

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: KINH TẾ CHÍNH TRỊ
Mã số: 9310102

HÀ NỘI - 2025

**Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Lê Quốc Lý



2. TS. Lê Bá Tâm



Phản biện 1: PGS.TS. Phạm Thị Hồng Diệp

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Phản biện 2: PGS.TS. Phạm Thị Túy

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Phản biện 3: TS. Trịnh Xuân Việt

Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng

**Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp
Học viện họp tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

Vào hồi 8 giờ 30, ngày 05 tháng 6 năm 2025

**Có thể tìm hiểu luận án tại Thư viện Quốc gia
và Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Hài hòa lợi ích giữa các chủ thể trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa được Đảng ta xác định là nội dung trọng tâm, cốt lõi của sự phát triển, là chủ trương nhất quán và xuyên suốt trong các Văn kiện Đại hội từ Đại hội X đến Đại hội XIII. Trong Báo cáo chính trị Đại hội Đảng lần thứ XIII nêu rõ: “Hài hòa lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động; giữa các thành phần kinh tế; giữa trung ương và địa phương; giữa các vùng, miền; giữa phát triển kinh tế với phát triển văn hóa, xã hội, bảo vệ môi trường...”. Bên cạnh đó, các quan hệ lợi ích cũng là chủ đề được các nhà khoa học, nhà nghiên cứu ở nhiều lĩnh vực khác nhau quan tâm, đặc biệt là quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Khu công nghiệp là không gian lao động đặc thù, nơi biểu hiện rõ nét sự thống nhất và mâu thuẫn trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. 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 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. 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.

Tựu chung lại, về mặt thực tiễn, những mâu thuẫn trong 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 hiện nay đang là một thách thức lớn. 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. Về mặt lý luận, hiện nay chưa có nhiều công trình nghiên cứu, làm rõ khung lý thuyết, nội dung, tiêu chí đánh giá về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong các khu công nghiệp. Theo đó, cần có nghiên cứu chuyên sâu để hệ thống hoá và làm rõ thêm cơ sở lý 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.

Xuất phát từ cơ sở lý luận và thực tiễn trên, 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

Nghiên cứu sinh xác định nhiệm vụ nghiên cứu của luận án là đề xuất các giải pháp toàn diện, có tính khả thi nhằm 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 trên địa bàn tỉnh Hà Nam 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

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 khu công nghiệp ở 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 tư nhân trong nước 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; điều kiện làm việc; đào tạo, nâng cao trình độ lao động; thực hiện các cam kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.

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 tư nhân trong nước) và doanh nghiệp FDI. Do số lượng doanh nghiệp nhà nước chỉ có 01 doanh nghiệp, còn lại là doanh nghiệp tư nhân trong nước 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 tư nhân trong nước và FDI tại các khu công nghiệp của tỉnh Hà Nam. * 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 và thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

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

- Cơ 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 trừu tượng hoá khoa học

Phương pháp phân tích - tổng hợp, phương pháp logic kết hợp với lịch sử.

Phương pháp thống kê và so sánh, diễn dịch

Phương pháp thu thập thông tin

Ngoài ra, luận án còn sử dụng phương pháp tổng kết thực tiễn về 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

5. Những đóng góp mới của luận án

5.1. Những đóng góp về mặt lý luận

Dưới góc độ tiếp cận vấn đề quan hệ lợi ích theo khoa học Kinh tế chính trị, luận án góp phần làm rõ hơn một số vấn đề lý luận về: quan niệm, đặc điểm, nội dung, 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 ở cấp địa phương.

5.2. Những đóng góp về mặt thực tiễn

- *Thứ nhất*, luận án phân tích kinh nghiệm thực tiễn về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở một số địa phương trong và ngoài nước. Từ đó, luận án rút ra bài học kinh nghiệm đối với tỉnh Hà Nam.

- *Thứ hai*, luận án 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 ở tỉnh Hà Nam trong giai đoạn 2018 - 2023. Trên cơ sở đó, luận án chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế 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 ba*, luận án đề xuất các quan điểm và giải pháp có tính khả thi nhằm giải quyết hài hoà 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 công trình đã công bố của tác giả liên quan đến luận án và danh mục tài liệu tham khảo, luận án gồm 4 chương, 10 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ 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

Tresnôcôp, Đ.I (1973), *“Chủ nghĩa duy vật lịch sử với tính cách là xã hội học của chủ nghĩa Mác - Lênin”*; Laprinmenc (1978), *“Những vấn đề lợi ích trong chủ nghĩa Mác - Lênin”*; Janos Kornai (1992), *“The Socialist System: The Political Economy of Communism”*; V.P.Ca-man-kin (1982), *“Các lợi ích kinh tế dưới chủ nghĩa xã hội”*; Đào Duy Tùng và các cộng sự (1982), *“Bàn về lợi ích kinh tế”*; Hoàng Văn Luân (2000), *“Lợi ích - động lực của sự phát triển bền vững”*; 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”*; 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”*; Đặng Quang Định (2010), *“Quan hệ lợi ích kinh tế giữa công nhân, nông dân và trí thức ở Việt Nam hiện nay”*; 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”*; 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”*; Đỗ Huy Hà (2013), *“Giải quyết quan hệ lợi ích kinh tế trong quá trình đô thị hoá ở nước ta hiện nay”*; Nguyễn Linh Khiếu (2016), *“lợi ích kinh tế của nông dân trong công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn”*; 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”*; 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”*; 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”*; Phạm Thị Thương (2018), *“Lợi ích kinh tế của người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân ở tỉnh Thừa Thiên Huế”*; Trương Văn Thuỷ (2021), *“Quan hệ lợi ích trong phát triển chuỗi giá trị cà phê ở tỉnh Đắk Lắk”*; Bùi Thị Tiến (2022), *“Quan hệ lợi ích trong phát triển nông nghiệp hữu cơ trên địa bàn Thành phố Hà Nội”*; 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”*; 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”*.

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

Robert F.Camplung (1987) với công trình: *“Employee benefits and the part - time worker: legal and economic issues, School of industrial realtion, Queen’s University, Canada”*; Garry Becker (1993), *“Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education”*; Nhóm các tác giả Michael R.Bloom, Marie Burrows, Brenda Lafleur và Robert Squires (1997), *“Conference briefing the economic*

benefits of improving literacy skills in the workplace"; Christian Dustman, Arthur Van Soest (1998), *"Public and private sector wages of male workers in Germany"*; Sara R. Collins, Karen Davis, Michélie M. Doty, and Alice Ho, (2004), *"Wages, health benefits, and workers' health"*. Nhóm tác giả nghiên cứu Thomas R. Cusack, Torben Ivensen, David Soskice, (2007), *"Economic interests and the origins of electoral systems"*; Theo Daniel S. Hamermesh (2014), *"Does labour legislation benefit workers? Well-Being after an hours reduction"*; Tangthong, Sorasak (2014), *"The effect of human resource management practices on employee retention in Thailand's multinational corporation"*; Yrd. Doç. Dr. Mehmet ULUTAŞ (2018), *"The effect of empowerment on employee's job satisfaction: A research on Konya industrial zone"*, MANAS 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"*; 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*"; 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"*; 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"*; Đặng Minh Khoa (2021), *"Đảm bảo lợi ích kinh tế của người lao động trong các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh"*; 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"*. Vũ Quang Thọ, Vương Vũ Hiệp (2012), *"Thực trạng quan hệ lao động tại các khu công nghiệp tỉnh Khánh Hoà"*; Petit, Belanger, Benabou, Foucher, Bergeron (1993), *"Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines"*; Sean Masaki Flynn và cộng sự (2005), *"Does labor contract completeness drive unionization?"*; Aung Myo Min (2021), *"Analysis of industrial relationship at garment factories in Yangon industrial zones"*; Rong, S., Liu, K., Huang, S., & Zhang, Q. (2020), *"FDI, labor market flexibility and employment in China"*; 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"*; 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"*; 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"*; Trần Thị Bích Huệ (2018), *"Mâu thuẫn giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ở Việt Nam hiện nay;"*; 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"*; 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"*; Eladio Daya (2014) *"Procedure for mediation and arbitration of labor disputes"*; Lê Thị Mai và cộng sự (2020), *"Giải pháp giảm thiểu xung đột trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp ở khu công nghiệp, khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh"*

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

Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án tập trung ở một số nội dung chính sau:

Một là, các công trình nghiên cứu cơ bản đã xây dựng được hệ thống khái niệm phạm trù lợi ích kinh tế, vai trò, tính khách quan của lợi ích kinh tế; nội dung và hình thức biểu hiện lợi ích kinh tế của người lao động; bản chất và các yếu tố cấu thành của quan hệ lợi ích.

Hai là, các nghiên cứu cũng khẳng định vai trò của hệ thống cơ chế, chính sách đối với việc giải quyết các quan hệ lợi ích và phương thức đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích.

Ba là, một số công trình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến quan hệ lợi ích, thực trạng, mâu thuẫn, giải pháp hài hoà trong quan hệ lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động; các nhân tố tác động đến lợi ích kinh tế của người lao động nói chung và trong khu công nghiệp nói riêng, mối quan hệ giữa các biểu hiện trong lợi ích kinh tế của người lao động như việc làm, đào tạo nghề, phúc lợi xã hội...

Bốn là, các công trình nước ngoài chủ yếu tiếp cận mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động ở khu công nghiệp ở các khía cạnh như: quan hệ lao động; vấn đề tiền lương, chính sách bảo hiểm, cơ hội tiếp cận với các dịch vụ y tế của người lao động...

Như vậy, qua khảo cứu các công trình nghiên cứu đi trước nghiên cứu sinh thấy rằng vấn đề quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp 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 giữa người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp ở 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*” hoàn toàn 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 sáng tỏ hơn về khái niệm, vai trò của quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động dưới góc độ kinh tế chính trị. 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 khu công nghiệp; 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, 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 trên các phương diện: thành tựu, hạn chế, thuận lợi, khó khăn, các nguyên nhân của hạn chế. Bên cạnh đó, chưa có công trình nào đưa ra một cách có hệ

thống các dự báo, quan điểm, giải pháp 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.

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.

- Làm rõ hơn những bài học kinh nghiệm của 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 đảm bảo hài hoà quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp mà tỉnh Hà Nam có thể lấy làm kinh nghiệm học tập.

- Khảo sát thực trạng, đánh giá những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân của những hạn chế về quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động trong khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2018 - 2023.

- Đề xuất quan điểm, 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.

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 CÁC 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

Từ việc khảo cứu các công trình đi trước cho thấy sự nhất quán khi cho rằng lợi ích có nguồn gốc từ những nhu cầu vật chất hay tinh thần của con người, lợi ích tồn tại khách quan phụ thuộc vào các quan hệ kinh tế - xã hội, gắn với những thời kì nhất định. 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.*

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 lợi ích vật chất thu được khi các chủ thể tham gia hoạt động kinh tế, biểu hiện cho quan hệ kinh tế*

giữa các chủ thể; do các quan hệ kinh tế - xã hội quyết định và gắn với trình độ phát triển của nền sản xuất xã hội nhất định.

Trong nền kinh tế, mỗi chủ thể trong nền kinh tế có lợi ích kinh tế khác nhau. Trên cơ sở khái quát các quan điểm, nghiên cứu sinh cho rằng dưới góc độ khoa học kinh tế chính trị, quan hệ lợi ích chính là quan hệ lợi ích kinh tế được biểu hiện bằng lợi ích kinh tế của các chủ thể. Nghiên cứu sinh cho rằng: *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

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 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; người sử dụng lao động kì vọng được lợi nhuận cao, ổn định trên cơ sở nguồn nhân lực có chất lượng.*

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

2.2. NỘI DUNG, 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 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.

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 thoả 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.

****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 (NLD) 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.

****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 (KCN), nơi có lực lượng lao động lớn và cần sự ổn định về nhân sự.

Ngoài ra, ở một số doanh nghiệp có quy mô sản xuất lớn, năng xuất 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 lí quá trình làm việc của người lao động. Lợi ích kinh tế của doanh nghiệp được biểu hiện tập trung nhất là lợi nhuận sau khi đã trừ đi chi phí sản xuất và nộp thuế.

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.

2.2.1.2. Về chế độ bảo hiểm

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. 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 điều kiện làm việc

**Về điều kiện, thời gian làm việc*

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 thỏa 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.

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.

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 kỳ kiểm tra, bảo dưỡng các thiết bị.

2.2.1.4. Về thực hiện các cam kết giữa người lao động và người sử dụng lao động

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, thực hiện nội quy lao động, quy chế dân chủ cơ sở theo đúng quy định của pháp luật.

Đối với người lao động, quá trình 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 đề 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, nâng cao trình độ chuyên môn là quá trình doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tổ chức cho người lao động được học tập, trau dồi, nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn dưới các hình thức khác nhau. 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.

Việc đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn sẽ mang lại lợi ích đáng kể cho bản thân người lao động cũng như người sử dụng lao động trong khu công nghiệp. Cụ thể: khi tay nghề được nâng cao, người lao động sẽ thành thạo hơn trong công việc, nhanh chóng thích nghi và đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao của các công việc trong khu công nghiệp, từ đó nâng cao hiệu quả công việc, cải thiện năng suất lao động. Từ đó, thu nhập của họ được tăng lên, giúp người lao động thoả mãn ngày càng tốt hơn các nhu cầu về vật chất và tinh thần. Theo đó, họ càng chăm chỉ cống hiến, tăng cường năng

suất lao động và chất lượng sản phẩm. Điều này cũng đem lại cho doanh nghiệp những cải thiện về sản lượng và chất lượng sản phẩm, tăng hiệu quả sản xuất và lợi nhuận của doanh nghiệp.

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

Về các tiêu chí định lượng: Quan hệ lợi ích giữa các chủ thể trong khu công nghiệp được đánh giá thông qua việc xác định lợi ích kinh tế của các chủ thể, lợi nhuận, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; thu nhập và chính sách phúc lợi của người lao động. Cụ thể:

Về thu nhập, đối với người sử dụng lao động: hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, lợi nhuận của các doanh nghiệp sau khi đã trừ đi chi phí cho quá trình sản xuất kinh doanh qua các năm; các chính sách ưu đãi trong hoạt động đầu tư tại khu công nghiệp, sự ổn định về mặt nhân sự thể hiện ở tỷ lệ hợp đồng lao động dài hạn và không xác định thời hạn ký kết với người lao động, sự ổn định về tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp thông qua số lượng doanh nghiệp trong khu công nghiệp tăng lên theo từng năm, không có doanh nghiệp nào ngừng hoạt động, thu hẹp quy mô... 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 công 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 quy chế dân chủ, đối thoại xã hội: 100% doanh nghiệp thuộc đối tượng phải 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 này.

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 khẳng định, bền vững.

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 những mâu thuẫn, xung đột về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

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

Mức độ phát triển của nền kinh tế thị trường

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

Các yếu tố về người lao động

Các yếu tố về người sử dụng lao động

Hội nhập kinh tế quốc tế

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

2.3. KINH NGHIỆM THỰC TIỄN VỀ 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 tỉnh Quảng Đông, Trung Quốc

2.3.1.2. Kinh nghiệm của Tokyo, Nhật Bản

2.3.2. Kinh nghiệm trong nước

** Kinh nghiệm của Thành phố Hồ Chí Minh*

** Kinh nghiệm của tỉnh Hưng Yên*

** Kinh nghiệm của tỉnh Thái Bình*

2.3.3. Bài học kinh nghiệm đối với tỉnh Hà Nam

Một là, tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế về pháp luật lao động liên quan đến lợi ích của các chủ thể 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.

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 đến phát triển các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam

3.1.1.1. Về điều kiện tự nhiên

Vị trí chiến lược quan trọng cùng hệ thống giao thông thủy, bộ, sắt tạo cho Hà Nam lợi thế rất lớn trong việc giao lưu kinh tế, văn hóa - xã hội, khoa học - kỹ thuật với các tỉnh trong vùng và cả nước, đặc biệt là với thủ đô Hà Nội và vùng trọng điểm phát triển kinh tế Bắc bộ.

3.1.1.2. Điều kiện kinh tế - xã hội

Cơ cấu kinh tế tỉnh Hà Nam năm 2023 tiếp tục chuyển dịch theo hướng 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%.

3.1.2. Khái quát về khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh

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.

3.2. QUAN HỆ LỢI ÍCH GIỮA NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở 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

Thu nhập của người lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam có xu hướng tăng lên theo thời gian, từ: 3,5 triệu đồng/tháng năm 2015 lên 6,5 triệu đồng/ tháng năm 2023. Điều này phần nào phản ánh lợi ích của người lao động ngày càng được thực hiện tốt hơn.

Theo kết quả khảo sát người lao động ở các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam, thu nhập hàng tháng của họ gồm các khoản như: tiền lương, tiền thưởng đi làm đầy đủ, một số khoản tiền trợ cấp khác như: xăng xe, đi lại, nhà ở, trợ cấp năng lực đối với những người lao động có thâm niên... được chi trả từ phía người lao động. Từ năm 2015 đến năm 2023, thu nhập bình quân của người lao động tăng hơn 1,8 lần. Đối sánh quy định của Chính phủ về mức lương tối thiểu vùng ở tỉnh Hà Nam là 3,640 triệu đồng với vùng III và 3,250 triệu đồng với vùng IV thì nhận thấy một điều rằng người sử dụng lao động trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh đang thực hiện theo đúng quy định về mức lương tối thiểu.

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.

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.

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

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.

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 dưới hình thức tiền mặt, cộng vào thu nhập và chi trả hàng tháng cùng với tiền lương.

Về kí kết hợp đồng lao động, trong giai đoạn 2018 - 2023, tại các khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam 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

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.

Trong giai đoạn 2018 - 2023, lợi nhuận sau thuế trong khu công nghiệp tỉnh Hà Nam có xu hướng tăng. Cụ thể, năm 2018 là 9.006 tỷ đồng đến năm 2021 là 17.370 tỷ đồng tăng hơn 1,92 lần. Từ năm 2021 đến 2023, mức lợi nhuận sau thuế có chiều hướng

giảm. Nguyên nhân là do ảnh hưởng từ đại dịch Covid - 19 dẫn đến số lượng đơn đặt hàng giảm, các doanh nghiệp phải thu hẹp quy mô sản xuất dẫn đến doanh thu của doanh nghiệp giảm. Bên cạnh đó, khủng hoảng kinh tế đã ảnh hưởng đến chuỗi cung ứng toàn cầu, tác động đến hoạt động của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

3.2.2. Về chế độ bảo hiểm

Nhìn chung ở các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam, người sử dụng lao động về cơ bản thực hiện tốt các quy định về việc tham gia BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động. Năm 2023, trong tổng số 83.952 người thuộc đối tượng tham gia BHXH thì có 83.500 lao động đã tham gia, chiếm 99,46%.

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. 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...tỉnh.

3.2.3. Về điều kiện làm việc

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.

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.

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 thực hiện cam kết giữa người lao động và người sử dụng lao động

Về kí kết thỏa ước lao động tập thể, ở các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam, việc thực hiện ký kết thỏa 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 thỏa ước lao động còn hiệu lực, nhiều thỏa 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 thỏa 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.

Về thực hiện đăng kí nội quy lao động, 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, 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.

Về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở, 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 kì, 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

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 kĩ thuật cao được cử đi đào tạo tại các công ty ở Hàn Quốc và Nhật Bản.

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 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 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 lý, lãnh đạo. Về chi phí đào tạo, 91,3% là doanh nghiệp hỗ trợ một phần chi phí.

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

3.3.1. Một số kết quả đạt được

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.

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

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.

3.3.2. Hạn chế

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, đặc biệt đối với người lao động.

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.

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.

3.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế

Thứ nhất, hệ thống pháp luật, chính sách đối với phát triển khu công nghiệp, người sử dụng lao động và người lao động còn nhiều bất cập, còn tình trạng chồng 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.

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.

Thứ ba, Công đoàn cơ sở và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong khu công nghiệp chưa phát huy hết trách nhiệm và vai trò trong việc đại diện lợi ích của người lao động.

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. BỐI CẢNH MỚI VÀ QUAN ĐIỂM 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. 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

4.1.1.2. Những khó khăn, thách thức

4.1.2. Phương hướng phát triển khu công nghiệp ở tỉnh Hà Nam đến năm 2030

4.1.3. Quan điểm 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

4.1.3.1. 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 phải dựa trên hệ thống thể chế, chính sách của Nhà nước gắn với điều kiện thực tiễn của địa phương

4.1.3.2. Giải quyết 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 trong và ngoài tỉnh

4.1.3.3. 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 phải hướng tới nâng cao lợi ích của Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động trên địa bàn tỉnh

4.1.3.4. 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 phải dựa trên cơ sở hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp

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 lao động

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.

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.

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.

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

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.

4.2.1.2. 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.

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

4.2.1.3. Đối với chủ thể là Nhà nước và chính quyền địa phương

Một là, tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách của Nhà nước đối với các doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

Hai là, tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế, các chính sách của Nhà nước đối với lợi ích của người lao động.

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, hiệp hội các doanh nghiệp tỉnh Hà Nam

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.

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.

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.

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.

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 môi 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: 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; 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.

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 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 trên ba phương diện: (1) Quản lý doanh nghiệp; (2) Quản lý lao động; (3) Về phương thức quản lý; (4) Về giải quyết tranh chấp trong quan hệ lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động

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.

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.

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.

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.

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 trên cơ sở đó 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 đến năm 2030.

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.