

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

KHOA LUẬT

NGUYỄN VĂN BÌNH

**HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI
TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 62.38.40.01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI – 2013

Công trình được hoàn thành tại:

Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS. TS. Đào Thị Hằng

2. PGS. Nguyễn Hữu Viện

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

*Luận án được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp họp tại
Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội
vào hồi giờ ngày tháng năm*

Có thể tìm hiểu luận án tại:

Thư viện Quốc gia.

Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đối thoại xã hội (ĐTXH) trong quan hệ lao động (QHLĐ) là khái niệm đã có lịch sử hình thành và phát triển lâu dài trên thế giới, song mới xuất hiện ở Việt Nam trong những năm gần đây, sau khi nước ta thực hiện công cuộc đổi mới, từ bỏ mô hình kinh tế kế hoạch hoá tập trung, bao cấp. Trong điều kiện chuyển sang nền kinh tế thị trường hiện nay, hệ thống QHLĐ có sự thay đổi căn bản về chất. Nhà nước không trực tiếp quy định và bảo đảm thực hiện mọi chế độ, quyền lợi của các bên QHLĐ. Vai trò của Nhà nước hiện nay chủ yếu là xây dựng thể chế, luật pháp; bảo đảm thực thi pháp luật thông qua hoạt động quản lý, thanh tra, kiểm tra; cung cấp một số dịch vụ công; và làm trung gian hoà giải, trọng tài, xét xử để giải quyết các tranh chấp phát sinh. Trong QHLĐ, quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên QHLĐ chủ yếu do chính các bên tự xác lập và thực hiện thông qua các cơ chế, công cụ của QHLĐ hiện đại trên cơ sở các tiêu chuẩn lao động tối thiểu. QHLĐ sẽ hài hòa, ổn định và phát triển nếu điểm cân bằng về phân chia lợi ích của các bên được xác lập thông qua thương lượng, thỏa thuận và các cơ chế, công cụ khác. Ngược lại, nếu không có các cơ chế, công cụ hợp lý, phù hợp với quy luật của kinh tế thị trường nhằm điều hoà lợi ích giữa các bên, sẽ thường xuyên có nguy cơ mất cân bằng lợi ích trong QHLĐ. Nếu tình trạng mất cân bằng lợi ích giữa các bên QHLĐ không được nhận biết và dàn xếp bằng các biện pháp hoà bình, phù hợp với yêu cầu của QHLĐ hiện đại, sẽ dẫn tới xung đột, tranh chấp, ảnh hưởng xấu tới quyền, lợi ích của các bên và lợi ích chung của xã hội.

Thực tế thời gian qua cho thấy, ở cấp trên doanh nghiệp, sự khác biệt về lợi ích kinh tế giữa các đối tác xã hội mà cụ thể là giữa đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ), đại diện người lao động (NLĐ) và Nhà nước đã và đang bộc lộ ngày càng rõ nét. Điển hình là trong quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật về lao động thời gian qua, xuất phát từ các lợi ích khác nhau, đại diện Nhà nước và các đối tác xã hội là Công đoàn và một

số tổ chức đại diện NSDLĐ đã có những quan điểm khá khác nhau về một loạt nội dung, đặc biệt là những vấn đề liên quan đến chính sách tiền lương. Ở cấp doanh nghiệp, những xung đột lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ đã được bộc lộ qua hàng nghìn vụ tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể, đình công. Điều đáng quan tâm là tất cả các cuộc đình công xảy ra đều là những cuộc đình công tự phát, không diễn ra các quá trình thương lượng, đối thoại trước đó theo quy định của pháp luật, và không do Công đoàn tổ chức và lãnh đạo.

Thực tiễn trên của QHLD đòi hỏi phải có cơ chế, công cụ phù hợp và hiệu quả, có khả năng dung hoà, cân bằng lợi ích của các đối tác xã hội nói chung, của các bên QHLD nói riêng; từ đó tạo ra sự hài hoà, ổn định của QHLD; góp phần phát triển kinh tế, xã hội một cách bền vững. Sự cân bằng lợi ích này phải được thể hiện ngay từ khi xây dựng, hoạch định chính sách, pháp luật; trong quá trình tổ chức thực hiện các chính sách, pháp luật đó; cũng như trong việc giải quyết các tranh chấp phát sinh. Theo kinh nghiệm của hầu hết các nước có nền kinh tế thị trường, ĐTXH chính là cơ chế, công cụ điều chỉnh QHLD phù hợp, có khả năng giải quyết các yêu cầu trên. Bên cạnh việc cân bằng, dung hoà lợi ích, ĐTXH còn góp phần giúp các đối tác xã hội cũng như các bên QHLD dễ dàng hơn trong việc chia sẻ gánh nặng và sự hy sinh trong những trường hợp cần thiết vì mục tiêu phát triển bền vững, lâu dài. Chính vì thế, ĐTXH còn được xem là cơ chế, công cụ đóng vai trò chính trong việc phân phối lợi ích và thành quả của sự phát triển trong nền kinh tế thị trường.

Mặc dù có vai trò và tầm quan trọng như trên, song trên thực tế thời gian qua ở Việt Nam, ĐTXH chưa được coi trọng đúng mức và chưa có vai trò, đóng góp xứng đáng trong việc cân bằng lợi ích, xây dựng QHLD hài hoà, vì mục tiêu phát triển ổn định, bền vững. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến thực trạng trên, trong đó có nguyên nhân do các quy định pháp luật về ĐTXH còn thiếu và chưa hoàn thiện.

Xuất phát từ thực tế trên, việc nghiên cứu đề tài “*Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam*” có ý nghĩa lý

luận, pháp lý và thực tiễn, hết sức cần thiết và cấp bách trong giai đoạn hiện nay.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận, thực tiễn và tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với đặc điểm của Việt Nam, mục tiêu nghiên cứu của đề tài là đề xuất những giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về ĐTXH với tư cách là quá trình bao gồm tổng thể các hình thức tương tác khác nhau giữa các chủ thể của hệ thống QHLD, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, trên cơ sở bảo đảm quyền có tiếng nói và phân phối hài hòa lợi ích của các bên.

Để thực hiện mục tiêu nêu trên, đề tài xác định những nhiệm vụ nghiên cứu chủ yếu là:

- Những vấn đề lý luận về ĐTXH và sự điều chỉnh bằng pháp luật đối với ĐTXH trong QHLD.

- Phân tích, đánh giá những mặt tích cực, những hạn chế của hệ thống pháp luật hiện hành về ĐTXH và tác động của những hạn chế đó đối với thực tiễn ĐTXH trong QHLD ở Việt Nam.

- Đề xuất các giải pháp, kiến nghị hoàn thiện pháp luật và thúc đẩy ĐTXH trong QHLD ở Việt Nam.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Luận án nghiên cứu vấn đề ĐTXH trong QHLD dưới góc độ pháp lý. Đối tượng nghiên cứu của luận án là các quy định pháp luật và thực tiễn ĐTXH, bao gồm cả các quy định của pháp luật và thực tiễn Việt Nam cũng như các tiêu chuẩn và thực tiễn pháp lý quốc tế có liên quan.

Theo cách tiếp cận của luận án, QHLD và ĐTXH trong QHLD được hiểu rất rộng, bao gồm nhiều hình thức tương tác cụ thể với sự tham gia của nhiều hệ thống chủ thể khác nhau. ĐTXH cũng có thể diễn ra ở nhiều cấp độ khác nhau như cấp doanh nghiệp, cấp vùng, miền, cấp ngành, cấp quốc gia. Luận án không nghiên cứu sâu và cụ thể về tất cả các hình thức, cấp độ ĐTXH. Chương 2 của Luận án về những vấn đề lý luận sẽ thảo luận về ĐTXH theo nghĩa rộng, làm tiền đề cho các nghiên cứu tiếp theo;

tuy nhiên, từ Chương 3 và Chương 4, Luận án sẽ tập trung nghiên cứu về hai hình thức cụ thể của ĐTXH là hình thức tham vấn và thương lượng tập thể tại cấp doanh nghiệp với tư cách là hai hình thức đối thoại quan trọng nhất, diễn ra phổ biến nhất, và tại cấp ĐTXH quan trọng nhất đối với sự phát triển lành mạnh của QHLD.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

Việc nghiên cứu đề tài luận án được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận khoa học của chủ nghĩa Mác – Lênin về nhà nước và pháp luật; đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế và xây dựng QHLD hài hoà, ổn định. Lý thuyết về ĐTXH và QHLD của Tổ chức Lao động Quốc tế đóng vai trò là nền tảng lý luận khoa học cho cách tiếp cận, các phân tích, nhận định, đánh giá và các đề xuất của luận án.

Đề tài sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể, bao gồm: i) phương pháp khảo cứu tài liệu và kế thừa những kết quả nghiên cứu đã có; ii) phương pháp quan sát thực tiễn và tham khảo ý kiến chuyên gia; iii) tổng hợp các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, suy luận lôgic.

5. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài

Đóng góp mới về khoa học của luận án

Một là, hệ thống hoá và phân tích những lý luận chuyên sâu về ĐTXH với tư cách là quá trình bao gồm tổng thể các hình thức tương tác khác nhau giữa các chủ thể của hệ thống QHLD ở các cấp, và là phương thức quản trị QHLD hiện đại trên cơ sở bảo đảm quyền có tiếng nói và phân phối hài hòa lợi ích của các bên. Đóng góp này của luận án góp phần khắc phục khoảng trống trong các nghiên cứu trước đây, đó là chỉ nghiên cứu từng hình thức hoặc cấp độ ĐTXH cụ thể và không nhìn chúng với tư cách là công cụ phân phối lợi ích trong nền kinh tế thị trường. Đối với một vấn đề còn tương đối mới, việc nghiên cứu lý luận còn chưa thực sự phát triển thì việc luận án đưa ra một hệ thống lý thuyết tương đối chỉnh thể về ĐTXH là có ý nghĩa khoa học trong việc cung cấp cơ sở lý luận chung cho các công trình nghiên cứu chuyên sâu đối với từng hình thức

hay từng cấp ĐTXH cụ thể. Đóng góp này của luận án cũng có ý nghĩa bước đầu góp phần vào việc phát triển và hoàn thiện lý thuyết về ĐTXH trong QHLĐ hiện đại trong điều kiện chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

Hai là, với trọng tâm nghiên cứu không chỉ quan tâm đến kết quả ĐTXH, mà quan trọng hơn là chính bản thân quá trình (trình tự, thủ tục) ĐTXH, luận án đã đưa ra cách tiếp cận mới khi nghiên cứu các vấn đề, khía cạnh khác nhau của QHLĐ. Theo đó, giữa hai yếu tố: quá trình tương tác giữa các chủ thể QHLĐ và kết quả của sự tương tác đó thì quá trình tương tác đóng vai trò quan trọng hơn. Chỉ có thể có kết quả ĐTXH tốt trên cơ sở có quy trình, thủ tục ĐTXH tốt, và ngược lại, quá trình ĐTXH tốt là điều kiện để có kết quả ĐTXH tốt. Quá trình ĐTXH đề cập trong luận án không chỉ là sự tương tác giữa các chủ thể QHLĐ với nhau, mà còn cả quá trình tương tác nội bộ của mỗi bên, cụ thể là sự tương tác giữa công đoàn với đoàn viên công đoàn; giữa tổ chức đại diện NSDLĐ (nếu có) với từng NSDLĐ thành viên; giữa các cơ quan chính phủ với nhau trong suốt quá trình thực hiện các hình thức ĐTXH cụ thể ở mỗi cấp. Đóng góp này của luận án góp phần xây dựng cách tiếp cận mới đối với pháp luật về QHLĐ, theo đó, những quy định nhằm bảo đảm quá trình ĐTXH hiệu quả, bao gồm cả quá trình tương tác giữa các bên với nhau và quá trình tương tác trong nội bộ mỗi bên, cần phải được quan tâm đặc biệt.

Ba là, những nghiên cứu của luận án về những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến ĐTXH như tính độc lập và năng lực đại diện của các chủ thể ĐTXH, các thiết chế ĐTXH, bao gồm cả các thiết chế thực hiện sự tương tác và các thiết chế hỗ trợ đối với từng hình thức ĐTXH cụ thể... có ý nghĩa trong việc cung cấp cái nhìn toàn diện hơn về ĐTXH. Theo đó, khi nghiên cứu cũng như hoàn thiện pháp luật về ĐTXH, sự quan tâm không chỉ dành cho những nội dung trực tiếp liên quan đến trình tự, thủ tục tương tác giữa các bên trong từng hình thức ĐTXH cụ thể, mà phải giải quyết cả những vấn đề có liên quan thì mới mong có ĐTXH thực chất và hiệu quả.

Ý nghĩa thực tiễn và tính ứng dụng của luận án

Kết quả nghiên cứu luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong giảng dạy và nghiên cứu học thuật của các cơ sở nghiên cứu, trường đại học; trong quá trình hoàn thiện pháp luật về QHLD của các cơ quan hoạch định chính sách; và trong việc thúc đẩy ĐTXH trên thực tế của các cơ quan nhà nước, các đối tác xã hội và các bên QHLD ở các cấp.

6. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục công trình khoa học của tác giả liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo, luận án được kết cấu làm 4 chương:

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU THUỘC LĨNH VỰC CỦA ĐỀ TÀI

1.1. Tình hình nghiên cứu trong nước

Đã có khá nhiều nghiên cứu ở trong nước liên quan đến ĐTXH. Đặc điểm chung của các nghiên cứu này là thường đề cập đến một khía cạnh hoặc một hình thức hay một cấp cụ thể của ĐTXH mà chủ yếu là vấn đề cơ chế ba bên ở cấp quốc gia và thương lượng tập thể (TLTT) ở cấp doanh nghiệp. Trong khi các nghiên cứu về cơ chế ba bên đã được nghiên cứu khá sâu và toàn diện thì các nghiên cứu về TLTT chủ yếu chỉ tập trung vào nghiên cứu thỏa ước lao động tập thể với tư cách là *kết quả* của quá trình đàm phán tập thể. TLTT với tư cách một *quá trình* tương tác giữa các bên QHLD chưa được quan tâm nghiên cứu sâu. Chưa có nhiều nghiên cứu về hình thức ĐTXH tham vấn, hợp tác hai bên ở các cấp. Đặc biệt, chưa có các công trình nghiên cứu về ĐTXH với tư cách là tổng thể các hình thức tương tác khác nhau giữa các chủ thể QHLD ở các cấp.

1.2. Tình hình nghiên cứu ngoài nước

Trên thế giới, ĐTXH trong QHLD đã có lịch sử hình thành và phát triển hàng trăm năm và việc nghiên cứu về nó cũng khá phát triển. Các nghiên cứu này bao trùm hầu hết các nội dung, khía cạnh của ĐTXH như

các tiền đề và điều kiện cho ĐTXH; các nguyên tắc, hình thức và cấp độ ĐTXH; khuôn khổ luật pháp về ĐTXH; đặc điểm, yêu cầu và năng lực chủ thể của các đối tác tham gia ĐTXH; các thiết chế thực hiện và các thiết chế hỗ trợ ĐTXH. Những nghiên cứu này là tài liệu tham khảo quý, cung cấp các thông tin so sánh có giá trị trong quá trình nghiên cứu đề tài luận án.

Một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu và luận giải trong khuôn khổ nhiệm vụ nghiên cứu đề tài của luận án này bao gồm: i) Nghiên cứu ĐTXH với tư cách một quá trình bao gồm tổng thể các hình thức tương tác khác nhau giữa các chủ thể của hệ thống QHLD ở các cấp. Việc nghiên cứu từng hình thức ĐTXH cụ thể như TLTT, tham vấn hai bên, ba bên ở các cấp cũng được đặt ra, song phải được xem xét trên cơ sở hệ thống lý thuyết chung về ĐTXH; ii) Khác với các nghiên cứu trước đây, thường chú trọng nhiều vào kết quả của quá trình tương tác, luận án không chỉ quan tâm đến kết quả của sự tương tác, mà quan trọng hơn là bản thân các quá trình tương tác, bao gồm cả sự tương tác giữa các chủ thể QHLD với nhau và quá trình tương tác nội bộ của mỗi bên; iii) ĐTXH là một quá trình bao gồm nhiều hình thức tương tác cụ thể giữa các chủ thể QHLD, trong đó có những hình thức rất khó khăn và phức tạp. Do đó, luận án cũng nghiên cứu cả những yếu tố khác có ảnh hưởng trực tiếp đến các hình thức tương tác cụ thể của ĐTXH như chủ thể tương tác, các thiết chế thực hiện sự tương tác và các thiết chế hỗ trợ sự tương tác.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI VÀ SỰ ĐIỀU CHỈNH BẰNG PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

2.1. Quan hệ lao động và đối thoại xã hội trong quan hệ lao động của nền kinh tế thị trường

2.1.1. Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường

Hiện có nhiều quan niệm khác nhau về QHLD. Trong khuôn khổ luận

án, QHLĐ được hiểu theo nghĩa rộng, không chỉ là quan hệ giữa cá nhân NLĐ với NSDLĐ, mà còn bao gồm cả quan hệ giữa tổ chức đại diện NLĐ (công đoàn) với NSDLĐ; không chỉ là quan hệ giữa NLĐ và/hoặc tổ chức đại diện của họ với NSDLĐ ở cấp doanh nghiệp, mà còn bao gồm cả quan hệ giữa tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ ở cấp ngoài doanh nghiệp như cấp ngành, cấp vùng, cấp quốc gia. Chủ thể tham gia QHLĐ không chỉ là NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức đại diện của họ, mà bao gồm cả nhà nước trong các mối quan hệ ba bên. Vì QHLĐ được hiểu theo nghĩa rộng như trên, nên khi nghiên cứu về nó, người ta không chỉ quan tâm đến hình thức, trình tự, thủ tục và kết quả của quá trình tương tác giữa các chủ thể QHLĐ mà cả những vấn đề về thiết chế đại diện của mỗi bên cũng như các thiết chế thực hiện và thiết chế hỗ trợ quá trình tương tác giữa các bên QHLĐ.

2.1.2. Đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

Trong điều kiện kinh tế thị trường, đặc điểm căn bản, chi phối tính chất của QHLĐ là sự khác biệt về lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ, trong mối quan hệ với lợi ích công do nhà nước đại diện. ĐTXH chính là hình thức và công cụ để giải quyết hài hòa mối quan hệ lợi ích giữa các bên QHLĐ. Về phương diện học thuật, ĐTXH trong QHLĐ là một khái niệm mở, có thể được hiểu theo nghĩa rộng, nghĩa hẹp trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể khác nhau. Đến nay, vẫn không có một định nghĩa chung, thống nhất trong phạm vi toàn cầu về ĐTXH. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế, “ĐTXH bao gồm tất cả các hình thức thương lượng, tham vấn hoặc chỉ đơn giản là sự trao đổi thông tin giữa đại diện của chính phủ, NSDLĐ và NLĐ về những vấn đề lợi ích chung liên quan đến các chính sách kinh tế, xã hội”. Trong các định nghĩa về ĐTXH, tác giả luận án cho rằng, định nghĩa ĐTXH của Tổ chức Lao động Quốc tế có thể được dùng trong điều kiện cụ thể của Việt Nam vì nó phản ánh phù hợp và đầy đủ thực tiễn ĐTXH trong QHLĐ ở nước ta.

Chủ thể tham gia ĐTXH truyền thống là các tổ chức đại diện của NLĐ, NSDLĐ và/hoặc các tổ chức đại diện NSDLĐ và Nhà nước. Để có

ĐTXH hiệu quả, mỗi đối tác xã hội, tức là các tổ chức đại diện NLĐ và NSDLĐ phải là những tổ chức độc lập và có tính đại diện. Đối với chủ thể ĐTXH là nhà nước (chính phủ), tính đại diện là khả năng nhận biết và theo đuổi các lợi ích công.

Nội dung của ĐTXH là vấn đề mở, có thể thay đổi theo không gian, thời gian và theo hình thức, cấp ĐTXH. Thực tiễn ĐTXH ở các nước cho thấy, nội dung của ĐTXH có thể bao gồm nhiều vấn đề, từ QHLD cho đến những vấn đề rộng lớn hơn về kinh tế, xã hội nói chung, miễn rằng đó là các vấn đề có liên quan đến lợi ích chung của các bên.

ĐTXH có thể được thực hiện thông qua nhiều hình thức cụ thể khác nhau như chia sẻ thông tin, tham vấn và TLTT. Tùy thuộc vào số lượng chủ thể tham gia ĐTXH, có thể có ĐTXH hai bên giữa NLĐ và/hoặc tổ chức đại diện của họ với NSDLĐ và/hoặc tổ chức đại diện của họ, và ĐTXH ba bên với sự tham gia của nhà nước. Về lý thuyết, các hình thức ĐTXH cụ thể này có thể được thực hiện ở tất cả các cấp ĐTXH, bao gồm cấp doanh nghiệp, cấp ngành, cấp vùng, cấp quốc gia.

2.2. Những tiền đề và điều kiện cho sự ra đời, vận hành và phát triển của đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

2.2.1. Tiền đề kinh tế - xã hội: xã hội công nghiệp và kinh tế thị trường

ĐTXH thực chất chỉ có thể ra đời, phát triển khi có những tiền đề kinh tế - xã hội nhất định. Sự ra đời và phát triển của xã hội công nghiệp, vận hành theo cơ chế thị trường - nơi mà quyền tự do kinh doanh, tự do thuê mướn lao động, tự do lựa chọn việc làm được thừa nhận và bảo vệ; các bên trong quan hệ việc làm được thừa nhận quyền tự do thỏa thuận một cách bình đẳng với nhau về các quyền, nghĩa vụ và lợi ích của mình - chính là những tiền đề kinh tế - xã hội cho sự ra đời, vận hành và phát triển của ĐTXH trong QHLD.

2.2.2. Tiền đề chính trị - xã hội: nền tảng dân chủ và bảo đảm quyền tự do lập hội

Bên cạnh các tiền đề kinh tế-xã hội, ĐTXH còn cần các tiền đề khác

về chính trị-xã hội, đó là nền tảng dân chủ và việc bảo đảm quyền tự do lập hội.

ĐTXH cần những nền tảng về dân chủ bởi vì ĐTXH chính là một cơ chế quản trị xã hội trên cơ sở bảo đảm quyền có tiếng nói và sự tham gia một cách dân chủ của các đối tác xã hội. ĐTXH chỉ có thể hình thành và phát triển ở một xã hội dân chủ, và đến lượt nó, ĐTXH lại đóng góp quan trọng vào quá trình chuyển đổi sang một xã hội dân chủ.

ĐTXH là sự tương tác giữa NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức đại diện của họ ở các cấp, gọi là các đối tác xã hội. ĐTXH thực chất chỉ có thể tồn tại trên cơ sở có các đối tác xã hội một cách đầy đủ và thực chất. Các đối tác xã hội lại chỉ có thể tồn tại một cách thực chất khi có quyền tự do lập hội thực chất. Và như vậy, bảo đảm quyền tự do hiệp hội là một trong những tiền đề chính trị - xã hội cho ĐTXH.

2.2.3. Điều kiện cho đối thoại xã hội hiệu quả

Bên cạnh những tiền đề mang tính khách quan, để có ĐTXH hiệu quả, còn cần các điều kiện cần thiết khác, trong đó có các điều kiện mang tính “chủ quan” của các chủ thể tham gia đối thoại. Một số điều kiện chủ yếu cho ĐTXH hiệu quả, bao gồm: i) Các đối tác xã hội là các tổ chức của NLĐ và NSDLĐ phải có tính chính danh, thực sự là các tổ chức do các thành viên của nó lập nên, quản trị, và hoạt động vì lợi ích của chính các thành viên của nó; ii) Hệ thống pháp luật phù hợp, điều chỉnh tổ chức và hoạt động của mỗi quan hệ hợp tác hai bên, hợp tác ba bên cũng như các thiết chế bảo đảm thực hiện các mối quan hệ hợp tác đó; iii) Quyết tâm và cam kết tham gia thực hiện ĐTXH của tất cả các bên một cách thiện chí; iv) Năng lực chuyên môn của các đối tác xã hội; và v) Khả năng thực hiện các cam kết đạt được thông qua ĐTXH của các bên.

2.3. Điều chỉnh bằng pháp luật đối với vấn đề đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

2.3.1. Sự cần thiết phải điều chỉnh bằng pháp luật đối với đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

Hiện vẫn còn có ý kiến khác nhau về vai trò của pháp luật về ĐTXH

trong QHLD dẫn đến quan niệm khác nhau về sự cần thiết của việc điều chỉnh pháp luật đối với ĐTXH. Tuy nhiên, đa số các ý kiến, đồng thời cũng là quan điểm của tác giả luận án, cho rằng trong điều kiện cụ thể của Việt Nam, vai trò của các quy định pháp luật về ĐTXH là thực sự cần thiết. Sự cần thiết của hệ thống pháp luật về ĐTXH thể hiện ở chỗ nó góp phần quan trọng điều chỉnh QHLD thông qua việc giúp các bên xác lập điểm cân bằng động về lợi ích giữa NLĐ, NSDLĐ và lợi ích chung của xã hội

Vai trò và sự cần thiết của pháp luật về ĐTXH thể hiện ở một số mặt cụ thể sau: i) Pháp luật về ĐTXH đưa các bên ngồi lại với nhau để tiến hành các hình thức ĐTXH cụ thể nhằm giải quyết những vấn đề liên quan đến lợi ích chung của các bên; ii) Pháp luật về ĐTXH đưa ra các nguyên tắc, trình tự, thủ tục giúp các bên QHLD tương tác với nhau một cách đúng đắn, phù hợp với các nguyên tắc của QHLD trong nền kinh tế thị trường; iii) Pháp luật về ĐTXH đưa ra các hình thức và biện pháp hỗ trợ khi các bên gặp khó khăn trong quá trình tương tác; iv) Pháp luật về ĐTXH giúp cho việc giải quyết tranh chấp phát sinh giữa các bên nhanh chóng, kịp thời bằng các biện pháp hòa bình.

2.3.2. Nguyên tắc, nội dung điều chỉnh pháp luật đối với đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

Pháp luật về ĐTXH, với tư cách là một bộ phận của hệ thống pháp luật về QHLD, không quy định về nội dung quyền và nghĩa vụ cụ thể của các bên mà quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục mà các bên QHLD sẽ tương tác với nhau để xác lập ra các quyền và nghĩa vụ cụ thể của mình cao hơn mức tối thiểu được quy định bởi pháp luật về tiêu chuẩn lao động. Khác với pháp luật về tiêu chuẩn lao động, pháp luật về ĐTXH thuộc lĩnh vực pháp luật tư, điều chỉnh mối quan hệ giữa các chủ thể QHLD theo nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện, tự định định đoạt, trên cơ sở thiện chí, tôn trọng lợi ích của các bên và lợi ích chung của xã hội.

Nội dung của pháp luật về ĐTXH chủ yếu là các quy định về: i) tư cách chủ thể tham gia ĐTXH; ii) các nguyên tắc của quá trình tương tác

giữa các chủ thể ĐTXH; iii) các quy định về trình tự, thủ tục ĐTXH và cách thức giải quyết bất đồng, xung đột phát sinh trong quá trình tương tác giữa các chủ thể QHLD; iv) các thiết chế thực hiện ĐTXH, có thể là các thiết chế hai bên hoặc các thiết chế ba bên ở các cấp; và v) các quy định về cơ chế bảo đảm thi hành cũng như các điều kiện cần thiết cho ĐTXH hiệu quả, bao gồm cả những quy định về trình tự thủ tục và các thiết chế hỗ trợ quá trình ĐTXH cũng như giải quyết tranh chấp khi các bên không thể tự thu xếp được các bất đồng, xung đột.

Chương 3

PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

3.1. Khái quát quá trình phát triển pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam

3.1.1. Quy định pháp luật về đối thoại xã hội trước năm 1990

Đặc điểm căn bản của Việt Nam giai đoạn trước năm 1990 là đất nước có chiến tranh và tiếp đó là mô hình kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp. Đây là những đặc điểm chi phối mang tính quyết định đối với pháp luật về ĐTXH trong QHLD thời kỳ này. Do thiếu các tiền đề kinh tế, chính trị, xã hội và nhiều điều kiện cần thiết khác nên trong thời gian này, ĐTXH hầu như không phát triển. Chính vì vậy, các quy định pháp luật có liên quan đến ĐTXH thời kỳ này cũng hết sức sơ sài, chủ yếu đề cập đến một vài hình thức cụ thể của ĐTXH dưới các tên gọi khác nhau như quyền ký kết tập hợp khế ước, hợp đồng lao động tập thể, quyền tham gia quản lý của NLĐ hay việc thực hiện dân chủ tại doanh nghiệp. Trong một số trường hợp, những hình thức trên không được hiểu và nhìn nhận tương đồng với khái niệm ĐTXH trong QHLD hiện đại ngày nay. Và trong hầu hết các trường hợp, chúng không được thực hiện trên thực tế hoặc được thực hiện song mang tính hình thức rất cao.

3.1.2. Quy định pháp luật về đối thoại xã hội từ năm 1990

Sau khi Việt Nam chuyển đổi sang mô hình kinh tế thị trường, đặc biệt là từ thời điểm năm 1990, với sự ra đời của một số văn bản pháp luật quan trọng có liên quan như Luật Công đoàn sửa đổi ngày 30/6/1990, Pháp lệnh Hợp đồng lao động ngày 30/8/1990, Nghị định số 18/CP ngày 26/12/1992 của Hội đồng Bộ trưởng về thỏa ước lao động tập thể, Bộ luật Lao động năm 1994, và một số văn bản liên quan đến việc thực hiện cơ chế dân chủ tại doanh nghiệp, hệ thống pháp luật về ĐTXH tại doanh nghiệp bắt đầu được hình thành và phát triển. Một số hình thức ĐTXH cụ thể được đề cập trong hệ thống pháp luật hiện hành bao gồm: i) cơ chế chia sẻ thông tin và tham khảo ý kiến giữa NSDLĐ với NLĐ và/hoặc đại diện của họ về những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích của NLĐ; ii) cơ chế thực hiện dân chủ tại doanh nghiệp, trong đó có hai hình thức được thể chế hóa khá cụ thể là quy chế mối quan hệ phối hợp giữa công đoàn với NSDLĐ và Hội nghị NLĐ (hoặc đại hội công nhân viên chức trong doanh nghiệp nhà nước trước đây); và iii) thương lượng tập thể. Mặc dù còn nhiều hạn chế, song nhìn chung, các quy định pháp luật về ĐTXH này ngày càng phát triển và phù hợp hơn với các yêu cầu và nguyên tắc của QHLD trong nền kinh tế thị trường.

3.2. Pháp luật hiện hành về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam

3.2.1. Quy định pháp luật về tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc

Pháp luật về tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc chủ yếu bao gồm các quy định về chủ thể; nguyên tắc; nội dung (chủ đề); hình thức; trình tự, thủ tục; thiết chế thực hiện tham vấn, hợp tác hai bên; và cơ chế bảo đảm thi hành cũng như các điều kiện cần thiết cho sự vận hành hiệu quả của cơ chế tham vấn hai bên tại nơi làm việc.

Nhìn chung, các quy định hiện hành về cơ chế tham vấn hai bên tại nơi làm việc đã có nhiều tiến bộ, ngày càng được hoàn thiện phù hợp hơn với QHLD trong nền kinh tế thị trường, song vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế. Ở mức độ nhất định, có thể nói, các quy định về hình thức ĐTXH cụ

thể này chưa thực sự được nhìn nhận và thiết kế dựa trên những lý thuyết hiện đại về ĐTXH trong QHLD của kinh tế thị trường. Mặc dù có cùng bản chất là cơ chế tham vấn hai bên tại nơi làm việc, song các quy định này được quy định rải rác ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau, với những tên gọi và cơ chế thực hiện khác nhau như nghĩa vụ tham khảo, trao đổi ý kiến với công đoàn của NSDLĐ, quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở, quy chế mối quan hệ phối hợp giữa công đoàn với NSDLĐ, hội nghị NLĐ. Sự thiếu vắng của các quy định về thiết chế thường trực thực hiện hoạt động tham vấn định kỳ, thường xuyên và các cơ chế bảo đảm thi hành là những hạn chế ảnh hưởng lớn tới tính khả thi và hiệu quả của việc thực hiện hình thức ĐTXH cụ thể này trong thực tế QHLD tại các doanh nghiệp.

3.2.2. Quy định pháp luật về đối thoại xã hội dưới hình thức thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

Với tư cách là hình thức ĐTXH quan trọng đặc biệt, đóng vai trò trung tâm trong việc điều chỉnh và xây dựng QHLD hài hòa ổn định, TLTT đã dành được sự quan tâm lớn của các nhà làm luật cũng như các bên QHLD trên thực tế. Các quy định về TLTT thường xuyên được sửa đổi, bổ sung và cũng ngày càng phù hợp hơn với các quy luật của QHLD trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, các phân tích của Chương 3 cũng chỉ ra những hạn chế của hệ thống pháp luật hiện hành về TLTT về một số phương diện chủ yếu như: i) chủ thể thương lượng về phía NLĐ chưa được quy định thật sự hợp lý nhằm bảo đảm sự tham gia của công đoàn cấp trên của CĐCS và các chuyên gia đàm phán độc lập trong quá trình TLTT; ii) chưa có các quy định hợp lý, thỏa đáng về các nguyên tắc TLTT, đặc biệt là nguyên tắc thương lượng thiện chí và các điều kiện cần thiết cho việc thực hiện nguyên tắc bình đẳng trong TLTT trên thực tế; iii) trình tự, thủ tục TLTT cũng chưa được quy định phù hợp và đầy đủ nhằm bảo đảm sự tham gia thực chất của NLĐ trong suốt quá trình TLTT, từ đó tăng cường tính làm chủ và sức mạnh tập thể của NLĐ đối với TLTT; và iv) sự thiếu vắng và thiếu hiệu quả của các cơ chế hỗ trợ, thúc

đây TLTT, chủ yếu bao gồm các cơ chế hòa giải chủ động, cơ chế gắn kết giữa quá trình TLTT với thủ tục giải quyết tranh chấp lao động và thực hiện quyền đình công, các cơ chế bảo vệ đối với NLĐ và công đoàn trước các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử làm tê liệt công đoàn, và các quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc cung cấp sự hỗ trợ, tăng cường năng lực cho các bên về TLTT.

3.3. Thực tiễn thực hiện pháp luật và thực tiễn đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở Việt Nam

3.3.1. Thực tiễn thực hiện cơ chế tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc

Thực tiễn thực hiện cơ chế tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc là thực tiễn hoạt động tham vấn khi doanh nghiệp xây dựng các quy định nội bộ của doanh nghiệp có liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLĐ; khi doanh nghiệp quyết định những vấn đề cụ thể phát sinh trong quá trình thực hiện QHLD, liên quan trực tiếp đến quyền lợi NLĐ; và thực tiễn thực hiện pháp luật về quy chế dân chủ, tổ chức Hội nghị NLĐ tại doanh nghiệp.

Nhìn chung, cơ chế tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc chưa được thực hiện một cách hiệu quả và phổ biến trên thực tế. Hình thức ĐTXH này chưa thật sự đóng vai trò xứng đáng trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định. Tuy nhiên, thực tiễn cũng đã xuất hiện những điển hình tốt, nơi mà các bên QHLD tại doanh nghiệp đã thực hiện một cách sáng tạo và hiệu quả cơ chế này, góp phần quan trọng vào việc xây dựng QHLD ổn định, hài hòa tại một số doanh nghiệp.

3.3.2. Thực tiễn thương lượng tập thể cấp doanh nghiệp

Với tư cách là một hình thức ĐTXH đóng vai trò trung tâm trong việc điều chỉnh quan hệ lợi ích giữa hai bên tại doanh nghiệp, nên TLTT rất được quan tâm chỉ đạo, triển khai thực hiện. Tuy nhiên, kết quả TLTT trên thực tế chủ yếu thể hiện ở số lượng thỏa ước lao động tập thể chứ không phải là chất lượng của quá trình TLTT. Một số hạn chế chủ yếu của thực tiễn TLTT bao gồm: i) mức độ bao phủ của TLTT tức số NLĐ

được hưởng lợi từ thỏa ước lao động tập thể còn thấp; ii) chất lượng thỏa ước tập thể thấp, chủ yếu là sao chép các nội dung của pháp luật; iii) quy trình TLTT không hoàn thiện, không tồn tại thương lượng thực chất giữa các bên. Nhìn chung hình thức ĐTXH quan trọng này cũng chưa thật sự đóng vai trò xứng đáng trong việc điều chỉnh và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến những hạn chế, yếu kém của TLTT trên thực tế, trong đó có các nguyên nhân bắt nguồn từ những tồn tại, hạn chế của pháp luật về TLTT dưới góc nhìn của ĐTXH, cụ thể là: i) quy định chưa hợp lý về chủ thể TLTT; ii) thiếu các quy định đồng bộ và đầy đủ nhằm bảo đảm tính độc lập, đại diện và chính danh của công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở, với tư cách là một bên TLTT; iii) thiếu các quy định về nghĩa vụ thương lượng thiện chí, bao gồm cả những quy định nhằm nhận diện hành vi vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí và cơ chế giải quyết tranh chấp, khiếu nại đối với hành vi này; iv) các quy định về trình tự, thủ tục thương lượng chưa dành sự quan tâm thỏa đáng đến sự tương tác nội bộ giữa công đoàn và NLĐ; v) thiếu các quy định về các cơ chế hỗ trợ TLTT.

Chương 4

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

4.1. Yêu cầu và phương hướng của việc hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

4.1.1. Yêu cầu của việc hoàn thiện quy định pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

Việc hoàn thiện pháp luật về ĐTXH phải bảo đảm phù hợp với các quy luật của QHLD trong nền kinh tế thị trường; phù hợp với định hướng xây dựng QHLD ổn định, hài hòa và tiến bộ của Đảng. Các quy định pháp luật về ĐTXH cũng phải được hoàn thiện theo hướng đáp ứng

những yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế, trong đó đáng chú ý là yêu cầu từng bước làm cho pháp luật về ĐTXH ngày càng phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế; yêu cầu của các nội dung về lao động trong quá trình đàm phán các hiệp định thương mại song phương và đa phương; và các yêu cầu của việc thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp trong các quan hệ thương mại quốc tế. Đồng thời, việc hoàn thiện pháp luật về ĐTXH phải đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật về QHLD.

4.1.2. Phương hướng hoàn thiện quy định pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

Phương hướng của việc hoàn thiện pháp luật về ĐTXH bao gồm: i) bảo đảm và tăng cường tính độc lập, năng lực đại diện của hệ thống chủ thể tham gia ĐTXH; ii) bảo đảm các nguyên tắc ĐTXH trong QHLD của kinh tế thị trường; iii) bảo đảm sự tham gia thực chất của NLĐ trong suốt quá trình đối thoại; iv) hoàn thiện hệ thống thiết chế thực hiện và thiết chế hỗ trợ ĐTXH; v) hoàn thiện cơ chế bảo đảm thi hành và các điều kiện cần thiết cho ĐTXH hiệu quả

4.2. Giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

4.2.1. Hoàn thiện các quy định về công đoàn - tổ chức đại diện người lao động, chủ thể đối thoại xã hội trong quan hệ lao động của kinh tế thị trường

Một số giải pháp chủ yếu nhằm tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện công đoàn là tiếp tục hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung: i) các quy định liên quan việc thành lập, bầu cử và hoạt động của công đoàn cơ sở sao cho NLĐ thật sự là chủ của công đoàn, cả về phương diện tổ chức và nội dung hoạt động; từ đó bảo đảm công đoàn là tổ chức thật sự của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ; ii) các quy định nhằm bảo vệ công đoàn trước các hành vi can thiệp, thao túng của NSDLĐ làm suy yếu hoặc tê liệt công đoàn cũng như các quy định chống phân biệt đối xử đối với NLĐ và cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; iii) các

quy định về chế tài cũng như trình tự, thủ tục khiếu nại, khởi kiện đối với các hành vi can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử chống công đoàn.

4.2.2. Hoàn thiện các quy định pháp luật về tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc

Việc hoàn thiện pháp luật về cơ chế tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc cần tập trung vào một số nội dung, bao gồm: i) chủ thể tham vấn bên phía đại diện tập thể lao động cần bảo đảm sự tham gia và có tiếng nói của tất cả các nhóm NLD; ii) xem xét quy định việc thực hiện cơ chế tham vấn tại nơi làm việc là một nguyên tắc bắt buộc; iii) trình tự, thủ tục tham vấn cần bảo đảm sự tham gia của NLD trong suốt quá trình tương tác; iv) và bổ sung các quy định về thiết chế thường trực thực hiện hoạt động tham vấn thường xuyên.

4.2.3. Hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội dưới hình thức thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

Việc hoàn thiện các quy định về TLTT chủ yếu tập trung vào các nội dung liên quan đến chủ thể TLTT, nguyên tắc thương lượng thiện chí, trình tự, thủ tục thương lượng và các cơ chế hỗ trợ TLTT. Các quy định về chủ thể TLTT cần được hoàn thiện theo hướng công đoàn cấp trên có quyền trực tiếp và đầy đủ đối với TLTT ở những doanh nghiệp đã có công đoàn cơ sở. Đồng thời, không nên quy định công đoàn cấp trên có quyền TLTT tại những doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở. Pháp luật cũng cần bổ sung quy định phân biệt giữa chủ thể TLTT và chủ thể đàm phán thỏa ước. Trên cơ sở đó, các bên TLTT có quyền ủy quyền hoặc “thuê” người khác tham gia trực tiếp đàm phán, mở đường cho sự tham gia của các nhà đàm phán độc lập, chuyên nghiệp vào TLTT tại doanh nghiệp. Đối với nguyên tắc thương lượng thiện chí, ngoài việc quy định cụ thể về những hành vi vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí, pháp luật cần quy định về một số tiêu chí và cách thức để xác định một hành vi của NSDLĐ có vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí hay không, tương ứng với đó là những quy định về trình tự, thủ tục và thẩm quyền ra quyết định cuối cùng đối với những trường hợp vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí

của NSDLĐ. Các quy định về trình tự, thủ tục thương lượng cần bảo đảm sự tham gia của NLĐ trong suốt quá trình TLTT. Đồng thời, pháp luật cũng cần bổ sung những quy định về vai trò của bên trung gian thứ ba hỗ trợ cho quá trình TLTT, đặc biệt là khi thương lượng gặp khó khăn, bế tắc, cũng như các biện pháp, hình thức hỗ trợ và thúc đẩy TLTT khác.

KẾT LUẬN

1. Trong nền kinh tế thị trường, vấn đề làm thế nào để hài hòa hóa mối quan hệ lợi ích giữa các bên QHLD, cụ thể là lợi ích của NLĐ, NSDLĐ và lợi ích công cộng – với tư cách là các lực lượng của thị trường - đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc duy trì sự ổn định, phát triển của chính QHLD; từ đó, duy trì sự ổn định và phát triển của kinh tế, chính trị, xã hội. Nhà nước thông thường chỉ có thể can thiệp vào việc phân phối lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ ở mức độ tối thiểu thông qua việc ban hành và bảo đảm thi hành các tiêu chuẩn lao động tối thiểu. Việc giải quyết mối quan hệ lợi ích giữa các bên cao hơn mức tối thiểu phải do chính các bên tự giải quyết thông qua các phương thức và công cụ của thị trường. Các phương thức và công cụ của thị trường này không là gì khác mà chính là các hình thức ĐTXH trong QHLD. ĐTXH trở thành một trong những phương thức, công cụ quan trọng trong việc phối phối lợi ích, chia sẻ thành quả của sự phát triển giữa các lực lượng của thị trường. Nếu ĐTXH vận hành tốt, lợi ích của các bên có cơ hội được phân phối và chia sẻ một cách công bằng; QHLD được hài hòa, ổn định; kinh tế, chính trị, xã hội cũng vì thế mà ổn định, phát triển.

2. ĐTXH trong QHLD có thể được thực hiện giữa NLĐ với NSDLĐ, giữa tổ chức đại diện NLĐ (công đoàn) với NSDLĐ ở cấp doanh nghiệp, và giữa tổ chức đại diện NLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ ở cấp ngoài doanh nghiệp như cấp ngành, cấp vùng, cấp quốc gia. Chủ thể tham gia ĐTXH không chỉ là NLĐ, NSDLĐ và các tổ chức đại diện của họ, mà bao gồm cả nhà nước trong các mối quan hệ ba bên. ĐTXH có thể được thực

hiện thông qua nhiều hình thức cụ thể khác nhau như chia sẻ thông tin, tham vấn và TLTT. Các hình thức ĐTXH cụ thể này có thể được thực hiện ở tất cả các cấp ĐTXH, bao gồm cấp doanh nghiệp, cấp ngành, cấp vùng, cấp quốc gia. Trong các hình thức ĐTXH và các cấp ĐTXH trên, hình thức tham vấn-hợp tác hai bên tại nơi làm việc và TLTT ở cấp doanh nghiệp là những hình thức và cấp ĐTXH quan trọng nhất, đóng vai trò trung tâm trong việc hài hòa hóa mối quan hệ lợi ích của các bên và trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và phát triển.

3. Để có ĐTXH thực chất và hiệu quả, cần có những tiền đề kinh tế, chính trị, xã hội nhất định và những điều kiện cần thiết khác. Nếu như sự ra đời và phát triển của xã hội công nghiệp, vận hành theo cơ chế thị trường đóng vai trò là tiền đề kinh tế, thì sự phát triển của một xã hội dân chủ, trong đó, các bên QHLD được thừa nhận và bảo đảm quyền tự do lập hội là tiền đề chính trị - xã hội cho sự ra đời và phát triển của ĐTXH. Môi trường thể chế, luật pháp và năng lực chuyên môn của các bên có liên quan, đặc biệt là bên NLĐ và tổ chức đại diện của họ, là những điều kiện chủ yếu bảo đảm cho ĐTXH có thể được thực hiện một cách hiệu quả trên thực tế.

4. Thực tiễn và kinh nghiệm của nhiều nước trên thế giới cho thấy, các quy định luật pháp về ĐTXH đóng vai trò đặc biệt quan trọng bảo đảm cho sự vận hành hiệu quả của ĐTXH. Pháp luật về ĐTXH không chỉ giúp đưa các bên ngồi lại với nhau để thực hiện các hình thức ĐTXH cụ thể mà còn bảo đảm cho các bên tiến hành ĐTXH một cách đúng đắn, thiện chí, phù hợp với các nguyên tắc của QHLD trong nền kinh tế thị trường. Trong quá trình thực hiện ĐTXH, nếu các bên gặp khó khăn, bế tắc, hoặc phát sinh tranh chấp, pháp luật về ĐTXH sẽ đóng vai trò quan trọng hỗ trợ các bên giải quyết các khó khăn, bế tắc và tranh chấp phát sinh đó một cách hòa bình, tránh tổn thất và thiệt hại cho tất cả các bên. Nội dung chủ yếu của pháp luật về ĐTXH là những quy định về các vấn đề như chủ thể ĐTXH; nguyên tắc ĐTXH; nội dung, phạm vi ĐTXH; trình tự, thủ tục

ĐTXH; các thiết chế thực hiện ĐTXH; và các điều kiện cần thiết khác cho ĐTXH hiệu quả.

5. Là sản phẩm của nền kinh tế thị trường nên trong giai đoạn trước khi Việt Nam thực hiện công cuộc đổi mới, ĐTXH hầu như không phát triển. Pháp luật liên quan đến ĐTXH thời kỳ này cũng hết sức sơ sài, không được hiểu tương đồng với khái niệm ĐTXH trong QHLD hiện đại ngày nay. Và trong hầu hết các trường hợp, chúng không được thực hiện trên thực tế hoặc được thực hiện song chủ yếu mang tính hình thức.

6. Sau khi chuyển đổi sang kinh tế thị trường, hệ thống pháp luật về ĐTXH tại doanh nghiệp bắt đầu được hình thành và phát triển. Hai hình thức ĐTXH cụ thể quan trọng nhất là cơ chế tham vấn-hợp tác hai bên tại nơi làm việc và TLTT bắt đầu được quy định theo hướng ngày càng phù hợp hơn với QHLD hiện đại của kinh tế thị trường và các chuẩn mực quốc tế, song vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế.

7. Về cơ chế tham vấn-hợp tác hai bên tại nơi làm việc, ở mức độ nhất định, có thể nói, các quy định về hình thức ĐTXH cụ thể này chưa thực sự được nhìn nhận và thiết kế dựa trên những lý thuyết hiện đại về ĐTXH trong QHLD của kinh tế thị trường. Mặc dù có cùng bản chất là cơ chế tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc, song các quy định này được quy định rải rác ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau, với những tên gọi và cơ chế thực hiện khác nhau như nghĩa vụ tham khảo, trao đổi ý kiến với công đoàn của NSDLĐ, quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở, quy chế mối quan hệ phối hợp giữa Công đoàn với NSDLĐ, Hội nghị NLĐ. Sự thiếu vắng của các quy định về thiết chế thường trực thực hiện hoạt động tham vấn định kỳ, thường xuyên và các cơ chế bảo đảm thi hành là những hạn chế ảnh hưởng lớn tới tính khả thi và hiệu quả của việc thực hiện hình thức ĐTXH cụ thể này trong thực tế QHLD tại các doanh nghiệp.

8. Các quy định về hình thức ĐTXH thương lượng tập thể - với tư cách là hình thức ĐTXH quan trọng đặc biệt, đóng vai trò trung tâm trong việc điều chỉnh và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định - đã có một quá trình hình thành và phát triển khá dài với nhiều lần được sửa đổi, bổ sung và

cũng ngày càng phù hợp hơn với các quy luật của QHLD trong nền kinh tế thị trường. Tuy nhiên, hệ thống pháp luật về TLTT với tư cách một hình thức ĐTXH cụ thể, vẫn còn một số tồn tại, hạn chế. Chủ thể thương lượng về phía NLĐ chưa được quy định thật sự hợp lý nhằm bảo đảm sự tham gia của của công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và các chuyên gia đàm phán độc lập trong quá trình TLTT. Pháp luật cũng chưa có các quy định hợp lý, thỏa đáng về các nguyên tắc TLTT, đặc biệt là nguyên tắc thương lượng thiện chí và các điều kiện cần thiết cho việc thực hiện nguyên tắc bình đẳng trong TLTT trên thực tế. Trình tự, thủ tục TLTT cũng chưa được quy định phù hợp và đầy đủ nhằm bảo đảm sự tham gia thực chất của NLĐ trong suốt quá trình TLTT, từ đó tăng cường tính làm chủ và sức mạnh tập thể của NLĐ đối với TLTT. Các quy định về các cơ chế hỗ trợ, thúc đẩy TLTT cũng còn thiếu và nhiều bất cập, trong đó, đặc biệt quan trọng là những quy định về cơ chế hòa giải chủ động, cơ chế gắn kết giữa quá trình TLTT với thủ tục giải quyết tranh chấp lao động và thực hiện quyền đình công của NLĐ, các cơ chế bảo vệ đối với NLĐ và công đoàn trước các hành vi can thiệp, thao túng, phân biệt đối xử làm tê liệt công đoàn, và các quy định về trách nhiệm của nhà nước trong việc cung cấp sự hỗ trợ, tăng cường năng lực cho các bên về TLTT.

9. Trong thực tế QHLD tại các doanh nghiệp, nhìn chung, cơ chế tham vấn, hợp tác hai bên tại nơi làm việc và TLTT chưa được thực hiện một cách thực chất, hiệu quả, và phổ biến. Các hình thức ĐTXH này chưa thật sự đóng vai trò xứng đáng trong việc điều chỉnh mối quan hệ lợi ích giữa các bên và xây dựng QHLD hài hòa, ổn định. Tuy nhiên, thực tiễn cũng đã xuất hiện những điển hình tốt, nơi mà các bên QHLD tại doanh nghiệp đã thực hiện một cách sáng tạo và hiệu quả cơ chế này, góp phần quan trọng vào việc xây dựng QHLD ổn định, hài hòa tại doanh nghiệp. Những điển hình tốt này cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về những hình thức ĐTXH cụ thể này.

10. Việc hoàn thiện pháp luật nhằm thúc đẩy ĐTXH hiệu quả trong QHLD không chỉ là đòi hỏi khách quan của QHLD hiện đại trong nền

kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay, mà còn là đòi hỏi khách quan của quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, từng bước làm cho pháp luật và thực tiễn QHLD Việt Nam phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và thông lệ của nhiều quốc gia trên thế giới. Định hướng chính của việc hoàn thiện pháp luật về ĐTXH trong QHLD là hệ thống pháp luật đó phải có khả năng thúc đẩy ĐTXH thực chất để ĐTXH thực sự là công cụ phân phối lợi ích và thành quả của sự phát triển giữa các bên QHLD một cách công bằng trong điều kiện kinh tế thị trường; từ đó góp phần xây dựng QHLD hài hòa, ổn định; góp phần vào sự ổn định và phát triển của kinh tế, chính trị, xã hội nói chung.

11. Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về ĐTXH là phải bảo đảm phù hợp với các quy luật của QHLD trong nền kinh tế thị trường; phù hợp với đường lối và định hướng xây dựng QHLD ổn định, hài hòa và tiến bộ. Các quy định pháp luật về ĐTXH cũng phải được hoàn thiện theo hướng đáp ứng những yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế, cụ thể là phải từng bước làm cho pháp luật về ĐTXH ngày càng phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế có liên quan của Tổ chức Lao động Quốc tế; phải tạo điều kiện thuận lợi cho việc tham gia các hiệp định thương mại song phương và đa phương khi các nội dung về lao động là một trong những chủ đề của quá trình đàm phán gia nhập các hiệp định này. Nội dung thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp có liên quan, thể hiện trong các bộ quy tắc ứng xử của các doanh nghiệp, đặc biệt là của các tập đoàn đa quốc gia, cũng cần được tham khảo trong quá trình hoàn thiện pháp luật về ĐTXH nhằm hỗ trợ tốt hơn cho các doanh nghiệp trong các quan hệ thương mại quốc tế.

12. Trên cơ sở mục tiêu và yêu cầu nêu trên, một số phương hướng và giải pháp chủ yếu của việc hoàn thiện pháp luật về ĐTXH bao gồm:

- Tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện của hệ thống công đoàn, đặc biệt là công đoàn cơ sở thông qua việc tiếp tục hoàn thiện các quy định liên quan việc thành lập công đoàn cơ sở, bầu ban chấp hành công đoàn cơ sở sao cho NLĐ thật sự là chủ của công đoàn, cả về phương

diện tổ chức và nội dung hoạt động; từ đó bảo đảm công đoàn là tổ chức thật sự của NLĐ, do NLĐ và vì NLĐ.

- Bảo vệ công đoàn trước các hành vi can thiệp, thao túng của NSDLĐ làm suy yếu, tê liệt công đoàn cũng như các quy định chống phân biệt đối xử đối với NLĐ và cán bộ công đoàn vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

- Hoàn thiện các quy định về chế tài cũng như trình tự, thủ tục khiếu nại, khởi kiện đối với các hành vi can thiệp, thao túng và phân biệt đối xử chống công đoàn hay còn gọi là các hành vi của thực tiễn lao động không công bằng.

- Tiếp tục hoàn thiện các quy định liên quan đến các nguyên tắc ĐTXH, trong đó đặc biệt là nguyên tắc thiện chí và bình đẳng theo hướng nguyên tắc hợp tác thiện chí phải được quy định cụ thể chi tiết và nghiêm khắc; nguyên tắc bình đẳng cần phải được hiểu một cách tương đối và phải có những quy định về các cơ chế hỗ trợ để tạo lập sự bình đẳng trên thực tế giữa các chủ thể có bản chất là không bình đẳng với nhau.

- Hoàn thiện các những quy định về trình tự, thủ tục và thiết chế thực hiện ĐTXH, đáp ứng đặc điểm đặc thù của QHLD là mối quan hệ đòi hỏi sự tương tác thường xuyên, liên tục giữa các bên thông qua các hình thức ĐTXH cụ thể.

- Hoàn thiện các quy định về các cơ chế và thiết chế hỗ trợ, bao gồm cả cơ chế hòa giải chủ động, gắn kết quá trình TLTT với giải quyết tranh chấp lao động, thực hiện quyền đình công của NLĐ, và các quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc hỗ trợ, tăng cường năng lực cho các bên ĐTXH. Đây là những quy định không trực tiếp liên quan đến ĐTXH, song có vai trò vô cùng quan trọng trong việc thúc đẩy ĐTXH hiệu quả vì để có ĐTXH thực chất và hiệu quả trên thực tế là vấn đề phức tạp và không dễ dàng, rất cần các cơ chế hỗ trợ.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Văn Bình (2010), “Đôi thoại xã hội: Khái niệm, điều kiện, kinh nghiệm quốc tế và gợi mở cho Việt Nam”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật* (263), tr. 60-73.
2. Nguyễn Văn Bình (2011), “Đổi mới hoạt động của công đoàn cấp trên cơ sở trọng việc tổ chức, tập hợp đoàn viên – Giải pháp quan trọng góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa”, *Quan hệ lao động trong xu thế toàn cầu hóa và vai trò của công đoàn*, Trường Đại học Công đoàn, Nhà xuất bản Lao Động, tr. 124-133.
3. Nguyễn Văn Bình (2011), “Tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện của công đoàn để tham gia một cách thực chất, hiệu quả vào các quá trình của quan hệ lao động”, *Tài liệu thảo luận của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO*, Quyển 1, ISBN 978-92-2-824773-2, Văn phòng ILO tại Việt Nam, tr. 1-57.
4. Nguyễn Văn Bình (2012), “Tổ chức công đoàn trong Luật Công đoàn và Bộ luật Lao động sửa đổi”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật* (289), tr.71-77.