

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

BÁO CÁO | **2017**
QUAN HỆ LAO ĐỘNG

LỜI TỰA

Chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước là hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động và quan hệ lao động, hướng tới xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, khơi dậy và phát huy các lợi thế về nguồn lực lao động của Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Thời gian qua, quan hệ lao động ở Việt Nam đã có những chuyển biến tích cực, góp phần đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống, thu nhập của người lao động, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công, cải thiện môi trường đầu tư, thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp phát triển.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, đặc biệt khi Việt Nam tham gia Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương, hướng tới ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Liên minh Châu Âu, nhằm cung cấp bức tranh toàn diện về quan hệ lao động hiện nay cũng như đề xuất các định hướng để xây dựng và phát triển quan hệ lao động phù hợp với xu thế phát triển, Ủy ban Quan hệ Lao động xây dựng và phát hành Báo cáo về quan hệ lao động ở Việt Nam năm 2017.

Báo cáo Quan hệ lao động được xây dựng trên cơ sở đánh giá việc triển khai trên thực tiễn các quan điểm chỉ đạo của Đảng và hệ thống chính sách pháp luật hiện hành về lao động và quan hệ lao động, sử dụng các cơ sở dữ liệu quốc gia, tổng hợp tình hình tổ chức thực hiện của các địa phương, sự hiện diện của tổ chức công đoàn và đưa ra những nhận định, bài học kinh nghiệm từ thực tiễn, hướng tới xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa trong thời gian tới.

Báo cáo được xây dựng và hoàn thiện trên cơ sở ý kiến tham vấn của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam, các thành viên của Ủy ban Quan hệ lao động, các chuyên gia trong nước về lĩnh vực lao động và quan hệ lao động và các chuyên gia của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO).

Ủy ban Quan hệ lao động xin chân thành cảm ơn sự hợp tác và tham gia góp ý của quý cơ quan đơn vị và sự hỗ trợ của Dự án Khung khổ quan hệ lao động mới (NIRF) của ILO do Bộ Lao động Hoa Kỳ (NIRF USDOL) và Chính phủ Canada (NIRF Canada) tài trợ.

Trân trọng cảm ơn!

Doãn Mậu Diệp

**Thứ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
Phó chủ tịch Ủy ban Quan hệ lao động**

MỤC LỤC

I. TỔNG QUAN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG.....	3
1. Khái quát chung về quan hệ lao động.....	3
2. Mô hình quan hệ lao động.....	4
3. Đặc trưng của quan hệ lao động ở Việt Nam.....	4
II. TÌNH HÌNH KINH TẾ XÃ HỘI TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG.....	6
III. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VÀ HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG.....	10
1. Quan điểm chỉ đạo của Đảng về quan hệ lao động.....	10
2. Hệ thống pháp luật về quan hệ lao động.....	12
IV. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	14
1. Chủ thể quan hệ lao động.....	14
2. Tương tác giữa các chủ thể về quan hệ lao động.....	21
3. Giải quyết tranh chấp lao động.....	26
4. Đình công.....	30
5. Các tiêu chuẩn lao động tác động đến quan hệ lao động.....	32
6. Các yếu tố khác tác động đến quan hệ lao động.....	36
V. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ.....	38
1. Kết quả đạt được.....	38
2. Tồn tại và nguyên nhân.....	39
VI. BỐI CẢNH KINH TẾ XÃ HỘI TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG THỜI GIAN TỚI.....	42
1. Các yếu tố trong nước.....	42
2. Các yếu tố bên ngoài:.....	43
3. Thời cơ và thách thức tác động đến quan hệ lao động.....	43
VII. QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG THỜI GIAN TỚI.....	44
1. Quan điểm.....	44
2. Giải pháp trong thời gian tới.....	45
3. Khuyến nghị.....	49

CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BLĐTB&XH: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

CĐCS: Công đoàn cơ sở

DNDD: Doanh nghiệp dân doanh

ĐTTNLV: Đối thoại tại nơi làm việc

GQTCLĐ: Giải quyết tranh chấp lao động

HĐTLQG: Hội đồng Tiền lương quốc gia

KTTT: Kinh tế thị trường

QHLĐ: Quan hệ lao động

NLĐ: Người lao động

NSDLĐ: Người sử dụng lao động

TLTT: Thương lượng tập thể

TULĐTT: Thỏa ước lao động tập thể

UBQHLĐ: Ủy ban Quan hệ lao động

XHCN: Xã hội chủ nghĩa

I. TỔNG QUAN VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Khái quát chung về quan hệ lao động

Quan hệ lao động (QHLĐ) là quan hệ giữa người lao động (NLĐ), tập thể NLĐ với người sử dụng lao động (NSDLĐ) và tổ chức đại diện NSDLĐ, được xác lập trên cơ sở pháp luật lao động bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, cơ chế xác lập và vận hành QHLĐ, thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, vai trò của các bên trong QHLĐ.

Theo Bộ luật Lao động, QHLĐ là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa NLĐ và NSDLĐ.

Quan hệ lao động do nhiều chủ thể tương tác với nhau, gồm: NLĐ và tổ chức đại diện của NLĐ, NSDLĐ và tổ chức đại diện của NSDLĐ, cơ quan nhà nước. Các chủ thể QHLĐ tương tác thông qua cơ chế tham vấn, đối thoại, thương lượng tạo thành cơ chế vận hành của QHLĐ. Trong đó có cơ chế hai bên (NLĐ, đại diện của NLĐ với NSDLĐ; đại diện của NLĐ với đại diện NSDLĐ) và cơ chế ba bên (Nhà nước - đại diện NSDLĐ - đại diện của NLĐ).

- Cơ chế ba bên được hình thành trên cơ sở tương tác giữa Chính phủ với tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, trong đó Chính phủ có vai trò chính trong việc tham vấn ý kiến của các bên về những vấn đề liên quan đến việc xây dựng, ban hành các chính sách pháp luật về QHLĐ; đối thoại để giải quyết những vướng mắc cũng như hỗ trợ các bên trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật lao động, xây dựng QHLĐ hài hòa. Cơ chế ba bên được hình thành ở cấp quốc gia và cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

- Cơ chế hai bên được hình thành trên cơ sở tương tác giữa NLĐ, tổ chức đại diện của NLĐ với NSDLĐ động trong phạm vi doanh nghiệp hoặc giữa tổ chức đại diện của NLĐ với tổ chức đại diện của NSDLĐ trong phạm vi ngành thông qua cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của cả hai bên, xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định tiến bộ.

Quan hệ lao động được phân loại theo các tiêu chí sau:

a) Theo chủ thể

- Quan hệ lao động cá nhân giữa các cá nhân NLĐ với NSDLĐ và QHLĐ tập thể giữa đại diện tập thể NLĐ và NSDLĐ (quan hệ hai bên).

- Quan hệ giữa đại diện NLĐ với đại diện NSDLĐ và với nhà nước (quan hệ ba bên).

b) Theo nội dung QHLD có quan hệ về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất, quyền và nghĩa vụ của các bên, quan hệ trong quá trình GQTCLĐ...

c) Theo cấp độ của QHLD có QHLD cấp quốc gia, cấp địa phương, cấp ngành và cấp doanh nghiệp:

- Trong phạm vi quốc gia là quan hệ giữa Chính phủ, tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ ở Trung ương.

- Ở cấp địa phương là quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương với tổ chức đại diện của NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ ở địa phương.

- Ở cấp ngành và doanh nghiệp là quan hệ giữa tổ chức đại diện NLĐ (công đoàn ngành và công đoàn cơ sở) với tổ chức đại diện NSDLĐ của ngành và NSDLĐ tại doanh nghiệp.

2. Mô hình quan hệ lao động

Trên thế giới tồn tại nhiều mô hình QHLD khác nhau: mô hình QHLD các nước Châu Âu, mà điển hình là Bắc Âu, trong một doanh nghiệp tồn tại nhiều tổ chức công đoàn và được liên kết theo ngành, TULĐTT được thương lượng và ký kết theo ngành; mô hình QHLD của Mỹ, được phép tồn tại nhiều công đoàn, với số công đoàn cấp quốc gia nhiều hơn so với các nước khác, mỗi một đơn vị chỉ được chọn hay bầu một tổ chức đại diện của NLĐ, TULĐTT thường diễn ra trong phạm vi doanh nghiệp; mô hình QHLD của các nước Đông Bắc Á phát triển, như Nhật Bản, Hàn Quốc, tổ chức công đoàn được thành lập trong phạm vi doanh nghiệp, và trong một doanh nghiệp tồn tại nhiều tổ chức công đoàn, TULĐTT cũng được diễn ra chủ yếu ở cấp doanh nghiệp.

- Ở Việt Nam, hiện đang áp dụng mô hình QHLD chỉ có một tổ chức công đoàn trong một doanh nghiệp. Công đoàn Việt Nam là tổ chức duy nhất của NLĐ, có chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLĐ, được vận hành trong một hệ thống thống nhất từ Trung ương đến cơ sở theo Luật Công đoàn, trong đó công đoàn cơ sở được (CĐCS) thành lập và hoạt động trong phạm vi một doanh nghiệp. Theo quy định của pháp luật, công đoàn vừa đối tác, vừa là yếu tố tích cực tác động đến phát triển của doanh nghiệp.

3. Đặc trưng của quan hệ lao động ở Việt Nam

Quan hệ lao động trong các nước có nền kinh tế thị trường có những đặc trưng cơ bản. Thứ nhất, QHLD là quan hệ vừa mang tính chất kinh tế, vừa mang tính chất xã hội; thứ hai, vừa thống nhất, vừa mâu thuẫn; thứ ba, vừa bình đẳng,

vừa không bình đẳng; thứ tư, vừa mang tính chất cá nhân, vừa mang tính chất tập thể.

Tuy nhiên, biểu hiện cụ thể các đặc trưng này ở các nước khác nhau có thể có những điểm khác nhau. Đối với Việt Nam, về cơ bản, QHLD cũng mang đầy đủ 4 đặc trưng nêu trên. Song đây là vấn đề rất mới, đang trong quá trình hình thành, phát triển với những đặc điểm rất đặc thù cần phải lưu ý nhằm phát triển QHLD vừa tuân thủ những nguyên tắc của thị trường, vừa phù hợp với điều kiện cụ thể của Việt Nam. Các đặc điểm đó là :

- *Thứ nhất:* Việt Nam là nước từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp tồn tại khá lâu trước đây, từng bước chuyển sang nền KTTT định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCHN) cho nên nhận thức của các chủ thể về QHLD còn ở mức độ khác nhau. Nhất là nhận thức của NLD, tổ chức đại diện của NLD và vai trò, trách nhiệm của mình về QHLD trong cơ chế thị trường còn mờ nhạt, chậm đổi mới. Khả năng thực hiện quyền tự thương lượng, thỏa thuận trong việc lựa chọn việc làm, nơi làm việc và các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLD còn hạn chế.

- *Thứ hai:* QHLD ở nước ta được thiết lập và thực hiện trong tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Trạng thái của QHLD phụ thuộc rất nhiều vào tương quan cung cầu trong thị trường lao động, tức là mối quan hệ giữa nguồn cung và cầu sức lao động. Ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay, cung lao động luôn nhiều hơn cầu lao động, sự mất cân đối này không chỉ là về số lượng mà còn cả về chất lượng sức lao động, đã tác động không nhỏ đến QHLD. Như vậy NLD luôn luôn ở vai trò vị thế yếu hơn so với NSDLĐ trong việc thương lượng, thỏa thuận về các vấn đề liên quan đến QHLD.

- *Thứ ba:* Thể chế KTTT định hướng XHCHN ở Việt Nam tuy đã được thiết lập để tạo hành lang, khung khổ pháp lý cho QHLD hình thành và phát triển, nhưng chưa được hoàn thiện, nhất là pháp luật về QHLD còn có một số vấn đề chưa phù hợp với KTTT, hội nhập quốc tế và trong điều kiện kinh tế - xã hội luôn vận động phát triển nên phải thường xuyên bổ sung, sửa đổi.

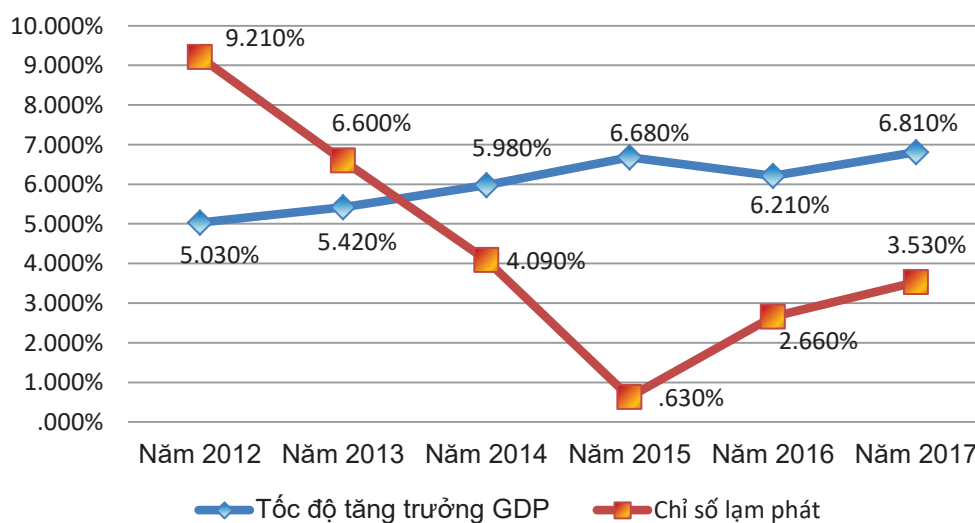
- *Thứ tư:* Doanh nghiệp Việt Nam phát triển khá mạnh trong những năm gần đây, nhưng có 98% là doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa, trình độ và năng lực cạnh tranh còn thấp, chưa có mối liên kết theo ngành để hình thành các chủ thể QHLD của ngành. Lao động trong các doanh nghiệp những năm gần đây được tuyển dụng chủ yếu từ nông thôn và nông dân, đội ngũ công nhân lành nghề còn ít và chưa hình thành đội ngũ công nhân nhiều đời, cha truyền con nối.

- *Thứ năm*: Thiết chế chính trị của Việt Nam cũng có những điểm khác với các nước. Mặc dù mô hình của Việt Nam là phát triển nền KTTT định hướng XHCN có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước, song các thiết chế QHLD có một số điểm khác với nguyên tắc thị trường, nhất là về thiết chế đại diện người sử dụng lao động và người lao động.

II. TÌNH HÌNH KINH TẾ XÃ HỘI TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Kinh tế Việt Nam trong những năm qua tiếp tục ổn định và có bước tăng trưởng khá, giai đoạn 2011 - 2015, mặc dù do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế thế giới nhưng tốc độ tăng trưởng GDP của Việt Nam vẫn đạt 5,9%/năm, năm 2016 đạt 6,21%, năm 2017 đạt 6,81%. Trong khi đó chỉ số giá tiêu dùng bình quân giai đoạn 2015- 2017 đạt mức bình quân dưới 4%. Thu nhập bình quân đầu người năm 2015 đạt 2.109 USD/năm, năm 2016 đạt 2.215 USD/người, năm 2017 đạt 2.385 USD/ người.

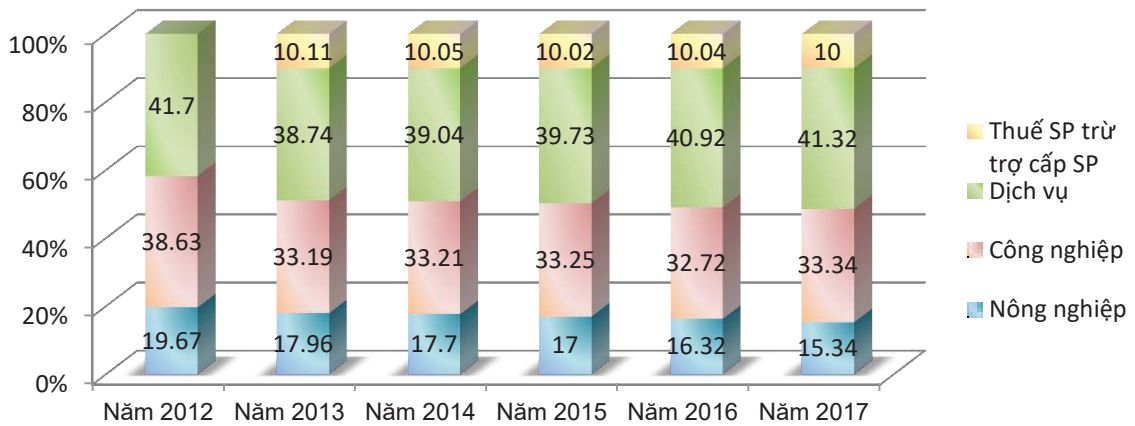
Biểu 1. Tốc độ tăng trưởng GDP và chỉ số giá tiêu dùng



Nguồn: Tổng cục thống kê

Cơ cấu kinh tế của Việt Nam chuyển dịch theo hướng hiện đại, giảm khu vực nông nghiệp, tăng khu vực dịch vụ và công nghiệp. Năm 2016, tỷ trọng cơ cấu GDP trong ngành nông nghiệp đạt 16,32%, công nghiệp đạt 32,72% và dịch vụ đạt 40,92%; năm 2017, tỷ trọng cơ cấu GDP trong ngành nông nghiệp đạt 15,34%, công nghiệp đạt 33,34% và dịch vụ đạt 41,32%. Đã hình thành, phát triển các khu kinh tế, khu công nghiệp tập trung nhằm thu hút vốn đầu tư phát triển.

Biểu 2. Cơ cấu kinh tế



Nguồn: Tổng cục Thống kê

2. Số doanh nghiệp thành lập mới và đi vào hoạt động tăng nhanh, tính đến 01/01/2017, có 505.000 doanh nghiệp thực tế đang hoạt động tăng 55,6% so với tổng điều tra năm 2012, bình quân hàng năm thời kỳ 2012-2017 tăng 9,2%. Trong đó doanh nghiệp ngoài nhà nước có gần 500.000 doanh nghiệp, giai đoạn 2012-2017, mỗi năm tăng bình quân 8,7%; doanh nghiệp FDI có trên 14.000 doanh nghiệp, bình quân hàng năm tăng 9,2%; doanh nghiệp nhà nước đang hoạt động chỉ còn 2.701 doanh nghiệp, giảm 18,3%. Doanh nghiệp siêu nhỏ chiếm 74%, doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm 24,1%, doanh nghiệp lớn chỉ chiếm 1,9% tổng số doanh nghiệp.

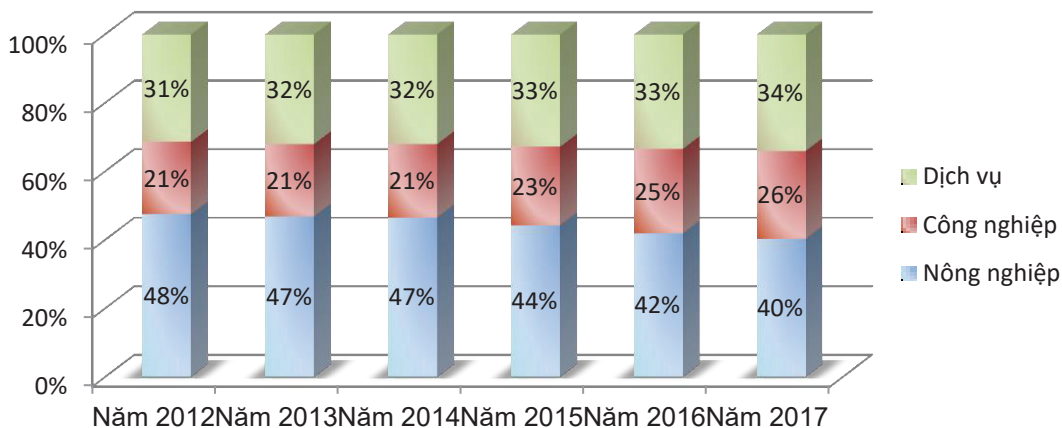
Tại thời điểm 01/01/2017 có 13.500 hợp tác xã, thu hút 206.000 lao động, trong đó hoạt động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 51%, dịch vụ chiếm 29,5%, công nghiệp xây dựng chiếm 19,5% số lượng hợp tác xã.

3. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả nước năm 2017 là 54,8 triệu người, chiếm 58,48% dân số, tăng 4,7% so với năm 2016. Trong đó lao động nữ chiếm 48,1%, lao động nam chiếm 51,9%; lao động thuộc khu vực thành thị chiếm 32,2%, khu vực nông thôn chiếm 67,8%.

Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động của cả nước năm 2017 là 48,2 triệu người, trong đó lao động nam chiếm 54,1%, lao động nữ chiếm 45,9%; lao động thuộc khu vực thành thị chiếm 33,4%, khu vực nông thôn chiếm 66,6%.

Lực lượng lao động năm 2012, làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp là 47,5%, công nghiệp là 21,1%, dịch vụ là 31,4%; năm 2017 tương ứng các tỷ lệ trên là 40,3%, 25,7 % và 34%. Lao động qua đào tạo nghề năm 2017 đạt 56%, trong đó lao động được đào tạo có chứng chỉ đạt 22% so với tổng số lực lượng lao động.

Biểu 3. Cơ cấu lực lượng lao động đang làm việc trong các lĩnh vực

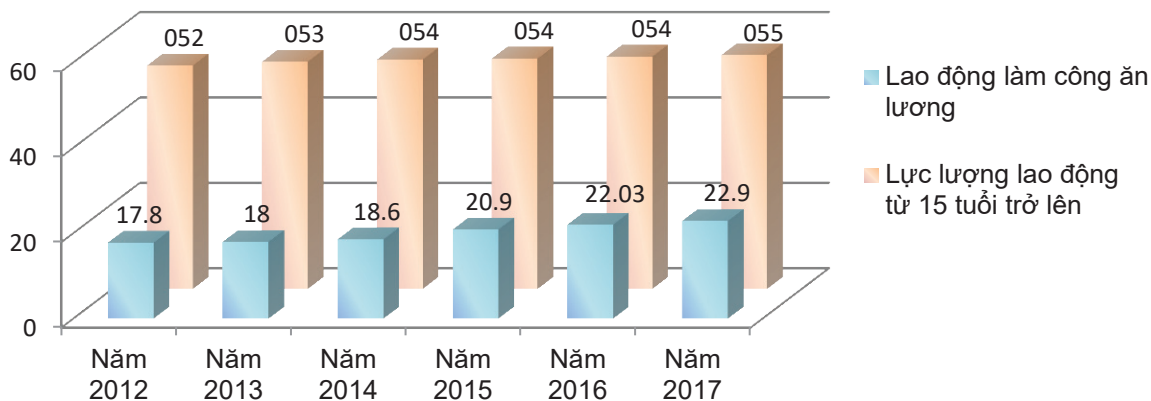


Nguồn: Tổng cục thống kê

Số người làm công hưởng lương đến 01/01/2017, khoảng 22,9 triệu người chiếm 42,7% so với tổng số lao động đang làm việc. Chia ra khu vực hành chính sự nghiệp kê cả lực lượng vũ trang 3,8 triệu người, lao động làm việc trong các doanh nghiệp 14 triệu người, lao động làm việc trong các hợp tác xã là 0,2 triệu người, lao động làm việc trong các cơ sở kinh doanh cá thể là 8,7 triệu người.

Biểu 4. Lực lượng lao động và lao động làm công ăn lương

Đơn vị tính: triệu người



Nguồn: Tổng cục thống kê, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi năm 2017 là 2,24%, trong đó khu vực thành thị là 3,18%, khu vực nông thôn là 1,78%. Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên (Từ 15-24 tuổi) năm 2017 là 7,51%, trong đó khu vực thành thị là 11,75%, khu vực nông thôn là 5,87%. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ

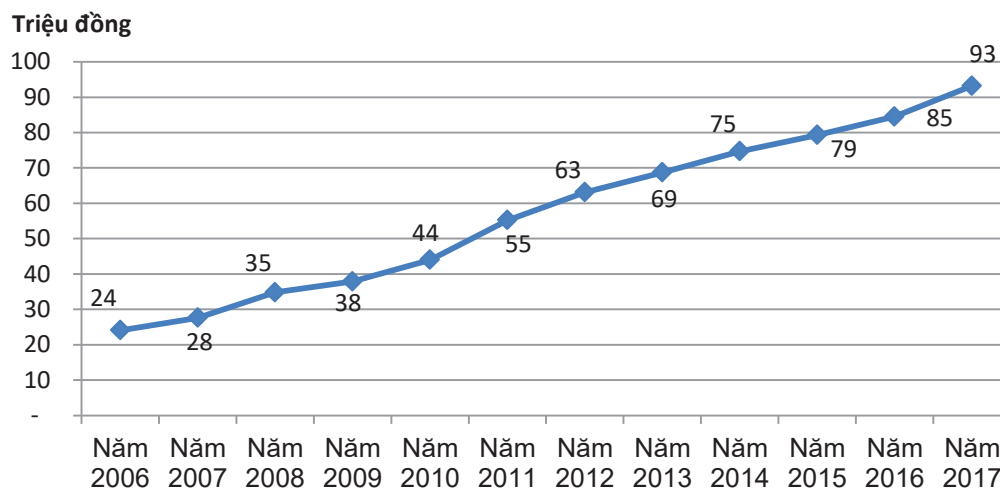
tuổi lao động năm 2017 là 1,63%, trong đó khu vực thành thị là 0,85%, khu vực nông thôn là 2,07%.

Cung cầu lao động vẫn mất cân đối, cung luôn nhiều hơn cầu, lao động thất nghiệp tuy có giảm nhưng số người thất nghiệp còn lớn.

4. Năng suất lao động: Trong những năm qua, năng suất lao động của Việt Nam có tăng lên đáng kể, giai đoạn 2010-2017, tốc độ tăng năng suất lao động bình quân là 4,7%, riêng năm 2017 tăng 6% so với năm 2016.

Tuy nhiên so với các nước trong khu vực, năng suất lao động Việt Nam còn thấp và khoảng cách chênh lệch ngày càng nới rộng. Tính theo sức mua tương đương năm 2011, năng suất lao động của Việt Nam năm 2016 đạt 9.894 USD, chỉ bằng 7,0% của Singapore; 17,6% của Malaysia; 36,5% của Thái Lan; 42,3% của Indonesia; 56,7% của Philippines và bằng 87,4% của Lào. Đáng chú ý là chênh lệch về năng suất lao động giữa Việt Nam với các nước vẫn tiếp tục gia tăng.

Biểu 5. Năng suất lao động xã hội ở Việt Nam



Nguồn: Tổng cục thống kê

5. Năng lực cạnh tranh: theo công bố báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2017- 2018 của Diễn đàn Kinh tế thế giới thì điểm năng lực cạnh tranh của Việt Nam đạt 4,4/7 điểm, nhảy lên bậc 55/137 nền kinh tế. Khả năng cạnh tranh của Việt Nam chủ yếu dựa vào quy mô thị trường; tính hiệu quả của thị trường lao động tiếp tục được cải thiện; tăng trưởng của cả nước vẫn được duy trì mạnh mẽ bởi xuất khẩu mạnh mẽ giúp Việt Nam tiến lên phía trước.

6. Quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa đã và đang tạo ra nhiều nhân tố thúc đẩy mạnh mẽ hơn dòng di cư từ nông thôn ra thành phố, khu công nghiệp.

Theo Báo cáo điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015 thì có 79,1% người di cư có nguồn gốc xuất thân từ nông thôn. Trong đó vùng Đông Nam bộ và Đồng bằng sông Hồng là 2 vùng dẫn đầu về mức đô thị hóa, cũng là hai vùng có mức nhập cư cao nhất cả nước. Tỷ lệ nữ trong tổng số người di cư 15-59 chiếm 52,4%. Lý do chính cho hiện tượng gia tăng số lượng và tỷ lệ nữ giới di cư do sự giảm cầu lao động (có lẽ là nhu cầu lao động) trong các hoạt động nông nghiệp tại nông thôn và gia tăng các cơ hội việc làm cho phụ nữ tại các thành phố và các khu công nghiệp.

Từ tình hình kinh tế xã hội nêu trên cho thấy kinh tế vĩ mô tiếp tục ổn định, số doanh nghiệp tăng nhanh, chất lượng nguồn lực lao động từng bước được nâng lên, NSLĐ bình quân giai đoạn 2010-2017 tăng, việc làm của NLD được bảo đảm, chất lượng việc làm ngày càng tăng, thu nhập và đời sống của NLD đã được cải thiện một bước. Đó là những tiền đề quan trọng để cải thiện và phát triển QHLD.

Tuy nhiên, NSLĐ của Việt Nam vẫn thấp nhiều so với các nước trong khu vực, thị trường lao động mất cân đối giữa cung và cầu, chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp; doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ chiếm tỷ lệ lớn, năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp còn thấp, dịch chuyển lao động ở mức độ cao đã tác động tiêu cực QHLD.

III. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VÀ HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

1. Quan điểm chỉ đạo của Đảng về quan hệ lao động

Đại hội lần thứ VI của Đảng mở ra thời kỳ mới phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam, từ một nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp chuyển sang nền KTTT với nhiều thành phần tham gia. Trong quá trình đổi mới, từ thực tiễn, Đảng ta nhận thức rõ hơn về KTTT, Đại hội lần thứ VIII của Đảng khẳng định “tiếp tục phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN”. Từ đó cho đến nay, qua các kỳ đại hội, cơ chế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam tiếp tục được hoàn thiện.

Báo cáo chính trị trình Đại hội lần thứ VIII của Đảng đã đề ra chủ trương mở rộng hình thức thuê mướn lao động. “Trong việc thuê mướn lao động, NLD và NSDLĐ bình đẳng trước pháp luật. Nhà nước, với sự tham gia của công đoàn, các tổ chức xã hội - nghề nghiệp, phải kiểm tra, kiểm soát việc thuê mướn, sử dụng và trả công lao động, cải thiện điều kiện lao động; bảo đảm thực hiện những

quy định về bảo hộ, an toàn lao động; giải quyết tốt mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ theo pháp luật, bảo vệ lợi ích chính đáng của NLD”. Đại hội lần thứ IX và các kỳ Đại hội tiếp theo của Đảng đều nhấn mạnh vai trò của thị trường lao động: tiếp tục hoàn chỉnh thị trường lao động, bảo đảm hài hòa lợi ích của NLD và NSDLĐ; chế độ hợp đồng lao động được mở rộng, áp dụng phổ biến cho các đối tượng lao động; tiền lương, tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Văn kiện Đại hội XII của Đảng khẳng định: “Nền KTTT định hướng XHCN Việt Nam là nền kinh tế vận hành đầy đủ, đồng bộ theo các quy luật của KTTT, đồng thời bảo đảm định hướng XHCN phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước”. Cùng với việc phát triển đồng bộ các yếu tố của KTTT, thị trường lao động được từng bước hình thành và phát triển, tạo tiền đề để phát triển QHLD.

Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 28/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng đã đề ra một số giải pháp nhằm tiếp tục củng cố và phát triển QHLD trong giai đoạn mới, trong đó tập trung sửa đổi các quy định của pháp luật để bảo đảm thực hiện nghiêm các quy định về ký hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể đối với tất cả các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế; ban hành quy định pháp luật về thực hiện quy chế dân chủ cơ sở trong các doanh nghiệp của tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; tăng cường cơ chế đối thoại, thương lượng giữa NSDLĐ và NLD. Quy định rõ quyền, trách nhiệm của NSDLĐ và công nhân trong xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, tiến bộ.

Để triển khai thực hiện có hiệu quả các giải pháp nhằm phát triển QHLD theo các Nghị quyết của Đảng, ngày 05/6/2008, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 22-CT/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Sau 5 năm thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW, trên cơ sở sơ kết đánh giá những kết quả đạt được và những vấn đề còn tồn tại, ngày 7/4/2014 Ban Bí thư đã ban hành Kết luận số 96-KL/TW nhằm tiếp tục đẩy mạnh việc triển khai thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW. Có thể nói rằng Chỉ thị số 22CT/TW của Ban Bí thư và Kết luận số 96-KL/TW của Bộ Chính trị là những định hướng lớn để tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động và đổi mới hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức đại diện của NLD và tổ chức đại diện của NSDLĐ, tiến tới xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

2. Hệ thống pháp luật về quan hệ lao động

Thể chế các quan điểm của Đảng về QHLD, hệ thống pháp luật về lao động và QHLD đã có những thay đổi cơ bản và tiếp tục được hoàn thiện. Pháp lệnh Hợp đồng lao động được ban hành ngày 30/8/1990 trên cơ sở chuyển việc tuyển dụng biên chế suốt đời của doanh nghiệp nhà nước sang hợp đồng lao động. Đây là dấu mốc quan trọng của việc chuyển đổi QHLD. Tiếp theo đó là Bộ luật Lao động năm 1994, lần đầu tiên được ban hành ở Việt Nam, nhằm điều chỉnh QHLD giữa NLĐ làm công ăn lương với NSDLĐ và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến QHLD.

Trong quá trình thực hiện, hệ thống pháp luật lao động tiếp tục được sửa đổi và hoàn thiện cho phù hợp với quá trình phát triển của xã hội. Theo đó, Bộ luật Lao động năm 1994 được sửa đổi bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và năm 2012.

Việc ban hành Bộ luật Lao động năm 2012 (thay thế Bộ luật Lao động năm 1994), Luật Công đoàn năm 2012, cùng với đó các luật chuyên đề lần lượt được ban hành như Luật Việc làm năm 2013, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật An toàn và vệ sinh lao động năm 2015 là một bước tiến trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động và QHLD ở Việt Nam.

Xét trên tổng thể, Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ, tổ chức đại diện của NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLD; quản lý nhà nước về lao động, với những nội dung chủ yếu sau:

- Tiếp tục khẳng định quyền tự do tìm việc, lựa chọn việc làm và nơi làm việc của NLĐ; quyền được thương lượng thỏa thuận với NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến lợi ích của mình trong quá trình làm việc. NSDLĐ muốn sử dụng NLĐ làm việc lâu dài cần phải có chính sách đãi ngộ phù hợp và có sức cạnh tranh cao.

- Những quy định về hợp đồng lao động tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện nhằm thúc đẩy cơ chế thỏa thuận theo nguyên tắc: tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực; không được trái pháp luật, TULĐTT và đạo đức xã hội.

- Các tiêu chuẩn lao động tiếp tục được hoàn thiện, phù hợp với tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động Quốc tế như: căn cứ để xác định mức tiền lương tối thiểu, mức tiền lương tối thiểu được xác lập theo tháng, theo ngày và theo giờ; cơ chế

tham vấn và khuyến nghị của HĐTLQG về mức lương tối thiểu; tiêu chuẩn thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; tiêu chuẩn về an toàn và vệ sinh lao động; tiêu chuẩn về môi trường làm việc an toàn; các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động hình thành nên các quỹ bảo hiểm để bảo đảm an sinh xã hội cho NLĐ, chia sẻ trách nhiệm cộng đồng giữa các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội. Các quy định trên làm cơ sở để các bên thương lượng, thỏa thuận và tạo lập QHLD hài hòa.

- Đặc biệt Bộ luật Lao động năm 2012 đã đưa vấn đề đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể khi một bên có yêu cầu là vấn đề bắt buộc. Phạm vi và cấp độ thương lượng cũng được mở rộng, bao gồm thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp, cấp ngành và TLTT nhóm doanh nghiệp; Bộ luật Lao động, Luật công đoàn cũng quy định vai trò của CĐCS, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc đối thoại và TLTT tại nơi làm việc và giải quyết các vấn đề liên quan đến QHLD.

- Tiếp tục hoàn thiện các thiết chế về GQTCLĐ, trong đó coi trọng việc GQTCLĐ thông qua hòa giải và trọng tài; quy định rõ hơn quyền của NSDLĐ, bảo đảm bình đẳng với NSDLĐ như quyền được chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp, quyền xử lý kỷ luật khi NLĐ vi phạm, quyền đóng cửa doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, những văn bản pháp luật khác cũng đã quy định những điều, khoản có liên quan đến QHLD để bảo đảm sự đồng bộ của hệ thống pháp luật: Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đã quy định trình tự tố tụng giải quyết các vụ án lao động; Bộ luật Hình sự năm 2017 quy định một số hình phạt đối với một số hành vi liên quan đến sa thải NLĐ, nợ đọng, chiếm dụng quỹ bảo hiểm xã hội.

Những quy định trên đây tạo nền tảng, cốt lõi để xác lập QHLD và xây dựng, phát triển QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ tại nơi làm việc.

Tuy nhiên hệ thống pháp luật lao động hiện hành vẫn còn một số tồn tại, bất cập như: chưa bảo đảm quyền bình đẳng giữa NLĐ với NSDLĐ trong QHLD, nhất là quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; quyền tham gia tổ chức và quyền TLTT của NLĐ chưa phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO; vai trò của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với những doanh nghiệp chưa có tổ chức CĐCS quy định mang tính áp đặt, không khả thi; vai trò của tổ chức đại diện của NSDLĐ trong QHLD chưa được luật pháp hóa; hòa giải, trọng tài được quy định bắt buộc, thiếu linh hoạt, phạm vi hoạt động của Hội đồng trọng tài lao

động rất hẹp; pháp luật vẫn thừa nhận đình công không đúng trình tự quy định của pháp luật; thiếu cơ chế pháp lý thúc đẩy QHLD ba bên ở trung ương và địa phương. Đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang trong tiến trình hội nhập ngày càng sâu, rộng vào nền kinh tế thế giới, đã tham gia ký kết nhiều hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó có cam kết tuân thủ các tiêu chuẩn lao động của ILO về quyền thành lập và gia nhập tổ chức của NLD và quyền TLTT. Đây là vấn đề mấu chốt làm thay đổi cơ bản hệ thống pháp luật về QHLD ở Việt Nam trong thời gian tới.

IV. THỰC TRẠNG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

1. Chủ thể quan hệ lao động

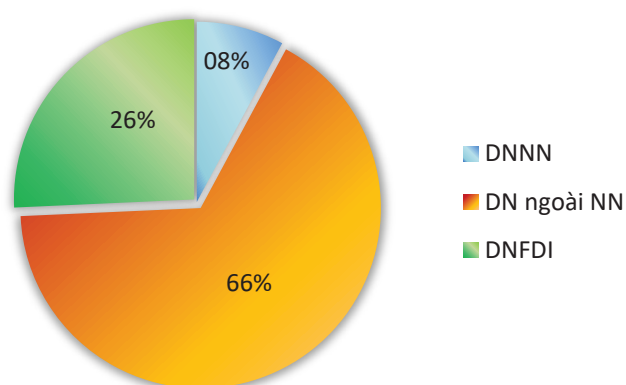
1.1. Người lao động và tổ chức đại diện người lao động

a) Người lao động

- Theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012 thì NLD là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ. Quyền và nghĩa vụ của NLD trong QHLD được quy định tại Điều 5 Bộ Luật lao động năm 2012.

Đến 01/01/2017 cả nước có 22,9 triệu người đang làm việc cho các tổ chức cá nhân có thuê mướn lao động. Trong đó, đang làm việc trong các doanh nghiệp chiếm 61%, làm việc trong các hợp tác xã chiếm 01%, làm việc trong các cơ sở kinh doanh cá thể chiếm 38%. Trong số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp có 8% làm việc trong DNNN, 26% làm việc trong doanh nghiệp FDI, 66% làm việc trong các DNDD; theo ngành kinh tế, lao động đang làm việc trong doanh nghiệp ngành công nghiệp xây dựng là 65%, ngành dịch vụ 19%, còn lại thuộc các ngành sản xuất khác.

Biểu 6. Cơ cấu lao động trong các loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Tổng cục thống kê

Số lao động được tham gia bảo hiểm xã hội là 8,0 triệu người, chiếm 35% số người có QHLD; số lao động là đoàn viên công đoàn là 6,762 triệu người chiếm 48% số NLD trong doanh nghiệp.

- Từ tình hình trên cho thấy:

+ Người lao động vẫn là người yếu thế trong QHLD, đặc biệt trong điều kiện thị trường lao động luôn luôn cung lao động nhiều hơn cầu lao động.

+ Lực lượng lao động trong doanh nghiệp tăng nhanh, năm 2017 tăng 28,5% so với năm 2012, bình quân mỗi năm tăng 5,1%. Trong khi đó lực lượng lao động chủ yếu xuất thân từ lao động nông nghiệp và nông thôn, trình độ văn hóa, trình độ tay nghề thấp, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong lao động công nghiệp chưa trang bị đầy đủ.

+ Tỷ lệ lao động làm việc trong ngành công nghiệp chiếm tỷ trọng lớn nhất (65%), với cường độ và áp lực làm việc rất cao, công việc lại quá đơn điệu, dễ dẫn đến ức chế về tâm lý và sinh lý trong quá trình làm việc.

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ nghề còn thấp, chỉ đạt 22%.

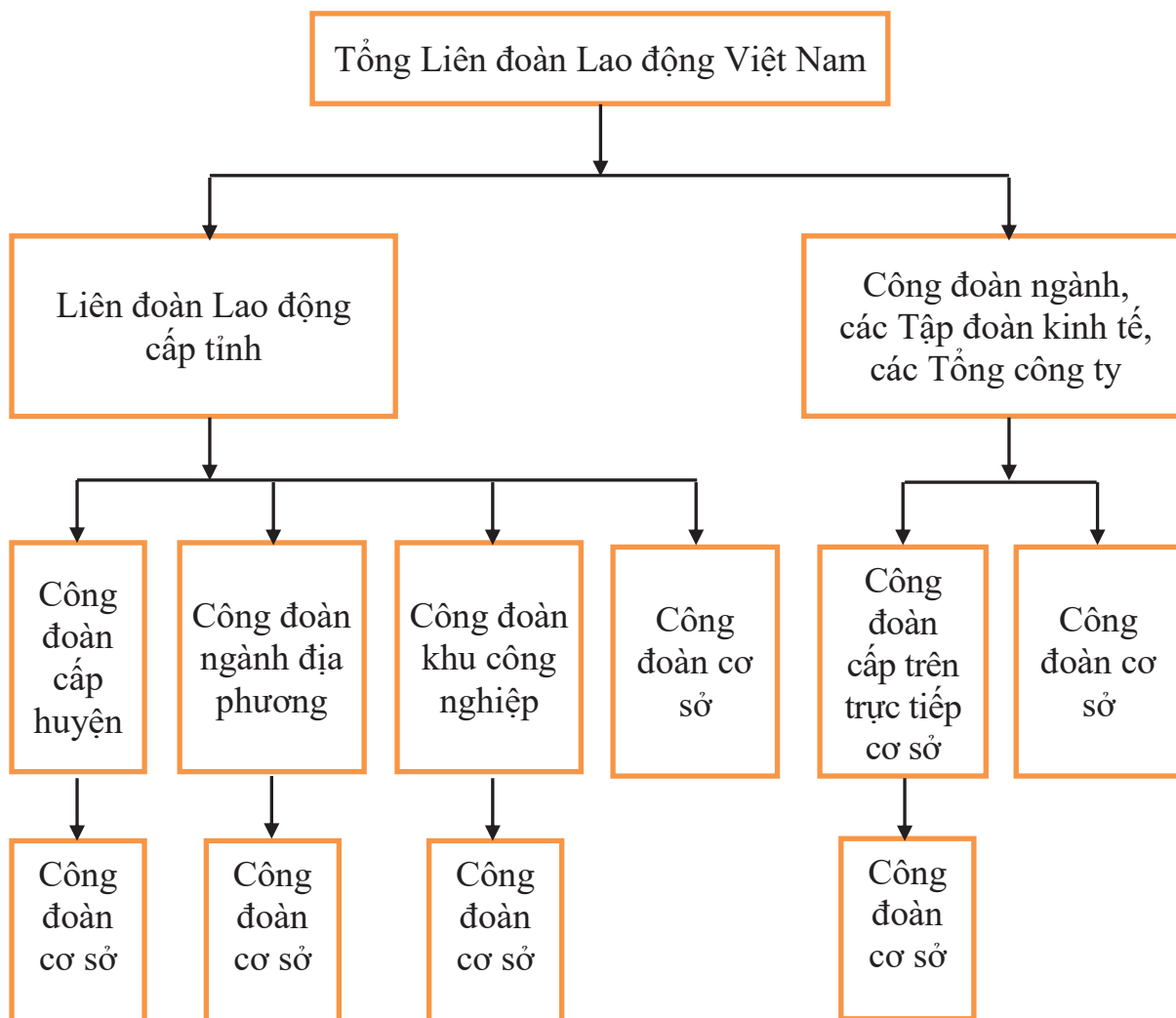
+ Người lao động được bảo vệ thông qua chính sách bảo hiểm xã hội chiếm tỷ lệ thấp; tỷ lệ tham gia tổ chức công đoàn chưa cao.

b) Tổ chức đại diện của NLD

Luật Công đoàn năm 2012 đã xác lập vai trò của Công đoàn trong việc chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD; tham gia cùng nhà nước thực hiện chức năng quản lý nhà nước quản lý xã hội, tuyên truyền, giáo dục đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ công nhân lao động. Đồng thời Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định nhiệm vụ cụ thể của tổ chức CĐCS, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong QHLD.

- Về mô hình tổ chức: theo Điều lệ của tổ chức công đoàn hiện nay, công đoàn được tổ chức theo 4 cấp cơ bản với hai hình thức tổ chức theo ngành và theo đơn vị hành chính.

SƠ ĐỒ CƠ CẤU HỆ THỐNG TỔ CHỨC CỦA CÔNG ĐOÀN VIỆT NAM



- Thành lập và hoạt động của CĐCS

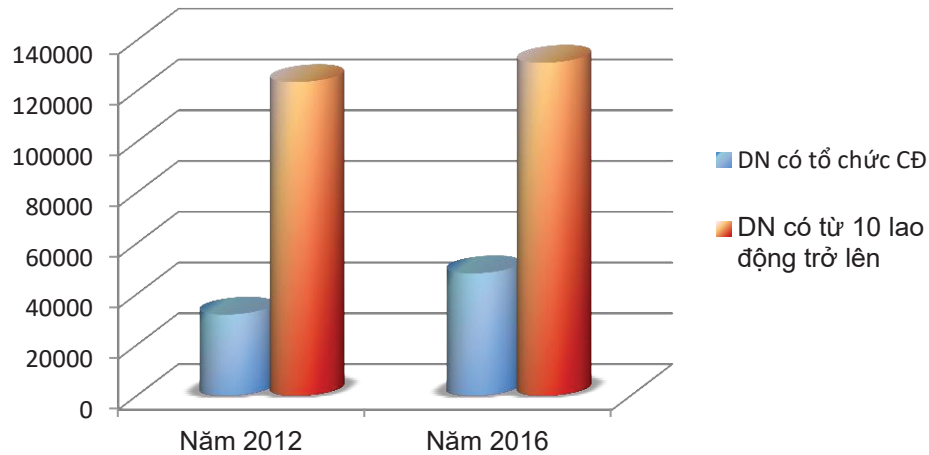
Theo Nghị quyết đại hội nhiệm kỳ 2013-2018 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đến năm 2018, 90% số đơn vị, doanh nghiệp có sử dụng từ 30 lao động trở lên thành lập được tổ chức CĐCS; theo báo cáo đến 31/11/2016, số CĐCS và đoàn viên công đoàn trong các loại hình doanh nghiệp như sau:

Bảng 1. Công đoàn cơ sở trong các loại hình doanh nghiệp
(tính đến thời điểm 31/11/2016)

STT	Loại hình doanh nghiệp	Số CĐCS	Số đoàn viên CĐ (người)
I	Tổng số DN có công đoàn CS	48.293	6.568.495
1	Doanh nghiệp nhà nước	3.704	1.001.115
2	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	6.935	3.031.170
3	Doanh nghiệp dân doanh	37.636	2.536.210

Đến 31/11/2016 cả nước còn 46.642 doanh nghiệp có từ 30 lao động trở lên chưa có tổ chức CĐCS, đây là thách thức lớn đối với Công đoàn Việt Nam

Biểu 7. Công đoàn cơ sở trong các doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên



Nguồn: TLĐLĐ Việt Nam, Tổng cục Thống kê

Cán bộ chuyên trách làm công tác CĐCS chỉ có 641 người hưởng lương từ công đoàn, còn lại phần lớn là cán bộ công đoàn làm việc kiêm nhiệm, vừa làm việc cho NSDLĐ, do NSDLĐ trả lương, lại vừa hoạt động công đoàn.

Ngoài ra, trong các hợp tác xã, có 1.042 hợp tác xã có tổ chức công đoàn chiếm 8% tổng số hợp tác xã.

Mặc dù trong những năm qua, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, đã triển khai nhiều giải pháp phát triển đoàn viên công đoàn và thành lập CĐCS, trong đó có việc đổi mới thành lập công đoàn từ dưới lên, tuy nhiên đến nay mô hình tổ chức cũng như vai trò trách nhiệm của công đoàn các cấp trong hệ thống công đoàn cũng còn những tồn tại, đó là:

- Hệ thống tổ chức công đoàn cấp trên gắn với cấp quản lý hành chính của nhà nước (công đoàn huyện, công đoàn tỉnh, công đoàn ngành TW) và cùng một lúc thực hiện ba chức năng: tham gia quản lý nhà nước, hướng dẫn chỉ đạo công đoàn cấp dưới, chỉ đạo trực tiếp CĐCS, trong khi đó lực lượng biên chế thì ít, nhất là công đoàn cấp huyện.

- Thiếu sự gắn kết hữu cơ giữa CĐCS với công đoàn cấp trên cơ sở; công đoàn cấp trên cơ sở ít có ràng buộc về trách nhiệm đối với CĐCS, chưa tạo được động lực và nhu cầu cần thiết để thành lập và nâng cao hiệu quả hoạt động của CĐCS.

- Cán bộ của công đoàn cấp trên là công chức nhà nước, cán bộ làm công tác công đoàn ở cơ sở phần lớn là người của chủ doanh nghiệp, vì thế việc giành thời gian cho hoạt động công đoàn còn có mức độ, chưa bảo đảm được tính độc lập tương đối trong quá trình hoạt động.

- Trình độ năng lực của cán bộ CĐCS chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của công đoàn; số cán bộ chuyên trách ở cơ sở hưởng lương từ công đoàn không đáng kể.

- Việc thành lập CĐCS chưa đạt mục tiêu đề ra, độ bao phủ của tổ chức công đoàn trong những doanh nghiệp có khả năng thành lập tổ chức công đoàn còn rất thấp cả về diện bao phủ và đối tượng bao phủ; NLD được bảo vệ quyền và lợi ích của mình thông qua tổ chức công đoàn mới chỉ đạt 46%.

1.2. Người sử dụng lao động và tổ chức đại diện NSDLĐ

a) Theo quy định của pháp luật, NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ được quy định tại Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2012.

Trong phạm vi báo này NSDLĐ được đề cập chủ yếu là các doanh nghiệp, hợp tác xã. Tính đến 01/01/2017, cả nước có 505.000 doanh nghiệp thực tế đang hoạt động, trong đó khu vực dịch vụ có 354.000 doanh nghiệp, chiếm 70% tổng số doanh nghiệp; khu vực công nghiệp và xây dựng có 146.000 doanh nghiệp, chiếm tỷ trọng 29%; khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có số lượng doanh nghiệp thấp nhất với 4.942, chiếm 1%. Doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở lên có 131.300 doanh nghiệp (trong đó doanh nghiệp FDI chiếm 10,5%; DNNN chiếm 2%; DNDD chiếm 87,5%). Ngoài ra NSDLĐ là hợp tác xã có 135.000 đơn vị.

Từ tình hình trên cho thấy:

- Doanh nghiệp Việt Nam chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, sức cạnh tranh thấp, năng suất lao động thấp, ảnh hưởng rất lớn đến QHLD.

- Người sử dụng lao động là người sở hữu toàn bộ tài sản, tiền vốn của doanh nghiệp và điều hành toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh nên có nhiều lợi thế trong QHLD.

- Đội ngũ doanh nhân, đặc biệt là doanh nhân nước ngoài được đào tạo cơ bản, có năng lực và kinh nghiệm trong quản lý điều hành, am hiểu sâu về chính sách pháp luật.

b) Tổ chức đại diện của NSDLĐ: trong hệ thống văn bản pháp luật lao động chưa quy định cụ thể quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD. Các tổ chức đại diện NSDLĐ được thành lập và hoạt động theo nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21/4/2010 của Chính phủ. Theo quy định trên thì các hội được thành lập và hoạt động một cách độc lập, nhiệm vụ quyền hạn của hội do Điều lệ hội quy định. Chính vì vậy các hội của NSDLĐ có những tôn chỉ mục đích hoạt động khác nhau, thiếu sự liên kết giữa các hội cơ sở để hình thành các hội địa phương, khu vực, ngành nghề hoặc liên kết thành lập hội ở Trung ương.

Hiện nay các tổ chức của NSDLĐ thành lập và hoạt động có rất nhiều đầu mối, cụ thể ở Trung ương có Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam, bên cạnh đó còn có một số hiệp hội doanh nghiệp nước ngoài (Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan), hiệp hội ngành nghề (Dệt may, Da giày, Thủy sản, Xây dựng...). Ở các địa phương có các chi nhánh và văn phòng đại diện của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã cấp tỉnh, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa, Hiệp hội doanh nghiệp trẻ, Hội đồng NSDLĐ... Tuy nhiên, các hội, hiệp hội nêu trên hoạt động chủ yếu về tham vấn chính sách pháp luật và hỗ trợ xúc tiến thương mại; những vấn đề về QHLD chưa được quan tâm, chú trọng đúng mức.

- Từ tình hình trên cho thấy:

+ Mô hình tổ chức của các tổ chức đại diện NSDLĐ ở Trung ương, ngành, địa phương chưa đồng nhất, chưa thể hiện được tính liên kết chặt chẽ trong hệ thống.

+ Vai trò, nhiệm vụ của các tổ chức NSDLĐ về QHLD chưa được luật pháp hóa đồng bộ.

+ Sự tác động của tổ chức đại diện NSDLĐ đến QHLD tại doanh nghiệp còn ở mức độ khác nhau.

c) Chính phủ

- Trong QHLD, Chính phủ giữ vai trò xây dựng, trình Quốc hội thông qua các dự án luật, pháp lệnh và tổ chức triển khai thực hiện các quy định của pháp luật. Trong những năm qua, Chính phủ đã trình Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động (BLLĐ), Luật Việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật An toàn và vệ sinh lao động, Luật Công đoàn. Để triển khai thực hiện các luật trên, đến tháng 11 năm 2017 Chính phủ đã ban hành 39 Nghị định; Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các Bộ đã ban hành 38 Thông tư; thực hiện tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động và QHLD, các luật khác có liên

quan đến các đối tượng thuộc QHLD nhằm nâng cao nhận thức và ý thức chấp hành pháp luật.

- Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động: tổ chức thanh tra lao động và QHLD được thành lập ở BLĐTBXH và các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố. Toàn ngành hiện nay có gần 500 cán bộ thanh tra, ngoài việc thanh tra lao động, còn làm nhiệm vụ thanh tra các hoạt động khác của ngành. Hàng năm thanh tra lao động tiến hành thanh tra từ 3.000 đến 5.000 cuộc/năm, xử lý hành chính hàng chục tỷ đồng đối với các doanh nghiệp vi phạm pháp luật. Tuy nhiên lực lượng thanh tra còn mỏng, chưa có hệ thống riêng về thanh tra lao động chuyên ngành.

- Kiến toàn và nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý nhà nước về QHLD, thành lập Cục Quan hệ Lao động và Tiền lương trực thuộc BLĐTBXH.

- Xây dựng và triển khai thực hiện các thiết chế bảo đảm cho QHLD phát triển như: thiết chế hòa giải, trọng tài, xét xử; thiết chế tham vấn hỗ trợ thương lượng (cung cấp thông tin, tham vấn). Phối hợp với ILO triển khai Dự án Nâng cao năng lực về QHLD cho các đối tác ba bên, triển khai thực hiện dự án Better Work về tăng cường thực thi pháp luật lao động xây dựng QHLD hài hòa trong các doanh nghiệp thuộc ngành dệt may.

- Là một đối tác quan trọng trong cơ chế 3 bên về QHLD, phối hợp và tạo điều kiện để tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ hoạt động hiệu quả. Đồng thời thông qua cơ chế đối thoại ba bên ở cấp quốc gia và cấp tỉnh để giải quyết kịp thời các kiến nghị từ phía NSDLĐ và từ phía NLĐ, qua đó đã thúc đẩy QHLD phát triển.

Tuy nhiên, hiện nay mô hình tổ chức quản lý nhà nước về QHLD từ Trung ương đến địa phương chưa đồng bộ; chức năng quản lý nhà nước về lao động và QHLD còn phân tán, nhiều đầu mối; lực lượng làm công tác quản lý nhà nước về lao động và QHLD còn mỏng, năng lực của cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu; cơ chế phối hợp ba bên trong QHLD còn nhiều bất cập, nhất là ở địa phương có nhiều đầu mối tổ chức đại diện NSDLĐ nên rất khó trong phối hợp triển khai thực hiện; hoạt động của các thiết GQTCLĐ vận hành chưa hiệu quả, nhất là thiết chế trọng tài.

2. Tương tác giữa các chủ thể về quan hệ lao động

2.1. Tương tác ba bên trong quan hệ lao động.

Để hỗ trợ thúc đẩy QHLD phát triển, với vai trò là chủ thể quản lý, nhà nước phối hợp với tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ hình thành các thiết chế ba bên, nhằm trao đổi thảo luận, thống nhất đề xuất các chính sách và giải pháp để thúc đẩy QHLD phát triển, như UBQHLD, HĐTLQG, thực hiện vai trò tham vấn ba bên về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động:

a) Hội đồng Tiền lương quốc gia được thành lập theo quy định của BLLĐ, với 15 thành viên, đại diện cho Chính phủ, tổ chức của NLĐ, tổ chức của NSDLĐ, với số thành viên của các bên bằng nhau. Nhiệm vụ của HĐTLQG là nghiên cứu, xây dựng phương án điều chỉnh mức lương tối thiểu theo vùng khuyến nghị Chính phủ xem xét quyết định. Qua 4 năm thành lập, Hội đồng tiền lương quốc gia hoạt động thông qua các khuyến nghị tham vấn cho Chính phủ về việc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng bảo đảm phù hợp lợi ích của các bên và phù hợp với mức tiền công trên thị trường.

b) Ủy ban quan hệ lao động (UBQHLD), được thành lập theo Quyết định số 68/2007/QĐ-TTg ngày 17/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ với 9 thành viên đại diện cho cơ quan của Chính phủ, đại diện tổ chức của NLĐ và đại diện cho tổ chức của NSDLĐ, do Bộ trưởng BLĐTB&XH làm Chủ tịch Ủy ban. Nhiệm vụ của UBQHLD là tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ các chính sách, giải pháp về xây dựng và phát triển QHLD; hỗ trợ các đối tác thúc đẩy QHLD tại nơi làm việc.

Trong những năm qua, UBQHLD đã nghiên cứu, đề xuất với cơ quan quản lý nhà nước trong việc xây dựng hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật lao động về QHLD; tuyên truyền phổ biến chính sách pháp luật lao động và QHLD đến NLĐ, NSDLĐ; thường xuyên tổ chức đối thoại với tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến pháp luật lao động nhằm giúp các bên hiểu rõ hơn các quy định của pháp luật lao động trên cơ sở đó triển khai thực hiện tốt các quy định của pháp luật lao động; hỗ trợ các đối tác ở địa phương trong việc triển khai các giải pháp xây dựng và phát triển QHLD ở địa phương.

Tuy nhiên hoạt động của UBQHLD lao động trong thời gian qua chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra, tổ chức đại diện NSDLĐ chưa tập trung, còn nhiều đầu mối, hoạt động độc lập, đơn lẻ; thiết chế ba bên ở địa phương chưa

được thành lập và chưa phát huy được vai trò của các tổ chức đại diện trong QHLD ở các địa phương.

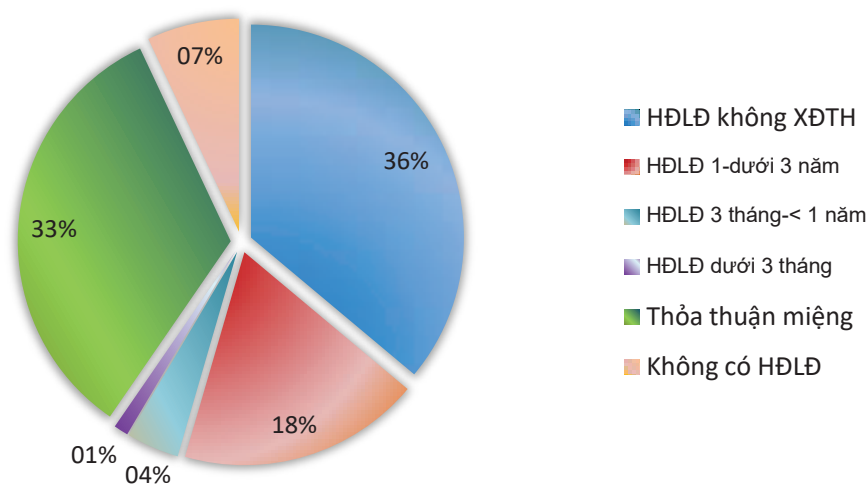
2.2. Tương tác giữa người lao động, tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động

a) Quan hệ lao động cá nhân thông qua hợp đồng lao động

Theo quy định của BLLĐ năm 2012, NSDLĐ tuyển NLD vào làm việc phải ký kết hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động là văn bản thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLD.

Theo số liệu của Tổng cục thống kê, cuối 2016 cả nước có 26,7 triệu người làm công hưởng lương, trong đó có 22,9 triệu người làm việc trong các doanh nghiệp, hợp tác xã, tổ chức, cá nhân có thuê mướn lao động theo chế độ hợp đồng lao động. Chia ra, tỷ lệ lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn là 36,1%, hợp đồng lao động có thời hạn xác định từ 12 tháng đến 36 tháng là 18,4 %; hợp đồng lao động mùa vụ dưới 12 tháng là 4%, hợp đồng lao động bằng lời nói 33,4 %, không có hợp đồng lao động là 7%. Trong đó số người đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc năm 2016 là 8,6 triệu người, chiếm 47% tổng số người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động.

Biểu 8. Cơ cấu lao động làm công hưởng lương theo loại hợp đồng lao động của các loại hình doanh nghiệp, hộ kinh doanh (năm 2016)



Nguồn: TCTK (2016), Điều tra LĐ-VL hằng quý¹.

¹Bản tin cập nhật Thị trường lao động Việt Nam, Số 12, quý 4 năm 2016.

Tỷ lệ lao động ký hợp đồng lao động có xác định thời hạn và ký hợp đồng lao động bằng lời nói còn cao (65,9%) dẫn đến người có việc làm không ổn định và nguy cơ mất việc làm là rất cao; tỷ lệ biến động lao động trong các doanh nghiệp dệt may, da giày, điện tử bình quân khoảng 20-30%. Số người hưởng trợ cấp thất nghiệp trên số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp có chiều hướng gia tăng, năm 2012, có trên 421.000 người hưởng trợ cấp thất nghiệp, chiếm tỷ lệ 5,09% tổng số lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp, đến năm 2017 có 671.800 người hưởng trợ cấp thất nghiệp, chiếm tỷ lệ 5,62%.

Theo kết quả kiểm tra và tổng hợp báo cáo của các địa phương cho thấy, việc ký kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp còn mang tính hình thức, chưa bảo đảm nguyên tắc bình đẳng và tự nguyện, trên cơ sở thỏa thuận của hai bên; nội dung hợp đồng lao động chưa quy định cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD. NLD từ bỏ trách nhiệm thực hiện lao động một cách tùy tiện nhưng chưa được pháp luật lao động quy định cụ thể đã tác động không nhỏ đến sự ổn định lực lượng lao động.

Trong việc thương lượng, giao kết hợp đồng lao động, NLD luôn yếu thế. Bản thân họ cũng không nắm đầy đủ quy định pháp luật về quyền và lợi ích của mình, thiếu các kỹ năng thương lượng. Bên cạnh đó, vai trò tư vấn, hỗ trợ của CĐCS còn bất cập; công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan chức năng còn hạn chế, chưa kịp thời chấn chỉnh, xử lý những trường hợp vi phạm pháp luật lao động.

b) Quan hệ lao động tập thể thông qua thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể

Thương lượng tập thể là một nội dung bắt buộc khi một bên có yêu cầu. Đây là vấn đề mới, được thể chế bằng các nguyên tắc và điều kiện để tiến hành TLTT, quy trình tiến hành TLTT và ký kết thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT). TULĐTT là bản quy định những nội dung liên quan đến quyền và lợi ích của hai bên đã đạt được thông qua TLTT.

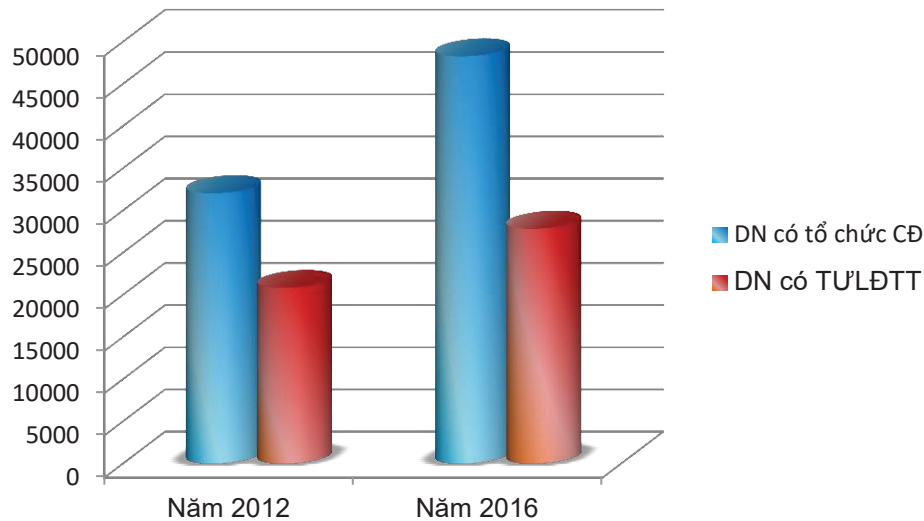
Mỗi bên đều có quyền yêu cầu TLTT, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

- Thương lượng, ký kết TULĐTT doanh nghiệp

Theo báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, tính đến hết tháng 10/2017, đã có 27.866 bản TULĐTT được ký kết tại doanh nghiệp, đạt tỷ lệ 21% số doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở lên và chiếm 53% số doanh có tổ chức công đoàn. Về chất lượng của TULĐTT, qua phân loại của 40 tỉnh

thành cho thấy loại A chiếm 10,72%, loại B chiếm 16,7%, loại C chiếm 28,3%, loại D chiếm 21,57% và số TULĐTT không được phân loại là 23,18%.

Biểu 9. Doanh có thỏa ước lao động tập thể và doanh nghiệp có tổ chức công đoàn



Trong năm 2017, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã tổ chức tuyên dương 70 chủ tịch công đoàn cơ sở xuất sắc tiêu biểu trong công tác TULĐTT và đối thoại năm 2017.

Tuy nhiên, tỷ lệ doanh nghiệp tiến hành thương lượng, ký kết TULĐTT theo đúng trình tự, thủ tục quy định vẫn còn thấp, hầu hết các doanh nghiệp đều không thực hiện quy trình TLTT. Việc xây dựng, ban hành TULĐTT mang tính hình thức, đối phó trước yêu cầu thanh tra hoặc yêu cầu của khách hàng. Có những TULĐTT gần như chỉ là chính sách của NSDLĐ. Việc thương lượng về tiền lương, phụ cấp lương còn rất hạn chế. Nội dung chủ yếu của TULĐTT là về phúc lợi xã hội như chế độ thăm hỏi, ốm đau đối với NLĐ, tiền thưởng Lễ, Tết...

Doanh nghiệp không có TULĐTT hoặc chất lượng của TULĐTT thấp là tiềm ẩn nguy cơ xảy ra tranh chấp lao động, do quyền và lợi ích của NLĐ không được bảo đảm.

- Thương lượng ký kết TULĐTT cấp ngành.

Thương lượng ký kết TULĐTT cấp ngành được thực hiện thí điểm từ năm 2010 đến nay, nhưng mức độ và phạm vi thương lượng ký kết TULĐTT ngành còn rất hạn chế.

- Thỏa ước ngành Dệt may Việt Nam: được ký kết giữa Hiệp hội Dệt May Việt Nam và Công đoàn Dệt May Việt Nam. Ngày 26/04/2010 Thỏa ước được ký lần đầu, có 69 đơn vị với 90.260 lao động tham gia qua 3 lần thương lượng và ký

kết lại đã có 100 đơn vị và 136.200 lao động tham gia. Ngày 14/09/2017 thương lượng, ký kết lần thứ 4 gồm có 70 đơn vị tham gia.

- TULĐTT ngành Dệt may tỉnh Bình Dương được ký kết bởi Công đoàn ngành dệt may với Hiệp hội dệt may của tỉnh, có 25 doanh nghiệp tham gia.

- TULĐTT ngành Dệt may Hà Nội có 27 doanh nghiệp tham gia.

- Thỏa ước ngành Cao su Việt Nam: được ký kết giữa Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam và Công đoàn ngành Cao su Việt Nam vào ngày 28/03/2014, có 35 đơn vị tham gia với 79.507 lao động.

- TULĐTT nhóm doanh nghiệp đã được thực hiện ở 03 nhóm gồm: TULĐTT thể nhóm doanh nghiệp ngành Du lịch – Dịch vụ thành phố Đà Nẵng có 4 doanh nghiệp tham gia; TULĐTT nhóm doanh nghiệp May Quận 12 – thành phố Hồ Chí Minh có 4 doanh nghiệp tham gia; TULĐTT nhóm doanh nghiệp Hàn Quốc trong khu công nghiệp Trảng Duệ - Hải Phòng có 5 doanh nghiệp tham gia.

Việc thúc đẩy thương lượng, ký kết TULĐTT ngành còn hạn chế do mặt bằng tiêu chuẩn lao động đạt được còn thấp so với mức trung bình của các doanh nghiệp là thành viên hiện đang áp dụng; sự lan tỏa ra các doanh nghiệp chưa phải là thành viên của mình còn hạn chế, do đó chưa tạo ra được động lực để các doanh nghiệp vươn tới thực hiện TULĐTT ngành. Chủ thể đề thương lượng, ký kết TULĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp không đồng bộ hoặc không bảo đảm sự tương quan về thành phần giữa hai bên.

c) Về đối thoại tại nơi làm việc:

Đối thoại tại nơi làm việc (ĐTTNLV) là nội dung mới được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012. ĐTTNLV được thực hiện thông qua trao đổi trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ hoặc giữa đại diện tập thể lao động với NSDLĐ nhằm chia sẻ thông tin, phát huy tinh thần lao động sáng tạo của NLĐ, tạo sự tin tưởng và hợp tác NLĐ với NSDLĐ.

Để cụ thể hóa các quy định của pháp luật về ĐTTNLV, ngày 19/06/2013 Chính phủ ban hành Nghị định số 60/2013/NĐ-CP quy định chi tiết khoản 3, Điều 63 của BLLĐ về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc áp dụng chung đối với các loại hình doanh nghiệp.

Theo số liệu khảo sát năm 2014 cho thấy các doanh nghiệp đều triển khai thực hiện ĐTTNLV, trong đó 30% doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ 01 tháng/lần, 52% doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ 03 tháng/lần, 4% doanh nghiệp tổ chức 06 tháng/1 lần và 14% doanh nghiệp tổ chức 01 năm/1 lần.

Qua quá trình triển khai thực hiện Nghị định số 60/2013/NĐ-CP, nhìn chung, các doanh nghiệp đều nhận thức được sự cần thiết, ý nghĩa và tầm quan trọng của việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc. Nhất là thông qua những vấn đề NLD được biết, được bàn bạc, tham gia ý kiến và được quyền giám sát đã nâng cao vị thế và trách nhiệm của NLD trong QHLD. Việc thực hiện ĐTTNLV tại nơi làm việc đã tác động tích cực tới hoạt động sản xuất kinh doanh và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định tại doanh nghiệp, phát huy vai trò trách nhiệm của đội ngũ công nhân trong việc xây dựng và phát triển doanh nghiệp.

Tuy nhiên nhiều doanh nghiệp còn lúng túng trong việc xác định nội dung đối thoại, phân công trách nhiệm của các bên trong việc chuẩn bị nội dung đối thoại, thành phần tham gia đối thoại thiếu sự linh hoạt; chưa xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở, quy chế ĐTTNLV tại nơi làm việc, quy chế tổ chức hội nghị NLD để tổ chức triển khai thực hiện. Một số doanh nghiệp đã xây dựng đủ cả ba loại quy chế trên, nhưng nội dung chủ yếu sao chép lại các quy định của pháp luật, không sát với tình hình thực tế của doanh nghiệp.

Vai trò của tổ chức đại diện tập thể NLD chưa thực sự phát huy, việc tổ chức ĐTTNLV ở doanh nghiệp chưa thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, còn mang tính hình thức. Một số quy định của pháp luật lao động về ĐTTNLV và quy chế dân chủ cơ sở chưa thật sự phù hợp với tình hình thực tế ở doanh nghiệp.

3. Giải quyết tranh chấp lao động

Theo quy định của pháp luật, các tranh chấp lao động phát sinh trong QHLD được giải quyết thông qua hòa giải, trọng tài và tòa án.

3.1. Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải.

Theo pháp luật quy định, hòa giải viên lao động hoạt động theo hình thức bán chuyên trách, hưởng chế độ bồi dưỡng thù lao theo từng vụ việc được giải quyết. Hòa giải viên có nhiệm vụ GQTCLĐ cá nhân, và GQTCLĐ tập thể về quyền.

Theo báo cáo của các địa phương, đến nay các địa phương đã bổ nhiệm 1420 hòa giải viên lao động, trong đó hòa giải viên nữ chiếm 30%. Phần lớn hòa giải viên đều có trình độ đại học trở lên (87%), đang làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước (67%). Xét về chuyên môn thì có 28% chuyên ngành luật, 25% chuyên ngành kinh tế (ngoài kinh tế lao động), 3% chuyên ngành kinh tế

lao động, 9% chuyên ngành hành chính nhà nước, còn lại chuyên môn khác chiếm 35%.

Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho hòa giải viên lao động được các địa phương quan tâm, nhưng mức độ còn khác nhau, do có khó khăn về kinh phí, để tổ chức tập huấn cho hòa giải viên lao động trên địa bàn.

a) Hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động (GQTCLĐ) cá nhân

Qua khảo sát tại 18 quận, huyện cho thấy, trong 3 năm, bình quân mỗi năm chỉ QTCLĐ thông qua hòa giải từ 3-4 vụ. Riêng thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, số vụ QTCLĐ có nhiều hơn các tỉnh khác (6-7 vụ/năm). Số vụ được hòa giải thành chiếm tỷ lệ 60%, số vụ hòa giải không thành chiếm tỷ 40%, nguyên nhân của việc hòa giải không thành là NSDLĐ thiếu thiện chí, vắng mặt trong buổi hòa giải.

Việc QTCLĐ cá nhân thông qua hòa giải viên lao động chưa nhiều là do các tranh chấp lao động cá nhân hiện nay được giải quyết theo các hình thức sau đây: (i) khiếu nại đến cơ quan lao động ở địa phương để giải quyết; (ii) khởi kiện ra tòa án; (iii) thông qua hòa giải. Để tranh chấp được giải quyết nhanh chóng, bảo đảm tính pháp lý cao nên NLĐ muốn được cơ quan quản lý nhà nước giải quyết hơn là đưa ra hòa giải; các vụ việc liên quan trực tiếp đến NLĐ thì NLĐ trực tiếp gửi đơn ra tòa án yêu cầu giải quyết.

b) Hòa giải QTCLĐ tập thể về quyền:

Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa tập thể lao động (công đoàn cơ sở) với NSDLĐ phát sinh từ việc giải thích và thực hiện khác nhau quy định của pháp luật về lao động, TULĐTT, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác.

Theo Luật Công đoàn năm 2012, công đoàn có trách nhiệm tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ NLĐ; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Khi tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát, công đoàn có quyền kiến nghị biện pháp sửa chữa thiếu sót, ngăn ngừa vi phạm, khắc phục hậu quả và xử lý hành vi vi phạm pháp luật.

Trong trường hợp tổ chức công đoàn kiến nghị với NSDLĐ nhưng NSDLĐ không thực hiện thì có quyền đưa ra QTCLĐ theo quy định của pháp

luật. Tuy nhiên trong thực tiễn cơ quan lao động địa phương chưa nhận được văn bản nào của tổ chức công đoàn về việc yêu cầu GQTCLĐ tập thể thông qua hòa giải.

Nhìn chung, công tác hòa giải của hòa giải viên lao động ở các địa phương chưa có những nét nổi bật do số lượng vụ việc phát sinh không nhiều; mặt khác các kênh tiếp cận giữa NLĐ, NSDLĐ với hòa giải viên lao động ở địa phương còn hạn chế. NLĐ vẫn thiên về khiếu nại lên cơ quan quản lý nhà nước nhiều hơn so với việc đưa ra giải quyết tranh chấp theo con đường hòa giải. Mặt khác vai trò của tổ công đoàn trong việc giám sát thực thi pháp luật lao động chưa được phát huy, do vậy chưa có tranh chấp lao động tập thể về quyền được kiến nghị giải quyết theo quy định của pháp luật.

3.2. Giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động

Hội đồng trọng tài lao động có nhiệm vụ GQTCLĐ tập thể về lợi ích và các tranh chấp tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

Hội đồng trọng tài lao động có các thành viên đại diện cho cơ quan quản lý nhà nước, đại diện của tổ chức của NLĐ và đại diện của tổ chức của NSDLĐ và một số thành viên có am hiểu về pháp luật lao động tham gia. Theo báo cáo của các địa phương, đến nay Hội đồng trọng tài lao động được thành lập ở 63 tỉnh, thành phố, bảo đảm đủ số lượng và cơ cấu thành phần theo quy định của pháp luật. Hội đồng trọng tài lao động hoạt động theo quy chế do Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ban hành.

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích chỉ phát sinh từ quá trình TLTT không thành. Trong thực tế, việc TLTT giữa tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ không được diễn ra thực chất, đúng quy trình theo quy định của pháp luật, do vậy cũng không có tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phát sinh. Từ khi Bộ luật Lao động có hiệu lực thi hành đến nay, Hội đồng trọng tài lao động của các địa phương cũng chưa nhận được một yêu cầu nào từ phía tổ chức đại diện NLĐ hoặc từ phía NSDLĐ về GQTC lao động tập thể. Hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động các địa phương chủ yếu là phối hợp với các cơ quan có liên quan, tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động, đối thoại với doanh nghiệp và NLĐ, phối hợp hỗ trợ thương lượng giải quyết các cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục...

3.3. Giải quyết tranh chấp lao động của tòa án

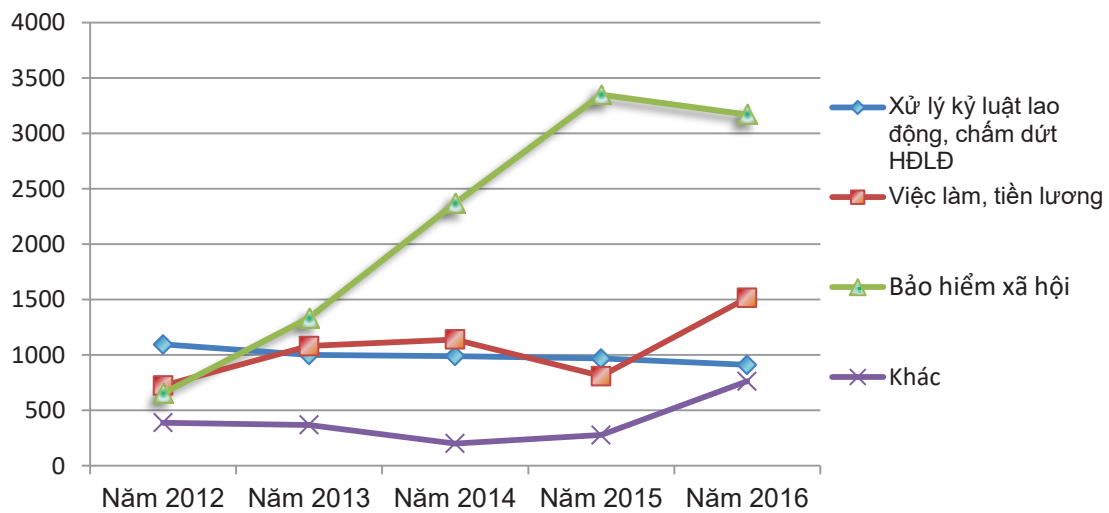
Theo báo cáo của Tòa án, trong 5 năm (2012-2016), tòa án các cấp đã xét xử sơ thẩm 24.854 vụ tranh chấp lao động (bình quân mỗi năm phải xét xử 4970

vụ), số vụ tranh chấp giải quyết tại tòa năm sau cao hơn năm trước, bình quân mỗi năm tăng hơn 1.000 vụ (năm 2012: 3.124 vụ; năm 2013: 4.037 vụ; năm 2014: 5.167 vụ; năm 2015 là 5.680 vụ; năm 2016 là 6.846 vụ).

Trong đó số vụ tranh chấp về bảo hiểm xã hội chiếm tỷ lệ 43%; số vụ tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại chiếm tỷ lệ 19%; số vụ tranh chấp liên quan đến việc làm, tiền lương chiếm 21% tổng số các vụ việc lao động được thụ lý.

Trong những năm qua, tranh chấp về thực hiện TULĐTT và tranh chấp về quyền thành lập, gia nhập hoạt động công đoàn là rất nhỏ, chỉ có 09 vụ việc/24.854 vụ việc được thụ lý giải quyết tại cấp sơ thẩm, chiếm tỷ lệ 0,04%.

Biểu 10. Giải quyết các vụ tranh chấp lao động tại tòa án nhân dân cấp huyện, tỉnh



Nguồn: Tòa án nhân dân tối cao.

3.4. Một số nhận định về hệ thống giải quyết tranh chấp lao động hiện nay

- Hệ thống thiết chế GQTCLĐ hiện nay được tổ chức bán chuyên trách gắn với địa bàn hành chính cấp tỉnh và cấp huyện (trừ cơ quan tòa án).

- Một số tỉnh có ít doanh nghiệp, ít có tranh chấp lao động cá nhân xảy ra, và nếu có xảy ra tranh chấp lao động cá nhân thì NLD thường khiếu nại đến cơ quan quản lý nhà nước để giải quyết. Do vậy việc tham gia GQTC lao động cá nhân của hòa giải viên còn rất ít, thậm chí có nơi chưa có yêu cầu để giải quyết.

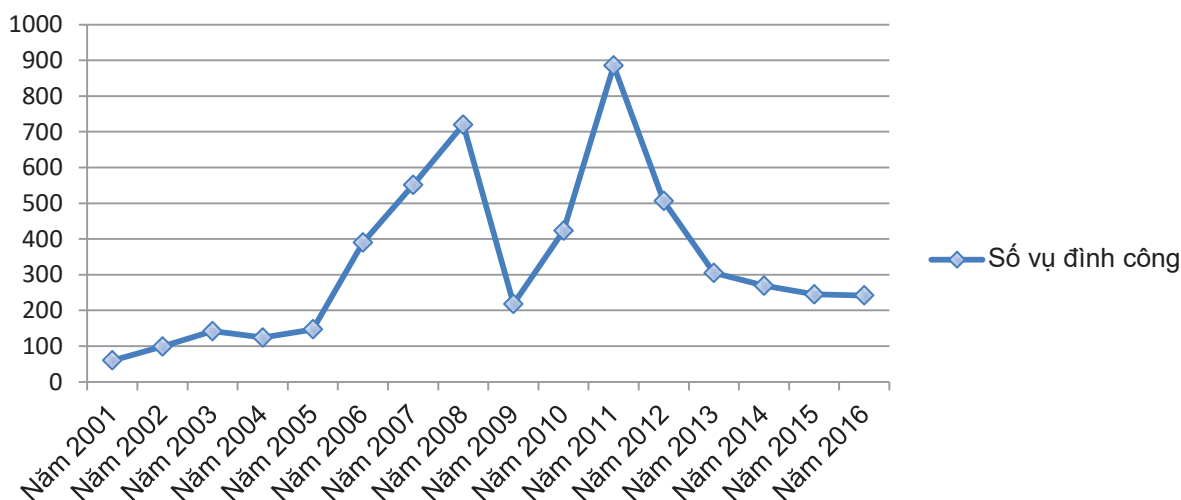
- Vai trò của CĐCS trong việc kiểm tra, giám sát thực thi pháp luật lao động và TLTT chưa được phát huy do vậy hầu như chưa có tranh chấp lao động phát sinh từ tổ chức đại diện tập thể lao động;

- Số vụ việc GQTCLĐ tại tòa án ngày có xu hướng gia tăng, nhưng trình tự, thủ tục tố tụng để GQTCLĐ tại tòa còn quá phức tạp nên vụ việc giải quyết còn kéo dài, chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu của NLĐ.

4. Đình công

Từ năm 1995 đến 31/12/2016 cả nước đã xảy ra gần 6.000 cuộc đình công, 100% số cuộc đình công xảy ra đều không đúng trình tự quy định của pháp luật, 70% số cuộc đình công xảy ra ở những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn.

Biểu 11. Tình hình đình công



Giai đoạn từ năm 2005 đến năm 2012 xảy ra trên 3.800 cuộc, trong đó số cuộc đình công xảy ra ở doanh nghiệp FDI chiếm 78% và DNDD chiếm 21,7%. Giai đoạn từ năm 2013 đến năm 2017 đã xảy ra gần 1.300 cuộc đình công, trong đó trong đó số cuộc đình công xảy ra ở doanh nghiệp FDI chiếm 72,5% và DNDD chiếm 27,4%. Từ năm 2013 đến nay, số cuộc đình công có xu hướng giảm dần, tính chất, mức độ các cuộc đình công cũng đã có những thay đổi so với những năm 2012 trở về trước; tỷ lệ số cuộc đình công xảy ra trong các doanh nghiệp FDI giảm từ 78% xuống còn 72,5%, ngược lại tỷ trọng số cuộc đình công xảy ra trong các DNDD tăng từ 21,7% lên 27,4%.

Đối với các địa phương có nhiều cuộc đình công xảy ra trong những năm vừa qua như Đồng Nai, Bình Dương, Tây Ninh, thành phố Hồ Chí Minh đang có xu hướng giảm khá nhanh nhất là từ năm 2013 trở lại đây, trong khi đó lại phát sinh đình công ở một số tỉnh khác như Thừa Thiên Huế, An Giang, Bình Định.

Nhìn một cách tổng thể thì các vụ tranh chấp lao động và đình công xuất phát chủ yếu từ quyền và lợi ích của NLĐ chưa được bảo đảm. Các chế độ, quyền lợi của NLĐ được thực hiện theo quy định của pháp luật hoặc quy định

của NSDLĐ, chưa xuất phát từ quá trình thương lượng, thỏa thuận, nhất là tiền lương trả chưa tương xứng với thành quả lao động của NLĐ.

Việc giải quyết các vụ đình công trong thời gian vừa qua chủ yếu bằng sự can thiệp của tổ chức liên ngành ở địa phương thông qua cơ chế hành chính và phần lớn các kiến nghị của NLĐ được giải quyết. Từ đó đã dẫn đến một cách hiểu của NLĐ cứ đình công là được, không cần thiết phải qua hòa giải và trọng tài, cũng không nhất thiết phải qua tổ chức đại diện của mình. Chính vì thế đã làm mất đi vai trò của cơ chế thương lượng và cơ chế hòa giải, làm cản trở sự vận động của QHLD theo cơ chế thị trường.

Từ tình hình trên có thể rút ra một số nhận định sau:

- Tỷ trọng các cuộc đình công xảy ra ở các doanh nghiệp FDI giảm dần là do các doanh nghiệp FDI trong những năm qua đã rút ra những bài học kinh nghiệm trong việc phòng ngừa các cuộc đình công, như chủ động xem xét điều chỉnh những bất hợp lý về các chính sách, chế độ, quyền lợi đối với NLĐ; chủ động đối thoại để giải quyết kịp thời các kiến nghị từ phía NLĐ; tăng cường sự phối hợp chặt chẽ với tổ chức công đoàn, tham vấn ý kiến từ phía Ban chấp hành công đoàn về các chính sách liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ. Mặt khác cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở các địa phương cũng đã tập trung vào các doanh nghiệp FDI để tăng cường kiểm tra, thanh tra chấn chỉnh kịp thời việc vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp.

- Tỷ trọng các cuộc đình công ở các DNDD tăng, đặc biệt đối với các DNDD ở những tỉnh trong thời gian gần đây mới phát sinh đình công, phần lớn là các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, sản xuất gia công hàng xuất khẩu, sức cạnh tranh kém, chế độ quyền lợi của NLĐ không được bảo đảm, tăng ca, làm thêm giờ vượt quá quy định, chưa có tổ chức công đoàn nên thường xảy ra đình công.

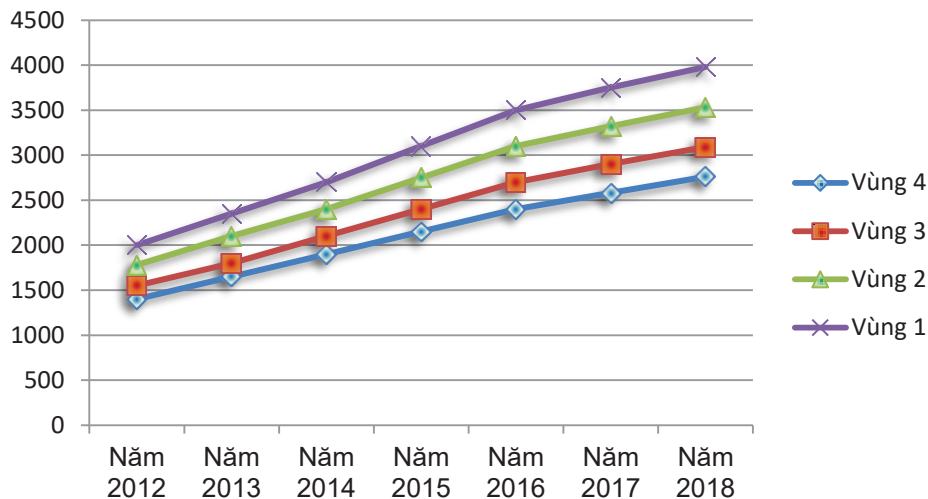
- Các tỉnh có nhiều cuộc đình công xảy ra trong những năm vừa qua đang có xu hướng giảm dần, đặc biệt là thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hà Nội, các tỉnh Đồng Nai, Bình Dương, Tây Ninh, Long An, Hải Phòng đã triển khai nhiều giải pháp để tăng cường quản lý nhà nước, hỗ trợ, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện tốt pháp luật lao động, tăng cường đối thoại, thương lượng để bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Một số địa phương đã xây dựng và triển khai Đề án phát triển QHLD nhằm thực hiện đồng bộ các giải pháp để xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

5. Các tiêu chuẩn lao động tác động đến quan hệ lao động

5.1. Về tiền lương:

Trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia, hàng năm điều chỉnh mức lương tối thiểu phù hợp với quá trình phát triển của từng thời kỳ.

Biểu 12. Điều chỉnh tiền lương tối thiểu



Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Các mức lương tối thiểu do Chính phủ điều chỉnh trong những năm qua bảo đảm bù được trượt giá sinh hoạt và cải thiện tiền lương thực tế của NLD. Qua phân tích, đánh giá hàng năm cho thấy việc điều chỉnh mức lương tối thiểu nhìn chung không ảnh hưởng lớn đến việc làm, thất nghiệp và không gây tăng đột biến chi phí của doanh nghiệp.

Bảng 2. Năng suất lao động và tiền lương của Việt Nam so với một số quốc gia trong khu vực

Tên nước	Năng suất lao động (nghìn USD)	Tiền lương tối thiểu (USD/tháng)	Tiền lương bình quân (USD/tháng)
Malaysia	20,3	219,6- 238,7	594
Philippines	7,2	125,2- 259,6	220
Singapore	92,4		3.673
Thái Lan	10,5	235,6- 243,5	389
Việt Nam	3,9	114,9- 167	231

Xét về nền lương tối thiểu thì Việt Nam là nước có mức lương tối thiểu thấp nhất so với 4 nước phát triển trong khối ASEAN. Tuy nhiên so với năng suất

lao động thì năng suất lao động của Việt Nam bằng 1/2 của Philippines, bằng 2/5 của Thái Lan và bằng 1/5 của Malaysia. Trong khi đó mức lương tối thiểu của Việt Nam bằng 80% của Philippines, bằng 60% của Thái Lan và Malaysia và tiền lương bình quân của Việt Nam cao hơn tiền lương bình quân của Philippines và bằng 60% tiền lương bình quân của Thái Lan. Từ tình hình trên cho thấy Việt Nam đang mất dần lợi thế cạnh tranh về tiền lương và chi phí lao động.

Tiền lương của NLD do NLD với NSDLĐ trên cơ sở việc làm, kết quả lao động và mặt bằng tiền lương trên thị trường. Nhà nước không can thiệp vào chính sách tiền lương và cơ chế trả lương của doanh nghiệp.

Theo số liệu điều tra, tiền lương bình quân NLD trong các loại hình doanh nghiệp và trong một số ngành nghề như sau:

Năm 2016, tiền lương bình quân của NLD đạt 5,71 triệu đồng/tháng, tăng 7,5% so với năm 2015; trong đó doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tiền lương bình quân của là 5,69 triệu đồng/tháng, tăng 8,58% so với năm 2015; DNDD tiền lương bình quân của là 5,47 triệu đồng/tháng, tăng 10,06% so với năm 2015.

Thu nhập bình quân năm 2016 là 6,03 triệu đồng, tăng 5,4% so với năm 2015; doanh nghiệp FDI là 5,7 triệu đồng/tháng; DNDD là 6,04 triệu đồng/tháng. Trong đó, tiền lương bình quân trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ là 6,05 triệu đồng/người/tháng, lĩnh vực nông - lâm - ngư nghiệp là 6,10 triệu đồng/người/tháng, lĩnh vực công nghiệp, xây dựng là 6,02 triệu đồng/người/tháng.

Năm 2017, tiền lương bình quân của người lao động đạt 6,2 triệu đồng/người/ tháng, bằng 1,8 lần mức lương tối thiểu vùng bình quân, trong đó vùng I, mức lương bình quân của người lao động bằng 1,92 lần mức lương tối thiểu vùng; mức lương bình quân của vùng IV bằng 1,72 lần mức lương tối thiểu vùng.

Một số quan điểm cho rằng thu nhập của NLD làm việc trong các doanh nghiệp còn thấp, tiền lương đóng bảo hiểm xã hội bình quân thấp là do mức lương tối thiểu quy định thấp. Điều này không phù hợp với quan điểm thỏa thuận về tiền lương. Mức lương tối thiểu chỉ là mức sàn để bảo vệ NLD, còn tiền lương do NLD thỏa thuận với NSDLĐ tùy thuộc vị trí chức danh công việc, điều kiện làm việc và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Trong thực tiễn, việc thương lượng, thỏa thuận về tiền lương giữa NLD, đại diện tập thể NLD với NSDLĐ chưa được các bên quan tâm. Nhiều doanh nghiệp

chưa thực hiện việc xây dựng thang lương, bảng lương và không cung cấp đầy đủ thông tin về tiền lương cho NLD nên NLD thiếu thông tin để thỏa thuận tiền lương; vai trò của CĐCS trong việc thỏa thuận chính sách tiền lương, hệ thống thang lương của NLD chưa được phát huy, nhiều doanh nghiệp không có nội dung thỏa thuận về tiền lương trong TULĐTT. Do vậy trong thời gian qua có khoảng 80% số cuộc đình công xảy ra là do tranh chấp về tiền lương, tiền ăn giữa ca và tiền thưởng.

5.2. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:

Bộ luật Lao động năm 2012 đã quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trong đó giờ làm việc trong ngày không quá 8 giờ, và giờ làm việc trong tuần không quá 48 giờ. Ngoài ra pháp luật lao động cũng quy định tiêu chuẩn làm thêm giờ, NSDLĐ có quyền huy động NLD làm thêm giờ không quá 4 giờ trong ngày, 30 giờ trong một tháng và 200 giờ trong một năm; trường hợp đặc biệt NSDLĐ cũng có quyền thỏa thuận với NLD về huy động làm thêm giờ không quá 300 giờ trên một năm. Theo báo cáo Điều tra Lao động Việc làm năm 2016 của Tổng cục Thống kê thì khoảng 42,7% lao động làm từ 40-48 giờ/tuần và con số đáng lo ngại đó là có tới 35,1% lao động làm việc trên 48 giờ một tuần. Tỷ trọng lao động làm việc trên 48 giờ một tuần của nam (38,4%) cao hơn của nữ (31,8%).

Số giờ làm việc bình quân/tuần của năm 2016 là 44,9 giờ/tuần, số giờ làm việc bình quân/tuần của nam cao hơn nữ và vùng Đông Nam Bộ có số giờ làm việc bình quân/tuần cao nhất trong 6 vùng (48,5 giờ/tuần).

Trong thực tế nhiều nơi, NLD đã thỏa thuận với NSDLĐ đạt được mức giờ làm việc bình quân là 44 giờ trong tuần, đó là ở một số doanh nghiệp của Nhật Bản, doanh nghiệp của Hàn Quốc. Tuy nhiên trong thực tế nhiều doanh nghiệp đã huy động làm thêm giờ vượt quá số giờ quy định từ 100-200 giờ/ năm để đáp ứng yêu cầu sản xuất có tính thời vụ.

5.3. Về An toàn và vệ sinh lao động

Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 đã quy định vai trò trách nhiệm của các cơ quan, doanh nghiệp, NLD trong việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, tổ chức quản lý công tác an toàn, vệ sinh lao động trong cơ sở sản xuất, kinh doanh, chính sách, chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; đại diện tập thể NLD có quyền thương lượng thỏa thuận với NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến an toàn và vệ sinh lao

động, bảo đảm điều kiện làm việc tốt hơn và có lợi hơn cho NLD so với quy định của pháp luật.

Tuy nhiên trong thực tế, điều kiện làm việc của công nhân ở nhiều nơi vẫn chưa được bảo đảm. Nhiều công nhân phải làm việc trong môi trường bị ô nhiễm nặng như nóng, bụi, tiếng ồn, độ rung vượt tiêu chuẩn cho phép. Điều đó đã tác động xấu đến sức khỏe NLD, gây ra các bệnh nghề nghiệp. Trung bình hàng năm, các đơn vị đã đo, kiểm tra môi trường lao động được gần 550.000 mẫu. Số mẫu đo, kiểm tra môi trường lao động vượt tiêu chuẩn cho phép chiếm trên 10%, chưa có xu hướng giảm, tập trung vào yếu tố phóng xạ, từ trường, bụi, ồn, ánh sáng, rung, hơi khí độc. Nhiều chức danh nghề nặng nhọc độc hại và đặc biệt nặng nhọc độc hại phát sinh trong thực tế chưa được cập nhật và ban hành để làm cơ sở cho việc giải quyết các chế độ quyền lợi cho NLD.

Theo số liệu thống kê của BLĐTB&XH thì số vụ tai nạn lao động xảy ra còn lớn, năm 2016 cả nước xảy ra 7.588 vụ với 7.806 người bị tai nạn, trong đó tai nạn chết người chiếm 9%. So với năm 2015 thì số vụ tai nạn lao động giảm, nhưng số người tai nạn lao động và số người chết do tai nạn lao động tăng.

Thiệt hại về vật chất do tai nạn lao động xảy ra năm 2016 được xác định như sau: chi phí tiền thuốc, mai táng, tiền bồi thường cho gia đình người chết và những người bị thương,... là 171,63 tỷ đồng; thiệt hại về tài sản là 7,8 tỷ đồng; tổng số ngày nghỉ do tai nạn lao động là 98.176 ngày.

5.4. Tiêu chuẩn về phúc lợi và an sinh xã hội

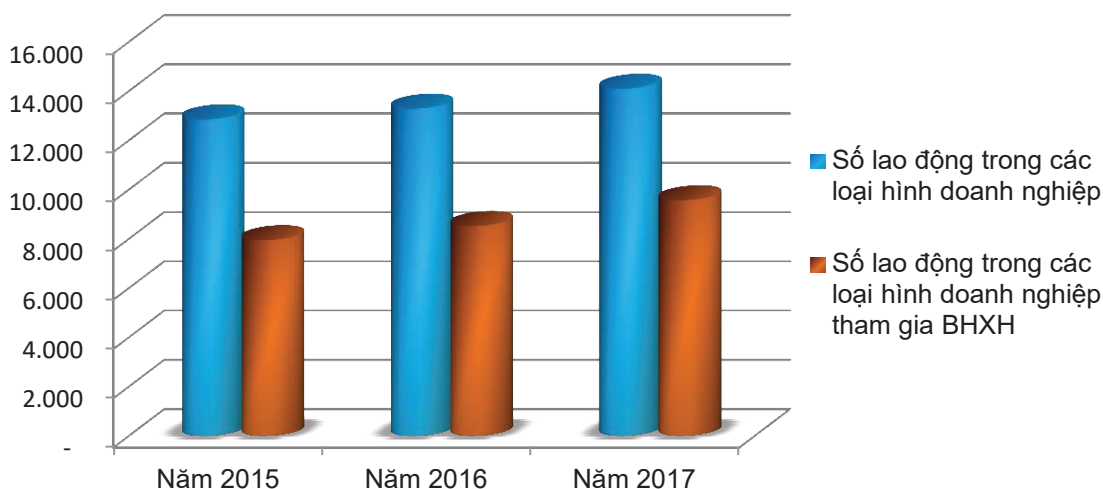
Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của NLD khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội.

Theo số liệu báo cáo của BLĐTB&XH thì năm 2016 có 201.596 doanh nghiệp tham gia bảo hiểm xã hội, tăng 13,2% so với năm 2015. Tổng số người tham gia bảo hiểm xã hội trong các các loại hình doanh nghiệp là 8,52 triệu người, tăng 7,23% so với năm 2015.

Tiền lương bình quân tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của tất cả các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc năm 2016 là 4,3 triệu đồng, tăng 12,16% so với năm 2015 và chiếm 75% tiền lương bình quân của NLD.

**Biểu 13. Số người tham gia bảo hiểm xã hội
trong các loại hình doanh nghiệp**

(đơn vị tính: triệu người)



Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

6. Các yếu tố khác tác động đến quan hệ lao động

Tính đến hết tháng 12/2016, cả nước có 220 KCN đã đi vào hoạt động thu hút 2,8 triệu lao động vào làm việc tại các khu công nghiệp tập trung, trong đó có khoảng 50-60% lao động đến từ các địa phương khác. Việc hình thành các khu công nghiệp tập trung tạo nên sự dịch chuyển, tập trung lực lượng lao động trên cùng một địa bàn dân cư, gây mất cân đối, thiếu hụt về cơ sở hạ tầng và công trình phúc lợi, nhất là vấn đề nhà ở, trường học, nhà mẫu giáo, các thiết chế văn hóa. Vì vậy, quan tâm giải quyết các điều kiện về nhà ở, các công trình phúc lợi công cộng có tác động tích cực đến QHLD.

6.1. Về nhà ở công nhân khu công nghiệp

Việc phát triển nhà ở xã hội, đặc biệt là nhà ở công nhân đã được Chính phủ đưa vào Chiến lược phát triển nhà ở đến năm 2020 và tầm nhìn đến 2030. Đồng thời Chính phủ ban hành Nghị định số 100/2015/NĐ-CP ngày 20 tháng 10 năm 2015 về phát triển và quản lý nhà ở xã hội nhằm tạo điều kiện cho những NLD có thu nhập thấp được sở hữu nhà ở.

Theo thông tin từ Bộ Xây dựng, tính đến hết năm 2016, cả nước đã hoàn thành 179 dự án nhà ở xã hội dành cho công nhân, người thu nhập thấp. Trong đó, có 97 dự án nhà ở xã hội cho công nhân, 82 dự án nhà ở xã hội cho người có thu nhập thấp. Tổng cộng cung cấp khoảng 71.150 căn hộ, tương đương 3,7 triệu m² với mức đầu tư 25.900 tỉ đồng. Để hỗ trợ công nhân, người có thu nhập thấp, các địa phương trong cả nước đang triển khai 70 dự án nhà ở xã hội cho công nhân, 121

dự án nhà ở xã hội cho người có thu nhập thấp. Tổng số căn hộ sẽ là 163.800, mức đầu tư khoảng 71.800 tỉ đồng. Con số trên tuy không nhỏ nhưng mới chỉ đạt 28% so với chỉ tiêu đề ra trong Chiến lược phát triển nhà ở quốc gia.

Tuy nhiên, kết quả thực hiện các dự án nhà ở cho công nhân khu công nghiệp mới đáp ứng được khoảng 15-20% nhu cầu về nhà ở của công nhân, số còn lại đã phải thuê nhà trọ bên ngoài, điều kiện sinh hoạt đa phần là thiếu thốn, chật chội với giá thuê từ 500.000–700.000 đồng/người/tháng.

6.2. Đời sống văn hóa tinh thần

Để xây dựng đời sống văn hóa của công nhân khu công nghiệp gắn với các thiết chế văn hóa tinh thần, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1780/QĐ-TTg ngày 12/10/2011 phê duyệt Đề án xây dựng đời sống văn hóa công nhân ở các Khu công nghiệp đến năm 2015, định hướng đến năm 2020. Mới đây, ngày 12/5/2017, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 655/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Đầu tư xây dựng các thiết chế của công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất” giao cho Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chủ trì triển khai thực hiện. Triển khai các Quyết định nêu trên, nhiều địa phương đã quan tâm quy hoạch, đầu tư xây dựng, đưa vào hoạt động các nhà văn hóa, câu lạc bộ công nhân.

Việc đầu tư xây dựng các trung tâm văn hóa, phục vụ đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân và NLĐ tại khu công nghiệp mới chỉ là những việc làm bước đầu. Hiện nay, cả nước mới có 33 cung văn hóa, nhà văn hóa, trung tâm văn hóa lao động cấp tỉnh; 20 nhà văn hóa lao động cấp huyện; trên 100 nhà văn hóa lao động trong các doanh nghiệp; tại 98 khu công nghiệp mới chỉ có 6 khu công nghiệp có trung tâm văn hóa, thể thao đạt tỷ lệ 6%; có 28% doanh nghiệp tổ chức các cuộc giao lưu, liên hoan, hội diễn văn nghệ; 31% doanh nghiệp tổ chức luyện tập, thi đấu thể thao.

Trên thực tế đời sống văn hóa tinh thần cho công nhân lao động vẫn còn không ít những khoảng trống. Hệ thống thiết chế văn hóa, công trình phúc lợi, trường học, bệnh viện, nhà ở... phục vụ công nhân lao động khu công nghiệp chưa được đầu tư thỏa đáng, chưa đáp ứng được nhu cầu, đời sống văn hóa tinh thần của công nhân, lao động.

V. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ

1. Kết quả đạt được

1.1. Hệ thống pháp luật về lao động và QHLD tiếp tục được hoàn thiện. Bộ luật Lao động được sửa đổi ban hành năm 2012, các luật chuyên ngành như Luật Việc làm, Luật An toàn và vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn cũng được ban hành và sửa đổi bổ sung, qua đó đã hình thành hệ thống các tiêu chuẩn về lao động, từng bước phù hợp với tiêu chuẩn của ILO như mức lương tối thiểu, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; tiêu chuẩn và điều kiện làm việc trong môi trường có hại đến sức khỏe NLD; quyền được lựa chọn việc làm và nơi làm việc của NLD được thực hiện trên cơ sở tự nguyện và thỏa thuận theo hợp đồng lao động; quyền TLTT và quyền được chia sẻ và cung cấp thông tin; quyền gia nhập và thành lập tổ chức của NLD, tổ chức của NSDLĐ, trên cơ sở đó làm căn cứ để tạo lập QHLD tại doanh nghiệp.

1.2. Nhận thức của NLD và NSDLĐ về QHLD đã có chuyển biến căn bản và được nâng lên. NLD từ chỗ phụ thuộc hoàn toàn vào NSDLĐ hoặc NSDLĐ áp đặt các chính sách đối với NLD đã chuyển sang thực hiện cơ chế thương lượng, thỏa thuận về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của cả hai bên. NLD chủ động đối thoại, thương lượng với NSDLĐ để bảo vệ và bảo đảm các quyền và lợi ích chính đáng của mình. Đối thoại, thương lượng đi vào thực chất và mang lại hiệu quả thiết thực hơn, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích của cả hai bên. Đã hình thành một số mô hình điểm trong thương lượng ký kết TULĐTT cấp doanh nghiệp, cấp ngành, chất lượng của các TULĐTT được nâng lên, nhiều chỉ tiêu phản ánh quyền và lợi ích của NLD đạt được cao hơn so với quy định của pháp luật

1.3. Việc tuân thủ pháp luật lao động của NSDLĐ được chú trọng hơn và có những chuyển biến tích cực, nhiều doanh nghiệp quan tâm đến cải thiện điều kiện làm việc, tăng thu nhập, hỗ trợ nhà ở và chăm lo các điều kiện văn hóa tinh thần cho NLD.

1.4. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đã triển khai nhiều chương trình để chỉ đạo hướng dẫn công đoàn các cấp thực hiện như chương trình phát triển đoàn viên và thành lập CĐCS; chương trình phổ biến, tuyên truyền, tư vấn pháp luật cho NLD; chương trình thúc đẩy thương lượng ký kết TULĐTT doanh nghiệp, thí điểm ký kết TULĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp; chương trình triển khai các hoạt động đối thoại, tổ chức hội nghị NLD. Hoạt động của công đoàn các cấp, đặc biệt là CĐCS và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đã có những đổi

mới, chuyển từ chức năng tuyên truyền, giáo dục, tổ chức các phong trào trong công nhân, lao động là chủ yếu sang thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ cùng với chức năng tập hợp, tuyên truyền giáo dục và tổ chức các phong trào trong công nhân lao động; đã xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về TULĐTT, phân loại đánh giá chất lượng của TULĐTT.

1.5. Tổ chức đại diện NSDLĐ triển khai nhiều hoạt động nhằm hỗ trợ và tháo gỡ cho doanh nghiệp trong việc thực thi pháp luật lao động và các vấn đề về QHLĐ như tổ chức tham vấn chính sách, đối thoại với các cơ quan chuyên môn của Chính phủ về chính sách pháp luật lao động, triển khai các hoạt động hỗ trợ nâng cao năng lực cho NSDLĐ về ĐTTNLV, thương lượng ký kết TULĐTT doanh nghiệp, tiến hành thương lượng và ký kết một số TULĐTT cấp ngành, nhóm doanh nghiệp.

1.6. Quản lý nhà nước về lao động và QHLĐ được củng cố và tăng cường. Chức năng quản lý nhà nước về QHLĐ được xác định cụ thể hơn, ngoài chức năng tổ chức thực thi pháp luật lao động, hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động còn có chức năng tham gia hỗ trợ, thúc đẩy QHLĐ trong doanh nghiệp, giải quyết các vấn đề liên quan đến QHLĐ; công tác thanh tra, kiểm tra hướng dẫn thực hiện các quy định của pháp luật lao động được quan tâm chỉ đạo thực hiện; tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về QHLĐ đã hình thành, Cục Quan hệ lao động và Tiền lương được thành lập. Các thiết chế về QHLĐ như hòa giải, trọng tài tiếp tục được củng cố và hoàn thiện nhằm thực hiện có hiệu quả việc GQTCLĐ.

1.7. Thiết chế tham vấn ba bên được thành lập, bảo đảm và phát huy được vai trò của các bên trong việc tham gia xây dựng chính sách pháp luật lao động, tổ chức triển khai thực hiện các chính sách pháp luật về lao động như UBQHLĐ, HĐTLQG.

2. Tồn tại và nguyên nhân

2.1. Tồn tại

a) Cơ chế đối thoại, TLTT tại nhiều doanh nghiệp chưa được các bên quan tâm đúng mức; tầm quan trọng và lợi ích của việc thực hiện đối thoại và thương lượng ký kết TULĐTT chưa được các bên nhận thức sâu sắc; việc triển khai thực hiện còn mang nặng tính hình thức, đối phó, thiếu thực chất. Số lượng doanh nghiệp ký kết TULĐTT chiếm tỷ lệ thấp so với số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, chất lượng của TULĐTT chưa đảm bảo được mục tiêu của TLTT, nội dung của thỏa ước chủ yếu là sao chép lại luật. Mô hình thương

lượng ký kết TULĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp chậm được sơ kết, tổng kết để nhân ra diện rộng, số TULĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp còn ít.

b) Việc tuân thủ pháp luật của một bộ phận NSDLĐ còn nhiều hạn chế, một số NSDLĐ có tư tưởng tối đa hóa lợi nhuận, thiếu sự quan tâm, chia sẻ đến quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ. Tình trạng vi phạm pháp luật của NSDLĐ vẫn còn diễn ra thường xuyên, như vi phạm về chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật lao động, xây dựng thang lương bảng lương, định mức lao động, huy động làm thêm giờ vượt quá quy định của pháp luật, trả lương làm thêm giờ, tiền thưởng; nợ đọng bảo hiểm xã hội ở các doanh nghiệp đang trở thành vấn đề nghiêm trọng, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích NLĐ.

c) Tiền lương, thu nhập của NLĐ còn thấp, việc làm không ổn định, tỷ lệ lao động bỏ việc, nhảy việc còn lớn; nhà ở, các công trình công cộng, phúc lợi xã hội phục vụ NLĐ nói chung và công nhân khu công nghiệp nói riêng mới chỉ đáp ứng được một phần rất nhỏ nhu cầu thực tế.

d) Tranh chấp lao động cá nhân có chiều hướng gia tăng, đình công không đúng trình tự quy định của pháp luật tuy có giảm nhưng còn tiềm ẩn nhiều nguy cơ gây mất ổn định; cơ chế và thiết chế GQTCLĐ và đình công chưa thực sự hiệu quả.

đ) Số lượng lao động được bao phủ bởi tổ chức đại diện của NLĐ chiếm tỷ lệ thấp, nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức đại diện của NLĐ. Những doanh nghiệp nhỏ dưới 10 lao động chưa có cơ chế thành lập tổ chức đại diện NLĐ ngoài doanh nghiệp để bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

e) Hoạt động của CĐCS chậm được đổi mới, chưa coi nhiệm vụ giám sát thực thi pháp luật lao động, đối thoại, thương lượng ký kết TULĐTT là vấn đề cốt lõi để bảo vệ quyền và lợi ích NLĐ; nhiều cuộc tranh chấp lao động và đình công của tập thể lao động không có vai trò của Ban chấp hành CĐCS, vì vậy NLĐ thiếu tin tưởng vào Ban chấp hành CĐCS. Hỗ trợ của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với CĐCS và đối với NLĐ ở những nơi chưa có công đoàn còn nhiều bất cập, thiếu khả thi và không hiệu quả.

g) Hỗ trợ của tổ chức đại diện của NSDLĐ về QHLD chưa được quan tâm. Nhận thức về QHLD của các hiệp hội doanh nghiệp còn có nhiều khác biệt. Vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ về QHLD cũng chưa được pháp luật lao động quy định cụ thể để làm nền tảng và căn cứ pháp lý cho tổ chức này hoạt động có hiệu quả.

h) Quản lý nhà nước về QHLD vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu. Việc hỗ trợ thúc đẩy, phát triển QHLD đối với các doanh nghiệp chưa được quan tâm đúng mức. Các thiết chế hòa giải, trọng tài hoạt động chưa có hiệu quả thiết thực. Các biện pháp chế tài chưa đủ sức để phòng ngừa và ngăn chặn các sai phạm của doanh nghiệp.

i) Cơ chế phối hợp ba bên giữa cơ quan quản lý nhà nước, đại diện NLĐ, đại diện NSDLĐ còn nhiều bất cập, đặc biệt là cơ chế tham vấn hỗ trợ các bên trong QHLD.

2.2. Nguyên nhân của những tồn tại

a) Hệ thống pháp luật lao động chưa đồng bộ, đặc biệt là từ khi hình thành các luật chuyên ngành, Bộ luật Lao động vô hình trung trở thành luật gốc; một số vấn đề liên quan đến QHLD chậm được thể chế hóa, như tổ chức đại diện của NSDLĐ, cơ chế phối hợp ba bên. Một số quy định của pháp luật về lao động chưa phù hợp với tình hình thực tế và tiêu chuẩn lao động của ILO, như quy định về giờ làm thêm, ĐTTNLV, quyền được tham gia tổ chức, quyền TLTT, các thiết chế về GQTCLĐ, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức của NLĐ và tổ chức của NSDLĐ.

b) Hệ thống tổ chức và quản lý nhà nước về lao động còn nhiều bất cập, nhất là hệ thống thanh tra chuyên ngành về lao động đang nằm trong cùng hệ thống tổ chức với thanh tra Bộ, lực lượng biên chế mỏng, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra.

c) Mô hình tổ chức, đội ngũ cán bộ CĐCS, nội dung hoạt động của CĐCS chưa phù hợp với yêu cầu phát triển và chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong giai đoạn mới. Công đoàn cấp trên cơ sở hoạt động như một cơ quan hành chính, cán bộ công đoàn là công chức nhà nước. Trong khi đó CĐCS hoạt động theo mô hình hội, cán bộ CĐCS phần lớn là cán bộ làm quản lý chuyên môn cho NSDLĐ (khoảng 70%); đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên trách ở cơ sở thiếu nghiêm trọng, điều kiện để cán bộ CĐCS hoạt động còn nhiều bất cập. Thiếu sự gắn kết thực sự về trách nhiệm và lợi ích giữa CĐCS với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

d) Tổ chức đại diện NSDLĐ hoạt động chủ yếu theo điều lệ của từng tổ chức, chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ trong QHLD chưa được luật pháp hóa. Vai trò hỗ trợ các vấn đề về QHLD của các tổ chức đại diện của NSDLĐ đối với NSDLĐ còn nhiều hạn chế.

đ) Cơ chế phối hợp ba bên về QHLD ở cấp quốc gia và địa phương vẫn chưa được xác định cụ thể về vai trò nhiệm vụ, mô hình tổ chức, cơ chế vận hành, dẫn đến hiệu quả hoạt động còn thấp, chưa tác động thực sự đến các đối tác về QHLD.

VI. BỐI CẢNH KINH TẾ XÃ HỘI TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG THỜI GIAN TỚI

1. Các yếu tố trong nước

- Kinh tế trong nước tiếp tục ổn định và phát triển trong nhiều năm tới, theo dự báo của Ngân hàng Thế giới, kinh tế Việt Nam năm 2018 có khả năng đạt mức tăng trưởng 6,9%, chỉ số tăng giá tiêu dùng giữ ở mức dưới 4%; Chính phủ đã và đang triển khai nhiều giải pháp cải thiện môi trường cạnh tranh quốc gia, kiến tạo cho phong trào khởi nghiệp và phát triển doanh nghiệp, phấn đấu đến năm 2020 có 01 triệu doanh nghiệp được thành lập

- Hội nghị Ban chấp hành trung ương Đảng lần thứ tư Khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong đó đề ra chủ trương hoàn thiện hệ thống pháp luật, tổ chức và quản lý và bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp phù hợp với quá trình hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, kiện toàn các công cụ, biện pháp quản lý nhằm tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

- Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ 7 của Ban chấp hành Trung ương khóa XII ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp. Theo đó chính sách tiền lương và trả lương cho người lao động do doanh nghiệp quyết định trên cơ sở thỏa thuận giữa NLĐ với NSDLĐ, nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp.

- Ngày 22/3/2018, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 23-NQ/TW về định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, trong đó đặt ra mục tiêu: Đến năm 2030, Việt Nam hoàn thành mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; thuộc nhóm 3 nước dẫn đầu khu vực ASEAN về công nghiệp; tỉ trọng công nghiệp trong GDP đạt trên 40%, tốc độ tăng năng

suất lao động công nghiệp đạt bình quân 7,5%/năm, tỉ lệ lao động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ đạt trên 70%.

- Thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài tiếp tục gia tăng cả về số lượng dự án và quy mô và nguồn lực đầu tư, đặc biệt coi trọng thu hút các dự án có hàm lượng kỹ thuật công nghệ cao.

2. Các yếu tố bên ngoài:

- Việt Nam đã và đang tham gia hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đặc biệt Việt Nam đã trở thành thành viên của cộng đồng ASEAN, tham gia ký kết hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương – CPTPP, ký kết hiệp định thương mại tự do thế hệ mới với EU, đòi hỏi Việt Nam phải thực hiện các cam kết theo hiệp định đã được ký kết, trong đó có nội dung về lao động theo chuẩn mực quốc tế.

- Cuộc cách mạng khoa học, kỹ thuật công nghiệp lần thứ tư trên thế giới phát triển nhanh chóng, trong đó có Việt Nam đã làm thay đổi rất lớn đến quá trình tổ chức sản xuất, tổ chức quản lý, phân công lao động, có những tác động không nhỏ đến năng suất lao động, QHLD và việc làm.

- Là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), cùng với việc tham gia các Hiệp định thương mại thế hệ mới, Việt Nam có trách nhiệm tuân thủ và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Giai đoạn 2016-2020 Chính phủ đã đề ra chương trình kế hoạch nghiên cứu và phê chuẩn các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế.

3. Thời cơ và thách thức tác động đến quan hệ lao động.

3.1. Thời cơ:

- Nhiều quan điểm mới của Đảng, Chính phủ về định hướng phát triển kinh tế, cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tạo nên sự ổn định và phát triển kinh tế vĩ mô, phát triển doanh nghiệp, tạo ra nhiều việc làm mới, nâng cao hiệu quả việc làm, thúc đẩy thị trường lao động phát triển, từng bước cân đối giữa cung và cầu lao động làm tiền đề để phát triển QHLD.

- Cạnh tranh ngày càng gia tăng, cùng với thực hiện cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tạo ra động lực thúc đẩy tăng NSLĐ, làm tiền đề và điều kiện để tăng tiền lương, thu nhập, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho NLĐ, cải thiện môi quan hệ giữa NLĐ với NSDLĐ.

- Khi quyền tham gia tổ chức của NLĐ được bảo đảm, NLĐ có quyền lựa chọn cho mình một tổ chức đại diện để bảo vệ quyền và lợi ích của mình tốt

nhất, thông qua thực hiện tốt cơ chế đối thoại, thương lượng ký kết TULĐTT, đây là nền tảng để duy trì quan hệ lao động ổn định và phát triển.

3.2.Thách thức.

- Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư trên thế giới phát triển nhanh chóng, trong đó có Việt Nam đang làm thay đổi mô hình quản trị nhân sự và mô hình quan hệ lao động, tác động rất lớn đến quan hệ lao động tại nơi làm việc.

- Khi quyền tham gia tổ chức của NLD được thực thi, nhiều tổ chức khác nhau của NLD được thành lập trong một doanh nghiệp, làm nảy sinh nhiều mâu thuẫn, xung đột giữa các tổ chức với nhau tác động tiêu cực đến quan hệ lao động tại doanh nghiệp.

- Tham gia vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, áp lực cạnh tranh giữa các doanh nghiệp và giữa các quốc gia gia tăng, doanh nghiệp buộc phải tìm mọi biện pháp để cắt giảm chi phí, trong đó có chi phí lao động, giảm việc làm đã tác động trực tiếp đến quan hệ lao động.

VII. QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN QUAN HỆ LAO ĐỘNG THỜI GIAN TỚI

1. Quan điểm

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong các doanh nghiệp là một trong những yếu tố quan trọng góp phần ổn định môi trường đầu tư, bảo đảm tăng trưởng kinh tế bền vững và thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội. Trong bối cảnh Việt Nam tham gia hội nhập ngày càng sâu rộng với nền kinh tế thế giới và việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế đòi hỏi cần phải có mô hình QHLD thích hợp nhằm phát huy quyền của NLD trong việc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của mình tại doanh nghiệp.

Sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật về lao động, luật công đoàn phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế và các cam kết quốc tế; đổi mới nâng cao hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước về lao động và quan hệ lao động phù hợp với xu thế phát triển.

Đổi mới tổ chức, hoạt động của Công đoàn Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để thực hiện hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD, thu hút người lao động tham gia công đoàn. Đồng thời thực hiện quản lý tốt sự ra đời, hoạt động của các tổ chức của NLD tại doanh nghiệp.

Phát huy vai trò của các tổ chức đại diện của cộng đồng doanh nghiệp và đội ngũ doanh nhân trong việc tập hợp, phản ánh ý kiến, nguyện vọng của đội

ngũ doanh nhân; tăng cường hợp tác, tham vấn, đối thoại với các cơ quan quản lý nhà nước. Tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý cho các hiệp hội và hỗ trợ nâng cao năng lực cho các hiệp hội doanh nghiệp hoạt động.

2. Giải pháp trong thời gian tới

2.1. Hoàn thiện thể chế, pháp luật lao động và quan hệ lao động

Tiếp tục hoàn thiện thể chế, pháp luật về lao động, pháp luật công đoàn, phù hợp với lộ trình và kế hoạch phê chuẩn các công ước của ILO của Việt Nam; xác lập rõ quyền của NLD, quyền của NSDLĐ trong việc gia nhập và thành lập tổ chức của họ; thừa nhận quyền được tham gia tổ chức và quyền thương lượng tập thể của các bên trong quan hệ lao động; hoàn thiện các thiết chế về GQTCLĐ, tiến tới thành lập các cơ quan chuyên trách về giải quyết tranh chấp lao động ở các địa phương có nhu cầu lớn; xác định rõ, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc hỗ trợ thúc đẩy quan hệ lao động bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn lao động của ILO và cam kết với các nước. Sớm nghiên cứu xây dựng và ban hành Luật về tố tụng các vụ án về lao động; Luật tổ chức hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ, xác định rõ mô hình tổ chức và chức năng, nhiệm vụ của tổ chức đại diện NSDLĐ trong quan hệ lao động.

2.2. Tăng cường vai trò quản lý nhà nước về quan hệ lao động

- Kiện toàn hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về quan hệ lao động từ Trung ương đến cơ sở để vừa thực hiện chức năng quản lý nhà nước về quan hệ lao động, vừa thực hiện tốt chức năng hỗ trợ thúc đẩy quan hệ lao động phát triển.

- Đẩy mạnh việc tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động: cơ quan quản lý nhà nước chủ trì, phối hợp cùng tổ chức đại diện NLD, tổ chức đại diện NSDLĐ triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ nhằm nâng cao nhận thức, ý thức và kỷ luật, kỷ cương trong việc chấp hành pháp luật lao động của NSDLĐ và NLD.

- Nâng cao năng lực của cơ quan thanh tra lao động, bảo đảm kiểm soát tốt việc thực thi pháp luật lao động của NSDLĐ, xử lý nghiêm minh, kiên quyết, có hiệu quả đối với những doanh nghiệp cố tình vi phạm pháp luật lao động.

- Phối hợp cùng tổ chức đại diện NSDLĐ, tổ chức đại diện NLD cùng cấp hỗ trợ NLD, NSDLĐ thúc đẩy và thực hiện có hiệu quả cơ chế đối thoại tại nơi làm việc nhằm nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của NLD đối với doanh nghiệp, cũng như thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp trong việc giải quyết

các kiến nghị của NLD; đẩy mạnh việc TLTT và ký kết TULĐTT một cách thực chất và có hiệu quả, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của NLD cũng như quyền và lợi ích của NSDLĐ, mở rộng diện bao phủ TULĐTT thể đối với NLD. Tổng kết mô hình TLTT và ký kết TULĐTT ngành, nhóm doanh nghiệp, để nhân ra diện rộng.

- Nghiên cứu mô hình để thành lập tổ chức thuộc cơ quan quản lý nhà nước thực hiện chức năng quản lý và đăng ký, giám sát hoạt động của các tổ chức của NLD, tổ chức của NSDLĐ. Đây là nội dung mới, chưa có tiền lệ ở nước ta, do vậy cần có sự tham khảo đối với các nước có mô hình tương tự như của các nước trên thế giới, đồng thời cần có bước đi thận trọng vừa thực hiện được quyền tham gia tổ chức của NLD và NSDLĐ, đồng thời vừa thực hiện được vai trò quản lý của nhà nước.

2.3. Thúc đẩy đối thoại, thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể.

- Công đoàn cơ sở cần chủ động đề xuất các nội dung và yêu cầu NSDLĐ đồng tiến hành TLTT và ký kết TULĐTT, bảo đảm quyền và lợi ích của NLD. NSDLĐ duy trì việc đối thoại thường xuyên nhằm cung cấp thông tin, chia sẻ những khó khăn cũng như những thành quả của doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh; phát huy vai trò trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật, sáng tạo của người lao động, tăng cường sự hợp tác giữa NLD với NSDLĐ, xây dựng môi trường lao động thân thiện, lành mạnh.

- Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tăng cường bồi dưỡng kỹ năng đối thoại, thương lượng ký kết TULĐTT cho CĐCS, hỗ trợ CĐCS trong việc thu thập thông tin, đề xuất nội dung và yêu cầu, tiến hành đối thoại và TLTT một cách thực chất và mang lại kết quả thiết thực.

- Tổ chức đại diện NSDLĐ tuyên truyền nâng cao nhận thức cho NSDLĐ về vai trò, tầm quan trọng của ĐTTNLV và TLTT. Phải coi ĐTTNLV và TLTT và ký kết TULĐTT là những nội dung quan trọng và là cơ sở, nền tảng để quan hệ lao động phát triển tốt, bảo đảm được lợi ích của NSDLĐ cũng như NLD trong doanh nghiệp.

- Cơ quan quản lý nhà nước cung cấp thông tin, hỗ trợ, tư vấn pháp luật, xây dựng cơ chế để thúc đẩy các bên đối thoại, thương lượng hiệu quả, thiết thực; tổng kết, giới thiệu các mô hình TLTT hiệu quả để nhân ra diện rộng.

2.4. Nâng cao vai trò trách nhiệm của tổ chức đại diện NLD

a) Đổi mới tổ chức, hoạt động của Công đoàn Việt Nam

- Đổi mới tổ chức, hoạt động của Công đoàn Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; tạo điều kiện về nguồn lực đủ mạnh để thực hiện hiệu quả các hoạt động đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng NLD, thu hút NLD và tổ chức của NLD tại doanh nghiệp tham gia Công đoàn Việt Nam.

- Công đoàn Việt Nam cần khẳng định vai trò, vị trí, ưu thế của mình, trong tổ chức và hoạt động. Là một tổ chức trong hệ thống chính trị, dưới sự lãnh đạo của Đảng, có nhiều thuận lợi để thực hiện sứ mệnh trong việc đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Vì vậy Công đoàn Việt Nam cần đổi mới cơ cấu tổ chức và nội dung hoạt động của các cấp công đoàn trong hệ thống, bảo đảm tính liên kết thống nhất giữa các công đoàn ngành theo chiều dọc từ Trung ương đến địa phương và cơ sở với sự kết hợp quản lý theo chiều ngang trên từng địa bàn, lãnh thổ, khu công nghiệp. Tập trung đổi mới nội dung hoạt động của CĐCS và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở: lấy mục tiêu phát triển của từng doanh nghiệp làm động lực, lấy việc tập hợp, giáo dục, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên công đoàn làm nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt, lấy CĐCS làm địa bàn chủ yếu, lấy sự phối hợp chặt chẽ giữa công đoàn với NSDLĐ, làm phương thức hoạt động. Tập trung nguồn lực để xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, đặc biệt là CĐCS.

Tăng số lượng cán bộ chuyên trách làm công tác công đoàn ở cơ sở, bảo đảm doanh nghiệp có 1.000 lao động trở lên phải có ít nhất 1 cán bộ công đoàn chuyên trách, trên cơ sở đó mới đủ năng lực và điều kiện để hoạt động công đoàn tại cơ sở; thường xuyên tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn về nghiệp vụ công đoàn cho cán bộ công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp, từng bước nâng cao trình độ, và chuyên môn nghiệp vụ về hoạt động công đoàn; kiện toàn lại công đoàn cấp trên cơ sở, đặc biệt là công đoàn cấp huyện để có điều kiện hỗ trợ tốt hơn đối với công đoàn cơ sở theo quy định của pháp luật.

Trên cơ sở đó sớm hoàn thiện Đề án đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn Việt Nam theo chỉ đạo của Ban bí thư Trung ương Đảng.

b) Đối với tổ chức của NLD ngoài hệ thống công đoàn Việt Nam

- Hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, kiện toàn các công cụ, biện pháp quản lý nhằm bảo đảm sự ra đời tổ chức của NLD tại doanh nghiệp, tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh, đúng quy định của pháp luật, phù hợp với các nguyên tắc của ILO, đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

- Đối với tổ chức của NLD ngoài hệ thống công đoàn Việt Nam, cần tuân thủ nghiêm túc tôn chỉ mục đích đề ra, hoạt động trên cơ sở các quy định của pháp luật, cạnh tranh bình đẳng để thể hiện được vai trò đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho thành viên của mình, trên tinh thần tôn trọng các tổ chức khác của NLD và tôn trọng lợi ích của NSDLĐ.

2.5. Hoàn thiện hệ thống tổ chức, chức năng nhiệm vụ của tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

- Cần phải luật pháp hóa quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của tổ chức đại diện NSDLĐ trong quan hệ lao động, quy định cụ thể hơn quyền và trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thành lập và gia nhập tổ chức đại diện của mình để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NSDLĐ.

- Các tổ chức đại diện NSDLĐ ở Trung ương cần phải hướng tới việc tập hợp, liên kết các tổ chức đại diện NSDLĐ ở các ngành, các địa phương, các tổ chức đại diện cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trở thành thành viên chính thức của mình, tạo nên sức mạnh xuyên suốt trong hệ thống để thực hiện tốt chức năng đại diện bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ.

2.6. Hoàn thiện các thiết chế về giải quyết tranh chấp lao động

- Nghiên cứu xây dựng thí điểm cơ quan chuyên trách giải quyết tranh chấp lao động ở một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nếu có điều kiện với vai trò vừa là cơ quan làm nhiệm vụ trung gian hòa giải, trọng tài, vừa là cơ quan hỗ trợ, thúc đẩy đối thoại và TLTT.

- Hoàn thiện mô hình tổ chức và cơ chế hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động hiện tại. Bổ sung vai trò, chức năng và nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài lao động, bảo đảm giải quyết cả các vụ tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể theo yêu cầu của một trong hai bên.

- Thiết lập cơ chế hiệu quả để ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động. Trong đó, đặc biệt là các hành vi can thiệp nội bộ của NSDLĐ đối với hoạt động của tổ chức CĐCS.

2.7. Củng cố và hoàn thiện cơ chế tham vấn ba bên về quan hệ lao động

Xác định rõ mô hình tổ chức tham vấn ba bên ở cấp trung ương và địa phương, bảo đảm vừa thực hiện tốt vai trò tư vấn cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ trong việc xây dựng và ban hành các chính sách về quan hệ lao động, vừa tham vấn và hỗ trợ các đối tác trong việc thực thi các quy định của pháp luật về quan hệ lao động, thúc đẩy cơ chế đối thoại, TLTT tại nơi làm việc.

Tiếp tục kiện toàn và nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia; nghiên cứu, xây dựng và đề xuất các tiêu chuẩn, tiêu chí làm căn cứ khoa học để xác định và điều chỉnh mức lương tối thiểu theo vùng, mức lương tối thiểu giờ cho phù hợp với mỗi giai đoạn phát triển, làm cơ sở để Chính phủ ban hành.

2.8. *Tiếp tục triển khai thực hiện các dự án về nhà ở và các công trình phúc lợi, xã hội* (trường học, nhà mẫu giáo, các thiết chế văn hóa) phục vụ công nhân lao động ở các khu công nghiệp tập trung góp phần thúc đẩy và củng cố quan hệ lao động phát triển.

3. Khuyến nghị

3.1. Đối với Quốc hội.

- Đưa vào chương trình nghị sự của Quốc hội trong nhiệm kỳ này về sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn; thực hiện phê chuẩn một số công ước cơ bản của ILO.

3.2. Đối với Chính phủ

- Ban hành kịp thời các văn bản hướng dẫn thi hành luật sau khi các văn bản luật có hiệu lực thi hành nhằm bảo đảm tính đồng bộ trong việc triển khai thực hiện các quy định của pháp luật về quan hệ lao động.

- Hoàn thiện các biện pháp chế tài, quy trình xử lý vi phạm pháp luật về lao động để đảm bảo xử lý kịp thời, nghiêm minh các hành vi phạm pháp luật và bảo đảm các giải pháp phòng ngừa, răn đe.

- Đưa nội dung giáo dục về pháp luật lao động, tác phong lao động và quan hệ lao động vào các chương trình giáo dục, đào tạo nghề để NLD nhận thức và hành xử đúng pháp luật, đồng thời tăng cường năng lực giám sát đối với người sử dụng lao động trong việc chấp hành đầy đủ các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật.

- Hoàn thiện hệ thống tổ chức, biên chế của đội ngũ công chức làm công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động ở các cấp; thực hiện có hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động. Thành lập hệ thống tổ chức, cơ chế quản lý đối với tổ chức đại diện NLD, tổ chức đại diện của NSDLĐ, nhằm bảo đảm cho hệ thống quan hệ lao động vận hành đúng pháp luật và mang lại hiệu quả thiết thực.

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thông tin phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động, quan hệ lao động, đồng thời đáp ứng nhu cầu thông tin thuộc lĩnh vực này đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

- Thiết lập các kênh thông tin kết nối giữa NLD, CĐCS, NSDLĐ với cơ quan quản lý nhà nước để kịp thời xử lý những vụ việc vi phạm pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn trong doanh nghiệp; hỗ trợ các bên trong doanh nghiệp đối thoại, thương lượng, thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

- Củng cố và nâng cao năng lực hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động phi tòa án theo quy định của pháp luật; xây dựng mạng lưới hòa giải, chuẩn hóa đội ngũ hòa giải viên lao động để người lao động có nhiều cơ hội lựa chọn và yêu cầu giải quyết khi có tranh chấp xảy ra. Xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, về nghiệp vụ và kỹ năng thương lượng, hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động đối với lực lượng hòa giải viên lao.

- Thúc đẩy hoạt động của cơ chế 3 bên ở cấp Trung ương thông qua việc tăng cường hoạt động của UBQHLD cấp quốc gia, tiến tới hình thành cơ chế 3 bên ở một số tỉnh, thành phố có nhiều doanh nghiệp, nhiều khu công nghiệp nhằm tăng cường cơ chế tham vấn, hỗ trợ và đối thoại giữa các bên trong quan hệ lao động.

- Có chính sách huy động các nguồn lực đầu tư phát triển nhà ở và các công trình phúc lợi, xã hội (trường học, nhà mẫu giáo, các thiết chế văn hóa) phục vụ công nhân lao động ở các khu công nghiệp tập trung.

3.3. Với tổ chức đại diện người lao động

a) Đối với Công đoàn Việt Nam:

- Đổi mới và hoàn thiện mô hình tổ chức của công đoàn các cấp, nâng cao năng lực, hỗ trợ, tham vấn cho CĐCS hoạt động, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của CĐCS nhằm phát huy lợi thế của mình trong việc tập hợp và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của đoàn viên công đoàn; giữ vững vai trò, vị thế của mình trong hệ thống các tổ chức chính trị xã hội của Đảng

- Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ CĐCS, có năng lực, trình độ và là lực lượng nòng cốt tham gia đối thoại, TLTT, tập hợp và phát triển đoàn viên, triển khai các hoạt động đáp ứng nhu cầu chính đáng của đoàn viên, người lao động.

- Xây dựng, tổ chức thực hiện các thiết chế nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho NLD.

- Xây dựng cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa ban chấp hành CĐCS với đoàn viên, người lao động và xây dựng cơ chế đối thoại thường xuyên giữa

ban chấp hành CĐCS với NSDLĐ dưới nhiều hình thức với mục tiêu đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp NLD.

b) Đối với tổ chức của NLD không thuộc hệ thống công đoàn Việt Nam, cần tuân thủ nghiêm túc tôn chỉ mục đích đề ra, hoạt động trên cơ sở các quy định của pháp luật, cạnh tranh bình đẳng với các tổ chức khác trong một doanh nghiệp để thể hiện được vai trò đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho thành viên của mình.

3.4. Với tổ chức đại diện NSDLĐ và NLD.

- Kịp thời nắm bắt và phổ biến đầy đủ các chính sách pháp luật lao động cho các doanh nghiệp là thành viên. Hướng dẫn, hỗ trợ NSDLĐ thực hiện trách nhiệm xã hội của mình, mà trước hết là đối với NLD trong doanh nghiệp mình.

- Triển khai chương trình hợp tác nhằm tăng cường năng lực NSDLĐ trong việc xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa tại nơi làm việc, trong đó đặc biệt chú trọng đến hoạt động ĐTTNLV, TLTT, ký kết và thực hiện TULĐTT.

- Tiếp tục kiện toàn bộ máy của tổ chức đại diện NSDLĐ và hỗ trợ việc thành lập Hiệp hội doanh nghiệp cấp tỉnh.

- Về phía NSDLĐ phải coi lực lượng lao động của mình là tài sản vô giá, và có trách nhiệm, phối hợp và tạo điều kiện để NLD hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; thường xuyên trao đổi bàn bạc với NLD và tổ chức đại diện của họ về những vấn đề liên quan đến trách nhiệm và quyền lợi NLD, lắng nghe ý kiến góp ý, kiến nghị từ phía NLD để giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh trong hoạt động sản xuất kinh doanh và trong quan hệ lao động; quan tâm chăm lo đến đời sống vật chất tinh thần của NLD, tạo điều kiện để họ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp./.

Phụ lục: Tình hình kinh tế xã hội

T T	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
1	Tốc độ tăng trưởng GDP	%	5,03	5,42	5,98	6,68	6,21	6,81
2	Chỉ số lạm phát	%	9,21	6,6	4,09	0,63	2,66	3,53
3	Cơ cấu kinh tế							
a	- Nông, lâm nghiệp và thủy sản	%	19,67	18,38	18,12	17	16,32	15,34
b	- Công nghiệp và xây dựng	%	38,63	38,31	38,5	33,25	32,72	33,34
c	- Dịch vụ	%	41,7	43,31	43,38	39,73	40,92	41,32
d	- Thuế sp trừ trợ cấp sản phẩm	%			10	10,02	10,04	10
4	Lực lượng lao động	triệu người	52,58	53,65	54,48	54,61	54,4	54,8
5	Lượng lao động làm việc	triệu người	51,69	52,4	53	52,9	53,3	53,7
a	Theo lĩnh vực							
	- Nông, lâm nghiệp và thủy sản	%	47,5	46,9	46,6	44,3	41,9	40,3
	- Công nghiệp và xây dựng	%	21,1	21,1	21,4	22,9	24,7	25,7
	- Dịch vụ	%	31,4	32%	32	32,8	33,4	34%
b	Theo khu vực							
	- Thành thị	%			30,4	31,2	31,9	31,9
	- Nông thôn	%			69,6	68,8	68,1	68,1
6	Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động	triệu người	46,95	47,49	47,75	48,19	47,7	48,2
7	Tỷ lệ lao động thất nghiệp lao động	%	1,99	2,18	2,08	2,31	2,30	2,24
	- Thành thị	%	3,25	3,59	3,43	3,29	3,18	3,18
	- Nông thôn	%	1,42	1,54	1,47	1,83	1,86	1,82
8	Tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động	%	2,80	2,75	2,45	1,82	1,64	1,63
9	Năng suất lao động xã hội	triệu đồng	63,1	68,7	74,3	79,3	84,5	93,2

Tài liệu này được sự hỗ trợ của Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động mới của ILO do Bộ Lao động Hoa Kỳ (Dự án NIRF USDOL) và Chính phủ Canada (Dự án NIRF Canada) tài trợ. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ và Chính phủ Canada, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Bộ Lao động Hoa Kỳ hay Chính phủ Canada. 100% chi phí của Dự án NIRF USDOL được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 3 triệu USD.

