

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ XUÂN

QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG
VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

HÀ NỘI - 2025

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ XUÂN

**QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG
VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ

Mã số: 9310102

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ

2. TS. LÊ BÁ TÂM

HÀ NỘI - 2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là kết quả nghiên cứu do chính tôi thực hiện. Các dữ liệu và kết quả trình bày trong luận án đều trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và đã được trích dẫn đầy đủ theo đúng quy định.

Tác giả



Nguyễn Thị Xuân

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP	9
1.1. Tổng quan các công trình trong và ngoài nước liên quan đến luận án	9
1.2. Khái quát kết quả nghiên cứu đã công bố liên quan đến đề tài luận án và khoảng trống nghiên cứu	30
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP	36
2.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp	36
2.2. Nội dung, hình thức biểu hiện, tiêu chí đánh giá và nhân tố ảnh hưởng đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp	57
2.3. Kinh nghiệm thực tiễn về giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp	88
Chương 3: THỰC TRẠNG QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM	101
3.1. Khái quát về phát triển các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam	101
3.2. Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023	108
3.3. Đánh giá chung về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023	138
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO HÀI HOÀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH HÀ NAM ĐẾN NĂM 2030	145
4.1. Dự báo bối cảnh và quan điểm đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam đến năm 2030	145
4.2. Giải pháp giải quyết quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam	156
KẾT LUẬN	179
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	181
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	182
PHỤ LỤC	195

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ATVSLĐ	: An toàn, vệ sinh lao động
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
CNH, HĐH	: Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
FDI	: Doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	: Tổng thu nhập quốc nội

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án	31
Bảng 3.1: Danh sách các khu công nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Hà Nam	106
Bảng 3.2: Mức lương tối thiểu vùng của các địa phương trên địa bàn tỉnh Hà Nam	108
Bảng 3.3: Thu nhập trung bình và tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam	109
Bảng 3.4: Thu nhập trung bình của người lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam và một số địa phương khác	110
Bảng 3.5: Danh sách dự án nhà ở xã hội và khu nhà ở công nhân tỉnh Hà Nam 2018-2023	111
Bảng 3.6: Mức lương và phụ cấp ở một số doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam	115
Bảng 3.7: Thống kê loại hợp đồng của người lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2015 - 2023	119
Bảng 3.8: Hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam 2018 - 2023	121
Bảng 3.9: Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp FDI và DDI trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023	122
Bảng 3.10: Tình hình nghỉ việc của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2020 - 2023	125
Bảng 3.11: Số lượng Thỏa ước lao động tập thể đã kí kết còn hiệu lực giai đoạn 2020 - 2023	132
Bảng 3.12: Nội quy lao động của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023	133
Bảng 3.13: Tình hình đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ trong các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2020 - 2023	134

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 2.1: Khung phân tích quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp	87
Hình 3.1: Số lượng dự án trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023	107
Hình 3.2: Hỗ trợ của doanh nghiệp về nhà ở trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam	113
Hình 3.3: Khảo sát ý kiến của người lao động khi làm việc tại các Khu công nghiệp tỉnh Hà Nam	118
Hình 3.4: Đánh giá về thu nhập của người lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam	118
Hình 3.5: Danh sách doanh nghiệp chưa nộp thuế trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam	124
Hình 3.6: Doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam nợ BHXH, BHYT, BHTN năm giai đoạn 2018 - 2023	127
Hình 3.7: Khảo sát người lao động về ATVSLĐ trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam	128
Hình 3.8: Khảo sát về thực hiện ATVSLĐ của người lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam	129
Hình 3.9: Khảo sát thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam	131
Hình 3.10: Trình độ của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam	136
Hình 3.11: Các hình thức đào tạo nghề tại doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam	137

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong bối cảnh hiện nay, sự phát triển các khu công nghiệp có vai trò hết sức quan trọng trong thu hút đầu tư, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm, nâng cao lợi ích của người lao động và các doanh nghiệp đầu tư trong khu công nghiệp. Là cửa ngõ phía Đông của thủ đô, tỉnh Hà Nam có vị trí địa lý tự nhiên thuận lợi: cách Thành phố Hà Nội chỉ hơn 50km, có hệ thống giao thông thuận lợi với nhiều tuyến đường bộ (quốc lộ 1A, quốc lộ 21, quốc lộ 38, đường cao tốc Hà Nội- Ninh Bình...) và đường sắt Bắc Nam đi qua, rất thuận lợi cho phát triển các khu công nghiệp. Tính đến năm 2023, Hà Nam có 08 khu công nghiệp với tổng diện tích 2.543 ha, trong đó có 07 khu công nghiệp đã đi vào hoạt động, 01 khu công nghiệp đang trong quá trình hoàn tất việc xây dựng cơ sở hạ tầng. Sự phát triển nhanh chóng của các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh góp phần thúc đẩy quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở địa phương. Cùng với sự phát triển đó, quan hệ lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động cũng ngày càng được cải thiện và có sự thống nhất. Cụ thể là, sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp và người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Năm 2024, số lượng doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam là 488, thu hút 91.532 lao động. Tỷ lệ lấp đầy các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam khoảng 84,44 %, giá trị sản xuất công nghiệp không ngừng tăng cao và lợi nhuận sau thuế đạt 15.600 tỷ đồng năm 2023[7]. Cùng với sự tăng trưởng về thu nhập, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp cũng ngày càng quan tâm hơn đến lợi ích của người lao động như tạo việc làm, nâng cao thu nhập, thực hiện chế độ bảo hiểm, kí kết thoả ước lao động, quy chế dân chủ cơ sở và nội quy lao động. Điều này đã giúp tạo tâm lý yên tâm làm việc, cống hiến, nâng cao năng suất lao động, cải thiện chất lượng cuộc sống và vị thế trong xã hội. Theo đó góp phần cải thiện quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Tuy nhiên, trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam hiện nay tốc độ tăng trưởng lợi nhuận sau thuế của các doanh nghiệp cao hơn nhiều so với tốc độ tăng trưởng thu nhập trung bình của người lao động. Năm 2023, tốc độ tăng tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động là 3,84% trong khi tốc độ tăng trưởng lợi nhuận của các doanh nghiệp đạt 17,9%. Tỷ lệ chênh lệch khá lớn cho thấy rằng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp chưa thực sự hài hoà. Bên cạnh đó, tình trạng doanh nghiệp không xây dựng nội quy lao động, thực hiện quy chế dân chủ chiếm tỷ lệ cao; một số doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trả lương, đóng BHXH, đảm bảo ATVSLĐ theo đúng quy định của pháp luật. Điều này ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động làm việc tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Nếu không có giải pháp đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp do không tạo được tâm thế yên tâm làm việc của người lao động dẫn đến giảm năng suất lao động, đồng thời ảnh hưởng đến phát triển kinh tế của địa phương.

Với những lí do nêu trên, nghiên cứu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam có ý nghĩa cả về lí luận và thực tiễn. Theo đó, cần có nghiên cứu chuyên sâu để hệ thống hoá và làm rõ thêm cơ sở lí luận và thực tiễn về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở cấp địa phương. Trên cơ sở đó đề xuất những quan điểm, giải pháp để giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, tạo động lực để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ở tỉnh Hà Nam. Chính vì thế, nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài: ***“Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam”*** làm đề tài luận án chuyên ngành Kinh tế chính trị.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở luận giải những vấn đề lý luận và thực tiễn về lợi ích và quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở phạm vi cấp địa phương, luận án nghiên cứu, đánh giá thực trạng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam từ năm 2018 đến năm 2023. Trên cơ sở đó, luận án đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đến năm 2030.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nêu trên, luận án thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến lợi ích và quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam.
- Hệ thống hoá và làm rõ thêm cơ sở lý luận, khung phân tích về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở cấp địa phương.
- Nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở một số địa phương trên thế giới và trong nước. Qua đó, rút ra bài học kinh nghiệm đối với tỉnh Hà Nam.
- Phân tích, đánh giá toàn diện, khách quan thực trạng thực liên lợi ích kinh tế và quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018- 2023. Chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.
- Đề xuất những quan điểm và giải pháp nhằm đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam có ba loại hình doanh nghiệp chính, gồm: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân trong nước (doanh nghiệp dân doanh) và doanh nghiệp FDI. Do số lượng doanh nghiệp nhà nước chỉ có 01 doanh nghiệp, còn lại là doanh nghiệp dân doanh và FDI. Theo đó, đối tượng nghiên cứu của luận án được nghiên cứu sinh xác định là quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp dân doanh và FDI tại các khu công nghiệp của tỉnh Hà Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

**** Về nội dung***

Luận án tập trung nghiên cứu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp dân doanh và FDI tại các khu công nghiệp ở cấp tỉnh với sự tham gia của hai chủ thể: người lao động, người sử dụng lao động. Theo đó, về phạm vi nội dung, luận án tập trung nghiên cứu ở các nội dung cơ bản sau: thu nhập của từng chủ thể; chế độ bảo hiểm; thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động và chế độ dân chủ cơ sở; đào tạo, nâng cao trình độ lao động; thời gian và môi trường làm việc.

**** Về không gian:*** Các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam

**** Về thời gian:*** Từ 2018 đến 2023, các giải pháp được đề xuất thực hiện đến năm 2030.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận, thực tiễn của luận án

- Cở sở lý luận của luận án: Luận án dựa trên lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về lợi ích và quan hệ lợi ích; quan điểm, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với việc đảm bảo hài hòa quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong sản xuất hiện nay.

- Cơ sở thực tiễn của luận án: Luận án dựa trên kinh nghiệm quốc tế và một số địa phương trong nước về việc đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, luận án sử dụng phương pháp nghiên cứu của khoa học kinh tế chính trị - phương pháp trừu tượng hoá khoa học.

Các phương pháp cụ thể được tác giả luận án sử dụng:

Phương pháp phân tích - tổng hợp, logic kết hợp với lịch sử. Phân tích là một vấn đề cần thiết để giải thích theo phương pháp truy nguyên nhằm nhận thức quá trình hình thành, phát triển các hiện tượng, quá trình kinh tế... trong các giai đoạn khác nhau của quá trình phát triển. Điểm kết thúc của sự phân tích là tổng hợp, nhờ có tổng hợp mới có thể đi từ cái cụ thể, tản mạn đến sự khái quát thành khái niệm, phạm trù lý luận. Phương pháp này được sử dụng ở Chương 1 - Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án - để phân tích cơ sở lý luận, kinh nghiệm thực tiễn về đối tượng nghiên cứu, từ đó rút ra những kết quả nghiên cứu và các vấn đề còn là "khoảng trống" cần tiếp tục nghiên cứu. Phương pháp này cũng được nghiên cứu sinh sử dụng ở Chương 2 để phân tích khung lý luận về lợi ích và quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp.

Phương pháp thống kê và so sánh, diễn dịch và quy nạp được sử dụng ở Chương 3 nhằm làm rõ thực trạng thực hiện lợi ích và quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023, từ đó rút ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế.

Phương pháp thu thập thông tin

+ Thu thập dữ liệu sơ cấp: Luận án sử dụng phương pháp điều tra xã hội học được thực hiện bằng cách khảo sát qua phiếu điều tra để thu thập các số liệu thông tin để làm rõ thêm nội dung nghiên cứu. Cụ thể:

Luận án đã tiến hành điều tra xã hội học đối với người lao động tại khu công nghiệp tỉnh Hà Nam để thu thập thêm số liệu nghiên cứu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Số liệu sơ cấp được thu thập qua điều tra với quy mô mẫu được các định theo công thức Slovin. Cụ thể, nghiên cứu sinh thực hiện khảo sát đối với hai chủ thể là người lao động và chủ doanh nghiệp. Đối với người lao động, tính đến năm 2023, tổng số lao động trong các doanh nghiệp dân doanh và FDI tại các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam là 85.739 người. Do đó, quy mô mẫu khảo sát được nghiên cứu sinh xác định là 277 mẫu (với sai số cho phép $e = 0,06$).

Đối với người sử dụng lao động, nghiên cứu sinh khảo sát số lượng doanh nghiệp là 81 (sai số cho phép là $e = 0,1$) gồm 30 doanh nghiệp dân doanh và 51 doanh nghiệp FDI. Cách thức chọn mẫu được nghiên cứu sinh sử dụng là chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng phân theo 08 khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam. Ngoài ra, để có thêm các thông tin cho mục đích nghiên cứu của luận án, nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp phỏng vấn chuyên gia đối với Cán bộ quản lý và Đại diện Công đoàn các Khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

Về phương pháp xử lý số liệu: Sau khi có được số liệu, nghiên cứu sinh tiến hành tổng hợp số liệu theo các nội dung khảo sát. Sau đó, xử lý số liệu bằng công cụ Excel với các hàm tính toán như: SUMIF, AVERAGE, COUNTIF... đồng thời sử dụng các công thức trong kinh tế học để tính toán số liệu điều tra để phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

Về phương pháp phân tích dữ liệu, luận án áp dụng kỹ thuật thống kê mô tả trên cơ sở các số liệu được thu thập. Sau đó, thông qua các phương pháp tổng hợp, phân tích và so sánh, nghiên cứu tiến hành làm sáng tỏ khía cạnh lợi ích kinh tế của từng chủ thể trong các khu công nghiệp tại tỉnh Hà Nam.

Phương pháp nghiên cứu này được sử dụng chủ yếu trong Chương 3, nhằm làm rõ thực trạng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng

lao động trong các khu công nghiệp tại tỉnh Hà Nam, từ đó làm cơ sở để đánh giá những kết quả đạt được, những hạn chế còn tồn tại và nguyên nhân dẫn đến các hạn chế đó.

+ Đối với dữ liệu thứ cấp: Nghiên cứu sinh đã thu thập thông tin từ các nguồn tài liệu trong nước và quốc tế, bao gồm các công trình khoa học đã được công bố, số liệu thống kê từ Cục thống kê tỉnh Hà Nam cùng với các tài liệu chính thức có liên quan được công bố bởi các cơ quan nhà nước, bộ, ngành và chính quyền địa phương.

5. Những đóng góp mới của luận án

- Thứ nhất, luận án góp phần tổng hợp các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến vấn đề lợi ích nói chung, cũng như mối quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Qua đó, luận án xác định những khoảng trống trong nghiên cứu trước đây mà cần tiếp tục làm rõ, đặc biệt là trong phạm vi khu công nghiệp.

- Thứ hai, đề tài tiếp cận vấn đề quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp từ góc nhìn của khoa học kinh tế chính trị. Vì vậy, các kết quả đạt được trong luận án có giá trị trong việc hệ thống hóa và phân tích cơ sở lý luận, làm sáng tỏ bản chất cũng như phương thức để đảm bảo sự hài hòa lợi ích giữa hai bên trong môi trường khu công nghiệp.

- Thứ ba, tổng kết, đánh giá thực trạng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp từ năm 2018 đến năm 2023. Ở đây, luận án rút ra kết luận có tính lý luận và thực tiễn là: đảm bảo hài hòa quan hệ lợi ích là phương thức để tăng sự liên kết giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

- Thứ tư, đề xuất các định hướng và giải pháp khả thi nhằm giải quyết hài hòa quan hệ lợi ích hài hòa giữa người lao động và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tại tỉnh Hà Nam đến năm 2030

6. Kết cấu luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục các công trình khoa học đã công bố liên quan đến luận án và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận án được trình bày trong 4 chương, 10 tiết.

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp

Chương 3: Thực trạng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Chương 4: Quan điểm và giải pháp đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam đến năm 2030

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

1.1. TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH TRONG VÀ NGOÀI NƯỚC LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về lợi ích, quan hệ lợi ích

1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu về lợi ích, lợi ích kinh tế

Tresnôcôp, Đ.I (1973), “*Chủ nghĩa duy vật lịch sử với tính cách là xã hội học của chủ nghĩa Mác - Lênin*” [96]. Trong tác phẩm này, tác giả đã chỉ ra nguồn gốc và bản chất của lợi ích kinh tế. Tác giả cho rằng để tìm ra phương thức tồn tại, con người phải tìm cách giải quyết những nhu cầu của chính chính, đây chính là nguồn gốc sinh ra lợi ích. Đồng thời tác giả cho rằng lợi ích là một phạm trù kinh tế khách quan, nó kích thích, tác động đến hoạt động của các chủ thể trong xã hội nhằm duy trì các điều kiện sống và sự phát triển của họ.

Laprinmenc (1978), “*Những vấn đề lợi ích trong chủ nghĩa Mác - Lênin*” [44]. Trên cơ sở phân tích và phát triển các quan điểm của Lênin về lợi ích kinh tế, quan hệ lợi ích kinh tế, tác giả đi sâu nghiên cứu và chỉ ra quan niệm, bản chất, đặc điểm của lợi ích kinh tế, quan hệ lợi ích kinh tế. Tác giả cho rằng lợi ích kinh tế chính là phương thức để các chủ thể khẳng định vị trí, vai trò của mình trong nền kinh tế để từ đó thoả mãn những nhu cầu khách quan mà trước hết là nhu cầu vật chất. Tác giả khẳng định lợi ích kinh tế là biểu hiện của các quan hệ kinh tế, nó mang tính khách quan, lịch sử và tính thực tiễn.

V.P.Ca-man-kin (1982), “*Các lợi ích kinh tế dưới chủ nghĩa xã hội*”. Cuốn sách được tác giả tiếp cận dưới góc độ kinh tế đã nhấn mạnh lợi ích kinh

tế xuất phát từ nhu cầu kinh tế của con người, lợi ích kinh tế chính là lợi ích cốt lõi trong xã hội. Ca-man-kin viết: “*Lợi ích kinh tế của một chủ thể nhất định là sự tác động lẫn nhau giữa các nhu cầu kinh tế của chủ thể đó*” [100]. Có thể thấy, không những chỉ ra bản chất của lợi ích kinh tế mà tác giả còn cho thấy mối liên hệ giữa các chủ thể trong quá trình thực hiện các lợi ích này.

Đào Duy Tùng và các cộng sự (1982), “*Bàn về lợi ích kinh tế*” [85]. Nhóm tác giả cho rằng hình thức biểu hiện của các quan hệ kinh tế, cũng như các mối quan hệ giữa con người trong quá trình sản xuất, chính là lợi ích kinh tế. Dưới chế độ xã hội chủ nghĩa, nó được biểu hiện dưới các hình thức: lợi ích của xã hội, lợi ích của tập thể, lợi ích của cá nhân người lao động. Bên cạnh đó, nghiên cứu chỉ ra lợi ích kinh tế là chính là những động cơ, mục đích, những nhân tố kích thích khách quan thúc đẩy hoạt động lao động của con người.

Janos Kornai (1992), “*The Socialist System: The Political Economy of Communism*” [110]. Trong nghiên cứu, tác giả chỉ ra lợi ích kinh tế trong chủ nghĩa xã hội được thể hiện ở các hình thức khác nhau: việc làm, tiền lương, mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, các vấn đề về phân phối lợi ích và các hình thức phân phối lợi ích kinh tế. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng bàn về những quan hệ lợi ích chủ yếu trong chủ nghĩa xã hội.

Hoàng Văn Luân (2000), “*Lợi ích - động lực của sự phát triển bền vững*” [51]. Nghiên cứu xuất phát từ nhu cầu và những những hoạt động của con người trong hai lĩnh vực: sản xuất và trao đổi để thỏa mãn những nhu cầu đó để tìm hiểu nguồn gốc, bản chất của lợi ích. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra giải pháp giải quyết hài hoà lợi ích của các chủ thể trong xã hội, biến nó trở thành động lực thực sự của sự phát triển bền vững.

Trần Thị Minh Loan (2015), “*Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn Thành phố Hà Nội*”

[47]. Tác giả tiếp cận quan niệm về lợi ích kinh tế của người lao động dưới góc độ coi đó là phạm trù gắn liền với quan hệ sản xuất, phản ánh mối quan hệ kinh tế giữa người lao động và chủ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Công trình đã khảo sát, phân tích thực trạng và đánh giá những lợi ích kinh tế mà người lao động nhận được khi làm việc trong các công ty có vốn đầu tư từ nước ngoài và chỉ ra rằng: tại các doanh nghiệp này, thu nhập của người lao động đang ngày càng được nâng cao và ổn định hơn, cuộc sống của họ cũng được cải thiện đáng kể, không những thế môi trường làm việc cũng dần được nâng lên. Tuy nhiên, tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn Hà Nội vẫn còn tồn tại một số hạn chế: thu nhập chưa đáp ứng những nhu cầu tối thiểu của người lao động, một số quyền lợi của người lao động chưa được thực hiện thoả đáng, chất lượng nhà ở và đời sống vật chất, tinh thần của người lao động chưa được đảm bảo. Từ thực trạng này, tác giả đưa ra những giải pháp đối với Nhà nước; doanh nghiệp và người lao động là ba chủ thể chính trong nền kinh tế. Trong đó, nâng cao sự hợp tác giữa các bộ, ngành và chính quyền địa phương cùng các cơ quan chức năng khác trong việc giải quyết vấn đề lợi ích cho người lao động và nâng cao ý thức chấp hành luật pháp Việt Nam của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là hai giải pháp mà tác giả cho rằng quan trọng hơn cả.

Nguyễn Linh Khiếu (2016), “*Lợi ích kinh tế của nông dân trong công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn*” [39]. Tác giả chỉ ra những tác động của công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp nông thôn đến lợi ích kinh tế của nông dân trên hai khía cạnh tích cực và tiêu cực. Bên cạnh đó, tác giả trình bày những vấn đề đặt ra đối với lợi ích kinh tế của người nông dân trong điều kiện đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong khu vực nông nghiệp, nông thôn. Từ đó, tác giả đưa ra các giải pháp trước mắt và lâu dài để đảm bảo lợi ích kinh tế của nông dân trong bối cảnh mới.

Trần Thanh Giang (2017), “*Lợi ích kinh tế của nông dân trong thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam hiện nay*” [22]. Trong nghiên cứu của mình, tác giả chỉ ra rằng lợi ích kinh tế là một hiện tượng kinh tế có tính khách quan, biểu hiện những quan hệ thiết yếu của con người trong hoạt động kinh tế nhằm thoả mãn những nhu cầu tồn tại và phát triển của họ. Lợi ích kinh tế là biểu hiện của các quan hệ sản xuất, do phương thức sản xuất, hệ thống quan hệ sản xuất trong đó trọng tâm là quan hệ sở hữu các tư liệu sản xuất quyết định. Bên cạnh đó, tác giả cho rằng chính quan hệ về nhu cầu là nguồn gốc, cơ sở hình thành các quan hệ lợi ích: “Để thoả mãn cùng một nhu cầu, các chủ thể nhu cầu buộc phải thực hiện các mối quan hệ xã hội khác, đặc biệt là họ phải quan hệ với nhau khi thực hiện nhu cầu tất yếu của mình. Trong hoàn cảnh này, quan hệ nhu cầu đã “hoá thân” thành các quan hệ xã hội khác. Đây chính là quan hệ lợi ích” [18, tr.33]. Tác giả chỉ ra các yếu tố cấu thành quan hệ lợi ích gồm có: chủ thể và đối tượng của quan hệ lợi ích hay chính là lợi ích của các chủ thể tham gia mối quan hệ này. Trên cơ sở lý luận đó, công trình đi sâu nghiên cứu về lợi ích kinh tế của nông dân, sự tác động của CNH, HĐH nông nghiệp nông thôn và những vấn đề đặt ra đối với lợi ích kinh tế của họ. Từ đó, tác giả đề xuất các quan điểm giải quyết và những giải pháp để đảm bảo lợi ích kinh tế cho người nông dân trong thời kì CNH, HĐH ở nước ta.

Nguyễn Ngọc Hà (2021), “*Lợi ích nhóm: từ lý luận đến thực tiễn*” [26]. Công trình nghiên cứu được tập thể tác giả tiếp cận dưới góc độ triết học, đưa ra quan niệm chung về lợi ích nhóm, sự thống nhất và mâu thuẫn giữa các lợi ích nhóm trong xã hội. Theo đó, nhóm tác giả tiếp cận khái niệm lợi ích theo nghĩa là cái mà một người muốn có. Tác giả cho rằng một thứ được cho là lợi ích khi nó được xem xét trong mối quan hệ với con người có ý thức, có tính mục đích. Lợi ích xuất phát từ nhu cầu nhưng không đồng nhất với nhu cầu. Cụ thể nó được hình thành thông qua hoạt động có ý thức và mục đích của

con người. Tác giả cũng nhấn mạnh tính lịch sử - cụ thể của lợi ích, ở chỗ lợi ích của người này chưa chắc là lợi ích của người khác; thứ gì đó có thể là lợi ích của chúng ta lúc này có thể không phải của chúng ta lúc khác. Bên cạnh đó, tác giả khẳng định trong xã hội tồn tại nhiều loại lợi ích, đồng thời đưa ra các tiêu chí để phân loại các lợi ích đó. Trên cơ sở đó, công trình phân tích thực tiễn vấn đề lợi ích nhóm ở một số quốc gia trên thế giới và ở Việt Nam thông qua các vụ trọng án điển hình. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra bốn nhóm giải pháp phòng chống lợi ích nhóm tiêu cực ở Việt Nam: phát triển kinh tế thị trường, hoàn thiện nhà nước pháp quyền, thực hành dân chủ rộng rãi, phát huy vai trò của phản biện xã hội.

1.1.1.2. Các công trình nghiên cứu về quan hệ lợi ích, quan hệ lợi ích kinh tế

Nguyễn Đình Gấm (2004), “*Giải quyết đúng đắn, hài hoà quan hệ lợi ích - động lực to lớn của sự phát triển kinh tế xã hội*” [20]. Theo tác giả, lợi ích là sự phản ánh nhu cầu vật chất và tinh thần của cá nhân, tập thể và xã hội. Theo đó, tác giả chỉ ra có ba loại lợi ích căn bản trong xã hội chủ nghĩa gồm: “lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể và lợi ích xã hội”; trong đó lợi ích quan trọng nhất, bao trùm tổng thể lợi ích chính là lợi ích xã hội. Ba lợi ích này có mối quan hệ biện chứng, thống nhất, gắn bó với nhau hình thành nên quan hệ lợi ích giữa các chủ thể. Trên cơ sở phân tích việc giải quyết đúng đắn hài hoà quan hệ lợi ích trong lý luận và thực tiễn của Đảng ta, tác giả đề xuất một số biện pháp đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích cá nhân, tập thể và lợi ích xã hội ở nước ta.

Bùi Minh Hồng (2010), “*Kinh nghiệm của một số nước Châu Á về giải quyết mối quan hệ lợi ích khi nhà nước thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá*” [31]. Trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá, việc thu hồi đất nông nghiệp để xây dựng cơ sở hạ tầng và các khu công nghiệp là cần thiết và tất yếu. Trong quá trình thu hồi đất nông nghiệp phát

sinh những vấn đề về mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích cần phải giải quyết: đảm bảo ổn định chính trị - xã hội, đảm bảo đời sống của nông dân sau khi thu hồi đất... Trên cơ sở nghiên cứu bài học kinh nghiệm một số quốc gia và vùng lãnh thổ: Hàn Quốc, Xingapore, Đài Loan, Hồng Kông, Trung Quốc tác giả đưa ra một số bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam về giải quyết mối quan hệ lợi ích kinh tế qua vấn đề đất đai và nhà ở; đồng thời tạo việc làm cho người nông dân sau khi thu hồi đất sản xuất nông nghiệp.

Đặng Quang Định (2010), *“Quan hệ lợi ích kinh tế giữa công nhân, nông dân và trí thức ở Việt Nam hiện nay”* [18], dưới góc độ tiếp cận triết học công trình đã làm rõ nội dung của lợi ích kinh tế của giai cấp công nhân, nông dân và tầng lớp trí thức ở Việt Nam hiện nay; chỉ ra 3 nguyên nhân dẫn đến mâu thuẫn về lợi ích kinh tế của các giai cấp, tầng lớp này gồm: chênh lệch thu nhập và thụ hưởng phúc lợi xã hội; trình độ chuyên môn và môi trường làm việc, quan hệ sở hữu về tư liệu sản xuất và phân phối chưa công bằng về phúc lợi xã hội ở một số lĩnh vực. Từ đó, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp để tăng cường sự thống nhất về lợi ích kinh tế giữa các giai cấp, tầng lớp ở Việt Nam hiện nay: một là hoàn thiện chế độ công hữu; hai là thực hiện tốt các hình thức phân phối đảm bảo công bằng lợi ích kinh tế cho người lao động; ba là hoàn thiện hệ thống chính sách xã hội góp phần điều chỉnh các quan hệ lợi ích; bốn là đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn, tạo điều kiện môi trường thuận lợi cho sự thống nhất lợi ích kinh tế giữa các chủ thể; năm là xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách về nông nghiệp, nông thôn.

Ngô Tuấn Nghĩa (2011), *“Đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích về sở hữu trí tuệ trong hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam”* [66], công trình nghiên cứu về vấn đề quan hệ lợi ích trong lĩnh vực quan trọng trong bối cảnh hội nhập quốc tế, đó là lĩnh vực sở hữu trí tuệ. Tác giả đưa ra khái niệm về quan hệ lợi ích về sở hữu trí tuệ, đó là sự gắn kết giữa các chủ thể trong lĩnh vực sở

hữu trí tuệ với mục đích khai thác lợi ích từ tài sản đó. Nghiên cứu chỉ ra có ba chủ thể chính trong mối quan hệ lợi ích trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ, gồm: chủ thể sáng tạo tài sản trí tuệ, chủ thể sở hữu tài sản trí tuệ và chủ thể sử dụng tài sản trí tuệ. Giữa các chủ thể này có sự ràng buộc, liên hệ với nhau hình thành nên các mối quan hệ lợi ích, cụ thể: Mối quan hệ lợi ích giữa chủ thể sáng tạo và chủ thể sở hữu tài sản trí tuệ; Mối quan hệ lợi ích giữa chủ thể sử dụng và chủ thể sở hữu tài sản trí tuệ; Mối quan hệ lợi ích giữa chủ thể sáng tạo và chủ thể sử dụng tài sản trí tuệ. Bên cạnh đó, nghiên cứu làm rõ những biểu hiện của quan hệ lợi ích trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ trong thời kì hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các nhóm giải pháp chính nhằm đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong lĩnh vực này, gồm: nhóm giải pháp giải quyết những xung đột lợi ích trước mắt trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ; nhóm giải pháp tạo sự hài hoà lợi ích lâu dài giữa các chủ thể; nhóm giải pháp về phát huy vai trò của Nhà nước trong việc đảm bảo hài hoà lợi ích trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ ở Việt Nam.

Trần Thị Lan (2012), “*Quan hệ lợi ích trong thu hồi đất nông dân để xây dựng các khu công nghiệp và khu đô thị mới ở Hà Nội*” [43]. Tác giả cho rằng “lợi ích kinh tế là một phạm trù kinh tế khách quan, phản ánh phần giá trị được sử dụng để thoả mãn nhu cầu của các chủ thể, nó được quy định bởi các quan hệ kinh tế nhất định trong xã hội và biểu hiện dưới hình thức các khoản thu nhập và quyền sử dụng các nguồn lực, yếu tố vật chất để duy trì hoạt động và tái tạo ra thu nhập đảm bảo cho sự tồn tại, vận động và phát triển của chủ thể kinh tế”. Bên cạnh việc đưa ra khái niệm về lợi ích kinh tế, tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng việc giải quyết các mối quan hệ lợi ích trong quá trình thu hồi đất, xây dựng các khu công nghiệp; khu đô thị mới trên địa bàn Thành phố Hà Nội. Từ đó, tác giả đề xuất những giải pháp cơ bản để giải quyết các mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể này.

Đỗ Huy Hà (2013), “*Giải quyết quan hệ lợi ích kinh tế trong quá trình đô thị hoá ở nước ta hiện nay*” [23]. Công trình đã đi sâu nghiên cứu về quá

trình đô thị hoá gắn với việc thu hẹp diện tích đất nông nghiệp dẫn đến việc người nông dân còn rất ít hoặc không còn diện tích để canh tác, sản xuất nông nghiệp. Theo đó, người nông dân gặp nhiều khó khăn trong việc chuyển đổi nghề nghiệp để tiếp tục mưu sinh do họ đã quá quen với việc sản xuất nông nghiệp, thêm vào đó là trình độ văn hoá thấp và những thay đổi trong cách sống, phong tục tập quán... là những cản trở chính trong quá trình họ tìm kiếm việc làm. Bên cạnh đó, tác giả cũng phân tích, đánh giá thực trạng giải quyết quan hệ lợi ích kinh tế khi thực hiện đô thị hoá; từ đó tác giả chỉ ra những thành tựu; hạn chế, khó khăn trong việc giải quyết mối quan hệ lợi ích này đồng thời đề xuất những giải pháp nhằm giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong quá trình đô thị hoá ở nước ta.

Trần Hoàng Hiếu (2019), “*Quan hệ lợi ích kinh tế giữa nông dân và doanh nghiệp trong phát triển cánh đồng lớn ở Đồng Bằng Sông Cửu Long*” [30]. Theo tác giả, phát triển cánh đồng lớn là một xu hướng tất yếu khách quan ở nước ta, quá trình này đã dẫn đến nảy sinh quan hệ lợi ích kinh tế giữa nông dân với các doanh nghiệp sản xuất, chế biến, tiêu thụ nông sản trong sản xuất, kinh doanh nông sản ở những mô hình cánh đồng lớn ở Đồng Bằng Sông Cửu Long. Đồng thời, tác giả chỉ ra lợi ích kinh tế của nông dân và doanh nghiệp trong mô hình cánh đồng lớn và mối quan hệ lợi ích giữa các bên liên quan, gồm có người nông dân, doanh nghiệp sản xuất và các doanh nghiệp chế biến, tiêu thụ nông sản. Từ việc phân tích, đánh giá thực trạng về quan hệ lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong mô hình cánh đồng lớn, tác giả đưa ra những giải pháp để giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích kinh tế giữa nông dân và doanh nghiệp, giải pháp về nâng cao hiệu quả kinh tế cho các bên tham gia liên kết trong cánh đồng lớn ở Đồng Bằng Sông Cửu Long.

Trương Văn Thuỷ (2021), “*Quan hệ lợi ích trong phát triển chuỗi giá trị cà phê ở tỉnh Đắk Lắk*” [93]. Tác giả đưa ra khái niệm về quan hệ lợi ích trong phát triển chuỗi giá trị cà phê là sự tương quan về lợi ích giữa các chủ

thể tham gia chuỗi giá trị cà phê từ khâu sản xuất đến khâu tiêu thụ với mục đích phát triển chuỗi giá trị theo hướng chuyên môn hoá ở tất cả các khâu, đồng thời đảm bảo hài hoà lợi ích giữa các chủ thể. Bên cạnh đó, tác giả chỉ ra có ba mối quan hệ lợi ích chủ yếu trong chuỗi giá trị cà phê gồm: quan hệ lợi ích giữa nông dân và chủ thể thu mua cà phê; quan hệ lợi ích giữa nông dân và doanh nghiệp chế biến, tiêu thụ cà phê; quan hệ lợi ích chủ thể thu mua và doanh nghiệp chế biến, tiêu thụ cà phê. Từ việc khảo sát thực trạng và đánh giá về quan hệ lợi ích giữa các chủ thể này trong chuỗi giá trị cà phê ở tỉnh Đắk Lắk trong giai đoạn 2015 -2020. Tác giả đề xuất ba nhóm biện pháp để giải quyết vấn đề liên quan đến lợi ích trong việc phát triển chuỗi cà phê tại Đắk Lắk. Một trong số đó là nhóm biện pháp tăng cường sự kết nối và hợp tác giữa các bên tham gia trong chuỗi giá trị.

Bùi Thị Tiến (2022), *“Quan hệ lợi ích trong phát triển nông nghiệp hữu cơ trên địa bàn Thành phố Hà Nội”* [80]. Công trình chỉ ra các chủ thể trong phát triển nông nghiệp hữu cơ gồm có: Nhà nước, chủ thể hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và kinh doanh các loại nông sản hữu cơ, chủ thể trực tiếp sản xuất hàng nông sản; chủ thể chế biến, tiêu thị hàng hoá nông sản hữu cơ; đồng thời đi sâu nghiên cứu cơ sở lý luận về mối quan hệ lợi ích giữa các bên trong phát triển nông nghiệp hữu cơ và tiến hành điều tra, đánh giá thực trạng ở Thành phố Hà Nội. Từ đó, tác giả chỉ ra những thành tựu và những hạn chế trong phát triển nông nghiệp hữu cơ trong khu vực Thành phố Hà Nội giai đoạn 2016 đến 2020. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất sáu nhóm giải pháp chính nhằm giải quyết đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong phát triển nông nghiệp hữu cơ.

Đỗ Văn Quân (2022), *“Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xử lý hài hoà quan hệ lợi ích trong quản lý phát triển xã hội ở nước ta hiện nay”* [69]. Dưới góc độ tiếp cận trong lĩnh vực quản lý phát triển xã hội, tác giả nhấn mạnh xử lý hài hoà lợi ích giữa các tầng lớp nhân dân và các nhóm xã hội là

một trong những nội dung quan trọng của quản lí phát triển. Dựa trên việc nghiên cứu các luận điểm của Chủ tịch Hồ Chí minh về xử lí hài hoà quan hệ lợi ích và những hạn chế bất cập trong việc gia tăng lợi ích không chính đáng của các chủ thể trong xã hội trước bối cảnh hội nhập quốc tế ở nước ta; tác giả đã đề xuất một số giải pháp cơ bản để đảm bảo sự thống nhất, hài hoà các lợi ích, tạo động lực cho các chủ thể quản lí phát triển xã hội một cách tự nguyện, có trách nhiệm.

Trần Thị Hồng Đào (2023), “*Vai trò của nhà nước và thị trường trong giải quyết hài hoà lợi ích kinh tế ở Việt Nam hiện nay*” [17]. Công trình tập trung nghiên cứu các vấn đề lý thuyết liên quan đến vai trò của chính phủ và thị trường trong việc giải quyết đảm bảo sự hài hoà giữa các lợi ích kinh tế. Ngoài ra, tác giả chỉ ra những thành tựu đạt được và một số hạn chế ở Việt Nam giai đoạn 2016 - 2022. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường vai trò của nhà nước và thị trường trong giải quyết hài hoà vấn đề lợi ích kinh tế ở Việt Nam hiện nay.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp

1.1.2.1. Các công trình nghiên cứu về nội dung quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động

** Các công trình nước ngoài*

Robert F.Campling (1987) với công trình: “*Employee benefits and the part - time worker: legal and economic issues, School of industrial realtion, Queen’s University, Canada*” [117]. Dưới góc độ tiếp cận mới về lợi ích của người lao động trong mối quan hệ với người sử dụng lao động với những công việc bán thời gian, đây là lực lượng lao động không được quản lí bằng pháp luật nên lợi ích kinh tế cũng không được đảm bảo. Tác giả tiếp cận lợi ích kinh tế của người lao động qua 5 nội dung chính: Mặt pháp lý, bao gồm lương, thưởng, và bảo hiểm thất nghiệp; Kế hoạch thực hiện phúc lợi cho

người lao động; Lợi ích của người lao động trong thời gian không làm việc; Các dịch vụ mà người lao động được hưởng; Các khoản hỗ trợ khác như phân phối lại lợi nhuận, tiền thưởng, và hỗ trợ cho những người lao động để có những đóng góp, những sáng kiến, phát minh góp phần phát triển hoạt động của doanh nghiệp.

Garry Becker (1993), *“Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education”* [109]. Tác giả tiếp cận lợi ích của người lao động qua khía cạnh tiền lương, cho rằng mức lương hợp lý, phù hợp với năng suất lao động và khối lượng công việc sẽ giúp đảm bảo sự hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp thu hút được những nhân sự có năng lực, tài năng, và năng suất lao động cao mà còn thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp. Tuy nhiên, tác giả cũng chỉ ra rằng, áp lực từ việc duy trì mức lương cao có thể trở thành gánh nặng đối với người lao động. Để đạt được thu nhập cao cho người lao động, tác giả đề xuất giải pháp là đầu tư vào giáo dục và đào tạo, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Michael R. Bloom và các cộng sự: Marie Burrows, Brenda Lafleur và Robert Squires (1997), *“Conference briefing the economic benefits of improving literacy skills in the workplace”* [114] nghiên cứu về lợi ích của người lao động tham gia vào quá trình đào tạo và tái đào tạo trong các doanh nghiệp. Với cách tiếp cận này lợi ích kinh tế của họ nằm trong mối quan hệ biện chứng với lợi ích kinh tế của các doanh nghiệp. Trong doanh nghiệp, người lao động có thể cải thiện kỹ năng và kiến thức chuyên môn; trong khi doanh nghiệp thu được lợi ích kinh tế từ việc tận dụng được năng lực tiềm năng của người lao động, nâng cao kỹ năng cho người lao động, tăng hiệu quả làm việc, cải thiện mối quan hệ giữa quản lý và người lao động... Từ đó giúp nâng cao doanh thu và lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Sara R. Collins, Karen Davis, Michélie M. Doty, and Alice Ho, (2004), *“Wages, health benefits, and workers’ health”* [120]. Nhóm tác giả nghiên

cứu hai nhóm người có thu nhập khác nhau ở nước Mỹ: nhóm người có thu nhập thấp và nhóm người có thu nhập cao trong việc tiếp cận với các dịch vụ y tế. Công trình nghiên cứu đã đưa ra kết luận rằng những người có thu nhập cao sẽ có được những thuận lợi nhất định trong việc tiếp cận các dịch vụ này trong khi những người lao động thu nhập thấp thường gặp nhiều khó khăn hơn. Nguyên nhân một phần là kinh tế suy giảm, nhưng nguyên nhân chính được cho là ảnh hưởng đến cơ hội tiếp cận các dịch vụ này là do sự bất bình đẳng của công việc.

Thomas R. Cusack, Torben Iversen, David Soskice, (2007), “*Economic interests and the origins of electoral systems*” [123]. Công trình nghiên cứu chỉ ra các yếu tố cấu thành nên lợi ích kinh tế của người lao động gồm: tiền lương, kỹ năng lao động, phúc lợi xã hội. Đồng thời nhóm tác giả cũng chỉ rõ: hai yếu tố mà doanh nghiệp quan tâm hàng đầu là vốn và lao động. Do đó, họ luôn muốn thực hiện việc xây dựng, kiểm soát những lao động có kỹ năng và kiến thức chuyên môn cao.

Theo Daniel S.Hamermesh (2014), “*Does labour legislation benefit workers? Well-Being after an hours reduction*” [106] nhóm tác giả tiếp cận lợi ích của người lao động dưới góc độ về thời gian làm việc thông qua khảo sát ở những quốc gia có thời gian làm việc thêm giờ cao trên thế giới là Nhật Bản và Hàn Quốc. Để giảm thời gian làm việc thêm giờ, chính phủ ở những nước này đã ban hành những đạo luật quy định số giờ làm thêm với từng đối tượng người lao động, và có những án phạt đối với những ai vi phạm quy định này. Kết quả của việc luật hoá giảm giờ làm ở những nước này là thời gian làm việc giảm xuống và người lao động cho biết họ cảm thấy hạnh phúc và hài lòng với cuộc sống. Công trình này có ý nghĩa lý luận và thực tiễn đối với Việt Nam hiện nay.

Yrd. Doç. Dr. Mehmet ULUTAŞ (2018), “*The effect of empowerment on employee's job satisfaction: A research on Konya industrial zone*”, MANAS

Journal of Social Studies [125]. Tác giả đã trên cơ sở tổng hợp những nghiên cứu trước đó về mối quan hệ giữa việc doanh nghiệp trao quyền lực cho người lao động làm việc hiệu quả, từ đó đưa ra khung lý thuyết về việc gia tăng quyền hạn cho người lao động sẽ mang lại những hiệu ứng tích cực đến lợi ích của cả hai bên trong tương lai. Theo đó, tác giả tiến hành khảo sát trong khu công nghiệp Konya, Thổ Nhĩ Kỳ để phân tích về mối quan hệ này. Kết quả cho thấy khi người lao động được trao quyền lực nhiều hơn trong công việc, họ sẽ làm việc tốt hơn, hiệu suất công việc tăng cao và ít mắc lỗi hơn. Doanh nghiệp sẽ thu được nhiều lợi ích hơn là tiền phạt của người lao động khi họ phạm lỗi. Bên cạnh đó, khi nhận được nhiều quyền hạn hơn, người lao động cảm thấy thoải mái hơn, độc lập trong công việc và đóng góp ý kiến cho doanh nghiệp để phát triển trong tương lai.

**Các công trình trong nước*

Phạm Thị Thương (2018), “*Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế*” [95] Dưới góc độ kinh tế chính trị, tác giả đã chỉ ra các hình thức biểu hiện của lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp tư nhân. Theo tác giả, lợi ích kinh tế của người lao động bao gồm: việc làm ổn định, thu nhập hợp lý, chế độ bảo hiểm đầy đủ, thời gian và điều kiện làm việc thuận lợi, cùng với các cơ hội đào tạo để nâng cao tay nghề.

Nguyễn Đình Khoa (2019), “*Chính sách xã hội đối với công nhân tại khu công nghiệp Phú Tài, tỉnh Bình Định*” [41]. Công trình là sự nghiên cứu về lý luận và thực tiễn các chính sách xã hội đối với công nhân tại khu công nghiệp dưới góc độ xã hội học trên cơ sở các lý thuyết về hành động xã hội, lý thuyết cấu trúc chức năng, lý thuyết xung đột bên cạnh việc phân tích các khía cạnh về chính sách. Công trình nghiên cứu đã chỉ ra những nguyên nhân dẫn đến các xung đột công nghiệp giữa chủ và thợ, giữa người quản lý và người lao động trong các doanh nghiệp ở Khu công nghiệp Phú Tài tập trung ở các

nội dung về mức độ tiếp cận; thụ hưởng chính sách xã hội của người công nhân và vai trò của các bên liên quan. Trên cơ sở đó tác giả đưa ra các giải pháp, kiến nghị đối với các nhà quản lí, nhà hoạch định chính sách nhằm phòng ngừa, giải quyết các xung đột trong công nghiệp thời gian tới.

Đặng Minh Khoa (2021), “*Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh*” [40]. Công trình nghiên cứu đã làm rõ một số vấn đề lý luận liên quan đến lợi ích kinh tế của công nhân trong các khu công nghiệp và đưa ra các tiêu chí để đánh giá. Dựa trên nền tảng lý thuyết đó, tác giả tiến hành điều tra, khảo sát và đánh giá kết quả đạt được cũng như những hạn chế trong việc bảo vệ lợi ích kinh tế của người lao động tại các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh trong giai đoạn 2010 - 2020. Nghiên cứu cũng xác định được nguyên nhân và chỉ ra các mâu thuẫn cần phải giải quyết từ thực trạng đó. Từ những phân tích trên, tác giả đưa ra 5 nhóm giải pháp khả thi nhằm bảo đảm lợi ích kinh tế của công nhân trong các khu công nghiệp của tỉnh Bắc Ninh.

1.1.2.2. Các công trình nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động

Một là, những công trình nghiên cứu về nhân tố ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động

Dunlop (1985) là người đầu tiên đưa ra mô hình cụ thể về các yếu tố ảnh hưởng đến quan hệ lao động. Theo đó, ông cho rằng các yếu tố môi trường: Trình độ công nghệ, bối cảnh kinh tế, chính trị và ngân sách của doanh nghiệp là những yếu tố chủ yếu tác động đến quan hệ lao động trong các doanh nghiệp.

Petit, Belanger, Benabou, Foucher, Bergeron (1993), “*Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines*” [116]. Công trình nghiên cứu cũng đưa ra mô hình để phân tích sự tương hỗ giữa quan hệ lao động trong doanh nghiệp và các nhân tố ảnh hưởng đến nó. Mô hình của ông

chỉ ra rằng nhóm yếu tố môi trường bên ngoài (kinh tế, công nghệ, vật chất, chính trị, pháp lí) và các nhóm yếu tố môi trường bên trong (trình độ công nghệ, khả năng sinh lợi, đặc điểm lao động, vai trò của ban lãnh đạo...) là các nhân tố ảnh hưởng nhiều nhất đến quan hệ lao động. Những nhóm yếu tố này sẽ tác động đến các kết quả đầu ra là sự thoả mãn của các bên, hiệu suất công việc... Tác giả cho rằng giải pháp để giải quyết mâu thuẫn về lợi ích chính là đưa ra các quy tắc thoả thuận để quyền lực của các bên gần nhau hơn.

Vũ Việt Hằng (2004), *“Một số vấn đề về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Việt Nam trường hợp khảo sát ở thành phố Hồ Chí Minh”* [27]. Nghiên cứu đề cập đến nhóm tác nhân từ môi trường bên trong và bên ngoài ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa người lao động và doanh nghiệp ở từng loại hình doanh nghiệp trong quá trình chuyển đổi sang cơ chế thị trường. Các nhân tố được tác giả đưa ra gồm văn bản pháp lí, nguồn lực, điều kiện làm việc, bầu không khí, Năng suất và chất lượng công việc, cùng với thu nhập và mức sống của người lao động.

Sean Masaki Flynn và cộng sự (2005), *“Does labor contract completeness drive unionization?”* [121]. Nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu dựa trên hai thí nghiệm để tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa hợp đồng lao động với tổ chức công đoàn. Các nhân tố được nhóm tác giả đưa ra gồm: môi trường sản xuất, hợp đồng tiền thưởng, hợp đồng giám sát và hợp đồng tiền lương tối thiểu.

Tangthong, Sorasak (2014), *“The effect of human resource management practices on employee retention in Thailand’s multinational corporation”*, International Journal of Economics, Commerce and Management [122]. Tiếp cận trên góc độ quản trị nhân lực, tác giả đã tập trung nghiên cứu khung lí thuyết về tác động giữa quản trị nguồn nhân lực với việc giữ chân người lao động ở lại doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, tác giả khảo sát, phân tích thực trạng tại các tập đoàn đa quốc gia ở Thái Lan với phương

pháp phân tích định lượng. Trên cơ sở kết quả phân tích, tác giả đưa ra những điểm tích cực và hạn chế của các biến số mà tác giả đặt ra, đồng thời đề xuất các giải pháp đối với việc giữ nhân viên cống hiến cho doanh nghiệp. Công trình tiếp cận việc đảm bảo lợi ích cho người lao động như một giải pháp trong mô hình quản trị nguồn nhân lực để giữ chân người lao động ở lại doanh nghiệp. Trong đó, tác giả chú trọng đến việc đảm bảo thực hiện công bằng về mặt lợi ích giữa những nhân viên trong các tập đoàn đa quốc gia này.

Vũ Thị Bích Ngọc (2018), “*Quan hệ lao động trong doanh nghiệp may trên địa bàn Hưng Yên hiện nay - Nghiên cứu trường hợp Công ty Trách nhiệm hữu hạn May Minh Anh, công ty Trách nhiệm hữu hạn Cj. Union. Vina*” [67]. Luận án tiếp cận dưới góc độ xã hội học, đã chỉ ra ba nhóm nhân tố chính ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa là lao động và doanh nghiệp may ở tỉnh Hưng Yên: yếu tố thuộc về người lao động, các yếu tố thuộc về doanh nghiệp, các yếu tố ngoài doanh nghiệp và người lao động như truyền thông đại chúng, hoạt động của Công đoàn cấp trên cơ sở...

Rong, S., Liu, K., Huang, S., & Zhang, Q. (2020), “*FDI, labor market flexibility and employment in China*”, China Economic Review [119]. Nghiên cứu đi sâu phân tích những ảnh hưởng và các cơ chế của đầu tư trực tiếp nước ngoài vào thị trường lao động và việc làm ở Trung Quốc. Theo đó, nhóm tác giả chỉ ra có bốn nhân tố ảnh hưởng: mức độ cởi mở, mức độ phát triển tài chính khu vực, hành vi của Chính phủ, vốn.

Hai là, những công trình nghiên cứu ảnh hưởng đến lợi ích của người lao động, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp.

Nguyễn Quốc Nghi, Nguyễn Thị Bảo Châu, Nguyễn Thành Luân, Bùi Văn Trinh (2012), *Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn khu công nghiệp Hoà Phú để làm việc* [65]. Tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả, kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố

để tìm ra những nhân tố “đẩy” và “kéo” công nhân đến làm việc ở khu công nghiệp Hoà Phú tỉnh Vĩnh Long. Sau khi nghiên cứu tác giả đi đến kết luận: phần lớn người lao động đến khu công nghiệp do sự giới thiệu của người thân và bạn bè; họ lựa chọn khu công nghiệp Hoà Phú do những nhân tố chính sau: điều kiện khu công nghiệp, nhân tố đảm bảo an toàn, lợi ích kinh tế và nhân tố các chế độ của doanh nghiệp. Từ đó, tác giả đưa ra một số giải pháp về phía Chính quyền địa phương; Ban quản lý khu công nghiệp; Doanh nghiệp; và Công nhân nhằm thu hút và giữ chân công nhân làm việc ở khu công nghiệp này trong thời gian tới.

Vương Vĩnh Hiệp (2014), “*Các nhân tố ảnh hưởng đến tranh chấp lao động và đình công, nghiên cứu điển hình tại các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hòa*” [28], công trình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến việc tranh chấp lao động dựa trên nghiên cứu điển hình tại các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hoà. Tác giả đưa ra mô hình phân tích gồm có 6 nhân tố ảnh hưởng đến sự tranh chấp lao động gồm: Nhân tố từ hệ thống pháp luật, Cơ quan quản lý nhà nước, Môi trường kinh tế xã hội, Người lao động, Tổ chức công đoàn, Người sử dụng lao động. Trong đó, kết quả nghiên cứu cho người lao động và người sử dụng lao động là hai yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến tranh chấp lao động và đình công trong doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở tỉnh Khánh Hoà.

Aung Myo Min (2021), “*Analysis of industrial relationship at garment factories in Yangon industrial zones*” [102]. Nghiên cứu tập trung đi sâu nghiên cứu những nhân tố ảnh hưởng đến đình công lao động ở các nhà máy trong ngành may mặc ở khu công nghiệp Yangon, Myanmar. Tác giả chỉ ra rằng, điều kiện vệ sinh, y tế, điều kiện làm việc, thu nhập, và nghỉ phép, nghỉ lễ là những yếu tố chính ảnh hưởng đình công ở các nhà máy này. Trong đó tác giả cho rằng thu nhập và nghỉ phép, nghỉ lễ là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng tích cực đến đình công lao động. Theo tác giả, nguyên

nhân là do mâu thuẫn về lợi ích giữa người lao động và nhà máy: một bên là chi phí sinh hoạt đắt đỏ mà người lao động phải chi trả, một bên là lợi nhuận của nhà máy. Từ đó, tác giả đề xuất cần có chính sách về tiền lương tối thiểu phù hợp; và những quy định về nghỉ lễ, nghỉ phép phải tuân thủ theo luật lao động hiện hành.

Nguyễn Thị Hải Ninh (2021), *“Việc làm và đời sống của người lao động tại khu công nghiệp Quế Võ tỉnh Bắc Ninh do ảnh hưởng của đại dịch Covid - 19”* [64]. Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng để phân tích những ảnh hưởng của dịch bệnh Covid - 19 đối với việc làm và đời sống của người công nhân trong các doanh nghiệp dệt may và điện tử ở khu công nghiệp Quế Võ tỉnh Bắc Ninh. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số kiến nghị chính sách đối với doanh nghiệp và tổ chức công đoàn cơ sở để cải thiện vấn đề việc làm và đời sống cho người lao động trong các khu công nghiệp.

1.1.2.3. Các công trình nghiên cứu về thực trạng và giải pháp đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp

Nguyễn Đức Lộc (2014), *“Hiện trạng và khả năng tiếp cận phúc lợi xã hội của người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, Việt Nam”* [48]. Công trình nghiên cứu tiếp cận phúc lợi xã hội như một quyền cơ bản mà công dân có quyền hưởng, và cả Nhà nước lẫn doanh nghiệp đều có trách nhiệm cung cấp cho người lao động. Tác giả chỉ ra rằng, trong bối cảnh nền kinh tế mở cửa, phúc lợi xã hội của người công nhân chịu ảnh hưởng lớn từ xu hướng “hàng hoá hoá” các dịch vụ bảo trợ xã hội. Theo đó, để được hưởng các dịch vụ này, người công nhân phải chi trả một khoản phí nhất định. Bên cạnh đó, tác giả cũng khảo sát thực trạng khả năng tiếp cận phúc lợi xã hội của công nhân tại các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Dương, đặc biệt trong các lĩnh vực y tế, giáo dục và điều kiện sinh hoạt. Từ đó, tác giả chỉ ra các vấn đề phát sinh trong quá trình xã hội hoá phúc lợi và xác định

trách nhiệm chi phí trong việc tiếp cận phúc lợi xã hội của người công nhân tại địa phương.

Phan Trần Phú Lộc (2016), “*Quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực ở các khu công nghiệp theo mô hình quản lý mục tiêu*” [49]. Tác giả đưa ra khái niệm quản lý đào tạo nghề theo mô hình quản lý mục tiêu (MBO) nghĩa là sự liên kết giữa các doanh nghiệp trong khu công nghiệp với các cơ sở đào tạo nghề trong việc thống nhất mục tiêu đào tạo, tiêu chí và các chỉ số đánh giá để đạt được mục tiêu, từ đó đi đến thống nhất chương trình hành động để đạt được mục tiêu chung và riêng cho từng khâu và từ chủ thể tham gia dựa trên ba nội dung chính: quản lý đầu vào, quản lý quá trình và quản lý đầu ra. Từ đó, tác giả đề xuất một số biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp theo mô hình quản lý mục tiêu. Công trình có ý nghĩa về mặt lý luận đối với luận án, đó là nếu muốn trình độ lực lượng lao động trong các khu công nghiệp được nâng cao để đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp thì cần phải có sự liên kết giữa họ với các cơ sở đào tạo để đạt được hiệu quả tối ưu.

Nguyễn Trọng Thuật (2018), “*Đào tạo nghề trình độ sơ cấp đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp ở các khu công nghiệp thuộc tỉnh Bình Dương*” [89]. Công trình chỉ ra nhu cầu đào tạo nhân lực sơ cấp nghề tại khu công nghiệp tỉnh Bình Dương ngày càng tăng cao do thời gian đào tạo ngắn, chi phí thấp; cùng với đó là những cơ hội việc làm cao và thu nhập ổn định. Trên cơ sở tác giả đi sâu khảo sát thực trạng đào tạo sơ cấp nghề trên ba nhóm khách thể: doanh nghiệp, giáo viên, cựu học viên cho thấy những tồn tại trong việc đào tạo nghề với trình độ sơ cấp đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp trong khu công nghiệp, gồm có: nội dung chương trình đào tạo chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, thiếu sự liên kết giữa cơ sở giáo dục với doanh nghiệp; chưa nắm bắt được thông tin kịp thời về nhu cầu của doanh nghiệp; cơ sở vật chất chưa đáp ứng.... Từ đó, tác giả chỉ ra những vấn đề cần giải quyết đối với các cơ sở

đào tạo sơ cấp nghề để thực hiện chủ chương đổi mới toàn diện giáo dục đào tạo theo Nghị quyết 29-NQ/TW.

Trần Thị Bích Huệ (2018), *“Mâu thuẫn giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ở Việt Nam hiện nay”* [32]. Theo tác giả, nguyên nhân chính dẫn đến một số cuộc đình công của người lao động là do những mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích kinh tế giữa những người chủ doanh nghiệp với người lao động. Mâu thuẫn đó được biểu hiện trước hết ở việc chủ doanh nghiệp thường trả lương quá thấp, cắt xén tiền lương của người lao động bằng cách không kí hợp đồng lao động, hoặc có hợp đồng lao động nhưng trốn việc đóng bảo hiểm cho họ; Hai là, người lao động phải thường xuyên làm việc trong môi trường căng thẳng, ô nhiễm, điều kiện làm việc xấu, tai nạn lao động rình rập do không đảm bảo an toàn lao động; Ba là, thời gian làm việc và cường độ lao động cao dẫn đến người lao động luôn trong trạng thái mệt mỏi, căng thẳng, họ phải làm thêm giờ, tăng ca để có thêm thu nhập trang trải cuộc sống và tái sản xuất sức lao động; Bốn là, một số doanh nghiệp tự định ra mức thưởng và mức phạt một cách tùy ý để khai thác tối đa sức lao động của người lao động. Trước thực trạng này, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm giải quyết mâu thuẫn lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động, đồng thời nâng cao lợi ích của người lao động ở nước ta hiện nay.

Nguyễn Ngọc Anh, Trần Thị Kim Siêng, Nguyễn Thị Ngân Loan (2023), *“Cuộc sống của công nhân ở các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định: Thực trạng và nhu cầu”* [1]. Căn cứ vào quan điểm về Tháp nhu cầu của Maslow và kết quả khảo sát của 400 công nhân trong các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định, tác giả đưa ra kết luận: Các nhu cầu được người công nhân ưu tiên hàng đầu gồm có đảm bảo tiền lương, nghề nghiệp và ổn định cuộc sống. Bên cạnh đó, tác giả cũng phân tích những ảnh hưởng của đại dịch Covid -19 đến người công nhân trên địa bàn tỉnh, đặc biệt là đối với những công nhân nữ đã có quan hệ gia đình. Trên cơ sở phân tích thực trạng và nhu cầu của người lao động trong các khu, cụm công nghiệp, tác

giả đưa ra một số khuyến nghị đối với hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của công nhân trên địa bàn tỉnh.

1.1.2.4. Các công trình nghiên cứu về khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Trong những năm qua, tình hình về khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam được nghiên cứu ở một số góc độ với các bài viết trên các tạp chí, hội thảo. Tuy nhiên qua khảo cứu, nghiên cứu sinh nhận thấy số lượng công trình còn hạn chế. Cụ thể là:

Trần Thế Tuấn, Bùi Văn Viễn, Nguyễn Hữu Dũng (2019), *Thu hút vốn đầu tư nước ngoài FDI nhằm phát triển công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam* [84]. Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả chỉ ra rằng các doanh nghiệp FDI trên địa bàn tỉnh Hà Nam ký hợp đồng và tuân thủ quy định của Việt Nam cũng như của tỉnh Hà Nam về chế độ, quyền lợi bảo hiểm và các quyền lợi khác cho người lao động nhưng nhìn chung khi người lao động ngoài 35 tuổi sẽ khó duy trì được tình trạng việc làm do không còn đáp ứng được tính hiệu suất cao của công việc. Vì thế, các lao động này sẽ tái thất nghiệp ở tuổi 35 với kinh nghiệm làm việc gần như rất hạn chế và không tái sử dụng được do không nắm được cả quy trình sản xuất hay một công việc tương đối hoàn thiện. Việc này không những ảnh hưởng tới chính cuộc sống của họ mà còn khó khăn cho các doanh nghiệp nội địa khi sử dụng lao động này, họ lại phải đào tạo lại như lao động trẻ bắt đầu công việc.

Nguyễn Ngọc Sơn, Bùi Hoài Nam (2023), *“Thực trạng sức khỏe của nữ công nhân may tại Công ty Seyan Corporation tại tỉnh Hà Nam năm 2022 và một số yếu tố liên quan”*, Tạp chí Y học Việt Nam [78]. Nhóm tác giả tiếp cận lợi ích của người lao động dưới góc độ tình hình sức khỏe. Theo đó, nghiên cứu đã đánh giá thực trạng sức khỏe, đồng thời phân tích một số yếu tố liên quan nữ công nhân may công ty Seyang Corporation Việt Nam tại tỉnh Hà Nam năm 2022. Qua nghiên cứu, tác giả đưa ra kết luận tình hình sức khỏe nữ công nhân may đạt chiếm đa số với 97,4%. Nữ công nhân mắc các bệnh chủ yếu: bệnh về mũi họng; Bệnh phế quản, phổi; Bệnh về mắt; Bệnh về tim mạch.

Nguyễn Thị Thanh Thủy (2020), “*Thực trạng quản lý các điều kiện đảm bảo trong đào tạo trung cấp đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam*” [92]. Trong nghiên cứu này, lợi ích của người lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam được tiếp cận dưới góc độ về giáo dục đào tạo thông qua các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Tác giả chỉ ra rằng trong những năm vừa qua, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh bước đầu đã thực hiện khá tốt việc quản lý đội ngũ giáo viên để nâng cao chất lượng dạy học của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho giai đoạn tiếp theo. Tuy nhiên, việc quản lý xác định nhu cầu đào tạo nhân lực của doanh nghiệp, quản lý công tác tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh chọn nghề cho học sinh phổ thông chưa thực sự thực hiện tốt. Do vậy, tác giả khuyến nghị rằng cần tiếp tục được duy trì và phát triển thì các nhà quản lý và hoạch định chính sách giáo dục cần có biện pháp để nâng cao hiệu quả quản lý các điều kiện đảm bảo còn lại trong giai đoạn tiếp theo để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực trung cấp đáp ứng tốt nhu cầu của các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam.

Qua khảo cứu các nghiên cứu về khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, nghiên cứu sinh nhận thấy rằng việc xây dựng và duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam bước đầu đã được các nhà khoa học quan tâm, nghiên cứu ở một số các góc độ. Tuy nhiên các công trình này mới chỉ cung cấp cái nhìn tổng quan về tình hình phát triển, quản lý và các vấn đề liên quan đến khu công nghiệp tại tỉnh Hà Nam, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và thu hút đầu tư trong tương lai. Chưa có nhiều nghiên cứu đi sâu vào bản chất quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp dưới góc độ kinh tế chính trị.

1.2. KHÁI QUÁT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

1.2.1. Khái quát kết quả nghiên cứu đã công bố có liên quan đến đề tài và những nội dung luận án kế thừa

Tổng quan trình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở

tỉnh Hà Nam cho thấy đây là chủ đề rất đa dạng. Việc khảo cứu các công trình này có ý nghĩa lí luận và thực tiễn rất quan trọng đối với nghiên cứu sinh trong quá trình thực hiện đề tài. Tuy nhiên, mỗi công trình có những mục đích nghiên cứu khác nhau và tiếp cận ở nhiều khía cạnh. Cụ thể như sau:

Bảng 1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

TT	Nhóm công trình	Nội dung chủ yếu
1	Các công trình nghiên cứu về lợi ích, quan hệ lợi ích	- Các công trình đã làm rõ các khái niệm về: lợi ích, lợi ích kinh tế, quan hệ lợi ích, quan hệ lợi ích kinh tế. - Làm rõ vai trò của quan hệ lợi ích - Nghiên cứu các nội dung và hình thức biểu hiện chủ yếu của lợi ích và quan hệ lợi ích trong một số lĩnh vực cụ thể.
2	Nhóm công trình nghiên cứu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp	- Các nghiên cứu ban đầu đã chỉ ra các nội dung và nhân tố tác động đến lợi ích của người lao động và doanh nghiệp nói chung, cũng như trong bối cảnh khu công nghiệp. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu nào chuyên sâu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp - Một số công trình nghiên cứu đã thực hiện khảo sát thực trạng và đưa ra các giải pháp nhằm bảo vệ lợi ích cho người lao động trong mối quan hệ với doanh nghiệp tại một số khu công nghiệp cụ thể. - tổng quan về tình hình phát triển, quản lý và các vấn đề liên quan đến khu công nghiệp tại tỉnh Hà Nam, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động và thu hút đầu tư trong tương lai. Chưa có nhiều nghiên cứu đi sâu vào bản chất quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp dưới góc độ kinh tế chính trị

Nguồn: Do tác giả khảo cứu và tổng hợp

Tựu chung lại, các công trình nghiên cứu liên quan đề tài luận án tập trung ở các nội dung chính sau:

Một là, Khi nghiên cứu về lợi ích và lợi ích kinh tế, cần phải xem xét chúng trong mối quan hệ với các nhu cầu của con người, cụ thể là những nhu cầu mà con người có thể đáp ứng thông qua các hoạt động có ý thức. Lợi ích kinh tế là một phạm trù kinh tế khách quan, thể hiện qua các quan hệ sản xuất. Lợi ích kinh tế của từng chủ thể phụ thuộc vào vai trò và vị trí của họ trong hệ thống quan hệ sản xuất.

Lợi ích kinh tế đóng vai trò quan trọng trong cả sản xuất và đời sống, là cầu nối liên kết các chủ thể kinh tế và là yếu tố hình thành các mối quan hệ lợi ích. Khi lợi ích kinh tế được nhận thức đúng đắn và thực hiện một cách hài hòa giữa các bên, nó sẽ trở thành động lực thúc đẩy hoạt động của con người. Nói cách khác, lợi ích kinh tế là yếu tố cơ bản thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Lợi ích kinh tế còn giúp củng cố và duy trì các mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong quá trình sản xuất - kinh doanh của nền kinh tế.

Trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, với sự tồn tại của nhiều thành phần kinh tế, lợi ích kinh tế cũng rất đa dạng và phức tạp. Tùy thuộc vào góc độ nghiên cứu, lợi ích kinh tế có thể được phân chia thành các loại khác nhau: từ lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể, đến lợi ích xã hội. Trong từng khâu của quá trình tái sản xuất, có thể phân biệt lợi ích của các chủ thể sản xuất, phân phối, trao đổi và tiêu dùng. Tuy nhiên, dù được phân chia theo cách nào, lợi ích kinh tế luôn vừa có sự thống nhất, vừa tồn tại sự mâu thuẫn giữa các chủ thể. Những mâu thuẫn này có thể dẫn đến xung đột, ảnh hưởng tiêu cực đến quan hệ lợi ích và các hoạt động kinh tế. Vì vậy, việc giải quyết hài hòa các mối quan hệ lợi ích, đặc biệt là lợi ích kinh tế giữa các chủ thể, là điều cần thiết.

Hai là, một số công trình nghiên cứu đã chỉ ra các yếu tố cấu thành lợi ích kinh tế của người lao động và doanh nghiệp, các nhân tố tác động

đến quan hệ lợi ích, thực trạng mâu thuẫn và giải pháp hòa giải trong quan hệ lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động. Các nghiên cứu cũng làm rõ các yếu tố ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của người lao động nói chung, đặc biệt là trong các khu công nghiệp, cũng như mối quan hệ giữa các biểu hiện của lợi ích kinh tế như việc làm, đào tạo nghề, và phúc lợi xã hội.

Ba là, một số công trình nghiên cứu chủ yếu tiếp cận mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp qua các khía cạnh như: quan hệ lao động, vấn đề tiền lương, chính sách bảo hiểm, và cơ hội tiếp cận các dịch vụ y tế của người lao động.

Những kết quả nghiên cứu này cung cấp giá trị tham khảo lớn đối với luận án. Nghiên cứu sinh sẽ tiếp thu và kế thừa có chọn lọc các kết quả này trong quá trình xây dựng khung lý thuyết cho luận án.

Qua khảo sát các công trình nghiên cứu trước, nghiên cứu sinh nhận thấy rằng vấn đề quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp vẫn còn nhiều "khoảng trống" chưa được nghiên cứu cả về lý luận và thực tiễn. Đặc biệt, chưa có công trình nào nghiên cứu về quan hệ lợi ích người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp tại khu công nghiệp tỉnh Hà Nam.

Vì vậy, việc nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài: *“Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam”* không có sự trùng lặp với các công trình nghiên cứu đã được công bố trong nước và quốc tế.

1.2.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu đã phân tích, đánh giá được những vấn đề về lý luận và thực tiễn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp. Tuy nhiên, còn một số “khoảng trống” chưa được các nhà khoa học nghiên cứu. Cụ thể:

Về mặt lý luận, cần làm rõ hơn về khái niệm và vai trò của quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động từ góc độ kinh tế chính trị. Hiện chưa có công trình nghiên cứu nào trình bày một cách khoa học về các tiêu chí đánh giá quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp; đồng thời, cũng chưa có sự thống nhất về nội dung và hình thức biểu hiện của quan hệ lợi ích giữa các chủ thể này.

Về mặt thực tiễn, chưa có công trình nghiên cứu nào đánh giá đầy đủ và toàn diện về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, bao gồm các phương diện như thành tựu, hạn chế, thuận lợi, khó khăn, cũng như nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó. Thêm vào đó, chưa có công trình nào đưa ra một cách có hệ thống các dự báo, quan điểm và giải pháp nhằm giải quyết hài hòa quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam.

Từ những vấn đề đã được nghiên cứu, luận giải thì việc nghiên cứu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động ở khu công nghiệp sẽ góp phần lấp đầy một số khoảng trống mà các nghiên cứu trước đó chưa đề cập đến hoặc đề cập chưa thật cụ thể và hệ thống:

- Luận giải sự cần thiết của vấn đề quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp ở khu công nghiệp

- Làm rõ hơn một số vấn đề mang tính lý luận về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động ở khu công nghiệp tỉnh Hà Nam như: khái niệm, đặc điểm, vai trò của quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp; hình thức biểu hiện, tiêu chí đánh giá và các nhân tố ảnh hưởng đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp.

- Cần làm rõ những bài học kinh nghiệm từ một số địa phương trong và ngoài nước có điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tương đồng với tỉnh Hà

Nam trong việc giải quyết và đảm bảo hài hòa quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp. Những bài học này có thể giúp tỉnh Hà Nam rút ra kinh nghiệm quý báu để áp dụng vào thực tiễn của địa phương, từ đó nâng cao chất lượng quan hệ lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp.

- Cùng với đó, cần tiến hành khảo sát thực trạng và đánh giá những kết quả đạt được cũng như các hạn chế trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam trong giai đoạn 2017 - 2023. Việc này giúp xác định rõ nguyên nhân của những hạn chế và đưa ra các giải pháp phù hợp để cải thiện tình hình.

- Cuối cùng, cần đề xuất các quan điểm và giải pháp cụ thể nhằm đảm bảo hài hòa quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam đến năm 2030, với mục tiêu thúc đẩy sự phát triển lâu dài, ổn định và bền vững của cả hai bên.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP

2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM VÀ VAI TRÒ CỦA QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP

2.1.1. Một số khái niệm cơ bản

2.1.1.1. *Khái niệm lợi ích, lợi ích kinh tế, quan hệ lợi ích*

Quan hệ lợi ích là một trong những vấn đề quan trọng của nền kinh tế và là nội dung trọng tâm trong khoa học kinh tế chính trị. Theo C.Mác “Những quan hệ kinh tế của một xã hội nhất định nào đó biểu hiện trước hết dưới hình thức lợi ích” [56, tr.749]. Chính vì thế, muốn nghiên cứu về quan hệ lợi ích, trước hết hiểu rõ quan niệm về lợi ích và lợi ích kinh tế.

** Khái niệm lợi ích:*

Lợi ích là một phạm trù cốt lõi trong khoa học Kinh tế chính trị, nhận được sự quan tâm của rất nhiều nhà nghiên cứu ở nhiều khía cạnh khác nhau. Có thể kể đến những quan điểm sau:

Theo C.Mác, lợi ích có nguồn gốc từ những nhu cầu khách quan của con người, do đó, nó tồn tại khách quan và cụ thể. Tùy theo loại nhu cầu vật chất hay tinh thần mà tương ứng với nó sẽ là lợi ích vật chất và lợi ích tinh thần trong đó lợi ích vật chất có vai trò quyết định. C.Mác khẳng định rằng: “*Xác định tiền đề đầu tiên của mọi sự tồn tại của con người và do đó là tiền đề của mọi lịch sử, đó là: Người ta phải có khả năng sống rồi mới có thể “làm ra lịch sử”*” [56, tr.40].

Kế thừa quan điểm của C.Mác và Ph. Ăngghen, V.I. Lênin đã cho rằng: “*Phải tìm nguồn gốc của những hiện tượng xã hội ở trong những quan hệ sản xuất và phải quy những hiện tượng ấy vào lợi ích của những giai cấp nhất định*” [45, tr.670].

A.S.Aizikovich cho rằng: *“Lợi ích là nhu cầu được thúc đẩy bởi xã hội”* [101, tr.176]. Nói cách khác, lợi ích tồn tại khách quan và có nguồn gốc từ thực tiễn xã hội.

Claire Kremen, Albie Miles: *“Lợi ích là sự phản ánh chủ quan của những nhu cầu tồn tại khách quan”* [104, tr.93].

Theo tác giả Đoàn Xuân Thuỷ: *“Lợi ích là sự ngấm định khách quan một chủ thể nào đó nhận một hay nhiều giá trị có hạn nào đó trong một cộng đồng người để thỏa mãn các ước muốn của mình trong những điều kiện xã hội nhất định”* [90, tr.38]. Với quan niệm này, mỗi chủ thể trong xã hội sẽ nhận một hoặc nhiều lợi ích khác nhau; lợi ích mang tính lịch sử, gắn với điều kiện xã hội nhất định.

Tác giả Đỗ Huy Hà cho rằng: *“Lợi ích là hiện tượng xã hội khách quan gắn liền với những chủ thể xác định, được nảy sinh từ nhu cầu và nhằm thỏa mãn nhu cầu của con người trong những điều kiện kinh tế xã hội nhất định”* [23]. Quan niệm này chỉ ra rằng mỗi chủ thể khác nhau sẽ gắn với những lợi ích nhất định khác nhau.

Tác giả Bùi Thị Tiến cho rằng: *“Lợi ích là một phạm trù kinh tế khách quan, được sinh ra từ nhu cầu và phản ánh phần giá trị thỏa mãn nhu cầu của chủ thể, được quy định bởi các quan hệ kinh tế nhất định và hiện thực hóa bằng vị trí, vai trò và các quyền của các chủ thể trong hệ thống quan hệ sản xuất”* [80]. Quan niệm này cho rằng cái quyết định lợi ích của các chủ thể trong nền kinh tế chính là các quan hệ kinh tế. Đồng thời chỉ ra rằng, lợi ích được biểu hiện cụ thể bằng vị trí, vai trò và quyền của họ trong hệ thống các quan hệ sản xuất.

Những quan điểm trên đều nhất quán cho rằng lợi ích có nguồn gốc từ những nhu cầu có khả năng thực hiện của con người, tồn tại khách quan phụ thuộc vào các quan hệ xã hội, gắn với những thời kì nhất định. Nhu cầu là cơ sở nảy sinh lợi ích, nhưng không phải nhu cầu nào cũng là lợi ích. Chỉ có

những nhu cầu được ý thức hành động bởi con người trong điều kiện nhất định mới được sinh ra lợi ích.

Vì vậy, theo quan điểm của nghiên cứu sinh, *lợi ích là một hiện tượng xã hội khách quan, xuất phát từ nhu cầu và phản ánh sự thoả mãn nhu cầu của những chủ thể, gắn với các quan hệ xã hội trong điều kiện lịch sử - xã hội nhất định.*

Theo đó, trước hết tiền đề nảy sinh ra lợi ích chính là nhu cầu được thực hiện bởi các hành động cụ thể của các chủ thể khác nhau trong xã hội. Do vậy, khi nói đến lợi ích luôn gắn liền với mục đích của các chủ thể. Khi có mục đích, con người sẽ ý thức hành động để đạt được, thoả mãn nhu cầu. Hay nói cách khác chỉ có những nhu cầu được thoả mãn mới mang lại lợi ích cho con người.

Hai là, lợi ích là phạm trù mang tính lịch sử. Ở mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau, lợi ích của các chủ thể sẽ khác nhau, gắn với trình độ phát triển nhất định của nền sản xuất xã hội ở thời kì đó. Lợi ích phát triển theo xu hướng ngày càng phải nâng cao để đáp ứng nhu cầu ngày càng đa dạng, phong phú và chất lượng ngày càng tốt của các chủ thể trong xã hội.

Trong xã hội, lợi ích xuất hiện và tồn tại ở mọi mặt. Do đó, để nhận thức được một cách đầy đủ về lợi ích, cần có sự nhìn nhận ở các khía cạnh, góc độ khác nhau. Chẳng hạn, theo lĩnh vực của đời sống xã hội, lợi ích gồm có lợi ích kinh tế, lợi ích chính trị, lợi ích văn hoá, lợi ích xã hội; theo tính chất chủ thể, có lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể, lợi ích xã hội; theo tính chất của các biện pháp thực hiện lợi ích có lợi ích chính đáng và lợi ích không chính đáng... Mặc dù có nhiều tiêu thức để phân chia lợi ích nhưng xét đến cùng sự phân chia này chỉ mang tính chất tương đối. Bởi lẽ các loại lợi ích luôn tác động qua lại, đan xen và cùng tồn tại trong các chủ thể. Trong xã hội, không có lợi ích chung chung, trừu tượng, ở bên ngoài con người. Lợi ích là cái luôn gắn liền với các chủ thể cụ thể trong xã hội. Chẳng hạn lợi ích của

người lao động, lợi ích của người sử dụng lao động, lợi ích cá nhân, lợi ích tập thể, lợi ích xã hội...

**Khái niệm lợi ích kinh tế*

Trong xã hội tồn tại có nhiều loại lợi ích như: lợi ích kinh tế, lợi ích chính trị; lợi ích văn hoá, lợi ích tinh thần... Trong quá trình nghiên cứu, nghiên cứu sinh tiếp cận ở khía cạnh lợi ích kinh tế, với vai trò là cơ sở để hình thành các quan hệ lợi ích trong nền sản xuất xã hội. Phạm trù lợi ích kinh tế được trường phái kinh tế học nghiên cứu nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau:

Trong tác phẩm *“The wealth of nations”*, Adam Smith đã khẳng định mối quan hệ giữa lợi ích kinh tế và sự phân công lao động. Theo tác giả, phân công lao động đã khiến cho mỗi cá nhân luôn cố gắng nâng cao trình độ nghề nghiệp, từ đó đem lại hiệu quả công việc tốt hơn, kết quả là lợi ích của cá nhân cũng được tăng lên. A.Smith cho rằng lợi ích kinh tế của mỗi cá nhân là mục đích của mỗi người khi tham gia vào các hoạt động kinh tế và là nguồn gốc của sự gia tăng của cải trong xã hội. Ông chỉ ra rằng lợi ích cá nhân có quan hệ mật thiết với lợi ích của quốc gia, dân tộc.

D.Ricardo cho rằng, sự phân phối giá trị giữa người công nhân và nhà tư bản chính là nguồn gốc của sự khác nhau về lợi ích kinh tế giữa các giai cấp. Trong tác phẩm *“Những nguyên lí kinh tế chính trị học và thuế khoá”* ông đã chỉ ra rằng khi giá trị của tư liệu tiêu dùng giảm xuống thì tiền công cũng giảm, đồng thời lợi nhuận của các nhà tư bản sẽ tăng lên. Nói cách khác, khi lợi ích của người công nhân giảm đi thì lợi ích của nhà tư bản sẽ tăng lên và ngược lại.

C. Mác và Ph. Ăngghen khẳng định rằng: *“Nguồn gốc vấn đề trước hết là những lợi ích kinh tế mà quyền lực chính trị phải phục vụ với tư cách là phương tiện”*. Theo đó, lợi ích kinh tế là cơ sở xuất hiện các quan hệ kinh tế. Hay nói cách khác, sở dĩ các thành viên trong xã hội xác lập mối quan hệ kinh tế với nhau vì ở đó có lợi ích kinh tế mà họ có thể đạt được.

Kế thừa quan điểm của C. Mác và Ph. Ăngghen, V.I.Lênin cho rằng: “Phải tìm nguồn gốc của những hiện tượng xã hội ở trong những quan hệ sản xuất và phải quy những hiện tượng ấy vào lợi ích của những giai cấp nhất định”

Hiện nay, lợi ích kinh tế được tiếp cận ở các trường phái kinh tế với nhiều góc độ khác nhau. Theo các nhà kinh tế học Tân cổ điển, lợi ích kinh tế được luận giải là sự tối đa hoá lợi ích cá nhân. Đối với người tiêu dùng, lợi ích chính là mức độ hài lòng tối đa khi tiêu dùng các hàng hoá, dịch vụ. Trong khi người sản xuất thì lợi ích chính là tối đa hoá lợi nhuận từ quá trình sản xuất kinh doanh. Trong nền kinh tế thị trường, quy luật thị trường là yếu tố tác động đến việc phân phối lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong điều kiện nguồn lực được phân bổ hợp lí.

Các nhà kinh tế học thể chế cho rằng nhân tố quyết định lợi ích kinh tế là hệ thống thể chế trong xã hội gồm luật pháp và các quy tắc. Lợi ích kinh tế được phân phối thông qua hai hình thức thể chế là chính thức và phi chính thức.

Theo Kinh tế học tuần hoàn, lợi ích kinh tế có được không chỉ trong quá trình sử dụng thêm các tài nguyên để sản xuất ra sản phẩm mới mà còn trong khi tận dụng tối đa giá trị của những nguồn tài nguyên đã qua sử dụng. Sau khi hết vòng đời, các tài nguyên, sản phẩm này sẽ được các chủ thể tái sử dụng hoặc tái chế để tiếp tục mang lại những lợi ích cho họ.

Bên cạnh quan điểm của các trường phái kinh tế học, lợi ích kinh tế cũng là vấn đề quan tâm của các học giả và các nhà nghiên cứu. Tác giả Đặng Quang Định cho rằng: “*lợi ích kinh tế là thu nhập mà mỗi chủ thể có được khi tham gia vào quá trình sản xuất xã hội*”. Nói cách khác, lợi ích kinh tế được biểu hiện bằng thu nhập của các chủ thể trong quá trình tham gia hoạt động kinh tế. Trên thực tế, lợi ích kinh tế còn biểu hiện ở các hình thức khác nhau, phụ thuộc vào địa vị của mỗi chủ thể trong hệ thống quan hệ sản xuất.

Theo tác giả Đỗ Huy Hà: “*Lợi ích kinh tế là những quan hệ kinh tế phản ánh những nhu cầu, động cơ khách quan về sự hoạt động của các chủ*

thể khi tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội và do hệ thống quan hệ sản xuất quyết định". Tác giả khẳng định lợi ích kinh tế chính là động cơ để các chủ thể tham gia các hoạt động kinh tế xã hội. Lợi ích kinh tế có nguồn gốc từ những nhu cầu khách quan.

Tác giả Hoàng Văn Khải: *"Lợi ích kinh tế là những lợi ích phản ánh trực tiếp các quan hệ kinh tế và các điều kiện sinh hoạt kinh tế của xã hội. Lợi ích kinh tế là giá trị kinh tế mà mỗi cá nhân có được khi tham gia vào quá trình sản xuất kinh tế, dùng để thỏa mãn nhu cầu của các cá nhân đó"*

Tác giả Phạm Thị Thuương làm rõ vấn đề lợi ích kinh tế, theo nghĩa rộng: *"Lợi ích kinh tế là một phạm trù kinh tế khách quan, được quy định bởi hệ thống các quan hệ kinh tế nhất định và biểu hiện mối quan hệ lẫn nhau giữa các chủ thể trong việc giải quyết nhu cầu của chính mình"*. Nói cách khác, lợi ích kinh tế chính là biểu hiện của các quan hệ sản xuất, do hệ thống các quan hệ kinh tế quy định.

Tóm lại, khi nghiên cứu về lợi ích kinh tế, các nhà nghiên cứu đều thống nhất thừa nhận tính khách quan của lợi ích kinh tế; đồng thời cho rằng lợi ích kinh tế là biểu hiện của quan hệ kinh tế giữa các chủ thể và được quyết định bởi các quan hệ kinh tế - xã hội. Nghiên cứu sinh cho rằng dưới góc độ kinh tế chính trị học, Lợi ích kinh tế là những giá trị vật chất mà các chủ thể thu được khi tham gia vào các hoạt động kinh tế, thể hiện mối quan hệ kinh tế giữa các bên. Những lợi ích này được xác định bởi các quan hệ kinh tế - xã hội và được quyết định bởi mức độ phát triển nhất định của nền sản xuất trong xã hội.

Như vậy, Lợi ích kinh tế, về bản chất, phản ánh mục tiêu và động cơ của các chủ thể trong nền sản xuất xã hội. Về mặt biểu hiện, các lợi ích này có sự khác biệt tùy thuộc vào từng chủ thể kinh tế, với những lợi ích tương ứng với vị trí và vai trò của mỗi bên. Lợi ích kinh tế chính là sự đáp ứng các nhu cầu vật chất của con người, được xác định bởi trình độ phát triển của lực

lượng sản xuất và địa vị của các chủ thể trong hệ thống quan hệ sản xuất xã hội. Nó là kết quả trực tiếp của các quan hệ phân phối và đóng vai trò là động lực chi phối các hoạt động kinh tế, khi các bên tham gia đều đạt được sự công bằng, hợp lý và đồng thuận trong quá trình phân chia.

**Khái niệm quan hệ lợi ích*

C. Mác cho rằng các quan hệ xã hội luôn mang tính lịch sử, và cách thức cũng như mức độ đáp ứng các nhu cầu của con người phụ thuộc vào vị trí của họ trong hệ thống quan hệ sản xuất xã hội. Do đó, để đạt được lợi ích của mình, các chủ thể phải đấu tranh nhằm thay đổi địa vị kinh tế của họ và chiếm lĩnh quyền sở hữu tư liệu sản xuất.. Đó là cội nguồn sâu xa và là động lực của các cuộc đấu tranh giữa các giai cấp trong lịch sử: *“Động lực của toàn bộ lịch sử hiện đại,.. chính là cuộc đấu tranh của ba giai cấp lớn và đó là những xung đột về lợi ích của họ”*.

Tác giả Hoàng Văn Khải: *“Quan hệ lợi ích là quan hệ xã hội khách quan giữa các chủ thể có cùng nhu cầu và cùng đối tượng thoả mãn nhu cầu trong điều kiện lịch sử - xã hội nhất định”*. Định nghĩa này đề cập đến mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể.

Tác giả Trương Văn Thuỷ: *“Quan hệ lợi ích dưới góc độ kinh tế chính trị là tổng thể các lợi ích kinh tế của các chủ thể cùng tham gia hoạt động kinh tế trong mối liên hệ hữu cơ với nhau dưới sự chi phối của các quy luật kinh tế trong những điều kiện lịch sử cụ thể của quan hệ sản xuất và trình độ phát triển của lực lượng sản xuất”*. Định nghĩa đề cập đến quan hệ lợi ích dưới góc độ kinh tế chính trị.

Tác giả Hoàng Thị Thịnh: *Quan hệ lợi ích dưới góc độ kinh tế chính trị là tổng hoà các mối liên hệ hữu cơ giữa các chủ thể kinh tế nhằm mục tiêu xác lập các lợi ích kinh tế, vận hành theo các quy luật thị trường với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất và kiến trúc thượng tầng tương ứng của một giai đoạn phát triển xã hội nhất định”*.

Từ việc nghiên cứu các quan niệm về quan hệ lợi ích của các nhà nghiên cứu cho thấy, các tác giả đều cho rằng quan hệ lợi ích là sự tác động qua lại về mặt lợi giữa các chủ thể trong nền kinh tế, nó được biểu hiện bằng lợi ích kinh tế của các chủ thể trong hệ thống quan hệ sản xuất. Quan hệ lợi ích chịu tác động bởi các quy luật kinh tế và gắn với giai đoạn phát triển xã hội nhất định.

Trong nền kinh tế, mỗi chủ thể có những lợi ích riêng biệt. Những lợi ích này không thể được thực hiện một cách tách biệt mà phải được đặt trong mối quan hệ tương tác với các chủ thể khác, từ đó tạo thành các quan hệ lợi ích trong nền kinh tế. Dựa trên các quan điểm đã được khái quát, nghiên cứu sinh cho rằng, dưới góc độ khoa học kinh tế chính trị, *quan hệ lợi ích là sự tương tác giữa các chủ thể về các lợi ích mà từng chủ thể kì vọng nhận được trên cơ sở các điều kiện xã hội nhất định, chịu sự chi phối của cơ chế thị trường, tương ứng với trình độ nhất định của lực lượng sản xuất và kiến trúc thượng tầng trong một giai đoạn phát triển của xã hội.*

2.1.1.2. Khái niệm quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp

*** Khái niệm người lao động**

Theo C. Mác, người lao động là người có khả năng lao động, phải có sức mạnh cơ bắp và sức mạnh trí tuệ mà như cách C. Mác nói là phải có “đôi bàn tay” và “đầu óc”, nói cách khác thể chất và trí tuệ là hai yếu tố cấu thành nên khả năng lao động của con người. Bên cạnh đó, người lao động cũng cần phải có những kinh nghiệm, kỹ năng, kỹ xảo. C. Mác khẳng định: *“Để chiếm hữu được thực thể của tự nhiên dưới một hình thái có ích cho đời sống của bản thân mình, con người vận dụng những sức tự nhiên thuộc về thân thể của họ: tay, chân, đầu và hai bàn tay [61, tr.266- 268].* Tuy nhiên cần phải lưu ý, người lao động không phải là con người chung chung, hay nói cách khác không phải bất kì ai có sức mạnh thể chất và tinh thần thì đều được gọi lao

động. Chỉ những người nào dùng sức mạnh thể chất và tinh thần tham gia vào quá trình sản xuất nhằm tạo ra của cải, vật chất mới được coi là người lao động với tư cách là yếu tố cấu thành của lực lượng sản xuất. C.Mác viết: *“Chúng tôi hiểu sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong một cơ thể, trong một con người đang sống, và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó”* [62, tr.215].

Không những chỉ ra những yếu tố cấu thành năng lực của người lao động, C. Mác và Ăngghen còn chỉ ra đặc điểm của người lao động trong quan hệ sản xuất tư bản chủ nghĩa. Người công nhân trong chủ nghĩa tư bản là những người lao động công nghiệp sản phẩm công nghiệp. Về địa vị, người công nhân giai cấp công nhân là những người lao động không có hoặc về cơ bản không có tư liệu sản xuất, họ buộc phải bán sức lao động cho nhà tư bản để kiếm sống. Mác khẳng định *“Giai cấp vô sản là giai cấp những công nhân làm thuê hiện đại, vì mất các tư liệu sản xuất của bản thân, nên buộc phải bán sức lao động của mình để sống”* [57, tr.596].

Tại Khoản 1, Điều 3, Bộ Luật Lao động quy định: *“Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thoả thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động”* [76].

Độ tuổi tối thiểu của người lao động theo quy định của pháp luật là đủ 15 tuổi. Như vậy người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, làm việc cho người sử dụng lao động theo thoả thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Kế thừa quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin và Bộ luật Lao động, dưới góc độ tiếp cận của khoa học Kinh tế chính trị, nghiên cứu sinh cho rằng: *người lao động là những cá nhân có năng lực thể chất và tinh thần tham gia vào quá trình sản xuất ra của cải, vật chất. Trong thời gian lao động, họ chịu sự quản lý, chi phối của chủ doanh nghiệp và nhận được tiền lương.*

** Khái niệm người sử dụng lao động*

Theo Khoản 2, Điều 3, Bộ Luật Lao động: “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”.

Người sử dụng lao động là chủ các doanh nghiệp có thuê mướn người lao động theo hợp đồng lao động làm việc trong doanh nghiệp để thu được lợi nhuận. Chủ thể này sở hữu tư liệu sản xuất chủ yếu, đồng thời là người quản lí, giám sát quá trình hoạt động của doanh nghiệp và là người quyết định trong phân phối sản phẩm. Lợi ích chủ thể này trước hết là phần lợi nhuận doanh nghiệp có được khi đã trừ đi tất cả các loại chi phí sản xuất. Người sử dụng lao động thuê và trả lương cho người lao động theo hợp đồng lao động, họ coi đó như là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất ra sản phẩm. Ngoài ra, các chi phí sản xuất khác gồm có: chi phí nguyên vật liệu, chi phí quản lí và vận hành, chi phí hạ tầng, chi phí nghiên cứu và phát triển sản phẩm hoặc công nghệ mới, thuế... Để theo đuổi lợi ích của mình, các doanh nghiệp phải tìm cách sử dụng hiệu quả các nguồn lực, cắt giảm chi phí sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, thay đổi mẫu mã, giảm giá thành hàng hoá... Trong quá trình thực hiện lợi ích, người sử dụng lao động giúp thực hiện lợi ích cho người lao động, và chính quyền địa phương thông qua việc sử dụng lực lượng lao động tại chỗ; góp phần vào tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế ở địa phương.

** Các lý thuyết về quan hệ lao động trong doanh nghiệp*

Trong nền sản xuất hàng hoá, khi sức lao động trở thành hàng hoá và được trao đổi, mua bán trên thị trường đã dẫn đến sự ra đời và phát triển mối quan hệ giữa người bán sức lao động và người mua loại hàng hoá đó được gọi là quan hệ lao động. Cho đến nay, mối quan hệ này được tiếp cận dưới nhiều góc độ khác nhau. Cụ thể:

Theo cách tiếp cận hệ thống, quan hệ lao động được luận giải không chỉ tồn tại độc lập mà nằm trong một hệ thống vận hành theo nguyên tắc tác động qua lại. Hệ thống quan hệ lao động được điều chỉnh thông qua thương lượng tập thể, quy định pháp luật, thể chế kinh tế - xã hội và hành vi của các bên. Chẳng hạn, việc điều chỉnh mức lương tối thiểu không chỉ ảnh hưởng đến tiền lương người lao động mà còn tác động đến chi phí sản xuất, năng suất lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp. Các nhà nghiên cứu theo góc độ này như John Dunlop cho rằng quan hệ lao động chịu ảnh hưởng từ các yếu tố như pháp luật, chính sách, các yếu tố văn hoá xã hội và các tổ chức trung gian như công đoàn. Ông luận giải các chủ thể giám gia và quan hệ lao động không chỉ có người lao động và người sử dụng lao động mà còn các tổ chức đại diện các bên là công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

Theo cách tiếp cận duy vật biện chứng, quan hệ lao động thực chất là mối quan hệ giữa người mua và người bán sức lao động. Trong đó, người lao động bán sức lao động và nhận được tiền lương, còn người sử dụng lao động mua loại hàng hoá này như một yếu tố của quá trình sản xuất, qua đó thu được lợi nhuận. Trong mối quan hệ này, người lao động thường bị thua thiệt về lợi ích do địa vị xã hội so với người sử dụng lao động. Chính vì thế, cần có sự tham gia quản lý, điều tiết của nhà nước để đảm bảo hài hoà lợi giữa các bên.

Theo kinh tế học thể chế, quan hệ lao động chịu tác động bởi hệ thống pháp luật, chính sách, văn hóa và môi trường kinh tế. Nhà nước là chủ thể giữ vai trò trung gian, thiết lập luật lao động, đảm bảo thương lượng công bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Cụ thể, Nhà nước phát triển các khung pháp lý như mức lương tối thiểu, điều kiện lao động an toàn, cơ chế giải quyết tranh chấp giữa hai bên. Theo kinh tế học tuần hoàn, quan hệ lao động gắn với tính bền vững, đảm bảo người lao động được hưởng lợi từ mô hình kinh tế xanh và tuần hoàn. Các nhà kinh tế học theo trường phái này nhấn mạnh vai trò của doanh nghiệp trong mối quan hệ với người lao động. Doanh nghiệp không chỉ tạo việc làm mà còn đảm bảo điều kiện làm việc

thân thiện với môi trường và công bằng xã hội. Cùng với đó, các chính sách kinh tế từ phía nhà nước cần hướng tới lao động xanh, tạo công việc trong ngành tái chế, năng lượng tái tạo và sản xuất bền vững.

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), quan hệ lao động là "những mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa những người lao động và người sử dụng lao động (người sử dụng lao động) tại nơi làm việc, cũng như các mối quan hệ giữa các đại diện của họ với Nhà nước. Những mối quan hệ như thế xoay quanh các khía cạnh luật pháp, kinh tế, xã hội học và tâm lý học và bao gồm cả những vấn đề như tuyển mộ, thuê mướn, sắp xếp công việc, kết thúc hợp đồng, làm ngoài giờ, tiền thưởng, phân chia lợi nhuận, giáo dục, y tế, vệ sinh, giải trí, chỗ ở, giờ làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, các vấn đề phúc lợi cho người thất nghiệp, ốm đau, tai nạn, tuổi cao và tàn tật". Quan niệm này thể hiện rõ hai vấn đề lớn là cơ chế hoạt động và nội dung của quan hệ lao động. Trong đó, có hai cơ chế hoạt động của QHLD, thể hiện hai cấp độ khác nhau đó là: cơ chế hai bên (những sự dàn xếp hợp tác trực tiếp giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện các bên) và cơ chế ba bên là sự tương tác tích cực của Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Về nội dung, tùy thuộc cấp độ tương tác của các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động. Ở cấp địa phương, với sự tham gia của chính quyền cấp tỉnh, đại diện của hai giới ở cấp tỉnh cùng giải quyết các vấn đề liên quan đến phát triển địa phương, chính sách kinh tế - xã hội, chính sách dạy nghề, việc làm, phân công lao động cũng như giải quyết các vấn đề phát sinh từ thị trường lao động của địa phương. Bên cạnh đó cũng có thể đề xuất các giải pháp cần thiết lên cấp quốc gia để đưa vào chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, “Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động (người sử dụng lao động), các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Như vậy, về mặt chủ thể, QHLD được tương tác bởi người lao động và tổ chức đại diện người lao động,

người sử dụng lao động và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, cơ quan nhà nước”.

Từ việc nghiên cứu các quan niệm về lợi ích, quan hệ lợi ích, người lao động, người sử dụng lao động, khu công nghiệp và quan hệ lao động trong doanh nghiệp, nghiên cứu sinh cho rằng: *quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp là sự tương tác giữa người lao động và người sử dụng lao động về các lợi ích mà từng chủ thể kì vọng nhận được trên cơ sở các điều kiện khách quan và chủ quan hiện có của hoạt động thuê mướn lao động, trong đó người lao động kì vọng ở một mức độ nhất định về thu nhập, phúc lợi xã hội, bảo hiểm, điều kiện và thời gian lao động, nâng cao trình độ chuyên môn; người sử dụng lao động kì vọng được lợi nhuận cao, ổn định trên cơ sở nguồn nhân lực có chất lượng.*

Theo đó, những quan hệ lợi ích chủ yếu giữa người lao động và người sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường gồm có: phúc lợi xã hội, bảo hiểm, điều kiện và thời gian lao động, thu nhập của từng chủ thể. Nói cách khác, giữa người lao động và người sử dụng lao động không chỉ có mối quan hệ lợi ích về kinh tế mà còn có các lợi ích khác như lợi ích chính trị, văn hoá, xã hội.

Trong điều kiện kinh tế thị trường, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động vừa thống nhất, vừa có sự mâu thuẫn. Sự mâu thuẫn này nếu để các chủ thể tự giải quyết thì có thể gây ra những căng thẳng, bất ổn cho hoạt động của các doanh nghiệp và nền kinh tế. Vì vậy, để giải quyết mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa hai chủ thể này, nhà nước cần phải tham gia điều tiết.

2.1.2. Đặc điểm của quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp

Thứ nhất, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp thể hiện quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong mối quan hệ cung - cầu lao động, được vận hành theo cơ chế thị trường.

Trong mỗi quan hệ cung - cầu lao động, người lao động là bên cung cấp sức lao động để có được việc làm, tiền lương và các điều kiện khác; còn người sử dụng lao động là bên có nhu cầu sử dụng lao động trong những điều kiện nhất định để sản xuất hàng hoá dịch vụ. Với mục tiêu tối đa hoá lợi nhuận, người sử dụng lao động luôn tìm cách kiểm soát các chi phí sản xuất, trong đó có các chi phí lao động.

Trong nền kinh tế thị trường, mỗi quan hệ lợi ích này được vận hành theo cơ chế thị trường bởi sự điều tiết, chi phối của các quy luật kinh tế. Cụ thể, lợi ích của các chủ thể phụ thuộc vào mối quan hệ cung - cầu về lao động trên thị trường. Về phía cung lao động, tùy thuộc vào số lượng lao động sẵn có và sẵn sàng vào làm việc trong các khu công nghiệp mà sẽ ảnh hưởng đến lợi ích của chủ thể này. Nếu cung lao động lớn hơn cầu lao động thì người lao động sẽ có ít quyền thương lượng về thu nhập, điều kiện làm việc, phúc lợi xã hội... với chủ doanh nghiệp. Từ đó mà lợi ích người lao động có được sẽ bị giảm đi. Trong khi đó, cầu lao động phụ thuộc vào nhu cầu sản xuất của các doanh nghiệp đang hoạt động trong khu công nghiệp. Khi cầu lao động lớn hơn cung, để thu hút được lao động, doanh nghiệp buộc phải tăng thu nhập, cải thiện phúc lợi và các điều kiện khác cho người lao động. Do đó, lợi ích của người lao động được tăng lên.

Mặt khác, người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp thông qua thị trường để thương lượng, thoả thuận về tiền lương, tiền thưởng, điều kiện làm việc, phúc lợi xã hội.... và được thể hiện trong hợp đồng lao động. Do vậy, nếu thị trường lao động đang thiếu hụt lao động, người lao động có thể đòi hỏi một mức lương và các điều kiện làm việc khác tốt hơn. Ngược lại, trong trạng thái dư thừa cung lao động thì người lao động phải chấp nhận những điều kiện làm việc và mức thu nhập không tối ưu.

Ngoài ra, cơ chế thị trường còn thúc đẩy những người lao động phải luôn tìm cách phát triển, nâng cao chuyên môn tay nghề để tăng tính cạnh

tranh nhằm có được việc làm tốt hơn. Trong khi đó, các doanh nghiệp nếu muốn giữ ổn định lực lượng lao động trong doanh nghiệp để giảm bớt các chi phí trong tuyển dụng, đào tạo lao động thì cần phải duy trì điều kiện làm việc hợp lý, môi trường làm việc tích cực nhằm giảm tỉ lệ người lao động nghỉ việc.

Thứ hai, là quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động về kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội được đảm bảo bởi vai trò của nhà nước và chính quyền địa phương

Chủ thể Nhà nước trong khu công nghiệp chính là Cơ quan quản lý nhà nước ở Trung ương và địa phương, gồm có: Nhà nước, UBND cấp tỉnh, huyện nơi có khu công nghiệp, Ban quản lý các khu công nghiệp, Các Sở, ban ngành có liên quan... Nhà nước có vai trò là chủ thể tạo lập hành lang pháp lý, thể chế để thực hiện, giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp. Cụ thể là: Xây dựng, tổ chức thực hiện chiến lược, quy hoạch về phát triển các khu công nghiệp; Tổ chức, quản lý, đào tạo nguồn nhân lực; Quy định tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về phát triển các khu công nghiệp; Ban hành những pháp luật lao động và những quy định về quyền hạn và nghĩa vụ để đảm bảo lợi ích kinh tế của các chủ thể; Cấp, thu hồi giấy phép sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp; Tiến hành công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp tại các khu công nghiệp; Điều hoà, giải quyết những mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp.

Trong mối quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động ở các khu công nghiệp, nhà nước là chủ thể quan trọng trong việc can thiệp và điều tiết để đảm bảo mối quan hệ lợi ích giữa hai bên hài hoà, ổn định. Cụ thể, nhà nước ban hành các luật và quy định để bảo vệ lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, trong đó quy định rõ quyền và

nghĩa vụ của từng chủ thể trên các phương diện kinh tế, văn hoá, xã hội. Một mặt nhà nước bảo vệ lợi ích chính đáng, mặt khác yêu cầu các chủ tuân thủ các quy định pháp luật về lao động.

Nhà nước cũng đưa ra các cơ chế để hoà giải trong trường hợp có tranh chấp, mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm giảm thiểu xung đột, gây thiệt hại lợi ích cho các bên.

Vai trò của nhà nước cũng được thể hiện rõ trong việc điều tiết thị trường lao động thông qua các chính sách việc làm, đào tạo nghề, hỗ trợ lao động thất nghiệp.... duy trì sự cân bằng giữa cung và cầu lao động trong khu công nghiệp.

Có thể thấy quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động được duy trì bền vững, hiệu quả là nhờ có sự đảm bảo, giải quyết hài hoà của nhà nước.

Thứ ba, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động diễn ra tại các khu công nghiệp

Theo Hệ thống đầu mối thông tin môi trường của Chương trình Môi trường Liên Hiệp Quốc, 2002, “*Khu công nghiệp là một khoảng đất rộng, chia làm nhiều lô, trên đó xây dựng cơ sở hạ tầng, các xí nghiệp có thể thống nhất sử dụng hạ tầng và hưởng các vị trí liên kề nhau*”

Ở Việt Nam, theo Khoản 1, Điều 2, Nghị định số 82/2018/NĐ - CP: “*Khu công nghiệp là khu chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất hàng công nghiệp, có ranh giới địa lý xác định, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định tại Nghị định này*”.

Như vậy, khu công nghiệp là khu vực có ranh giới, địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp. Khu công nghiệp chịu sự quản lý trực tiếp của Chính phủ thông qua cơ quan quản lý trực tiếp là Ban quản lý các khu công nghiệp cấp tỉnh. Các doanh nghiệp trong khu công nghiệp hoạt động mang tính tập trung cao; được đảm bảo cơ sở hạ tầng hoàn thiện, được cung ứng các dịch vụ hỗ trợ sản xuất và

các tiện ích công cộng khác với chất lượng cao; nhận được nhiều ưu đãi trong chính sách thuế, chính sách xuất nhập khẩu, sử dụng đất đai... của Nhà nước Việt Nam.

Người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp là các doanh nghiệp chuyên sản xuất hàng công nghiệp và những hoạt động dịch vụ phục vụ cho sản xuất công nghiệp. Xét theo loại hình, chủ yếu có 3 loại hình doanh nghiệp tham gia sản xuất kinh doanh ở khu công nghiệp, gồm: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân trong nước (doanh nghiệp dân doanh) và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài hay còn gọi là doanh nghiệp FDI. Các doanh nghiệp tư nhân trong nước chỉ có một số ít là các doanh nghiệp lớn, chủ yếu là các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, diện tích nhà xưởng và cơ sở hạ tầng đảm bảo cho một lượng lao động nhất định. Với quy mô của các doanh nghiệp trong nước hạn chế việc tiếp cận và khai thác khoa học công nghệ tiên tiến. Tuy nhiên, các doanh nghiệp trong nước có môi trường làm việc linh hoạt, gần gũi với người lao động tại địa phương. Trong khi các doanh nghiệp FDI có mức độ sản xuất tập trung cao với cơ sở hạ tầng và quy mô, diện tích nhà xưởng lớn, đảm bảo cho lượng lớn người lao động; có thể khai thác các công nghệ sản xuất tiên tiến để giảm chi phí sản xuất và tối đa hoá lợi nhuận. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp FDI trong khu công nghiệp được hưởng nhiều ưu đãi về vị trí thuận lợi, đầu tư cơ sở hạ tầng, thuế, thủ tục hải quan... Các doanh nghiệp FDI cũng có trình độ quản lý khoa học, chặt chẽ, đòi hỏi người lao động phải có tác phong công nghiệp nghiêm túc, chuyên nghiệp.

Do đặc điểm của khu công nghiệp là nơi tập trung nhiều doanh nghiệp, trong đó doanh nghiệp sản xuất chiếm số lượng lớn nên người lao động trong các khu công nghiệp chủ yếu là lao động sản xuất. Xét về chất lượng, mặc dù đã có nhiều cải thiện, tuy nhiên tỷ lệ người lao động được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng còn thấp đội ngũ lao động có trình độ cao thiếu cả về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, tác phong và kỷ luật lao động của người lao

động trong khu công nghiệp còn nhiều hạn chế. Phần lớn lao động chưa được đào tạo về kĩ luật lao động công nghiệp, phần lớn trong số họ xuất phát từ nông thôn, còn mang nặng tác phong làm việc của nền nông nghiệp; thiếu kĩ năng hợp tác và sáng tạo trong quá trình lao động. Về độ tuổi, lao động trong khu công nghiệp chủ yếu là lao động trẻ, trong nhóm tuổi từ 18 - 35, do đặc thù các doanh nghiệp trong khu công nghiệp là doanh nghiệp sản xuất, nên cần yếu tố sức khoẻ tốt từ người lao động. Về tính chất, người lao động trong khu công nghiệp là những lao động đa ngành, nghề, đa lĩnh vực. Trong khu công nghiệp bao gồm cả người lao động trong nước và người lao động nước ngoài. Người lao động nước ngoài thường là các chuyên gia ở chính quốc được cử sang để hỗ trợ quản lí, điều hành doanh nghiệp.

Có thể thấy, mỗi chủ thể trong khu công nghiệp đều có những đặc điểm riêng và khá phức tạp. Khu công nghiệp còn là nơi gặp gỡ giữa các nền văn hoá khác nhau, tập quán và hiểu biết pháp luật, ngôn ngữ, lối sống, thói quen, phong các ứng xử khác nhau giữa các chủ thể. Do đó, nếu không hài hoà lợi ích giữa các chủ thể có thể dẫn đến những tranh chấp, mâu thuẫn giữa các chủ thể này.

Thứ tư, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp vừa thống nhất, vừa chứa đựng nhiều mâu thuẫn, tiềm ẩn nguy cơ dẫn tới những xung đột về lợi ích giữa các chủ thể.

Sự thống nhất về quan hệ lợi ích thể hiện ở chỗ các chủ thể đều là những yếu tố cấu thành, góp phần vào sự phát triển của các khu công nghiệp nói riêng và nền kinh tế địa phương nói chung. Biểu hiện của sự thống nhất này là ở chỗ khi lợi ích của chủ thể này được thực hiện sẽ trực tiếp hoặc gián tiếp tác động đến sự thực hiện lợi ích của các chủ thể khác. Chẳng hạn, khi doanh nghiệp thực hiện đúng theo các quy định của pháp luật, lợi nhuận của doanh nghiệp tăng lên, khi đó họ tiếp tục tái sản xuất và mở rộng quy mô, nhu cầu việc làm cũng theo đó mà tăng lên, đồng thời lợi ích của người lao động ngày càng được đảm bảo.

Bên cạnh sự thống nhất về lợi ích, quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp cũng chứa đựng nhiều mâu thuẫn, tiềm ẩn nguy cơ dẫn đến những mâu thuẫn về lợi ích. Khi các chủ thể hành động theo những phương thức khác nhau để có được lợi ích của mình, sự khác nhau đó đến mức đối lập sẽ trở thành mâu thuẫn. Chẳng hạn, một trong những biện pháp để tối đa hoá lợi nhuận mà doanh nghiệp thường làm là cắt giảm chi phí sản xuất, trong đó biện pháp phổ biến là cắt giảm tiền lương của người lao động. Khi đó, lợi ích của người lao động sẽ bị ảnh hưởng. Hoặc trong trường hợp người lao động “nhảy việc” giữa các doanh nghiệp trong khu công nghiệp để tìm kiếm lợi ích cao hơn, khi đó lợi ích của người lao động sẽ có những mâu thuẫn nhất định với lợi ích của doanh nghiệp. Ngoài ra, khi Nhà nước chưa có những chính sách và các chế tài hợp lý, có thể dẫn đến tình trạng một số doanh nghiệp chậm nộp thuế, nợ BHXH, BHYT... của người lao động. Trong trường hợp này, lợi ích của doanh nghiệp đang có những mâu thuẫn với lợi ích của Nhà nước và của người lao động trong khu công nghiệp.

Khi có mâu thuẫn, việc thực hiện lợi ích này sẽ ảnh hưởng, thậm chí tổn hại đến những lợi ích khác. Mâu thuẫn về lợi ích sẽ cản trở sự phát triển của khu công nghiệp nói riêng và địa phương nói chung.

2.1.3. Sự cần thiết đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp

Trước hết, giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp là cơ sở đảm bảo sự tồn tại và phát triển của các chủ thể tham gia.

Về bản chất, tất cả các mối quan hệ trong hoạt động kinh tế - xã hội đều xuất phát từ lợi ích. Lợi ích chính là sự biểu hiện đồng nhất, phản ánh mối quan hệ giữa các chủ thể trong hoạt động sản xuất. Chủ thể nắm trong tay tư liệu sản xuất chủ yếu, quyền điều hành, phân phối sản phẩm là chủ thể đóng vai trò chủ đạo, quyết định nhất trong các quan hệ lợi ích. Do đó, lợi ích và sự

phân chia lợi ích giữa các chủ thể là khác nhau. Nếu sự phân chia lợi ích này là hợp lý, hài hoà thì sẽ là động lực, tạo điều kiện thúc đẩy hoạt động sản xuất trong các doanh nghiệp, lợi ích của các chủ thể được đảm bảo và tăng lên trong dài hạn. Đối với doanh nghiệp, lợi ích của họ trước hết là lợi nhuận. Khi thực hiện được lợi ích của mình, doanh nghiệp sẽ tiếp tục sử dụng lao động nên người lao động cũng thực hiện lợi ích kinh tế của mình vì có việc làm và thu nhập. Ngược lại, nếu người lao động tích cực làm việc, lợi ích của họ được thực hiện, đồng thời cũng góp phần gia tăng lợi nhuận của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp.

Tuy nhiên, nếu việc phân chia lợi ích giữa các chủ thể có nhiều mâu thuẫn, chênh lệch, sẽ dẫn đến lợi ích của các bên bị ảnh hưởng. Bởi lẽ, tại một thời điểm nhất định, thu nhập từ các hoạt động kinh tế là xác định; cho nên trong tổng số thu nhập đó, nếu thu nhập của chủ thể này tăng thì thu nhập của chủ thể kia sẽ giảm xuống và ngược lại. Điều này sẽ dẫn đến những mâu thuẫn. Chẳng hạn, vì lợi ích của mình, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp luôn tìm cách cắt giảm chi phí, trong đó có tiền lương của người lao động để tăng lợi nhuận. Trong khi tiền lương là điều kiện để tái sản xuất sức lao động, nên các doanh nghiệp trong khu công nghiệp thường sẽ trả cho người lao động căn cứ theo mức tiền lương tối thiểu. Vì vậy, hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp ở khu công nghiệp là một trong những nhân tố thúc đẩy sự phát triển của các doanh nghiệp và bản thân quan hệ lợi ích giữa các chủ thể. Đồng thời nó là cơ sở để hoàn thiện các quan hệ sản xuất phù hợp với sự phát triển của lực lượng sản xuất.

Hai là, giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tạo điều kiện gắn kết giữa các chủ thể.

Sở dĩ các chủ thể trong khu công nghiệp gắn kết với nhau là do sự hài hoà về lợi ích kinh tế của các chủ thể có được. Khi người lao động, doanh

ng nghiệp và Nhà nước tăng đều hài lòng với lợi ích kinh tế mà mình thực hiện được, liên kết giữa các chủ thể này sẽ ngày càng bền chặt, thống nhất với nhau; có xu hướng hợp tác cùng nhau để cùng đạt được mục tiêu chung của doanh nghiệp. Từ đó tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và địa phương. Mặt khác, khi hài hoà quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp sẽ góp phần tăng nguồn thu ngân sách, giải quyết việc làm, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương và trên cả nước. Chính vì thế đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tính liên kết giữa các chủ thể.

Ba là, giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tạo điều kiện để các doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh của sản phẩm trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay, ngoài các rào cản như thuế quan, nhiều quốc gia và khu vực có nền kinh tế phát triển trên thế giới đều áp dụng hệ thống các tiêu chuẩn về chất lượng sản phẩm. Bên cạnh đó, ở thị trường trong nước hiện nay, hệ thống Luật pháp và các quy định về chất lượng sản phẩm cũng ngày càng được nâng cao hơn, người tiêu dùng ngày càng có những yêu cầu khắt khe hơn đối với chất lượng sản phẩm. Cho nên các doanh nghiệp muốn tăng khả năng cạnh tranh thì cần phải thực hiện quy trình sản xuất nghiêm ngặt dưới sự quản lý, giám sát của nhiều bên để có những sản phẩm đảm bảo chất lượng, an toàn sức khoẻ cho người tiêu dùng và không gây tổn hại môi trường.

Hài hoà lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp ở khu công nghiệp sẽ giúp các chủ thể phối hợp với nhau tìm ra phương thức tối ưu nhất để khai thác các tiềm năng về vốn, khoa học, công nghệ... để sản xuất ra những sản phẩm có chất lượng cao, giá thành phù hợp, đáp ứng được các yêu cầu của thị trường. Từ đó nâng cao giá trị sản

phẩm và sức cạnh tranh của các doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp trong nước trên thị trường.

Bốn là, giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp góp phần phát triển kinh tế xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân ở địa phương và các vùng lân cận

Sự phát triển của các khu công nghiệp đã thu hút một lượng lớn lực lượng động ở địa phương và một số các vùng lân cận vào làm việc. Nếu mối quan hệ giữa các chủ thể trong khu công nghiệp được thực hiện hợp lý, hài hoà sẽ góp phần cải thiện thu nhập, đặc biệt là những người lao động xuất thân từ nông dân chuyển đổi từ lao động nông nghiệp sang công nghiệp. Từ đó nâng cao chất lượng đời sống vật chất và tinh thần của người dân trong trong và ngoài tỉnh; góp phần phát triển kinh tế, xã hội.

Đảm bảo sinh kế, nâng cao chất lượng đời sống cho người dân cũng là một trong những chính sách quan trọng trong hệ thống chính sách an sinh xã hội của nước ta, thực hiện mục tiêu phát triển bền vững. Theo đó, đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động là một phương thức để nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống nhân dân, hiện thực hoá mục tiêu phát triển kinh tế đi đôi với công bằng và tiến bộ xã hội.

2.2. NỘI DUNG, HÌNH THỨC BIỂU HIỆN, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ VÀ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP

2.2.1. Nội dung, hình thức biểu hiện quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp

2.2.1.1. Về thu nhập của từng chủ thể

****Thu nhập của người lao động***

Thu nhập của người lao động trong các khu công nghiệp là tất cả các khoản tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động dựa trên

sự tham gia của họ vào hoạt động của doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định.

Thu nhập của người lao động được biểu hiện dưới hình thức tiền lương, tiền thưởng, và các khoản trợ cấp khác. Đây là hình thức biểu hiện quan trọng và trực tiếp nhất trong lợi ích của người lao động.

Theo C.Mác: “giá trị của sức lao động là giá trị của những tư liệu sinh hoạt cần thiết để duy trì cuộc sống của những người có sức lao động ấy”. Như vậy, tiền lương mà người lao động nhận được phải đảm bảo duy trì cuộc sống của họ và gia đình. Trên thực tế, mỗi người lao động trong quá trình sản xuất hao phí thể lực, trí lực là khác nhau, cho nên tiền lương mỗi người cũng không như nhau. Nói cách khác số lượng tư liệu sinh hoạt cần thiết để duy trì cuộc sống của mỗi người lao động là khác nhau. Đúng như C.Mác nói: “hao phí càng nhiều thì việc bù đắp lại càng lớn”. Việc mua bán tiền lương được C.Mác cho rằng diễn ra thông qua sự thoả thuận giữa bên mua và bên bán sức lao động và được xác lập dưới hình thức hợp đồng lao động. Quá trình này diễn ra trước quá trình sản xuất, nhưng người lao động sẽ nhận được số tiền lương này sau khi họ đã làm việc trong doanh nghiệp một khoảng thời gian nhất định.

Khi cuộc sống và gia đình người lao động được đảm bảo, họ sẽ làm việc với sự yên tâm, tinh thần thoải mái, hăng say, chính điều này góp phần cải thiện năng suất lao động, mang lại lợi ích đối với doanh nghiệp. Tiền lương của người lao động được tính bằng theo thời gian hoặc tính theo sản phẩm. Do vậy, mức tiền lương cơ bản sẽ là cơ sở để tính toán, xác định được tiền lương trong mỗi sản phẩm hay mỗi đơn vị thời gian. Việc tính toán này tưởng chừng không cần thiết nhưng lại là động lực, kích thích người lao động để họ tự giác tăng cường độ lao động, năng suất lao động, tinh thần sáng tạo trong quá trình sản xuất.

Tiền lương của người lao động trong các khu công nghiệp có sự khác nhau tùy thuộc vào loại hợp đồng lao động được kí kết với người sử dụng lao động. Thông thường, với các hợp đồng thử việc và ngắn hạn thì tiền lương mà người lao động được trả sẽ thấp hơn so với hợp đồng dài hạn hoặc không xác định thời hạn.

Trong khu công nghiệp, tiền lương bị ảnh hưởng bởi nhiều nhân tố khác nhau. Trước hết là sự tác động của các quy luật kinh tế như quy luật cạnh tranh, quy luật cung - cầu lao động trong nền kinh tế thị trường. Nếu cung lao động lớn hơn cầu lao động, để tối đa hoá lợi nhuận các chủ doanh nghiệp có xu hướng trả tiền lương thấp hơn giá trị sức lao động, lợi ích của người lao động sẽ giảm và ngược lại. Về phía người lao động, khi cung lớn hơn cầu lao động, mức độ cạnh tranh giữa những người lao động càng tăng cao, để có được việc làm họ chấp nhận với một mức lương thấp hơn giá trị sức lao động của bản thân mình. Ngược lại, nếu cung lớn hơn cầu lao động, người lao động có thể yêu cầu mức tiền lương cao so với hao phí lao động, người sử dụng lao động nếu muốn quá trình sản xuất không bị đình trệ cũng phải chấp nhận trả một khoản tiền lương cao hơn để giữ chân người lao động. Điều này làm tăng chi phí sản xuất của doanh nghiệp, ảnh hưởng đến lợi nhuận của doanh nghiệp nhưng lại có lợi đối với người lao động.

Ngoài yếu tố về cung cầu lao động, trong khu công nghiệp có hai loại hình doanh nghiệp chủ yếu là doanh nghiệp tư nhân trong nước và doanh nghiệp FDI. Do đặc thù ở từng loại hình doanh nghiệp, từng ngành sản xuất mà tiền lương của người lao động cũng khác nhau. Chẳng hạn, nếu xét theo nhóm ngành thì tiền lương của người lao động trong những điện tử, công nghệ thông tin sẽ cao hơn các nhóm ngành lắp ráp hoặc sản xuất truyền thống. Xét theo loại hình doanh nghiệp, người lao động làm trong doanh nghiệp FDI sẽ có mức tiền lương cao hơn so với các doanh nghiệp tư nhân trong nước do các doanh nghiệp trong nước chủ yếu là những doanh nghiệp vừa và nhỏ, quy

mô sản xuất, quỹ lương không lớn. Bên cạnh đó, người lao động nếu làm việc ca đêm hoặc thì sẽ hưởng tiền lương cao hơn để bù đắp những khó khăn do tính chất công việc tạo ra.

Các khu công nghiệp ở vị trí địa lí khác nhau thường sẽ có mức tiền lương khác nhau. Chẳng hạn người lao động làm việc trong khu công nghiệp ở các thành phố lớn hoặc vùng kinh tế trọng điểm sẽ nhận được tiền lương cao hơn những địa phương khác. Do ở những khu vực này các chi phí sinh hoạt thường đắt đỏ hơn, cho nên người lao động cần nhiều hơn số lượng tư liệu sinh hoạt để đảm bảo cuộc sống cho họ và gia đình. Để đáp ứng được điều này, doanh nghiệp phải trả cho họ mức lương cao hơn đủ để bù đắp các chi phí sinh hoạt đó.

Bên cạnh tiền lương người lao động còn nhận được gồm tiền thưởng. Đây là một trong các yếu tố cấu thành nên thu nhập của người lao động. “Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động” [76].

Trong khu công nghiệp, tiền thưởng của người lao động bên cạnh có những đặc điểm chung còn mang cả yếu tố đặc thù phản ánh tính chất của môi trường làm việc công nghiệp. Theo đó, các doanh nghiệp có nhiều hình thức để thưởng cho người lao động như: thưởng theo hiệu quả sản xuất, theo sản lượng, thưởng định kì, thưởng thâm niên, thưởng chuyên cần.... Doanh nghiệp có thể thưởng cho người lao động dưới dạng tiền hoặc dưới dạng các hàng hoá dịch vụ cần thiết cho sinh hoạt.

Theo nguyên tắc, tiền thưởng chính là phần thưởng cho những người lao động hoàn thành xuất sắc công việc, là động lực kích thích, thúc đẩy tinh thần làm việc, trách nhiệm của người lao động trong công việc, từ đó tăng năng suất lao động trong doanh nghiệp. Mặc dù là một bộ phận của giá cả sức lao động nhưng trên thực tế tiền thưởng được tính toán theo một tỷ lệ nhất định và thấp hơn mức tiền lương cơ bản rất nhiều, được trích ra từ quỹ tiền

thưởng của doanh nghiệp. Chính điều này gây nên những mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp hiện nay.

Người lao động làm việc trong các khu công nghiệp ngoài việc được nhận tiền lương, tiền thưởng, tùy theo đặc thù của mỗi doanh nghiệp thì theo định kì họ còn được doanh nghiệp chi trả cho một số khoản phụ cấp khác. Trong Bộ luật Lao động quy định: “Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận để thực hiện một công việc nhất định, gồm: mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”.

Trong đó, phụ cấp lương là “khoản tiền bù đắp về các yếu tố như điều kiện lao động, tính chất phức tạp công việc, điều kiện sinh hoạt, mức độ thu hút lao động chưa được tính đến hoặc tính chưa đầy đủ trong mức lương theo công việc hoặc chức danh của thanh lương, bảng lương”. Trong đó, điều kiện lao động gồm: tính chất nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại... của công việc; tính chất phức tạp là những công việc đòi hỏi phải có thâm niên, tay nghề cao...; điều kiện sinh hoạt chính là những khoản hỗ trợ người lao động về phương tiện đi lại, nhà ở... Về mức độ thu hút lao động: chẳng hạn như khuyến khích người lao động thực hiện tốt tiến độ công việc, đạt hiệu quả cao, hay khuyến khích người lao động đến làm việc ở cơ sở mới...

** Phụ cấp nhà ở*

Phụ cấp nhà ở là khoản hỗ trợ tài chính mà doanh nghiệp chi trả cho người lao động nhằm giảm bớt gánh nặng chi phí thuê nhà. Trong khu công nghiệp, người lao động được hưởng phụ cấp về nhà ở dưới hai hình thức: trợ cấp nhà ở hàng tháng và xây dựng các công trình nhà ở cho người lao động trong khu công nghiệp.

Về phía người sử dụng lao động, nhà ở đi lại là những khoản hỗ trợ không bắt buộc của doanh nghiệp, không nằm trong danh sách phải đóng bảo

hiểm xã hội. Chính sách về nhà ở cho người lao động phụ thuộc vào tình hình sản xuất kinh doanh, quỹ phúc lợi của doanh nghiệp. Để tối đa hoá lợi nhuận, người sử dụng lao động thường giảm bớt các chi phí sản xuất, do đó, thông thường người lao động nhận được lợi ích về nhà ở là khoản hỗ trợ hàng tháng để ổn định đời sống. Khoản hỗ trợ này sẽ được cộng vào thu nhập hàng tháng của người lao động. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho người lao động trong các khu công nghiệp. Những doanh nghiệp có nhà ở cho người lao động thường là những doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn trong khu công nghiệp, sản xuất kinh doanh ổn định.

Chính sách hỗ trợ nhà ở không chỉ mang lại lợi ích cho từng chủ thể, thúc đẩy hài hoà lợi trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp mà còn góp phần ổn định, phát triển kinh tế địa phương.

**Phụ cấp về phương tiện đi lại*

Phụ cấp về phương tiện đi lại là khoản hỗ trợ tài chính mà doanh nghiệp chi trả cho người lao động nhằm giảm bớt chi phí di chuyển từ nơi ở đến nơi làm việc. Các doanh nghiệp thường hỗ trợ đi lại cho người lao động dưới hai hình thức: tiền mặt và xe đưa đón người lao động. Tương tự như các hình thức hỗ trợ khác, phụ cấp đi lại không nằm trong quy định của pháp luật mà người sử dụng lao động bắt buộc phải thực hiện đối với người lao động. Chính vì thế, ở mỗi doanh nghiệp tùy vào đặc thù và chính sách của mình sẽ có những hình thức hỗ trợ với các mức hỗ trợ khác nhau.

Với sự hỗ trợ về nhà ở và phương tiện đi lại giúp họ ổn định tâm lý, tập trung làm việc, nâng cao năng suất và hiệu quả lao động, bớt tình trạng nhảy việc để tìm kiếm cơ hội việc làm và thu nhập tốt hơn. Đối với doanh nghiệp trong khu công nghiệp, chính sách hỗ trợ nhà ở và phương tiện đi lại chính là một trong những cách thức để giữ chân người lao động, ổn định nhân sự, đây là cơ sở để các doanh nghiệp duy trì, nâng cao năng suất lao động.

**Phụ cấp chuyên cần*

Phụ cấp chuyên cần là khoản tiền mà doanh nghiệp chi trả cho người lao động nhằm khuyến khích họ đi làm đầy đủ, đúng giờ và duy trì tính kỷ luật trong công việc. Đây là một trong những chính sách phổ biến tại các doanh nghiệp, đặc biệt là trong khu công nghiệp, nơi có lực lượng lao động lớn và cần sự ổn định về nhân sự.

Mỗi doanh nghiệp có quy định về phụ cấp chuyên cần khác nhau, nhưng thường bao gồm: Đi làm đủ số ngày công trong tháng (không nghỉ không phép, không đi trễ, về sớm); Không vi phạm nội quy công ty (chẳng hạn như bị kỷ luật, trừ điểm thi đua).

Đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp tại khu công nghiệp, phụ cấp chuyên cần giúp họ có thêm thu nhập, tạo thêm động lực để người lao động gắn bó với doanh nghiệp, đồng thời giúp người lao động có ý thức hơn trong việc đi làm đúng giờ, giảm tình trạng đi trễ hoặc nghỉ việc đột xuất. Từ đó nâng cao hiệu quả làm việc, năng suất lao động và lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Ngoài ra, ở một số doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn, năng suất lao động cao trong các khu công nghiệp người lao động còn có thể nhận được một số loại phụ cấp khác như phụ cấp thâm niên, ăn trưa hay phụ cấp nuôi con nhỏ.

Thu nhập của người lao động trong khu công nghiệp còn phụ thuộc vào loại hợp đồng lao động. Cụ thể, đối với loại hợp đồng dài hạn hoặc không xác định thời hạn, thu nhập của người lao động sẽ tốt hơn so với loại hợp đồng ngắn hạn và thử việc. Nói cách khác, lợi ích của người lao động sẽ được đảm bảo hơn nếu họ được kí hợp đồng dài hạn hoặc không xác định thời hạn.

Nhìn chung, dù dưới hình thức phụ cấp nào thì các khoản tiền này cũng có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng tổng thu nhập định kì cho người lao

động. Mặt khác nó kích thích họ lao động, sáng tạo trong quá trình sản xuất, mang lại lợi ích cho chính bản thân họ và cả người sử dụng lao động trong khu công nghiệp.

**Thu nhập của người sử dụng lao động*

Người sử dụng lao động là chủ doanh nghiệp có thuê mướn, sử dụng sức lao động theo hợp đồng lao động. Họ là người trả tiền mua hàng hoá sức lao động nên có quyền trong tổ chức, quản lý quá trình làm việc của người lao động. Lợi ích của doanh nghiệp được biểu hiện tập trung nhất là lợi nhuận sau khi đã trừ đi chi phí sản xuất và nộp thuế.

Trong khu công nghiệp, người lao động tham gia vào quá trình sản xuất với vai trò là người trực tiếp tạo ra sản phẩm hàng hoá dịch vụ. Người sử dụng lao động thuê lao động và trả cho họ một mức lương nhất định tương ứng với giá trị sức lao động. Tuy nhiên trong quá trình sản xuất, người lao động tạo ra một lượng giá trị lớn hơn mức tiền lương mà họ nhận được, phần giá trị này là cơ sở hình thành lợi nhuận của chủ doanh nghiệp. Ngoài ra, doanh nghiệp còn thu được lợi nhuận bằng cách quản lý hiệu quả chi phí nguyên liệu, năng lượng; mở rộng quy mô sản xuất hay khả năng kiểm soát giá bán sản phẩm dịch vụ.

Lợi nhuận của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp có một số đặc thù riêng biệt so với các doanh nghiệp khác. Cụ thể, các khu công nghiệp thường có những chính sách ưu đãi từ Nhà nước và chính quyền địa phương về thuế, đất đai, cơ sở hạ tầng như giảm hoặc miễn thuế thu nhập doanh nghiệp trong một thời gian nhất định, cấp hoặc thuê đất với chi phí thấp, cơ sở hạ tầng đồng bộ... Những ưu đãi này giúp các doanh nghiệp giảm bớt các chi phí sản xuất và tăng lợi nhuận.

Một số doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp thường tập trung vào các hoạt động sản xuất với quy mô lớn, do đó tận dụng được lợi thế về quy mô để cắt giảm chi phí sản xuất trên mỗi sản phẩm, tăng tỉ suất lợi

nhuận. Ngoài ra, ở các khu công nghiệp thường tập trung nhiều doanh nghiệp sản xuất trong cùng ngành hoặc các ngành có liên quan, vì vậy, việc cung ứng nguyên liệu và phân phối sản phẩm thuận lợi và tiết kiệm nhiều chi phí hơn. Từ đó giúp doanh nghiệp tối đa hoá quy trình sản xuất, vận chuyển, do đó tăng lợi nhuận. Mặt khác, việc tập trung nhiều doanh nghiệp hoạt động cùng ngành trong khu công nghiệp cũng dẫn đến cạnh tranh giữa các doanh nghiệp này cao hơn. Để duy trì lợi nhuận, các doanh nghiệp phải không ngừng cải tiến công nghệ, nâng cao hiệu quả sản xuất, tối ưu hoá các chi phí sản xuất.

Khu công nghiệp thường được quy hoạch, xây dựng ở những nơi có vị trí địa lí, kinh tế - xã hội thuận lợi với nguồn lao động dồi dào, đặc biệt là lao động phổ thông. Chính sự đông đảo của lực lượng lao động này đã tăng cạnh tranh giữa những người lao động, dẫn đến mức lương thấp hơn so với các khu vực khác. Điều này đã giúp doanh nghiệp giảm được chi phí về lao động, tăng lợi nhuận. Trong một số doanh nghiệp, họ tận dụng lợi thế về lao động, thường xuyên tuyển dụng lao động thời vụ, giới hạn độ tuổi tuyển dụng, sa thải người lao động theo định kì để tuyển mới nhằm giảm bớt chi phí về nhân công, tăng tỷ suất lợi nhuận. Tuy nhiên, điều này gây thiệt hại lớn đến lợi ích của người lao động, dẫn đến những mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa các chủ thể này. Để giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, Nhà nước và chính quyền địa phương cần có những chính sách điều tiết phù hợp.

2.2.1.2. Chế độ bảo hiểm

Chế độ bảo hiểm là một nội dung quan trọng trong chính sách an sinh xã hội của Nhà nước. Theo quy định của pháp luật, người lao động kí hợp đồng lao động từ 01 tháng trở lên phải được đóng các loại hình bảo hiểm bắt buộc.

Lợi ích của người lao động về chế độ bảo hiểm là được tham gia các loại hình bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật, gồm BHXH, BHYT,

BHTN. Bảo hiểm bắt buộc là loại hình bảo hiểm tối thiểu mà người sử dụng lao động phải thực hiện theo quy định của pháp luật, được trích ra từ quỹ phúc lợi của doanh nghiệp. Nhà nước có quy định rõ ràng về loại hình bảo hiểm này. Cụ thể: “người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia BHXH bắt buộc, BHYT bắt buộc, BHTN và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về BHXH và pháp luật về BHYT” [77, tr.122].

Trong đó, BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH. Và BHXH bắt buộc là loại hình BHXH do Nhà nước tổ chức mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia. Trong đó quy định rõ các chế độ cho người lao động được hưởng: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất.

BHYT là hình thức bảo hiểm được áp dụng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận, do nhà nước tổ chức thực hiện và các đối tượng có trách nhiệm tham gia.

Bảo hiểm thất nghiệp là hình thức bảo hiểm để giải quyết tình trạng thất nghiệp, trợ giúp kịp thời cho những người thất nghiệp trong thời gian chưa tìm được việc làm và tạo cơ hội cho họ học nghề, tìm kiếm công việc mới sau khi nghỉ việc. Về mặt pháp lý, chế độ BHTN là tổng thể các quy định của pháp luật về việc đóng góp và sử dụng quỹ BHTN, chi trả trợ cấp thất nghiệp để bù đắp thu nhập cho người lao động bị mất việc làm và thực hiện các biện pháp đưa người thất nghiệp trở lại làm việc.

Chế độ bảo hiểm là một hình thức biểu hiện trực tiếp quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Doanh nghiệp là người trực tiếp nộp bảo hiểm cho người lao động từ lợi nhuận của doanh nghiệp. Theo quy định mới nhất được áp dụng từ 01/06/2017, mức đóng BHXH là 32%, trong đó người lao động đóng 10,5%

(Bảo hiểm xã hội: 8%; Bảo hiểm thất nghiệp: 1%; Bảo hiểm y tế: 1,5%) và người sử dụng lao động đóng 21,5%. Lợi ích mà người lao động nhận được từ bảo hiểm chính là một khoản tiền dùng chi trả để bảo vệ người lao động trong tương lai từ chương trình bảo hiểm mang lại. Cụ thể:

+ Bảo hiểm xã hội: Chế độ đau ốm; chế độ thai sản; chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chế độ hưu trí; chế độ tử tuất.

+ Bảo hiểm y tế: Khám bệnh và điều trị tại cơ sở y tế theo chế độ bảo hiểm.

+ Bảo hiểm thất nghiệp: trợ cấp thất nghiệp; được hưởng chế độ BHYT trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp; được tư vấn và giới thiệu việc làm miễn phí; được hỗ trợ kinh phí học nghề.

Với chính sách về bảo hiểm, người lao động làm việc trong các khu công nghiệp không phải lo lắng nhiều về những rủi ro có thể gặp phải trong hoạt động lao động sản xuất, từ đó họ yên tâm làm việc, góp phần nâng cao năng suất lao động. Đồng thời, nếu doanh nghiệp thực hiện đúng các quy định về chế độ bảo hiểm sẽ làm hạn chế và điều hòa các mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp, tạo môi trường làm việc ổn định; thúc đẩy công bằng, tiến xã hội.

2.2.1.3. Về thời gian, môi trường làm việc

****Về thời gian làm việc***

Trong khoa học kinh tế lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được xem xét chủ yếu dưới góc độ của việc tổ chức quá trình lao động với việc đặt trong mối quan hệ hữu cơ với năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Theo đó, thời giờ làm việc chính là khoảng thời gian cần và đủ để người lao động hoàn thành định mức lao động hoặc khối lượng công việc đã được giao. Còn thời giờ nghỉ ngơi là khoảng thời gian cần thiết để người lao động tái sản xuất sức lao động đã hao phí nhằm đảm bảo quá trình lao động được diễn ra liên tục.

Trong khoa học luật lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi được xem xét như là một chế định của luật lao động, thể hiện nguyên tắc bảo

vệ người lao động. Thời giờ làm việc được hiểu là khoảng thời gian do pháp luật quy định, theo đó, người lao động phải có mặt tại địa điểm làm việc và thực hiện những nhiệm vụ được giao phù hợp với nội quy lao động của đơn vị, điều lệ doanh nghiệp và hợp đồng lao động. Thời giờ nghỉ ngơi là thời gian người lao động không phải thực hiện nghĩa vụ lao động và có quyền sử dụng thời gian này theo ý mình.

Thời gian làm việc, nghỉ ngơi của người lao động đã được quy định cụ thể trong pháp luật lao động, cũng như được thể hiện rõ trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể. Nhà nước có những quy định rất cụ thể, rõ ràng về thời gian làm việc trong ngày, quy định thời gian tăng ca và chính sách trả tiền tăng ca, quy định trả lương khi làm theo ca.

Thời giờ làm việc: Điều Bộ luật Lao động 2019 quy định “người sử dụng lao động phải đảm bảo số giờ làm bình thường của người lao động không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần đối với thời giờ làm việc bình thường. Trường hợp làm việc theo tuần, thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ/ngày và không quá 48 giờ/tuần” [76].

Thời giờ nghỉ ngơi: Theo Bộ luật Lao động 2019 “chế độ thời gian nghỉ ngơi của người lao động bao gồm: Nghỉ trong giờ làm việc; Nghỉ chuyển ca; Nghỉ hằng tuần; Nghỉ lễ, tết; Nghỉ hằng năm; Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc; Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương. Nghỉ trong giờ làm việc được quy định như sau: Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 Bộ luật Lao động 2019 từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục. Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc. Ngoài thời gian nghỉ trên, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động” [76].

Bên cạnh đó, “người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ

ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động. Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp” [76].

Trong khu công nghiệp, việc các chủ thể tuân thủ theo các quy định của pháp luật về thời gian làm việc, nghỉ ngơi không chỉ có ý nghĩa đối với sức khỏe, chất lượng cuộc sống của người lao động mà còn tác động đến hiệu quả sản xuất và lợi nhuận của doanh nghiệp. Khi người lao động có thời gian làm việc và nghỉ ngơi hợp lý, họ sẽ duy trì được tình trạng sức khỏe tốt, qua đó nâng cao năng suất lao động, đảm bảo lợi ích của họ và lợi nhuận cho doanh nghiệp. Đồng thời giảm những căng thẳng, xung đột do việc làm quá giờ, thiếu thời gian nghỉ ngơi của người lao động trong khu công nghiệp.

**Về môi trường làm việc*

Môi trường làm việc trong khu công nghiệp bao gồm môi trường vật lý và điều kiện lao động. Môi trường vật lý là điều kiện về không gian làm việc và mức độ ô nhiễm không khí, tiếng ồn hay khói bụi ảnh hưởng đến người lao động.

Điều kiện lao động trước hết là mức độ an toàn khi người lao động làm việc, chẳng hạn điều kiện có tiếng ồn lớn, nhiệt độ cao, hay điều kiện hoá chất độc hại. Bên cạnh đó là an toàn vệ sinh lao động như trang bị các thiết bị bảo hộ lao động.

Trong khu công nghiệp, việc đảm bảo môi trường làm việc được thể hiện ở các góc độ: các quy định của pháp luật đối với người lao động và người sử dụng lao động, về phía doanh nghiệp, và người lao động; Chính quyền địa phương, Ban quản lý các khu công nghiệp có trách nhiệm giám sát,

kiểm tra đảm bảo rằng các quy định về môi trường và an toàn lao động được tuân thủ đúng cách, xử lý các trường hợp vi phạm.

Các quy định pháp luật về môi trường làm việc trong khu công nghiệp được thể hiện cụ thể trong Luật An toàn và vệ sinh lao động. “Hàng năm khi xây dựng kế hoạch sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động; Trang bị đầy đủ các phương tiện cá nhân và thực hiện các chế độ khác về an toàn lao động đối với người lao động theo qui định của nhà nước; Xây dựng nội qui, qui trình an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, vật tư và nơi làm việc theo tiêu chuẩn qui định làm việc của Nhà nước; Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các tiêu chuẩn, qui định, biện pháp ATVSLĐ đối với người lao động” [75].

Khi người lao động được tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp họ phải được khám sức khỏe, và hàng năm họ được khám sức khỏe định kỳ theo chế độ qui định để từ đó doanh nghiệp bố trí công việc cho phù hợp với điều kiện sức khỏe. “Nếu người lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp thì phải được điều trị chu đáo, khám sức khỏe định kỳ và có hồ sơ sức khỏe riêng biệt”.

Nếu tai nạn lao động xảy ra do lỗi từ phía người sử dụng lao động thì người lao động được bồi thường; “Trường hợp sau khi điều trị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, nếu người lao động tiếp tục làm việc thì được giám định y khoa để giám định thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, từ đó sắp đặt công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa” [75]

Mức độ bồi thường đối với người lao động khi tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp là “căn cứ vào mức độ thương tật và tỷ lệ suy giảm khả năng lao động chứ không căn cứ vào thâm niên làm việc” [75].

Để đảm bảo tính mạng và sức khỏe của mình người lao động có quyền được từ chối hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn

lao động. Người lao động có quyền khiếu nại với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền khi doanh nghiệp vi phạm các qui định về an toàn vệ sinh lao động của Nhà nước, hoặc không thực hiện đúng các giao kết về ATVSLĐ trong hợp đồng lao động hay thoả ước lao động tập thể”.

Bên cạnh những quy định đối với người lao động, Nhà nước cũng có những quy định đảm bảo người lao động thực hiện an toàn vệ sinh lao động. Cụ thể:

“Người lao động có nghĩa vụ chấp hành các qui định, nội qui về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao. Chấp hành qui định về ATVSLĐ còn là điều kiện để đảm bảo trật tự trong sản xuất và bảo vệ chính bản thân người lao động.

Người lao động phải sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp, các thiết bị an toàn vệ sinh nơi làm việc, nếu làm mất mát hoặc hư hỏng thì phải bồi thường, vì đây là tài sản của người sử dụng lao động.

Người lao động phải báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động” [75].

Về phía doanh nghiệp và người lao động, các chủ thể cần tuân thủ các quy định của pháp luật về môi trường lao động để tạo lập một môi trường làm việc an toàn. Đối với doanh nghiệp phải có trách nhiệm cung cấp thiết bị bảo hộ, đào tạo, huấn luyện về an toàn lao động, định kì kiểm tra, bảo dưỡng các thiết bị.

2.2.1.4. Về kí kết thoả ước lao động tập thể, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, nội quy lao động

Thoả ước lao động tập thể là thoả thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên kí kết bằng văn bản. Theo đó, “thương lượng

tập thể là việc đàm phán, thoả thuận giữa một bên là tổ chức đại diện người lao động với một bên là người sử dụng lao động/đại diện người sử dụng lao động, nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hoà và ổn định” [77].

“Nội quy lao động là văn bản do người sử dụng lao động ban hành, quy định các quy tắc xử sự mà người lao động có trách nhiệm bắt buộc phải tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động cũng như các hành vi kỉ luật lao động, cách thức xử lí và trách nhiệm vật chất” [76]. Theo quy định, những doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên bắt buộc phải đăng kí nội quy lao động với Ủy ban nhân dân tỉnh.

Quy chế dân chủ tại nơi làm việc của doanh nghiệp là những quy định về quyền, trách nhiệm của người sử dụng lao động, Công đoàn cơ sở, người lao động đối với những nội dung người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và được kiểm tra, giám sát tại doanh nghiệp. Việc thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc phải dựa trên các nguyên tắc: Thiện chí, hợp tác, trung thực, bình đẳng, công khai và minh bạch; tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của các bên; không trái với các quy định của pháp luật và đạo đức xã hội.

Thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động và quy chế dân chủ cơ sở là hình thức biểu hiện của quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp, nó được thể hiện ở việc các chủ thể tham gia xây dựng, kí kết thoả ước lao động tập thể, thực hiện nội quy lao động, quy chế dân chủ cơ sở theo đúng quy định của pháp luật.

Đối với người lao động, kí kết thoả ước lao động tập thể, tham gia xây dựng nội quy lao động và quy chế dân chủ cơ sở giúp họ nhận được nhiều lợi ích. Trước hết là họ hiểu rõ về quyền và nghĩa vụ của mình trong khi tham gia quan hệ lao động; họ được quyền đóng góp ý kiến vào những quyết định liên quan đến bản thân mình như việc làm, tiền lương, thưởng và các chế độ phúc

lợi khác; đồng thời khi nhận thức rõ ràng về quyền và nghĩa vụ của mình, người lao động biết cách để bảo vệ khi lợi ích chính đáng của mình bị xâm phạm. Bên cạnh đó, các quy định, yêu cầu đối với người lao động được thể hiện trong nội quy lao động, quy chế dân chủ cơ sở giúp họ ý thức được các tiêu chuẩn trong công việc, qua đó họ nâng cao ý thức trách nhiệm, hiệu quả công việc và năng suất lao động, cải thiện thu nhập.

Đối với người sử dụng lao động, việc xây dựng, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở và nội quy lao động theo quy định của pháp luật giúp tạo ra một khuôn khổ pháp lý để quản lý tốt hoạt động sản xuất, tránh được những xung đột về lợi ích giữa họ với người lao động. Từ đó, đảm bảo môi trường làm việc ổn định, giúp giữ chân người lao động làm việc lâu dài. Điều này giúp giảm bớt các chi phí về lao động, đồng thời nâng cao năng suất và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

2.2.1.5. Về đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn

Đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn là quá trình mà các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tạo điều kiện cho người lao động học hỏi, cải thiện tay nghề và nâng cao trình độ chuyên môn thông qua các phương pháp và hình thức đào tạo đa dạng. Thông thường sẽ có hai hình thức chủ yếu để nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động: một là trực tiếp tổ chức các buổi tập huấn định kỳ, hai là hỗ trợ một phần hoặc toàn bộ kinh phí để người lao động học tập, nâng cao tay nghề.

Nhà nước và chính quyền địa phương thường sẽ khuyến khích người lao động học tập, trau dồi chuyên môn dưới hình thức hỗ trợ kinh phí. Còn đối với doanh nghiệp, kinh phí cho các hoạt động này được doanh nghiệp sử dụng từ quỹ phúc lợi của công ty, đó không phải là việc làm bắt buộc được Nhà nước quy định, do đó phụ thuộc rất lớn vào từng doanh nghiệp. Thông thường, các doanh nghiệp sẽ tổ chức các buổi tập huấn định kỳ với sự tham gia của các chuyên gia trực tiếp trao đổi với người lao động.

Do tính chất đặc thù trong khu công nghiệp, chủ yếu là lao động phổ thông nên hoạt động thường bị hạn chế. Mặc dù người lao động muốn nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn nhưng do nhu cầu lao động trình độ cao của doanh nghiệp không nhiều, cộng thêm các chi phí đào tạo sẽ ảnh hưởng đến lợi nhuận, nên các doanh nghiệp thường ít hoặc không thực hiện đào tạo, nâng cao tay nghề cho người lao động tại đây.

Việc đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn mang lại nhiều lợi ích cho cả người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Cụ thể, khi người lao động cải thiện tay nghề, họ sẽ làm việc thành thạo hơn, dễ dàng thích nghi và đáp ứng tốt hơn yêu cầu công việc ngày càng cao trong khu công nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả công việc và cải thiện năng suất lao động. Điều này dẫn đến sự tăng trưởng thu nhập cho người lao động, giúp họ đáp ứng tốt hơn các nhu cầu vật chất và tinh thần. Đồng thời, người lao động sẽ có động lực để cống hiến nhiều hơn, nâng cao năng suất và chất lượng công việc. Kết quả là doanh nghiệp sẽ hưởng lợi từ sự tăng trưởng sản lượng và chất lượng sản phẩm, nâng cao hiệu quả sản xuất và tăng trưởng lợi nhuận.

2.2.2. Tiêu chí đánh giá quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp

Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp có thể được đánh giá từ các khía cạnh sau: lợi ích mà các chủ thể trong khu công nghiệp thu được, mức độ bền vững của sự gắn kết giữa các chủ thể, và các xung đột, mâu thuẫn về lợi ích giữa các bên. Cụ thể, các tiêu chí để đánh giá quan hệ lợi ích này được chia thành hai nhóm: tiêu chí định lượng và tiêu chí định tính.

Về các tiêu chí định lượng: Quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp được đánh giá qua việc xác định các lợi ích chủ yếu trong mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các lợi ích này cần phải tương xứng với vị thế và được phân chia một cách hài hòa giữa các bên. Cụ thể:

Về thu nhập, đối với người sử dụng lao động, các yếu tố quan trọng bao gồm hiệu quả sản xuất và kinh doanh của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, lợi nhuận sau khi trừ đi các chi phí sản xuất kinh doanh qua các năm. Ngoài ra, các chính sách ưu đãi dành cho hoạt động đầu tư tại khu công nghiệp cũng đóng vai trò quan trọng. Sự ổn định nhân sự, thể hiện qua tỷ lệ hợp đồng lao động dài hạn và không xác định thời hạn giữa người lao động và doanh nghiệp, cũng là một yếu tố đánh giá quan hệ lợi ích. Thêm vào đó, tình hình sản xuất kinh doanh ổn định của doanh nghiệp, phản ánh qua số lượng doanh nghiệp trong khu công nghiệp tăng trưởng hàng năm, không có doanh nghiệp ngừng hoạt động hoặc thu hẹp quy mô, cũng là những chỉ số quan trọng thể hiện sự hài hòa lợi ích giữa các bên. Ngoài ra, người sử dụng lao động trong khu công nghiệp thực hiện đúng nghĩa vụ, trách nhiệm của mình theo quy định của nhà nước tổng việc đảm bảo lợi ích của người lao động: không có doanh nghiệp nào nợ thuế, trốn thuế.

Với người lao động trong khu công nghiệp: việc làm ổn định và thu nhập của người lao động đảm bảo trang trải cuộc sống của họ và gia đình, tiền lương tiền lương đảm bảo quy định về mức tiền lương tối thiểu và tăng qua các năm, không có tình trạng nợ lương, chậm lương của người lao động. Không xảy ra trường hợp người lao động bị mất việc làm, tỷ lệ hợp đồng lao động thời vụ, lao động dưới một tháng thấp. Bên cạnh đó còn là sự hài lòng của người lao động với mức thu nhập hàng tháng hiện có, sự hài lòng này tăng lên qua các năm thể hiện mức tăng của thu nhập.

Về chế độ bảo hiểm: người lao động được đảm bảo điều kiện lao động và chính sách về chế độ bảo hiểm theo đúng quy định pháp luật. Không có tình trạng người sử dụng lao động nợ, chậm nộp, không nộp BHXH.

Về điều kiện, môi trường làm việc: người lao động được làm việc trong các điều kiện đảm bảo, có hiểu biết và được trang bị đầy đủ thiết bị ATVSLĐ.

Về thoả ước lao động tập thể, quy chế dân chủ, đối thoại xã hội: 100% doanh nghiệp thuộc đối tượng phải thực hiện kí kết thoả ước lao động tập thể;

thành lập quy chế dân chủ và thực hiện đối thoại xã hội theo đúng quy định của pháp luật, chất lượng bữa ăn ca theo đúng quy định của Luật Công đoàn.

Về nâng cao trình độ lao động: người lao động trong các khu công nghiệp đều được tham gia các khoá tập huấn bồi dưỡng để nâng cao tay nghề; được bày tỏ ý kiến, góp ý với doanh nghiệp về nội dung, hình thức của các khoá học.

Về các tiêu chí định tính: Thứ nhất là sự bền vững của quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp. Điều này được thể hiện ở tính gắn kết lâu dài giữa các chủ thể tham gia thông qua sự thống nhất về mặt lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Khi lợi ích của hai bên đều gia tăng tương ứng theo thời gian và vị thế của các chủ thể khi đó quan hệ lợi ích ngày càng khăng khít, bền vững. Sự bền vững trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp thể hiện ở sự gắn kết lâu dài giữa các chủ thể, hay chính là người lao động và các doanh nghiệp.

Thứ hai, là sự hài hoà của mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp. Sự hài hoà này được thể hiện ở việc có hay không những mâu thuẫn, xung đột về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Nếu xuất hiện, tồn tại trong đó những mâu thuẫn lợi ích thì chứng tỏ rằng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động đang không hài hoà, thống nhất. Nếu một trong hai chủ thể không thực hiện đúng nghĩa vụ, trách nhiệm sẽ dẫn đến sự thiệt hại về lợi ích của chủ thể khác, làm quan hệ lợi ích sẽ chứa đựng nhiều mâu thuẫn.

Như vậy, việc đánh giá quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp đòi hỏi phải sử dụng một loạt các tiêu chí đa dạng ở nhiều khía cạnh khác nhau. Mục tiêu là để đưa ra những kết luận khách quan, phản ánh đúng thực tiễn quan hệ lợi ích giữa các bên. Quá trình đánh giá này không chỉ giúp nhận diện các vấn đề tồn tại, mà còn tạo cơ sở để đề xuất các giải pháp thiết thực, nhằm đảm bảo sự hài hòa và cân bằng

giữa lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất và duy trì sự ổn định lâu dài trong khu công nghiệp.

2.2.3. Nhân tố ảnh hưởng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp

2.2.3.1. Mức độ phát triển của nền kinh tế thị trường

Kinh tế thị trường là “mảnh đất màu mỡ” để phát triển các loại lợi ích và quan hệ lợi ích giữa các chủ thể. Kinh tế thị trường phát triển sẽ tạo điều kiện cho sản xuất đa dạng các loại hàng hoá, dịch vụ, cùng với đó là thu hút các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào các khu công nghiệp. Điều này có tác động lớn đến lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động.

Ở Việt Nam, kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa phát triển với đa dạng các hình thức sở hữu và thành phần kinh tế sẽ làm cho cầu lao động tăng lên. Cùng với tác động sâu rộng của toàn cầu hoá và chuỗi cung ứng, ngày càng có nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư vào các khu công nghiệp. Nó mang lại những cơ hội việc làm mới, thu nhập và những lợi ích khác cho người lao động. Dưới tác động của các quy luật kinh tế, đặc biệt là cạnh tranh, cung cầu, để có công việc và thu nhập tốt người lao động trong các khu công nghiệp phải luôn trau dồi kỹ năng, tay nghề, không ngừng tăng cường độ lao động, nâng cao năng suất. Điều này một mặt vừa giúp cải thiện tiền lương, phúc lợi xã hội của họ, vừa tăng lợi nhuận của doanh nghiệp; nhưng mặt khác cũng tạo ra những áp lực về thể chất và tinh thần của người lao động.

Kinh tế thị trường phát triển kèm theo sự cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp trong và ngoài nước, buộc họ phải tìm cách để tối ưu hoá chi phí trong đó có chi phí lao động để có được lợi thế. Để thực hiện điều này, các doanh nghiệp thường áp dụng các biện pháp để giảm chi phí như tối ưu hoá quy trình sản xuất để giảm số lượng lao động, hoặc tìm cách giảm mức lương của họ.

Cạnh tranh không chỉ diễn ra đối với các doanh nghiệp mà còn tác động đến thị trường lao động. Cụ thể là tác động cung - cầu lao động làm cho một bộ phận lao động để có việc làm và thu nhập họ chấp nhận làm việc với một mức lương thấp hơn. Tận dụng điều này, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp hạ thấp mức tiền lương, làm thiệt hại tới lợi ích của người lao động.

Có thể thấy, kinh tế thị trường càng phát triển, khoảng cách về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động có thể càng tăng lên. Trong các khu công nghiệp, người lao động có thể được trả mức lương cao và phúc lợi tốt, trong khi người sử dụng lao động tìm cách tối ưu hoá lợi nhuận, trong đó cắt giảm các chi phí lao động. Điều này có thể dẫn đến những mâu thuẫn, xung đột về lợi ích giữa hai chủ thể này, đặc biệt là trong điều kiện làm việc khắc nghiệt và cường độ cao như các khu công nghiệp.

2.2.3.2. Hệ thống pháp luật, chính sách của nhà nước và chính quyền địa phương

Hệ thống pháp luật, chính sách của nhà nước và chính quyền địa phương có ảnh hưởng lớn đến việc hình thành và điều tiết quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là trong các khu công nghiệp. Cụ thể là:

Nhà nước ban hành các bộ luật và quy định liên quan đến lao động như Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm xã hội... đã thiết lập các nội dung liên quan đến lợi ích của người lao động như lương tối thiểu, thời gian lao động, nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, cơ quan bảo vệ lợi ích người lao động. Các quy định này giúp cho người lao động được đảm bảo về lợi ích, không chỉ về kinh tế mà còn cả trên phương diện đời sống tinh thần. Ngoài ra, Nhà nước có các chính sách hỗ trợ người lao động khác về đào tạo nghề, tạo việc làm, hỗ trợ an sinh xã hội giúp cải thiện vị thế của họ trong mối quan hệ lợi ích với người sử dụng lao động, đặc biệt trong khu công nghiệp.

Không chỉ có những quy định bảo vệ lợi ích cho người lao động, Nhà nước còn có các chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp hoạt động trong

khu công nghiệp như ưu đãi thuế, hỗ trợ đào tạo lao động, khuyến khích đầu tư dây chuyền và công nghệ hiện đại. Điều này giúp các doanh nghiệp nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất và thuế, từ đó tăng lợi nhuận doanh nghiệp. Tuy nhiên, các chính sách về thu hút đầu tư, phát triển khu công nghiệp cần đảm bảo cân bằng giữa việc thu hút doanh nghiệp với đảm bảo lợi ích của người lao động.

Bên cạnh việc ban hành pháp luật lao động và chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động, mức độ nghiêm ngặt và hiệu quả của việc thực thi các quy định, chính sách này cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Nếu hệ thống chế tài và giám sát có hiệu quả, quyền lợi của các chủ thể sẽ được đảm bảo hơn. Mặt khác, nếu thiếu sự giám sát hoặc việc thực thi pháp luật lao động không nghiêm ngặt, các chủ thể sẽ khó khăn trong việc bảo vệ lợi ích chính đáng của mình. Điều này có thể gây ra những mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp.

Tác động của thể chế nhà nước đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động còn thể hiện ở chỗ Nhà nước khuyến khích và hỗ trợ việc thiết lập các cơ chế đối thoại xã hội và quy chế dân chủ để các bên thương lượng về các vấn đề liên quan đến lợi ích và điều kiện làm việc. Để thực hiện được chức năng này, vai trò của tổ chức công đoàn trong các khu công nghiệp là rất quan trọng, được thể hiện trong các quy định pháp luật.

Về phía chính quyền địa phương có ảnh hưởng đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp. Trước hết, chính quyền địa phương thực hiện quản lý và giám sát thực thi pháp luật lao động thông qua kiểm tra việc ký kết, thực hiện hợp đồng đúng quy định, tránh tình trạng chậm lương, nợ bảo hiểm, thanh tra lao động để phát hiện các vi phạm của người sử dụng lao động, xử phạt nếu có hành vi bóc lột lao động, vi phạm an toàn lao động.

Bên cạnh đó, Chính quyền địa phương là chủ thể trung gian kết hợp với Tổ chức Công đoàn, Ban quản lý các Khu công nghiệp giải quyết tranh chấp, đình công. Khi có tranh chấp, chính quyền đứng ra làm trung gian giữa công nhân và doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi người lao động nhưng không gây xáo trộn sản xuất. Chính quyền địa phương còn là chủ thể đóng vai trò thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, bền vững bằng việc Khuyến khích doanh nghiệp thực hiện trách nhiệm xã hội: Tuyên dương, khen thưởng doanh nghiệp có chính sách tốt cho người lao động. Tổ chức đối thoại giữa chính quyền - doanh nghiệp - công nhân để cân bằng lợi ích. Cùng với đó là thực hiện các biện pháp hỗ trợ đào tạo lao động: Hợp tác với doanh nghiệp để tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề, giúp công nhân có thu nhập cao hơn.

2.2.3.3. Các yếu tố về người lao động

Các nhân tố thuộc về người lao động hiện nay phải kể đến: trình độ văn hoá, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, sự hiểu biết pháp luật, sức khỏe, tâm lý lao động, tác phong làm việc... Đây là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp lợi ích của người lao động. Người lao động nói chung và người lao động ở các doanh nghiệp trong khu công nghiệp nói riêng khi tham gia vào thị trường lao động đều mong muốn có được lợi ích từ các hoạt động kinh tế, cụ thể là tiền lương, tiền thưởng, các khoản trợ cấp, phụ cấp, chế độ về BHYT, BHTN, BHXH,... Nếu người lao động trong khu công nghiệp có hiểu rõ pháp luật lao động, có trình độ kỹ thuật... họ sẽ nhận thức rõ ràng về vị thế của mình trong mối quan hệ với chủ doanh nghiệp, thay vì làm theo sự sắp xếp từ phía người sử dụng lao động, họ có thể thoả thuận mức lương, chế độ đãi ngộ với chủ doanh nghiệp về vị trí việc làm của họ, về các điều khoản trong hợp đồng lao động cũng như các thoả thuận hai bên, ba bên, qua đó nâng cao được lợi ích của bản thân trong mối quan hệ lợi ích với chủ doanh nghiệp.

Ngược lại, nếu người lao động không có trình độ, không hiểu biết về pháp luật hay các vấn đề về sức khỏe thì vị thế của họ trong mối quan hệ lợi

ích với người sử dụng lao động sẽ giảm đi đáng kể, họ có khả năng cao sẽ bị thua thiệt về lợi ích trước chủ doanh nghiệp của họ.

2.2.3.4. Các yếu tố về người sử dụng lao động

Các yếu tố về người sử dụng lao động gồm có: Quy mô doanh nghiệp, trình độ trang thiết bị, hình thức sở hữu, hiệu quả sản xuất kinh doanh, quan điểm trả lương... Ở doanh nghiệp với quy mô sản xuất lớn, đặc biệt là những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở khu công nghiệp thường sẽ có chính sách lương thưởng và chế độ đãi ngộ đối với người lao động tốt hơn so với những doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ trong nước. Điều này cũng cải thiện được quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, ở một số doanh nghiệp vừa và nhỏ ở các khu công nghiệp thường trả lương cho người lao động thấp hơn mức trung bình hoặc không có chính sách đãi ngộ tốt, gây nên những xung đột, mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động do lợi ích của người lao động không được giải quyết thoả đáng.

Trình độ trang thiết bị cũng ảnh hưởng đến quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp. Nếu doanh nghiệp có khoa học công nghệ hiện đại, điều kiện làm việc đảm bảo thì năng suất lao động sẽ cao, dẫn đến lợi ích của các chủ thể đều tăng lên, quan hệ lợi ích giữa các chủ thể này ngày càng thống nhất và ngược lại.

Hình thức sở hữu cũng ảnh hưởng lớn đến lợi ích giữa các chủ thể. Trong các khu công nghiệp hiện nay, có ba loại hình doanh nghiệp hoạt động chủ yếu gồm: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp tư nhân trong nước; doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong các loại hình này, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với quy mô sản xuất lớn, thường có chế độ đãi ngộ tốt hơn từ đó thu hút nhiều lao động ở địa phương. Tuy nhiên, cũng có những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nhưng trả lương thấp hơn trung bình cho người lao động, gây ra mâu thuẫn về lợi ích

giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thêm vào đó, các doanh nghiệp tư nhân trong nước chủ yếu là quy mô vừa và nhỏ dẫn đến chế độ về thu nhập, điều kiện làm việc hay các khoản trợ cấp, phụ cấp cũng thấp hơn, do đó khó khăn trong việc tuyển dụng lao động. Chính sự chênh lệch về thực hiện lợi ích cho người lao động giữa các loại hình doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến sự hài hoà trong quan hệ lợi ích giữa các chủ thể. Đó là nguyên nhân dẫn đến tình trạng “nhảy việc” của người lao động, giảm hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, ảnh hưởng đến thu ngân sách và các lợi ích khác của nhà nước.

Ngoài ra, những doanh nghiệp có hiệu quả hoạt động tốt thì sẽ thu được nhiều lợi nhuận, theo đó lợi ích của cả người sử dụng lao động và người lao động cũng được nâng lên, góp phần cải thiện quan hệ lợi ích giữa các chủ thể và ngược lại. Doanh nghiệp không hoạt động hiệu quả sẽ gây ra những xung đột, mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động do lợi ích của các bên không được đảm bảo.

Quan điểm trả lương và năng lực tổ chức hoạt động của doanh nghiệp cũng ảnh hưởng tới quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp hiện nay. Nếu doanh nghiệp trả lương theo chiều hướng bình quân sẽ dẫn đến tâm lí chán nản, thụ động, ỷ lại của người lao động, dẫn đến ảnh hưởng tiêu cực đến lợi ích của họ cũng như của người sử dụng lao động. Nếu doanh nghiệp trả lương theo quan điểm có sự phân cấp rõ ràng theo trình độ chuyên môn sẽ kích thích người lao động làm việc, nâng cao tay nghề, là động lực để họ cố gắng tăng hiệu suất làm việc, theo đó, lợi ích của cả hai bên được bảo đảm và có xu hướng nâng cao hơn, góp phần cải thiện được mối quan hệ về lợi ích của hai bên.

Mặt khác, năng lực hoạt động của doanh nghiệp càng cao, quy trình tổ chức khoa học, hiệu quả thì người lao động sẽ làm việc trong điều kiện môi trường chuyên nghiệp, họ cải thiện được tư duy, nâng cao tay nghề, hiệu quả làm

việc, từ đó, lợi ích của họ cũng ngày càng được đảm bảo; góp phần gia tăng lợi nhuận của doanh nghiệp

2.2.3.5. Hội nhập kinh tế quốc tế

Hội nhập kinh tế quốc tế là một trong những nội dung quan trọng của hội nhập quốc tế. Nó có tác động mạnh mẽ đến phát triển kinh tế xã hội cũng như các khu công nghiệp. Hội nhập kinh tế quốc tế cũng tạo điều kiện để thực hiện lợi ích của các chủ thể trong khu công nghiệp. Cụ thể, hội nhập kinh tế quốc tế giúp thị trường truyền thống được mở rộng, tạo ra nhiều thị trường mới, thúc đẩy các chủ thể thực hiện hoạt động; thu hút các nhà đầu tư nước ngoài vào các khu công nghiệp. Bên cạnh đó, hội nhập kinh tế cũng là cơ hội để các doanh nghiệp trong nước tiếp cận với khoa học công nghệ tiên tiến, hiện đại trên thế giới. Qua đó, nâng cao hiệu quả hoạt động các doanh nghiệp, thực hiện được lợi ích kinh tế của mình, người lao động có việc làm và nâng cao thu nhập, Nhà nước có được lợi ích từ thuế và giải quyết các vấn đề xã hội. Hội nhập quốc tế còn tạo ra sự cạnh tranh giữa doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong các khu công nghiệp. Để thu hút lao động, các doanh nghiệp dân doanh phải tìm cách nâng cao năng suất, mở rộng quy mô, thay đổi chính sách trả lương, phụ cấp, trợ cấp cho người lao động ở địa phương.

Thêm vào đó, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế cũng tạo điều kiện để các chủ doanh nghiệp học hỏi kinh nghiệm tổ chức, quản lý theo những mô hình quản lý doanh nghiệp hiện đại của các quốc gia trên thế giới; từ đó giúp thay đổi tư duy tổ chức, quản lý của họ, và sự phân chia lợi ích giữa họ với người lao động trong khu công nghiệp.

Tuy nhiên, hội nhập kinh tế cũng đặt ra những yêu cầu, thách thức lớn đối với các chủ doanh nghiệp ở khu công nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp trong nước. Để chiếm ưu thế trong cạnh tranh đối với các yếu tố đầu vào cũng như sản phẩm đầu ra, họ phải có những biện pháp để thu hút người lao động

làm việc trong doanh nghiệp, cải thiện chất lượng, mẫu mã và giá thành sản phẩm; đồng thời đảm bảo hài hoà trong quan hệ lợi ích với người lao động.

2.2.3.6. Công đoàn cơ sở và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong khu công nghiệp

Tổ chức công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp nói chung và ở các khu công nghiệp nói riêng có ảnh hưởng rất lớn đến quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp. Tổ chức Công đoàn là chủ thể đại diện cho lợi ích của người lao động trong các cuộc đàm phán, thương lượng, đối thoại với người sử dụng lao động về các điều khoản như lương, thưởng, điều kiện làm việc, các phúc lợi... giúp đảm bảo lợi ích kinh tế chính đáng của người lao động.

Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn còn là chủ thể đóng vai trò trung gian, cùng với nhà nước hỗ trợ giải quyết các tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp một cách hiệu quả thông qua các cuộc đối thoại, hoà giải với các bên liên quan. Trong khu công nghiệp, tổ chức công đoàn có trách nhiệm kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp, theo dõi việc tuân thủ các quy định về ATVSLĐ và các quyền lợi khác của người lao động đảm bảo rằng lợi ích của người lao động không bị xâm phạm.

Ngoài ra, công đoàn cơ sở có thể tham gia đóng góp ý kiến vào quá trình xây dựng và thực các chính sách của chính quyền địa phương và doanh nghiệp giúp đảm bảo rằng các chính sách này không chỉ hướng đến lợi ích của nhà nước, người sử dụng lao động mà còn đảm bảo lợi ích kinh tế cho người. Có thể thấy, công đoàn các khu công nghiệp là cầu nối quan trọng giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động, góp phần duy trì hài hoà mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể.

Bên cạnh vai trò của tổ chức công đoàn, các tổ chức chính trị xã hội khác cũng có những ảnh hưởng nhất định đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Cụ thể như sau:

Đoàn Thanh niên trong các khu công nghiệp là tổ chức chính trị - xã hội dành cho các thanh niên, người lao động trẻ. Lao động trong các khu

công nghiệp chủ yếu trong độ tuổi từ 18 đến 35 tuổi. Vì thế, tổ chức chính trị xã hội này đóng vai trò quan trọng trong việc giáo dục tư tưởng chính trị, giúp họ hiểu rõ hơn về quyền lợi và nghĩa vụ của mình, từ đó biết cách bảo vệ lợi ích chính đáng của bản thân. Đoàn Thanh niên cũng thường xuyên tổ chức các hoạt động văn hoá, thể thao, tình nguyện nhằm kết nối người lao động, xây dựng tinh thần đoàn kết, trách nhiệm. Qua đó cải thiện tích cực môi trường làm việc, giúp người lao động giảm bớt căng thẳng, nâng cao hiệu quả, năng suất lao động.

Trong khu công nghiệp, chủ yếu là lao động nữ. Do đó, Hội liên hiệp phụ nữ thường được tổ chức trong từng doanh nghiệp hoặc trong khu vực khu công nghiệp. Hội Liên hiệp Phụ nữ trong các khu công nghiệp tập trung bảo vệ quyền lợi cho các lao động nữ, đảm bảo bình đẳng giới và điều kiện làm việc an toàn cho phụ nữ. Hội có vai trò quan trọng trong việc tổ chức các hoạt động giáo dục để nâng cao nhận thức về quyền lợi, các chương trình chăm sóc sức khỏe, bảo vệ lao động nữ, tạo điều kiện để phụ nữ được tham gia vào lực lượng lao động một cách bình đẳng.

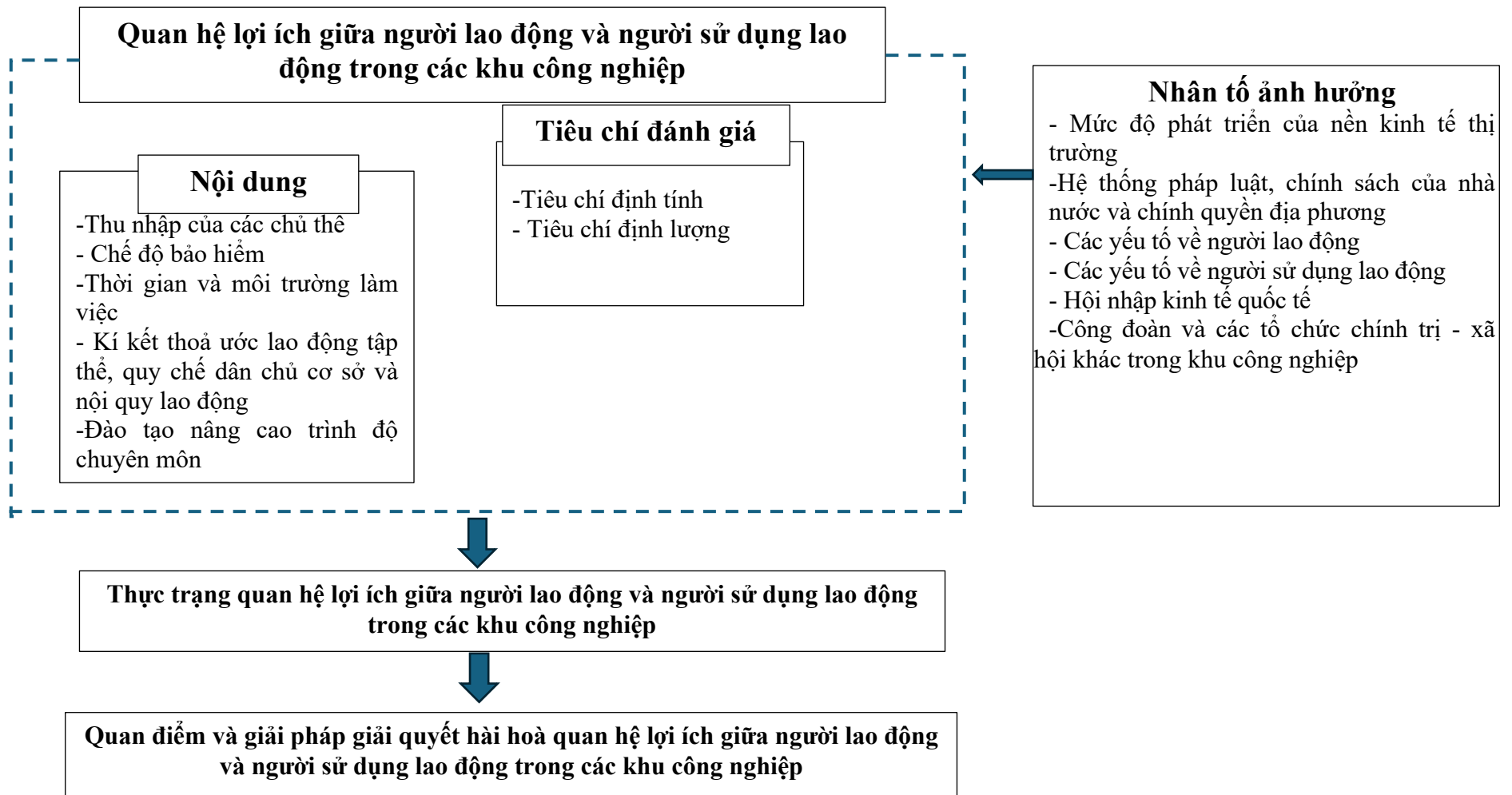
Mặt trận Tổ quốc Việt Nam có vai trò tập hợp, đoàn kết các tầng lớp nhân dân, trong đó có cả người lao động trong các khu công nghiệp. Về cơ cấu tổ chức, đây là tổ chức không có cơ sở riêng mà thường phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội khác. Trong khu công nghiệp, tổ chức chính trị xã hội này có vai trò đảm bảo sự thống nhất, giảm thiểu các xung đột về lợi ích và tạo ra môi trường làm việc ổn định, hài hoà. Đây cũng là tổ chức có vai trò giám sát, phản biện xã hội và các chính sách lao động của doanh nghiệp, nhằm đảm bảo các chính sách này phù hợp với quyền lợi của người lao động và góp phần vào sự phát triển của doanh nghiệp.

Hiệp hội các doanh nghiệp trong khu công nghiệp có vai trò quan trọng trong việc điều phối và thúc đẩy mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động tại các khu công nghiệp. Có thể đóng vai trò làm cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua việc tổ chức các diễn đàn, hội thảo để thảo luận về quyền lợi, nghĩa vụ, và các vấn đề liên quan

đến quan hệ lợi ích. Khi có đối thoại trực tiếp, các tranh chấp về quyền lợi và điều kiện làm việc có thể được giải quyết nhanh chóng và hiệu quả hơn. Người lao động cảm thấy tiếng nói của họ được lắng nghe, trong khi người sử dụng lao động có thể hiểu và giải quyết những khó khăn của nhân viên, từ đó giảm thiểu các xung đột về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Ngoài ra, hiệp hội thường tham gia vào quá trình xây dựng các chính sách lao động, từ tiền lương, chế độ phúc lợi, đến điều kiện làm việc, nhằm đảm bảo rằng các chính sách này phù hợp với cả doanh nghiệp và người lao động; giúp giảm bớt các xung đột liên quan đến chế độ phúc lợi, lương thưởng giữa các doanh nghiệp và người lao động. Điều này cũng giúp tạo ra môi trường làm việc công bằng và ổn định, từ đó nâng cao sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp.

Đồng thời, khi có mâu thuẫn, hiệp hội đóng vai trò là cơ quan trung gian trong việc giải quyết các tranh chấp lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động làm giảm bớt những xung đột, bảo vệ lợi ích của cả hai bên. Điều này giúp duy trì mối quan hệ tốt đẹp và ổn định trong các KCN, từ đó đảm bảo quá trình sản xuất không bị gián đoạn. Bên cạnh đó, hiệp hội thường khuyến khích các doanh nghiệp thành viên cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động như đảm bảo an toàn lao động, cung cấp các phúc lợi như bảo hiểm xã hội, y tế, và nghỉ phép theo quy định. Các cuộc kiểm tra, giám sát định kỳ cũng được tiến hành nhằm đảm bảo doanh nghiệp tuân thủ các tiêu chuẩn này. Việc cải thiện điều kiện làm việc sẽ làm tăng sự hài lòng và năng suất của người lao động. Khi các quyền lợi và nhu cầu cơ bản của người lao động được đảm bảo, họ sẽ cảm thấy yên tâm và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Nhìn chung, các tổ chức chính trị - xã hội trong khu công nghiệp có ảnh hưởng lớn tới đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động; không chỉ bảo vệ lợi ích người lao động mà còn hỗ trợ doanh nghiệp duy trì môi trường làm việc ổn định, hài hoà giữa các bên.



Hình 2.1: Khung phân tích quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp

2.3. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ GIẢI QUYẾT HÀI HOÀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP

2.3.1. Kinh nghiệm quốc tế

2.3.1.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

** Kinh nghiệm của các khu công nghiệp tỉnh Quảng Đông*

Trung Quốc là quốc gia có thể chế chính trị, kinh tế và xã hội khá tương đồng với Việt Nam. Giống như Việt Nam, chính sách cải cách kinh tế và mở cửa năm 1979 đã đưa đến kết quả của sự tăng trưởng kinh tế nhanh chóng. Một trong những địa phương của Trung Quốc có sự tăng trưởng kinh tế vượt bậc là tỉnh Quảng Đông. Tốc độ tăng trưởng của tỉnh Quảng Đông năm 2021 là hơn 11%, GDP của tỉnh đạt hơn 12 nghìn Nhân dân tệ. Cùng với Hạ Môn, tỉnh Quảng Đông được Chính phủ Trung Quốc lựa chọn xây dựng các đặc khu kinh tế đầu tiên vào những năm 70 của thế kỉ XX. Hiện nay, Quảng Đông có 8 khu công nghiệp với 69.000 doanh nghiệp công nghệ cao, tổng trị giá khoảng hơn 1 nghìn tỷ Nhân dân tệ. Một trong những nguyên nhân dẫn đến sự phát triển này chính là ở việc thực hiện tốt mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động ở các khu công nghiệp này. Những kinh nghiệm trong giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Quảng Đông, Trung Quốc có thể được rút ra cụ thể như sau:

Một là, vấn đề quản lí nhà nước trong các khu công nghiệp ở tỉnh Quảng Đông nói riêng và Trung Quốc nói chung rất được coi trọng. Vai trò của nhà nước và chính quyền địa phương trước hết thể hiện ở việc ban hành các quy định pháp luật để bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động. Cụ thể là những quy định về tiền lương, trợ cấp cho người lao động; các chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, dạy nghề cho người lao động trong khu công nghiệp. Bên cạnh đó, nhà nước và chính quyền tỉnh Quảng Đông đưa ra các quy định tối thiểu về cơ sở vật chất trong khu công nghiệp: như chất lượng nhà ăn tập thể, khu nhà ở

cho người lao động, các yêu cầu về khu thể thao, không gian cây xanh, phòng y tế... để đảm bảo cả nhu cầu vật chất và tinh thần cho người lao động.

Chính quyền tỉnh Quảng Đông cũng đặt ra những quy định hạn chế các doanh nghiệp trong khu công nghiệp cho người lao động nghỉ việc hàng loạt. Cụ thể, doanh nghiệp muốn sa thải từ 20 người lao động trở lên hoặc sa thải 10% tổng số người lao động trở lên, chủ doanh nghiệp cần phải báo cho ngành Lao động và ngành BHXH địa phương trước 30 ngày và phải được chấp thuận.

Bên cạnh đó, các chính sách an sinh xã hội đối với người lao động tại các khu công nghiệp ở tỉnh Quảng Đông cũng được nhà nước và chính quyền địa phương quan tâm, chú trọng. Ngoài việc hỗ trợ người lao động trong đào tạo và dạy nghề, con cái của họ đều được miễn tiền học phí khi đi học. Điều đó đã góp phần giảm bớt những chi phí cho con cái của người lao động, từ đó gia tăng lợi ích kinh tế của họ.

Hai là, các doanh nghiệp rất chú trọng đến vấn đề tiền lương, trợ cấp của người lao động. Cụ thể, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp đã lập ra quỹ đảm bảo nợ tiền lương nhằm bảo hộ tiền lương của người lao động được phát đúng thời gian và phát đủ. Qua đó, giảm tình trạng nợ lương, góp phần thực hiện tốt lợi ích kinh tế cho người lao động trong các khu công nghiệp.

Ba là, các khu công nghiệp ở tỉnh Quảng Đông luôn coi trọng việc phát triển công đoàn và thúc đẩy thương lượng tập thể. Quá trình này được thực hiện theo cơ chế này hai bên theo nguyên tắc tự do thương lượng trên cơ sở tự nguyện tự giác. Doanh nghiệp và tổ chức công đoàn ở các khu công nghiệp là các chủ thể bình đẳng thương lượng và thỏa ước tập thể. Việc thương lượng và kí kết các thỏa ước lao động tập thể là nhằm mục đích xác định quyền lợi, nghĩa vụ của hai bên người lao động và người sử dụng lao động. Qua đó, tránh được hành vi tùy tiện trong quan hệ lao động và quan hệ nghĩa vụ, quyền lợi mất công bằng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Việc xây dựng và ký kết thỏa ước tập thể trong các khu công nghiệp tỉnh

Quảng Đông, Trung Quốc là một trong những biện pháp mang tính hiệu quả cao trong giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

** Kinh nghiệm của các khu công nghiệp ở tỉnh Tô Châu*

Tô Châu là một thành phố trực thuộc tỉnh Giang Tô, Trung Quốc. Với bề dày lịch sử, Tô Châu được coi như “Venice của Phương Đông”, từng là một trung tâm quan trọng của công nghiệp sản xuất tơ lụa Trung Hoa. Khu công nghiệp Tô Châu là một điển hình hợp tác trọng điểm song phương giữa chính phủ Trung Quốc và chính phủ Singapore, đây được coi là một mô hình khu công nghiệp đồng bộ của Trung Quốc. Khu công nghiệp Tô Châu bắt đầu khởi động năm 1994 với diện tích hiện nay là 288km². Bắt đầu từ những năm 2000, khu công nghiệp Tô Châu đã thu hút hơn 4000 doanh nghiệp nước ngoài, sản xuất chủ yếu là điện tử, máy móc, dược phẩm... Tính đến năm 2020, khu công nghiệp này đã thu hút được hơn 17.000 doanh nghiệp FDI, trong đó có hơn 150 công ty trong danh sách Fortune 500 đầu tư.

Sự thành công trong việc xây dựng và phát triển của khu công nghiệp Tô Châu là kết quả của cải cách và các chính sách mở cửa cũng như những thành quả đạt được trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Trung Quốc. Có thể rút ra những bài học kinh nghiệm trong thực hiện hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động cụ thể như sau:

Một là, chính quyền địa phương ở Tô Châu rất chú trọng đến vấn đề nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua các chính sách phát triển giáo dục đào tạo. Chính quyền địa phương tỉnh Tô Châu sau khi khảo sát nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp đã thành lập các cơ sở đào tạo riêng của mình như Viện Công nghệ dạy nghề, trường Kỹ thuật công nghiệp để tổ chức các khóa đào tạo, đào tạo lại, đào tạo các kỹ năng đặc biệt cho người lao động phục vụ cho nhu cầu nhân lực có chất lượng cao của khu công nghiệp.

Hai là, do là mô hình khu công nghiệp điển hình cho sự hợp tác song phương giữa chính phủ Trung Quốc với chính phủ Singapore, nên các chính sách đối với người lao động trong các khu công nghiệp ở Tô Châu cũng có phần mang “màu sắc” của đảo quốc sư tử, điển hình là chính sách xây dựng nhà ở cho người lao động. Cụ thể, trong các khu công nghiệp ở tỉnh này có nhiều dự án khu nhà chung cư cho người lao động làm việc trong các khu công nghiệp thuê; xây dựng các khu chức năng phục vụ đời sống sinh hoạt, tinh thần cho người lao động trong các khu công nghiệp.

2.3.1.2. Kinh nghiệm của Tokyo, Nhật Bản

Tokyo là một trong những thành phố phát triển nhanh nhất thế giới. Thành phố Tokyo được thành lập năm 1889, khởi đầu cho quá trình công nghiệp hoá với sự phát triển của hệ thống đường sắt và đường cao tốc lớn. Hiện nay đây cũng là một trong những thành phố đáng sống nhất thế giới với dân số khoảng 35,2 triệu người. Năm 2015, Tokyo là thành phố có 48 doanh nghiệp trong danh sách Global 500 đặt trụ sở. Các doanh nghiệp này hoạt động chủ yếu trong các khu công nghiệp. Mỗi khu công nghiệp ở Tokyo trở thành một tổ chức tương đối khép kín, linh hoạt và bền vững. Để làm được điều đó, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động luôn được chú trọng, đảm bảo hài hoà lợi ích của đôi bên. Có thể rút ra được một số bài học kinh nghiệm sau:

Thứ nhất, Nhật Bản là quốc gia nổi bật với chế độ lao động suốt đời, chính vì thế doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở Tokyo cũng không ngoại lệ, họ thực hiện tuyển dụng lao động với định hướng tạo việc làm ổn định suốt đời cho người lao động. Cụ thể, hàng năm, các doanh nghiệp này sẽ tuyển mới một số lao động trẻ mới tốt nghiệp dưới hình thức hợp đồng lao động không thời hạn, họ sẽ làm việc liên tục cho đến khi nghỉ hưu. Để tạo động lực làm việc suốt đời cho doanh nghiệp, các doanh nghiệp cho người lao động của họ được luân chuyển ngang giữa bộ phận này sang bộ phận khác, rèn luyện qua các vị trí công việc khác nhau. Để thực hiện được điều này, các

doanh nghiệp rất coi trọng việc đào tạo chuyên môn, kỹ thuật để người lao động có thể làm việc hiệu quả ở các vị trí công việc khác nhau khi thực hiện luân chuyển.

Thứ hai, cả doanh nghiệp và nhà nước đều quan tâm đến chính sách tiền lương cho người lao động để đảm bảo giữ chân được họ làm việc suốt đời với các doanh nghiệp. Cụ thể, đối với tiền lương của người lao động sẽ được tăng 12 tháng 1 lần. Có thể nói với việc làm này làm cho người lao động trong các khu công nghiệp ở Tokyo rất hài lòng với công việc mà họ được giao

Thứ ba, hàng năm mỗi người lao động đều được tham gia các chương trình đào tạo kỹ năng và kiến thức cần thiết ở nhiều cấp độ khác nhau để phục vụ nhu cầu hiện tại cũng như tương lai của doanh nghiệp; tạo cơ hội để người lao động có dịp mở rộng các mối quan hệ xã hội, làm quen với các đồng nghiệp ở doanh nghiệp trong và ngoài địa phương nhằm học hỏi kinh nghiệm và phối hợp tốt những công việc có liên quan.

2.3.2. Kinh nghiệm trong nước

2.3.2.1. Kinh nghiệm của Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh là địa phương dẫn đầu trong cả nước về tỷ lệ thu hút vốn đầu tư nước ngoài. Năm 2023 Thành phố Hồ Chí Minh thành phố đã thu hút khoảng 5,85 tỷ USD vốn đầu tư vào các khu công nghiệp đạt kỉ lục kể từ khi thành lập các khu công nghiệp đến nay. Trên thực tế những năm qua quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh diễn ra theo hai xu hướng. Tại những doanh nghiệp có quan hệ lao động tốt thì lợi ích kinh tế các chủ thể được giải quyết thỏa đáng, người lao động yên tâm làm việc, gắn bó với doanh nghiệp và ít xảy ra đình công, tranh chấp lao động và ngược lại. Một số doanh nghiệp tồn tại mâu thuẫn về lợi ích giữa các chủ thể. Năm 2023, ở các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh có 7 vụ lao động ngừng làm việc tập thể với khoảng 1.769 người tham gia; chủ yếu xảy ra ở các doanh nghiệp FDI do

chưa công khai kịp thời thưởng tết, nợ lương, chưa nâng lương theo thoả ước lao động tập thể...

Từ nghiên cứu về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, nghiên cứu sinh rút ra một số bài học kinh nghiệm. Cụ thể:

Một là, người sử dụng lao động thực hiện nghiêm pháp luật lao động về chế độ lương, thưởng, thời gian làm việc, chế độ bảo hiểm đối với người lao động. Doanh nghiệp cần xây dựng và chấp hành tốt Thoả ước lao động tập thể đã ký kết giữa người lao động và người sử dụng lao động. Ngoài ra, việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở là việc làm cần thiết để đảm bảo lợi ích các bên trong khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh; doanh nghiệp phối hợp với tổ chức công đoàn trong việc tổ chức kí kết và thực hiện có hiệu quả các thoả ước lao động tập thể. Năm 2023, thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện tổng số 10.272 thoả ước lao động tập thể, trong đó có 1.174 thoả ước được kí mới; góp phần đảm bảo lợi ích của người lao động và làm giảm 6 vụ đình công trong các khu công nghiệp.

Hai là, Liên đoàn lao động thành phố, Ban quản lý các khu công nghiệp thường xuyên tổ chức các cuộc thanh, kiểm tra để kịp thời phát hiện, xử lý các trường hợp không thực hiện đúng quy định của pháp luật liên quan đến lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, giải quyết kịp thời các tranh chấp phát sinh. Chính quyền địa phương kết hợp với các cơ quan chức năng thực hành việc kiểm tra, giám sát các chính sách về lương, thưởng tết, các chính sách về giờ làm thêm; tham gia cùng doanh nghiệp xây dựng thang bảng lương dành cho người lao động. Khi có bất đồng về quan hệ lợi ích xảy ra, việc đầu tiên là tổ chức đối thoại trực tiếp giữa đại diện cơ quan chức năng về lao động, công đoàn, chủ doanh nghiệp với công nhân để đưa ra các giải pháp sớm ổn định tình hình, trực tiếp trao đổi với chủ doanh nghiệp để cùng xác định nguyên nhân và có biện pháp giải quyết kịp thời, hợp lý.

Ba là, củng cố và nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp. Những năm gần đây, Công đoàn các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đã thường xuyên kết hợp với Liên đoàn lao động tổ chức các buổi tư vấn, trợ giúp pháp lý cho công nhân trong các khu công nghiệp dưới các hình thức: tổ chức tư vấn trực tiếp, tư vấn gián tiếp qua email, điện thoại, trả lời thu, tư vấn lưu động. Cụ thể, hai bên đã kết hợp thành lập 6 tổ tư vấn pháp luật ở các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Qua đó giúp người lao động hiểu đầy đủ hơn về việc chấp hành pháp luật lao động trong quá trình làm việc. Trong mối quan hệ lợi ích với chủ doanh nghiệp, trung tâm tư vấn pháp luật của Liên đoàn lao động thành phố Hồ Chí Minh đã hỗ trợ pháp lý và giành quyền lợi về bảo hiểm xã hội cho gần 200 công nhân tại một số khu công nghiệp, hỗ trợ 09 vụ tranh chấp cá nhân. Có thể nói việc hoạt động hiệu quả của các tổ chức chính trị đại diện cho người lao động trong các khu công nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh không những mang lại cho lợi ích của người lao động mà còn có vai trò quan trọng trong giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố.

2.3.2.2. Kinh nghiệm của tỉnh Hưng Yên

Là tỉnh có điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội mang nhiều nét tương đồng với Hà Nam, tính đến năm 2023 tỉnh Hưng Yên có 17 khu công nghiệp, trong đó 9 khu công nghiệp phát triển theo trục Cao tốc Hà Nội - Hải Phòng với diện tích khoảng 4.395 ha (gồm 11 khu công nghiệp đã được chấp thuận chủ trương đầu tư và đang hoạt động, với 437 dự án có tổng vốn đầu tư 9 tỷ USD); tập trung vào một số lĩnh vực như lĩnh vực thiết bị điện, điện tử, tin học, điện thoại di động; sản xuất các sản phẩm từ thép, nhôm và các sản phẩm từ nhôm, gia công kim loại; lĩnh vực phụ tùng ô tô, xe máy... Trong đó, nhiều dự án đang hoạt động có hiệu quả như các dự án của Công ty TNHH Toto Việt Nam (403 triệu USD), Công ty TNHH Kyocera Việt Nam (379 triệu USD), Công ty TNHH Mektec Manufacturing Việt Nam

(300 triệu USD), Công ty TNHH Hoya Glassdisk (214 triệu USD), Công ty TNHH Điện tử Canon Việt Nam (128 triệu USD)... Chỉ số sản xuất công nghiệp 6 tháng đầu năm 2023 của Hưng Yên tăng 6,46% so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, ngành chế biến, chế tạo tiếp tục là động lực tăng trưởng cho toàn ngành công nghiệp khi tăng 7,8%. Các khu công nghiệp hình thành và phát triển trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đã giúp hơn 78.000 lao động trong và ngoài tỉnh có việc làm và thu nhập; góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế địa phương, nâng cao đời sống nhân dân trong tỉnh. Có thể nói có được những thành tựu đó phần lớn là do có sự hài hoà trong lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên. Có thể khái quát một số kinh nghiệm như sau:

Một là, các doanh nghiệp nghiêm chỉnh tuân thủ các quy định về pháp luật lao động. Trong các khu công nghiệp, phần lớn doanh nghiệp đều thực hiện nghiêm túc các chính sách về tiền lương, phụ cấp, đãi ngộ, chính sách bảo hiểm đối với người lao động. Vì vậy, trong năm 2023, toàn tỉnh Hưng Yên nói chung và trong các khu công nghiệp nói riêng không có tình trạng người lao động ngừng làm việc tập thể. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp đã tiến hành xây dựng nội quy lao động trong doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể theo quy định. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng thể hiện tốt trách nhiệm xã hội như việc chăm lo sức khỏe, đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Một vài doanh nghiệp đã tổ chức xây dựng được các sân bóng đá, bóng chuyền, ban lãnh đạo các doanh nghiệp thường xuyên phối hợp với công đoàn động viên người lao động tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao cho người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Hai là, công tác đào tạo, nâng cao trình độ cho người lao động trong khu công nghiệp được chú trọng. Hiện nay, tỉnh Hưng Yên có 26 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, gồm: 10 trường cao đẳng, 6 trường trung cấp, 10 trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo 77 ngành, nghề ở trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp, ngắn hạn và chuyên

giao khoa học kỹ thuật; trong đó, có 23 nghề trọng điểm, gồm: 1 nghề trọng điểm cấp độ quốc tế, 2 nghề trọng điểm cấp độ Asean, 20 nghề trọng điểm cấp độ quốc gia. Các doanh nghiệp thường xuyên có sự liên kết với các cơ sở đào tạo và người lao động trong khu công nghiệp ở cả 3 khâu tuyển sinh - đào tạo - tiếp nhận lao động và tham gia xây dựng chương trình; hỗ trợ hoạt động đào tạo; tạo điều kiện cho người học thực tập tại doanh nghiệp...

Ngoài ra, chính quyền tỉnh Hưng Yên còn có cơ chế, chính sách hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực, nhất là đối với người dân có hộ khẩu thường trú tại tỉnh có nguyện vọng học nghề tại các trung tâm, cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh, góp phần khuyến khích đào tạo lao động có tay nghề cao; xây dựng, ban hành chương trình, đề án đào tạo lao động có tay nghề cao đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp đến năm 2030.

Ba là, việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở và nội quy lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên được các doanh nghiệp nghiêm túc tổ chức thực hiện. Năm 2023, tỉnh Hưng Yên đã chức được 164 cuộc đối thoại định kỳ và 44 cuộc đối thoại đột xuất tại 142 doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp đã xây dựng quy chế đối thoại và tổ chức đối thoại giữa chủ sử dụng lao động với người lao động từ nhiều năm nay như: Công ty cổ phần Tiên Hưng (Tiên Lữ); Công ty TNHH sản xuất phụ tùng ô tô, xe máy Việt Nam (Văn Lâm)...

Cùng với công tác đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích cho đoàn viên, người lao động, công tác an toàn vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động và bảo vệ môi trường cũng được các cấp công đoàn triển khai thường xuyên với nhiều hoạt động thiết thực, thu hút đông đảo đoàn viên tham gia. Toàn tỉnh hiện có trên 600 doanh nghiệp thành lập mạng lưới an toàn vệ sinh viên với 4000 người. Mạng lưới an toàn vệ sinh viên đều phát huy được vai trò nòng cốt trong phong trào đảm bảo an toàn vệ sinh lao động ở cơ sở. LĐLĐ tỉnh đã phối hợp với các ngành chức năng tổ chức giám sát 05 doanh nghiệp tại các Khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh về thực hiện Bộ Luật Lao

động, Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế và Luật Công đoàn. Tham gia cùng Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Công an tỉnh kiểm tra việc chấp hành pháp luật về lao động trong đó có nội dung về thực hiện quy chế dân chủ tại 55 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Bên cạnh những kinh nghiệm về sự thành công, đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hưng Yên cũng tồn tại những hạn chế nhất định. Điển hình là về vấn đề nhà ở cho người lao động chưa được chú trọng. Hiện nay, nhu cầu về nhà ở của người lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hưng Yên chiếm khoảng 25% tổng số lao động, nhưng trên thực tế mới chỉ có một dự án nhà ở cho công nhân đang đi vào hoạt động với hơn 200 căn nhà. Một số ít doanh nghiệp trong khu công nghiệp có kí túc xá và nhà ở xã hội cho người lao động nhưng số lượng rất hạn chế.

2.3.2.3. Kinh nghiệm của tỉnh Thái Bình

Hiện nay, tỉnh Thái Bình có 07 khu công nghiệp với khoảng 75 nghìn lao động. Trong đó có 250 dự án DDI và 95 dự án FDI. 6 tháng đầu năm 2024, giá trị sản xuất công nghiệp tại các khu công nghiệp ở tỉnh Thái Bình tăng 7,4%; doanh thu hàng hoá tăng 7,8% so với năm 2023. Những thành tựu kinh tế này góp phần phát triển kinh tế địa phương, cải thiện thu nhập và đời sống của người lao động. Bên cạnh đó, tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Bình trong những năm qua, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động được giải quyết hài hoà, lợi ích của từng chủ thể được ngày càng nâng cao và thống nhất với nhau. Có thể khái quát một số kinh nghiệm như sau:

Một là, Chính quyền địa phương cùng với Ban quản lý các khu công nghiệp theo dõi và quản lý chặt chẽ, sát sao, đảm bảo các chế độ, chính sách của người lao động được các doanh nghiệp chấp hành nghiêm túc, đầy đủ, đúng theo quy định của pháp luật Lao động. Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Thái Bình đã kịp thời ban hành các văn bản gửi doanh nghiệp

hướng dẫn, phúc đáp các vấn đề phát sinh trong công tác quản lý nhà nước về doanh nghiệp - lao động; phối hợp với Chi cục Hải quan Thái Bình; phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Tỉnh tổ chức Lễ phát động Tháng hành động về An toàn, vệ sinh lao động và Tháng công nhân.... Bên cạnh đó là tiến hành cải cách hành chính đối các thủ tục, hồ sơ đầu tư, hoạt động tại khu công nghiệp.

Hai là, Công đoàn các khu công nghiệp và Liên đoàn lao động tỉnh Thái Bình đóng vai trò quan trọng trong đảm bảo lợi ích cho người lao động và giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa họ với người sử dụng lao động. Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Thái Bình đã thanh gia đại diện cho người lao động thoả thuận các điều khoản có lợi cho công nhân, năm 2023 có 42/45 công đoàn cơ sở trong các khu công nghiệp ký kết thỏa ước lao động tập thể, trong đó 11 bản thỏa ước lao động tập thể có nhiều điều khoản có lợi hơn so với quy định của pháp luật. Việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, nội quy lao động trong các khu công nghiệp cũng được nghiêm túc thực hiện dưới sự tham gia của Công đoàn ở các khu công nghiệp, mang lại sự hài hoà lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Thêm vào đó, vấn đề nhà ở của người lao động trong các khu công nghiệp cũng được quan tâm xây dựng với sự các chính sách từ chính quyền địa phương và Liên đoàn lao động tỉnh Thái Bình, gồm thiết chế công đoàn và các dự án nhà ở xã hội, khu nhà ở công nhân. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Thái Bình mới đầu tư được một số dự án nhà ở xã hội như: Dự án do Công ty Cổ phần Dệt sợi Damsan làm chủ đầu tư tại số 54, phố Trần Hưng Đạo; Dự án do Tổng công ty Đầu tư phát triển nhà và đô thị làm chủ đầu tư tại khu phố 4, phường Trần Hưng Đạo; Dự án do Quỹ Đầu tư phát triển của tỉnh làm chủ đầu tư tại phố Lý Thái Tổ, phường Quang Trung; Dự án do Công ty Cổ phần Đầu tư và Thương mại 379 làm chủ đầu tư tại phố Phan Bá Vành; Dự án do Công ty Cổ phần Thành Đạt làm chủ đầu tư, vị trí gần Cụm công nghiệp Phong Phú... Các khu nhà ở xã hội này đều được gắn liền với quy hoạch phát triển đô thị tại địa bàn có khu công nghiệp.

Ba là, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Thái Bình chú trọng liên kết đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động trong khu công nghiệp. Tỉnh Thái Bình thực hiện nhiều hình thức đào tạo với sự phát huy vai trò của nhiều chủ thể: Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh, Doanh nghiệp, Các cơ sở đào tạo... Trong đó, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các doanh nghiệp thực hiện khảo sát nhu cầu sử dụng lao động, phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng lao động trong các khu công nghiệp. Trên cơ sở đó, thực hiện liên kết với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Thái Bình để nâng cao trình độ người lao động đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Hiện nay, toàn tỉnh Thái Bình có 25 cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong đó có 2 trường đại học. Một điểm sáng trong liên kết đào tạo nâng cao trình độ người lao động trong khu công nghiệp tỉnh Thái Bình là đối với những doanh nghiệp có yêu cầu cao về nguồn nhân lực, chính quyền tỉnh đã chủ động thực hiện liên kết với các trường đào tạo nghề có chất lượng ở các thành phố lớn như Hà Nội để đào tạo người lao động. Điều này đã giúp nâng cao trình độ lao động, cải thiện thu nhập và đời sống người lao động và năng suất lao động cho doanh nghiệp, góp phần giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Thái Bình

2.3.3. Bài học kinh nghiệm đối với giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Trên cơ sở tìm hiểu kinh nghiệm về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở một số quốc gia trên thế giới, có thể rút ra được một số bài học kinh nghiệm đối với tỉnh Hà Nam như sau:

Một là, hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước và chính quyền địa phương liên quan đến lợi ích của các chủ thể trong khu công nghiệp. Kinh nghiệm các quốc gia cho thấy, để đảm bảo hài hoà quan hệ lợi

ích giữa các chủ thể này cần có hệ thống pháp luật trong đó quy định rõ về quyền hạn, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể; những quy định tường minh, hệ thống luật ít sự chồng chéo, tạo điều kiện để các chủ thể thực hiện lợi ích của mình trên cơ sở đó tác động tới lợi ích của các chủ thể khác. Hệ thống thể chế về pháp luật lao động liên quan đến người lao động rất đa dạng gồm nhiều luật khác nhau như: Bộ luật Lao động, Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội... Chính vì vậy, việc hoàn thiện thể chế có vai trò quan trọng để nâng cao sự quản lý có hiệu quả của Nhà nước tới các chủ thể nhằm bảo đảm lợi ích của các bên trong khu công nghiệp.

Hai là, kinh nghiệm quốc tế và trong nước đều cho thấy để giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp, cơ quan quản lý Nhà nước và chính quyền địa phương phải một mặt tháo gỡ những khó khăn cho các doanh nghiệp trong việc tiến hành đăng ký đầu tư trong khu công nghiệp, mặt khác giữ vai trò là người “trọng tài” giải quyết những xung đột, mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp.

Ba là, chú trọng đặc biệt đến vai trò của giáo dục đào tạo, đặc biệt là đào tạo nguồn nhân lực cho sự phát triển của các khu công nghiệp. Để thực hiện được điều này, cần có sự phối hợp giữa doanh nghiệp với Chính quyền địa phương và các cơ sở đào tạo để xây dựng những kế hoạch cụ thể về việc đào tạo, nâng cao tay nghề, trình độ kỹ thuật cho người lao động. Bên cạnh đó, cần khảo sát nhu cầu của doanh nghiệp để xây dựng kế hoạch đào tạo người lao động phù hợp với tính chất công việc ở từng ngành nghề trong khu công nghiệp.

Bốn là, phát huy vai trò của các Tổ chức công đoàn cơ sở trong khu công nghiệp, tăng cường việc ký kết thoả ước lao động tập thể nhằm thực hiện lợi ích của người lao động trong khu công nghiệp tốt hơn cũng như nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động; từ đó giảm bớt những mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa các chủ thể này.

Chương 3

THỰC TRẠNG QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM

3.1. KHÁI QUÁT VỀ PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HÀ NAM

3.1.1. Những thuận lợi và khó khăn về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

3.1.1.1. Những thuận lợi

Về điều kiện tự nhiên

Hà Nam nằm ở Tây Nam châu thổ sông Hồng, thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, là cửa ngõ của thủ đô Hà Nội với diện tích đất tự nhiên 86.193 ha; cách Hà Nội 58 km; có thành phố Phủ Lý là trung tâm kinh tế, chính trị, văn hoá. Hà Nam có mạng lưới giao thông rất thuận lợi, là tỉnh nằm trên trục đường sắt Bắc Nam và quốc lộ 1A - huyết mạch giao thông quan trọng của cả nước, tạo điều kiện thuận lợi để giao lưu hợp tác kinh tế với các tỉnh, thành phố và các trung tâm kinh tế lớn của cả nước cũng như từ đó tới các cảng biển, sân bay ra nước ngoài.

Vị trí địa lý này tạo rất nhiều thuận lợi cho phát triển các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh với sự đầu tư của các doanh nghiệp do họ có thể tiếp cận nhanh chóng với thị trường tiêu thị, nguồn nhân lực chất lượng cao, dịch vụ hỗ trợ từ các trung tâm kinh tế. Điều này giúp việc làm giảm bớt các chi phí vận chuyển, tăng tính cạnh tranh của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp, đồng thời tạo ra nhiều việc làm cho người lao động.

Đặc điểm địa hình

Hà Nam có địa hình đa dạng vừa có đồng bằng, có vùng bán sơn địa, vừa có vùng trũng. Vùng đồi núi phía Tây có nhiều tài nguyên khoáng sản,

đặc biệt là đá vôi, để phát triển công nghiệp sản xuất vật liệu xây dựng, nhất là xi măng; cũng là vùng có nhiều tiềm năng phát triển du lịch. Vùng đồng bằng có diện tích đất đai màu mỡ, bãi bồi ven sông Hồng, sông Châu, là tiền đề để phát triển sản xuất nông nghiệp hàng hoá, công nghiệp chế biến nông sản thực phẩm và du lịch sinh thái.

Nằm trên trục giao thông quan trọng xuyên Bắc - Nam, trên địa bàn tỉnh có Quốc lộ 1A và đường sắt Bắc - Nam chạy qua với chiều dài gần 50km và các tuyến đường giao thông quan trọng khác như: Quốc lộ 21, Quốc lộ 21B, Quốc lộ 38. Hơn 4.000 km đường bộ bao gồm các đường Quốc lộ, tỉnh lộ cùng các tuyến giao thông liên huyện, liên xã, thị trấn đã được rải nhựa hoặc bê tông hóa. Hơn 200 km đường thủy có luồng lạch đi lại thuận tiện với 42 cầu đường đã được xây dựng kiên cố và hàng nghìn km đường giao thông nông thôn tạo thành một mạng lưới giao thông khép kín, tạo điều kiện thuận lợi về đi lại và vận chuyển hàng hóa cho các phương tiện cơ giới.

Cơ sở hạ tầng giao thông thuận tiện giúp các doanh nghiệp tại khu công nghiệp tỉnh Hà Nam dễ dàng vận chuyển nguyên liệu và sản phẩm từ các khu vực khác như các cảng biển lớn (Hải Phòng), tạo thuận lợi cho xuất nhập khẩu. Từ đó thu hút các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư sản xuất và hoạt động trong khu công nghiệp.

Đặc điểm về kinh tế - xã hội

Tổng sản phẩm trong tỉnh Hà Nam năm 2023 (theo giá so sánh 2010) đạt 50.201,9 tỷ đồng, tăng 9,41% so với năm 2022, đây là mức tăng trưởng cao thứ 5 trong khu vực đồng bằng Sông Hồng và thứ 8 toàn quốc.

Cơ cấu kinh tế tỉnh Hà Nam năm 2023 tiếp tục chuyển dịch theo hướng tích cực trong đó tăng tỷ trọng ngành công nghiệp - xây dựng và giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp và dịch vụ, cụ thể khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 7,3%, giảm 0,8% so với năm 2022; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 64,1%, tăng 1,5%; khu vực dịch vụ chiếm 23%, giảm 0,4%.

Trong những năm gần đây, Hà Nam đã có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Tỷ trọng công nghiệp và xây dựng trong GDP của tỉnh ngày càng tăng, thể hiện vai trò quan trọng của ngành công nghiệp trong sự phát triển của tỉnh. Kinh tế phát triển ổn định tạo môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp hoạt động và mở rộng sản xuất. Sự tăng trưởng kinh tế giúp tăng nhu cầu về hàng hóa và dịch vụ, kích thích sự phát triển của các khu công nghiệp và thu hút thêm nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư.

Về thị trường lao động

Hà Nam là địa phương có cơ cấu dân số trẻ, lực lượng lao động lớn tạo ra nguồn cung lao động dồi dào và liên tục. Lao động ở tỉnh chủ yếu thuộc nhóm lao động phổ thông, sẵn sàng tham gia vào các công việc sản xuất trong khu công nghiệp. Sự dồi dào của lực lượng lao động phổ thông giúp các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp dễ dàng tuyển dụng nhân công với chi phí hợp lý. Điều này giúp giảm thiểu chi phí sản xuất, từ đó tăng cường khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp. Nhờ có nguồn lao động này, các khu công nghiệp ở Hà Nam có thể phát triển mạnh mẽ, thu hút nhiều nhà đầu tư hơn.

Ngoài ra, so với các khu vực công nghiệp khác gần Hà Nội, Bắc Ninh, hoặc Hải Phòng, chi phí lao động tại Hà Nam tương đối thấp hơn. Điều này chủ yếu là do mức sống tại tỉnh thấp hơn so với các khu vực đô thị phát triển, nên mức lương và chi phí nhân công ở đây cũng không cao bằng các thành phố lớn. Chi phí nhân công thấp tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp sản xuất, đặc biệt là các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, chế biến thực phẩm. Các khu công nghiệp ở Hà Nam thu hút nhiều nhà đầu tư trong và ngoài nước nhờ vào lợi thế này, giúp doanh nghiệp giảm được chi phí sản xuất và tăng cường lợi nhuận.

3.1.1.2. Khó khăn

Về điều kiện tự nhiên, địa hình

Hà Nam là tỉnh thuộc khu vực Đồng bằng sông Hồng, có địa hình thấp trũng. Do đó, một số vùng của tỉnh dễ bị ngập úng trong mùa mưa, điển hình là khu vực gần sông Đáy và sông Châu Giang. Điều này gây ra những khó khăn nhất định cho di chuyển và sinh hoạt của người lao động và người sử dụng lao động. Trong một số trường hợp như mưa, bão lớn có thể làm gián đoạn việc sản xuất, ảnh hưởng đến năng suất và tăng chi phí cho các doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

Về khí hậu, Hà Nam nằm trong vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa, mùa hè nóng ẩm và mùa đông lạnh khô. Với điều kiện khí hậu này, người lao động sẽ bị ảnh hưởng đến sức khỏe và năng suất làm việc. Đặc biệt là mùa hè nóng bức, người lao động trong các nhà máy ở khu công nghiệp có thể gặp phải các vấn đề về sức khỏe nếu điều kiện, môi trường làm việc không đảm bảo như thiếu thông thoáng hoặc hệ thống điều hoà.

Với địa hình nhiều khu vực núi đá vôi, nhưng tài nguyên của tỉnh Hà Nam không phong phú. Do đó, các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh phải phụ thuộc vào nguồn nguyên liệu từ bên ngoài, điều này làm tăng chi phí sản xuất, ảnh hưởng đến lợi nhuận của doanh nghiệp và lợi ích của người lao động.

Về điều kiện kinh tế - xã hội

Mặc dù gần trung tâm lớn nhưng hạ tầng giao thông, đặc biệt là giao thông nội tỉnh Hà Nam chưa phát triển đồng đều. Điều này có khả năng ảnh hưởng đến khả năng di chuyển của người lao động, đồng thời tăng chi phí vận hành của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

Hà Nam đang trong quá trình đẩy mạnh đô thị hoá, điều này làm gia tăng áp lực về hạ tầng và các dịch vụ xã hội. Từ đó ảnh hưởng đến cuộc sống của người lao động, đặc biệt là những lao động di cư. Cùng với quá trình đô

thị hoá, chi phí sinh hoạt, nhà ở và các dịch vụ xã hội ở các khu công nghiệp cũng cao hơn ở khu vực nông thôn. Do đó, lợi ích thực tế của người lao động có khả năng bị giảm, có thể ảnh hưởng đến quan hệ lợi ích giữa họ và người sử dụng lao động.

Về thị trường lao động

Là địa phương có nguồn lao động dồi dào và cơ cấu dân số trẻ, nhưng lao động tỉnh Hà Nam chủ yếu từ nông thôn, chất lượng lao động chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của những doanh nghiệp, đặc biệt là những doanh nghiệp công nghệ cao. Điều này tạo ra khoảng cách giữa nhu cầu của doanh nghiệp và khả năng đáp ứng của người lao động; dẫn đến yêu cầu đào tạo, tăng thêm chi phí đối với người sử dụng lao động, đồng thời làm giảm thu nhập của người lao động có trình độ thấp trong các khu công nghiệp.

Hà Nam gần các trung tâm kinh tế phát triển như Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Dương. Đây là nơi tập trung nhiều khu công nghiệp có môi trường làm việc và mức lương cao hơn. Điều này đã tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ trong thu hút lao động và dễ xảy ra tình trạng nhảy việc, đặc biệt là lao động trẻ có xu hướng nghỉ việc tại các khu công nghiệp ở Hà Nam để tìm nơi có điều kiện làm việc và thu nhập tốt hơn. Tình trạng này dẫn đến những biến động lớn trong lực lượng lao động, gây những khó khăn cho các doanh nghiệp trong khu công nghiệp trong việc duy trì ổn định lao động, ảnh hưởng đến năng suất và lợi nhuận.

3.1.2. Khái quát về sự phát triển của các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam

Về quy mô và số lượng KCN, hiện tại, tỉnh Hà Nam hiện có 8 khu công nghiệp; tổng diện tích trên 2.500ha. Các khu công nghiệp đều được đầu tư hạ tầng đồng bộ, đáp ứng yêu cầu hoạt động của doanh nghiệp. Đến nay, các khu công nghiệp Hà Nam trở thành địa chỉ đầu tư hấp dẫn, thu hút nhiều nhà đầu

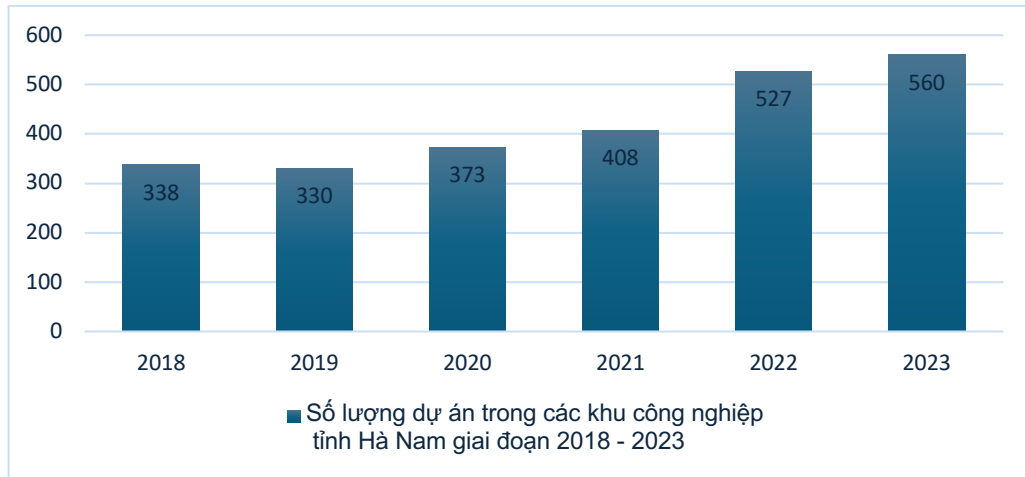
tư Nhật Bản, Hàn Quốc và các quốc gia khác. Hiện nay, tỉnh Hà Nam vươn lên trong top 10 tỉnh thu hút đầu tư nước ngoài cao nhất cả nước.

Bảng 3.1: Danh sách các khu công nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Hà Nam

STT	Tên khu công nghiệp	Diện tích (ha)
1	Khu công nghiệp Đồng Văn I	370,8 ha
2	Khu công nghiệp Đồng Văn II	321 ha
3	Khu công nghiệp Châu Sơn	376,9 ha
4	Khu công nghiệp Hoàng Đông	100 ha
5	Khu công nghiệp Hoà Mạc	200 ha
6	Khu công nghiệp Đồng Văn III	523 ha
7	Khu công nghiệp Đồng Văn IV	300 ha
8	Khu công nghiệp Thanh Liêm	293 ha

Nguồn: Số liệu từ Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Cùng với các chính sách của Nhà nước và chính quyền tỉnh Hà Nam về quy hoạch phát triển các khu công nghiệp, năm 2023, trên địa bàn tỉnh Hà Nam đã thu hút được 49 dự án đầu tư mới vào các khu công nghiệp, trong đó có 33 dự án FDI, 16 dự án trong nước với tổng số vốn đăng ký lần lượt là trên 459 triệu USD và trên 1.900 tỷ đồng. Trong đó có sự điều chỉnh vốn đầu tư cho 35 lượt dự án. Tổng vốn đầu tư đăng ký mới và tăng thêm trong năm 2023 là trên 600 triệu USD và trên 2 nghìn tỷ đồng. Tính đến nay, tại các khu công nghiệp có 560 dự án đầu tư còn hiệu lực với tổng số vốn là gần 5.400 triệu USD và trên 43 nghìn tỷ đồng.



Hình 3.1: Số lượng dự án trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ số liệu của Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Qua biểu đồ trên, số lượng các dự án trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam năm 2023 tăng hơn 222 dự án so với năm 2018. Điều này cho thấy rõ ràng những cơ chế, chính sách đối với các khu công nghiệp của nhà nước và chính quyền địa phương đã thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ của các khu công nghiệp, thu hút ngày càng nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước.

Về định hướng phát triển và thu hút đầu tư, nếu tỉnh Hưng Yên định hướng phát triển các KCN thân thiện với môi trường, không chủ trương thu hút những ngành gây ô nhiễm, thu hút đầu tư công nghệ sạch, công nghệ cao; các tỉnh Thái Bình, Nam Định chủ yếu phát triển các ngành công nghiệp truyền thống như dệt may, chế biến nông sản, với sự chuyển đổi dần sang các ngành công nghiệp có giá trị gia tăng cao hơn thì chính quyền tỉnh Hà Nam định hướng tập trung phát triển các KCN theo đa ngành, trong đó ưu tiên công nghiệp hỗ trợ, cơ khí lắp ráp, điện tử, chế biến thực phẩm.

Về các loại hình doanh nghiệp trong KCN ở tỉnh Hà Nam, Hà Nam đã thu hút một lượng lớn doanh nghiệp FDI, đặc biệt từ các quốc gia như Hàn Quốc, Nhật Bản và Singapore. Ví dụ, tại KCN Đồng Văn I, có hơn 40 dự án FDI với tổng vốn đầu tư hơn 600 triệu USD. KCN Thái Hà khoảng 60% là các dự án FDI

với tổng vốn đầu tư hơn 6.000 tỷ đồng. Bên cạnh các doanh nghiệp FDI, Hà Nam cũng thu hút nhiều doanh nghiệp trong nước. Tại KCN Đồng Văn I, có khoảng 42 dự án DDI với tổng vốn đầu tư khoảng 132 triệu USD.

Về quy mô doanh nghiệp, Các doanh nghiệp trong KCN Hà Nam có quy mô đa dạng, từ các doanh nghiệp nhỏ và vừa đến các tập đoàn lớn. Sự đa dạng này tạo nên một hệ sinh thái công nghiệp phong phú, thúc đẩy sự phát triển kinh tế địa phương.

Về ngành nghề hoạt động, các doanh nghiệp trong KCN Hà Nam hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau, bao gồm: công nghiệp hỗ trợ, cơ khí lắp ráp, điện tử, chế biến thực phẩm...

3.2. QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH HÀ NAM GIAI ĐOẠN 2018 - 2023

3.2.1. Về thu nhập của các chủ thể

3.2.1.1. Thu nhập của người lao động

Một là, thu nhập dưới hình thức tiền lương

Hiện nay, mức lương tối thiểu của người lao động được áp dụng theo Nghị định số 38/2022/NĐ-CP về Quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động ngày 12 tháng 06 năm 2022.

Căn cứ vào mức lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ, mức lương tối thiểu vùng của người lao động tại tỉnh Hà Nam được xác định như sau:

**Bảng 3.2: Mức lương tối thiểu vùng của các địa phương
trên địa bàn tỉnh Hà Nam**

Đơn vị tính: nghìn đồng

Địa phương	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Thị xã Duy Tiên	2.900	3.090	3.250	3.430	3.430	3.640	3.860
Huyện Kim Bảng	2.900	3.090	3.250	3.430	3.430	3.640	3.860
Huyện Lý Nhân	2.850	2.760	2.920	3.070	3.070	3.250	3.450
Huyện Bình Lục	2.850	2.760	2.920	3.070	3.070	3.250	3.450
Huyện Thanh Liêm	2.850	2.760	2.920	3.070	3.070	3.250	3.450

Nguồn: Tác giả tổng hợp

Quy định về mức lương tối thiểu vùng là cơ sở, căn cứ để người sử dụng lao động nói chung và trong khu công nghiệp nói riêng chi trả tiền lương cho người lao động.

Bảng 3.3: Thu nhập trung bình và tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2015 - 2023

Năm	Tổng số lao động	Trong đó lao động nữ	Lao động trên 35 tuổi	Thu nhập bình quân (triệu đồng/ tháng)	Tốc độ tăng trưởng thu nhập
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2015	42.874	28.260	8.635	3.3-4.5	
2016	49.282	32.879	9.926	3.5-5.0	6,06% - 11,1%
2017	57.143	39.140	11.509	4.2-6.5	20% - 30%
2018	64.113	42.368	12.913	4.5-6.5	7,14%
2019	70.993	45.449	14.299	5.0-7.0	7,7%- 11,1%
2020	67.531	42.959	13.602	5.0-7.5	7,14%
2021	82.028	52.032	16.522	5.0-7.8	4%
2022	86.005	51.179	21.540	5.0-8.0	2,56%
2023	86.729	-	-	5.0 - 8.5	6,25%

Nguồn: Số liệu của Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam và tính toán của tác giả

Qua bảng 3.2 và 3.3, năm 2023, mức lương tối thiểu ở huyện Duy Tiên và Kim Bảng cao gấp 1,12 lần so với các huyện khác (Lý Nhân, Bình Lục, Thanh Liêm). Thu nhập trung bình của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2015 - 2023 cao hơn từ 1,29 - 2,07 lần mức lương tối thiểu vùng đối với huyện Duy Tiên, Kim Bảng, và từ 1,45 - 2.32 lần mức lương tối thiểu ở huyện Lý Nhân, Bình Lục, Thanh Liêm. Mức thu nhập trung bình của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam năm 2017 là 4,2 triệu - 6,5 triệu đồng tăng lên khoảng 5 - 8.5 triệu đồng năm 2023, gấp khoảng 1,3 lần.

Bảng 3.4: Thu nhập trung bình của người lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam và một số địa phương khác

Đơn vị tính: triệu đồng

Năm	Hà Nam	Hưng Yên	Bắc Ninh	Thu nhập bình quân đầu người tỉnh Hà Nam
2018	5,5	5,8	-	3.604,4
2019	6,0	6,2	8,5	3.928,0
2020	6,25	6,5	8,5	4.186,0
2021	6,4	6,5	8,75	4.372,1
2022	6,5	6,9	8,75	4.767,4
2023	6,75	7,25	8,75	5.084,2

Nguồn: Số liệu của Ban quản lý các Khu công nghiệp các địa phương và Cục thống kê tỉnh Hà Nam

Có thể thấy rằng, thu nhập trung bình của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023 cao hơn so với mức thu nhập bình quân đầu người trong tỉnh. Tuy nhiên, có sự khác nhau giữa thu nhập của người lao động trong KCN ở các địa phương. Cụ thể, thu nhập bình quân của người lao động trong các KCN ở tỉnh Hà Nam và Hưng Yên không có sự chênh lệch quá lớn nhưng lại thấp hơn khá nhiều (khoảng 2 triệu đồng/tháng) so với thu nhập trung bình của người lao động ở tỉnh Bắc Ninh. Sự chênh lệch này phản ánh sự khác biệt về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội ở từng địa phương.

Về thu nhập của người lao động dưới hình thức phụ cấp

Về cơ cấu lao động, lực lượng lao động trong tỉnh là 53.538 người, chiếm 62,25% tổng số lao động trong các khu công nghiệp; lao động ngoài tỉnh là 30.849 người, chiếm 35,87%; lao động nước ngoài là 1.618 người, chiếm 1,88% tổng số lao động) [6]. Như vậy phần lớn lực lượng lao động trong khu công nghiệp là lao động trong tỉnh, ngoài ra còn có lao động từ một số địa phương lân cận và lao động là người nước ngoài.

Tiền phụ cấp là phần lợi ích mà người lao động nhận được nhận thêm ngoài lương theo quy định chung của Chính Phủ và từng doanh nghiệp. Qua khảo sát của tác giả tại khu công nghiệp, tỷ lệ người lao động hàng tháng được nhận phụ cấp về nhà ở là 66,7%, phụ cấp xăng xe (đi lại) 66,7%, phụ cấp chuyên cần 88,9%...

Hiện nay, nhu cầu về nhà ở cho người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh là khoảng hơn 750.000m² sàn. Chính quyền tỉnh Hà Nam và Ban quản lý các khu công nghiệp bước đầu có nhiều chính sách xây dựng nhà ở xã hội, khu nhà ở công nhân cho người lao động. Cụ thể:

Bảng 3.5: Danh sách dự án nhà ở xã hội và khu nhà ở công nhân tỉnh Hà Nam 2018-2023

STT	Tên dự án nhà ở	Tổng diện tích sàn (m ²)	Chủ đầu tư	Tiến độ
1	Dự án nhà ở xã hội khu đô thị Đồng Văn Xanh	62,497	CTCP doanh nghiệp Hà Nam và CT TNHH Thi Sơn	Đang hoàn thành
2	Khu nhà ở xã hội phường Đồng Văn	50,226	Tổng công ty đầu tư phát triển nhà ở và đô thị HUD	
3	Khu thiết chế công đoàn KCN Đồng Văn II (giai đoạn 1)	13,575	Tổng Liên đoàn Lao động	Đã hoàn thành
4	Khu dịch vụ nhà công nhân KCN Đồng Văn IV	141,897	Tổng công ty Viglacera - CTTTP	Cơ bản hoàn thành
5	Khu thiết chế công đoàn KCN Đồng Văn II (giai đoạn 2)	63,571	Công Ty Cổ phần Arita	Đang triển khai
6	Dự án NOXH và nhà ở công nhân xã Lê Hồ	115,000	Công ty TNHH Flamigo Hải Tiến và CTCP Hồng Hạc Đại Lải	Đang triển khai
7	Khu nhà ở công nhân Công ty Honda Hà Nam			Đã hoàn thành
8	Khu nhà ở công nhân Công ty Quisda			Đang triển khai
Tổng diện tích sàn xây dựng		446,766 m²		

Nguồn: Số liệu của UBND tỉnh Hà Nam

Như vậy, trên địa bàn tỉnh Hà Nam hiện nay có 6 dự án nhà ở xã hội và nhà ở của công nhân trong và ngoài khu công nghiệp. Các dự án chủ yếu tập trung ở thị xã Đồng Văn. Tổng diện tích sàn của các dự án nhà ở này là 446,766m² và phần lớn đang trong quá trình hoàn thiện. Trong số đó, có 01 dự án đã hoàn thành và cho người lao động thuê đó là Khu thiết chế Công đoàn tại KCN Đồng Văn II (giai đoạn I) với 224 căn hộ cho thuê.

Có thể thấy, Chính quyền địa phương và Liên đoàn Lao động tỉnh Hà Nam đã có những hành động cụ thể quan tâm đến lợi ích của người lao động về nhà ở. Bằng chứng là triển khai nhiều dự án nhà ở dành cho người lao động trong và ngoài khu công nghiệp. Tuy nhiên, nếu xem xét giữa nhu cầu thuê và mua nhà ở của người lao động trong các khu công nghiệp với tổng diện tích sàn mà các dự án nhà ở hiện nay đang thực hiện, các dự án này chỉ đáp ứng một phần nhu cầu nhà ở của người lao động trong khu công nghiệp. Bên cạnh đó, các dự án hầu hết đang trong quá trình hoàn thành, đồng nghĩa lợi ích trước mắt về vấn đề nhà ở của người lao động chưa được thực hiện.

Ngoài ra, trong các khu công nghiệp hiện nay đã thực hiện xây dựng và đưa vào vận hành 02 khu thiết chế, sinh hoạt văn hóa cho người lao động tại khu công nghiệp Đồng Văn I và khu công nghiệp Châu Sơn [10]. Tuy nhiên, đa số các khu công nghiệp còn lại vẫn còn thiếu các khu vui chơi giải trí cho người lao động, nhà trẻ cho con em của họ [6].

Ngoài ra, hàng tháng người lao động trong khu công nghiệp còn nhận được lợi ích về nhà ở dưới hình thức trợ cấp nhà ở đối với người lao động từ các doanh nghiệp. Mức trợ cấp trung bình từ 200 - 300.000 đồng/tháng tùy theo chính sách của từng doanh nghiệp. Cũng có những doanh nghiệp trong nước không có khoản trợ cấp này. Hình thức nhận trợ cấp là tiền mặt, được tính cộng vào cùng lương và trả cho người lao động hàng tháng.



Hình 3.2: Hỗ trợ của doanh nghiệp về nhà ở trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả

Theo khảo sát của nghiên cứu sinh đối với người lao động về hỗ trợ doanh nghiệp về nhà ở, trong số những người phản hồi, có 66,7% lao động trong khu công nghiệp được doanh nghiệp hỗ trợ chi phí về nhà ở, và 33,3% không được nhận khoản hỗ trợ này. Trong số người lao động được hỗ trợ nhà ở phản hồi 100% được nhận dưới hình thức tiền mặt và được cộng vào thu nhập hàng tháng cùng với tiền lương.

Về phương tiện đi lại, theo khảo sát, có 66,7% người lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam hàng tháng nhận được trợ cấp về phương tiện đi lại dưới các hình thức: hỗ trợ tiền xăng xe, hoặc hỗ trợ phương tiện di chuyển bằng tiền mặt, cộng vào thu nhập và chi trả hàng tháng cùng với tiền lương.

Về phía người sử dụng lao động, theo số liệu khảo sát nghiên cứu sinh thu thập được, 83,95% doanh nghiệp hỗ trợ chi phí thuê trọ cho người

lao động, 16,05% doanh nghiệp không có hỗ trợ nhà ở cho người lao động; 80,24% doanh nghiệp có hỗ trợ chi phí đi lại cho người lao động, 19,76% doanh nghiệp không hỗ trợ. Khoản hỗ trợ này được doanh nghiệp trả dưới hình thức phụ cấp xăng xe (đi lại), được cộng vào tiền lương hàng tháng của người lao động và không được tính BHXH. Ngoài ra, 71,6% doanh nghiệp được khảo sát có hỗ trợ tài chính cho con em người lao động dưới hình thức phụ cấp nuôi con nhỏ..Các hình thức phụ cấp này chủ yếu ở các doanh nghiệp FDI, là những doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn, năng suất lao động cao. Điển hình như Công ty TNHH DARFON Việt Nam tại KCN Đồng Văn IV có mức phụ cấp con nhỏ dưới 6 tuổi là 100.000 đồng/lao động/tháng; công ty TNHH Sumiriko Hose Việt Nam tại KCN Đồng Văn II hỗ trợ 50.000 đồng/tháng cho những lao động có con con nhỏ dưới 6 tuổi. Các doanh nghiệp trong nước chủ yếu là quy mô vừa và nhỏ. Do đó, năng suất lao động thấp và các khoản phụ cấp này sẽ tăng chi phí sản xuất, ảnh hưởng đến lợi nhuận của các doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp trong nước không có hỗ trợ chi phí nhà ở và nuôi con nhỏ như: Công ty Cổ phần Quốc tế Tân Á Hà Nam, Công ty TNHH Một thành viên Hoa Sen Hà Nam tại KCN Thanh Liêm, Công Ty TNHH Sản xuất Hà Thanh ở KCN Đồng Văn I...

Bảng 3.6: Mức lương và phụ cấp ở một số doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Tên DN	Khu công nghiệp	Lương cơ bản	Phụ cấp chuyên cần	Phụ cấp nhà ở	Phụ cấp xăng xe	Phụ cấp trách nhiệm	Phụ cấp điện thoại	Phụ cấp môi trường	Phụ cấp khác
Công ty TNHH Lian Ying	Thanh Liêm	4.200.000	300.000	900.000	300.000	500.000	300.000		
Công ty Vina Lisa	Đồng Văn IV	4.451.000	300.000	200.000	400.000	300.000		300.000	
Công ty TNHH Điện tử Line Tek Việt Nam	Châu Sơn	4.900.000	450.000	500.000	300.000				
Công ty TNHH HANHAI Việt Nam	Châu Sơn	5.000.000	500.000	300.000	300.000				500.000 (công đoạn)
Công ty Bảng Mạch In Chi Châu	Thanh Liêm	4.160.000	500.000	910.000	442.000				
Công ty TNHH Sumiriko Hose Việt Nam	Đồng Văn II	3.663.739	300.000	450.000	250.000				300.000 (thâm niên)
Công ty TNHH WNC Việt Nam	Đồng Văn III	5.600.000	500	800.000	600.000				
Công ty TNHH Darfon Việt Nam	Đồng Văn IV	5.300.000	300	300.000	300.000		200.000		Thâm niên (300.000) Chức vụ (1000.000) Nuôi con nhỏ (100.000)
Công ty TNHH ALPHA NETWORKS Việt Nam	Đồng Văn IV	5.500.000	0	0	0	0	0	0	330.000 (làm đứng)
Công ty Cổ phần Quốc tế Tân Á	Thanh Liêm	5.900.000	0	0	0	0	0	0	
Công ty TNHH Number One Hà Nam	Thanh Liêm	3.860.000	240.678	300.000					KPI(540.000)

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả

Ở một số doanh nghiệp do tính chất đặc thù, người sử dụng lao động chỉ trả thêm phụ cấp môi trường như Công ty Vina Lisa tại KCN Đồng Văn IV. Bên cạnh đó, trong một số doanh nghiệp người lao động còn nhận được các khoản phụ cấp khác như phụ cấp thâm niên, phụ công công đoạn. Chẳng hạn, Công ty TNHH Darfon Việt Nam tại KCN Đồng Văn IV, Công ty TNHH Sumiriko Hose Việt Nam tại KCN Đồng Văn II, Đối với công nhân gián tiếp sẽ có thêm phụ cấp chức vụ như Công ty TNHH Darfon Việt Nam tại KCN Đồng Văn IV. Do số lượng động nữ trong các doanh nghiệp tại KCN chiếm tỷ lệ cao, chủ yếu trong độ tuổi 18 -35 tuổi, nên ở một số doanh nghiệp người lao động còn được hưởng phụ cấp nuôi con nhỏ dưới 6 tuổi và phụ cấp nguyệt san như Công ty TNHH Darfon Việt Nam, Công ty Vina Lisa tại KCN Đồng Văn IV. Phần lớn những doanh nghiệp này là những doanh nghiệp FDI, có quy mô lao động lớn và năng suất lao động cao.

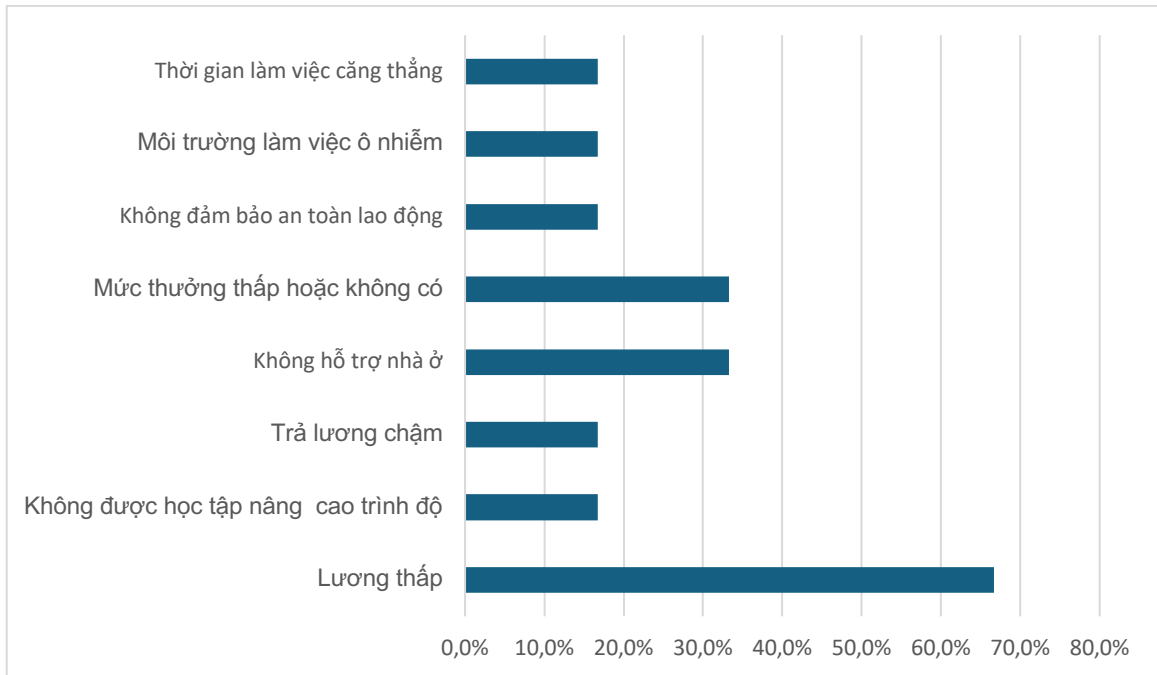
Tuy nhiên, do phụ cấp không phải là khoản tiền mà người sử dụng lao động bắt buộc phải trả cho người lao động theo quy định của pháp luật. Việc chi trả phụ cấp tùy thuộc vào tình hình hoạt động kinh doanh và chính sách, quy định của từng doanh nghiệp nên bên cạnh những doanh nghiệp có phụ cấp cho người lao động, cũng có những doanh nghiệp không có những khoản phụ cấp này. Chẳng hạn, Công ty TNHH Alpha Networks Việt Nam tại KCN Đồng Văn IV, Công ty Cổ phần Quốc tế Tân Á tại KCN Thanh Liêm. Điều này thể hiện sự khác biệt về mặt lợi ích của người lao động ở các doanh nghiệp khác nhau.

Về tiền thưởng, ngoài tiền thưởng theo tháng như thưởng đi làm đầy đủ, người lao động trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh còn được hưởng các khoản tiền thưởng Tết nguyên đán, một số doanh nghiệp có thưởng Tết dương lịch. Mức thưởng tết được tính dựa trên hiệu quả làm việc của người lao động trong doanh nghiệp mà họ tham gia lao động hoặc tính quy định

riêng của từng doanh nghiệp. Năm 2019, một số doanh nghiệp trong khu công nghiệp như: Chi nhánh Công ty Cổ phần Sao Thái Dương Hà Nam, Công ty TNHH Hệ thống dây dẫn Sumi Việt Nam, Nhà máy Sữa Frieslandcampina Hà Nam - Tập đoàn Royal FrieslandCampina... mức tiền thưởng Tết Nguyên đán của các doanh nghiệp cho công nhân thấp nhất là một tháng lương và quà Tết. Cao nhất là 5 tháng lương cộng dồn, nhân với hệ số 1,5 đối với những lao động đạt danh hiệu lao động giỏi và 1,3 đối với lao động tiên tiến. Công ty Sao Thái Dương ngoài tiền thưởng Tết Nguyên đán, đã thưởng Tết Dương lịch cho người lao động mỗi người 1 triệu đồng. Công ty TNHH Hệ thống dây dẫn Sumi Việt Nam, mức tiền thưởng Tết Nguyên đán là một tháng lương/người. Mức lương trung bình của công nhân là 5,4 triệu đồng/ người/ tháng.

Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp còn có chế độ thưởng cho một số dịp khác trong năm như: 2/9; 30/4 - 1/5; 20/10; 8/3 đối với người lao động là nữ. Tuy nhiên, các hình thức thưởng này không phổ biến, chỉ tập trung ở một số doanh nghiệp FDI có quy mô lớn trong khu công nghiệp như Công ty hệ thống bán dẫn Sumi Việt Nam...

Có thể thấy rằng, mặc dù trong Luật Lao động 2019 không quy định bắt buộc doanh nghiệp phải thưởng Tết, người lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam vẫn nhận được chế độ thưởng Tết và các dịp khác trong năm cho người lao động tùy theo năng lực và tình hình tài chính của doanh nghiệp. Điều này cho thấy phần lớn người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam đang thực hiện tốt lợi ích cho người lao động, hơn ai hết họ hiểu rằng đây sẽ là động lực để người lao động tiếp tục làm việc, cống hiến, và giữ chân người lao động đặc biệt là những lao động có trình độ cao ở lại doanh nghiệp. Tuy nhiên, chế độ thưởng này chủ yếu tập trung ở những doanh nghiệp FDI và một số doanh nghiệp trong nước có quy mô lớn trong khu công nghiệp.

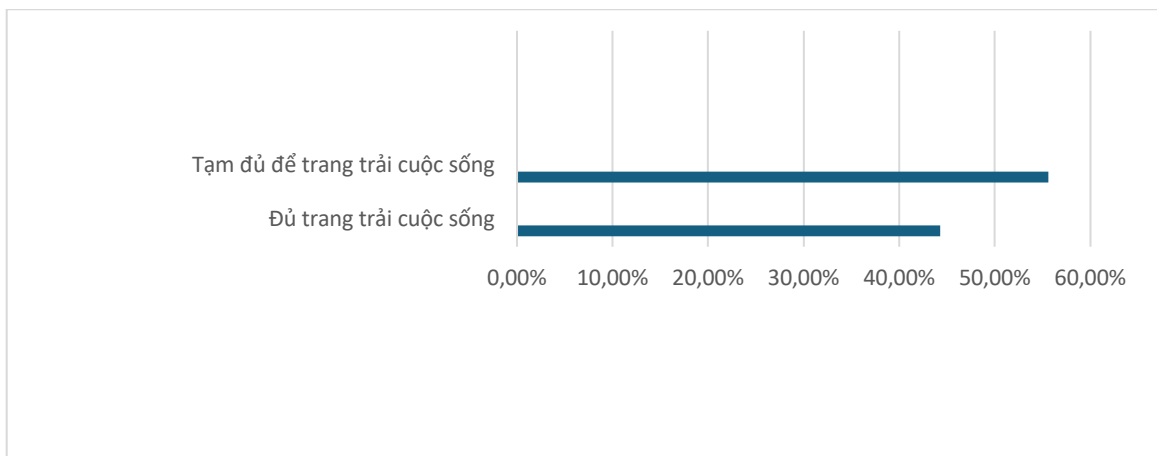


Hình 3.3: Khảo sát ý kiến của người lao động khi làm việc tại các Khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Nguồn: Số liệu theo kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh

Dựa vào kết quả khảo sát trên, 66,7% người lao động được khảo sát không hài lòng với mức lương hiện tại của các doanh nghiệp, 33,3% không hài lòng do mức thưởng thấp và không được hỗ trợ nhà ở, thời gian, môi trường làm việc, học tập nâng cao trình độ có 16,7% người lao động không hài lòng.

Mặt khác, khi đánh giá sự hài lòng của người lao động đối với thu nhập, nghiên cứu sinh thu được kết quả ở hình sau:



Hình 3.4: Đánh giá về thu nhập của người lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Có thể thấy có 55,6% người lao động được khảo sát cho rằng thu nhập của người lao động tạm đủ để trang trải cuộc sống, 33,4% cho rằng đủ để trang trải cuộc sống. Xét về lợi ích lâu dài, nó ảnh hưởng không nhỏ đến người lao động khi gặp phải những rủi ro trong cuộc sống.

Ba là, về ký kết hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là văn bản pháp lý thể hiện quyền hạn và nghĩa vụ của hai bên thuê và cho thuê sức lao động. Trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam, việc ký kết hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động cụ thể như sau:

Bảng 3.7: Thống kê loại hợp đồng của người lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2015 - 2023

Năm	Tổng số lao động (người)	Loại hợp đồng				
		hợp đồng lao động không xác định thời hạn	hợp đồng lao động xác định thời hạn	Số lao động tham gia hợp đồng lao động khác (dưới 1 tháng, thử việc)	Số LĐ đã giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói	Số LĐ đã giao hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử
2015	42.874	12.257	29.606	1.011	-	-
2016	49.282	15.310	32.175	1.797	-	-
2017	57.143	19.283	35.787	2.073	-	-
2018	64.113	23.557	35.605	4.951	-	-
2019	70.993	25.354	38.619	7.020	-	-
2020	67.531	29.180	32.477	5.874	0	0
2021	82.028	34.070	39.872	5.343	0	0
2022	86.005	39.092	39.260	4.723	0	0
6/2023	85.791	38.173	39.760	5.529	0	0

Nguồn: Số liệu của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Quan sát bảng trên ta thấy, người sử dụng lao động đều thực hiện theo đúng quy định của nhà nước trong việc thực hiện ký kết hợp đồng lao động với người lao động. Có ba loại hình hợp đồng được kí kết giữa người lao động và người sử dụng lao động là hợp đồng ngắn hạn, hợp đồng dài hạn và hợp đồng thử việc. Hình thức hợp đồng lao động chiếm tỷ lệ lớn nhất là hợp đồng lao động ngắn hạn, thường là 1- 3 năm. Xét về phương diện lợi ích, với hợp đồng lao động ngắn hạn, người sử dụng lao động sẽ cắt giảm được những chi phí về tiền lương, mức thưởng, các khoản tiền trợ cấp hàng tháng của người lao động. Điều này ảnh hưởng đến tăng trưởng thu nhập của người lao động trong khu công nghiệp, làm cho thu nhập có họ có xu hướng bị giảm đi so với sức lao động của họ bỏ ra. Thêm vào đó, một số doanh nghiệp lách luật, kí chuỗi hợp đồng lao động xác định thời hạn ngắn thay vì dài hạn đối với những công việc lâu dài, thường xuyên nhằm giảm bớt các chi phí đối với người lao động.

3.2.1.2. Về thu nhập của người sử dụng lao động

Doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam với vai trò hiện thực hóa các đường lối, Nghị quyết, chiến lược, kế hoạch, chính sách của Nhà nước vào thực tiễn, tận dụng tối đa những ưu đãi của Nhà nước nhằm thu được lợi nhuận tối đa.

- *Về hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam:* lợi ích của doanh nghiệp trong khu công nghiệp thu được chính là khoản lợi nhuận sau khi đã trừ đi chi phí sản xuất và nộp thuế. Để làm rõ hơn phần lợi ích kinh tế này, tác giả đã tổng hợp số liệu về kết quả hoạt động của doanh nghiệp trong khu công nghiệp dựa trên số liệu được cung cấp từ Ban quản lý các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam cùng với sự tính toán của tác giả. Kết quả này được thể hiện ở bảng sau:

**Bảng 3.8: Hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp
trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam 2018 - 2023**

Đơn vị tính: Tỷ đồng

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Giá trị sản xuất công nghiệp	74.200	93.070	110.690	129.000	147.000	152.000	202.500
Thu ngân sách nhà nước	3.002	3.800	4.271	5.790	5.600	5.200	5.500
Lợi nhuận sau thuế của doanh nghiệp trong khu công nghiệp	9.006	11.400	12.813	17.370	16.800	15.600	18.400
		26,6%	12,4%	35,6%	-3,2%	-7,1%	17,2%

Nguồn: Số liệu thống kê của Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam và tính toán của tác giả

Qua bảng 3.4 trên ta nhận thấy, giá trị sản xuất công nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam có xu hướng tăng lên trong giai đoạn 2022 - 2023, điều đó phản ánh kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh ngày trong khu công nghiệp càng cao. Bên cạnh đó, thu ngân sách nhà nước và lợi nhuận sau thuế trong khu công nghiệp nhìn chung có xu hướng tăng. Có thể nói đây là hệ quả của việc tăng giá trị sản xuất công nghiệp. Giai đoạn 2022 - 2023, thu ngân sách nhà nước giảm hơn so với các năm trước. Sự giảm này là do một số chính sách giảm thuế của Nhà nước đối với những doanh nghiệp chịu ảnh hưởng bởi Covid - 19, cùng với đó là ảnh hưởng do khủng hoảng kinh tế làm cho số lượng đơn đặt hàng của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp giảm, một số doanh nghiệp phải thu hẹp quy mô sản xuất, cho

người lao động nghỉ việc tạm thời dẫn đến kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp giảm sút.

Bảng 3.9: Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp FDI và DDI trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023

Đơn vị tính: Tỷ đồng, %

Năm	Tổng vốn đầu tư		Giá trị tài sản cố định		Doanh thu thuần		Tỷ suất lợi nhuận trước thuế (%)	
	FDI	DDI	FDI	DDI	FDI	DDI	FDI	DDI
2018	46,960	-	20,206	-	51,310	-	1,8	1,0
2019	50,667	20,903	26,482	11,451	54,007	23,814	0,6	1,2
2020	58,298	23,502	30,178	14,635	64,328	25,662	-0,1	1,0
2021	78,737	35,840	40,015	18,276	81,481	40,117	-0,7	1,5
2022	98.652	41,674	48,581	20,288	97,397	45,470	1,0	1,2
2023	120.519	43.271	54.085	23,775	131.931	47,346	1,0	1,2

Nguồn: Số liệu của Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Bảng trên cho thấy doanh thu thuần của các doanh nghiệp FDI và DDI trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hà Nam đều có xu hướng tăng, tuy nhiên tỷ suất lợi nhuận trước thuế của doanh nghiệp FDI thấp hơn DDI. Nguyên nhân của sự khác biệt này có thể là do những biến động toàn cầu, dịch bệnh đã làm cho đơn hàng xuất khẩu giảm, các doanh nghiệp FDI bị ảnh hưởng nhiều hơn do phụ thuộc vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Bên cạnh đó, chi phí cố định ở các doanh nghiệp FDI thường cao hơn so với doanh nghiệp DDI ảnh hưởng đến lợi nhuận của các doanh nghiệp này. Mặt khác, ở các doanh nghiệp FDI có thể xảy ra hiện tượng chuyển giá. Nhiều doanh nghiệp FDI có thể chuyển lợi nhuận về công ty mẹ bằng cách: Mua nguyên liệu, máy móc từ công ty mẹ với giá cao, bán sản phẩm cho công ty mẹ với giá thấp, tăng chi phí lãi vay từ các khoản vay nội bộ. Điều này khiến lợi nhuận tại KCN ở tỉnh Hà Nam giảm hoặc âm, dù thực tế họ vẫn hoạt động hiệu quả.

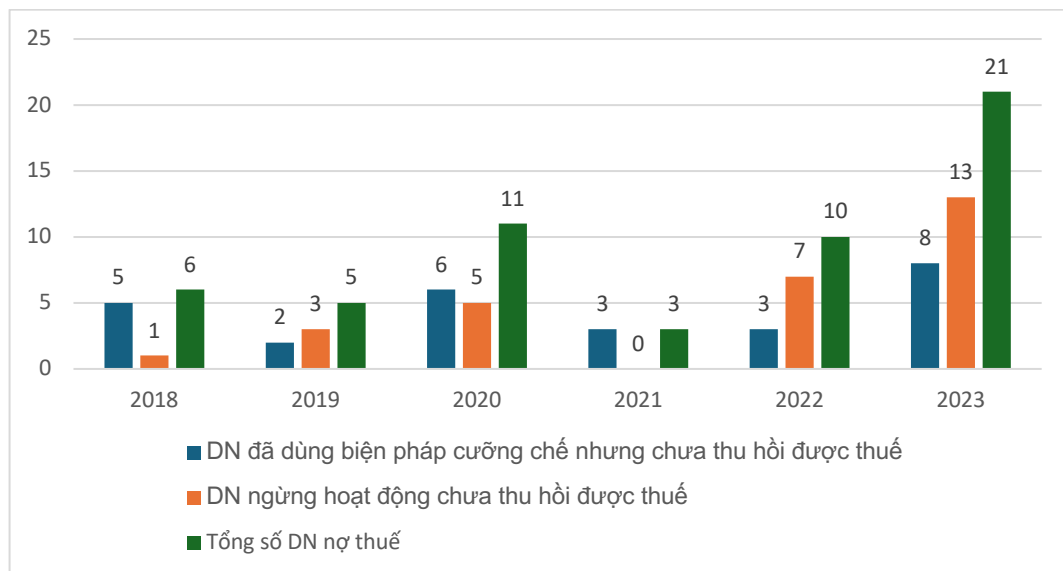
- Về ưu đãi đối với doanh nghiệp đầu tư trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Ưu đãi đầu tư là lợi ích mà các chủ doanh nghiệp có được khi hoạt động trong các khu công nghiệp. Các loại ưu đãi hiện nay gồm có: Ưu đãi tiền thuê đất, thuế thu nhập doanh nghiệp, xuất nhập khẩu.. Các ưu đãi này được quy định rõ ràng trong các văn bản quy phạm pháp luật như Luật Thuế, Luật Doanh nghiệp, Luật đầu tư.... Và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan. Hầu hết các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam đều thực hiện chính sách ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp. Cụ thể, đối với thuế thu nhập, các doanh nghiệp sẽ được miễn 100% trong 2 năm đầu hoạt động và 50% cho 4 năm tiếp theo, ngoài ra một số khu công nghiệp được hưởng ưu đãi về mức thuế suất. Đối với tiền thuê đất, các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam đều thực hiện chính sách ưu đãi miễn thuế đất từ 3 - 15 năm với các dự án thuộc danh mục khuyến khích đầu tư của tỉnh. Một số khu công nghiệp đã hết thời gian được nhận ưu đãi, đang được hưởng mức thuê 9.000 USD/m²/năm. Đối với thuế xuất nhập khẩu, các doanh nghiệp được hưởng ưu đãi miễn thuế nhập khẩu hàng hoá để tạo tài sản cố định; một vài khu công nghiệp được miễn thuế nhập khẩu nguyên vật liệu để sản xuất hàng hoá xuất khẩu như: Khu công nghiệp Đồng Văn II, III, Khu công nghiệp Châu Sơn...

Nhìn chung, để thu hút đầu tư vào các khu công nghiệp, chính quyền tỉnh Hà Nam cùng với Ban quản lý các khu công nghiệp thực hiện khá đầy đủ những chính sách ưu đãi đầu tư. Các ưu đãi này tạo cơ hội cho doanh nghiệp giảm bớt chi phí đầu tư, sản xuất, mang lại lợi ích kinh tế. Ngoài ra, khi đầu tư vào các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam, doanh nghiệp còn được chính quyền địa phương hỗ trợ tuyển dụng lao động thông qua chính sách hỗ trợ đăng tin tuyển dụng và giới thiệu lao động của tỉnh.

Từ năm 2018- 2023, cùng với sự tăng lên về thu nhập và đời sống vật chất, tinh thần của người lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh, lợi nhuận

của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam cũng thay đổi theo hướng tích cực. Điều này cho thấy sự thống nhất bước đầu trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam. Bên cạnh sự thống nhất, vẫn tồn tại những mâu thuẫn về lợi ích giữa các chủ thể. Trước hết là tình trạng nợ thuế, trốn thuế của một số doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Việc này không chỉ ảnh hưởng đến ngân sách nhà nước mà còn thể hiện doanh nghiệp chưa thực hiện đúng trách nhiệm, nghĩa vụ của mình trong đảm bảo lợi ích cho người lao động đang làm việc.



Hình 3.5: Danh sách doanh nghiệp chưa nộp thuế trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Nguồn: Số liệu của Cục thuế tỉnh Hà Nam

Qua biểu đồ ta thấy số lượng doanh nghiệp trong khu công nghiệp chưa nộp thuế có xu hướng tăng trong giai đoạn 2018 - 2023. Một số doanh nghiệp không thực hiện nghĩa vụ này trong nhiều năm liên tiếp như: Công ty Cổ phần dệt 19/5, Công ty Trách nhiệm hữu hạn Đại Dương, Công ty Cổ phần cơ khí dầu khí, Công ty KONITO Việt Nam... Các doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm túc nghĩa vụ nộp thuế cho nhà nước có cả doanh nghiệp trong nước

lẫn doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tuy nhiên chủ yếu là các doanh nghiệp tư nhân trong nước.

Bên cạnh đó, biểu hiện của mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam được thể hiện ở tình hình nghỉ việc hàng năm. Cụ thể:

Bảng 3.10: Tình hình nghỉ việc của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2020 - 2023

Đơn vị tính: người

Năm	2020	2021	2022	2023
Tổng số lao động nghỉ việc	7.442	2.610	10.128	9.836
Số lao động thôi việc	5.954	2.580	9.872	9.011
Số lao động mất việc làm	1.488	30	256	825

Nguồn: Số liệu từ Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Có thể thấy tổng số lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam nghỉ việc từ năm 2020 - 2023 có xu hướng tăng từ 7.442 người lên 9.836 người. Trong số đó, số lao động thôi việc chiếm 91,6% năm 2023. Trong số liệu khảo sát từ phía người lao động về nguyên nhân không hài lòng khi làm việc ở doanh nghiệp, có 66,7% chọn do mức lương thấp, 33,3% do doanh nghiệp chậm trả lương và ít quan tâm đến người lao động.

Từ thông tin bảng trên, bên cạnh số lao động thôi việc, số lao động mất việc làm cũng có xu hướng tăng qua các năm từ 2021 - 2023. Tình trạng mất việc làm của người lao động trong khu công nghiệp không xuất phát từ phía người lao động mà do sự thay đổi quy mô, cơ cấu, hoạt động của doanh nghiệp. Mặc dù không phải con số lớn, nhưng nó phần nào thể hiện những mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

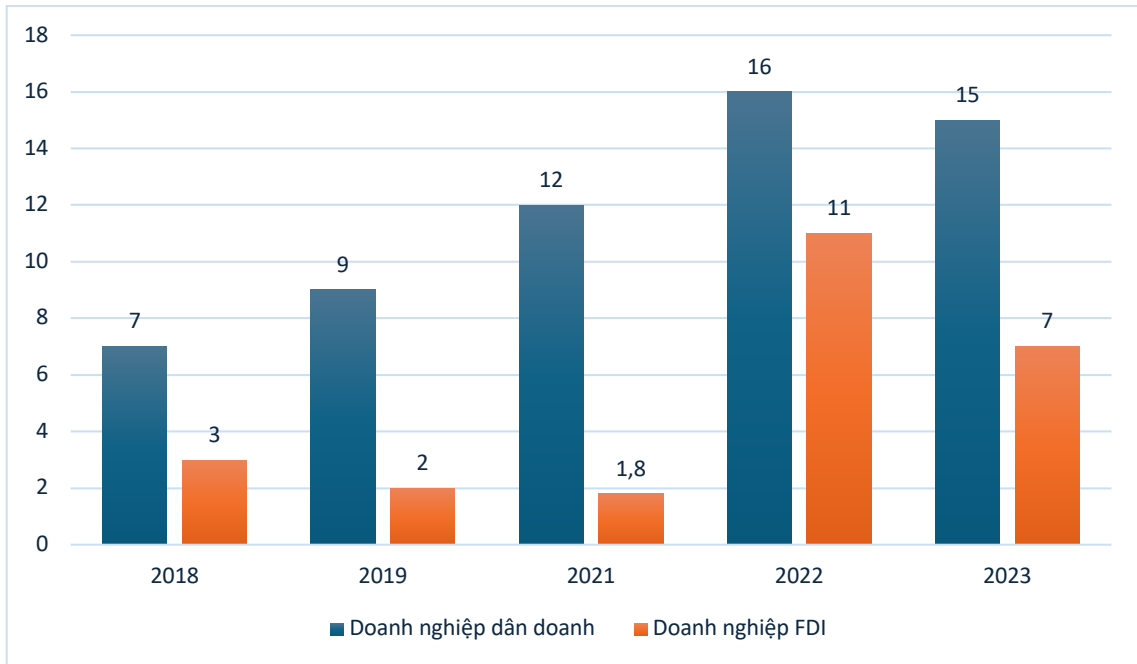
Như vậy, trong mối quan hệ lợi ích giữa nhà nước và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023 đã có sự thống nhất cơ bản về lợi ích giữa các chủ thể trên cơ sở nhận thức rõ về quyền hạn, nghĩa vụ hai bên. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại những xung đột, mâu thuẫn trong lợi ích của hai chủ thể tại các khu công nghiệp. Mâu thuẫn này cho thấy rằng cần phải có những giải pháp hiệu quả để đảm bảo quan hệ lợi ích trong thời gian tới.

3.2.2. Về chế độ bảo hiểm

Được tham gia bảo hiểm là lợi ích cơ bản của người lao động khi làm việc trong các khu công nghiệp. Theo số liệu của Công đoàn các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, giai đoạn 2018 - 2023, số người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm là 83.953 người. Tỷ lệ người lao động tham gia BHXH, BHYT, BHTN là 99,46%. Số lao động không đóng bảo hiểm chiếm 0,54% [7].

Theo khảo sát của nghiên cứu sinh đối với một số doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, 100% số doanh nghiệp thực hiện đầy đủ BHXH, BHYT, BHTN, bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, 95,54% số doanh nghiệp bao gồm cả FDI và doanh nghiệp dân doanh được khảo sát xác nhận thực hiện chế độ bảo hiểm đối với người lao động theo đúng quy định của pháp luật, 4,46% doanh nghiệp vẫn còn chậm trễ nộp bảo hiểm trong một số trường hợp.

Tuy nhiên, theo số liệu của Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Nam, giai đoạn 2018 - 2023 trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh vẫn có một số doanh nghiệp không thực hiện nghĩa vụ nộp bảo hiểm cho người lao động cho Cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh.



**Hình 3.6: Doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam
nợ BHXH, BHYT, BHTN năm giai đoạn 2018 - 2023**

Nguồn: Số liệu của Cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Hà Nam

Qua biểu đồ trên có thể thấy, số lượng doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Hà Nam nợ BHXH trong giai đoạn 2018 - 2023 có xu hướng tăng lên, năm 2018 là 10 doanh nghiệp, 2023 là 21 doanh nghiệp. Xét về loại hình, tình trạng nợ BHXH xảy ra ở cả doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp FDI. Trong đó, số lượng doanh nghiệp dân doanh trong các KCN nợ BHXH chiếm tỷ trọng nhiều hơn. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp BHXH trong thời gian dài. Điển hình là Công ty CP Dệt 19/5 Hà Nội ở khu công nghiệp Đồng Văn I nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội (BHXH) từ tháng 3/2019 đến 3/2023, tổng số tháng nợ là 57 tháng; công ty TNHH Đại Dương ở KCN Đồng Văn I nợ 85 tháng; công ty Cổ phần cơ khí dầu khí tại KCN Hoà Mạc nợ 113 tháng; công ty TNHH Mỹ nghệ TT Yoohan nợ 47 tháng; công ty TNHH trang sức Liaan Việt Nam tại KCN Đồng Văn I nợ 48 tháng...

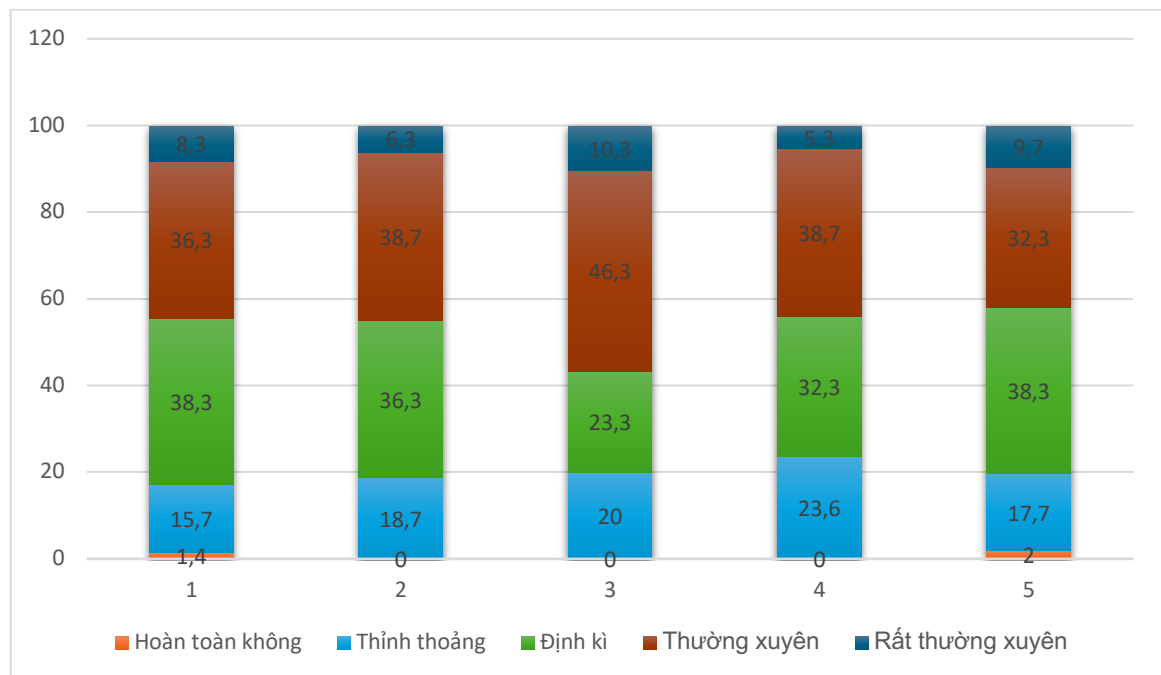
Việc nợ BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm tai nạn lao động nghề nghiệp của các doanh nghiệp này ảnh hưởng rất lớn đến lợi ích của người lao động trong khu công nghiệp, dẫn đến những bấp bênh về thu nhập và thiệt

thời về các quyền lợi ý tế như khám chữa bệnh, thai sản... đồng thời ảnh hưởng đến tình hình an ninh trật tự tại địa phương. Cụ thể, người lao động do bị BHHX trong thời gian dài đã liên tục tập trung lại thành từng nhóm để đòi quyền lợi, dẫn đến mất trật tự an ninh khu vực, ảnh hưởng đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

3.2.3. Về điều kiện, môi trường làm việc

Trong quá trình làm việc, người lao động được “đảm bảo về điều kiện làm việc, ATVSLĐ và tránh khỏi những yếu tố nguy hiểm, có quyền được bảo hộ lao động, chăm sóc sức khỏe, thăm khám phát hiện bệnh nghề nghiệp...; được cung cấp thông tin đầy đủ về yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại tại nơi làm việc....” [75].

Qua số liệu khảo sát, tỷ lệ người lao động tại các KCN làm việc trong điều kiện đầy đủ ánh sáng là 88,08%; nhiệt độ phù hợp là 76,89%; giảm thiểu tiếng ồn là 72,56%, không khí trong lành 68,95%, đảm bảo vệ sinh 79,42%. Tuy nhiên, 11,92% người lao động làm việc ở môi trường không đủ ánh sáng; 23,11% nhiệt độ không phù hợp; tiếng ồn cao là 27,44%; không khí ít trong lành là 31,05% và không đảm bảo vệ sinh sạch sẽ là 20,79%.

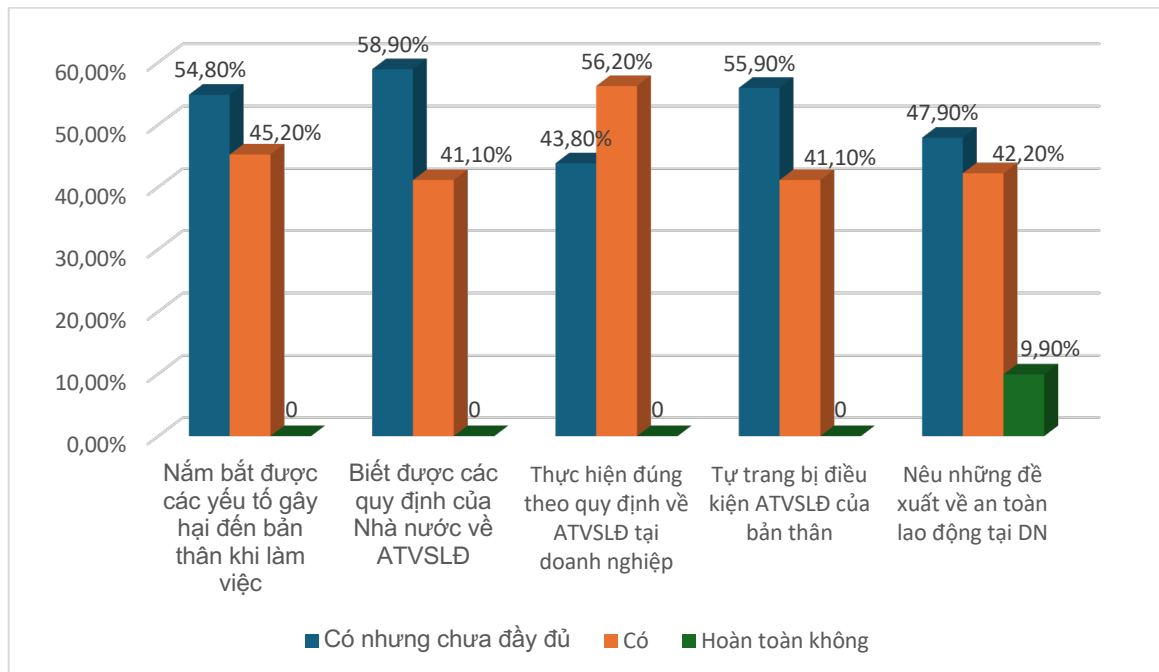


Hình 3.7: Khảo sát người lao động về ATVSLĐ trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

- Trong đó:
1. Tập huấn về an toàn lao động
 2. Phân công cán bộ chuyên trách về ATVSLĐ
 3. Thực hiện tốt công tác giám sát ATVSLĐ
 4. Xây dựng nội quy về ATVSLĐ
 5. Công tác tự kiểm tra về ATVSLĐ

Qua biểu đồ trên ta thấy, người lao động theo định kì đều được tập huấn về vấn đề ATVSLĐ. Trên 38% số người lao động lựa chọn doanh nghiệp thường xuyên phân công cán bộ chuyên trách, xây dựng nội quy về ATVSLĐ trong các khu công nghiệp và thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát thực hiện ATVSLĐ. Tuy nhiên, vẫn 1,4% người lao động đánh giá rằng doanh nghiệp không tổ chức tập huấn về an toàn lao động cho người lao động và 2% lựa chọn không thực hiện công tác tự kiểm tra về an toàn vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.

Về việc tự trang bị hiểu biết, thiết bị bảo hộ lao động của người lao động tại các khu công nghiệp trong quá trình làm việc, nghiên cứu sinh nhận được kết quả như sau:



Hình 3.8: Khảo sát về thực hiện ATVSLĐ của người lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Nguồn: Số liệu theo khảo sát của nghiên cứu sinh

Qua bảng khảo sát ta thấy, về cơ bản người lao động đã nhận thức được quyền lợi và trách nhiệm của mình đối với vấn đề ATVSLĐ, thể hiện ở việc nhận biết các yếu tố gây hại cho bản thân trong quá trình làm việc, biết, thực hiện và tự trang bị ATVSLĐ khi tham gia lao động. Tuy nhiên, việc nắm rõ các quy định này cũng như tự trang bị thiết bị ATVSLĐ cho mình được người lao động thực hiện chưa đầy đủ. Bên cạnh đó, lợi ích đối với người lao động trong khu công nghiệp về ATVSLĐ còn được thể hiện ở việc họ được quyền đề xuất về an toàn lao động tại doanh nghiệp, tuy nhiên lợi ích này chưa được người lao động chú trọng. Bảng chứng là kết quả khảo sát có 9,9% hoàn toàn không đề xuất với doanh nghiệp về vấn đề an toàn lao động, 47,9% có đề xuất nhưng chưa đầy đủ.

Về thời gian làm việc và nghỉ ngơi của người lao động

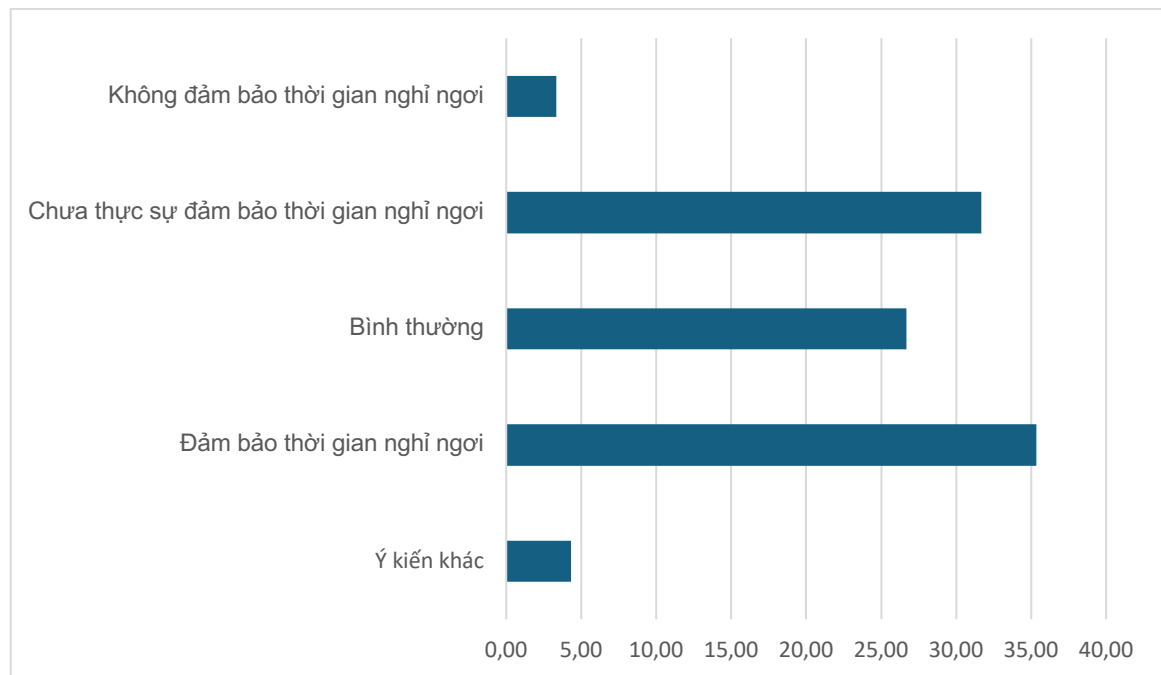
Thời gian làm việc, nghỉ ngơi của người lao động đã được quy định cụ thể trong pháp luật lao động, cũng như được thể hiện rõ trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể. Nhà nước có những quy định rất cụ thể, rõ ràng về thời gian làm việc trong ngày, quy định thời gian tăng ca và chính sách trả tiền tăng ca, quy định trả lương khi làm theo ca.

Theo số liệu khảo sát đối với người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam, phần lớn người lao động làm việc từ 6-8 giờ/ ngày; một số doanh nghiệp do đặc thù công việc, người lao động thực hiện làm từ 8h-10h/ ngày. Như vậy, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam về cơ bản tuân thủ khá nghiêm túc các quy định về thời gian làm việc được quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động và Luật Việc làm.

Trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam, đa số các doanh nghiệp đều thực hiện làm việc tăng ca đối với người lao động, trung bình thời gian tăng ca là 2-4h/ngày và 2-3ngày/tuần. Về chế độ tăng ca, doanh nghiệp trả lương tăng ca chủ yếu dưới hình thức tính theo thời gian. Theo quy định của Bộ luật Lao động, tiền lương tăng ca 1 giờ ngày thường phải ít nhất là 150%

lương, ngày lễ tối thiểu là 200% lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm. Theo khảo sát, đa số các doanh nghiệp thực hiện theo đúng quy định về pháp luật về trả tiền tăng ca cho người lao động. Chẳng hạn, Công ty TNHH Sumiriko Hose Việt Nam tại KCN Đồng Văn II mức tiền tăng ca trả cho người lao động khoảng 50.000đ. Công ty TNHH Darfon Việt Nam tại KCN Đồng Văn IV, mức tăng ca mà người lao động nhận được khoảng 47.000 đồng/giờ. Đối sánh với mức lương cơ bản hiện tại của người lao động sản xuất trực tiếp có thể thấy doanh nghiệp thực hiện trả tiền tăng ca cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Về thời gian nghỉ ngơi của người lao động cũng được pháp luật quy định khá rõ ràng. Tuy nhiên, thực tế cho thấy người lao động trong các khu công nghiệp không có nhiều thời gian để nghỉ ngơi do thường xuyên làm tăng ca.



Hình 3.9: Khảo sát thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả

Số liệu khảo sát cho thấy, 34,67% cho rằng thời gian nghỉ ngơi không tính thời gian tăng ca là chưa thực sự đảm bảo để họ tái sản xuất sức lao động.

Bên cạnh đó, gần 26,67% cho rằng thời gian nghỉ ngơi đó là bình thường, và đảm bảo thời gian nghỉ ngơi là 35,33%. Tỷ lệ lựa chọn phương án không đảm bảo thời gian nghỉ ngơi là 3,33%. Mặc dù đa số cho rằng thời gian nghỉ ngơi chưa thực sự giúp người lao động cảm thấy hài lòng, nhưng họ vẫn chấp nhận làm thêm, làm tăng ca đồng nghĩa chấp nhận thời gian nghỉ ngơi, phục hồi sức khỏe bị rút ngắn lại để có thêm thu nhập.

3.2.4. Về kí kết thoả ước lao động tập thể, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, nội quy lao động

Thoả ước lao động tập thể là quy định quan trọng của doanh nghiệp, ghi nhận thỏa thuận giữa các bên về những quyền lợi mà người lao động sẽ được hưởng cũng như một số nghĩa vụ mà người lao động phải thực hiện. Thời gian qua, ở các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam, việc thực hiện ký kết thoả ước lao động tập thể có xu hướng tăng lên, đảm bảo theo đúng trình tự quy định của pháp luật. Đến năm 2023 có khoảng 187 thoả ước lao động còn hiệu lực, nhiều thoả ước lao động tập thể có những quy định có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật, tuy nhiên vẫn còn nhiều thoả ước lao động tập thể sao chép các nội dung, chưa thực sự mang lại những điều kiện có lợi hơn cho người lao động. Định kỳ hàng quý, Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam đã thực hiện thu thập và tổng hợp thông tin về các nội dung liên quan đến tiền lương, thu nhập; điều kiện làm việc tại các doanh nghiệp, đặc biệt quan tâm tới nhóm doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể.

Bảng 3.11: Số lượng Thoả ước lao động tập thể đã kí kết còn hiệu lực giai đoạn 2020 - 2023

Năm	2020	2021	2022	2023
Số lượng doanh nghiệp	368	395	438	442
Số lượng thoả ước lao động tập thể	187	163	248	160

(Nguồn: Số liệu của Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam)

Quan sát bảng trên ta thấy, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp đã tiến hành thực hiện kí kết thoả ước lao động tập thể. Tuy nhiên, so với năm 2020, số lượng thoả ước lao động tập thể được kí kết còn hiệu lực đã giảm với số lượng gần 20. Bên cạnh đó, số lượng thoả ước được kí kết là 160/442 năm 2023 thấp hơn nhiều so với năm 2020. Đồng thời xét trong tổng số lượng doanh nghiệp trong khu công nghiệp thì rõ ràng vẫn còn rất nhiều các doanh nghiệp chưa thực hiện kí thoả ước lao động tập thể đối với người lao động. Mặc dù việc kí kết thoả ước này được thực hiện dựa trên nguyên tắc “tự nguyện” nhưng điều này cũng thể hiện vai trò của tổ chức đại diện người lao động chưa được thực hiện thật sự hiệu quả.

Bảng 3.12: Nội quy lao động của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023

Năm	2020	2021	2022	2023
Doanh nghiệp thuộc đối tượng phải đăng kí nội quy lao động	324	324	354	354
Doanh nghiệp đã đăng kí nội quy lao động	251	299	305	322
Doanh nghiệp chưa đăng kí nội quy lao động	73	25	49	32

Nguồn: Số liệu của Ban quản lí các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Quan sát bảng trên ta thấy, năm 2020 có 251/324 doanh nghiệp trong khu công nghiệp đã thực hiện việc đăng kí nội quy lao động, năm 2023 số lượng doanh nghiệp đăng kí đã tăng lên 322/354 doanh nghiệp. Có thể thấy, cùng với sự tăng lên của các doanh nghiệp thuộc đối tượng phải đăng kí nội quy lao động thì số lượng doanh nghiệp đăng kí cũng tăng gấp 1,28 lần. Tuy nhiên, bảng trên cũng cho thấy rằng con số này còn hạn chế, thấp hơn số doanh nghiệp thuộc đối tượng phải đăng kí nội quy lao động, nói cách khác vẫn còn một bộ phận doanh nghiệp chưa thực hiện đăng kí nội quy lao động. Một số doanh nghiệp mới hoạt động trong một số khu công nghiệp mới của tỉnh Hà Nam, chưa kịp đăng kí nội quy lao động, nhận thức của người sử

dụng lao động về pháp luật lao động chưa cao, hoặc do chế tài xử phạt chưa mang tính răn đe. Điều này ảnh hưởng đến lợi ích của cả hai bên, trong đó chủ yếu là người lao động. Không có nội quy lao động tức là không có những quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi, trật tự nơi làm việc, an toàn vệ sinh lao động, phòng chống các hình vi quấy rối tình dục ở nơi làm việc, hành vi vi phạm kỉ luật và các thức xử lí....mà người sử dụng lao động không được làm trái với những quy định của pháp luật về lao động và những pháp luật liên quan. Nó giúp đảm bảo lợi ích của người lao động trong quá trình làm việc trong các doanh nghiệp ở khu công nghiệp.

- Tình hình đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong các doanh nghiệp ở khu công nghiệp:

Theo quy định của pháp luật, nếu doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên phải có quy chế dân chủ. Nội dung, nguyên tắc xây dựng quy chế dân chủ được quy định trong số Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ. Ở tỉnh Hà Nam, số doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ban hành quy chế dân chủ năm 2020 là 178 doanh nghiệp đã tăng lên 250 doanh nghiệp trong 6 tháng đầu năm 2023. Số doanh nghiệp tổ chức đối thoại trực tiếp tại nơi làm việc tăng từ 116 năm 2020 lên 185 năm 2023. Cùng với đó số doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kì cũng tăng lên từ 124 lên 139 doanh nghiệp. Cụ thể như bảng dưới đây:

Bảng 3.13: Tình hình đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ trong các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2020 - 2023

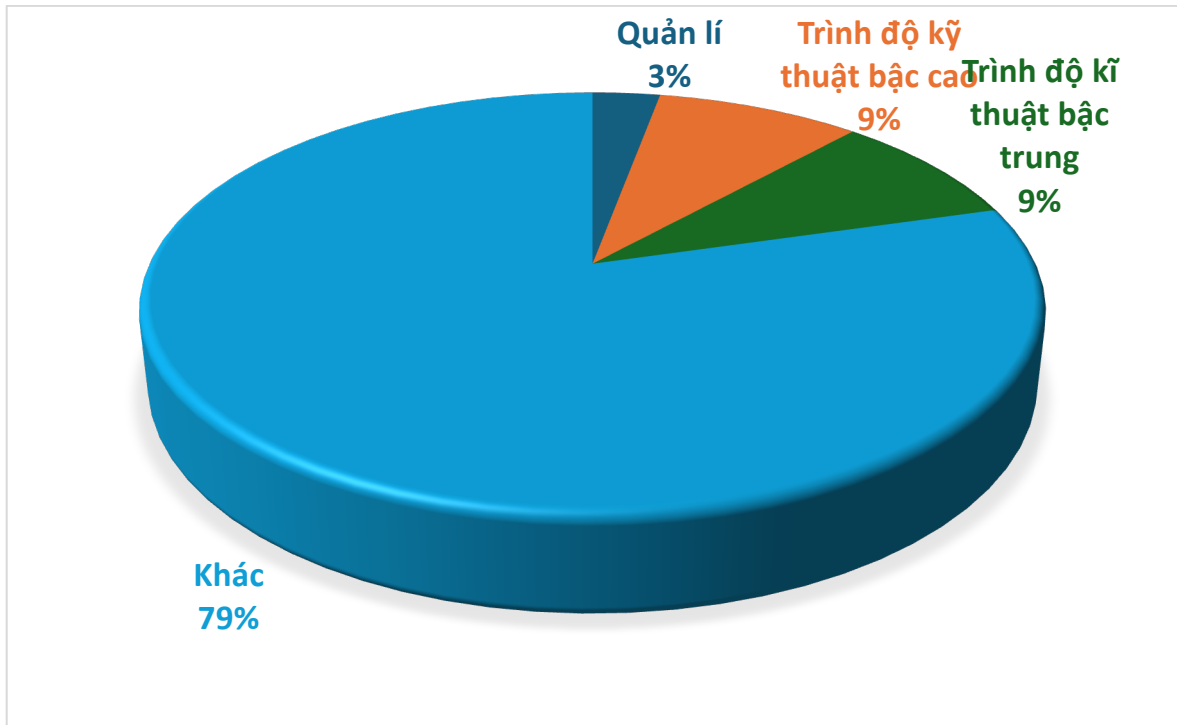
Năm	2020	2021	2022	2023
Số doanh nghiệp có quy chế dân chủ	178	195	205	250
Số doanh nghiệp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	116	225	244	185
Số doanh nghiệp có tổ chức đối thoại định kì	124	229	264	139
Số lần tổ chức đối thoại vụ việc	74	56	48	46

Nguồn: Số liệu của Ban quản lí các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Như vậy, trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam đã có một số doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện các quy định của pháp luật về ban hành quy chế dân chủ, tổ chức đối thoại định kỳ, đối thoại tại nơi làm việc với người lao động nhằm giải quyết các vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động nói chung và những xung đột lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp nói riêng. Tuy nhiên, nhìn vào bảng trên ta thấy số lượng các doanh nghiệp thực hiện vẫn còn hạn chế, một bộ phận doanh nghiệp chưa thực hiện đúng theo quy định.

3.2.5. Về đào tạo, nâng cao trình độ, tay nghề cho người lao động

Năm 2023, Ban quản lý các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam đã thông kê có khoảng 15.000/86.000 lao động đã qua đào tạo có trình độ từ cao đẳng trở lên [6]. Như vậy tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo chỉ khoảng 18% trong số tổng lực lượng lao động trong các khu công nghiệp. Nguyên nhân chủ yếu đến từ việc phần lớn đối tượng tuyển dụng của các doanh nghiệp là lao động phổ thông. Vì vậy, các dịch vụ đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động chưa phát triển tại các khu công nghiệp, chủ yếu các doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo. Một số cơ sở đào tạo nghề ở tỉnh Hà Nam còn đang yếu, thiếu trang thiết bị đào tạo, số lượng ngành nghề đào tạo chưa bám sát nhu cầu của thị trường lao động tại các khu công nghiệp. Ngoài ra, hàng năm các doanh nghiệp không thường xuyên tổ chức các khoá đào tạo, nâng cao kỹ năng, trình độ cho người lao động trong các doanh nghiệp.



Hình 3.10: Trình độ của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Nguồn: Số liệu của Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

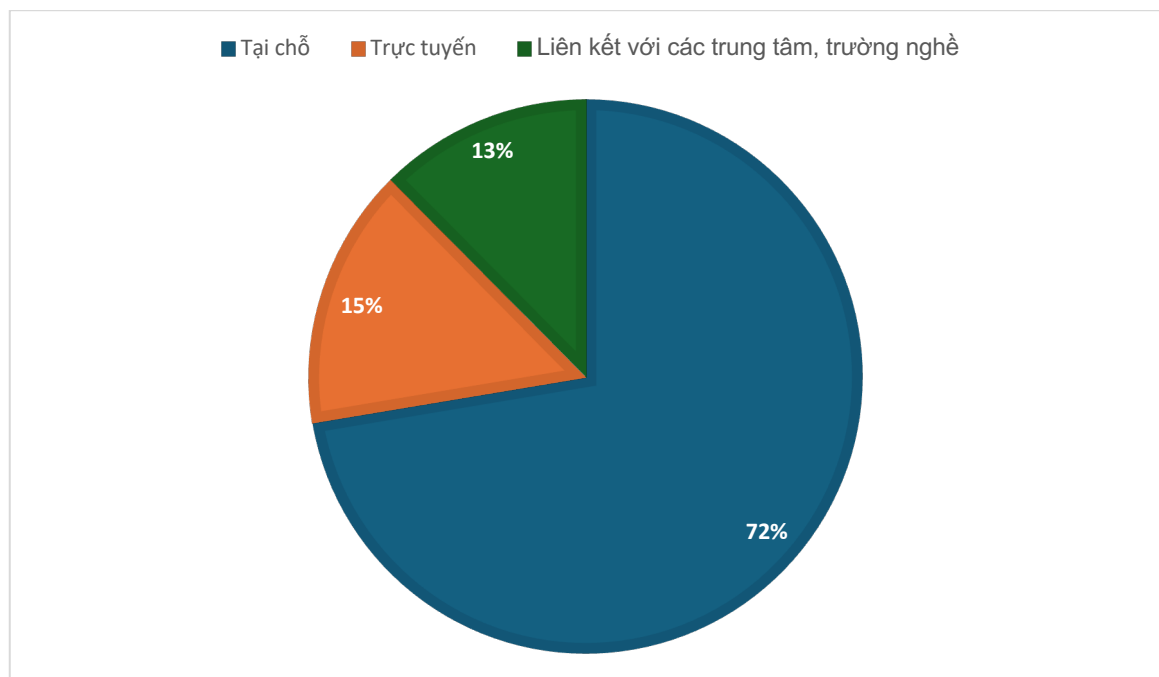
Về đào tạo nâng cao trình độ: theo số liệu thống kê của Công đoàn khu công nghiệp tỉnh Hà Nam, hiện nay có trên 11.000 lượt người lao động được tham gia học tập nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ... nhiều lao động kỹ thuật cao được cử đi đào tạo tại các công ty ở Hàn Quốc và Nhật Bản [5].

Nhìn chung công tác đào tạo nâng cao trình độ, kỹ thuật của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam nhận được sự quan tâm, chú trọng từ chính quyền, Ban quản lý, Công đoàn các khu công nghiệp. Tuy nhiên, về phía chủ doanh nghiệp chưa thật sự chú trọng nhiều đến việc đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ thuật cho người lao động.

Trong khu công nghiệp chủ yếu là lao động phổ thông, vì vậy phần lớn người lao động trước khi vào doanh nghiệp đều chưa được tham gia đào tạo. Trên thực tế, quá trình làm việc tại khu công nghiệp luôn đòi hỏi yêu cầu

ngày càng cao. Để đáp ứng điều yêu cầu công việc, người lao động có nhu cầu được đào tạo và đào tạo lại tay nghề, chuyên môn. Tuy nhiên, về nội dung đào tạo, theo số liệu khảo sát, tỷ lệ người lao động được đào tạo an toàn lao động là 65,72%; kỹ năng chuyên môn 18,94%; kỹ năng mềm là 8,8%; 6,5% đào tạo quản lí, lãnh đạo. Về chi phí đào tạo, 91,3% là doanh nghiệp hỗ trợ một phần chi phí.

Ngoài ra, kết quả khảo sát cũng cho thấy hình thức đào tạo ngắn hạn được sử dụng phổ biến ở các doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Cụ thể:



Hình 3.11: Các hình thức đào tạo nghề tại doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam

Theo đó, có 73,2% người lao động được đào tạo và đào tạo lại dưới hình thức đào tạo tại chỗ; 15,2% người lao động được đào tạo tạo trực tuyến và 13% liên kết với các trung tâm, trường nghề trong đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

Về phía người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp, theo số liệu nghiên cứu sinh khảo sát được, 53,2% doanh nghiệp thường xuyên tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động, 41,67% doanh nghiệp

có tổ chức đào tạo nhưng không thường xuyên, 4,13% doanh nghiệp không tổ chức đào tạo người lao động. Các hình thức được người sử dụng lao động thực hiện để nâng cao trình độ người lao động gồm có: 82,41% đào tạo tại chỗ; 15,4% mời chuyên gia về giảng dạy tại doanh nghiệp; 2,19% cử lao động đi đào tạo tại các trung tâm/ trường nghề. Bên cạnh đó, nhân viên kỹ thuật và cán bộ quản lý là đối tượng chủ yếu được đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn.

Nhìn chung, trong giai đoạn 2018 - 2023, các doanh nghiệp trong KCN tỉnh Hà Nam đã có những quan tâm nhất định đến đào tạo nâng cao trình độ cho người lao động, tuy nhiên đối tượng được đào tạo chủ yếu là nhân viên kỹ thuật và cán bộ quản lý. Bên cạnh đó, chi phí đào tạo lao động được tính vào chi phí sản xuất, do đó nếu thường xuyên tổ chức các khoá đào tạo, nâng cao trình độ lao động sẽ ảnh hưởng đến lợi nhuận của người sử dụng lao động. Chính vì thế, họ ít tổ chức các khoá đào tạo, mời chuyên gia hoặc cử người lao động đi học tại các trung tâm, trường nghề mà chủ yếu là thực hiện hình thức đào tạo tại chỗ.

3.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH HÀ NAM GIAI ĐOẠN 2018 - 2023

3.3.1. Một số kết quả đạt được

Trong giai đoạn 2018 - 2023, sự phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam đã có những tác động mạnh mẽ đến lợi ích của các chủ thể. Qua phân tích thực trạng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh trong thời gian qua, có thể rút ra một số những kết quả đạt được như sau:

Thứ nhất, giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam đã góp phần mang lại lợi ích kinh tế cho các chủ thể liên quan, đó là người lao động

và người sử dụng lao động. Số lượng doanh nghiệp và lực lượng lao động làm việc trong khu công nghiệp tăng lên trong giai đoạn 2018 - 2023; thu nhập của người lao động tăng từ 3,5 triệu đồng/tháng lên 6,5 triệu đồng/tháng. Cùng với đó là đời sống vật chất, tinh thần của người lao động ngày càng cải thiện. Người sử dụng lao động nhận được những ưu đãi đầu tư từ chính quyền địa phương, Ban quản lý các Khu công nghiệp, khai thác được lợi thế về lao động và vị trí địa lý, từ đó tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh và lợi nhuận. Doanh thu thuần của các doanh nghiệp FDI tăng từ 51.310 tỷ đồng năm 2018 lên 97,397 tỷ đồng năm 2022, doanh nghiệp DDI giai đoạn 2018 - 2023 tăng từ 23,814 tỷ đồng lên 47,346 tỷ đồng.

Về chế độ bảo hiểm, theo số liệu khảo sát từ phía người lao động, người sử dụng lao động và từ Công đoàn các KCN ở tỉnh, đa số người lao động được thực hiện đầy đủ các quy định về chế độ bảo hiểm theo quy định của pháp luật.

Về điều kiện, môi trường làm việc: phần lớn người động làm việc trong điều kiện, môi trường đảm bảo, được trang bị thiết bị ATVSLĐ.

Về thỏa ước lao động tập thể, quy chế dân chủ và đối thoại xã hội: Một số doanh nghiệp thuộc đối tượng phải thực hiện kí kết thỏa ước lao động tập thể; thành lập quy chế dân chủ và thực hiện đối thoại xã hội theo đúng quy định của pháp luật.

Thứ hai, trong quá trình thiết lập, duy trì quan hệ lợi ích các chủ thể bước đầu hiểu và thực hiện đúng quyền hạn, trách nhiệm theo quy định về pháp luật, góp phần đảm bảo hài hoà lợi ích trong khu công nghiệp. Trong đó, người sử dụng lao động cơ bản đã tuân thủ đúng theo các quy định trong Bộ luật Lao động, Luật ATVSLĐ, Luật Bảo hiểm.... đảm bảo lợi ích trên các phương diện cho người lao động. Phần lớn người lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam đã có những hiểu biết nhất định về pháp luật lao động,

an toàn lao động để bảo vệ lợi ích chính đáng của mình trong mối quan hệ lợi ích với người sử dụng lao động.

Thứ ba, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam bước đầu đã tạo sự gắn kết, là cơ sở để đảm bảo và thực hiện lợi ích của các chủ thể. Với các cơ chế, chính sách do Nhà nước thiết lập đã góp phần làm cho quan hệ lợi ích trong khu công nghiệp ngày càng bền vững hơn. Sự phối hợp giữa các chủ thể thể hiện sự gắn kết hơn, mỗi chủ thể bước đầu nhận thức được vai trò của mình trong mối quan hệ lợi ích. Do đó, tạo sự hài hòa trong quan hệ lợi ích; các chủ thể đều nhận được lợi ích chính đáng từ sự đóng góp của mình.

3.3.2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam còn tồn tại những hạn chế sau:

Thứ nhất, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam chưa thực sự mang lại lợi ích ổn định và lâu dài cho các chủ thể. Năm 2023, tốc độ tăng tốc độ tăng trưởng thu nhập của người lao động là 17,2% trong khi tốc độ tăng trưởng lợi nhuận của các doanh nghiệp đạt 73,2%. Vẫn còn tình trạng nợ lương, chậm lương ở các doanh nghiệp, chủ yếu là doanh nghiệp DDI, chẳng hạn như Công ty Cổ phần Dệt 19/5 Hà Nội ở Khu công nghiệp tỉnh Đồng Văn I nợ lương của 200 người lao động với tổng số tháng nợ là 4 tháng. Điều này ảnh hưởng đến thu nhập và đời sống của người lao động.

Ngoài ra, trong giai đoạn 2018 - 2023, trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, tổng số lượng lao động nghỉ việc là 30.016 người, trong đó có 27.417 người thôi việc và 2599 người lao động bị mất việc làm. Điều này chứng tỏ rằng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp chưa thực sự bền vững, thiếu tính gắn kết lâu dài giữa các chủ thể tham gia.

Về chế độ bảo hiểm: Trong giai đoạn 2018 - 2023 vẫn còn một số doanh nghiệp nợ, nộp chậm BHXH, không thực hiện chế độ bảo hiểm theo đúng quy định của pháp luật. Có những doanh nghiệp nợ BHXH trong hơn 50 tháng. Năm 2023, tỷ lệ doanh nghiệp DDI nợ BHXH là 70,23%, FDI là 29,77%.

Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động còn hạn chế trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, tỷ lệ các cuộc thanh tra, kiểm tra về PLLĐ còn thấp. Năm 2023, chỉ có 8 doanh nghiệp được kiểm tra về pháp luật lao động.

Về thoả ước lao động tập thể, quy chế dân chủ và đối thoại xã hội: Nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện kí kết thoả ước lao động tập thể. Năm 2023, chỉ có 36,2% số lượng doanh nghiệp thực hiện kí kết thoả ước lao động tập thể. Vẫn còn một số doanh nghiệp thuộc đối tượng phải thành lập quy chế dân chủ và thực hiện đối thoại xã hội chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật.

Vấn đề đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho người lao động trong khu công nghiệp chưa được các doanh nghiệp chú trọng. Hình thức đào tạo chủ yếu là đào tạo tại chỗ. Trình độ lao động là nhân tố quan trọng góp phần cải thiện năng suất và lợi ích của người lao động cũng như chủ doanh nghiệp. Việc chưa chú trọng đến đào tạo, nâng cao trình độ cho người lao động sẽ ảnh hưởng đến lợi ích lâu dài của các chủ thể trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam.

Thứ hai, lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam tương xứng với vị thế của các chủ thể trong mối quan hệ lợi ích. Bằng chứng là, vẫn còn một bộ phận người lao động chưa hài lòng với chế độ tiền lương và phúc lợi. Ở một số khu công nghiệp vẫn còn tình trạng doanh nghiệp chậm lương, nợ lương, khiến cho thu nhập của người lao động ở trạng thái bấp bênh. Mặt khác, thực trạng nhà ở cho người lao động ở các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam hiện nay chưa đáp ứng

được nhu cầu, chưa có nhiều khu kí túc xá, khu nhà ở công nhân cho người lao động. Các dự án nhà ở chưa phân bố đều ở các địa phương trong tỉnh mà tập trung ở các khu vực có nhiều khu công nghiệp gây ra những khó khăn nhất định cho người lao động ở các khu vực khác muốn tiếp cận lợi ích này. Một số doanh nghiệp không có trợ cấp nhà ở cho người lao động.

Thứ ba, tuy đã có sự gắn kết giữa người lao động và người sử dụng lao động ở các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam trong quan hệ lợi ích, nhưng sự liên kết này còn lỏng lẻo, thiếu tính bền vững và tồn tại những mâu thuẫn về lợi ích. Điều này dẫn đến tình trạng để tối đa hoá lợi ích của mình mà gây thiệt hại đến lợi ích của các chủ thể còn lại. Bằng chứng là các chủ thể chưa thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ và trách nhiệm theo quy định của pháp luật để đảm bảo hài hoà lợi ích giữa các bên. Ở các khu công nghiệp, doanh nghiệp không xây dựng nội quy lao động, thực hiện quy chế dân chủ chiếm tỷ lệ cao. Một số doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp thuế, trả lương, đóng BHXH, đảm bảo ATVSLĐ theo đúng quy định của pháp luật. Điều này gây tổn hại đến lợi ích của người lao động trong khu công nghiệp.

Trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, vẫn còn bộ phận người lao động trong các khu công nghiệp chưa hiểu rõ và tuân thủ quy định về ATVSLĐ, vi phạm pháp luật lao động làm ảnh hưởng đến lợi ích của người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp. Mặt khác, người lao động thờ ơ, không tham gia góp ý, đề xuất những vấn đề liên quan trực tiếp đến lợi ích của bản thân trong quá trình lao động như ATVSLĐ, đào tạo nâng cao trình độ....

3.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Có thể thấy, quan hệ lợi ích trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam bên cạnh việc đạt được một số thành tựu thì vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định. Có thể khái quát những nguyên nhân cơ bản dẫn đến những hạn chế nêu trên như sau:

Thứ nhất, hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước và chính quyền tỉnh Hà Nam đối với phát triển khu công nghiệp, người sử dụng lao động và

người lao động còn nhiều bất cập, còn tình trạng chòng chéo luật; một số luật chưa kịp thời bổ sung, chỉnh sửa để phù hợp tình hình mới; một số điều luật chưa có văn bản hướng dẫn thực hiện rõ ràng, cụ thể gây khó khăn đối với chính quyền địa phương và các phòng ban trong việc phối hợp quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam. Chẳng hạn, Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định về thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, đến nay chưa có văn bản hướng dẫn việc thành lập tổ chức này. Điều này cũng gây hạn chế trong việc thực hiện chính sách thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định theo quy định. Hay như trong Luật Công đoàn hiện nay vẫn chưa có những quy định về việc xây dựng các thiết chế Công đoàn tại các khu công nghiệp, do đó việc thực hiện xây dựng dự án nhà ở của Liên đoàn lao động ở các địa phương gặp nhiều khó khăn.

Bên cạnh đó, các chế tài hiện nay chưa đủ mạnh để người sử dụng lao động bắt buộc nghiêm túc thực hiện theo đúng pháp luật lao động, dẫn đến lợi ích kinh tế của người lao động chưa được bảo đảm. Vẫn còn những "lỗ hổng pháp luật" tạo điều kiện cho người sử dụng lao động lách luật, vi phạm pháp luật. Chẳng hạn, mức phạt đối với các doanh nghiệp không thực hiện xây dựng quy chế dân chủ cơ sở và nội dung lao động hiện nay là từ 10 triệu - 20 triệu đồng. Doanh nghiệp không thực hiện nghĩa vụ nộp BHXH sẽ bị phạt từ 12 - 15% tổng tiền nộp BHXH bắt buộc nhưng không quá 75 triệu đồng.

Thứ hai, các chủ thể trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động chưa nhận thức rõ được vai trò, tầm quan trọng của việc liên kết, hợp tác với các chủ thể khác trong quá trình thực hiện lợi ích kinh tế dẫn đến các chủ thể liên kết với nhau còn lỏng lẻo, thiếu tình bền vững. Do chưa hiểu rõ địa vị, quyền hạn và trách nhiệm của mình nên trong quá trình phân phối lợi ích, các chủ thể chưa đảm bảo sự thống nhất, hài hòa trong mối quan hệ lợi ích trong quá trình làm việc tại khu công nghiệp.

+ Người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam phần lớn còn tư duy và thói quen sinh sống nông thôn, chưa hình thành được tác phong làm việc công nghiệp; chưa hiểu rõ về pháp luật lao động và nhận thức về lợi ích kinh tế của mình; chưa nhận thức được vai trò quan trọng của tổ chức Công đoàn cơ sở và các tổ chức chính trị xã hội khác trong khu công nghiệp.

+ Người sử dụng lao động: chưa có nhận thức đầy đủ về pháp luật lao động và việc chấp hành nghiêm chỉnh quy định đối với người lao động, Nhà nước, và xã hội; chưa hiểu đầy đủ về vị thế, vai trò của người lao động làm việc tại doanh nghiệp; chưa thực sự xây dựng được các chính sách phúc lợi và môi trường làm việc thực sự cởi mở, thân thiện, hài hoà giữa doanh nghiệp và người lao động trong các khu công nghiệp.

Bên cạnh đó, các chủ thể chưa có nhận thức đầy đủ về pháp luật lao động và các quy định pháp luật liên quan khác. Điều này làm cho trong một số trường hợp người sử dụng lao động chưa thực hiện đúng và đầy đủ những quy định để đảm bảo lợi ích của các chủ thể khác. Hoặc khi bị xâm phạm lợi ích, do chưa hiểu rõ về pháp luật lao động nên người lao động trong các khu công nghiệp chưa biết cách để bảo vệ lợi ích kinh tế chính đáng của mình.

Thứ ba, Công đoàn cơ sở và các tổ chức chính trị - xã hội trong khu công nghiệp chưa phát huy hết trách nhiệm và vai trò trong việc đại diện lợi ích của người lao động. Tổ chức Công đoàn các khu công nghiệp và Công đoàn cơ sở chưa thực hiện tốt vai trò của mình trong đảm bảo hài lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Các tổ chức Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội chưa thực hiện tốt việc phối hợp với người sử dụng lao động trong khu công nghiệp và cơ quan chức năng để hướng dẫn, giúp đỡ người lao động thực hiện ký kết hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể; tham gia xây dựng quy chế dân chủ, đối thoại trực tiếp với người lao động định kì.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO HÀI HOÀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH HÀ NAM ĐẾN NĂM 2030

4.1. DỰ BÁO BỐI CẢNH VÀ QUAN ĐIỂM ĐẢM BẢO HÀI HOÀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Dự báo tình hình trong nước và quốc tế tác động đến giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam đến năm 2030

4.1.1.1. Những thời cơ, thuận lợi

Toàn cầu hoá đang ngày càng ảnh hưởng sâu rộng đến các quốc gia trên thế giới trong mọi lĩnh vực trong đó có chuyển dịch sản xuất và chuỗi cung ứng toàn cầu. Sau các cuộc chiến tranh thương mại căng thẳng giữa các nước lớn, Việt Nam trở thành điểm đến hấp dẫn cho các nhà đầu tư nước ngoài để giảm thiểu rủi ro và các chi phí sản xuất do có vị trí địa lý thuận lợi, chi phí lao động cạnh tranh. Hà Nam với thế mạnh là các ngành sản xuất linh kiện điện tử, dệt may, công nghiệp nhẹ đã thu hút được nhiều nhà đầu tư vào các khu công nghiệp.

Cùng với quá trình chủ động, tích cực hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam tham gia kí kết các Hiệp định thương mại tự do (FTA) như Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU đã tạo ra cánh cửa rộng lớn cho việc nâng cao năng lực cạnh tranh, các ưu đãi về thuế quan đối với các hàng hoá sản xuất tại Việt Nam xuất khẩu vào các thị trường lớn. Đây là cơ hội lớn đối với tỉnh Hà Nam do sự phát triển của các khu công nghiệp ở tỉnh chủ yếu phục vụ cho việc xuất khẩu sang các thị trường Mỹ, EU, Nhật Bản...

Sự tiến bộ của khoa học công nghệ, thành tựu của cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã tạo ra cuộc cách mạng số. Dưới tác động của chuyển đổi số, Nhà nước, Chính quyền địa phương và Ban quản lý các khu công nghiệp đã đẩy mạnh quá trình cải cách thủ tục hành chính trong việc cấp phép hoạt động, giải quyết các khó khăn cho doanh nghiệp, cải thiện môi trường làm việc. Đồng thời cung cấp các ưu đãi về thuế quan đối với doanh nghiệp đầu tư vào khu công nghiệp. Nhà nước, Chính quyền địa phương ở tỉnh Hà Nam đầu tư mạnh vào phát triển hạ tầng như đường bộ, hạ tầng năng lượng nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước hoạt động sản xuất trong các khu công nghiệp. Cùng với vị trí địa lý ở gần Hà Nội, tỉnh Hà Nam đã thu hút được nhiều doanh nghiệp từ Hàn Quốc, Nhật Bản, Trung Quốc đầu tư vào các khu công nghiệp Đồng Văn, Châu Sơn, Hoà Mạc.

Phát triển bền vững trở thành xu thế với mô hình kinh tế số, kinh tế tuần hoàn, tăng trưởng xanh đang ngày càng phổ biến ở nhiều quốc gia. Kinh tế số với sự hỗ trợ của các công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo (AI), Internet vạn vật (IoT) và Big Data cùng với các mô hình kinh tế mới như kinh tế tuần hoàn, tăng trưởng xanh sẽ giúp các khu công nghiệp nâng cao hiệu quả sản xuất, tối ưu hoá quy trình và giảm thiểu các chi phí, đổi mới mô hình sản xuất. Từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, cải thiện quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp.

Hà Nam là tỉnh có lợi thế về nguồn lao động trẻ dồi dào, chủ yếu từ các vùng nông thôn trong tỉnh và các tỉnh lân cận. Đây là nguồn cung lao động lớn cho các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam trong những năm tới. Ngoài ra, Hà Nam thực hiện quy hoạch các khu công nghiệp trong tỉnh một cách hợp lý, phân bố đồng đều theo thế mạnh ở từng khu vực. Qua đó giúp tối ưu hoá việc sử dụng đất đai và các nguồn lực, góp phần thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước vào các khu công nghiệp.

4.1.1.2. Những khó khăn, thách thức

Trong quá trình chuyển dịch chuỗi cung ứng toàn cầu dưới tác động của toàn cầu hoá, bên cạnh những thuận lợi Việt Nam phải cạnh tranh với các quốc gia khác trong khu vực Đông Nam Á như Thái Lan, Indonesia hay Malaysia trong thu hút các nhà đầu tư FDI. Do đó tạo áp lực lên các khu công nghiệp phải có môi trường đầu tư thuận lợi, hạ tầng phát triển và các chính sách ưu đãi hấp dẫn. Sự gián đoạn trong chuỗi cung ứng toàn cầu sau đại dịch Covid -19 đã gây khó khăn nhất định cho các doanh nghiệp trong việc suy trì hoạt động sản xuất và xuất khẩu.

Việt Nam trở thành thành viên của các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới cũng đặt ra những thách thức đối với việc phải tuân thủ theo các tiêu chuẩn quốc tế khi nhập khẩu vào các thị trường lớn; các cam kết về bảo vệ môi trường, lao động, cạnh tranh cũng tạo nên những khó khăn cho các khu công nghiệp. Điều này đòi hỏi doanh nghiệp trong các khu công nghiệp phải nâng cao chất lượng sản phẩm và quy trình sản xuất. Bên cạnh đó, các động lực tăng trưởng truyền thống của kinh tế thế giới như thương mại, đầu tư, sản xuất tiếp tục khó khăn. Các nền kinh tế lớn, đối tác thương mại, đầu tư chủ yếu của nước ta phục hồi chậm, thiếu bền vững, tăng trưởng thấp trong khi cầu tiêu dùng còn yếu, hàng rào bảo hộ gia tăng ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình kinh tế của các quốc gia, hoạt động đầu tư, xuất nhập khẩu của các doanh nghiệp và đời sống của người lao động.

Tình hình thị trường lao động trong nước có nhiều biến đổi, chuyển dịch cơ cấu lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ ngày càng diễn ra mạnh mẽ dẫn đến tỷ trọng lao động trong nông nghiệp giảm, lao động trọng các ngành công nghiệp dịch vụ ngày càng tăng dẫn đến sự cạnh tranh cao và thay đổi trong cấu trúc lao động giữa lao động phổ thông và lao động kỹ năng. Ngoài ra, cạnh tranh làm cho lao động di chuyển đến các khu công

ng nghiệp và khu vực có điều kiện làm việc và lợi ích kinh tế tốt hơn, gây mất cân đối và ảnh hưởng đến lợi ích của các chủ thể.

4.1.2. Nhận định xu hướng phát triển khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam đến năm 2030

Mục tiêu đến năm 2030 xây dựng tỉnh Hà Nam giàu đẹp, văn minh, phấn đấu đạt mức phát triển khá của Vùng đồng bằng sông Hồng; trở thành trung tâm công nghiệp - công nghệ cao thân thiện với môi trường, hiệu quả kinh tế - xã hội lớn; trung tâm du lịch văn hóa gắn với du lịch văn hóa tâm linh, nghỉ dưỡng, vui chơi, giải trí, thể thao; phát triển nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, nông nghiệp sạch, sản xuất hàng hóa với năng suất, chất lượng, giá trị cao; có tốc độ tăng năng suất lao động cao trên cơ sở đẩy mạnh ứng dụng hiệu quả khoa học - công nghệ và đổi mới sáng tạo trong phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ môi trường và nâng cao chất lượng nhân lực; các lĩnh vực văn hóa, xã hội, môi trường sinh thái, an sinh xã hội, đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được đảm bảo và không ngừng nâng cao.

Hà Nam hiện có 8 khu công nghiệp với tổng diện tích trên 2.500ha, trong đó tỷ lệ đất công nghiệp chiếm trên 70%, hạ tầng kỹ thuật được đầu tư đồng bộ. Đến nay, tỷ lệ lấp đầy đạt trên 80%. Thời gian qua, Hà Nam tích cực triển khai các giải pháp nhằm phát huy tiềm năng, lợi thế, thu hút đầu tư, đẩy mạnh phát triển công nghiệp. Hà Nam chủ động, tích cực chuẩn bị hạ tầng các khu công nghiệp, khu công nghệ cao hiện đại, đồng bộ..., tạo môi trường hấp dẫn thu hút doanh nghiệp đầu tư, lao động đến làm việc tại tỉnh. Ông Trần Văn Kiên, Trưởng ban Quản lý khu công nghiệp Hà Nam, cho biết: “Chúng tôi tiếp tục tham mưu cho tỉnh ủy tiếp tục cải thiện hơn nữa môi trường thu hút đầu tư, đặc biệt là cải cách thủ tục hành chính cũng như cung cấp dịch vụ đầy đủ cho các nhà đầu tư tới Hà Nam. Đặc biệt, quan tâm hơn nữa tới các nhà đầu tư đã và đang thực hiện các dự án đầu tư trên địa bàn tỉnh, đồng thời

đẩy nhanh công tác quy hoạch các khu công nghiệp giai đoạn mới để sẵn sàng kêu gọi các nhà đầu tư đầu tư cơ sở hạ tầng để thu hút đầu tư”.

Trong giai đoạn đến năm 2030, tỉnh chú trọng tăng cường thu hút nhà đầu tư vào các ngành công nghiệp ô tô, công nghiệp điện tử, công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến sâu các sản phẩm nông nghiệp, công nghiệp hỗ trợ phục vụ các ngành công nghiệp, nông nghiệp. Đây là các ngành tận dụng được nền tảng, trình độ phát triển công nghiệp hiện có của tỉnh và tiềm năng của Hà Nam. Đối với các ngành công nghiệp công nghệ cao đòi hỏi hàm lượng kỹ thuật cao hơn như các sản phẩm công nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học và dược phẩm, Hà Nam sẽ chủ động, tích cực chuẩn bị hạ tầng các khu công nghiệp, khu công nghệ cao hiện đại, đồng bộ, đẩy mạnh đào tạo nhân lực chất lượng cao và quảng bá tới các nhà đầu tư lớn về cơ hội và các ưu đãi tại Hà Nam.

Theo dự thảo hồ sơ quy hoạch tỉnh Hà Nam thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, ngoài các khu công nghiệp, cụm công nghiệp hiện có, Hà Nam dự kiến thành lập mới 14 khu công nghiệp với quy mô tổng diện tích khoảng gần 3.500 ha. Trong đó, tập trung phát triển công nghiệp theo mô hình kinh tế tuần hoàn, tăng trưởng xanh, ứng dụng công nghệ cao, thân thiện với môi trường; Ưu tiên phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp điện tử, công nghiệp hỗ trợ, chế biến, chế tạo, sản xuất, lắp ráp ô tô... Tập trung phát triển các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn toàn tỉnh. Nâng cao chất lượng hạ tầng, dịch vụ và hiệu quả hoạt động của các khu công nghiệp đã lấp đầy trên 95% (Đồng Văn I, Đồng Văn II, Đồng Văn III, Đồng Văn IV, Hoà Mạc, Châu Sơn, Thanh Liêm, Thái Hà giai đoạn I), đẩy mạnh thu hút đầu tư để lấp đầy 02 khu công nghiệp đã có chủ trương đầu tư (Đồng Văn I mở rộng về phía đông đường cao tốc và Thái Hà giai đoạn II). Xây dựng và thành lập mới 04 khu công nghiệp đã được Thủ tướng Chính phủ

chấp thuận bổ sung quy hoạch (Kim Bảng I, Châu Giang I, Đồng Văn V, Đồng Văn VI). Sáp nhập Cụm công nghiệp Châu Giang vào Khu công nghiệp Châu Giang I và Cụm công nghiệp Lê Hồ vào Khu công nghiệp Kim Bảng I khi có đủ các điều kiện theo quy định. Đến năm 2030, ưu tiên thành lập mới, mở rộng phát triển các khu công nghiệp có vị trí địa lý thuận lợi, khả năng thu hút các nhà đầu tư, tạo động lực thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh gồm: Kim Bảng II, Kim Bảng III, Kim Bảng IV, Thanh Bình I (Thanh Bình IA, Thanh Bình IB, Thanh Bình IC), Thanh Bình II, Bình Lục, Thái Hà III. Việc thành lập, mở rộng các khu công nghiệp phải đảm bảo phù hợp với chỉ tiêu, kế hoạch sử dụng đất khu công nghiệp được phân bổ và quy định pháp luật có liên quan. Các Khu công nghiệp Châu Giang II, Thái Hà II, Đạo Lý sẽ được thành lập mới tùy theo nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội thực tế của địa phương trong thời kỳ quy hoạch.

4.1.3. Quan điểm đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam đến năm 2030

4.1.3.1. Hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam phải dựa trên hệ thống thể chế, chính sách của Nhà nước gắn với điều kiện thực tiễn của địa phương

Quá trình nghiên cứu về lý luận, khảo sát giá thực trạng quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam cho thấy, các chính sách của Nhà nước và chính quyền địa phương có vai trò quan trọng, tác động lớn đến việc thực hiện các lợi ích kinh tế của mỗi chủ thể. Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030 Đảng ta đã xác định rằng: “*Điều chỉnh quan hệ phân phối thu nhập; tiếp tục hoàn thiện chính sách tiền lương, tiền công trong khu vực*

doanh nghiệp theo hướng Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu, đồng thời tăng cường cơ chế thương lượng, thoả thuận tiền lương theo nguyên tắc thị trường. Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ” [98].

Cụ thể hoá quan điểm, chủ trương của Đảng, Đảng bộ tỉnh Hà Nam xác định trong Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh trình Đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh Hà Nam lần thứ XX, nhiệm kì 2020 - 2025: *“Xây dựng mối quan hệ hài hoà, ổn định tiến bộ và bảo vệ quyền lợi, lợi ích chính đáng cho công nhân và người lao động trong doanh nghiệp” [98].*

Trên cơ sở quan điểm, chủ trương của Đảng và chính quyền tỉnh Hà Nam, việc giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động phải dựa trên hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước và các quy định của tỉnh. Đây là cơ sở pháp lí để người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước thực hiện quyền hạn, trách nhiệm, nghĩa vụ nhằm đảm bảo lợi ích của mình đồng thời hài hoà lợi ích với các chủ thể khác. Thực tế Hà Nam là một trong những tỉnh thu hút đầu tư lớn, có nhiều khu công nghiệp, nhiều nhà đầu tư cả trong và ngoài nước. Điều này tạo ra nhiều cơ hội việc làm, phát triển kinh tế địa phương nhưng đồng thời cũng đặt ra những thách thức nhất định về quản lí và giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa các chủ thể. Chính vì thế, việc áp dụng và nghiêm túc tuân thủ các quy định của pháp luật sẽ giúp đảm bảo lợi ích của các bên liên quan.

Thêm vào đó, hệ thống thể chế, chính sách của Nhà nước là cơ sở tạo lập môi trường ổn định, công bằng, minh bạch, từ đó giảm thiểu các xung đột, tranh chấp, tăng cường hợp tác và tin tưởng của các chủ thể. Tỉnh Hà Nam những năm qua đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá và phát triển các khu công nghiệp. Do đó, một khung pháp lí vững chắc sẽ là cơ sở để đảm bảo sự ổn định, bền vững trong quan hệ lợi ích giữa người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước; tạo nền tảng có sự phát triển kinh tế địa phương.

Ngoài ra, hệ thống thể chế, chính sách của Nhà nước sẽ giúp các cơ quan chức năng thực hiện tốt hơn vai trò quản lí, giám sát có hiệu quả, đảm bảo các chủ thể phải tuân thủ đúng theo các quy định của pháp luật. Qua đó, thực hiện tốt hơn lợi ích kinh tế của các chủ thể đồng thời giảm thiểu các vi phạm và mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích ở các khu công nghiệp. Thực tiễn ở tỉnh Hà Nam cũng cho thấy, các cơ quan quản lí địa phương cần phải linh hoạt và kịp thời trong việc giải quyết những vấn đề phát sinh trong quan hệ lợi ích ở các khu công nghiệp dựa trên cơ sở của pháp luật lao động nhằm hướng tới sự ổn định và phát triển bền vững.

Phân tích thực trạng cho thấy Hà Nam là địa phương có những đặc thù riêng về kinh tế, văn hoá, xã hội. Do đó, việc áp dụng các pháp luật cần có sự linh hoạt, phù hợp với những điều kiện cụ thể này. Chính quyền địa phương có thể bổ sung hoặc điều chỉnh các chính sách cho phù hợp thực tiễn, chẳng hạn như mở các khoá học đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, kĩ thuật phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp và người lao động tại địa phương, hoặc có những chính sách hỗ trợ nhà ở, phúc lợi cho người lao động trong các khu công nghiệp tùy theo tình hình thực tế ở các khu công nghiệp trong tỉnh...

Nhìn chung, việc đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam phải dựa trên hệ thống thể chế và các chính sách của Nhà nước, đồng thời gắn với điều kiện thực tiễn ở địa phương để bảo vệ lợi ích của các chủ thể, tạo môi trường làm việc ổn định, phát triển.

4.1.3.2. Hài hoà quan hệ lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam phải hướng tới bảo đảm tái sản xuất sức lao động của người lao động

Các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam ngày càng phát triển mang lại lợi ích lớn đối với kinh tế địa phương, góp phần nâng cao thu nhập cho người lao động. Tuy nhiên, thực tế cho thấy còn một bộ phận không nhỏ

người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh có mức thu nhập chưa đủ để tái sản xuất sức lao động. Thêm vào đó, mỗi chủ thể trong quan hệ lợi ích này đều có vị thế nhất định, trong đó xét về quan hệ sản xuất, người lao động là đối tượng yếu thế hơn do không nắm giữ trong tay tư liệu sản xuất chủ yếu, vì thế mà lợi ích kinh tế của họ dễ bị xâm phạm. Chính vì vậy, việc giải quyết hài hoà mối quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam một mặt hướng đến sự thống nhất về lợi ích, mặt khác phải hướng tới cải thiện đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động trong và ngoài tỉnh.

Đảm bảo tái sản xuất, cải thiện đời sống cho người lao động sẽ góp phần duy trì, nâng cao sức khoẻ và sức lao động của họ. Khi sức khoẻ được đảm bảo, họ sẽ duy trì được hiệu quả công việc và ngược lại. Nếu sức khoẻ thể chất; tinh thần của họ không được đảm bảo, sẽ làm giảm hiệu quả làm việc từ đó ảnh hưởng đến lợi nhuận và hoạt động của doanh nghiệp. Ngoài ra, khi người lao động hài lòng với lợi ích của mình có được, họ sẽ ít có xu hướng thay đổi công việc, điều này giúp cho doanh nghiệp ổn định được nguồn lao động, giảm thiểu chi phí tuyển dụng, đào tạo lao động mới; đồng thời giảm bớt các mâu thuẫn và tranh chấp lao động; đóng góp vào sự phát triển kinh tế, xã hội của địa phương vì nếu thu nhập của họ thấp hoặc không đảm bảo, người lao động có thể sẽ gặp khó khăn trong việc đáp ứng những nhu cầu cơ bản trong cuộc sống.

Như vậy, đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trong tỉnh Hà Nam không chỉ đảm bảo thực hiện lợi ích của các chủ thể mà còn phải hướng đến nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động. Hài hoà lợi ích phải gắn với thực tiễn cụ thể của tỉnh Hà Nam, đảm bảo rằng các biện pháp đưa ra phải mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, người lao động và cả cộng đồng, xã hội; đóng góp vào phát triển khu công nghiệp và kinh tế xã hội của tỉnh.

4.1.3.3. Hải hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam phải hướng tới nâng cao lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động

Qua việc phân tích lý luận quan hệ lợi ích, quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động là mối quan hệ lợi ích cơ bản. Trong quá trình giải quyết quan hệ lợi ích phải bảo đảm nâng cao lợi ích của các chủ thể, tức là vừa phải chú trọng đến lợi ích của người lao động, vừa đảm bảo lợi ích của người sử dụng lao động, và lợi ích của Nhà nước. Theo đó, hải hoà trong mối quan hệ lợi ích sẽ khắc phục tình trạng xảy ra xung đột, xuất hiện mâu thuẫn về lợi ích giữa các chủ thể.

Hải hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp phải đảm bảo nâng cao lợi ích của các chủ thể. Thông qua đó, tạo sự gắn kết giữa các chủ thể, cải thiện năng suất lao động và hiệu quả công việc. Ở góc độ khác, khi tăng trưởng lợi nhuận, doanh nghiệp sẽ tiếp tục đầu tư, mở rộng quy mô sản xuất, thuê thêm nhiều lao động, nộp ngân sách tăng lên. Hải hoà về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động sẽ góp phần cải thiện đời sống của người dân; sự phát triển của doanh nghiệp; hiện thực hoá các mục tiêu kinh tế, xã hội của địa phương.

Như vậy, đảm bảo lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam sẽ góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội địa phương phát triển, cải thiện cuộc sống của người dân, tạo môi trường làm việc, kinh doanh nhiều quả và ổn định, thu hút các doanh nghiệp trong và ngoài nước

4.1.3.4. Hải hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam phải dựa trên cơ sở hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp

Trong khu công nghiệp, lợi ích của các chủ thể còn dựa trên tình hình hoạt động của doanh nghiệp. Nói cách khác, lợi ích của người lao động có

được đảm bảo hay không một phần phụ thuộc vào kết quả sản xuất của doanh nghiệp. Nếu hoạt động hiệu quả, người sử dụng lao động sẽ có nguồn lực tài chính tốt để thực hiện các lợi ích của người lao động, và nghĩa vụ đối với nhà nước thông qua đóng thuế, tạo việc làm và thúc đẩy phát triển kinh tế ở lĩnh vực công nghiệp phụ trợ tỉnh Hà Nam. Qua phân tích thực trạng những doanh nghiệp nợ thuế, nợ BHYT, BHXH... của người lao động chủ yếu là những doanh nghiệp hoạt động không ổn định.

Lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam là mối quan hệ lợi ích có sự tương hỗ. Doanh nghiệp sản xuất có hiệu quả thì lợi ích của người lao động mới được thực hiện. Song, chỉ khi người lao động được đảm bảo về mặt lợi ích thì họ mới tích cực làm việc, gắn bó với công việc, nâng cao tinh thần và hiệu suất làm việc. Qua đó nâng cao lợi ích của các doanh nghiệp. Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng chỉ rõ: *"Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ... bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững"*. Như vậy, con người chính là yếu tố cơ bản nhất, phát triển nguồn nhân lực là đột phá có tính chiến lược để thúc đẩy hoạt động của các doanh nghiệp, hướng tới nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam. Khi doanh nghiệp làm ăn tốt tạo điều kiện để mở rộng sản xuất kinh doanh, qua đó nhu cầu sử dụng lao động tăng lên, giúp giải quyết vấn đề việc làm, góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp ở địa phương và trên cả nước.

Có thể thấy rằng, sự hài hoà về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam cần phải dựa trên hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp để đảm bảo lợi ích cho các chủ thể và góp phần vào sự phát triển của các khu công nghiệp và địa phương.

4.2. GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM

4.2.1. Nhóm giải pháp đối với các chủ thể trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

4.2.1.1. Đối với người sử dụng lao động

Một là, nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động về pháp luật và chấp hành nghiêm quy định về nghĩa vụ đối với người lao động, Nhà nước và xã hội.

Đánh giá quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam cho thấy, một trong những nguyên nhân dẫn đến xung đột, mâu thuẫn lợi ích giữa các chủ thể là do sự thiếu hiểu biết, không chấp hành một cách nghiêm túc các quy định của pháp luật từ phía người sử dụng lao động. Vì vậy, tăng cường hiểu biết về pháp luật cho cán bộ, người lao động và người sử dụng lao động là một trong những giải pháp được nhấn mạnh, cụ thể:

+ Tuyên truyền, nâng cao nhận thức về quyền hạn và nghĩa vụ của người sử dụng lao động quy định của pháp luật. Để thực hiện được điều này, giải pháp hướng đến là: tổ chức các hội nghị tập huấn định kì để phổ biến, quán triệt các văn bản về pháp luật lao động cho người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh; phát hành các sách báo, tài liệu chi tiết cập nhật về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động để họ tìm hiểu, nghiên cứu. Mời các chuyên gia về pháp luật lao động hoặc đại diện từ các cơ quan chính quyền địa phương tham gia trao đổi, phổ biến các quy định của pháp luật đối với người sử dụng lao động đang đăng kí kinh doanh tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tạo những video ngắn, kênh truyền thông trên các mạng xã hội, các infographic để giải thích, tuyên truyền về pháp luật

lao động cho các doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Cần lưu ý rằng, nội dung tuyên truyền cần phải đảm bảo tính cập nhật, chính xác, dễ hiểu

Ngoài ra, Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam cần phối hợp với các Sở, ban ngành và các bên liên quan thực hiện nâng cao hiệu quả làm việc, trình độ chuyên môn của đội ngũ tư vấn pháp luật để hỗ trợ kịp thời các doanh nghiệp trong việc tìm hiểu và tuân thủ các quy định của pháp luật về pháp luật lao động; cung cấp dịch vụ tư vấn pháp luật với chi phí và giá thành phù hợp với các nhóm quy mô doanh nghiệp khác nhau trong khu công nghiệp để đảm bảo họ đều có cơ hội tìm hiểu và được hỗ trợ về pháp luật lao động.

Tổ chức các buổi gặp mặt, đối thoại trực tiếp giữa Ban quản lý, chính quyền địa phương và doanh nghiệp để trực tiếp cập nhật, trao đổi, thảo luận và tháo gỡ kịp thời những khó khăn của các doanh nghiệp đang hoạt động ở các khu công nghiệp trong quá trình thực hiện pháp luật lao động.

+ Có những chế tài thưởng, phạt cụ thể trong quá trình người sử dụng lao động thực hiện những quy định, văn bản pháp luật của nhà nước về lao động. Ở Hà Nam, vẫn còn tồn tại một số doanh nghiệp, làm trái quy định, thực hiện chưa đầy đủ nghĩa vụ của mình đối với người lao động, nhà nước và xã hội. Nguyên nhân là do những chế tài được quy định chưa đủ mạnh, chưa mang tính chất răn đe để các doanh nghiệp thực hiện điều chỉnh hành vi thực hiện pháp luật; các cơ quan chức năng ở tỉnh Hà Nam trong một số trường hợp chưa thể hiện quan điểm dứt khoát, rõ ràng trong quá trình xử lý các doanh nghiệp thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật. Do vậy, trong thời gian tới cần phải tăng cường chế tài xử phạt đối với những doanh nghiệp có hành vi vi phạm, làm xâm hại lợi đến lợi ích của người lao động và Nhà nước. Bên cạnh đó, việc đưa ra các chế tài xử phạt cần đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp phải tuân thủ nghiêm túc các quy định của pháp luật nếu không muốn bị chịu trách nhiệm pháp lý.

Bên cạnh chế tài xử lý, cần có nhữn sự khuyến khích, khen thưởng đối với những doanh nghiệp đi đầu trong việc thực hiện quy định liên quan đến người lao động, bảo đảm quyền; lợi ích hợp pháp của người lao động. Hình thức này hiện nay trên địa bàn tỉnh Hà Nam vẫn chưa được chú trọng. Vì vậy, trong thời gian tới, cơ quan quản lí các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam cần đề xuất, thực hiện những hình thức cụ thể trong việc khen thưởng, tuyên dương những doanh nghiệp trong khu công nghiệp thực hiện tốt những lợi ích của người lao động và thực hiện tốt nghĩa vụ, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với Nhà nước. Nó giống như biện pháp nêu gương, một mặt khích lệ tinh thần những doanh nghiệp đã và đang thực hiện tốt pháp luật lao động, thực hiện đảm bảo lợi ích cho người lao động và Nhà nước, tạo động lực cho họ thực hiện tốt hơn. Mặt khác, điều này tạo động lực đối với các doanh nghiệp khác cải thiện đời sống cho người lao động; trách nhiệm xã hội đối với Nhà nước.

Từ nghiên cứu thực trạng ở tỉnh Hà Nam cho thấy rằng những xung đột về lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp một phần là do người sử dụng lao động chưa thực hiện nghiêm túc quy định về nghĩa vụ đối với người lao động và Nhà nước. Để hạn chế điều này, người sử dụng lao động cần tránh tư tưởng xem nhẹ lợi ích của các chủ thể khác. Do đó, người sử dụng lao động cần phải nghiêm chỉnh thực hiện quy định về nghĩa vụ đối với người lao động mới có thể góp phần giải quyết hài hoà mối quan hệ lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam.

Hai là, nâng cao sự hiểu biết của người sử dụng lao động lực lượng lao động làm việc tại doanh nghiệp

Lao động làm việc tại doanh nghiệp là bộ phận quan trọng đối với hoạt động, là nguồn vốn con người trực tiếp tạo ra sản phẩm và góp phần làm tăng lợi nhuận của doanh nghiệp. Do đó, người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp thay đổi quan niệm cho rằng người lao động chỉ đơn thuần là người làm thuê hưởng lương mà phải coi đó như một loại tài sản quý giá của

doanh nghiệp cần được tôn trọng. Chỉ khi thay đổi tư duy, nhận thức, người sử dụng lao động mới có cách nhìn nhận tích cực, coi trọng lợi ích của người lao động.

Khi doanh nghiệp trân trọng người lao động, họ sẽ cảm thấy mình có vị thế ở doanh nghiệp, từ đó có động lực để làm việc với tinh thần hăng say và sự trách nhiệm, vì lợi ích của doanh nghiệp cũng như của chính bản thân mình. Bên cạnh đó, khi người sử dụng lao động hiểu vai trò của người lao động sẽ chú ý đến thực hiện lợi ích cho người lao động chẳng hạn như chế độ tiền lương, cải thiện môi trường làm việc, các chính sách trợ cấp, BHYT, BHXH... Qua đó giảm thiểu xảy ra những xung đột, mâu thuẫn trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Doanh nghiệp tôn trọng người lao động và lợi ích kinh tế của họ cũng chính là đang góp phần đảm bảo lợi ích của chính mình. Bởi lẽ chính sách tốt sẽ tạo được danh tiếng tốt cho doanh nghiệp, thu hút được ngày càng nhiều lao động; nâng cao giá trị thương hiệu đối với xã hội, từ đó thực hiện được các lợi ích kinh tế. Ngoài ra, việc nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của người lao động cũng giúp cho chủ doanh nghiệp có ý thức tuân thủ nghiêm túc các quy định pháp luật và đảm bảo các lợi ích cần thiết cho người lao động, qua đó giảm thiểu những rủi ro pháp lí và những vi phạm pháp luật, gây thiệt hại đến lợi ích của các doanh nghiệp.

Ba là, cần xây dựng, thực hiện tốt các chính sách phúc lợi, tạo lập môi trường làm việc trong các doanh nghiệp cởi mở, thân thiện

Ở các khu công nghiệp trong tỉnh Hà Nam hiện nay, hầu hết các chính sách phúc lợi cho người lao động được người sử dụng lao động thực hiện ở mức độ tối thiểu theo quy định của pháp luật; chưa chú trọng đến môi trường làm việc trong doanh nghiệp. Do đó, chưa thúc đẩy được tinh thần làm việc của người lao động, ở nhiều doanh nghiệp môi trường làm việc chưa tạo đc sự cạnh tranh giữa các lao động làm cho người lao động không có động lực làm

việc. Vì thế, trong thời gian tới, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam cần phải có đưa ra chính sách lương thưởng cạnh tranh để đảm bảo người lao động nhận được mức lương xứng đáng và các khoản thưởng kịp thời dựa trên hiệu quả công việc của họ. Cần lưu ý rằng, thực hiện tốt chính sách phúc lợi không đồng nghĩa với cào bằng, chia đều mà phải dựa trên hiệu quả công việc được giao thì mới tạo động lực cho người lao động làm việc. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng cần thực hiện tốt các chính sách phúc lợi toàn diện như: BHYT, BHXH, BHTN, chế độ nghỉ phép và các phúc lợi khác để cải thiện đời sống cho người lao động trong các doanh nghiệp.

Để cải thiện môi trường làm việc, doanh nghiệp cần xây dựng văn hoá doanh nghiệp dựa trên sự tôn trọng và công bằng, hỗ trợ lẫn nhau giữa người lao động với đội ngũ quản lí và chủ doanh nghiệp; đảm bảo môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ, tiện nghi cho người lao động.

Các chính sách phúc lợi; môi trường làm việc cạnh tranh có ảnh hưởng lớn đến tâm thế người lao động làm việc. Ngoài ra, các doanh nghiệp có các chính sách tốt, môi trường làm việc thân thiện sẽ thu hút được nhiều lao động, đặc biệt là những lao động có tay nghề, trình độ cao, góp phần gia tăng lợi ích của doanh nghiệp; thúc đẩy sự phát triển bền vững của khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

4.2.1.2. Đối với người lao động

Để giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam, người lao động phải tìm cách cải thiện thu nhập và các lợi ích khác. Để thực hiện được điều đó, người lao động cần phải thực hiện những giải pháp cụ thể sau:

Một là, cần phải thay đổi tư duy, thói quen sinh sống và làm việc vốn đã ăn sâu vào lối sống của những người công nhân đa số xuất thân từ nông dân ở đây. Trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam hiện nay, vẫn còn tình trạng người lao động có ý thức tổ chức kỉ luật kém, còn làm việc theo thói

quen, nghỉ ngơi và làm việc theo ý muốn chủ quan của mình. Nguyên nhân chủ yếu là do phần lớn người lao động trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đều xuất phát từ nông dân. Trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, tỉnh Hà Nam chú trọng phát triển các khu công nghiệp bằng cách thu hồi đất nông nghiệp để xây dựng cơ sở hạ tầng. Do đó, một bộ phận nông dân trở thành người lao động tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Vì vậy, trong quá trình làm việc họ mang theo những thói quen, tác phong lao động nông nghiệp vào trong quá trình sản xuất. Chính điều này đã ảnh hưởng tới lợi ích của bản thân họ và lợi ích của các chủ thể khác trong mối quan hệ lợi ích ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam. Vì thế, để thực hiện lợi ích kinh tế, người lao động cần thay đổi tư duy, thói quen làm việc, thích nghi và thực hiện tác phong công nghiệp cho phù hợp. Khi người lao động có ý thức tổ chức kỉ luật tốt, họ sẽ nghiêm túc thực hiện theo các quy định, nội quy của doanh nghiệp. Từ đó nâng cao hiệu quả làm việc, tăng năng suất lao động, mang lại lợi ích kinh tế cho chính bản thân mình và các chủ thể khác. Để thực hiện được, người lao động cần nghiêm túc thực hiện nội quy, quy định, đi làm đúng giờ, tuân thủ nghiêm ngặt quy trình lao động của doanh nghiệp.

Hai là, người lao động cần hiểu rõ về pháp luật lao động và nhận thức rõ ràng về lợi ích kinh tế của mình. Qua phân tích nguyên nhân của những hạn chế trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, thiếu kiến thức đầy đủ về pháp luật lao động, các chính sách của Nhà nước là nguyên nhân dẫn đến tình trạng người lao động không hiểu rõ về lợi ích kinh tế của mình khi tham gia vào hoạt động sản xuất trong các khu công nghiệp. Chính vì vậy, khi lợi ích của họ bị giảm đi, họ không nhận thức được cho nên cũng không thực hiện những biện pháp để bảo vệ lợi ích của mình. Do đó, nâng cao nhận thức của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam về pháp luật lao động, kiến thức về lợi ích kinh tế là việc cần làm; thông qua các biện pháp cụ thể sau:

+ Người lao động tích cực tự tìm hiểu các thông tin về các quy định của Nhà nước về pháp luật lao động. Trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0, người lao động có thể dễ dàng tiếp cận trong việc tìm kiếm các nguồn tài liệu, sách báo liên quan đến pháp luật lao động; tra cứu thông tin pháp luật trên các ứng dụng di động, các trang web chính thức của các cơ quan Nhà nước và tổ chức uy tín. Thêm vào đó, người lao động cũng có thể đăng kí tham gia các lớp học trực tuyến, các buổi hội thảo, tọa đàm do công ty hoặc công đoàn tổ chức để tăng vốn hiểu biết của bản thân về pháp luật của nhà nước và lợi ích kinh tế. Ngoài ra, người lao động có thể tìm hiểu thông qua các cuốn cẩm nang lao động, tờ rơi sách hướng dẫn do doanh nghiệp hoặc các tổ chức liên quan như Công đoàn, Liên đoàn lao động tỉnh Hà Nam phát hành.

+ Người lao động tìm đến những điểm tư vấn pháp luật trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam; hoặc các trung tâm tư vấn của Nhà nước để được tư vấn, hỗ trợ chuyên nghiệp, kịp thời về pháp luật lao động. Trong trường hợp người lao động có thời gian và cường độ làm việc cao, không thu xếp được thời gian để đến những địa điểm trực tiếp, giải pháp đó là người lao động có thể sử dụng các dịch vụ tư vấn luật trực tuyến, hoặc tư vấn qua điện thoại.

+ Để có thêm hiểu biết, kiến thức về pháp luật lao động và những quy định liên quan đến lợi ích, người lao động cần tích cực tham gia các tổ chức chính trị - xã hội như công đoàn. Qua đó, người lao động sẽ thường xuyên được phổ biến nội dung về pháp luật lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, cập nhật những thông tin, quy định mới.

+ Người lao động cũng có thể chủ động đưa ra những kiến nghị đối với tổ chức công đoàn và doanh nghiệp nơi mình làm việc để tổ chức các buổi tọa đàm, tuyên truyền pháp luật; tìm hiểu, học hỏi các kiến thức từ đồng nghiệp bằng cách chia sẻ thông tin, kinh nghiệm, tham gia các diễn đàn, hội nhóm của người lao động trong doanh nghiệp để trao đổi thông tin.

Ba là, cần chủ động phát triển, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề.

Trình độ chuyên môn là nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới lợi ích của người lao động trong khu công nghiệp. Qua phân tích thực trạng cho thấy, trình độ tay nghề là một trong những nguyên nhân dẫn đến lợi ích của người lao động trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam không được đảm bảo. Mặc dù yêu cầu của người sử dụng lao động chủ yếu là lao động phổ thông nhưng khi thuê lao động, các doanh nghiệp đều phải tổ chức đào tạo về ý thức kỉ luật, tác phong làm việc. Chính vì thế, để có được lợi ích, người lao động cần phải phát triển kĩ năng, trình độ lao động bằng các giải pháp cụ thể sau:

+ Người lao động cần có sự nhận thức rõ ràng về tầm quan trọng của trình độ lao động sẽ giúp gia tăng thu nhập và các lợi ích khác của họ trong mối quan hệ lợi ích với người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Từ đó, người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam cần ý thức chủ động tìm kiếm cơ hội học hỏi, kiên trì cải thiện trình độ lao động của mình bằng cách tham gia các khoá học ngắn hạn do các cơ sở dạy nghề như cao đẳng nghề Hà Nam, hay trung tâm giáo dục thường xuyên... tổ chức. Ngoài ra, người lao động nên đăng kí tham gia các chương trình liên kết giữa các doanh nghiệp với tỉnh Hà Nam được tổ chức hàng năm để mở các lớp đào tạo, cải thiện kĩ năng nghề nghiệp cho người lao động.

+ Người lao động có thể cải thiện trình độ lao động bằng các học hỏi và thực hành ngay tại chỗ hay chính là trong khi làm việc. Cụ thể, người lao động trong các khu công nghiệp có thể tận dụng cơ hội học hỏi và thực hành ngay tại nơi làm việc bằng cách học hỏi đồng nghiệp có nhiều kinh nghiệm, cấp trên có năng lực chuyên môn cao, hoặc chủ động tham gia công việc cần có yêu cầu, kĩ năng cao hơn để tạo động lực học tập và thực hành. Người lao động cũng có thể tự thành lập các hội nhóm hoặc câu lạc bộ nghề nghiệp trong khu công nghiệp hoặc giữa các khu công nghiệp với nhau để học hỏi, trao đổi thêm kinh nghiệm.

+ Người lao động có thể chủ động đề xuất với chủ doanh nghiệp, các tổ chức xã hội như tổ chức Công đoàn tổ chức các buổi hội thảo, các lớp đào tạo ngắn hạn hằng năm để người lao động có cơ hội học hỏi, nâng cao tay nghề của mình.

Bốn là, người lao động cần tích cực, thường xuyên cập nhật, nắm bắt thông tin, kiến thức liên quan đến pháp luật lao động. Trên thực tế, các quy định này luôn có sự thay đổi theo thời gian chẳng hạn như việc sửa đổi, bổ sung các văn bản luật, hay thay đổi về mức lương tối thiểu vùng; các quy định đối với khu công nghiệp... Nguyên nhân là do tình hình kinh tế - xã hội luôn biến đổi, cho nên các quy định của pháp luật cũng cần được chỉnh sửa để phù hợp với thực tiễn. Vì thế, nếu người lao động không thường xuyên theo dõi, nắm bắt, cập nhật kịp thời sẽ dẫn đến bị lạc hậu, hoặc vi phạm. Để cập nhật kiến thức về pháp luật lao động nói chung và khu công nghiệp nói riêng, người lao động cần tận dụng lợi thế của công nghệ thông tin thông qua các trang Web chính thức của Nhà nước và chính quyền địa phương, các ứng dụng di động để cập nhật các thông tin mới. Bên cạnh đó, người lao động cũng cần thường xuyên theo dõi các phương tiện truyền thông, truyền hình, đài phát thanh, báo chí chính thống để nắm bắt các quy định mới liên quan đến lợi ích kinh tế của mình. Việc kịp thời nắm bắt các thông tin về pháp luật lao động sẽ giúp cho người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh biết và bảo vệ lợi ích kinh tế; trong trường hợp xung đột hoặc vi phạm quyền lợi, người lao động có thể dựa vào những kiến thức pháp luật được cập nhật này để tìm đến sự bảo vệ của các cơ quan chức năng và tổ chức chính trị xã hội liên quan.

Năm là, cần tích cực tham gia tổ chức Công đoàn cơ sở, các tổ chức chính trị xã hội khác; thực hiện kí kết thoả ước lao động tập thể. Tổ chức công đoàn cơ sở là cơ quan trực tiếp đại diện cho lợi ích của người lao động, kí kết thoả ước lao động tập thể là việc làm cần thiết để đảm bảo lợi ích cho

người lao động. Tuy nhiên trên thực tế trong khu công nghiệp ở Hà Nam, chưa có nhiều lao động quan tâm và tham gia tổ chức công đoàn cơ sở, số lượng thoả ước lao động tập thể được kí kết chưa nhiều. Một trong những nguyên nhân là do người lao động chưa nhận thức được vai trò quan trọng của tổ chức công đoàn và các tổ chức xã hội khác, cũng như tầm quan trọng của thoả ước lao động tập thể. Vì vậy, giải pháp hướng đến là người lao động cần nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng, vai trò của các tổ chức chính trị- xã hội, tích cực tham gia các buổi sinh hoạt, thực hiện kí kết thoả ước lao động tập thể. Điều này sẽ giúp người lao động được bảo vệ lợi ích hợp pháp bởi Công đoàn là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp, giải quyết những mâu thuẫn về mặt lợi ích một cách công bằng và hiệu quả. Khi có tổ chức đại diện, tiếng nói của người lao động trong khu công nghiệp có sức mạnh và ảnh hưởng lớn đến các chủ liên quan, khẳng định vị thế của mình trong mối quan hệ lợi ích với chủ doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Khi kí kết thoả ước lao động tập thể người lao động trong các khu công nghiệp sẽ được đảm bảo các điều kiện làm việc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, giờ làm việc, an toàn lao động... Ngoài ra có thể có một số nội dung trong thoả ước có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Điều này không chỉ giúp đảm bảo mà còn nâng cao lợi ích của người lao động trong khu công nghiệp Hà Nam.

4.2.1.3. Đối với Nhà nước và chính quyền tỉnh Hà Nam

Để giải quyết quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam hiện nay, hệ thống thể chế, chính sách của nhà nước và chính quyền địa phương có vai trò hết sức quan trọng. Nó tác động đến tất cả các chủ thể: doanh nghiệp; người lao động và Nhà nước. Do đó, với vai trò là chủ thể trung gian giữa người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời cũng là một chủ thể trong mối quan hệ này, để đảm bảo hài hoà lợi ích, Nhà nước và chính quyền địa phương cần thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

Một là, tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách của Nhà nước và chính quyền tỉnh Hà Nam đối với các doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

Hiện nay, các quy định pháp luật liên quan đến người sử dụng lao động trong khu công nghiệp là: Luật doanh nghiệp; Luật đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; Bộ luật Lao động.... Do đó, trước hết cần bổ sung, sửa đổi các bộ luật này, giảm bớt sự chồng chéo giữa các văn bản luật để đảm bảo tính đồng bộ trong quá trình thể chế hoá các quan điểm của Đảng, nhất quán trong quá trình thực hiện từ trung ương đến địa phương. Bên cạnh đó, cần nhanh chóng hoàn thiện dự thảo Luật khu công nghiệp, khu kinh tế dựa trên sự đánh giá những thành công và hạn chế trong hơn 30 năm xây dựng và phát triển các khu công nghiệp trong nước để trình Quốc hội phê duyệt, ban hành áp dụng trong thực tiễn Luật khu công nghiệp sẽ góp phần hoàn thiện thể chế liên quan đến khu công nghiệp, giảm bớt sự chồng chéo trong các văn bản hiện hành, tạo lập hành lang pháp lý để thu hút đầu tư cũng như nâng cao trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong khu công nghiệp đối với các chủ thể khác.

Qua thống kê về các doanh nghiệp hoạt động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, chỉ có một doanh nghiệp nhà nước, còn lại là doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp dân doanh. Chính vì vậy, cần phải có những chính sách phù hợp đối với từng loại hình doanh nghiệp. Cụ thể, đối với doanh nghiệp dân doanh, cần có những chính sách hỗ trợ về vốn, khoa học công nghệ, rà soát lại các quy định đối với các doanh nghiệp dân doanh hoạt động trong khu công nghiệp. Về phía doanh nghiệp FDI, cần đảm bảo ổn định về môi trường đầu tư, an toàn, an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội. Bên cạnh đó, để cải thiện môi trường kinh doanh trước hết cần phải không ngừng hoàn thiện thể chế kinh tế, hệ thống phát phạt, các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về hoạt động của các doanh nghiệp FDI hoạt động ở khu công nghiệp; tiếp tục hoàn thiện môi trường, thể chế chính sách, điều chỉnh những khoản chưa hợp lý trong Luật Đầu tư, Luật doanh nghiệp, Luật Công đoàn sao cho

vừa phù hợp với tình hình thực tế, vừa đảm bảo lợi ích của người lao động và doanh nghiệp.

Về phía chính quyền tỉnh Hà Nam, cần xây dựng lộ trình chiến lược, quy hoạch, sử dụng hợp lý vốn đầu tư, đặc biệt là doanh nghiệp FDI. Cần phải có các chính sách ưu tiên, khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng nhiều công nghệ hiện đại, đầu tư vào lĩnh vực có giá trị kinh tế cao, chú trọng đến công nghiệp hỗ trợ, công nghiệp sản xuất, phát triển hạ tầng.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật, các chính sách của Nhà nước và tỉnh Hà Nam đối với lợi ích của người lao động

Hiện nay, hệ thống thể chế gồm những văn bản pháp luật như: Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Bảo hiểm, Luật An toàn vệ sinh lao động... Đối với người lao động, việc hoàn thiện hệ thống thể chế có vai trò to lớn trong việc đảm bảo và nâng cao lợi ích của người lao động trong các khu công nghiệp. Để làm được điều đó, Nhà nước cần:

Trước hết, phải có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp dân doanh đang đầu tư trong các khu công nghiệp. Thực trạng ở tỉnh Hà Nam cho thấy doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cơ bản thực hiện tốt lợi ích của các bên liên quan. Do đó, chính quyền địa phương, Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam cần ban hành, thực thi các chính sách khuyến khích đối với những doanh nghiệp dân doanh trong khu công nghiệp thực hiện tốt những lợi ích của người lao động. Điều này sẽ làm thay đổi nhận thức của những doanh nghiệp còn lại. Cơ chế khuyến khích sẽ tạo ra môi trường cạnh tranh giữa các doanh nghiệp dân doanh với nhau, giữa doanh nghiệp danh doanh với doanh nghiệp FDI trong thực hiện lợi ích kinh tế cho người lao động. Qua đó người lao động sẽ nhận được lợi ích tốt hơn trong dài hạn.

Ở các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam, người sử dụng lao động đã bước đầu có những quan tâm nhất định đến những lợi ích cho người lao động bằng cách hỗ trợ người họ phương tiện đi lại, nhà ở, môi trường làm việc,... Sự hỗ trợ này phần nào giúp cải thiện thu nhập, đảm bảo lợi ích kinh tế cho

người lao động. Tuy nhiên, mức hỗ trợ này còn thấp và không đồng đều giữa doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp FDI. Do đó, dẫn đến tình trạng nhu cầu làm việc trong các doanh nghiệp dân doanh ở các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam thấp hơn doanh nghiệp FDI. Chính vì thế, cần có những biện pháp cụ thể thúc đẩy việc đưa các chính sách hỗ trợ vào trong quá trình thực hiện các thỏa ước lao động tập thể; đồng thời quán triệt thực hiện ở cả hai loại hình doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Xây dựng các quy định, chính sách phù hợp đối với người lao động ở các khu công nghiệp, trong đó chú trọng đến vấn đề tiền lương, chế độ về chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Trước hết, chế độ tiền lương phải được xây dựng dựa trên cơ sở hiệu quả công việc, nói cách khác, cần có sự phân loại và đánh giá công việc theo mức độ phức tạp, hiệu quả và các yêu cầu về kỹ năng của người lao động để đảm bảo sự được công bằng. Cần có sự nghiên cứu, đối sánh với mức lương trung bình trong ngành, giữa các địa phương, trong nước và quốc tế để đảm bảo tính cạnh tranh, góp phần thu hút lao động. Tiếp tục hoàn thiện lộ trình tăng lương định kỳ dựa trên hiệu quả làm việc cũng như thời gian cống hiến của người lao động. Tiếp tục cải thiện các chính sách phúc lợi khác như các quy định về thưởng, phụ cấp, hỗ trợ đi lại, nhà ở... để ngày càng đảm bảo và nâng cao lợi ích cho người lao động. Định kỳ thực hiện đánh giá về hiệu quả của các chính sách đã triển khai để có điều chỉnh phù hợp; công khai minh bạch, rộng rãi về kết quả đánh giá để người lao động và các chủ thể khác kịp thời nắm bắt thông tin. Có những hình thức xử lý nghiêm minh đối với những doanh nghiệp vi phạm pháp luật về lao động.

Về chính sách đảm bảo an toàn vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp. Trước hết, cần có những điều chỉnh đối với Luật An toàn, vệ sinh lao động. Cụ thể, cần xây dựng quỹ bồi thường tai nạn lao động dành riêng cho các đối tượng lao động, bệnh nghề nghiệp để hỗ trợ cho những người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp; cần quy định rõ ràng về mức độ bồi thường, trợ cấp hỗ trợ, các quy định liên quan đến nguyên

tắc đóng hưởng. Bên cạnh đó, cần có những quy định về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các Tổ chức chính trị - xã hội trong công tác an toàn vệ sinh lao động để tăng cường sự quản lý của Nhà nước, thể chế hoá quan điểm của Đảng về vấn đề an toàn vệ sinh lao động. Cần bổ sung quy định về công tác thanh tra chuyên ngành về ATVSLĐ để phòng ngừa các vi phạm của doanh nghiệp và người lao động có thể gây thiệt hại về sức khỏe, tính mạng của người lao động.

Cần tăng cường hướng dẫn doanh nghiệp trong các khu công nghiệp thực hiện công tác ATVSLĐ, tiếp nhận các khai báo về sử dụng máy, thiết bị, vật tư về an toàn lao động, tăng cường áp dụng hệ thống quản lý ATVSLĐ trong các doanh nghiệp;; triển khai thêm các lớp huấn luyện cho người lao động; đánh giá định kì về tình hình thực hiện quy định của Nhà nước về thời gian làm việc trong tuần là 40 giờ.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về tình hình thực hiện ATVSLĐ tại các doanh nghiệp trong KCN, cần có những cuộc kiểm tra, thanh tra định kì, đột xuất đối với các doanh nghiệp có nguy cơ cao về không đảm bảo ATVSLĐ. Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Hà Nam hằng năm đẩy mạnh hiệu quả của các cuộc triển khai Thành động về ATVSLĐ phòng chống cháy nổ tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp hàng năm để nâng cao nhận thức và sự tuân thủ pháp luật về ATVSLĐ trong các doanh nghiệp thông qua các hoạt động thông tin, tuyên truyền, chương trình hành động cụ thể về ATVSLĐ; đẩy mạnh thực hiện các biện pháp giảm thiểu rủi ro về ATVSLĐ, cải thiện điều kiện làm việc; chăm sóc sức khỏe người lao động, hạn chế thấp nhất tai nạn lao động, phòng, chống bệnh nghề nghiệp tại các doanh nghiệp sản xuất. Đồng thời để các doanh nghiệp hiểu rõ tầm quan trọng của công tác ATVSLĐ đối với người lao động; việc duy trì chuỗi cung ứng bền vững, nâng cao ý thức về trách nhiệm đối với xã hội, người tiêu dùng, cộng đồng.

Có lộ trình đào tạo cụ thể đối với nguồn nhân lực ở địa phương cho phù hợp với thực tiễn nhằm phục vụ cho quá trình phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam. Lộ trình phát triển nguồn nhân lực trong ngắn hạn và dài hạn phải xuất phát từ chính nhu cầu của doanh nghiệp, chiến lược phát triển kinh tế xã hội của tỉnh, chiến lược phát triển các khu công nghiệp, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đặc biệt là các ngành công nghiệp công nghệ cao, sản xuất công nghiệp và các dịch vụ hỗ trợ.... Chính quyền tỉnh Hà Nam cần phải có sự phối hợp với các trường đại học, cao đẳng và trung cấp nghề trong và ngoài tỉnh để lên kế hoạch xây dựng các chương trình đào tạo, khoá đào tạo ngắn hạn tập trung vào các kỹ năng cần thiết phục vụ cho hoạt động của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp. Thêm vào đó, cần tăng cường hợp tác, kết nối với doanh nghiệp để nắm bắt được nhu cầu thực tế về nhân lực, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đào tạo và phát triển chất lượng nguồn lực lao động. Đồng thời lộ trình cụ thể phát triển tiềm lực về giáo dục đào tạo tại địa phương, tận dụng lợi thế về vị trí địa lý để thu hút các trường đại học, cao đẳng mở rộng cơ sở đào tạo về Hà Nam để từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong toàn tỉnh, phục vụ cho công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Ngoài ra, cần thường xuyên có sự theo dõi, đánh giá hiệu quả và thường xuyên tiếp nhận phản hồi từ phía doanh nghiệp và người lao động trong khu công nghiệp để có những điều chỉnh cho kịp thời.

4.2.2. Nhóm giải pháp đẩy mạnh sự liên kết giữa các chủ thể trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

4.2.2.1. Phát huy vai trò của tổ chức công đoàn, các tổ chức chính trị - xã hội, tăng cường gắn kết giữa nhà nước và người lao động

Xây dựng, phát triển hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở trong khu công nghiệp là nhiệm vụ trọng tâm, quan trọng được chính quyền tỉnh Hà Nam trong thời gian qua luôn sát sao thực hiện. Tuy nhiên, nội dung này trên

thực tế chưa đạt được kết quả tốt, thể hiện ở số lượng tổ chức công đoàn cơ sở còn thấp, số lượng người lao động tham gia chưa cao; một số khu công nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, chất lượng cuộc sống của người lao động chưa được cải thiện nhiều. Nguyên nhân chính nằm ở việc người lao động thường xuyên phải làm việc theo ca kíp, tăng ca nên không có thời gian để cập nhật, nắm rõ các thông tin cũng như tham gia các hoạt động văn hoá, xã hội, thể thao. Chính vì thế, giải pháp hướng đến trong thời gian tới tiếp tục thành lập các công đoàn cơ sở, tuyên truyền người lao động trong các khu công nghiệp tích cực tham gia và hoạt động; phát huy vai trò của tổ chức công đoàn đã có để thực sự là chủ thể đại diện cho lợi ích của người lao động. Cụ thể:

Một là, tổ chức Công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam cần tích cực, chủ động tham gia vào quá trình thiết lập, ban hành, kiểm tra, giám sát các chủ thể thực hiện chính sách về nhà ở; việc làm, tiền lương, thu nhập, BHXH, BHYT, BHTN... và các chính sách phúc lợi khác đối với người lao động; tham gia, tư vấn và góp ý việc thiết lập, thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở trong các khu công nghiệp, các vấn đề về đào tạo nguồn lao động trong khu công nghiệp. Tiếp tục thực hiện chương trình “Nâng cao chất lượng bữa ăn ca”; kiểm tra, giám sát về an toàn vệ sinh thực phẩm tại các bếp ăn trong khu công nghiệp của tỉnh; tham gia tổ chức đối thoại, thương lượng với người sử dụng lao động về chất lượng bữa ăn ca để đảm bảo dinh dưỡng và an toàn thực phẩm cho người lao động.

Hai là, phối hợp với người sử dụng lao động trong khu công nghiệp và cơ quan chức năng tổ chức tổ chức hướng dẫn, giúp đỡ người lao động thực hiện ký kết hợp đồng lao động. Phát huy vai trò đại diện cho người lao động trong việc vận động, khuyến khích, động viên người lao động thực hiện kí kết thoả ước lao động tập thể với các điều khoản có lợi hơn đối với người lao động. Tích cực tổ chức các buổi gặp gỡ, đối thoại ba bên để lắng nghe và kịp thời phát hiện, giải quyết những vấn đề nảy sinh, đặc biệt là những vấn đề liên

quan đến lợi ích của người lao động. Phối hợp với các bên liên quan giải quyết những mâu thuẫn về lợi ích giữa người lao động và các chủ thể khác phát sinh trong quá trình thực hiện quan hệ lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Ba là, phát động các phong trào thi đua, tổ chức các cuộc thi dành người lao động tại khu công nghiệp, tạo sân chơi cho người lao động tham gia các hoạt động văn hoá, thể thao, xã hội, góp phần nâng cao đời sống văn hoá tinh thần. Đổi mới cách thức tổ chức các phong trào thi đua theo hướng thiết thực hiệu quả, chú trọng đến phong trào thi đua “Lao động giỏi, Lao động sáng tạo” phù hợp thực tiễn từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Tổ chức tốt các hoạt động văn hóa, thể dục thể thao trong đoàn viên, lao động gắn với “Tháng Công nhân” hàng năm. Bên cạnh đó, cần tăng cường các biện pháp tuyên truyền, tổ chức thực hiện các phong trào thi đua và các nội dung hoạt động trong nữ công đoàn viên đặc biệt là phong trào thi đua “*Giỏi việc nước, đảm việc nhà*” gắn với phong trào thi đua “*Phụ nữ tích cực học tập, lao động, sáng tạo, xây dựng gia đình hạnh phúc*”; quan tâm chăm lo và cải thiện môi trường làm việc, điều kiện sống cho nữ công nhân lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam.

Bốn là, muốn thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, năng lực làm việc, hoạt động của cán bộ công đoàn là yếu tố then chốt. Do đó, cần có biện pháp nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở tâm huyết, nhiệt tình, bản lĩnh và trách nhiệm với công việc, dám đấu tranh vì quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tiếp tục đổi mới phương pháp, đa dạng hình thức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ công đoàn cơ sở, với phương châm: lý thuyết gắn với thực hành, nâng cao năng lực xử lý tình huống phát sinh trong thực tiễn. Bên cạnh đó, cần tăng cường giới thiệu cán bộ công đoàn, đoàn viên ưu tú để xem xét, bồi dưỡng, kết nạp vào Đảng.

Về phía hiệp hội các doanh nghiệp, những năm vừa qua, hiệp hội các doanh nghiệp tỉnh Hà Nam đã thể hiện tốt vai trò kết nối, giao lưu, hỗ trợ pháp lý cho các doanh nghiệp đang hoạt động tại tỉnh. Trong thời gian tới, cần có những quy định rõ ràng hơn về các mức độ của các thành viên tham gia hiệp hội. Ngoài ra, do các đặc điểm của khu công nghiệp, cần thành lập hội các doanh nghiệp trong khu công nghiệp để tạo một nền tảng để giao lưu, trao đổi kinh nghiệm và hợp tác kinh doanh trong khu công nghiệp. Bên cạnh đó, hiệp hội sẽ thực hiện chức năng hỗ trợ pháp lý và thông tin thông qua việc cung cấp các thông tin pháp lý, hỗ trợ doanh nghiệp khu công nghiệp thực hiện tuân thủ các quy định của pháp luật lao động. Tham gia cùng đại diện chính quyền và người lao động trong các thoả thuận, đối thoại để giải quyết các xung đột phát sinh trong khu công nghiệp của tỉnh.

Do phần lớn lực lượng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam là lao động nữ, nên Hội liên hiệp phụ nữ cần phối hợp với Công đoàn và chính quyền địa phương để giám sát việc thực hiện chính sách lao động nữ, như chế độ thai sản, nuôi con nhỏ, thời gian làm việc phù hợp; Đề xuất xây dựng môi trường làm việc an toàn, bình đẳng, hạn chế tình trạng phân biệt đối xử với lao động nữ, đặc biệt là phụ nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ; Vận động người sử dụng lao động thực hiện chính sách thân thiện với lao động nữ, như hỗ trợ nuôi con nhỏ, tạo điều kiện làm việc linh hoạt; Thành lập tổ đại diện lao động nữ để lắng nghe và phản ánh tâm tư, nguyện vọng của lao động nữ đến doanh nghiệp; Tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, nâng cao đời sống tinh thần, giúp lao động nữ giảm căng thẳng và gắn kết cộng đồng; Khuyến khích phụ nữ tham gia học tập, nâng cao trình độ, giúp họ có cơ hội làm việc ở các vị trí tốt hơn trong doanh nghiệp.

4.2.2.2. Tăng cường liên kết giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Mức độ liên kết giữa các chủ thể trong mối quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam có

vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hài hoà lợi ích của Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động. Do đó, mỗi chủ thể cần phát huy vai trò của mình đồng thời liên kết, kết hợp với các chủ thể khác để thực hiện các lợi ích kinh tế. Muốn vậy, giải pháp cụ thể đối với từng chủ thể như sau:

Nhà nước và chính quyền tỉnh Hà Nam cần tạo sự gắn kết với những doanh nghiệp đầu tư trong các khu công nghiệp bằng cách bổ sung và hoàn thiện các văn bản pháp luật, triển khai các chính sách hỗ trợ như chính sách ưu đãi thuế, tài chính, các chương trình an sinh, phúc lợi xã hội cho các doanh nghiệp đầu tư trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

Nhà nước cần hoàn thiện khung pháp lý, cập nhật các quy định liên quan đến pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động và các chính sách phúc lợi khác để đảm bảo lợi ích cho người lao động và người sử dụng lao động.

Nhà nước kết hợp với doanh nghiệp tổ chức, thiết lập cơ chế đối thoại và hợp tác ba bên; tổ chức đối thoại định kì giữa đại diện Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động để thoả thuận và giải quyết các vấn đề liên quan đến lợi ích của các chủ thể; Thành lập ban đối thoại ba bên với sự tham gia của đại diện Nhà nước, Công đoàn, hiệp hội doanh nghiệp để tăng cường liên kết và giải quyết các mâu thuẫn về quan hệ lợi ích một cách hiệu quả.

Chính quyền tỉnh Hà Nam cần tăng cường liên kết với doanh nghiệp để tìm hiểu nhu cầu về lao động, từ đó có chiến lược giáo dục đào tạo cho phù hợp; kết hợp với doanh nghiệp mở các lớp tập huấn, đào tạo thường xuyên, định kì với nhiều hình thức khác nhau như trực tuyến, online... để cải thiện tay nghề, trình độ kỹ thuật của người lao động. Nhà nước cũng có thể hỗ trợ tài chính cho các doanh nghiệp trong khu công nghiệp tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng cho người lao động.

Nhà nước, chính quyền địa phương và doanh nghiệp cần đảm bảo chế độ về tiền lương, phúc lợi, các khoản trợ cấp, môi trường làm việc an toàn cho người lao động. Mặt khác, người lao động cũng cần tuân thủ nghiêm túc quy trình sản xuất, quy chế, nội quy của doanh nghiệp.

Người lao động cần hợp tác với người sử dụng lao động và Nhà nước để thực hiện đối thoại ba bên, đóng góp ý kiến và đề xuất với các chủ thể những giải pháp để hài hoà lợi ích giữa các chủ thể.

Với những biện pháp này, mối liên hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam ngày càng chặt chẽ, sâu sắc, góp phần hài hoà quan hệ lợi ích và đẩy mạnh sự phát triển của các khu công nghiệp tại tỉnh Hà Nam.

4.2.3. Nhóm giải pháp phát huy vai trò của các cấp bộ Đảng, chính quyền địa phương và các chủ thể liên quan về đảm bảo hài hoà lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

4.2.3.1. Nâng cao năng lực gắn kết của chính quyền địa phương, cơ quan chức năng trong vấn đề giải quyết quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

Hiện nay ở tỉnh Hà Nam đã có quy chế hoạt động và phối hợp giữa các cơ quan quản lý các khu công nghiệp. Trên thực tế quá trình phối hợp này vẫn chưa thực sự mang lại hiệu quả. Do vậy, muốn giải quyết tốt vấn đề quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, trước hết, các đơn vị chức năng của Ban quản lý cần nhận thức rõ về tinh thần trách nhiệm trong việc quản lý, giám sát và giải quyết nếu có mâu thuẫn xảy ra giữa doanh nghiệp và người lao động trong khu công nghiệp.

Về quản lý doanh nghiệp: Ban quản lý các khu công nghiệp cần thực hiện tốt chức năng được Ủy ban nhân dân tỉnh giao đó là quản lý nhà nước về sản xuất, kinh doanh, kết hợp với các cơ quan hữu quan giải quyết những khó khăn của doanh nghiệp; thực hiện tham mưu, đề xuất với các cơ quan chức năng của Nhà nước về các chính sách, chế độ nhằm khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào các khu công nghiệp; phối hợp trong việc cải cách các thủ tục hành chính với cơ chế một cửa; tiếp tục thúc đẩy tiến độ thẩm định các dự án đầu tư của các doanh nghiệp để giảm bớt về thời gian. Tuy nhiên, đây

nhANH tiến độ không có nghĩa là thiếu chặt chẽ, mà cần thực hiện một cách có hiệu quả quy trình kiểm duyệt dự án, đối với những dự án không đạt yêu cầu về vốn, công nghệ, các chỉ số kinh tế - kỹ thuật cần loại bỏ nghiêm túc, nói cách khác, việc quản lý các dự án cần phải có sự chọn lọc theo định hướng phát triển khu công nghiệp của tỉnh Hà Nam.

Về quản lý lao động: Cần tăng cường theo dõi, thanh tra, giám sát, nhắc nhở người lao động và người sử dụng lao động thực hiện nghiêm túc các quy định về pháp luật và quan hệ lao động. Công tác quản lý lao động tới đây cần tập trung kiểm tra việc người sử dụng lao động có thực hiện tốt các chính sách, chế độ đối với người lao động; giám sát, đôn đốc việc thực hiện xây dựng nội quy lao động; kết hợp với Công đoàn các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh trong việc tham gia cùng các doanh nghiệp xây dựng hệ thống thang, bảng lương, và các chế độ khác đối với người lao động trong khu công nghiệp; tổ chức hướng dẫn, khuyến khích người sử dụng lao động tiến hành kí kết thoả ước lao động tập thể nhằm giảm thiểu các nguy cơ tranh chấp lao động, đình công, mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích trong khu công nghiệp.

Về phương thức quản lý: Cần tăng cường vai trò của Đại diện ban quản lý các khu công nghiệp bằng cách đối thoại trực tiếp tại một số khu công nghiệp trọng yếu, tăng tần suất đến các khu công nghiệp để nắm rõ tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, quan hệ lợi ích đối với người lao động; thường xuyên tổ chức đối thoại, trao đổi với đại diện người sử dụng lao động và người lao động để kịp thời nắm bắt tình hình, và giải quyết tại chỗ những vướng mắc của doanh nghiệp và khó khăn của người lao động. Bên cạnh đó, tăng cường sự quản lý gián tiếp qua các công thông tin điện tử với việc sử dụng các phần mềm quản lý.

Về giải quyết tranh chấp trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động: Ban quản lý các khu công nghiệp cần phối hợp với Ủy ban nhân dân tỉnh, phân cấp quản lý đối với Ủy ban nhân dân cấp huyện, xã có khu công nghiệp để giải quyết kịp thời những xung đột, mâu thuẫn về

lợi ích giữa các chủ thể; vừa giảm tải cho chính quyền cấp tỉnh vừa nâng cao trách nhiệm của cấp huyện, xã. Bên cạnh đó, cần có hệ thống cung cấp và xử lý thông tin, chế độ báo cáo thường xuyên, định kì về thực trạng quan hệ lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động trong các khu công nghiệp cho cơ quan quản lý. Thực tế ở tỉnh Hà Nam hiện nay, cơ cấu tổ chức của Ban quản lí các khu công nghiệp về cơ bản được tổ chức theo đúng tiêu chí và điều kiện thực tế, tuy nhiên chưa có phòng ban với chức năng chuyên biệt về việc theo dõi, giám sát thực hiện pháp luật của doanh nghiệp và người lao động, tiền lương, thưởng, chế độ bảo hiểm....; tiếp nhận và giải quyết các tranh chấp lao động ở các khu công nghiệp. Do đó, cần phải xây dựng kế hoạch về nhân sự và các điều kiện cần thiết đảm bảo các tiêu chí từ đó thành lập phòng ban chuyên biệt này là cần thiết, góp phần thực hiện tốt quan hệ lợi ích trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam hiện nay.

4.2.3.2. Nâng cao nhận thức về mối quan hệ lợi ích và phát huy vai trò của các chủ thể trong giải quyết xung đột, mâu thuẫn nhằm đảm bảo hài hoà lợi ích kinh trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

Sự hiểu biết các chủ thể về mối quan hệ lợi ích có vai trò quan trọng trong việc thực hiện hài hoà lợi ích tại các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nam. Muốn vậy, trước hết, bản thân các chủ thể cần nhận thức rõ ràng được lợi ích kinh của mình thông qua các quan hệ lợi ích và sự liên kết với các chủ thể khác. Để làm được điều này, cần thực hiện những giải pháp sau:

Một là, thường xuyên tổ chức các buổi tập huấn, chương trình hoạt động phổ biến về quan hệ lợi ích trong khu công nghiệp. Cần tổ chức các lớp tập huấn, các chương trình hoạt động, giao lưu gắn kết giữa Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam. Qua đó, các chủ thể cùng nhau làm rõ những băn khoăn từ đó thấy được rõ ràng những lợi ích mình có được trong quan hệ lợi ích với các chủ thể khác. Bên cạnh đó, cần thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng

lực của cán bộ quản lí khu công nghiệp và tổ chức công đoàn để giải quyết kịp thời những tranh chấp, xung đột giữa các chủ thể về vấn đề lợi ích.

Đồng thời, để các chương trình giao lưu, các buổi tập huấn, phổ biến kiến thức liên quan đến quan hệ lợi ích và những lợi ích của các chủ thể một cách hiệu quả cần phát huy vai trò của chính quyền địa phương tỉnh Hà Nam trong việc tuyên truyền, giải thích để các chủ thể hiểu rõ hơn và tham gia, tránh cho việc tổ chức các chương trình mang tính hình thức, không thực sự hiệu quả.

Hai là, nâng cao vai trò của các chủ thể trong quá trình giải quyết những xung đột về lợi ích trên cơ sở bình đẳng, tôn trọng và đảm bảo hài hoà lợi ích khi xảy ra mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Khi có xung đột về lợi ích, các chủ thể cần bình tĩnh, cùng nhau giải quyết trên cơ sở tôn trọng, đảm bảo quyền hạn và nghĩa vụ giữa các bên liên quan. Trước hết, các bên cần thương lượng, đối thoại để hoà giải mâu thuẫn theo hướng hiệu quả, nhanh gọn, đảm bảo tính dân chủ và sự đồng thuận cao của các bên liên quan trong quá trình thương lượng.

Bên cạnh đó, việc giải quyết các xung đột, mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích, các chủ thể cần phải tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật. Ngoài ra, các chủ thể cần nâng cao năng lực tự bảo vệ lợi ích chính đáng của mình khi xảy ra mâu thuẫn về lợi ích trên cơ sở nắm rõ và thực hiện đúng theo pháp luật. Đặc biệt là người lao động làm việc trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam cần hiểu rõ những quy định, quyền lợi và lợi ích kinh tế của mình trong mối quan hệ lợi ích với người sử dụng lao động và nhà nước để tránh bị xâm hại về lợi ích do thiếu thông tin. Đồng thời, Nhà nước và người sử dụng lao động cũng cần bồi dưỡng nhận thức về những lợi ích và mối quan hệ lợi ích với các chủ thể trên cơ sở đảm bảo hài hoà về lợi ích để tạo động lực mạnh mẽ cho các chủ thể, hạn chế những mâu thuẫn, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để tăng sự gắn kết giữa các chủ thể góp phần thúc đẩy hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu “*Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam*” góp phần đảm bảo hài hoà lợi ích của các chủ thể từ đó thúc đẩy sự phát triển của các khu công nghiệp nói riêng và kinh tế địa phương. Trong quá trình nghiên cứu, luận án rút ra được một số kết luận sau:

1. Đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp là vấn đề rộng lớn, phức tạp, có ý nghĩa lý luận và thực tiễn. Nếu giải quyết tốt sẽ đẩy mạnh sự phát triển các khu công nghiệp, tăng trưởng kinh tế và giải quyết một số vấn đề xã hội ở địa phương.

2. Trên cơ sở kế thừa quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng về vấn đề giải quyết các mối quan hệ lợi ích, đồng thời kế thừa kết quả của những nghiên cứu trước, nghiên cứu sinh đã xây dựng được các quan niệm về: quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp; các chủ thể, nội dung, tiêu chí đánh giá về định tính và định lượng của quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Bên cạnh đó, nghiên cứu sinh cũng đã chỉ ra và phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Thêm vào đó, nghiên cứu sinh nghiên cứu kinh nghiệm thực tiễn tại các khu công nghiệp ở một số tỉnh của một số quốc gia và địa phương trong nước, rút ra bài học trong phát triển quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

3. Luận án đã khảo sát, nghiên cứu, phân tích và có số liệu minh chứng tình hình thực hiện quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam. Từ đó, nghiên cứu sinh rút ra được những kết quả đạt được; những hạn chế và xác định nguyên nhân của

những hạn chế trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng, đánh giá kết quả đạt được, hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế, luận án đưa ra một số quan điểm trong việc hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam và đề xuất ba nhóm giải pháp nhằm giải quyết hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam trong thời gian tới với các nhóm giải pháp cụ thể: Nhóm giải pháp đối các chủ thể; Nhóm giải pháp đẩy mạnh sự liên kết giữa các chủ thể; Nhóm giải pháp về phát huy vai trò của các cấp bộ Đảng, chính quyền địa phương và các chủ thể liên quan về đảm bảo hài hoà lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam.

4. Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp là vấn đề có quy mô lớn, phức tạp, cần nghiên cứu ở cả ở phạm vi chuyên ngành và liên ngành với nhiều lĩnh vực khác nhau. Ở góc độ kinh tế chính trị, luận án đã bước đầu nghiên cứu một số vấn đề có ý nghĩa phương pháp luận. Trên cơ sở những nội dung và kết quả nghiên cứu bước đầu này, nghiên cứu sinh sẽ tiếp tục bổ sung, làm sáng tỏ hơn những vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn về mối quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Thị Xuân (2023), “Thu nhập của người lao động khu công nghiệp tỉnh Hà Nam”, *Tạp chí Tài chính*, Kỳ số 2, tháng 12.
2. Nguyễn Thị Xuân (2024), “Kinh nghiệm giải quyết quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp”, *Tạp chí Tài chính*, Kỳ số 1, tháng 5.
3. Nguyễn Thị Xuân (2024), “Quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam: Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Tài chính*, Kỳ số 2, tháng 6.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Tài liệu Tiếng Việt

1. Nguyễn Ngọc Anh, Trần Thị Kim Siêng và Nguyễn Thị Ngân Loan (2023), “Cuộc sống của công nhân ở các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định: Thực trạng và nhu cầu”, *Tạp chí Khoa học Học viện Phụ nữ Việt Nam*, Quyển 21, số 1.
2. Phan Văn Anh (2022), “Xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hoà góp phần khôi phục và phát triển sản xuất”, *Tạp chí Cộng sản*, [truy cập ngày 21/6/2023].
3. Adam Smith (1997), *Của cải của các dân tộc*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
4. B.B.Radaev (1971), *Lợi ích kinh tế trong chủ nghĩa xã hội*, Nxb Mátxcova.
5. Ban Chấp hành Công đoàn khu công nghiệp tỉnh Hà Nam (2023), *Báo cáo của Ban Chấp hành công đoàn các khu công nghiệp khoá III trình Đại hội công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam lần thứ IV, nhiệm kỳ 2023-2018*, Hà Nam.
6. Ban Quản lý khu công nghiệp tỉnh Hà Nam (2023), *Báo cáo thực hiện quan hệ lao động trong khu công nghiệp giai đoạn 2020 - 2023*, Hà Nam.
7. Ban Quản lý khu công nghiệp tỉnh Hà Nam (2023), *Báo cáo kết quả triển khai đề án phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trên địa bàn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2022 - 2025*, Hà Nam.
8. Ban Quản lý khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên (2023), *Báo cáo tình hình quan hệ lao động trong khu công nghiệp giai đoạn 2020 - 2023*, Hưng Yên.

9. Ban Quản lí khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh (2023), *Báo cáo tổng kết tình hình quan hệ lao động trong khu công nghiệp giai đoạn 2020 - 2023*, Bắc Ninh.
10. Chu Văn Cấp (1984), *Lợi ích kinh tế trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội: Những hình thức kết hợp và phát triển chúng trong lĩnh vực kinh tế xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Luận án Phó tiến sĩ khoa học Kinh tế chính trị, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
11. Cục Thống kê tỉnh Hà Nam (2021), *Kết quả điều tra doanh nghiệp hàng năm trên địa bàn tỉnh Hà Nam*, Hà Nam.
12. David Ricardo (2002), *Những nguyên lý của kinh tế chính trị học và thuế khóa*, Nxb Chính trị quốc gia Hà Nội.
13. Nguyễn Hữu Dũng (2008), *Phát triển khu công nghiệp với vấn đề lao động - việc làm ở Việt Nam*, tại trang: <https://www.tapchicongsan.org.vn/the-gioi-van-de-su-kien/-/2018/1272/phat-trien-khu-cong-nghiep-voi-van-de-lao-dong---viec-lam-o-viet-nam.aspx>, [truy cập ngày 20/2/2024].
14. Đảng bộ tỉnh Hà Nam (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX*, Hà Nam.
15. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
17. Trần Thị Hồng Đào (2023), *Vai trò của nhà nước và thị trường trong giải quyết hài hoà lợi ích kinh tế ở Việt Nam hiện nay*, Viện Chiến lược và chính sách tài chính, Hà Nội.
18. Đặng Quang Định (2010), *Quan hệ lợi ích kinh tế giữa công nhân, nông dân và trí thức ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

19. Đặng Quang Định (2012), *Vai trò của lợi ích đối với sự phát triển xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
20. Nguyễn Đình Gấm (2004), “Giải quyết đúng đắn, hài hoà quan hệ lợi ích - động lực to lớn của sự phát triển kinh tế xã hội”, *Tạp chí Nghiên cứu con người*, số 1 (10).
21. Vũ Văn Gầu, Nguyễn Anh Quốc (2006), “Hồ Chí Minh nói về lợi ích, về mối quan hệ giữa các loại lợi ích và thực hiện lợi ích”, *Tạp chí Khoa học xã hội*, số 7, tr.12-18.
22. Trần Thanh Giang (2017), *Lợi ích kinh tế của nông dân trong thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
23. Đỗ Huy Hà (2013), *Giải quyết quan hệ lợi ích kinh tế trong quá trình đô thị hoá ở nước ta hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
24. Lê Thanh Hà (2008), “Đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam - Thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Nghiên cứu kinh tế*, số 362, Tháng 7.
25. Nguyễn Hoàng Hà (2019), “Đánh giá việc thi hành các quy định của pháp luật về quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị*.
26. Nguyễn Ngọc Hà (2021), *Lợi ích nhóm: từ lý luận đến thực tiễn*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
27. Vũ Việt Hằng (2004), *Một số vấn đề về quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở Việt Nam trường hợp khảo sát ở thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
28. Vương Vĩnh Hiệp (2014), *Các nhân tố ảnh hưởng đến tranh chấp lao động và đình công, nghiên cứu điển hình tại các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hòa*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

29. Trần Hoàng Hiếu (2018), “Hài hòa lợi ích kinh tế giữa nông dân và doanh nghiệp - động lực phát triển mô hình cánh đồng lớn ở đồng bằng sông Cửu Long”, *Tạp chí Thông tin khoa học chính trị*, 04/13, tr.58-62.
30. Trần Hoàng Hiếu (2019), *Quan hệ lợi ích kinh tế giữa nông dân và doanh nghiệp trong phát triển cánh đồng lớn ở Đồng Bằng Sông Cửu Long*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
31. Bùi Minh Hồng (2010), “Kinh nghiệm của một số nước Châu Á về giải quyết mối quan hệ lợi ích khi nhà nước thu hồi đất trong quá trình công nghiệp hoá - hiện đại hoá”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Nam Á*, số 5.
32. Trần Thị Bích Huệ (2018), “Mâu thuẫn giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 1.
33. Trần Thị Bích Huệ (2018), *Mâu thuẫn về lợi ích giữa các nhóm xã hội trong quá trình phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
34. Phan Tấn Hùng (2018), *Quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài kinh tế nhà nước trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ, Đại học kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
35. Nguyễn Thị Thu Hương (2008), *Mối quan hệ giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay*, Đề tài khoa học - công nghệ cấp Đại học quốc gia Hà Nội, mã số nhu cầu KH. QTCT.07.09, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tại trang: <https://repository.vnu.edu.vn/flowpaper/simple_document.php?subfolder=55/00/20/&doc=55002062197718972615036425856527165388&bitsid=d67d97dc-93f2-4758-9040-f7c597cf77d6&uid= [truy cập ngày 25/8/2023].

36. Hoàng Văn Khải (2019), *Giải quyết quan hệ giữa lợi ích cá nhân và lợi ích xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
37. Nguyễn Linh Khiếu (1999), *Lợi ích - động lực phát triển xã hội*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
38. Nguyễn Linh Khiếu (2002), *Góp phần tìm hiểu quan hệ lợi ích*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Nguyễn Linh Khiếu (2016), *Lợi ích kinh tế của nông dân trong công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn*, tại trang: https://tapchicongsan.org.vn/en_US/nguyen-cu/-/2018/37425/loi-ich-kinh-te-cua-nong-dan-trong-cong-nghiep-hoa%2C-hien-dai-hoa-nong-nghiep%2C-nong-thon.aspx, [truy cập ngày 22/6/2016].
40. Đặng Minh Khoa (2021), *Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Chính trị - Bộ Quốc phòng, Hà Nội.
41. Nguyễn Đình Khoa (2019), *Chính sách xã hội đối với công nhân tại khu công nghiệp Phú Tài, tỉnh Bình Định*, Luận án tiến sĩ Kinh tế ngành xã hội học, Học viện Hàn lâm khoa học xã hội, Hà Nội.
42. Vũ Thị La (2019), *Quản lý phát triển các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên theo hướng bền vững*, Luận án tiến sĩ Kinh tế ngành quản lý kinh tế, Học viện Hàn lâm khoa học xã hội, Hà Nội.
43. Trần Thị Lan (2012), *Quan hệ lợi ích kinh tế trong thu hồi đất nông dân để xây dựng các khu công nghiệp và khu đô thị mới ở Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Học viện chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
44. Laprinmenc (1978), *Những vấn đề lợi ích trong chủ nghĩa Mác - Lênin*, Nxb Tư tưởng, Mátxcova.
45. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

46. V.I.Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 29, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
47. Nguyễn Thị Minh Loan (2015), *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
48. Nguyễn Đức Lộc (2014), “Hiện trạng và khả năng tiếp cận phúc lợi xã hội của người công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Dương, Việt Nam”, *Tạp chí khoa học Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, số 9 (1).
49. Phan Trần Phú Lộc (2016), “Quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực ở các khu công nghiệp theo mô hình quản lý mục tiêu”, *Tạp chí khoa học Đại học Cần Thơ*, số 24b 274-282.
50. Nguyễn Hữu Lợi (2014), “Quan niệm của chủ nghĩa Mác - Lênin về vai trò và đặc trưng của lợi ích kinh tế”, *Tạp chí Sinh hoạt lý luận*, số 6 (127), tr.10-13.
51. Hoàng Văn Luân (2000), *Lợi ích - động lực của sự phát triển bền vững*, Luận án tiến sĩ Triết học, Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Hà Nội.
52. Lê Quốc Lý (2014, Chủ biên), *Lợi ích nhóm - Thực trạng và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
53. C.Mác (1977), *Hệ tư tưởng Đức*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
54. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
55. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 2, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

57. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 8, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
60. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 19, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
61. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 46, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Lê Thị Mai và cộng sự (2020), *Giải pháp giảm thiểu xung đột trong quan hệ lao động tại danh nghiệp ở khu công nghiệp, khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh*, Đề tài Khoa học và công nghệ, Sở khoa học và công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh.
64. Nguyễn Thị Hải Ninh (2021), “Việc làm và đời sống của người lao động tại khu công nghiệp Quế Võ tỉnh Bắc Ninh do ảnh hưởng của đại dịch Covid - 19”, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, số 291 (2).
65. Nguyễn Quốc Nghi, Nguyễn Thị Bảo Châu, Nguyễn Thành Luân và Bùi Văn Trinh (2012), “Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định của công nhân khi chọn khu công nghiệp Hoà Phú để làm việc”, *Tạp chí Khoa học Đại học Cần Thơ*, số 24b 274-282.
66. Ngô Tuấn Nghĩa (2011), *Đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích về sở hữu trí tuệ trong hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Vũ Thị Bích Ngọc (2018), *Quan hệ lao động trong doanh nghiệp may trên địa bàn Hưng Yên hiện nay - Nghiên cứu trường hợp Công ty*

- Trách nhiệm hữu hạn May Minh Anh, công ty Trách nhiệm hữu hạn Cj. Union. Vina, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.*
68. Lê Thị Nhung (2020), *Thu nhập của người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Tri thức Xanh, số 34, tr.20
 69. Đỗ Văn Quân (2022), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh về xử lý hài hoà quan hệ lợi ích trong quản lý phát triển xã hội ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Cộng sản*.
 70. Vũ Đình Quân (2009), “Giải pháp khắc phục mâu thuẫn về lợi ích trong quá trình đô thị hóa nông thôn tại thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Khoa học chính trị*, Số 5, tr.60 - 66.
 71. Quốc hội (2006), *Luật nhà ở năm 2005 và văn bản hướng dẫn thi hành*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 72. Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 73. Quốc hội (2013), *Luật Bảo hiểm xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
 74. Quốc hội (2014), *Luật doanh nghiệp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 75. Quốc hội (2015), *Luật An toàn, vệ sinh lao động*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 76. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động 2019*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 77. Quốc hội (2019), *Luật Lao động 2019*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 78. Nguyễn Ngọc Sơn, Bùi Hoài Nam (2023), “Thực trạng sức khỏe của nữ công nhân may tại công ty Seyan Corporation tại tỉnh Hà Nam năm 2022 và một số yếu tố liên quan”, *Tạp chí Y học Việt Nam*, số 1.
 79. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam (2019), *Báo cáo tình hình tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động*, Hà Nam.
 80. Bùi Thị Tiến (2022), *Quan hệ lợi ích trong phát triển nông nghiệp hữu cơ trên địa bàn thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

81. Nguyễn Tiệp (2004), *Giải quyết bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong thỏa thuận làm thêm giờ*, Hà Nội.
82. Tổng cục Thống kê Hà Nam (2021), *Niên giám thống kê 2020*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
83. Tổng cục Thống kê (2022), *Niên giám thống kê năm 2021*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
84. Trần Thế Tuấn, Bùi Văn Viễn, Nguyễn Hữu Dũng (2019), “Thu hút vốn đầu tư nước ngoài FDI nhằm phát triển công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 7, tr.51-54.
85. Đào Duy Tùng và các cộng sự (1982), *Bàn về lợi ích kinh tế*, Nxb Sự Thật, Hà Nội.
86. Hồ Bá Thâm (2011), *Bàn về mâu thuẫn xung đột hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
87. Hồ Bá Thâm (2011), *Mâu thuẫn, xung đột, lợi ích nhóm - Thực trạng, xu hướng và giải pháp*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
88. Vũ Quang Thọ, Vương Vũ Hiệp (2012), “Thực trạng quan hệ lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hoà”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 185 (II).
89. Nguyễn Trọng Thuật (2018), “Đào tạo nghề trình độ sơ cấp đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp ở các khu công nghiệp thuộc tỉnh Bình Dương”, *Tạp chí Khoa học Trường ĐHSP Thành phố Hồ Chí Minh*, tập 15, số 10.
90. Đoàn Xuân Thủy (2008), *Cochế thực hiện lợi ích kinh tế đối với các tài sản thuộc sở hữu toàn dân ở nước ta*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
91. Hoàng Thị Thu Thủy (2021), *Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại các doanh nghiệp trong khu công nghiệp Bắc Thăng Long*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Công đoàn.

92. Nguyễn Thị Thanh Thủy (2020), “Thực trạng quản lí các điều kiện đảm bảo trong đào tạo trung cấp đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam”, *Tạp chí Giáo dục*, số 486, kỳ 2, tr.7-11.
93. Trương Văn Thủy (2021), *Quan hệ lợi ích trong phát triển chuỗi cà phê ở tỉnh Đắk Lắk*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
94. Phạm Thị Thương (2018), *Quan hệ lợi ích kinh tế giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế*, Đề tài khoa học cấp đại học Huế.
95. Phạm Thị Thương (2018), *Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
96. Tresnôcôp, Đ.I (1973), *Chủ nghĩa duy vật lịch sử với tính cách là xã hội học của chủ nghĩa Mác - Lênin*, Nxb Mátxcova.
97. Ủy ban nhân dân Tỉnh Hà Nam (2020), *Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội tỉnh Hà Nam đến năm 2025*, Hà Nam.
98. Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam (2020), *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh trình Đại hội đại biểu đảng bộ tỉnh Hà Nam lần thứ XX, nhiệm kì 2020 - 2025*, Hà Nam.
99. V.N.Lavrinenko (1978), *Những vấn đề lợi ích xã hội trong chủ nghĩa Lênin*, Nxb Tư tưởng, Matxcova.
100. V.P.Ca-man-kin (1982), *Các lợi ích kinh tế dưới chủ nghĩa xã hội*, Nxb Sự thật, Hà Nội.

***Tài liệu Tiếng Anh**

101. Aizikovich A.S (1965), *Vazanaja sociologicheskaja problema*, Vopr-Philos; tr.176

102. Aung Myo Min (2021), *Analysis of industrial relationship at garment factories in Yangon industrial zones*, Master of Applied Statistics Programme, Yangon University of Economics.
103. Carsten Storch Jensen (2011), *Between industrial and employment relations - the practical and academic implications of changing labour market*, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol 17, No 1, Copenhagen.
104. Claire Kremen, Albie Miles (2012), “*Ecosystem Services in Biologically Diversified versus Conventional Farming Systems: Benefits, Externalities, and Trade-Offs*”, *Ecology and society*, 17(4), tr.14-40.
105. Christian Dustman, Arthur Van Soest (1998), “Public and private sector wages of male workers in Germany”, *Journal of the Japanese and International Economies*, Volume 42, Issue 8, Pages 1417-1441
106. Daniel S. Hamermesh (2014), “Does labour legislation benefit workers? Well-Being after an hours reduction”, *Journal of the Japanese and International Economies*, Volume 44, June, Pages 1-12.
107. Eladio Daya (2006) “Procedure for mediation and arbitration of labor disputes”, *International Labour Organization*.
108. Ellen O'Brien (2003), *Employers' benefits from workers' health insurance*, National Center of Biotechnology Information, National Library of Medicine, Department of Health and Human Services, US.
109. Gary Becker (1993), *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press.
110. Janos Kornai (1992), *The Socialist System: The Political Economy of Communism*, Oxford University Press.
111. Liliany S Arifin (2001), *Housing provision for factory worker*, *Dimensi teknik arsitektur*, Vol 29, No 2.

112. Ma Yin Phway Phway Thone (2019), *A study on benefits and challenges of employees in small and medium enterprises (case study: food industries in Hlaing Thar Yar industrial zone)*, Master of Economics, Yangon university of Economics.
113. Matthew E. Kahn, Weizeng Sun, Jianfeng Wu, Siqi Zheng (2021), *Do political connections help or hinder urban economic growth? Evidence from 1400 industrial parks in China*, Journal of urban economic, Elsevier.
114. Michael R.Bloom, Marie Burrows, Brenda Lafleur và Robert Squires (1997), *Conference briefing the economic benefits of improving literacy skills in the workplace*, The Conference Board of Canada, Ottawa (Ontario).
115. Ming - Lang Tseng (2021), *A causal eco - industrial park hierachical transition model with qualitative information: Policy regulatory framwwork leads to collaboration among firms*, Journal of Environmental Managemen, Elsevier.
116. Petit, Belanger, Benabou, Foucher, Bergeron (1993), *Gestion strateùgique et opeùrationnelle des ressources humaines*, Gaetan Morin Eùditeur.
117. Robert F.Camplng (1987), *Employee benefits and the part - time worker: legal and economic issues*, School of industrial realtion, Queen's University, Canada, The Queen's University IRC Archive Document, Canada.
118. Rodrigo Morem da Costa, Carlos Henrique Horn (2021), *The co - evolution of technology and employment relations: Institutions, innovation and change*, Structural Change and Economic Dynamics, Elsevier.
119. Rong, S., Liu, K., Huang, S., & Zhang, Q. (2020), "FDI, labor marketflexibility andemployment in China", *China Economic Review*.

120. Sara R. Collins, Karen Davis, Michéle M. Doty, and Alice Ho, (2004), *Wages, health benefits, and workers' health*, The Common wealth found.
121. Sean Masaki Flynn và cộng sự (2005), “Does labor contract completeness drive unionization?”, *Experimental evidence*, 447- 448.
122. Tangthong, Sorasak (2014), “The effect of human resource management practices on employee retention in Thailand’s multination corporation”, *International Journal of Economics, Commerce and Management*.
123. Thomas R. Cusack, Torben Iversen, David Soskice, (2007), *Economic interests and the origins of electoral systems*, Cambridge University Press, 26 July.
124. Yong Geng, Zhao Hengxin (2009), *Industrial park management in the Chinese environment*, Journal of Cleaner production, Elsevier.
125. Yrd. Doç. Dr. Mehmet ULUTAŞ (2018), “The effect of empowerment on employee’s job satisfaction: A research on Konya industrial zone”, *MANAS Journal of Social Studies*.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1:

BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA LỢI ÍCH CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM

1. Thông tin về lao động

Thông tin	Số lượng	Cơ cấu (%)
Giới tính		
Nam	79	28,5
Nữ	198	71,5
Độ tuổi		
dưới 24 tuổi	119	43
25 - 39 tuổi	158	57
Số năm công tác		
Dưới 1 năm	89	33,4
1-3 năm	118	44,4
3 - 5 năm	33	11,9
>5 năm	37	13,5
Loại hình doanh nghiệp		
Doanh nghiệp FDI	177	66,7
Doanh nghiệp dân doanh	88	33,3

2. Việc làm và thu nhập của người lao động

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Tiền lương cơ bản hàng tháng		
4 -6 triệu đồng	193	69,8
Trên 6 - 9 triệu đồng	65	23,4
Trên 9 -12 triệu đồng	18	6,5
Trên 12 -15 triệu đồng		
Trên 15 triệu - 25 triệu		
Những khoản thu nhập hàng tháng ngoài tiền lương cơ bản		
Phụ cấp chức vụ	82	29,6
Phụ cấp chuyên cần	238	85,9
Phụ cấp trách nhiệm	118	44,4
Tiền tăng ca	254	91,6
Phụ cấp độc hại, nguy hiểm	9	3,2

Phụ cấp xăng xe	185	66,7
Phụ cấp nhà ở	185	66,7
Phụ cấp ăn trưa	128	46,2
Phụ cấp thâm niên	62	22,3
Phụ cấp công đoạn	51	18,5
Phụ cấp nuôi con nhỏ	59	21,2
Không hỗ trợ	92	33,3
<i>Tiền thưởng</i>		
Thưởng năm	235	88,9
Thưởng quý		
Thưởng tháng	30	11,1
Thưởng đột xuất	59	22,2
Thưởng lễ	147	55,6
Thưởng năng suất	30	11,1
<i>Đánh giá của người lao động về thu nhập hiện tại</i>		
Đủ trang trải cuộc sống	88	33,3
Tạm đủ để trang trải cuộc sống	147	55,6
Không đủ để trang trải cuộc sống	0	0

3. Trình độ lao động

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Trình độ của anh, chị trước khi vào DN		
Tốt nghiệp THCS	147	55,6
Tốt nghiệp THPT	118	44,4
Trung cấp nghề		
Cao đẳng		
Đại học và sau đại học		
Đào tạo và đào tạo lại trong quá trình lao động		
Có	235	88,9
Không	42	15,2
Hình thức đào tạo		
Đào tạo tại chỗ	199	73,2
Đào tạo trực tuyến	36	13
Đào tạo tại các trường nghề/ trung tâm đào tạo	42	15,2
Chủ thể chi trả chi phí đào tạo		
Doanh nghiệp chi trả toàn bộ chi phí	24	8,7
Cá nhân tự chi trả	0	0
Doanh nghiệp hỗ trợ một phần chi phí	253	91,
Nội dung đào tạo		
Kỹ năng chuyên môn	55	19,85

Kỹ năng mềm	29	10,46
An toàn lao động	182	65,7
Quản lí, lãnh đạo	11	3,97
Khác:....		
Mức độ hữu ích của các khoá đào tạo		
Rất hữu ích	11	3,97
Khá hữu ích	183	66,06
Bình thường	71	25,63
Ít hữu ích	7	2,52
Không hữu ích	6	2,16

4. Thời gian và môi trường làm việc

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Thời gian làm việc trung bình một ngày		
Dưới 6h	0	0
6-8h	35	12,6
8-10h	190	68,5
Trên 10h	52	18,77
Tăng ca thường xuyên		
Có	246	88,7
Không	31	11,3
Số giờ làm thêm trung bình mỗi tháng		
Dưới 30 giờ	65	23,3
30 - 45 giờ	212	76,7
Trên 45 giờ		0
Mức trả tiền tăng ca		
20.000 - 25.000đ/giờ	31	11,1
26.000- 35.000đ/giờ	61	22,2
Trên 35.000đ/giờ	185	66,7
Môi trường làm việc		
Đủ ánh sáng	244	88,08
Nhiệt độ phù hợp	213	76,89
Không khí trong lành	201	72,56
Giảm thiểu tiếng ồn	191	68,95
Đảm bảo vệ sinh sạch sẽ	220	79,42
Đánh giá của người lao động về tình hình an toàn lao động		
<i>Nắm bắt được tất cả các yếu tố gây hại đến bản thân khi làm việc</i>		
Có nhưng chưa đầy đủ	145	54,8

Có	120	45,2
Không		
<i>Biết được những quy định của Nhà nước về an toàn lao động</i>		
Có nhưng chưa đầy đủ	156	58,9
Có	109	41,1
Không		
<i>Thực hiện đúng theo quy định về ATVSLĐ tại doanh nghiệp</i>		
Có nhưng chưa đầy đủ	116	43,8
Có	149	56,2
Không		
<i>Tự trang bị điều kiện an toàn lao động của bản thân</i>		
Có nhưng chưa đầy đủ	148	55,9
Có	117	44,1
Không		
<i>Nêu những đề xuất về an toàn lao động tại nơi làm việc</i>		
Không	26	9,9
Có nhưng chưa đầy đủ	127	47,9
Có	112	42,2

5.Công tác tư vấn, tập huấn ATVSLĐ

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Được tập huấn quy trình quy phạm an toàn bảo hộ lao động ban đầu		
Hoàn toàn không		
Thỉnh thoảng	29	10,9
Định kì	147	55,5
<i>Thường xuyên</i>	59	22,3
Rất thường xuyên	29	10,9
Tập huấn về ATVSLĐ		
Hoàn toàn không		
Thỉnh thoảng	29	10,9
Định kì	177	66,8
<i>Thường xuyên</i>	59	22,3
Rất thường xuyên	0	0
Phân công cán bộ chuyên trách về an toàn lao động		
Hoàn toàn không		
Thỉnh thoảng	29	10,9
Định kì	147	55,5

<i>Thường xuyên</i>	88	33,2
Rất thường xuyên	0	0
Xây dựng nội quy về ATVSLĐ tại DN		
Hoàn toàn không	0	0
Thỉnh thoảng	29	10,9
Định kì	147	55,5
<i>Thường xuyên</i>	59	22,3
Rất thường xuyên	29	10,9
Thực hiện chế độ tự kiểm tra về công tác ATVSLĐ		
Hoàn toàn không		
Thỉnh thoảng	29	10,9
Định kì	177	66,8
<i>Thường xuyên</i>	29	10,9
Rất thường xuyên	29	10,9
Người lao động được trang bị đầy đủ thiết bị bảo hộ lao động		
Có	206	77,7
Không	59	22,3
Đảm bảo tiêu chuẩn về diện tích trồng cây xanh trong DN		
Có	206	77,7
Không	59	22,3

6. Công đoàn và các tổ chức chính trị xã hội

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Ai bảo vệ quyền lợi của người lao động		
Đảng	76	11,1
Đoàn thanh niên	189	0
<i>Công đoàn</i>	205	77,8
Người lao động tự đấu tranh	29	11,1
Người lao động tham gia công đoàn cơ sở		
Có	177	66,7
Không	88	33,3
Vai trò của tổ chức công đoàn		
Thực hiện tốt	177	66,7
Thực hiện chưa có hiệu quả	59	22,2
Không thực hiện		
Không có tổ chức	29	11,1

Người lao động tham gia đình công tại doanh nghiệp		
Có	56	21,1
Không	209	78,7
<i>Nguyên nhân đình công</i>		
Lương thấp	38	14,3
Cường độ lao động cao	18	6,8

7. Thực hiện chế độ bảo hiểm cho người lao động

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Những loại hình bảo hiểm người lao động được tham gia		
BHXH	277	100
BHYT	277	100
BH thất nghiệp	277	100
Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	277	100
Không tham gia bảo hiểm nào		0
người lao động được tham gia bảo hiểm tự nguyện		
Có		
Không	277	100
người lao động được đóng bảo hiểm đầy đủ theo quy định của PL		
Có	262	94,6
Không	0	0
Không rõ	15	5,4
Đánh giá của người lao động về mức đóng bảo hiểm		
Hợp lí	178	64,25
Tạm chấp nhận được	32	11,55
Còn thấp	67	24,2

PHỤ LỤC 2:
BẢNG TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
VỀ QHLI GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG
CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM

1. Thông tin về doanh nghiệp

Thông tin	Số lượng	Cơ cấu (%)
Loại hình doanh nghiệp		
Doanh nghiệp FDI	51	62,96
Doanh nghiệp dân doanh	30	37,03
Tổng số lao động trong doanh nghiệp		
Dưới 10 lao động	2	2,46
Từ 10 - 50 lao động		
Từ 50- 100 lao động	37	45,67
Từ 100 - 500 lao động	35	43,2
Trên 500 lao động	8	9,87

2. Việc làm và thu nhập của người lao động

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Mức thu nhập trung bình của người lao động		
Dưới 9 triệu đồng	75	92,6
Trên 9 - 13 triệu đồng	6	7,40
Trên 13 -17 triệu đồng		
Trên 17 -25 triệu đồng		
Trên 25 triệu		
<i>Những khoản thu nhập hàng tháng ngoài tiền lương cơ bản</i>		
Phụ cấp chức vụ	58	71,6
Phụ cấp chuyên cần	64	79,01
Phụ cấp trách nhiệm	47	58
Tiền tăng ca	76	93,8
Phụ cấp độc hại, nguy hiểm	8	9,87
Phụ cấp xăng xe	48	59,25
Phụ cấp nhà ở	49	60,4
Phụ cấp ăn trưa	55	67,9
Không hỗ trợ	37	45,67
Phụ cấp thâm niên	25	30,86
Phụ cấp nuôi con nhỏ	32	39,5
<i>Tiền thưởng</i>		
Thưởng năm	75	92,6
Thưởng quý		
Thưởng tháng	11	13,58
Thưởng đột xuất		
Thưởng lễ	65	80,24
Thưởng năng suất		

3. Trình độ lao động

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
<i>Doanh nghiệp có tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động không?</i>		
Có, đào tạo thường xuyên	43	53,2
Có, nhưng không thường xuyên	34	41,67
Không đào tạo	4	4,93
Hình thức đào tạo		
Đào tạo tại chỗ	66	81,48
Đào tạo trực tuyến		
Đào tạo tại các trường nghề/ trung tâm đào tạo	2	2,46
Mời chuyên gia về giảng dạy tại doanh nghiệp	12	15
Khác		
<i>Những đối tượng nào trong doanh nghiệp được ưu tiên đào tạo?</i>		
Công nhân trực tiếp sản xuất	75	92,6
Nhân viên kỹ thuật	19	23,5
Nhân viên quản lý	23	38,4
Tất cả người lao động		
<i>Doanh nghiệp có hỗ trợ chi phí đào tạo cho người lao động như thế nào?</i>		
Hoàn toàn do doanh nghiệp chi trả	8	9,87
Doanh nghiệp hỗ trợ một phần, người lao động đóng góp một phần	79	97,5
Người lao động tự chi trả hoàn toàn		
Không có chương trình hỗ trợ	3	3,7
<i>Ngân sách đào tạo của doanh nghiệp chiếm khoảng bao nhiêu % tổng quỹ lương?</i>		
Dưới 1%		
1% - 3%	51	62,3
3% - 5%	28	34,6
Trên 5%		

4. Thời gian và môi trường làm việc

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
Thời gian làm việc trung bình một ngày		
Dưới 6h		
6-8h	48	59,25
8-10h	31	38,3
Trên 10h	2	2,5
Doanh nghiệp có áp dụng chế độ làm thêm giờ không?		
Có, theo nhu cầu sản xuất	67	82,7
Có, thường xuyên	24	29,6
Không có		
Số giờ làm thêm trung bình mỗi tháng		
Dưới 30 giờ	29	35,8
30 - 45 giờ	52	64,2
Trên 45 giờ		
Doanh nghiệp có đảm bảo trả tiền làm tăng ca theo quy định của pháp luật không?		
Có, đúng theo quy định (150% ngày thường, 200% ngày nghỉ, 300% ngày lễ)	81	100
Có nhưng chưa đầy đủ	0	0
Không áp dụng trả lương làm thêm	0	0
Môi trường làm việc có các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động không?		
<i>Tiếng ồn lớn</i>		
Có	5	6,17
Không	76	93,8
<i>Tiếp xúc hóa chất độc hại</i>		
Có	14	17,3
Không	67	82,7
<i>Nhiệt độ cao/thấp bất thường</i>		
Có	11	13,5
Không	69	85,2

<i>Không gian chật hẹp, thiếu thông gió</i>		
Có	26	32,1
Không	55	67,9
<i>Không có yếu tố ảnh hưởng đáng kể</i>		
Có	8	9,87
Không	73	90,12
<i>Mức độ an toàn của môi trường làm việc trong doanh nghiệp được đánh giá như thế nào?</i>		
Rất an toàn, đạt tiêu chuẩn cao	65	80,3
Đảm bảo an toàn nhưng còn một số rủi ro	16	19,75
Chưa đảm bảo an toàn	0	0
<i>Doanh nghiệp có biện pháp nào để cải thiện điều kiện làm việc?</i>		
Cải thiện hệ thống thông gió, giảm tiếng ồn	71	87,65
Trang bị đầy đủ bảo hộ lao động	77	95,06
Tăng cường kiểm tra an toàn lao động	69	85,2
Không có biện pháp cụ thể	0	0
<i>Doanh nghiệp có đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn cho người lao động không?</i>		
Có đầy đủ trang thiết bị bảo hộ lao động	75	92,6
Có nhưng chưa đầy đủ	28	34,6
Không có		
<i>Doanh nghiệp có tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động không?</i>		
Có, 1 lần/năm	68	83,95
Có, 2 lần/năm	0	
Không có	21	25,9
<i>Doanh nghiệp có khu vực nghỉ ngơi, giải trí cho người lao động không?</i>		
Có, đầy đủ tiện nghi	3	3,7
Có nhưng hạn chế	17	20,9
Không có	61	75,3
<i>Diện tích trồng cây xanh trong doanh nghiệp là bao nhiêu?</i>		
Dưới 10%	21	25,9
10 - 19%	33	40,7
Từ 20% trở lên	37	45,67

5. Hoạt động của tổ chức Công đoàn

Chỉ tiêu	Số lượng	Cơ cấu (%)
<i>Doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn không?</i>		
Có	75	92,6
Không	6	7,4
<i>Doanh nghiệp có khuyến khích người lao động tham gia công đoàn không?</i>		
Có, hỗ trợ phí công đoàn	0	0
Có, nhưng không hỗ trợ tài chính	79	97,5
Không có chính sách liên quan	2	2,5
<i>Chủ thể nào chi trả lương cho tổ chức Công đoàn tại doanh nghiệp</i>		
Doanh nghiệp	75	92,6
Liên đoàn lao động tỉnh	0	0

6. Thực hiện đầy đủ chế độ bảo hiểm cho người lao động

Những loại hình bảo hiểm người lao động được tham gia	Số lượng	Cơ cấu
Có đầy đủ	81	100
Chỉ có một số loại bảo hiểm	0	0
Không thực hiện chế độ bảo hiểm	0	0
<i>Doanh nghiệp có thực hiện đầy đủ thủ tục liên quan đến bảo hiểm cho người lao động không?</i>		
Có, đúng quy định pháp luật	81	100
Có nhưng còn chậm trễ trong một số trường hợp	0	0
Không thực hiện đầy đủ	0	0

PHỤ LỤC 3:
PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG VỀ LỢI ÍCH TRONG
KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM

Phần 1: Thông tin cá nhân

1. Giới tính

☐ Nam ☐ Nữ

2. Độ tuổi

☐ 18 - 35 tuổi ☐ 36-55 tuổi ☐ 56 tuổi trở lên

3. Anh/chị làm việc tại DN

☐ doanh nghiệp dân doanh ☐ FDI

4. Thời gian làm việc tại doanh nghiệp

☐ Dưới 1 năm ☐ Từ 1- 3 năm ☐ 3- 5 năm ☐ Trên 5 năm

Phần 2: Lợi ích của người lao động trong khu công nghiệp

I. Việc làm và thu nhập

1. Tiền lương cơ bản hàng tháng anh/chị nhận được tại DN là bao nhiêu?

- ☐ Từ 4- 6 triệu
☐ trên 6 triệu - 9 triệu
☐ trên 9 triệu - 12 triệu
☐ Trên 12 triệu - 15 triệu
☐ Trên 15 triệu - 25 triệu

2. Ngoài tiền lương cơ bản, anh/chị còn nhận được những khoản thu nhập nào dưới đây?

- ☐ Phụ cấp chức vụ
☐ Phụ cấp chuyên cần
☐ Phụ cấp trách nhiệm
☐ Tiền tăng ca
☐ Phụ cấp độc hại, nguy hiểm
☐ Phụ cấp xăng xe

- ☐ Phụ cấp nhà ở
- ☐ Phụ cấp ăn trưa
- ☐ Không hỗ trợ
- ☐ Hình thức hỗ trợ khác:

3. Thu nhập trung bình hàng tháng mà anh/ chị nhận được là:

- ☐ Dưới 9 triệu đồng
- ☐ Trên 9 - 13 triệu đồng
- ☐ Trên 13 - 17 triệu đồng
- ☐ Trên 17 - 25 triệu đồng
- ☐ Trên 25 triệu đồng

4. Những khoản tiền thưởng mà anh/chị được nhận tại DN là:

- ☐ Thưởng năm
- ☐ Thưởng quý
- ☐ Thưởng tháng
- ☐ Thưởng ngày lễ
- ☐ Thưởng đột xuất
- ☐ Thưởng năng suất

5. Anh/chị đánh giá mức thu nhập hiện tại như thế nào?

- ☐ Đủ trang trải cuộc sống
- ☐ Tạm đủ để trang trải cuộc sống
- ☐ Không đủ để trang trải cuộc sống

III. Trình độ lao động

1. Trình độ của anh chị trước khi vào làm việc tại DN

- ☐ Tốt nghiệp THCS
- ☐ Tốt nghiệp THPT
- ☐ Trung cấp nghề
- ☐ Cao đẳng
- ☐ Đại học và sau đại học

2. Anh/chị có được đào tạo, đào tạo lại trong quá trình lao động không?

☐ Có ☐ Không

3. Nếu có, hình thức đào tạo anh/chị được thực hiện là gì?

- ☐ Đào tạo tại chỗ
☐ Đào tạo trực tuyến
☐ Đào tạo tại các trường nghề/ trung tâm đào tạo

4. Ai là người chi trả chi phí đào tạo

- ☐ Doanh nghiệp chi trả toàn bộ chi phí
☐ Cá nhân tự chi trả
☐ Doanh nghiệp hỗ trợ một phần chi phí

5. Các nội dung đào tạo mà anh/ chị được tham gia là gì?

- ☐ Kỹ năng chuyên môn
☐ Kỹ năng mềm
☐ An toàn lao động
☐ Quản lí, lãnh đạo
☐ Khác:....

6. Mức độ hữu ích của các khoá đào tạo đối với công việc của anh/chị:

- ☐ Rất hữu ích
☐ Khá hữu ích
☐ Bình thường
☐ Ít hữu ích
☐ Không hữu ích

III. Thời gian và môi trường làm việc

1. Thời gian làm việc trung bình một ngày của anh/chị là bao nhiêu?

☐ ≤ 6h ☐ 6-8h ☐ 8-10h ☐ Trên 10h

2. Anh/chị có thường xuyên làm thêm giờ/tăng ca không?

☐ Có ☐ Không

3. Nếu có, số giờ làm thêm trung bình mỗi tháng là:

- ☐ Dưới 30 giờ
☐ 30 - 45 giờ
☐ Trên 45 giờ

4. Mức trả tiền tăng ca của anh/chị:

☐ 20.000 - 25.000đ/giờ ☐ 26.000- 35.000đ/giờ ☐ Trên 35.000đ/giờ

5. Anh/chị hãy cho biết về môi trường làm việc của mình.

Môi trường làm việc	Có	Không
Đủ ánh sáng		
Nhiệt độ phù hợp		
Không khí trong lành		
Giảm thiểu tiếng ồn		
Đảm bảo vệ sinh sạch sẽ		

6. Doanh nghiệp nơi anh/ chị làm việc có đảm bảo tiêu chuẩn về diện tích trồng cây xanh (tối thiểu 20%) không?

☐ Có ☐ Không

7. Anh/chị có được DN trang bị đầy đủ thiết bị bảo hộ lao động không?

☐ Có ☐ Không

8. Anh/chị đánh giá như thế nào về thực hiện an toàn lao động tại doanh nghiệp?

Nội dung	Có	Có nhưng chưa đầy đủ	Không
Anh/chị có nắm bắt được tất cả những yếu tố gây nguy hại đến bản thân tại nơi làm việc	☐	☐	☐
Anh/chị có biết được những quy định của Nhà nước về an toàn lao động	☐	☐	☐
Anh/chị có thực hiện đúng theo quy định về an toàn lao động tại DN	☐	☐	☐
Anh/chị có tự trang bị điều kiện bảo vệ an toàn lao động của bản thân	☐	☐	☐
Anh/chị có nêu những đề xuất về trang bị an toàn lao động đối với DN	☐	☐	☐

9. Công tác tư vấn, tập huấn công tác an toàn lao động

Nội dung	Hoàn toàn không	Thỉnh thoảng	Định kì	Thường xuyên	Rất thường xuyên
Anh/chị có được tập huấn quy trình quy phạm an toàn bảo hộ lao động ban đầu	☐	☐	☐	☐	☐
DN thường xuyên tập huấn về an toàn lao động cho người lao động	☐	☐	☐	☐	☐
DN có phân công cán bộ chuyên trách về an toàn lao động	☐	☐	☐	☐	☐
Cán bộ giám sát an toàn lao động có thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ	☐	☐	☐	☐	☐
DN có xây dựng nội quy về an toàn lao động tại DN	☐	☐	☐	☐	☐
Thực hiện chế độ tự kiểm tra về công tác an toàn lao động tại DN	☐	☐	☐	☐	☐

VI. Thực hiện chế độ bảo hiểm cho người lao động trong KCN

1. Hiện tại, anh/chị tham gia những loại hình bảo hiểm nào do doanh nghiệp cung cấp?

- ☐ BHXH
 ☐ BHYT
 ☐ BH thất nghiệp
☐ Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp
☐ Không tham gia bảo hiểm nào

2. Ngoài bảo hiểm bắt buộc theo quy định của pháp luật, anh/chị có được DN đóng thêm loại hình tự nguyện nào không?

- ☐ Có
 ☐ Không

3. Anh/chị có được doanh nghiệp đóng đầy đủ bảo hiểm theo quy định không?

- ☐ Có
 ☐ Không
 ☐ Không rõ

4. Anh/chị đánh giá mức đóng hiểm hiện tại của doanh nghiệp như thế nào?

☐ Hợp lý ☐ Tạm chấp nhận được ☐ Còn thấp

V. Công đoàn và các tổ chức khác đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong KCN

1. Quyền lợi của bị ảnh hưởng, chủ thể nào là người bảo vệ quyền lợi cho anh/chị?

☐ Đảng
☐ Đoàn thanh niên
☐ Công đoàn
☐ Người lao động tự đấu tranh
☐ Nữ công

2. Anh/chị có tham gia công đoàn cơ sở không?

☐ Có ☐ Không

3. Theo anh/ chị tổ chức công đoàn quan trọng như thế nào đối với người lao động?

☐ Rất quan trọng
☐ Hơi quan trọng
☐ Quan trọng
☐ Ít quan trọng
☐ Không quan trọng

4. Theo anh/chị, tổ chức công đoàn đã thực hiện vai trò của mình như thế nào?

☐ Thực hiện tốt
☐ Thực hiện chưa có hiệu quả
☐ Không thực hiện
☐ Không có tổ chức

5. Anh/chị đã từng tham gia đình công tại DN

☐ Có ☐ Không

nếu có, nguyên nhân đình công là gì?

- ☐ Lương thấp
- ☐ Cường độ lao động cao
- ☐ Đãi ngộ kém
- ☐ Phạt/thưởng khi vi phạm
- ☐ Thường phải tăng ca
- ☐ DN chưa chấp hành tốt luật lao động

6. Những ý kiến anh/chị không hài lòng khi làm việc tại DN?

- ☐ Lương thấp
- ☐ Không được học tập, nâng cao trình độ
- ☐ Trả lương chậm
- ☐ thời gian làm việc căng thẳng
- ☐ Không hỗ trợ nhà ở
- ☐ Trợ cấp ăn trưa kém
- ☐ Không hỗ trợ công nhân khi đau ốm
- ☐ Mức thưởng thấp hoặc không có
- ☐ Không được đóng BHXH
- ☐ Ít quan tâm đến công nhân
- ☐ Công việc bấp bênh, không ổn định
- ☐ Thiếu công bằng, minh bạch, dân chủ
- ☐ Không đảm bảo an toàn lao động
- ☐ Tăng ca nhiều và chế độ tăng ca thấp
- ☐ Môi trường lao động ô nhiễm

PHỤ LỤC 4:

PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA CHỦ DOANH NGHIỆP VỀ QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở TỈNH HÀ NAM

Phần 1. THÔNG TIN DOANH NGHIỆP**1. Loại hình doanh nghiệp**

- ☐ Doanh nghiệp dân doanh (DDI)
- ☐ Doanh nghiệp FDI

2. Tổng số lao động trong doanh nghiệp

- ☐ Dưới 10 lao động
- ☐ Từ 10 - 50 lao động
- ☐ Từ 50 - 100 lao động
- ☐ Từ 10 - 500 lao động
- ☐ Trên 500 lao động

Phần 2: QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG KHU CÔNG NGHIỆP

I. VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP

1. Mức thu nhập trung bình của người lao động tại doanh nghiệp là bao nhiêu?

- ☐ Dưới 9 triệu đồng
- ☐ Trên 9 - 13 triệu đồng
- ☐ Trên 13 - 17 triệu đồng
- ☐ Trên 17 - 25 triệu đồng
- ☐ Trên 25 triệu đồng

2. Doanh nghiệp có những chế độ thưởng nào dành cho người lao động?

- ☐ Thưởng năm
- ☐ Thưởng quý
- ☐ Thưởng tháng

- ☐ Thuởng ngày lễ
- ☐ Thuởng đột xuất
- ☐ Thuởng năng suất

3. Ngoài tiền lương cơ bản, DN còn hỗ trợ gì thêm cho người lao động?

- ☐ Phụ cấp chức vụ
- ☐ Phụ cấp chuyên cần
- ☐ Phụ cấp trách nhiệm
- ☐ Tiền tăng ca
- ☐ Phụ cấp độc hại, nguy hiểm
- ☐ Phụ cấp xăng xe
- ☐ Phụ cấp nhà ở
- ☐ Phụ cấp ăn trưa
- ☐ Không hỗ trợ
- ☐ Hình thức hỗ trợ khác:

II. CHẾ ĐỘ BẢO HIỂM

1. Doanh nghiệp có thực hiện đầy đủ các chế độ bảo hiểm bắt buộc cho người lao động không?

- ☐ Có đầy đủ (BHXH, BHYT, BHTN, BH tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp)
- ☐ Chỉ có một số loại bảo hiểm
- ☐ Không thực hiện chế độ bảo hiểm

2. Doanh nghiệp có thực hiện đầy đủ thủ tục liên quan đến bảo hiểm cho người lao động không?

- ☐ Có, đúng quy định pháp luật
- ☐ Có nhưng còn chậm trễ trong một số trường hợp
- ☐ Không thực hiện đầy đủ

III. THỜI GIAN VÀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

1. Thời gian làm việc chính thức tại doanh nghiệp trung bình là bao nhiêu giờ/ngày?

- ☐ ≤ 6h
- ☐ 6-8h
- ☐ 8-10h
- ☐ Trên 10h

2. Doanh nghiệp có áp dụng chế độ làm thêm giờ không?

- ☐ Có, theo nhu cầu sản xuất
- ☐ Có, thường xuyên
- ☐ Không có

3. Số giờ làm thêm tối đa mà người lao động phải làm mỗi tháng là bao nhiêu? ☐ Dưới 30 giờ

- ☐ 30 - 45 giờ
- ☐ Trên 45 giờ

4. Doanh nghiệp có đảm bảo trả tiền làm tăng ca theo quy định của pháp luật không?

- ☐ Có, đúng theo quy định (150% ngày thường, 200% ngày nghỉ, 300% ngày lễ)
- ☐ Có nhưng chưa đầy đủ
- ☐ Không áp dụng trả lương làm thêm

5. Mức độ an toàn của môi trường làm việc trong doanh nghiệp được đánh giá như thế nào?

- ☐ Rất an toàn, đạt tiêu chuẩn cao
- ☐ Đảm bảo an toàn nhưng còn một số rủi ro
- ☐ Chưa đảm bảo an toàn

6. Môi trường làm việc có các yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động không?

Nội dung	Có	Không
Tiếng ồn lớn		
Tiếp xúc hóa chất độc hại		
Nhiệt độ cao/thấp bất thường		
Không gian chật hẹp, thiếu thông gió		
Không có yếu tố ảnh hưởng đáng kể		

7. Doanh nghiệp có biện pháp nào để cải thiện điều kiện làm việc?

- ☐ Cải thiện hệ thống thông gió, giảm tiếng ồn
- ☐ Trang bị đầy đủ bảo hộ lao động

☐ Tăng cường kiểm tra an toàn lao động

☐ Không có biện pháp cụ thể

8. Doanh nghiệp có đảm bảo các điều kiện làm việc an toàn cho người lao động không?

☐ Có đầy đủ trang thiết bị bảo hộ lao động

☐ Có nhưng chưa đầy đủ

☐ Không có

9. Doanh nghiệp có tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ cho người lao động không?

☐ Có, 1 lần/năm

☐ Có, 2 lần/năm

☐ Không có

10. Doanh nghiệp có khu vực nghỉ ngơi, giải trí cho người lao động không?

☐ Có, đầy đủ tiện nghi

☐ Có nhưng hạn chế

☐ Không có

11. Diện tích trồng cây xanh trong doanh nghiệp là bao nhiêu?

☐ Dưới 10%

☐ 10 - 19%

☐ Từ 20% trở lên

VI. ĐÀO TẠO VÀ NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN

1. Doanh nghiệp có tổ chức đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động không?

☐ Có, đào tạo thường xuyên

☐ Có, nhưng không thường xuyên

☐ Không đào tạo

2. Doanh nghiệp đã áp dụng những hình thức đào tạo nào dưới đây?

☐ Đào tạo tại chỗ (on-the-job training)

☐ Cử nhân viên đi học tại các trung tâm/trường đào tạo

☐ Mời chuyên gia về giảng dạy tại doanh nghiệp

☐ Đào tạo trực tuyến (E-learning)

☐ Khác:

3. Những đối tượng nào trong doanh nghiệp được ưu tiên đào tạo?

- ☐ Công nhân trực tiếp sản xuất
☐ Nhân viên kỹ thuật
☐ Nhân viên quản lý
☐ Tất cả người lao động

4. Doanh nghiệp có hỗ trợ chi phí đào tạo cho người lao động như thế nào?

- ☐ Hoàn toàn do doanh nghiệp chi trả
☐ Doanh nghiệp hỗ trợ một phần, người lao động đóng góp một phần
☐ Người lao động tự chi trả hoàn toàn
☐ Không có chương trình hỗ trợ

5. Ngân sách đào tạo của doanh nghiệp chiếm khoảng bao nhiêu % tổng quỹ lương?

- ☐ Dưới 1%
☐ 1% - 3%
☐ 3% - 5%
☐ Trên 5%

V. HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN TẠI DOANH NGHIỆP

1. Doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn không?

- ☐ Có ☐ Không

2. Doanh nghiệp có khuyến khích người lao động tham gia công đoàn không?

- ☐ Có, hỗ trợ phí công đoàn
☐ Có, nhưng không hỗ trợ tài chính
☐ Không có chính sách liên quan

3. Chủ thể nào chi trả lương cho tổ chức Công đoàn tại doanh nghiệp

- ☐ Doanh nghiệp
☐ Liên đoàn lao động tỉnh
☐ Khác:.....