

# ĐÁNH GIÁ VIỆC THI HÀNH CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

★ THS NGUYỄN HOÀNG HÀ

*Văn phòng ILO Việt Nam*

● **Tóm tắt:** Hiến pháp năm 2013 có những quy định tiến bộ về lao động, quan hệ lao động. Bài viết này phân tích sâu về thực trạng thi hành pháp luật về quan hệ lao động (QHLD) theo tinh thần của Hiến pháp 2013, từ đó đề xuất hướng tiếp cận thi hành hiệu quả hơn pháp luật về quan hệ lao động, đặc biệt chú trọng căn cứ thực tiễn hoàn thiện các quy định pháp luật nhằm đổi mới tổ chức và nâng cao năng lực hoạt động của tổ chức đại diện người lao động (NLĐ), tổ chức đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ) và cơ quan quản lý nhà nước cũng như hoàn thiện các thiết chế tài phán trọng tài lao động và tòa án lao động thúc đẩy mạnh hơn QHLD lành mạnh, tiến bộ, hài hòa và ổn định trong thời gian tới.

● **Từ khóa:** Hiến pháp, bộ luật lao động, quan hệ lao động, quyền trong lao động.

Nhân dịp Quốc hội phê chuẩn Công ước số 98<sup>(1)</sup>, thảo luận dự thảo bộ luật lao động<sup>(2)</sup> và nhằm cung cấp thêm thông tin đánh giá hơn 10 năm thực hiện Chỉ thị số 20 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định trong doanh nghiệp<sup>(3)</sup>, bài viết sẽ tập trung phân tích tình hình và thực tiễn thực thi pháp luật về QHLD ở Việt Nam theo tinh thần Hiến pháp năm 2013, văn kiện đánh dấu một bước chuyển lớn, cột mốc quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển Nhà nước pháp quyền XHCN của dân, do dân và vì dân.

1. Các điểm mới trong quy định về quan hệ lao động theo tinh thần của Hiến pháp 2013

Thứ nhất, Hiến pháp 2013 đề cao cách tiếp cận quyền trong các QHLD dựa trên quyền, trong đó quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân được đặt ở vị trí quan trọng<sup>(4)</sup> thể hiện ở bước chuyển mới về tư duy và nhận thức trong việc kế thừa các quy định của Hiến pháp đầu tiên năm 1946 và tiếp thu những tiến bộ, thành tựu tri thức nhân loại qua bài học kinh nghiệm và các tiêu chuẩn quốc tế từ nhiều điều ước quan trọng của tổ chức Liên Hợp Quốc<sup>(5)</sup>.

Về các quy định liên quan đến QHLD, Hiến pháp 2013 khẳng định rõ tinh ưu việt của Nhà nước pháp quyền XHCN, đảm bảo công bằng trong cách tiếp cận đến QHLD của các chủ thể tham gia. Đây cũng là một trong những điểm mới của Hiến pháp 2013 so với các bản Hiến

pháp trước đây là Nhà nước xác định nhiệm vụ không chỉ chú trọng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD mà cả NSDLLĐ. Điều này thể hiện thái độ đối xử bình đẳng với các bên (chủ thể) trong quan hệ lao động, coi trọng đóng góp của mọi thành phần kinh tế (chủ sở hữu) trong nền kinh tế quốc dân, khác với trước đây trong nền kinh tế tập trung, Nhà nước luôn đóng vai trò chủ đạo điều hành quyết định mọi vấn đề, đáp ứng thực tiễn yêu cầu khách quan của tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng và xu hướng toàn cầu hóa cao của nền kinh tế thế giới. Hiến pháp 2013 khẳng định nhiệm vụ của Nhà nước trong việc xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định - đây cũng là mục tiêu quan trọng mà Đảng<sup>(6)</sup>, Chính phủ và các doanh nghiệp luôn hướng tới trong nền kinh tế thị trường. Nhìn dưới lăng kính luật quốc tế, thúc đẩy thương lượng, đối thoại xã hội và phát triển quan hệ lao động<sup>(7)</sup> hài hòa, ổn định luôn là mục tiêu ưu tiên trong tôn chỉ mục đích của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), đặc biệt là trong Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động thông qua năm 1998 và xuyên suốt các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) mà Việt Nam là quốc gia thành viên<sup>(8)</sup>.

*Thứ hai*, Hiến pháp 2013 kết tinh nhiều nguyên tắc và định hướng tiến bộ. Nội hàm của khái niệm “QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định” phản ánh mục tiêu kỳ vọng của các bên tham gia quan hệ lao động, đặc biệt chú trọng việc tôn trọng và thúc đẩy các nguyên tắc cơ bản và quyền trong lao động được quy định cụ thể trong Tuyên bố của ILO năm 1998<sup>(9)</sup>. Có thể nói, đây là lần đầu tiên QHLD được quy định chặt chẽ và có cơ sở pháp lý cao ở tầm hiến định nhằm giúp Nhà nước xây dựng và hoàn thiện các văn bản luật và văn bản dưới luật trong lĩnh vực quan trọng này.

*Thứ ba*, Hiến pháp 2013 xác định rõ cơ chế đảm bảo công lý và bảo vệ quyền con người khi vận hành hệ thống quan hệ lao động. Về việc bảo vệ các quyền và lợi ích của các bên có liên quan khi xảy ra vi phạm Nhà nước sẽ đứng ra bảo vệ và cân bằng lợi ích của cả NLD và NSDLLĐ theo đúng cam kết hướng tới mục tiêu xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định. Với tinh thần đó, Nhà nước tạo điều kiện tổ chức, thiết lập các cơ chế, bộ máy chuyên trách bảo đảm sự bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của cả NLD và NSDLLĐ. Khoản 3, Điều 102<sup>(10)</sup>, Hiến pháp năm 2013 quy định Tòa án bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân. Điều này có ý nghĩa rất quan trọng, khẳng định những nguyên tắc của một nền tư pháp hiện đại vì công lý, lẽ công bằng và bảo đảm quyền con người. Mặc dù, thực tiễn cho thấy vẫn còn nhiều thách thức trong việc thực thi các quy định trên để bảo đảm mục tiêu đề ra.

## 2. Thực tiễn thi hành các quy định về quan hệ lao động

Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội thông qua ngày 18-6-2012, có hiệu lực thi hành từ ngày 1 tháng 5 năm 2013. Đây là lần sửa đổi, bổ sung thứ 4 của Bộ luật lao động kể từ khi Quốc hội ban hành lần đầu tiên năm 1994, tuy nhiên do thời gian chuẩn bị hồ sơ dự án luật gấp, nhiều nội dung của Bộ luật lao động 2012 vẫn chưa thể chế hóa đầy đủ tinh thần của Hiến pháp năm 2013 liên quan đến quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động, QHLD và thị trường lao động<sup>(11)</sup>. Việc thực thi các quy định của Hiến pháp 2013 liên quan đến QHLD còn thể hiện nhiều bất cập, hạn chế trong thực tiễn ở cả cấp trung ương và địa phương.

Với mục đích đánh giá tính hiệu quả của các quy định trên, bài viết phân tích sáu thiết chế nền tảng của QHLD trong nền kinh tế thị trường bao gồm: (i) thiết chế đại diện; (ii) thiết chế hỗ trợ và trung gian hòa giải; (iii) thiết chế trong tài; (iv) thiết chế tòa án; (v) thiết chế tham vấn ba bên và (vi) thiết chế quản lý nhà nước.

#### **Thiết chế đại diện**

Thiết chế đại diện trong QHLD bao gồm tổ chức đại diện cho NLD và tổ chức đại diện cho NSDLĐ. Ở Việt Nam, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam là tổ chức cấp trung ương đại diện cho NLD; trong khi tổ chức đại diện NSDLĐ ở Trung ương theo Nghị định số 53/2014/NĐ-CP là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hiệp hội Doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam. Theo Nghị định này, cơ quan quản lý nhà nước (Bộ LĐ-TBXH) phải lấy ý kiến Tổng LĐLĐ Việt Nam và Phòng TMCN Việt Nam, Liên Minh HTX Việt Nam và Hiệp hội DNVVN về 3 nội dung<sup>(12)</sup>: (a) chính sách, pháp luật về lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, NSDLĐ trong quan hệ lao động; (b) các biện pháp phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động và (c) báo cáo thực hiện các Công ước của ILO đã được Việt Nam phê chuẩn.

*Tổng liên đoàn lao động Việt Nam*: là một tổ chức chính trị - xã hội<sup>(13)</sup> được tổ chức theo nhiều cấp từ Trung ương đến công đoàn ở doanh nghiệp<sup>(14)</sup>. Theo kết quả điều tra của Tổng LĐLĐ Việt Nam<sup>(15)</sup> về nội dung công việc của các cán bộ công đoàn cấp trên cơ sở dành nhiều thời gian nhất cho các hoạt động về hành chính, sự vụ; các hoạt động có liên quan trực tiếp đến thực hiện chức năng bảo vệ quyền và lợi ích công nhân lao động chỉ chiếm khoảng 1/6 tổng lượng thời gian hoạt động của cán bộ công đoàn. Đồng thời, cán bộ công đoàn cũng dành

hơn 1/7 thời gian cho các hoạt động không có liên quan trực tiếp đến hoạt động công đoàn. Khi Việt Nam chuyển sang nền kinh tế thị trường và hội nhập thì tổ chức này có thêm nhiệm vụ như một tổ chức đại diện cho NLD trong quan hệ lao động, trong thực tế đó chỉ là một trong những chức năng của Tổng LĐLĐ Việt Nam. Ngoài ra, thực tiễn hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp còn yếu, mang nặng tính hình thức: mới dừng lại ở việc vận động, đôn đốc mà chưa có biện pháp giúp đỡ và bảo vệ NLD thiết thực; chưa chủ động đề xuất yêu cầu nội dung thương lượng tập thể, đối thoại tại nơi làm việc<sup>(16)</sup>. Qua kiểm tra, giám sát thực tế cho thấy nội dung các bản quy chế của các doanh nghiệp cơ bản là sao chép Nghị định 60/2013/NĐ-CP của Chính phủ<sup>(17)</sup>, chưa cụ thể hóa vào điều kiện thực tế của doanh nghiệp, chưa quy định nội dung cụ thể, cơ chế vận hành và phương thức thực hiện các hình thức dân chủ cơ sở; trách nhiệm của các bên trong việc thực hiện các hình thức dân chủ cơ sở<sup>(18)</sup>. Thực trạng thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể thấp: tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể chỉ đạt 10% trên tổng số doanh nghiệp và thương lượng tập thể mới chỉ diễn ra ở khoảng 60% doanh nghiệp đã thành lập công đoàn cơ sở. Việc xây dựng Thỏa ước lao động tập thể chủ yếu tập trung ở khối các doanh nghiệp nhà nước, Ngân hàng thương mại cổ phần và một số doanh nghiệp có số lượng lao động nhiều, đơn hàng lớn. Số doanh nghiệp còn lại hầu như chưa có thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể<sup>(19)</sup>.

*Tổ chức đại diện của NLD ở doanh nghiệp*: là đề xuất mới<sup>(20)</sup> cần đăng ký hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước và hoạt động độc lập với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Đây được cho là bước tiến quan trọng chuyển tải cam kết

chính trị mạnh mẽ của Việt Nam khi tham gia ký Hiệp định đối tác toàn diện tiến bộ xuyên Thái Bình Dương<sup>(21)</sup>. Ở các nước đang phát triển khác, có nhiều tổ chức đại diện NLD cùng hoạt động độc lập với nhau trong nhiều ngành nghề khác nhau. Với Việt Nam, đây là lần đầu tiên có đề xuất cái cách lớn kể từ năm 1994. Mặc dù vậy, thiết chế mới này cần thời gian để tự khẳng định mình khi là một bên bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD, nhất là những NLD yếu thế trong QHLD ở doanh nghiệp và bước đầu giúp pháp luật lao động tương thích hơn với Công ước ILO về tự do lập hội và bảo vệ quyền tổ chức, 1948 (số 87)<sup>(22)</sup>.

*Tổ chức đại diện NSDLLD*: Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam đã và đang tham gia tích cực vào cơ chế ba bên và cùng với các cơ quan quản lý nhà nước tham gia vào các hoạt động xây dựng chính sách. Tuy nhiên, hoạt động còn khá hạn chế, hiện nay không có thẩm quyền quyết định, định đoạt, đại diện thực sự cho NSDLLD trong đối thoại, thương lượng với tổ chức công đoàn để ký kết thỏa ước lao động tập thể, tham vấn, hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động và đình công ở doanh nghiệp. Liên minh HTX Việt Nam và Hiệp hội DNVVN cũng mới tham gia đóng góp chính sách ở mức độ còn hạn chế trong khu vực hợp tác xã và đối thoại chính sách cho DNVVN.

#### *Thiết chế hỗ trợ và trung gian hòa giải*

Hòa giải viên lao động là một thiết chế trong QHLD, là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 5 năm để hòa giải các tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hòa giải viên lao động là do cấp tỉnh bổ nhiệm, miễn nhiệm và quản lý. Bộ luật Lao động năm 2012 quy định hòa giải viên lao động có thẩm quyền giải quyết mọi tranh chấp lao động, gồm: tranh chấp lao động

cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Theo đánh giá của Bộ Lao động Thương binh và xã hội, hệ thống pháp luật quy định về hoạt động trung gian hòa giải thông qua thiết chế hòa giải viên lao động ngày càng được hoàn thiện dần; mô hình trung gian hòa giải chính thức do Nhà nước thiết lập ngày càng được khẳng định rõ hơn; vị trí của hòa giải viên lao động được xác lập cao hơn thông qua sự thay đổi về cơ chế tuyển chọn, bổ nhiệm, miễn nhiệm và cử tham gia giải quyết các tranh chấp lao động. Phạm vi hoạt động của hòa giải viên cũng được mở rộng hơn, từ cấp huyện lên cấp tỉnh, điều này đặc biệt có ý nghĩa trong việc tăng cường được đội ngũ hòa giải viên lao động có nhiều kinh nghiệm của tỉnh tập trung cho các địa bàn trọng điểm, nơi có nhiều vấn đề phức tạp phát sinh, cần có sự tham gia, hỗ trợ của những hòa giải viên lao động tốt để cải thiện tình hình quan hệ lao động.

#### *Thiết chế trọng tài*

Hội đồng trọng tài lao động được thành lập ở cấp tỉnh, do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định; thư ký hội đồng là người của Sở Lao động Thương binh và xã hội làm việc chuyên trách. Việc quản lý hoạt động của hội đồng được giao cho cấp tỉnh, từ khâu tuyển chọn, bổ nhiệm, đánh giá kết quả hoạt động và bảo đảm kinh phí và các điều kiện cần thiết khác cho hoạt động của hội đồng. Ngoài ra, ở cấp Trung ương, vai trò quản lý, hỗ trợ của Bộ Lao động Thương binh và xã hội là xác lập khung khổ pháp lý và tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn đối với trọng tài viên trong giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, thực tế thi hành cho thấy quy định về hoạt động trung gian hòa giải của Hội đồng trọng tài lao động còn gặp nhiều hạn chế, vai trò của hội đồng trọng tài gần như không có

sự khác biệt so với hòa giải viên lao động, chỉ dừng lại ở vai trò hỗ trợ hai bên hòa giải chưa giải quyết triệt để vấn đề. Mặc dù Hội đồng trọng tài lao động đã được thành lập ở 60 tỉnh, thành phố nhưng chưa hề có một vụ việc nào mà các bên tranh chấp đề nghị Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

#### **Thiết chế Tòa án**

Hội đồng Thẩm phán - Tòa Án Nhân dân Tối cao đến nay vẫn chưa ban hành Nghị quyết hướng dẫn xét xử tranh chấp lao động là hạn chế lớn, việc xét xử tranh chấp lao động của các Thẩm phán phần lớn dựa vào việc tự nghiên cứu, tiếp thu kinh nghiệm của người đi trước, tham khảo ý kiến cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương<sup>(23)</sup>. Thách thức thấy rõ ở cấp độ địa phương, các Tòa án cấp quận huyện thường không phân công Thẩm phán chuyên xử án lao động, số lượng tranh chấp lao động ở mỗi đơn vị hàng năm không lớn, là một số nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng xét xử án lao động chưa cao trong thời gian qua. Toàn ngành Tòa án thụ lý tổng số 2.406 vụ án lao động<sup>(24)</sup>, nhưng tuyệt đại đa số là vụ án lao động cá nhân, không có vụ án lao động nào giải quyết về tranh chấp lao động tập thể và đình công. Tranh chấp lao động nhiều nhưng thủ tục, trình tự quy định theo tổ tụng dân sự kéo dài, thiếu thực tế nên số các vụ việc đưa đến tòa án rất ít, đa số là tranh chấp lao động cá nhân. Tỷ lệ các vụ án do Tòa sơ thẩm xét xử phải cải chính, sửa chữa án tương đối cao, nhiều vụ án bị kéo dài.

#### **Thiết chế tham vấn ba bên**

*Ủy ban QHLD quốc gia*: là thiết chế ba bên cấp quốc gia chỉ có chức năng tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ mà không có chức năng quản lý nhà nước. Tuy nhiên, trên thực tế hoạt động của Ủy ban QHLD chưa có nhiều đóng góp nổi bật trong quá trình vận hành QHLD thời gian qua.

*Hội đồng Tiền lương Quốc gia*: có trách nhiệm thực hiện các chức năng và nhiệm vụ: “*tư vấn cho Chính phủ*”. Hoạt động của Hội đồng Tiền lương Quốc gia được đánh giá khá cao, nổi bật nhất là các phiên thảo luận ba bên về mức lương tối thiểu vùng hàng năm đưa ra khuyến nghị trình Chính phủ ban hành chính thức. Tính đến nay, các khuyến nghị của Hội đồng đều được Chính phủ phê duyệt.

#### **Thiết chế quản lý nhà nước**

Hiện nay, lĩnh vực QHLD chưa được tách riêng mà được gộp vào lĩnh vực lao động - tiền lương. Hiện nay, Cục QHLD và Tiền lương<sup>(25)</sup> là cơ quan đầu mối giúp hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

*Sở/Phòng Lao động Thương binh và xã hội*: là cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công phần lớn cũng do hòa giải viên cấp huyện đảm nhiệm. Thực tế cho thấy những hoạt động của ngành lao động cấp tỉnh và cấp huyện nhìn chung đều mang nặng tính hành chính.

Ban quản lý các khu công nghiệp: giống như Sở/Phòng Lao động Thương binh và xã hội, vai trò quản lý hành chính của Ban Quản lý các Khu công nghiệp đang là trọng tâm, vai trò hỗ trợ các bên chưa được chú trọng thực hiện.

### **3. Đề xuất giải pháp thi hành hiệu quả hơn pháp luật quan hệ lao động**

*Thứ nhất*, tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật QHLD nhằm thúc đẩy đổi mới tổ chức và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn, đặc biệt là chủ trọng nâng cao năng lực của tổ chức đại diện mới của NLD, đồng thời quan tâm tạo hành lang pháp lý cho tổ chức đại diện NSDLD phát triển mạnh hơn nữa trong thời gian tới đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của Công ước về tự do liên kết và bảo vệ quyền tổ chức, năm 1948 (số 87)<sup>(26)</sup>. Cần tập trung vận

động, thành lập tổ chức công đoàn cơ sở thực sự đại diện<sup>(27)</sup> cho tập thể NLD, đủ mạnh, có năng lực để đàm phán, thương lượng với đại diện NSDLĐ, ký kết thỏa ước lao động tập thể phù hợp và cùng cam kết tôn trọng thực hiện. Trong tình hình hiện nay, việc lựa chọn điểm tập trung xây dựng tổ chức công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất là một giải pháp thực tế, thích hợp cần được nghiên cứu, tổ chức thực hiện thí điểm, sau đó tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm và triển khai rộng rãi. Ngoài ra, chú trọng hoàn thiện thiết chế đại diện mới của NLD song song với việc tập trung nâng cao năng lực đại diện, bảo vệ của các tổ chức này<sup>(28)</sup>. Xuất phát từ tình hình thực tế, theo nguyên tắc đại diện thực sự, ở cấp trung ương cần tổ chức thống nhất mô hình đại diện cho NSDLĐ. Ở cấp cơ sở, nhằm giải quyết mối QHLD còn nhiều bất cập, cần tập trung xây dựng tổ chức đại diện NSDLĐ của khu công nghiệp, khu chế xuất, tiến hành đối thoại, đàm phán, thương lượng với tổ chức công đoàn khu công nghiệp, khu chế xuất, giải quyết cơ bản những vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ.

*Thứ hai*, hoàn thiện quy định pháp luật giúp xác định đúng vai trò của Nhà nước và tăng cường năng lực của cơ quan quản lý nhà nước về QHLD. Tăng cường bộ máy thanh tra có đủ trình độ đáp ứng yêu cầu, thay đổi phương thức tiến hành thanh tra trong đó đề cao hợp tác tham vấn tư vấn pháp luật lao động giữa thanh tra lao động với công đoàn và tổ chức đại diện NSDLĐ, tăng quyền quyết định xử lý trực tiếp cho thanh tra viên. Tiếp tục hoàn thiện và tăng cường năng lực của thiết chế tham vấn, hỗ trợ của Cục QHLD và tiền lương, trong đó có chức năng đáng kể của các nghiệp đoàn cơ sở. Đối mới cơ chế hòa giải bằng thủ tục hòa giải tự

nguyện và thỏa thuận đạt được trong hòa giải là bắt buộc. Cơ quan hỗ trợ QHLD của Nhà nước chỉ tham gia vào quá trình tư vấn, hòa giải với tư cách người chứng kiến mà không tham gia hội đồng. Cơ chế này cho phép Nhà nước hiện diện ở những nơi và những lúc cần trong hoạt động hòa giải. Tiếp tục hoàn thiện quy định pháp luật về cơ chế phối hợp ba bên trong QHLD tăng cường cơ chế phối hợp ba bên ở cấp trung ương và đẩy mạnh việc hình thành, hoàn thiện cơ chế phối hợp này tại cấp địa phương, cấp ngành, tạo tiền đề cho việc thiết lập cơ chế đối thoại, tham vấn thường xuyên giữa các bên trong các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Giải pháp căn bản và lâu dài là phải xây dựng được cơ chế đối thoại và thương lượng thực chất. Đây là điều kiện tiên quyết hạn chế tranh chấp lao động và đình công, tiến tới xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định theo đúng quy định của Hiến pháp năm 2013.

*Thứ ba*, củng cố và tăng cường năng lực của thiết chế tài phán trọng tài lao động và tòa án lao động. Chú trọng sử dụng đa dạng và linh hoạt thiết chế trọng tài lao động. Khi các thiết chế hỗ trợ được hình thành, cơ chế đối thoại, thương lượng vận hành thực sự, thì hình thức tài phán trọng tài sẽ được các bên tranh chấp ưu tiên lựa chọn. Cần chú trọng chuyên môn hóa công tác xét xử các vụ án lao động, xây dựng và bố trí đội ngũ thẩm phán chuyên trách, có đủ năng lực chuyên môn giải quyết các tranh chấp lao động theo nhu cầu thực tế. Việt Nam cũng như nhiều quốc gia đang phát triển khác đang đối mặt với thực tiễn thi hành pháp luật đa dạng, nhiều vấn đề mới thách thức phạm vi áp dụng điều chỉnh của bộ luật lao động<sup>(29)</sup>. Bộ luật lao động tương thích và phù hợp với thực tế là điều kiện cần, thương lượng, đối thoại và đàm phán hiệu quả là điều kiện đủ để có QHLD hiệu

quả và năng lực của các bên tham gia là điều kiện tiên quyết để hiện thực hóa nó. Điều này cần phải được phát triển song song với việc cải cách luật pháp. Kinh nghiệm quốc tế<sup>(1)</sup> và các tiêu chuẩn lao động quốc tế sẽ giúp Việt Nam có khung pháp lý chuẩn mực cùng với các bài học quý báu của các quốc gia khác.

*Thứ tư, đảm bảo tính nhất quán và đồng bộ ở các quy định pháp luật về QHLD trong hệ thống pháp luật quốc gia.* Đây cũng là một thách thức lớn trong quá trình Việt Nam đang tích cực xây dựng và phát triển Nhà nước pháp quyền XHCN, trong đó Nhà nước tôn trọng, đề cao và bảo đảm quyền con người trong mọi lĩnh vực hoạt động của mình, tạo mọi điều kiện cho công dân thực hiện quyền của mình theo đúng các quy định của pháp luật □

(1) Công ước số 98 về áp dụng các nguyên tắc quyền tổ chức và thương lượng tập thể là một trong tám Công ước cơ bản của ILO. Quốc hội thông qua phê chuẩn với tỷ lệ rất cao (93,39%) vào ngày 14-06-2019.

(2) Xem toàn văn dự luật lao động 2019, <http://duthaoonline.quochoi.vn>, truy cập 18-06-2019.

(3) Nguồn: Thư viện pháp luật, <https://thuvien-phapluat.vn>, truy cập 16-03-2019.

(4) Tham khảo nội dung Chương II về quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân gồm 35 điều xác lập các quyền căn bản của con người được Hiến pháp công nhận, tôn trọng và bảo đảm: <http://www.chinhphu.vn>.

(5) Việt Nam là thành viên của 7/9 công ước quốc tế chủ chốt về quyền con người và đã phê chuẩn 5/8 Công ước cơ bản, 3/4 Công ước quản trị và 14/177 Công ước kỹ thuật của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO).

Nguồn: Báo Thế giới và Việt Nam (Bộ Ngoại Giao): <http://baoquoctevn>.

(6) Ngày 5-6-2008, Ban chấp hành Trung ương Đảng đã ban hành Chỉ thị số 22-CT/TW về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

(7) Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa QHLD là: *"Nhưng mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa những NLD và sử dụng lao động tại nơi làm việc, cũng như các mối quan hệ giữa các đại diện của NLD và NSDLĐ ở cấp ngành và cấp quốc gia và sự tương tác của họ với Nhà nước"*.

(8) Nguồn: Hệ thống thông tin về các tiêu chuẩn lao động quốc tế (NORMLEX), <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 14-03-2019.

(9) Nguồn: Văn Phòng ILO, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998*, <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 30-03-2019.

(10) Xem nội dung đầy đủ Khoản 3, Điều 102: *"Tòa án nhân dân có nhiệm vụ bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân"*.

(11), (16), (18), (19) Xem: Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật lao động năm 2012 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội, ngày 31-01-2018, tr.5, 44, 22.

(12) Điều 4, Nghị định số 53/2014/ND-CP.

(13) Điều 10, Hiến pháp 2013 quy định rõ chức năng nhiệm vụ của Tổng Liên Đoàn Lao động Việt Nam: *"Công đoàn Việt Nam là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của NLD được thành lập trên cơ sở tự nguyện, đại diện cho người lao động"*.

(14) Xem thêm hệ thống tổ chức Công đoàn quy định tại Điều 9, Điều lệ Công đoàn Việt Nam do Đại hội Công Đoàn lần thứ XI thông qua ngày 30-7-2013, <http://www.congdoan.vn>, truy cập ngày 12-03-2019.

(15) Xem báo cáo của Tổng LĐLĐ Việt Nam năm 2011 về hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp

chia thành 5 nhóm công việc cho thấy thời gian làm việc bình quân của cán bộ công đoàn: (a) nhóm công việc thực hiện chức năng bảo vệ quyền lợi của công đoàn viên và NLD: 16,73%; (b) nhóm công việc về tuyên truyền, giáo dục: 4,51%; (c) nhóm công việc về hoạt động XH, VHVN, TDTT: 14,18%; (d) nhóm công việc hành chính, sự vụ có liên quan trực tiếp đến hoạt động công đoàn: 49,83% và (e) nhóm công việc không liên quan trực tiếp đến hoạt động công đoàn (giữ chức vụ trong Đảng, đoàn thể khác): 14,74%.

(17) Xem Nghị định 60/2013/ND-CP về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, <https://thuvienphapluat.vn>, truy cập ngày 04-04-2019.

(20) Nghị quyết số: 06-NQ/TW của Ban Chấp Hành TW Đảng khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế đã có quy định rõ: "*Bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của NLD tại doanh nghiệp phù hợp với quá trình hoàn thiện khuôn khổ pháp luật theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với các nguyên tắc của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO)*". <https://thuvienphapluat.vn>, truy cập ngày 14-03-2019.

(21) Ngày 08-3-2018, Việt Nam đã ký "*Hiệp định đối tác toàn diện tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*" (tiếng Anh gọi tắt là CPTPP). Hiệp định này về cơ bản giữ nguyên nội dung của Hiệp định TPP, trong đó chương 19 về lao động.

(22) Xem thêm bài viết về "*Tăng cường đảm bảo quyền của đối tượng yếu thế trong quan hệ lao động*" của PGS.TS Vũ Công Giao và ThS Nguyễn Hoàng Hà.

(23) Xem thông tin chưa sê của Tòa án Nhân dân thành phố Hồ Chí Minh: <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn>, truy cập 14-9-2018.

(24) Số liệu thống kê tại 33 Tòa án nhân dân tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương trong báo cáo tổng hợp về tình hình thi hành Bộ luật lao động năm 2012 (ngày 31-01-2018).

(25) Chức năng nhiệm vụ của Cục QHLD được chi tiết tại Quyết định số: 736/QĐ-LĐTBXH của Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội: <http://www.molisa.gov.vn>, truy cập 6-4-2019.

(26) Công ước số 87 nêu "*quyền của NLD và NSDLLĐ được thành lập và gia nhập các tổ chức do chính họ lựa chọn mà không cần phải được cho phép trước*".

(27) Một trong những mục tiêu chính của cải cách pháp luật lao động là "*tạo môi trường thuận lợi, trong đó công đoàn trở thành tổ chức đại diện có hiệu quả của NLD*". Tuy nhiên, theo báo cáo khảo sát của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội về thực tiễn thương lượng tập thể (TLTT) vào tháng 7 năm 2018, vai trò CD ở doanh nghiệp còn nghiêng nhiều vào hoạt động chăm lo NLD, hơn là vai trò đại diện, bảo vệ và thúc đẩy cho quyền lợi của NLD thông qua đối thoại, TLTT. Ở hầu hết các công đoàn cơ sở, vị trí chủ tịch công đoàn và ủy viên ban chấp hành CDCS là do người quản lý doanh nghiệp nắm giữ, buộc cán bộ CD phải đồng thời giữ hai vai: đại diện cho người quản lý và đại diện cho NLD. Điều này làm cho TLTT không thể diễn ra theo đúng bản chất của nó.

(28) Ở các nước đang phát triển khác, có nhiều tổ chức đại diện NLD cùng hoạt động độc lập với nhau trong nhiều ngành nghề khác nhau. Với Việt Nam, đây là lần đầu tiên có đề xuất thành lập nghiệp đoàn mới ở cấp doanh nghiệp, hoạt động độc lập với Tổng LĐLĐ Việt Nam và là bước cải cách lớn giúp pháp luật lao động tương thích hơn với Công ước ILO về tự do lập hội và bảo vệ quyền tổ chức, 1948 (số 87).

(29) Xem cuốn *Labour Law and Worker Protection in developing countries*, Tzehainesh Tekle, ILO Geneva, 2010, tr.142-143.

(30) Xem thêm sách chuyên khảo *International and Comparative labour law - current challenges*, Arturo Bronstein, ILO Geneva (2009), tr.30-57.