

U  
niversity  
E  
ducation  
L  
earning  
A  
pproaching

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT

**Lesson 9:  
Industrial Relations**

Readings:  
[1] Chapter 11, 12

www.uel.edu.vn

1

**Learning Outcomes**

After studying this lesson, the student should be able to:

1. Understand the nature of industrial relations
2. Know different approaches to industrial relations
3. Understand the relationship between industrial relations and human resources management.
4. Present the basic features of the major labour laws in Vietnam

<https://lientran.vn/>

2

**Content**

- 9.1. Introduction of industrial relations (IR)
- 9.2. Compliance and dialogues in IR
- 9.3. Approaches to IR
- 9.4. IR & HRM
- 9.5. IR regulations in Vietnam

<https://lientran.vn/>

3

**9.1. Introduction of industrial relations (IR)**

- Industrial relations are “the relations of the state with employers, workers, and other organizations.
- The subject includes
  - individual relations and joint consultation between employers and workers at their places of work,
  - collective relations between employers and trade unions;
  - and the part played by the State in regulating these relations”.

<https://lientran.vn/>

4

**9.1. Introduction of industrial relations (IR)**

Trade unions	Employers' associations	Government
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trade unions came up to fight for the rights of the industrial workers who sensed loss of control over time and labor while being engaged in the production process in the wake of Industrial Revolution</li> <li>• Since the 1960s, the percentage of union membership (density) has, however, shown southward dip</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Employers' organizations (EOs) are “entities that promote the collective interests of business, across sectors, irrespective of enterprise size</li> <li>• To influence the government, on behalf of the business community</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• All national governments have formulated legislations and policies that deeply impact how the other two actors in IR—employers and employees do</li> </ul>

<https://lientran.vn/>

5

**9.1. Introduction of industrial relations (IR)**

**IR Context: Decent work**

1. **People are gainfully employed** (and there exist adequate income and employment opportunities);
2. **Social protection system** (Labour protection and social security) is fully developed and accessible to all;
3. **Social dialogue and tri-partism** are promoted and encouraged; and
4. **Rights at work**, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.





(Decent Work, a term first used by ILO in 1999).

<https://lientran.vn/>

6

**9.1. Introduction of industrial relations (IR)**

**Objectives of IR**  
Harmonious relationships between employees and employers

	<b>No. of Strikes &amp; lockouts and their intensity</b> - man days / man-hours lost & production loss during last five years.
	<b>Productivity improvement</b> • initiatives and result achieved.
	<b>Employee retention rate</b> • during the last 5 years
	...

<https://lientran.vn/>

7

**9.2. Compliance and dialogues in IR**

- Comply to laws and regulations
- Comply to agreements
- Dispute settlement by dialogues

<https://lientran.vn/>

8

**9.2. Compliance and dialogues in IR**

- **Social dialogue:**
  - All types of negotiation, consultation or exchange of information between or amongst representatives of governments, employers and workers on issues of common interest relating to economic and social policy.
- “Management by agreement is preferable to management by Diktat.”
- Negotiation is more democratic than unilateral imposition.

*ILO Working Paper No 11. 2010*

<https://lientran.vn/>

9

**9.3. Approaches to IR**

**Marxist approach**

- The power relationship between capital and labor
- The power struggle to consolidate and strengthen their own positions with an aim to exerting greater influence on each other.
- The capitalist's ownership of the enterprise places him in an advantageous position to pay the minimum price possible for maximizing his profit.

<https://lientran.vn/>

10

**9.3. Approaches to IR**

**Pluralist approach**

- Organization is seen as a coalition of strong and divergent subgroups (including management and trade unions)
- Each having its own legitimate loyalties and respective set of objectives and leaders.
- The effectiveness of management role would demand more of persuasion and coordination than of control, and thus conflicts would need to be resolved through collective bargaining with trade unions who are legitimate representatives of employees.

<https://lientran.vn/>

11

**9.3. Approaches to IR**

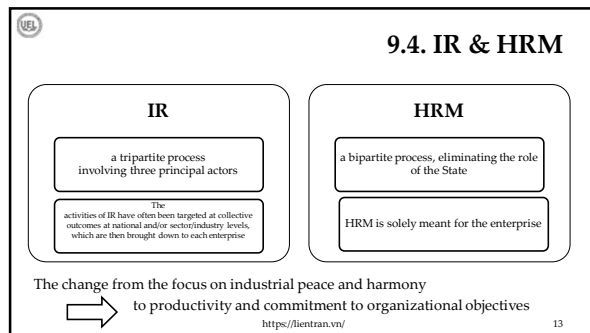
**The role of government in industrial relations**

Role	Task
An employer in its own right	Set the standards of responsible employment practice
A regulator of incomes and prices	Control prices and wages, either through direct intervention or in its management of the economy
An economic manager	Formulate Macro-economic policies of the State which affect labour market demand, employment and manpower utilization
A protector of standards	Establishes and monitors minimum standards through its agencies
A rule-maker and legislator	Enacting legislation to create auxiliary, restrictive and regulatory rules that affect the other parties in employment relations.
A promoter of social citizenship guidelines	The extension of political citizenship rights to the workplace through legislation and policy.

*Agnew, R. 'The State in industrial relations'.*

<https://lientran.vn/>

12



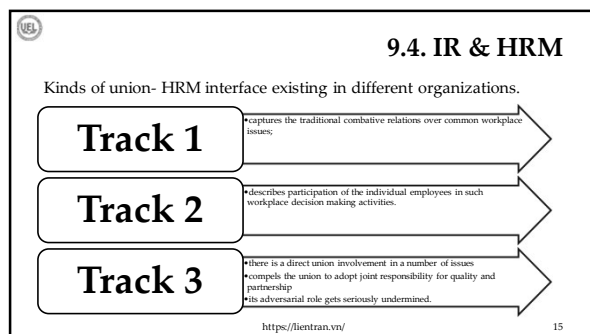
13

**9.4. IR & HRM**

- Innovative HRM practices pose a threat to trade unions
- Performance feedback, promotion, and reward systems helped both union and management in maintaining a cordial relationship
- The lingering role for IR could be in brokering peace in collective industrial conflicts and in finding ways and means to avoid conflicts

<https://lientran.vn/>

14



15

**9.5. IR regulations in Vietnam**

- Labor Code
- Social Insurance Law
- Health Insurance Law
- Trade Union Law

<https://lientran.vn/>

16

**9.5. IR regulations in Vietnam**

The Labor Code 2019 - Effective Jan 01, 2021

Article 7. Development of labor relations

- 1. Labor relations are established through dialogue and negotiation on principles of voluntariness, good faith, equality, cooperation and mutual respect of each other's lawful rights and interests.
- 2. Employers, employer representative organizations, employees and representative organizations of employees shall develop progressive, harmonious and stable labor relations with the assistance of competent authorities.
- 3. The trade union shall cooperate with competent authorities in assisting the development of progressive, harmonious and stable labor relations; supervising implementation of labor laws; protecting the legitimate rights and interests of employees.
- 4. Vietnam Chamber of Commerce and Industry, Vietnam Cooperative Association and other employer representative organizations that are lawfully established shall represent, protect the lawful rights and interests of employers, and participate in development of progressive, harmonious and stable labor relations.

<https://lientran.vn/>

17

**9.5. IR regulations in Vietnam**

Vietnam Labor Code 2019 – Effective 1/1/2021

- General provisions
- Employments, recruitment and employee management
- Employment contract
- Occupational training
- Collective bargaining, collective bargaining agreements
- Salaries
- Working hours, rest periods
- Labor discipline and material responsibilities
- Occupational safety and health
- Exclusive provisions on junior employees and certain types of employees (women, foreigners, overseas Vietnamese, people with HIV...)
- Social insurance, health insurance, unemployment insurance
- Settlement of labor disputes
- State administration of labor
- Labor inspection and actions against violations of labor laws

<https://lientran.vn/>

18

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

**Luật bảo hiểm xã hội (2014)**

- Quyền, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức bảo hiểm xã hội
- BHXH bắt buộc
- BHXH tự nguyện
- Bảo hiểm thất nghiệp
- Quỹ BHXH
- Tổ chức BHXH
- Thủ tục thực hiện BHXH
- Khiếu nại, tố cáo về BHXH
- Khen thưởng và xử lý vi phạm
- Điều khoản thi hành

<https://lienran.vn/>

19

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

**Luật bảo hiểm y tế (2008 sửa đổi năm 2014)**

- Đối tượng, mức đóng, trách nhiệm và phương thức đóng Bảo hiểm y tế
- Thẻ BHYT
- Phạm vi được hưởng BHYT
- Tổ chức khám chữa bệnh cho người tham gia BHYT
- Thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh BHYT
- Quỹ BHYT
- Quyền và trách nhiệm của các bên liên quan đến BHYT
- Thanh tra, khiếu nại, tố cáo, giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm về BHYT

<https://lienran.vn/>

20

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

**Luật Công đoàn 2012**

- Quyền, trách nhiệm của công đoàn và đoàn viên công đoàn
- Trách nhiệm của nhà nước, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn
- Những bảo đảm hoạt động của công đoàn
- Giải quyết tranh chấp, xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn

<https://lienran.vn/>

21

**Conclusion**

- IR involves employees, employers and governments
- IR is changing due to the development of innovative human resources management
- In Vietnam, there is a system of regulations on IR

<https://lienran.vn/>

22

**THANK YOU**

028 37244555 [www.uel.edu.vn](http://www.uel.edu.vn)

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT  
Số 609, đường Quốc lộ 1, khu phố 3, phường Linh Xuân,  
quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

UNITY - EXCELLENCE - LEADERSHIP

23

<https://lienran.vn/>

24

U  
niversity  
E  
ducation  
L  
earning  
All  
phong

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT

**Bài 9:  
Quan hệ lao động**

Tài liệu:  
[1] Chương 11, 12

www.uel.edu.vn

25

**Mục tiêu bài học**

Sau khi hoàn thành bài này, người học có thể:

1. Hiểu rõ bản chất của quan hệ lao động (IR)
2. Biết các phương pháp tiếp cận IR khác nhau
3. Hiểu được mối quan hệ giữa quan hệ lao động và quản trị nguồn nhân lực
4. Trình bày được những điểm cơ bản của pháp luật lao động tại Việt Nam

<https://lientran.vn/>

26

**Nội dung chính**

- 9.1. Giới thiệu quan hệ lao động (IR)
- 9.2. Tuân thủ và đối thoại trong quan hệ lao động
- 9.3. Các cách tiếp cận về quan hệ lao động
- 9.4. Quan hệ lao động và quản trị nguồn nhân lực
- 9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam

<https://lientran.vn/>

27

**9.1. Giới thiệu về quan hệ lao động (IR)**

- **Quan hệ lao động** là những mối quan hệ của nhà nước với người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức khác
- Đối tượng bao gồm
  - những mối quan hệ cá nhân và tham vấn chung giữa người sử dụng lao động và người lao động tại địa điểm làm việc;
  - mối quan hệ tập thể giữa người sử dụng lao động và nghiệp đoàn;
  - vai trò của Nhà nước trong điều tiết những mối quan hệ này.

<https://lientran.vn/>

28

**9.1. Giới thiệu về quan hệ lao động (IR)**

Nghiệp đoàn	Hiệp hội của người sử dụng lao động	Chính phủ
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Các nghiệp đoàn đấu tranh cho quyền của các công nhân công nghiệp, những người cảm thấy mất kiểm soát thời gian và lao động trong khi tham gia vào quy trình sản xuất trong Cách mạng công nghiệp.</li> <li>• Kể từ những năm 1960, tỷ lệ thành viên nghiệp đoàn (mật độ) đã có xu hướng giảm sút</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Các tổ chức của người sử dụng lao động (EO) là "các thực thể thúc đẩy lợi ích tập thể của doanh nghiệp, trong các lĩnh vực, không phân biệt quy mô doanh nghiệp"</li> <li>• Thay mặt cho cộng đồng doanh nghiệp tác động tới chính phủ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tất cả các chính phủ quốc gia đã xây dựng luật pháp và chính sách có tác động sâu sắc đến phương thức hai người chơi khác trong IR – người sử dụng lao động và người lao động</li> </ul>

<https://lientran.vn/>

29

**9.1. Giới thiệu về quan hệ lao động (IR)**

**Bối cảnh: Việc làm bền vững**

1. Mọi người được **thực hiện công việc** có trả công (và có cơ hội việc làm cũng như thu nhập đầy đủ).
2. **Hệ thống bảo trợ xã hội** (bảo hộ lao động và bảo hiểm xã hội) được phát triển đầy đủ và để tiếp cận cho tất cả mọi người
3. **Đối thoại xã hội và hợp tác ba bên** (công ty, nghiệp đoàn, chính phủ) được đẩy mạnh và khuyến khích.
4. **Các quyền tại nơi làm việc**, như được quy định trong Tuyên bố ILO về Nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và các Công ước cốt lõi của ILO, được thực thi, đầy mạnh và tôn trọng.

(Thuật ngữ việc làm bền vững được ILO sử dụng từ năm 1999).





<https://lientran.vn/>

30

**9.1. Giới thiệu về quan hệ lao động (IR)**

**Mục tiêu của IR**

Mối quan hệ hài hòa giữa người lao động và người sử dụng lao động

	<b>Số lượng các cuộc đình công và bể xương và mức độ nghiêm trọng</b> - Số lượng ngày người/ giờ người bị mất, sản xuất bị suy giảm trong 5 năm gần đây
	<b>Sự cải thiện năng suất</b> • Các sáng kiến và kết quả đạt được
	<b>Tỷ lệ giữ chân nhân viên</b> • Trong 5 năm gần đây
	...

<https://lientran.vn/> 31

31

**9.2. Tuân thủ và đối thoại trong quan hệ lao động**

- Tuân thủ luật và các quy định
- Tuân thủ các thỏa thuận
- Giải quyết bất đồng thông qua đối thoại

<https://lientran.vn/> 32

32

**9.2. Tuân thủ và đối thoại trong quan hệ lao động**

- **Đối thoại xã hội**
  - bao gồm tất cả các loại hình đàm phán, tham vấn hoặc trao đổi thông tin giữa các đại diện của chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động về các vấn đề quan tâm chung liên quan đến chính sách kinh tế và xã hội.
- “Quản lý bằng thỏa thuận tốt hơn quản trị bằng mệnh lệnh
- Đàm phán mang tính dân chủ hơn đơn phương áp đặt

*ILO Working Paper No 11. 2010*

<https://lientran.vn/> 33

33

**9.3. Các cách tiếp cận về quan hệ lao động**

**Phương pháp tiếp cận theo chủ nghĩa Mác**

- Mối quan hệ quyền lực giữa tư bản và lao động
- Sự đấu tranh quyền lực của họ để củng cố và tăng cường vị thế của mình với mục tiêu tạo ra sức ảnh hưởng lớn hơn đối với bên còn lại.
- Quyền sở hữu của nhà tư bản của doanh nghiệp đặt người đó vào một vị trí thuận lợi để trả mức giá tối thiểu để tối đa hóa lợi nhuận của mình.

<https://lientran.vn/> 34

34

**9.3. Các cách tiếp cận về quan hệ lao động**

**Phương pháp tiếp cận theo chủ nghĩa đa nguyên**

- Tổ chức được coi là một liên minh gồm các nhóm mạnh và khác nhau (bao gồm ban giám đốc và nghiệp đoàn)
- Mỗi nhóm lại có những người trung thành hợp pháp của riêng mình và một tập hợp tương ứng các mục tiêu và các lãnh đạo.
- Vai trò quản trị hiệu quả sẽ đòi hỏi sự thuyết phục và phối hợp nhiều hơn kiểm soát, và do đó các xung đột sẽ cần được giải quyết thông qua thương lượng tập thể với nghiệp đoàn, tổ chức đại diện hợp pháp của nhân viên.

<https://lientran.vn/> 35

35

**9.3. Các cách tiếp cận về quan hệ lao động**

**Vai trò của chính phủ trong quan hệ lao động**

Role	Task
Người sử dụng lao động đúng nghĩa	Đặt ra tiêu chuẩn cho hoạt động sử dụng lao động có trách nhiệm
Người điều tiết thu nhập và giá cả	Kiểm soát giá cả và tiền lương thông qua can thiệp trực tiếp hoặc qua chức năng quản lý nền kinh tế của nhà nước
Người quản lý kinh tế	Xây dựng các chính sách kinh tế vĩ mô của Nhà nước, có ảnh hưởng tới nhu cầu thị trường lao động, việc làm và sử dụng nguồn nhân lực
Người bảo vệ các tiêu chuẩn	Thuê lập và theo dõi các tiêu chuẩn tối thiểu thông qua các cơ quan
Người đặt ra quy tắc và lập pháp	Ban hành pháp luật để tạo ra các quy tắc bổ trợ, hạn chế và điều chỉnh có tác động tới các bên khác trong quan hệ việc làm
Người sáng lập các hướng dẫn trách nhiệm công dân xã hội	Mở rộng quyền công dân chính trị cho nơi làm việc thông qua pháp luật và chính sách

*Hyman, R. "The State in industrial relations"*

<https://lientran.vn/> 36

36

**9.4. Quan hệ lao động và quản trị nguồn nhân lực**

**IR**

Một quy trình ba bên liên quan đến ba người chơi chính

Thường được nhằm mục tiêu vào kết quả tập thể ở cấp quốc gia và/hoặc lĩnh vực/ngành, mà sau đó được đưa xuống từng doanh nghiệp

**HRM**

Một quá trình song phương, loại bỏ vai trò của Nhà nước

Chỉ dành cho doanh nghiệp

Sự thay đổi từ tập trung vào hòa bình và hòa hợp lao động

➔ năng suất và cam kết với các mục tiêu của tổ chức.

<https://lientran.vn/>

37

**9.4. Quan hệ lao động và quản trị nguồn nhân lực**

- Các hoạt động QTNNL đôi khi gây ra mối đe dọa cho các nghiệp đoàn
- Phản hồi về thành tích, thăng chức, và hệ thống khen thưởng đã giúp cả nghiệp đoàn và ban giám đốc trong việc duy trì mối quan hệ mật thiết
- Vai trò còn sót lại của IR có thể là trung gian hòa bình trong các cuộc xung đột lao động tập thể và trong việc tìm cách thức cũng như phương tiện để tránh xung đột.

<https://lientran.vn/>

38

**9.4. Quan hệ lao động và quản trị nguồn nhân lực**

- Các loại giao diện nghiệp đoàn – QTNNL hiện đang tồn tại trong các tổ chức khác nhau.

Con đường số 1

nắm bắt các mối quan hệ đối đầu truyền thống trên các vấn đề phổ biến tại nơi làm việc;

Con đường số 2

sự tham gia của từng nhân viên trong các hoạt động và quyết định tại nơi làm việc;

Con đường số 3

sự tham gia trực tiếp của nghiệp đoàn vào một số vấn đề, nghiệp đoàn phải chịu trách nhiệm chung về chất lượng và quan hệ đối tác; vai trò đối nghịch của nó bị làm suy giảm nghiêm trọng

<https://lientran.vn/>

39

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

- Bộ luật lao động
- Luật bảo hiểm xã hội
- Luật bảo hiểm y tế
- Luật Công đoàn

<https://lientran.vn/>

40

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

Bộ luật Lao động 2019 – Có hiệu lực ngày 1/1/2021

Điều 7. Xây dựng quan hệ lao động

- Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.
- Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
- Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định, giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.
- Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

<https://lientran.vn/>

41

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

Bộ luật Lao động 2019 – Có hiệu lực vào tháng 1/2021

- Điều khoản chung
- Việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động
- Hợp đồng lao động
- Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề nghiệp
- Đối thoại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể
- Tiền lương
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi
- Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất
- An toàn, vệ sinh lao động
- Những quy định riêng đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới
- Lao động chưa thành niên và lao động khác
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp
- Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở
- Giải quyết tranh chấp lao động
- Quản lý nhà nước về lao động
- Thanh tra lao động, xử lý vi phạm pháp luật về lao động

<https://lientran.vn/>

42

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

**Luật bảo hiểm xã hội (2014)**

- Quyền, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức bảo hiểm xã hội
- BHXH bắt buộc
- BHXH tự nguyện
- Bảo hiểm thất nghiệp
- Quỹ BHXH
- Tổ chức BHXH
- Thủ tục thực hiện BHXH
- Khiếu nại, tố cáo về BHXH
- Khen thưởng và xử lý vi phạm
- Điều khoản thi hành

<https://lientran.vn/>

43

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

**Luật bảo hiểm y tế (2008 sửa đổi năm 2014)**

- Đối tượng, mức đóng, trách nhiệm và phương thức đóng Bảo hiểm y tế
- Thẻ BHYT
- Phạm vi được hưởng BHYT
- Tổ chức khám chữa bệnh cho người tham gia BHYT
- Thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh BHYT
- Quỹ BHYT
- Quyền và trách nhiệm của các bên liên quan đến BHYT
- Thanh tra, khiếu nại, tố cáo, giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm về BHYT

<https://lientran.vn/>

44

**9.5. Pháp luật về quan hệ lao động tại Việt Nam**

**Luật Công đoàn 2012**

- Quyền, trách nhiệm của công đoàn và đoàn viên công đoàn
- Trách nhiệm của nhà nước, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với công đoàn
- Những bảo đảm hoạt động của công đoàn
- Giải quyết tranh chấp, xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn

<https://lientran.vn/>

45

**Kết luận**

- Quan hệ lao động liên quan tới người lao động, người sử dụng lao động và nhà nước
- Quan hệ lao động đang thay đổi do sự phát triển của quản trị nguồn nhân lực có tính đổi mới
- Tại Việt Nam có một hệ thống quy định pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động

<https://lientran.vn/>

46

**THANK YOU**

028 37244555 [www.uel.edu.vn](http://www.uel.edu.vn)

ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ - LUẬT  
Số 609, đường Quốc lộ 1, khu phố 3, phường Linh Xuân,  
quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh.

UNITY - EXCELLENCE - LEADERSHIP

47