

QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Phạm Thị Nga¹, Trần Trọng Nhất²,
Lê Chí Trung³

Tóm tắt

Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta. Quan hệ lao động được thực hiện tốt có vai trò quan trọng trong việc phát huy các lợi thế về nguồn lực lao động, thúc đẩy sản xuất, kinh doanh, góp phần tiến tới duy trì sự ổn định chính trị, xã hội. Tuy nhiên, bối cảnh xây dựng quan hệ lao động ở Việt Nam hiện nay đã có nhiều thay đổi trước yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Bài viết tập trung phân tích những bất cập trong quá trình xây dựng và thực hiện quan hệ lao động ở Việt Nam theo cơ chế ba bên: Nhà nước; người lao động và người sử dụng lao động. Số liệu được sử dụng trong bài viết chủ yếu là các số liệu thứ cấp được lấy từ các Báo cáo của ILO, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Một số khuyến nghị được đưa ra nhằm tiếp tục hoàn thiện quan hệ lao động ở Việt Nam là: Hoàn thiện khung pháp lý về lao động; tăng cường vai trò của người lao động và người sử dụng lao động.

Từ khóa: Hội nhập quốc tế, quan hệ lao động, lao động Việt Nam.

INDUSTRIAL RELATIONS IN VIETNAM IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL INTEGRATION

Abstract

Establishing harmonious, stable and progressive industrial relations in enterprise is a major policy of our Party and State. Well-performed industrial relations play an important role in promoting production and business, and contributing to maintaining political and social stability. However, the context of building industrial relations in Vietnam today has changed a lot due to the requirements of deeper international integration. The article focuses on analyzing the inadequacies in the process of building industrial relations in Vietnam according to the tripartite mechanism: the State, Employees and Employers. The data used in the article are mainly secondary data taken from the reports of the ILO, the Vietnam General Confederation of Labor. Some recommendations are made to further improve the industrial relations in Vietnam including completing the legal framework on labor; strengthening the roles of employees and employers.

Keyword: International integration, industrial relations, Vietnamese employees.

JEL classification: J, J01, J08, J8.

1. Đặt vấn đề

Thời gian qua, quan hệ lao động ở Việt Nam đã được cải thiện đáng kể và có nhiều chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, Việt Nam đang trong quá trình xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN) trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Điều này đòi hỏi cần pháp luật lao động hiện đại, các thiết chế quan hệ lao động cùng các tổ chức đại diện cho người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) vững mạnh hơn, năng lực thực thi pháp luật tốt hơn, tránh được những bất đồng dẫn đến tranh chấp xảy ra trong quan hệ lao động,... để có thể hưởng lợi từ thương mại và đầu tư quốc tế. Từ thực tế trên cho thấy, việc nghiên cứu về quan hệ lao động trong cơ chế ba bên: Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Tổng quan nghiên cứu

Về vấn đề Quan hệ lao động, đã có một số công trình trong nước và quốc tế khá toàn diện như:

Một số nghiên cứu về khái niệm Quan hệ lao động của một số học giả như: nhà kinh tế học người Mỹ J.T Dunlop; Giáo sư Grant và Malette (Trường Đại học Tổng hợp Québec – Montreal; Giáo sư Loic Cadin (Trường Đại học Thương mại Paris – ESCP). Điềm chung trong các quan niệm của các tác giả trên là đã thống nhất một số điểm chính về quan hệ lao động, đó là: i) Quan hệ lao động là quan hệ giữa những người lao động và người sử dụng lao động; ii) Quan hệ lao động chịu sự điều chỉnh của pháp luật và Nhà nước có thể can thiệp trực tiếp vào mối quan hệ này khi cần thiết; iii) Quan hệ lao động diễn ra trong một phạm vi rộng (ở tất cả các ngành), những chủ yếu ở các ngành công nghiệp – nơi sử dụng nhiều lao động, quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động đa dạng, phức tạp.

Một cách nhìn khác được coi là toàn diện và được chấp nhận rộng rãi là quan điểm của các chuyên gia của ILO “*những mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa những người sử dụng lao động tại nơi làm việc, cũng như các mối quan hệ giữa các đại diện của họ với Nhà nước. Những mối quan hệ như thế xoay quanh các khía cạnh pháp luật,*

kinh tế, xã hội học, tâm lý học và bao gồm cả những vấn đề như tuyển mộ, thuê mướn, sắp xếp công việc, đào tạo, kỷ luật, thăng chức, buộc thôi việc, kết thúc hợp đồng, làm ngoài giờ, tiền thưởng, phân chia lợi nhuận, giáo dục, y tế, vệ sinh, giải trí, chỗ ở, giờ làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, các vấn đề để phúc lợi cho người thất nghiệp, ốm đau, tai nạn, tuổi cao và tàn tật”. Ngoài việc chỉ ra chủ thể của quan hệ lao động, các loại quan hệ lao động... các chuyên gia còn chỉ ra những nội dung rất cụ thể của quan hệ này.

Có thể thấy, các quan điểm trên đều xem xét quan hệ lao động là một hệ thống có nhiều chủ thể tương tác trong quá trình lao động sản xuất theo hai cơ chế vận hành chủ yếu của quan hệ này, đó là cơ chế hai bên (Người sử dụng lao động – Người lao động) và cơ chế ba bên (đại diện Nhà nước – đại diện người sử dụng lao động – đại diện người lao động).

Về việc xây dựng thiết chế nhằm điều chỉnh Quan hệ lao động ở Việt Nam được đề cập trong một số Dự án như: Dự án “Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế về quan hệ lao động để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam” (Nguyễn Duy Phúc, 2016); Dự án “Thúc đẩy xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động” (Dự án NIRF, 2018) được thực hiện giữa Bộ Lao động – Thương binh

và Xã hội (LĐTBXH) và ILO. Trên cơ sở phân tích, đánh giá mức độ phù hợp của thiết chế, cơ chế quan hệ lao động hiện tại so với những cam kết quốc tế của Việt Nam, các Đề án đã đề xuất những giải pháp nhằm điều chỉnh thiết chế, cơ chế về quan hệ lao động trong thời gian tới để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam đồng thời phù hợp với bối cảnh quốc gia.

2.2 Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Cơ sở lý thuyết

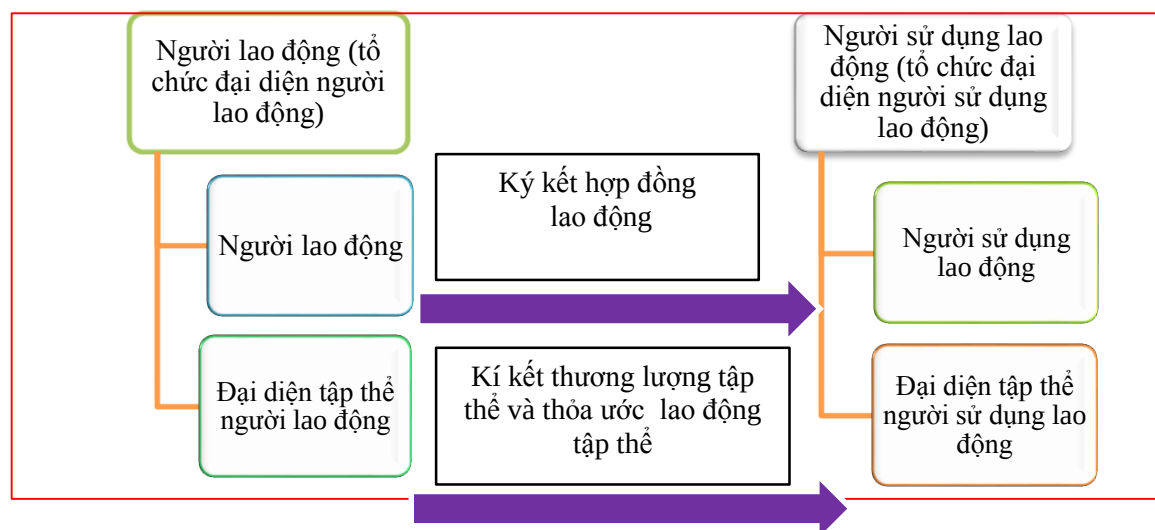
* Bản chất của quan hệ lao động

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 quy định tại Khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012 thì “Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động”.

Các chủ thể tương tác thông qua cơ chế tham vấn, đối thoại, thương lượng tạo thành cơ chế vận hành của QHLĐ. Cơ chế vận hành của QHLĐ gồm:

* Cơ chế hai bên: NLĐ (đại diện của NLĐ) với NSDLĐ; đại diện của NLĐ với đại diện NSDLĐ.



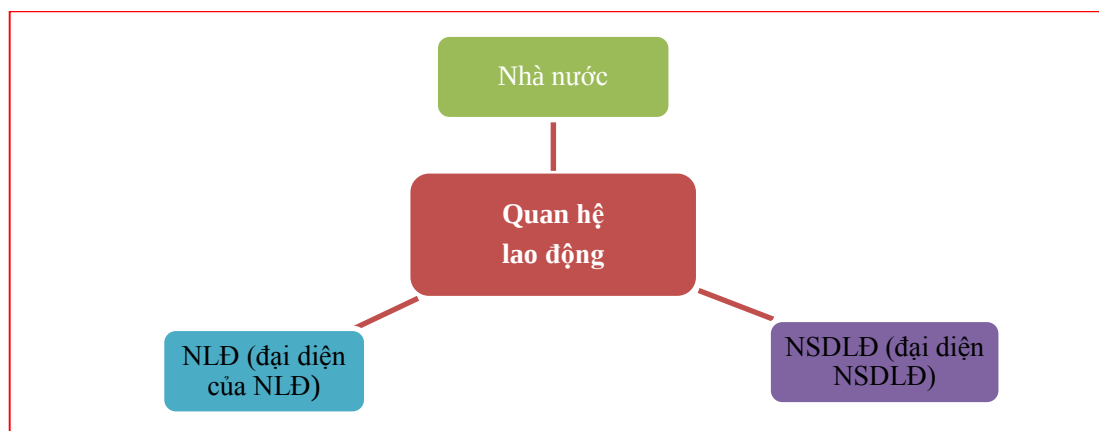
Biểu đồ 1: Mối quan hệ tương tác hai bên trong quan hệ lao động

Nguồn: Xử lý của tác giả từ “Bảo cáo quan hệ lao động”, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2017

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.

* Cơ chế ba bên: Nhà nước – đại diện NSDLĐ – đại diện của NLĐ.



Biểu đồ 2: Mối quan hệ tương tác ba bên trong quan hệ lao động

Nguồn: Xử lý của tác giả từ “Báo cáo quan hệ lao động”, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2017

Cơ chế ba bên là cơ chế hợp tác và chia sẻ trách nhiệm giữa Nhà nước, NSDLĐ và NLĐ (thông qua các cơ quan, tổ chức đại diện chính thức của mỗi bên) để cùng nhau giải quyết những vấn đề phát sinh trong lĩnh vực lao động. Trong cơ chế này, tổ chức đại diện NSDLĐ là “cầu nối” giữa NLĐ và NSDLĐ trong các quan hệ cụ thể và trong cơ chế hai bên, cơ chế ba bên nhằm hướng tới việc tăng cường đối thoại xã hội và cùng quyết định các vấn đề của lao động.

* Phân loại quan hệ lao động

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

(i) Theo chủ thể

- QHLD cá nhân giữa các cá nhân NLĐ với NSDLĐ và QHLD 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 Nhà nước (quan hệ ba bên).

(ii) Theo nội dung: 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...

(iii) Theo phạm vi: có QHLD cấp quốc gia (hoặc địa phương), cấp ngành (cấp doanh nghiệp):

- Trong phạm vi quốc gia (hoặc địa phương) là quan hệ giữa Nhà nước (cơ quan quản lý nhà nước), tổ chức đại diện của NLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ ở Trung ương (địa phương) trong việc hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật lao động, hỗ trợ thúc đẩy hai bên tại DN xây dựng mối QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Ở cấp ngành (doanh nghiệp) là quan hệ giữa NLĐ (tổ chức đại diện NLĐ - công đoàn ngành và công đoàn cơ sở) và NSDLĐ (tổ chức đại diện NSDLĐ của ngành tại doanh nghiệp) trong việc thực hiện các qui định của pháp luật lao động và các cam kết của DN về hợp đồng lao động, tiền lương, BHXH, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ

ngơi, ATVSLĐ và các điều kiện khác nhằm bảo đảm quyền và lợi ích của các bên.

2.2.2. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

(i) Phương pháp nghiên cứu tiếp cận hệ thống: theo đó, quan hệ lao động được xem xét dưới các góc độ cơ chế ba bên gồm: NLĐ (đại diện NLĐ) – Nhà nước – NSDLĐ (đại diện NSDLĐ). Trong cơ chế này, việc xây dựng mối quan hệ lao động phải phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam và phù hợp với Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động.

(ii) Phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu: nghiên cứu sử dụng các dữ liệu thu thập thông qua Báo cáo từ các nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam...

(iii) Phương pháp phân tích dữ liệu: nghiên cứu tiến hành đánh giá, phân tích về thực trạng xây dựng quan hệ lao động ở Việt Nam theo các nội dung: 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...

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Quản lý Nhà nước về quan hệ lao động

Tuy không can thiệp trực tiếp vào các hoạt động kinh tế nhưng Nhà nước tạo hành lang pháp lý để điều chỉnh mối quan hệ giữa NLĐ và người SDLD. Nhà nước giữ vai trò đặc biệt quan trọng với chức năng kép: vừa định ra pháp luật lao động, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động, vừa là một chủ thể trong quan hệ 3 bên, đại diện cho lợi ích quốc gia và toàn thể cộng đồng nhằm đảm bảo mối quan hệ hài hòa giữa các bên trong QHLD.

Tuy nhiên, quản lý Nhà nước về quan hệ lao động ở Việt Nam thời gian qua còn một số vấn đề cần quan tâm đổi mới như sau:

Thứ nhất, công tác quản lý nhà nước còn có những hạn chế về ban hành và đặc biệt là trong

giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật về lao động. Hệ thống chính sách, pháp luật của nước ta còn thiếu đồng bộ làm nảy sinh mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội nhanh với thực trạng đổi mới cơ chế, chính sách; mâu thuẫn giữa tăng trưởng kinh tế với thực trạng đời sống của người lao động còn nhiều khó khăn. Ngoài ra, quản lý nhà nước về QHLD chưa tập trung vào một đầu mối và các thiết chế hỗ trợ hiện tại chưa phát huy được hiệu quả (hòa giải, trọng tài, xét xử), cùng với cơ chế tham vấn chưa đủ mạnh và chưa ngang tầm với sự phát triển (cơ chế 3 bên) dẫn đến công tác thanh tra, kiểm tra các vấn đề có liên quan đến QHLD còn nhiều hạn chế, khó khăn. Cụ thể, Bộ luật Lao động, các quy định của pháp luật lao động nói chung, về giải quyết tranh chấp lao động và đình công nói riêng mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung và ngày càng hoàn thiện song vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, thiếu thực tiễn. Nhiều quy định về chủ thể yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, đình công; thời hiệu yêu cầu giải quyết; trình tự, thủ tục đình công, cơ chế xử lý vi phạm... tỏ ra khó thực thi.

Thứ hai, thực trạng thực hiện pháp luật lao động cho thấy, các vi phạm về QHLD hiện nay tương đối phổ biến, trong đó chủ yếu là các vi phạm về việc ký kết, chấm dứt hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, tiền lương, bảo hiểm xã hội... Tuy nhiên, mức xử phạt với hành vi này của doanh nghiệp lại quá nhẹ, chưa đủ sức răn đe đối với doanh nghiệp. Theo quy định tại Điều 46 Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012, Điều 37 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP (Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội), mức xử phạt tiền tối đa trong nhiều trường hợp còn thấp không gây bất lợi lớn về kinh tế cho người vi phạm, nên thiếu tác dụng ngăn ngừa vi phạm.

Theo quy định của Luật BHXH năm 2014, từ ngày 1/1/2018, người lao động có hợp đồng lao động từ 1-3 tháng trở lên phải tham gia BHXH bắt buộc. Điều này nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động và công tác phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp trốn đóng bảo hiểm xã hội ngày một gia tăng. Nhằm trốn đóng BHXH, các doanh nghiệp đang áp dụng hình thức lách luật với hình thức là thuê khoán, khoán việc với người lao động, áp dụng hình thức này sẽ giúp các doanh nghiệp giảm chi phí về đóng BHXH.

Theo báo cáo của các cơ quan quản lý Nhà nước, đến hết tháng 9/2019, cả nước còn 32.205 đơn vị nợ BHXH, BHYT, BH thất nghiệp từ 3-6 tháng với số tiền 987 tỉ đồng (tăng 118 đơn vị với

số tiền 48 tỉ đồng so với tháng 8/2019); 12.849 đơn vị nợ từ 6-12 tháng với 745 tỉ đồng (giảm 13 đơn vị và số tiền nợ tăng 41 tỉ đồng) và 14.982 đơn vị nợ trên 12 tháng với số tiền 2.931 tỉ đồng (giảm 1.299 đơn vị và số tiền giảm 39 tỉ đồng).

3.2. Về phía người lao động (đại diện người lao động)

Thứ nhất, về phía người lao động

Để đảm bảo QHLD hài hòa, NLĐ trước hết phải nâng cao nhận thức và nhận thức đầy đủ, toàn diện về quyền và nghĩa vụ của mình. Điều này được quy định rõ trong Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn và nội quy, quy chế của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, phần lớn NLĐ trong các doanh nghiệp hiện nay xuất thân từ nông thôn chưa được đào tạo cơ bản, sự hiểu biết về chính sách, pháp luật, ý thức tổ chức kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp còn hạn chế. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp vì lợi nhuận sản xuất là chính nên không quan tâm đến việc tuyên truyền chính sách pháp luật cho NLĐ, cố tình lách luật nên gây thiệt hại cho người lao động... dẫn đến việc không thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ trong tham gia QHLD và xảy ra tranh chấp lao động, đình công không đúng trình tự do pháp luật quy định.

Thứ hai, về phía đại diện NLĐ – Tổ chức công đoàn

Ở Việt Nam, tổ chức Công đoàn (Công đoàn lao động Việt Nam) luôn nỗ lực trong việc thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ NLĐ và các chức năng khác của mình. Tuy nhiên, tổ chức công đoàn chưa thể hiện được vai trò bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động nhất là ở các doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Hiện nay, còn có tới 85% doanh nghiệp dân doanh và 65% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chưa có công đoàn cơ sở. Vì vậy, khi xảy ra tranh chấp về QHLD đã thiếu người đứng ra làm đại diện cho người lao động. Đình công là biện pháp tự bảo vệ cuối cùng của người lao động khi lợi ích hợp pháp bị vi phạm. Tuy nhiên, ngoài việc thiếu sự có mặt của Công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thì thực tế, tổ chức công đoàn hiện còn bị ảnh hưởng của xu hướng hành chính hóa, nhiều tổ chức công đoàn cơ sở còn chưa biết thường xuyên giám sát để bảo vệ quyền lợi của người lao động, chỉ khi xảy ra tranh chấp mới tham gia.

Tính từ 2014 đến năm 2019, cả nước đã xảy ra 1.496 cuộc ngừng việc tập thể, đình công tự phát, tập trung nhiều ở các doanh nghiệp FDI (chiếm khoảng hơn 70%). Riêng năm 2018, có 214 cuộc trên địa bàn 36 tỉnh, thành phố, giảm 115 cuộc (34,95%) so với năm 2017. Thời điểm xảy ra nhiều nhất là các cuộc ngừng việc tập thể và đình

công là trước và sau tết Nguyên đán (chiếm trên 31%). Đặc biệt, tất cả các cuộc ngừng việc tập thể, đình công đều tự phát, không theo đúng trình tự quy định của pháp luật, không do CĐCS tổ chức và lãnh đạo.

Nguyên nhân của tình trạng trên là chất lượng và hiệu quả hoạt động công đoàn ở nhiều nơi, nhất là ở cấp cơ sở còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu; chưa thuyết phục, thu hút được đoàn viên, NLĐ gắn bó, tin cậy vào tổ chức Công đoàn. Nhiều cán bộ công đoàn (CBCĐ) có trình độ, năng lực yếu, khả năng thương lượng, đối thoại để ký kết TULĐTT, chưa bảo vệ được quyền lợi cho NLĐ. Sự hỗ trợ hoạt động của công đoàn cấp trên cơ sở đối với CĐCS còn hạn chế. Cơ chế bảo vệ CBCĐ còn thiếu và yếu cả trong quy định của pháp luật lẫn thực thi trong thực tiễn. Trong khi đó, hầu hết CBCĐ cơ sở là kiêm nhiệm, chưa được qua đào tạo, vẫn phải đảm bảo thời gian làm việc như những người lao động khác nên không có điều kiện nghiên cứu, tuyên truyền tới các đoàn viên công đoàn. Ở một số doanh nghiệp, cán bộ công đoàn đồng thời là cán bộ doanh nghiệp (phó giám đốc hoặc lãnh đạo các phòng ban) nên còn hiện tượng cán bộ công đoàn xa rời người lao động, lại bị chi phối bởi thù lao mà chủ doanh nghiệp chi trả,... thiếu bình đẳng với NLĐ trong QHLD, không đứng ra tổ chức và lãnh đạo khi xảy ra tranh chấp. Do đó, hoạt động công đoàn chỉ mang tính hình thức.

3.3. Về phía người sử dụng lao động (đại diện người sử dụng lao động)

Việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của người SDLĐ phải được thực hiện trong khuôn khổ của pháp luật, đồng thời người SDLĐ phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về hành vi quản lý của mình. Tuy nhiên, hiện nay nhiều DN chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động và các cam kết đã thỏa thuận với NLĐ như: không nâng lương hàng năm cho NLĐ hoặc nâng với mức quá thấp, thời gian làm thêm giờ của NLĐ quá nhiều và việc trả lương làm thêm giờ cho NLĐ không đầy đủ, chấm dứt hợp đồng lao động tùy tiện không có căn cứ pháp luật; DN áp dụng các biện pháp quản lý “hà khắc”. Nhiều DN ký kết thỏa ước lao động tập thể chỉ mang tính đối phó.

Tình trạng nợ BHXH kéo dài của các DN đang ở mức độ báo động, không những hệ lụy trực tiếp đến người lao động (NLĐ) mà còn gây rất nhiều phiền toái cho cơ quan BHXH, các cơ quan quản lý lao động, kể cả gây bức xúc trong dư luận do chế tài xử lý nợ đọng BHXH chưa đủ mạnh để giải quyết dứt điểm các DN nợ BHXH khiến NLĐ khi chuyển nơi làm việc hoặc cần chốt

lại thời gian để được hưởng chế độ chính sách gặp rất nhiều khó khăn. Tình trạng này tác động xấu đến quyền lợi chính đáng của NLĐ, nhất là khi họ gặp rủi ro trong thai sản, ốm đau, tai nạn...

Năm 2016, qua thanh tra, kiểm tra tại hơn 13.000 đơn vị sử dụng lao động đã phát hiện gần 39.400 trường hợp người lao động chưa được đóng bảo hiểm hoặc được đóng thiếu thời gian với số tiền trên 23,6 tỷ đồng; 6.800 lượt người hưởng sai quy định gần 7,9 tỷ đồng... Số nợ BHXH tính hết tháng 2/2017 là 14.800 tỷ đồng gồm cả số nợ trong năm 2016. Điều đáng lưu ý là trong số nợ đọng BHXH, có khá nhiều nợ khó đòi nằm trong các DN đã phá sản, giải thể, thậm chí chủ DN đã bỏ trốn, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của hơn 200 nghìn lao động.

Đến hết quý I/2017, tổng số tiền nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 14.019 tỷ đồng bằng 4,95% so với kế hoạch giao thu, tăng 7,1% so với cùng kỳ năm 2016. Đến hết tháng 3/2019, tổng thu BHXH, BHYT toàn ngành đạt 22,1% kế hoạch Chính phủ giao. Tuy nhiên, tình hình nợ BHXH lại có chiều hướng gia tăng so với thời điểm cuối năm 2018. Đến hết tháng 3, số nợ BHXH phải tính lãi là 6.436 tỷ chiếm 2% số phải thu, tăng 1.087 tỷ so với 31/12/2018. Đặc biệt, đến hết tháng 10-2020, tổng số tiền nợ BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) gần 20.000 tỉ đồng (bằng 4,93% số phải thu và tăng 0,8% so với cùng kỳ năm 2019).

Có thể thấy việc chấp hành, tuân thủ quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội trong các doanh nghiệp hiện nay vẫn còn nhiều tồn tại. Ngoài ý thức chấp hành pháp luật của chủ doanh nghiệp chưa cao, thì công tác phối hợp giữa các cơ quan chức năng, giải quyết cũng như chế tài xử lý cho tình trạng nợ đọng BHXH chưa thật sự chặt chẽ và nghiêm khắc.

4. Một số giải pháp nhằm xây dựng quan hệ lao động ở Việt Nam

4.1. Tăng cường cơ chế phối hợp giữa các chủ thể trong mối quan hệ lao động ở Việt Nam

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế nhất là khi Việt Nam gia nhập CPTPP, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các chủ thể nhằm thực hiện tốt quan hệ lao động ở Việt Nam. Trước hết, các cơ quan chức năng của Nhà nước như Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao để thực hiện xây dựng cơ chế, chính sách về QHLD phù hợp với điều kiện phát triển của kinh tế - xã hội, đảm bảo sự nghĩa vụ, quyền lợi và trách nhiệm của các chủ thể tham gia

trong môi QHLD của Việt Nam, đồng thời phải nghiên cứu để từng bước phê chuẩn các công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) vào hệ thống chính sách pháp luật của Việt Nam theo chuẩn quốc tế. Cần tăng cường sự giám sát, kiểm tra của các cơ quan quản lý Nhà nước đối với các bên tham gia trong QHLD. Có chế tài xử lý nghiêm đối với chủ thể có vi phạm khi xảy ra tranh chấp trong QHLD. Đối với NSDLĐ và NLĐ cần phải có trách nhiệm trong việc tìm hiểu và nghiên cứu các quy định của pháp luật để thực hiện nghiêm các quy định của chính sách pháp luật, trên cơ sở đó xây dựng mối quan hệ hài hòa, đảm bảo lợi ích giữa các bên giữa NSDLĐ và NLĐ trong doanh nghiệp. Nếu xây dựng tốt các mối quan hệ này, người lao động sẽ tin tưởng vào doanh nghiệp, phấn khởi, toàn tâm toàn ý ra sức xây dựng doanh nghiệp ổn định và phát triển bền vững.

4.2. Hoàn thiện khung pháp lý về quan hệ lao động

Để ngăn ngừa, hạn chế tranh chấp lao động, góp phần thúc đẩy QHLD lành mạnh, cần thực hiện đồng bộ, linh hoạt, những giải pháp sau:

Thứ nhất, tăng cường hơn nữa vai trò quản lý nhà nước về QHLD và kiện toàn hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về QHLD từ Trung ương đến cơ sở. Tiếp tục xây dựng và kiện toàn bộ máy tổ chức cơ quan quản lý nhà nước để thực hiện chức năng nhận đăng ký và quản lý hoạt động của các tổ chức của NLĐ, tổ chức của NSDLĐ. Bên cạnh đó, cần hoàn thiện thể chế, pháp luật lao động và QHLD phù hợp với lộ trình và kế hoạch phê chuẩn các công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) của Việt Nam.

Thứ hai, thúc đẩy và duy trì việc đối thoại thường xuyên nhằm tăng cường sự hợp tác giữa NLĐ với NSDLĐ, xây dựng môi trường lao động thân thiện, lành mạnh. Đồng thời, tăng cường sự hỗ trợ của Nhà nước trong việc thực hiện thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Thứ ba, nâng cao vai trò trách nhiệm của tổ chức đại diện NLĐ, đặc biệt ở cấp CĐCS, nhằm phát huy những thuận lợi để CĐCS thực hiện sứ mệnh trong việc đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ. Đồng thời hoàn thiện hệ thống tổ chức, chức năng nhiệm vụ của tổ chức đại diện NSDLĐ trong QHLD đảm bảo khả năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NSDLĐ.

Thứ tư, Tiếp tục hoàn thiện các thiết chế về giải quyết tranh chấp lao động, tiến tới thành lập các cơ quan chuyên trách ở các địa phương; xác định rõ, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc hỗ trợ thúc đẩy QHLD bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn lao động của ILO và cam kết quốc tế trong các FTA thế hệ mới. Xây dựng, củng cố và

hoàn thiện cơ chế tham vấn ba bên về QHLD. Cần tiếp tục nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức tổ chức công tác trọng tài, hoà giải thông qua việc đào tạo và huấn luyện cán bộ làm công tác hoà giải, trọng tài. Bên cạnh đó, đẩy mạnh việc nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc các điều ước, công ước quốc tế, thông lệ quốc tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới về QHLD để hình thành mô hình QHLD phù hợp với điều kiện nước ta, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

4.3. Giải pháp đối với NSDLĐ (đại diện NSDLĐ)

*** Đối với người sử dụng lao động**

Tiếp tục tăng cường phối hợp với tổ chức công đoàn các cấp đẩy mạnh tuyên truyền chính sách, pháp luật về Luật Lao động đến NSDLĐ và NLĐ. Xây dựng các chiến lược phát triển DN trên nền tảng xây dựng khả năng lao động, đời sống tinh thần, vật chất của NLĐ. Nguyên tắc trả lương tương xứng là để có được đội ngũ quản lý và công nhân lành nghề. Chia sẻ lợi nhuận để tăng thu nhập cho NLĐ vừa là trách nhiệm, vừa là đạo lý. Điều đó sẽ tạo nên sự gắn kết bền chặt giữa DN và NLĐ.

Đối với vấn đề xử lý nợ BHYT, BHXH: Giao chỉ tiêu phấn đấu giảm nợ ngay từ đầu năm đối với BHXH từng tỉnh, thành phố; Yêu cầu cán bộ chuyên quản thu bám sát đơn vị để đôn đốc doanh nghiệp đóng kịp thời số phát sinh; Công khai danh tính đơn vị nợ BHXH, BHYT trên phương tiện thông tin đại chúng; Triển khai các cuộc kiểm tra chuyên đề, thanh tra đột xuất đối với các đơn vị nợ đọng; Phối hợp với tổ chức công đoàn lập hồ sơ khởi kiện đối với những doanh nghiệp nợ kéo dài, ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động...

*** Tăng cường vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động**

Để tăng cường vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động cần tiến hành một số biện pháp chủ yếu sau đây.

Một là: tổ chức đại diện NSDLĐ cần tự đổi mới về phương thức tổ chức, hoạt động của mình, cần có sự chủ động trong các hoạt động nhằm từng bước nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động. Tăng cường các biện pháp phát triển thành viên, xây dựng quy chế hoạt động, tham gia mạnh vào các hoạt động trong nước, khu vực và quốc tế để nâng cao vị thế và tăng cường sự hợp tác cũng như hiệu quả hoạt động.

Hai là, xây dựng thể chế pháp lý về tổ chức hoạt động của tổ chức đại diện NSDLĐ nhằm nâng cao vị trí, vai trò cũng như hiệu quả hoạt động của tổ chức này. Bên cạnh đó, cần xây dựng quy chế chung về mối quan hệ ba bên giữa NLĐ (đại diện NLĐ) – Nhà nước – NSDLĐ (đại diện

NSDLĐ) nhằm khẳng định tư cách, vị trí, vai trò của các bên trong tổng thể các vấn đề lao động.

Ba là, cần sửa đổi, bổ sung pháp luật về BHXH theo hướng tăng mức xử phạt hành chính nợ BHXH, có cơ chế giám sát hoạt động của DN trong việc nộp tiền BHXH, ngăn chặn sự chậm trễ trong việc đóng tiền BHXH. Thành lập Hội đồng xử lý công nợ BHXH có thẩm quyền trong thu tiền BHXH khi chủ DN bỏ trốn.

4.4. Giải pháp đối với NLD (đại diện NLD)

** Đối với người lao động*

Trước tiên, NLD cần tự nâng cao nhận thức, ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có kiến thức để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho bản thân trong quá trình tham gia lao động, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

** Đối với tổ chức đại diện người lao động*

Thứ nhất, tổ chức công đoàn phải không ngừng tự đổi mới, thay đổi nội dung và phương thức hoạt động, chuyển biến tư duy và nhận thức cho phù hợp với vai trò lịch sử của tổ chức công đoàn trong giai đoạn mới - đặc biệt trong bối cảnh các Hiệp định thương mại tự do đã và sẽ có hiệu lực trong thời gian tới. Đồng thời, chủ động hội nhập quốc tế, nâng cao vị thế và khẳng định vai trò của Công đoàn Việt Nam, phát huy hiệu quả các hoạt động hợp tác quốc tế hỗ trợ cho hoạt động công đoàn.

Thứ hai, nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức công đoàn

Đổi mới phương thức, Xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện tốt các chương trình, kế hoạch tuyên truyền, tập hợp, vận động đoàn viên, người lao động, thu hút người lao động và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Tiếp tục chỉ đạo đổi mới mạnh mẽ nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp để tổ chức này thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động và vì người lao động; đổi mới mạnh mẽ hoạt động công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để các tổ chức này thực sự làm chỗ

dựa vững chắc hỗ trợ cho công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động; ưu tiên đầu tư cho công tác tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với người lao động, công tác đối thoại và thương lượng tập thể.

Thứ ba, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ Công đoàn bằng cách bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ cho cán bộ Công đoàn chuyên trách và cán bộ Công đoàn kiêm nhiệm; tập trung cho cơ sở, đầu tư nguồn lực cho công đoàn doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước, doanh nghiệp có đông công nhân để làm tốt chức năng quan hệ lao động; đổi mới mạnh mẽ hoạt động công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở để các tổ chức này thực sự làm chỗ dựa vững chắc hỗ trợ cho công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động; ưu tiên đầu tư cho công tác tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với người lao động, công tác đối thoại và thương lượng tập thể.

5. Kết luận

Hài hòa, ổn định và tiến bộ là ba thành tố không thể thiếu, là mục tiêu mà chúng ta hướng tới trong xây dựng quan hệ lao động hiện nay. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Bên cạnh những kết quả đạt được thì những vấn đề còn tồn tại như: tình hình vi phạm pháp luật lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn diễn ra phức tạp, nhất là vi phạm những quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, giao kết hợp đồng lao động và ký kết thỏa ước lao động tập thể, ... Đặc biệt tình trạng doanh nghiệp trốn tránh, chiếm dụng, nợ đọng bảo hiểm xã hội còn nhiều, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Thực tế này đòi hỏi phải áp dụng đồng bộ các giải pháp nhằm từng bước nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động; thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công; bảo đảm thúc đẩy phát triển sản xuất kinh doanh, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Minh Anh. (2019). Tăng cường giải pháp giảm nợ đọng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, đảm bảo quyền lợi cho người lao động. *Tapchibaohiemxahoi.gov.vn*.
- [2]. Cục Quan hệ lao động - Tiền lương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2021). *Báo cáo quan hệ lao động, 2020*.
- [3]. Đoàn Thị Phương Diệp và các cộng sự. (2018). *Giáo trình Luật lao động*. Nhà xuất bản Đại học quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
- [4]. Đoàn Thị Phương Diệp. (2019). Mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Tài chính*, kỳ 2 tháng 10 năm 2019.
- [5]. Phạm Thị Hồng Đào. (2016). *Đặc trưng của quan hệ lao động ở Việt Nam và vấn đề áp dụng pháp luật trong lĩnh vực lao động*.
- [6]. Phạm Minh Huân. (2015). Quan hệ lao động ở Việt Nam – Những vấn đề đặt ra và định hướng hoàn thiện. *Tạp chí Nghiên cứu, trao đổi*.
- [7]. Đặng Lợi. (2020). *Xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ: Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn*. Cổng Thông tin điện tử Công đoàn Việt Nam.
- [8]. Lưu Bình Nhưỡng. (2007). Tổ chức đại diện của người sử dụng lao động. *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 97*.
- [9]. Nguyễn Duy Phúc. (2016). *Xây dựng và điều chỉnh thiết chế, cơ chế về quan hệ lao động để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam*. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- [10]. Trần Tuấn Sơn. (2020). Bàn về vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam gia nhập hiệp định CPTPP. *Tạp chí Công Thương*.
- [11]. Nguyễn Xuân Thu. (2013). *Vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong cơ chế ba bên*. Cổng Thông tin điện tử Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Thông tin tác giả:

1. Phạm Thị Nga

- Đơn vị công tác: Trường Đại học Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: ptnga2020@tueba.edu.vn

2. Trần Trọng Nhật

- Đơn vị công tác: Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên

3. Lê Chí Trung

- Đơn vị công tác: Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên

Ngày nhận bài: 17/8/2021

Ngày nhận bản sửa: 15/9/2021

Ngày duyệt đăng: 30/9/2021