

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Nỗ lực phát triển thị trường lao động (LĐ) trong những năm qua đã đạt được kết quả đáng khích lệ: cơ cấu LĐ chuyên dịch theo hướng tích cực, tạo việc làm cho hàng triệu LĐ; thu nhập và đời sống của người lao động (NLĐ) trong các doanh nghiệp (DN) được cải thiện; từng bước hình thành quan hệ lao động trong doanh nghiệp (QHLĐDN) lành mạnh. Song thời gian gần đây, tình trạng tranh chấp lao động (TCLĐ) dẫn đến đình công không đúng trình tự pháp luật có xu hướng gia tăng với quy mô lớn (theo Bộ Lao động Thương binh và Xã Hội (LĐTB&XH) trong cả nước năm 2006 xảy ra 387 vụ đình công, năm 2007 xảy ra 541 vụ đến năm 2008 là trên 650 vụ, tăng 30% so với năm 2007, trong đó nhiều cuộc đình công có tới trên 1.000 LĐ tham gia) ảnh hưởng đến an ninh, trật tự xã hội và môi trường đầu tư, làm thiệt hại cho NLĐ, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và cả nền kinh tế. Tìm hiểu về các con số “bất an” này thấy rằng sự kém ổn định của QHLĐDN Việt Nam không chỉ do các thành tố nội tại chưa trưởng thành mà còn là kết quả của một hệ thống pháp luật về QHLĐ chưa theo kịp thực tế cuộc sống; là kết quả tất yếu khi hệ thống thiết chế QHLĐ đã được hình thành nhưng chưa phát triển đầy đủ; và đó cũng là kết quả không thể khác của những “khoảng trống” trong công tác thanh tra, giám sát thực thi pháp luật về QHLĐ... Những biểu hiện nói trên đã bộc lộ tính chưa hoàn thiện của quản lý nhà nước (QLNN) về QHLĐDN ở nước ta. Nhận thức tầm quan trọng của QLNN về QHLĐDN trong bối cảnh mới của phát triển kinh tế đất nước xét cả về mặt lý luận và thực tiễn, NCS quyết định lựa chọn đề tài: ***“Hoàn thiện quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong doanh nghiệp Việt Nam”*** làm luận án tiến sĩ kinh tế.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

QHLĐDN là một vấn đề được tất cả quốc gia trên thế giới hết sức quan tâm bởi vì nó là một trong những yếu tố giữ vai trò quyết định đến sự thịnh vượng của nền kinh tế. Vai trò của Nhà nước đối với quản lý QHLĐDN là hết sức cần thiết trong việc tạo lập môi trường, điều tiết, giám sát và hỗ trợ các bên trong QHLĐDN nhằm dung hòa lợi ích của các bên và lợi ích chung của xã hội.

Ở Việt Nam việc nghiên cứu và thảo luận những vấn đề xoay quanh QLNN về QHLĐDN những năm gần đây cũng đã được thực hiện. Có thể nêu một số công trình điển hình như: TS Chang - Hee Lee (2006), *Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*; Đỗ Ngân Bình (2006) - *Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam*, NXB Tư Pháp, Hà Nội; Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình Quan hệ lao động*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội v.v... Những công trình này cũng đã đề cập đến các thành tố của QHLĐDN như: các chủ thể tương tác, cơ chế tương tác, các hình thức tương tác, nội dung tương tác và một số công trình cũng đã nghiên cứu phân tích công cụ pháp lý điều chỉnh QHLĐDN có tính đến đặc thù của Việt Nam. Tuy nhiên, cho đến nay chưa có công trình nào được công bố nghiên cứu một cách có hệ thống, toàn diện và sâu sắc các vấn đề lý luận và thực tiễn về nội dung QLNN về QHLĐDN và phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN ở nước ta. Vì vậy, việc thực hiện đề tài luận án có tính mới và không trùng lặp với các công trình đã công bố.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là đề xuất những giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện QLNN về QHLĐDN Việt Nam.

Để thực hiện được mục đích trên, nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra bao gồm: (i) Nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản của QLNN về QHLĐDN; (ii) Phân tích, đánh giá thực trạng QLNN về QHLĐDN ở nước ta; (iii) Đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện QLNN về QHLĐDN Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là QHLĐDN và QLNN về QHLĐDN.

Phạm vi nghiên cứu: (i) Về không gian: nghiên cứu QHLĐDN và QLNN về QHLĐDN ở nước ta nói chung; (ii) Về thời gian: các nghiên cứu thực tế giới hạn chủ yếu trong thời gian từ năm 2000 đến năm 2008 và đề xuất giải pháp định hướng đến năm 2015; (iii) Về nội dung: QHLĐDN là một vấn đề hết sức phức tạp, trong luận án QHLĐDN được tiếp cận với tư cách là quan hệ giữa NLĐ làm công ăn lương và NSDLĐ theo qui định tại Điều 1 – Bộ luật lao động (BLLĐ) của nước Cộng hòa XHCN Việt Nam. QLNN về QHLĐDN và được nghiên cứu với tư cách là một bộ

phận của QLNN về kinh tế. Luận án đi sâu nghiên cứu nội dung QLNN về QHLĐDN và các phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng phương pháp luận chủ nghĩa duy vật biện chứng và duy vật lịch sử và các phương pháp nghiên cứu cụ thể bao gồm: điều tra, phỏng vấn, chuyên gia, thống kê, phân tích so sánh.

6. Những đóng góp mới của Luận án

- Nghiên cứu một cách có hệ thống các khái niệm về QHLĐDN, các chủ thể, cơ chế tương tác, hình thức tương tác và nội dung tương tác của QHLĐDN.

- Phát triển lý luận QLNN về QHLĐDN và đặc biệt đã xác định 3 nội dung của QLNN về QHLĐDN và 3 phương pháp QLNN đối với chủ thể QHLĐDN. Nhận diện được 5 nhân tố tiêu biểu có ảnh hưởng quyết định đến QLNN về QHLĐDN.

- Đánh giá quan điểm nhận thức về QHLĐDN và QLNN về QHLĐDN ở nước ta. Phân tích thực tế từ đó chỉ rõ những kết quả và những khiếm khuyết cũng như nguyên nhân những hạn chế của nội dung QLNN về QHLĐDN và phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN Việt Nam thời gian qua.

- Xây dựng hệ thống quan điểm hoàn thiện QLNN về QHLĐDN nước ta xuất phát từ xu hướng phát triển QHLĐDN thời gian tới.

- Đề xuất những giải pháp chủ yếu nhằm hoàn thiện nội dung QLNN về QHLĐDN và phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN Việt Nam.

7. Kết cấu của Luận án

Với mục đích, phạm vi và phương pháp nghiên cứu nêu trên, nội dung chính của luận án ngoài phần mở đầu và kết luận được cấu trúc thành 3 chương như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận của QLNN về QHLĐDN

Chương 2: Thực trạng QLNN về QHLĐDN Việt Nam thời gian qua

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện QLNN về QHLĐDN Việt Nam thời gian tới.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. TỔNG QUAN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1.1. Khái niệm và đặc trưng của quan hệ lao động trong doanh nghiệp

QHLĐDN trong đề tài được tiếp cận ở góc độ QLNN được luận án xác định là *hệ thống tương tác giữa NSDLĐ và NLD (hoặc tổ chức đại diện cho họ) trong DN xảy ra trong quá trình hai bên hợp tác làm việc để đạt được lợi ích cá nhân NSDLĐ, NLD và mục tiêu chung của DN. Quan hệ đó chịu sự điều chỉnh về mặt pháp lý của Nhà nước.* Luận án đã làm rõ các đặc trưng của QHLĐDN bao gồm: là quan hệ vừa mang tính kinh tế, vừa mang tính xã hội; là quan hệ vừa thống nhất, vừa mâu thuẫn; là quan hệ vừa bình đẳng, vừa không bình đẳng; là quan hệ vừa mang tính cá nhân, vừa mang tính tập thể.

1.1.2. Các chủ thể và cơ chế tương tác của quan hệ lao động trong doanh nghiệp

Trong nội dung này luận án đã xác định *các chủ thể* là NSDLĐ và NLD (hoặc tổ chức đại diện NLD) và *cơ chế tương tác hai bên* của QHLĐDN là bất kỳ quá trình nào mà bằng cách đó những sự dàn xếp hợp tác trực tiếp giữa NSDLĐ và NLD (hoặc các tổ chức đại diện của họ) được thành lập, được khuyến khích và được tán thành;

1.1.3. Hình thức và nội dung tương tác của QHLĐDN

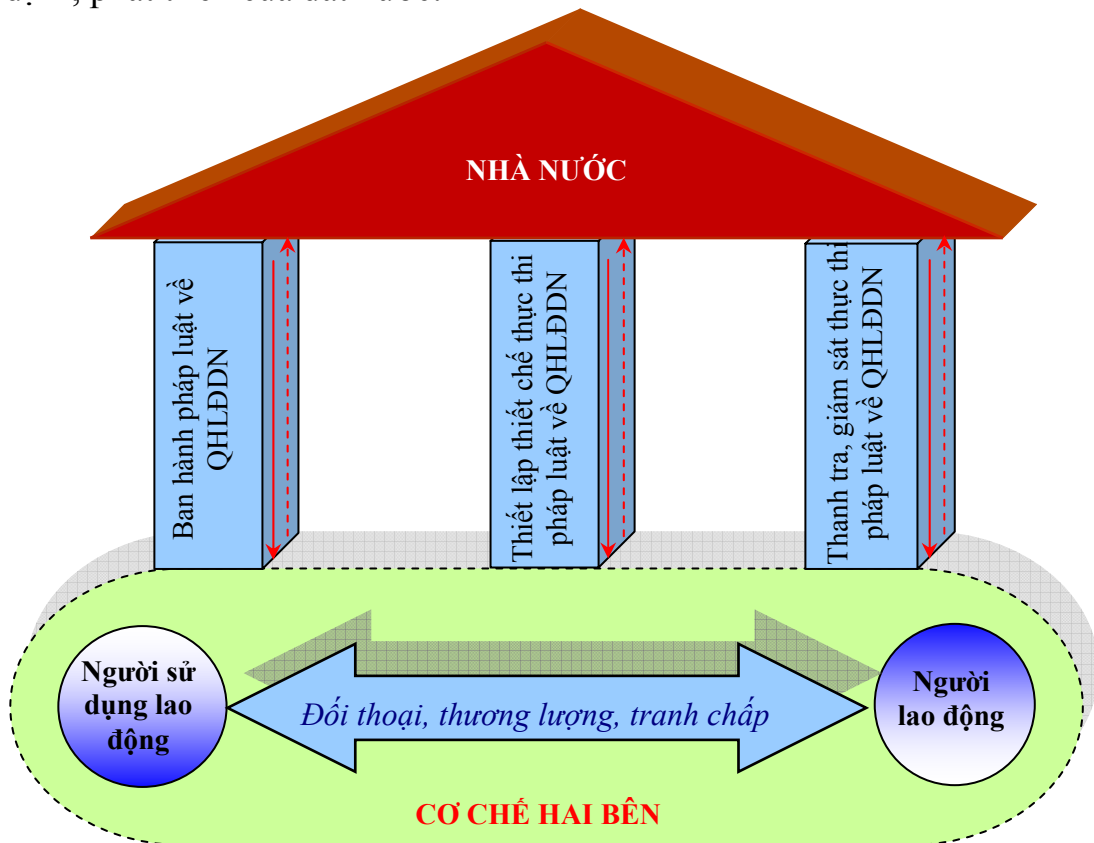
Các hình thức tương tác bao gồm đối thoại xã hội, thương lượng và TCLĐ trong DN; *Nội dung tương tác* bao gồm nội dung pháp lý, kinh tế, tổ chức quản lý và xã hội song ở góc độ nghiên cứu về QLNN đối với QHLĐDN luận án chỉ đề cập tới nội dung tương tác xét từ khía cạnh pháp lý với hai sản phẩm là hợp đồng lao động (HĐLĐ) và thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT).

1.2. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.2.1. Khái niệm và sự cần thiết khách quan của QLNN về QHLĐDN

Luận án xác định khái niệm QLNN về QHLĐDN như sau: *QLNN về QHLĐDN là việc sử dụng quyền lực của Nhà nước để điều chỉnh hệ thống tương tác lẫn nhau giữa NSDLĐ và NLD trong quá trình hai bên hợp tác làm việc tại DN nhằm thúc đẩy*

và đảm bảo phát triển hài hòa, ổn định QHLĐDN và đảm bảo cho sự phát triển ổn định KTXH. QLNN về QHLĐDN với tư cách là bộ phận quan trọng của QLNN về kinh tế bao gồm các nội dung chủ yếu (xem Hình 1.2). Đồng thời luận án cũng khẳng định sự tham gia của Nhà nước với vai trò điều tiết QHLĐDN sẽ ngày càng khách quan và cần thiết bởi vì: *Thứ nhất*, Nhà nước có quyền ban hành và thực hiện pháp luật. *Thứ hai*, Nhà nước bảo vệ lợi ích quốc gia, lợi ích cộng đồng. *Thứ ba*, Nhà nước điều hòa lợi ích các bên, giảm căng thẳng và giải quyết các xung đột nhằm đảm bảo sự ổn định, phát triển của đất nước.



Hình 1.2: Nội dung chủ yếu của QLNN về QHLĐDN

1.2.2. Nội dung của QLNN về quan hệ lao động trong doanh nghiệp

1.2.2.1. Ban hành pháp luật về QHLĐDN

Mặc dù có nhiều quan điểm song nhìn chung về mặt hình thức pháp luật QHLĐ ở các quốc gia được xây dựng theo hướng tách riêng như những lĩnh vực cụ thể khác trong lĩnh vực LĐ. Pháp luật QHLĐ của một quốc gia có ảnh hưởng mang tính quyết định đến tính chất và hình thái vận động của QHLĐ của quốc gia đó. PLLĐ và pháp luật QHLĐ có sự khác biệt, pháp luật về QHLĐ là một phần của PLLĐ (nếu PLLĐ là hệ thống những quy định điều chỉnh tất cả các nội dung liên

quan tới lĩnh vực LĐ thì pháp luật về QHLĐ là hệ thống những quy định được xây dựng nhằm điều chỉnh toàn bộ quá trình tương tác giữa hai chủ thể trong QHLĐDN).

1.2.2.2. Thiết lập các thiết chế thực thi pháp luật về QHLĐDN

Theo kinh nghiệm của các nước có QHLĐ ổn định, một hệ thống các thiết chế về QHLĐ hoàn chỉnh bao gồm năm cấu phần đó là:

Thiết chế quản lý nhà nước: được xây dựng theo thể chế nhà nước để thực hiện các chức năng tổ chức việc thực hiện pháp luật về QHLĐ và kiểm tra, giám sát việc thực thi và xử lý các vi phạm pháp luật QHLĐ. Trong lĩnh vực QHLĐ cơ quan đại diện cho Nhà nước là Bộ LĐ hoặc Bộ QHLĐ. Đối với QHLĐDN thiết chế thực hiện QLNN trực tiếp là các Văn phòng LĐ địa phương.

Thiết chế đại diện cho các bên tham gia QHLĐDN: bao gồm thiết chế đại diện NLĐ (là tổ chức công đoàn - CĐ) và thiết chế đại diện NSDLĐ (là các Hiệp hội giới chủ).

Thiết chế tư vấn là Ủy ban QHLĐ ba bên có chức năng chính là tư vấn cho Nhà nước về cơ chế, chính sách, giải pháp xây dựng QHLĐ lành mạnh.

Thiết chế phán xử (trọng tài và tòa án): trọng tài là một chủ thể trung lập, có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp khi có yêu cầu. Trọng tài LĐ được sử dụng để giải quyết TCLĐ từ lâu và là một trong những phương thức giải quyết TCLĐ ưa chuộng trên thế giới nhưng sự bảo hộ pháp lý đối với các phán quyết trọng tài LĐ chưa cao. TALĐ được xác định là cơ quan xét xử của Nhà nước. Quá trình xét xử của tòa án kết thúc bằng việc ra các bản án, quyết định về vụ tranh chấp nhằm góp phần bảo vệ pháp chế và lẽ phải.

Thiết chế hỗ trợ là một thiết chế của Nhà nước, để Nhà nước thực hiện sự định hướng, hỗ trợ và sự can thiệp “mềm” vào QHLĐDN theo hướng lành mạnh, ổn định với nhiệm vụ chủ yếu của thiết chế này là làm trung gian hòa giải trong các hoạt động đối thoại, thương lượng của hai bên trong QHLĐ.

1.2.2.3. Thực hiện thanh tra, giám sát thực thi pháp luật về QHLĐDN

Để đảm bảo việc thực hiện đúng và đầy đủ pháp luật của các bên tham gia QHLĐDN, Nhà nước thực hiện chức năng thanh kiểm tra, giám sát việc thực thi các văn bản này. Mục đích là phòng ngừa vi phạm, kịp thời phát hiện các sai phạm, sai

sốt, ách tắc; những vướng mắc và đề xuất các biện pháp xử lý, khắc phục, cũng như những cơ hội phát triển QHLĐ nhằm đảm bảo cho lĩnh vực này hoạt động đúng định hướng và có hiệu quả. Xét về bản chất có sự khác biệt giữa cơ quan thanh tra thực thi PLLĐ và thanh tra thực thi pháp luật QHLĐ.

1.2.3. Phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN

Phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN là tổng thể những cách thức tác động có chủ đích và có thể có của Nhà nước lên các chủ thể QHLĐDN để thực hiện mục tiêu quản lý QHLĐDN. Lựa chọn đúng đắn và kết hợp linh hoạt các phương pháp quản lý sẽ góp phần nâng cao hiệu quả quản lý QHLĐDN. Các phương pháp đó là:

(i) *Phương pháp hành chính* là cách thức tác động trực tiếp của Nhà nước thông qua các quyết định có tính bắt buộc, tính quyền lực lên đối tượng quản lý được thể hiện thông qua hệ thống luật pháp và các văn bản qui phạm pháp luật khác.

(ii) *Phương pháp giáo dục* là cách thức tác động của Nhà nước vào nhận thức và tình cảm của NSDLĐ và NLD nhằm nâng cao tính tự giác, tích cực và nhiệt tình LĐ của họ bằng các hình thức giáo dục phong phú, linh hoạt và hấp dẫn.

(iii) *Phương pháp kinh tế* là cách thức tác động gián tiếp của Nhà nước, dựa trên những lợi ích có tính hướng dẫn lên đối tượng quản lý, nhằm làm cho họ quan tâm đến kết quả cuối cùng của hoạt động, từ đó tự giác, chủ động hoàn thành tốt công việc của mình, không cần phải có sự tác động thường xuyên của Nhà nước bằng các mệnh lệnh hành chính.

1.3. CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI QLNN VỀ QHLĐDN

QLNN về QHLĐDN chịu sự chi phối bởi rất nhiều yếu tố song trong giới hạn nghiên cứu của luận án chỉ đề cập tới 5 nhân tố chủ yếu bao gồm:

1.3.1. Thể chế kinh tế của quốc gia

Thể chế kinh tế là hệ thống các quy phạm pháp luật nhằm điều chỉnh các chủ thể kinh tế, các hành vi kinh doanh và các quan hệ kinh tế. QHLĐDN là một bộ phận cấu thành của QHLĐ trong nền kinh tế do đó QLNN về QHLĐDN sẽ chịu sự chi phối bởi thể chế kinh tế của Nhà nước.

1.3.2. Cán bộ quản lý nhà nước về QHLĐ

Chất lượng của cán bộ quản lý (CBQL) trong hệ thống QLNN về QHLĐDN có một vị trí đặc biệt quan trọng trong việc quyết định chất lượng và hiệu quả hoạt động của bộ máy QLNN về QHLĐDN cũng như của các thiết chế thực thi pháp luật về QHLĐDN.

1.3.3. Tiêu chuẩn LĐ và công ước quốc tế về QHLĐ

Tính đến tháng 7/2007 tổ chức Lao động thế giới (ILO) đã có 188 công ước và 199 khuyến nghị, trong đó có cặp công ước số 87 và 98 liên quan trực tiếp đến lĩnh vực QHLĐ. Đến nay đã có 1.200 sự phê chuẩn, chiếm 86% trên tổng số 181 quốc gia thành viên. Các nước thành viên dù có phê chuẩn hay không đều phải có những biện pháp hữu hiệu để áp dụng trên thực tiễn và đi đến phê chuẩn và phải báo cáo hàng năm về tình hình thực tế do các công ước cơ bản quy định. Do đó, QLNN về QHLĐ ở các nước thành viên phải tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế.

1.3.4. Sự phát triển của thị trường lao động

Phát triển và đảm bảo cho các dòng chảy của thị trường LĐ được lưu thông, góp phần làm cho các bên trong QHLĐDN chủ động hơn, ý thức hơn trong quá trình thực hiện “quyền mặc cả” và khẳng định vị trí đối tác của mình. Trong điều kiện này với tư cách là chủ thể đại diện cho lợi ích quốc gia và cộng đồng Nhà nước cũng dễ dàng hơn trong việc đề ra quyết sách về QHLĐDN.

1.3.5. Thông lệ xã hội

Thông lệ xã hội được xem như là một trong những căn cứ pháp lý cần phải quan tâm đặc biệt trong điều kiện toàn cầu hóa. Trên thế giới có một số mô hình QHLĐ mang tính thông lệ như: mô hình “phường hội”; mô hình “cá nhân”; mô hình “tập thể”. Mỗi mô hình QHLĐ khác nhau, đặt ra những đòi hỏi về cách thức ứng xử giữa các đối tác trong QHLĐ là rất khác nhau. Cách ứng xử đó mang chữ “tình” hay chữ “lý” hay cả “tình và lý”.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở NƯỚC TA

2.1. KHÁI QUÁT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP NƯỚC TA

2.1.1. Đặc điểm của QHLĐDN Việt Nam

Luận án đã xác định những đặc điểm của QHLĐDN Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là: (i) Có sự đa dạng và khác biệt ở mỗi loại hình DN; (ii) Chịu nhiều sự can thiệp của Nhà nước trong việc giải quyết những mâu thuẫn phát sinh trong QHLĐ; (iii) Đang ở trong thời kỳ khó khăn do các chủ thể chưa trưởng thành và môi trường QHLĐ chưa phát triển.

2.1.2. Tình hình các chủ thể và cơ chế tương tác của QHLĐDN Việt Nam

Trong phần này luận án đã phân tích và rút ra nhận xét về các chủ thể và cơ chế tương tác của QHLĐDN Việt Nam với những biểu hiện cụ thể là:

- Các chủ thể chưa trưởng thành và còn nhiều hạn chế.
- Cơ chế hai bên tuy đã được hình thành song hoạt động còn mang tính hình thức và còn rất nhiều yếu kém.

2.1.3. Phân tích các hình thức và nội dung tương tác của QHLĐDN Việt Nam

Các hình tương tác còn sơ khai: hình thức đối thoại xã hội chỉ được thực hiện khi phát sinh vấn đề, thương lượng mang tính đối phó, hình thức TCLĐ dẫn đến đình công mang tính tự phát (tất cả các vụ đình công xảy ra đều không có sự lãnh đạo của CĐ hoặc đại diện tập thể NLĐ).

Nội dung tương tác xét từ khía cạnh pháp lý của QHLĐDN Việt Nam với hai sản phẩm là HĐLĐ và TULĐTT còn mang tính khuôn mẫu, chưa thực sự thể hiện ý chí của hai bên, chưa đảm bảo tính bình đẳng trong thương lượng.

2.2. TÌNH HÌNH QLNN VỀ QHLĐDN VIỆT NAM

2.2.1. Quan điểm QLNN về QHLĐDN nước ta thời gian qua

Ở nước ta sự đổi mới tư duy về kinh tế thị trường (KTTT) thời gian qua đã được thể hiện khá rõ nét trong lĩnh vực thương mại, đầu tư,... Tuy nhiên, tư duy này vẫn còn thay đổi rất chậm trong lĩnh vực QHLĐ với những bộc lộ cụ thể là: (i) Chưa thực sự

coi QHLD là một yếu tố của nền KTTT và chưa đối xử với nó bằng những công cụ của KTTT. (ii) Còn không ít những quy định pháp luật về QHLD chưa tương thích với thông lệ quốc tế. (iii) Còn tư tưởng “thiên vị” NLD trong quy định pháp luật về QHLD. (iv) Chưa hoàn toàn xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với NLD và NSDLĐ thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Điều đó đã tạo ra khoảng trống về vai trò điều tiết của Nhà nước đối với QHLD trong một thời gian dài.

2.2.2. Thực trạng thực hiện nội dung QLNN về QHLDĐN ở Việt Nam

2.2.2.1. Thực trạng ban hành pháp luật điều chỉnh QHLDĐN nước ta

Pháp luật hiện hành về QHLD cơ bản nhất ở nước ta hiện nay là BLLĐ. Đã trải qua thời gian 14 năm đi vào cuộc sống và đã được sửa đổi, bổ sung 3 lần (vào năm 2002, 2006 và 2007) nhưng đến nay pháp luật điều chỉnh QHLD ở nước ta vẫn chưa đủ sức chứa đựng các nội dung QHLD cần điều chỉnh, trong từng nội dung còn có một khoảng cách khá xa giữa luật và thực tiễn. Cụ thể như sau:

- *Pháp luật quy định về các chủ thể QHLD* đã được xây dựng song chưa đủ (như: NLD là người nước ngoài chưa được điều chỉnh bởi BLLĐ...).

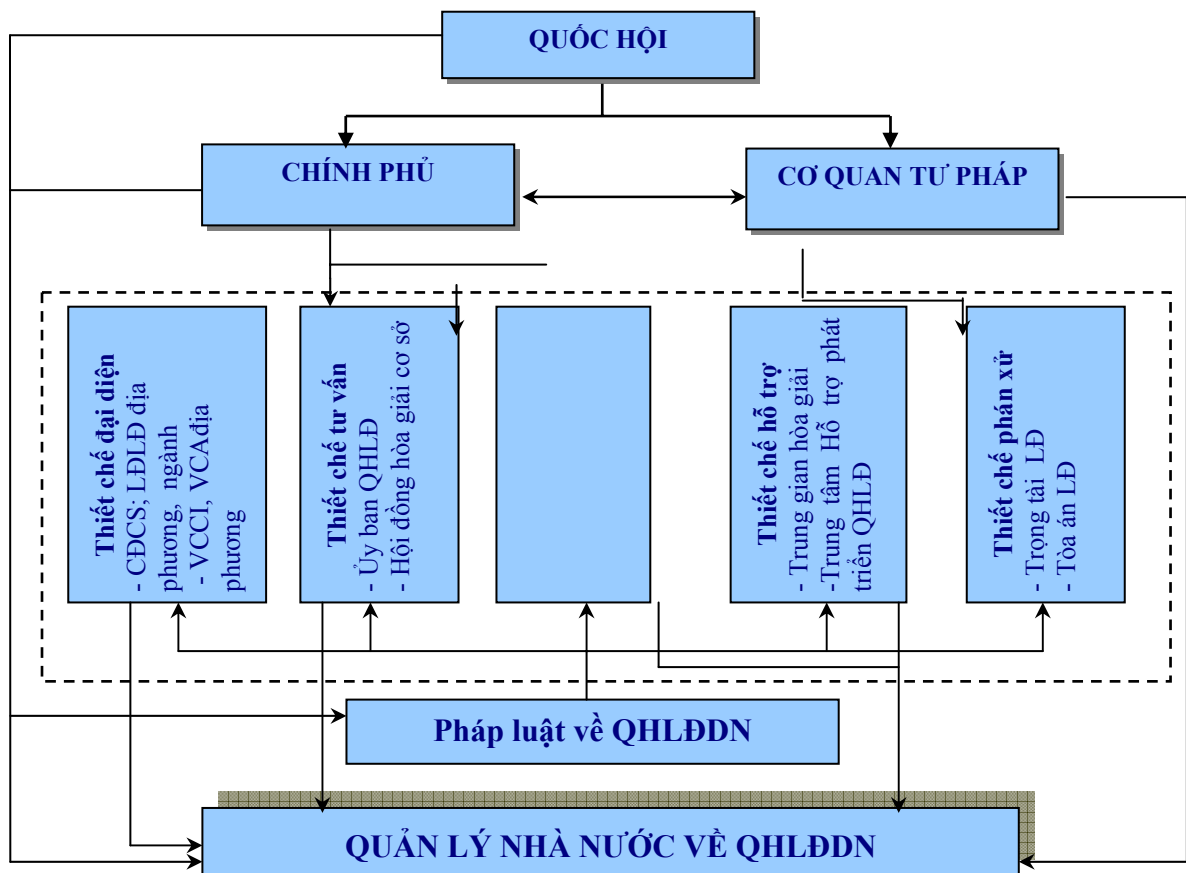
- *Pháp luật về cơ chế hai bên và hình thức tương tác của QHLDĐN*: Pháp luật về thương lượng tập thể chưa được quy định. Pháp luật về giải quyết TCLĐ có những bất cập đó là: (i) Nhận diện vấn đề TCLĐ thông qua khái niệm và các loại TCLĐ còn rất chung chung; (ii) Quy định về thủ tục giải quyết TCLĐ, tại Hội đồng hòa giải LĐ cơ sở không có cơ chế thi hành; (iii) Quy định về điều kiện hợp pháp của đình công chưa hoàn thiện.

- *Pháp luật quy định về nội dung tương tác trong QHLDĐN. Pháp luật về HĐLĐ* đã tạo cơ sở pháp lý để các bên xây dựng QHLD thông qua thỏa thuận, thương lượng tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số vấn đề là: (i) Chưa nhất quán trong quy định về mẫu HĐLĐ; (ii) Quy định thời hạn tối đa đối với HĐLĐ là 36 tháng thiếu cơ sở khoa học và thực tế; (iii) Quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ quá dễ dàng; (iv) Quy định hình thức sa thải LĐ là đơn phương chấm dứt HĐLĐ chưa hợp lý (Điều 38, BLLĐ). *Pháp luật về TULĐTT* mặc dù đã được hết sức quan tâm song còn nhiều khiếm khuyết, điển hình là: (i) Tồn tại sự chưa nhất quán giữa quy định của BLLĐ (Điều 44) và NĐ 196/CP hướng dẫn thi hành về nguyên tắc tự do, tự nguyện

trong thương lượng ký kết TULĐTT; (ii) Quy định về việc sửa đổi, bổ sung TULĐTT để tạo nên sự tùy tiện; (iii) Chưa xác lập cơ chế đảm bảo quyền thương lượng và ký kết thỏa ước ở những DN chưa có tổ chức CĐ; (iv) Chưa khuyến khích những bản TULĐTT có lợi hơn cho NLĐ...

2.2.2.2. *Thực trạng thiết lập các thiết chế thực thi pháp luật QHLĐDN nước ta*

Các thiết chế về QHLĐDN nước ta về mặt hình thức khá đầy đủ (xem Hình 2.8) tuy nhiên hoạt động của các thiết chế thực thi pháp luật về QHLĐDN ở nước ta còn chưa phát triển. Cụ thể là:



Hình 2.8: Hệ thống các thiết chế thực thi pháp luật QHLĐDN ở Việt Nam

- *Thiết chế thực hiện chức năng QLNN*: QLNN về QHLĐ chưa được coi là một chức năng độc lập. Theo cách hiểu phổ biến hiện nay thì chức năng QLNN về QHLĐ do Vụ Lao động Tiền lương - Bộ LĐTB&XH đảm trách (Điều 2 của NĐ 186/2007/NĐ-CP). Việc phân quyền đối với chức năng QLNN về QHLĐ như vậy là chưa hợp lý, chưa đảm bảo tính hệ thống.

- *Thiết chế đại diện*: thiết chế đại diện NLĐ trong DN nước ta là Tổng LĐLĐ Việt Nam. Tham gia QLNN về QHLĐ của CĐ thể hiện rõ nhất trong việc tham gia

xây dựng pháp luật và kiểm tra, giám sát việc thực hiện PLLĐ. Ở cấp DN tổ chức CĐ đã đứng về phía NLĐ và đại diện cho NLĐ tham gia giải quyết một số vấn đề có liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của họ trong QHLĐDN song các hoạt động trực tiếp đến cải thiện QHLĐDN còn rất “khiêm tốn”. Thiết chế đại diện cho NSDLĐ Việt Nam theo qui định là Phòng Công nghiệp và Thương mại Việt Nam (VCCI), Liên minh hợp tác xã Việt Nam (VCA) song “hiện đang tồn tại một khoảng cách giữa sự chỉ định và sự thừa nhận của thực tiễn đối với các tổ chức này”.

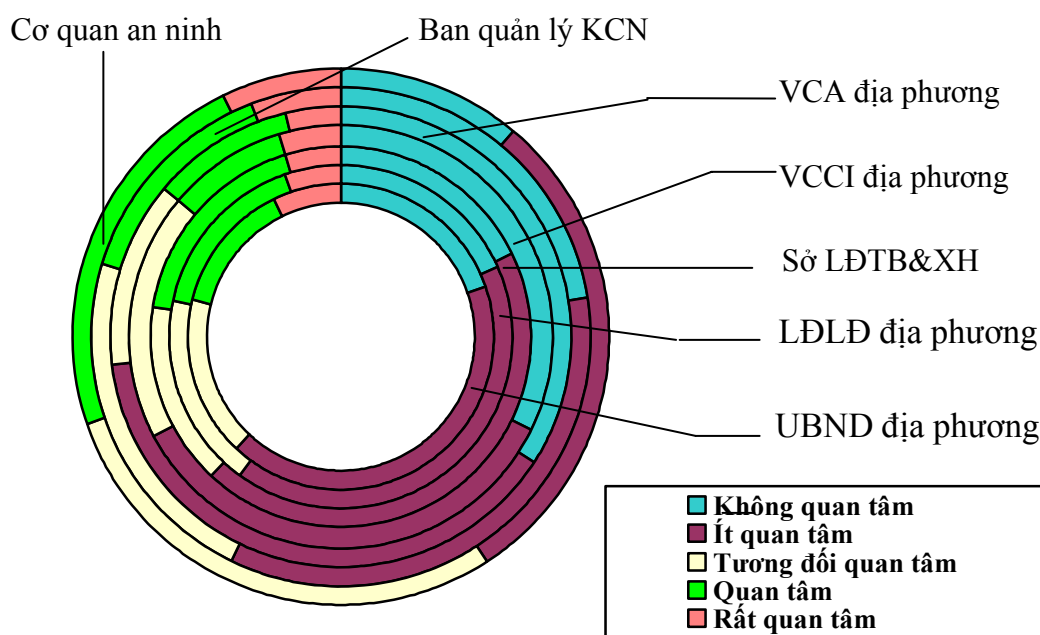
- *Thiết chế tư vấn:* ở nước ta Ủy ban QHLĐ ra đời tháng 7/2007 theo Quyết định số 68/2007/QĐ-TTg với chức năng tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ về cơ chế, chính sách, giải pháp xây dựng QHLĐ lành mạnh. Việc ra đời Ủy ban QHLĐ là hoàn toàn phù hợp với thông lệ quốc tế và rất cần thiết trong bối cảnh hiện nay khi mà QHLĐ trong các DN ngày càng phong phú. Tuy nhiên, cơ cấu của Ủy ban QHLĐ nước ta còn có một số điểm chưa hợp lý và đến nay Ủy ban này chưa có thông điệp “đáng kể” nào trong việc xây dựng QHLĐ lành mạnh.

- *Thiết chế phán xử:* BLLĐ nước ta cũng có những quy định chi tiết về trọng tài LĐ và TALĐ. Song thực tế do TCLĐ tập thể không diễn ra theo trình tự pháp luật quy định nên đến nay không có vụ tranh chấp nào được giải quyết tại Hội đồng trọng tài LĐ cấp tỉnh. Hoạt động trọng tài LĐ rơi vào trạng thái "bất động" trong cuộc sống cũng như trong tiềm thức của các bên trong QHLĐ. Hầu hết các vụ án LĐ được đưa đến Tòa án giải quyết là các TCLĐ cá nhân (chủ yếu là tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ và xử lý kỷ luật LĐ theo hình thức sa thải). Đến nay tòa án chưa tiến hành thụ lý giải quyết một cuộc ĐC nào.

- *Thiết chế hỗ trợ:* mặc dù đã có quy định về việc công nhận hòa giải viên LĐ quận huyện (Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH) tuy nhiên đến thời điểm hiện nay vai trò của lực lượng này chưa được phát huy. Bên cạnh đó, việc thành lập Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLĐ (CIRD) theo Quyết định số 151/QĐ-TTg ngày 5/2/2009 của Thủ tướng Chính được đánh giá là một bước phát triển vượt bậc của Việt Nam trong nỗ lực tạo ra QHLĐ hài hòa, ổn định và bền vững.

Tổng hợp lại, các thiết chế thực thi pháp luật QHLĐDN đã lần lượt được thiết lập trong những năm qua ở nước ta nhưng chưa được đánh giá cao. Kết quả điều tra

của luận án về thái độ cho thấy cơ quan dành sự quan tâm nhiều nhất khi mâu thuẫn phát sinh trong QHLĐDN lại là cơ quan an ninh chứ không phải là các thiết chế thực thi pháp luật QHLĐ (Xem hình 2.10).



Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra tại 152 DN của NCS

Hình 2.10: Ý kiến phản ánh thái độ của các cơ quan có trách nhiệm trước mâu thuẫn phát sinh trong QHLĐDN

2.2.2.3. Thực trạng thanh tra, giám sát thực thi pháp luật về QHLĐDN nước ta

Luận án đã xác định mặc dù đã có những thay đổi căn bản trong phương thức thanh tra LĐ (chuyển thanh tra đoàn sang thanh tra vùng) song trong lĩnh vực QHLĐ thì thanh tra nhà nước hiện nay vẫn hoàn toàn thiếu vắng đó là sự thiếu vắng trong qui định về chức năng, nhiệm vụ của thanh tra QHLĐ, là sự thiếu vắng trong thực tế hoạt động thời gian qua.

2.2.3. Phân tích phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN Việt Nam

Từ kết quả phân tích các phương pháp luận án đã cho thấy thực trạng thực phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN nước ta đó là:

Đối với phương pháp hành chính, vai trò của Nhà nước Việt Nam đối với lĩnh vực QHLĐ đã có sự thay đổi theo hướng ngày càng giảm sự can thiệp trực tiếp tuy còn rất chậm. Những can thiệp của các cơ quan công quyền vào QHLĐDN cũng mang lại lợi ích đáng kể nhưng cũng “bóp méo” quá trình tồn tại và phát triển quan

hệ này. Sở dĩ xảy ra những đáng tiếc đó là do rất nhiều nguyên nhân và hệ thống pháp luật điều chỉnh QHLĐ thiếu đồng bộ, xa rời thực tế là một nguyên nhân quan trọng.

Đối với phương pháp giáo dục thông qua công tác tuyên truyền được thực hiện ở nhiều cấp với chủ thể thực hiện giáo dục thuộc các cấp, ban ngành có liên quan; hình thức, nội dung được thực hiện khá đa dạng; đối tượng cũng khá đầy đủ. Song phương pháp giáo dục vẫn còn một số tồn tại như: việc tuyên truyền chưa thường xuyên liên tục, chỉ mới tập trung bề rộng chưa thật sự đi vào chiều sâu, công tác phối hợp giữa các cấp chưa đồng bộ; việc phổ biến, quán triệt thường tập trung vào các qui định của BLLĐ; chưa có bộ đề cương thống nhất; số người được học luật và mức độ quan tâm của NLĐ và NSDLĐ cũng chưa cao; đội ngũ báo cáo viên còn quá mỏng...

Đối với phương pháp kinh tế, những năm qua Việt Nam cũng đã nỗ lực rất nhiều trong việc ban hành các chính sách có tính chất đòn bẩy kích thích lợi ích kinh tế thông qua tiền lương tạo bước đệm cho những cải cách nhằm lành mạnh hóa QHLĐDN. Nhà nước đã xây dựng lộ trình cải cách tiền lương đến năm 2012 không còn khoảng cách giữa các loại hình DN. Song các biện pháp tạo động lực này vẫn còn rất nhiều hạn chế. Ở khía cạnh chế độ thưởng phạt kinh tế trong lĩnh vực QHLĐ không có tác dụng răn đe, phòng ngừa đối với các chủ thể QHLĐDN khi họ cố tình làm sai.

2.3. PHÂN TÍCH NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI QLNN VỀ QHLĐDN VIỆT NAM

2.3.1. Thể chế KTTT định hướng XHCN ở Việt Nam

Hội nghị lần thứ sáu BCH TW Đảng khóa X đã ban hành Nghị quyết số 21 – NQ/TW ngày 30/01/2008 về tiếp tục hoàn thiện thể chế KTTT định hướng XHCN. Trong hệ thống các giải pháp nhằm hoàn thiện thể chế KTTT định hướng XHCN của Việt Nam thì hoàn thiện thể chế đảm bảo đồng bộ các yếu tố thị trường và phát triển đồng bộ các loại thị trường là một trong những giải pháp then chốt. Trong đó hoàn thiện thị trường LĐ là một cấu phần với những vấn đề chủ yếu liên quan đến QHLĐDN như: áp dụng phổ biến chế độ HĐLĐ, kể cả các đơn vị sự nghiệp công lập và khu vực kinh tế nhà nước; đưa thương lượng và ký kết TULĐTT thành quy định bắt buộc, tăng cường sự tham gia của đại diện NLĐ và NSDLĐ vào hoạch định chính sách, kế hoạch phát triển thị trường LĐ...

2.3.2. Tình hình cán bộ quản lý nhà nước về QHLD Việt Nam

CBQL nhà nước về QHLD nước ta còn một số vấn đề bất cập sau: (i) Nhận thức về QHLD chưa đầy đủ; (ii) Trình độ còn chưa tương xứng với đòi hỏi của thực tiễn ngày càng phức tạp của QHLDĐN; (iii) Kỹ năng đối thoại xã hội còn hạn chế; (iv) Tiêu cực, nhũng nhiễu vẫn còn xảy ra ở một số bộ phận.

2.3.3. Tình hình hội nhập của Việt Nam trong lĩnh vực QHLD

Đến năm 2008, Việt Nam đã phê chuẩn 18 công ước của ILO, trong đó có 5/8 công ước cơ bản. Những quy định của Hiến pháp và PLLĐ hiện hành của nước ta ngày càng phù hợp với các quy định của công ước. Tuy nhiên, hai công ước số 87 và 98 được coi là linh hồn của QHLD trong số 181 nước thành viên đến nay đã có 131 nước phê duyệt nhưng Việt Nam không nằm trong số đó. Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng, tiếp tục gia nhập công ước cơ bản của ILO thời gian tới thể hiện nỗ lực của Việt Nam trong việc xây dựng một thể chế dân chủ dựa trên sự đối thoại, sự tham vấn giữa công quyền và các đối tác xã hội.

2.3.4. Tình hình phát triển của thị trường lao động Việt Nam

Thị trường LD Việt Nam đã và đang chuyển sang vận hành và tuân thủ theo nguyên tắc thị trường điều này chi phối và cũng là tiền đề để QHLD chuyển hướng “thị trường”, hai bên tham gia QHLDĐN có ý thức hơn khi thực hiện quyền “mặc cả” của mình. Tuy nhiên, thị trường LD Việt Nam hiện tại cũng còn chứa đựng nhiều yếu tố bất ổn là những trở lực cho việc phát triển QHLD lành mạnh như: quan hệ cung cầu LD còn mất cân đối; quy hoạch phát triển cơ sở hạ tầng phục vụ cho thị trường LD còn mang tính tự phát; thị trường LD chưa phát triển thống nhất v.v...

2.3.5. Thông lệ xã hội trong giải quyết các vấn đề QHLDĐN Việt Nam

Mặc dù pháp luật hiện hành đã có những quy định khá cụ thể về thủ tục giải quyết TCLĐ, thủ tục giải quyết đình công và nội dung của việc giải quyết đình công, nhưng trong thực tiễn chưa có vụ đình công nào được đưa ra giải quyết theo thủ tục luật định. Cách thức giải quyết TCLĐ hiện nay ở nước ta đã trở thành thông lệ đó là cơ chế giải quyết không chính thống, không đúng theo luật và có sự xuất hiện của “tổ công tác liên ngành” và nằm ngoài sự điều chỉnh của hệ thống pháp luật.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG ĐỐI VỚI THỰC TRẠNG QLNN VỀ QHLĐDN VIỆT NAM THỜI GIAN QUA

2.4.1. Những kết quả đạt được và nguyên nhân

Về nội dung QLNN về QHLĐDN: BLLĐ được ban hành cơ bản đã đảm bảo điều chỉnh được các vấn đề phát sinh trong quá trình tương tác của QHLĐDN. Dưới góc độ điểm danh, ở nước ta đã có đầy đủ các thiết chế thực thi pháp luật QHLĐ nước ta. Công tác thanh tra, giám sát thực thi pháp luật QHLĐ cũng được quan tâm đổi mới, được quy tụ ở sự đổi mới về phương thức thanh tra.

Về phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN: phương pháp hành chính đã có sự thay đổi theo hướng ngày càng giảm sự can thiệp trực tiếp; phương pháp giáo dục được thực hiện tới các chủ thể tham gia QHLĐ thông qua tuyên truyền ở nhiều cấp; phương pháp kinh tế cũng được sử dụng với chính sách tiền lương có tính chất đòn bẩy kích thích lợi ích kinh tế và cũng đã lưu tâm đến việc xây dựng chế độ thưởng phạt kinh tế trong lĩnh vực QHLĐ.

Nguyên nhân của những kết quả nêu trên là do: (i) sự phát triển của tư duy lý luận về thể chế KTTT định hướng XHCN ở nước ta đã xác định rõ ràng, (ii) sự chuyển biến bước đầu trong quá trình hội nhập quốc tế (HNQT) của CBQL, (iii) nỗ lực trong việc hoạch định cũng như bổ sung, điều chỉnh pháp luật QHLĐ phù hợp với các công ước quốc tế, (iv) thị trường lao động ở nước ta đã và đang chuyển sang vận động theo các quy luật thị trường.

2.4.2. Những tồn tại và nguyên nhân

Những nỗ lực trong QLNN về QHLĐ trong thời gian qua là rất lớn nhưng vẫn chưa theo kịp đòi hỏi của thực tiễn phát triển của QHLĐ. Những khiếm khuyết trong công tác QLNN về QHLĐDN và nguyên nhân cần được nhìn nhận đầy đủ nếu muốn nâng tầm chúng trong tương lai.

Về nội dung QLNN về QHLĐDN: việc ban hành pháp luật QHLĐ còn tồn tại những bất cập là: sự tương hợp giữa BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành còn hạn chế; quy định pháp luật còn nhiều điểm chưa thực sự bình đẳng giữa các bên QHLĐDN; các quy định trong giải quyết TCLĐ tuy đã được sửa đổi, bổ sung nhưng vẫn còn khó đi vào cuộc sống. Về thiết lập các thiết chế thực thi pháp luật về

QHLĐDN thì thiết chế QLNN chưa được qui định trong chức năng nhiệm vụ của Bộ LĐTĐ&XH, bộ phận giúp việc Bộ trưởng Bộ LĐTĐ&XH thực hiện QLNN về QHLĐ chưa đủ năng lực; các thiết chế khác của QHLĐ ở nước ta còn chưa mạnh, nhiều thiết chế còn ở mức sơ khai khiến cho QHLĐDN nước ta đang phát triển theo hướng nửa tự phát. Về công tác thanh tra, giám sát thực thi pháp luật QHLĐDN còn chưa được định hình xét cả từ khía cạnh cơ sở pháp lý và cả trong thực tiễn.

Về phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN: cả ba phương pháp Nhà nước đã sử dụng còn có những yếu kém nhất định, như: Nhà nước còn can thiệp khá nhiều; việc tuyên truyền chưa thường xuyên liên tục nên kết quả chưa cao; vẫn còn tồn tại sự kém hấp dẫn của tiền lương với tư cách là đòn bẩy kinh tế v.v...

Nguyên nhân của những yếu kém kể trên đó là: (i) Sự chuyển biến chậm trong tư duy, nhận thức về QHLĐ; (ii) Đất nước ta đã thực hiện quyết tâm chính trị phát triển nền KTTT định hướng XHCN, song còn thiếu kinh nghiệm; (iii) Xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế tạo ra những cơ hội mới nhưng cũng đặt ra những thách thức lớn trong lĩnh vực QHLĐ; (iv) Con người Việt Nam “trọng tình hơn trọng lý” nên đã làm phá vỡ tính nguyên tắc trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh trong QHLĐ theo qui định của pháp luật; (v) CBQL nhà nước về QHLĐ chưa đáp ứng được yêu cầu.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

3.1. XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN CỦA QHLĐDN VIỆT NAM THỜI GIAN TỚI

Để tạo lập cơ sở vững chắc cho việc phát triển môi trường QHLĐDN, tạo điều kiện để các chủ thể QHLĐDN trưởng thành cũng như hoàn thiện QLNN về QHLĐ trong thời gian qua Đảng và Nhà nước ta đã ban hành một vài chủ trương lớn liên đó là: Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008; Chỉ thị số 22-CT/TU ngày 05/6/2008 của Ban bí thư; Quyết định số 31/2009/QĐ-TTg ngày 24/02/2009. Với quyết tâm của Nhà nước tiếp tục phát triển mạnh nền KTTT định hướng XHCN theo xu thế hội nhập ngày càng sâu rộng, QHLĐDN Việt Nam trong thời gian tới sẽ diễn ra với một số xu hướng chủ yếu sau: (i) QHLĐDN Việt Nam ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước tiếp tục phát triển mạnh mẽ và chiếm tỷ trọng chủ yếu; (ii) Tính quốc tế của QHLĐDN Việt Nam ngày càng có xu hướng gia tăng; (iii) Tổ chức CĐCS ngày càng đóng vai trò quyết định trong việc đấu tranh nhằm đạt quyền và lợi ích cho NLĐ trong DN; (iv) Đối thoại và thương lượng tập thể ngày càng được coi trọng và phát triển do đó cơ chế hai bên của sẽ được phát huy tốt hơn; (v) Xung đột lợi ích giữa NSDLĐ với NLĐ dẫn đến TCLĐ và đình công chưa có xu hướng giảm.

3.2. QUAN ĐIỂM HOÀN THIỆN QLNN VỀ QHLĐDN VIỆT NAM

Đây là động thái có ý nghĩa nền tảng cho việc hoàn thiện QLNN về QHLĐDN. Đổi mới trong nhận thức của cơ quan QLNN sẽ “dẫn dắt” cho những đổi mới của các bên tham gia QHLĐDN. Quan điểm hoàn thiện QHLĐDN hiện đại dưới góc nhìn của QLNN bao gồm: (i) Hoàn thiện QLNN về QHLĐDN trên cơ sở xác định QHLĐ là một yếu tố của nền KTTT, vận hành theo cơ chế thị trường và được Nhà nước quản lý bằng các công cụ KTTT; (ii) Hoàn thiện QLNN về QHLĐDN phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế; (iii) Hoàn thiện QLNN về QHLĐDN phải kết hài hòa lợi ích của các chủ thể QHLĐDN và lợi ích quốc gia; (iv) Hoàn thiện tổ chức QLNN về

QHLĐDN theo hướng đảm bảo tính nhất quán và thống nhất; (v) Hoàn thiện QLNN về QHLĐDN phải đảm bảo tính mềm dẻo, có tính kế thừa.

3.3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP VIỆT NAM

3.3.1. Các giải pháp hoàn thiện nội dung QLNN về QHLĐDN Việt Nam

3.3.1.1. Hoàn thiện pháp luật điều chỉnh QHLĐDN nước ta

Cùng với việc ra đời các luật chuyên ngành thì trong tương lai luật về QHLĐ cũng sẽ được hình thành. Song trước mắt cần rà soát và tiến hành sửa chỉnh một số nội dung căn bản mà BLLĐ hiện hành còn bất cập. Cụ thể như sau:

- *Pháp luật về chủ thể QHLĐDN* cần được ghi nhận cụ thể như sau: (i) Đối với NSDLĐ là công dân Việt Nam, người nước ngoài sử dụng LĐ theo HĐLĐ; (ii) Đảm bảo chức năng bảo vệ NLĐ, bảo vệ CBCĐ, đồng thời nâng cao vai trò, trách nhiệm của cơ quan nhà nước đối với việc bảo đảm thực hiện các quyền của tổ chức CĐ; (iii) Ghi nhận vai trò tổ chức đại diện NSDLĐ trong BLLĐ.

- *Pháp luật về cơ chế và hình thức tương tác trong QHLĐDN*: (i) Đổi tên chương V thành: “Thương lượng tập thể và TULĐTT” và bổ sung điều luật quy định về thương lượng tập thể. (ii) Pháp luật về giải quyết TCLĐ cần: chuẩn hóa khái niệm TCLĐ tập thể và khái niệm tập thể LĐ; hoàn thiện các quy định về điều kiện hợp pháp của đình công; quy định cho phép công nhận biên bản hòa giải thành và quyết định của Hội đồng trọng tài LĐ cấp tỉnh bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước;...

- *Pháp luật về nội dung pháp lý của QHLĐDN*. (i) Pháp luật về HĐLĐ được sửa đổi bổ sung theo hướng tạo điều kiện thông thoáng cho các bên thực hiện quyền tự thỏa thuận, bảo đảm tính linh hoạt trong quá trình thực hiện HĐLĐ theo nguyên tắc đồng thuận. (ii) Hoàn thiện pháp luật về TULĐTT với các nội dung cụ thể: quy định thống nhất về nguyên tắc tự do, tự nguyện trong thương lượng ký kết TULĐTT; qui định về sửa đổi, bổ sung TULĐTT cần chặt chẽ hơn; xác lập cơ chế đảm bảo quyền thương lượng ký kết TULĐTT ở DN chưa có tổ chức CĐ; ban hành các Nghị định quy định chi tiết các nội dung quan trọng của TULĐTT...

3.3.1.2. Nâng cao hiệu quả và hiệu lực hoạt động của các thiết chế thực thi pháp luật về QHLĐDN

Hoàn thiện thiết chế thực hiện QLNN về QHLĐDN theo các hướng sau đây:

(i) Bổ sung chức năng thực hiện QLNN về lĩnh vực QHLĐ vào Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ của Bộ LĐTB&XH; (ii) Xác định rõ nhiệm vụ của cơ quan giúp việc Bộ trưởng Bộ LĐTB&XH trong lĩnh vực QHLĐ; (iii) Thành lập Vụ QHLĐ trên cơ sở tách phòng QHLĐ trực thuộc Vụ Lao động – Tiền lương.

Củng cố và phát triển thiết chế đại diện NLD với một số công việc sau đây: (i) Củng cố và phát triển hoạt động công đoàn cơ sở (CĐCS); (ii) Tập trung thực hiện các hoạt động đại diện và bảo vệ NLD; (iii) Xây dựng chính sách đào tạo và đề xuất chế độ đãi ngộ phù hợp với cán bộ CĐCS; (iv) Nâng cao chất lượng tham gia xây dựng và kiểm tra giám sát thực thi pháp luật QHLĐ; (v) Tổ chức giáo dục PLLĐ, ý thức tuân thủ pháp luật và tác phong công nghiệp đối với NLD; (vi) Giải quyết tốt quan hệ giữa CĐCS với CĐ cấp trên CĐCS; (vii) Khắc phục những yếu kém và tình hình thức trong thương lượng tập thể...

Tăng cường hiệu lực và hiệu quả của thiết chế đại diện NSDLĐ, bộ ba đại diện cho NSDLĐ Việt Nam theo quy định hiện hành là VCCI, VCA và Hiệp hội DN nhỏ và vừa cần thực hiện tốt các giải pháp thích hợp để có được sự thừa nhận của thực tiễn phát triển QHLĐDN.

Hoàn thiện cơ cấu tổ chức và hoạt động của Ủy ban QHLĐ với các vấn đề: (i) Hoàn thiện cơ cấu tổ chức của Ủy ban QHLĐ; (ii) Hoàn thiện hoạt động của Ủy ban QHLĐ, với quy định rõ ràng và chính thức về cơ chế phối hợp giữa các bên khi chuẩn bị các nội dung trao đổi, bàn thảo của Ủy ban.

Nâng cao năng lực thực hiện của thiết chế hỗ trợ QHLĐ. Trước mắt, CIRĐ sẽ tập trung xây dựng những đề án, mô hình QHLĐ bám sát hơn với thực tế. Về lâu dài cần thành lập một hệ thống các trung tâm có chức năng tương tự ở địa phương.

Tăng cường vai trò và hiệu quả của thiết chế phán xử thông qua hoạt động của trọng tài LĐ và TALĐ để góp phần giảm thiểu các TCLĐ quy mô lớn.

(i) Đối với trọng tài LĐ cần phải: cho phép thành lập và đưa vào hoạt động cơ chế trọng tài LĐ tự nguyện; tăng cường công tác cán bộ của các Hội đồng trọng tài LĐ. (ii) Đối với TALĐ trong cần quan tâm đến: khắc phục quan điểm coi nhẹ công tác giải quyết các vụ việc LĐ trong nội bộ ngành; tổ chức các cuộc họp liên tịch giữa

TALĐ với các cơ quan hữu quan để trao đổi kinh nghiệm giải quyết những vướng mắc trong xét xử TCLĐ và đình công; củng cố tổ chức, nhân sự của các Tòa LĐ; quy định rõ thẩm quyền của TALĐ trong việc giải quyết yêu cầu về cuộc đình công. Bên cạnh đó thì trọng tài LĐ và Tòa LĐ cần tổ chức lại hệ thống thiết chế phán xử theo vùng và những địa bàn trọng điểm tại các vùng hoặc địa phương “điểm nóng” về TCLĐ hoặc đình công.

3.3.1.3. Tăng cường công tác thanh tra, giám sát thực thi pháp luật về QHLĐDN

Công tác thanh tra, giám sát thực thi pháp luật QHLĐ trong thời gian tới cần được tăng cường với những biện pháp: (i) Xác lập bổ sung chức năng thanh tra thực thi pháp luật QHLĐ trong BLLĐ (chương XVI); (ii) Thành lập bộ máy, tổ chức thanh tra LĐ từ TW đến cấp quận, huyện và có các chế độ chính sách phù hợp; (iii) Tăng cường số lượng thanh tra viên; (iv) Đổi mới công tác đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra viên LĐ; (v) Sửa đổi Điều 3 Nghị định 61/1998/NĐ-CP ngày 15/8/1998 của Chính Phủ về công tác thanh tra, kiểm tra đối với các DN; (vi) Thực hiện sơ kết, rút kinh nghiệm đối với phương thức thanh tra theo vùng; (vii) Đổi mới và hoàn thiện hệ thống cung cấp và xử lý thông tin, chế độ báo cáo thường xuyên, định kỳ của DN cho các cơ quan quản lý QHLĐ; (viii) Xây dựng thông tiêu chí đặc trưng cho QHLĐDN để dùng cho đánh giá QLNN về QHLĐ.

3.3.2. Các giải pháp tiếp tục hoàn thiện phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN

Tiếp tục thực hiện và đẩy nhanh cải cách *phương pháp hành chính* theo hướng Nhà nước thể hiện vai trò tích cực đối với QHLĐ. *Phương pháp giáo dục* cần được thực hiện thực chất, bài bản và chuyên nghiệp hơn với việc xác định: chủ thể thực hiện giáo dục, nội dung giáo dục, hình thức giáo dục, đối tượng giáo dục và nguồn lực huy động. *Đối với phương pháp kinh tế* để kích thích lợi ích kinh tế trực tiếp của các bên tham gia QHLĐDN cần tiếp tục hoàn thiện sách tiền lương. Bên cạnh đó phải có biện pháp xử lý nghiêm đối với các hành vi vi phạm pháp luật ảnh hưởng xấu đến QHLĐDN với chế tài đủ sức răn đe. Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng trong việc cưỡng chế thi hành khi không chấp hành quyết định xử phạt. Phối hợp với cơ quan ngôn luận trong việc thông báo sai phạm của NSDLĐ hay NLĐ.

3.3.3. Một số giải pháp chủ yếu khác

3.3.3.1. Nâng cao chất lượng CBQL nhà nước về QHLD

Trên cơ sở nghiên cứu và sớm ban hành các tiêu chuẩn đối với CBQL nhà nước về QHLD thực hiện tốt các hoạt động bao gồm: (i) Thực hiện xây dựng kế hoạch và quy hoạch đội ngũ; (ii) Tăng cường đào tạo đội ngũ; (iii) Đổi mới công tác tuyển dụng, lựa chọn; (iv) Thực hiện bố trí, sử dụng CBQL một cách khoa học; (v) Đổi mới công tác đánh giá; (vi) Cải thiện chế độ, chính sách đãi ngộ.

3.3.3.2. Phát triển và tạo dòng chảy thông suốt cho thị trường lao động

Phát triển thị trường LĐ đảm bảo cho các bên trong QHLDĐN chủ động hơn, ý thức hơn và có cơ hội nhiều hơn trong việc thực hiện quyền “mặc cả” và khẳng định vị trí đối tác của mình với một số nhóm giải pháp chủ yếu như sau: (i) Điều tiết quan hệ cung - cầu trên thị trường LĐ với mục tiêu từng bước thực hiện cân đối giữa cung và cầu về số lượng và chất lượng LĐ trên thị trường. (ii) Thúc đẩy giao dịch trên thị trường LĐ: thông qua việc phát triển có quy hoạch, đồng bộ hệ thống cơ sở hạ tầng phục vụ thị trường LĐ, hệ thống đào tạo dạy nghề, hệ thống tư vấn giới thiệu việc làm, hệ thống thông tin về thị trường LĐ.

3.3.3.3. Chuẩn bị các điều kiện cho việc hội nhập sâu hơn trong lĩnh vực QHLD

Để đảm bảo thực thi được mục tiêu hội nhập sâu hơn trong lĩnh vực QHLD cần phải: (i) Tiếp tục điều chỉnh luật pháp về QHLD cho phù hợp với những nguyên tắc cơ bản của WTO là không phân biệt đối xử, minh bạch và có thể nhận biết trước; (ii) Chuẩn bị đầy đủ những điều kiện cần thiết, tiến tới ký kết các công ước 87, 98 về QHLD; (iii) Tranh thủ sự hỗ trợ của ILO trong lĩnh vực QHLD thông qua cơ chế khuyến trợ về kỹ thuật, công nghệ, tài chính... cho các Chính phủ; (iv) Tăng cường tư vấn hỗ trợ các thành phần kinh tế tham gia và thực hiện các bộ qui tắc ứng xử liên quan đến lĩnh vực QHLD như SA8000, WRAP...

3.3.3.4. Luật hóa cách thức giải quyết các vấn đề QHLDĐN mang tính thông lệ

Giải pháp được thực hiện bằng cách: (i) Tiến hành luật hóa cách thức giải quyết đình công theo phương thức hòa giải tự nguyện. (ii) Hạn chế việc giải quyết đình công theo các thông lệ không phù hợp với quy định pháp luật và ảnh hưởng đến lợi ích của hai bên trong QHLDĐN và lợi ích xã hội.

KẾT LUẬN

Quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ trong DN giống như dòng chảy của một con sông, khi êm ả, khi phải qua thác ghềnh. Vì vậy cần phải nắm chắc được “lưu lượng” của nó để “nắn dòng” chảy đến đích mong muốn thay vì chỉ sử dụng biện pháp “ngăn dòng” thụ động vốn không phù hợp trong xu thế phát triển hội nhập hiện nay. Nhà nước với vai trò đặc biệt là một nhân tố quan trọng để “nắn dòng” điều tiết QHLĐDN giữa NSDLĐ và NLĐ bằng các phương pháp và nội dung quản lý. Trong những năm qua vấn đề QHLĐDN ở nước ta ngày càng nổi lên gay gắt với đỉnh điểm là sự bùng phát của các cuộc đình công từ năm 2006 và tiếp tục diễn biến theo xu hướng gia tăng về số vụ, số NLĐ tham gia và tính phức tạp. Đây là hệ quả tất yếu của những khiếm khuyết trong QLNN về QHLĐDN Việt Nam thời gian qua. Do đó đề tài: ***“Hoàn thiện quản lý nhà nước về quan hệ lao động doanh nghiệp Việt Nam”*** có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

Trên cơ sở xác định rõ mục tiêu, đối tượng nghiên cứu cùng với việc sử dụng phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu phù hợp, luận án đã giải quyết được những nội dung cơ bản đặt ra và thu được những kết quả chủ yếu như sau:

1. Luận án đã hệ thống hóa được những vấn đề lý luận cơ bản về QHLĐDN và QLNN về QHLĐDN. Luận án đã nghiên cứu và xây dựng khái niệm QHLĐDN, chỉ ra các đặc trưng cơ bản của quan hệ này, xác định cơ chế tương tác và các hình thức tương tác hai bên, đồng thời nêu bật được nội dung tương tác xét ở khía cạnh pháp lý của QHLĐDN. Luận án cũng nghiên cứu và phát triển khái niệm và sự cần thiết khách quan của QLNN về QHLĐDN. Và đặc biệt đã làm nổi bật lên các nội dung chủ yếu của QLNN về QHLĐDN và phương pháp QLNN đối với các chủ thể của QHLĐDN.

2. Luận án đã đi sâu nghiên cứu và phân tích 5 nhân tố tiêu biểu có ảnh hưởng quyết định đến QLNN về QHLĐDN đó là: thể chế kinh tế quốc gia; CBQL trong lĩnh vực QHLĐ; các tiêu chuẩn và công ước quốc tế về QHLĐ; sự phát triển của thị trường LĐ; và thông lệ xã hội đối với vấn đề QHLĐ.

3. Luận án đã nhận diện được 3 đặc điểm nổi bật của QHLĐDN Việt Nam đó là: có sự đa dạng và khác biệt ở mỗi loại hình DN; còn chịu nhiều sự can thiệp của Nhà nước; và đang ở trong thời kỳ khó khăn do các chủ thể chưa trưởng thành và môi trường QHLĐ chưa phát triển. Bên cạnh đó luận án đã phân tích các thành tố cơ bản của QHLĐDN nước ta thời gian từ 2001 đến nay.

4. Luận án đã xem xét quan điểm QLNN về QHLĐDN nước ta thời gian qua. Cùng với đó đã phân tích thực trạng nội dung QLNN về QHLĐDN, phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN Việt Nam và nêu bật những thành tựu đạt được, những tồn tại yếu kém cần khắc phục và nguyên nhân cần xem xét của QLNN về QHLĐDN nước ta trong thời gian tới (2010 - 2015).

5. Luận án đã mạnh dạn đề xuất có căn cứ khoa học và thực tiễn 7 nhóm giải pháp hoàn thiện QLNN về QHLĐDN trong giai đoạn tới: (i) Quan điểm hoàn thiện QLNN về QHLĐDN; (ii) Hoàn thiện nội dung QLNN về QHLĐDN; (iii) Tiếp tục hoàn thiện phương pháp QLNN đối với các chủ thể QHLĐDN; (iv) Nâng cao chất lượng CBQL trong lĩnh vực QHLĐ; (v) Phát triển và tạo dòng chảy thông suốt cho thị trường LĐ; (vi) Chuẩn bị các điều kiện cho việc hội nhập sâu hơn trong lĩnh vực QHLĐ; (vii) Luật hóa cách thức giải quyết các vấn đề QHLĐDN mang tính thông lệ.

Mặc dù đã nỗ lực cố gắng song luận án đề cập đến các vấn đề còn mới, nội dung nghiên cứu rộng và phức tạp mà khuôn khổ luận án và trình độ lại có hạn nên chắc chắn vẫn còn có những thiếu sót. Nghiên cứu sinh rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các thầy cô giáo, các nhà khoa học và các bạn đồng nghiệp để có thể hoàn thiện hơn trong những nghiên cứu tiếp theo.

Nghiên cứu sinh vô cùng biết ơn tập thể giáo viên hướng dẫn: PGS.TS Lê Xuân Bá và PGS.TS Nguyễn Thị Bích Loan; các thầy cô giáo trong Khoa Quản trị doanh nghiệp, Khoa Kinh tế và Khoa Sau đại học Trường Đại học Thương Mại, các nhà nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Quản lý kinh tế Trung ương, của Bộ LĐTB&XH, gia đình và bạn bè đã tạo điều kiện giúp đỡ để nghiên cứu sinh hoàn thành luận án.