

# GIẢI QUYẾT QUAN HỆ LỢI ÍCH KINH TẾ TRONG THU HÚT FDI CỦA NHẬT BẢN VÀ BÀI HỌC CHO TỈNH THÁI NGUYÊN

● ĐỖ THỊ THU TRANG

## TÓM TẮT:

Nhật Bản là quốc gia thành công nhất ở châu Á trong thu hút FDI khi làn sóng xuất khẩu tư bản mở rộng thập kỷ 50 của thế kỷ trước. Một trong những yếu tố tạo nên sự thành công đó là chính quyền các cấp tập trung giải quyết tối quan hệ lợi ích kinh tế giữa các chủ thể trong thu hút FDI. Bài viết bàn sâu thêm nội dung này làm bài học kinh nghiệm cho tỉnh Thái Nguyên.

**Từ khóa:** Quan hệ lợi ích kinh tế, thu hút FDI, bài học kinh nghiệm, tỉnh Thái Nguyên.

## 1. Giải quyết quan hệ lợi ích trong thu hút FDI của Nhật Bản

### 1.1. Hệ thống tổ chức và cơ chế thực hiện quan hệ lợi ích kinh tế trong thu hút FDI của Nhật Bản

Để thực hiện tối quan hệ lợi ích kinh tế trong thu hút đầu tư FDI, chính, phủ Nhật Bản đã thiết lập hệ thống tổ chức quản lý linh hoạt để thực hiện mối quan hệ lợi ích giữa các doanh nghiệp và người lao động, cụ thể: Hệ thống quan hệ lao động giữa các doanh nghiệp và người lao động có sự tham gia của 3 bên, gồm: Các cơ quan nhà nước; Chủ doanh nghiệp và các tổ chức đại diện giới chủ doanh nghiệp; Người lao động và các tổ chức đại diện người lao động. Trong đó, tổ chức đại diện chủ doanh nghiệp lớn hay đại diện người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp lớn ở Nhật Bản là Hiệp hội Liên đoàn doanh nghiệp Nhật Bản (Keidanren). Còn tổ chức đại diện cho các chủ doanh nghiệp nhỏ và vừa là các Phòng thương mại. Tổ chức đại diện cho người lao động là tổ chức công đoàn, được chia ra làm 3 cấp từ thấp tới cao là công đoàn doanh nghiệp, công đoàn ngành và công đoàn trung ương. Tổ chức công

đoàn trung ương lớn nhất ở Nhật Bản là Liên đoàn Lao động Nhật Bản (tiếng Nhật là Rengo). Các tổ chức đại diện chủ sử dụng lao động này thường tham gia thể hiện quan điểm và tiếng nói của mình trong các cuộc đối thoại ở cấp quốc gia và quốc tế. Trong giải quyết xung đột, mâu thuẫn lợi ích với người lao động, các tổ chức này thay mặt chủ doanh nghiệp đối thoại và ưu tiên sử dụng đối thoại với các tổ chức công đoàn, cũng như nghiêm túc lắng nghe ý kiến từ người lao động. Nhờ đó, mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động trong các doanh nghiệp của Nhật Bản ít xảy ra xung đột gay gắt.

Không giống như nhiều nước trên thế giới có bộ máy tổ chức công đoàn hoạt động theo ngành dọc trên quy mô toàn quốc. Ở Nhật Bản, các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp tự thành lập và liên kết kết lại với nhau tạo thành công đoàn ngành và công đoàn quốc gia. Khi có các xung đột về lợi ích kinh tế như tiền lương, thu nhập làm thêm giờ.... cho người lao động, các cơ quan Nhà nước Nhật bản có thể đối thoại với các tổ chức công đoàn này. Còn đối với các vấn đề riêng lẻ

khác thì được giải quyết ở cấp công đoàn doanh nghiệp. Các tổ chức Công đoàn ở Nhật Bản đặc biệt chú trọng tới lợi ích của người lao động, luôn luôn đấu tranh với chủ sử dụng lao động để đảm bảo các vấn đề về an toàn lao động, việc làm và thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp. Chính vì vậy, người lao động trong các doanh nghiệp FDI Nhật Bản đặt sự tin tưởng rất lớn tới các tổ chức công đoàn này và thường gắn bó lâu bền với doanh nghiệp mà họ làm việc, từ đó hạn chế được rất nhiều những mâu thuẫn, xung đột xảy ra liên quan về lợi ích với chủ doanh nghiệp.

Còn các cơ quan nhà nước quản lý về quan hệ lao động giữa doanh nghiệp và người lao động là Bộ Y tế, lao động và phúc lợi xã hội<sup>1</sup> (viết tắt là (MHLW) và Ủy ban Quan hệ lao động Trung ương<sup>2</sup> (viết tắt là CRLC). Ở mỗi địa phương có 1 CRLC phụ trách để giải quyết các tranh chấp ban đầu giữa chủ doanh nghiệp và người lao động ở địa phương. Về cơ bản, CRLC đóng vai trò như trọng tài để giải quyết các vấn đề phát sinh trong mối quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và lao động trong doanh nghiệp. Đồng thời, ngăn chặn hoặc hạn chế sự gia tăng của các xung đột, mâu thuẫn giữa hai bên khi các vấn đề này có tác động xấu tới xã hội và cộng đồng xung quanh địa bàn doanh nghiệp.

Để hài hòa lợi ích giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, giải quyết vấn đề tiền lương cho người lao động là một trong những vấn đề cốt lõi. Ở Nhật Bản, trước năm 1990, các doanh nghiệp Nhật Bản thường trả lương cao cho người lao động theo thâm niên công tác của họ. Trả lương theo thâm niên làm việc thời kỳ này được đánh giá là nhân tố quan trọng góp phần tạo nên sự tăng trưởng thần kỳ của Nhật Bản. Ở hầu hết các doanh nghiệp đều có hệ thống việc làm trọn đời<sup>3</sup> và hệ thống tiền lương dài hạn<sup>4</sup> cho người lao động. Thông qua hai hệ thống này, mối quan hệ giữa người làm chủ và người làm thuê ngày càng gắn bó khăng khít với nhau. Giới chủ sẵn sàng đầu tư để người lao động của mình tăng kiến thức, kỹ năng làm việc, đặc biệt tiếp nhận quy trình công nghệ mới.... Người lao động được trả lương theo thâm niên làm việc và có cơ hội làm việc trọn đời với doanh nghiệp, công ty.... Nhờ đó, mà họ xác định doanh nghiệp như mái nhà thứ hai, họ gắn bó lâu dài và không ngừng nâng cao kiến thức, kỹ năng và tận tâm tận lực cống hiến để góp phần đưa hoạt động sản xuất, kinh

doanh của doanh nghiệp ngày một lớn mạnh. Bên cạnh đó còn được doanh nghiệp ghi nhận những đóng góp của mình, đồng thời được doanh nghiệp cam kết trả lương dài hạn và làm việc trọn đời, ngoài ra còn được bảo vệ quyền lợi từ công đoàn doanh nghiệp nên người lao động ít có những mâu thuẫn lợi ích với doanh nghiệp.

Chế độ trả lương theo thâm niên làm việc sau một thời kỳ dài ở Nhật Bản đang tỏ ra bất cập trong bối cảnh cuộc cách mạng KH - CH hiện đại, vì làm cho người lao động bị lệ thuộc vào một môi trường nên ít sáng tạo. Vì vậy, những năm gần đây, Nhật Bản không áp dụng chế độ trả lương theo thâm niên của người lao động nữa mà chuyển sang chế độ dựa vào kết quả làm việc của người lao động. Điều này một phần giúp giải quyết vấn đề dân số già, lao động lớn tuổi chiếm tỉ lệ cao làm việc không hiệu quả. Mặt khác, tạo điều kiện khuyến khích khả năng sáng tạo của lực lượng lao động trẻ, cũng đồng thời giảm tải gánh nặng tiền lương cho các doanh nghiệp. Ở mỗi doanh nghiệp, sẽ có tiêu chí về các mức độ hoàn thành công việc khác nhau, tùy vào lĩnh vực sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, về cơ bản, tiêu chí một lao động làm việc hiệu quả là xét khả năng hoàn thành nhiệm vụ của họ, xét năng suất lao động và sự thông thạo trong công việc. Chủ doanh nghiệp coi trọng kết quả lao động của người lao động và vẫn áp dụng chế độ trả lương dài hạn đối với lao động tay nghề cao. Công đoàn cấp doanh nghiệp là cầu nối giữa các nhà quản lý doanh nghiệp với người lao động. Khi người lao động cam kết làm việc dài hạn ở doanh nghiệp thì việc công đoàn cấp doanh nghiệp đứng ra yêu cầu các cấp quản lý doanh nghiệp đảm bảo tiền lương, thưởng cho người lao động trở nên dễ dàng hơn. Doanh nghiệp cũng tạo cơ hội cho người lao động về các vị trí quản lý trong doanh nghiệp, nhờ đó người lao động có thêm động lực phấn đấu và làm việc dài hạn. Bên cạnh đó, tại các doanh nghiệp, các cấp quản lý, người lao động và công đoàn cấp doanh nghiệp thường xuyên tổ chức đối thoại và chia sẻ thông tin, trao đổi kiến thức với nhau, từ đó hài hòa được lợi ích cho người lao động và người sử dụng lao động.

## **1.2. Hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng đảm bảo hài hòa lợi ích của các chủ thể trong thu hút FDI**

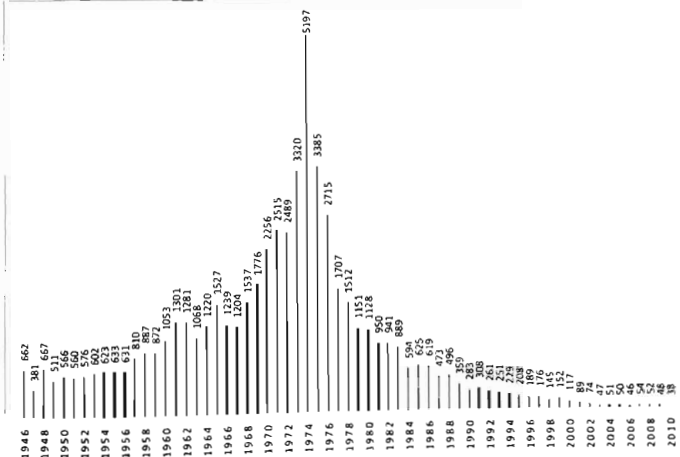
Góp phần quan trọng giải quyết hài hòa quan hệ lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động để thu hút FDI vào phát triển công nghiệp ở Nhật

Bản là luật pháp, mà cụ thể ở đây là Luật Công đoàn ở Nhật Bản. Bộ luật này đã được ra đời từ ngay sau Thế chiến thế giới lần thứ 2 năm 1945, khi nước Nhật đứng trước nhiều rối ren, xung đột giữa chủ lao động và người làm thuê trong bối cảnh loạn lạc của chiến tranh. Bộ luật sau đó được thường xuyên sửa đổi, bổ sung và lần gần đây nhất là năm 2005. Bộ luật ra đời với mục đích bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động cũng như quy định rõ về quyền và nghĩa vụ của người lao động đối với doanh nghiệp. Bộ luật quy định rõ về giờ làm, chế độ tiền lương, thưởng, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm y tế, chăm sóc sức khỏe, chế độ ưu đãi đối với nữ lao động và người cao tuổi.... Luật này cũng đồng thời đảm bảo cho tổ chức công đoàn các cấp quyền miễn trừ trách nhiệm dân sự và hình sự khi tham gia hòa giải xung đột, mâu thuẫn giữa doanh nghiệp và người lao động nói chung. Ngoài ra, còn phải kể đến Luật Hòa giải công nghiệp và trọng tài được ban hành từ năm 1946, nhằm tạo cơ sở pháp lý giải quyết các vấn đề xung đột công nghiệp hay Luật

Tiêu chuẩn lao động năm 1947 với các quy định về tiền lương và giờ làm tối thiểu của người lao động. Có thể thấy, Nhật Bản có những quy định rất chặt chẽ về các vấn đề liên quan tới xung đột lợi ích của doanh nghiệp và người lao động.

Biểu đồ 1 cho thấy, trong giai đoạn từ năm 1946 tới 1974, số lượng các cuộc đình công ở Nhật Bản khá lớn. Điều này là do sau chiến tranh thế giới thứ 2, Nhật Bản rơi vào giai đoạn hỗn loạn trầm trọng. Đây là giai đoạn người lao động tham gia rất nhiều vào các phong trào chính trị nên căng thẳng liên tiếp xảy ra giữa chủ doanh nghiệp và người lao động. Sau khi Nhật Bản dần hồi phục lại nền kinh tế thì mối quan hệ này dần được cải thiện. Và cho tới nay, xu hướng các cuộc đình công giữa người sử dụng lao động và người lao động ngày càng giảm, thậm chí từ con số 5197 vụ năm 1974 xuống còn 38 vụ năm 2015. Đây là một kết quả quá lớn, nó phản ánh rõ mối quan hệ đã được cải thiện rất lớn giữa chủ lao động và người lao động trong các doanh nghiệp ở Nhật Bản. (Hình 1)

Hình 1: Số vụ đình công ở Nhật Bản giai đoạn từ năm 1946 tới năm 2015



Nguồn: Takashi Araki, 2015

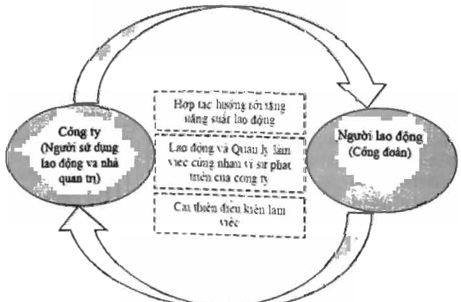
Về phương thức giải quyết xung đột giữa doanh nghiệp và người lao động, Nhật Bản luôn ưu tiên giải pháp đối thoại, cụ thể là thông qua hình thức thương lượng tập thể. Hình thức thương lượng tập thể này chủ yếu diễn ra ở phạm vi doanh nghiệp. Mặc dù Nhật Bản có 3 cấp công đoàn là cấp doanh nghiệp, cấp ngành và cấp quốc gia nhưng khi xảy ra xung đột giữa doanh nghiệp và người lao động, việc xử lý xung đột này thường chỉ cần ở cấp doanh nghiệp. Điều này cũng cho thấy phần nào mong muốn hài hòa lợi ích giữa hai bên, họ muốn giải quyết xung đột theo tính chất xây dựng và hợp tác thay vì đẩy mâu thuẫn lên cao. Trong vấn đề thương lượng lương của người lao động, khi doanh nghiệp và người lao động không tiến tới được mức lương mà lao động mong muốn thì doanh nghiệp phải đáp ứng một mức lương sàn cho lao động. Khác với nhiều doanh nghiệp ở các nước phương Tây có xu hướng lựa chọn các nhà quản lý, lãnh đạo doanh nghiệp dựa trên nền tảng giáo dục và năng lực chuyên môn, các doanh nghiệp của Nhật Bản có xu hướng lựa chọn dựa trên kinh nghiệm làm việc. Đó là cơ hội và cũng là động lực để người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp gặp khó khăn, người lao động Nhật Bản, đặc biệt là những người có mong muốn thăng tiến trong doanh nghiệp sẽ dễ dàng thông cảm cho khó khăn của nhà quản lý hơn. Hình 2 đã cho thấy sự khái quát hóa mối quan hệ hợp tác giữa lao động và quản lý trong doanh nghiệp. Có thể thấy, doanh nghiệp và người lao động Nhật Bản cơ bản có sự tin tưởng lẫn nhau, cùng nhau hợp tác vì lợi ích chung của đôi bên. Họ hợp tác trên tinh thần tự giác, tự nguyện. Làm được điều này, chứng tỏ doanh nghiệp và người lao động đều có nhận thức rất lớn về vai trò của hài hòa lợi ích giữa các bên cũng nhau vì sự phát triển chung, vì hoạt động thu hút FDI vào phát triển công nghiệp nói riêng.

**2. Bài học kinh nghiệm cho tỉnh Thái Nguyên**  
 Qua nghiên cứu kinh nghiệm của Nhật Bản về giải quyết hài hòa quan hệ lợi ích kinh tế trong thu hút đầu tư FDI vào phát triển công nghiệp, có thể rút ra một số bài học cho tỉnh Thái Nguyên như sau:

Một là, phát huy tính chủ động và đề cao quan điểm đối thoại của hệ thống tổ chức nhằm đảm bảo lợi ích của các chủ thể trong thu hút FDI vào phát triển công nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Đảm bảo hài hòa quan hệ lợi ích kinh tế giữa chủ sử dụng lao động và người lao động: Ở Nhật Bản khi người chủ lao động và người lao động có mâu thuẫn lợi ích với nhau, việc xử lý những mâu thuẫn này thường chỉ diễn ra ở phạm vi doanh nghiệp với sự tham gia của công đoàn doanh nghiệp. Các cuộc thương lượng được tổ chức thường xuyên và có trật tự, thường diễn ra vào mùa Xuân. Các bên tham gia thương lượng trên tinh thần xây dựng doanh nghiệp, công ty, thay vì đẩy mâu thuẫn lên cao hơn. Đối với tỉnh Thái Nguyên có thể học hỏi từ việc coi xung đột giữa chủ lao động và người lao động là một quy luật tất yếu. Từ đó, xây dựng hình thức xử lý xung đột trên quan điểm ưu tiên phương pháp hòa bình và đối thoại theo nguyên tắc xây dựng, vì sự phát triển chung của doanh nghiệp. Ở Nhật Bản, vai trò của tổ chức

Hình 2: Mô hình hợp tác giữa lao động và quản lý trong doanh nghiệp Nhật Bản



Nguyễn, Hiroyuki Mui, 2015

công đoàn là rất lớn và được cả hai phía là chủ doanh nghiệp và người lao động tin tưởng. Nhờ đó, thương lượng giữa đôi bên về cơ bản có hướng giải quyết tích cực. Đây là việc chúng ta cần học hỏi Nhật Bản.

*Hai là*, đổi mới phương thức hoạt động để phát huy vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở.

Qua tham vấn kinh nghiệm hoạt động vừa bài bản vừa chủ động trong thực thi chức trách của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp FDI của Nhật Bản cho thấy: Hiện nay, tiếng nói và vai trò của các tổ chức công đoàn ở các doanh nghiệp FDI ở Thái Nguyên chưa cao, dẫn đến kết quả là hoạt động thương lượng, hòa giải và đàm phán giữa chủ doanh nghiệp và người lao động đạt hiệu quả thấp. Chúng ta cần tăng cường tiếng nói cho các tổ chức công đoàn cấp doanh nghiệp, coi trọng vị trí và vai trò của tổ chức công đoàn các cấp. Tổ chức công đoàn phải là tổ chức thường xuyên quan sát và hiểu rõ tình hình thực tế của mối quan hệ giữa người chủ doanh nghiệp và người lao động để tìm giải pháp phù hợp hài hòa lợi ích cho đôi bên. Cũng chính vì cần sự sâu sát này nên công đoàn cơ sở nên được tăng cường tiếng nói và vai trò. Cần tinh giản bộ máy công đoàn cấp trên, thay vào đó tăng cường nhân lực cho công đoàn cấp dưới, đặc biệt là

công đoàn doanh nghiệp. Kêu gọi hỗ trợ tài chính cho tổ chức công đoàn từ nhiều nguồn để công đoàn có khả năng hoạt động độc lập, giảm bớt sự phụ thuộc về kinh tế đối với giới chủ nên không dăm dếu tranh,... Bên cạnh đó, cần xây dựng pháp luật công đoàn để tạo ra những quy định nhằm bảo vệ các tổ chức công đoàn cũng như đảm bảo sự tự do, độc lập trong hoạt động của tổ chức công đoàn.

*Ba là*, tập trung giải quyết tối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể khi thu hồi đất là điểm nóng nhất của quan hệ lợi ích kinh tế trong thực hiện FDI để phát triển công nghiệp tại địa bàn cấp tỉnh.

Về hài hòa quan hệ lợi ích kinh tế giữa người dân với chính quyền và nhà đầu tư trong hoạt động thu hút FDI vào phát triển công nghiệp, đặc biệt là vấn đề quan hệ lợi ích khi thu hồi đất, giải phóng mặt bằng để xây dựng các khu công nghiệp, khu chế xuất và cụm công nghiệp. Để thu hút nguồn vốn FDI vào phát triển công nghiệp, việc giải phóng mặt bằng để có đất xây dựng cho các khu công nghiệp, cụm công nghiệp và khu chế xuất là không thể tránh khỏi. Tuy nhiên, làm sao để việc thu hồi hay giải phóng mặt bằng đảm bảo được mặt bằng cho nhà đầu tư đồng thời không tác động xấu tới cuộc sống của người dân, đặc biệt là những người bị thu hồi đất là bài toán khó ■

## TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

- <sup>1</sup>Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW)
- <sup>2</sup>The Central Labour Relations Commission (CLRC)
- <sup>3</sup>Lifetime employment
- <sup>4</sup>Length-of-service wage system

## TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đỗ Đức Bình (2009), Đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam - Những bất cập về chính sách và giải pháp hoàn thiện, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (6)
2. Bộ Khoa học và Công nghệ (2013), *Đầu tư nước ngoài trong hoạt động đổi mới và chuyển giao công nghệ ở Việt Nam, 25 năm đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học. Nxb Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
3. Phan Việt Châu (2015), Kinh nghiệm thu hút FDI từ một số nước ASEAN, *Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương*, 433(9).
4. Cục Đầu tư nước ngoài (2016), Tình hình đầu tư nước ngoài 12 tháng năm 2015. <<http://fia.mpi.gov.vn/tinbai/4220/Tinh-hinh-dau-tu-nuoc-ngoai-12-thang-nam-2015>>

5. Đào Quang Thu (2013), *Đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam: 25 năm thu hút và phát triển*, 25 năm Đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam, Kỷ yếu Hội thảo khoa học, Nxb Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
6. Fujikazu Suzuki. (2014). Industrial relations and productivity in post war Japan Mitsuru Yamashita 2005, Japanese Labour-management Relations in an Era of Diversification of Employment Types: Diversifying Workers and the Role of Labour Unions. *Japan Labour Review*.
7. Hiroyuki Matsui. (2015). Employers' Views on Japanese Labour Management Relations for International Forum on Tripartism, Keidanren (Japan Business Federation).
8. Masao Nakamura. (1993). Japanese Industrial Relations in an International Business Environment. *North American Journal of Economics & Finance*, 4(2), 225-251.

Ngày nhận bài: 12/6/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/6/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 2/7/2020

Thông tin tác giả:

ThS. ĐỖ THỊ THU TRANG

Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

## HOW DID JAPAN RESOLVE ECONOMIC INTERESTS IN ATTRACTING FDI? AND LESSONS FOR THAI NGUYEN PROVINCE, VIETNAM

● Master. DO THI THU TRANG

Ho Chi Minh National Academy of Politics

### ABSTRACT:

Japan is the most successful country in Asia in attracting foreign direct investment (FDI) when the wave of capital export expanded in the 50s of last century. One of the factors that makes Japan succeeded in attracting FDI is that the Japan's authorities at all levels focused on resolving the economic interests between entities. This article further discusses this content to draw lessons for Thai Nguyen Province, Vietnam.

**Keywords:** Economic interests, FDI attraction, lessons, Thai Nguyen Province.