hiệu quả việc thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền và lợi ích của NLD trong DNCVĐTNN trong thời gian tới, góp phần cụ thể hóa quan điểm, tư tưởng tôn trọng và bảo vệ quyền con người, quyền công dân trong lĩnh vực lao động việc làm nói riêng và tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội nói chung đã được khẳng định trong Hiến pháp nước Cộng hòa XHCN Việt Nam năm 2013.

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

1. Đỗ Quang Sơn (2018), *Bảo đảm quyền và lợi ích của người Lao động trong ký kết và thực hiện hợp đồng lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài - thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Nhân lực Khoa học Xã hội, số 2 năm 2018.
2. Đỗ Quang Sơn (2018), *Quyền của người lao động theo pháp luật Việt Nam dưới góc nhìn tham chiếu với Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP)*, Tạp chí Nhân lực Khoa học Xã hội, số 3 năm 2018.