

# THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH KHÁNH HÒA

**Th.s Vương Vĩnh Hiệp**

*Công ty TNHH Long Sinh – tỉnh Khánh Hòa*

*Email: vincent@longsinh.com.vn*

**PGS.TS. Vũ Quang Thọ**

*Trường Đại học Công đoàn*

*Kể từ năm 2006 tại các khu công nghiệp (KCN) của tỉnh Khánh Hòa liên tục xảy ra những vụ tranh chấp lao động (TCLĐ) và đình công. Nếu như cả năm 2011 các KCN chỉ xảy ra 3 vụ đình công thì chỉ trong 3 tháng đầu năm 2012 các KCN đã xảy ra 3 vụ đình công của 3 DN khác nhau[5]. Các nhà đầu tư trong và ngoài nước tìm kiếm cơ hội đầu tư tại các KCN tỉnh Khánh Hòa hàng năm đều gia tăng, qua các thông tin về tình hình TCLĐ và đình công xảy ra mỗi năm đều tăng tính phức tạp và nghiêm trọng tại các KCN tỉnh Khánh Hòa, việc nghiên cứu tình hình lao động và quan hệ lao động (QHLD) nhằm phòng ngừa các vụ TCLĐ và đình công xảy ra của các DN sử dụng nhiều lao động là cần thiết, nhằm góp phần trong việc giữ ổn định và phát triển bền vững nền kinh tế tỉnh Khánh Hòa.*

**Từ khóa:** công đoàn cơ sở, đình công, Khánh Hòa, khu công nghiệp, người lao động, người sử dụng lao động, quan hệ lao động, tranh chấp lao động

## 1. Giới thiệu

Những vụ đình công xảy ra trong những năm gần đây tăng cao đã ảnh hưởng không ít đến tình hình sản xuất kinh doanh (SXKD) của các doanh nghiệp (DN), công ăn việc làm của người lao động không ổn định và nhất là làm xấu đi hình ảnh môi trường đầu tư của Việt Nam trong mắt các nhà đầu tư nước ngoài.

Kể từ năm 2006 tại các KCN của tỉnh Khánh Hòa liên tục xảy ra những vụ TCLĐ và đình công. Về tính chất và qui mô mỗi năm một gay gắt và nghiêm trọng. Là một tỉnh nằm ở khu vực Nam Trung Bộ với tiềm năng kinh tế vững mạnh, đóng góp ngân sách Nhà nước, tổng giá trị sản xuất công nghiệp và tổng sản phẩm nội địa (GDP) của tỉnh Khánh Hòa luôn nằm trong nhóm đứng đầu toàn quốc. Năm 2011 Khánh Hòa đã đóng góp ngân sách hơn 8.768 tỷ đồng, tổng giá trị sản xuất công nghiệp là 17.865 tỷ đồng và tổng sản phẩm nội địa là 13.370 tỷ đồng. Trong khi đó hai tỉnh lân cận với tỉnh Khánh Hòa là tỉnh Phú Yên và tỉnh Bình Định về nộp ngân sách

Nhà nước, tổng giá trị sản xuất công nghiệp và tổng sản phẩm nội địa lần lượt là: 1.463 tỷ đồng, 5.614 tỷ đồng, 5.261 tỷ đồng và 3.737 tỷ đồng, 7.405 tỷ đồng và 10.324 tỷ đồng. [1]

Quyết định 251/2006/QĐ-TTg phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế- xã hội tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020, được Thủ tướng Chính phủ ký ban hành ngày 31/10/2006 nêu rõ: Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế- xã hội tỉnh Khánh Hòa đến năm 2020 thành trung tâm của khu vực Nam Trung Bộ và Tây Nguyên. Năm 2011 HĐND tỉnh Khánh Hòa thông qua Nghị quyết về điều chỉnh quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Khánh Hòa đến năm 2020, theo đó tỉnh Khánh Hòa đặt mục tiêu trở thành trung tâm kinh tế - văn hóa – du lịch, khoa học công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực của vùng duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên. Toàn tỉnh đạt các tiêu chí của một thành phố trực thuộc trung ương, có tiềm lực kinh tế mạnh và phát triển năng động với cơ cấu kinh tế hiện đại. Cụ thể, Khánh Hòa

phần đầu đến năm 2020 GDP bình quân đầu người đạt 5.500 USD, tỷ trọng ngành nông nghiệp chỉ còn 6% trong cơ cấu kinh tế.[9]

Việc nghiên cứu thực trạng QHLD trong các KCN tỉnh Khánh Hòa nhằm giúp hạn chế và giảm thiểu TCLĐ và đình công xảy ra. Kết quả nghiên cứu khi áp dụng sẽ góp phần vào việc ổn định và phát triển SXKD của các DN trong KCN, các dự án và vốn đầu tư trong và ngoài nước tăng trưởng đều đặn, việc làm của người lao động (NLĐ) được đảm bảo với cuộc sống được cải thiện và ngày càng nâng cao, và nền kinh tế tỉnh Khánh Hòa luôn trên đà phát triển và tình hình an ninh xã hội được giữ vững.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Việt Nam trong những năm đầu bước vào nền kinh tế thị trường với những thành tựu trong phát triển kinh tế xã hội là những vấn đề nảy sinh trong QHLD. Từ việc QHLD trong các DN diễn biến ngày càng đáng quan ngại, trong những năm gần đây các nhà nghiên cứu trong và ngoài nước đã có nhiều nghiên cứu về tình hình QHLD ở Việt Nam.

Năm 1997 luận án Tiến sĩ: “Hoàn thiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam” của Nguyễn Ngọc Quân được bảo vệ thành công tại Đại học Kinh tế Quốc dân. Đề tài đã nghiên cứu mối QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ và các giải pháp nhằm giúp các DN hoàn thiện mối QHLD.

Tạp chí Nhà nước và pháp luật – tháng 10/2001 đăng bài “Vai trò của công đoàn trong cơ chế ba bên và giải quyết tranh chấp lao động” của Thạc sĩ Nguyễn Hữu Chí. Bài viết này đi sâu vào việc nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác giải quyết TCLĐ.

Tiến sĩ Lưu Bình Nhưỡng đã viết bài “Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công” đăng trong tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 10/2006. Bài viết của Tiến sĩ Lưu Bình Nhưỡng đã có những nghiên cứu chuyên sâu về các biện pháp về pháp luật trong việc giải quyết TCLĐ và đình công.

Năm 2009 nhóm nghiên cứu Viện Công nhân-Công đoàn thuộc Tổng liên đoàn lao động Việt Nam do Tiến sĩ Dương Văn Sao chủ biên đã có nghiên cứu đề tài: “Đình công ở nước ta hiện nay và các giải pháp của công đoàn”. Đề tài đã tập trung làm rõ vai trò, trách nhiệm của tổ chức công đoàn trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định trong các DN và giải quyết đình công ở Việt Nam. Đề tài cũng phân tích các nguyên nhân thuộc về cơ chế chính sách, pháp luật, nguyên nhân về phía NLĐ, NSDLĐ

và cơ quan quản lý nhà nước. Trên cơ sở đó, nhóm nghiên cứu của Viện Công nhân- Công đoàn đề xuất các giải pháp hiệu quả, khả thi để nâng cao vai trò của công đoàn trong xây dựng QHLD hài hòa trong DN nhằm ngăn ngừa, hạn chế và giải quyết đình công ở Việt Nam. [7]

Về nghiên cứu tình hình QHLD tại các tỉnh, năm 2010 nhóm nghiên cứu TS. Lê Thanh Sang, TS. Huỳnh Thị Ngọc Tuyết, ThS.Nguyễn Thị Minh Châu, ThS.Nguyễn Lan Hương và Trần Minh Út thuộc Viện Phát triển bền vững vùng Nam Bộ đã nghiên cứu đề tài: “Quan hệ lao động và tranh chấp lao động, đình công – Nghiên cứu trường hợp ở ba khu công nghiệp, khu chế xuất: Linh Trung (TP.Hồ Chí Minh), Sóng Thần (Bình Dương), và Biên Hòa (Đồng Nai)”. Đề tài đã đạt được các kết quả nghiên cứu chính tại ba khu công nghiệp, khu chế xuất: tính chất và nội dung TCLĐ, TCLĐ và vai trò của các bên, trong đó đề cập đến các nguyên nhân TCLĐ từ phía DN, và từ phía NLĐ, vai trò của công đoàn, chính quyền, các thể chế khác và sự phối hợp của các bên.

Gần đây nhất đề tài “Nghiên cứu mối quan hệ ba bên giữa Nhà nước, người sử dụng lao động với người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường” (2010) do PGS.TSKH Nguyễn Việt Vương làm chủ nhiệm đề tài đã đánh giá thực trạng quan hệ ba bên (QHBB) ở Việt Nam trên các phương diện như: vai trò Nhà nước xã hội chủ nghĩa; vai trò của Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam; Liên minh các hợp tác xã; thực trạng vai trò của công đoàn (đại diện cho NLĐ); thực trạng lao động, việc làm, thu nhập của người lao động; thực trạng về việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể, về việc thực hiện hợp đồng lao động trong doanh nghiệp, xung đột lợi ích trong QHLD ở Việt Nam, thực trạng pháp luật điều chỉnh mối quan hệ ba bên trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam. Đồng thời đề tài cũng đưa ra những dự báo xu hướng phát triển QHBB đến năm 2020. Đề tài đã xây dựng hệ thống các giải pháp nhằm ổn định và giải quyết hài hòa QHBB trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam như: hoàn thiện hệ thống pháp luật về QHBB; thể chế hóa các QHBB bằng cơ chế chính sách cụ thể, thúc đẩy quá trình dân chủ hóa trong QHLD; xây dựng nội dung và cơ chế vận hành QHBB; nâng cao vai trò đại diện và năng lực chuyên môn của các chủ thể trong QHBB; xây dựng thiết chế tương thích với nội dung và hình thức QHBB; hoàn thiện hệ thống chính sách BHXH thúc đẩy quan hệ đối tác xã hội lành mạnh ở Việt Nam;

những giải pháp nâng cao vai trò đại diện và năng lực chuyên môn của tổ chức đại diện giới chủ trong QHBB; xây dựng bộ công cụ đánh giá chất lượng và hiệu quả hoạt động của các chủ thể trong QHBB; xây dựng giai cấp công nhân trong điều kiện mới nhằm hoàn thiện QHBB ở Việt Nam. Ngoài những kiến nghị đối với các cơ quan quản lý Nhà nước và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề tài còn có kiến nghị đối với đại diện giới chủ như: nêu cao vị trí, vai trò và trách nhiệm của Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam, Liên minh các hợp tác xã Việt Nam trong việc đảm bảo lợi ích doanh nghiệp; NSDLĐ cần tính toán nâng cao mức lương, thu nhập của công nhân, đảm bảo trang trải nhu cầu tối thiểu trong sinh hoạt, đời sống tái sản xuất sức lao động; tuyên truyền luật pháp, phong tục tập quán Việt Nam cho chủ DN người nước ngoài, để họ có lối hành xử đúng đắn với công nhân lao động Việt Nam, hạn chế triệt tiêu các hành vi lãng mạ, làm nhục, dùng các hình phạt khi công nhân mắc lỗi; chủ DN cần xây dựng nhà ở công nhân đồng thời với giải quyết vấn đề môi trường, kết cấu hạ tầng khu vực DN đóng và những nơi công nhân sống tập trung.[10]

Nghiên cứu của chuyên gia nước ngoài có Jan Jung-Min Sunoo (Hàn Quốc) với công trình nghiên cứu: “Hiểu và giảm thiểu rủi ro khi xảy ra đình công Việt Nam”. Tác phẩm này đã được xuất bản vào năm 2008 và đã được dịch sang tiếng Anh, tiếng Việt, tiếng Hàn và tiếng Trung, và đã được phân phát cho các cơ quan đối tác. Ngoài ra ông Jan là cố vấn trưởng Dự án quan hệ lao động ILO/Việt Nam trong 6 năm, dự án này do chính phủ Na Uy tài trợ. Hiện nay ông đang làm việc tại Cục hợp tác Quốc tế của Trung tâm dịch vụ tư vấn hòa giải liên bang Mỹ tại Hoa Kỳ.[6]

Jan Jung-Min Sunoo còn là đồng tác giả với Chang Hee Lee (Hàn Quốc) và Đỗ Quỳnh Chi cuốn sách “Việt Nam- Sổ tay quan hệ lao động” do Văn phòng giới sử dụng lao động thuộc Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam xuất bản năm 2010. Cuốn sách là một dạng sổ tay trình bày về môi trường QHLD, đặc điểm của NLĐ Việt Nam, phương thức quản lý tốt nguồn nhân lực ở Việt Nam đối với nhà đầu tư nước ngoài, các qui định pháp luật về lao động, mối QHLD và giải quyết đình công ở Việt Nam. Công trình nghiên cứu này đã phân tích tình hình đình công ở Việt Nam: khoảng 70% các cuộc đình công diễn ra tại các DN FDI thuộc các ngành sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, chế biến gỗ, điện tử và chế biến thủy

sản. Mặc dù khu vực FDI chỉ chiếm 3% tổng số các DN ở Việt Nam, nhưng họ sử dụng tới 15% lực lượng lao động công nghiệp của Việt Nam. Hơn 80% số vụ đình công xảy ra ở khu vực thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai, đây là ba nơi có mức độ công nghiệp hóa cao nhất ở miền Nam. Theo kết quả nghiên cứu của nhóm tác giả, NLĐ có khuynh hướng tổ chức đình công bất ngờ trước khi thảo luận về các vấn đề của mình với chủ doanh nghiệp. Hầu hết các vụ đình công diễn ra mà không hề có sự tham vấn trước đó với công đoàn và không tiến hành đúng trình tự pháp lý quy định trong Bộ Luật Lao động và hầu hết đình công kéo dài chưa đến một tuần. Trong các trường hợp có công đoàn DN tham gia ngay từ đầu thì đôi khi có khả năng NSDLĐ đáp ứng các yêu cầu của NLĐ trước khi xảy ra đình công. Do trình độ hiểu biết về bản chất mối quan hệ giữa NSDLĐ và công đoàn trong nền kinh tế thị trường vẫn còn hạn chế nên vai trò đại diện cho NLĐ của công đoàn khi thương lượng về lương, phúc lợi và điều kiện làm việc vẫn chưa được thực hiện ở nhiều DNTN và DN FDI, từ đó NLĐ chẳng còn cách nào khác là tiến hành đình công để đạt được điều mình mong muốn.[6]

Tại tỉnh Khánh Hòa kể từ khi thành lập các KCN tập trung từ năm 1998 đến nay chỉ có một công trình nghiên cứu duy nhất: “Thực trạng và giải pháp để nâng cao đời sống người lao động tại Khu công nghiệp Suối Dầu” của Ban quản lý khu kinh tế Vân Phong cùng với Công đoàn các khu công nghiệp Khánh Hòa và Trung tâm nghiên cứu dân số- lao động- việc làm (Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội) thực hiện năm 2006 do Kỹ sư Nguyễn Kim Sơn làm chủ nhiệm đề tài. Đề tài đã phản ánh hiện trạng đời sống NLĐ làm việc trong KCN Suối Dầu; đánh giá về mặt chính sách và vai trò của các cơ quan quản lý Nhà nước và đề xuất các giải pháp nâng cao đời sống NLĐ tại KCN Suối Dầu. Phần hiện trạng và đời sống NLĐ làm việc trong KCN Suối Dầu nhóm tác giả đã nghiên cứu về đời sống NLĐ trong DN: thời giờ làm việc, tiền lương và thu nhập, tình hình đóng và hưởng BHXH và BHYT, điều kiện lao động, tình hình ăn ca, dịch vụ y tế và tình hình tai nạn lao động. Và trong phần nghiên cứu về QHLD trong các DN ở KCN Suối Dầu nhóm tác giả nhận xét nhìn chung là tốt, hầu như không có ý kiến nào của NLĐ phản nản không tốt về quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ. Và cho rằng đó là dấu hiệu cho thấy NLĐ trong KCN Suối Dầu không bị người sử dụng lao động (NSDLĐ) đối xử không tốt vì những lý do cá nhân. Về đời sống NLĐ bên ngoài DN, nhóm tác giả đã nghiên cứu về vấn đề nhà ở của NLĐ, vấn đề



an ninh trật tự, khả năng tiếp cận các dịch vụ và tình trạng hôn nhân và quan hệ xã hội của NLĐ.[8]

### **3. Cơ sở lý luận về quan hệ lao động**

#### **3.1. Khái niệm và hình thức biểu hiện quan hệ lao động**

Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động. (Khoản 6 Điều 3 Chương I Bộ Luật Lao động 2012)

Quan hệ lao động về bản chất chính là quan hệ mua bán sức lao động, ở đó NLĐ muốn bán sức lao động với giá cao, ngược lại NSDLĐ muốn mua sức lao động với giá thấp. Chính vì vậy QHLD vừa là quan hệ đối lập (sự đối lập có thể dẫn đến xung đột), nhưng đồng thời lại là quan hệ hợp tác (xung đột, đấu tranh nhưng hai bên rất cần nhau, đình công, tranh chấp nhưng không làm cho bên kia phải đóng cửa, phá sản).[7]

Quan hệ lao động là quan hệ kinh tế xã hội được tạo lập trong quá trình lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Từ nghĩa rộng, NLĐ và NSDLĐ từ việc lao động cấu thành quan hệ kinh tế xã hội đều thuộc phạm trù QHLD. Từ nghĩa hẹp, QHLD là quan hệ pháp luật lao động được xây dựng theo pháp luật lao động quốc gia, là quan hệ kinh tế xã hội xây dựng giữa chủ thể phù hợp của quy định pháp luật quốc gia, tức hai bên là chủ thể của quy phạm pháp luật lao động. QHLD là mối liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ lao động, việc thực hiện quyền lợi và nghĩa vụ là do Nhà nước bắt buộc cam kết thực thi.

QHLD biểu hiện qua quan hệ hợp tác, xung đột, quyền lực và tầm ảnh hưởng.

+ Hợp tác:

Bị bắt buộc: Vì kế sinh nhai NLĐ bị buộc thiết lập QHLD với NSDLĐ. Vì lợi ích kinh tế và duy trì hoạt động của DN, NSDLĐ cần thuê mướn NLĐ và chi trả thù lao lao động.

Được thỏa mãn: Được NSDLĐ tín nhiệm và tưởng thưởng, NLĐ cảm thấy thỏa mãn và mong muốn cùng với NSDLĐ hợp tác nhằm hoàn thành nhiệm vụ và mục tiêu công việc.

+ Xung đột:

Khác biệt lợi ích kinh tế: Đối với NSDLĐ mục tiêu kinh doanh là giảm giá thành lao động, tăng lợi nhuận, và không muốn chi trả cho NLĐ tiền lương nhiều hơn. Còn đối với NLĐ mục tiêu là có được tiền lương cao hơn.

Lan tỏa sự mâu thuẫn: Nếu NSDLĐ phá vỡ thỏa thuận tâm lý về sự hợp tác thì sẽ tạo nên sự mâu

thuẫn giữa NSDLĐ và NLĐ. Ví dụ như NSDLĐ cần NLĐ tăng ca nhưng không chi trả tiền lương tăng ca, việc này sẽ tạo nên mâu thuẫn giữa NSDLĐ và NLĐ. Khi những sự mâu thuẫn này lan tỏa sẽ khiến NLĐ bất mãn và sẽ trở thành sự xung đột kịch liệt giữa NSDLĐ và NLĐ.

Tình hình thị trường sức lao động: Quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ sẽ chịu sự ảnh hưởng của tình hình cung cầu của thị trường sức lao động. Khi thị trường cung lớn hơn cầu, bên bán sức lao động sẽ nằm ở vị thế yếu và thế đàm phán của NLĐ sẽ giảm thấp. Lúc này NSDLĐ sẽ xâm phạm lợi ích của NLĐ, NLĐ sẽ chấp nhận chịu đựng và sự xung đột giữa NSDLĐ và NLĐ sẽ ít phát sinh. Trong trường hợp ngược lại, sự xung đột của NSDLĐ và NLĐ sẽ gia tăng.

Tính chất công việc của NLĐ: Tính chất công việc của NLĐ cũng ảnh hưởng đến quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ. Khi thị trường sức lao động thiếu hụt lao động chuyên môn kỹ thuật cao và bên bán sức lao động nằm ở thế mạnh. NSDLĐ phải chi trả tiền lương cao cho NLĐ, khi đó xung đột hai bên sẽ ít xảy ra. Ngược lại, xung đột của hai bên sẽ phát sinh nhiều.

Biểu hiện xung đột của NLĐ là bỏ việc, đình công, lãn công, bất phục tùng, từ chức, đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Còn biểu hiện xung đột của NSDLĐ là đóng cửa nơi làm việc (bế xưởng); kỷ luật, sa thải NLĐ; yêu cầu NLĐ bồi thường thiệt hại.

+ Quyền lực:

Quyền lực thường nói đến quyền lãnh đạo, quản lý và chi phối của NSDLĐ đối với NLĐ. Trong QHLD quyền lực tập trung ở NSDLĐ, vì có quyền lực nên NSDLĐ luôn nằm ở vị trí chủ đạo. Nhưng vị trí chủ đạo này không phải tuyệt đối, trong khoảng thời gian và trường hợp nào đó cũng có phát sinh điều ngược lại.

+ Tầm ảnh hưởng:

Tầm ảnh hưởng là nói về khả năng và mức tác động QHLD từ NSDLĐ hoặc NLĐ. Tầm ảnh hưởng của NLĐ gồm có: đơn phương chấm dứt hợp đồng, đình công và vị trí công việc. Trình độ chuyên môn của NLĐ càng cao thì tầm ảnh hưởng càng lớn. Tầm ảnh hưởng của NSDLĐ gồm có: đơn phương chấm dứt hợp đồng, đóng cửa nơi làm việc và vị trí chỉ huy. Khi tầm ảnh hưởng của NSDLĐ mạnh thì tầm ảnh hưởng của NLĐ sẽ yếu và ngược lại.[11]

#### **3.2. Chủ thể của quan hệ lao động**

Chủ thể của QHLD là đơn vị hoặc cá nhân được hưởng quyền lợi và gánh chịu nghĩa vụ theo quy định của pháp luật lao động. Theo nghĩa hẹp, chủ

thể của QHLD với đương sự của một bên là NLD, đương sự của bên kia là NSDLĐ. Theo nghĩa rộng, chủ thể của QHLD ngoài NLD và NSDLĐ, còn bao gồm công đoàn, hiệp hội NSDLĐ và Chính phủ.

#### *Người lao động*

Người lao động là người đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. (Khoản 1 điều 3 Chương I Bộ Luật Lao động 2012).

Người lao động là cá nhân có năng lực quyền lợi lao động và năng lực hành vi lao động, là cá nhân tham gia lao động với nguồn sinh kế chủ yếu từ thu nhập từ lao động, NLD bao gồm công nhân, nhân viên ngành dịch vụ, nhân viên y tế, nhân viên văn phòng, giáo viên, người làm công tác xã hội... NLD làm chủ thể QHLD phải có đầy đủ tư cách chủ thể mà pháp luật quy định, phải có năng lực quyền lợi lao động và năng lực hành vi lao động.

Năng lực quyền lợi lao động là người công dân được hưởng tư cách quyền lợi lao động và gánh chịu nghĩa vụ lao động theo pháp luật. Công dân có được năng lực quyền lợi lao động từ tuổi lao động cho đến tuổi về hưu đều trở thành điều kiện tất yếu của chủ thể QHLD. Công dân dưới tuổi lao động và đến tuổi về hưu không là NLD, trừ những trường hợp Chính phủ có quy định khác.

Năng lực hành vi lao động là NLD phải hoàn thành kỹ thuật và kỹ năng nhất định, công dân không có năng lực hành vi lao động không thể trở thành NLD. Ví dụ một thanh niên 20 tuổi bị bệnh tâm thần là có năng lực quyền lợi lao động nhưng không có năng lực hành vi lao động và không thể là NLD.

Người lao động trong QHLD phải đồng thời có năng lực quyền lợi lao động lẫn năng lực hành vi lao động, nếu không sẽ không thể trở thành chủ thể trong QHLD. Ví dụ một thiếu niên 14 tuổi là có năng lực hành vi lao động nhưng lại không có năng lực quyền lợi lao động, cho nên không thể trở thành NLD.

#### *Người sử dụng lao động*

Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ (Khoản 2 Điều 3 Chương I Bộ Luật Lao động 2012).

Người sử dụng lao động là đơn vị hoạt động hợp pháp được thuê mướn NLD, chủ yếu gồm có: DN,

cơ quan, đơn vị hành chính sự nghiệp, đoàn thể xã hội, các tổ chức kinh tế cá thể có đăng ký hoạt động theo pháp luật... NSDLĐ có thể là đơn vị hoạt động với tính chất lợi nhuận hoặc đơn vị phi lợi nhuận. NSDLĐ là chủ thể trong QHLD phải có đầy đủ tư cách chủ thể theo pháp luật quy định, phải có năng lực quyền lợi sử dụng lao động và năng lực hành vi sử dụng lao động.

Năng lực quyền lợi sử dụng lao động là NSDLĐ được hưởng tư cách quyền lợi sử dụng lao động và gánh chịu nghĩa vụ sử dụng lao động theo pháp luật. NSDLĐ có hai loại: NSDLĐ hợp pháp và NSDLĐ phi pháp. NSDLĐ hợp pháp là những đơn vị tổ chức có đăng ký và được cơ quan quản lý Nhà nước cấp phép hoạt động, NSDLĐ phi pháp là những đơn vị tổ chức chưa được cơ quan quản lý Nhà nước cấp phép hoạt động. NSDLĐ hợp pháp có năng lực quyền lợi sử dụng lao động, và NSDLĐ phi pháp không có năng lực quyền lợi sử dụng lao động.

Năng lực hành vi sử dụng lao động là tư cách mà NSDLĐ có thể dùng hành vi của mình nhằm vận dụng quyền sử dụng lao động và thực hiện nghĩa vụ sử dụng lao động. Điều này nói lên NSDLĐ chỉ có hành vi như vậy mới có thể sử dụng sức lao động. Năng lực hành vi sử dụng lao động có thể chia làm năng lực hành vi hợp pháp và năng lực hành vi bất hợp pháp. Năng lực hành vi hợp pháp là thực hiện hành vi sử dụng lao động hợp pháp đồng thời gánh chịu năng lực của hậu quả pháp luật, còn năng lực hành vi bất hợp pháp là thực hiện hành vi sử dụng lao động bất hợp pháp đồng thời gánh chịu năng lực của trách nhiệm pháp luật. Năng lực hành vi sử dụng lao động của NSDLĐ cũng phải được pháp luật Nhà nước chấp thuận. NSDLĐ khi có đầy đủ vật chất; kỹ thuật và điều kiện tổ chức nhất định, có thể cung cấp cho NLD các điều kiện lao động theo quy định của pháp luật Nhà nước, đồng thời đảm bảo quyền lợi hợp pháp của NLD, mới được thừa nhận là có năng lực hành vi sử dụng lao động.

Năng lực hành vi sử dụng lao động của NSDLĐ phải chấp nhận những yếu tố quy định sau đây:

+ Yếu tố tài sản: NSDLĐ phải có tài sản chi phối độc lập thuộc về mình mới được sử dụng sức lao động đồng thời duy trì tái sản xuất sức lao động. Trong đó vốn đầu tư tạo ra tư liệu sản xuất và mua sắm tư liệu sản xuất là quan trọng nhất, chỉ có trở thành người chiếm hữu tư liệu sản xuất mới có tư cách trở thành NSDLĐ.

+ Yếu tố kỹ thuật: NSDLĐ nếu chỉ đơn thuần sở hữu tư liệu sản xuất thì chưa đủ, còn cần phải có yếu tố kỹ thuật kết hợp mới cấu thành điều kiện lao động

phù hợp tiêu chuẩn pháp luật quy định. Đặc biệt về mặt an toàn vệ sinh lao động, cần phải có yếu tố kỹ thuật nhất định làm cơ sở, nếu NSDLĐ yêu cầu NLĐ hoàn thành nhiệm vụ sản xuất nào đó, cũng cần yếu tố kỹ thuật tương ứng làm cơ sở.

+ Yếu tố tổ chức: NSDLĐ phải hình thành cơ cấu tổ chức mới có thể phân phối sức lao động một cách hợp lý trong điều kiện hợp tác hỗ trợ, kết hợp cùng tư liệu sản xuất.

#### *Công đoàn*

Công đoàn là do NLĐ tổ chức hình thành, là tổ chức bảo vệ và cải thiện điều kiện làm việc của NLĐ. Tác dụng của công đoàn là đại diện và bảo vệ lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn, ví dụ như đại diện cho đoàn viên công đoàn tham gia thương lượng với NSDLĐ nhằm tranh thủ lợi ích cho NLĐ. Công đoàn đại diện ký kết TULĐTT, tổ chức hội nghị NLĐ, đại diện NLĐ tham gia đối thoại; thương lượng; đàm phán với NSDLĐ nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng hợp pháp của NLĐ và duy trì môi trường QHLĐ hài hòa và ổn định.

Tính chất của công đoàn có đặc trưng bản chất khác biệt với các tổ chức xã hội khác. Công đoàn là tổ chức có tính quần chúng hình thành với mục tiêu cải thiện địa vị kinh tế chính trị cho NLĐ. Tính chất chủ yếu của công đoàn gồm:

+ Tính giai cấp: Tính giai cấp của công đoàn là tổ chức của NLĐ. NLĐ là cơ sở xã hội và cơ sở giai cấp của công đoàn, công đoàn đại diện cho NLĐ tranh thủ lợi ích hợp pháp cho NLĐ.

+ Tính quần chúng: Tính quần chúng của công đoàn là tổ chức của NLĐ, cơ sở của tổ chức công đoàn có tính chất quần chúng. NLĐ chân tay hay NLĐ trí óc sinh sống dựa vào thu nhập tiền lương tại các DN, đơn vị hành chính sự nghiệp, cơ quan...không phân biệt dân tộc, giới tính, nghề nghiệp, tôn giáo, trình độ học vấn đều có quyền tham gia tổ chức công đoàn theo pháp luật quy định.

+ Tính tự nguyện: Tính tự nguyện của công đoàn là tổ chức mà NLĐ tự nguyện tham gia. NLĐ tham gia tổ chức công đoàn hình thành trên cơ sở tự nguyện, bất kỳ đơn vị hay cá nhân không được ngăn cản hay hạn chế NLĐ tham gia hay không tham gia tổ chức công đoàn.

Điều kiện tiên đề của công đoàn trở thành chủ thể của QHLĐ là được pháp luật thừa nhận. Địa vị pháp lý của công đoàn có hai loại:

+ Thừa nhận pháp lý: là địa vị pháp lý được thừa nhận mà pháp luật Nhà nước giao cho công đoàn trong việc thương lượng QHLĐ. Công đoàn đại

diện NLĐ cùng NSDLĐ hiệp thương bình đẳng và ký kết TULĐTT. Khi NSDLĐ vi phạm TULĐTT, xâm phạm quyền và lợi ích của NLĐ, công đoàn có thể yêu cầu NSDLĐ gánh chịu trách nhiệm theo quy định pháp luật.

+ Thừa nhận tự nguyện: là địa vị cần được thừa nhận mà pháp luật Nhà nước chưa giao cho công đoàn trong việc thương lượng QHLĐ, nhưng theo phương thức tập tục và thói quen đương sự phía bên khác tự nguyện thừa nhận địa vị tham gia thương lượng của công đoàn. Thừa nhận tự nguyện khiến một số tổ chức không phải công đoàn cũng có thể trở thành chủ thể QHLĐ tham gia thương lượng TCLĐ. Tổ chức không phải công đoàn là tổ chức của NLĐ hoạt động độc lập và thường được hình thành từ nội bộ đơn vị sử dụng lao động, tổ chức này cũng có thể trở thành chủ thể QHLĐ. Trong các DN không có tổ chức công đoàn hoặc trong các trường hợp TCLĐ hay đình công tự phát, tổ chức NLĐ này lại mặc nhiên được thừa nhận để đại diện NLĐ đàm phán các thỏa thuận yêu sách với NSDLĐ.

#### *Hiệp hội người sử dụng lao động*

Hiệp hội NSDLĐ là do NSDLĐ thành lập, là tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ. Hiệp hội NSDLĐ không trực tiếp tham gia QHLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ mà gián tiếp ảnh hưởng quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ. Tác dụng chủ yếu của hiệp hội là:

+ Đại diện NSDLĐ đàm phán, thương lượng, ký kết TULĐTT với công đoàn và những TULĐTT do hiệp hội đại diện cho những NSDLĐ ký kết đều có giá trị pháp lý.

+ Trong quá trình xử lý TCLĐ và đình công giữa NSDLĐ với NLĐ, hiệp hội có thể hỗ trợ pháp lý cần thiết cho NSDLĐ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ.

+ Hiệp hội NSDLĐ gián tiếp ảnh hưởng đến QHLĐ bằng cách thông qua các hoạt động chính trị; bầu cử; sửa đổi luật có liên quan đến QHLĐ.

+ Hiệp hội NSDLĐ không trực tiếp tham gia giải quyết TCLĐ và đình công nhưng lại tư vấn, hướng dẫn và chỉ đạo NSDLĐ nhanh chóng giải quyết TCLĐ và đình công xảy ra giữa NLĐ và NSDLĐ.

#### *Chính phủ*

Chính phủ là cơ quan đơn vị tham gia vô quản lý QHLĐ theo pháp luật quy định. Tác dụng của Chính phủ trong QHLĐ chủ yếu là:

+ Chính phủ định ra các quy định pháp luật về QHLĐ. Các cơ quan quản lý Nhà nước thông qua các quy định pháp luật về QHLĐ ảnh hưởng đến QHLĐ và xúc tiến QHLĐ ổn định và hài hòa.



+ Chính phủ quản lý QHLD. Các cơ quan quản lý Nhà nước có thể trực tiếp tham gia quản lý QHLD, xử lý nghiêm minh công bằng các vụ TCLĐ và đình công, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của đương sự QHLD theo quy định pháp luật.

+ Chính phủ bảo vệ lợi ích chung. Các cơ quan quản lý Nhà nước vận dụng các biện pháp giám sát, can dự nhằm hướng đương sự QHLD tuân thủ quy định pháp luật và xúc tiến QHLD ổn định và phát triển hài hòa.

+ Chính phủ là NSDLĐ của các cơ quan quản lý công. Chính phủ với tư cách là NSDLĐ thuê mướn NLĐ và trở thành một bên đương sự trong QHLD.

### **3.3. Đặc trưng của quan hệ lao động**

Quan hệ lao động có các đặc trưng sau đây:

+ Quan hệ lao động có tính bình đẳng theo quy định pháp luật: Trong quan hệ pháp luật, NLĐ và NSDLĐ là chủ thể QHLD bình đẳng. Trong thị trường sức lao động, NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận bình đẳng, lựa chọn lẫn nhau. Sau khi thỏa thuận thống nhất điều kiện lao động, tiêu chuẩn lao động và thù lao lao động, NLĐ và NSDLĐ có thể dựa vào việc ký kết HĐLĐ mà tạo lập mối QHLD.

+ Quan hệ lao động có tính bất bình đẳng hiện thực: Trong hoạt động lao động, NLĐ và NSDLĐ luôn tồn tại một thực tế bất bình đẳng. NSDLĐ nằm ở địa vị lãnh đạo, quản lý và chi phối, còn NLĐ nằm ở địa vị bị lãnh đạo, bị quản lý, bị chi phối. Trong QHLD, NLĐ đa số nằm ở vị thế yếu. Khi NLĐ bị xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp thì luôn ở địa vị bị động cam chịu, khó mà bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

+ Quan hệ lao động có tính lệ thuộc: Sau khi tạo lập QHLD, NLĐ trở thành công nhân của NSDLĐ, chịu sự quản lý của NSDLĐ, phục tùng sự chỉ huy và lãnh đạo của NSDLĐ. NSDLĐ trở thành đơn vị lệ thuộc của NLĐ.

+ Quan hệ lao động có tính chất lợi ích kinh tế: Lao động là một loại hàng hóa đặc biệt do NLĐ cung cấp. NLĐ với năng lực công tác và kỹ năng làm việc phù hợp với nhu cầu của NSDLĐ sẽ được trả thù lao lao động tương xứng. NSDLĐ sau khi có được thành quả lao động của NLĐ, có thể thực hiện giá trị gia tăng của sản phẩm nhằm đạt được lợi nhuận cao. Nhìn từ góc độ này, QHLD có tính chất lợi ích kinh tế.

+ Quan hệ lao động có tính chất quan hệ xã hội: NLĐ và NSDLĐ kết hợp từ mục tiêu lợi ích kinh tế đã định là do sự hình thành đặc trưng từ môi trường xã hội, quan hệ con người. NLĐ hay NSDLĐ khi có

được lợi ích kinh tế, cũng có thể đạt được địa vị xã hội, lòng tự hào và cảm giác mãn nguyện. Do đó, QHLD vừa là quan hệ kinh tế vừa là quan hệ xã hội.

## **4. Phương pháp nghiên cứu:**

Bài viết được tiến hành theo các phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp tra cứu tài liệu, kế thừa và mở rộng các kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước về QHLD trên các phương diện khác nhau về tâm lý học lao động, luật học, tập quán truyền thống của NLĐ và NSDLĐ.

- Phương pháp chuyên gia, bằng hình thức thông qua các buổi hội thảo, tập huấn, hội nghị, trao đổi và phỏng vấn trực tiếp với các cố vấn chuyên gia chuyên ngành QHLD trong và ngoài nước.

- Phương pháp điều tra xã hội học, thu thập và xử lý thông tin từ 402 phiếu câu hỏi hợp lệ từ các cán bộ công đoàn và NLĐ của 10 DN.

## **5. Kết quả và thảo luận**

### **5.1. Giới thiệu các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hòa:**

Tỉnh Khánh Hòa đang xây dựng và đi vào hoạt động 10 khu kinh tế (KKT) và KCN, gồm có: 1 KKT (Vân Phong), 5 KCN (Suối Dầu, Vạn Thắng, Ninh Thủy, Bắc Cam Ranh, Nam Cam Ranh), 2 KCN vừa và nhỏ (Đắc Lộc, Diên Phú), 2 cụm công nghiệp (Suối Hiệp, Bình Tân):

- Khu kinh tế Vân Phong: diện tích 150.000 ha (gồm 70.000 ha diện tích mặt đất và 80.000 ha diện tích mặt nước) tại huyện Vạn Ninh, tính đến tháng 12/2011 đã có 108 dự án đầu tư (24 dự án đầu tư nước ngoài và 84 dự án đầu tư trong nước) với tổng vốn đăng ký đầu tư là 14,1 tỷ USD, trong đó:

+ 40 dự án đầu tư đã đi vào hoạt động với vốn thực hiện là 358 triệu USD, doanh thu tính đến tháng 10/2011 khoảng 14.507 tỷ đồng và 433 triệu USD, nộp ngân sách Nhà nước khoảng 1.385 tỷ đồng và 11,879 triệu USD, giải quyết việc làm cho trên 5.000 lao động.

+ 13 dự án đang triển khai xây dựng cơ bản với tổng vốn đăng ký 719 triệu USD, tổng vốn thực hiện 107 triệu USD.

+ 36 dự án đã cấp giấy chứng nhận đầu tư, đang thực hiện các thủ tục chuẩn bị đầu tư xây dựng với tổng vốn đăng ký khoảng 1,78 tỷ USD.

+ 19 dự án đã thỏa thuận chủ trương đầu tư, đang thực hiện thủ tục đăng ký đầu tư với tổng vốn 11,22 tỷ USD.

- Khu công nghiệp Suối Dầu: diện tích 152 ha tại

huyện Cam Lâm, đến tháng 12/2011 đã có 44 dự án được cấp giấy chứng nhận đầu tư (trong đó có 18 dự án có vốn đầu tư nước ngoài và 26 dự án có vốn đầu tư trong nước) với tổng vốn đầu tư đăng ký là 156 triệu USD, tổng vốn thực hiện là 83 triệu USD. Doanh thu của 33 dự án đã đi vào hoạt động tính đến tháng 10/2011 khoảng 2.159 tỷ đồng và 32,9 triệu USD, nộp ngân sách khoảng 35,68 tỷ đồng và 1 triệu USD, giải quyết việc làm cho trên 10.000 lao động.

- Khu công nghiệp Vạn Thắng: diện tích 200 ha tại huyện Vạn Ninh, đang xây dựng.

- Khu công nghiệp Ninh Thủy: diện tích 207,9 ha tại thị xã Ninh Hòa, thu hút 2 dự án đầu tư với tổng vốn đăng ký khoảng 270,5 tỷ đồng.

- Khu công nghiệp Bắc Cam Ranh: diện tích 140ha tại thành phố Cam Ranh, đã thu hút 2 dự án đầu tư với vốn đăng ký khoảng 140 tỷ đồng.

- Khu công nghiệp Nam Cam Ranh: diện tích 203,72 ha tại thành phố Cam Ranh, đang xây dựng.

- Khu công nghiệp vừa và nhỏ Đắc Lộc: diện tích 32,9 ha tại phía Tây thành phố Nha Trang, thu hút 17 DN trong nước đầu tư. Trong đó có 6 DN đã đi vào hoạt động với tổng doanh thu năm 2011 là 44,5 tỷ đồng, nộp ngân sách hơn 1,8 tỷ đồng và giải quyết việc làm cho hơn 350 lao động. 5 DN đang tiến hành đầu tư và 6 DN chưa tiến hành triển khai xây dựng nhà máy.

- Khu công nghiệp vừa và nhỏ Diên Phú: diện tích 43,8 ha tại huyện Diên Khánh, đến nay đã thu hút 25 DN đăng ký đầu tư, trong đó có 20 DN đi vào hoạt động với tổng giá trị SXKD năm 2011 đạt gần 721 tỷ đồng, nộp ngân sách nhà nước hơn 48 tỷ đồng, giải quyết việc làm cho gần 2.000 lao động. Còn lại 3 DN đang tiến hành đầu tư và 2 DN chưa tiến hành đầu tư xây dựng nhà máy.[2]

- Cụm công nghiệp Suối Hiệp: đây là cụm công nghiệp (CCN) hình thành từ trước khi tỉnh Khánh Hòa thành lập dự án KCN tập trung đầu tiên vào năm 1997, cho nên CCN này không có nằm trong khu quy hoạch tập trung của một KCN mà các nhà máy nằm rải rác dọc theo Quốc lộ 1A thuộc xã Suối Hiệp huyện Diên Khánh. Cụm công nghiệp này bao gồm tất cả các loại hình DN, DNNN có Công ty CP đường Khánh Hòa, Công ty TNHH MTV Yến sào Khánh Hòa,...DNTN có Công ty CP bao bì 3/2, Công ty TNHH bao bì Hiệp Hưng,...DN FDI có Công ty bia San Miguel, Công ty TNHH Taisho VN,...

- Cụm công nghiệp Bình Tân: đây là CCN hình thành từ những năm 1980 xung quanh khu vực các

cảng cá của thành phố Nha Trang, nằm tại các phường Vĩnh Nguyên, Vĩnh Trường, Phước Đồng, Phước Long. Đa số các DN tại CCN này hoạt động trong ngành chế biến thủy hải sản, ngoài ra còn có các ngành khác như thuốc lá, dệt may, đồ gỗ, khoáng sản,...

## **5.2. Quan hệ giữa người lao động, tổ chức công đoàn và người sử dụng lao động**

### **5.2.1. Quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động**

NSDLĐ tại các KCN tỉnh Khánh Hòa chia làm 3 nhóm: nhóm NSDLĐ là người Việt Nam trong các DNTN Việt Nam, nhóm NSDLĐ của DN FDI nhưng có người Việt Nam là quản trị viên cao cấp có tầm quyền quản lý và điều hành DN và có tầm ảnh hưởng đối với các ông chủ người nước ngoài, và nhóm cuối cùng là những NSDLĐ thuần túy là người nước ngoài. Với các DNTN Việt Nam do người Việt Nam quản lý thì chưa bao giờ xảy ra TCLĐ và đình công, mặc dù một số những DN này vẫn không chấp hành đầy đủ các quy định về Bộ Luật Lao động, về Luật Công đoàn... còn các DN FDI có người Việt Nam là quản trị cao cấp thì khi vẫn còn tầm ảnh hưởng và quyền điều hành thì cũng tương tự như DN Việt Nam, ít khi xảy ra TCLĐ và đình công. Còn những vụ TCLĐ và đình công từ trước đến nay toàn bộ chỉ xảy ra tại các DN FDI với quyền điều hành toàn bộ ở những người nước ngoài.

Mức lương tối thiểu từ 1/10/2011 của KCN Suối Dầu huyện Cam Lâm thuộc vùng III là 1.550.000 đồng/tháng. Còn các CCN tại thành phố Nha Trang và huyện Diên Khánh thuộc vùng II là 1.780.000 đồng/tháng. Thu nhập bình quân của NLĐ tại các KCN là 2.200.000đ– 2.500.000đ/người/tháng. Dưới đây là bảng tổng hợp thu nhập 9 tháng đầu năm 2011 của 4 DN qua điều tra thu thập thông tin:

Đối với thời gian làm thêm giờ và lương làm thêm giờ của NLĐ, chỉ có 54,75% lao động trong KCN Suối Dầu là làm việc 8 giờ/ngày, còn lại 6,62% làm việc 8-9 giờ/ngày, 11,79% làm việc 9 – 10 giờ/ngày và 26,84% làm việc trên 10 giờ/ngày.

Như vậy có đến 35,26% NLĐ trong các DN vi phạm số giờ làm thêm, số lao động làm thêm này thường rơi vào những NLĐ ở xa thuê nhà trọ gần KCN (lao động ngoài tỉnh và lao động trong tỉnh ở xa KCN) vì muốn tăng thu nhập, vì để có thêm được bữa ăn ca và một số vì không có gì vui chơi giải trí, nhà trọ chật chội...

Có đến 30,8% NLĐ được trả lương làm thêm giờ vào ngày thường dưới mức 150% so với lương làm



**Bảng 1: Thu nhập của người lao động ĐVT: 1.000đ/người/tháng**

Tên doanh nghiệp/loại hình DN	Long Sinh/DNTN	Hải Vương/DNTN	Philips seafood/FDI	Đồ bơi Thống Nhất/FDI
Tiền lương cao nhất	38.000	4.500	52.050	37.878
Tiền lương thấp nhất	1.870	1.125	1.255	1.229
Tiền lương bình quân	5.000	2.100	2.067	1.538
Thu nhập cao nhất	52.000	11.000	42.461	37.878
Thu nhập thấp nhất	2.500	1.125	1.046	1.850
Thu nhập bình quân	7.600	3.500	3.501	2.203

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ báo cáo của các doanh nghiệp

việc trong giờ; 45,6% được hưởng lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần thấp hơn 200% so với khi làm việc bình thường; 33,5% số lao động được hưởng lương làm thêm giờ vào ban đêm thấp hơn 180% so với mức tiền lương làm việc ban ngày và 39,4% lao động hưởng lương làm thêm giờ vào các ngày lễ tết dưới mức 300% so với khi làm việc bình thường.

Việc chi trả lương chậm trễ, thời gian làm thêm giờ quá nhiều và tính lương làm thêm giờ không thỏa đáng khiến mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ khá căng thẳng. Đã có những vụ TCLĐ và đình công xảy ra vì chuyện lương và giờ làm thêm như tại Công ty Sao Đại Hùng (Nga), Công ty Sakura (Nhật Bản), Công ty KomegaX (Hàn Quốc)...

Lương tháng 13 và tiền thưởng Tết gần như là tập quán truyền thống đối với NLĐ, nhưng một số DN không chi hoặc chi trả rất thấp như trường hợp Công ty Rapexco, Công ty Đồ bơi Thống Nhất vào đầu năm 2010 khiến cho NLĐ bức xúc dẫn đến hiện tượng đình công xảy ra.

Loại hình ký kết HĐLĐ phổ biến nhất tại các KCN tỉnh Khánh Hòa là không xác định thời hạn 71,9%, điều này hợp lý vì các DN đã hoạt động nhiều năm với đa số là công nhân làm việc trên 3 năm (74,6%).

Số lao động thuộc diện đóng bảo hiểm được tham

**Bảng 2: Thời gian làm thêm giờ của người lao động**

	Tỷ lệ %
Không làm thêm giờ	53,79
Làm thêm giờ, trong đó:	46,21
Dưới 200 giờ/năm	6,14
Dưới 300 giờ/năm	4,81
Từ 300 giờ/năm trở lên	35,26
Tổng số	100,00

Nguồn: Nguyễn Kim Sơn (2006), *Thực trạng và giải pháp để nâng cao đời sống người lao động tại khu công nghiệp Suối Dầu*.

gia BHXH, BHYT và BHTN là 86,8%. Số lao động không tham gia đa số là những lao động ngoại tỉnh và những lao động không có ý định làm việc lâu dài.

Tính đến cuối năm 2011 có 5 DN tại KCN Suối Dầu và 1 DN tại CCN Bình Tân nợ BHXH, BHYT và BHTN. Khi NLĐ nghỉ việc đi nhận chế độ BHTN mới phát hiện ra DN không đóng bảo hiểm đầy đủ và những lao động không nhận được tiền chi trả chế độ thai sản hoặc ốm đau.

Những người quản lý cấp cao, nhất là quản lý người nước ngoài đa số không ăn ca cùng NLĐ, họ có bữa ăn riêng dọn tại phòng ăn riêng. Cho nên NSDLĐ không biết được chất lượng buổi ăn của NLĐ thay đổi như thế nào, nhất là khi vật giá tăng lên.

Với những NLĐ ở trái tuyến hoặc DN không có xe đưa đón thì chỉ có vài DN có hỗ trợ xăng xe cho NLĐ. Những lúc giá xăng tăng liên tục thì đó là một gánh nặng cho NLĐ, dễ dàng khiến NLĐ căng thẳng và bức xúc cho những chi tiêu hàng ngày.

Khi NLĐ được hỏi nếu DN gặp khó khăn và đề nghị nợ lương NLĐ 30%, thì có đến 51,4% trả lời là không đồng ý nợ, 32,9% chấp nhận cho nợ 1 tháng, 12,3% cho nợ 2 tháng và 3,3% cho nợ 3 tháng.

NLĐ khá tôn trọng người quản lý, nhất là quản lý người nước ngoài, nhưng đối lại người nước ngoài hay có thái độ thiếu tôn trọng NLĐ Việt Nam, nhất là với những người quản lý quốc tịch Đài Loan, Hàn Quốc, Nhật Bản... Những lúc ngôn ngữ bất đồng dẫn đến không hiểu nhau hay NLĐ không chấp hành đúng nội quy và quy trình làm việc thì những lời lăng mạ hoặc thậm chí bạo lực sẽ xảy ra.

### 5.2.2. Quan hệ giữa công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động

Trừ những DN ít lao động và mới thành lập, hầu hết các DN sau khi đi vào hoạt động ổn định đều được thành lập công đoàn cơ sở (CĐCS). Đến nay đã có tổng cộng 32 CĐCS trực thuộc Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa quản lý. NSDLĐ đồng ý thành lập tổ chức CĐCS gần như là một thủ

**Bảng 3: Hình thức giao kết hợp đồng lao động và thâm niên làm việc của NLĐ**

Loại hình HĐLĐ được ký kết	Số lượng	Tỷ lệ %	Thâm niên làm việc	Số lượng	Tỷ lệ%
Thỏa thuận bằng miệng	3	0,7	Dưới 1 năm	20	5
Thời hạn dưới 1 năm	18	4,5	Từ 1-3 năm	82	20,4
Từ 1-3 năm	92	22,9	Trên 3 năm	300	74,6
Không xác định thời hạn	289	71,9			
Tổng cộng	402	100	Tổng cộng	402	100

*Nguồn: Tác giả*

tục hình thức. Rất ít NSDLĐ chi kinh phí hàng tháng cho hoạt động của công đoàn. Chi tiêu Công đoàn các KCN và KKT giao nộp kinh phí công đoàn năm 2011 là 388.529.000 đồng, nhưng chỉ có 3/32 CĐCS của DN nộp 51.500.000 đồng (13,2%). NSDLĐ gần như không quan tâm đến các hoạt động của CĐCS. Chủ tịch CĐCS tại các DN thường đang giữ các chức vụ: Trưởng phòng nhân sự, quản đốc phân xưởng, thông dịch viên hoặc trợ lý của NSDLĐ...những người này có mối quan hệ công việc khá thân thiết với NSDLĐ. Duy chỉ có quản đốc phân xưởng là có thể gần gũi với cả hai bên: NLĐ và NSDLĐ. Năm 2011 chỉ có 7/32 CĐCS có tổ chức hội nghị người lao động. Đến cuối năm 2011 có 20/32 DN có Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) còn hiệu lực thực hiện, 6/32 DN hết hiệu lực TULĐTT hết hiệu lực nhưng chưa ký kết lại, 4/32 DN chưa đăng ký cơ quan chức năng về việc thực hiện TULĐTT. Một số TULĐTT có nhiều điều khoản có lợi cho NLĐ so với quy định pháp luật của các DN như: Công ty Bia San Miguel, Công ty Long Shin, Công ty Long Hiệp, Công ty Long Sinh, Công ty Đá Hòn Thị... Phần lớn các thỏa ước khác rất ít điều khoản có lợi cho NLĐ do cán bộ CĐCS bị áp lực từ NSDLĐ nên không tự đứng ra thương lượng các điều khoản có lợi cho NLĐ so với quy định pháp luật.[5]

#### 5.2.3. Quan hệ giữa công đoàn trên cơ sở và người sử dụng lao động

Hiện Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa chỉ quản lý tất cả các DN tại KCN Suối Dầu và các DN FDI tại CCN Suối Hiệp, CCN Bình Tân và 2 DN FDI tại Cam Ranh và Nha Trang, CĐCS của các DN tại KKT Vân Phong và các KCN khác đang chờ chuyển giao. Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa trong những năm qua đã thực hiện tốt việc kêu gọi các DN thành lập CĐCS. NSDLĐ của các DN đã tích cực tham gia những buổi hội thảo, tổng kết do Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa tổ chức, nhưng có thể đây là phép xã giao và ứng phó của những NSDLĐ để không làm phật lòng cơ quan quản lý. Ngày thường cán bộ của

Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa khi cần tiếp xúc công việc với NSDLĐ là thông qua trung gian cán bộ CĐCS của DN, có thể vì họ không biết giờ giấc nào trong ngày thuận tiện để gặp gỡ và thông tin với NSDLĐ.

#### 5.2.4. Quan hệ giữa người lao động và công đoàn cơ sở

Tổng số đoàn viên công đoàn của 32 DN tính đến tháng 12/2011 là 7.333/11.398 NLĐ chiếm 64%. Thường những NLĐ được ký kết HĐLĐ trên 12 tháng là tham gia trở thành đoàn viên công đoàn. Với những DN thâm dụng lao động nhưng hoạt động có tính chất mùa vụ như chế biến hải sản, lâm sản... họ lách luật bằng những HĐLĐ dưới 3 tháng, và đương nhiên những lao động này không thể tham gia công đoàn. Ví dụ như Công ty Hải Long (KCN Suối Dầu) có 974 lao động nhưng chỉ có 198 đoàn viên công đoàn, Công ty Tín Thịnh (KCN Suối Dầu) có 234 lao động nhưng chỉ có 50 đoàn viên công đoàn, Công ty Rapexco (CCN Bình Tân) có 1.473 lao động nhưng chỉ có 662 đoàn viên công đoàn...

Từ kết quả điều tra, có đến 37,1% NLĐ cho là cán bộ công đoàn của DN chỉ tồn tại một cách hình thức. 12,7% trả lời là không biết nhiệm vụ của CĐCS là gì. Có 9,5% NLĐ không rõ Chủ tịch công đoàn của DN là ai và 13,7% số câu trả lời là cán bộ công đoàn hàng năm không họp với NLĐ lần nào cả. Điều này nói lên hiệu quả làm việc kém của một số CĐCS.

Với những CĐCS có kinh phí công đoàn 2% (1% đối với DN FDI) do NSDLĐ chi trả hàng tháng đều đặn thì hoạt động rất tốt, thu hút được nhiều NLĐ tham gia. Các hoạt động khiến NLĐ xuất thân từ môi trường nông thôn chuyển sang tích cực tham gia công đoàn như thể dục thể thao, văn nghệ, thăm hỏi động viên khi đoàn viên bị tai nạn bệnh tật, tặng quà khi đoàn viên đám cưới... Chi tiêu đoàn phí năm 2011 do Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa giao là 270.743.000 đồng nhưng chỉ có 18/32 các CĐCS nộp số tiền 152.581.000 đồng, đạt 56,3%.[5]

#### 5.2.5. Quan hệ giữa người lao động và công đoàn

*trên cơ sở*

Thường khi NLĐ có vấn đề cần phản ánh, khiếu nại là họ trực tiếp viết đơn gửi thẳng cho Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa. Khi họ gửi đơn là họ tin tưởng công đoàn cấp trên cơ sở sẽ giải quyết thỏa đáng cho họ. Năm 2011 Ủy ban kiểm tra của Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa nhận 10 thư khiếu nại từ NLĐ, trong đó có 8 đơn tập thể và 2 đơn cá nhân. Nội dung đơn xoay quanh các vấn đề như: DN chưa thực hiện đầy đủ chế độ chính sách đối với NLĐ theo quy định pháp luật; sử dụng không đúng nguồn kinh phí công đoàn để chi thường năng suất cho NLĐ, chắt dút HĐLĐ không đúng pháp luật, nợ lương NLĐ, chậm trễ chi trả BHXH, BHYT... cho NLĐ, nợ tiền góp vốn xây dựng nhà ở của NLĐ, quyền lợi NLĐ sau khi chuyển đổi chủ DN... Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa đã giải quyết 7 đơn thư (5 tập thể và 2 cá nhân), còn 3 đơn thư khiếu nại liên quan đến việc nợ lương, nợ BHXH...không thuộc thẩm quyền giải quyết của Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa, cần chuyển đơn đến các ban ngành chức năng tiếp tục phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan trong tỉnh xem xét xử lý.

Khi được hỏi những cuộc đình công ở các DN khác ảnh hưởng đến NLĐ không thì có 22,6% trả lời là đồng ý và 3% trả lời hoàn toàn đồng ý và nếu có người thân quen rủ rê có tham gia TCLĐ và đình công không thì có 35,3% trả lời là không ý kiến, 13,4% đồng ý và 1,2% hoàn toàn đồng ý. Kết quả thu thập này đáng quan ngại về nguy cơ xảy ra TCLĐ và đình công. Các tổ chức công đoàn cần phải làm việc nhiều hơn đối với công tác tuyên truyền các quy định pháp luật lao động, tìm hiểu nắm bắt mối quan hệ mạng lưới xã hội của NLĐ để công tác phòng ngừa TCLĐ và đình công thực thi ngày một hiệu quả hơn.

Trong những dịp ngày Quốc tế phụ nữ 8/3 hay Quốc tế thiếu nhi 1/6 Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa đã tổ chức những cuộc thi nấu ăn, cắm hoa, hát karaoke, tọa đàm giao lưu trao đổi kinh nghiệm cuộc sống cũng như kinh nghiệm hoạt động công đoàn cho các đoàn viên và công nhân lao động nữ; trao quà cho các cháu thiếu nhi con em của những NLĐ có hoàn cảnh khó khăn.

Nhìn chung hoạt động tích cực của Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa đã tạo được ấn tượng tốt đẹp trong mắt NLĐ tại các KCN tỉnh Khánh Hòa.

*5.2.6. Quan hệ giữa công đoàn cơ sở và công đoàn trên cơ sở*

Có thể nói CĐCS tại các KCN tỉnh Khánh Hòa gần như là không có kinh nghiệm về công tác công đoàn vì đa số là thành lập mới, DN mới và cán bộ nhân viên của DN cũng là mới tuyển dụng. Về mặt công tác hành chính mặc dù Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa thường xuyên nhắc nhở, hướng dẫn, chỉ đạo bằng văn bản, đơn đốc các CĐCS về việc chấp hành công tác báo cáo tháng, quý, năm, nhưng trong năm 2011 chỉ có 15/32 CĐCS nộp báo cáo đúng hạn, còn 17/32 đơn vị nộp chậm và không đầy đủ.

Năm 2011 chỉ có 21/32 công đoàn cơ sở với 250 vận động viên hưởng ứng tham gia hội thao CNLĐ. Những DN ít lao động như Tân Hưng Long, Hoàng Châu, Hưng Đạo, Sao Đại Hùng, Long Thăng... và các DNTN Việt Nam ít quan tâm công tác công đoàn như Tín Thịnh, Thủy Sản Bạc Liêu, Mặt Trời Nha Trang, Thuận An... đã không tham gia.

Đã có 18/32 CĐCS nộp đoàn phí lên công đoàn cấp trên với số tiền 152.581.000 đồng so với 270.743.000 đồng chỉ tiêu được giao. Trong 18 CĐCS nộp đoàn phí có 12 đơn vị nộp đúng số tiền chỉ tiêu giao, còn lại 6 đơn vị nộp chưa đủ. Đối với quỹ mái ấm công đoàn, năm 2011 có 17 CĐCS nộp với số tiền là 34.880.000 đồng so với chỉ tiêu 71.250.000 đồng được giao. Trong năm LĐLĐ tỉnh Khánh Hòa đã trích 50 triệu đồng cho 3 NLĐ thuộc KCN Suối Dầu xây mới và sửa chữa 3 căn nhà.[5]

### **5.3. Quan hệ giữa người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước**

Ban quản lý khu kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hòa là đơn vị quản lý nhà nước đối với toàn bộ các DN tại các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa, Ban quản lý có các chức năng cấp, điều chỉnh, thu hồi giấy phép đầu tư; cấp giấy phép xây dựng; thẩm định và phê duyệt báo cáo đánh giá tác động môi trường; cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài; chấp nhận nội quy lao động và đăng ký thỏa ước lao động tập thể; cấp giấy chứng nhận xuất xứ hàng hóa Mẫu D.

Với một DN SXKD các ngành hàng nông thủy sản, hàng năm sẽ có những cơ quan quản lý Nhà nước (CQQLNN) sau đến DN tiến hành thanh kiểm tra và làm việc:

- Sở Lao động – Thương binh và Xã hội: thanh tra việc chấp hành pháp luật về lao động.
- Liên đoàn lao động tỉnh: kiểm tra việc thực hiện công tác công đoàn.
- Cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh: kiểm tra việc thực hiện các loại hình bảo hiểm xã hội.
- Phòng cảnh sát phòng cháy chữa cháy: kiểm tra



hệ thống PCCC của DN.

- Phòng cảnh sát môi trường: thanh kiểm tra việc chấp hành bảo vệ môi trường của DN

- Phòng cảnh sát an ninh kinh tế: giám sát các hoạt động có yếu tố nước ngoài và có quan hệ với nước ngoài của DN và công tác bảo vệ an ninh kinh tế.

- Sở Y tế: kiểm tra việc thực hiện khám sức khỏe cho NLĐ, kiểm tra an toàn vệ sinh thực phẩm.

- Sở Tài nguyên môi trường: thanh kiểm tra việc chấp hành Luật môi trường tại DN.

- Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn: thanh kiểm tra các sản phẩm của DN về đăng ký chất lượng, nhãn mác, thành phần...

- Sở Khoa học công nghệ: kiểm tra tính chính xác và an toàn các thiết bị máy móc, cân đo...

- Sở Xây dựng: kiểm tra việc chấp hành quy định về xây dựng.

Ngoài ra còn có các đoàn thanh kiểm tra từ Hà Nội như Cục cảnh sát môi trường, Tổng cục thủy sản, Cục trồng trọt... đến các DN kiểm tra đột xuất. Hàng năm việc có quá nhiều CQQLNN đến DN thanh kiểm tra, bên cạnh một số cơ quan đến làm việc nhằm chấn chỉnh việc chấp hành quy định pháp luật của các DN, cũng có những trường hợp những nhiễu, vôi vĩnh khiến DN không có thiện cảm với các CQQLNN, và tâm lý đó lây lan sang với cả các cơ quan như Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa, Liên đoàn Lao động tỉnh... Các đơn vị công an đến DN kiểm tra mặc cảnh phục khiến DN khó chịu vì khách hàng, đối tác hay nhà cung ứng trong và ngoài nước nghĩ rằng DN vi phạm pháp luật mới có công an cảnh sát đến "thăm hỏi".

Mặc dù UBND tỉnh Khánh Hòa đã có văn bản thông báo để tất cả các cơ quan ban ngành trong tỉnh về quy định đến làm việc với các DN trong các KCN thì phải qua đầu mối duy nhất là Ban quản lý KKT Vân Phong, nhưng một số cơ quan vẫn tự tiện đến DN làm việc mà không thông báo. Việc không thông qua đơn vị quản lý nhà nước để tiến hành việc thanh kiểm tra sẽ phát sinh việc nội dung kiểm tra chồng chéo, đơn vị này mới làm việc xong một hai ngày lại đến đơn vị khác đến.

#### **5.4. Quan hệ giữa người lao động và cơ quan quản lý nhà nước**

Người lao động trong công việc cũng như trong sinh hoạt có nhiều điều cần phản ánh, khiếu nại như tình hình an ninh trật tự xung quanh các KCN, an ninh và môi trường khu vực nhà trọ, nhu cầu về cơ

sở y tế, nhà giữ trẻ, các quyền và lợi ích của NLĐ... nhưng NLĐ gần như chỉ biết có Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa. Đó là do cơ quan này gặp mặt NLĐ nhiều hơn và gần gũi NLĐ hơn so với các cơ quan khác, nhưng NLĐ cũng chỉ liên lạc bày tỏ ý kiến, quan điểm khiếu nại tố cáo bằng đơn thư gửi đến Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa. Đối với các cơ quan khác NLĐ gần như không có quan hệ gì cả và NLĐ cũng không hiểu và không nắm rõ chức năng nhiệm vụ của các cơ quan khác.

### **6. Kết luận và các gợi ý chính sách:**

#### **6.1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước**

Xác định Ban quản lý KKT Vân Phong là đầu mối duy nhất trong việc quản lý nhà nước đối với các nhà đầu tư tại các KCN. Đối với việc thanh kiểm tra DN định kỳ hàng năm Ban quản lý KKT Vân Phong cần kết hợp với các ban ngành hoặc tự chính ban quản lý thành lập một đơn vị đa ngành chuyên tiến hành việc thanh kiểm tra các DN, và chỉ đến DN làm việc mỗi năm một đến hai lần.

Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Khánh Hòa và Bảo hiểm xã hội tỉnh Khánh Hòa cần định kỳ có những buổi hội thảo, tập huấn, gặp mặt, giao lưu, chia sẻ với NLĐ, tạo mối quan hệ thân thiết với NLĐ. Hướng dẫn những thủ tục, quy định cần thiết cho NLĐ trong việc thanh toán chế độ, chính sách. Kết hợp với Công đoàn các KCN và KKT tỉnh Khánh Hòa hỗ trợ, giải đáp, giải quyết những thắc mắc, khó khăn cho NLĐ.

Đối với những DN không đóng hoặc đóng chậm BHXH, Nhà nước cần định ra mức phạt tương đương lãi suất ngân hàng tại thời điểm và phải thực hiện biện pháp chế tài nghiêm khắc nhằm ngăn chặn việc trốn đóng BHXH của các DN và tạo tính công bằng cho những DN thực hiện tốt việc đóng BHXH. Hiện nay có một nghịch lý là các DN vi phạm pháp luật mang lại nhiều lợi ích hơn là tuân thủ pháp luật. Ví dụ như một DN có số lượng lớn lao động chậm nộp tiền BHXH trong một thời gian dài, và số tiền đó họ gửi ngân hàng để lấy lãi, khi bị thanh tra họ chỉ bị xử phạt hành chính với mức cao nhất là 20 triệu đồng theo quy định tại Nghị định 113/2004/NĐ-CP và Nghị định 135/2007/NĐ-CP của Chính phủ. Nếu có bị phạt đóng số tiền lãi của số tiền chưa đóng hoặc chậm đóng theo mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ BHXH thì số tiền lãi gửi ngân hàng thương mại vẫn cao hơn. Quan trọng hơn từ trước đến nay hiếm thấy trường hợp DN bị chế tài bằng cách bị trích tiền nộp BHXH từ tài khoản ngân hàng của DN, cho nên các DN cứ chây ì trong việc đóng BHXH.

Sở LĐTBXH tỉnh cần giám sát chặt chẽ việc chấp hành mức lương tối thiểu của các DN. Dịp cuối năm ngoài việc yêu cầu các DN báo cáo tình hình phát triển thưởng cho NLĐ, cơ quan chức năng cần có biện pháp ngay với những DN không báo cáo, hoặc báo cáo với những khoản tiền thưởng quá thấp gây bất mãn cho NLĐ.

UBND tỉnh Khánh Hòa cần kiến nghị với Chính phủ trong việc chi ngân sách cố định bảo đảm cho toàn bộ hoạt động của Liên đoàn Lao động tỉnh, bãi bỏ việc bắt buộc các chủ DN nộp kinh phí công đoàn. Việc nộp kinh phí công đoàn 2% là một gánh nặng tăng thêm đối với DN, các DN nộp một cách miễn cưỡng và gần như không DN nào nộp. Về mặt ý nghĩa, tổ chức công đoàn sử dụng số tiền của NSDLĐ để tổ chức một số hoạt động được cho là chống lại NSDLĐ là không thỏa đáng lắm. Chính vì lý do này mà một số CĐCS không dám mạnh dạn trong việc đại diện tiếng nói của NLĐ, vì họ phải dựa vào kinh phí của NSDLĐ. Trong khi đó NSDLĐ nghĩ là họ có nộp tiền cho công đoàn cho nên họ có quyền áp đặt và ảnh hưởng hoạt động theo ý muốn của họ.

Khi cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép đầu tư cho DN đầu tư vào các KCN thì cần có buổi tập huấn bắt buộc đối với DN (bằng ngôn ngữ của quốc gia nhà đầu tư hoặc bằng tiếng Anh) về việc chấp hành các quy định pháp luật Việt Nam nhằm tránh bị kiến thức có ích cho NSDLĐ để tránh những tranh chấp không đáng có xảy ra chỉ vì không hiểu biết hết các quy định pháp luật Việt Nam.

### **6.2. Đối với người lao động và tổ chức công đoàn**

Việc trang bị kiến thức và không ngừng học hỏi rèn luyện bản thân chấp hành tốt pháp luật lao động và nội quy DN là công việc NLĐ phải luôn nhận thức được. Sau một thời gian từ môi trường làm việc và sinh hoạt ở nông thôn chuyển sang môi trường công nghiệp, NLĐ không tránh khỏi ngỡ ngàng và không thể thích nghi ngay trong một thời gian ngắn. Việc tham gia mạng lưới xã hội: đồng hương, cùng khu ở trọ là hoạt động có ích nhằm trao đổi kinh nghiệm công tác hay giúp đỡ nhau trong cuộc sống hàng ngày. Với những bức xúc trong công việc hàng ngày cần biết mạnh dạn phản ánh kịp thời và đúng đối tượng. NLĐ phải biết vận dụng chức năng và quyền hạn của CĐCS trong việc bảo vệ quyền và tranh thủ lợi ích của mình. Tất nhiên bản thân NLĐ cũng phải nắm rõ tình hình hiện trạng của DN nhằm có những phản ứng và tiếng nói phù hợp. Cá nhân một NLĐ là đơn độc và vị trí thấp bé, nhưng sức

mạnh của một tập thể NLĐ là một tiếng nói có vị thế và có giá trị.

NLĐ cần bầu ra những cán bộ CĐCS thực sự gần gũi với NLĐ và hoạt động có hiệu quả, không nên xem CĐCS là một tổ chức hoạt động chỉ có hình thức. CĐCS tập hợp ý kiến đoàn viên nhằm tranh thủ thêm những điều khoản có lợi cho NLĐ so với quy định pháp luật trong nội dung TULĐTT. CĐCS cần mạnh dạn trong việc thực hiện cầu nối giữa NLĐ và NSDLĐ. Thực ra bản thân đa số NSDLĐ rất hoan nghênh và sẵn lòng nghe ý kiến từ NLĐ qua cán bộ CĐCS nhưng đa số ý kiến phản ánh từ công đoàn là hiếm hoi. Đó là do bản thân cán bộ công đoàn ngại tiếp xúc với NSDLĐ và cho là có khoảng cách và tệ hơn nữa cho là NSDLĐ sẽ không lắng nghe và không giải quyết những kiến nghị từ phía NLĐ.

Bản thân CĐCS cũng phải là cầu nối giữa NSDLĐ và công đoàn cấp trên cơ sở trong việc tổ chức buổi họp gặp làm việc. Cán bộ CĐCS hàng ngày làm việc ở DN sẽ biết rõ trong DN ai là người quyết định công việc hàng ngày, người nào phụ trách việc quản lý lao động tiền lương, nội quy... vì có nhiều DN không phải người đại diện pháp luật của DN là người điều hành quyết định công việc hàng ngày. Theo kinh nghiệm càng có nhiều cuộc tiếp xúc giữa công đoàn cấp trên cơ sở và NSDLĐ có thẩm quyền thì môi trường QHLD trong DN càng tốt đẹp.

### **6.3. Đối với người sử dụng lao động**

Theo kinh nghiệm của Công ty Bia San Miguel tại CCN Suối Hiệp trước đây trực tiếp tuyển dụng nhiều nhân viên tiếp thị và nhân viên bốc vác và không thực hiện việc ký kết HĐLĐ đúng pháp luật đã gây nên cuộc TCLĐ vào năm 2006 của 887 lao động. Sau đó công ty này đã chuyển việc ký HĐLĐ sang các đại lý bán bia và nhận công nhân từ các công ty cung cấp lao động. Hiện nay Công ty Bia San Miguel chỉ còn 108 lao động trong biên chế và những năm sau này không còn việc TCLĐ và đình công xảy ra. Tại các KCN tỉnh Khánh Hòa có khá nhiều DN hoạt động trong ngành chế biến thủy sản, một ngành có tính chất mùa vụ cho nên khi vào vụ thu hoạch thủy sản thì DN tuyển dụng công nhân rất nhiều nhưng khi hết vụ thì lại cho công nhân nghỉ việc hàng loạt. Nếu các DN thủy sản có thể vận dụng việc thuê lại lao động thì sẽ tránh được những TCLĐ sẽ xảy ra khi việc sa thải lao động xảy ra thường xuyên. Trong BLLĐ sửa đổi năm 2012 đã thông qua việc cho thuê lại lao động là một giải pháp giảm sức ép cho NSDLĐ.

Trong khi chờ đợi quyết định từ phía Nhà nước

về việc kiến nghị bãi bỏ nộp 2% kinh phí công đoàn thì NSDLĐ cần chấp hành tốt việc trích nộp kinh phí này cho tổ chức công đoàn. Nhiều NSDLĐ cho là CĐCS hoạt động không hiệu quả thì việc được sử dụng một số tiền lớn từ kinh phí công đoàn là lãng phí và không hợp lý. Tuy nhiên thời gian đầu NSDLĐ có thể góp ý với CĐCS về việc chi tiêu đúng mục đích đối với số tiền này như sử dụng cho phúc lợi cho NLĐ, hoạt động thể thao, văn nghệ, du lịch...

NSDLĐ cần xây dựng thang bảng lương công khai minh bạch có tính khuyến khích thăng tiến cho NLĐ, việc này sẽ làm cho NLĐ có suy nghĩ gắn bó lâu dài và có động lực làm việc hiệu quả với DN. Thang bảng lương cần phải ghi rõ mức lương được tăng hàng năm, khi lên chức vụ nào thì hưởng mức lương và phụ cấp như thế nào.

Với các khoản chi từ tiền nộp BHXH, BHYT, BHTN, kinh phí công đoàn NSDLĐ cần từ ban đầu hạch toán vô chi phí giá thành sản phẩm, xem đó là một khoản chi bắt buộc như tiền điện nước, lương... Chính vì không đưa vô chi phí từ ban đầu nên NSDLĐ cảm thấy những khoản chi này là một gánh nặng đối với họ và tiếc rẻ khi chi ra.

Đối với việc làm thêm giờ NSDLĐ nên phân nhóm NLĐ ngoài tỉnh đang thuê nhà ở trọ mong muốn được làm thêm giờ và nhóm NLĐ nhà ở gần hạn chế việc làm thêm giờ để có thể linh hoạt trong

việc tổ chức sản xuất phù hợp với nguyện vọng tâm tư của NLĐ.

Với những DN có công ty mẹ ở nước ngoài họ thường áp dụng các quy tắc quản lý bê nguyên xi từ công ty mẹ sang: từ các biểu mẫu đơn từ, bảng biểu, đơn phiếu cho đến nội quy lao động. Với những phong cách quản lý từ chính sách công ty mẹ, một số nội quy và quy định do các DN đặt ra trái thuần phong mỹ tục, quy định pháp luật ở Việt Nam, gây phản cảm và bất mãn từ phía NLĐ. Ví dụ có DN quy định NLĐ khi gặp các quản lý hoặc chuyên gia người nước ngoài trong DN thì giờ tay ngang trán hô to chào bằng tiếng của xứ sở họ, hoặc quy định nhân viên bảo vệ sau khi mở cổng cho khách vào trong DN thì đi đến trước mặt cúi gập người chào khách. Có DN quy định thời gian nghỉ thai sản của công nhân phải theo thói quen quản lý của nước họ là chỉ được nghỉ hai tháng, nếu không tuân thủ thì cho nghỉ việc... Cho nên NSDLĐ khi sang Việt Nam đầu tư cần tìm hiểu tính khí NLĐ, phong tục tập quán và quy định pháp luật của Việt Nam để có hướng ứng xử phù hợp. Với những văn bản nội bộ quản trị DN và quy trình quản lý nhân sự phải tham khảo và căn cứ vào các quy định pháp luật, cần thông báo rộng rãi và hướng dẫn cụ thể để từng NLĐ nắm bắt. Việc làm này sẽ khiến NSDLĐ quản lý thuận lợi hơn và đưa NLĐ vào khuôn khổ chấp hành tốt các quy định pháp luật và nội quy DN. □

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Ban điều phối vùng các tỉnh duyên hải miền Trung (2012), *Hội thảo khoa học – kinh nghiệm thu hút đầu tư và phát triển cơ sở hạ tầng các khu công nghiệp các tỉnh duyên hải miền Trung*, Ủy ban Nhân dân tỉnh Bình Định.
2. Ban quản lý Khu kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hòa (2011), *Báo cáo tình hình hoạt động của Khu kinh tế Vân Phong và các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa năm 2011*, Khánh Hòa.
3. Bộ Luật Lao động sửa đổi 2006 (2010), NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Bộ Luật Lao động sửa đổi 2012, Luật công đoàn (2012), NXB Hồng Đức, TP.HCM.
5. Công đoàn các khu công nghiệp khu kinh tế tỉnh Khánh Hòa (2012), *Báo cáo tổng kết phong trào thi đua năm 2011 - phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm 2012*, Khánh Hòa.
6. Jan Jung – Min Sunoo, Chang Hee Lee, Đỗ Quỳnh Chi (2009), *Việt Nam Sổ tay quan hệ lao động*, NXB Giao thông vận tải, Hà Nội.
7. Dương Văn Sao (2009), *Đình công ở nước ta hiện nay và các giải pháp của công đoàn*, NXB Lao động, Hà Nội.
8. Nguyễn Kim Sơn (2006), *Báo cáo tổng hợp đề tài “Thực trạng và giải pháp nâng cao đời sống người lao động tại khu công nghiệp Suối Dầu”*, Ban quản lý khu kinh tế Vân Phong tỉnh Khánh Hòa, Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hòa, Trung tâm nghiên cứu dân số - lao động - việc làm, Khánh Hòa.
9. Thông tin kinh tế xã hội Khánh Hòa 07/03/2012. [Trực Tuyến]. Địa chỉ: <http://khanhhoa.vietccr.vn/xem-tong-quan/thong-tin-kinh-te-xa-hoi-khanh-hoa-default.html>. [Truy cập: 09/04/2012]
10. Nguyễn Việt Vượng (2010), *Báo cáo tổng luận đề tài khoa học cấp Nhà nước – Nghiên cứu mối quan hệ ba bên giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động trong kinh tế thị trường*, Bộ Khoa học Công nghệ, Trường Đại học Công đoàn, Hà Nội.