

## THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP Ở VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG CHÍNH SÁCH

ĐẶNG NGUYỄN ANH\*

**Tóm tắt:** Bài viết phân tích hiện trạng thị trường lao động và quan hệ lao động của Việt Nam, bao gồm lương tối thiểu và các quy định hiện hành. Kết quả cho thấy xu hướng dịch chuyển lao động từ khu vực thể chế nông nghiệp sang phi nông nghiệp và dịch vụ, cũng như từ khu vực công sang khu vực tư nhân ngày càng rõ nét ở Việt Nam. Đồng thời, hội nhập quốc tế và những cam kết về quan hệ lao động trong các hiệp định thương mại thế hệ mới đòi hỏi những thay đổi về quan hệ lao động và sự điều chỉnh kịp thời trong chính sách, pháp luật liên quan. Bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường vai trò lãnh đạo, đáp ứng các yêu cầu nảy sinh trong điều kiện hội nhập, chỉ ra những yêu cầu mới trong hoạt động quản lý nhà nước về lao động và quan hệ lao động ở Việt Nam.

**Từ khóa:** thị trường lao động, quan hệ lao động, tổ chức công đoàn, lương tối thiểu.

Nhận bài: 5/10/2019

Gửi phản biện: 8/11/2019

Duyệt đăng: 22/11/2019

### 1. Mở đầu

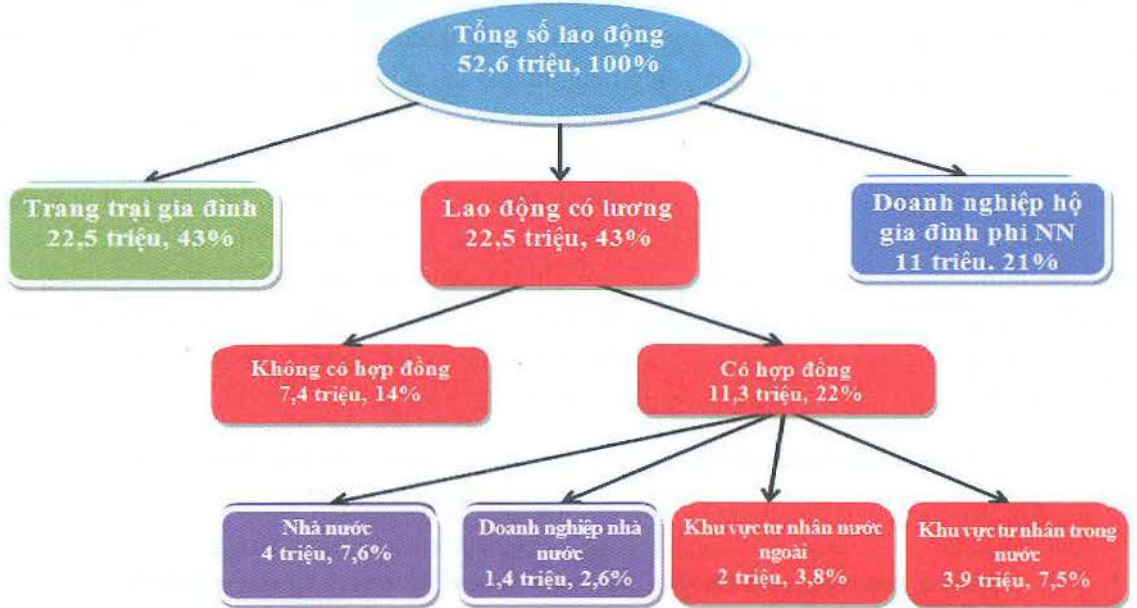
Đã có một thời trước Đổi mới, việc làm ở Việt Nam phổ biến là sản xuất nông nghiệp trong khuôn khổ hộ gia đình và hợp tác xã. Nhưng đến nay hơn một nửa việc làm của nền kinh tế thuộc lĩnh vực phi nông, chế biến, chế tạo và dịch vụ, với sự gia tăng lực lượng lao động trong các công ty tư nhân và doanh nghiệp nước ngoài. Năm 1989, hơn 71% lao động Việt Nam làm việc trong khu vực nông-lâm-ngư nghiệp và khi đó việc làm tư nhân hầu như không tồn tại, tuy nhiên đến nay khu vực này chỉ cung cấp 46% việc làm, và cứ 1 trong 10 lao động (tương ứng với 5 triệu người) hiện làm công ăn lương trong các doanh nghiệp tư nhân (Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 2015). Xu hướng này là cơ sở quan trọng để nâng cao thu nhập, mức sống và tăng trưởng ở Việt Nam. Tuy nhiên, cần nhận thấy rằng tăng trưởng việc làm do nhiều yếu tố quyết định, trong đó động lực chính là đổi mới thể chế và môi trường kinh doanh.

Số liệu thống kê chính thức cho thấy tỷ trọng lao động làm việc trong khu vực nông-lâm-ngư nghiệp đã giảm nhanh trong 30 năm qua với tốc độ 1,6%/năm do lao động từ khu vực này chuyển sang các doanh nghiệp phi nông, hộ gia đình phi nông và làm việc được trả

\* Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

công (Hình 1). Các doanh nghiệp hộ gia đình đã góp phần cải thiện mức sống cho hàng triệu người lao động song lại bị giới hạn về tiềm năng sản xuất, vốn, công nghệ và năng suất lao động. Theo phân loại thống kê hiện nay, lao động làm việc cho các trang trại gia đình hoặc hộ gia đình phi nông nghiệp là thuộc nhóm "lao động hưởng lương". Tuy nhiên, trên thực tế đa số các lao động này đều không có hợp đồng công việc, nhiều doanh nghiệp còn cố tình vi phạm không đóng bảo hiểm cho lao động. Quan hệ lao động trở nên phức tạp và có nhiều bất cập, thể hiện bởi những tranh chấp về tiền lương, việc làm, bảo hiểm, đòi hỏi sự nghiên cứu thấu đáo và xem xét các điều chỉnh chính sách cho phù hợp.

Hình 1. Phân loại lao động-việc làm ở Việt Nam



Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động-Việc làm 2014, 2015.

Mặc dù sự chuyển dịch của lao động-việc làm diễn ra khá mạnh mẽ ở Việt Nam nhưng nhận thức về quan hệ lao động hiện còn hết sức hạn chế. Theo báo cáo của Ngân hàng Thế giới, chưa đầy 1% các doanh nghiệp xác định các quy định về lao động là một hạn chế đáng kể đối với tăng trưởng, 28% doanh nghiệp coi đây chỉ là một hạn chế vừa phải, còn lại không coi đây là trở ngại hay thách thức (Ngân hàng Thế giới, 2014). Nếu nhìn từ bên ngoài, các quy định chính sách, pháp luật về bảo vệ việc làm của nước ta là khá chặt chẽ và nghiêm ngặt song trên thực tế các quy định này có lợi cho chủ sử dụng. Cơ hội cho người ngoài cuộc - những lao động chưa có việc làm hưởng lương lại rất hạn chế, thậm chí rất khó tiếp cận được thị trường để chuyển đổi nghề nghiệp. Người lao động chưa được trao quyền và đòi hỏi giới chủ đáp ứng những nhu cầu về phúc lợi và an sinh xã hội, với phản ứng duy nhất là thôi việc, bỏ việc cùng với những thiệt thòi về quyền lợi và công bằng xã hội. Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 vừa được ban hành cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do. Đồng thời, người lao động còn được quyền yêu cầu chủ sử dụng lao động cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của mình khi chấm dứt hợp đồng lao động. Mặc dù đây là một điểm mới, song quy định này chỉ áp dụng đối với những lao động có ký kết hợp đồng

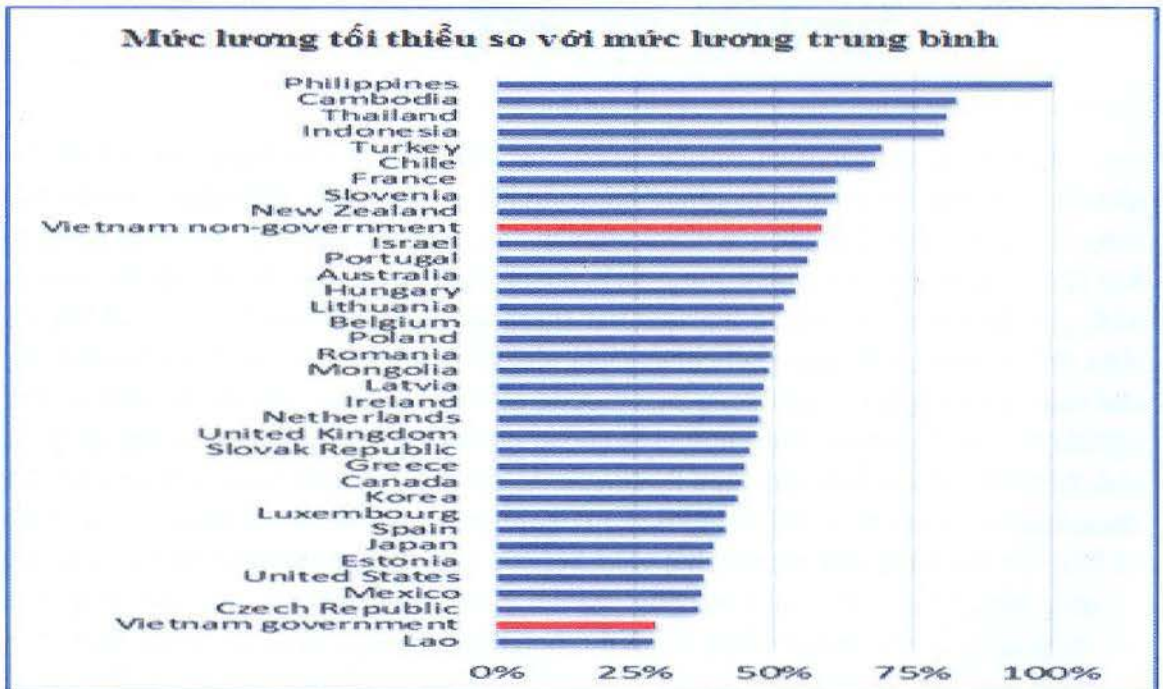
chính thức mà con số này lại rất khiêm tốn. Bài viết xem xét thực trạng quan hệ lao động với những thay đổi gần đây trong chính sách và thực tiễn trong điều kiện hội nhập của Việt Nam. Bằng việc chỉ ra một số khoảng trống chính sách, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện thị trường và quan hệ lao động trong tình hình mới.

## 2. Thực trạng quan hệ lao động

### 2.1. Lương tối thiểu

Lương tối thiểu được quy định như một công cụ để đảm bảo mức sống cơ bản trong xã hội và là một nhân tố quan trọng quyết định sự ổn định của quan hệ lao động. Theo quy định, lương tối thiểu là mức thanh toán thấp nhất cho một lao động thực hiện công việc đơn giản trong điều kiện lao động bình thường. Tiền lương tối thiểu được xác định và điều chỉnh căn cứ vào các yếu tố như mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung-cầu lao động, việc làm, thất nghiệp và năng suất lao động. Lương tối thiểu còn là cơ sở để tính toán thang lương cho cán bộ viên chức và người lao động trong khu vực công; thanh toán bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế cho người lao động; các khoản phụ cấp cho lao động dôi dư do cơ cấu, sắp xếp lại tổ chức; lương hưu, trợ cấp cho cựu chiến binh, và một số khoản chuyển giao xã hội của ngành lao động. Về nguyên tắc, người sử dụng lao động trả lương trực tiếp cho người lao động. Chỉ trong trường hợp bất khả kháng mà không thể thực hiện trả lương trực tiếp, thì có thể chi trả cho người được ủy quyền hợp pháp.

Hình 2. Mức lương tối thiểu so với mức lương trung bình, Việt Nam so với một số nước OECD, Đông Á và Thái Bình Dương



Ở khu vực tư nhân, mức lương tối thiểu đã tăng nhanh trong những năm gần đây, vượt xa mức tăng trong khu vực nhà nước và khu vực có đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Hiện nay, mức lương tối thiểu giữa khu vực công và khu vực tư nhân có sự khác biệt lớn. Mức lương tối thiểu của khu vực tư nhân nước ta hiện cao so với các nước khác trong khi mức lương của khu vực công lại thua kém nhiều nước trong khu vực và trên thế giới (Hình 2).

Việc tăng lương tối thiểu theo lộ trình là một nỗ lực lớn của Chính phủ song nỗ lực này phần nào cản trở tăng trưởng việc làm khu vực công khi người lao động có kỹ năng đang có xu hướng rời sang làm việc cho khu vực tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài với mức lương cao hơn và môi trường làm việc cạnh tranh, phù hợp hơn (Hansen, Rand, và Torm, 2015; Viện Công nhân-công đoàn, 2014). Mục tiêu tăng lương tối thiểu nhằm ngang bằng với “mức sống tối thiểu”, song vẫn chưa đạt được mặc dù có ý nghĩa lớn nhằm ổn định chính trị-xã hội. Trên thực tế, mức lương tối thiểu vùng hiện nay chưa đáp ứng được đầy đủ mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

Bảo vệ người lao động đòi hỏi phải có cả các chương trình thị trường lao động chủ động như đào tạo và hỗ trợ tìm kiếm việc làm, đưa lao động thất nghiệp quay trở lại với thị trường bằng hỗ trợ chuyển đổi việc làm, bảo hiểm thất nghiệp nhưng cả hai hình thức này chưa phát triển ở Việt Nam. Mức độ che phủ của loại hình bảo hiểm này vẫn còn khiêm tốn (chưa đầy 20% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp). Trong khi đó, mức trợ cấp thất nghiệp ở Việt Nam tương đối rộng rãi, bằng 60% thu nhập bình quân của sáu tháng lương trước khi thất nghiệp. Tỷ lệ thay thế (phần thu nhập được thay thế bằng lợi ích) cao hơn so với Trung Quốc hay Thái Lan, và tương đối cao theo tiêu chuẩn của một nước có thu nhập trung bình (Ngân hàng Thế giới, 2014).

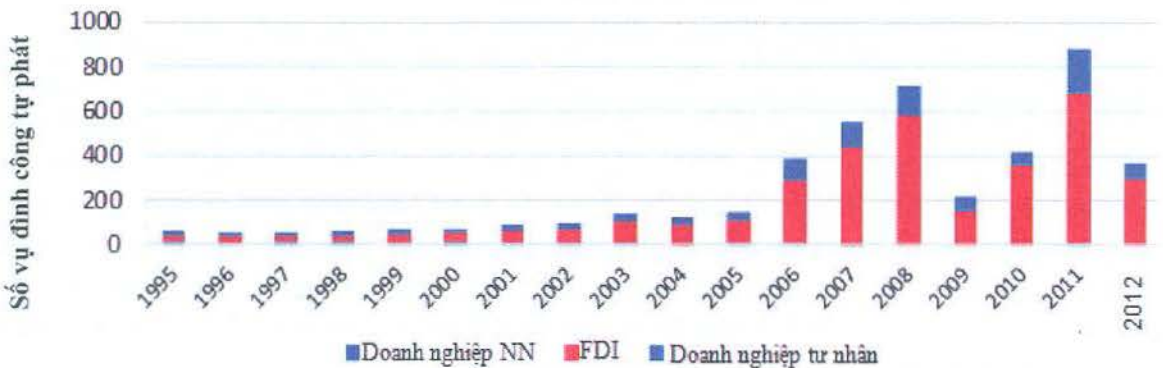
## 2.2. Quan hệ lao động

Thực trạng quan hệ lao động ở Việt Nam cho thấy di sản của một nền kinh tế kế hoạch hóa, quan liêu, bao cấp, hiện đang phải đối mặt với những thách thức đang ngày càng tăng để có thể thích ứng với cơ chế thị trường. Quan hệ lao động đang bị hạn chế bởi những bất cập và yếu kém mang tính hệ thống hiện nay (Schweissheim, 2014). Tất cả các tổ chức công đoàn đều trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, mặc dù Tổng Liên đoàn và các công đoàn cơ sở có một số chức năng và vai trò khác nhau, mỗi quan tâm không giống nhau và có thể dẫn đến xung đột lợi ích. Công đoàn ở các doanh nghiệp quan hệ mật thiết với ban quản lý doanh nghiệp, đồng thời có nhiệm vụ đại diện cho quyền lợi của người lao động cũng như đảm bảo phúc lợi cho họ. Tuy nhiên, chức năng này không phải là chính yếu nếu so với các chức năng khác của tổ chức công đoàn Việt Nam hiện nay. Với Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 vừa được ban hành, cần phân biệt, tránh nhầm lẫn giữa tổ chức Công đoàn với tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nằm ngoài hệ thống tổ chức của Công đoàn Việt Nam.

Vai trò của các hiệp hội chủ sử dụng lao động như Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA) cũng khá phức tạp. Các hiệp hội này có kinh nghiệm hơn trong việc thúc đẩy các chính sách, duy trì các hoạt

động công đoàn hơn là tham gia trực tiếp giải quyết các mâu thuẫn trong quan hệ lao động. Nhưng các hiệp hội này lại do Nhà nước chỉ định nên đôi khi không đại diện cho lợi ích của các bên, người lao động cũng như người sử dụng lao động có liên quan (Trịnh Khánh Ly, 2015). Ví dụ minh chứng cho yếu kém này là số lượng lớn các cuộc nghỉ việc tập thể và đình công tự phát ở Việt Nam. Mặc dù Luật Lao động đã có quy định về đình công nhưng các thủ tục quá rườm rà và vai trò không rõ ràng của công đoàn nên chưa có một cuộc đình công nào theo đúng quy định của luật pháp. Thay vào đó, các cuộc đình công đều được xem như “tự phát” và rất nhiều cuộc vi phạm các quy định hiện hành. Những cuộc đình công tự phát này có xu hướng gia tăng, mặc dù có sự dao động lớn về số lượng từ năm này qua năm khác (Hình 3). Số liệu tiếp cận hạn chế cho thấy phần lớn các cuộc đình công này diễn ra trong khu vực doanh nghiệp nước ngoài, phản ánh những hạn chế trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiện nay trong quá trình hội nhập.

Hình 3. Số cuộc đình công phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 2014.

Những đổi mới trong hệ thống chính sách, pháp luật gần đây bước đầu góp phần khắc phục một số yếu kém nói trên, với việc quy định các thủ tục chính thức giải quyết tranh chấp về quan hệ lao động. Thỏa ước tập thể được tạo thuận lợi hơn so với trước. Hội đồng Tiền lương quốc gia ba bên được thành lập. Bộ luật Lao động 2012 đã bổ sung quy định mới về đối thoại tại nơi làm việc (Điều 63, 64, 65); thương lượng tập thể (Điều 66 -72); thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở (Điều 63). Quy định thỏa ước lao động tập thể phải đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước cũng đã bị bãi bỏ. Tuy nhiên, các quy định này chưa cụ thể hóa thành các giải pháp để giải quyết một cách căn bản những vấn đề liên quan tới vai trò của công đoàn và chủ sử dụng lao động bởi vẫn còn thiếu các chế tài cho thương lượng tập thể và giải quyết tranh chấp. Đối thoại nơi làm việc và thương lượng tập thể bị hạn chế do thiếu đại diện cho người lao động mặc dù Ủy ban Quan hệ Lao động Quốc gia (NIRC) đã được thành lập năm 2007 đóng vai trò là cơ quan đối thoại xã hội ba bên nhằm giải quyết các tranh chấp lao động và thảo luận các chính sách lao động. Tuy nhiên, Ủy ban hoạt động kém hiệu quả ở cấp tỉnh do thiếu kinh nghiệm đối thoại và thiếu tính đại diện cho người lao động, nhất là trong các doanh nghiệp nhỏ<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ILO, Chương trình hợp tác quốc gia ILO - Việt Nam về việc làm bền vững 2012-2016.

### 2.3. Những khoảng trống chính sách

Điểm chưa tương thích lớn nhất của pháp luật Việt Nam so với cam kết về lao động với quốc tế là tiêu chuẩn tự do hiệp hội theo Công ước số 87 của ILO với nội dung mấu chốt là người lao động có quyền thành lập và gia nhập tổ chức của mình, theo sự lựa chọn của chính họ; nghĩa là, người lao động có quyền tự do thành lập và gia nhập tổ chức khác của người lao động ngoài công đoàn theo hệ thống công đoàn Việt Nam hiện nay. Bên cạnh đó, với những cam kết trong Hiệp định Hợp tác tiến bộ toàn diện xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) thì tổ chức đại diện của người lao động sẽ được hình thành trong thời gian tới, và tổ chức này sẽ độc lập và bình đẳng với công đoàn cơ sở trực thuộc hệ thống công đoàn Việt Nam. Việt Nam cam kết cho phép thành lập tổ chức của người lao động tại cấp doanh nghiệp và tổ chức này có quyền lựa chọn gia nhập Công đoàn Việt Nam hoặc đứng độc lập bằng cách đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Nội dung quan trọng này sẽ tác động đến hoạt động quản lý nhà nước về lao động<sup>2</sup>.

Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 cho phép người lao động trong khu vực doanh nghiệp được thành lập tổ chức của mình và giải quyết tranh chấp lao động và đình công theo các tiêu chuẩn quốc tế. Điều này còn có nghĩa rằng người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động theo tổ chức đại diện của mình ở tại cơ sở. Theo quy định hiện nay, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bao gồm Công đoàn cơ sở (thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam) và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong điều kiện đó cần làm rõ phương thức quản lý tài chính; thu phí thành viên khi người lao động tham gia một hay nhiều tổ chức đại diện cho mình; giải quyết khiếu nại, tranh chấp giữa các tổ chức của người lao động liên quan đến quyền thương lượng tập thể nhằm bảo đảm nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động.

Những cam kết với công ước ILO và quốc tế đặt ra thách thức lớn cho tổ chức và hoạt động của hệ thống công đoàn Việt Nam. Nếu Công đoàn hoạt động thật sự có hiệu quả, mạnh dạn đấu tranh đòi hỏi quyền lợi của người lao động, nói lên được tiếng nói bức xúc của họ, thì các tổ chức của người lao động mới ra đời sẽ gia nhập Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tạo thêm sức mạnh cho hệ thống công đoàn Việt Nam. Ngược lại, nếu Công đoàn hoạt động hời hợt, thiếu hiệu quả, không đấu tranh cho quyền lợi của người lao động thì người lao động có thể không gia nhập vào Công đoàn Việt Nam mà họ sẽ tự liên kết lại để bảo vệ quyền lợi của mình. Nếu tổ chức Công đoàn không nhanh chóng đổi mới mạnh mẽ về tổ chức và hoạt động thì sẽ xảy ra “dòng chảy” các đoàn viên từ Công đoàn Việt Nam sang tổ chức mới của người lao động.

Ngoài ra, thách thức nguồn lực tài chính đối với hệ thống công đoàn Việt Nam cũng rất đáng lưu ý khi nguồn kinh phí đảm bảo cho hoạt động của Công đoàn sẽ có nguy cơ bị giảm mạnh do nguồn thu tài chính của các cấp công đoàn thuộc Tổng Liên đoàn giảm mạnh (thời kỳ đầu là đoàn phí, sau đó là kinh phí công đoàn). Nguồn lực một khi không đủ mạnh sẽ có ảnh hưởng đến việc cạnh tranh, thu hút người lao động và tổ chức do

<sup>2</sup> Riêng Bộ luật Lao động cần sửa đổi, điều chỉnh và bổ sung ở 43 điều. Ngoài ra, 12 nghị định của Chính phủ có liên quan cần thay thế hoặc sửa đổi phù hợp (trong đó có 2 nghị định hướng dẫn Luật Công đoàn).

người lao động thành lập gia nhập tổ chức Công đoàn Việt Nam. Đây là thách thức lớn trong hoạt động quản lý lao động theo hướng vừa đảm bảo quyền hoạt động của tổ chức đại diện người lao động theo tiêu chuẩn lao động quốc tế, vừa tạo điều kiện cho công đoàn Việt Nam hoạt động mạnh hơn với một nguồn lực lớn hơn.

### 3. Một số định hướng chính sách

Xu hướng dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp sang phi nông nghiệp và dịch vụ, cũng như từ khu vực công sang khu vực tư nhân ngày càng rõ nét ở Việt Nam. Đây là xu hướng phù hợp với quy luật phát triển xã hội trong điều kiện hội nhập quốc tế và những cam kết về quản lý lao động trong các hiệp định thương mại thế hệ mới (FTAs). Những tác nhân mới này đòi hỏi những thay đổi về quan hệ lao động, và sự điều chỉnh trong chức năng, vai trò đại diện của người lao động. Để có thể đáp ứng được các yêu cầu đó, hoạt động quản lý nhà nước về lao động sẽ phải tập trung vào thực hiện một số công việc sau đây:

Thứ nhất, về lâu dài năng suất lao động phải trở thành một nhân tố quan trọng khi xác định mức lương tối thiểu cho người lao động và gia đình họ. Trước mắt, Việt Nam áp dụng xem xét các chi phí sinh hoạt khi xác định, tính toán mức lương tối thiểu. Bảo hiểm thất nghiệp hiệu quả hơn các trợ cấp thôi việc trong việc chia sẻ rủi ro khi bị thôi việc, mất việc làm. Khả năng thay thế trợ cấp thôi việc bằng bảo hiểm thất nghiệp đã được quy định trong Luật Lao động hiện nay, mặc dù vậy trên thực tế hệ thống trợ cấp thôi việc vẫn được duy trì. Để đảm bảo tính linh hoạt trong thị trường lao động và bảo đảm an sinh xã hội cho người lao động, cần mở rộng độ bao phủ của bảo hiểm thất nghiệp và các chương trình thị trường lao động chủ động

Thứ hai, về quan hệ lao động, cần tiếp tục tăng cường các nỗ lực trong ngắn hạn nhằm tăng cường năng lực cho các công đoàn bằng nâng cao nhận thức và đào tạo kỹ năng thương lượng tập thể, xử lý tranh chấp lao động, lãnh công, đình công, v.v... Về trung hạn, cần xem xét các biện pháp cụ thể hơn như đảm bảo sự độc lập giữa ban lãnh đạo và công đoàn của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần tiếp tục đơn giản hóa các quy định về giải quyết tranh chấp lao động song song với những cải cách về thể chế, phù hợp với một nền kinh tế thị trường hội nhập (như việc cho phép thành lập Hội đồng quản lý ở cấp doanh nghiệp giống như ở nhiều nước châu Âu và Hàn Quốc đã làm).

Thứ ba, cần sớm hình thành hệ thống hòa giải và trọng tài lao động nơi làm việc. Việc giải quyết tranh chấp cần đáp ứng nhu cầu và lợi ích của các bên (người lao động, người sử dụng lao động và nhà nước) theo đúng tinh thần của Bộ luật Lao động 2019 mới ban hành. Người lao động làm việc trong một doanh nghiệp có quyền được thành lập và tham gia tổ chức đại diện ở cấp cơ sở theo sự lựa chọn của họ mà không cần phải xin phép trước. Mô hình trọng tài hay luật sư nơi làm việc cần được thử nghiệm để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Đây là những thách thức đối với hoạt động quản lý nhà nước trong việc đăng ký và giám sát việc thành lập các tổ chức của người lao động cả về quy định pháp luật, quản lý các hoạt động trong thực tiễn và xử lý các tranh chấp phát sinh. Việc nhanh chóng hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật để giải quyết

được căn bản những bất cập, yếu kém trong hệ thống quan hệ lao động ở nước ta, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Thứ tư, khả năng tiếp tục chuyển đổi thị trường lao động và quan hệ lao động ở Việt Nam phụ thuộc đáng kể vào việc hoàn thiện các chính sách, thể chế. Điều này lại phụ thuộc vào việc chúng ta có tận dụng được cơ hội để giải quyết những yếu kém đã được nhận thấy khi thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế hay không? Trong bối cảnh Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 sắp được triển khai thực hiện, công tác quản lý nhà nước cần hướng đến mục tiêu đảm bảo an sinh, phúc lợi và bảo vệ người lao động theo nguyên tắc lấy con người làm trung tâm trong quá trình phát triển. Theo định hướng đó, việc hoàn thiện pháp luật về thỏa ước lao động tập thể ở các cấp cần phù hợp và tương thích với luật pháp quốc tế, đáp ứng yêu cầu hội nhập của đất nước và đặt trong bối cảnh tác động lan tỏa của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

### Tài liệu tham khảo

- Ban Chỉ đạo Tổng Điều tra Dân số và Nhà ở 2009. Kết quả chủ yếu. Hà Nội.
- Bộ Luật Lao động. 2012. Số 10/2012/QH13.
- Bộ Luật Lao động. 2019 sửa đổi, được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019.
- Hansen, Henrik, John Rand, and Nina Torm. 2015. The Impact of Minimum Wage Adjustments on Vietnamese Workers' Hourly Wages. *ILO Working Paper*.
- ILO. 2016. Chương trình hợp tác quốc gia ILO-Việt Nam về việc làm bền vững. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/genericdocument/wcms\\_434273.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/genericdocument/wcms_434273.pdf)
- Ngân hàng Thế giới. 2014. Báo cáo phát triển Tài chính toàn cầu: Bao trùm tài chính. Washington DC.
- Ngân hàng Thế giới và Bộ Kế hoạch - Đầu tư. 2015. Báo cáo Việt Nam 2035 - Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ. Nxb. Hồng Đức. Hà Nội.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2014. *Social Cohesion Policy Review of Vietnam*. Research report, OECD, Paris.
- Schweissshelm, Erwin. 2014. Trade Unions in Transition - Changing Industrial Relations in Vietnam. *Friedrich-Ebert-Stiftung Brief Paper*. Hanoi
- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. 2014. Tóm tắt sự phát triển của các thành viên năm 2014. Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. 2015. *Điều tra Lao động-Việc làm 2014*. Nxb Thống kê. Hà Nội.
- Trịnh Khánh Ly. 2015. The Right to Strike in Vietnam's Private Sector. *Asian Journal of Law and Society*, 2.
- Viện Công nhân-Công đoàn. 2014. Kết quả khảo sát tiền lương tối thiểu của người lao động khu vực doanh nghiệp hiện nay. Đề tài khoa học Viện Công nhân - Công đoàn. Hà Nội.