

Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam

Lê Thị Hoài Thu*

*Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội,
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 26 tháng 5 năm 2008

Tóm tắt. Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động. Vì thế, pháp luật lao động có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia, góp phần phát triển kinh tế, ổn định chính trị và nâng cao năng lực quản lý Nhà nước. Bộ Luật Lao động Việt Nam được Quốc hội thông qua ngày 23/6/1994, đến nay Bộ luật đó qua ba lần sửa đổi bổ sung. Bộ luật đó thể hiện rõ mong muốn của xã hội trong sự nghiệp đổi mới đất nước, đổi mới pháp chế, nhằm xây dựng một Nhà nước pháp quyền ở Việt Nam. Tuy nhiên, trước xu thế hội nhập, cũng như yêu cầu khách quan của thực tiễn đời sống lao động, có thể thấy pháp luật lao động Việt Nam còn bộc lộ một số nhược điểm cần phải được chỉnh sửa cho phù hợp với tình hình mới.

1. Đánh giá chung về hệ thống pháp luật lao động Việt Nam hiện hành

Có thể nói, từ khi Việt Nam bước vào thời kỳ đổi mới, pháp luật lao động nước ta đã có một bước tiến đáng kể:

Một là, hệ thống pháp luật lao động đã trở thành một hệ thống luật chuyên ngành tương đối đồ sộ với khá nhiều văn bản pháp luật, kể cả văn bản có hiệu lực pháp lý cao nhất như Bộ Luật Lao động. Pháp luật lao động ở nước ta trong những năm qua đã có bước chuyển đổi và phát triển quan trọng. Ngày 23/06/1994, Quốc hội đã thông qua Bộ luật Lao động [1] - Bộ luật của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Bộ Luật Lao động đã được thực hiện từ ngày 01/01/1995. Sau đó Bộ Luật Lao động được

sửa đổi bổ sung ba lần vào các năm 2002; 2006 và 2007. Bộ Luật Lao động đã khẳng định vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật quốc gia. Bộ Luật Lao động đã thể chế hoá đường lối, chủ trương của Đảng cộng sản Việt Nam và Hiến pháp 1992 trong lĩnh vực lao động - xã hội. Điều này có thể thấy, một Bộ luật đã được pháp điển hoá, chi tiết hoá và bổ sung bằng các đạo luật riêng lẻ, như: Luật Bảo hiểm Xã hội; Luật đưa người lao động Việt Nam ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng; Luật Dạy nghề là nét mới trong hoạt động lập pháp của Việt Nam. Bộ Luật Lao động đã góp phần quan trọng giải phóng mọi tiềm năng lao động, mở mang nhiều ngành nghề, giải quyết việc làm, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Có thể nói, Bộ Luật Lao động đã tạo ra một hành lang pháp lý để mọi người có quyền bình

* ĐT: 84-4-7548516

E-mail: le_hoai_thu2002@yahoo.co.uk

đẳng không bị phân biệt đối xử về việc làm, học nghề và khuyến khích mọi hoạt động tạo ra việc làm cho bản thân và cho người khác (Điều 5 Bộ Luật Lao động). Ngoài ra, để đảm bảo quyền có việc làm của công dân, Bộ Luật Lao động còn qui định: “Người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm” (Điều 16). Cùng với việc bảo vệ quyền tự do làm việc của người lao động, Bộ Luật Lao động cũng đảm bảo cho người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ các quyền tự chủ trong việc tuyển chọn, sắp xếp lao động, trả lương trong đó khẳng định “Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua trung tâm dịch vụ việc làm để tuyển chọn lao động, có quyền tăng giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh” (Điều 16 Bộ Luật Lao động).

Hai là, pháp luật lao động đã làm thay đổi cơ bản nhận thức của người lao động, người sử dụng lao động trong việc tuyển dụng và thiết lập quan hệ lao động, thoả ước lao động tập thể (Chương IV, V Bộ Luật Lao động) từng bước mở rộng và bảo đảm cho các bên thực hiện quyền thoả thuận của mình trên cơ sở pháp luật lao động. Việc đổi mới cơ chế hợp đồng lao động, chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội đã tạo thành một hệ thống các cơ chế, chính sách tương đối đồng bộ, tạo môi trường pháp lý lành mạnh, hỗ trợ mạnh mẽ cho việc tự do chuyển dịch nghề lao động giữa các đơn vị, các địa phương và khu vực. Bộ Luật Lao động đã đổi mới căn bản chế độ quản lý lao động của Nhà nước ta: Nhà nước quản lý lao động ở tầm vĩ mô thông qua một cơ chế chính sách, pháp luật, kiểm tra, thanh tra nhưng không trực tiếp can thiệp vào quá trình quản lý sử dụng lao động của doanh nghiệp. Chuyển từ cơ chế Nhà nước qui định mọi chế độ, chính sách của người lao động sang cơ chế chỉ ban hành khung pháp luật tối đa, hoặc tối thiểu làm căn cứ, chuẩn mực để

các bên tự thoả thuận, quyết định phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh của từng đơn vị (Chương VI, VII Bộ Luật Lao động).

Ba là, Luật Lao động đã thực hiện đồng bộ nhiều nguyên tắc hợp lý như: bảo vệ người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, khuyến khích sử dụng nhiều lao động, đảm bảo sự thoả thuận của các bên trong quan hệ lao động và tạo điều kiện cho công đoàn hoạt động để xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, phát triển kinh tế song hành với tiến bộ xã hội. Các nguyên tắc này đã xác định sự thống nhất trong nội dung điều chỉnh của pháp luật lao động, bảo hộ lao động và phát huy thế mạnh của cả hai lực lượng lao động và sử dụng lao động trong xã hội.

Bốn là, Luật Lao động hiện hành mang tính hội nhập cao. Điều này xuất phát từ nhu cầu thực tiễn ở Việt Nam trong bối cảnh nền kinh tế thị trường và trước nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế cũng như vấn đề toàn cầu hoá quan hệ lao động. Từ chỗ thừa nhận có sự di trú lao động giữa các nước, khuyến khích việc đưa lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và cho phép người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam... đến nay, các quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài tại Việt Nam đã được điều chỉnh trên một mặt bằng pháp lý tương đối thống nhất với các quan hệ lao động trong nước. Có thể thấy, Bộ Luật Lao động 1994 đã đưa vấn đề trên vào Chương VI để “luật hoá” trở thành các quy định có hiệu lực cao. Sau khi Bộ Luật Lao động được Quốc hội thông qua, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 07/CP ngày 20/01/1995 hướng dẫn một số điều của Bộ Luật Lao động về việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài và sau đó là Nghị định số 152/1999/NĐ-CP ngày 20/09/1999 quy định về đưa người lao động và chuyên gia Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Không chỉ dừng lại ở các quy định đó, năm

2002 Quốc hội đã sửa đổi, bổ sung nhiều quy định về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo đó, ngày 17/04/2003 Chính phủ ban hành Nghị định số 181/2003/NĐ-CP về vấn đề trên. Các quy định về đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã được pháp điển hoá thành Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tạo điều kiện để Việt Nam thâm nhập ngày càng mạnh mẽ vào thị trường lao động quốc tế (ngày 29/11/2006).

Các qui định của pháp luật lao động Việt Nam ngày càng gần gũi hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Đây là cơ sở để Nhà nước ta phê chuẩn một số Công ước quan trọng của Tổ chức lao động quốc tế như: Công ước số 29 (1930) về lao động cưỡng bức; Công ước 111 (1958) về phân biệt đối xử; Công ước 138 (1973) về tuổi tối thiểu được đi làm... [2]. Tính đến nay, Việt Nam đã phê chuẩn được 17 Công ước của Tổ chức lao động quốc tế, còn khá nhiều công ước khác tuy chưa được phê chuẩn, song trong một chừng mực nào đó, cũng đã được phản ánh trong Bộ Luật Lao động, như: “Cơ chế ba bên”; “Đối thoại xã hội” một nét độc đáo gắn liền với tổ chức và hoạt động của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), cũng bước đầu được vận dụng phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện của Việt Nam.

Năm là, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành đã hình thành và bước đầu hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động trên cơ sở các chuẩn mực quốc tế. Các tranh chấp lao động và các khiếu nại, tố cáo lao động cũng được phân biệt rõ và được giải quyết theo những cơ chế khác nhau. “Người lao động và người sử dụng lao động có quyền yêu cầu, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Nhà nước khuyến khích việc giải quyết các tranh chấp lao động bằng hoà giải và trọng tài” (Điều 9 Bộ Luật Lao động). Những mâu thuẫn tranh chấp giữa các bên chủ yếu do các bên quyết định: tự giải quyết hay yêu

cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết. Việc giải quyết tranh chấp lao động có sự tham gia của nhiều tổ chức: hoà giải, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện, Trọng tài và Tòa án (Chương XIV Bộ Luật Lao động). Nguyên tắc thương lượng, hoà giải và trọng tài được coi là nguyên tắc số một trong quá trình giải quyết tranh chấp. Chẳng những thế, Điều 158 Bộ Luật Lao động còn khẳng định: “1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp; 2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật...”. Lần đầu tiên quyền đình công của người lao động đã được pháp luật lao động ghi nhận (Điều 7 Bộ Luật Lao động).

Như vậy, có thể khẳng định pháp luật lao động Việt Nam đã đáp ứng yêu cầu cơ bản của nền kinh tế thị trường, trong điều kiện mở cửa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Pháp luật lao động đã góp phần giải phóng sức lao động, tạo điều kiện cho việc hình thành và phát triển thị trường sức lao động ở nước ta. Bằng các qui định cụ thể, pháp luật lao động đã xác định đối tượng điều chỉnh chủ yếu hiện nay là mối quan hệ làm công ăn lương (Điều 1); quan hệ của công chức Nhà nước và một số đối tượng khác được tách hẳn ra (Điều 4) là một xuất phát điểm hợp lý cho tất cả các qui định khác mà pháp luật lao động hướng vào điều chỉnh mối quan hệ lao động cơ bản của nền kinh tế thị trường. Các qui định của pháp luật lao động đã thực sự đi vào cuộc sống và ngày càng phát huy tác dụng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta.

2. Một số hạn chế

So với yêu cầu thực tiễn, trong bối cảnh toàn cầu hoá, hệ thống pháp luật lao động

Việt Nam hiện hành không thể tránh khỏi những hạn chế cần khắc phục. Thể hiện ở những điểm sau đây:

Một là, pháp luật lao động Việt Nam thiếu tính đồng bộ.

Nhìn một cách tổng quát, về hình thức, hệ thống pháp luật lao động tuy đã có những văn bản pháp luật có hiệu lực cao nhưng không cụ thể, chi tiết để có thể áp dụng chúng một cách trực tiếp, độc lập. Hệ thống văn bản hướng dẫn Bộ Luật Lao động còn khá cồng kềnh, do nhiều cơ quan, tổ chức khác nhau ban hành nên không tránh khỏi sự mâu thuẫn, chồng chéo, như: vấn đề hướng dẫn thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tại Nghị định 33/2003/NĐ-CP hay quy định về giá trị của biên bản hoà giải đối với các tranh chấp lao động, vai trò của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh trong việc giải quyết tranh chấp lao động, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích... Điều đó, làm giảm tính hiệu lực của các văn bản luật dẫn đến hệ thống pháp luật này khó tra cứu và khó thực hiện đồng bộ.

Hệ thống pháp luật lao động Việt Nam hiện hành còn khá phức tạp do sự tồn tại của cơ chế ban hành văn bản hướng dẫn thực hiện. Những văn bản này được ban hành ở những thời điểm khác nhau tạo nên một hệ thống công trình tản mạn, chồng chéo, khó tra cứu, khó áp dụng đúng trong mỗi tương quan với cả hệ thống pháp luật. Có thể thấy qua Điều 32 của Bộ Luật Lao động, hợp đồng lao động có thể bao gồm việc thoả thuận về làm thử. Qui định này cho thấy vấn đề thử việc là một phần của hợp đồng lao động. Trong khi đó, Điều 7 của Nghị định 44/CP lại qui định rằng hợp đồng chỉ được ký sau khi thời gian thử việc kết thúc mà người sử dụng lao động thông báo kết quả cho người lao động hoặc người lao động không được thông báo mà vẫn tiếp tục làm việc, như vậy vấn đề thử việc không phải là một phần của hợp

đồng lao động chính thức. Điều này có thể ảnh hưởng đến quyền lợi và lợi ích của người lao động, chẳng hạn tới việc tính thâm niên công tác hay quyền nghỉ hàng năm. Ngoài ra sự mâu thuẫn giữa các văn bản hướng dẫn về cùng một qui định của Bộ Luật Lao động có thể thấy qua Nghị định 39/2003/NĐ-CP (18/04/2003) và Nghị định 105/2003/NĐ-CP (17/09/2003). Cả hai Nghị định đều liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động Việt Nam cho các tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân nước ngoài. Đối tượng áp dụng của hai Nghị định khác nhau. Tuy nhiên, trung tâm giới thiệu việc làm tiến hành việc tuyển dụng lao động được đề cập trong cả hai nghị định trên là những trung tâm có chức năng khác nhau. Những điều này sẽ gây ra sự khó hiểu về trung tâm nào có chức năng tuyển dụng lao động Việt Nam cho các văn phòng ngoại giao.

Hai là, hệ thống pháp luật lao động chưa mang tính khả thi cao. Pháp luật lao động hiện hành vẫn còn một số quy định chưa mang tính khái quát, chưa đủ linh hoạt đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường. Trong khi nhiều nước phát triển điều chỉnh quan hệ lao động theo hướng tạo ra một thị trường lao động năng động thông qua đó phân công lao động hợp lý hơn và sử dụng nguồn lực đạt hiệu quả cao thì pháp luật lao động Việt Nam vẫn có nhiều quy định để bảo hộ dài hạn cho người lao động, như các Điều 27, Điều 34, Điều 38 của Bộ Luật Lao động. “Đó là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến nhiều nhận định, đánh giá chi phí sa thải ở Việt Nam thuộc hàng cao nhất so với trên thế giới” [3]. Điều đó có thể làm ngăn ngại các nhà đầu tư trong và ngoài nước, chậm quá trình đổi mới doanh nghiệp Nhà nước, phản tác dụng bảo vệ người lao động nên không đáp ứng được mong muốn của các nhà làm luật.

Trong Luật Lao động còn khá nhiều các qui phạm mang tính chất định hướng, như “nhà nước định chỉ tiêu...”, “nhà nước có chính sách khuyến khích...”, “bảo đảm tiền lương thực tế...”, “nghiêm cấm mọi hành vi...”. Mặc dù, đã có nhiều văn bản hướng dẫn tiếp theo nhưng nhìn chung vẫn còn chậm và thiếu đồng bộ. Các qui định về xử phạt đối với các hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động (Chương II, Nghị định 113/2004/NĐ-CP) còn thiếu nhiều nội dung cần thiết chưa được qui định hoặc đã được qui định nhưng chưa hợp lý. Những hành vi vi phạm như: không ký hợp đồng lao động bằng văn bản theo qui định, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật sa thải trái pháp luật... còn tồn tại phổ biến trong thực tế làm ảnh hưởng lớn đến việc làm, đời sống người lao động còn chưa qui định bị xử phạt. Hay qui định xử phạt hành vi “bắt người lao động đặt cọc tiền không tuân theo các qui định của pháp luật...” là cần thiết nhưng chưa đồng bộ với các qui định khác.

Khi áp dụng pháp luật cho thấy còn khá nhiều quy định chưa rõ ràng, gây những tranh chấp không đáng có giữa các bên hoặc tạo ra sự không thống nhất trong quá trình điều chỉnh và thực thi pháp luật (ví dụ các Điều 17, 38, 41, Điều 117 và Điều 175... Bộ Luật Lao động). Một số quy định khác cũng chưa được hợp lý, không khả thi dẫn đến khó thực hiện hoặc không đảm bảo hiệu quả khi thực hiện (như Điều 27, Khoản 3 Điều 30, Khoản 1 Điều 37, Điều 42, Điều 45, Điều 50, Điều 85, Điều 86, Điều 111, Điều 116, Điều 145, Điều 151, Điều 170a và Điều 170b Bộ Luật Lao động). Trong đó, điển hình là các quy định về đình công và giải quyết đình công trở nên quá hình thức. Đó là một trong các nguyên nhân dẫn đến 1519 cuộc đình công từ năm 1995 đến hết tháng 6/2007 [4] đều có dấu hiệu không hợp pháp và chưa

cuộc đình công nào được giải quyết tại toà án theo quy định của pháp luật. Điều này chứng tỏ rằng Luật Lao động còn nhiều qui định bất cập, chưa tạo ra môi trường pháp lý hợp lý cho các quan hệ lao động phát triển theo quy luật của thị trường.

Luật Lao động Việt Nam hiện hành còn có những nội dung chưa thật sự khoa học, nặng tính chủ quan của nhà làm luật dẫn đến thực tế rất khó thực hiện. Nhiều qui định của pháp luật lao động chưa thực sự tạo ra một môi trường pháp lý thoáng đảng cho mối quan hệ lao động hình thành và phát triển theo các qui luật của nền kinh tế thị trường (Ví dụ như Điều 54 về thoả ước ngành, cần phải qui định chi tiết hơn về đại diện thương lượng, ký kết, thủ tục đăng ký; Một số điều khoản của Luật Lao động không được người lao động và người sử dụng lao động chấp nhận và được xem là không quan trọng như số lao động).

Một số qui định trong pháp luật lao động còn hạn chế về kỹ thuật lập pháp, mâu thuẫn với các qui định khác, nhiều thuật ngữ pháp lý không được giải thích cụ thể dẫn đến khó hiểu hoặc có nhiều cách hiểu khác nhau. Ví dụ Điều 31 Bộ Luật Lao động qui định: “... người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đối với người lao động...”. Trên thực tế một số doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp Nhà nước làm ăn không có hiệu quả phải tổ chức lại sản xuất hay chuyển thành công ty cổ phần... trong trường hợp này chủ doanh nghiệp mới vẫn phải gánh hậu quả của doanh nghiệp cũ, không có quyền quyết định về nhân sự trong doanh nghiệp của mình. Nếu nhìn vấn đề này ở góc độ khác thì có thể coi đó là vi phạm quyền tự do kinh doanh đã được Hiến pháp qui định. Hoặc Điều 148 về việc tham gia bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư

nghiệp, diêm nghiệp, chỉ đơn giản nêu nên rằng các doanh nghiệp có trách nhiệm tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội phù hợp đặc điểm cụ thể của mỗi doanh nghiệp. Rõ ràng là, cần phải có văn bản dưới luật hướng dẫn thêm nếu muốn thực hiện điều khoản này. Cũng tương tự như vậy Điều 156, khoản 4 Điều 158 Bộ Luật Lao động có ghi: "... đại diện của người sử dụng lao động..." nhưng qui định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động cũng như hoạt động của tổ chức này chưa được qui định cụ thể.

Thứ ba, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam chưa thực sự được xây dựng trên những đòi hỏi của nền kinh tế thị trường.

Điều này thể hiện rất rõ, trong pháp luật lao động có quá nhiều các qui định có hình thức tuyên ngôn về chính sách và không qui định bất kỳ nghĩa vụ cụ thể nào đối với người lao động và người sử dụng lao động hoặc đối với cả hai bên (Điều 14, 15, 26, 55, 82, 109, 128, 140). Những Điều khoản này mang tính chất chung chung, chưa cụ thể nên một số lượng lớn Nghị định và Thông tư cấp Bộ phải ra đời để bổ sung, hoặc những Điều khoản đó không được thực hiện. Một số qui định cụ thể trong Bộ luật chưa thật chặt chẽ nên khi thực hiện trong thực tế gặp không ít vướng mắc, ví dụ: về loại Hợp đồng lao động, điều chuyển lao động, trợ cấp thôi việc làm ảnh hưởng đến quyền và nghĩa vụ của các bên.

Hệ thống pháp luật lao động cũng còn thiếu một số nội dung cần thiết để điều chỉnh quan hệ lao động theo yêu cầu của nền kinh tế thị trường như: Những người làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật có quyền được hưởng một số chế độ phù hợp theo qui định của Chính phủ (Điều 136 Bộ Luật Lao động) nhưng cho tới nay chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể, chi tiết; hay qui định về hợp đồng lao động vô hiệu, chưa thực sự ghi nhận sự

tồn tại cơ chế ba bên, thiếu vắng qui định công đoàn phải tham gia vào quá trình thương lượng tập thể... Có thể thấy, trong pháp luật lao động đã qui định việc tham khảo ý kiến của đại diện người lao động và người sử dụng lao động nhưng chưa có qui định rõ ràng về cơ chế ba bên, như: Nội dung các qui định pháp luật về cơ chế ba bên còn nhiều hạn chế đặc biệt là qui định về thiết chế thường trực thực hiện việc tham khảo ý kiến ba bên; Tính đại diện và năng lực tham gia của các đối tác xã hội nhìn chung chưa đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế thị trường, việc xác định tổ chức đại diện của người sử dụng lao động chưa hợp lý, đặc biệt là ở cấp địa phương và ngành nghề; Chưa tổ chức được hội nghị ba bên ở cấp trung ương và địa phương. Mặc dù, "Cơ chế ba bên là cơ chế đặc dụng của Luật Lao động, đã được các nước trên thế giới sử dụng từ lâu. Trong lĩnh vực lao động, việc sử dụng cơ chế ba bên là một trong những biện pháp đảm bảo ổn định và hài hoà quan hệ lao động thông qua đối thoại xã hội và cùng quyết định. Cơ chế ba bên được sử dụng nhằm hoạch định chính sách, pháp luật lao động, triển khai thực thi pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình lao động, đặc biệt là giải quyết tranh chấp lao động và đình công" [5]. Như vậy, nhà nước vẫn chưa coi việc cùng tham gia quyết định các vấn đề lao động của bên người lao động và người sử dụng lao động trong mối quan hệ lao động thống nhất. Ngoài ra, phải kể đến sự thiếu vắng các qui định bảo vệ cho những người làm việc công tại nhà cũng như vấn đề an toàn, vệ sinh lao động, bảo hộ lao động đối với những người này. Những khoảng trống trong bản thân những điều khoản cụ thể cũng là vấn đề cần được quan tâm.

Từ khi triển khai thực hiện Bộ Luật Lao động đến nay, vị thế của nước ta đã có nhiều

thay đổi: là thành viên chính thức ASEAN, tham gia AFTA, ký hiệp định thương mại Việt - Mỹ, và đặc biệt là gia nhập WTO một tổ chức thương mại lớn nhất thế giới... Trong bối cảnh mới của đất nước, rõ ràng nhiều qui định trong Bộ Luật Lao động chưa đáp ứng được yêu cầu mới cần phải được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

3. Phương hướng hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam

Thứ nhất, cần khắc phục những bất hợp lý của các quy định hiện hành, đảm bảo sự hợp lý, tính thống nhất trong điều chỉnh và thực thi pháp luật, đảm bảo sự phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam. Yêu cầu này đòi hỏi hệ thống pháp luật lao động đầy đủ và khả thi hơn. Thực tế chứng minh thị trường lao động ở Việt Nam có nhiều đặc điểm riêng biệt như cung lao động lớn hơn cầu nhưng lại thiếu lao động trình độ cao; khu vực tư nhân đang phát triển nên lực lượng sử dụng lao động chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hoạt động kinh doanh phụ thuộc nhiều vào điều kiện tồn tại; bảo hiểm thất nghiệp sắp được thực hiện... Như vậy, việc điều chỉnh quan hệ lao động, điều tiết thị trường lao động cần linh hoạt, giám sự bảo hộ của Nhà nước và từng bước chuyển sang quá trình tự bảo vệ thông qua hoạt động của tổ chức công đoàn và đại diện người sử dụng lao động; đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên, đặc biệt là khu vực tư nhân vào việc hoàn thiện, sửa đổi bổ sung pháp luật lao động.

Thứ hai, cần sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động một cách tổng thể hoặc tách Bộ Luật Lao động thành những đạo luật riêng để việc điều chỉnh pháp luật hợp lý hơn. Thực tế, Bộ Luật Lao động phải thực hiện đồng thời quá nhiều mục tiêu như: bảo vệ người lao động, điều chỉnh quan hệ lao động, thực hiện các

chính sách việc làm, chính sách tiền lương, chính sách an toàn, vệ sinh lao động, chính sách an sinh xã hội, giải quyết tranh chấp lao động và đình công... Điều đó làm cho việc sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động không được đồng bộ, chẳng những làm giảm hiệu quả điều chỉnh pháp luật mà còn ảnh hưởng đến tác dụng vốn có của mỗi chính sách. Nên chăng hoàn thiện pháp luật lao động theo hướng từng bước tách một số chế định thành một số luật chuyên ngành để tiện cho việc thực hiện như: Luật việc làm, Luật về tiền lương tối thiểu, Luật về quan hệ lao động, luật về bảo hộ lao động, Luật về người tàn tật, Luật về người cao tuổi...

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật lao động cần dung hoà tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ người lao động. Nếu không bảo vệ tốt và đề cao vai trò của người lao động thì không khai thác được nguồn lực cho sự phát triển vì họ sẽ kém tích cực, ít đầu tư vào sức lao động, xã hội không ổn định... Nếu bảo vệ người lao động đến mức không tính đến yêu cầu của sự phát triển chung, chấp nhận cả thói quen vô kỷ luật của họ hoặc thủ tiêu động cơ cạnh tranh giữa những người lao động thì lại có thể kìm hãm sự phát triển... Hoàn thiện pháp luật lao động phải đồng thời hướng tới hai mục tiêu: bảo vệ người lao động để ổn định xã hội và phát triển kinh tế làm cơ sở cho tiến bộ xã hội. Điều đó đòi hỏi quá trình hoàn thiện pháp luật lao động phải có sự điều tiết hợp lý. Nhà nước bảo vệ người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường, chú ý đến nhu cầu chính đáng của cả hai bên.

Thứ tư, hoàn thiện pháp luật lao động phải tiếp cận tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Là một nước thành viên của ILO, trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hoá trong nhiều lĩnh vực, hệ thống pháp luật lao