THỂ CHẾ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM VÀ SỰ CHUẨN BỊ CHO BỐI CẢNH MỚI

Nguyễn Tú Anh[*]
Nguyễn Thu Thủy[**]

Tóm tắt

Thị trường lao động được đánh giá là một trong những yếu tố quan trọng đối với sự tăng trưởng của nền kinh tế và tốc độ phát triển của một quốc gia. Bài viết nghiên cứu thể chế thị trường lao động ở Việt Nam giai đoạn từ đầu những năm 1990 tới nay với nội dung xung quanh các chủ thể trên thị trường lao động, nhất là quan hệ lao động. Bài viết phân tích quá trình xây dựng thể chế trong lĩnh vực này, xuất phát từ quan điểm chỉ đạo của Nhà nước cho tới việc hoàn thiện hệ thống pháp luật. Bên cạnh đó, bài viết cũng chỉ ra những hạn chế còn tồn tại đối với thể chế thị trường lao động ở Việt Nam, nguyên nhân khách quan, chủ quan cũng như phương hướng khắc phục. Cuối cùng, bài viết xem xét những cơ hội và thách thức mà việc tham gia Hiệp định Hiệp định Đối tác Kinh tế Chiến lược xuyên Thái Bình Dương (TPP) mang lại cho Việt Nam và những vấn đề đặt ra để thực hiện tốt cam kết trong Hiệp định này.

Từ khóa: *quan hệ lao động, thể chế, thị trường lao động, TPP.*

Mã số: 213. Ngày nhận bài: 24/12/2015. Ngày hoàn thành biên tập: 01/02/2016. Ngày duyệt đăng: 02/04/2016.

Abstract

Labor market is one of the most important factors for the economic growth and the pace of development of a country.This paper examines the labor market institutions in Vietnam for the period from the early 1990s to date, focusing on the subjects on the labor market, especially labor relation. The paper analyzes the process of institutional development in this field, from the viewpoints of the State to thecompletion of the legal system. Besides, the paper also points out the limitations of labor market institutions in Vietnam andtheir reasons and possible solutions.Finally, thisstudy examines the opportunities and challenges for Vietnam when the countrysigned the Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP) and gives some ideas to answer the question how to implementthe commitment of the Agreement successfully.

Key words: *labour relations, institutions, labour market, TPP.*

Paper No. 213. Date of receipt: 24/12/2015. Date of revision: 01/02/2016. Date of approval: 02/04/2016.

1. Đặt vấn đề

Khi nhìn nhận lại sự phát triển của thị trường lao động tại Việt Nam trong khoảng 25 năm qua, không thể phủ nhận được những tiến bộ vượt bậc khiến cho thị trường lao động ngày một sôi động hơn. Một trong những điểm nổi bật nhất là quá trình hoàn thiện thể chế của thị trường lao động đã diễn ra liên tục và luôn đáp ứng kịp thời những đòi hỏi của thị trường.

Trong bối cảnh Việt Nam đã đàm phán và ký kết thành công Hiệp định TPP, trong đó có những yêu cầu về thể chế thị trường lao

[*] TS, Viện Nghiên cứu Quản lý Trung ương (CIEM), email: nguyentuanh@mpi.gov.vn
[**] PGS, TS, Trường Đại học Ngoại thương, email: thuy.nt@ftu.edu.vn

động, một yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải khảo sát lại hệ thống thể chế của Việt Nam hiện nay để nhìn nhận đúng điểm mạnh, điểm yếu và xác định các hướng đi tiếp theo ở tầm vĩ mô và vi mô. Điều này hết sức có ý nghĩa trong bối cảnh Đại hội thứ XII của Đảng sắp diễn ra và có những quan điểm chỉ đạo mới đóng vai trò then chốt trong sự phát triển của thể chế thị trường lao động Việt Nam giai đoạn tiếp theo.

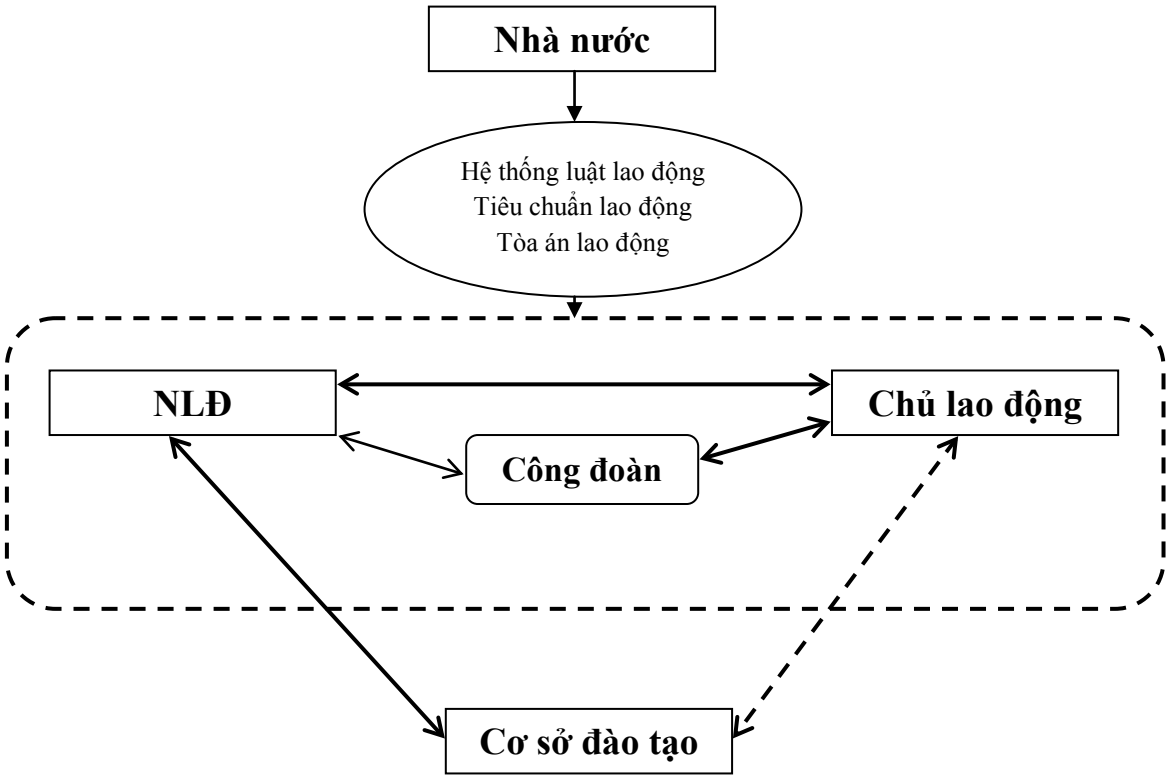
Bài viết dưới đây trình bày khái quát những lý thuyết chung về thể chế thị trường lao động và thực tiễn vận hành của thể chế thị trường lao động tại Việt Nam. Bên cạnh đó, các tác giả phân tích những thành tựu và các điểm bất cấp còn tồn tại trong thể chế thị trường lao động ở Việt Nam. Ngoài ra, bài viết đề cập tới một số vấn đề quan trọng liên quan tới thể chế thị trường lao động mà Việt Nam cần hoàn thiện sau khi gia nhập hiệp định TPP.

2. Khái quát chung về thể chế thị trường lao động ở Việt Nam

2.1. Một số khái niệm

2.1.1. Thị trường lao động

Thị trường lao động là một thị trường hàng hóa đặc biệt, các chủ thể tham gia trên thị trường lao động bao gồm: nhà nước, người lao động (NLĐ), người sử dụng lao động (NSDLĐ), các cơ sở đào tạo cung cấp kỹ năng lao động (Trường ĐH Lao động – Xã hội, 2008, tr.7). Cách thức các chủ thể này tương tác với nhau qua sơ đồ trong Hình 1.



Hình 1: Các chủ thể trên thị trường lao động

Nguồn: Tác giả tự xây dựng

Trên thị trường lao động, nhà nước đặt ra quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên, tiêu chuẩn lao động như các chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn vệ sinh lao động, dạy nghề,... và hệ thống định chế giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ) như tòa án, chính quyền các cấp,…

Trong hệ thống đó, NLĐ và chủ lao động tương tác với nhau. Nếu NLĐ có tổ chức tốt thì hầu hết tương tác giữa NLĐ và chủ lao động đều thông qua tổ chức đại diện của NLĐ (công đoàn), nếu các tổ chức của NLĐ yếu thì chủ yếu là NLĐ quan hệ trực tiếp với chủ sử dụng lao động. Các mối quan hệ này hình thành nên QHLĐ.

Người chủ lao động không chỉ mua sức lao động mà còn mua kỹ năng của NLĐ. Kỹ năng của NLĐ không tự nhiên mà có mà họ phải "mua" từ các cơ sở giáo dục đào tạo. Chủ lao động phát tín hiệu trên thị trường lao động những kỹ năng mà họ cần (thông qua tiền lương trả cho các kỹ năng đó). NLĐ sẽ mua kỹ năng đó từ các cơ sở đào tạo. Tuy nhiên không phải lúc nào NLĐ cũng mua được kỹ năng mà người chủ lao động cần và ở đây hình thành nên sự bất tương xứng giữa cung và cầu kỹ năng.

2.1.2. Quan hệ lao động

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization - ILO), "Quan hệ công nghiệp hay quan hệ lao động (QHLĐ) là các mối quan hệ cá nhân và tập thể giữa những NLĐ và NSDLĐ 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 luật pháp, kinh tế, xã hội, tâm lý học và bao gồm cả những vấn đề như tuyển dụng, 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, giờ nghỉ ngơi, nghỉ phép, các vấn đề phúc lợi cho người thất nghiệp, ốm đau, tai nạn, tuổi cao và tàn tật" (Trường ĐH Lao động – Xã hội, 2008, tr.8).

Như vậy QHLĐ gồm 3 nhóm yếu tố:

Thứ nhất, QHLĐ (cá nhân) là quan hệ giữa NLĐ *làm thuê và người đi thuê* lao động. Hai người này thỏa thuận với nhau về công việc người làm thuê cần phải thực hiện, về điều kiện để người làm thuê làm việc và về những thứ mà người làm thuê được người thuê trả công vì những công việc và người làm thuê đã thực hiện theo *yêu cầu của người thuê*. Nếu người thuê lao động thuê nhiều hơn 1 người và những người này liên kết lại với nhau, bầu ra đại diện cho mình để đối thoại, thương lượng và/hoặc ký thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT) giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ thì khi đó đã hình thành QHLĐ tập thể. Ở đây cần phải phân biệt QHLĐ tập thể với một tập hợp các QHLĐ cá nhân. Sự khác biệt là ở chỗ QHLĐ tập thể thì phải có chủ thể đại diện cho tập thể đó, còn nếu không có chủ thể đại diện thì lúc đó, tuy về hình thức có thể thấy có nhiều NLĐ tham gia vào mối quan hệ này nhưng thực ra nó chỉ là phép cộng cơ học của các mối QHLĐ cá nhân nên nó chỉ là một tập hợp các QHLĐ *cá nhân* chứ chưa phải là QHLĐ tập thể.

Thứ hai, hai chủ thể trên (cá nhân hoặc đại diện như nói ở trên, tùy loại QHLĐ) sẽ mặc cả, thỏa thuận với nhau về công việc NLĐ làm thuê phải thực hiện, về điều kiện để thực hiện các công việc đó và đặc biệt là về những thứ mà NLĐ làm thuê sẽ nhận được từ người thuê

lao động (gọi tắt là tiền lương) và các vấn đề về điều kiện việc làm khác.

Trong QHLĐ, người ta thường dùng các thuật ngữ "đối thoại" hay "TCLĐ", "đình công" khi miêu tả những tương tác giữa hai chủ thể này. Các thuật ngữ chỉ các biểu hiện cụ thể của sự tương tác giữa hai chủ thể trong QHLĐ. Trong đó, khái niệm "đối thoại" thực ra chỉ là một sự tập dượt, một sự khởi đầu cho quá trình mặc cả còn khái niệm "TCLĐ" dùng để chỉ một tình huống khi thương lượng (mặc cả) thất bại hoặc không hiệu quả. Vì thế, chỉ riêng khái niệm "mặc cả" cũng hàm ý sự mặc cả này có thể thành công hay thất bại, và nếu thất bại thì có thể sẽ xảy ra tranh chấp. Như vậy khi nói đến "tranh chấp" thì nghĩa là nó đã được hàm ý ở trong thuật ngữ "mặc cả".

Còn "đình công" là một hành động xảy ra khi tranh chấp bế tắc và xét cho cùng thì đình công cũng là một hành động mặc cả hay đúng hơn là gây sức ép lên quá trình mặc cả. Bởi vậy, để cho gọn vấn đề, chúng ta chỉ cần nói quá trình mặc cả thôi là đã đủ để đại diện cho tất cả các quá trình tương tác khác.

Thứ ba, khi hai bên (NLĐ và NSDLĐ) tương tác với nhau sẽ có yếu tố bên ngoài tác động vào sự tương tác và quá trình ra quyết định của mỗi bên. Ví dụ khi cầu lao động trên thị trường vượt cung thì NLĐ có xu hướng đòi hỏi người thuê lao động trả lương cao hơn, và ngược lại khi cầu lao động thấp hơn cung trên thị trường lao động thì người thuê lao động lại có lợi thế để yêu cầu NLĐ chấp nhận những điều kiện kém ưu đãi hơn. Có thể nêu lên nhiều yếu tố ngoại cảnh (kinh tế, xã hội, văn hóa,..) tác động vào QHLĐ và cần hiểu rằng bản thân các yếu tố này không phải nằm trong QHLĐ.

2.2. Thể chế thị trường lao động ở Việt Nam

2.2.1. Quan điểm của Nhà nước Việt Nam về thị trường lao động

Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế đến năm 2000 được thông qua tại Đại hội VII Đảng (1991-1996) đã chỉ rõ đường lối "dân chủ hoá đời sống xã hội; quyền công dân, quyền con người và tự do cá nhân được bảo đảm bằng pháp luật, được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật và chỉ bị ràng buộc bởi pháp luật. Quan điểm này được Báo cáo Chính trị Đại hội VIII (1996-2000) hoàn thiện theo hướng: "quản lý và hướng dẫn tốt việc thuê mướn và sử dụng lao động… 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 NLĐ và NSDLĐ theo pháp luật, bảo vệ lợi ích chính đáng của NLĐ".

Báo cáo Chính trị tại Đại hội IX (2001-2005) tập trung vào "mở rộng thị trường lao động trong nước có sự kiểm tra, giám sát của Nhà nước, bảo vệ lợi ích của NLĐ và của NSDLĐ". Tiếp đó, Báo cáo Chính trị tại Đại hội X (2006-2010) nhấn mạnh "xây dựng hệ thống luật pháp về lao động và thị trường sức lao động nhằm bảo đảm quyền lựa chọn chỗ làm việc và nơi cư trú của NLĐ; thực hiện rộng rãi chế độ hợp đồng lao động; bảo đảm quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ". Đại hội X cũng chủ trương "hoàn chỉnh thể chế thị trường lao động theo hướng bảo đảm hài hoà lợi ích của NLĐ và NSDLĐ".

Đáng chú ý, Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành TW Khóa X đã ban hành Nghị quyết

số 20-NQ/TW về "tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", trong đó tập trung các giải pháp nâng cao nhận thức, tay nghề của đội ngũ công nhân, chăm lo cải thiện điều kiện làm việc, thu nhập và đời sống vật chất tinh thần cho NLĐ, phát huy vai trò của tổ chức, đoàn thể trong doanh nghiệp (DN). Ban Bí thư TW Đảng cũng ban hành Chỉ thị số 22-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong DN.

Về vấn đề tiền lương, Báo cáo Chính trị tại Đại hội XI (2011-2015) nhấn mạnh yêu cầu "thực hiện tốt đẩy mạnh phát triển thị trường 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". Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 cũng đề ra mục tiêu: "thực hiện tốt chính sách về lao động, việc làm, tiền lương, thu nhập nhằm khuyến khích và phát huy cao nhất năng lực của NLĐ, bảo đảm QHLĐ hài hòa, cải thiện môi trường và điều kiện lao động".

2.2.2. Thể chế hóa quan điểm của Nhà nước về thị trường lao động

Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua năm 1994, là mốc quan trọng đánh dấu bước phát triển mới về QHLĐ trong kinh tế thị trường ở Việt Nam. Bộ luật lao động điều chỉnh QHLĐ giữa NLĐ làm công ăn lương với NSDLĐ; bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của NLĐ, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, là tiền đề hình thành mối QHLĐ trên tinh thần hợp tác và đôi bên cùng có lợi. Trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động được pháp luật lao động quy định, quyền lợi, nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ được thiết lập thông qua thương lượng, thỏa thuận, ký kết hợp đồng lao động, TƯLĐTT và các quy chế nội bộ khác do pháp luật lao động quy định.

Trên cơ sở Bộ luật lao động, QHLĐ đã chuyển từ quan hệ trực tiếp bằng mệnh lệnh, chỉ huy giữa NSDLĐ với NLĐ sang quan hệ hợp tác và thỏa thuận thông qua hợp đồng lao động. NLĐ được quyền quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, trách nhiệm và lợi ích phù hợp với khả năng và kết quả lao động của mình. Để bảo đảm quyền bình đẳng giữa NLĐ với NSDLĐ, pháp luật lao động quy định vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở tại DN trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ thông qua thương lượng ký kết TƯLĐTT tại DN; NLĐ có quyền gia nhập tổ chức công đoàn cơ sở; khi phát sinh TCLĐ, NLĐ hoặc đại diện tập thể lao động và NSDLĐ có quyền đưa vấn đề ra giải quyết tranh chấp bằng các thiết chế giải quyết TCLĐ theo quy định của pháp luật;

Kế thừa và phát huy những thành tựu của Bộ luật lao động năm 1994, Bộ luật lao động năm 2012 tiếp tục thể chế hóa các quan điểm của Đảng về vấn đề QHLĐ, nhằm phát huy hơn nữa quyền bình đẳng của NLĐ và NSDLĐ trong QHLĐ, tăng cường đối thoại tại nơi làm việc, phát huy dân chủ, lao động sáng tạo của NLĐ tạo sự cởi mở trong QHLĐ giữa NLĐ, đại diện tập thể lao động với NSDLĐ.

Để bảo đảm việc xây dựng và ban hành các chính sách phù hợp với tình hình thực tế, bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ và NSDLĐ, ngày 18 tháng 5 năm 2007, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quết định số 68/2007/QĐ-TTg về thành lập Ủy ban QHLĐ Quốc gia, có chức năng tư vấn cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về các vấn đề liên quan đến QHLĐ và hỗ trợ các đối tác là thành viên của mình trong

việc xây dựng QHLĐ lành mạnh, giảm thiểu TCLĐ và đình công.

Nhờ được thể chế hóa, các nguyên tắc cơ bản của thị trường lao động đã được tôn trọng giúp thị trường lao động phát triển đúng hướng. Trong khu vực DN, chính sách tiền lương, tiền công từng bước được điều chỉnh theo nguyên tắc thị trường, hình thành trên cơ sở thỏa thuận; mở rộng quyền tự chủ của DN trong việc quyết định tiền lương, hình thức trả lương trên cơ sở bảo đảm gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản suất, kinh doanh, hài hòa lợi ích giữa nhà nước, DN và NLĐ; tách riêng lương, thưởng của viên chức quản lý với NLĐ.

Quyền và nghĩa vụ của NLĐ được thể chế hóa qua Bộ luật Lao động năm 1994 và Bộ luật Lao động năm 2012. NLĐ được tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; được bảo đảm tiền lương theo cơ chế thị trường (thỏa thuận, thương lượng), không bị rơi vào nghèo đói (không thấp hơn tiền lương tối thiểu do Nhà nước qui định). Quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định đã và đang được thể chế hóa cụ thể hơn sau Hiến pháp 2013 (Điều 57.2).

Ngoài ra, Nhà nước còn chú trọng phát triển hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm, cho vay tín dụng tạo việc làm. Đây là một yếu tố quan trọng thúc đẩy sự gặp nhau của cung và cầu lao động giúp cho thị trường lao động vận hành hiệu quả. Quĩ quốc gia về việc làm ra đời từ năm 1992, đóng vai trò đáng kể trong việc kết nối cung-cầu lao động, nỗ lực tạo việc làm cho NLĐ. Hệ thống dịch vụ việc làm bao gồm các trung tâm giới thiệu việc làm Nhà nước và tư nhân được hình thành và phát triển ở tất cả các tỉnh thành trong cả nước, hỗ trợ kết nối cung-cầu lao động. Về điều kiện làm việc, các quy định hiện hành đảm bảo cho người lao động được hưởng các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; chế độ nghỉ ngơi, mọi người có quyền được bảo vệ, chăm sóc sức khỏe (Hiến pháp 2013, Điều 38). Các văn bản luật pháp cũng thế chế hóa nghĩa vụ tuân thủ pháp luật về an toàn vệ sinh lao động và đảm bảo điều kiện làm việc; các tiêu chuẩn tối thiểu về an toàn vệ sinh lao động và vai trò nhà nước trong đầu tư, nghiên cứu, hỗ trợ huấn luyện, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động.

Quan trọng hơn cả, Bộ luật Lao động năm 1994 và 2012 đã tạo điều kiện để tổ chức đại diện giới chủ và tổ chức đại diện NLĐ được thiết lập, khẳng định vai trò quan trọng trong định hướng, điều chỉnh quan hệ trên thị trường lao động trong nền kinh tế thị trường; bảo vệ quyền lợi của NLĐ, thúc đẩy việc thương lượng, ký kết TƯLĐTT tại DN, TƯLĐTT ngành, nhóm DN; hỗ trợ và thực hiện định kỳ đối thoại tại nơi làm việc; hình thành các thiết chế giải quyết TCLĐ, như thiết chế hòa giải, trọng tài.

3. Thực tiễn vận hành của thể chế thị trường lao động Việt Nam

3.1. Thực tiễn vận hành

3.1.1. Về hợp đồng lao động

Thiết chế tương tác đầu tiên giữa NSDLĐ và NLĐ trong DN trong kinh tế thị trường được thể hiện thông qua phương thức tuyển dụng lao động trên cơ sở thoả thuận hai bên để ký kết HĐLĐ cá nhân. Đó là thiết chế HĐLĐ chỉ có trong kinh tế thị trường (KTTT). Bản chất của HĐLĐ theo pháp luật quy định là sự thoả tuận giữa NSDLĐ và NLĐ về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ. N*guyên tắc thoả thuận ở đây là bình đẳng, tự nguyện, tôn trọng*

lẫn nhau và cam kết trách nhiệm đôi bên. Đây là cơ sở pháp lý để giải quyết những bất đồng, tranh chấp khi thực hiện HĐLĐ, vừa đảm bảo quyền, lợi ích của NLĐ, vừa thoả mãn yêu cầu và khả năng đáp ứng của NSDLĐ.

Kết quả điều tra lao động, tiền lương và BHXH của trên 1500 DN trong các thành phần kinh tế do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện hàng năm cho thấy, các năm 2006 – 2011, tỷ lệ lao động trong DN được ký kết HĐLĐ khá cao, trên 96%, nhưng năm 2011 là 96,34%, giảm so với năm 2006 là 0,56% (96,9%). Tuy nhiên, tỷ lệ lao động được ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn trong DN lại tăng khá, từ 47,8% năm 2006 lên 62,16% năm 2011. Đặc biệt, tỷ lệ lao động ký HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng tuy có giảm từ 33,6% năm 2006, xuống còn 30,53% năm 2011, nhưng trong DN FDI và doanh nghiệp dân doanh (DNDN) vẫn có tỷ lệ cao (năm 2009 trong DN FDI là 35,63% và DNDD là 38,51%). Đặc biệt, DNNN và DNDD vẫn còn tương ứng 4,77% và 4,48% lao động chưa được ký kết bất cứ loại HĐLĐ nào, trong khi DN FDI chỉ còn 1,65% (Jeoung Yoo Kyung, 2013).

3.1.2. Về thoả ước lao động tập thể

Thiết chế có tính tương tác quan trọng giữa NSDLĐ và đại diện tập thể lao động (ĐDTTLĐ) là TƯLĐTT được ký kết thông qua thương lượng và thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện và đôi bên cùng có lợi. Nội dung chủ yếu của TƯLĐTT, theo quy định của pháp luật lao động, bao gồm: tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương; định mức lao động và đơn giá tiền lương, vệ sinh môi trường, BHXH và các điều kiện làm việc khác. Nhờ sức mạnh của tập thể, NLĐ thỏa thuận với NSDLĐ những nội dung có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật về lao động.

TƯLĐTT, cùng với nội quy, quy chế của DN và các thoả thuận khác trở thành "luật con" bên trong DN; khi có TCLĐ, TƯLĐTT được coi là căn cứ để giải quyết các tranh chấp này. Kết quả điều tra cho thấy, đến hết năm 2007, tỷ lệ DN có TƯLĐTT là 65,5%, trong đó đã đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước địa phương là 54%; đặc biệt, trong đó, chỉ có 40,1% DNDD có ký kết TƯLĐTT và 25% trong số này có đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương (theo quy định của Pháp luật); DN FDI có khả quan hơn, đạt tỷ lệ là 60,5% và 49,2%, những vẫn thấp hơn mức bình quân chung của cả nước (65,5% - 54%); DNNN thực hiện tốt vấn đề này (có tỷ lệ tương ứng là: 96,3% và 90,5%). Sau 4 năm, đến năm 2011, tình hình có cải thiện hơn nhiều. Số DN đã ký kết TƯLĐTT tăng lên 69,98% và trong số này có 91,2 % DN đã đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương. Tuy nhiên, DNDD chỉ có 60,52 % là có TƯLĐTT và DN FDI là 71% (Nguyễn Ngọc Hoa, 2012).

Vấn đề đặt ra là DN có tổ chức công đoàn mới có thương lượng tập thể và chất lượng của TƯLĐTT phụ thuộc vào khả năng thương lượng của đại diện tập thể lao động (tổ chức công đoàn cơ sở). Tuy nhiên trong thực tế số lượng DN có tổ chức công đoàn còn thấp, số DN có từ 20 lao động trở lên bình quân mới đạt 47% DN có tổ chức công đoàn, mặt khác chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn chưa đáp ứng với yêu cầu và nhiệm vụ đề ra dẫn đến số DN có thỏa ước lao động còn thấp, chất lượng các TƯLĐTT chưa cao, chủ yếu vẫn là sao chép các quy định trong pháp luật lao động với mức tối thiểu và thiếu sự thỏa thuận thực sự giữa các bên.

Bên cạnh TƯLĐTT DN, TƯLĐTT ngành đang từng hình thành. Bước đầu đã ký được TƯLĐTT ngành Dệt may do công đoàn Dệt may và hiệp hội Dệt may làm đại diện; ký kết thỏa ước lao động nhóm DN Dệt may ở Bình Dương; hiện đang tiến hành thí điểm ký kết TƯLĐTT ngành cao su và một số ngành khác. Thông qua ký kết TƯLĐTT ngành đã hình thành nên mặt bằng tiêu chuẩn lao động trong ngành, tạo sự ổn định về QHLĐ giữa các đơn vị trong ngành, góp phần ổn định sản xuất hoàn thành mục tiêu, kế hoạch sản xuất kinh doanh đề ra. Tuy nhiên, số DN tham gia TƯLĐTT ngành còn hạn chế, mức độ lan tỏa chưa cao, chất lượng của của TƯLĐTT ngành còn thấp.

3.1.3. Về đình công

Đình công là một hiện tượng phản ánh rõ nhất thực trạng QHLĐ trong DN. Trong những năm qua, từ khi Bộ luật Lao công nhận quyền đình công của NLĐ, số cuộc đình công có xu hướng gia tăng. Theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, từ năm 1995 đến 25/11/2011 trong các DN cả nước đã xảy ra 5032 cuộc đình công; trong đó xảy ra chủ yếu ở các DN FDI (3779 cuộc, chiếm 75,1%), tiếp đến là DNDD (1164 cuộc, chiếm 22,85%), DNNN chỉ xảy ra 92 cuộc, chiếm 2,35% . Số cuộc đình công có xu hướng tăng nhanh ở các năm về sau. Thí dụ, giai đoạn 1995 – 2000 xảy ra 377 cuộc đình công, chỉ chiếm 7,5 % tổng số cuộc đình công của cả giai đoạn 1995 – 11/2011 (Nguyễn Ngọc Hoa, 2012).

Các cuộc đình công xảy ra trong phạm vi DN với nội dung yêu cầu NSDLĐ bảo đảm quyền lợi của NLĐ. Trong đó, hơn 80% các cuộc đình công là đòi tăng lương hoặc trả đúng lương, nhất là lương làm thêm giờ, tiền thưởng, ăn giữa ca… Theo kết quả điều tra của Viện Công nhân và Công đoàn về lý do trực tiếp xảy ra đình công cho kết quả tỷ lệ trả lời theo các lý do như sau: DN trả lương thấp so với sức lao động của họ bỏ ra và mức sống hiện nay: 89%; DN trả lương thấp hơn so với DN cùng ngành nghề: 78%; đơn giá tiền lương thấp: 79%; đình công sẽ được DN thực hiên đúng quy định của nhà nước: 79%; đình công sẽ được DN quan tâm hơn về trợ cấp, phúc lợi: 82%; DN chưa quan tâm thỏa đáng tâm tư nguyện vọng của người lao động: 87%; đình công để giải tỏa bức xúc: 70%; tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ sở yếu kém, chưa thực sự chăm lo bảo vệ quyền lợi người lao động: 75%.

Các yêu cầu của NLĐ trong các cuộc đình công lẽ ra có thể giải quyết bằng thương lượng nếu cả hai bên hiểu biết và thực hiện các quy định của pháp luật lao động. Tuy nhiên, hầu như các yêu cầu của NLĐ đều không được trao đổi và tổ chức thương lượng trước mà chỉ khi đình công xảy ra mới tổ chức thương lượng nên thời gian giải quyết kéo dài và khó khăn. Đình công có nhiều nguyên nhân chủ quan, khách quan thuộc về các chủ thể quan hệ lao động, có thể khái quát nhận định như sau:

- *Từ phía NSDLĐ*: Một số DN vẫn chưa thực hiện đúng quy định của pháp luật lao động và các cam kết đã thoả thuận với NLĐ như: không xây dựng thang lương, bảng lương; không nâng lương hàng năm; không điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo quy định của nhà nước; ký HĐLĐ không đúng loại; không đóng BHXH đầy đủ; sa thải vô cớ; điều kiện làm việc chưa bảo đảm; chưa thực sự quan tâm chăm lo đến đời sống (lợi ích) của NLĐ như: ký kết TƯLĐTT với các nội dung

chỉ ngang bằng so với quy định của pháp luật, thực hiện mức lương quá thấp.

- *Từ phía NLĐ*: Do chi phí sinh hoạt tăng cao, thu nhập thực tế giảm đi, điều kiện sống không được cải thiện, cộng với hiểu biết và nhận thức về pháp luật, chính sách lao động còn hạn chế nên trước khó khăn về đời sống, NLĐ không thông qua tổ chức công đoàn nhằm trao đổi, đàm phán, thương lượng với NSDLĐ để giải quyết mà tự tổ chức đình công đòi NSDLĐ giải quyết các yêu cầu của mình. Việc triển khai thành lập tổ chức công đoàn cơ sở còn chậm, nhất là trong các DN FDI và DNDD. Tổ chức công đoàn chưa đảm nhận được vai trò đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ; nhất là năng lực, trình độ của cán bộ công đoàn trong DN còn bất cập so với yêu cầu nhiệm vụ.

- *Từ phía cơ quan quản lý nhà nước*: Công tác chỉ đạo, điều hành của chính quyền ở địa phương chưa thường xuyên, thiếu chương trình kế hoạch cụ thể để xây dựng QHLĐ hài hoà và lành mạnh ở DN, chỉ mới tập trung chủ yếu vào các giải pháp giải quyết khi có đình công xảy ra mà chưa quan tâm nhiều đến các giải pháp phòng ngừa, hạn chế đình công. Công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động chưa đáp ứng được yêu cầu, lực lượng thanh tra còn quá mỏng, chất lượng hạn chế. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật đối với NLĐ và NSDLĐ chưa đáp ứng được yêu cầu. Chế tài xử phạt chưa đủ mạnh để có tính răn đe đối với các DN vi phạm pháp luật lao động. Chính sách và biện pháp khuyến khích DN đầu tư phát triển nhà ở và các công trình công cộng phục vụ đời sống văn hoá, tinh thần cho NLĐ tại các khu công nghiệp chậm ban hành.

- *Từ thị trường lao động:* Quan hệ cung - cầu lao động ở một số vùng kinh tế trọng điểm mất cân đối, nhiều DN thiếu lao động; tiền công trên thị trường, giá cả sinh hoạt tăng cũng là nguyên nhân để NLĐ đình công đòi tăng lương; thông tin trên báo chí có lúc chưa toàn diện, dễ kích động và gây khó khăn cho việc giải quyết đình công.

3.1.4. Việc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ

a. Công đoàn cơ sở

Tính đến hết năm 2012, cả nước có hơn 7,9 triệu đoàn viên và hơn 114 ngàn công đoàn cơ sở, so với năm 2008 đã tăng hơn 1,7 triệu đoàn viên và hơn 21 ngàn cơ sở. Theo khảo sát của Tổng Liên đoàn lao động, năm 2010 DN có từ 20 lao động trở lên đã có 29.075 DN thành lập tổ chức công đoàn, đạt tỉ lệ 47% so với tổng số DN có từ 20 lao động trở lên đang hoạt động, trong đó DNNN đạt 91.2% DN FDI đạt 48%, DNDD đạt 6,5% (Jeoung Yoo Kyung, 2013).

Tuy có những bước phát triển nhanh trong thời gian qua nhưng hiệu quả của công đoàn cơ sở chưa cao thể hiện ở các vụ TCLĐ tăng cao, đình công nhiều, các thỏa ước tập thể về lao động và tiền lương thấp và tính hiệu lực kém. Trong các DNDD và DN FDI, số lượng DN chưa thành lập tổ chức công đoàn còn lớn, những nơi có tổ chức công đoàn phần lớn hoạt động chưa hiệu quả, cán bộ kiêm nhiệm là chủ yếu, những người làm công tác công đoàn phần lớn là làm công tác nhân sự vì thế tiếng nói của chủ DN cũng là tiếng nói của công đoàn, việc thực hiện vai trò bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng và hợp pháp cho NLĐ thông qua thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể chưa được phát huy; TCLĐ và đình công xảy ra chủ yếu ở DNDD và DN FDI, 70% cuộc đình công xảy ra ở những DN có tổ chức công đoàn.

b. Các hiệp hội

Hiệp hội DN được thành lập ở một số ngành, địa phương, nước đến đầu tư, và một số mô hình đặc thù khác. Nhưng hoạt động của các hiệp hội hiện nay chủ yếu tập trung tháo gỡ các khó khăn cho DN khi thực hiện đầu tư và xúc tiến thương mại. Vai trò của tổ chức đại diện NSDLĐ trong việc thúc đẩy QHLĐ, đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ chưa được quan tâm đúng mức. Tính liên kết giữa các hiệp hội với nhau chưa được triển khai thực hiện, thiếu cơ sở pháp lý để hoạt động do vậy chưa có tiếng nói chung cho đại diện của NSDLĐ trong từng địa phương và khu vực.

Khắc phục tình trạng trên, trong thời gian qua Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đã triển khai thí điểm các mô hình khác nhau như thành lập Hiệp hội DN cấp tỉnh và hỗ trợ các Hiệp hội DN thành lập ra Hội đồng NSDLĐ để thực hiện vai trò đại diện NSDLĐ tại các địa phương. Hiện nay, Phòng đã phối hợp với UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc TW, thành lập được 20 Hội đồng NSDLĐ cấp tỉnh. Ở một số nơi, các Hội đồng đã bước đầu hoạt động khá hiệu quả như tại Hưng Yên, Thái Bình. Tuy nhiên hầu hết mô hình hoạt động của các Hội đồng NSDLĐ cấp tỉnh hiện còn lỏng lẻo, tư cách pháp nhân không đầy đủ, thiếu nguồn lực tài chính, năng lực hạn chế... Đặc biệt, quy định của pháp luật hiện hành chỉ điều chỉnh các hoạt động cho Tổ chức đại diện NSDLĐ cấp TW, chứ chưa có tính thực thi khi triển khai ở cấp tỉnh - ngành.

c. Ủy ban QHLĐ

Hoạt động của Ủy ban QHLĐ tập trung vào việc tư vấn cho Chính phủ về cơ chế, chính sách và luật pháp liên quan đến QHLĐ; nghiên cứu, khảo sát tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về QHLĐ trong các DN; nghiên cứu, khảo sát, đánh giá thực trạng QHLĐ, nhất là tình hình TCLĐ và đình công; tổ chức đối thoại, tham vấn chính sách...đã được tiến hành. Ví dụ, Ủy ban đã tư vấn cho Ban cán sự Đảng Chính phủ trình Ban Bí thư TW Đảng ra Chỉ thị số 22- CT/TW năm 2008 về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ; đồng thời nhiều kiến nghị của Ủy ban được tiếp thu đưa vào Đề án sửa đổi Bộ luật lao động... Tuy nhiên hoạt động của Ủy ban chưa chú trọng đến các chính sách nâng cao chất lượng của NLĐ, nâng cao hiệu lực của các tổ chức công đoàn để trở thành địa chỉ tin cậy của NLĐ.

3.2. Những mặt tích cực và hạn chế của thể chế thị trường lao động Việt Nam

3.2.1. Một số thành tựu đạt được

Về cơ bản khuôn khổ thể chế, pháp luật kinh tế, pháp luật lao động được ban hành theo định hướng thị trường đã tạo hành lang pháp lý cho QHLĐ trong DN hình thành và phát triển theo nguyên tắc thị trường và có sự quản lý của nhà nước, đảm bảo quyền và bảo vệ lợi ích của các bên trong QHLĐ. Các thiết chế cơ bản của QHLĐ và hỗ trợ QHLĐ bước đầu được thiết lập và đã đi vào hoạt động, phát huy quyền, trách nhiệm của các bên trong QHLĐ. QHLĐ dần hình thành và phát triển trên cơ sở nguyên tắc thị trường và có sự quản lý của nhà nước. Nhìn tổng thể QHLĐ trong các DN được cải thiện, ổn định và đồng thuận, nhất là trong DNNN.

QHLĐ trong DNNN hiện nay khá tốt, do chủ thể NSDLĐ là nhà nước và tổ chức công đoàn tương đối mạnh, ít mâu thuẫn về lợi ích giữa các bên. Các chế độ quyền lợi của

NLĐ được nhà nước quy định trên cơ sở phát huy quyền làm chủ tập thể của NLĐ trong sản xuất kinh doanh, nâng cao năng suất lao động, từng bước nâng cao đời sống vật chất tinh thần của NLĐ. Các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội và nghề nghiệp trong DNNN được thành lập và phối hợp hoạt động khá nhịp nhàng. Mặt khác, lực lượng lao động trong khu vực nhà nước đã có truyền thống gắn bó lâu dài từ nhiều năm nay, do vậy họ ý thức được trách nhiệm của mình trong việc lao động và phát triển DN. Có thể nói NLĐ, đại diện NLĐ và NSDLĐ trong các DNNN đều có quyền và lợi ích ngang nhau nên hợp tác chặt chẽ với nhau, hình thành nên QHLĐ lành mạnh, ổn định và tiến bộ.

Hàng năm, Quĩ quốc gia về việc làm bình quân mỗi năm tạo việc làm cho khoảng 250-300 ngàn NLĐ, bằng khoảng 20% số việc làm tăng thêm hàng năm của cả nền kinh tế. Hệ thống trung gian đã giải quyết việc làm cho trên 1,6 triệu lao động, góp phần duy trì tỷ lệ thất nghiệp thấp; đặc biệt tỷ lệ thất nghiệp thành thị giảm từ 9-10% năm 1990 xuống còn dưới 4%. Tỷ lệ thiếu việc làm cũng được cải thiện, hiện chưa đến 5% lao động thiếu việc làm.

Xuất khẩu lao động ngày càng đóng vai trò quan trọng trong xóa đói giảm nghèo và giúp giải quyết áp lực việc làm trong nước. Hoạt động xuất khẩu lao động đã chuyển sang cho DN thực hiện. Trong những năm gần đây, mỗi năm nước ta đưa được trên 80 ngàn lao động đi làm việc ở nước ngoài. Năm 2013, lượng ngoại tệ của người đi làm việc ở nước ngoài gửi về đạt 2 tỷ USD. Bên cạnh đó, ước tính hiện có trên 80 ngàn lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, với khoảng trên 70% trong số này là lao động có tay nghề, lao động trình độ cao.

Cơ cấu lao động dịch chuyển theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp, tăng tỷ trọng lao động làm công nghiệp và dịch vụ; tỷ trọng lao động trong khu vực có QHLĐ gia tăng nhanh chóng. Tỷ trọng lao động nông nghiệp từ chiếm trên 70% vào cuối những năm 1980, hiện giảm còn khoảng 45%; tỷ trọng lao động làm công ăn lương hiện chiếm gần 35% tổng lao động có việc làm. Chất lượng lao động nói chung và đào tạo nghề nói riêng được cải thiện đáng kể. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 5,7% năm 1991 lên 45,5% năm 2012, riêng lao động qua đào tạo nghề tăng từ 3,2% năm 1991 lên 33,4% năm 2012. Đào tạo nghề và dạy nghề bước đầu gắn với nhu cầu của DN. Quy mô đào tạo đã được phát triển. Đến nay cả nước có 1339 cơ sở đào tạo, trong đó có gồm 162 cơ sở đào tạo nghề với quy mô tuyển sinh từ 525,6 ngàn lên 1,707 triệu người. Công tác dạy nghề cho lao động nông thôn được chú trọng; chất lượng dạy nghề từng bước được nâng lên; các điều kiện đảm bảo chất lượng được đầu tư, đã đa dạng hóa hình thức và phương thức đào tạo, chủ động hội nhập với thế giới (Đỗ Thị Thảo, 2013).

Trách nhiệm xã hội của DN được thúc đẩy, nhất là trong các vấn đề về bảo hộ lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, cải thiện điều kiện lao động; đã gắn kết chặt chẽ việc thực hiện an toàn vệ sinh lao động trong quá trình tổ chức lao động, coi an toàn vệ sinh lao động là yếu tố quan trọng để phát triển sản xuất, không ngừng cải thiện điều kiện lao động, bước đầu kiểm soát, ngăn ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

3.2.2. Những hạn chế còn tồn tại

Theo Báo cáo *Thực trạng Cung – Cầu Lao động và những giải pháp* (Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội, 2014) giai đoạn hiện nay DN phát triển mạnh, nhưng 97,6 % là DN nhỏ và vừa nên lao động làm công hưởng lương (có QHLĐ) chiếm tỷ lệ thấp (khoảng 33%, khoảng gần 15 triệu người). Cơ chế đối thoại, thương lượng và thỏa thuận tuy đã hình thành trong các DN có tổ chức công đoàn, nhưng hoạt động chưa thực chất, và hiệu quả thấp. Trong các DN không có tổ chức công đoàn, các cơ chế này chưa hình thành. Đây là một trong những yếu kém, tồn tại cơ bản nhất hạn chế xây dựng QHLĐ lành mạnh trong DN.

Tổ chức đại diện các bên trong QHLĐ đang trong quá trình đổi mới hoạt động cho phù hợp với KTTT, năng lực đại diện còn yếu và hoạt động chưa thật hiệu quả. Việc chấp hành pháp luật lao động của các bên, nhất là NSDLĐ chưa nghiêm túc. QHLĐ trong DN FDI, DNDD từ năm 2006 trở lại đây diễn biến phức tạp. TCLĐ và đình công tự phát có xu hướng tăng; tập trung ở các tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, nơi có quan hệ cung - cầu lao động luôn mất cân đối, nhu cầu sử dụng lao động rất lớn nhưng nguồn cung tại chỗ không đáp ứng được; xảy ra chủ yếu là ở các DN có giá gia công rất thấp và theo đó mặt bằng tiền lương ở những DN này cũng rất thấp, chỉ cao hơn mức tiền lương tối thiểu chút ít và phần lớn xảy ra ở DN Đài Loan, Hàn Quốc.

Quản lý Nhà nước về QHLĐ còn bất cập. Hệ thống pháp luật về QHLĐ chưa hoàn chỉnh, chưa thể chế hóa chủ trương xây dựng QHLĐ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong DN; chưa có luật chuyên ngành về QHLĐ; mô hình Uỷ ban QHLĐ chưa hoàn thiện và hiệu quả hoạt động còn hạn chế; thiếu hệ thống cơ sở dịch vụ hỗ trợ phát triển QHLĐ trong DN và chưa xây dựng được cơ sở dữ liệu về QHLĐ.

Lao động Việt Nam đang ngày càng được giáo dục tốt, nhưng NSDLĐ phê phán chất lượng giáo dục. Đặc biệt là đối với những công việc đòi hỏi trình độ cao thì các DN phàn nàn nhiều về sự thiếu kỹ năng của các ứng viên. Như vậy tại Việt Nam đang xảy ra sự bất tương đồng giữa kỹ năng được đào tạo và kỹ năng mà thị trường cần. Trình độ học vấn không phải là dấu hiệu của người có kỹ năng cần thiết trên thị trường lao động.

Nguyên nhân của vấn đề này là các cơ sở đào tạo (giáo dục và dạy nghề) đã không đáp ứng được những yêu cầu của thị trường lao động nhưng vẫn tồn tại. Theo nguyên tắc thị trường những cơ sở này phải bị thay thế bởi những cơ sở đào tạo gắn bó với thị trường hơn. Thị trường lao động không thực hiện đúng chức năng ở điểm này là do việc gia nhập thị trường giáo dục, đào tạo và dạy nghề vẫn còn nhiều rào cản. Các cơ sở đào tạo hiện hành mặc dù không đáp ứng được yêu cầu của thị trường nhưng lại là lựa chọn duy nhất của NLĐ. NLĐ phải chấp nhận chất lượng đào tạo thấp và phải đào tạo lại trong quá trình làm việc. Điều này tạo ra rào cản đối với DN trong việc nâng cao năng suất lao động.

4. Một số vấn đề về thể chế thị trường lao động khi Việt Nam tham gia Hiệp định TPP

Cũng như các FTA thế hệ mới khác, Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) không đưa ra tiêu chuẩn riêng về lao động mà chỉ khẳng định lại các tiêu chuẩn lao động trong Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động mà tất cả các

nước thành viên TPP có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực thi với tư cách thành viên ILO. Các nước tham gia Hiệp định TPP đưa ra những cam kết riêng về lao động trong một chương riêng của Hiệp định. Hiệp định không đưa ra các tiêu chuẩn mới về lao động. Những tiêu chuẩn được đề cập trong Hiệp định chính là các tiêu chuẩn được nêu tại Tuyên bố năm 1998 của ILO, bao gồm:

- Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của NLĐ và NSDLĐ (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO);

- Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO);

- Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất (theo Công ước số 138 và Công ước số 182 của ILO);

- Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111 của ILO).

Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992. Với tinh thần bảo đảm điều kiện lao động tốt nhất cho NLĐ, Việt Nam đã chủ động phê chuẩn 5 công ước cơ bản của ILO, bao gồm các công ước số 29, 100, 111, 138 và 182. Với 3 công ước cơ bản còn lại là các Công ước số 87, 98 và 105, Việt Nam đang tiến hành nghiên cứu và chuẩn bị phê chuẩn. Theo Tuyên bố năm 1998 của ILO, các nước thành viên ILO dù đã phê chuẩn hay chưa phê chuẩn các công ước cơ bản nêu trên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện bốn tiêu chuẩn lao động được đề cập trong các công ước đó. Do đó, có thể thấy các yêu cầu về lao động trong TPP cũng chính là yêu cầu đặt ra đối với các quốc gia thành viên ILO. Là thành viên có trách nhiệm của ILO, Việt Nam luôn khẳng định cam kết tôn trọng thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn cơ bản của Tổ chức này.

Đối với những nội dung liên quan đến xóa bỏ lao động cưỡng bức, lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong lao động thì về cơ bản, hệ thống pháp luật của Việt Nam đã phù hợp với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết của Hiệp định. Việt Nam đã và đang triển khai một số chương trình hành động quốc gia để thực thi các tiêu chuẩn trên trong thực tiễn. Để tương thích với các tiêu chuẩn của ILO và cam kết TPP cũng như để bảo đảm tốt hơn các quyền cơ bản của NLĐ, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế liên quan như: áp dụng chế tài hình sự đối với hành vi sử dụng lao động cưỡng bức hoặc lao động bắt buộc; cấm phân biệt đối xử về mọi khía cạnh của việc làm và nghề nghiệp; bảo đảm quyền tiếp cận việc làm bình đẳng của phụ nữ, bãi bỏ quy định cấm phụ nữ tham gia vào một số ngành nghề, công việc cụ thể.

Đối với cam kết về đảm bảo điều kiện lao động liên quan tới lương tối thiểu, giờ làm việc và an toàn lao động, hệ thống luật pháp của Việt Nam về cơ bản đã quy định đầy đủ về những nội dung này nên không có yêu cầu về việc sửa đổi, bổ sung. Quyền tự do liên kết được đề cập đến trong hai công ước này chỉ bao gồm quyền của NLĐ cũng như của NSDLĐ được thành lập, gia nhập tổ chức đại diện cho mình nhằm mục đích tương tác trong QHLĐ. Hai công ước này không điều chỉnh các hiệp hội cũng như các hoạt động không thuộc về QHLĐ.

Về quyền thành lập tổ chức đại diện của NLĐ, theo Hiệp định, Việt Nam cũng như tất cả các nước tham gia TPP phải tôn trọng và

bảo đảm quyền của NLĐ trong việc thành lập và gia nhập tổ chức của người lao động tại cơ sở. Tổ chức của NLĐ tại cơ sở có thể lựa chọn gia nhập Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hoặc đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để được chính thức hoạt động và sẽ chỉ được hoạt động sau khi được chấp nhận đăng ký theo một quy trình minh bạch và được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật. Tổ chức của NLĐ, sau khi hoàn thành việc đăng ký, sẽ có một số quyền tự chủ phù hợp với quy định của ILO và pháp luật Việt Nam. ILO cũng như TPP luôn nhấn mạnh việc tất cả các tổ chức của NLĐ phải tuân thủ Hiến pháp, pháp luật của nước sở tại cũng như phải hoạt động phù hợp với tôn chỉ, mục đích và phương thức hoạt động đã được đăng ký. Tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức của NLĐ phải bảo đảm theo đúng các tiêu chuẩn của ILO là để đại diện, bảo vệ cho các quyền và lợi ích của NLĐ tại DN mà họ làm việc thông qua các hình thức tương tác được quy định trong pháp luật bao gồm đối thoại, thương lượng tập thể, đình công và các hành động tập thể khác trong QHLĐ. Các tổ chức của NLĐ không được phép tiến hành bất cứ hoạt động nào có khả năng xâm hại đến an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội cũng như không được tham gia bất cứ hoạt động nào ngoài tôn chỉ mục đích phù hợp với quy định của ILO và đã đăng ký với cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

Để bảo vệ một cách hiệu quả quyền và lợi ích của người lao động như đã nêu trên, Hiệp định TPP cũng đưa ra các nội dung nhằm bảo vệ tổ chức của NLĐ để không bị NSDLĐ can thiệp và phân biệt đối xử nhằm vô hiệu hóa hoặc làm suy yếu khả năng đại diện, bảo vệ quyền lợi của NLĐ; bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí của NSDLĐ khi tiến hành thương lượng tập thể với tổ chức của NLĐ về tiền lương và các điều kiện lao động khác cho người lao động.

Sau thời gian chuẩn bị 5 năm kể từ ngày Hiệp định có hiệu lực đối với Việt Nam (tức là khoảng 7 năm kể từ khi ký Hiệp định), các tổ chức của NLĐ ở cấp cơ sở có thể gia nhập hoặc cùng nhau thành lập tổ chức của NLĐ ở cấp cao hơn như cấp ngành, cấp vùng theo đúng trình tự được pháp luật quy định một cách công khai, minh bạch. Tôn chỉ, mục đích, trình tự, thủ tục thành lập các tổ chức của NLĐ ở cấp cao hơn này cũng phải tuân thủ đầy đủ theo các quy định của pháp luật Việt Nam, không trái với các tiêu chuẩn của ILO. Thời gian chuẩn bị này là để Việt Nam hoàn thiện hệ thống pháp luật cũng như tổ chức bộ máy để bảo đảm tốt nhất quyền lợi cho NLĐ.

Ngay sau khi các cấp có thẩm quyền phê chuẩn Hiệp định và đề ra các chủ trương thực hiện, Việt Nam sẽ sửa đổi hoặc ban hành các văn bản pháp luật tạo điều kiện cho việc thực thi các nội dung về lao động trong TPP, phù hợp với các quy định của ILO. Trên cơ sở các nguyên tắc được đề ra khi phê chuẩn, Chính phủ sẽ ban hành các văn bản quy phạm pháp luật để đảm bảo các nội dung về lao động trong Hiệp định TPP được triển khai đồng bộ với sự phân công nhiệm vụ rõ ràng cho các cơ quan quản lý Nhà nước, đảm bảo phù hợp với pháp luật Việt Nam cũng như các tiêu chuẩn của ILO. Việc pháp luật Việt Nam hiện nay đã tương đối phù hợp với tiêu chuẩn của ILO là một thuận lợi trong việc triển khai thực hiện, tuy nhiên một số vướng mắc như việc xây dựng công đoàn độc lập sẽ cần nhiều thời gian để có thể thể chế hóa và đưa vào thực tiễn.

5. Kết luận

Tóm lại, hệ thống thể chế thị trường lao động tại Việt Nam đã liên tục được hoàn thiện trong suốt những năm 1990 cho tới nay. Xuất phát từ những quan điểm chỉ đạo của Nhà nước, hệ thống pháp luật và tổ chức, đoàn thể liên quan tới lao động đã từng bước được xây dựng, hoàn thiện, đáp ứng những yêu cầu của thị trường và hỗ trợ tốt cho QHLĐ. Dù còn những hạn chế, nhưng với xu hướng phát triển đi lên như đã được minh chứng trong bài viết, có thể tin tưởng rằng hệ thống thể chế thị trường lao động của nước ta sẽ có đột phá trong giai đoạn tiếp theo. Trước mắt, Việt Nam cần nỗ lực hơn nữa để bảo đảm thực thi các nội dung của Hiệp định bằng nhiều cơ chế khác nhau. Với sự nỗ lực của hệ thống chính trị, sự hỗ trợ của các đối tác TPP, Việt Nam và ILO sẽ xây dựng các chương trình hỗ trợ kỹ thuật nhằm triển khai thực thi có hiệu quả các nội dung về lao động được đề cập trong Hiệp định.❑

Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, 2013, *Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam*, 31tr.
2. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá IX, 1994, *Bộ luật Lao động*, NXB Chính trị Quốc gia, 52tr.
3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, 2012, *Bộ luật Lao động*, NXB Chính trị Quốc gia, 68tr.
4. Báo cáo chính trị tại đại hội lần thứ XI của Đảng 2011-2015
5. Đảng Cộng sản Việt Nam, 2001, *Văn kiện đại hội đại biểu toàn Quốc lần thứ IX*, NXB Chính trị Quốc gia
6. Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, Văn kiện đại hội đại biểu toàn Quốc lần thứ X, NXB Chính trị Quốc gia
7. Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, Văn kiện đại hội đại biểu toàn Quốc lần thứ XI, NXB Chính trị Quốc gia
8. Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016, Văn kiện đại hội đại biểu toàn Quốc lần thứ XII, NXB Chính trị Quốc gia
9. Bộ Công thương, 2015, *Nội dung chủ yếu về lao động trong Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP)*,
11. Ban Bí thư Đảng Cộng sản Việt Nam, 2008, *Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 về tăng cường sự chỉ đạo, lãnh đạo xây dựng QHLĐ* hài hòa, ổn định và tiến bộ trong *DN*
12. Đỗ Thị Thảo, 2013, *Những thành tựu cơ bản về phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam từ khi đổi mới đến nay*, Tạp chí Cộng sản, Số 5/2013
13. Jeoung Yoo Kyung, 2013, *Thực trạng và đặc điểm vấn đề đình công trong khu vực FDI ở Việt Nam*, Tạp chí Lao động – Xã hội, Số 9/2013 14. Nguyễn Ngọc Hoa, 2012, *Thực trạng đình công tại Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Lao động – Xã hội, Số 12/2012
15. Trường Đại học Lao động – Xã hội, 2008, *Giáo trình Quan hệ lao động,* NXB Lao động - Xã hội.