

Bình Dương – Năm 2015
BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÌNH DƯƠNG



LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ
BÙI THANH NHÂN

QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP
TRONG KHU CÔNG NGHIỆP SÓNG THÀN, TỈNH BÌNH
DƯƠNG NHÌN TỪ GÓC ĐỘ LỢI ÍCH KINH TẾ - THỰC
TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

NGÀNH QUẢN TRỊ KINH DOANH – 60 34 01 02

HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
GS.TS HOÀNG THỊ CHỈNH

Bình Dương – Năm 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan đây là công trình nghiên cứu của tôi.

Các số liệu, kết quả nghiên cứu được nêu trong luận văn là trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

Bình Dương, ngàytháng.... năm 2015

Bùi Thanh Nhân

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình nghiên cứu, thực hiện luận văn này, tôi đã nhận được sự hỗ trợ quý báu của nhiều cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và các cá nhân.

Tôi xin trân trọng cảm ơn Trường Đại Học Bình Dương đã cho tôi cơ hội được tiếp cận những kiến thức mới mẻ, hữu ích của chương trình đào tạo Cao học. Xin chân thành cảm ơn Quý Thầy, Cô đã nhiệt tình giảng dạy và dìu dắt tôi trong suốt thời gian học tập tại Trường.

Tôi đặc biệt trân trọng cảm ơn GS, TS. Hoàng Thị Chính – Người Cô đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ về mọi mặt, và đã động viên tôi hoàn thành Luận văn này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và các bạn đồng nghiệp đã tạo mọi điều kiện thuận lợi, và nhiệt tình giúp đỡ tôi về mọi mặt trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu hoàn thành Luận văn thạc sĩ kinh tế.

Tôi xin trân trọng cảm ơn tập thể học viên lớp Cao học Quản Trị Kinh Doanh khóa 03 Trường Đại Học Bình Dương, đã giúp đỡ tôi trong việc cung cấp các tài liệu, số liệu phục vụ cho quá trình thực hiện Luận văn này.

Một lần nữa, tôi xin gửi tới Trường Đại Học Bình Dương, Quý Thầy, Cô, bạn bè, đồng nghiệp lời cảm ơn chân thành nhất.

Bùi Thanh Nhân

TÓM TẮT LUẬN VĂN

Thời gian qua, với những chính sách thu hút đầu tư năng động, môi trường đầu tư thuận lợi, Bình Dương đã liên tục trở thành một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút đầu tư trong và ngoài nước, kinh tế liên tục có sự tăng trưởng cao, cơ cấu kinh tế và cơ cấu LĐ chuyển dịch theo hướng tích cực. Sự tăng nhanh các DN, thu hút NLĐ từ các tỉnh, thành trong cả nước về Bình Dương làm việc đã góp phần phát triển kinh tế - xã hội, tạo sự chuyển biến nhanh quá trình CNH, HĐH tỉnh nhà. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được thì tình hình QHLD trong các DN trên địa bàn tỉnh nói chung, trong các KCN tập trung nói riêng đã và đang nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp trong QHLD như TCLĐTT, đình công không theo trình tự, thủ tục quy định, tình hình trên có chiều hướng ngày càng diễn biến phức tạp về số lượng và tính chất, đã tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của DN, việc làm, thu nhập, đời sống của NLĐ, môi trường thu hút đầu tư và tình hình an ninh, trật tự xã hội.

Làm thế nào để ổn định được tình hình QHLD trong các KCN, không làm giảm tính cạnh tranh của DN và ảnh hưởng đến môi trường thu hút đầu tư trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng mà vẫn bảo vệ được quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLĐ ? Bên cạnh những quy định của pháp luật trong nước, còn chịu sự chi phối mạnh mẽ bởi các công ước, cam kết song phương và đa phương về lao động. Đây là những nội dung luôn thu hút sự quan tâm của doanh nghiệp, người lao động, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các cấp chính quyền ở Bình Dương trong việc phân tích, tìm ra những nguyên nhân chủ yếu, thảo luận, đóng góp những giải pháp góp phần ổn định tình hình QHLD tại các DN trong KCN.

Nghiên cứu nội dung của QHLD là rất rộng, khá phức tạp, liên quan đến nhiều chủ thể, nhiều yếu tố tác động. Thực tiễn QHLD ở các KCN trên địa bàn tỉnh Bình Dương thời gian qua, đặc biệt thời gian từ 2010 đến 2014 có những nguyên nhân tác động chủ yếu từ lợi ích kinh tế của các chủ thể trong QHLD.

– Trong số các KCN đang hoạt động trên địa bàn tỉnh, KCN Sóng thần 1 được hình thành sớm nhất, có vai trò dẫn dắt và là động lực quan trọng trong việc hình

thành, phát triển các KCN, có đóng góp rất lớn vào thành tựu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Việc nghiên cứu “***QHLĐ tại các DN trong KCN Sóng thần, tỉnh Bình Dương nhìn từ góc độ lợi ích kinh tế - Thực trạng và giải pháp***” giai đoạn từ 2010 đến 2014 là rất cần thiết. Nghiên cứu thực trạng, nguyên nhân và giải pháp để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại các DN trong KCN Sóng Thần 1 được xem là một nghiên cứu điển hình để từ đó có thể liên hệ đến các KCN khác trong toàn tỉnh. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp để giải quyết những vấn đề lợi ích kinh tế từ việc xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định tại các DN trong KCN Sóng Thần, tỉnh Bình Dương. Ngoài ra, cũng mong muốn đóng góp việc hệ thống lại cơ sở lý thuyết về QHLĐ. Nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn QHLĐ của một số nước trên thế giới để rút ra bài học cần thiết cho Việt Nam.

Luận văn được thực hiện với việc vận dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp định lượng để phân tích, thảo luận và đề nghị một số giải pháp giải quyết.

Phương pháp nghiên cứu định tính :

- Phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử được sử dụng làm nền tảng đúc kết kinh nghiệm nghiên cứu .
- Phương pháp mô tả, điều tra phân tích các số liệu thống kê nhằm phân tích thực trạng và dự báo (các nguồn thông tin và số liệu thứ cấp được thu thập từ các tạp chí, báo chí chuyên ngành, Luật, Nghị định và hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành, tài liệu các hội nghị, hội thảo chuyên đề QHLĐ, các báo cáo về QHLĐ của các Sở, ngành có liên quan).
- Phương pháp chuyên gia: thu thập ý kiến các chuyên gia về các yếu tố tác động đến lợi ích kinh tế của doanh nghiệp trong QHLĐ
- Phương pháp định lượng: Lượng hóa các yếu tố tác động đến lợi ích kinh tế các doanh nghiệp trong QHLĐ. Dựa trên kết quả khảo sát bằng phiếu thăm dò ý kiến của doanh nghiệp sẽ kiểm định độ tin cậy với hệ số Cronbach's và phân tích nhân tố khám phá (EFA) thông qua phần mềm xử lý SPSS 16.0, cuối cùng phân tích hồi quy tuyến tính được thực hiện để xác định các yếu tố thực sự ảnh hưởng đến lợi ích kinh

tế của doanh nghiệp, mức độ ảnh hưởng của nhân tố cũng được chỉ rõ thông qua hệ số beta của các nhân tố.

BẢNG CHỮ VIẾT TẮT

AEC	: ASEAN Economic Community- Cộng đồng kinh tế Asean
AFTA	: ASEAN Free Trade Area – Khu vực mậu dịch tự do ASEAN
ATVSLĐ	: An tồn vệ sinh lao động
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
BHYT	: Bảo hiểm y tế
BLLĐ	: Bộ Luật Lao động
BTA	: Bilateral Trade Agreement – Hiệp định thương mại song phương
CĐCS	: Công đồn cơ sở
CNH, HĐH	: Công nghiệp hĩa, hiện đại hĩa
CNLĐ	: Công nhn lao động
DN	: Doanh nghiệp
ĐTNN	: Đầu tư nước ngoài
ĐVCD	: Đồn vĩa công đồn
FDI	: Foreign Direct Investment - Đầu tư trực tiếp nước ngoài
FTA	: Free Trade Agreement- Hiệp định thương mại tự do
GDP	: Gross Domestic Product - Tổng sản phẩm quốc nội
HĐLĐ	: Hợp đồn lao động
ILO	: International Labour Organization - Tổ chức lao động quốc tế
KCN	: Khu công nghiệp
KCN-KCX	: Khu công nghiệp– khu chế xuất
NLĐ	: Người lao động
NQD	: Ngồi quốc doanh
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động

QHLĐ	: Quan hệ lao động
SXKD	: Sản xuất kinh doanh
TCLĐ	: Tranh chấp lao động
TCLĐTT	: Tranh chấp lao động tập thể
TNCN	: Thanh niên công nhân
TPP	: Trans-Pacific Partnership- Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương
TÚLĐTT	: Thỏa ước lao động tập thể
VCCI	: Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam
WTO	: World Trade Organization- Tổ chức thương mại thế giới

DANH MỤC BẢNG BIỂU BẢNG BIỂU

BẢNG 1.2: CÁC BIẾN NGHIÊN CỨU VÀ NGUỒN GỐC THANG ĐO	31
BẢNG 1.3: CÁC CHỈ SỐ CẤU THÀNH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QHLĐ.....	32
BẢNG 2.1 : KHÁC BIỆT TRONG MỘT SỐ NỘI DUNG CỤ THỂ CỦA QUẢN LÝ LAO ĐỘNG GIỮA CÁC LOẠI HÌNH DOANH NGHIỆP	42
BẢNG 2.2 THỐNG KÊ SỐ VỤ TCLĐTT VÀ ĐC TẠI BÌNH DƯƠNG	46
BẢNG 2.3 VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN THEO ĐÁNH GIÁ CỦA CHỦ DN VÀ NLĐ (%).....	50
BẢNG 2.4: KHÓ KHĂN LỚN NHẤT GẶP PHẢI TRONG HOẠT ĐỘNG CÔNG ĐOÀN	51
BẢNG 2.5: THÔNG TIN XUẤT XỨ DOANH NGHIỆP	59
BẢNG 2.6: THÔNG TIN NGÀNH NGHỀ DOANH NGHIỆP	59
BẢNG 2.7: KẾT QUẢ CRONBACH ALPHA CỦA CÁC THÀNH PHẦN.....	60
BẢNG 2.8: KẾT QUẢ CRONBACH ALPHA	62
BẢNG 2.9 : KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QHLĐ	64
BẢNG 2.10 KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ YẾU TỐ QHLĐ..	65
BẢNG 2.11 KẾT QUẢ PHÂN TÍCH NHÂN TỐ KHÁM PHÁ YẾU TỐ LỢI ÍCH KINH TẾ	66
BẢNG 2.11: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QHLĐ CỦA DN	67
BẢNG 2.12: KIỂM ĐỊNH SỰ PHU HỢP CỦA MÔ HÌNH TƯƠNG QUAN.....	67
BẢNG 2.13: KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY SỰ HÀI HÒA CỦA QHLĐ TÁC ĐỘNG LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA DN	68
BẢNG 2.14 : TỔNG HỢP CÁC KẾT QUẢ KIỂM ĐỊNH GIẢ THUYẾT.....	69
BẢNG 2.15 THỐNG KÊ MỨC ĐỘ ĐÁNH GIÁ YẾU TỐ VĂN HÓA QUỐC GIA CỦA CÁC DOANH NGHIỆP	70

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

SƠ ĐỒ 1.1: CÁC CHỦ THỂ CẤU THÀNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG	10
SƠ ĐỒ 1.2: MÔ HÌNH CỔ ĐIỂN CỦA DUNLOP	23
SƠ ĐỒ 1.3: MÔ HÌNH TÁC ĐỘNG TƯƠNG HỒ CỦA PETIT	24
HÌNH 1.4: MÔ HÌNH HỆ THỐNG VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM ..	26
HÌNH 1.5 MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ XUẤT CỦA TÁC GIẢ	30

MỤC LỤC

TRANG BÌA

TRANG BÌA PHỤ

QUYẾT ĐỊNH GIAO ĐỀ TÀI

LÝ LỊCH CÁ NHÂN (*bản photo*)

LỜI CAM ĐOAN

LỜI CẢM ƠN

TÓM TẮT LUẬN VĂN

BẢNG CHỮ VIẾT TẮT

DANH MỤC BẢNG BIỂU

DANH MỤC SƠ ĐỒ, HÌNH VẼ

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU 1

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU 1

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU 2

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU 3

4. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ ĐỀ TÀI 3

5. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU 4

6. KẾT CẤU LUẬN VĂN 5

**CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG NHÌN TỪ GÓC
ĐỘ LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA DOANH NGHIỆP 6**

1.1. CÁC KHÁI NIỆM VÀ NỘI DUNG VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG 6

1.1.1. *Khái niệm về quan hệ lao động* 6

1.1.2. *Các hình thức biểu hiện về QHLD ở Việt Nam* 7

1.1.3. *Các chủ thể cấu thành quan hệ lao động* 9

1.2. VAI TRÒ CỦA QHLD ĐỐI VỚI DN 11

1.2.1. *Tác động của QHLD đến doanh nghiệp* 12

1.2.2. *Tác động của QHLD đến NLD* 13

1.2.3. Tác động của QHLD đến văn hóa DN	14
1.3. CÁC BIỂU HIỆN CỦA LỢI ÍCH KINH TẾ TRONG QHLD.....	15
1.3.1. Tiền lương:.....	15
1.3.2. Các loại phụ cấp, trợ cấp:	16
1.3.3. Tiền thưởng:.....	17
1.3.4. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.....	18
1.3.5. Hợp đồng lao động:.....	19
1.3.6. Thỏa ước lao động tập thể.....	19
1.4. CÁC MÔ HÌNH LÝ THUYẾT VỀ QHLD.....	21
1.4.1. Mô hình lý thuyết về QHLD của Kochan	21
1.4.2. Mô hình cổ điển của Dunlop	23
1.4.3. Mô hình tác động tương hỗ của Petit	23
1.4.4. Mô hình hệ thống về quan hệ lao động ở Việt Nam	26
1.5. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG TRỰC TIẾP TỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	27
1.5.1. MÔI TRƯỜNG PHÁP LÝ	27
1.5.2. CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG	28
1.5.3. Vấn đề khác biệt văn hóa quốc gia trong các DN đầu tư nước ngoài ...	28
1.5.4. Nhận thức về pháp luật lao động và chính sách quản trị nhân sự của người sử dụng lao động	28
1.5.1. Trình độ, tác phong và ý thức của người lao động.....	29
1.5.2. Vai trò của tổ chức công đoàn.....	29
1.6. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU QUAN HỆ LAO ĐỘNG TÁC ĐỘNG ĐẾN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA DOANH NGHIỆP.....	30
1.6.1. Mô hình nghiên cứu	30
1.6.2. Phương pháp nghiên cứu.....	31
1.7. KINH NGHIỆM VỀ XÂY DỰNG QHLD	34
1.7.1. Kinh nghiệm của các nước	34
1.7.2. Kinh nghiệm của các khu công nghiệp tại VN.....	37

TÓM TẮT CHƯƠNG 1.....	39
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VỀ QHLD CỦA CÁC DOANH NGHIỆP TRONG KCN SÓNG THẦN 1	40
2.1. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRONG KHU CÔNG NGHIỆP SÓNG THẦN 1, TỈNH BÌNH DƯƠNG.	40
2.1.1. Giới thiệu hoạt động của khu công nghiệp Sóng thần 1	40
2.1.2. Đặc trưng về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại KCN Sóng Thần 1.....	41
2.1.3. Phân tích thực trạng về QHLD tại các DN trong KCN Sóng thần 1	43
2.1.3.1. Môi trường pháp lý liên quan đến quan hệ lao động	43
2.1.3.2. Công tác quản lý nhà nước về lao động	44
2.1.3.3. Vấn đề khác biệt văn hóa trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài	45
2.1.3.4. Nhận thức về pháp luật LĐ và chính sách quản trị nhân sự của NSDLĐ	46
2.1.3.5. Trình độ, tác phong và ý thức của người lao động	48
2.1.3.6. Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở	49
2.1.4. Một số nguyên nhân dẫn đến QHLD chưa hài hòa KCN Sóng Thần 1...51	
2.1.4.1. Về quản lý nhà nước:	51
2.1.4.2. Về chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động:	51
2.1.4.3. Về điều kiện lao động:	52
2.1.4.4. Về quan hệ lao động:.....	52
2.1.4.5. Tính hợp pháp của các cuộc TCLĐTT và ĐC:	53
2.1.5. Phân tích thực trạng lợi ích kinh tế của các bên trong QHLD trong KCN Sóng thần 1	53
2.1.5.1. Thực trạng lợi ích kinh tế của các bên trong QHLD.....	53
2.1.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân từ quan hệ lợi ích kinh tế.....	57

2.2. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QHLD TẠI KCN SÓNG THÂN 1	58
2.2.1. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu	58
2.2.2. Kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha	59
2.2.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA.....	63
2.2.4. Phân tích hồi quy.....	66
2.2.5. Kiểm định mức độ đánh giá của doanh nghiệp theo xuất xứ doanh nghiệp đối với các nhân tố ảnh hưởng đến QHLD	69
2.2.6. Kiểm định mức độ đánh giá của doanh nghiệp theo ngành nghề đối với các nhân tố ảnh hưởng đến QHLD.....	71
TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....	73
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ LỢI ÍCH KINH TẾ TRONG XÂY DỰNG QHLD TẠI CÁC DN TRONG KCN SÓNG THÂN 1, BÌNH DƯƠNG	75
3.1. DỰ BÁO SỰ CHUYỂN BIẾN QHLD TRONG CÁC DN VÀ CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QHLD TRONG DN.....	75
3.2. CÁC GIẢI PHÁP, KIẾN NGHỊ CHỦ YẾU GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ LỢI ÍCH KINH TẾ TRONG XÂY DỰNG QHLD	77
3.2.1. Nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp.....	78
3.2.1.1. Xây dựng văn hóa “dung hòa” trong các DN đầu tư nước ngoài	79
3.2.1.2. Áp dụng các chính sách động viên NLD	80
3.2.1.3. Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ và năng lực cho những người làm công tác nhân sự	81
3.2.1.4. Xây dựng môi trường sống, làm việc theo pháp luật trong DN.....	82
3.2.1.5. Tăng cường đối thoại xã hội trong doanh nghiệp	84
3.2.2. Hàm ý một số đề xuất, kiến nghị đối với tổ chức công đoàn.....	84
3.2.2.1. Tìm kiếm mô hình hoạt động công đoàn thích hợp.	85
3.2.2.2. Tích cực tham gia nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động	85

3.2.2.3. Củng cố quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, làm cầu nối giữa người sử dụng lao động và người lao động	86
3.3.2.4. Kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở	86
3.2.3. <i>Hàm ý một số đề xuất, kiến nghị đối với Nhà nước</i>	87
3.2.3.1. Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về lao động	87
3.2.3.2 Hoàn thiện các quy định pháp luật về quan hệ lao động tạo ra môi trường pháp lý thông thoáng phù hợp với luật pháp quốc tế	88
3.2.3.3. Củng cố và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên ở Việt Nam.....	90
3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VỚI TỈNH BÌNH DƯƠNG	91
TÓM TẮT CHƯƠNG 3	93
KẾT LUẬN	
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài nghiên cứu

Bình Dương là một trong những địa phương nằm trong vùng kinh tế phát triển năng động, có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, là đầu tàu phát triển kinh tế của cả nước. Thời gian qua, với những chính sách thu hút đầu tư năng động, môi trường đầu tư thuận lợi, Bình Dương đã liên tục trở thành một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút đầu tư trong và ngoài nước, kinh tế liên tục có sự tăng trưởng cao, cơ cấu kinh tế và cơ cấu LĐ chuyển dịch theo hướng tích cực. Tính đến tháng 6 năm 2014, toàn tỉnh đã thu hút trên 19.356 dự án đầu tư, trong đó có 17.000 dự án đầu tư trong nước với số vốn đăng ký trên 128.000 tỷ đồng và 2.356 dự án đầu tư nước ngoài với tổng số vốn đăng ký khoảng 20,2 tỷ USD. Trong đó, toàn tỉnh đã quy hoạch và triển khai hoạt động 28 khu công nghiệp tập trung với 9.423 ha, đã có 26 KCN đi vào hoạt động với tổng diện tích khoảng 9.000 ha, thu hút trên 1.700 dự án đầu tư trong và ngoài nước, với tổng số vốn đầu tư khoảng 12,5 tỷ USD và 33.000 tỷ VNĐ, có 13/28 KCN đạt tỷ lệ lấp đầy diện tích cho thuê từ 80 đến 100%. Sự tăng nhanh các DN, thu hút NLĐ từ các tỉnh, thành trong cả nước về Bình Dương làm việc đã góp phần phát triển kinh tế - xã hội, tạo sự chuyển biến nhanh quá trình CNH, HĐH tỉnh nhà. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được thì tình hình QHLĐ trong các DN trên địa bàn tỉnh nói chung, trong các KCN tập trung nói riêng đã và đang nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp trong QHLĐ như TCLĐTT, đình công không theo trình tự, thủ tục quy định, tình hình trên có chiều hướng ngày càng diễn biến phức tạp về số lượng và tính chất, đã tác động tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của DN, việc làm, thu nhập, đời sống của NLĐ, môi trường thu hút đầu tư và tình hình an ninh, trật tự xã hội. Trong số các KCN đang hoạt động trên địa bàn tỉnh, KCN Sóng thần được hình thành sớm nhất, có vai trò dẫn dắt và là động lực quan trọng trong việc hình thành, phát triển các KCN, có đóng góp rất lớn vào thành tựu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Khu công nghiệp

Sóng thần nằm ở địa bàn giáp ranh với các KCN của Thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Đồng Nai nên thời gian qua tình hình QHLD luôn diễn biến phức tạp, chịu sự tác động lây lan, làm ảnh hưởng đến tình hình QHLD ở các KCN xung quanh và tình hình QHLD trên địa bàn toàn tỉnh.

Vì vậy nghiên cứu thực trạng, nguyên nhân và giải pháp để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định tại các DN trong KCN Sóng Thần được xem là một nghiên cứu điển hình để từ đó có thể liên hệ đến các KCN khác trong toàn tỉnh.

Vậy, làm thế nào để ổn định được tình hình QHLD, không làm giảm tính cạnh tranh của DN và ảnh hưởng đến môi trường thu hút đầu tư trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng mà vẫn bảo vệ được quyền lợi hợp pháp, chính đáng của NLĐ ? Bên cạnh những quy định của pháp luật trong nước, còn chịu sự chi phối mạnh mẽ bởi các công ước, cam kết song phương và đa phương về lao động. Nhằm phân tích, tìm ra những nguyên nhân chủ yếu, đóng góp những giải pháp góp phần ổn định tình hình QHLD tại các DN trong KCN Sóng thần. Trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp thích hợp góp phần ổn định tình hình QHLD, đảm bảo môi trường kinh doanh của DN trong các KCN và sự phát triển bền vững của tỉnh Bình Dương. Chính vì vậy, việc chọn đề tài nghiên cứu “***QHLD tại các DN trong KCN Sóng thần, tỉnh Bình Dương nhìn từ góc độ lợi ích kinh tế - Thực trạng và giải pháp***” là cần thiết.

2. Mục tiêu nghiên cứu

– Hệ thống lại cơ sở lý thuyết về QHLD. Nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn QHLD của một số nước trên thế giới để rút ra bài học cần thiết cho Việt Nam.

– Phân tích thực trạng về QHLD tại các DN trong KCN Sóng Thần 1 xét ở góc độ lợi ích kinh tế và phân tích các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới QHLD. Trên cơ sở đó, hàm ý đề xuất một số giải pháp để giải quyết những vấn đề lợi ích kinh tế từ việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định tại các DN trong KCN Sóng Thần, tỉnh Bình Dương.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

– Đối tượng nghiên cứu: ***QHLĐ tại các DN trong KCN Sóng thần, tỉnh Bình Dương nhìn từ góc độ lợi ích kinh tế.***

– Phạm vi nghiên cứu:

- Về thời gian : Nghiên cứu được giới hạn trong khoảng thời gian từ năm 2010 đến 2013 đối với dữ liệu thứ cấp, và từ tháng 6/2014 đến 9/2014 đối với dữ liệu sơ cấp
- Về đối tượng khảo sát: Các DN trong KCN Sóng Thần tỉnh Bình Dương

4. Khái quát tình hình nghiên cứu về đề tài

Nội dung của QHLĐ là rất rộng, khá phức tạp, liên quan đến nhiều chủ thể, nhiều yếu tố tác động. Mặt khác, tình hình QHLĐ trong các DN có nhiều diễn biến phức tạp hơn về số vụ, nguyên nhân và tính chất. Nội dung này thu hút sự quan tâm của nhiều nhà quản lý, tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo ở cấp địa phương và cấp quốc gia và một số nghiên cứu liên quan đến đề tài, cụ thể như:

- 1) Luận án tiến sĩ của tác giả Vũ Việt Hằng (2004) “Một số vấn đề về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế”
- 2) Đề án phát triển QHLĐ trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2013-2020 của UBND tỉnh Bình Dương;
- 3) Báo cáo khảo sát thực tế năm 2011, 2013 của Viện Công nhân- Công đoàn Việt Nam về tình hình tiền lương, thu nhập và điều kiện sống của công nhân trong khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam;
- 4) Bài viết Tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện của công đoàn để tham gia một cách thực chất, hiệu quả vào quá trình của QHLĐ của Ông Nguyễn Văn Bình – Điều phối viên quốc gia về QHLĐ của Văn phòng ILO Việt Nam, đăng trên tài liệu của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) quyển số 1, tháng 2 năm 2011;

- 5) Bài viết Những căn bản về QHLD trong kinh tế thị trường và vai trò của Nhà nước của Ông Nguyễn Mạnh Cường – Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD Việt Nam, đăng trên tạp chí Lao động số tháng 4/2013;

Nhìn chung các nghiên cứu đã phân tích thực trạng các vấn đề về QHLD và đưa ra được mô hình về hệ thống QHLD của Việt Nam (tiếp cận theo phương pháp định tính, thống kê mô tả) mà chưa đưa ra được mô hình theo phương pháp nghiên cứu định lượng. Xuất phát từ lỗ hổng nghiên cứu này, tác giả muốn xây dựng mô hình nghiên cứu về yếu tố QHLD có tác động như thế nào đối với lợi ích kinh tế của doanh nghiệp theo phương pháp nghiên cứu định lượng.

5. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng 2 phương pháp nghiên cứu gồm:

- Phương pháp nghiên cứu định tính :
 - o Phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử được sử dụng làm nền tảng đúc kết kinh nghiệm nghiên cứu .
 - o Phương pháp mô tả, điều tra phân tích các số liệu thống kê nhằm phân tích thực trạng và dự báo (các nguồn thông tin và số liệu thứ cấp được thu thập từ các tạp chí, báo chí chuyên ngành, Luật, Nghị định và hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành, tài liệu các hội nghị, hội thảo chuyên đề QHLD, các báo cáo về QHLD của các Sở, ngành có liên quan).
 - o Phương pháp chuyên gia: thu thập ý kiến các chuyên gia về các yếu tố tác động đến lợi ích kinh tế của doanh nghiệp trong QHLD.
- Phương pháp định lượng: Lượng hóa các yếu tố tác động đến lợi ích kinh tế các doanh nghiệp trong QHLD. Dựa trên kết quả khảo sát bằng phiếu thăm dò ý kiến của doanh nghiệp sẽ kiểm định độ tin cậy với hệ số Cronbach's và phân tích nhân tố khám phá (EFA) thông qua phần mềm xử lý SPSS 16.0, cuối cùng phân tích hồi quy tuyến tính được thực hiện

để xác định các yếu tố thực sự ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của doanh nghiệp, mức độ ảnh hưởng của nhân tố cũng được chỉ rõ thông qua hệ số beta của các nhân tố.

6. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu và kết luận, Luận văn được kết cấu 3 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về QHLD nhìn từ góc độ lợi ích kinh tế của doanh nghiệp

Trình bày lý thuyết làm nền tảng cho việc nghiên cứu mô hình lợi ích kinh tế của doanh nghiệp trong QHLD, tham khảo các nghiên cứu đi trước có liên quan. Từ đó đưa ra mô hình nghiên cứu kỳ vọng và phạm vi nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu và ý nghĩa của đề tài.

Chương 2: Phân tích thực trạng về QHLD của các DN trong KCN Sóng Thần 1

*Trình bày thực trạng về QHLD của các DN trong KCN Sóng Thần 1 nhìn ở góc độ lợi ích kinh tế trên nền tảng lý thuyết của chương 1
Phân tích các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới QHLD.*

Chương 3: Một số giải pháp để giải quyết vấn đề lợi ích kinh tế trong xây dựng QHLD tại các DN trong KCN Sóng Thần 1, tỉnh Bình Dương.

Từ kết quả phân tích được ở chương hai, sẽ thảo luận và đưa ra một số kiến nghị cho doanh nghiệp cùng với việc nhìn nhận những hạn chế của nghiên cứu và đưa ra kiến nghị cho các nghiên cứu trong tương lai.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG NHÌN TỪ GÓC ĐỘ LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA DOANH NGHIỆP

1.1. CÁC KHÁI NIỆM VÀ NỘI DUNG VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1.1.1. Khái niệm về quan hệ lao động

Theo Daniel Quinn Mills (1994), “ QHLĐ là mối quan hệ qua lại giữa những con người, các tổ chức, các cấp độ quản lý trong một môi trường công nghiệp”

Theo Boivin và Guilbault (1989) , “QHLĐ là hệ thống quản lý các vấn đề về lao động trong một tổ chức công nghiệp với một đối tượng nghiên cứu đặc biệt. Đó là các xung đột xảy ra do tác động tương hỗ giữa hiệu quả cần đạt của một phương thức quản lý, nhu cầu an toàn trong công ăn việc làm của các cá nhân bị quản lý và các chính sách công của Nhà nước”

Theo Loic Cadin và cộng sự (2002),“ QHLĐ nói tới một tập hợp các quy tắc và chính sách thực tế cấu thành nên các mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ với sự điều chỉnh và can thiệp về mặt pháp lý của Nhà nước trong một doanh nghiệp, một ngành, một vùng hay trong một quốc gia”

Theo Bộ luật Lao động của nước ta năm 2012, “QHLĐ là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng LĐ, trả lương giữa người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ)”. Ngoài ra, QHLĐ còn được hiểu là mối quan hệ giữa NLĐ hoặc tập thể lao động với NSDLĐ được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng **quyền và lợi ích hợp pháp của nhau**. QHLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ bao gồm QHLĐ cá nhân và QHLĐ tập thể được thể hiện bằng các HĐLĐ cá nhân và TULĐTT.

Tóm lại, tác giả cho rằng, QHLĐ tại DN là mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, được thể hiện ở một số điểm chính như sau:

- Là mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ.

- Chịu sự điều chỉnh về mặt pháp lý và những can thiệp trực tiếp của Nhà nước khi cần thiết.

- QHLD diễn ra trong tất cả các lĩnh vực hoạt động sản xuất-kinh doanh và chủ yếu diễn ra trong môi trường lao động công nghiệp.

1.1.2. Các hình thức biểu hiện về QHLD ở Việt Nam

QHLD gồm có QHLD cá nhân và QHLD tập thể. Cụ thể:

- QHLD cá nhân là quan hệ giữa NLĐ với NSDLĐ, cá nhân NLĐ có thể đưa ra quyết định riêng của mình trong quan hệ với NSDLĐ, mối quan hệ này được xác lập bởi hợp đồng lao động (HĐLĐ), đây là hình thức pháp lý xác định quan hệ giữa người có sức lao động và người muốn thuê LĐ. HĐLĐ tạo điều kiện cho NLĐ thực hiện quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn công việc và nơi làm việc phù hợp với khả năng của mình. HĐLĐ cá nhân phải nằm trong khuôn khổ các quy định pháp luật về lao động của mỗi quốc gia. HĐLĐ có hai loại đó là HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ không xác định thời hạn.

- QHLD tập thể là quan hệ giữa một tập thể NLĐ và NSDLĐ. Tính tập thể được thể hiện ở hành động mang tính tập thể, quyết định mang tính tập thể và bất cứ quyết định nào cũng tác động đến mọi thành viên của tập thể. Đây là biểu hiện cần phân biệt giữa QHLD tập thể khác với một tập hợp của các QHLD cá nhân. Chính vì tính chất tập thể đó qua QHLD tập thể nên điều kiện tiên quyết của QHLD tập thể là NLĐ phải có một thiết chế để đại diện cho mình, để tiến hành thương lượng và ký kết TULĐTT. Thương lượng là một phương tiện hữu hiệu để điều chỉnh hay giải quyết các mâu thuẫn phát sinh. Thuật ngữ “Thương lượng tập thể chỉ quá trình thảo luận và đàm phán giữa giới sử dụng lao động và Công đoàn (tổ chức đại diện cho tập thể NLĐ) nhằm đi đến TULĐTT. Cũng như HĐLĐ cá nhân, TULĐTT là một văn bản pháp lý quan trọng chi phối các mối QHLD hàng ngày ở DN.

- Ngoài ra, QHLD còn là sự tương tác giữa NLĐ và NSDLĐ chủ yếu tập trung 3 vấn đề: về Công việc mà NLĐ làm thuê phải thực hiện; quyền lợi NLĐ làm thuê được hưởng từ việc thực hiện những công việc đó; điều kiện để thực hiện những công việc đó, quá trình tương tác này được biểu hiện qua 10 hình thức sau đây:

+ **Đối thoại, trao đổi:** Được xem là hình thức tương tác đầu tiên trong QHLD. Đối thoại chỉ với mục đích làm cho hai bên hiểu nhau hơn, thông cảm với nhau hơn để giữ cho mối quan hệ được yên bình.

+ **Thương lượng tập thể:** Đến một thời điểm nhất định thì một hoặc hai bên có thể sẽ có nhu cầu mặc cả thực sự. Khi đó sẽ xuất hiện hình thức tương tác thứ hai là sự mặc cả hay thương lượng tập thể. Trong đó, nội dung về những quyền lợi mà NLD làm thuê được hưởng thường là phần cốt lõi nhất và cũng là gay gắt nhất của quá trình thương lượng tập thể.

+ **TULDTT:** Khi thương lượng tập thể thành công thì hai bên sẽ chuyển sang hình thức tương tác thứ ba là ký TULDTT. Nội dung trọng tâm vẫn là quyền lợi mà người thuê lao động đồng ý trả cho tập thể NLD làm thuê.

+ **TCLĐ** là hình thức tương tác thứ tư diễn ra trong QHLD tập thể, có thể xảy ra tranh chấp giữa hai bên về quyền hay lợi ích. Đặc biệt là trong quá trình thương lượng tập thể thì người thuê lao động có thể không đồng ý với yêu sách về lợi ích nào đó của tập thể NLD đưa ra, dẫn đến tranh chấp giữa hai bên về lợi ích.

+ **Hòa giải** là hình thức tương tác thứ năm diễn ra trong QHLD tập thể. Để giải quyết tranh chấp, xét về lý thuyết thì hai bên chuyển sang hình thức tương tác hòa giải. Hai bên có thể tự hòa giải hoặc cũng có thể hòa giải với sự tham gia của bên thứ ba với tư cách là trung gian hòa giải.

+ **Trọng tài** có thể xem là hình thức tương tác thứ sáu diễn ra trong QHLD tập thể. Có thể trong một vụ tranh chấp, sau tất cả những nỗ lực đàm phán, hòa giải nhưng hai bên vẫn chưa đạt được thỏa thuận, tức tranh chấp chưa được giải quyết thì vụ việc sẽ đưa lên Trọng tài để phán xét.

+ **Tòa án lao động:** Trong quá trình tranh chấp có một số vụ việc có thể đưa ra tòa án lao động. Quá trình tố tụng có thể được xem là hình thức tương tác thứ bảy diễn ra trong QHLD tập thể.

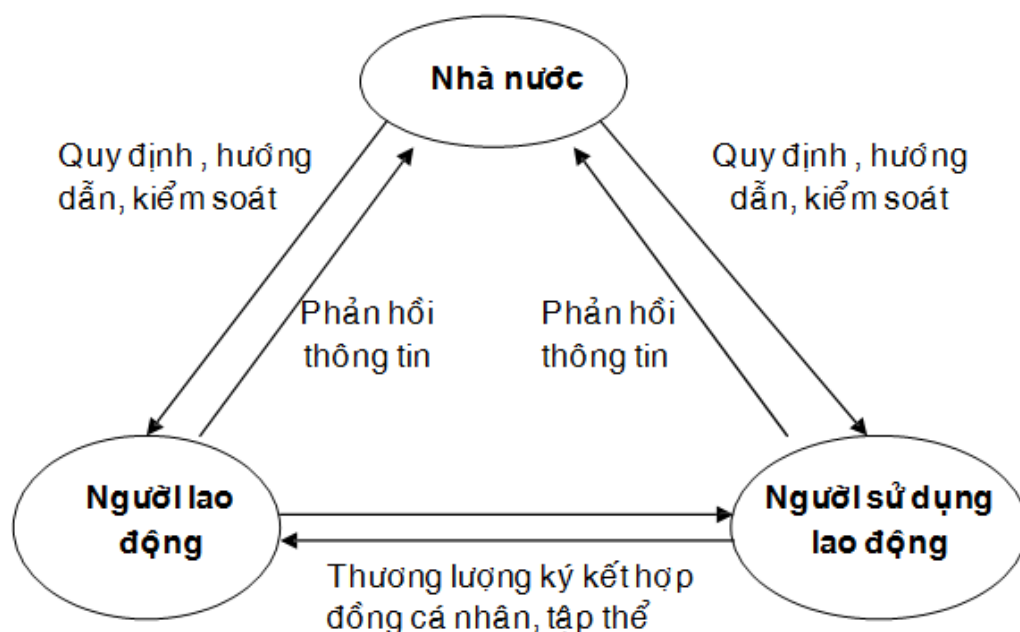
+ **Đình công:** Sự tranh chấp có thể dẫn đến việc tập thể NLD tổ chức đình công, đình công có thể được xem là hình thức tương tác thứ tám diễn ra trong QHLD tập thể.

+ **Giải quyết đình công:** Có đình công xảy ra thì sẽ có giải quyết đình công. Trong bối cảnh ở Việt Nam, khi hầu hết các cuộc đình công đến nay đều không tuân theo trình tự thủ tục pháp luật quy định, thì thực tế đã hình thành nên một quá trình có tên gọi chung là giải quyết đình công, quá trình giải quyết này có thể được xem là hình thức tương tác thứ chín diễn ra trong QHLD tập thể.

+ **Tham vấn:** Hình thức tương tác thứ mười xảy ra trong suốt quá trình QHLD là tham vấn, bao gồm tham vấn hai bên tại nơi làm việc và tham vấn ba bên ở cấp quốc gia và cấp địa phương.

1.1.3. Các chủ thể cấu thành quan hệ lao động

Có 3 nhóm chủ thể cấu thành quan hệ lao động: những người lao động và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ; người sử dụng lao động (giới chủ) và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ; Nhà nước.



Sơ đồ 1.1: Các chủ thể cấu thành quan hệ lao động

Nguồn: Vũ Việt Hằng (2004)

Trong mỗi quan hệ này, NLD và NSDLĐ thương lượng với nhau để đạt tới mục tiêu của mỗi bên, còn Nhà nước thiết lập hệ thống luật pháp và áp dụng các biện pháp để hai chủ thể trên phải tôn trọng luật. Trong quá trình thực hiện các quy định pháp luật của Nhà nước, NLD và NSDLĐ có thể phát hiện những điểm bất hợp lý hoặc không còn phù hợp, phản hồi lại để Nhà nước xem xét và kịp thời điều chỉnh.

- **Người lao động và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ**

NLD là những người tham gia vào một thỏa thuận mà theo đó họ phải thực hiện một công việc nhất định, được cung cấp các phương tiện vật chất cần thiết để làm và được nhận một số tiền nhất định. Công đoàn (CD) là tổ chức đại diện cho NLD trong phạm vi QHLD, có cơ cấu chính thức và mục tiêu rõ ràng. CD hoạt động với các chức năng chủ yếu: bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của NLD; giáo dục và giúp NLD phát triển ý thức nghề nghiệp, ý thức kỷ luật; tham gia quản lý doanh nghiệp, quản lý Nhà nước để góp phần cải tạo xã hội cho tốt đẹp hơn. Có thể nói, CD là biểu

tượng cụ thể của sự đoàn kết, của mối liên hệ giữa người với người trong quá trình làm việc.

- **Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện cho quyền lợi của họ**

Trong QHLD, khi có NLD thì phải có NSDLĐ. Tuy nhiên, NSDLĐ là một khái niệm phức tạp, đôi khi mơ hồ và dễ nhầm lẫn. Theo cách suy nghĩ cổ điển, NSDLĐ là người sở hữu vốn, là người chủ hợp đồng (nên còn được gọi là giới chủ). Nhưng hiện nay lại có quan niệm rằng: không nhất thiết NSDLĐ phải là chủ sở hữu doanh nghiệp, mà chỉ cần họ có quyền tuyển dụng, sa thải lao động hay họ là những người làm cho người khác phải làm việc. Vì vậy, trong Bộ luật Lao động của một số nước, tất cả những người làm công tác quản lý (từ tổng giám đốc đến đốc công) đều được gọi là NSDLĐ. Theo một quan điểm khác, NSDLĐ không phải là những con người cụ thể theo nghĩa đen mà là đại diện cho đơn vị hay tổ chức tham gia vào các cuộc thương lượng tập thể với công đoàn.

- **Nhà nước:** Trong buổi sơ khai, QHLD chỉ mới diễn ra giữa giới chủ và giới thợ và trong quan hệ đó, NLD luôn ở vào thế yếu, hay chịu thiệt thòi. Dần dần, vì sự ổn định xã hội, Nhà nước nhận thấy cần phải tham gia vào với những can thiệp ban đầu là quy định các mức lương tối thiểu, thời gian làm việc tối đa trong ngày, tuần... Mối quan hệ ba bên dần dần được hình thành và Nhà nước có hai chức năng chủ yếu là:

- Đảm bảo khuôn khổ pháp lý để QHLD vận hành, thông qua các điều luật cụ thể về quyền và nghĩa vụ của hai bên, các quy định về thủ tục, trình tự giải quyết các tranh chấp, xung đột.
- Tham gia giải quyết tranh chấp dưới các hình thức thanh tra, hòa giải và xét xử.

1.2. VAI TRÒ CỦA QHLD ĐỐI VỚI DN

Trong phạm vi DN, QHLD là mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ trong việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động và các cam kết của DN về HĐLĐ,

TU LĐTT, tiền lương, BHXH, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ATVSLĐ và các điều kiện khác nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của các bên.

Xây dựng môi QHLD hài hòa có môi liên kết trực tiếp đến hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh, năng lực cạnh tranh của DN. Việc cân bằng lợi ích của NLĐ và NSDLĐ là một trong những yếu tố then chốt quyết định thành công của DN. Thực tế cho thấy, khi môi QHLD giữa NLĐ và NSDLĐ được “cải thiện” thì lợi ích hai bên đều được bảo đảm. Môi quan hệ biện chứng này đã được xây dựng tại một số DN FDI và DN ngoài Nhà nước trên các lĩnh vực: tiền lương, thưởng, điều kiện sản xuất, hoạt động giải trí... Rõ ràng, khi nhận thức và lợi ích của CNLĐ được nâng lên thì ý thức hành động của CNLĐ cũng có nhiều chuyển biến tích cực, đó là việc chấp hành pháp luật, nhiệt tình và trách nhiệm cao trong sản xuất, cống hiến công sức, trí tuệ làm ra sản phẩm chất lượng đem lại lợi nhuận cho DN. Ngược lại, DN phát triển sẽ bảo đảm được việc làm và thu nhập ổn định cho CNLĐ; đáp ứng một số đề xuất, kiến nghị chính đáng của CNLĐ về tăng lương, tăng hỗ trợ phụ cấp chuyên cần, nhà trọ, xăng xe...; tạo điều kiện cho tổ chức công đoàn hoạt động, thúc đẩy phong trào thi đua lao động, sản xuất làm lợi và tạo dựng uy tín, thương hiệu cho DN. Tuy nhiên, môi quan hệ biện chứng này phải luôn được tạo dựng và “nuôi dưỡng” thường xuyên, bởi nó luôn luôn biến đổi và phụ thuộc rất nhiều vào lợi ích hài hòa của cả NSDLĐ và NLĐ.

1.2.1. Tác động của QHLD đến doanh nghiệp

Xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ trong DN là điều kiện cần thiết để thúc đẩy sản xuất phát triển, giảm TCLĐ, đình công không đúng quy định của pháp luật. Khi QHLD tiềm ẩn nhiều mâu thuẫn về lợi ích thì rất dễ xảy ra các TCLĐTT, đình công, sẽ làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến kế hoạch sản xuất kinh doanh, uy tín của DN, đến môi trường đầu tư, tăng trưởng kinh tế và đến đời sống của chính NLĐ. Đình công còn gây ảnh hưởng xấu trật tự, an ninh tại nơi làm việc, nơi ở và trật tự an toàn xã hội. Bởi vậy, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các DN là yêu cầu cấp thiết hiện nay đối với DN, nhằm đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững.

1.2.2. Tác động của QHLD đến NLD

Xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ trong DN có tác động rất lớn đến NLD. Sự hài hòa trong QHLD là sự cân đối giữa các yếu tố về quyền lợi, nghĩa vụ của các bên, đặc biệt là lợi ích kinh tế. Mục đích hoạt động chủ yếu của DN là lợi nhuận; mục đích của NLD là lợi ích, tiền công, tiền lương và các chế độ chính sách theo quy định của pháp luật, được trả công tương xứng với thành quả lao động đã đạt được. Các bên cần có quan hệ gắn kết với nhau để đều đạt được mục đích của mình với mức phù hợp nhất. Hài hòa trong QHLD còn là cách ứng xử giữa các bên, ngoài các quy định của pháp luật, thì sự thương lượng để đạt được thỏa thuận giữa các bên về lợi ích là giải pháp tốt nhất để góp phần làm hài hòa QHLD.

Ổn định trong QHLD là việc làm, thu nhập, thời gian làm việc của NLD ổn định; không có biến động đáng kể về sản xuất, kinh doanh, hợp đồng đặt hàng, số lượng, cơ cấu công nhân của DN. Đó là duy trì trạng thái cân bằng về lợi ích, giảm thiểu mâu thuẫn phát sinh, không có xung đột lớn về lợi ích. Các bên luôn lựa chọn hợp tác, thương lượng hơn là đấu tranh, đòi hỏi. Sự ổn định của QHLD là tương đối, khi có mâu thuẫn, nếu được giải quyết hiệu quả sẽ tạo ra một quan hệ mới lành mạnh hơn, đưa DN phát triển, không ngừng nâng cao thu nhập đời sống cho NLD.

Tiến bộ là sự vận động của QHLD phát triển theo hướng đi lên, ngày càng tốt hơn trước. Các bên trong QHLD có động thái tích cực hơn, luôn mong muốn hợp tác để đạt được mối quan hệ hoàn thiện hơn, tốt đẹp hơn, gắn kết với nhau hơn trong xu thế phát triển của DN. QHLD chỉ thật sự tiến bộ, lành mạnh, thúc đẩy DN phát triển khi mục tiêu và lợi ích các bên được đảm bảo và ngày càng thỏa mãn. NSDLĐ ngày càng quan tâm hơn đến chế độ cho NLD, như tiền thưởng, phụ cấp, các khoản hỗ trợ..., chú trọng xây dựng nguồn nhân lực, có chính sách đãi ngộ thu hút nhân tài, tạo môi trường, điều kiện làm việc tốt hơn, luôn ứng xử có văn hóa. Ngược lại, NLD cũng sẵn sàng chia sẻ những khó khăn với DN; có ý thức làm việc với tinh thần trách nhiệm đạt năng suất, chất lượng, hiệu quả ngày càng cao.

1.2.3. Tác động của QHLD đến văn hóa DN

Trong một DN, đặc biệt là những DN có quy mô lao động lớn, là một tập hợp những con người khác nhau về trình độ nhận thức, chuyên môn, văn hóa, quan hệ xã hội, vùng miền địa lý, tư tưởng văn hóa... chính sự khác nhau này tạo ra một môi trường làm việc đa dạng và phức tạp. Quan tâm xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ sẽ trong DN là điều kiện thuận lợi để DN hình thành và phát huy văn hóa của DN. Khi văn hóa của DN được vận hành và phát huy tốt sẽ tác động tích cực đến QHLD tại DN. NLD làm việc trong môi trường làm việc an toàn, thân thiện, an tâm công tác sẽ một nhân tố hàng đầu trong việc xây dựng thái độ lao động của NLD. Thiếu an tâm công tác làm giảm hiệu năng lao động, giảm sự gắn bó với DN, với tập thể. Sự an tâm công tác này được tạo ra bởi các mối quan hệ trong nội bộ DN như quan hệ của cấp trên với cấp dưới và quan hệ của những người đồng cấp. Các quan hệ ứng xử trong DN phải đảm bảo rằng mọi người không bị phân hóa bởi những nghi kỵ, những bất đồng ý kiến, gièm pha... Và hơn nữa phải cho họ những quyền chính đáng để thích nghi và đóng góp vào những quyết định chung của tập thể. Khi điều kiện được thỏa mãn sẽ khiến NLD cống hiến tích cực hơn cho DN. Yếu tố tinh thần làm việc của NLD luôn quyết định sự thành công của mỗi công ty. Để có được một đội ngũ nhân viên năng động, làm việc hết mình thì mỗi công ty ngoài hệ thống tiền lương hợp lý cũng cần có những biện pháp kích thích khả năng của nhân viên. Người lãnh đạo DN giỏi luôn biết kết hợp các hình thức khen thưởng về vật chất và tinh thần, đôi khi một lời khen thưởng, một lời thăm hỏi chân thành cũng có tác dụng động viên, khuyến khích tinh thần làm việc của nhân viên. Bởi con người ngoài những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống còn có nhu cầu xã hội, nhu cầu được khẳng định mình.

NLD cũng như nhà quản lý cần gắn bó với nhau và cố gắng để trong đời sống thường ngày, ranh giới giữa người quản lý và nhân viên càng bớt khoảng cách càng tốt. Để làm được điều đó đòi hỏi phải có sự đồng cảm, quan tâm và biết cách giúp đỡ lẫn nhau khi cần thiết. Từ đó, xây dựng được những nét văn hóa riêng có trong DN, làm cho các thành viên cảm nhận được tình cảm gắn bó lẫn nhau trong

một gia đình lớn là DN, cùng nhau vun đắp mối QHLD thân thiện, hài hòa và trách nhiệm, thúc đẩy tinh thần làm việc mang lại hiệu quả công việc cao.

1.3. CÁC BIỂU HIỆN CỦA LỢI ÍCH KINH TẾ TRONG QHLD

Lợi ích kinh tế của NLD nhìn chung được biểu hiện qua các khoản thu nhập mà NLD được nhận trực tiếp và gián tiếp từ DN. Trong đó, các khoản thu nhập trực tiếp gồm tiền lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng..., các khoản thu nhập gián tiếp như các chế độ về BHXH, BHYT, BHTN được giải quyết theo mức đóng của DN và công nhân trong quá trình làm việc của công nhân.

1.3.1. Tiền lương:

Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLD để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Với Nhà nước, tiền lương là một trong những công cụ để Nhà nước phân phối, sắp xếp và ổn định lao động một cách hợp lý giữa các ngành nghề, các vùng và thực hiện phân công lao động toàn xã hội. Với DN, tiền lương là một trong những yếu tố của chi phí sản xuất, có quan hệ trực tiếp và tác động đến mức lợi nhuận của DN. Với NLD, tiền lương là các nhân tố vật chất rất quan trọng trong việc kích thích họ tăng năng suất lao động và là nguồn thu nhập chính để đảm bảo nhu cầu cuộc sống của bản thân NLD và gia đình họ, đóng vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế gia đình.

Tiền lương trong DN được công bằng và hợp lý sẽ tạo ra hoà khí cởi mở giữa những NLD, hình thành khối đoàn kết thống nhất, trên dưới một lòng vì sự nghiệp phát triển DN và vì lợi ích bản thân NLD, tạo động lực tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận của DN. Ngoài ra, khi lợi ích của NLD được đảm bảo bằng mức lương, thưởng thoả đáng sẽ tạo ra sức gắn kết giữa NLD với mục tiêu và lợi ích của DN, làm cho NLD có trách nhiệm hơn, tự giác hơn với các hoạt động của DN... Ngược lại, khi công tác tiền lương trong DN thiếu tính công bằng và hợp lý thì không những sẽ sinh ra những mâu thuẫn nội bộ thậm chí khá gay gắt giữa NLD với nhau, giữa những NLD với cấp quản trị, cấp lãnh đạo DN, có lúc còn có thể dẫn đến sự phá hoại ngầm lớn trong sản xuất. DN xây dựng chế độ tiền lương công bằng, hợp lý, có tính cạnh tranh là điều kiện quan trọng để thu hút, giữ chân NLD,

ổn định nguồn nhân lực và ổn định mối QHLD, tạo ưu thế cạnh tranh của DN trên thị trường.

Tóm lại, trong đời sống xã hội, trong DN, tiền lương đóng vai trò đặc biệt quan trọng, nó không chỉ đảm bảo cho đời sống của NLD, tái sản xuất sức lao động mà còn là một công cụ để quản lý DN, là đòn bẩy kinh tế hiệu quả. Tuy nhiên, chỉ trên cơ sở áp dụng đúng đắn chế độ tiền lương, đảm bảo các nguyên tắc của nó thì mới phát huy được mặt tích cực và ngược lại sẽ làm ảnh hưởng xấu đến toàn bộ hoạt động của DN. Trong thực tế, nơi nào DN quan tâm xây chế độ tiền lương hợp lý sẽ là động lực quan trọng thúc đẩy NLD tích cực lao động, tăng năng suất lao động, ổn định QHLD, và hầu hết các TCLĐ cá nhân và tập thể đều xuất từ nguyên nhân sâu xa là tiền lương.

1.3.2. Các loại phụ cấp, trợ cấp:

Ở nước ta hiện nay còn có sự phân biệt các yếu tố trong tổng thu nhập của NLD từ công việc. Bên cạnh tiền lương (lương cơ bản), còn một số loại phụ cấp, trợ cấp có tính chất lương, cụ thể như:

Về phụ cấp: gồm có các loại phụ cấp khu vực, phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp chức vụ, phụ cấp thu hút... Đây là những khoản tiền được bổ sung ngoài tiền lương cấp bậc, nó được quy định dưới dạng hệ số phụ cấp hoặc phần trăm tăng thêm so với tiền lương tối thiểu hoặc tiền lương cấp bậc. Phụ cấp lương được trả khi một người nào đó phải hao phí sức lao động thêm do giữ một cương vị nào đó, làm việc trong điều kiện không bình thường, giá cả đắt đỏ hơn bình thường...khi các điều kiện trên thay đổi hay không còn sự chênh lệch trên thì phụ cấp cũng thay đổi hoặc không còn nữa. Phụ cấp lương không phải là trợ cấp và cũng không phải là tiền thưởng vì nó là khoản tiền ổn định tương đối và không phải ai cũng được hưởng như nhau. Tuy nhiên phụ cấp lương cũng có tính linh hoạt cao, không cố định, thường biến đổi khi NLD thay đổi vị trí công tác và điều kiện lao động và chỉ chiếm một phần nhỏ so với lương cơ bản.

Về trợ cấp: Trợ cấp tiền đi lại, tiền nhà trợ, tiền chuyên cần, thâm niên, giữ trẻ, ăn giữa ca... Đây là những loại trợ cấp mỗi DN đặt ra, thực chất là từ tiền lương cơ bản được tách ra để giảm thấp mức lương cơ bản của công nhân, mục đích nhằm giảm các chi phí trích nộp BHXH, BHYT, trả lương ngày nghỉ phép năm, ngày nghỉ lễ, tiền thưởng hàng năm, trợ cấp thôi việc, mất việc... vì những khoản chi phí này được tính theo mức lương cơ bản của NLĐ.

Về bản chất, các khoản phụ cấp, trợ cấp ngoài lương này là các khoản tiền bổ sung vào tiền lương nhằm thực hiện đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối thu nhập của NLĐ, khuyến khích NLĐ nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và tiết kiệm nguyên, vật liệu trong quá trình sản xuất. Cùng với tiền lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp thu nhập ngoài lương góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất cho NLĐ và phân định rõ chất lượng công việc của NLĐ đóng góp cho DN. Đa số các DN thực hiện việc tăng lương cơ bản hàng năm không đầy đủ theo quy định, chủ yếu chỉ tăng các khoản phụ cấp, trợ cấp nhằm vừa tiết kiệm chi phí vừa linh hoạt thu hút NLĐ và góp phần quan trọng vào ổn định tình hình QHNLĐ tại DN.

1.3.3. Tiền thưởng:

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm thực hiện đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động và nhằm kích thích NLĐ trong việc nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và tiết kiệm nguyên vật liệu trong quá trình sản xuất. Tiền thưởng có tác động rất lớn trong việc động viên, khích lệ và cũng có tác hại rất lớn nếu thiếu công bằng. Trong phạm vi DN, việc thưởng phạt thông qua hình thức thi đua khen thưởng phải thật sự nghiêm túc thì mới tạo được sự đồng thuận của NLĐ, tạo động lực phấn đấu để xây dựng DN ngày phát triển. Việc lựa chọn các hình thức, cơ chế thưởng phải xuất phát từ đặc điểm sản xuất, kinh doanh; yêu cầu, tầm quan trọng của sản phẩm hay công việc và chiến lược phát triển của DN. Trong tổ chức thực hiện tiền thưởng phải coi trọng cả chỉ tiêu số lượng, chất lượng và chỉ tiêu an toàn, tiết kiệm. Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về mức thưởng trong cùng đơn vị, tránh thưởng bình quân. Phải kết hợp hài hòa lợi ích của tập thể và lợi ích cá nhân. Tổng số tiền thưởng phải nhỏ hơn giá trị làm lợi. Tổ

chức trả thưởng phải linh hoạt. Các tiêu chí trả thưởng phải rõ ràng, có thể định lượng được. Quy chế trả thưởng phải công khai, minh bạch, phải có sự tham gia của tập thể lao động hoặc đại diện của họ. Trong thực tế, tiền thưởng là khoản tiền quan trọng trong nguồn thu nhập của NLĐ, là động lực kích thích tăng năng suất lao động và ổn định mối QHLD tại DN. Hơn thế nữa, tiền thưởng còn là sự đánh giá, tôn trọng những thành quả đóng góp của NLĐ, nhu cầu được tôn trọng là nhu cầu cao nhất của con người. Được tôn trọng trong công việc đó là điều quan trọng đối với mỗi NLĐ.

1.3.4. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

Theo phương thức BHXH, BHYT, BHTN NLĐ khi có việc làm và khỏe mạnh sẽ đóng góp một phần tiền lương, thu nhập vào quỹ dự phòng. Quỹ này hỗ trợ NLĐ khi ốm đau, tai nạn, lúc sinh đẻ và chăm sóc con cái, khi không làm việc, khi bị thất nghiệp, lúc già cả để duy trì và ổn định cuộc sống của NLĐ và gia đình họ. Do vậy, hoạt động BHXH, BHYT, BHTN một mặt, đòi hỏi tính trách nhiệm cao của từng NLĐ đối với bản thân mình, với gia đình và đối với cộng đồng, xã hội theo phương châm “mình vì mọi người, mọi người vì mình” thông qua quyền và nghĩa vụ. NSDLĐ cũng phải có trách nhiệm đóng góp BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ. Nếu theo nhìn nhận ban đầu, việc đóng góp BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ có thể sẽ làm tăng chi phí sản xuất, giảm lợi nhuận của DN. Nhưng thực chất, về lâu dài, phương thức BHXH, BHYT, BHTN đã chuyển giao trách nhiệm bảo vệ NLĐ khi gặp rủi ro về phía xã hội, rủi ro được điều tiết trên phạm vi toàn xã hội, giúp cho chủ sử dụng lao động giảm bớt những khó khăn, lo lắng về nguồn lao động của DN, yên tâm tổ chức sản xuất, kinh doanh. Thực tế cho thấy, nhiều DN thâm dụng lao động, nhất là DN có nhiều lao động nữ đều rất coi trọng chính sách BHXH, BHYT, BHTN để bảo vệ và duy trì nguồn lao động, ổn định QHLD của DN mình.

Với những quyền lợi của NLĐ khi tham gia BHXH, BHYT đã góp phần thu hút nguồn lao động vào hoạt động lao động sản xuất, giữ gìn và nâng cao thể lực cho NLĐ trong suốt quá trình lao động, sản xuất. Việc được tham gia BHXH, BHYT, BHTN khi đang làm việc và được hưởng lương hưu sau này đã tạo ra cho

NLĐ sự phấn khởi, tâm lý ổn định, an tâm làm việc. Sự an tâm của NLĐ cũng như việc bảo vệ sức lao động của họ thông qua chính sách BHXH, BHYT, BHTN đã trở thành một chính sách thu hút nguồn lao động vào hoạt động sản xuất xã hội, bảo đảm sự ổn định QHLD và thúc đẩy sản xuất phát triển.

1.3.5. Hợp đồng lao động:

Để thiết lập QHLD giữa NLĐ với NSDLĐ, phải có một hình thức nào đó để làm phát sinh mối quan hệ giữa hai bên chủ thể của QHLD, hình thức đó chính là HĐLĐ. Thực chất của HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa hai bên, một bên là NLĐ đi tìm việc làm, còn bên kia là NSDLĐ cần thuê mướn người làm công, NLĐ cam kết làm một công việc cho NSDLĐ, tự nguyện đặt hoạt động nghề nghiệp của mình dưới quyền quản lý của người đó để đổi lấy một số tiền công lao động gọi là tiền lương. Hay nói cách khác, HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLD. HĐLĐ phải có ba yếu tố cấu thành, đó là: Có sự cung ứng một công việc; Có sự trả công lao động dưới dạng tiền lương; Có sự phụ thuộc về mặt pháp lý của NLĐ trước NSDLĐ.

HĐLĐ có vai trò rất quan trọng trong đời sống kinh tế - xã hội, cũng như trong hoạt động của DN, qua giao kết HĐLĐ để hình thành QHLD trong các DN. Thông qua hợp đồng mà quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD được thiết lập và xác định rõ ràng. Đặc biệt, HĐLĐ quy định trách nhiệm thực hiện hợp đồng và nhờ đó đảm bảo quyền lợi của NLĐ vốn luôn ở thế yếu hơn so với NSDLĐ. Trong TCLĐ cá nhân, HĐLĐ được xem là cơ sở chủ yếu để giải quyết tranh chấp. Đối với việc quản lý Nhà nước, HĐLĐ là cơ sở để quản lý nguồn nhân lực làm việc trong các DN.

1.3.6. Thỏa ước lao động tập thể

TULĐTT là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong QHLD. TULĐTT được ví như một “bộ luật lao động con” tại mỗi DN, *vừa có tính chất là một hợp đồng, vừa có tính chất là một văn bản có tính pháp quy*. Là một

hợp đồng bởi vì TULĐTT được giao kết dựa trên sự thỏa thuận của các bên dưới hình thức một văn bản viết. Có tính chất pháp quy bởi vì nó không chỉ bắt buộc thực hiện đối với các thành viên ký kết, mà còn đối với cả những bên không cùng tham gia ký kết hoặc thậm chí không thuộc tổ chức của các bên (như công nhân không phải là ĐVCD hoặc công đoàn viên nhưng không tham gia quá trình thảo luận và ký kết) vẫn phải thực hiện theo quy định của thỏa ước. Mặt khác, tính chất pháp quy của TULĐTT còn thể hiện ở chỗ sau khi ký kết, TULĐTT phải được đăng ký tại cơ quan lao động có thẩm quyền mới phát sinh hiệu lực, nếu TULĐTT đã có hiệu lực rồi thì mọi quy định và thỏa thuận khác trong DN không được trái với thỏa ước trừ những thỏa thuận có lợi hơn cho NLĐ. Thông qua việc ký kết TULĐTT là cơ sở pháp lý chủ yếu để từ đó hình thành nên môi QHLĐ có tính tập thể; tạo nên sự cộng đồng trách nhiệm của cả hai bên trong việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh trên cơ sở pháp luật lao động. Hơn thế nữa, nó còn tạo điều kiện để NLĐ, bằng sự thương, mặc cả, thông qua sức mạnh của cả tập thể với NSDLĐ để có thể hưởng những lợi ích cao hơn so với sự quy định trong pháp luật; góp phần điều hòa lợi ích, hạn chế cạnh tranh không cần thiết, tạo ra những điều kiện cho sự gắn bó chặt chẽ giữa NLĐ và NSDLĐ; là cơ sở pháp lý quan trọng để xem xét giải quyết TCLĐTT, một khi có TCLĐTT xảy ra. TULĐTT nếu được ký kết đúng đắn, trên cơ sở bình đẳng, tự do thương lượng, hợp tác sẽ là nguồn quy phạm thích hợp tại chỗ bổ sung cho nội quy DN, tăng cường kỷ luật trong DN và còn là cơ sở pháp lý quan trọng để DN tiến hành ký hợp đồng lao động với NLĐ, phù hợp với điều kiện, khả năng của DN, đảm bảo quyền lợi của hai bên, duy trì ổn định và phát triển QHLĐ tại DN. Có thể nói, TULĐTT là một sự tiến bộ xã hội, thừa nhận quyền của mọi người làm công ăn lương, được thông qua người đại diện của mình là công đoàn để xác định một cách tập thể những điều kiện lao động, đặc biệt là những điều kiện có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật lao động. Thông qua TULĐTT sẽ thống nhất hóa được chế độ lao động đối với những NLĐ cùng một ngành nghề, công việc, trong cùng một doanh nghiệp, một vùng, một ngành, loại trừ được sự cạnh tranh không chính đáng trong các bộ phận doanh

nghiệp, trong các doanh nghiệp cùng loại ngành nghề, công việc. (nếu là thỏa ước vùng, ngành).

1.4. CÁC MÔ HÌNH LÝ THUYẾT VỀ QHLĐ

QHLĐ có thể được phân tích trong phạm vi toàn cầu, trong một quốc gia, một ngành hay từng DN. Nhưng có thể nhận thấy rằng QHLĐ tồn tại như một hệ thống, tức là bao gồm một số chủ thể cấu thành, có quan hệ tương tác và chi phối lên nhau theo những quy luật nhất định tạo thành một chỉnh thể.

Trên thế giới có rất nhiều mô hình lý thuyết về QHLĐ, quan hệ con người. Trong phạm vi nghiên cứu đề tài này, xin đề cập 03 mô hình lý thuyết về QHLĐ khá nổi tiếng.

1.4.1. Mô hình lý thuyết về QHLĐ của Kochan

Theo McKensie và Cappeli (1984), mô hình QHLĐ truyền thống quá tập trung vào quá trình thương lượng tập thể mà không để tâm tới các chiến lược về QHLĐ – một loại hình chiến lược không kém phần quan trọng trong hoạt động của DN. Đây được xem là một bước đột phá về lĩnh vực QHLĐ.

Bảng 1.1. Bảng chiến lược trong mô hình QHLD của Kochan

Chiến lược	Chính sách tương ứng
Chấp nhận có Công đoàn và coi Công đoàn là đối tác tin cậy	- Chuẩn bị thường xuyên và chu đáo cho các cuộc thương lượng.
	- Đối thoại, thương lượng tập thể theo định kỳ.
	- Cùng theo dõi và giám sát việc thực hiện TULĐTT.
	- Thành lập Ban chỉ đạo gồm đại diện của 2 bên
	- Duy trì bầu không khí hợp tác để cùng tìm giải pháp giải quyết khi có vấn đề.
Để công đoàn tồn tại nhưng làm suy yếu vai trò Công đoàn	- Tìm mọi cách làm suy yếu vai trò và uy tín của Công đoàn.
	- Thu hẹp sản xuất và đóng cửa nhà máy ở những nơi Công đoàn hoạt động thành công.
	- Xây dựng nhà máy ở những vùng phong trào Công đoàn yếu.
	- Thay đổi công nghệ và sử dụng gia công từ bên ngoài.
Duy trì tình trạng không có Công đoàn	- Thường xuyên điều tra tham dò ý kiến của nhân viên.
	- Thiết lập thống thông tin và giao tiếp nội bộ thật hiệu quả.
	- Trả lương theo trình độ và năng lực.
	- Áp dụng các cơ chế khuyến khích tham gia quản lý DN...

Nguồn: McKensie và Cappeli (1984)

Theo Kochan, có ba chiến lược về QHLD mà các DN có thể lựa chọn sau khi đã phân tích thời cơ, nguy cơ từ bên ngoài và điểm mạnh, điểm yếu của bên trong.

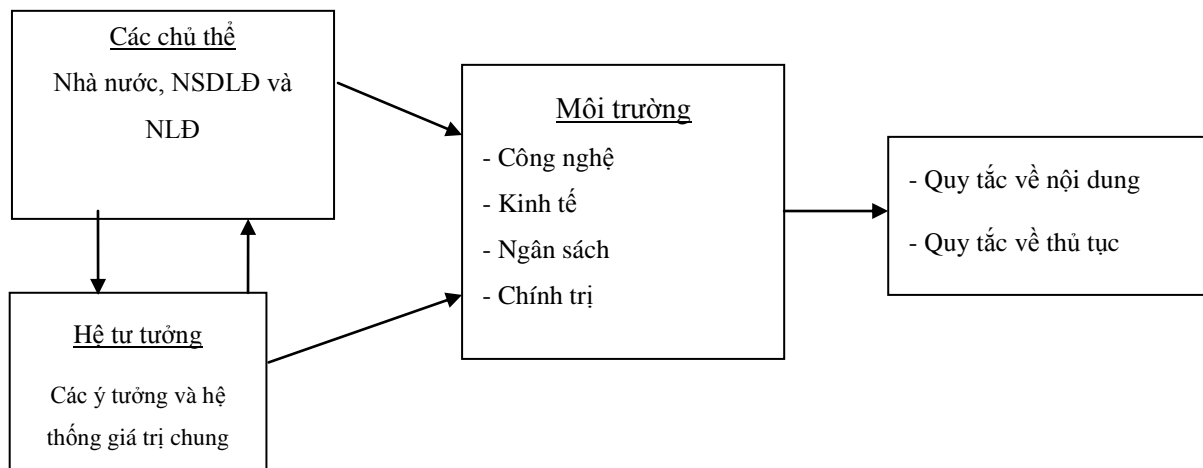
Đó là:

- Duy trì tình trạng không có tổ chức Công đoàn;
- Để tổ chức Công đoàn tồn tại nhưng hạn chế sự ảnh hưởng và quyền lực;
- Coi Công đoàn là một yếu tố tích cực cho hoạt động của DN;

Trong mỗi chiến lược được chọn sẽ tương ứng với từng chính sách đối phó cụ thể qua bảng trên.

1.4.2. Mô hình cổ điển của Dunlop

Dunlop là nhà kinh tế học người Mỹ, người được coi là đi tiên phong trong nghiên cứu lý thuyết về QHLD, với một mô hình cụ thể được đưa ra vào năm 1985.



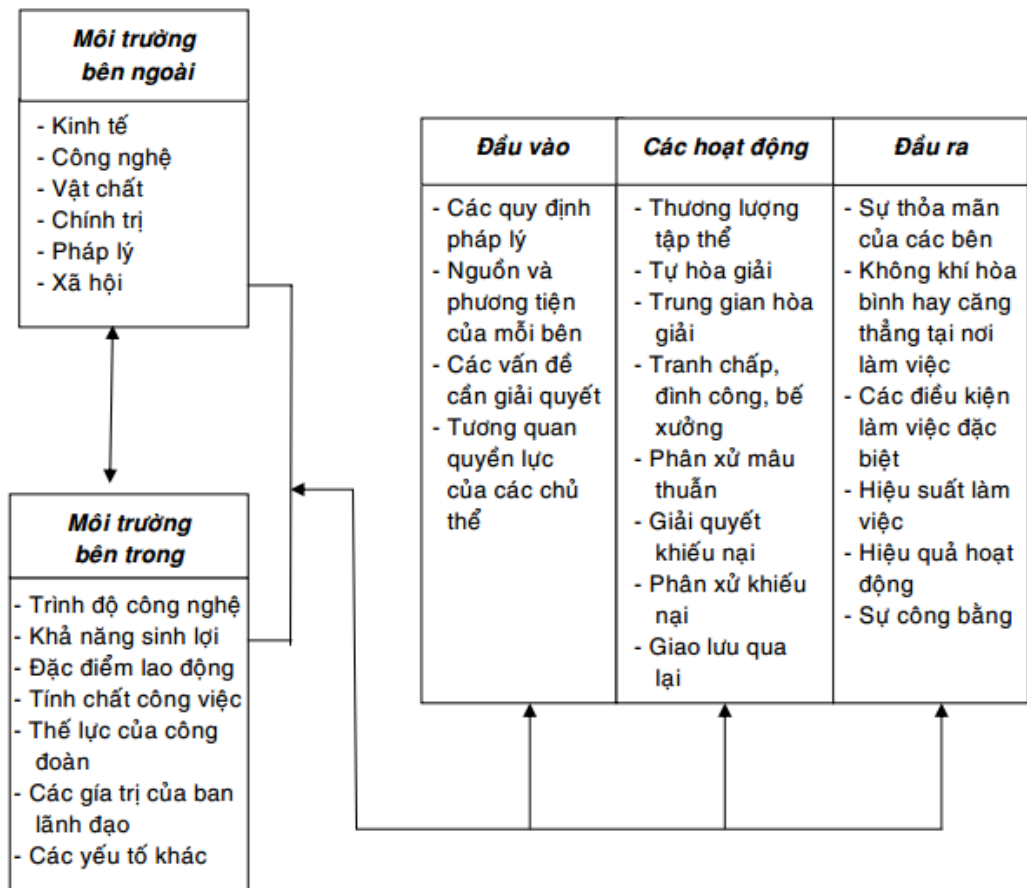
Sơ đồ 1.2: Mô hình cổ điển của Dunlop

Nguồn Dunlop (1985)

Theo Dunlop, các chủ thể phải liên hệ nhau bởi một hệ tư tưởng chung, tức là một số quan niệm được các bên chấp nhận và chia sẻ. Chính tư tưởng chung này tạo cơ sở cho một hệ thống thương lượng tập thể, nhờ đó giải quyết êm đẹp các mâu thuẫn về quyền lợi giữa các bên. Kết quả đầu ra của mô hình được Dunlop gọi là một tập hợp các nguyên tắc về quyền và trách nhiệm của các chủ thể. Chúng bao gồm những quy tắc về nội dung, là cơ sở cho mối quan hệ tương tác giữa các bên hay các quy tắc về quy trình, tức là cách thức thực hiện quan hệ này. Dựa trên khung tiêu chí đó mà người ta xử lý các tình huống cụ thể.

1.4.3. Mô hình tác động tương hỗ của Petit

Điểm khác biệt trong mô hình hệ thống về QHLD của Petit là ông nhấn mạnh sự tác động tương hỗ giữa các thành phần này.



Sơ đồ 1.3: Mô hình tác động tương hỗ của Petit

Nguồn: **Andréu Petit (1993)**

Trước tiên, các yếu tố thuộc môi trường bên ngoài hoặc bên trong sẽ tác động tới các hoạt động diễn ra trong QHLD, từ đó dẫn tới những kết quả nhất định. Sau đó, chính những kết quả tích cực hay tiêu cực này lại tác động trở lại môi trường, tác động tới đầu vào các hoạt động. Ông xem NSDLĐ và NLD, ĐVCD như là những người chơi trong một ván bài với lợi ích và mục tiêu không tương đồng. Để tìm được giải pháp thỏa đáng cho vấn đề này cần phải làm sao cho mỗi bên có quyền lực gần như nhau. Chính mối quan hệ cân bằng lực lượng và đối đầu như vậy mà xuất hiện các quy tắc thỏa thuận. Trên cơ sở những lợi ích chung, các bên cuối cùng sẽ tìm được tiếng nói chung về giải quyết mâu thuẫn lợi ích.

Qua tìm hiểu 03 mô hình tiêu biểu trên, có thể rút ra một số nhận xét như sau:

- Cả 03 tác giả đều có cùng quan điểm là xem QHLD tồn tại như một hệ thống. Trong mỗi mô hình, các thành phần cơ bản của hệ thống đều được chỉ ra rất rõ ràng. Phương pháp được dùng để phân tích QHLD đều là phương pháp mô hình hóa bởi đầu vào, đầu ra và cấu trúc của hệ thống đã được xác định.

- Mô hình lựa chọn chiến lược trong QHLD của Kochan thực sự tiên tiến, phù hợp với xu hướng quản trị nguồn nhân lực hiện đại trên thế giới. Tuy nhiên, chiến lược không cần có công đoàn hay chấp nhận có công đoàn nhưng không tạo điều kiện hoạt động và vô hiệu hóa hoạt động công đoàn chỉ thích hợp với tình hình ở Mỹ hay một số nước phát triển khác ở Châu Âu. Như vậy, chỉ có chiến lược DN xem công đoàn là đối tác tin cậy cùng các chính sách quản lý con người là cần được nghiên cứu kỹ để vận dụng phát triển trong điều kiện QHLD tại Việt Nam.

- Mô hình QHLD của Dunlop, ông là người đầu tiên phân tích QHLD theo cách tiếp cận hệ thống. Tuy nhiên Ông chủ trương thiết lập mối quan hệ chủ - thợ theo xu hướng hoàn toàn không xảy ra xung đột, mâu thuẫn lợi ích. Chủ trương này bị phê phán là không có tính thực tế, vì chưa bao giờ người ta có thể tránh được các mâu thuẫn, xung đột giữa người với người trong các quan hệ xã hội, đặc biệt là trong QHLD. Theo quan điểm của K.Max, chính sự xung đột hay đấu tranh giai cấp mới là động lực cho sự tiến bộ xã hội. Mặt khác, mô hình của Dunlop chỉ có thể vận dụng để phân tích QHLD với giả thiết là giữa các bên luôn có tư tưởng và quan điểm chung, điều này rất khó xảy ra trong thực tế QHLD.

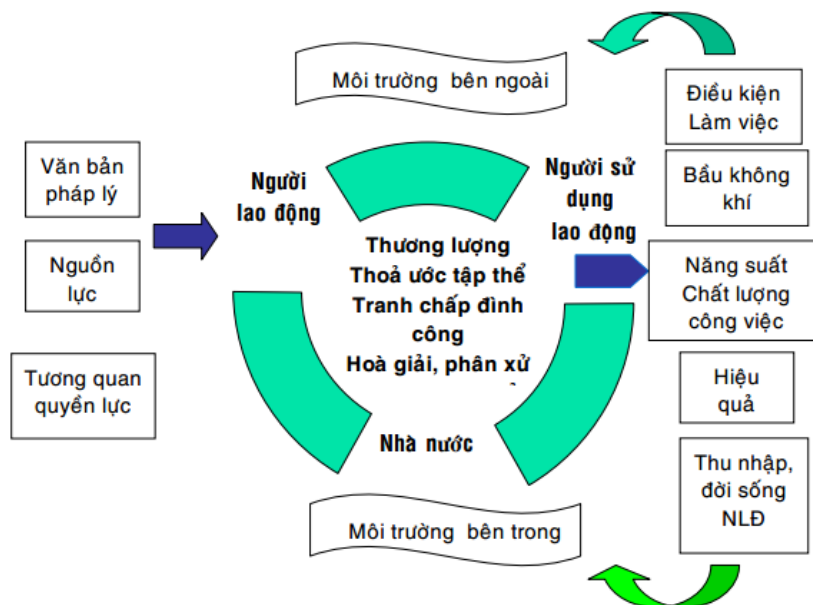
- Mô hình của Petit, QHLD được mô tả như một hệ thống đối đầu, thậm chí là thù địch. Do độc lập hoàn toàn với giới chủ và Nhà nước cả về cơ cấu tổ chức, phương thức hoạt động cũng như cơ chế tài chính nên các tổ chức công đoàn cứ đấu tranh vì quyền lợi của đoàn viên mà không cần quan tâm đến việc sản xuất kinh doanh đang khó khăn, đình đốn hay tình hình kinh tế bị ảnh hưởng. Quan điểm này khá xa lạ với các nước Châu Á cũng như các nước đang phát triển, trong đó có Việt

Nam. Tuy nhiên, sự tương tác qua lại giữa các thành viên trong hệ thống QHLD được Petit phân tích lại thực sự có giá trị đối với lĩnh vực QHLD.

Tóm lại, cả 03 mô hình lý thuyết về QHLD trên đều không thực sự phù hợp với điều kiện và tình hình QHLD tại Việt Nam. Tuy nhiên, nếu có sự vận dụng kết hợp để đưa ra mô hình hệ thống về QHLD ở Việt Nam thì phương cách có thể là sự tham khảo và điều chỉnh mô hình Petit cộng với sự phối hợp một phần với mô hình của Kochan.

1.4.4. Mô hình hệ thống về quan hệ lao động ở Việt Nam

Theo Vũ Việt Hằng (2004) trong luận án tiến sĩ “Một số vấn đề về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế”, căn cứ vào mô hình Andreu Petit, tác giả Vũ Việt Hằng đã đưa mô hình như sau:



Hình 1.4: Mô hình hệ thống về quan hệ lao động ở Việt Nam

Nguồn: Vũ Việt Hằng (2004)

Nhận xét: Theo mô hình này nếu môi trường thuận lợi; các bên có thiện chí, hiểu biết, tuân thủ pháp luật và các thoả thuận tập thể; DN có những chính sách động viên thích đáng... thì sẽ hạn chế được bất mãn, khiếu nại, tranh chấp, đình công. Từ đó tạo điều kiện thuận lợi để DN đạt được những mục tiêu cơ bản của

quản trị nguồn nhân lực là năng suất, hiệu quả và công bằng. Một khi năng suất, hiệu quả cao thì DN có điều kiện tích lũy, phát triển sản xuất, tăng thu nhập cho NLD và họ càng hài lòng. Các DN ổn định và phát triển thì nền kinh tế mới tăng trưởng và vững mạnh được. Từ đó, môi trường bên ngoài, bên trong càng thuận lợi, các bên càng thiện chí, càng hiểu nhau và tuân thủ tốt các thỏa thuận và quy định pháp luật. Có thể nói đó là một chuỗi quan hệ nhân – quả tích cực mà các bên trong quan hệ lao động đều nhắm tới.

1.5. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG TRỰC TIẾP TỚI QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Theo nghiên cứu của Andreu Petit (1993), Vũ Việt Hằng (2004) và Nguyễn Anh Tuấn (2012), có 6 nhóm yếu tố sau có ảnh hưởng trực tiếp đến QHLD :

1.5.1. Môi trường pháp lý

Các quy định pháp luật liên quan đến QHLD ở đây chủ yếu là BLLĐ và các văn bản dưới luật. BLLĐ có nhiều quy định khung mang tính nguyên tắc chung nên để thực hiện cần phải có nhiều văn bản hướng dẫn thi hành luật, dẫn đến tình trạng chông chéo quy định, bất cập và chưa đáp ứng yêu cầu. Các quy định trong giải quyết tranh chấp lao động mặc dù đã được nghiên cứu sửa đổi công phu và toàn diện nhưng vẫn bẻ tắc và chưa đi vào thực tiễn. Một số thuật ngữ chưa rõ ràng như thế nào là “tập thể lao động”, “tranh chấp tập thể”, “ TCLĐTT về lợi ích”, “TCLĐTT về quyền”, “đình công trong phạm vi doanh nghiệp”, hệ thống thang lương, bảng lương... Các quy định còn thiếu, không nhất quán, không phù hợp, rắc rối, khó hiểu nên thực hiện thì khó mà vi phạm thì dễ. Ngoài ra, quá trình hội nhập và phát triển kinh tế xã hội đã làm xuất hiện nhiều nội dung liên quan đến QHLD mà Bộ luật hiện hành chưa điều chỉnh, như vấn đề phái cử lao động, cho thuê lao động, vấn đề cạnh tranh về lao động...

1.5.2. Công tác quản lý nhà nước về lao động

Ngoài vai trò xây dựng hành lang pháp lý, Nhà nước còn tham gia vào QHLD với tư cách là hướng dẫn thi hành, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện. Tuy nhiên thời gian qua, hoạt động này vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế và bất cập, cụ thể như: Cơ chế tiền lương trong pháp luật hiện hành chưa thực sự được cởi mở và Nhà nước can thiệp quá sâu vào vấn đề riêng của NLĐ và doanh nghiệp. BLLĐ đặt ra quá nhiều thủ tục hành chính đối với bên tham gia QHLD. Chế tài xử lý hành vi vi phạm pháp luật lao động còn thiếu về nội dung và nhẹ về trách nhiệm đối với người vi phạm, điều này làm cho hệ thống xử lý vi phạm pháp luật lao động chưa đủ sức răn đe, ngăn ngừa vi phạm...

1.5.3. Vấn đề khác biệt văn hóa quốc gia trong các DN đầu tư nước ngoài

Văn hóa của doanh nghiệp luôn có dấu ấn của văn hóa quốc gia. Vì vậy, các đối tác thuộc các nền văn hóa khác nhau đã gặp không ít khó khăn trong quá trình hợp tác làm ăn. Trong trường hợp của Việt Nam, những khác biệt văn hóa đã gây ra nhiều xung đột trong QHLD ở cả các doanh nghiệp vốn đầu tư của Châu Âu lẫn các doanh nghiệp Châu Á.

1.5.4. Nhận thức về pháp luật lao động và chính sách quản trị nhân sự của người sử dụng lao động

Các doanh nghiệp Việt Nam đa dạng về sở hữu, về quy mô nên NSDLĐ cũng rất đa dạng. Họ có nguồn gốc xuất thân, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo, kinh nghiệm hoạt động rất khác nhau, nhất là ở khu vực NQD và khu vực ĐTNN. Trước khi làm chủ, họ có thể là cán bộ cơ quan nhà nước, sinh viên mới ra trường, là bộ đội xuất ngũ, đang hành nghề tự do hay nội nghiệp gia đình. Có người trình độ trên đại học nhưng cũng có người không có trình độ hoặc mới ở mức đào tạo sơ cấp (khu vực doanh nghiệp tư nhân). Ngành nghề đào tạo của họ cũng rất đa dạng: kinh tế, kỹ thuật, khoa học xã hội nhân văn, luật... Đặc biệt là mức độ hiểu biết và tuân thủ PLLĐ cũng như khả năng điều hành quản lý của người sử dụng lao động rất khác nhau khi

quy mô và thành phần sở hữu của doanh nghiệp khác nhau.

1.5.1. Trình độ, tác phong và ý thức của người lao động

Trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp chính là hai yếu tố giúp đánh giá chất lượng của đội ngũ lao động. Ở Việt Nam, số lượng lao động hàng năm được thu hút vào khu vực doanh nghiệp ngày càng cao nhưng chất lượng chưa được cải thiện rõ rệt.

Sự hiểu biết pháp luật của NLĐ lại phụ thuộc vào trình độ văn hóa, chuyên môn và thời gian công tác: trình độ càng cao và thâm niên càng dài thì càng nắm luật do có khả năng, có nhu cầu tìm hiểu và có sự nỗ lực bản thân

1.5.2. Vai trò của tổ chức công đoàn

Theo nghiên cứu tác giả Nguyễn Anh Tuấn (2012), Công đoàn có một vị trí rất quan trọng trong công việc bảo vệ quyền lợi người lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam và làm cho QHLD được hài hòa.

Cũng theo tác giả Nguyễn Anh Tuấn (2012), Công đoàn có vai trò là người đại diện duy nhất trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, có trách nhiệm tham gia với Nhà nước phát triển sản xuất, giải quyết việc làm, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có trách nhiệm:

- Phối hợp với các bên liên quan trong việc tổ chức tổng hợp ý kiến tham gia về chính sách, pháp luật và các vấn đề liên quan đến lao động, cũng như những nội dung phát sinh trong quá trình thực hiện chính sách pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề liên quan đến QHLD;

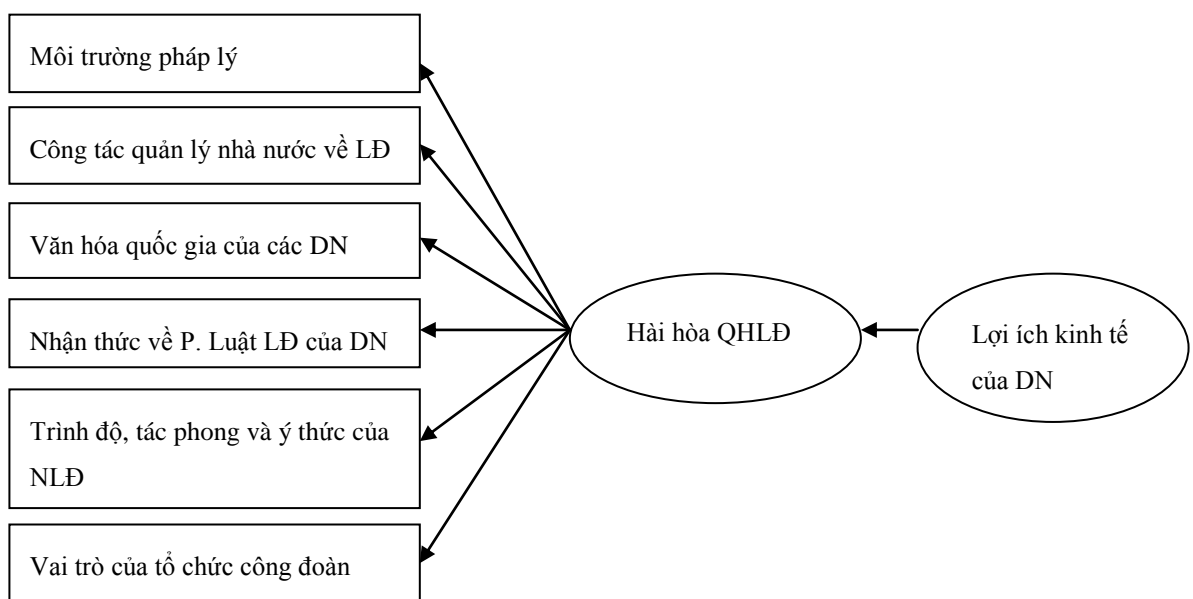
- Chỉ đạo công đoàn các cấp giám sát việc tổ chức thực hiện pháp luật lao động và phối hợp với các bên liên quan giải quyết các vấn đề phát sinh trong QHLD ở các doanh nghiệp tại địa phương;

- Chuẩn bị chương trình kế hoạch hành động của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam trong việc phối hợp với các bên liên quan để thảo luận tại hội nghị các bên.

1.6. MÔ HÌNH NGHIÊN CỨU QUAN HỆ LAO ĐỘNG TÁC ĐỘNG ĐẾN LỢI ÍCH KINH TẾ CỦA DOANH NGHIỆP.

1.6.1. Mô hình nghiên cứu

Từ mô hình lý thuyết của Andreu Petit (1993), Vũ Việt Hằng (2004) và Nguyễn Anh Tuấn (2012), có thể thấy rằng : một sự hài hòa về QHLĐ sẽ tác động tích cực đến lợi ích kinh tế của các bên. Như vậy trên cơ sở mô hình cơ bản này, tác giả tiến hành xây dựng mô hình nghiên cứu như sau:



Hình 1.5 Mô hình nghiên cứu đề xuất của tác giả

Nguồn : Nghiên cứu của tác giả

Để kiểm định mô hình trên, các giả thuyết được đặt ra như sau:

Giả thuyết H1: Môi trường pháp lý tác động cùng chiều với sự hài hòa QHLĐ

Giả thuyết H2: Công tác quản lý nhà nước về lao động tác động cùng chiều với QHLĐ

Giả thuyết H3: Văn hóa quốc gia của các DN tác động cùng chiều với QHLĐ

Giả thuyết H4: Nhận thức về pháp luật LĐ của DN tác động cùng chiều với QHLĐ

Giả thuyết H5: Trình độ, tác phong, ý thức của NLĐ tác động cùng chiều với QHLD

Giả thuyết H6: Vai trò của tổ chức công đoàn tác động cùng chiều với lợi ích của DN

Giả thuyết H7: Sự hài hòa của QHLD tác động cùng chiều với lợi ích của DN

1.6.2. Phương pháp nghiên cứu

Để phân tích các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng tới QHLD nhìn ở góc độ kinh tế, tác giả tiến hành thực hiện qua 2 bước chính (1) nghiên cứu sơ bộ và (2) nghiên cứu chính thức.

Nghiên cứu sơ bộ: Được xây dựng và hiệu chỉnh thông qua phương pháp định tính, thảo luận chuyên gia (xem phụ lục 3) gồm 4 đối tượng (giám đốc DN tại KCN Sóng Thần, Chủ tịch công đoàn cơ sở, các nhà khoa học).

Bảng 1.2: Các biến nghiên cứu và nguồn gốc thang đo

Yếu tố	Nguồn
1/Môi trường pháp lý	Andrèu Petit (1993)
2/Công tác quản lý nhà nước về lao động	Andrèu Petit (1993)
3/Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp	Vũ Việt Hằng (2004)
4/Nhận thức về pháp luật lao động của DN	Vũ Việt Hằng (2004)
5/Tác phong và ý thức của người LĐ	Vũ Việt Hằng (2004)
6/Vai trò của tổ chức công đoàn	Nguyễn Anh Tuấn (2012)
8 Sự hài hòa QHLD	Andrèu Petit (1993)
9/ Lợi ích kinh tế của DN	Vũ Việt Hằng (2004)

Nguồn : Andrèu Petit (1993), Vũ Việt Hằng(2004) và Nguyễn Anh Tuấn (2012)

Bảng 1.3: Các chỉ số cấu thành các yếu tố ảnh hưởng đến QHLĐ

Yếu tố	Các chỉ số cấu thành
1) Môi trường pháp lý	
	1. Chính sách quan tâm nhiều hơn tới quyền lợi của NSDLĐ (MTPL1) 2. Có cơ chế tiếp nhận thông tin phản hồi từ phía doanh nghiệp (MTPL2) 3. Quy định chi tiết hơn về hoạt động của tổ chức công đoàn (MTPL3) 4. Khách quan công bằng hơn khi giải quyết tranh chấp (MTPL4) 5. Điều chỉnh các quy định thỏa đáng về lương (MTPL5)
2) Công tác quản lý nhà nước về lao động	
	6. Quản lý chặt chẽ và xử phạt nghiêm (QLNN1) 7. Chất lượng hoạt động của bộ máy quản lý lao động các cấp (QLNN2) 8. Hiệu quả của công tác thanh tra Nhà nước về lao động (QLNN3) 9. Thường xuyên tuyên truyền về pháp luật lao động (QLNN4) 10. Phù hợp với các cam kết quốc tế về lao động (QLNN5)
3) Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp	
	11. Về ngôn ngữ, cử chỉ (VHDN1) 12. Ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp (VHDN1) 13. Quan niệm và cách ứng xử (VHDN1)
4) Nhận thức về pháp luật lao động của DN	
	14. Trả lương đầy đủ đúng pháp luật (NTPL1) 15. Tạo cơ hội học hành và thăng tiến (NTPL2) 16. Đảm bảo đầy đủ công ăn việc làm (NTPL3) 17. Đối xử công bằng, động viên khuyến khích (NTPL4)
5) Tác phong và ý thức của người LĐ	
	18. Học vấn và trình độ chuyên môn (TPYT1) 19. Mức độ hiểu biết pháp luật lao động (TPYT2) 20. Ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp (TPYT3)
6) Vai trò của tổ chức công đoàn	
	22. Người lao động ý thức được lợi ích của việc gia nhập công đoàn (VTCD1) 23. Giới chủ có nhận thức đúng về CĐ (VTCD2) 24. Năng lực và bản lĩnh đội ngũ cán bộ công (VTCD3) 25. Kinh phí hoạt động dài hạn (VTCD4)
7) Sự hài hòa QHLĐ	

27. DN giải quyết tiền lương, phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ ổn thỏa và đúng quy định pháp luật (QHLD1)
28. DN thưởng phạt thông qua hình thức thi đua khen thưởng nghiêm túc (QHLD2)
8/ Lợi ích kinh tế của doanh nghiệp
30. DN ổn định nguồn lực lao động (LOIICHKT1)
31. DN ổn định kinh doanh sản xuất (LOIICHKT2)

Nguồn : *André Petit (1993), V  Việt H ng(2004) và Nguyễn Anh Tuấn (2012)*

Sau khi thảo thảo   kiến chuyên gia bằng phương pháp thảo luận nhóm (thông qua lớp tập huấn về nâng cao chuyên môn công đoàn cho công đoàn các KCN tổ chức tại LĐLĐ Bình Dương vào tháng 6 năm 2014) cho thấy: yếu tố “*Trình độ, tác phong và   thức của NLĐ*” cần bổ sung thêm thuộc tính “*yếu tố văn hóa vùng miền*” (lý do thời gian qua rất nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phản ảnh tình trạng NLĐ các tỉnh Nghệ An, Thanh Hóa, Hà Tĩnh, Cà Mau, An Giang..thường liên kết với nhau tổ chức các cuộc ngừng việc tập thể, đình công chỉ vì những lý do không chính đáng).

Đối với các thành phần của 6 yếu tố ban đầu (Môi trường pháp lý; Công tác quản lý nhà nước về lao động; Văn hóa trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài; Nhận thức về pháp luật lao động và chính sách quản trị nhân sự của người sử dụng lao động; Trình độ, tác phong và   thức của người lao động; vai trò của tổ chức công đoàn)   kiến chuyên gia đều không thay đổi . Chi tiết và kết quả thảo luận được trình bày trong phần phụ lục 1).

Như vậy, sau khi thảo luận   kiến chuyên gia, mô hình vẫn không thay đổi

Nghiên cứu chính thức: được thực hiện nhằm mục đích xác định các nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng môi QHLD hài hòa, ổn định của doanh nghiệp bằng số liệu thu thập được và đưa ra kết luận dựa trên việc phân tích số liệu của mẫu thống kê.

Đối tượng khảo sát là các nhà quản lý tại các DN trong KCN Sóng Thần. Với mẫu khảo sát, theo Hoàng Trọng & Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008) thì tỷ lệ là 4

hay 5. Trong đề tài này có tất cả 30 biến quan sát cần tiến hành phân tích nhân tố, vì vậy số mẫu tối thiểu cần là $32 \times 5 = 160$.

Như vậy, đối với đề tài này, từ cơ sở lý luận trên và cũng do giới hạn về thời khóa sát gian, số lượng mẫu chọn là > 160 (cụ thể là 178, xem phụ lục 3).

1.7. KINH NGHIỆM VỀ XÂY DỰNG QHLD

1.7.1. Kinh nghiệm của các nước

- **Kinh nghiệm của Singapore:** Singapore được đánh giá là nước có QHLD giữa NSDLĐ và NLD tốt nhất châu Á. Điều cốt yếu dẫn đến thành công trong phát triển kinh tế, ổn định xã hội của Singapore hơn 40 năm qua là xây dựng được mối QHLD hài hoà thông qua sự hợp tác mạnh mẽ và hiệu quả trong cơ chế 3 bên. Đó là mối quan hệ giữa Chính phủ (thông qua Bộ nguồn Nhân lực) với đại diện NLD (Công đoàn) và đại diện NSDLĐ (Hiệp hội chủ sử dụng lao động). Sự hài hoà giữa công đoàn và NSDLĐ sẽ đưa đến thành công trong công việc kinh doanh theo nguyên tắc “Win-Win”, đôi bên cùng có lợi. Chính phủ nước này đã tạo những điều kiện tốt cho Công đoàn hoạt động như thành lập Quỹ lao động, nguồn thu từ các hợp tác xã. Số tiền thu được từ Quỹ này được chuyển cho Công đoàn quản lý để hỗ trợ người thất nghiệp, đào tạo NLD và sử dụng phát triển, đào tạo cán bộ công đoàn nhằm thúc đẩy sự phát triển của phong trào lao động và công đoàn. Hàng năm Chính phủ dành nhiều ngân sách cho hoạt động công đoàn; tạo điều kiện về cơ sở vật chất; lựa chọn người xuất thân từ hoạt động công đoàn vào Quốc hội, do đó quan điểm của công đoàn được thể hiện trong Quốc hội... Chính phủ Singapore đánh giá rất cao vai trò của công đoàn thể hiện trong thu hút đầu tư nước ngoài, Chính phủ đã chỉ rõ rằng một trong những yếu tố quan trọng để thành công là có công đoàn đủ mạnh giúp cho Chính phủ. Có thể khẳng định mối quan hệ giữa Chính phủ và Công đoàn ở Singapore rất tốt. Thông qua mối quan hệ này góp phần có được QHLD hài hoà, tạo điều kiện thu hút đầu tư giúp cho chất lượng cuộc sống NLD được nâng lên và tăng cường ổn định chính trị, xã hội.

Bên cạnh đó, Chính phủ cũng cho phép thành lập và tạo điều kiện cho hoạt động của Liên đoàn giới chủ. Công đoàn Singapore và Liên đoàn giới chủ

Singapore luôn bắt tay nhau. Điều này khẳng định tầm quan trọng của hợp tác giữa Chính phủ, công đoàn và NSDLĐ vì điều kiện làm việc của NLĐ và sự phát triển của đất nước. Bên cạnh đó, Chính phủ nước này cũng ban hành các luật và điều hành thực thi pháp luật hiệu quả, trong đó có Luật về lao động và công đoàn.

Một điển hình nữa ở Singapore là nước này có toà án QHLĐ, vì thế sau khi thương lượng và ký kết TULĐTT, bản thoả ước sẽ được gửi tới toà án QHLĐ. Khi toà án QHLĐ công nhận và công bố rộng rãi mà NSDLĐ vi phạm thì sẽ là một việc nghiêm trọng. Công đoàn ở đây cũng phát triển rất tốt mô hình các DN xã hội. Những đơn vị, DN này có chức năng chăm lo cho NLĐ như y tế, tín dụng, siêu thị dành cho NLĐ. Đó là các DN xã hội không chỉ có nhiệm vụ chăm lo cho NLĐ mà còn kinh doanh có hiệu quả, mang lại lợi nhuận cao để chuyển lại cho các thành viên sử dụng, cung cấp tốt hơn các dịch vụ cho NLĐ.

Một điểm đặc trưng nữa là có Hội đồng tiền lương quốc gia, là một định chế độc đáo về cơ chế ba bên trong QHLĐ của Singapore. Tổ chức này đóng vai trò là một cơ quan tư vấn, không bị ràng buộc về pháp luật và cũng không có quyền lực pháp lý. Tổ chức này đóng một vai trò quan trọng trong quan hệ giữa chủ - thợ, giảm hẳn các tranh chấp, bất hòa về tiền lương, góp phần ổn định và phát triển nền kinh tế Singapore.

- **Kinh nghiệm của Nhật Bản:** NLĐ Nhật Bản với tinh thần kỷ luật sắt cùng lòng trung thành thường làm việc suốt đời cho một DN. Họ được xếp hạng theo thâm niên công tác. Công đoàn ở Nhật không tổ chức theo ngành dọc trên phạm vi toàn quốc mà chỉ tổ chức trong phạm vi từng DN và tự công đoàn cấp DN liên hiệp lại với nhau. Chính phủ có thể thương lượng với tổ chức liên hiệp này về những điểm chung nhất như mô hình tiền lương phạm vi toàn quốc. Còn các vấn đề cụ thể khác thì được thương lượng, tham vấn ở cấp độ DN, hầu hết các công ty của Nhật Bản đều có tổ chức công đoàn. Các quyết định sẽ được ra theo quyết định của tập thể và các hoạt động đặc trưng đó có tên là Kaizen. Ở Nhật Bản có sự kết nối chặt chẽ giữa thương lượng và tham vấn chủ thợ, quy trình tham vấn được cả quản lý và công đoàn sử dụng như là một cơ chế để giải quyết kịp thời và thường xuyên các

vấn đề sản xuất và quản lý mà khó có thể giải quyết được thông qua thương lượng tập thể. Tham vấn chủ - thợ cho phép công đoàn và NLD có tiếng nói của mình trong các vấn đề trong QHLD, được xem là một phương tiện tạo điều kiện cho NLD và công đoàn tiếp cận thông tin về những thay đổi nhanh chóng và thường xuyên trong môi trường làm việc và sản xuất.

Vì làm việc suốt đời cho công ty nên NLD sẽ được tạo điều kiện để học hỏi và đào tạo từ nguồn vốn của công ty. Nâng cao năng suất, chất lượng và đào tạo con người được coi là hai đặc trưng cơ bản của các DN Nhật Bản. Hoạt động Công đoàn không có thái độ đối đầu mà là một đối tác đồng hành tin cậy, trách nhiệm, luôn rất chú trọng việc bảo vệ NLD trong vấn đề an toàn việc làm, chế độ tuyển dụng lâu dài và trả lương theo thâm niên làm việc tạo nên sự gắn bó trung thành của NLD với DN, gắn lợi ích riêng hài hòa với lợi ích chung nên tạo mối QHLD thân thiện, hiếm khi có mâu thuẫn về quyền và lợi ích giữa hai bên.

- **Kinh nghiệm của Trung Quốc:** Trung Quốc có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam về văn hóa dân tộc, về chế độ chính trị, trình độ phát triển, môi trường xã hội... Trung Quốc tập trung cải tiến chế độ tiền lương, hoàn thiện dần hệ thống, quy tắc về QHLD với trên 200 tiêu chuẩn quốc gia về lao động và được tuân thủ rất nghiêm túc. Ngoài ra, tổ chức Công đoàn, Đảng phải được thành lập trong các loại hình DN, phải trích đóng kinh phí đầy đủ, nghiêm túc, cán bộ chuyên trách làm công tác Đảng, Công đoàn trong DN được pháp luật bảo vệ và được Nhà nước trả lương nên phát huy tốt vai trò, nhiệm vụ. Tình hình QHLD ở Trung Quốc khá ổn định, góp phần ổn định và phát triển mạnh mẽ kinh tế-xã hội.

Từ các nghiên cứu trên đây có thể rút ra bài học kinh nghiệm: Bất cứ một hệ thống QHLD nào cũng phải dựa trên một nền tảng pháp lý vững chắc là Luật lao động, Luật Công đoàn và các Luật có liên quan khác. Hệ thống pháp luật này càng rõ ràng, cụ thể và thường xuyên được điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp thực tiễn thì càng có điều kiện xây dựng ổn định mối QHLD. Sự phối hợp chặt chẽ giữa Nhà nước, tổ chức đại diện NLD và tổ chức đại diện NSDLĐ (cơ chế ba bên) là điều kiện rất quan trọng để xây dựng mối QHLD ngày càng ổn định và phát triển lành

manh. Nhật Bản, đất nước có nền văn hóa truyền thống và tính cách con người nhiều điểm tương đồng với người Việt Nam, nên kinh nghiệm xây dựng QHLD ở Nhật Bản sẽ là những kinh nghiệm tốt mà Việt Nam có thể học tập. Trung Quốc, một quốc gia có nền kinh tế đang chuyển đổi sang cơ chế thị trường, có rất nhiều nét văn hóa truyền thống, môi trường xã hội tương đồng với Việt Nam. Những kinh nghiệm về tập trung hoàn thiện hệ thống chuẩn mực về lao động, cơ chế phối hợp ba bên và sự nghiêm minh trong thực hiện pháp luật lao động ... đã giúp ổn định QHLD, đây là những kinh nghiệm rất quý giá để Việt Nam nghiên cứu học tập.

1.7.2. Kinh nghiệm của các khu công nghiệp tại VN

KCN, KCX TP.HCM: Các KCN, KCX thành phố quan tâm xây dựng quan hệ phối hợp làm việc giữa Công đoàn KCN, KCX với Ban Quản lý KCN, KCX và các địa phương có KCN, KCX trú đóng. Cấp ủy Đảng và Chính quyền thành phố rất quan tâm và tập trung nhiều chương trình, giải pháp cải thiện điều kiện làm việc, đời sống, sinh hoạt của NLĐ trong các KCN, KCX. Thường xuyên tổ chức các hoạt động tiếp xúc, chia sẻ, đồng hành cùng sự phát triển của DN và vận động DN cùng quan tâm chăm lo đời sống NLĐ ngày càng tốt hơn. Các hoạt động trên ngày càng phát huy hiệu quả trong xây dựng và ổn định QHLD trong các KCN, KCX địa bàn thành phố.

KCN Đồng Nai: Chú trọng xây dựng mối quan hệ phối hợp giữa Ban quản lý với Công đoàn các KCN, mối quan hệ giữa NSDLĐ với Công đoàn các KCN, mối quan hệ giữa CĐCS với Công đoàn các KCN; Tập trung bồi dưỡng nâng cao năng lực hoạt động của cán bộ CĐCS; Đẩy mạnh công tác tuyên truyền phổ biến các quy định pháp luật đến NLĐ, NSDLĐ nhằm nâng cao nhận thức chấp hành pháp luật của các bên trong QHLD; triển khai thành công thí điểm thương lượng nhóm DN trong KCN đã tạo nên sự ổn định về mặt bằng chế độ chính sách và QHLD.

KCN Việt Nam – Singapore (Bình Dương): Đây là KCN biểu tượng của sự hợp tác thành công giữa 02 Chính phủ Việt Nam và Chính phủ Singapore, là KCN được đầu tư, quy hoạch mang tính kiểu mẫu ở Việt Nam. Tình hình QHLD luôn ổn

định và ngày càng phát triển hài hòa, tiến bộ. Đạt được sự thành công trên có thể rút ra một số kinh nghiệm sau: Chú trọng xây dựng mối quan hệ phối hợp chặt chẽ giữa Ban quản lý KCN, Công đoàn KCN và Công ty kinh doanh cơ sở hạ tầng KCN trong việc giải quyết kịp thời các vấn đề liên quan đến QHLD, phối hợp tổ chức các hoạt động chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho NLĐ; Thường xuyên kiểm tra, giám sát, xử lý tình hình chấp hành pháp luật tại các DN nên hầu hết các DN đều chấp hành nghiêm các quy định của pháp luật đảm bảo quyền lợi của NLĐ; Định kỳ phối hợp tổ chức các hội nghị tiếp xúc giữa lãnh đạo tỉnh với NSDLĐ, cán bộ công đoàn và NLĐ để lắng nghe và kịp thời giải quyết các đề xuất, kiến nghị nhằm góp phần ổn định QHLD. Tổ giải quyết Tranh chấp lao động KCN phát huy tốt vai trò tham gia giải quyết các vụ tranh chấp, đình công nhằm sớm ổn định QHLD và tránh sự lây lan, định kỳ họp đánh giá tình hình và kinh nghiệm giải quyết.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

QHLĐ là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong tiến trình CNH, HĐH, sự hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của nước ta nói chung và Bình Dương nói riêng.

Nhiệm vụ xây dựng và phát triển QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ là một yêu cầu xuyên suốt trong quá trình hội nhập và phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa của Việt Nam. QHLĐ có vai trò rất quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của DN và phụ thuộc rất nhiều yếu tố tác động, liên quan đến nhiều chủ thể. Việc phân tích rõ các biểu hiện của lợi ích kinh tế trong QHLĐ và các nhân tố tác động đến QHLĐ có ý nghĩa rất quan trọng đến xây dựng mối QHLĐ ổn định và phát triển tại DN.

Qua các mô hình QHLĐ và kinh nghiệm xây dựng QHLĐ, có thể thấy bất cứ một hệ thống QHLĐ hài hòa nào phải xây dựng trên các yếu tố như: 1/Môi trường pháp lý; 2/Công tác quản lý nhà nước về lao động; 3/Vấn đề khác biệt văn hóa trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài; 4/Nhận thức về pháp luật lao động và chính sách quản trị nhân sự của người sử dụng lao động; 5/Trình độ, tác phong và ý thức của người lao động; 6/Vai trò của tổ chức công đoàn. Song song đó một mối QHLĐ hài hòa sẽ tăng lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp, đảm bảo sự bền vững nguồn nhân lực, sản xuất kinh doanh được ổn định. Có như vậy doanh nghiệp mới phát triển bền vững. Đây là những nội dung quan trọng được rút ra để phân tích mô hình và thực trạng QHLĐ ở chương 2 và chương 3.

Cũng trong chương này, tác giả mô tả phương pháp nghiên cứu của đề tài qua 2 bước chính (1) nghiên cứu sơ bộ (dùng phương pháp chuyên gia) trong đó chuyên gia đã gợi ý bổ sung yếu tố “vai trò của tổ chức công đoàn” vào trong mô hình và (2) nghiên cứu chính thức.

CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG VỀ QHLĐ CỦA CÁC DOANH NGHIỆP TRONG KCN SÓNG THẦN 1

2.1. PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRONG KHU CÔNG NGHIỆP SÓNG THẦN 1, TỈNH BÌNH DƯƠNG

Trên cơ sở lý thuyết ở chương 1, tác giả tiến hành phân tích thực trạng về QHLĐ tại các DN trong KCN Sóng Thần, Tỉnh Bình Dương như sau:

2.1.1. Giới thiệu hoạt động của khu công nghiệp Sóng thần 1

Bình Dương quy hoạch 03 KCN có tên là KCN Sóng Thần, đó là: KCN Sóng Thần 1, KCN Sóng Thần 2 và KCN Sóng Thần 3. Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài chỉ tập trung nghiên cứu, phân tích tại KCN Sóng Thần 1, Địa chỉ tại Phường Dĩ An, Thị xã Dĩ An, Tỉnh Bình Dương.

KCN Sóng Thần 1 được hình thành vào năm 1995 theo quyết định số 557/TTg của Thủ tướng Chính phủ. Tổng diện tích khoảng 150 ha, đầu tư hạ tầng khá đồng bộ. (gồm có 139,71 ha đất công nghiệp cho thuê và 12,038 ha đất dịch vụ). Là KCN được hình thành đầu tiên của tỉnh, có vai trò rất quan trọng trong việc hình thành, nhân rộng và phát triển các KCN của tỉnh. Có vị trí địa lý rất thuận lợi, cách Cảng Sài Gòn và Tân Cảng 12 km, Cảng Vũng Tàu 100 km; Cách sân bay Tân Sơn Nhất 15 km; Giáp với tuyến đường sắt Bắc Nam ở phía Đông, cạnh Ga Sóng Thần; Cách trung tâm kinh tế-văn hóa-xã hội của TP.HCM và Thành phố Biên Hòa (Đồng Nai) khoảng 15 km.

KCN Sóng Thần 1 nằm ở địa bàn giáp ranh với nhiều KCN tập trung lớn của TP.HCM và tỉnh Đồng Nai nên sự biến động, chuyển dịch lao động rất lớn, tình hình QHLĐ luôn chịu sự tác động lây lan. Mặt khác, là KCN nằm gần kề và xen lẫn cùng với khu dân cư nên tình hình an ninh trật tự xã hội phát sinh nhiều vấn đề phức tạp, đặc điểm tình hình trên đã ảnh hưởng đến tình hình QHLĐ tại các DN trong

KCN và ảnh hưởng lây lan đến tình hình QHLD các KCN khác trên địa bàn tỉnh. Thời gian qua, đa số các vụ TCLĐTT đều xuất phát từ KCN Sóng Thần 1 và có tác động ảnh hưởng lây lan đến các KCN khác trên địa bàn.

Phần lớn các DN trong KCN Sóng Thần 1 sản xuất kinh doanh các ngành nghề dệt may, da giày, chế biến gỗ, công nghiệp thực phẩm, vật liệu xây dựng, kho bãi, điện tử... nên sử dụng khá đông lao động, đặc biệt là lao động phổ thông và lao động nữ chiếm tỷ lệ khá cao.

Hiện tại, tỷ lệ lấp kín diện tích đạt 100%, đã thu hút 153 DN đến đầu tư, gồm 57 DN vốn đầu tư nước ngoài và 96 DN vốn trong nước (trong đó có 27 chi nhánh công ty, 07 đơn vị hoạt động lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm) với tổng số vốn 620 triệu USD và 26.000 tỷ đồng. Trong số các DN FDI, DN vốn đầu tư Trung Quốc, Đài Loan có 21 DN, chiếm 13.7%, DN có vốn đầu tư Hàn Quốc có 10 DN, chiếm 0.6%, số còn lại là DN thuộc các quốc gia và vùng lãnh thổ khác.

Tổng số lao động khoảng 47.000 người, độ tuổi từ 18 đến 25 tuổi chiếm 80,6%, có trên 85% là lao động ngoài tỉnh đến làm việc tại Bình Dương, có 106 DN có tổ chức CĐCS, chiếm 69.2%, với 40.500 ĐVCD, chiếm 86.2% trên tổng số lao động. Trong đó, có 72 CĐCS trực thuộc Công đoàn các KCN quản lý và có 34 công đoàn bộ phận, tổ công đoàn thuộc các chi nhánh DN, đơn vị hoạt động lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm trú đóng trong KCN Sóng Thần 1.

2.1.2. Đặc trưng về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại KCN Sóng Thần 1

Các DN có vốn đầu tư nước ngoài tại KCN Sóng Thần 1 hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau song các ngành công nghiệp nhẹ như dệt may, da giày và chế biến thực phẩm, sử dụng nhiều lao động hơn cả. Nếu xếp loại mức độ sử dụng lao động theo nước đầu tư thì đứng đầu là Đài Loan, sau đó là Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore và HongKong. Có thể nói các DNĐTNN là những nơi có QHLD thị trường - quan hệ làm chủ và làm thuê - rõ ràng nhất. Điểm nổi bật trong khu vực này là khác biệt về văn hóa làm cho QHLD trở nên phức tạp. Thông thường, các chủ DN nước ngoài hành xử theo lý trí (duy lý) trong khi NLĐ Việt Nam lại thiên

về tình cảm (duy cảm). Duy lý tạo nên phong cách tư duy thiên về phân tích; lối sống và cách hành xử chặt chẽ, rành mạch, thậm chí máy móc và cứng nhắc. Duy cảm thì thường mềm dẻo mà tùy tiện, linh hoạt nhưng vô nguyên tắc. Bên cạnh đó, mỗi bên dù làm việc chung nhưng lại muốn duy trì nếp văn hóa riêng và phong tục tập quán của dân tộc mình. Từ đó mâu thuẫn giữa hai bên rất hay nảy sinh, vấn đề bảo vệ quyền lợi cho NLĐ và giải quyết những vướng mắc trong quan hệ này là rất cần thiết. Tuy nhiên, việc thành lập tổ chức Công đoàn lại không đơn giản mà tùy thuộc vào ý thức, quan điểm của cả NSDLĐ lẫn NLĐ.

Những khác biệt trong một số nội dung cụ thể về QHLD ở góc độ kinh tế... giữa các loại hình doanh nghiệp này được trình bày tóm tắt trong bảng 2.1.

Bảng 2.1 : Khác biệt trong một số nội dung cụ thể của quan hệ lao động giữa các loại hình doanh nghiệp

Nội dung	DN nhà nước	DN Tư nhân, Cty TNHH	DN có vốn ĐTNN
Tuyển dụng và ký kết HĐLĐ	<ul style="list-style-type: none"> - Nguồn ứng viên từ hệ thống trường lớp, có hộ khẩu tại chỗ - Thường ký HĐ không thời hạn với viên chức quản lý, HĐ có thời 	<ul style="list-style-type: none"> - Tuyển trong vòng gia tộc quen biết - Chấp nhận nguồn lao động nhập cư - HĐ giao kết bằng miệng, HĐ dưới 1 năm, HĐ thời vụ 	<ul style="list-style-type: none"> - Tuyển từ các trường và qua các trung tâm giới thiệu việc làm - Thường ký HĐ từ 1- 3năm, có thể có HĐ dưới 3 tháng với các chức danh công nhân sản xuất hay nhân viên văn phòng
Thời gian làm việc và tiền lương	<ul style="list-style-type: none"> - Tuân thủ quy định về mức lương tối thiểu - Chênh lệch không nhiều giữa các chức danh và cấp bậc - Có áp dụng lương khoán 	<ul style="list-style-type: none"> - Còn vi phạm quy định về mức lương tối thiểu và lương làm thêm giờ. - Thường trả lương theo thời gian - Lương kỹ sư, chuyên gia thường cao hơn lương cán bộ quản lý 	<ul style="list-style-type: none"> - Thường trả lương theo thời gian, lương làm thêm giờ không trả theo luật định - Còn vi phạm quy định về lương tối thiểu - Chênh lệch đáng kể về lương giữa cán bộ quản lý người nước ngoài và người VN
Điều kiện VSAT LĐ và BHXH	<ul style="list-style-type: none"> - Nghiêm túc trong vệ sinh an toàn lao động - Ít vi phạm về BHXH 	<ul style="list-style-type: none"> - Môi trường làm việc còn độc hại, thiếu phương tiện và trang bị BHLĐ - Hay vi phạm chế độ BHXH 	<ul style="list-style-type: none"> - Chỉ các DN có quy mô lớn mới có điều kiện nhà xưởng tốt, đảm bảo VSAT lao động, tuân thủ quy định BHXH

Nguồn: Vũ Việt Hằng (2004)

2.1.3. Phân tích thực trạng về QHLĐ tại các DN trong KCN Sóng thần 1

2.1.3.1. Môi trường pháp lý liên quan đến quan hệ lao động

Quy định xa rời thực tiễn, khó thực hiện

Do quá trình diễn biến và phát triển của QHLĐ khi chuyển sang cơ chế thị trường nên hệ thống PLLĐ Việt Nam còn bộc lộ nhiều thiếu sót, bất cập. Nguyên tắc bình đẳng giữa các bên trong QHLĐ chưa được nhận thức và thể chế hóa đầy đủ trong một số chế định của BLLĐ. Nguyên tắc thỏa thuận trong QHLĐ chưa được tôn trọng, chưa có cơ chế phù hợp để bảo đảm sự thỏa thuận giữa các bên khi xác lập cũng như trong quá trình thực hiện QHLĐ. Một số thuật ngữ còn mơ hồ như thế nào là “tập thể lao động”, “tranh chấp lao động tập thể”, “TCLĐTT về lợi ích”, “TCLĐTT về quyền”, “đình công trong phạm vi doanh nghiệp”, hệ thống thang lương, bảng lương... Các quy định còn thiếu, không nhất quán, không phù hợp, rắc rối, khó hiểu nên thực hiện thì khó mà vi phạm thì dễ. Dưới đây là 2 vấn đề nổi cộm đang ảnh hưởng trực tiếp tới việc ổn định quan hệ lao động trong các doanh nghiệp tại KCN Sóng Thần hiện nay:

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động và đình công quá phức tạp. Theo quy định của BLLĐ về trình tự, thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, hệ thống tổ chức giải quyết tranh chấp là Hội đồng hòa giải (HĐHG) cơ sở, Hội đồng trọng tài lao động tỉnh thành và các Tòa Lao động. Đồng thời các cấp công đoàn cũng đóng vai trò rất quan trọng khi tham gia vào QHLĐ. Tuy nhiên trong thực tế, hoạt động của hệ thống này còn gặp nhiều trở ngại do các quy định luật pháp chưa thực sự phù hợp với thực tiễn QHLĐ. Mặc dù thời gian qua, các quy định trong giải quyết tranh chấp lao động đã được nghiên cứu sửa đổi công phu và toàn diện nhưng vẫn bế tắc và không được thực tiễn chấp nhận. Điển hình là cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công không những không hạn chế được tình trạng phản ứng tự phát của tập thể lao động, mà còn không đủ sức để giải quyết các tranh chấp lao động thông thường.

Chưa thật quan tâm tới việc bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động. Nhiều ý kiến của đại diện các DN và chuyên gia về lao động cho rằng trong hệ

thống PLLĐ hiện hành thiên về việc bảo vệ quyền lợi của NLD nhưng ít quan tâm đến việc bảo vệ quyền lợi cho NSDLĐ, một đối tác quan trọng trong QHLD.

100% các cuộc đình công là bất hợp pháp. Tất cả các cuộc đình công đã xảy ra từ trước đến nay đều do tự phát, không tuân thủ trình tự luật định (không thực hiện các bước hòa giải trước đó) và không đúng về chủ thể tiến hành (không do công đoàn tổ chức). Vì vậy những đòi hỏi của NLD là chính đáng nhưng tất cả các cuộc đình công này đều bị coi là bất hợp pháp theo các quy định pháp luật hiện hành. Tuy nhiên thực tế cho thấy có quá nhiều vướng mắc, khó khăn để một cuộc đình công có thể được coi là hợp pháp. Ví dụ, ban chấp hành CĐCS chỉ quyết định đình công sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký. Sau đó Sở LĐ-TB-XH và LĐLĐ tỉnh, thành phải tập hợp đầy đủ các văn bản như đơn kiến nghị của tập thể NLD với trên 50% tán thành, biên bản hòa giải không thành của HĐHGCS, quyết định của hội đồng trọng tài cấp tỉnh, thành... thì đình công mới được coi là hợp pháp. Theo các nhà chuyên môn, những yêu cầu này gần như bất khả thi và như vậy, quy định của pháp luật về đình công là “có vấn đề”, không phù hợp với thực tế.

Khó khăn trong tra cứu sử dụng

BLLĐ còn một số điều khoản mang tính chất chủ trương, chính sách chung chung, không có hướng dẫn thì không thực hiện được nên cần quá nhiều văn bản dưới luật để giải thích, hướng dẫn và trong quá trình thi hành luật. Thực tế cho thấy ngay cả những người có trình độ và có kinh nghiệm nhất trong ngành cũng gặp phải những khó khăn nhất định khi cần tìm các quy định pháp lý về một chủ đề nào đó.

2.1.3.2. Công tác quản lý nhà nước về lao động

Quản lý lỏng lẻo và xử phạt không nghiêm

Một trong những nguyên nhân làm cho các hành vi bất chấp luật pháp không giảm là do các quy định chế tài không nghiêm, chưa đủ sức răn đe. Khi phát hiện sai phạm, việc xử lý của các cơ quan chức năng thiếu kiên quyết, không đến nơi đến chốn, dẫn đến một số DN không nghiêm chỉnh chấp hành. Với số lượng DN không ngừng tăng nhanh, tình trạng vi phạm pháp luật lao động diễn ra khá phổ biến và

ngày phức tạp. Tuy nhiên, từ khi ba tổ chức thanh tra về chính sách lao động, kỹ thuật an toàn và vệ sinh lao động được hợp nhất lại thì quy định về biên chế, bộ máy Thanh tra lao động hiện nay quá mỏng, chất lượng còn hạn chế, chậm được tăng cường nên không thể đáp ứng yêu cầu. Phương thức thanh tra chậm đổi mới, chế tài xử phạt các hành vi vi phạm còn thiếu về nội dung và nhẹ về trách nhiệm nên chưa đủ sức răn đe, dẫn đến tình trạng vi phạm pháp luật lao động còn khá phổ biến và có chiều hướng ngày càng nghiêm trọng. Ở Bình Dương có 20 thanh tra viên, trong khi toàn tỉnh có hơn 15.000 DN đang hoạt động, số lượng tiến hành thanh tra, kiểm tra hàng năm khoảng 150 DN.(gần 1%). Với thực trạng trên, hoạt động thanh tra lao động chỉ thiên về biện pháp cưỡng chế, xử phạt, chưa chú trọng chức năng tư vấn, hướng dẫn. Thực tế có tình trạng DN phải chịu tần suất kiểm tra, thanh tra cao làm ảnh hưởng SXKD, nhưng lại có DN nhiều năm liền không được kiểm tra, thanh tra nên có nhận thức xem thường pháp luật... Có thể nói, hoạt động của Thanh tra Nhà nước về lao động tuy đạt được một số kết quả đáng ghi nhận, nhưng vẫn còn mang tính tượng trưng, chưa thực sự là công cụ quản lý Nhà nước hữu hiệu để tăng cường ý thức chấp hành pháp luật.

Chất lượng hoạt động của bộ máy quản lý lao động các cấp còn yếu

Không ít cán bộ chưa có nhiều kinh nghiệm về QHLD và những hiểu biết sâu sắc, toàn diện về pháp luật lao động. Từ đó họ không thể hoàn thành tốt việc phổ biến, giải thích PLLĐ cũng như trực tiếp kiểm tra tình hình thực thi pháp luật của NSDLĐ và NLĐ. Mô hình quản lý nhà nước đối với các KCN, KCX chưa được pháp luật quy định cụ thể, có sự chồng chéo hoặc chưa làm rõ chức năng nhiệm vụ về quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, dẫn đến vai trò quản lý nhà nước trong KCN, KCX về lao động chưa bao quát hết và thực sự hiệu quả.

2.1.3.3. Vấn đề khác biệt văn hóa trong các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài

Nhiều lúc nhà quản lý nước ngoài tại KCN Sóng Thần 1 không hiểu được thái độ, cử chỉ của người Việt Nam. Khi có lỗi và bị mắng, người Việt Nam cười nhận lỗi - nhưng lại bị hiểu là thiếu tôn trọng “sếp”. Khi được hỏi “có hiểu không?”, người

Việt Nam im lặng hay cúi mặt vì nhút nhát, xấu hổ nhưng với người nước ngoài, đó chưa phải là một câu trả lời. Người nước ngoài làm việc ở Việt Nam truyền kinh nghiệm cho nhau rằng: người Việt Nam nói “có” nghĩa là “có thể”; nói “có thể” nghĩa là “không”, còn nói “không” thì không phải là người Việt nữa rồi ...không ít công nhân, nhân viên Việt Nam bị đối xử trước tư duy logic cứng nhắc và thái độ thẳng thừng của các nhà quản lý nước ngoài. Cơ chế và trình độ quản lý khác nhau cũng là một trở ngại. Ví dụ như: các ông chủ Đài loan thì có tính gia trưởng, thiếu tôn trọng công nhân, thường đối xử hà khắc với người khác trong khi bản thân lại điều hành công việc rất tùy tiện. Các công ty Hàn Quốc do chịu ảnh hưởng mạnh mẽ của quân đội nên đã là cấp dưới thì phải tôn trọng cấp trên một cách vô điều kiện, việc cấp trên la mắng, đánh đập cấp dưới là chuyện bình thường, chính đáng, thậm chí thể hiện trách nhiệm và tình cảm. Nhưng cung cách lãnh đạo gia trưởng, chuyên quyền như vậy không thể chấp nhận ở Việt Nam.

2.1.3.4. Nhận thức về pháp luật LĐ và chính sách quản trị nhân sự của NSDLLĐ

Phạm vi và mức độ hiểu biết PLLĐ của người sử dụng lao động là một trong những yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả của việc thực thi pháp luật trong doanh nghiệp, từ đó góp phần hạn chế các tranh chấp có thể xảy ra. Tuy nhiên tình trạng hiểu biết ít về PLLĐ đối với các công ty có vốn đầu tư nước ngoài đặt biệt là Đài Loan, Hàn Quốc là rất đáng lo ngại.

Trong đó:

- **DN ngoài quốc doanh vốn trong nước: 127/868, chiếm tỷ lệ 14,63%.**
- **DN có vốn đầu tư Đài Loan: 388/868, chiếm tỷ lệ 44,70%.**
- **DN có vốn đầu tư Hàn Quốc: 194/868, chiếm tỷ lệ 22,35%.**
- **Các DN có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) khác: 159/868, chiếm tỷ lệ 18,32%**

Bảng 2.2 Thống kê số vụ TCLĐTT và ĐC tại Bình Dương

Năm	Số vụ tranh chấp LĐTT và đình công	Hình thức		Địa điểm		DN có vốn trong nước	DN có vốn Đài Loan	DN có vốn Hàn Quốc	DN có vốn FDI khác
		Tranh chấp LĐTT	Đình công	Trong KCN	Ngoài KCN				
2004	34	34	0	0	34	6	20	8	0
2005	17	17	0	0	17	2	11	2	2
2006	27	2	25	13	14	0	15	4	8
2007	8	8	0	4	4	2	4	2	0
2008	25	18	7	10	15	2	14	9	0
2009	116	99	17	60	56	23	50	22	21
2010	185	131	54	100	85	24	74	50	37
2011	200	112	88	80	120	19	91	36	54
2012	71	41	21	21	50	6	27	24	14
2013	125	65	60	36	89	15	61	28	21
Cộng	868	596	272	324	544	127	388	194	159

(Nguồn: LĐLĐ tỉnh Bình Dương)

Thời điểm xảy ra nhiều là trước và sau tết âm lịch hàng năm, ngành nghề xảy ra nhiều tranh chấp là ngành may mặc, giày da, đồ gỗ, qua thống kê 868 cuộc tranh chấp lao động tập thể và đình công cho thấy (Nguồn: LĐLĐ tỉnh Bình Dương):

- May mặc, túi sách, dệt, thêu 280 chiếm tỷ lệ 32,26%;
- Gỗ gia dụng, gỗ xuất khẩu: 182 chiếm tỷ lệ 20,97%;
- Gia công giày, đế giày 166 chiếm tỷ lệ 19,12%;
- Các ngành nghề khác 240 chiếm tỷ lệ 27,65%

Tính chất của các cuộc đình công lại ngày càng phức tạp. Vì mục đích cá nhân, đã có các phần tử xấu kích động, thậm chí hăm dọa, đánh đập những người không tham gia. Hành động của những phần tử này đã làm sai lệch tính chất của cuộc đình công, đẩy diễn biến cuộc đình công vượt ra ngoài QHLD đơn thuần.

Đa số xuất phát từ việc NSDLĐ vi phạm pháp luật lao động. Quyền lợi người lao động bị xâm phạm dưới nhiều hình thức. Phổ biến nhất là không ký HĐLĐ, không

đóng bảo hiểm, kéo dài thời gian thử việc, tăng ca quá đáng, tùy tiện sa thải NLĐ, xử lý kỷ luật sai quy định, trả lương thấp hơn luật định, không trả tiền ngoài giờ... Bên cạnh đó còn có các trường hợp người quản lý lao động đối xử thô bạo, thậm chí đánh đập và áp dụng những hình thức kỷ luật dã man, hạ thấp nhân phẩm của NLĐ

Ngoài ra, có các lý do đình công liên quan đến lợi ích kinh tế như: nợ lương; chậm lương; không công khai đơn giá lương; không trả lương ngoài giờ; cúp phạt lương tùy tiện; không xây dựng quy chế trả lương, thưởng cho doanh nghiệp... Tình trạng này tiếp diễn từ nhiều năm nay với mức độ ngày càng nghiêm trọng

2.1.3.5. Trình độ, tác phong và ý thức của người lao động

Trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp chính là hai yếu tố giúp đánh giá chất lượng của đội ngũ lao động. Tại KCN Sóng Thần 1, số lượng lao động hàng năm được thu hút vào khu vực này ngày càng cao nhưng chất lượng không được cải thiện.

Với mặt bằng về trình độ học vấn và chuyên môn còn thấp, NLĐ tại KCN Sóng Thần 1 không có đủ điều kiện để tiếp thu các kiến thức khoa học kỹ thuật, tiếp nhận công nghệ hiện đại và phương thức quản lý tiên tiến. Do đó, họ không làm chủ công việc, không nâng cao được nhận thức. Trình độ học vấn và mức độ hiểu biết hạn chế của NLĐ nhiều khi dẫn tới những kiểu hành xử bất chấp luật lệ.

Hiện tại, tại KCN Sóng Thần 1, Hầu hết có độ tuổi 17- 30, trình độ học vấn không đồng đều, đa số là lao động chưa qua đào tạo nghề, kiến thức pháp luật, QHLD còn nhiều hạn chế; chủ yếu xuất thân từ nông thôn, chưa có tác phong lao động công nghiệp, ý thức tính tổ chức kỷ luật chưa nghiêm. Mong muốn có việc làm để cải thiện cuộc sống và giúp gia đình, thiếu thông tin và tư vấn về việc chọn ngành nghề làm việc...

Bên cạnh trình độ học vấn và tay nghề thấp, NLĐ Việt Nam còn bị hạn chế về ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp. Ở một số công ty trong ngành dệt may, da giày, xây dựng... lao động chủ yếu được cung cấp từ nông thôn. Lực lượng này có một nhược điểm rất lớn là mang tác phong nông nghiệp vào công nghiệp: quen tập quán làng xã, sinh hoạt tùy tiện, hành xử thiếu tính kỷ

luật khi bất mãn, ý thức chấp hành pháp luật... làm phiền hà không ít cho doanh nghiệp.

Ngoài ra, một số doanh nghiệp có những quy ước ngầm trong việc hạn chế tuyển dụng NLD ở các địa phương Thanh Hóa, Nghệ An, Cà Mau, An Giang... lý do chính được các doanh nghiệp đưa ra cho việc không tuyển dụng lao động là vì: “Họ thường không tuân thủ quy định công ty, có sự đoàn kết rất cao nên thường xuyên đưa ra các yêu sách gây áp lực đối với công ty. Ngoài ra, Họ rất nóng tính lại còn hay nhậu không đảm bảo sức khỏe và an toàn trong lao động sản xuất... Những vụ TCLĐTT, đình công của các doanh nghiệp đa số đều do người từ các địa phương trên “lãnh đạo”. Họ “đoàn kết” lắm, hề một người có chuyện là rất nhiều người đều đoàn kết lại phản ứng, gây mất an ninh trật tự và đình trệ sản xuất...”.

2.1.3.6. Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở

Với những quy định hiện tại và đặc điểm hoạt động công đoàn ở các doanh nghiệp, nhìn chung còn nhiều CĐCS hoạt động chưa thật sự hiệu quả. Có những nơi CĐCS còn tập trung quá nhiều thời gian, công sức vào các hoạt động văn nghệ, thể thao, vui chơi giải trí, đó chỉ là một trong những biện pháp thu hút sự tham gia của đoàn viên. Trong khi đó các yêu cầu về chăm lo, cải thiện đời sống vật chất, điều kiện lao động, đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp chính đáng của NLD, phát huy vai trò dân chủ trực tiếp của NLD là những mong muốn thiết thực, chính đáng nhất của NLD trong QHLD nhưng chưa được CĐCS tập trung thực hiện có hiệu quả. Thực tế cho thấy, năng lực, hiệu quả hoạt động của công đoàn là yếu tố then chốt, không chỉ nhằm phát huy hiệu quả của cơ chế giải quyết TCLĐ, mà còn là góp phần tạo dựng nền tảng cho mối QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Bảng 2.3 Vai trò của công đoàn theo đánh giá của chủ DN và NLD (%)

Vai trò của công đoàn	Theo chủ DN	Theo NLD
Là người đại diện thực sự của NLD	30,21	34,78
Là đối tác thật sự tin cậy của chủ DN	16,67	
Hoạt động lệ thuộc nhiều vào chủ DN		21,74
Tích cực trong các hoạt động phong trào	26,04	23,91
Mở nhạt, hoạt động nặng về hình thức	15,62	19,57
Nhiều khi bênh vực NLD một cách máy móc	11,46	
Tổng số	100,00	100,00

Nguồn: LLDL tỉnh Bình Dương (khảo sát 2013)

Theo các cán bộ CĐ cơ sở KCN Sóng Thần, một số trở ngại lớn trong hoạt động của họ hiện nay, đó là:

Nhiều người lao động chưa ý thức được lợi ích của việc gia nhập công đoàn. Ở những nơi có tổ chức CĐ rồi thì họ không thiết tha tham gia các hoạt động do công đoàn tổ chức. Nơi chưa có thì họ cũng chẳng quan tâm đấu tranh đòi thành lập tổ chức công đoàn. Với nhận thức hạn chế, họ lo là vào CĐ sẽ ảnh hưởng tới quan hệ với chủ, sợ phải mất thời gian cho hoạt động CĐ, tốn tiền đóng đoàn phí... Một số NLD tính toán thực dụng, không thấy có lợi gì hơn nên không muốn vào.

Giới chủ chưa có nhận thức đúng về CĐ. Bên cạnh một số chủ DN đã nhìn đúng vai trò CĐ, quan tâm tạo điều kiện CĐ hoạt động, vẫn còn không ít người tỏ ra né tránh, thờ ơ, thậm chí có hành vi phân biệt, không hợp tác hoặc can thiệp quá sâu.

Đội ngũ cán bộ công đoàn thiếu, còn hạn chế về năng lực và bản lĩnh. Thành lập CĐ đã khó, làm thế nào để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn hoạt động thực sự tâm huyết, hiệu quả đáp ứng yêu cầu lại càng khó hơn.

Thiếu kinh phí cho công đoàn hoạt động. Vì phải phụ thuộc nhiều vào NSDLĐ về việc làm, vật chất, điều kiện hoạt động, phúc lợi nên CĐ gặp nhiều khó khăn trong việc đại diện bảo vệ NLD một cách thẳng thắn, đúng vai trò.

Bảng 2.4: Khó khăn lớn nhất gặp phải trong hoạt động công đoàn

Những khó khăn	Tỷ lệ %
NLĐ chưa ý thức được lợi ích của việc gia nhập CĐ	19.6
Giới chủ chưa nhận thức đúng và không ủng hộ CĐ	23.5
Thiếu cán bộ CĐ, trình độ và năng lực còn hạn chế	19.6
Thiếu kinh phí hoạt động	19.6
Quy định của Nhà nước còn lỏng lẻo chưa đảm bảo điều kiện hoạt động	17.5
Tổng số	100

Nguồn: LĐLĐ tỉnh Bình Dương (khảo sát năm 2013)

2.1.4. Một số nguyên nhân dẫn đến QHLD chưa hài hòa KCN Sóng Thần 1

2.1.4.1. Về quản lý nhà nước:

- Số doanh nghiệp nhiều, không giám sát hết tình hình tuân thủ pháp luật của các doanh nghiệp; không có điều kiện kiểm tra, thanh tra vi phạm và theo dõi sau khi thanh kiểm tra hoặc sau khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công. Tình trạng tuân thủ pháp luật lao động, luật công đoàn không nghiêm, chưa được thanh tra xử lý triệt để làm cho tình hình thực thi pháp luật thiếu nghiêm minh.

- Qui định việc điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu chưa đáp ứng được nhu cầu đời sống tối thiểu đối với CNLĐ, không phù hợp với chỉ số giá cả biến động, giá trị đồng tiền mất giá, thu nhập thấp, gây ảnh hưởng đời sống người lao động ngày càng khó khăn... tạo ra yếu tố tranh chấp lao động tập thể và đình công.

- Cơ quan chức năng thực hiện chưa tốt việc quản lý và đảm bảo tình hình an ninh trật tự tại các KCN, nhà trọ nên QHLD chịu sự tác động bên ngoài của một số phần tử xấu kích động, lôi kéo CNLĐ tham gia đình công, gây mất an ninh trật tự.

2.1.4.2. Về chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động:

- Vì mục tiêu lợi nhuận dẫn đến người sử dụng lao động có những hành vi vi phạm pháp luật, trong khi pháp luật qui định chế tài xử phạt không đủ sức răn đe và xử lý không nghiêm; trách nhiệm của cơ quan chức năng về việc để DN vi phạm pháp luật không được xử lý; dẫn đến tình trạng DN vi phạm pháp luật ngày càng nhiều hơn.

- Đa số các doanh nghiệp đều có hành vi vi phạm pháp luật lao động và luật công đoàn với mức độ và hình thức khác nhau. Nhất là lĩnh vực BHXH, BHLĐ,

HĐLĐ, thang bảng lương, qui chế nâng lương, thưởng, trích kinh phí công đoàn, không hỗ trợ tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động...(số liệu theo thống kê báo cáo phối hợp liên ngành)

2.1.4.3. Về điều kiện lao động:

- Xây dựng định mức lao động không phù hợp dẫn đến người lao động không thực hiện được phải làm thêm giờ mới hoàn thành được khối lượng công việc theo định mức nhưng không được tính thời gian làm thêm giờ. Kéo dài thời gian thử việc, kéo dài hoặc không giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động.

- Thời gian làm thêm giờ tăng ca kéo dài liên tục trong nhiều ngày dẫn đến sức khỏe người lao động bị suy giảm, kiệt quệ, không thể thực hiện được tốt công việc.

- Điều kiện lao động không đảm bảo an toàn vệ sinh lao động như: về không gian chật hẹp, nhiều bụi, không đủ ánh sáng, nhiệt độ nhà xưởng quá nóng, tiếng ồn quá cao, chưa thực hiện tốt công tác huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, thành lập hội đồng BHLĐ, an toàn vệ sinh viên, khám sức khỏe định kỳ... chưa trang cấp đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, không thực hiện đầy đủ các chế độ độc hại, bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động...

2.1.4.4. Về quan hệ lao động:

- Thái độ và môi QHLD chưa được hài hòa, do bất đồng ngôn ngữ, khác biệt văn hóa ứng xử, thái độ chửi mắng, xem thường người lao động Việt Nam... phần khác do phiên dịch, dịch thuật không đúng hoặc trợ lý thiếu kiến thức PLLĐ, luật công đoàn nên tham mưu sai dẫn đến NSDLĐ quyết định trái pháp luật gây mâu thuẫn QHLD.

- Người sử dụng lao động tùy tiện xử lý sa thải, chấm dứt HĐLĐ, chuyển người lao động sang làm công việc khác không căn cứ vào mức độ sai phạm có nhiều vụ việc đưa ra lý do không chính đáng, không chứng minh được lỗi của NLĐ dẫn đến sự bất bình của người lao động, áp dụng các hình thức phạt cúp lương, trừ lương trái quy định ...

- Không đáp ứng nguyện vọng và tạo điều kiện cho NLĐ thành lập tổ chức Công đoàn hoặc vô hiệu hóa không tạo điều kiện cho Công đoàn hoạt động. Nhất là

BCH CĐCS mạnh dạn đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ thì bị trù dập bằng các hành vi kể cả việc chấm dứt HĐLĐ khi hết hạn HĐLĐ...

- Tính chất vụ việc tranh chấp ngày càng phức tạp với số lượng công nhân đông từ 1.000 đến hơn 8.000 người tham gia..., thời gian đình công kéo dài chủ yếu là 5 ngày, có doanh nghiệp kéo dài đến 9 ngày như: Công ty TNHH Beautec Vina, PungKook vina...

Về phía người lao động:

- Phần lớn người lao động thu nhập thấp, đời sống khó khăn, nắm thông tin về các chế độ, chính sách pháp luật của Nhà nước không đầy đủ dẫn đến dễ bị lôi kéo bởi các phần tử xấu, một số đối tượng không phải là công nhân trong doanh nghiệp quá khích cản trở hăm dọa công nhân lao động, kích động người lao động ngừng việc.

2.1.4.5. Tính hợp pháp của các cuộc TCLĐTT và ĐC:

- 100% số cuộc TCLĐTT và ĐC đều không do công đoàn khởi xướng, lãnh đạo, tổ chức và không tuân thủ trình tự thủ tục theo pháp luật quy định.

- Quá trình tranh chấp hầu hết kiến nghị của người lao động đều được NSDLĐ chấp thuận một phần hoặc toàn bộ các nội dung kiến nghị.

- Các cuộc TCLĐTT và ĐC nơi có tổ chức Công đoàn, hầu hết công đoàn cơ sở không được báo trước về thời gian, nội dung tranh chấp, nhưng trước đó, CĐCS đã có kiến nghị với nhân sự, giám đốc điều hành về chế độ, chính sách của của NLĐ nhưng không được báo cho NSDLĐ có thẩm quyền giải quyết nhưng lại trì hoãn, kéo dài thời gian giải quyết các bức xúc của NLĐ.

2.1.5. Phân tích thực trạng lợi ích kinh tế của các bên trong QHLD trong KCN

Sóng thần 1

2.1.5.1. Thực trạng lợi ích kinh tế của các bên trong QHLD

Qua tổng hợp, phân tích tổng số 200 phiếu điều tra thu về từ 50 DN được chọn khảo sát (gồm 20 DN vốn trong nước, 30 DN vốn FDI). Đối tượng khảo sát là những người đại diện cho ba nhóm: NSDLĐ 50 phiếu; NLĐ 100 phiếu; cán bộ công đoàn 50 phiếu.

Yếu tố về tiền lương và các loại phụ cấp, trợ cấp: Tiền lương luôn là yếu tố có tác động hàng đầu đối với sự ổn định QHLD tại DN. Qua thống kê tổng hợp tình hình TCLĐTT (LĐLĐ Bình Dương), trong đó KCN Sóng thần 1 tập trung chủ yếu qua các nội dung sau: Không xây dựng và áp dụng thang bảng lương, không công khai đơn giá sản phẩm, đơn giá tiền lương, không xây dựng quy chế nâng lương định kỳ, tính tiền lương làm thêm giờ không đúng quy định, nợ lương, chậm lương, phạt trừ lương, cúp lương, bám sát mức lương tối thiểu làm nền lương cơ bản khi ký HĐLĐ... Tiền lương là khoản thu nhập chính để đảm bảo nhu cầu cho cuộc sống bản thân và gia đình, NLĐ luôn mong muốn tiền lương ngày càng được tăng lên để có điều kiện cải thiện cuộc sống tốt hơn. Tuy nhiên, đối với DN, tiền lương là khoản chi phí có tác động lớn đến giá thành, lợi nhuận của DN, vì vậy họ luôn tìm mọi cách để giảm chi phí sản xuất để hạ giá thành, trong đó chi phí về tiền lương của NLĐ luôn là một trong những danh mục thường được lựa chọn để giảm chi phí sản xuất.

Kết quả khảo sát cho thấy phần lớn các DN có vốn đầu tư trong nước, vốn Đài Loan, Trung quốc, Hàn Quốc có mức lương khi ký kết HĐLĐ cho NLĐ khá ngang bằng nhau, đều bám sát mức tiền lương tối thiểu vùng để làm nền lương khi giao kết HĐLĐ, mức trích đóng BHXH và các chế độ khác cho NLĐ. Vì vậy NLĐ khi được giao kết HĐLĐ lần đầu thường có mức lương ngang bằng nhau mặc dù trình độ văn hóa, tay nghề của từng người có sự khác nhau. Với mức tiền lương này, tuy DN không làm trái với quy định của pháp luật nhưng quá thấp so với khả năng tay nghề và thực tế nhu cầu cuộc sống của NLĐ, đặc biệt là NLĐ sống xa quê.

Ngoài những yếu tố xuất phát từ nội tại của DN, còn có những nhân tố tác động khác như: Quy định của Nhà nước về mức lương tối thiểu thấp và không phù hợp, mức lương tối thiểu vùng ở Bình Dương là 2.700.000 đ (vùng 1), với mức tiền lương tối thiểu quá thấp, không đảm bảo cho NLĐ làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái

sản xuất lao động mở rộng. Mức chênh lệch tiền lương tối thiểu giữa các vùng quá thấp là không phù hợp với thực tế nhu cầu chi tiêu giữa các vùng.

Bên cạnh đó, những năm gần đây tình hình lạm phát không ngừng tăng cao, giá cả các mặt hàng thiết yếu đối với đời sống hàng ngày của NLĐ tăng cao hơn chi tiêu lạm phát chung, mức tăng lạm phát cao hơn mức tăng thu nhập, làm cho cuộc sống của NLĐ luôn bức xúc vì phải làm việc cật lực mà cuộc sống ngày càng khó khăn hơn. Do chịu ảnh hưởng của suy thoái kinh tế thế giới, các DN hoạt động sản xuất kinh doanh gặp nhiều khó khăn phải thu hẹp sản xuất, giải thể, bỏ trốn, nợ lương, nợ BHXH, áp dụng các hình thức trừ lương... đã ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, đời sống của NLĐ và tình hình QHLD tại DN.

Về tiền thưởng: Bên cạnh tiền lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp thì tiền thưởng là một trong những nguồn thu nhập đáng kể của NLĐ, và là một trong những nguyên nhân hàng đầu ảnh hưởng đến sự ổn định QHLD tại DN.

Trong 5 năm trở lại đây, KCN Sóng thần 1 có 86 vụ TCLĐTT (theo thống kê của LĐLĐ Bình Dương), đình công từ xung đột về tiền thưởng. Kết quả cho thấy, có 34% DN đã xây dựng quy chế thưởng nhưng rất ít bản quy chế có sự tham khảo ý kiến của Ban chấp hành CĐCS hoặc lấy kiến của NLĐ, có 12% DN đã triển khai công khai quy chế này cho NLĐ biết. Hàng năm, các DN thường trích một tỷ lệ khoảng 5% đến 7% từ tổng quỹ lương dành cho quỹ khen thưởng. Các hình thức thưởng thông thường là thưởng cho NLĐ vào dịp tổng kết năm, giáp Tết Âm lịch với mức thưởng bình quân là 1 tháng lương cơ bản còn gọi là tháng lương 13 (chiếm 80%), thưởng bình quân một tháng tiền lương thực lãnh (chiếm 15%), thưởng 1 phần tiền lương mang tính chất động viên tùy theo khả năng tài chính của DN chiếm khoảng 5%. Thưởng xếp loại A,B,C theo năng suất lao động được đa số các DN áp dụng với mức thưởng bình quân từ 10% đến 15% tiền lương cơ bản hàng tháng. Ngoài ra, đa số các DN đều áp dụng hình thức thưởng chuyên cần, thưởng thâm niên, thưởng sáng kiến...

Về BHXH, BHYT, BHTN: Theo thống kê Bảo hiểm Bình Dương, có khoảng chiếm 92% tại KCN Sóng Thần 1 áp dụng mức tiền lương trích đóng

BHXH, BHYT, BHTN thấp hơn nhiều so với mức lương thực lãnh của NLĐ, trong đó có 25% DN nhiều năm liền chỉ trích đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ tương đương mức lương tối thiểu vùng cộng với khoảng 7% phụ cấp tay nghề, với mức đóng này sẽ không đảm bảo an sinh cho NLĐ khi gặp rủi ro hoặc khi NLĐ không còn sức lao động, về hưu cuộc sống sẽ gặp nhiều khó khăn, đây là vấn đề mà xã hội cần quan tâm. Tình trạng DN nợ, chậm đóng, trốn đóng BHXH, đóng không đầy đủ như chi đóng cho nhân viên hành chính văn phòng và một số lao động ký HĐLĐ lâu năm, số còn lại DN thường nêu lý do ký hợp đồng học việc, thử việc, HĐLĐ thời vụ còn khá phổ biến; mức trích đóng bám sát mức lương ký HĐLĐ chứ không căn cứ theo thang bảng lương hoặc tổng quỹ lương trả cho NLĐ; DN có nhiều hành vi như cố tình chậm nộp, đóng thiếu cả số người và số tiền, thậm chí có một số DN đã thu tiền trích nộp hàng tháng của NLĐ nhưng chiếm dụng không nộp cho cơ quan BHXH, gây thiệt thòi quyền lợi cho NLĐ.

Về HĐLĐ: Mặc dù, những năm gần đây các DN đã chú trọng hơn việc thực hiện các quy định về giao kết HĐLĐ với NLĐ, tỷ lệ NLĐ được giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn, xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng tăng lên, nhưng do nhu cầu tìm việc của NLĐ luôn lớn hơn nhu cầu tuyển dụng nên một số DN đã ngầm thống nhất không chế mặt bằng tiền lương, điều kiện làm việc và các chế độ khác khi tuyển dụng, nhiều DN không chú trọng nhiều đến trình độ tay nghề của NLĐ khi tuyển dụng mà biểu hiện như “mua rau hớt mớ” còn khá phổ biến. Kết quả khảo sát cho thấy còn hơn 50% số bản HĐLĐ chưa ghi đầy đủ nội dung các điều khoản chủ yếu, khoảng 70% HĐLĐ chưa đảm bảo nguyên tắc thỏa thuận khi giao kết HĐLĐ. Tình trạng DN kéo dài thời gian thử việc, học việc, gia hạn HĐLĐ xác định thời hạn nhiều lần, tùy tiện vi phạm hợp đồng, đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật còn xảy ra nhiều. Điều đáng lưu ý là trong thời gian đầu mới xin việc làm thì NLĐ không quan tâm đến thỏa thuận các chế độ và điều kiện làm việc, nhưng sau một thời gian làm việc ổn định NLĐ bắt đầu quan tâm và nhận thấy lợi ích của mình bị thiệt thòi nên bức xúc và thường có nhiều phản ứng tập thể đề nghị cải thiện, đây là một trong những nguyên nhân thường dẫn đến các cuộc

TCLĐTT, đình công. Theo thống kê 5 năm gần đây, có 52 vụ TCLĐTT có nguyên nhân ban đầu từ những tranh chấp về nội dung HĐLĐ, chiếm khoảng 28%.

Về TULĐTT: Theo thống kê của LĐLĐ Bình Dương trong các KCN trong tỉnh Bình Dương, tỷ lệ DN đã ký kết TULĐTT chiếm khoảng 62%. Trong số các DN trong KCN Sóng Thần 1 có 74% DN đã ký kết TULĐTT. Mặc dù, hầu hết các bản TULĐTT đều có đầy đủ nội dung nhưng chủ yếu là sự sao chép lại các quy định của pháp luật, ít có những thỏa thuận về quyền lợi của NLĐ cao hơn quy định của pháp luật lao động. Có khoảng 70% số bản TULĐTT khi xây dựng không tổ chức lấy ý kiến hoặc thương lượng với tập thể NLĐ, khi ký kết xong thì không tổ chức triển khai nội dung đến NLĐ mà chủ yếu nhằm mục đích đối phó với cơ quan quản lý Nhà nước và khách hàng. Vì vậy khi được hỏi ý kiến có hơn 80% NLĐ trả lời không biết ở DN đã ký kết TULĐTT. Những năm gần đây, số vụ TCLĐTT, đình công xuất phát từ nguyên nhân lợi ích của NLĐ ngày càng tăng, các DN đã có sự quan tâm hơn đến việc xây dựng và ký kết TULĐTT, có nhiều nội dung liên quan đến yếu tố lợi ích của NLĐ được NSDLĐ xem xét đưa vào, số bản TULĐTT được tiến hành lấy ý kiến tập thể NLĐ và thương lượng thực sự còn rất ít.

2.1.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân từ quan hệ lợi ích kinh tế

Bên cạnh những DN từng bước đã ổn định được tình QHLD và sản xuất kinh doanh có sự phát triển, trong KCN Sóng Thần 1 cũng còn không ít những DN tình hình QHLD còn nhiều yếu tố bất ổn, lực lượng lao động thường xuyên biến động, sản xuất kinh doanh còn gặp nhiều khó khăn. Trong số các DN tại KCN Sóng Thần 1, có 65% DN có tình hình sản xuất đang gặp nhiều khó khăn, có thời điểm phải thu hẹp sản xuất, giảm lao động, các chế độ, phúc lợi áp dụng khá thấp so với các DN xung quanh, phát sinh nhiều TCLĐ cá nhân và thường xảy ra các TCLĐTT, đình công do DN chưa thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ theo quy định của pháp luật. NSDLĐ thường không quan tâm giải quyết các kiến nghị, yêu cầu chính đáng của NLĐ, hoặc chỉ xem xét giải quyết khi tập thể NLĐ phản ứng bằng các vụ TCLĐTT. Qua quan sát có thể thấy tình hình QHLD tại các DN này luôn đối mặt với sự lúng túng về ổn định lực lượng lao động, do tiền lương và các chế độ, phúc lợi thấp nên

lao động biến động nhiều, vì vậy DN phải thường xuyên tuyển dụng mới lao động với thâm niên và tay nghề không cao nên ảnh hưởng đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và hiệu quả sản xuất kinh doanh, kết quả sản xuất kinh doanh sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chế độ tiền lương, phúc lợi của NLĐ và sự ổn định nguồn lực lao động.

Tại các DN này luôn tiềm ẩn nhiều yếu tố dễ dẫn đến các tranh chấp lao động, đặc biệt là các TCLĐTT về lợi ích kinh tế, ảnh hưởng về an ninh trật tự trong KCN. Nhiều năm tình hình sản xuất gặp khó khăn và tình hình QHLĐ không ổn định đã ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả sản xuất kinh doanh hàng năm.

2.2. PHÂN TÍCH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QHLĐ TẠI KCN SÓNG THẦN 1

2.2.1. Đặc điểm của mẫu nghiên cứu

Bảng câu hỏi được gửi tới cho 50 doanh nghiệp trong KCN Sóng Thần 1 với kỳ vọng sẽ thu về 250 phiếu (đối tượng khảo sát cán bộ quản lý công ty, mỗi doanh nghiệp phát 5 phiếu). Tuy nhiên, chỉ thu về được 186 phiếu trả lời, tương ứng với tỷ lệ hồi đáp là 93%. Trong số 186 phiếu trả lời có 08 phiếu không đạt do trong quá trình nhập liệu cho thấy có thể đối tượng không có thời gian đọc kỹ các câu hỏi nên chọn cách trả lời hài lòng cho nhanh chóng và đơn giản. Kết quả cuối cùng chỉ có 178 phiếu trả lời (xem phụ lục 3) được sử dụng làm dữ liệu cho nghiên cứu.

Trong số 178 phiếu thì DN Đài Loan chiếm phần lớn với 34.27%, DN Hàn Quốc chiếm 29.21%, DN Nhật Bản chiếm 19.10%, Singapore chiếm 8.99%, còn lại là các quốc gia khác.

Bảng 2.5: Thông tin xuất xứ doanh nghiệp

Xuất xứ	Số phiếu
Đài Loan	61
Hàn Quốc	52
Trung Quốc – Hồng Kong	34
Singapore	16
DN Châu Âu	11
Việt Nam	4
Tổng Cộng	178

Nguồn: nghiên cứu của tác giả

Về ngành nghề, Dệt may chiếm 20.2%, nông sản chiếm 13.5%, giày da chiếm 13.5%, điện tử cơ khí chiếm 10.7%,... Đây là các ngành nghề nằm trong ưu tiên phát triển tại Bình Dương (theo quy hoạch kinh tế xã hội đến năm 2020).

Bảng 2.6: Thông tin ngành nghề doanh nghiệp

Lĩnh vực	Số phiếu	%
Chế biến gỗ	5	2.8
Cơ khí, điện tử	19	10.7
Dệt may	36	20.2
Giày da, túi xách	17	9.6
Hóa chất, mỹ phẩm	24	13.5
Nông sản, lương thực, thực phẩm	24	13.5
Khác	53	29.8
	178	100

Nguồn: nghiên cứu của tác giả

2.2.2. Kiểm định hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha sẽ kiểm tra độ tin cậy của các biến dùng để đo lường từng nhân tố. Những biến không đảm bảo độ tin cậy sẽ bị loại khỏi thang đo và sẽ không xuất hiện lại trong phần phân tích nhân tố EFA.

BẢNG 2.7: Kết quả cronbach Alpha của các thành phần (lần 1)

Biến quan sát	Trung bình thang đo	Phương sai	Tương quan tổng	Cron.Alpha
Môi trường pháp lý	Alpha= 0.878			
MTPL1	13.58	11.013	0.73	0.846
MTPL2	13.71	11.101	0.73	0.846
MTPL3	13.75	10.834	0.739	0.844
MTPL4	13.67	11.34	0.73	0.847
MTPL5	13.69	12.396	0.617	0.872
Công tác quản lý nhà nước về LD	Alpha= 0.885			
QLNN1	14.57	8.518	0.653	0.876
QLNN2	14.6	8.128	0.747	0.857
QLNN3	14.4	7.27	0.806	0.84
QLNNI4	14.37	7.353	0.781	0.847
QLNN5	14.62	8.034	0.644	0.88
Văn hóa quốc gia của các DN	Alpha= 0.753			
VHDN1	8.24	1.458	0.706	0.516
VHDN2	8.14	1.387	0.753	0.453
VHDN3	7.85	2.129	0.335	0.917
Nhận thức về PLLD của DN	Alpha= 0.896			
NTPL1	10	5.345	0.723	0.882
NTPL2	10.13	4.874	0.768	0.867
NTPL3	10.08	4.97	0.788	0.858
NTPL4	9.96	5.1	0.801	0.854
Tác phong và ý thức của người LD	Alpha= 0.880			
TPYT1	10.87	5.401	0.739	0.846
TPYT2	11.08	4.751	0.769	0.838
TPYT3	10.92	5.587	0.726	0.851
TPYT4	10.87	5.62	0.741	0.846
Vai trò của tổ chức công đoàn	Alpha= 0.886			

VTCD1	15.46	6.973	0.831	0.835
VTCD2	15.62	7.672	0.713	0.864
VTCD3	15.38	7.819	0.673	0.873
VTCD4	15.38	7.411	0.727	0.861
VTCD5	15.49	7.822	0.682	0.871
Sự hài hòa QHLD	Alpha= 0.646			
QHLD1	7.57	0.992	0.423	0.591
QHLD2	7.55	0.848	0.466	0.537
QHLD3	7.52	0.952	0.483	0.514
Lợi ích kinh tế	Alpha= 0.646			
LOIICHKT1	6.82	3.448	0.623	0.814
LOIICHKT2	6.94	3.308	0.692	0.743
LOIICHKT3	6.91	3.359	0.725	0.712

(Nguồn : Nghiên cứu của tác giả)

Các biến quan sát có hệ số tương quan biến tổng (item total correlation) nhỏ hơn 0.3 sẽ bị loại và tiêu chuẩn chọn thang đo khi Cronbach's Alpha từ 0.6 trở lên (theo Nunnally & Burnstein, 1994). Dữ liệu sau khi được làm sạch sẽ tiến hành kiểm định độ tin cậy bằng hệ số Cronbach's Alpha.

Từ bảng 2.7, các yếu tố đều có Cronbach Alpha >0.6, , các hệ số tương quan biến tổng của các biến đo lường thành phần này đều đạt chuẩn cho phép (lớn hơn 0.6). Riêng yếu tố **Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp** có độ tin cậy Cronbach Alpha là 0.753 đạt chuẩn cho phép (lớn hơn 0.6), các hệ số tương quan biến tổng của các biến đo lường thành phần này đều đạt trên 0.3. Tuy nhiên, để đạt cronbach alpha cao hơn (0.917) và tương quan biến tổng tương đối thấp nên tác giả sẽ loại biến VHDN3 (*Quan niệm và cách ứng xử*). Do vậy, 2 biến còn lại đều được sử dụng trong phân tích nhân tố EFA.

BẢNG 2.8: Kết quả cronbach Alpha (lần 2) của các thành phần

Biến quan sát	TB thang đo nếu loại biến	Phương sai nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Alpha nếu loại biến
Môi trường pháp lý	Alpha= 0.878			
MTPL1	13.58	11.013	0.73	0.846
MTPL2	13.71	11.101	0.73	0.846
MTPL3	13.75	10.834	0.739	0.844
MTPL4	13.67	11.34	0.73	0.847
MTPL5	13.69	12.396	0.617	0.872
Công tác quản lý nhà nước về lao động	Alpha= 0.885			
QLNN1	14.57	8.518	0.653	0.876
QLNN2	14.6	8.128	0.747	0.857
QLNN3	14.4	7.27	0.806	0.84
QLNNI4	14.37	7.353	0.781	0.847
QLNN5	14.62	8.034	0.644	0.88
Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp	Alpha= 0.917			
VHDN1	3.97	0.581	0.846	. ^a
VHDN2	3.88	0.572	0.846	. ^a
Nhận thức về pháp luật lao động của DN	Alpha= 0.896			
NTPL1	10	5.345	0.723	0.882
NTPL2	10.13	4.874	0.768	0.867
NTPL3	10.08	4.97	0.788	0.858
NTPL4	9.96	5.1	0.801	0.854
Tác phong và ý thức của người LĐ	Alpha= 0.880			
TPYT1	10.87	5.401	0.739	0.846
TPYT2	11.08	4.751	0.769	0.838

TPYT3	10.92	5.587	0.726	0.851
TPYT4	10.87	5.62	0.741	0.846
Vai trò của tổ chức công đoàn	Alpha= 0.886			
VTCD1	15.46	6.973	0.831	0.835
VTCD2	15.62	7.672	0.713	0.864
VTCD3	15.38	7.819	0.673	0.873
VTCD4	15.38	7.411	0.727	0.861
VTCD5	15.49	7.822	0.682	0.871
Sự hài hòa QHLD	Alpha= 0.646			
QHLD1	7.57	0.992	0.423	0.591
QHLD2	7.55	0.848	0.466	0.537
QHLD3	7.52	0.952	0.483	0.514
Lợi ích kinh tế	Alpha= 0.823			
LOIICHKT1	6.82	3.448	0.623	0.814
LOIICHKT2	6.94	3.308	0.692	0.743
LOIICHKT3	6.91	3.359	0.725	0.712

(Nguồn : Nghiên cứu của tác giả)

2.2.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA

Các biến thỏa điều kiện sau khi kiểm định độ tin cậy sẽ được tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis). Phân tích nhân tố sẽ cho biết độ hội tụ của các biến cao hay không và chúng có thể gom lại thành một số nhân tố ít hơn để xem xét không.

Bảng 2.9 : Kết quả phân tích nhân tố khám phá các yếu tố ảnh hưởng đến QHLD

	Yếu tố					
	1	2	3	4	5	6
VTCD1	0.908	0.104	0.107	0.084	0.016	-0.021
VTCD2	0.85	0.132	0.081	0.046	-0.091	-0.124
VTCD3	0.803	0.072	0.047	0.075	0.022	-0.008
VTCD4	0.741	0.084	0.157	0.016	0.165	0.41
VTCD5	0.716	0.014	0.093	0.119	0.112	0.378
MTPL3	0.106	0.851	0.069	0.119	0.079	-0.052
MTPL1	-0.036	0.801	0.064	0.139	0.242	0.206
MTPL2	0.086	0.8	0.179	0.137	0.091	-0.023
MTPL4	0.133	0.755	0.266	0.058	0.136	0.168
MTPL5	0.136	0.645	0.186	0.167	0.205	0.026
QLNN2	0.077	0.207	0.84	0.18	0.032	-0.13
QLNN3	0.103	0.096	0.804	0.148	0.034	0.398
QLNNI4	0.139	0.125	0.772	0.141	0.078	0.425
QLNN1	0.099	0.24	0.736	0.275	0.07	-0.165
QLNN5	0.108	0.157	0.683	0.291	-0.005	0.058
NTPL3	0.074	0.137	0.142	0.866	0.033	-0.006
NTPL4	0.125	0.169	0.256	0.817	0.107	0.084
NTPL2	0.137	0.144	0.23	0.812	0.117	-0.107
NTPL1	-0.01	0.121	0.218	0.801	0.13	0.132
TPYT2	0.038	0.144	0.043	0.089	0.865	0.002
TPYT3	0.013	0.109	-0.024	0.086	0.835	0.147
TPYT4	0.064	0.106	0.073	0.133	0.82	0.21
TPYT1	0.012	0.281	0.062	0.037	0.799	0.08
VHDN1	0.089	0.058	0.018	-0.009	0.174	0.889
VHDN2	0.082	0.118	0.144	0.045	0.18	0.874

(Nguồn : Nghiên cứu của tác giả)

Sau khi kiểm tra độ tin cậy của thang đo, 25 biến quan sát đủ tiêu chuẩn để sử dụng tiếp cho quá trình nghiên cứu. Phân tích nhân tố khám phá được tiến hành theo phương pháp trích yếu tố Principal Component Analysis với phép xoay Varimax. Theo Hair và cộng sự, Factor loading là chỉ tiêu đảm bảo mức ý nghĩa thiết thực của EFA. Factor loading lớn hơn 0.3 được xem là mức tối thiểu, lớn hơn 0.4 được xem là quan trọng, lớn hơn 0.5 được xem là có ý nghĩa thiết thực. Factor loading của các biến quan sát phải lớn hơn hoặc bằng 0.5. Chọn mức tối thiểu 0.5

để đảm bảo ý nghĩa thiết thực của EFA. Ngoài ra, hệ số Eigenvalue lớn hơn 1, nếu nhỏ hơn 1 sẽ bị khởi mô hình nghiên cứu và tổng phương sai trích lớn hơn 50% (Gerbing & Anderson, 1988).

Kiểm định EFA thang đo các yếu tố tác động đến QHLD với tập hợp 25 biến, cho thấy có 6 nhóm yếu tố được trích tại eigenvalue là **1.252** và phương sai trích là 75.268% đạt yêu cầu (>50%), đồng thời hệ số KMO= 0.798 cũng đạt yêu cầu (>0.5), chứng tỏ phân tích nhân tố để nhóm các biến lại là rất thích hợp (Xem thêm phụ lục 6).

Sau khi phân tích và đánh giá bằng hai công cụ hệ số tin cậy Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, thang đo các yếu tố ảnh hưởng đến QHLD không có gì thay đổi 6 thành phần và 25 biến quan sát.

- 1) **Môi trường pháp lý với 5 biến quan sát**
- 2) **Công tác quản lý nhà nước về lao động với 5 biến quan sát**
- 3) **Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp với 2 biến quan sát**
- 4) **Nhận thức về pháp luật lao động của DN với 4 biến quan sát**
- 5) **Tác phong và ý thức của người LĐ với 4 biến quan sát**
- 6) **Vai trò của tổ chức công đoàn với 5 biến quan sát**

Tổng cộng: 25 biến quan sát

Bảng 2.10 Kết quả phân tích nhân tố khám phá yếu tố QHLD

Biến quan sát	Yếu tố
	1
QHLD3	.787
QHLD2	.775
QHLD1	.735

(Nguồn : Nghiên cứu của tác giả)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA đối với 03 biến quan sát trong thang đo **QHLD** cho thấy giữa các biến có mối tương quan với nhau ($\text{sig}=0.000<0.05$) và hệ số KMO=0.650 chứng tỏ việc phân tích nhân tố để nhóm các biến lại là thích hợp.

Bảng 2.11 Kết quả phân tích nhân tố khám phá yếu tố lợi ích kinh tế

Biến quan sát	Yếu tố
	1
LOIICHKT3	.787
LOIICHKT2	.775
LOIICHKT1	.735

(Nguồn : Nghiên cứu của tác giả)

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA đối với 03 biến quan sát trong thang đo **lợi ích kinh tế** cho thấy giữa các biến có mối tương quan với nhau ($\text{sig}=0.000<0.05$) và hệ số KMO=0.705 chứng tỏ việc phân tích nhân tố để nhóm các biến lại là thích hợp.

2.2.4. Phân tích hồi quy

Phân tích hồi quy các yếu tố tác động đến QHLĐ

Sau khi tìm ra các nhân tố tác động đến QHLĐ của doanh nghiệp bằng phân tích Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA, các nhân tố tiếp tục đưa vào mô hình hồi quy bội để phân tích, xác định cụ thể trọng số của từng yếu tố tác động đến QHLĐ của doanh nghiệp.

Gọi :

Y : QHLĐ của doanh nghiệp

X1: Môi trường pháp lý ;

X2: Công tác quản lý nhà nước về lao động;

X3: Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp;

X4: Nhận thức về pháp luật lao động của DN;

X5: Tác phong và ý thức của người LĐ;

X6: Vai trò của tổ chức công đoàn

Ta có phương trình hồi quy dạng như sau:

$$Y = B_0 + B_1 \cdot X_1 + B_2 \cdot X_2 + B_3 \cdot X_3 + B_4 \cdot X_4 + B_5 \cdot X_5 + B_6 \cdot X_6$$

X1, X2 , X3 , X4 , X5, X6 : Các biến độc lập

Y: Biến phụ thuộc, Bi : Hệ số

Bảng 2.11: Kết quả phân tích hồi quy yếu tố ảnh hưởng đến QHLĐ của DN

	Hệ số hồi qui không chuẩn hóa		Hệ số hồi qui chuẩn hóa	t	Sig.	Đa cộng tuyến	
		Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.186	0.185		6.41348	0.00		
MTPL	0.108	0.03	0.202	3.36	0.001	0.70	1.4
QLNN	0.190	0.04	0.297	4.69	0.000	0.63	1.6
VHDN	0.150	0.03	0.247	4.45	0.000	0.82	1.2
NTPL	0.074	0.04	0.124	2.04	0.043	0.69	1.5
TPYT	0.102	0.03	0.173	3.03	0.003	0.77	1.3
VTCD	0.080	0.04	0.123	2.27	0.024	0.86	1.2

Nguồn: nghiên cứu của tác giả

Bảng 2.11 cho thấy có cả 6 yếu tố ảnh hưởng QHLĐ vì có hệ số sig <5% (có ý nghĩa thống kê) ta có phương trình hồi quy như sau:

$$Y = 1.186 + 0.202 * X1 + 0.297 * X2 + 0.247 * X3 + 0.124 * X4 + 0.173 * X5 + 0.123 * X6$$

Hay :

$$QHLĐ = 1.186 + 0.202 * MTPL + 0.297 * QLNN + 0.247 * VHDN + 0.124 * NTPL + 0.173 * TPYT + 0.123 * VTCD$$

Bảng 2.12: Kiểm định sự phù hợp của mô hình tương quan

	R	Hệ số R ²	Hệ số R ² điều chỉnh	Sai số chuẩn
1	.754 ^a	0.569	0.554	0.29699

Nguồn : nghiên cứu của tác giả

Bảng 2.12 cho thấy mô hình có hệ số R² điều chỉnh (Adjusted R Square) là 0.554. Như vậy, các yếu tố trong mô hình nghiên cứu giải thích được 55,4% tác động đến QHLĐ của doanh nghiệp còn lại 44,6 % là do các yếu tố khác ngoài mô

hình giải thích. Kiểm định độ ổn định mô hình hồi qui cho thấy các hệ số hồi qui (Beta) không bị biến thiên. Ngoài ra, hệ số VIF<10 nên các yếu tố không có hiện tượng đa cộng tuyến. Vì vậy phân tích hồi qui là phù hợp.

Phân tích hồi quy sự hài hòa QHLD ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của doanh nghiệp

Sau phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến QHLD, tác giả tiến hành kiểm định mối quan hệ giữa QHLD và lợi ích kinh tế của doanh nghiệp, kết quả như sau:

Bảng 2.13: Kết quả phân tích hồi quy Sự hài hòa của QHLD tác động lợi ích kinh tế của DN

Mô hình		Hệ số hồi qui không chuẩn hóa		Hệ số hồi qui chuẩn hóa	t	Sig.	Đa cộng tuyến	
		B	Std. Error	Beta			Độ chấp nhận	VIF
1	HÀNG SỐ	-0.158	0.443		-0.356	0.722		
	QHLD	0.951	0.117	0.523	8.147	0.000	1	1

Từ bảng 2.13 và bảng 2.11, ta thấy có sự ảnh hưởng của QHLD đến lợi ích kinh tế của doanh nghiệp (sig<5%, **có ý nghĩa thống kê**), điều này khẳng định nếu có sự hài hòa về QHLD thì doanh nghiệp sẽ có lợi ích về mặt kinh tế. Theo đó, yếu tố có tác động lớn nhất được xếp thứ tự như sau (căn cứ vào hệ số beta) : 1/ Quản lý nhà nước (Beta = 0.297); 2/ Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp (Beta= 0.247); 3/ Môi trường pháp lý (Beta=0.202); 4/ Tác phong và ý thức của người LĐ (Beta=0.173); 5/ Nhận thức về pháp luật của DN (0.124); 6/ Vai trò của tổ chức công đoàn (Beta=0.123). Các tác động này sẽ làm căn cứ cho đề xuất hàm ý giải pháp và kiến nghị ở chương 3.

Bảng 2.14 : Tổng hợp các kết quả kiểm định giả thuyết

Giả thuyết	Phát biểu	Kết quả kiểm định
H₁	Môi trường pháp lý tác động cùng chiều với sự hài hòa QHLD	Được chấp nhận $p = 0.01 < 0.05$
H₂	Công tác quản lý nhà nước về lao động tác động cùng chiều với QHLD	Được chấp nhận $p = 0.000 < 0.05$
H₃	Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp tác động cùng chiều với QHLD	Được chấp nhận $p = 0.000 < 0.05$
H₄	Nhận thức về pháp luật lao động của DN tác động cùng chiều với QHLD	Được chấp nhận $p = 0.043 < 0.05$
H₅	Trình độ, tác phong và ý thức của người LĐ tác động cùng chiều với QHLD	Được chấp nhận $p = 0.03 < 0.05$
H₆	Vai trò của tổ chức công đoàn tác động cùng chiều với lợi ích của doanh nghiệp	Được chấp nhận $p = 0.024 < 0.05$
H₇	Sự hài hòa của QHLD tác động cùng chiều với lợi ích của doanh nghiệp	Được chấp nhận $p = 0.000 < 0.05$

2.2.5. Kiểm định mức độ đánh giá của doanh nghiệp theo xuất xứ doanh nghiệp đối với các nhân tố ảnh hưởng đến QHLD

Phương pháp phân tích phương sai một yếu tố (One way ANOVA) được sử dụng nhằm để kiểm định giả thuyết các tổng thể nhóm có trị trung bình bằng nhau hay không hay nói một cách khác là xem mức độ đánh giá của nhóm doanh nghiệp đối với các nhân tố ảnh hưởng đến QHLD của doanh nghiệp).

Mức độ đánh giá của doanh nghiệp đối với yếu tố môi trường pháp lý (X1)

Kết quả kiểm định Levene cho thấy với mức ý nghĩa Sig=0.010 (<0.05) nghĩa là phương sai môi trường pháp lý của các nhóm doanh nghiệp là khác nhau, không thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA

Mức độ đánh giá của khách hàng đối với yếu tố công tác quản lý nhà nước về lao động (X2)

Kết quả kiểm định Levene cho thấy với mức ý nghĩa Sig=0.007 (<0.05) nghĩa là phương sai công tác quản lý nhà nước về lao động của các nhóm doanh nghiệp là khác nhau, không thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA

Mức độ đánh giá của doanh nghiệp đối với yếu tố văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp (X3)

Kiểm định Levene cho thấy mức ý nghĩa Sig.=0.681 (>0.05) nên có thể khẳng định là phương sai của các nhóm là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA. Kết quả phân tích ANOVA với Sig.= 0.00 (<0.05) cho thấy sự khác nhau về mức độ đánh giá của các nhóm doanh nghiệp là có ý nghĩa (có sự khác nhau).

Dựa vào kết quả kiểm định LSD này, ta có thể kết luận có 5 nhóm xuất xứ doanh nghiệp (Đài Loan, Hàn Quốc, Trung Quốc-Hồng Kông, Singapore, DN Châu Âu) có sự khác nhau về yếu tố Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp

Bảng 2.15 Thống kê mức độ đánh giá yếu tố văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp

Xuất xứ	Số lượng	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Đài Loan	61	3.5082	.59506
Hàn Quốc	52	4.1442	.61306
Trung Quốc,Hồng Kông	34	4.0294	.75820
Singapore	16	4.1250	.80623
DN Châu Âu	11	4.5455	.68755
	178	3.9242	.72962

Từ bảng 2.14, ta thấy doanh nghiệp Châu Âu dễ dàng hòa hợp văn hóa hơn (giá trị trung bình là 4.5455) và kém hòa hợp nhất là doanh nghiệp Đài Loan (giá trị trung bình là 3.5082), điều này chứng minh là các doanh nghiệp Đài Loan thường hay xảy ra tình trạng đình công, tranh chấp lao động.

Như vậy, các nhà hoạch định chính sách thu hút đầu tư của Bình Dương cần lưu tâm đến yếu tố văn hóa mà đặc biệt là đối với các doanh nghiệp Đài Loan.

Mức độ đánh giá của khách hàng đối với yếu tố nhận thức về pháp luật lao động của DN (X4)

Kết quả kiểm định Levene cho thấy với mức ý nghĩa Sig=0.039 (<0.05) nghĩa là phương sai nhận thức về pháp luật lao động của DN của các nhóm doanh nghiệp là khác nhau, không thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA.

Mức độ đánh giá của doanh nghiệp đối với yếu tố tác phong và ý thức của người LĐ (X5)

Kiểm định Levene với Sig.=0.057 (>0.05) nên có thể khẳng định là phương sai của các nhóm là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA. Tuy nhiên kết quả phân tích ANOVA với Sig.= 0.257 (>0.05) cho thấy sự khác nhau về mức độ đánh giá của hai nhóm khảo sát là không có ý nghĩa (không có sự khác nhau).

Mức độ đánh giá của doanh nghiệp đối với yếu tố vai trò của tổ chức công đoàn (X6)

Kiểm định Levene với Sig.=0.193 (>0.05) nên có thể khẳng định là phương sai của các nhóm là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA. Tuy nhiên kết quả phân tích ANOVA với Sig.= 0.114 (>0.05) cho thấy sự khác nhau về mức độ đánh giá của hai nhóm khảo sát là không có ý nghĩa (không có sự khác nhau).

2.2.6. Kiểm định mức độ đánh giá của doanh nghiệp theo ngành nghề đối với các nhân tố ảnh hưởng đến QHLD

Kiểm định Levene đối với 6 yếu tố (môi trường pháp lý; công tác quản lý nhà nước về lao động; văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp; nhận thức về pháp luật lao động của DN; tác phong và ý thức của người LĐ; vai trò của tổ chức công đoàn) đều với Sig.>0.05 nên có thể khẳng định là phương sai của các nhóm là bằng nhau, thỏa mãn điều kiện của phân tích ANOVA. Kết quả phân

tích ANOVA với Sig.= 0.00 (<0.05) cho thấy sự khác nhau về mức độ đánh giá của các nhóm doanh nghiệp là có ý nghĩa (có sự khác nhau). (xem phụ lục 9).

Dựa vào kết quả kiểm định LSD, DN thuộc các ngành nghề đều có đánh giá khác nhau về toàn bộ 6 yếu tố. Như vậy, thông qua kiểm định này, công tác tuyên truyền, nâng cao kiến thức cho các DN còn rất hạn chế, dẫn đến sự nhận thức rất khác nhau về QHLD.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Trong chương này tác giả tiến hành phân tích thực trạng, kết quả thống kê, phân tích số vụ TCLĐTT, đình công tại các DN trong KCN Sóng Thần 1 trong 05 năm gần đây, kết hợp với phiếu khảo sát, phân tích thực trạng tình hình QHLD tại các DN trong KCN Sóng Thần 1. Qua đó, đánh giá khái quát được đặc điểm, phương pháp quản lý lao động, NSDLĐ, NLĐ và tình hình QHLD tại từng loại hình DN. Xác định được các nhân tố chủ yếu tác động đến QHLD tại DN. Trong đó, các nhân tố liên quan về lợi ích kinh tế và các chủ thể chính có ảnh hưởng quan trọng trực tiếp đến QHLD tại DN. Qua thống kê của LĐLĐ Bình Dương, có một số DN đã bước đầu xây dựng QHLD ngày càng ổn định và phát triển, tuy nhiên cũng có nhiều DN tình hình QHLD còn tiềm ẩn những yếu tố bất ổn, ảnh hưởng trực tiếp đến việc làm, thu nhập và đời sống của NLĐ, tình hình sản xuất kinh doanh, sự phát triển của DN và an ninh trật tự trên địa bàn. Bên cạnh đó, mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến sự thỏa mãn, hài lòng của NLĐ trong quan hệ với NSDLĐ là một trong những cơ sở phân tích, đánh giá rất quan trọng.

Trên cơ sở phân tích, đánh giá các nguyên nhân đạt được và những tồn tại hạn chế trong xây dựng QHLD tại DN chính là những cơ sở quan trọng cho việc nghiên cứu tìm ra những giải pháp sẽ được đề cập ở chương 3, nhằm giải quyết hiệu quả các vấn đề về lợi ích kinh tế trong xây dựng QHLD tại các DN trong KCN Sóng Thần 1 và có thể liên hệ áp dụng đến các khu công nghiệp khác trong toàn tỉnh.

Cũng trong chương này, đã giới thiệu kết quả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến QHLD từ việc xử lý và phân tích dữ liệu thu thập được. Những dữ liệu này đã được sàng lọc, làm sạch trước khi tiến hành phân tích. Phân mô tả mẫu giúp chúng ta có cái nhìn tổng quan về mẫu nghiên cứu.

Phần xác định hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố EFA đã giúp ta khẳng định được sáu nhân tố từ thang đo ban đầu với 26 biến đo lường đáp ứng các điều kiện về độ tin cậy trong việc đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến QHLD. Đó là (1) Môi trường pháp lý ;(2) Công tác quản lý nhà nước về lao

động ; (3) Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp ; (4) Nhận thức về pháp luật lao động của DN ; (5) Tác phong và ý thức của người LĐ; (6) Vai trò của tổ chức công đoàn

Phân tích hồi quy bội cho ta có được phương trình hồi quy tuyến tính cũng như cho ta thấy có năm nhân tố có mức độ ảnh hưởng đến QHLD là (1) Môi trường pháp lý ; (2) Công tác quản lý nhà nước về lao động ; (3) Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp ; (4) Nhận thức về pháp luật lao động của DN ; (5) Tác phong và ý thức của người LĐ; (6) Vai trò của tổ chức công đoàn. Ngoài ra, kết quả cũng chỉ ra có mối quan hệ giữa QHLD và lợi ích kinh tế của doanh nghiệp.

Kết quả phân tích ANOVA để kiểm định mức độ đánh giá của từng nhóm doanh nghiệp (xuất xứ) cho thấy có sự khác nhau giữa các nhóm trong việc đánh giá yếu tố Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp.

Ngoài ra, sự nhận thức về QHLD của các ngành nghề cũng khác nhau, điều này lộ rõ công tác đào tạo huấn luyện kiến thức QHLD còn nhiều hạn chế.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỀ GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ LỢI ÍCH KINH TẾ TRONG XÂY DỰNG QHLD TẠI CÁC DN TRONG KCN SÓNG THẦN 1, BÌNH DƯƠNG

Việc đề xuất các giải pháp trong luận văn này căn cứ: 1/Các dự báo về QHLD; 2/Định hướng phát triển kinh tế Bình Dương đến 2020; 3/Thực trạng QHLD tại KCN Sóng Thần; 4/Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến QHLD (trong chương 2).

3.1. DỰ BÁO SỰ CHUYỂN BIẾN QHLD TRONG CÁC DN VÀ CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN QHLD TRONG DN.

Nền kinh tế Việt Nam đang vận hành theo cơ chế thị trường, xu hướng chung là vai trò của Nhà nước đối với QHLD sẽ tiếp tục có sự thay đổi theo hướng giảm bớt sự can thiệp trực tiếp hành chính và chuyển dần sang tăng cường hỗ trợ QHLD. Về phía tập thể NLĐ và NSDLĐ khả năng liên kết tổ chức sẽ ngày càng chặt chẽ hơn. Do đó, đòi hỏi phải có sự nắm bắt, điều chỉnh phù hợp để phát huy hiệu quả các quy định của các thiết chế QHLD. Bên cạnh đó, Bộ luật lao động và Luật Công sửa đổi bổ sung năm 2012 có hiệu lực thi hành trong năm 2013, có nhiều quy định mới điều chỉnh về QHLD như: đề cao quá trình đối thoại và thương lượng; vai trò hỗ trợ của cơ quan Nhà nước, tăng cường quyền, vai trò của CĐCS và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, vai trò của tổ chức đại diện cho NSDLĐ trong hoạt động thương lượng ở cấp DN... nên có sự thay đổi về tính chất của QHLD, sẽ xuất hiện những yêu cầu mới, đặc biệt là yêu cầu về hỗ trợ trong QHLD.

Mặt khác, Việt Nam từng bước hội nhập ngày càng sâu rộng và toàn diện với kinh tế thế giới thông qua việc gia nhập các hiệp định BTA, AFTA, WTO, hiện nay Việt Nam đang tích cực đàm phán để sớm tham gia FTA với EU và Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), tham gia FTA và TPP sẽ mang lại nhiều cơ hội lớn cho Việt Nam khi xuất nhập khẩu, thu hút đầu tư nước ngoài và quan hệ chặt chẽ hơn với chuỗi sản xuất và tiêu thụ, đặc biệt là ngành may mặc, giày da sẽ có cơ

hội thâm nhập một thị trường vô cùng rộng lớn, có điều kiện phát triển mạnh mẽ hơn, giải quyết ổn định việc làm cho hàng triệu NLD. Bên cạnh những cơ hội, Việt Nam cũng sẽ đối mặt với những thách thức lớn khi tham gia FTA, TPP với các quy định mang tính mở và toàn diện hơn nên sẽ có tác động mạnh đến mọi mặt trong đời sống, kinh tế, xã hội của đất nước, đặc biệt ảnh hưởng sâu sắc đến QHLD của Việt Nam. Một thách thức khác đó là vào ngày 31 tháng 12 năm 2015, Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) chính thức hoạt động, khi đó sẽ hình thành một thị trường lao động chung giữa các quốc gia thành viên, NLD Việt Nam sẽ có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm trong khu vực, nhưng với thực trạng trình độ, tay nghề, năng suất lao động hiện tại, NLD Việt Nam sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc cạnh tranh việc làm với NLD các quốc gia khác, thậm chí có nguy cơ thua ngay tại sân nhà. Xu hướng sắp tới trong lĩnh vực QHLD, bên cạnh các quy định của pháp luật về QHLD còn có sự chi phối bởi các thông lệ chung, công ước quốc tế, các cam kết song phương và đa phương mà Việt Nam tham gia trong quá trình hội nhập...

Đối với Bình Dương, trong quy hoạch phát triển KT- XH giai đoạn 2013-2020 và những năm tiếp theo, Bình Dương sẽ có 35 KCN và 13 cụm công nghiệp với tổng diện tích hơn 15.000 ha, sẽ là một địa phương có mật độ tập trung công nghiệp cao, thu hút lượng vốn đầu tư lớn, số lượng DN và nhu cầu sử dụng lao động sẽ tăng nhanh. Bình Dương đã xây dựng chiến lược thu hút hiệu quả nguồn vốn FDI, trong đó đã tập trung các hoạt động xúc tiến thương mại, thu hút đầu tư và cải cách mạnh mẽ thủ tục hành chính nên đã không ngừng thu hút số lượng lớn DN đến đầu tư, liên tục nhiều năm liền là một trong những địa phương dẫn đầu cả nước về thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước. Với đặc điểm là một địa phương thu hút rất đông DN vốn FDI, giá trị xuất nhập khẩu chiếm tỷ trọng cao đã giúp cho kinh tế Bình Dương ngày càng có sự hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới. Bình Dương đang tập trung xây dựng kết cấu hạ tầng, chuẩn bị sẵn sàng các điều kiện để chủ động nắm bắt cơ hội khi Việt Nam tham gia FTA, TPP, trong đó tập trung thu hút có lựa chọn nguồn vốn FDI và ODA từ các nước trong Hiệp định, ưu tiên thu hút các đối tác quan trọng có tiềm lực kinh tế lớn, có công nghệ hiện đại, tiên tiến

phù hợp với Bình Dương và có thị trường xuất khẩu rộng lớn như Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ và một số nước phát triển khác. Sự gia tăng nhanh các DN đến Bình Dương đầu tư sẽ thu hút nguồn lực lao động trẻ từ khắp nơi đến làm việc và sinh sống. Trong đó, nguồn lao động ngoại tỉnh sẽ tiếp tục chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số lao động toàn tỉnh. Đặc biệt lao động là người nước ngoài đến làm việc và sinh sống tại Bình Dương ngày càng nhiều, tỷ lệ lao động trong độ tuổi lao động chiếm trên 75% và ngày càng trẻ hóa, chất lượng nguồn lao động từng bước được nâng lên để đáp ứng yêu cầu thị trường, chính vì vậy tình hình QHLD sẽ tiếp tục có sự chuyển biến nhanh chóng và diễn ra sôi động.

Có thể nói quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế đã và đang tạo ra những yêu cầu và thách thức to lớn đối với việc củng cố và hiện đại hóa QHLD ở các cấp, nhất là ở cấp DN, xu hướng chung là hiện đại hóa QHLD theo hướng tăng cường dân chủ và tiếng nói của NLD tại nơi làm việc. Bởi vì, QHLD hài hòa, ổn định có ý nghĩa tích cực và bền vững đối với mỗi tổ chức, góp phần phát huy mọi tiềm năng của các cá nhân, làm tăng năng suất lao động, năng lực cạnh tranh của DN nói riêng và toàn bộ nền kinh tế trên thị trường toàn cầu. Khi DN phát triển bền vững, đến lượt mình, DN lại có những nhu cầu mới và cơ hội mới để xây dựng QHLD tốt hơn. Đây là một xu hướng chung đối với tình hình QHLD ở Việt Nam và đối với Bình Dương nói riêng.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP, KIẾN NGHỊ CHỦ YẾU GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ LỢI ÍCH KINH TẾ TRONG XÂY DỰNG QHLD

Căn cứ vào thực trạng, dự báo và quy hoạch kinh tế XH Bình Dương đến 2020, nổi cộm lên một số vấn đề về quan hệ lao động như sau:

1/ Khẳng định việc xây dựng hài hòa QHLD là rất cần thiết khi mà VN chuẩn bị gia nhập cộng đồng kinh tế ASEAN 2015, hiệp định TPP, hiệp định FTA. Khi đó, VN dù muốn hay không phải tuân thủ theo luật pháp quốc tế về lao động, tạo ra một trường pháp lý phù hợp, đội ngũ cán bộ phải nâng cao trình độ.

2/ Doanh nghiệp tại VN không chỉ cạnh tranh trong nước mà phải cạnh tranh với các nước ASEAN, các nước châu Á Thái Bình Dương (hiệp định TPP), việc

không am hiểu các luật pháp quốc tế sẽ bị đào thải. DN không chỉ thuê mướn NLD Việt Nam mà có thể thuê mướn nhân công từ các quốc gia trong khối ASEAN.

3/ Phải nâng dân tác phong công nghiệp của NLD, nếu không, sẽ tràn ngập NLD từ các nước với trình độ cao hơn.

4/ Sự giao thoa nền kinh tế của các Quốc gia sẽ kéo theo sự giao thoa về văn hóa. Nếu không làm tốt việc này sẽ rất khó cho DN Việt Nam tiếp cận với các công nghệ hiện đại.

5/ Vai trò của tổ chức công đoàn sẽ có sự chuyển biến rất lớn để phù hợp với luật pháp Quốc tế.

6/ Căn cứ vào mô hình trong chương 2 (hệ số Beta của các yếu tố), đề tài cần ưu tiên hàm ý các giải pháp như sau:

- a) Công tác quản lý nhà nước về lao động (hệ số beta = 0.297);
- b) Sự hài hòa về yếu tố văn hóa DN từ các nước đầu tư (hệ số beta = 0.247)
- c) Môi trường pháp lý thông thoáng phù hợp với luật pháp quốc tế là yêu cầu bắt buộc (hệ số beta = 0.202)
- d) Tác phong và ý thức của NLD phải nâng lên (hệ số beta = 0.173)
- e) Nâng cao nhận thức về pháp luật lao động của DN (hệ số beta = 0.124)
- f) Vai trò của công đoàn theo hướng hội nhập (hệ số beta = 0.123)

Giải pháp a), c), e) thuộc về nhà nước; giải pháp f) thuộc về tổ chức công Đoàn; giải pháp b), c) thuộc về doanh nghiệp. Cụ thể như sau :

3.2.1. Nhóm giải pháp về phía doanh nghiệp

QHLD ổn định vừa là mục tiêu và động lực phát triển của đất nước, vừa là mối quan tâm hàng đầu của bất cứ DN nào, bởi nếu có tranh chấp, đình công thì DN bị thiệt hại trước hết, cả về uy tín lẫn kinh tế. Chính vì vậy, đa số các vụ tranh chấp, đình công xảy ra là do NSDLĐ vi phạm pháp luật, nhưng xét cho cùng thì họ cũng không cố tình làm trái. Phần lớn các nguyên nhân gây bức xúc cho NLD như tăng ca quá mức, nâng định mức lao động, chậm trả lương hay không đóng BHXH... lại xuất phát từ năng lực quản lý kém của DN. Không dự báo được những rủi ro của thị trường, không biết động viên kích thích nhân viên, không biết sử dụng tốt các

nguồn lực để tiết giảm chi phí nên bị động trước áp lực cạnh tranh. Mà làm ăn không hiệu quả thì không có khả năng thực hiện các chế độ, chính sách cho NLD. Riêng trong các DNĐTNN thì sự mâu thuẫn, tranh chấp còn do nguyên nhân khác biệt về văn hóa. Vì vậy, để có thể phòng ngừa từ xa những bất ổn trong QHLD, DN phải quan tâm nhiều hơn đến việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp, củng cố năng lực của bộ máy quản lý và chấn chỉnh công tác quản trị nguồn nhân lực.

3.2.1.1. Xây dựng văn hóa “dung hòa” trong các DN đầu tư nước ngoài

Như đã phân tích ở chương 2, những khác biệt về văn hóa trong các DN đã làm cho vấn đề quản lý và sử dụng lao động trở nên phức tạp. Để cùng hướng tới một tương lai tốt đẹp hơn, không những hai phía đều phải tôn trọng luật pháp, hạn chế đối đầu, ứng xử văn minh mà còn cần cố gắng nhận diện nét chung – riêng giữa các nền văn hóa, tìm hiểu và tôn trọng những đặc điểm khác với văn hóa nước mình và linh hoạt điều chỉnh khi cần thiết. Có thể nói, việc lành mạnh hóa QHLD, giảm thiểu các tranh chấp tùy thuộc vào nhận thức và thiện chí của cả hai phía. Một công ty nước ngoài trước khi vào Việt Nam cần chuẩn bị tốt các thông tin về kinh tế, chính trị, luật pháp, đồng thời phải đặc biệt quan tâm tới khía cạnh văn hóa của VN. Ngược lại phía Việt Nam cũng cần tích cực chủ động hơn trong việc giới thiệu văn hóa nước mình để giảm thiểu ngay từ đầu những trở ngại, thắc mắc, hiểu lầm của nhà đầu tư. Tóm lại, muốn thành công, NSDLĐ nước ngoài cùng các nhà quản lý người Việt cần có những nỗ lực chung để tạo nên một văn hóa “dung hòa” trong DN, cụ thể là:

- Xây dựng hệ thống quản lý đặc trưng trong DN trên cơ sở tôn trọng luật pháp, phong tục, tập quán cũng như các nguyên tắc về nhân đạo và lòng tự trọng của NLD Việt Nam.

- Tuyển dụng các thông dịch viên giỏi để truyền tải tốt các thông điệp, để giải quyết những bất đồng về ngôn ngữ, văn hóa, phong tục. Bên cạnh đó cần có các chính sách khuyến khích và đãi ngộ những chuyên gia nước ngoài học tiếng Việt và nhân viên, công nhân Việt Nam học tiếng nước ngoài nhằm phát hiện và giải quyết kịp thời các hiểu lầm, mâu thuẫn, bất mãn.

- Cùng với công đoàn tổ chức các buổi giới thiệu, trao đổi phong tục, tập quán, văn hóa của hai phía; thông qua công đoàn để lắng nghe những khó khăn bức xúc của NLD, đồng thời cũng chia sẻ với họ những vấn đề mà công ty đang phải đương đầu. Đây chính là các kiểu “văn hóa chia sẻ”, “văn hóa thẳng thật”, “văn hóa đồng lòng” rất có lợi cho QHLD trong các DN nói chung.

- Khuyến khích NLD Việt Nam có thái độ thiện chí, học hỏi tiếp thu cái mới và tuân thủ nghiêm túc kỷ luật lao động.

3.2.1.2. Áp dụng các chính sách động viên NLD

DN cần tập trung tìm hiểu nhu cầu, năng lực, nguyện vọng của từng người để có cách đối xử thỏa đáng, chứ không phải chỉ lo lắng chung chung. Nói cách khác, DN cần thực hiện một số việc như sau:

- Đánh giá những đóng góp của NLD một cách công bằng. Trước hết là phải quan tâm tới nhận thức của NLD về sự công bằng, xem những yếu tố nào chi phối nhận thức này để có tác động tích cực, thứ hai là phải thường xuyên hoàn thiện phương pháp, cách thức và kỹ thuật đánh giá nhân viên để hệ thống này ngày càng công bằng hơn.

- Tìm hiểu để thoả mãn nhu cầu ở các cấp khác nhau của NLD: Phối hợp với CĐ tổ chức các cuộc thi văn nghệ, thể thao, các hoạt động dã ngoại để đáp ứng nhu cầu giải trí của NLD và tạo nên bầu không khí thân thiết gắn bó giữa họ.

- Tạo điều kiện để NLD tham gia quản lý doanh nghiệp. Các hình thức nhóm chất lượng, nhóm tự quản, quản trị theo mục tiêu, từng được áp dụng phổ biến ở Nhật, Mỹ, có tác dụng rõ rệt trong việc khuyến khích tinh thần chủ động, sáng tạo của NLD. Trong cả một tập thể lớn, mỗi người thường thấy mình nhỏ nhoi như một hạt cát, nếu không tích cực hay thực hiện công việc không tốt cũng chẳng ảnh hưởng đến ai. Ngược lại, trong một nhóm nhỏ, mỗi người thấy được vai trò không thể thiếu của mình, thấy được tầm quan trọng của phần việc mình làm nên thường tự giác, sáng tạo và có tinh thần trách nhiệm hơn.

Ở Việt Nam, giải pháp này hiện nay chưa được đánh giá cao, có lẽ do NSDLĐ chưa đủ lòng tin vào khả năng sáng tạo, tính tự giác của NLD, còn chính NLD cũng chưa đủ tự tin và ngại chịu trách nhiệm.

Tất cả các biện pháp trên khi thực hiện đều đòi hỏi phải mất thời gian, công sức và nhất là chi phí. Tuy nhiên, các DN sẽ thành công nếu chủ DN nhận thức được rằng đó những khoản đầu tư đúng nghĩa, thích đáng và có lợi ích về lâu dài nếu làm cho QHLD được hài hòa.

3.2.1.3. Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ và năng lực cho những người làm công tác nhân sự

Trong phần đóng góp ý kiến bổ sung cho các giải pháp về hoàn thiện QHLD, nhiều chuyên gia nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ và năng lực cho đội ngũ làm công tác nhân sự. Nếu chưa được đào tạo những kỹ năng, kiến thức quản lý nhân sự cần thiết thì các cán bộ nhân sự sẽ lúng túng khi gặp các vấn đề tranh chấp và nhiều khi giải quyết chúng một cách tùy tiện, cảm tính. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng lực lượng này là có thật và tương đối cấp bách bởi tầm quan trọng của bộ phận nhân sự trong DN là không thể phủ định. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là tổ chức như thế nào cho hiệu quả. Việc đào tạo tập trung, bài bản, hệ thống để cung cấp nguồn cán bộ, nhân viên mới cho các DN là trách nhiệm của các cấp vĩ mô. Trách nhiệm của DN là thiết lập kế hoạch đào tạo lại và bồi dưỡng lực lượng nhân viên, cán bộ hiện có của mình. Do những người này eo hẹp về mặt thời gian, vừa đi làm, vừa lo việc gia đình, vừa đi học nên chúng tôi đề nghị phải tính toán cân nhắc thật kỹ về nhu cầu, mục tiêu, chương trình, phương thức đào tạo bồi dưỡng. Thật ra những người làm công tác nhân sự không chỉ bao gồm cán bộ, nhân viên của phòng nhân sự. Toàn bộ cán bộ quản lý các cấp trong DN đều phải giải quyết những sự vụ liên quan tới con người. Bởi vậy, có thể chia các đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng thành 3 nhóm: các giám đốc nhân sự; các nhân viên chuyên trách trong phòng nhân sự; các cán bộ quản lý ở mọi cấp trong DN. Sau đó tùy theo nhu cầu, mục tiêu đào tạo của từng nhóm mà xây dựng chương trình và cách thức tổ chức đào tạo cho phù

hợp. Từ đó mới có thể trang bị cho họ những kiến thức, kỹ năng thật sự cần thiết cho công việc của họ trong một khoảng thời gian hạn chế.

Ở các nước phát triển, phòng nhân sự đã có vai trò “xây dựng và thực hiện chiến lược” nhưng vẫn rất cần cán bộ chuyên trách về QHLD. Với những nước chưa phát triển như Việt Nam, vai trò của phòng nhân sự mới ở mức “tránh và giải quyết mâu thuẫn + hành nghề nhân sự” thì lại càng cần người ở vị trí đó. Thông qua người này, ban lãnh đạo sẽ biết được ngay những vụ việc vi phạm luật lao động hoặc vi phạm các tiêu chuẩn an toàn vệ sinh môi trường của cả hai bên, phát hiện sớm những mầm mống rủi ro có thể phát sinh trong QHLD. Từ đó, chính cán bộ chuyên trách này sẽ đề xuất với lãnh đạo các biện pháp dung hòa quyền lợi để duy trì mối quan hệ tốt giữa hai bên. Một vị trí quan trọng như vậy rất cần người có kiến thức pháp luật thật vững, hiểu môi trường sản xuất, biết thường xuyên cập nhật các thông tin bên ngoài và có kinh nghiệm xử lý tình huống. Thật tiếc là ở nước ta cho đến nay chưa có nơi nào đào tạo chính quy những người làm công tác này. Ngay cả một môn học riêng về Quan hệ lao động cho các sinh viên chuyên ngành “Quản trị nguồn nhân lực” cũng chưa có. Vì vậy, khi thiết kế chương trình đào tạo bồi dưỡng những người làm nghề nhân sự, các doanh nghiệp cần đặc biệt lưu ý tới nhu cầu này.

3.2.1.4. Xây dựng môi trường sống, làm việc theo pháp luật trong DN

Để tạo nên môi trường sống và làm việc theo pháp luật trong DN, trước hết NSDLĐ phải tích cực phối hợp với CĐ trong phổ biến, tuyên truyền PLLĐ cho NLĐ. Trong thực tế, một số chủ DN né tránh việc tổ chức cho NLĐ học Luật lao động hoặc chỉ cho học một cách chiếu lệ, sơ sài vì sợ họ biết luật thì dễ thắc mắc và đấu tranh đòi quyền lợi. Song thực ra đó là một suy nghĩ kiểu “tính già hóa non”. NLĐ hiểu luật vừa có năng lực tự bảo vệ quyền lợi cho mình, vừa biết kiềm chế không làm gì sai trái vi phạm pháp luật. Ngược lại, nếu do không nắm luật mà bị chèn ép, phát sinh tranh chấp, họ sẽ tìm hiểu rồi đấu tranh quyết liệt hơn. Đến lúc đó thì giải quyết hậu quả mới càng khó khăn. NSDLĐ biết nhìn xa trông rộng sẽ chủ động “xóa mù” về LLĐ cho mình, đồng thời phối hợp với CĐ tổ chức cho công

nhân học luật. Càng hiểu biết và nắm luật thì việc tham gia vào QHLD càng hiệu quả. Trên cơ sở đó DN bàn bạc với CĐ để xác định và thực hiện hai chế định PLLĐ quan trọng nhất trong DN: nội quy lao động và thỏa ước lao động tập thể.

Tác giả cho rằng, ngay từ ban đầu, DN cần nghiên cứu và đưa ra các quy định thật rõ ràng, đầy đủ, có bàn bạc công khai để NLĐ hiểu, tham gia góp ý và nhất trí. Bất cứ một DN nào muốn làm ăn nghiêm chỉnh và phát triển đều cần phải xây dựng bản nội quy lao động để làm căn cứ giữ nghiêm kỷ luật, xây dựng tác phong công nghiệp, đảm bảo an toàn lao động. Có tác phong công nghiệp, có kỷ luật và an toàn lao động thì mới tăng năng suất và bình ổn QHLD được. Với bản nội quy hợp pháp thì khi cần có thể xử lý dễ dàng những trường hợp vi phạm kỷ luật, lập lại trật tự kỷ cương nề nếp trong DN. Tuy nhiên, nội quy lao động chỉ có tác dụng khi nó đúng luật, nghiêm khắc, chặt chẽ nhưng không nghiệt ngã, quá đáng để bắt chẹt công nhân. Khi xử lý kỷ luật thì phải tiến hành theo đúng trình tự và chú ý đến thời hiệu.

Nếu như xây dựng nội quy lao động là một điều khoản bắt buộc thì TULĐTT là một thỏa thuận mang tính đồng lòng tự nguyện giữa NSDLĐ và tập thể NLĐ. Theo luật, mỗi bên đều có quyền đề xuất việc ký kết cùng các nội dung cần ký và bên kia phải chấp nhận. Việc ký kết chỉ được tiến hành khi có trên 50% người lao động trong doanh nghiệp tán thành các nội dung đã thương lượng. Vì vậy, có thể coi TULĐTT như một Bộ Luật lao động con mà NLĐ được bàn bạc tham gia. Thương lượng và ký kết thỏa ước tập thể luôn là một khâu then chốt đảm bảo QHLD lành mạnh. Kinh nghiệm cho thấy, muốn hạn chế tranh chấp lao động từ gốc thì giải pháp tối ưu là bàn bạc, thỏa thuận kỹ lưỡng mọi vấn đề có liên quan, nhất là về tiền lương, tiền thưởng, đơn giá gia công, thể hiện thật cụ thể rõ ràng trong thỏa ước rồi cứ theo đó mà làm. Nội dung của TULĐTT càng chi tiết càng tốt. Mất thời gian ban đầu nhưng tiết kiệm được rất nhiều thời gian sau này do tránh được các tranh cãi phiền phức. Hai bên cần áp dụng chiến lược phối hợp trong thương lượng để mau chóng đạt tới thỏa thuận. Thông thường người đề xướng việc thương lượng tập thể là người khôn ngoan hơn vì có thể chủ động tính toán, cân nhắc trước để đề

ngợi những điều kiện có lợi cho mình. Tuy nhiên điều quan trọng hơn sau đó là các điều khoản trong thỏa ước đã được thực hiện như thế nào.

3.2.1.5. Tăng cường đối thoại xã hội trong doanh nghiệp

Trong quá trình làm việc, NLD thường bị thiếu thông tin. Họ không hiểu biết về hoạt động tài chính và kinh doanh của doanh nghiệp mình, hoặc có biết chút ít thì cũng không thể hiểu hết và phân tích được sự phức tạp của chúng. Từ đó dẫn tới tâm trạng bán tín bán nghi gần như bầm sinh của NLD đối với giới chủ và sự thiếu tin tưởng như vậy đã gây ra không ít phiền toái trong quan hệ giữa hai bên.

Tác giả thiết nghĩ, tăng cường đối thoại xã hội chính là thể hiện nét văn hóa “nói thẳng nói thật”, văn hóa “chia sẻ”, văn hóa “đồng lòng” trong DN. Đối thoại xã hội thúc đẩy tốc độ trao đổi thông tin và cải thiện chất lượng thông tin. Có thể định kỳ tổ chức các diễn đàn theo những chủ đề nhất định về công việc, về dự định tương lai, về cuộc sống cá nhân, về môi trường làm việc. Đây là dịp để DN hay CĐ lắng nghe ý kiến đóng góp của NLD, từ đó điều chỉnh lại các chủ trương, chính sách, hoạt động cho phù hợp, bổ ích và thiết thực hơn. Có thể sắp xếp các buổi gặp gỡ, trao đổi trực tiếp hàng tháng, hàng tuần giữa NLD với doanh nghiệp, NLD với công đoàn, công đoàn với doanh nghiệp. NLD cũng được nghe các thông tin phản hồi về hiệu quả làm việc của mình qua những phản ánh trung thực và thường xuyên từ cấp trên và đồng nghiệp, từ đó biết phát huy những điểm hay và cải thiện những điểm dở. Đối thoại xã hội còn được thể hiện qua nhiều kênh thông tin nội bộ, phong phú và đa dạng: hội họp, báo cáo, biên bản, thư ngỏ, tờ tin lưu hành nội bộ, đặt câu hỏi cho người lãnh đạo cao nhất. Thẳng thắn, công khai, cởi mở với NLD chính là thể hiện đạo đức của DN, đồng thời cũng là một chính sách hết sức khôn ngoan: chẳng ban lãnh đạo nào có thể tự tin đến mức cho là mình biết hết những gì cần biết để điều hành DN trong thời buổi kinh tế năng động và thông tin thay đổi rất nhanh này.

3.2.2. Hàm ý một số đề xuất, kiến nghị đối với tổ chức công đoàn

Để NLD chủ động và tích cực hơn trong QHLD, để công đoàn có tiếng nói ngày càng mạnh mẽ hơn trong vai trò đại diện cho NLD của mình, chúng tôi đề nghị chú trọng vào một số nội dung sau:

3.2.2.1. Tìm kiếm mô hình hoạt động công đoàn thích hợp.

Các cấp CĐ nói chung đang đứng trước yêu cầu đổi mới mạnh mẽ về cơ cấu tổ chức, nội dung và phương thức hoạt động để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Khi kinh tế xã hội phát triển, cơ cấu đội ngũ lao động thay đổi, tính tiên tiến, hiện đại của giai cấp công nhân hình thành rõ nét thì mô hình và phương thức hoạt động cũ đôi khi không phù hợp và tìm kiếm mô hình, nội dung, phương thức hoạt động mới là một nhu cầu khách quan. Nên áp dụng thí điểm việc thành lập công đoàn theo hình thức kết nạp đoàn viên từ dưới lên, tức là từ sự tự nguyện thực sự của người lao động khi đăng ký gia nhập công đoàn, hạn chế sự phụ thuộc vào thiện chí phối hợp của NSDLĐ, nên thành lập thêm các tổ chức công đoàn theo nghề (CĐ của những người làm công tác nhân sự, kế toán...) nhằm tăng tính chuyên nghiệp trong hoạt động CĐ, tạo điều kiện để các đoàn viên học hỏi lẫn nhau, nâng cao trình độ chuyên môn nghề nghiệp.

3.2.2.2. Tích cực tham gia nâng cao chất lượng cuộc sống của người lao động

Một trong những thước đo hiệu quả hoạt động của CĐ là tạo được sự tin cậy của NLD. Để thu hút họ, CĐ cần đi sâu đi sát, lắng nghe những bức xúc, nhu cầu và những mối quan tâm thực sự tại nơi làm việc. Bằng cách giải thích và bằng hành động thực tế, CĐ phải chứng minh là có thể giúp họ giải quyết bức xúc và đáp ứng được các nhu cầu chính đáng. Về phần mình, các CĐCS và cấp trên trực tiếp cơ sở cần vào cuộc bằng cách xây dựng mô hình sinh hoạt văn hóa tinh thần ở những địa bàn tập trung đông công nhân, đặc biệt là ở các khu nhà trọ, như tổ chức các buổi họp mặt, giao lưu, vui chơi, giải trí, thi đấu thể thao, biểu diễn văn nghệ, tuyên truyền các chương trình phòng chống tệ nạn xã hội. Trong thời đại mới, NLD chỉ nhiệt tình, khéo léo, cần cù thôi là chưa đủ. Họ phải năng động, dám nghĩ dám làm, có nền tảng học vấn nhất định và kiến thức chuyên môn vững. Với những công nhân có chí tiến thủ, CĐ nên vận động DN tạo điều kiện cho họ được học tập nâng cao trình độ văn hóa và chuyên môn, cập nhật tri thức mới để theo kịp yêu cầu xã

hội. Bên cạnh đó là các khóa đào tạo về tác phong công nghiệp, về kỹ năng sống, giao tiếp, ứng xử.

3.2.2.3. Củng cố quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, làm cầu nối giữa người sử dụng lao động và người lao động

Các DN thường tạo điều kiện cho CĐ hoạt động và trích nộp đầy đủ kinh phí CĐ một cách vui vẻ khi tin tưởng rằng CĐ luôn chung sức và hỗ trợ đắc lực cho họ trong việc ổn định QHLD và nâng cao hiệu quả SXKD. Cụ thể là CĐ giúp DN thực hiện đầy đủ chính sách, pháp luật, chủ động tham gia soạn thảo nội quy lao động, các quy định về lương, thưởng, các chế độ trợ cấp phúc lợi cho NLĐ, đồng thời giáo dục vận động NLĐ chấp hành nội quy, xây dựng tác phong công nghiệp, tích cực phối hợp xây dựng môi QHLD hài hòa, ổn định, tin cậy và cùng tiến bộ trong doanh nghiệp, thường xuyên phối hợp phát động và tổ chức các phong trào thi đua lao động sản xuất...

Thực tế cho thấy, mỗi khi xảy ra tranh chấp trong QHLD, đa số các kiến nghị yêu sách của NLĐ đều hợp lý và được NSDLĐ chấp thuận. Ngược lại, khi NLĐ không nắm vững luật nên đấu tranh nhưng được giải thích cũng hiểu ra ngay. Tuy nhiên, mỗi lần như thế cũng phải lãng phí mất vài ba ngày, sản xuất bị ảnh hưởng, các cơ quan chức năng cũng phải mất thời gian vào cuộc. Giá mà những rắc rối như vậy giữa hai bên được dự báo và tranh chấp đang manh nha được “tháo gỡ” ngay từ ban đầu thì hạn chế được thiệt hại một cách đáng kể. Vai trò cầu nối của CĐ được phát huy trong trường hợp này. Nếu cán bộ CĐ đi sâu, đi sát và hợp tác tốt với cả hai bên thì sẽ có thể chủ động và ngăn ngừa tranh chấp từ gốc chứ không để xảy ra rồi mới hòa giải, phân xử.

3.3.2.4. Kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở

Để bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của NLĐ và là cầu nối an lành giữa họ với chủ DN, CĐ cần phải có những cán bộ thật sự có chất lượng. Chất lượng ở đây được hiểu là có nhiệt tâm, am hiểu chuyên môn và luật pháp, vừa là người làm công tác chính trị, vừa là nhà hoạt động xã hội, vừa có khả năng tổ chức sản xuất, vừa có bản lĩnh trong đấu tranh. Thực tế cho thấy đa số các cán bộ CĐCS

có nhiệt tình nhưng còn lúng túng, bị động trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình.

3.2.3. Hàm ý một số đề xuất, kiến nghị đối với Nhà nước

3.2.3.1. Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về lao động

Tăng cường công tác tuyên truyền phổ biến PLLĐ cho các bên có liên quan. Việc tuyên truyền giáo dục PLLĐ cần có kế hoạch cụ thể và mang tính pháp chế chứ không làm theo kiểu hình thức, đối phó. Các đối tượng cần được cung cấp thường xuyên và kịp thời các văn bản pháp luật, đặc biệt là những quy định mới của Nhà nước. Những cách thức đã được thực hiện trong thời gian vừa qua là mở lớp tập huấn, gửi tài liệu, phân phát tờ rơi. Tuy nhiên trong điều kiện các văn bản pháp luật được đưa ra liên tục như hiện nay thì việc tổ chức các lớp tập huấn rất khó thực hiện vì cả DN và NLĐ đều không có nhiều thời gian. Vì vậy, rất cần biên soạn các văn bản pháp luật thành các tài liệu hướng dẫn ngắn gọn, với ngôn ngữ đơn giản và dễ hiểu, dễ nắm bắt cho phù hợp với trình độ và nhận thức của số đông.

Kiện toàn bộ máy quản lý lao động các cấp. Để kiện toàn các cơ quan quản lý lao động, điều đầu tiên cần làm là phải quy định lại chức năng, nhiệm vụ ở các cấp một cách cụ thể, rõ ràng, tránh trường hợp có nơi thì bỏ trống, không ai chịu trách nhiệm, nơi lại nhiều người tham gia, gây nên sự chồng chéo. Thứ hai là vấn đề đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng cán bộ. Chúng tôi cho rằng đối với lực lượng này thì mảng kiến thức về PLLĐ là quan trọng bậc nhất. Họ cần được ưu tiên hàng đầu trong các đợt tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật các văn bản pháp luật. Bên cạnh đó, họ cũng phải có những hiểu biết nhất định về quản lý nguồn nhân lực, về tâm lý, có kỹ năng thương lượng và giải quyết các vấn đề về quyền lợi... Ở những nơi đặc thù như KCX-KCN thì cần cả người giỏi ngoại ngữ nữa. Khi bố trí, đề bạt cán bộ trong đội ngũ này, phải có những tiêu chuẩn cụ thể về kiến thức, kinh nghiệm về PLLĐ và quản lý lao động. Yêu cầu cấp thiết thứ ba là phải hoàn thiện hệ thống cung cấp và xử lý thông tin, chế độ báo cáo thường xuyên, định kỳ của các DN cho cơ quan quản lý lao động.

Nghiêm khắc trong kiểm tra và xử phạt : Để điều tiết QHLD có hiệu quả, rất cần những biện pháp chế tài mạnh mẽ, kiên quyết như phạt tiền, đình chỉ kinh doanh, rút giấy phép, thậm chí có thể khởi tố hình sự nếu vi phạm nghiêm trọng.

3.2.3.2 Hoàn thiện các quy định pháp luật về quan hệ lao động tạo ra môi trường pháp lý thông thoáng phù hợp với luật pháp quốc tế

Các chính sách đổi mới và mở cửa của Việt Nam đòi hỏi PLLĐ phải được sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện - cả về nội dung lẫn hình thức - sao cho hỗ trợ đắc lực cho việc thực hiện hai chính sách này, đồng thời phải nhất quán với các tiêu chuẩn quốc tế chung đã được chấp nhận.

Trong Bộ Luật Lao động, cần phân biệt rõ những khái niệm dễ gây nhầm lẫn như “tranh chấp lao động tập thể” và “tranh chấp lao động cá nhân có đông người tham gia”, “tranh chấp lao động về quyền” và “tranh chấp lao động về lợi ích”. Thực tế cho thấy hầu hết các cuộc đình công ở nước ta từ trước đến nay đều do mâu thuẫn phát sinh giữa NSDLĐ và nhiều cá nhân NLĐ cùng một lúc, trong cùng đơn vị, với cùng nội dung, tức là tranh chấp lao động cá nhân của nhiều người ”chứ không phải“ tranh chấp lao động tập thể”. Hầu hết các cuộc đình công đều cũng xuất phát từ “tranh chấp về quyền” chứ không phải “tranh chấp về lợi ích”. Đây là những đặc điểm khách quan hết sức quan trọng trong hoàn cảnh nước ta hiện nay và cần được PLLĐ thừa nhận. Từ đó, trong các văn bản pháp luật cần có những quy định khác nhau về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đông người; tranh chấp lao động tập thể; tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích.

Bên cạnh đó, cần nhanh chóng hoàn thiện các quy định về “Giải quyết tranh chấp lao động” và chỉnh sửa trình tự đình công theo hướng đơn giản hóa. Điều này không có nghĩa là khuyến khích công nhân đình công mà chỉ nhằm đưa việc đình công vào khuôn khổ luật pháp, xóa bỏ khoảng cách giữa luật và thực tiễn.

Ngoài các hình thức thông dụng như thương lượng, hòa giải, trọng tài phân xử... còn có một cách nữa là mời chuyên gia tư vấn hoặc chuyên gia phán quyết. Theo cách này, các bên có thể nhờ một bên thứ ba trung lập, bất kỳ đứng ra làm

trung gian giải quyết xung đột, trên cơ sở khách quan, vô tư, bảo mật và tôn trọng pháp luật.

Bổ sung các quy định về ký kết TULĐTT cấp ngành hay thỏa ước ở KCX – KCN: Bởi mỗi ngành, mỗi vùng có những đặc thù nhất định về lao động và quan hệ trong lao động nên các thỏa ước cấp trung gian này sẽ có tác dụng dẫn hướng rất tốt cho thương lượng ở cấp doanh nghiệp. Thỏa ước của ngành hoặc của KCX, KCN không được vi phạm Bộ Luật lao động, thỏa ước ở doanh nghiệp phải tuân thủ các quy định của thỏa ước ngành hay khu. Tất nhiên là dù thương lượng ở cấp nào thì vẫn luôn khuyến khích những điều khoản có lợi hơn cho NLĐ.

Bổ sung thêm các quy định bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ. Theo hàm ý của tác giả, trong nền kinh tế thị trường, muốn cho sức lao động được lưu thông một cách trôi chảy, không bị ùn tắc thì khâu tiếp nhận (lôi vào) dễ, đồng thời việc cho nghỉ (lôi ra) cũng cần thoáng hơn. Như thế mới khuyến khích sự cạnh tranh trong lao động và dành được công ăn việc làm cho những người thật sự có năng lực.

Bổ sung quy chế bảo vệ cán bộ CĐ và Quỹ hỗ trợ cán bộ CĐ: Số lượng cán bộ CĐ chuyên trách do Nhà nước trả lương còn rất hạn chế. Vì thế, họ luôn phải đối mặt với một sự thật khắc nghiệt: bảo vệ NLĐ thì dễ bị phân biệt đối xử, trù dập, mất việc; nếu thiên về bảo vệ quyền lợi nhà đầu tư thì bị cho là theo chủ DN...

Giảm số lượng các văn bản dưới luật xuống mức tối thiểu bằng cách tập hợp và thống nhất hóa chúng lại hoặc chuyển vào BLLĐ. Cần rà soát thường xuyên các văn bản dưới luật để phát hiện những quy định lạc hậu hoặc mâu thuẫn với nhau và kịp thời điều chỉnh. Khi cần có một quy định mới thì thay vì ban hành thêm một văn bản, nên nghiên cứu xem có thể chỉnh sửa văn bản cũ không. Theo kinh nghiệm của một số nước như Singapore, Nhật..., các quy định được diễn đạt rất rõ ràng và được tập trung tối đa trong BLLĐ. Mỗi khi giải quyết một vấn đề gì thì chỉ cần tra cứu đúng chương, mục, điều khoản đó. Như vậy vừa tránh được những mâu thuẫn không đáng có, vừa tránh tình trạng có luật rồi mà phải chờ các nghị định, thông tư, hướng dẫn mới thực hiện được.

3.2.3.3. Củng cố và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên ở Việt Nam

Nếu như ở cấp DN chỉ có sự hiện diện của cơ chế hai bên thì ở các cấp cao hơn lại cần đến cơ chế ba bên. Nhu cầu khách quan về dung hòa và điều tiết lợi ích giữa các bên với Nhà nước dẫn đến sự ra đời của cơ chế này. Theo đó, Chính phủ, đại diện của NSDLĐ và đại diện của NLĐ cùng nhau trao đổi, thảo luận, bàn bạc, đóng góp ý kiến nhằm giải quyết phù hợp và hiệu quả mọi vấn đề lao động- xã hội, đảm bảo lợi ích của các bên trong sự ổn định, hài hòa. Cơ chế ba bên được ILO đánh giá rất cao và được coi là cơ chế hữu hiệu nhất để điều chỉnh QHLD. Ở VN, cơ chế này đã được nói tới trong Bộ Luật Lao động sửa đổi, bổ sung và được quy định thực hiện dưới nhiều hình thức như tham khảo ý kiến (các điều 56,57,123); các bên thảo luận và cùng quyết định (các điều 10,45,54 và 156). Đặc biệt, sự tham gia của đại diện ba bên là một nguyên tắc trong giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên trong thời gian qua, vai trò của cơ chế ba bên còn mờ nhạt và tác dụng điều chỉnh QHLD còn hạn chế, với lý do là chưa có cơ sở pháp lý vững chắc về tổ chức đại diện cho NSDLĐ. Ngày 14/7/2004, Nghị định 145/2004 của Chính phủ - cơ sở pháp lý này đã ra đời. Vấn đề tiếp theo là sử dụng cơ chế này như thế nào để tạo nên và duy trì được một mối quan hệ dân chủ và bình đẳng thật sự, để pháp luật có tính khả thi, hạn chế được mâu thuẫn và điều tiết hài hòa các lợi ích khác nhau trong QHLD. Theo chúng tôi, cơ chế ba bên của Việt Nam có vận hành tốt hay không là tùy thuộc vào năng lực, sự công tâm và tinh thần trách nhiệm của những người đại diện cho ba bên tham gia vào Ủy ban này. Ngoài ra, cần tham khảo thêm phương thức hoạt động của cơ chế ba bên ở các nước khác, ví dụ như mô hình “Hội đồng lương quốc gia” của Singapore

Theo phân tích Anova tại chương 2 cho thấy, Chính quyền Bình Dương cần lưu tâm đến yếu tố văn hóa của các nước trong thu hút đầu tư, để làm được việc này chính quyền cần thực hiện một vài giải pháp sau :

1/Các nhà hoạch định chính sách tìm hiểu sâu hơn về nền văn hóa của các nước đến đầu tư bằng việc tổ chức các chuyến thăm quan, tìm hiểu, học hỏi tại các nước sở tại.

2/ Tuyên truyền, nâng cao trình độ cho các bộ công đoàn, người lao động.

3/ Xây dựng các trung tâm tư vấn chuyên sâu về văn hóa các nước đồng thời bồi dưỡng kiến thức về lao động quốc tế.

4/ Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện QHLD tại các DN.

3.3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VỚI TỈNH BÌNH DƯƠNG

- Với đặc điểm là một tỉnh công nghiệp phát triển, số lượng ĐVCD, CNLD rất lớn, đặc biệt là CĐCS và ĐVCD khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước. Mặt khác, theo quy định của BLLĐ, LCD sửa đổi, bổ sung, vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là rất quan trọng. Để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra, đề nghị Tỉnh ủy xem xét giao biên chế phù hợp với quy mô tổ chức và yêu cầu đặt ra đối với tổ chức công đoàn. Đặc biệt là biên chế của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Thực hiện chủ trương của tỉnh, LĐLĐ tỉnh đã di dời trụ sở làm việc vào Trung tâm chính trị hành chính tập trung của tỉnh. Tại trụ sở làm việc cũ. Hiện còn 07 đơn vị trực thuộc (gồm: CĐ các KCN, CĐ Dệt May, CĐVC, tạp chí Lao Động, Quỹ CEP, Công ty du lịch công đoàn) đang làm việc. Đây là những đơn vị có đầu mối CĐCS, ĐVCD rất lớn, thường xuyên trực tiếp tiếp xúc CNLD và tổ chức các hội nghị ngoài giờ, vào ngày nghỉ hàng tuần. Trước khi thu hồi mặt bằng, đề nghị UBND tỉnh xem xét bố trí nơi làm việc thuận lợi đối với các đơn vị trực thuộc trên để tiếp tục hoạt động thuận lợi.

- Sông Bé trước đây, nay Bình Dương là một trong những chiếc nôi ra đời từ rất sớm và phát triển của phong trào CNLD và hoạt động Công đoàn, là nơi có truyền thống lịch sử vẻ vang của tổ chức công đoàn. Từ sau ngày giải phóng đến nay, phong trào CNLD và hoạt động công đoàn tỉnh Bình Dương cũng đã có những bước phát triển vượt bậc, đạt được nhiều thành tựu quan trọng và luôn dẫn đầu trong phong trào CNLD và công đoàn cả nước. Để ghi lại và tiếp tục phát huy truyền thống của phong trào CNLD và hoạt động công đoàn tỉnh Bình Dương. Đề nghị Tỉnh ủy, UBND tỉnh xem xét chủ trương, bố trí quỹ đất để xây dựng Nhà truyền thống phong trào CNLD và hoạt động công đoàn.

- Tỉnh tiếp tục rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch, đầu tư các công trình phúc lợi xã hội, thiết chế văn hoá TDTT, trường học, nhà trẻ... phục vụ nhu cầu của người lao động trong các khu, cụm công nghiệp và những địa bàn có đông công nhân lao động.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trong chương 3, Một số các giải pháp về lành mạnh hóa QHLD được tác giả đề xuất dựa trên phân phân tích hiện trạng và đối chiếu với các yêu cầu mới trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chủ trương tiếp tục đổi mới của Nhà nước. Những giải pháp này đã được kiểm nghiệm lại và hoàn thiện bằng phương pháp chuyên gia thông qua và lấy ý kiến đánh giá nhà quản lý trong doanh nghiệp.

Nhóm giải pháp mà tác giả đề xuất gắn với quyền hạn và trách nhiệm của ba chủ thể trong quan hệ này. Trong số đó, các giải pháp “xây dựng môi trường sống và làm việc theo pháp luật trong DN”; “hoàn thiện hệ thống PLLĐ”; “xây dựng văn hóa doanh nghiệp phù hợp, tăng cường đối thoại xã hội”; “kiện toàn đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở” “nâng cao trình độ và năng lực của những người làm công tác nhân sự “là những giải pháp quan trọng, có ảnh hưởng quyết định tới việc lành mạnh hóa QHLD trong doanh nghiệp.

Các nhóm giải pháp trên không độc lập với nhau và không tách bạch ra một cách tuyệt đối. Có những giải pháp không chỉ thuộc trách nhiệm của một bên mà khi tiến hành phải được sự phối hợp đồng bộ của các bên kia. Ví dụ như để tăng cường nhận thức về pháp luật lao động cho các bên liên quan, cần sự phối hợp của cả ba phía: cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn, các doanh nghiệp và cả bản thân người lao động. Các giải pháp trên sẽ được thực hiện một cách thuận lợi, suôn sẻ hơn khi được sự hỗ trợ tích cực của Nhà nước.

KẾT LUẬN

Luận văn “*QHLĐ tại các DN trong KCN Sóng thần, tỉnh Bình Dương nhìn từ góc độ lợi ích kinh tế - Thực trạng và giải pháp*” là một công trình nghiên cứu cả về lý thuyết và thực tiễn. Sau khi thực hiện một số nghiên cứu, luận văn đã đạt được các kết quả sau đây, cũng có nghĩa là về cơ bản đã đạt được mục đích nghiên cứu đề ra:

Xem xét lại một cách kỹ lưỡng hệ thống lý luận về quan hệ lao động xét ở góc độ lợi ích kinh tế, giới thiệu và phân tích một số mô hình hệ thống về quan hệ lao động của các tác giả khác nhau.

Tìm hiểu kinh nghiệm một số nước kinh tế phát triển một số nước, thấy được tác động của môi trường chính trị, xã hội, kinh tế, văn hóa tới quan hệ này, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm cần thiết cho Việt Nam.

Phân tích và nhận xét về thực trạng quan hệ lao động nhìn từ góc độ kinh tế trong các doanh nghiệp tại KCN Sóng Thần 1, thông qua các số liệu điều tra được các cơ quan nghiên cứu công bố, các số liệu thông tin trong tài liệu, tạp chí chuyên ngành. Tác giả cũng tự tiến hành một cuộc điều tra bằng cách phát bản câu hỏi cho các chuyên gia, nhà quản lý, sau đó được xử lý bằng phần mềm SPSS.

Xây dựng mô hình các yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến QHLĐ, lý giải các nguyên nhân dẫn đến tình hình vi phạm pháp luật lao động kéo dài, tranh chấp lao động và đình công ngày càng tăng, gây tổn thất đáng kể cho nền kinh tế và cả xã hội. Tác giả kết hợp mô tả với nghiên cứu định lượng để thấy được mối quan hệ nhân quả trong vấn đề này và trả lời câu hỏi: QHLĐ hài hòa sẽ có làm tăng lợi ích kinh tế cho DN.

Cuối cùng tác giả hàm ý một số giải pháp với Nhà nước, với DN để có những hỗ trợ cần thiết cho việc thực hiện các giải pháp đã đưa ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

- 1) Báo cáo khảo sát thực tế năm 2011, 2013 của Viện Công nhân-Công đoàn Việt Nam về tình hình tiền lương, thu nhập và điều kiện sống của công nhân trong khu vực kinh tế tư nhân ở Việt Nam
- 2) Bộ luật lao động của Việt Nam năm 2012
- 3) Báo về QHLD tại các KCN tỉnh Bình Dương, tại Hội nghị ba bên năm 2011;
- 4) Báo cáo về tình hình QHLD của Việt Nam, tại Hội nghị quốc gia tháng 5 năm 2013.
- 5) Đề án phát triển QHLD trên địa bàn tỉnh Bình Dương giai đoạn 2013-2020 của UBND tỉnh Bình Dương;
- 6) Lê Xuân Bá- Nguyễn Thị Kim Dung - Trần Hữu Hân (2003). "Một số vấn đề về phát triển thị trường lao động ở Việt Nam", Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật, Hà Nội.
- 7) Liên đoàn Lao động Bình Dương (2013). Báo cáo số liệu tổng hợp về tranh chấp lao động tập thể và đình công.
- 8) Liên đoàn Lao động Bình Dương (2013). Báo cáo số liệu tổng hợp khảo sát về hợp đồng lao động và ký kết thỏa ước lao động tập thể.
- 9) Nguyễn Mạnh Cường (2013), Những căn bản về QHLD trong kinh tế thị trường và vai trò của Nhà nước, tạp chí lao động số tháng 4
- 10) Nguyễn Thị Cảnh (2004) Phương pháp và phương pháp luận nghiên cứu khoa học kinh tế. Nhà xuất bản Đại học Quốc gia TP.HCM..
- 11) Nguyễn Văn Bình(2011), "Tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện của công đoàn để tham gia một cách thực chất, hiệu quả vào quá trình của QHLD ", Tổ chức lao động quốc tế (ILO) quyển số 1
- 12) Nguyễn Anh Tuấn(2012), Vai trò của Công đoàn trong công việc bảo vệ quyền lợi người lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ ngành luật kinh tế
- 13) Trần Kim Dung (2003). Quản trị nguồn nhân lực. Nhà xuất bản Giáo dục.

- 14) Vũ Việt Hằng (2004) “Một số vấn đề về quan hệ lao động tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế”, Luận án tiến sĩ

Tiếng Anh

- 1) BOIVIN Jean, GUILBAULT Jacques (1989), Les Relations Patronales-Syndicales Au Québec, Gaetan Morin Editeur, Montreal,
- 2) Daniel Quinn Mills.(1994). Labor Management Relation; fifth edition. Mc GRAW-HILL,Inc
- 3) Loïc Cadin, F.Guérin, F.Pigeyre (2002), Gestion des Ressources Humaines, pratiques éléments de théorie, Dunod,Second edition, paris, p.4

Một số trang web:

- 1) <http://binhduong.gov.vn>
- 2) <http://laodong.com.vn>
- 3) <http://vneconomy.com.vn/vie>
- 4) <http://dlslawyers.com/pratice.indu.relation>
- 5) <http://rhri.Organisation.odre>
- 6) <http://www.china.org.cn/fa-book/76.htm>
- 7) <http://www.eiro.com>
- 8) <http://www.fsm.org>
- 9) <http://www.ilo.org>
- 10) <http://www.irra.uiuc.ed>
- 11) http://www.mef-online.Organisation/ind_relation/main.htm
- 12) <http://www.mobilou.org/greve/htm>

PHỤ LỤC 1 BẢNG CÂU HỎI PHÒNG VẤN CHUYÊN GIA

Yếu tố	Các chỉ số cấu thành
1) Môi trường pháp lý	
1. Quan tâm hơn tới quyền lợi của NSDLĐ	
2. Lắng nghe ý kiến phản hồi của doanh nghiệp	
3. Quy định chi tiết hơn về hoạt động của tổ chức công đoàn	
4. Khách quan công bằng hơn khi giải quyết tranh chấp	
5. Điều chỉnh các quy định thỏa đáng về lương	
2) Công tác quản lý nhà nước về lao động	
6. Quản lý chặt chẽ và xử phạt nghiêm	
7. Chất lượng hoạt động của bộ máy quản lý lao động các cấp	
8. Hiệu quả của công tác thanh tra Nhà nước về lao động	
9. Thường xuyên tuyên truyền về pháp luật lao động	
10. Phù hợp với các cam kết quốc tế về lao động	
3) Văn hóa quốc gia của các doanh nghiệp	
11. Về ngôn ngữ, cử chỉ	
12. Ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp	
13. Quan niệm và cách ứng xử	
4) Nhận thức về pháp luật lao động của DN	
14. Trả lương đầy đủ đúng pháp luật	
15. Tạo cơ hội học hành và thăng tiến	
16. Đảm bảo đầy đủ công ăn việc làm	
17. Đối xử công bằng, động viên khuyến khích	
5) Tác phong và ý thức của người LĐ	
18. Học vấn và trình độ chuyên môn	
19. Mức độ hiểu biết pháp luật lao động	
6) Vai trò của tổ chức công đoàn	

21. Người lao động ý thức được lợi ích của việc gia nhập công đoàn 22. Giới chủ có nhận thức đúng về CĐ 23. Năng lực và bản lĩnh đội ngũ cán bộ công 24. Kinh phí hoạt động dồi dào 25. Thường xuyên bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ công đoàn cơ sở
7) Sự hài hòa QHLD
26. DN giải quyết tiền lương, phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ ổn thỏa và đúng quy định pháp luật 27. DN thưởng phạt thông qua hình thức thi đua khen thưởng nghiêm túc
8) Lợi ích kinh tế của doanh nghiệp
29. DN ổn định nguồn lực lao động 30. DN ổn định kinh doanh sản xuất

PHỤ LỤC 2 . BẢNG KHẢO SÁT DOANH NGHIỆP

Nội dung	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Không ý kiến	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
1. Quan tâm hơn tới quyền lợi của NSDLĐ					
2. Lắng nghe ý kiến phản hồi của doanh nghiệp					
3. Quy định chi tiết hơn về hoạt động của tổ chức công đoàn					
4. Khách quan công bằng hơn khi giải quyết tranh chấp					
5. Điều chỉnh các quy định thỏa đáng về lương					
6. Quản lý chặt chẽ và xử phạt nghiêm					
7. Chất lượng hoạt động của bộ máy quản lý lao động các cấp					
8. Hiệu quả của công tác thanh tra Nhà nước về lao động					
9. Thường xuyên tuyên truyền về pháp luật lao động					
10. Phù hợp với các cam kết quốc tế về lao động					
11. Về ngôn ngữ, cử chỉ					
12. Ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp					
13. Trả lương đầy đủ đúng pháp luật					
14. Quan niệm và cách ứng xử					
15. Tạo cơ hội học hành và thăng tiến					
16. Đảm bảo đầy đủ công ăn việc làm					
17. Đối xử công bằng, động viên khuyến khích					
18. Học vấn và trình độ chuyên môn					

19. Mức độ hiểu biết pháp luật lao động					
20. Ý thức kỷ luật và tác phong công nghiệp					
21. Văn hóa vùng miền (theo ý kiến chuyên gia)					
22. Người lao động ý thức được lợi ích của việc gia nhập công đoàn					
23. Giới chủ có nhận thức đúng về CĐ					
24. Năng lực và bản lĩnh đội ngũ cán bộ công					
25. Kinh phí hoạt động dồi dào					
26. Thường xuyên bồi dưỡng kiến thức cho cán bộ công đoàn cơ sở					
27. DN giải quyết tiền lương, phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đầy đủ ổn thỏa và đúng quy định pháp luật					
28. DN thưởng phạt thông qua hình thức thi đua khen thưởng nghiêm túc					
29. DN luôn ký hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể đúng pháp luật					
30. DN ổn định nguồn lực lao động					
31. DN ổn định kinh doanh sản xuất					
32. DN nâng cao được năng lực cạnh tranh của DN					

Xin vui lòng cho biết tên công ty anh/chị đang công tác:.....

Xuất xứ công ty anh/chị: 1. Đài Loan 2. Hàn Quốc 3. Singapore 4. Trung

Quốc- Hồng Kông 5. Châu Âu 6. Việt Nam . 7. Khác

Ngành Nghề: 1. Chế biến gỗ 2. Cơ khí, điện tử 3. Dệt may 4. Giày da, túi xách

5. Hóa chất, mỹ phẩm 6. Nông sản, lương thực, thực phẩm 7. Khác

PHỤ LỤC 3: DANH SÁCH CHUYÊN GIA PHÒNG VẤN

(Có 10 người, gồm giám đốc các DN đầu tư tại KCN Sóng Thần, Chủ tịch các công đoàn cơ sở, các nhà khoa học)

Stt	Họ và tên	Học vị	Chức vụ	Nơi công tác
1	Nguyễn Văn Bình	Tiến sĩ	Điều phối viên QHLD quốc tế	Văn phòng ILO tại VN
2	Nguyễn Mạnh Cường	Tiến sĩ	Giám đốc Trung tâm QHLD quốc gia	Bộ Lao động TB và XH
3	Mai Đức Chính	Thạc sĩ Luật	Phó Chủ tịch TLĐLĐ VN	Tổng Liên đoàn Lao động VN
4	Lê Trọng Sang	Thạc sĩ Luật	Trưởng Ban QHLD	Tổng Liên đoàn Lao động VN
5	Nguyễn Thị Kim Oanh	Cử nhân	Giám đốc	Sở Lao động TB và XH tỉnh BD
6	Trương Thị Bích Hạnh	Cử nhân Luật	Phó Chủ tịch	LĐLĐ tỉnh Bình Dương
7	Nguyễn Tâm Dương	Cử nhân	Phó Ban Kinh tế ngân sách	Hội đồng nhân dân tỉnh BD
8	Lê Hồng Phoa	Tiến sĩ	Giám đốc công ty May, Chủ tịch Hiệp hội	Hiệp hội Dệt may Bình Dương
9	Võ Sơn Điền	Cử nhân	Chủ tịch Hội	Hội doanh nhân trẻ tỉnh BD
10	Võ Trọng Nghĩa	Cử nhân Luật	Giám đốc	Cty CP Vận tải Đồng An

**PHỤ LỤC 4 : DANH SÁCH CÁC DOANH NGHIỆP TRONG
KCN SÓNG THẦN 1 THAM GIA TRẢ LỜI.**

1	Công ty	Scancom Việt Nam	Đan Mạch	Sản xuất, kinh doanh gia công và bằng các hình thức khác Sản xuất sản phẩm gỗ.
2	Công ty	Son Jotun Việt Nam	Na Uy	Sản xuất sơn cao cấp
3	Công ty	Triumph International Việt Nam	Đức	Sản xuất đồ lót phụ nữ
4	Công ty	Unied Potteries Sài Gòn	Đức	Sản xuất gốm sứ thủ công-phụ kiện lò ga
5	Công ty	Acme	Đài Loan	Sản xuất gia công khung thép, dây thép, khung nhựa dùng cho vali, túi xách
6	Công ty	Air Star	Đài Loan	Sản xuất máy thông dụng (Sản xuất các loại máy sấy kho không khí , các loại máy nén, các hệ thống làm lạnh)
7	Công ty	Best South (Việt Nam)	Đài Loan	Keo dán tổng hợp cao cấp
8	Công ty	Better Resin	Đài Loan	Sản xuất các loại keo tổng hợp
9	Công ty	Casa	Đài Loan	Chế biến trà, coffee
10	Công ty	Công nghiệp thực phẩm Chữ Thiên	Đài Loan	Sản xuất chế biến thực phẩm chay, nông sản khô
11	Công ty	Đông Thái	Đài Loan	Sản xuất, kinh doanh túi nhựa có hoặc không in hình
12	Công ty	Jing Ying	Đài Loan	Sản xuất, gia công bao bì (thùng carton) các loại.
13	Công ty	Sản xuất Bao Bì Tong Yuan	Đài Loan	Bao bì nhựa

14	Công ty	Synthomer Việt Nam	Đài Loan	Keo dán tổng hợp cao cấp
15	Công ty	Tai Gu Industrial	Đài Loan	Sản xuất phụ tùng xe đạp, gắn máy, xe hơi, máy thể thao
16	Công ty	Tex Year Việt Nam	Đài Loan	Sản xuất các loại keo dùng trong công nghiệp
17	Công ty	Vây liệu túi xách Hong Seng	Đài Loan	Sản xuất gia công vật liệu phụ kiện túi xách, ốc vít.
18	Công ty	Vĩnh Kiệt	Đài Loan	Sản xuất bóng đèn, quạt, tủ điện, thiết bị điện
19	Công ty	Acme	Đài Loan	Sản xuất gia công khung thép, dây thép, khung nhựa dùng cho vali, túi xách
20	Công ty	Asia Reed Việt Nam	Hàn Quốc	Sản xuất phụ tùng cơ khí ngành dệt may. Gia công khuôn mẫu phục vụ cho ngành dệt may.
21	Công ty	Công Nghiệp Korea	Hàn Quốc	Máy lạnh trung tâm
22	Công ty	Dong Myung Plant	Hàn Quốc	Sản xuất, gia công bàn ủi hơi, hệ thống ủi hơi, nồi hơi ; xe đẩy vải, sản phẩm cơ khí cho ngành may mặc; ròng rọc, palăng, ống lõi giấy
23	Công ty	Ecru Vina	Hàn Quốc	Sản xuất ví da và túi xách các loại
24	Công ty	Hana Vina	Hàn Quốc	Sản xuất các loại vải dệt (screen sheer)
25	Công ty	Han-Soll Vina (HSV)	Hàn Quốc	Sản xuất hàng dệt may

26	Công ty	Joon Sài Gòn II	Hàn Quốc	Sản xuất túi xách và túi hành lý
27	Công ty	Pungkook Sai Gon II	Hàn Quốc	Sản xuất gia công túi xách, túi hành lý
28	Công ty	Sam Hung Vina	Hàn Quốc	Sản xuất túi xách, may mặc, in trên chi tiết áo, quần, nón
29	Công ty	Snet	Hàn Quốc	Gia công in thêu, đính hoa, hạt nhựa, hạt cườm trơn, hàng may mặc bán thành phẩm.
30	Công ty	Tiger Electrics	Hàn Quốc	Sản phẩm điện tử dân dụng
31	Công ty	Công nghiệp Daejin Việt Nam	Hàn Quốc	Sản xuất phụ tùng bằng nhựa cho xe ô tô
32	Công ty	Agri Development	Singapore	Chế biến và đóng gói sản phẩm tươi và dạng snacks từ rau, củ, quả
33	Công ty	CKL (Việt Nam)	Singapore	Đồ hộp từ trái cây
34	Công ty	Công nghiệp bao bì Ngai Mee	Singapore	Bao bì nhựa, in bao bì
35	Công ty	Gie Ascom Vietnam	Singapore	Sản xuất chế biến các loại cà phê
36	Công ty	Kho vận C. Steingwer VN	Singapore	Dịch vụ cho thuê kho, giao nhận, vận chuyển....
37	Công ty	Hong Tai Abrasive Việt Nam	Trung Quốc	Sản xuất gia công bánh mài, bánh cắt kim loại, Sản xuất gia công các loại dụng cụ mài mòn khác.
38	Công ty	Hua Da International (Vietnam)	Trung Quốc	Sản xuất chiếu nhựa

39	Công ty	Hua Heng (Vietnam)	Trung Quốc	Sản xuất, gia công bóng đèn ống, trang trí, đèn chiếu sáng
40	Công ty	Huy Khang Việt Nam	Trung Quốc	Sản xuất và gia công tinh chế các sản phẩm ong mật (mật ong, sữa ong chúa).
41	Công ty	Juren Electron	Trung Quốc - Việt Nam	Sản xuất các loại bóng đèn, đèn trang trí, đèn compact tiết kiệm năng lượng, đèn sạc, đèn pin, đèn bàn
42	Công ty	May mặc Hung Wah (Vietnam)	Hong Kong	Sản xuất các sản phẩm may mặc xuất khẩu
43	Công ty	Swire Cold Storage Việt Nam	Hong Kong	Cho thuê kho lạnh, Sản xuất nước đá
44	Công ty	Thời trang H&T Việt Nam	Hong Kong	Sản xuất, in, thêu các sản phẩm may mặc; gia công in thêu trên các sản phẩm may mặc
45	Công ty	Wanxing Việt Nam	Hong Kong	Sản xuất các sản phẩm màu dùng cho gạch men gốm sứ.
46	Công ty	Gia công hoàn thiện May mặc Bình Dương	Việt Nam	May mặc
47	Công ty	Thế Hệ Mới	Việt Nam	Sản xuất, gia công, kđoanh hàng lương thực, thực phẩm
48	Công ty	Việt Đan	Việt Nam	Gia công, kđoanh các SP trang trí nội ngoại thất từ gỗ, nệm, vải, dù....
49	Công ty	Sản xuất hàng gia dụng Quốc tế (ICP)	Việt Nam	Sản xuất hoá mỹ phẩm, dầu gội....
50	Công ty	Duy Hưng	Việt Nam	Gia công giày xuất khẩu

PHỤ LỤC 5 : PHÂN TÍCH CRONBACH ALPHA LẦN 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MTPL1	13.58	11.013	.730	.846
MTPL2	13.71	11.101	.730	.846
MTPL3	13.75	10.834	.739	.844
MTPL4	13.67	11.340	.730	.847
MTPL5	13.69	12.396	.617	.872

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QLNN1	14.57	8.518	.653	.876
QLNN2	14.60	8.128	.747	.857
QLNN3	14.40	7.270	.806	.840
QLNNI4	14.37	7.353	.781	.847
QLNN5	14.62	8.034	.644	.880

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VHDN1	8.24	1.458	.706	.516
VHDN2	8.14	1.387	.753	.453
VHDN3	7.85	2.129	.335	.917

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NTPL1	10.00	5.345	.723	.882
NTPL2	10.13	4.874	.768	.867
NTPL3	10.08	4.970	.788	.858
NTPL4	9.96	5.100	.801	.854

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TPYT1	10.87	5.401	.739	.846
TPYT2	11.08	4.751	.769	.838
TPYT3	10.92	5.587	.726	.851
TPYT4	10.87	5.620	.741	.846

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VTCD1	15.46	6.973	.831	.835
VTCD2	15.62	7.672	.713	.864
VTCD3	15.38	7.819	.673	.873
VTCD4	15.38	7.411	.727	.861
VTCD5	15.49	7.822	.682	.871

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QHLD1	7.57	.992	.423	.591
QHLD2	7.55	.848	.466	.537
QHLD3	7.52	.952	.483	.514

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LOIICHKT1	6.82	3.448	.623	.814
LOIICHKT2	6.94	3.308	.692	.743
LOIICHKT3	6.91	3.359	.725	.712

PHỤ LỤC 6. PHÂN TÍCH CRONBACH ALPHA LẦN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VHDN1	3.97	.581	.846	. ^a
VHDN2	3.88	.572	.846	. ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

PHỤ LỤC 7 : KẾT QUẢ PHÂN TÍCH EFA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.798
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	3.418E3
Df	300
Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.654	30.616	30.616	7.654	30.616	30.616	3.426	13.702	13.702
2	3.022	12.088	42.704	3.022	12.088	42.704	3.405	13.620	27.323
3	2.898	11.590	54.295	2.898	11.590	54.295	3.375	13.499	40.822
4	2.138	8.554	62.848	2.138	8.554	62.848	3.103	12.411	53.233
5	1.853	7.411	70.260	1.853	7.411	70.260	3.058	12.233	65.466
6	1.252	5.009	75.268	1.252	5.009	75.268	2.451	9.803	75.268
7	.825	3.301	78.569						
8	.671	2.682	81.252						
9	.651	2.604	83.856						
10	.527	2.108	85.963						
11	.466	1.863	87.827						
12	.432	1.727	89.554						
13	.408	1.630	91.184						
14	.341	1.363	92.547						
15	.303	1.214	93.761						
16	.275	1.102	94.863						

17	.245	.980	95.843					
18	.200	.800	96.643					
19	.184	.738	97.381					
20	.150	.601	97.982					
21	.143	.572	98.554					
22	.123	.491	99.045					
23	.104	.418	99.463					
24	.092	.368	99.831					
25	.042	.169	100.000					

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
VTCD1	.908	.104	.107	.084	.016	-.021
VTCD2	.850	.132	.081	.046	-.091	-.124
VTCD3	.803	.072	.047	.075	.022	-.008
VTCD4	.741	.084	.157	.016	.165	.410
VTCD5	.716	.014	.093	.119	.112	.378
MTPL3	.106	.851	.069	.119	.079	-.052
MTPL1	-.036	.801	.064	.139	.242	.206
MTPL2	.086	.800	.179	.137	.091	-.023
MTPL4	.133	.755	.266	.058	.136	.168
MTPL5	.136	.645	.186	.167	.205	.026
QLNN2	.077	.207	.840	.180	.032	-.130
QLNN3	.103	.096	.804	.148	.034	.398
QLNNI4	.139	.125	.772	.141	.078	.425
QLNN1	.099	.240	.736	.275	.070	-.165
QLNN5	.108	.157	.683	.291	-.005	.058
NTPL3	.074	.137	.142	.866	.033	-.006
NTPL4	.125	.169	.256	.817	.107	.084
NTPL2	.137	.144	.230	.812	.117	-.107
NTPL1	-.010	.121	.218	.801	.130	.132
TPYT2	.038	.144	.043	.089	.865	.002
TPYT3	.013	.109	-.024	.086	.835	.147
TPYT4	.064	.106	.073	.133	.820	.210
TPYT1	.012	.281	.062	.037	.799	.080
VHDN1	.089	.058	.018	-.009	.174	.889
VHDN2	.082	.118	.144	.045	.180	.874

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.650
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	69.263
	Df	3
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.759	58.650	58.650	1.759	58.650	58.650
2	.665	22.161	80.810			
3	.576	19.190	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
QHLD3	.787
QHLD2	.775
QHLD1	.735

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.705
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	198.358
	Df	3
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.222	74.077	74.077	2.222	74.077	74.077
2	.467	15.583	89.660			
3	.310	10.340	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
LOIICHKT3	.887
LOIICHKT2	.870
LOIICHKT1	.823

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

PHỤ LỤC 8 : KẾT QUẢ PHÂN TÍCH HỒI QUY

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VTCD, TPYT, NTPL, VHDN, MTPL, QLNN ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: QHLD

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.554	.29699

a. Predictors: (Constant), VTCD, TPYT, NTPL, VHDN, MTPL, QLNN

b. Dependent Variable: QHLD

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.889	6	3.315	37.581	.000 ^a
	Residual	15.083	171	.088		
	Total	34.972	177			

a. Predictors: (Constant), VTCD, TPYT, NTPL, VHDN, MTPL, QLNN

b. Dependent Variable: QHLD

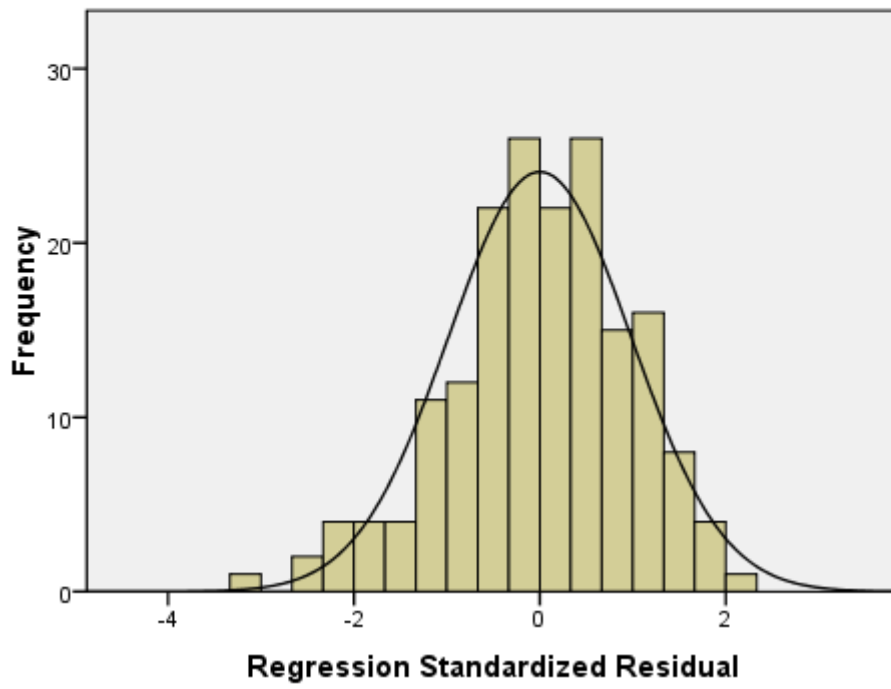
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.186	.185		6.413	.000		
	MTPL	.108	.032	.202	3.363	.001	.697	1.435
	QLNN	.191	.041	.297	4.689	.000	.629	1.589
	VHDN	.150	.034	.247	4.452	.000	.819	1.220
	NTPL	.074	.036	.124	2.044	.043	.690	1.450
	TPYT	.102	.034	.173	3.035	.003	.772	1.296
	VTCD	.081	.036	.123	2.272	.024	.861	1.162

a. Dependent Variable: QHLD

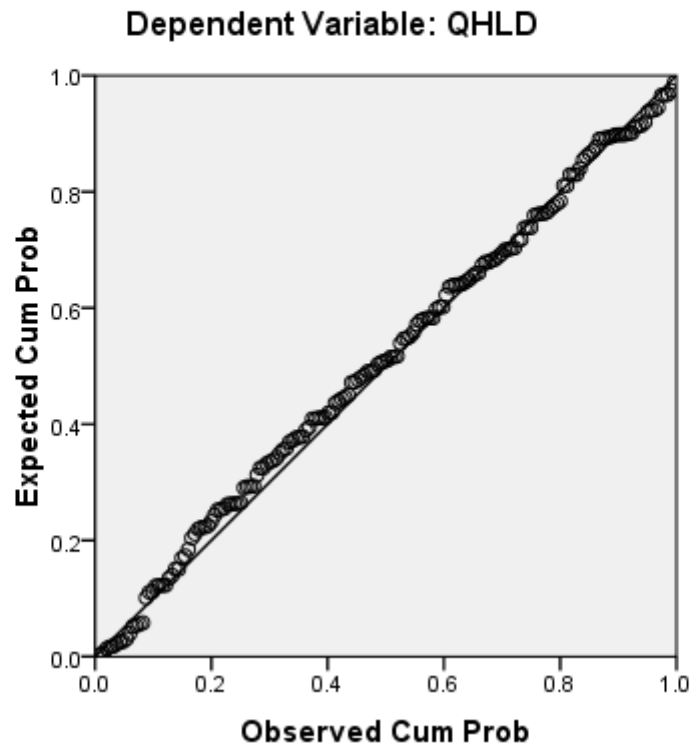
Histogram

Dependent Variable: QHLD



Mean = -1.56E-15
Std. Dev. = 0.983
N = 178

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	QHLD ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: LOICHKT

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.274	.270	.68995

a. Predictors: (Constant), QHLD

b. Dependent Variable: LOICHKT

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.596	1	31.596	66.374	.000 ^a
	Residual	83.781	176	.476		
	Total	115.376	177			

a. Predictors: (Constant), QHLD

b. Dependent Variable: LOICHKT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.158	.443		-.356	.722		
	QHLD	.951	.117	.523	8.147	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOICHKT

PHỤ LỤC 9 KẾT QUẢ PHÂN TÍCH ANOVA

XUẤT XỨ

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
MTPL	3.616	5	172	.004
QLNN	3.441	5	172	.005
VHDN	.692	5	172	.630
NTPL	2.069	5	172	.072
TPYT	2.392	5	172	.040
VTCD	1.810	5	172	.113

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MTPL	Between Groups	8.354	5	1.671	2.536	.030
	Within Groups	113.334	172	.659		
	Total	121.687	177			
QLNN	Between Groups	2.102	5	.420	.877	.498
	Within Groups	82.438	172	.479		
	Total	84.540	177			
VHDN	Between Groups	19.489	5	3.898	8.970	.000
	Within Groups	74.738	172	.435		
	Total	94.226	177			
NTPL	Between Groups	3.684	5	.737	1.367	.239
	Within Groups	92.720	172	.539		
	Total	96.404	177			
TPYT	Between Groups	4.141	5	.828	1.471	.202
	Within Groups	96.822	172	.563		
	Total	100.962	177			

VTCD	Between Groups	3.045	5	.609	1.342	.249
	Within Groups	78.053	172	.454		
	Total	81.098	177			

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) XUATXUDN	(J) XUATXUDN	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
MTPL LSD Dai Loan	Han Quoc	Han Quoc	-.13133	.15243	.390	-.4322	.1695
		Trung Quoc, Hongkong	.43448*	.17541	.014	.0882	.7807
		Singapore	.27008	.22800	.238	-.1800	.7201
		DN Chau Au	.22842	.25634	.374	-.2776	.7344
		VietNam	-.37158	.48004	.440	-1.3191	.5759
	Han Quoc	Dai Loan	.13133	.15243	.390	-.1695	.4322
		Trung Quoc, Hongkong	.56581*	.18000	.002	.2105	.9211
		Singapore	.40142	.23155	.085	-.0556	.8585
		DN Chau Au	.35975	.25950	.167	-.1525	.8720
		VietNam	-.24025	.48174	.619	-1.1911	.7106
	Trung Quoc, Hongkong	Dai Loan	-.43448*	.17541	.014	-.7807	-.0882
		Han Quoc	-.56581*	.18000	.002	-.9211	-.2105
		Singapore	-.16439	.24728	.507	-.6525	.3237
		DN Chau Au	-.20606	.27364	.452	-.7462	.3341
		VietNam	-.80606	.48950	.101	-1.7723	.1601
	Singapore	Dai Loan	-.27008	.22800	.238	-.7201	.1800
		Han Quoc	-.40142	.23155	.085	-.8585	.0556
		Trung Quoc, Hongkong	.16439	.24728	.507	-.3237	.6525
		DN Chau Au	-.04167	.30999	.893	-.6535	.5702
		VietNam	-.64167	.51071	.211	-1.6497	.3664

DN Chau Au		Dai Loan	-22842	.25634	.374	-7344	.2776	
		Han Quoc	-35975	.25950	.167	-8720	.1525	
		Trung Quoc, Hongkong	.20606	.27364	.452	-3341	.7462	
		Singapore	.04167	.30999	.893	-5702	.6535	
		VietNam	-60000	.52397	.254	-1.6342	.4342	
VietNam		Dai Loan	.37158	.48004	.440	-5759	1.3191	
		Han Quoc	.24025	.48174	.619	-7106	1.1911	
		Trung Quoc, Hongkong	.80606	.48950	.101	-1.601	1.7723	
		Singapore	.64167	.51071	.211	-3.664	1.6497	
		DN Chau Au	.60000	.52397	.254	-4.342	1.6342	
QLNN	LSD	Dai Loan	Han Quoc	-20031	.13000	.125	-4.569	.0563
			Trung Quoc, Hongkong	.00735	.14960	.961	-2.879	.3026
			Singapore	-.01045	.19446	.957	-3.943	.3734
			DN Chau Au	.02705	.21863	.902	-4.045	.4586
			VietNam	.37705	.40941	.358	-4.311	1.1852
Han Quoc		Dai Loan	.20031	.13000	.125	-.0563	.4569	
		Trung Quoc, Hongkong	.20766	.15352	.178	-.0954	.5107	
		Singapore	.18986	.19748	.338	-1.999	.5797	
		DN Chau Au	.22736	.22132	.306	-2.095	.6642	
		VietNam	.57736	.41086	.162	-2.236	1.3883	
Trung Quoc, Hongkong		Dai Loan	-.00735	.14960	.961	-3.026	.2879	
		Han Quoc	-.20766	.15352	.178	-.5107	.0954	
		Singapore	-.01780	.21090	.933	-4.341	.3985	
		DN Chau Au	.01970	.23338	.933	-4.410	.4803	
		VietNam	.36970	.41748	.377	-4.543	1.1937	
Singapore		Dai Loan	.01045	.19446	.957	-3.734	.3943	
		Han Quoc	-.18986	.19748	.338	-5.797	.1999	
		Trung Quoc, Hongkong	.01780	.21090	.933	-3.985	.4341	
		DN Chau Au	.03750	.26438	.887	-4.843	.5593	

		VietNam	.38750	.43557	.375	-.4722	1.2472
	DN Chau Au	Dai Loan	-.02705	.21863	.902	-.4586	.4045
		Han Quoc	-.22736	.22132	.306	-.6642	.2095
		Trung Quoc, Hongkong	-.01970	.23338	.933	-.4803	.4410
		Singapore	-.03750	.26438	.887	-.5593	.4843
		VietNam	.35000	.44688	.435	-.5321	1.2321
	VietNam	Dai Loan	-.37705	.40941	.358	-1.1852	.4311
		Han Quoc	-.57736	.41086	.162	-1.3883	.2336
		Trung Quoc, Hongkong	-.36970	.41748	.377	-1.1937	.4543
		Singapore	-.38750	.43557	.375	-1.2472	.4722
		DN Chau Au	-.35000	.44688	.435	-1.2321	.5321
VHDN	LSD Dai Loan	Han Quoc	-.63331*	.12378	.000	-.8776	-.3890
		Trung Quoc, Hongkong	-.52211*	.14245	.000	-.8033	-.2409
		Singapore	-.61680*	.18515	.001	-.9823	-.2513
		DN Chau Au	-1.07514*	.20817	.000	-1.4860	-.6642
		VietNam	-.15847	.38983	.685	-.9279	.6110
	Han Quoc	Dai Loan	.63331*	.12378	.000	.3890	.8776
		Trung Quoc, Hongkong	.11121	.14617	.448	-.1773	.3997
		Singapore	.01651	.18803	.930	-.3546	.3877
		DN Chau Au	-.44182*	.21073	.037	-.8578	-.0259
		VietNam	.47484	.39120	.226	-.2973	1.2470
	Trung Quoc, Hongkong	Dai Loan	.52211*	.14245	.000	.2409	.8033
		Han Quoc	-.11121	.14617	.448	-.3997	.1773
		Singapore	-.09470	.20081	.638	-.4911	.3017
		DN Chau Au	-.55303*	.22221	.014	-.9916	-.1144
		VietNam	.36364	.39750	.362	-.4210	1.1482
	Singapore	Dai Loan	.61680*	.18515	.001	.2513	.9823
		Han Quoc	-.01651	.18803	.930	-.3877	.3546
		Trung Quoc, Hongkong	.09470	.20081	.638	-.3017	.4911

		Trung Quoc, Hongkong	- .14441	.22367	.519	-.5859	.2971
		DN Chau Au	.19271	.28038	.493	-.3607	.7461
		VietNam	-.18229	.46193	.694	-1.0941	.7295
	DN Chau Au	Dai Loan	-.21653	.23186	.352	-.6742	.2411
		Han Quoc	-.49135*	.23472	.038	-.9547	-.0280
		Trung Quoc, Hongkong	-.33712	.24750	.175	-.8257	.1514
		Singapore	-.19271	.28038	.493	-.7461	.3607
		VietNam	-.37500	.47393	.430	-1.3105	.5605
	VietNam	Dai Loan	.15847	.43420	.716	-.6986	1.0155
		Han Quoc	-.11635	.43573	.790	-.9764	.7437
		Trung Quoc, Hongkong	.03788	.44275	.932	-.8360	.9118
		Singapore	.18229	.46193	.694	-.7295	1.0941
		DN Chau Au	.37500	.47393	.430	-.5605	1.3105
TPYT	LSD Dai Loan	Han Quoc	-.05359	.14089	.704	-.3317	.2245
		Trung Quoc, Hongkong	.00559	.16213	.973	-.3144	.3256
		Singapore	-.14498	.21074	.492	-.5609	.2710
		DN Chau Au	-.61373*	.23693	.010	-1.0814	-.1461
		VietNam	-.09290	.44370	.834	-.9687	.7829
	Han Quoc	Dai Loan	.05359	.14089	.704	-.2245	.3317
		Trung Quoc, Hongkong	.05918	.16637	.723	-.2692	.3876
		Singapore	-.09139	.21402	.670	-.5138	.3310
		DN Chau Au	-.56014*	.23986	.021	-1.0336	-.0867
		VietNam	-.03931	.44526	.930	-.9182	.8396
	Trung Quoc, Hongkong	Dai Loan	-.00559	.16213	.973	-.3256	.3144
		Han Quoc	-.05918	.16637	.723	-.3876	.2692
		Singapore	-.15057	.22856	.511	-.6017	.3006
		DN Chau Au	-.61932*	.25292	.015	-1.1185	-.1201
		VietNam	-.09848	.45243	.828	-.9915	.7946
	Singapore	Dai Loan	.14498	.21074	.492	-.2710	.5609

		Han Quoc	.09139	.21402	.670	-.3310	.5138
		Trung Quoc, Hongkong	.15057	.22856	.511	-.3006	.6017
		DN Chau Au	-.46875	.28652	.104	-1.0343	.0968
		VietNam	.05208	.47204	.912	-.8797	.9838
	DN Chau Au	Dai Loan	.61373*	.23693	.010	.1461	1.0814
		Han Quoc	.56014*	.23986	.021	.0867	1.0336
		Trung Quoc, Hongkong	.61932*	.25292	.015	.1201	1.1185
		Singapore	.46875	.28652	.104	-.0968	1.0343
		VietNam	.52083	.48430	.284	-.4351	1.4768
	VietNam	Dai Loan	.09290	.44370	.834	-.7829	.9687
		Han Quoc	.03931	.44526	.930	-.8396	.9182
		Trung Quoc, Hongkong	.09848	.45243	.828	-.7946	.9915
		Singapore	-.05208	.47204	.912	-.9838	.8797
		DN Chau Au	-.52083	.48430	.284	-1.4768	.4351
VTCD	LSD Dai Loan	Han Quoc	-.27201*	.12650	.033	-.5217	-.0223
		Trung Quoc, Hongkong	-.07750	.14557	.595	-.3648	.2098
		Singapore	.11455	.18921	.546	-.2589	.4880
		DN Chau Au	-.08962	.21273	.674	-.5095	.3303
		VietNam	.11038	.39838	.782	-.6760	.8967
	Han Quoc	Dai Loan	.27201*	.12650	.033	.0223	.5217
		Trung Quoc, Hongkong	.19451	.14938	.195	-.1003	.4894
		Singapore	.38656*	.19216	.046	.0073	.7658
		DN Chau Au	.18239	.21536	.398	-.2427	.6075
		VietNam	.38239	.39978	.340	-.4067	1.1715
	Trung Quoc, Hongkong	Dai Loan	.07750	.14557	.595	-.2098	.3648
		Han Quoc	-.19451	.14938	.195	-.4894	.1003
		Singapore	.19205	.20522	.351	-.2130	.5971
		DN Chau Au	-.01212	.22709	.957	-.4604	.4361
		VietNam	.18788	.40622	.644	-.6139	.9897

Singapore	Dai Loan	-.11455	.18921	.546	-.4880	.2589
	Han Quoc	-.38656*	.19216	.046	-.7658	-.0073
	Trung Quoc, Hongkong	-.19205	.20522	.351	-.5971	.2130
	DN Chau Au	-.20417	.25725	.428	-.7119	.3036
	VietNam	-.00417	.42383	.992	-.8407	.8324
DN Chau Au	Dai Loan	.08962	.21273	.674	-.3303	.5095
	Han Quoc	-.18239	.21536	.398	-.6075	.2427
	Trung Quoc, Hongkong	.01212	.22709	.957	-.4361	.4604
	Singapore	.20417	.25725	.428	-.3036	.7119
	VietNam	.20000	.43484	.646	-.6583	1.0583
VietNam	Dai Loan	-.11038	.39838	.782	-.8967	.6760
	Han Quoc	-.38239	.39978	.340	-1.1715	.4067
	Trung Quoc, Hongkong	-.18788	.40622	.644	-.9897	.6139
	Singapore	.00417	.42383	.992	-.8324	.8407
	DN Chau Au	-.20000	.43484	.646	-1.0583	.6583

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

MTPL

XUATXUDN	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Duncan ^a Trung Quoc, Hongkong	33	3.0606	
Singapore	16	3.2250	3.2250
DN Chau Au	12	3.2667	3.2667
Dai Loan	61	3.4951	3.4951
Han Quoc	53	3.6264	3.6264
VietNam	3		3.8667
Sig.		.149	.101

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

MTPL

XUATXUDN		N	Subset for alpha = 0.05	
			1	2
Duncan ^a	Trung Quoc, Hongkong	33	3.0606	
	Singapore	16	3.2250	3.2250
	DN Chau Au	12	3.2667	3.2667
	Dai Loan	61	3.4951	3.4951
	Han Quoc	53	3.6264	3.6264
	VietNam	3		3.8667
	Sig.		.149	.101

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.015.

QLNN

XUATXUDN		N	Subset for alpha =
			0.05
			1
Duncan ^a	VietNam	3	3.2000
	DN Chau Au	12	3.5500
	Trung Quoc, Hongkong	33	3.5697
	Dai Loan	61	3.5770
	Singapore	16	3.5875
	Han Quoc	53	3.7774
	Sig.		.089

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.015.

VHDN

XUATXUDN		N	Subset for alpha = 0.05		
			1	2	3
Duncan ^a	Dai Loan	61	3.5082		
	VietNam	3	3.6667	3.6667	
	Trung Quoc, Hongkong	33	4.0303	4.0303	4.0303
	Singapore	16		4.1250	4.1250
	Han Quoc	53		4.1415	4.1415
	DN Chau Au	12			4.5833
	Sig.		.080	.126	.073

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.015.

--	--	--	--	--

NTPL

XUATXUDN		N	Subset for alpha =
			0.05
			1
Duncan ^a	DN Chau Au	12	3.0417
	Singapore	16	3.2344
	Dai Loan	61	3.2582
	Trung Quoc, Hongkong	33	3.3788
	VietNam	3	3.4167
	Han Quoc	53	3.5330
	Sig.		.176

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

NTPL

		N	Subset for alpha = 0.05
XUATXUDN			1
Duncan ^a	DN Chau Au	12	3.0417
	Singapore	16	3.2344
	Dai Loan	61	3.2582
	Trung Quoc, Hongkong	33	3.3788
	VietNam	3	3.4167
	Han Quoc	53	3.5330
	Sig.		.176

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.015.

TPYT

		N	Subset for alpha = 0.05
XUATXUDN			1
Duncan ^a	Trung Quoc, Hongkong	33	3.5682
	Dai Loan	61	3.5738
	Han Quoc	53	3.6274
	VietNam	3	3.6667
	Singapore	16	3.7188
	DN Chau Au	12	4.1875
	Sig.		.092

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.015.

VTCD

XUATXUDN		N	Subset for alpha = 0.05
			1
Duncan ^a	Singapore	16	3.6625
	VietNam	3	3.6667
	Dai Loan	61	3.7770
	Trung Quoc, Hongkong	33	3.8545
	DN Chau Au	12	3.8667
	Han Quoc	53	4.0491
	Sig.		.247

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 11.015.

NGÀNH NGHỀ

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
MTPL	1.381	6	171	.225
QLNN	1.076	6	171	.379
VHDN	.906	6	171	.492
NTPL	1.582	6	171	.155
TPYT	2.441	6	171	.027
VTCD	.618	6	171	.716

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MTPL	Between Groups	23.405	6	3.901	6.787	.000
	Within Groups	98.282	171	.575		
	Total	121.687	177			
QLNN	Between Groups	16.961	6	2.827	7.153	.000
	Within Groups	67.578	171	.395		
	Total	84.540	177			
VHDN	Between Groups	10.737	6	1.790	3.665	.002
	Within Groups	83.489	171	.488		
	Total	94.226	177			
NTPL	Between Groups	12.356	6	2.059	4.190	.001
	Within Groups	84.048	171	.492		
	Total	96.404	177			
TPYT	Between Groups	14.721	6	2.454	4.865	.000
	Within Groups	86.241	171	.504		
	Total	100.962	177			
VTCD	Between Groups	5.652	6	.942	2.135	.052
	Within Groups	75.446	171	.441		

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
MTPL	1.381	6	171	.225
QLNN	1.076	6	171	.379
VHDN	.906	6	171	.492
NTPL	1.582	6	171	.155
TPYT	2.441	6	171	.027
Total		81.098	177	

VTCD

			Subset for alpha = 0.05
NGANHNGHE		N	1
Duncan ^a	Che bien go	5	3.6400
	Nong san, luong thuc, thu pham	24	3.6750
	Khach	53	3.7283
	Co khi dien tu	19	3.8105
	Hoa chat, my pham	24	3.8917
	Det may	36	4.1167
	Giay da, tui xach	17	4.1294
	Sig.		.075

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 15.857.