

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TRẦN CÔNG NGUYỄN

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG
CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, năm 2016

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

TRẦN CÔNG NGUYỄN

**QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG
CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA
TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

Chuyên ngành : Luật Hiến pháp và Luật Hành chính

Mã số: 60.38.01.02

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học:
GS.TS VÕ KHÁNH VINH

HÀ NỘI, năm 2016

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành khóa học và Luận văn Thạc sĩ của mình, trước hết em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới Ban Giám đốc, các khoa, phòng, thầy cô giáo Học viện Khoa học Xã hội đã nhiệt tình truyền đạt những kiến thức quý báu cho em trong suốt quá trình học tập và hoàn thành Luận văn Thạc sĩ.

Em xin trân trọng cảm ơn GS.TSVõ Khánh Vinh - Thầy đã hướng dẫn khoa học, đã tận tình giúp đỡ em hoàn thành Luận văn này.

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong Luận văn Thạc sĩ Luật học “Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa – từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng” là hoàn toàn trung thực và không trùng lặp với các đề tài khác trong cùng lĩnh vực. Các thông tin, tài liệu trình bày trong luận văn đã được ghi rõ nguồn gốc. Luận văn này là công trình nghiên cứu của cá nhân tôi dưới sự hướng dẫn khoa học của GS.TS.Võ Khánh Vinh.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về lời cam đoan này.

Tác giả luận văn

Trần Công Nguyên

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA.....	7
1.1. Quan niệm quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp.....	7
1.2. Nội dung quản lý nhà nước về lao động trong các nhỏ và vừa	13
1.3. Vai trò quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa.....	18
Kết luận Chương 1	19
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG	21
2.1. Khái quát về đặc điểm kinh tế - xã hội và lực lượng lao động thành phố Đà Nẵng.....	21
2.2. Xây dựng hệ thống pháp luật lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay	25
2.3. Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước và việc thực hiện pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Đà Nẵng hiện nay	29
2.4. Hỗ trợ trực tiếp của Nhà nước đối với người lao động và doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Đà Nẵng hiện nay.....	34
2.5. Thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động trong các nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng hiện nay	36
Kết luận Chương 2	37

CHƯƠNG 3. TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG	39
3.1. Sự cần thiết tăng cường quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng.....	39
3.2. Quan điểm tăng cường quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay	41
3.3. Các giải pháp tăng cường QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng	50
Kết luận Chương 3	62
KẾT LUẬN	63
TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

DNNVV : Doanh nghiệp nhỏ và vừa
QLNN : Quản lý nhà nước
NXB : Nhà xuất bản

DANH MỤC BẢNG

Số hiệu bảng	Tên bảng	Trang
2.1.	Giá trị GDP(giá so sánh 2010) và kim ngạch xuất khẩu của Đà Nẵng	22
2.2.	Chuyển dịch cơ cấu kinh tế tác động chuyển dịch cơ cấu LĐ	23
2.3.	Quy mô lực lượng lao động và cơ cấu lao động tham gia hoạt động kinh tế chia theo ngành kinh tế ở Đà Nẵng 2005 – 2013	24

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Lao động là tài sản quý giá của mỗi quốc gia. Không quốc gia nào trên thế giới từ bỏ quyền quản lý lao động của mình, trong đó có lao động trong các doanh nghiệp - khu vực đóng góp phần lớn thu nhập quốc dân và làm ra phần lớn của cải vật chất cho xã hội của các nước công nghiệp hóa ngày nay. Do vậy, QLNN về lao động trong doanh nghiệp luôn được sự quan tâm của các nhà xây dựng và thực thi pháp luật cũng như của các nhà nghiên cứu.

Ở Việt Nam nói chung và thành phố Đà Nẵng nói riêng, những đổi mới trong thời gian vừa qua đã đánh dấu sự chuyển biến về nhận thức và thực tiễn xây dựng pháp luật, hoàn thiện QLNN theo hướng phù hợp với điều kiện chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, hoạt động QLNN cũng còn nhiều hạn chế, yếu kém đòi hỏi các cơ quan QLNN phải *xác định rõ phạm vi và nội dung QLNN về kinh tế, xã hội phù hợp với yêu cầu phát triển của giai đoạn mới; xác định rõ phạm vi và nội dung QLNN về kinh tế, xã hội của cơ quan công quyền các cấp.*

Những năm qua, chúng ta chú trọng nhiều đến số vốn đầu tư vào nền kinh tế, số doanh nghiệp thành lập, số lao động được giải quyết việc làm, nhưng lại chưa quan tâm thích đáng cải thiện và nâng cao điều kiện lao động, bảo đảm hài hòa quyền lợi của các bên, thực hiện an sinh xã hội và tiến bộ xã hội. Hiện tồn tại hàng loạt vấn đề liên quan đến lao động trong các doanh nghiệp đang rất cần tác động của “*bàn tay nhà nước*”. Dự báo những năm tới sẽ phát sinh nhiều vấn đề đòi hỏi trách nhiệm trước hết, cao nhất không phải ai khác ngoài Nhà nước. Do vậy, yêu cầu có tính cấp bách trong giai đoạn hiện nay, như Nghị quyết số 20/NQ-TW ngày 28/01/2008 của Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đặt ra, là phải “*đổi mới, nâng cao hiệu lực QLNN về lao động trong các doanh nghiệp*”.

Đà Nẵng hiện nay có 12.295 doanh nghiệp, trong đó chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Do vậy, nghiên cứu để đưa ra những giải pháp nâng cao hiệu quả

QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn hiện nay có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao. Xuất phát từ thực tiễn đó, tác giả chọn đề tài “Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng” để làm luận văn tốt nghiệp của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Về lý thuyết, nhiều nhà nghiên cứu đã tìm hiểu vấn đề “QLNN về lao động trong các doanh nghiệp” trong đó có cả trong nước và ngoài nước. Tuy nhiên, tùy từng góc độ tiếp cận, các nghiên cứu đã làm rõ nhiều nội dung khác nhau của QLNN, xác định mức độ can thiệp của nhà nước vào các quan hệ xã hội, trong đó có vấn đề lao động trong các doanh nghiệp. Nó bao gồm các nghiên cứu lý luận QLNN và các nghiên cứu lý luận QLNN về lao động, lao động trong các doanh nghiệp.

Thứ nhất, đối với nghiên cứu về lý luận quản lý nhà nước.

Các nghiên cứu đã làm rõ được những nội dung cơ bản như: nhà nước là chủ thể quản lý nhiều mặt của đời sống xã hội; hoạt động QLNN không xuất phát từ ý chí chủ quan mà phải tôn trọng quy luật khách quan của đời sống xã hội; cơ sở lý luận của quản lý xã hội của nhà nước; nội dung, phương thức quản lý nhà nước...

Có thể liệt kê một số nghiên cứu có tính chất cơ sở đó là: công trình nghiên cứu của các đơn vị nghiên cứu, giảng dạy chuyên sâu về quản lý, quản lý hành chính công, nhà nước và pháp luật như: Giáo trình “*Quản lý xã hội*” của Trường Đại học Kinh tế quốc dân (NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội 2005), Giáo trình “*Quản lý nhà nước*” của Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh (Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2007), Giáo trình “*Luật hành chính Việt Nam*” của Trường Đại học Luật Hà Nội (NXB Công an nhân dân, Hà Nội 2005), Đề tài khoa học trọng điểm cấp nhà nước (KX01.09) phục vụ xây dựng Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX (năm 2001): “*Quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*”;

Thứ hai, những nghiên cứu QLNN về lao động, lao động trong các doanh nghiệp.

Về vấn đề này, các nghiên cứu đã chỉ ra cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn, vai trò, nội dung và quyền quản lý lao động, trong đó có lao động trong các doanh nghiệp, của nhà nước như: Giáo trình “*Luật Lao động Việt Nam*” của Trường Đại học Luật Hà Nội, Luận án tiến sĩ luật học “*Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động*” của nghiên cứu sinh Nguyễn Xuân Thu; đề tài khoa học cấp bộ “*Các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công*” (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, năm 2008, Đề án số 87/TLHN ngày 02/01/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam xây dựng Nghị quyết Trung ương sáu (khóa X) về “*Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, Đề tài khoa học cấp nhà nước “*Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020*” thuộc Chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm cấp nhà nước (KX.04.15/06-10) phục vụ sửa đổi, phát triển Cương lĩnh năm 1991 và các dự thảo Văn kiện Đại hội toàn quốc lần thứ XI của Đảng Cộng sản Việt Nam năm 2011.

Về tổng quan tình hình nghiên cứu ở ngoài nước. Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp là vấn đề từ lâu đã được nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới quan tâm. Cũng đã có nhiều nghiên cứu về QLNN bằng pháp luật, về pháp luật lao động, quản lý lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam và ở các nước như: Nghiên cứu của James A. Gross (Hoa Kỳ) “*Quyền của người lao động cũng là Nhân quyền*”(Workers’ rights as human’s rights), Nghiên cứu của các chuyên gia Tổ chức Lao động quốc tế, Bernard Gemigon, Alberto Odero, Horacio Guido, về “*Quan điểm Tổ chức Lao động quốc tế về quyền đình công*” (ILO principles concerning the Right to Strike) năm 2002...

Tuy nhiên, điếm qua các nghiên cứu về QLNN về lao động nói chung tuy nhiều nhưng riêng đối với vấn đề QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nói riêng ở nước ta cũng như ở thành phố Đà Nẵng hiện nay là còn ít. Các nghiên cứu này chưa đủ để hình dung một cách trọn vẹn hoạt động QLNN về lao động trong các DNNV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

3. Mục đích nghiên cứu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của luận văn nhằm nghiên cứu, làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn về QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa; đánh giá thực trạng và chỉ ra những mặt tích cực, mặt yếu kém của QLNN về lao động trong DNNVV ở thành phố Đà Nẵng hiện nay; qua đó, đề xuất giải pháp tăng cường QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận văn đặt ra và giải quyết một số nhiệm vụ chính sau đây:

- Làm rõ những cơ sở lý luận, xác định vai trò, đặc điểm, nội dung của QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong điều kiện phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

- Phân tích, đánh giá thực trạng, những kết quả đạt được và chưa được và tìm ra những nguyên nhân gây ra những yếu kém, bất cập trong QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng trong thời gian qua.

- Đề xuất các giải pháp tăng cường QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng trong thời gian đến.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là những vấn đề lý luận, thực tiễn liên quan đến hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: là công tác QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa thuộc các thành phần sở hữu khác nhau và chủ yếu là của cơ quan hành chính nhà nước (không bao gồm cơ quan tư pháp)

- Phạm vi không gian: trên địa bàn thành phố Đà Nẵng

- Phạm vi thời gian: từ năm 2000 đến 2015.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu dựa trên quan điểm duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về nhà nước và pháp luật.

Trên cơ sở tiếp cận từ góc độ lý luận nhà nước - pháp luật, kinh tế - chính trị, kinh tế - xã hội; giải quyết mối quan hệ lợi ích giữa các chủ thể, hiệu quả QLNN; từ thực tiễn của địa phương và kinh nghiệm một số tỉnh khác trong nước để từ đó xây dựng các giải pháp.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục đích nghiên cứu nói trên, luận văn sử dụng tổng hợp các phương pháp sau: *Phương pháp lịch sử, phương pháp lô-gích, phương pháp hệ thống, phương pháp phân tích, phương pháp tổng hợp, phương pháp chuyên gia* để lấy ý kiến

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của đề tài

6.1. Ý nghĩa lý luận

Làm rõ thêm một số vấn đề về quản lý, QLNN về lao động trong các doanh nghiệp; quan điểm của Đảng và Nhà nước đối với QLNN về lao động trong các doanh nghiệp, trong đó có DNNVV; đổi mới QLNN đối với lao động trong các doanh nghiệp trong tình hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

- Đóng góp những giải pháp để tăng cường hiệu quả của QLNN đối với lao động trong các DNNVV ở thành phố Đà Nẵng đáp ứng yêu cầu phát triển trong các DNNVV thành phố trong những năm đến, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ, nâng cao năng lực sản xuất của doanh nghiệp nhằm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng của Đảng bộ thành phố Đà Nẵng, đồng thời tăng cường khả năng hội nhập quốc tế.

- Là tài liệu nghiên cứu, tham khảo về QLNN về lao động trong các

DNNVV để Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố tham mưu cho UBND thành phố những chính sách về lao động và giúp UBND thành phố QLNN về lao động trong các DNNVV trên địa bàn có hiệu quả.

7. Bố cục của đề tài

Ngoài phần mở đầu, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục đề tài chia làm 3 chương:

Chương 1. Những vấn đề lý luận của quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp;

Chương 2. Thực trạng quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng;

Chương 3. Giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng.

CHƯƠNG 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA

1.1. Quan niệm quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp

Quản lý nhà nước, hiểu theo nghĩa rộng thì, là phần quản lý xã hội do nhà nước đảm nhận, là sự tác động của chủ thể mang quyền lực nhà nước tới đối tượng quản lý nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của nhà nước.

Hiểu theo nghĩa hẹp thì, *quản lý nhà nước là quản lý hành chính nhà nước - quản lý nhà nước trên lĩnh vực hành pháp và chủ yếu được giao cho các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện.* [12, tr.125-126], [23, tr.12].

Trước tiên, nói về quản lý nhà nước và quản lý xã hội nói chung, khi xã hội loài người hình thành, nhu cầu quản lý, định hướng sự phát triển xã hội trở thành yêu cầu mang tính khách quan. Xuất phát từ những góc độ nghiên cứu khác nhau, đã có nhiều học giả trong, ngoài nước đưa ra giải thích về “quản lý”.

Theo Henry Fayol (1841-1925): Quản lý là một hoạt động mà mọi tổ chức (gia đình, doanh nghiệp, chính phủ) đều có. Nó gồm 5 yếu tố tạo thành là: lập kế hoạch, tổ chức, điều khiển, phối hợp và kiểm tra. Như vậy, chức năng quản lý chỉ tác động đến con người, là tác động của tổ chức xã hội đến con người (không trực tiếp tác động thiết bị, nguyên vật liệu....). Còn đối với Harold Koontz: Quản lý là xây dựng và duy trì một môi trường tốt giúp con người hoàn thành một cách hiệu quả mục tiêu đã đề ra. Đối với Peter Ferdinand Drucker: Suy cho cùng, quản lý là thực tiễn. Bản chất của nó không nằm ở nhận thức mà là ở hành động; kiểm chứng nó không nằm ở sự lôgic mà là ở thành quả; quyền uy duy nhất của nó là thành tích [22].

Ở Việt Nam hiện nay, trong nghiên cứu lý luận nhà nước và pháp luật, phần lớn đều xuất phát từ khái niệm chung của “quản lý” để lý giải các khái niệm khác có liên quan. Hiểu theo cách chung nhất, *quản lý là sự tác động định hướng bất kỳ lên một hệ thống nào đó nhằm trật tự hóa nó và hướng nó phát triển phù hợp với*

những quy luật nhất định[12, tr.105-109]. Quản lý do nhiều chủ thể khác nhau cùng tiến hành với những mục tiêu cụ thể khác nhau. Một trong những đặc trưng cơ bản của quản lý đó là sử dụng quyền lực để “bắt buộc” đối tượng quản lý phục tùng nhằm mục tiêu thiết lập trật tự chung, mang lại lợi ích cho một tập thể, một cộng đồng nhất định. Tuy nhiên, quan niệm này chưa thể hiện hết được mục tiêu của quản lý nhà nước. Bởi lẽ, nó mới chỉ dừng lại ở mục tiêu vì bản thân nhà quản lý, vì bộ máy nhà nước mà chưa đề cập mục tiêu cao hơn của QLNN là vì người dân, vì đối tượng quản lý và vì xã hội. Trong xã hội văn minh, luật pháp - công cụ QLNN chủ yếu - không là công cụ để cai trị xã hội, mà phải là phương tiện để bảo vệ các quyền công dân, quyền con người, bảo vệ xã hội.

Doanh nghiệp nhỏ và vừa là cơ sở kinh doanh đã đăng ký kinh doanh theo quy định pháp luật, được chia thành ba cấp: siêu nhỏ, nhỏ, vừa theo quy mô tổng nguồn vốn (tổng nguồn vốn tương đương tổng tài sản được xác định trong bảng cân đối kế toán của doanh nghiệp) hoặc số lao động bình quân năm (tổng nguồn vốn là tiêu chí ưu tiên. Theo Nghị định 56/2009/NĐ-CP ngày 30/6/2009 của Chính phủ về trợ giúp doanh nghiệp nhỏ và vừa thì có quy định các tiêu chí của DNNVV như sau:

Khu vực	Doanh nghiệp siêu nhỏ	Doanh nghiệp nhỏ		Doanh nghiệp vừa	
	Số lao động	Tổng nguồn vốn	Số lao động	Tổng nguồn vốn	Số lao động
I. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 200 người	từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng	từ trên 200 người đến 300 người
II. Công nghiệp và xây dựng	10 người trở xuống	20 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 200 người	từ trên 20 tỷ đồng đến 100 tỷ đồng	từ trên 200 người đến 300 người
III. Thương mại và dịch vụ	10 người trở xuống	10 tỷ đồng trở xuống	từ trên 10 người đến 50 người	từ trên 10 tỷ đồng đến 50 tỷ đồng	từ trên 50 người đ

1.1.1. Phạm vi, phương thức quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Phạm vi quản lý của nhà nước là khoảng giới hạn mà nhà nước xác định cần có sự tác động của mình - tức cần sự tác động bằng quyền lực nhà nước [30, tr.738, 764]. Phạm vi quản lý nhà nước chính là những quan hệ xã hội mà nhà nước quản lý bằng pháp luật: “bất kỳ một quan hệ pháp luật cũng là quan hệ xã hội nhưng không phải bất kỳ một quan hệ xã hội nào cũng là quan hệ pháp luật. Điều này cũng chính là giới hạn của sự tác động pháp luật”[11, tr.399]. Như vậy, có thể hiểu, phạm vi quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp là trả lời câu hỏi: nhà nước quản lý về lao động trong doanh nghiệp, quản lý tới đâu?

Phương thức quản lý nhà nước được hiểu là những hình thức quản lý nhà nước, là hệ thống các cách mà nhà nước sử dụng để tiến hành quản lý xã hội [30, tr.103, 763, 793]. Nó trả lời câu hỏi: Nhà nước quản lý bằng cách thức nào và phương pháp gì? Những phương thức QLNN phổ biến, điển hình có thể kể ra là: phương pháp hành chính, phương pháp kinh tế, phương pháp giáo dục [11], [12].

Phương pháp hành chính là phương thức tác động trực tiếp đến đối tượng quản lý thông qua những quy định nghĩa vụ mà đối tượng quản lý bắt buộc phải thực hiện. Nhà nước ban hành các văn bản, các quy định pháp luật, quy định rõ tiêu chuẩn, điều kiện, các cơ chế kiểm tra các chế tài... còn các doanh nghiệp, lao động trong các doanh nghiệp có nghĩa vụ phải chấp hành. Nếu lao động và các doanh nghiệp vi phạm thì sẽ bị áp dụng các biện pháp xử lý hành chính bởi các cơ quan nhà nước.

Phương pháp kinh tế hay còn gọi là phương pháp tác động đến lợi ích của đối tượng quản lý. Đó là phương thức tác động gián tiếp đến hành vi của đối tượng quản lý thông qua việc sử dụng đòn bẩy kinh tế tác động đến lợi ích của đối tượng quản lý, kích thích sự quan tâm của họ đến kết quả cuối cùng của hành vi, nhờ đó mà đạt được kết quả quản lý mà nhà nước mong đợi. Đối với quản lý nhà nước về lao động trong doanh nghiệp, nhà nước ban hành các chính sách về kinh tế như: chính sách thu nhập, bảo hiểm, thời giờ làm việc, chế độ nghỉ ngơi, thai sản... để

khuyến khích, động viên và bảo đảm các quyền lợi của lao động. Hoặc nhà nước ban hành các chính sách về đất đai, về thuế, về tín dụng...để hỗ trợ, thúc đẩy doanh nghiệp tăng năng suất lao động, bảo đảm tạo điều kiện doanh nghiệp phát triển.

Phương pháp giáo dục là cách thức tác động vào nhận thức, tâm lý, tình cảm của con người thuộc đối tượng quản lý nhằm nâng cao tính tự giác, tích cực và nhiệt tình của họ trong việc thực hiện nghĩa vụ. Nhà nước, chủ thể quản lý, tổ chức tuyên truyền, vận động, thuyết phục doanh nghiệp chấp hành tốt các quy định của pháp luật, đảm bảo các chế độ, chính sách cho lao động, xây dựng môi trường làm việc an toàn, quan hệ lao động hài hòa, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho lao động trong doanh nghiệp....Đối với lao động thì giáo dục, vận động chấp hành tốt pháp luật lao động, nội quy lao động, kỷ luật lao động, khuyến khích sáng tạo nhằm tăng năng suất lao động.

Ngoài ra, một trong những “*phương thức*” tác động được nhắc đến nhiều hiện nay, nhất là đối với các doanh nghiệp, đó là đòi hỏi thực hiện “*trách nhiệm xã hội doanh nghiệp*”. Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp là những cam kết của doanh nghiệp đóng góp vào sự phát triển bền vững, hợp tác với người lao động, gia đình, cộng đồng địa phương và xã hội để cải thiện chất lượng cuộc sống của họ sao cho vừa có lợi cho doanh nghiệp vừa có ích cho sự phát triển [20]. Nghĩa là, ngoài trách nhiệm phải thực hiện như tuân thủ đầy đủ pháp luật thì nhà nước còn “*thuyết phục, yêu cầu*” doanh nghiệp thực hiện tốt hơn đòi hỏi của pháp luật đối với nhà nước, người lao động, cộng đồng dân cư, với môi trường, với xã hội và đất nước.

1.1.2. Đặc điểm, yêu cầu của quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Trên cơ sở phân tích thuộc tính của QLNN, xem xét các khía cạnh chung của QLNN về lao động cho thấy, QLNN về lao động trong doanh nghiệp mang những yếu tố vừa là yêu cầu và cũng vừa là những đặc điểm cơ bản của nó.

Một là, QLNN về lao động trong các DNNVV bao gồm nhiều nhóm nội dung khác nhau và có sự khác biệt với các dạng QLNN về lao động khác.

Nhìn một cách tổng quát, QLNN về lao động có thể quy về các nội dung cơ

bản là [24, tr.127]: (1) Xây dựng pháp luật và tổ chức, hướng dẫn thi hành pháp luật liên quan đến việc làm, thị trường lao động, tiền lương và thu nhập của người lao động, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội; (2) Thực hiện sự điều hành cả ở tầm vĩ mô và vi mô đối với quá trình quản lý lao động; và (3) Tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thi hành pháp luật lao động và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình lao động.

Hai là, QLNN về lao động trong các doanh nghiệp là nhằm bảo vệ quyền lợi và hỗ trợ cho các chủ thể tham gia quan hệ lao động, bảo đảm lợi ích của nhà nước và xã hội.

Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động được hiểu theo nghĩa chung nhất là quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động (quan hệ hai bên). Nó bao gồm: (1) quan hệ giữa cá nhân người lao động và cá nhân người sử dụng lao động; (2) quan hệ giữa tập thể giữa tổ chức đại diện người lao động và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở các cấp. Quan hệ lao động trong DNNVV có những tính chất, đặc điểm nhất định. Điểm đặc biệt ở đây chính là “*khế ước*” giữa người sử dụng lao động (doanh nghiệp) hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động với người lao động hoặc với đại diện của người lao động. Đó thực chất là hoạt động trao đổi, mua bán loại hàng hóa đặc biệt “*sức lao động*”, cho nên nó có đặc trưng riêng so với các loại khế ước dân sự khác khi mua bán hàng hóa, dịch vụ thông thường. Xuất phát từ tính chất đó, QLNN về lao động trước tiên phải bảo vệ quyền làm việc và các quyền lợi khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động, của người quản lý lao động.

Mặt khác, hoạt động QLNN về lao động không phải là để “*làm khó*”, gây cản trở mà phải tạo điều kiện thuận lợi cho các bên tham gia quan hệ lao động; không can thiệp trực tiếp vào quyền tự chủ kinh doanh của doanh nghiệp; không can thiệp trực tiếp vào quyền thương lượng, tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động nhưng cũng không được buông lỏng quản lý.

Ba là, QLNN về lao động trong các DNNVV phải giải quyết hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế và các vấn đề xã hội của quốc gia.

Thông qua hoạt động QLNN về lao động nói chung, lao động trong các DNNVV nói riêng, nhà nước thể hiện bản chất của mình. Trong các giai đoạn phát triển khác nhau, nhà nước phải giải quyết hài hòa giữa mục tiêu tăng trưởng kinh tế với giải quyết các vấn đề xã hội. Do vậy, nhà nước luôn phải coi chính sách xã hội là động lực để phát triển kinh tế, nhưng đồng thời lại phải coi phát triển kinh tế là cơ sở và tiền đề để thực hiện các chính sách xã hội.

Bốn là, QLNN về lao động trong các DNNVV có quan hệ mật thiết với quyền quản lý của doanh nghiệp, sự tham gia của tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động

Quản lý lao động trong các DNNVV do nhiều chủ thể khác nhau thực hiện với những mục đích khác nhau. Hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV là hoạt động quản lý có những ưu thế vượt trội của nó. Tuy nhiên, nhà nước cũng cần xem xét đến tính hiệu quả và vai trò của các thiết chế tự quản của người lao động, người sử dụng lao động. Nó là một kênh quản lý quan trọng, mang lại hiệu quả quản lý tốt nếu nhà nước tạo cơ sở pháp lý phù hợp. Ví dụ, người sử dụng lao động quản lý lao động theo cách của mình nhằm khai thác có hiệu quả nhất cho mình nguồn nhân lực mà họ đã bỏ tiền ra thuê; tổ chức đại diện của người lao động, người sử dụng lao động tham gia quá trình quản lý lao động thông qua việc góp ý kiến, thể hiện ý chí, nguyện vọng với nhà nước trong quá trình xây dựng pháp luật. Trong thực tiễn tổ chức và hoạt động của các doanh nghiệp, cũng có thể tồn tại những hình thức tự quản khác nhau.

Từ những phân tích nêu trên, có thể quan niệm rằng: *Quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV là hoạt động quyền lực nhà nước và chủ yếu sử dụng pháp luật để tác động định hướng lên người lao động, doanh nghiệp và các chủ thể liên quan nhằm điều chỉnh và hướng hành vi của các chủ thể này diễn ra phù hợp với lợi ích chung trên cơ sở bảo đảm quyền, lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động.*

1.2. Nội dung quản lý nhà nước về lao động trong các nhỏ và vừa

Căn cứ hoạt động quản lý của nhà nước cho thấy nội dung QLNN về lao động trong các DNNVV được thể hiện ở những nội dung:

1.2.1. Thiết lập và duy trì bộ máy quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Ngày nay, vấn đề QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nói chung được coi là một trong những nhiệm vụ quan trọng của bộ máy QLNN của các quốc gia công nghiệp hóa, có nền kinh tế thị trường phát triển. Các quốc gia đều phải chú trọng tới việc phải bảo đảm việc tổ chức và hoạt động có hiệu quả hệ thống quản lý lao động, với nhiệm vụ và trách nhiệm được phối hợp một cách hợp lý. Hệ thống quản lý lao động sẽ chịu trách nhiệm về việc xây dựng, thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc gia; việc làm và phát triển nguồn nhân lực; khảo sát, nghiên cứu và thống kê về lao động; cung cấp sự hỗ trợ cho quan hệ lao động. Phải có đội ngũ cán bộ quản lý đủ mạnh, có trình độ, có chức danh, địa vị, nguồn lực tài chính cần thiết cho hoạt động nghiệp vụ đạt hiệu quả. Ngoài ra, hoạt động của bộ máy quản lý này phải bảo đảm sự tham gia của người lao động, người sử dụng lao động và những đại diện của họ. Tổ chức Lao động quốc tế cũng đưa ra khuyến cáo:

Ở các quốc gia, thông thường hoạt động quản lý (hành chính) nhà nước về lao động được giao cho các cơ quan hành chính nhà nước. Chính phủ thống nhất QLNN về lao động trong cả nước. Hệ thống cơ quan QLNN về lao động thuộc quyền chỉ đạo của chính phủ bao gồm hai loại: hệ thống cơ quan chuyên ngành (cơ quan lao động) và hệ thống cơ quan hành chính nhà nước từ trung ương tới địa phương. Cơ quan lao động là cơ quan QLNN về lao động chuyên ngành, được tổ chức, chỉ đạo thống nhất từ trung ương tới địa phương, với chức năng, nhiệm vụ do pháp luật quy định.

Như vậy, việc thiết lập và duy trì một hệ thống cơ quan QLNN có cơ cấu tổ chức hợp lý, được đầu tư thỏa đáng về con người và những nguồn lực khác, với sự tham gia của người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức của họ, là yêu cầu đặc biệt quan trọng, đóng vai trò quyết định tới hiệu quả của hoạt động QLNN về

lao động trong các doanh nghiệp ở mọi quốc gia, đặc biệt là các quốc gia đang theo đuổi thực hiện công nghiệp hóa và phát triển nền kinh tế thị trường như Việt Nam.

1.2.2. Xây dựng hệ thống pháp luật về lao động trong các DNNVV

Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, cái gốc của quan hệ lao động chính là quan hệ kinh tế - dân sự với nguyên tắc tối cao “thỏa thuận và tự nguyện”. Nhà nước định ra tiêu chuẩn lao động và tạo ra cơ chế, hành lang pháp lý để các bên thỏa thuận. Về nguyên tắc: vấn đề thuộc lĩnh vực kinh tế thì nên giao cho thị trường điều tiết, nhà nước là người tạo hành lang pháp lý để thị trường vận hành hiệu quả; trái lại, vấn đề thuộc lĩnh vực xã hội - đặc biệt là vấn đề về an ninh xã hội, an sinh và an toàn xã hội - nhà nước phải trực tiếp quản lý và quy định. Tuy nhiên, trong thực tiễn hiện nay ở nước ta vẫn còn lẫn lộn giữa hai vấn đề này.

Ngoài ra, theo khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế, các quốc gia cần ban hành pháp luật nhằm thể hiện những tiêu chuẩn lao động cơ bản nhất [18, tr.98] - nhà nước cần luật hóa và có những quy định bắt buộc; nhà nước cần quản lý chứ không thể để cho thị trường điều chỉnh. Như vậy, có sự khác biệt cả về hiện tượng, tính chất và bản chất của vấn đề: ban hành - thực thi các tiêu chuẩn lao động và ban hành - thực thi hành lang, điều kiện pháp lý để thị trường điều tiết và các bên đối thoại. Đây là hai vấn đề cần có những luật riêng: luật về tiêu chuẩn lao động và luật về quan hệ lao động.

Theo những phân tích đã nêu ở trên cho thấy: (1) *Với nhóm quan hệ, vấn đề có tính kinh tế, có tính thị trường*, nhà nước để thị trường điều tiết bằng cách nhà nước xác định giới hạn cho các bên thương lượng, thỏa thuận theo cơ chế thị trường - đó chính là quan hệ lao động. Nhà nước đưa ra nguyên tắc khống chế và “*vạch ra giới hạn*” cho thị trường điều tiết. Nhà nước thực hiện vai trò trọng tài và tiến hành kiểm tra sử dụng công cụ kinh tế là chủ yếu để điều chỉnh các quan hệ này; (2) *Với quan hệ, vấn đề có tính xã hội, có nội dung an sinh xã hội*, nhà nước cần quy định quyền - nghĩa vụ cụ thể để các bên thực hiện - đó chính là tiêu chuẩn lao động. Nhà nước là người kiểm tra và xử lý vi phạm. Nhà nước sử dụng phương pháp hành chính là chủ yếu để điều chỉnh các quan hệ này.

1.2.3. Tổ chức thực hiện pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Thực hiện đúng đắn và nghiêm chỉnh pháp luật là một yêu cầu khách quan của quản lý nhà nước. Chính vì vậy, xây dựng pháp luật và thực hiện pháp luật là hai hoạt động có quan hệ chặt chẽ với nhau. Thực hiện pháp luật được hiểu là mọi hoạt động nhằm đưa pháp luật vào cuộc sống, biến quy định của pháp luật trở thành hành vi của các chủ thể. Quá trình này gắn liền và là sự tiếp nối quá trình xây dựng pháp luật. Trong đó, các cơ quan Nhà nước giữ một vai trò đặc biệt, một mặt, các cơ quan này thực hiện quyền và nghĩa vụ được quy định trong các văn bản pháp luật, mặt khác, thông qua hoạt động của mình bảo đảm cho các chủ thể pháp luật khác thi hành quyền và nghĩa vụ hợp pháp của họ trên thực tế. Điều đó có nghĩa là chính Nhà nước, các cơ quan nhà nước, cũng như mọi tổ chức, cá nhân đều có nghĩa vụ bắt buộc phải tuân thủ triệt để pháp luật, không có một tổ chức hoặc cá nhân nào được đặt mình đứng ngoài pháp luật hoặc thậm chí đứng trên pháp luật.

Để pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp đi vào cuộc sống, nhà nước tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về lao động, thực hiện, áp dụng những quy định của pháp luật trong lĩnh vực: việc làm, an toàn lao động - vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, lao động, tiền lương, tiền công, đào tạo nghề, bảo đảm an sinh xã hội... Đồng thời, tổ chức thực hiện kiểm tra, thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động trong các doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, để hỗ trợ quan hệ lao động, mà chủ yếu là khu vực DNNVV, chỉ đạo xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức liên quan đến việc phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động, đình công trên địa bàn.

Ngoài ra, thành phố cũng tạo cơ chế nhằm bảo đảm và tăng cường sự tham gia của Liên đoàn Lao động, Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp, Liên minh Hợp tác xã, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Thanh niên, Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố và các tổ chức chính trị - xã hội khác vào hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV.

Dó đó, có thể khẳng định rằng xây dựng pháp luật là rất quan trọng, nhưng không thể quản lý xã hội, quản lý Nhà nước bằng cách dừng lại ở đó, nếu sau khi ban hành xong văn bản pháp luật, các cơ quan Nhà nước không chú ý đến việc thực hiện, không kiểm tra việc thi hành, không chú ý tạo điều kiện cho pháp luật đi vào cuộc sống thì không thể xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật do mình ban hành.

1.2.4. Hỗ trợ trực tiếp cho người lao động và doanh nghiệp

Theo quan điểm hiện đại, nhà nước là một bên trong quan hệ lao động chứ không đứng ngoài quan hệ lao động. Với ưu thế tuyệt đối của mình, nhà nước phải đóng vai trò ngày càng lớn hơn trong giúp đỡ, hỗ trợ người lao động và doanh nghiệp, từ khâu giáo dục - đào tạo nghề, kỹ năng, nhận thức pháp luật; cầu nối giữa người lao động với doanh nghiệp; hỗ trợ các bên khi gặp khó khăn; tư vấn pháp luật, xây dựng quan hệ lao động; tạolười an sinh xã hội; quan tâm và hỗ trợ cuộc sống vật chất, tinh thần của người lao động cũng như tạo những điều kiện thuận lợi cho con của người lao động được học hành, phát triển nhằm tạo sự an tâm cho người lao động; cung cấp thông tin thị trường, định hướng, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cho người lao động và doanh nghiệp. Điều này hoàn toàn phù hợp với các khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế cũng như kinh nghiệm của nhiều nước trên thế giới, đặc biệt là các nước phát triển.

Theo tôi, vai trò tư vấn của nhà nước dần dần sẽ ngày càng quan trọng trong quá trình sử dụng lao động trong xã hội; hệ thống các cơ quan lao động, các đơn vị sự nghiệp của nhà nước sẽ thực hiện vai trò là cơ quan tư vấn cho các bên trong quan hệ lao động hơn là người quản lý lao động thuần túy. Ngoài ra, nhà nước còn đứng ra tổ chức các dịch vụ xã hội trong nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực lao động như: cung cấp thông tin, cung cấp các phương tiện và phương pháp hỗ trợ (kể cả về phương diện tài chính) cho thị trường lao động, quan hệ lao động vận hành một cách thuận lợi.

1.2.5. Thực hiện thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật về lĩnh vực lao động trong các DNNVV

Thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm pháp luật là hoạt động thường xuyên

của quản lý nhà nước về lao động trong DNNVV. Nó tạo nên hiệu quả to lớn cho hoạt động QLNN về lao động nói chung, lao động trong các DNNVV nói riêng. Việc áp dụng đúng đắn quy định luật pháp lao động tùy thuộc rất nhiều vào hiệu quả hoạt động thanh tra lao động. Thanh tra viên lao động kiểm tra, điều tra, xem xét việc thực hiện tiêu chuẩn lao động quốc gia tại nơi làm việc như thế nào; tư vấn cho người sử dụng lao động và người lao động về cách thức làm thế nào để thực hiện tốt quy định pháp luật trong những vấn đề cải thiện và nâng cao điều kiện lao động. Ngoài ra, thanh tra lao động cũng thông báo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền về hạn chế trong hệ thống pháp luật. Họ cũng đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm luật lao động được áp dụng bình đẳng đối với tất cả mọi người lao động và người sử dụng lao động. Vì vậy, các quốc gia có nền quản trị mạnh đều rất chú trọng tới việc tổ chức có hiệu quả hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm liên quan đến lĩnh vực lao động trong các doanh nghiệp. Do đó, hoạt động của các tổ chức thanh tra phải bảo đảm tính khách quan, vô tư và bảo đảm sự “tôn trọng” cần thiết trong quan hệ với người sử dụng lao động. Mặt khác, một trong những yêu cầu quan trọng là phải tạo được hợp tác hữu hiệu giữa cơ quan thanh tra với các cơ quan khác của nhà nước và với cơ quan, tổ chức khác có những hoạt động tương tự (ví dụ như tổ chức công đoàn hay tổ chức của người sử dụng lao động) cũng như sự cộng tác giữa những viên chức của cơ quan thanh tra lao động với người sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức đại diện của họ.

Để bảo đảm hiệu quả hoạt động, bên cạnh số lượng thanh tra viên lao động phải đủ để cho phép bảo đảm việc thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ của cơ quan thanh tra thì người làm công tác thanh tra phải gồm những viên chức nhà nước, có quy chế và điều kiện công tác bảo đảm cho họ được ổn định việc làm, khiến họ không phải phụ thuộc bất cứ sự thay đổi nào trong chính phủ và mọi ảnh hưởng không đúng đắn từ bên ngoài. Ngoài ra, lực lượng thanh tra, kiểm tra trong lĩnh vực lao động phải có sự cộng tác của các chuyên gia, bao gồm các chuyên gia thuộc các ngành khác nhau như: y học, cơ học, điện học, hóa học... nhằm bảo đảm việc áp dụng quy định pháp luật về an toàn cho người lao động trong khi làm việc. Kinh

nghiệm của nhiều nước cho thấy, thanh tra viên hầu như có quyền được tự do vào không phải báo trước, bất kể lúc nào, bất cứ cơ sở nào, trong phạm vi pháp luật quy định, để tiến hành mọi cuộc xét nghiệm, kiểm tra hoặc được quyền đề xuất biện pháp nhằm khắc phục vi phạm, đặc biệt là những vi phạm có nguy cơ đe dọa sức khỏe hoặc sự an toàn của người lao động. Pháp luật cũng cần phải có những chế tài xử lý những hành vi cản trở hoặc tìm cách chống trả, trả thù đối với các thanh tra lao động.

Do đó, chỉ có nhà nước với đầy đủ sức mạnh pháp lý, quyền lực và sức mạnh kinh tế của mình, với đội ngũ thanh tra mang quyền lực nhà nước mới đủ sức mạnh đương đầu với sự phức tạp, khó khăn nêu trên để bảo đảm sự nghiêm minh của pháp luật và qua đó, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các chủ thể liên quan.

1.3. Vai trò quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa

Như chúng ta đã biết, để quản lý xã hội không chỉ có một mình nhà nước, song có thể nói, nhà nước sinh ra là để quản lý xã hội. Quản lý xã hội vừa là chức năng, vừa là nhiệm vụ chủ yếu, quan trọng nhất của nhà nước đối với xã hội có nhà nước [11, tr.88-89].

Với vai trò là chủ thể công trong hệ thống chính trị, nhà nước phải có trách nhiệm lớn nhất trong việc tổ chức các hoạt động kinh tế - xã hội, trong đó có việc sử dụng lao động trong các doanh nghiệp. Nhà nước được nhìn nhận trước hết là người quản lý lao động với ưu thế nắm trong tay bộ máy quyền lực mạnh nhất, có khả năng giải quyết các công việc quan trọng trong quá trình lao động. Với vai trò người sử dụng lao động, nhà nước được xác định là chủ sử dụng lao động lớn trong xã hội. Với vai trò là người tư vấn, hỗ trợ quá trình xác lập và vận hành quan hệ lao động, nhà nước đóng vai trò người tư vấn quan trọng của quá trình sử dụng lao động thông qua việc cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho các bên tham gia quan hệ lao động như cung cấp thông tin, cung cấp các phương tiện và phương pháp hỗ trợ (kể cả về phương diện tài chính) cho thị trường lao động vận hành có hiệu quả. Ngoài ra, nhà nước còn thiết lập các tiêu chuẩn lao động chủ yếu nhất để các bên trong

quan hệ lao động thi hành. Mặt khác, do có sự khác nhau về mục đích sử dụng lao động: người sử dụng lao động sử dụng sức lao động của người lao động nhằm thu lợi nhuận và người lao động sử dụng sức lao động của mình nhằm tìm kiếm thu nhập. Trong hầu hết các trường hợp, người sử dụng lao động thường tìm mọi cách tăng lợi nhuận, giảm chi phí sản xuất (trong đó có tiền lương), trong khi tiền lương cao là mục đích chính của người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Do đó, khi tham gia vào quản lý lao động, nhà nước có vai trò trong việc bảo đảm hài hòa lợi ích của các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động. Với vai trò trọng tài quyền lực, nhà nước sẽ trở thành trung gian trong việc giải quyết các xung đột, mâu thuẫn phát sinh từ quan hệ lao động bên cạnh cơ chế tự giải quyết.

Kết luận Chương 1

Có thể nói QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nói chung và DNNVV nói riêng là một trong những hoạt động quan trọng của QLNN của tất cả các quốc gia. Trong kinh tế thị trường, mặc dù nhà nước giới hạn tác động tới thị trường lao động nhưng vai trò nhà nước không hề giảm. Thay vào đó, nhà nước ngày càng hướng vào tạo bệ đỡ xã hội, hỗ trợ trực tiếp và bảo đảm quyền lợi người lao động, doanh nghiệp. Quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp không chỉ mang tính pháp lý mà còn mang đậm tính xã hội - nhân văn, tính kinh tế - chính trị sâu sắc.

Quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV được thực hiện thông qua nhiều biện pháp và trong những phạm vi tác động khác nhau. Nó có tác động trực tiếp đến hiệu quả quản lý nhà nước. Với nhóm quan hệ, vấn đề có tính kinh tế, có tính thị trường, nhà nước để thị trường điều tiết bằng cách xác định giới hạn cho các bên thương lượng theo cơ chế thị trường. Nhà nước đưa ra nguyên tắc không chế và “vạch ra giới hạn” cho thị trường điều tiết và thực hiện vai trò trọng tài. Với quan hệ, vấn đề có tính xã hội, có nội dung an sinh xã hội, nhà nước cần quy định quyền, nghĩa vụ cụ thể để các bên thực hiện và là người kiểm tra, xử lý vi phạm.

Việc xác định phạm vi, lựa chọn phương thức QLNN về lao động trong các

doanh nghiệp cần tuân theo các quy luật của thị trường trong bối cảnh toàn cầu hóa ngày nay. Nếu xác định không đúng phạm vi, phương thức quản lý thì sẽ phá vỡ quan hệ được thiết lập giữa các bên, gây thiệt hại cho người lao động, doanh nghiệp và xã hội. Nếu không có hệ thống pháp luật phù hợp, cũng như chỉ có một bộ máy quản lý thiếu nguồn lực thì sẽ làm cho QLNN về lao động trong các doanh nghiệp sẽ bị tê liệt hoặc đạt được hiệu quả thấp. Đây là những vấn đề lý luận được xây dựng làm cơ sở khoa học cho việc phân tích thực trạng QLNN về lao động trong các DNNVV và đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Khái quát về đặc điểm kinh tế - xã hội và lực lượng lao động thành phố Đà Nẵng

2.1.1. Đặc điểm kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng tác động đến lực lượng lao động kỹ thuật trên địa bàn

Thành phố Đà Nẵng được chia tách từ tỉnh Quảng Nam - Đà Nẵng (cũ) trở thành thành phố trực thuộc Trung ương từ ngày 01-01-1997. Thành phố Đà Nẵng thuộc vùng Nam Trung Bộ Việt Nam, có diện tích tự nhiên 1.283,42 km², đa dạng về địa hình, có cả đồng bằng, trung du, miền núi; khí hậu nhiệt đới gió mùa; có sông, có núi trong lòng thành phố; nằm bên bờ biển đẹp, dài 92 km. Dân số Đà Nẵng năm 2013 987.900 người, chiếm 1,10% dân số cả nước, mật độ dân số 770 người/km², dân số nội thành chiếm 86,74%, dân số ngoại thành chiếm 13,26%.

Đà Nẵng có vị trí địa lý khá thuận lợi, là đầu mối giao thông quan trọng, nối liền Bắc – Nam. Đà Nẵng có cảng biển quan trọng của miền Trung và cả nước, cửa ngõ ra biển Đông; là đầu mối trong hệ thống đường xuyên Á của hành lang Đông Tây; có tiềm năng du lịch gắn kết với các di sản văn hoá, thiên nhiên thế giới ở các tỉnh lân cận; có sân bay quốc tế. Đà Nẵng có nền kinh tế dịch vụ, du lịch, công nghiệp phát triển, trung tâm giáo dục và đào tạo của miền Trung - Tây nguyên; dịch vụ văn hóa, y tế phát triển, đời sống dân cư khá, an ninh chính trị, trật tự xã hội ổn định. Đà Nẵng có vị trí quan trọng trong tiến trình hội nhập kinh tế khu vực và thế giới, của vùng kinh tế trọng điểm khu vực miền Trung và Tây Nguyên; nối liền thành phố với nhiều quốc gia trong khu vực; hình thành sự liên kết kinh tế, văn hoá, đối ngoại; đóng vai trò chiến lược quan trọng về an ninh, quốc phòng của cả nước.

Kinh tế Đà Nẵng trong những năm qua liên tục tăng trưởng, tác động tích cực đến sự phát triển số lượng, chất lượng và cơ cấu của nguồn nhân lực. Chuyển dịch

cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã tác động tích cực đến cơ cấu lao động, nhất là lực lượng lao động kỹ thuật của thành phố. Tổng sản phẩm xã hội (GDP) trong 10 năm đầu sau khi thành phố được thành lập 2007 so với năm 1997 tăng 2,96 lần; và 10 năm gần đây năm 2013 so với năm 2003 cũng tăng 2,96 lần (40.456 tỷ đồng/13.674,4 tỷ đồng – theo giá CĐ 2010). Tốc độ tăng bình quân GDP trong giai đoạn 2003 – 2013 là 11,46%/năm; trong đó, GDP ngành dịch vụ tăng rất nhanh 14,04%/năm, ngành công nghiệp và xây dựng tăng 9,45%/năm, và ngành nông lâm, thủy sản tăng bình quân 0,28%/năm. GDP bình quân đầu người năm 2013 ước đạt 55,98 triệu đồng (2.650 USD), gấp 5,4 lần năm 2003 và bằng 1,6 lần cả nước.

Bảng 2.1. Giá trị GDP(giá so sánh 2010) và kim ngạch xuất khẩu của Đà Nẵng

Chỉ tiêu	ĐVT	2003	2005	2008	2011	2013	Tốc độ BQ (%)
1. GDP	Tỷ.đ	13.674,4	18.177,3	24.536,3	34.244	40.456	11,46
2. G.trị SXCN	Tỷ.đ	1.869,9	6.472,6	7.891,4	10.197,6	12.319,8	9,45
3. GT DV	Tỷ.đ	6.446,3	8.825,9	13.119,9	18.428	23.985	14,04
4. GTSX N-L-	Tỷ.đ	946,9	793,7	777,2	972,1	973,7	0,28
5. Kim ngạch XK	Tr.USD	379,6	438,5	638,3	785,1	910	9,14

Nguồn: Sở KH và ĐT thành phố Đà Nẵng.

Đà Nẵng tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế đúng định hướng. Cơ cấu giá trị GDP của các lĩnh vực: công nghiệp, xây dựng – Dịch vụ - Thủy sản, nông, lâm năm 2000 là: 40,59 – 51,55 – 7,86; đến năm 2008 có cơ cấu tương ứng là: 43,36 – 53,47 – 3,16; và đến năm 2013 có cơ cấu tương ứng là 38,31 – 59,28 – 2,4. Sự thay đổi cơ cấu kinh tế của thành phố tạo ra bước chuyển biến về cơ cấu lao động một cách rõ rệt. Năm 2000 cơ cấu lao động của các lĩnh vực: Công nghiệp, xây dựng – Dịch vụ - Nông lâm thủy sản tương ứng là: 31,83 – 37,96 – 30,21; đến năm 2003 cơ cấu tương ứng : 38,91 – 35,28 – 25,82; và đến năm 2013 cơ cấu lao động chuyển dịch sang hướng dịch vụ khá cao, tương ứng là: 32,7 – 58,5 – 8,8.

Bảng 2.2. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế tác động chuyển dịch cơ cấu LĐ

DVT: %

Chỉ tiêu	2000	2003	2008	2013
Cơ cấu GDP (giáTT), lao động	100,0	100,0	100,0	100,0
1. Nông, lâm, thủy sản				
- Cơ cấu GDP	7,86	6,92	3,16	2,4
- Cơ cấu lao động	30,21	25,82	9,42	8,80
2. Công nghiệp, xây dựng				
- Cơ cấu GDP	40,59	45,93	43,36	38,31
- Cơ cấu lao động	31,83	38,91	35,89	32,7
3. Dịch vụ				
- Cơ cấu GDP	51,55	47,14	53,47	59,28
- Cơ cấu lao động	37,96	35,28	54,69	58,5

Nguồn: Niên giám thống kê Đà Nẵng năm 2000, 2003, 2008, 2013

Đến nay, thành phố Đà Nẵng đã có nhiều khởi sắc, đô thị phát triển theo hướng hiện đại, văn minh; bước đầu thành công trong hội nhập kinh tế quốc tế; xếp thứ hạng cao trong cả nước về chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh về môi trường kinh doanh (thứ tự qua các năm từ 2005 đến 2015: 2,2,2,1,1,1,5,12,1,1,1). Phát triển KT-XH gắn liền với chất lượng cuộc sống người dân, bảo vệ môi trường, đời sống nhân dân được cải thiện rõ rệt; sự nghiệp giáo dục - đào tạo, y tế, an sinh xã hội, văn hoá phát triển, an ninh quốc phòng, trật tự an toàn xã hội giữ vững.

Tuy nhiên, hiệu quả sản xuất của một số ngành, lĩnh vực còn thấp; tăng trưởng GDP cao, nhưng chưa bền vững; số lượng doanh nghiệp tuy nhiều nhưng quy mô nhỏ và siêu nhỏ là chủ yếu; vốn đầu tư tăng nhanh nhưng đầu tư cho ứng dụng khoa học, công nghệ cao còn thấp; đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, chuyên gia nghiên cứu, cán bộ quản lý còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, chưa đồng bộ về cơ cấu. Quá trình đô thị hoá diễn ra nhanh chóng, dẫn đến những vấn đề phát sinh về lao động, chuyển đổi ngành, nghề, ổn định đời sống người dân.

2.1.2. Khái quát về thực trạng lực lượng lao động và cơ cấu ngành nghề

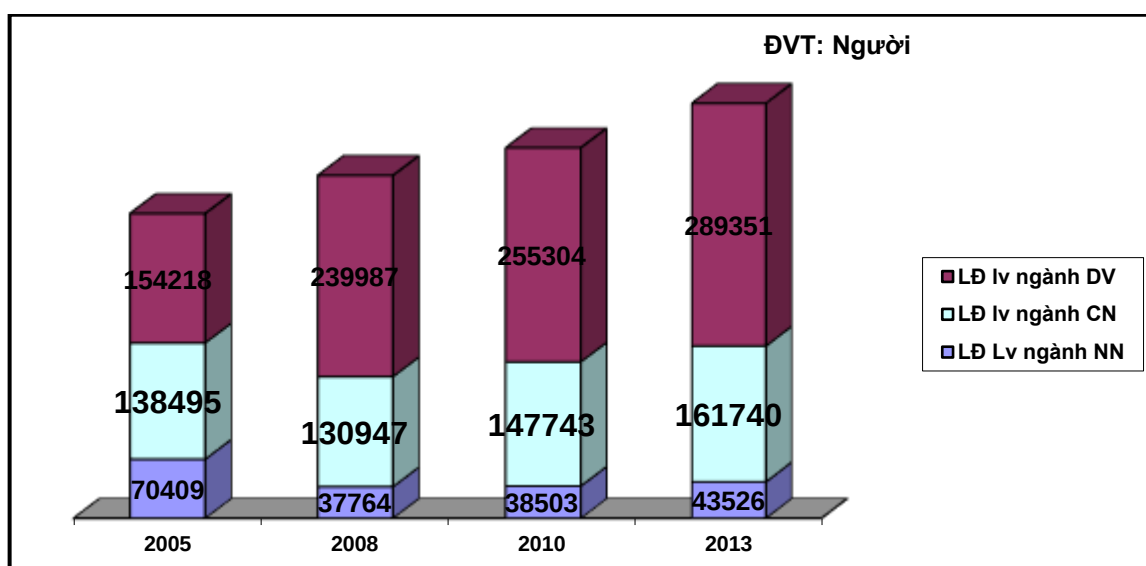
Lực lượng lao động thành phố tăng nhanh về tỷ trọng và tốc độ. Năm 2003, lực lượng lao động có 355.820 người, chiếm 47,29% dân số; năm 2008 có 430.207 người, chiếm 49,46% dân số, và đến năm 2013 có 517.652 người, chiếm 52,40% dân số. Tốc độ tăng lực lượng lao động bình quân giai đoạn 2003-2013 là 3,8%/năm, cao hơn tốc độ tăng dân số bình quân (2,8%). Trong vòng 10 năm qua, lực lượng lao động tăng thêm 161.832 người, đây là nguồn cung lao động cho sự phát triển của thành phố.

Cơ cấu lao động có sự chuyển dịch tích cực: Lao động làm việc trong ngành nông nghiệp liên tục giảm, ngành công nghiệp tăng nhẹ, ngành dịch vụ tăng nhanh. Giai đoạn 2003-2013, xu hướng chuyển dịch này quyết định đến chuyển đổi cơ cấu ngành, nghề đào tạo trong hệ thống ĐTN thời gian qua.

Bảng 2.3. Quy mô lực lượng lao động và cơ cấu lao động tham gia hoạt động kinh tế chia theo ngành kinh tế ở Đà Nẵng 2005 – 2013

Năm	Tổng số lao động (người)	Cơ cấu lao động đang làm việc chia theo ngành (%)		
		Thủy sản, nông lâm	Công nghiệp xây dựng	Dịch vụ
2005	386.487	19,39	38,14	42,47
2006	387.277	12,95	31,25	55,80
2007	399.550	10,08	31,69	58,23
2008	430.207	9,24	32,04	58,70
2009	448.123	9,21	32,86	57,93
2010	463.796	8,72	33,46	57,82
2011	506.424	8,41	33,37	58,22
2012	515.018	9,20	32,70	58,10
2013	517.652	8,80	32,70	58,50

Nguồn: Cục Thống kê và Sở LĐTBXH thành phố Đà Nẵng(2013)



Biểu đồ 2.1. Cơ cấu lao động đang làm việc chia theo ngành kinh tế ở Đà Nẵng

Nguồn: Niên giám thống kê Đà Nẵng năm 2005, 2008, 2010 và Sổ LĐTĐBXH 2013

Qua biểu đồ thể hiện cơ cấu lao động của thành phố chuyển dịch rất nhanh nhất là từ sau Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XIX, thành phố tập trung phát triển dịch vụ và công nghiệp, lao động cũng đáp ứng theo nhu cầu của nền kinh tế.

2.2. Xây dựng hệ thống pháp luật lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay

Trong những năm qua, chính sách, pháp luật liên quan, điều chỉnh lĩnh vực lao động trong các DNNVV đã được Nhà nước chú trọng xây dựng, ban hành và không ngừng hoàn thiện. Trong hệ thống đó, những văn bản chủ yếu nhất là Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Đầu tư, Luật Việc làm, Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành...mà trực tiếp nhất là Bộ luật lao động [phụ lục 1]

Nhìn chung, hoạt động xây dựng pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp ở nước ta thời gian qua đã cơ bản thể chế hóa được đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng thị trường lao động, bảo đảm quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động, các quyền kinh doanh của công dân và doanh nghiệp. Hệ thống pháp luật đã bước đầu tạo điều kiện cho quan hệ làm công hưởng lương được khuyến khích phát triển, các thành phần kinh tế

được bình đẳng trong lĩnh vực sử dụng lao động xã hội; quyền, lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động cơ bản được bảo đảm, các thiết chế về thị trường lao động, cơ chế vận hành, phương thức giải quyết tranh chấp, công cụ kiểm tra, ... đã được những kết quả nhất định [1].

Mặc dù pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay là khá đồ sộ nhưng vẫn còn tồn tại những hạn chế, yếu kém:

Một là, hệ thống văn bản pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp còn thiếu tính pháp điển, việc ban hành văn bản hướng dẫn còn chậm, chưa theo kịp sự phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

Bộ luật Lao động ban hành trong thời kỳ nền kinh tế nước ta đang vận hành theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhưng chưa mang tính hội nhập kinh tế quốc tế. Một số quy định của Bộ luật Lao động hiện hành mặc dù mang tính nhân văn cao nhưng thiếu sự bảo đảm trên tính thực tiễn vì thiếu các điều kiện cần và đủ. Điển hình là các quy định về việc làm, tiền lương, hợp đồng lao động, công đoàn, lao động đặc thù, thanh tra lao động.... Cho nên, các quy định đó cơ bản là đưa ra những vấn đề mang tính mục tiêu lý tưởng chứ không phải là các quy phạm để trực tiếp điều chỉnh quan hệ xã hội về lao động. Bên cạnh đó, có những vấn đề rất quan trọng chưa được điều chỉnh, lại có những vấn đề đặc thù khác, pháp luật các nước khác đã quan tâm từ lâu, nhưng vẫn chưa được đưa vào hệ thống pháp luật lao động của nước ta, như vấn đề “lạm dụng”, “đãi xử thiếu công bằng”,... Bên cạnh đó, nhiều vấn đề còn chưa quan tâm đúng mức trong các quy định của pháp luật cũng như thực tiễn hoạt động QLNN như: tổ tụng lao động, trọng tài lao động, thương lượng tập thể, cơ chế đảm bảo vai trò tổ chức đại diện người lao động, đối thoại,...

Hai là, các quy định pháp luật hiện hành tuy đã tạo cơ chế đối thoại tại nơi làm việc nhưng mới ở giai đoạn khởi động, mang tính chất đại diện và điển hình chứ chưa thực sự mang tính thường xuyên và chưa phát huy hiệu quả;

Trong điều kiện quan hệ lao động vận hành theo cơ chế thị trường, cơ chế đối thoại tại nơi làm việc có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng. Nó giúp cho người lao động

và người sử dụng lao động có cơ hội trong việc cân bằng lợi ích, phòng ngừa xung đột giữa doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, các quy định pháp luật hiện hành chưa quy định đầy đủ, rõ ràng và cụ thể về phạm vi, nội dung, cách thức thực hiện, cơ chế bảo đảm thực hiện cơ chế đối thoại, hợp tác tại nơi làm việc.

Thực tế hiện nay, có khá nhiều cơ quan, tổ chức tham gia vào việc bảo đảm và hỗ trợ cho quan hệ lao động trong các doanh nghiệp, song sự phân công, phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong việc bảo đảm quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp vừa chưa hợp lý, vừa chồng chéo, vừa bỏ trống. Ví dụ như: hội đồng hòa giải lao động tại doanh nghiệp là chủ thể có vai trò quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp lao động, song do không có tính độc lập, thiếu chuyên nghiệp nên không những không góp phần vào việc hòa giải các tranh chấp lao động mà trong nhiều trường hợp còn trở thành thủ tục cản trở việc giải quyết tranh chấp lao động; hay hoạt động của ủy ban quan hệ lao động - cơ quan thường trực quan trọng trong cơ chế ba bên - do còn những hạn chế về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy và nguyên tắc hoạt động nên chưa phát huy được vai trò là một trong những thiết chế quan trọng trong cơ chế ba bên. Dường như sự tồn tại của cơ quan này mang tính hình thức nhiều hơn là vai trò, giá trị mà nó mang lại. Đây là những hạn chế lớn cần được khắc phục bảo đảm đúng nguyên tắc của cơ chế ba bên. Chỉ có như vậy thì vị trí, vai trò của Nhà nước trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong doanh nghiệp mới thật sự phát huy hiệu quả.

Ba là, pháp luật hiện chưa có cơ chế bảo đảm để phát huy vai trò của các tổ chức đại diện người lao động, người sử dụng lao động với tư cách là những đối tác xã hội, chủ thể tham gia cơ chế ba bên.

Trong điều kiện xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Nhà nước sẽ giảm dần sự can thiệp vào các quan hệ kinh tế. Xu hướng thương lượng và đối thoại về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động ngày càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Do đó, vai trò đại diện của tổ chức công đoàn là không thể thiếu. Tuy nhiên, thực tiễn hoạt động của tổ chức Công đoàn trong các DNNVV hiện nay bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém. Hoạt động công đoàn vẫn chưa bao trùm

được phần lớn các doanh nghiệp. Theo số liệu của Liên đoàn Lao động Thành phố Đà Nẵng, tính đến cuối năm 2015, toàn thành phố có 750 doanh nghiệp có tổ chức Công đoàn cơ sở với 17.792 đoàn viên trong tổng số hơn 12.000 doanh nghiệp đang hoạt động với hơn 291.000 lao động. Phần lớn các công đoàn cơ sở còn lúng túng trong nội dung và phương pháp hoạt động, chưa thực sự có những hoạt động thiết thực tham gia vào quá trình quản lý doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua việc ký kết, kiểm tra thực hiện các hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể. Thậm chí, trong nhiều trường hợp diễn ra những phản ứng dữ dội của người lao động, đặc biệt là trong những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nhưng nhiều công đoàn cơ sở vẫn chưa làm tốt vai trò tương xứng với vị trí là chủ thể đại diện quyền lợi của tập thể người lao động.

Như vậy, để công đoàn thực sự phát huy vai trò đại diện bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các doanh nghiệp, Công đoàn thành phố còn rất nhiều việc phải làm, trong đó nhấn mạnh đến việc phát triển mạng lưới công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp và đặc biệt là điều kiện chủ quan, khách quan để công đoàn đủ năng lực đại diện. Đa số công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp chưa làm tốt vai trò là tổ chức đại diện của tập thể người lao động, chưa làm tốt vai trò là “*người chủ thực sự*” khi tham gia xây dựng thỏa ước lao động tập thể, thỏa thuận thang lương, bảng lương, xây dựng mức khoán, đơn giá tiền công, định mức lao động, các chế độ phúc lợi... Nội dung hoạt động của tổ chức công đoàn còn đơn giản, mới chỉ tập trung vào việc thăm hỏi, động viên người lao động lúc ốm đau, ma chay, hiếu hỷ; môi trường và điều kiện làm việc của cán bộ công đoàn tại các doanh nghiệp rất khó khăn, phần lớn là các cán bộ kiêm nhiệm, chưa thoát ly khỏi sự lệ thuộc vào chủ doanh nghiệp, trong khi cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn đang không phát huy hiệu quả. Ngoài ra, cần nhấn mạnh thêm rằng, cũng còn tồn tại nhiều hành vi vi phạm quyền công đoàn, như cản trở việc thành lập, tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ sở, không tạo điều kiện theo quy định pháp luật cho hoạt động công đoàn. Đặc biệt, tồn tại phổ biến hành vi phân biệt đối xử chống cán bộ công đoàn và người lao động vì những người này tham gia hoạt động công đoàn cũng như xúc tiến các hoạt

động có tính chất công đoàn và hành động tập thể của người lao động. Tuy nhiên, việc phát hiện, xử lý những vi phạm này còn nhiều bất cập. Trong nhiều năm qua, chưa có bất kỳ một quyết định xử lý vi phạm hành chính nào đối với hành vi vi phạm Luật Công đoàn năm 2012 (kể cả Luật Công đoàn năm 1990) cũng như các quy định của Bộ luật Lao động về tổ chức và hoạt động công đoàn.

Bên cạnh việc thiếu cơ chế, hành lang cho hoạt động và phát huy vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động, thì hiện nay, Nhà nước cũng chưa thực sự quan tâm thích đáng đến tổ chức của người sử dụng lao động, đặc biệt là các tổ chức ngoài Chi nhánh Phòng Thương mại và Công nghiệp, Liên minh Hợp tác xã. Ngay như với hai tổ chức “chính thức” này cũng chưa được tạo điều kiện và được quan tâm để đủ năng lực và phát huy được vai trò thực sự trong xây dựng pháp luật cũng như trong thực tiễn xây dựng quan hệ lao động và cho sự vận hành bước đầu của cơ chế ba bên mới bắt đầu được đề cập ở một số văn bản pháp luật quy định hiện nay.

2.3. Tổ chức bộ máy quản lý nhà nước và việc thực hiện pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở thành phố Đà Nẵng hiện nay

Thứ nhất, đối với tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về lao động

Ở trung ương, Chính phủ thống nhất quản lý (hành chính) nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động; Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình. Ở cấp tỉnh, pháp luật giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các sở, ngành, UBND các quận, huyện trong phạm vi, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý Nhà nước về lao động.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, có trách

nhiệm, nhiệm vụ cụ thể, liên quan trực tiếp tới hoạt động quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp. Những nhiệm vụ này có thể phân thành những nhóm quản lý cơ bản như: đề xuất, kiến nghị ban hành chế độ, chính sách, quy định, hướng dẫn về quản lý lao động phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong từng thời kỳ; tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật; thực hiện thanh tra, kiểm tra, xử lý hành chính; thực hiện hoạt động quản lý nhà nước khác trong lĩnh vực: việc làm, lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, dạy nghề, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo đảm an sinh xã hội;

Ở các huyện, huyện, phòng lao động - thương binh và xã hội là cơ quan chuyên môn giúp ủy ban nhân dân quận, huyện thực hiện quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động ở địa phương. Tuy nhiên, hiện nay vai trò của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện của thành phố Đà Nẵng chưa được quan tâm

Như vậy, có thể thấy rằng nội dung quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV là rất rộng, đòi hỏi bộ máy quản lý nhà nước phải tương xứng thì mới đáp ứng được yêu cầu quản lý. Hiện nay, cường độ, thời gian làm việc của lao động trong một số ngành, nghề rất cao. Ở các DNNVV lao động phải làm tăng ca, tăng giờ quá nhiều, vượt mức quy định pháp luật nhiều lần, điều kiện làm việc của người lao động còn kém. Tình trạng lao động phải làm việc thủ công, nặng nhọc, làm việc với máy móc, thiết bị cũ, lạc hậu, môi trường lao động không bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động diễn ra phổ biến ở nhiều doanh nghiệp. Tình trạng sức khỏe của người lao động một số ngành nghề giảm sút rất nhanh. Tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp vẫn còn xảy ra tuy chưa đến mức trầm trọng nhưng vẫn cần cảnh báo, phòng ngừa. Từ năm 2005 đến nay, tất cả các cuộc đình công, ngừng việc tạm thời của tập thể người lao động trong các doanh nghiệp diễn ra không tuân theo các quy định pháp luật (thuộc dạng đình công trái pháp luật). Tồn tại những hành vi vi phạm quyền công đoàn nhưng từ năm 2005 đến nay chưa có một cá nhân, doanh nghiệp nào bị xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật. Tình trạng sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, không thực hiện nghĩa vụ khi chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong các doanh nghiệp diễn ra khá phổ biến.

Có tỷ lệ lớn các DNNVV hiện không đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động. Năm 2005, số lao động trong các doanh nghiệp có đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là 65,8% và năm 2015 là 68%.

Tuy nhiên, về số lượng, Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và Xã hội hiện nay chỉ có 08 người nên không đáp ứng được yêu cầu thanh tra, kiểm tra pháp luật về lao động – người có công và xã hội nói chung và trong lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV nói riêng. Do đó, kiện toàn bộ máy và hoạt động cơ quan quản lý lao động là hết sức cần thiết trong thời gian đến.

Thứ hai, đối với việc thực hiện pháp luật về lao động trong doanh nghiệp nhỏ và vừa

Trong những năm qua, thành phố tập trung tổ chức thực hiện tốt các quy định của pháp luật về lao động, trong đó có lao động trong các doanh nghiệp. Thành phố tổ chức các đợt tập huấn tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, tổ chức đối thoại, tư vấn và hướng dẫn chính sách pháp luật lao động, hướng dẫn thực hiện các quy định của pháp luật có liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ về quyền, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. Nhằm phát triển thị trường lao động theo hướng tích cực, UBND thành phố giao cho Trung tâm dịch vụ việc làm thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức Chợ việc làm định kỳ, các đơn vị dịch vụ việc làm khác cùng tham gia, tạo điều kiện người lao động tiếp cận việc làm thuận lợi. Giai đoạn 2013-2015 và 6 tháng đầu năm 2016, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có 400 lượt doanh nghiệp tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp. Trong đó, có 211 lượt doanh nghiệp tổ chức đối thoại định kỳ và 189 lượt doanh nghiệp tổ chức đối thoại đột xuất. Hội nghị người lao động được tổ chức tại các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn trực thuộc các cấp công đoàn thành phố tăng hằng năm: Năm 2014 có 295/588, đạt tỷ lệ 50,1%; năm 2015 có 413/750, đạt tỷ lệ 55,07% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn tổ chức hội nghị người lao động...

Đánh giá khái quát cho thấy, hoạt động quản lý của các cơ quan QLNN của thành phố đã được những kết quả tích cực, hiệu quả, tuy nhiên, vẫn chưa ngăn chặn được tình trạng bất công còn phổ biến trong quan hệ lao động trong các doanh

ng nghiệp hiện nay. Chẳng hạn như:

Công tác giáo dục, phổ biến, tuyên truyền pháp luật lao động, về xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp chưa đạt được kết quả đáng kể. Nội dung, phương pháp tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động trong các doanh nghiệp còn mang tính hình thức.

Việc thực hiện chế độ báo cáo tình hình sử dụng lao động của các DNNVV chưa được thực hiện đầy đủ theo quy định. Dữ liệu thông tin, điều tra, thống kê lao động, việc làm trong doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế chưa đầy đủ, độ tin cậy thấp. Sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước trong một số công tác lao động chưa tốt làm cho việc thực thi chính sách về lao động kém hiệu quả như sự phối hợp giữa cơ quan lao động xã hội với cơ quan tài chính, y tế, kế hoạch đầu tư trong việc cấp giấy phép đầu tư; sự phối hợp giữa ngân hàng với cơ quan thanh tra trong thủ tục cưỡng chế qua tài khoản đối với cơ sở bị xử phạt vi phạm hành chính về pháp luật lao động; còn xuất hiện sự chồng chéo về chức năng QLNN về lao động trong các doanh nghiệp giữa các cơ quan, nhất là công tác quản lý an toàn lao động, vệ sinh lao động; trùng lặp hoạt động QLNN giữa cơ quan lao động xã hội với ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao. Những hạn chế này đã ảnh hưởng không nhỏ tới hiệu quả hoạt động QLNN về lao động trong các doanh nghiệp.

Việc thực hiện các quy định cụ thể của Bộ luật lao động còn nhiều bất cập:

Trong các loại hợp đồng lao động, quy định về loại hợp đồng không xác định thời hạn ít được các doanh nghiệp nghiêm chỉnh chấp hành. Bằng cách lách luật hoặc cố tình vi phạm pháp luật, hầu hết các doanh nghiệp chỉ ký kết hợp đồng xác định thời hạn với người lao động cho dù công việc của người lao động đó là ổn định, thường xuyên. Chính việc thường xuyên thay đổi lực lượng lao động để chỉ phải trả lương với mức thấp, giảm bớt (thậm chí trốn tránh) việc đóng bảo hiểm xã hội; thỏa ước lao động tập thể mang tính hình thức; an toàn, vệ sinh lao động thiếu bảo đảm; kéo dài thời gian lao động, định mức lao động quá cao... là những thực tế vượt quá tầm kiểm soát, quản lý của nhà nước về lao động trong các DNNVV hiện nay.

Về chế độ tiền lương, làm thêm giờ đối với người lao động trong các doanh

ng nghiệp cũng có nhiều vướng mắc, gây nhiều bức xúc cho người lao động và là nguyên nhân chủ yếu của tình trạng đình công hiện nay. Việc trả lương của doanh nghiệp cho người lao động về cơ bản đã không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Tuy nhiên, việc xây dựng và đăng ký thang lương, bảng lương của các DNNVV đạt khoảng 28,43%. Nhiều doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương thành nhiều bậc, tách tiền lương thành nhiều khoản phụ cấp, tiền thưởng để trốn đóng bảo hiểm xã hội, quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng quý, tháng, năm cũng rất phức tạp, khó khăn cho người lao động và tập thể lao động.

Việc bảo đảm quyền lợi cho người lao động trong các doanh nghiệp đạt hiệu quả thấp. Chưa kể đến những quyền lợi của người lao động chỉ có thể có được thông qua thương lượng, thỏa thuận với người sử dụng lao động, ngay những quyền lợi của người lao động đương nhiên được hưởng theo quy định của pháp luật cũng thiếu bảo đảm, hiệu quả thực thi thấp như vấn đề bảo hiểm xã hội, an toàn, vệ sinh lao động, sa thải trái pháp luật. Việc nhiều doanh nghiệp không giao kết hợp đồng lao động hoặc chỉ giao kết hợp đồng lao động ngắn hạn, trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động là hành vi vi phạm thường xuyên tại các DNNVV làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Hiện trạng nợ đọng bảo hiểm xã hội của nhiều doanh nghiệp, nhất là DNNVV đang có chiều hướng gia tăng khiến ngay cả các cơ quan nhà nước có thẩm quyền vẫn đang lúng túng trong việc tìm kiếm biện pháp ngăn chặn. Trong khi chờ đợi giải pháp giải quyết dứt điểm tình trạng này, nhiều cơ quan bảo hiểm xã hội đã lựa chọn giải pháp khởi kiện doanh nghiệp ra tòa án nhân dân và các doanh nghiệp này “sẵn sàng” hầu tòa, song khi tòa tuyên án, việc thi hành án cũng rất khó khăn và phức tạp, bởi tiền nợ đọng bảo hiểm xã hội truy thu được không lớn và một phần không nhỏ các doanh nghiệp này đang trong tình trạng thua lỗ kéo dài hoặc chủ doanh nghiệp bỏ trốn. Đây cũng chỉ là một ví dụ phản ánh sự yếu kém, thiếu hiệu lực của hoạt động quản lý nhà nước, thiếu những cơ chế, thiết chế cưỡng chế thi hành.

Môi trường, điều kiện làm việc trong doanh nghiệp một mặt phản ánh sự đầu

tư thích đáng hay không của doanh nghiệp; mặt khác cho thấy, việc thực hiện chính sách đối với người lao động theo quy định của Nhà nước cũng thể hiện rõ sự mức độ doanh nghiệp quan tâm đối với người lao động. Vi phạm pháp luật trong bảo đảm an toàn lao động ngày càng nhiều với tính chất ngày càng nghiêm trọng, song việc xử lý của cơ quan nhà nước có thẩm quyền còn chậm. Trong 5 năm thực hiện Chương trình Quốc gia An toàn - vệ sinh lao động giai đoạn 2011 - 2015, tổng số vụ tai nạn lao động xảy ra trên địa bàn thành phố Đà Nẵng là 406 vụ, trong đó có 59 vụ tai nạn lao động làm chết 59 người, trung bình gần 12 người/năm. Trong khi đó, hằng năm Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ nhận được từ 200 đến 250 bản báo cáo về tai nạn lao động từ các doanh nghiệp. Theo biên bản điều tra số vụ tai nạn lao động chết người, có tới 58,5% nguyên nhân số vụ là do chủ sử dụng lao động không xây dựng quy trình, biện pháp làm việc an toàn; 18,2% thiết bị không đảm bảo an toàn và hơn 4% không trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động, chỉ có hơn 12% số vụ do lỗi của người lao động, còn lại là nguyên nhân khách quan khác không tránh khỏi. Theo kết quả tổng hợp, chưa năm nào có quá 7% doanh nghiệp nộp báo cáo tình hình tai nạn lao động về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Khi xảy ra tai nạn lao động, nhiều doanh nghiệp thường tìm cách che giấu cơ quan chức năng. Thực tế, con số về tai nạn lao động mà cơ quan QLNN nắm được chỉ là *“phần nhỏ trong phần nổi của tảng băng chìm”*. Bởi lẽ, phần lớn tai nạn lao động của người lao động đã không được doanh nghiệp khai báo theo quy định. Chỉ khi xảy ra những vụ việc lớn, không thể che giấu được thì doanh nghiệp mới buộc lòng báo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc bị phát hiện.

2.4. Hỗ trợ trực tiếp của Nhà nước đối với người lao động và doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Đà Nẵng hiện nay

Ngoài hình thức hỗ trợ gián tiếp cho người lao động và doanh nghiệp thông qua làm tốt vai trò của người quản lý, vai trò của một chủ thể trung tâm trong cơ chế ba bên, thì việc Nhà nước hỗ trợ trực tiếp người lao động, doanh nghiệp cũng luôn đóng vai trò quan trọng. Hiện nay, những hình thức hỗ trợ chủ yếu của Nhà nước đối với lao động và doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động ở các DNNVV như:

cung cấp dịch vụ hỗ trợ các bên trong: giáo dục, đào tạo nâng cao trình độ, chuyên môn, cung cấp thông tin về việc làm, giới thiệu việc làm; tư vấn pháp luật, hỗ trợ pháp lý, tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động... Ví dụ như trong công tác giới thiệu việc làm cho doanh nghiệp và người lao động thành phố đã thành lập trung tâm dịch vụ việc làm thành phố, các Trung tâm Dịch vụ việc làm của Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Liên hiệp Thanh niên; việc tổ chức các phiên giao dịch việc làm, sàn giao dịch việc làm đã được thường xuyên; các doanh nghiệp cung ứng dịch vụ việc làm; các doanh nghiệp chủ động trong việc đăng thông tin tuyển dụng, nhu cầu lao động của đơn vị mình trên trang thông tin điện tử; hiện đã xuất hiện nhiều trang thông tin điện tử chuyên cung cấp các thông tin về việc làm hoạt động thường xuyên. Đây là những kênh thông tin hữu ích để người lao động chủ động tìm kiếm việc làm góp phần rất lớn vào việc lưu chuyển nguồn lao động từ các địa phương khác đến Đà Nẵng, điều hòa được cung - cầu lao động trên thị trường lao động. Bên cạnh đó, trên cơ sở điều tra, nắm bắt nhu cầu thị trường, Thành phố cũng đã có nhiều chính sách ưu tiên đối với doanh nghiệp khi sử dụng lao động tại địa phương nơi thành phố thực hiện giải tỏa thu hồi đất sản xuất, lao động là người tật, lao động là bộ đội xuất ngũ... bằng chính sách miễn, giảm thuế, hỗ trợ kinh phí dạy nghề... hàng năm.

Nhà nước hỗ trợ cho các bên còn bằng cách cung cấp thông tin về chính sách, định hướng, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, thị trường lao động cũng như chương trình, chiến lược trong lĩnh vực lao động; hỗ trợ bằng các công cụ vĩ mô như điều chỉnh thuế, giãn - hoãn - giảm nghĩa vụ tài chính trong những trường hợp đặc biệt (như đợt khủng hoảng kinh tế năm 2008 - 2009; sử dụng nhiều lao động nữ hay người tàn tật). Ngoài ra, còn phải kể đến sự hỗ trợ khác như: tạo mạng lưới an sinh xã hội, hỗ trợ doanh nghiệp khi doanh nghiệp sắp xếp lao động dôi dư, thu hẹp sản xuất, kinh doanh, cổ phần hóa.

Mặc dù đã đạt được nhiều kết quả song sự hỗ trợ của Nhà nước đối với các bên trong quan hệ lao động còn thiếu hiệu quả thiết thực, đặc biệt là với người lao động.

Nhà nước đã có sự quan tâm, hỗ trợ đối với người lao động và doanh nghiệp

nhưng hiệu quả còn thấp; có lúc, có nơi còn bị coi là “*gánh nặng*” của QLNN chứ chưa phải là trách nhiệm của Nhà nước. Một nguyên nhân quan trọng là chúng ta chưa có “Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa” nên công tác hỗ trợ được thực hiện không nhất quán giữa các địa phương, giữa các ngành. Ngoài ra, việc tổ chức và hoạt động của bộ máy QLNN về lao động trong các doanh nghiệp được thiết lập, tổ chức hoạt động nhưng còn yếu về lực lượng, thiếu hiệu quả và thiếu sự đầu tư.

2.5. Thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động trong các nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Đà Nẵng hiện nay

Công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động trong các doanh nghiệp hiện nay được giao cho nhiều cơ quan, tổ chức thực hiện với những mục đích, phương thức và tính chất không hoàn toàn giống nhau. Giữ trách nhiệm, nghĩa vụ chính trong thanh tra lĩnh vực này là các cơ quan quản lý hành chính nhà nước (cơ quan QLNN về lao động và cơ quan thanh tra chuyên ngành - thanh tra nhà nước). Chức năng thanh tra nhà nước về lao động là thanh tra chính sách lao động, an toàn - vệ sinh lao động. Để thực hiện chức năng này, pháp luật giao cho ngành Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện các nhiệm vụ thanh tra chủ yếu như: thanh tra việc chấp hành quy định về lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động; điều tra tai nạn lao động và những vi phạm tiêu chuẩn vệ sinh lao động; tham gia xây dựng và hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn, quy trình, quy phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật; xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động (điều 237 Bộ luật Lao động).

Hoạt động thanh tra, kiểm tra quá trình sử dụng lao động của doanh nghiệp đã góp phần quan trọng vào việc phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp. Công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện pháp luật đã được củng cố một bước. Đã hình thành hệ thống thanh tra nhà nước chuyên ngành về lao động ở địa phương. Điều này cho thấy những nỗ lực của Nhà nước trong thiết lập kỷ luật của thị trường, góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của

người sử dụng lao động và người lao động, từng bước đổi mới hình thức thanh tra như cử thanh tra viên phụ trách vùng, thực hiện cơ chế doanh nghiệp tự thanh tra, báo cáo. Quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV hiện nay đã góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với người lao động.

Mặc dù hoạt động Thanh tra lao động trong thời gian qua đã đạt được kết quả nhất định song công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm đang là khâu yếu nhất của quản lý hành chính nhà nước về lao động trong các DNNVV hiện nay của Thành phố. Nhiều thiết chế bảo đảm thực thi pháp luật về lao động và đạt được kết quả ban đầu song chưa đủ sức ngăn chặn các sai phạm của doanh nghiệp trong quá trình sử dụng lao động. Điều này chủ yếu là do hạn chế, yếu kém của công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện pháp luật và xử lý hành vi vi phạm trong lĩnh vực lao động trong các doanh nghiệp. Bên cạnh một số doanh nghiệp chấp hành tốt các quy định pháp luật lao động nhưng còn nhiều doanh nghiệp cố tình vi phạm các quyền lợi của người lao động. Ở những doanh nghiệp này, tình trạng vi phạm pháp luật lao động vẫn diễn ra khá phổ biến, nhiều lúc, nhiều nơi là nghiêm trọng. Do vậy, phải tăng cường lực lượng thanh tra lao động ở cơ sở. Tuy nhiên, số lượng thanh tra lao động hiện nay của thành phố còn quá thấp so với yêu cầu. Số lượng thanh tra viên lao động hiện nay của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chỉ có 8 người, đạt khoảng 20% yêu cầu so với số doanh nghiệp. Một thực tế nữa cần bàn, đó là số lượng thanh tra viên mới chỉ tập trung ở cấp thành phố, trong khi tại các quận, huyện, khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao chưa được bố trí, tăng cường; năng lực chuyên môn còn hạn chế. Việc phát hiện và xử lý hành vi vi phạm pháp luật lao động tại doanh nghiệp còn chậm và biện pháp xử lý chỉ mới dừng lại ở hướng dẫn và cảnh cáo, không có tính răn đe nên các thiệt hại thực tế thường thuộc về phía người lao động.

Kết luận Chương 2

Có thể nói rằng, QLNN về lao động trong các DNNVV có vai trò to lớn trong việc tạo lập môi trường lao động an toàn, lành mạnh cho người lao động, từng bước

thiết lập kỷ luật thị trường lao động. Ở thành phố Đà Nẵng, những năm vừa qua, bên cạnh những kết đạt được, QLNN về lao động trong các DNNVV cũng còn nhiều bất cập, hạn chế: hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp là khá nhiều nhưng chưa thực sự phù hợp với cơ chế thị trường; chưa ngăn chặn được tình trạng bất công còn phổ biến trong quan hệ lao động trong các DNNVV hiện nay; thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm đang là khâu yếu nhất của quản lý hành chính nhà nước về lao động trong các DNNVV; sự hỗ trợ của Nhà nước đối với các bên trong quan hệ lao động còn thiếu hiệu quả thiết thực; tổ chức, hoạt động bộ máy QLNN còn thiếu hiệu quả cũng như thiếu các nguồn lực để thực hiện. Đây là những hạn chế, yếu kém xuất phát từ cả những nguyên nhân khách quan và chủ quan của các cơ quan biên soạn luật, các nhà quản lý và tổ chức thực hiện pháp luật về lao động nói chung, lao động trong các doanh nghiệp nói riêng. Vì vậy, cần phải có những giải pháp phù hợp với thực tế để có thể giải quyết triệt để và toàn diện vấn đề QLNN về lao động trong các DNNVV ở thành phố Đà Nẵng hiện nay.

CHƯƠNG 3

TĂNG CƯỜNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NHỎ VÀ VỪA TỪ THỰC TIỄN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

3.1. Sự cần thiết tăng cường quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng

Hiện nay, quan điểm của Đảng, nhà nước ta về phát triển đó là chủ động phát huy tiềm năng, nguồn lực, đổi mới toàn diện, nâng cao quy mô và chất lượng tăng trưởng, đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đô thị hóa và hội nhập quốc tế; giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội; đẩy mạnh xây dựng nền tảng vật chất, tinh thần, văn hóa của đất nước theo hướng giàu mạnh, văn minh, hiện đại. Đây là yếu tố chi phối lớn tới hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV ở nước ta hiện nay. Bên cạnh đó, QLNN về lao động trong các DNNVV cũng được đặt trong bối cảnh cả nước đang thực hiện phát triển kinh tế nhanh, bền vững gắn với tái cơ cấu và chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng tập trung nâng cao quy mô, chất lượng tăng trưởng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế ... Từ đòi hỏi của thực tiễn khách quan cũng như xuất phát từ yếu tố có tính chủ quan đặt ra vấn đề phải nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV ở nước ta hiện nay.

Trước hết, thực tiễn cuộc sống đòi hỏi cần phải đổi mới chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan QLNN từ “thụ động” sang “chủ động”, thuận lợi cho người lao động và doanh nghiệp trong sử dụng sức lao động, thúc đẩy sản xuất, kinh doanh, cùng nhau xây dựng quan hệ lao động hài hòa, qua đó góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, là sự phát triển về hoạt động và tăng cường sự tham gia vào QLNN của các tổ chức xã hội, đặc biệt là QLNN về lao động trong các DNNVV như: công đoàn, các hiệp hội giới chủ và các tổ chức xã hội khác.

Hai là, trong những năm đến sẽ tiếp tục có sự tăng lên mạnh mẽ số lượng lao động, số lượng doanh nghiệp; vẫn tồn tại tình trạng vi phạm pháp luật lao động mà

đặc biệt là tình trạng người lao động thiếu sự bảo vệ thích đáng; sự phức tạp của quan hệ lao động và thị trường lao động cũng như những đòi hỏi ngày càng cao của doanh nghiệp về thuận lợi hóa kinh doanh, trong đó có vấn đề sử dụng lao động.

Ba là, riêng ở Đà Nẵng có sự gia tăng số doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thành phố, số lượng doanh nghiệp tăng 41,12%, số lượng lao động trong các doanh nghiệp tăng 56,13%, nhưng ở khu vực doanh nghiệp nhà nước, số lượng lao động giảm 26,2%, trong khi đó, ở khu vực ngoài nhà nước, số lượng lao động tăng 145,5%, đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh và tăng 164,4% số lao động trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Năm 2005, toàn thành phố có 163.740 lao động trong 5.056 doanh nghiệp, sau 10 năm, số lao động tăng gấp 1,8 lần, số doanh nghiệp tăng gấp 2,4 lần. Đặc biệt, lao động khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tăng rất nhanh. Lao động trong các doanh nghiệp chiếm tỷ lệ ngày càng cao trong lực lượng lao động xã hội. Với chủ trương, phương hướng tiếp tục phát triển nền kinh tế thị trường, tạo lập môi trường phát triển thuận lợi cho các doanh nghiệp, loại hình kinh doanh và thực hiện đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế thì chắc chắn số lượng và tỷ trọng lao động trong các doanh nghiệp sẽ còn tiếp tục tăng mạnh trong nhiều năm tới. Đến năm 2020, có thể số lao động và doanh nghiệp tăng khoảng 40% so với hiện nay. Dự báo, số lao động trong các doanh nghiệp chiếm khoảng 55% lực lượng lao động tham gia hoạt động kinh tế trên địa bàn. Ở bình diện cả nước sẽ không ra khỏi xu hướng tăng lên này. (Biểu số 2).

Bốn là, thực tiễn sự phát triển quan hệ lao động - việc làm trong các doanh nghiệp đặt ra đòi hỏi phải mở rộng phạm vi đối tượng quản lý. Tiêu biểu là sự đa dạng và đan xen trong quan hệ lao động - việc làm, tính linh hoạt của quan hệ lao động - việc làm, sự dịch chuyển lao động giữa các doanh nghiệp, giữa các địa phương trên phạm vi cả nước và kể cả nước ngoài.

Năm là, vấn đề lao động di cư trong nước và khu vực, nhất là sau khi Cộng đồng kinh tế ASEAN thành lập và sắp tới là tham gia Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình dương (TPP) đang là một vấn đề lớn của quan hệ lao động giữa các doanh

ng nghiệp và người lao động. Công nghiệp hóa và phát triển các khu công nghiệp tại Đà Nẵng làm kéo theo làn sóng lao động di cư đến Việt Nam cũng như thành phố Đà Nẵng. Lao động di cư không chỉ đặt ra đối với lao động thành phố mà còn bao gồm cả lao động của các nước và lao động di cư đang là yếu tố chi phối ngày càng nhiều tới định hướng phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam nói chung và thành phố Đà Nẵng hiện nay nói riêng.

Sáu là, một xu hướng dự báo sẽ phát sinh nhiều vấn đề phức tạp của lao động và thị trường lao động là sự phát triển đa dạng của các quan hệ việc làm. Các hình thức của quan hệ việc làm đã và đang trở nên ngày càng đa dạng, phức tạp, trong đó có nhiều hình thức rất xa lạ với các hình thức của quan hệ việc làm truyền thống [32]. Nó không chỉ gây lúng túng cho người tổ chức thực hiện chính sách mà cả với những người xây dựng chính sách. Cơ chế QLNN “khá cứng nhắc” về lao động trong các doanh nghiệp hiện nay không đáp ứng được và đôi khi không giải quyết được những vấn đề mới của quan hệ việc làm. Do đó, QLNN về lao động phải vừa bảo đảm sự linh hoạt của thị trường lao động và sự linh hoạt của các quan hệ việc làm; song đồng thời, phải bảo đảm an sinh, an toàn cho người lao động...

Những yếu tố nêu trên vừa có tác động tích cực đến sự phát triển của thành phố, song cũng cũng là đòi hỏi có tính khách quan đối với QLNN về lao động trong DNNVV ở Đà Nẵng hiện nay. Trong khi đó, hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV hiện tồn tại nhiều hạn chế, yếu kém. Do vậy, đổi mới, hoàn thiện để nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng là một yêu cầu cấp bách trong giai đoạn hiện nay trên cả phương diện hướng dẫn và thực thi pháp luật cũng như xây dựng tổ chức bộ máy và các biện pháp hỗ trợ của Nhà nước đối với người lao động và doanh nghiệp.

3.2. Quan điểm tăng cường quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa hiện nay

3.2.1. Bảo đảm thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đất nước

Ở Việt Nam, pháp luật nói chung, cũng như trong lĩnh vực lao động và lao

động trong các doanh nghiệp nói riêng, có vai trò quan trọng là thể chế hóa đường lối lãnh đạo, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Từ sau Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng năm 1986, chúng ta chủ trương chuyển nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, bao cấp sang “phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường, có sự điều tiết của Nhà nước”, “phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”, trong đó có việc hình thành và phát triển thị trường sức lao động. Hệ thống các quy định pháp luật đã cụ thể hóa chủ trương này, trở thành công cụ pháp lý mở đường cho các quan hệ lao động theo hướng thị trường hình thành. Trong từng giai đoạn, các chính sách, quy định pháp luật được sửa đổi, bổ sung cũng là để thực hiện chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết các vấn đề xã hội, nâng cao đời sống người lao động. Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các doanh nghiệp cần tiếp tục thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam trong thời kỳ mới.

Bên cạnh đó, trong đường lối, chiến lược phát triển, Đảng Cộng sản Việt Nam và Nhà nước luôn xác định phải đảm bảo sự kết hợp giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội. Đó là sự vận dụng đồng bộ, hài hòa các chính sách đó để bổ sung cho nhau trong quá trình điều chỉnh quan hệ xã hội thuộc lĩnh vực lao động. Trong quan hệ thuộc lĩnh vực lao động vừa có các nội dung kinh tế như tăng trưởng để có thu nhập, lợi nhuận... vừa có yếu tố xã hội là việc làm, thất nghiệp, bảo đảm đời sống, phân phối công bằng. Thực tế, quy định của Nhà nước về lao động không chỉ liên quan đến người lao động và người sử dụng lao động mà còn liên quan đến mức độ đầu tư, sự phát triển kinh tế và đời sống của toàn xã hội. Vì vậy, khi điều tiết các quan hệ này, cần phải chú trọng cả hai phương diện đó và đặt chúng trong sự phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội trong từng thời kỳ, tương quan với các chính sách xã hội khác.

Vì thế, việc đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV cũng cần bảo đảm những phương hướng, quan điểm chỉ đạo nêu trên.

3.2.2. Tôn trọng đặc điểm, yêu cầu khách quan của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế

Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, QLNN về lao động trong các doanh nghiệp phải đáp ứng yêu cầu, quy luật của kinh tế thị trường nói chung, thị trường lao động nói riêng. Trước tiên, phải bảo đảm thực hiện tự do lao động và tự do thuê mướn lao động. Bởi vì, trong kinh tế thị trường, người lao động có quyền tự do gia nhập hoặc rời khỏi thị trường, tự do luân chuyển sức lao động, từ nơi dư thừa lao động sang nơi thiếu lao động, từ nơi có mức lương thấp đến nơi có mức lương cao, từ nơi có điều kiện lao động kém sang nơi có điều kiện lao động tốt hơn. Do vậy, Nhà nước phải khuyến khích người lao động tự do việc làm và tạo điều kiện để họ tham gia quan hệ lao động. Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động có quyền làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào, bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm. Với người sử dụng lao động, được quyết định việc tuyển dụng lao động, cách thức tuyển chọn, mức lương sẽ trả, thời hạn sử dụng cho từng vị trí công việc để giữ lợi thế cạnh tranh trên thị trường. Họ cũng có thể quyết định quy mô sử dụng lao động trong từng thời kỳ, được tuyển thêm lao động hay thu hẹp sản xuất, cho thôi việc, chấm dứt hợp đồng phù hợp với quy định pháp luật.

Trong nền kinh tế thị trường, pháp luật phải có quy định bảo đảm quyền tự định đoạt và tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên trong lĩnh vực lao động; hạn chế tối đa sự can thiệp không cần thiết của Nhà nước vào thỏa thuận của các bên. Phải có cơ chế để thỏa thuận của các bên là những thỏa thuận “hoàn toàn” bình đẳng, tự nguyện, trên cơ sở tương quan lao động và điều kiện thực tế, không trái pháp luật và các giá trị xã hội, về quyền, nghĩa vụ, lợi ích, trách nhiệm của mỗi bên trong quá trình sử dụng lao động. Khi thiết lập quan hệ lao động và các quan hệ liên quan khác, các bên phải căn cứ quy định chung của pháp luật, căn cứ tương quan, điều kiện của mình để thỏa thuận với bên kia quyền và nghĩa vụ cụ thể.

Tuy nhiên, Nhà nước không được can thiệp trực tiếp vào quyền tự do lựa chọn việc làm của công dân, quyền tự chủ sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp,

nhưng có trách nhiệm ngày càng lớn trong chức năng quản lý của mình. Bằng hệ thống pháp luật, Nhà nước tạo chuẩn mực, hành lang pháp lý phù hợp và mềm dẻo để cả người lao động và người sử dụng lao động có thể thực hiện được và dễ dàng cùng nhau thương lượng, cùng nhau thỏa thuận đạt được những điều kiện thuận lợi hơn cho người lao động so với các quy định pháp luật lao động. Đồng thời, Nhà nước hướng dẫn hai bên xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa.

3.2.3. Bảo vệ người lao động

Đảng và Nhà nước ta đã xác định mục tiêu và động lực chính của sự phát triển đất nước là “vì con người, phát huy nhân tố con người, trước hết là người lao động”. Trong điều kiện xây dựng kinh tế thị trường, trước bối cảnh của toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng và sự biến động của nền kinh tế, điều này ngày càng cần phải được quan tâm, đó là:

Đối với giai cấp công nhân, phát triển về số lượng, chất lượng và tổ chức; nâng cao giác ngộ và bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn và nghề nghiệp, xứng đáng là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; giải quyết việc làm, giảm tối đa số công nhân thiếu việc làm và thất nghiệp; thực hiện tốt chính sách và pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, an toàn - vệ sinh lao động; chính sách ưu đãi nhà ở xã hội đối với công nhân...

Thường xuyên chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của công nhân và những người lao động, chú trọng công nhân làm việc ở các khu công nghiệp và chế xuất, khu công nghệ cao.

Việc đề ra và thực hiện nguyên tắc này cũng hoàn toàn phù hợp với tình hình thực tế đòi hỏi của xã hội. Khi người lao động tham gia quan hệ lao động, họ phải đối mặt với nhiều nguy cơ đe dọa. Cuộc sống của họ dễ bị ảnh hưởng bởi những khó khăn phát sinh trong quan hệ này. Những khó khăn có thể từ phía thị trường lao động bởi tương quan cung - cầu lao động thường gây bất lợi cho người lao động. Hiện nay, lao động thất nghiệp đang trở thành vấn đề lớn của xã hội ở nước ta, không phân biệt trình độ phát triển kinh tế. Vì vậy, người lao động khó có điều kiện thỏa thuận bình đẳng thực sự với bên sử dụng lao động như yêu cầu của thị trường.

Họ cần được bảo vệ để hạn chế những bất lợi, những sức ép do điều kiện khách quan mang lại.

Thực tiễn QLNN về lao động đã phát hiện ra không ít những hành vi xâm phạm, cắt xén quyền lợi của người lao động, như: tình trạng doanh nghiệp không đóng bảo hiểm cho người lao động, không bảo đảm các chế độ nghỉ phép, thai sản...; tình trạng vi phạm quy định về thời giờ làm thêm xảy ra phổ biến ở các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp sản xuất mặt hàng có tính thời vụ, làm hàng gia công, hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng. Huy động làm thêm giờ, tăng ca liên tục nhưng nhiều doanh nghiệp lại có chế độ đãi ngộ kém đối với người lao động. Nó gây ra phản ứng tập thể và là một trong những nguyên nhân xảy ra đình công của người lao động hiện nay.

Như vậy, bảo vệ người lao động không chỉ trông đợi hay kêu gọi trách nhiệm của người sử dụng lao động (thông thường là sử dụng lao động với mục tiêu tối ưu hóa lợi nhuận) mà trước tiên phải là trách nhiệm của Nhà nước. Với vai trò là một trong “*ba bên*” trong quan hệ lao động, với vai trò là chủ thể công, sử dụng quyền lực nhà nước, Nhà nước cần tạo lập và sử dụng có hiệu quả các công cụ bảo vệ người lao động. Bởi lẽ, người lao động sẽ rất khó tự bảo vệ quyền lợi của mình, còn người sử dụng lao động vì mục tiêu tối đa hóa lợi ích của mình cũng sẽ tìm mọi cách “*thu hẹp*” đến mức thấp nhất quyền lợi của người lao động. Ở Việt Nam nói chung và thành phố Đà Nẵng nói riêng, Nhà nước với bản chất là của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân và phát triển nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa thì vấn đề bảo vệ người lao động lại càng phải được chú trọng. Điều đó cũng phù hợp với lý luận về bản chất giai cấp của nhà nước - pháp luật, là ý chí của giai cấp thống trị - giai cấp cầm quyền. Trong quá trình hoàn thiện pháp luật, người lao động ngày càng phải được bảo vệ tốt hơn. Có nghĩa là bảo vệ người lao động không chỉ bao hàm mục đích bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động mà còn phải bảo vệ họ trên phương diện: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, thậm chí là cả nhu cầu nghỉ ngơi, liên kết và phát triển trong môi trường lao động và xã hội lành mạnh. Do vậy,

QLNN về lao động trong các doanh nghiệp cần thể hiện được nguyên tắc bảo vệ người lao động.

Tuy nhiên, trước tiên bàn đến việc bảo vệ người lao động về phương diện nào thì điều quan trọng hơn là phải xem phải bảo vệ người lao động theo phương thức nào? Do vậy theo tác giả, cần phân rõ và có các quy định cũng như biện pháp bảo đảm việc bảo vệ người lao động ở hai cấp độ: trước tiên là (1) bảo vệ người lao động ở cấp độ tối thiểu và cho những đối tượng yếu thế nhất và thứ hai là (2) bảo vệ người lao động ở cấp độ cao hơn để đạt mức cân bằng lợi ích một cách xứng đáng. Với cấp độ bảo vệ (1) thì Nhà nước thông qua việc ấn định các mức quyền lợi tối thiểu mà người lao động đương nhiên được hưởng và đó thông thường là các tiêu chuẩn lao động, như vấn đề về tiền lương tối thiểu vùng, thời gian làm thêm giờ tối đa, trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân tối thiểu, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.... Tuy nhiên, với cấp độ bảo vệ (2) thì Nhà nước phải thiết lập môi trường, điều kiện pháp lý và hỗ trợ các bên đối thoại, thương lượng về những lợi ích mà mỗi bên có được.

Để bảo vệ người lao động, trước tiên Nhà nước phải bảo vệ việc làm rồi đến bảo vệ thu nhập cho người lao động. Bởi đây là mối quan tâm đầu tiên và trong suốt cuộc đời của người lao động. Thực chất của vấn đề này là pháp luật bảo vệ người lao động để họ được ổn định làm việc, không bị thay đổi, bị mất việc làm một cách tùy tiện. Bên cạnh đó, bảo vệ việc làm dài lâu, đúng thời hạn thỏa thuận cho người lao động cũng là nội dung cần thiết của nguyên tắc này. Cần khuyến khích các bên ký kết hợp đồng lao động dài hạn. Việc tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn luôn cần được pháp luật giới hạn thực hiện trong những trường hợp nhất định nhằm mục đích bảo vệ việc làm cho người lao động.

Bên cạnh bảo vệ việc làm, Nhà nước phải có quy định và biện pháp bảo vệ thu nhập, đời sống vật chất, đời sống tinh thần cho người lao động. Thu nhập là mục đích cơ bản nhất của người lao động khi tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, vì nhiều lý do mà thu nhập của người lao động thường có nguy cơ không tương xứng so với những đóng góp của họ hoặc bị giảm, bị cắt xén bởi những nguyên nhân

không phải do họ gây ra. Vì vậy, bảo vệ nguồn thu nhập và đời sống cho người lao động cũng là nội dung quan trọng của nguyên tắc bảo vệ người lao động. Bảo đảm được việc làm mà không bảo vệ được thu nhập và không nâng cao được đời sống vật chất, tinh thần của người lao động thì việc làm đó cũng trở nên vô nghĩa và nó sẽ dẫn đến tình trạng “*bóc lột thậm tệ*”, bất công và bất bình xã hội, đó là tư duy tiêu cực, coi người lao động là phương tiện chứ không phải là mục tiêu của sự phát triển. Do vậy, bảo đảm việc làm phải đi đôi với bảo đảm thu nhập và không ngừng nâng cao đời sống cho người lao động.

Bên cạnh bảo vệ quyền lợi kinh tế, Nhà nước còn phải bảo vệ trên phương diện các quyền nhân thân, quyền chính trị - văn hóa - xã hội của người lao động. Bởi lẽ, khi tham gia quan hệ lao động, không chỉ việc làm, thu nhập mà nhiều phương diện trong cuộc sống của người lao động bị ảnh hưởng sâu sắc bởi quan hệ này. Với tinh thần bảo vệ người lao động một cách toàn diện, bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động thì các quyền nhân thân là đối tượng quan trọng cần bảo vệ nhằm bảo đảm an toàn về tính mạng, sức khỏe, bảo vệ danh dự, uy tín, nhân phẩm và được lao động sáng tạo, tự do liên kết và phát triển.

Ngoài bảo vệ các quyền về tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm thì Nhà nước cũng phải bảo đảm các quyền chính trị - văn hóa - xã hội của người lao động vừa với tư cách là một công dân, vừa với tư cách là lực lượng nòng cốt của cách mạng, giai cấp lãnh đạo thông qua đội tiên phong của mình là Đảng Cộng sản Việt Nam. Trong những văn kiện chính thức của Đảng Cộng sản Việt Nam còn đặt ra yêu cầu không chỉ bảo vệ quyền lợi kinh tế mà còn phải bảo đảm các quyền lợi chính trị của giai cấp công nhân - tức lực lượng lao động trong các doanh nghiệp.

Vì vậy, việc tạo lập cơ chế, chính sách phát triển thị trường lao động cũng như cơ chế, chính sách quản lý của nhà nước về lao động trong doanh nghiệp cần cân nhắc đến các yếu tố trên và giải quyết nó thật hài hòa các mối quan hệ lợi ích có liên quan đến quan hệ lao động giữa người lao động và doanh nghiệp.

3.2.4. Bảo đảm quyền của người sử dụng lao động, lợi ích của xã hội

Cùng với việc bảo đảm hài hòa lợi ích người lao động, người sử dụng lao động

và xã hội thì bảo vệ quyền của người sử dụng lao động cũng là một trong những nguyên tắc của QLNN về lao động trong các doanh nghiệp. Bởi lẽ, người sử dụng lao động (ở đây là doanh nghiệp) là chủ thể bỏ vốn, đầu tư kinh doanh và thu hút lao động, giải quyết việc làm cho xã hội. Do đó, Nhà nước cũng cần bảo đảm các quyền tuyển chọn, sử dụng lao động. Nếu như người lao động có quyền lựa chọn việc làm thì người sử dụng lao động cũng có quyền tuyển chọn lao động, quyền tăng, giảm lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh và theo quy định pháp luật.

Hầu hết các nước cũng như những công ước, khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế cho thấy nội dung “*nguyên tắc bảo vệ quyền của người sử dụng lao động*” có phạm vi hẹp hơn so với nội dung “*nguyên tắc bảo vệ người lao động*”. Điều đó là do các bên có vị thế khác nhau trong quan hệ lao động nên pháp luật bảo vệ ở những mức độ khác nhau. Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động có quyền quản lý nên không cần thiết phải bảo vệ họ ở tất cả các phương diện như đối với người lao động, người có nghĩa vụ phải tuân thủ. Tuy nhiên, pháp luật phải bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của họ bởi họ là một bên không thể thiếu để hình thành và duy trì quan hệ lao động. Nếu không thu được các lợi ích cần thiết trong quá trình sử dụng lao động thì họ và các nhà đầu tư tiềm năng khác sẽ không thể tiếp tục đầu tư, giải quyết việc làm cho người lao động.

Như vậy, bảo vệ quyền của người sử dụng lao động cũng là giải quyết vấn đề lợi ích trong xã hội, yếu tố không thể thiếu trong nền kinh tế thị trường. Thông qua việc bảo vệ này mà quan hệ lao động có thể phát triển bền vững. Người lao động cũng có điều kiện ổn định việc làm, bảo đảm cuộc sống.

Trong lĩnh vực lao động, người sử dụng lao động cũng được bảo đảm đầy đủ các quyền đối với tài sản đưa vào sản xuất, kinh doanh, được tự chủ trong quản lý và phân phối sản phẩm. Họ cũng có quyền tự do liên kết và phát triển trong quá trình sử dụng lao động. Như vậy, pháp luật cần ghi nhận quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong nhiều chế định và bảo vệ người sử dụng lao động ở mức độ cần thiết. Về nội dung, quyền và lợi ích của người sử dụng lao động cũng được bảo đảm trên nhiều lĩnh vực và bảo đảm cho người sử dụng lao động đạt được

mục đích chính đáng của mình nhưng không làm phương hại đến người lao động và các chủ thể khác, đến đời sống xã hội và lợi ích chung.

3.2.5. Đổi mới, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa theo lộ trình, bước đi phù hợp

Nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV trên địa bàn thành phố hiện nay phải được đặt trong tổng thể điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội cả nước cũng như bối cảnh quốc tế. Trên cơ sở đó mà đặt ra bước đi với lộ trình phù hợp trong đổi mới, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV ở Đà Nẵng hiện nay. Bởi lẽ, mặc dù đã trải qua thời gian dài đổi mới, nhưng về cơ bản hiện nay thành phố Đà Nẵng vẫn đang trong quá trình xây dựng, hoàn thiện và phát triển các yếu tố của thị trường lao động; điều kiện kinh tế - xã hội còn ở mức thấp và vẫn đang trong quá trình tiếp tục đẩy mạnh toàn diện để đổi mới cả về kinh tế và về chính trị, từng bước hoàn thiện và thể chế hóa một số văn bản pháp luật nhằm phù hợp với phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Trong quá trình tiếp tục đổi mới, hoàn thiện để nâng cao hiệu lực, hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV theo hướng tiếp cận ngày một đầy đủ, toàn diện hơn với các đặc điểm, quy luật, cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế thì với từng giai đoạn, từng bước đi cần phải cân nhắc để thích hợp về phạm vi cũng như phương thức quản lý nhà nước: đối tượng quản lý/quan hệ xã hội nào cần thắt chặt quản lý, đối tượng quản lý/quan hệ xã hội nào cần nới lỏng quản lý, đối tượng quản lý/quan hệ xã hội nào Nhà nước cần để thị trường tự do quyết định và đặc biệt là, thắt chặt - nới lỏng ở mức độ nào là phù hợp. Việc này cần được đặt trong từng bối cảnh, điều kiện kinh tế - chính trị - văn hóa xã hội cụ thể của địa phương, trong nước và quốc tế trong từng giai đoạn nhất định. Vì vậy, trước tiên, giải pháp có tính cấp bách trước mắt phải là các biện pháp, nhằm làm cho QLNN về lao động trong các DNNVV phù hợp với yêu cầu chuyển đổi sang phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập ngày càng sâu rộng vào kinh tế khu vực và thế giới. Tiếp theo, phải có giải pháp, kiến nghị phù hợp, có lộ trình, có bước đi cụ thể, có tính đổi mới toàn diện, khắc phục những bất cập, sơ hở trong quản lý, đồng thời, tránh làm nảy sinh mâu thuẫn, cản trở sự phát triển của doanh nghiệp trên địa bàn

... để QLNN về lao động trong các doanh nghiệp tôn trọng và vận dụng đầy đủ, đúng đắn các quy luật và cơ chế vận hành của kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế trong bối cảnh hiện nay.

3.3. Các giải pháp tăng cường QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng

Nhà nước quản lý lao động trong các doanh nghiệp thông qua hoạt động cơ bản như: kiểm tra và hướng dẫn thực hiện pháp luật về lao động trong các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nhà nước còn sử dụng các biện pháp hỗ trợ cho quá trình đó được thực hiện tốt hơn. Giải pháp tổng thể nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV phải là hệ thống giải pháp bao trùm các hoạt động nêu trên và phải nhằm giải quyết triệt để những hạn chế, yếu kém và phát huy được những mặt tích cực trong QLNN về lao động trong các DNNVV ở Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay. Vì vậy, trước tiên, phải thực hiện các giải pháp tháo gỡ, khắc phục những hạn chế, yếu kém hiện hành của cơ chế QLNN về lao động trong các DNNVV; tiếp theo, đồng thời phải thực hiện các giải pháp xác lập phạm vi, phương thức quản lý đáp ứng yêu cầu mới của hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV ở Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

3.3.1. Bổ sung, sửa đổi hệ thống pháp luật lao động phù hợp với điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Thế chế thị trường lao động là một trong những vấn đề quan trọng của thể chế kinh tế thị trường nói chung. Chỉ xét riêng yếu tố tiền lương, nếu tiền lương không theo định hướng thị trường và không do thị trường quyết định thì nền kinh tế đó cũng chưa được coi là nền kinh tế thị trường. Do vậy, vận hành thị trường lao động và xây dựng pháp luật phù hợp với sự vận hành thị trường lao động vừa là đòi hỏi có tính khách quan, đồng thời, cũng là đòi hỏi của việc vận hành nền kinh tế thị trường ở thành phố Đà Nẵng cũng như ở Việt Nam hiện nay.

Những năm qua, nhìn chung, các vấn đề liên quan tới thị trường lao động ở Đà Nẵng và đặc biệt là việc mua bán, sử dụng “sức lao động” giữa người lao động và doanh nghiệp, từ tiền lương, phúc lợi và các điều kiện lao động khác, từ những

quy định cụ thể quyền - nghĩa vụ của các bên, đến việc tôn trọng quyền tự định đoạt, tự do thỏa thuận... đã bước đầu được thực hiện trên cơ sở thị trường, theo hướng thị trường [5]. Tuy nhiên, hiện cũng đang tồn tại nhiều quy định, cơ chế, kể cả những cơ chế, nguyên tắc căn bản nhất của thị trường, chưa phù hợp hoặc mới phù hợp một phần với sự vận hành của nền kinh tế thị trường. Do vậy, để QLNN về lao động trong các DNNVV đạt được hiệu quả, phù hợp với đòi hỏi phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa hiện nay cần phải sớm bổ sung, sửa đổi một số văn bản pháp luật có liên quan.

Trước hết, để tạo lập các yếu tố của thị trường lao động phải xây dựng hành lang pháp lý cho lao động được giải phóng, được tự do tự tạo việc làm cho mình và cho người khác, trừ những việc làm mà pháp luật cấm; tháo gỡ rào cản để thị trường lao động không bị chia cắt về mặt hành chính; người lao động được tự do di chuyển và hành nghề; hệ thống giao dịch của thị trường lao động được hình thành và phát triển theo yêu cầu của thị trường lao động cũng như hệ thống thông tin thị trường. Cần cụ thể hóa một số điều của *Luật Việc làm* để giải quyết các vấn đề về chính sách việc làm, xúc tiến việc làm thuận lợi và phát triển thị trường lao động ở của thành phố hiện nay, trong đó có lao động trong DNNVV.

Tiếp tục hoàn thiện cơ sở pháp lý cho cơ chế thương lượng, thỏa thuận, tự định đoạt giữa các bên trong quan hệ lao động thông qua đối thoại, nhất là cơ chế đối thoại xã hội trong xây dựng pháp luật lao động; cơ chế đối thoại trực tiếp giữa doanh nghiệp với người lao động và đại diện của người lao động trong doanh nghiệp. Muốn vậy, vấn đề quan trọng là phải thực hiện tốt kiểm tra thực hiện và tuyên truyền về pháp luật theo hướng bảo đảm có các chủ thể thương lượng thật, có trách nhiệm trong thương lượng, có cơ chế bảo vệ các bên thương lượng cũng như thực hiện kết quả thương lượng.

Sửa đổi, bổ sung chế định tiền lương theo cơ chế thị trường: 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. Các quy định về tiền lương phải tạo điều kiện thuận lợi cho thỏa thuận giữa các bên tham gia quan hệ lao động trên cơ sở cung - cầu lao

động của thị trường. Do vậy, cần phải ban hành *Luật Tiền lương* để đảm bảo rằng, yếu tố quan trọng nhất của chế định tiền lương trong nền kinh tế thị trường không phải chủ yếu là lương tối thiểu vùng hiện nay, mà là tạo cơ chế để các bên thương lượng xác định tiền lương. Ngoài ra, Luật này cần quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định định mức lao động (yếu tố liên quan chặt chẽ tới thu nhập của người lao động) để người lao động và doanh nghiệp có cơ sở xác định tiền lương, tiền công hợp lý.

Về *hợp đồng lao động*, cần quy định linh hoạt về các loại giao kết, nội dung, điều kiện phát sinh, thay đổi, chấm dứt hợp đồng lao động; tạo điều kiện thuận cho các bên thực hiện quyền tự do thỏa thuận để ký kết hợp đồng lao động; bảo đảm tính linh hoạt, mềm dẻo của quan hệ lao động và việc làm; bình đẳng giữa các bên trong việc thực hiện, tạm hoãn, thay đổi nội dung, chấm dứt hợp đồng lao động và trách nhiệm của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, khi quy định những vấn đề này, phải tính đến yếu tố “*bất lợi, yếu thế*” của người lao động cũng như tôn trọng triệt để nguyên tắc bảo vệ quyền lợi người lao động, thực hiện an sinh xã hội, an toàn xã hội.

Về *thỏa ước lao động tập thể*, đây là vấn đề cốt lõi để giải quyết các vấn đề về lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Vì vậy, cần quy định tính bắt buộc các bên phải tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, khắc phục tính hình thức, tức là phải quy định rõ cơ chế bắt buộc thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể, cách thức xử lý doanh nghiệp vi phạm và cách thức giải quyết những vấn đề trong quá trình thương lượng mà hai bên chưa thống nhất; không quy định cứng về nội dung của thỏa ước lao động tập thể mà chỉ mang tính chất gợi ý, hướng dẫn để đại diện người lao động và người sử dụng lao động có thể lựa chọn từng nội dung cho phù hợp với thực tế của các bên. Cần có những hướng dẫn quy định cụ thể về các đối tác tham gia cũng như trình tự, thủ tục tiến hành thương lượng thỏa ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp cũng như cấp ngoài doanh nghiệp; quy định cụ thể về cơ chế, điều kiện tiến hành thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Ở đây cũng cần nói rõ thêm là, yếu tố đặc biệt quan trọng nhất để bảo đảm ký

kết thỏa ước lao động tập thể nói riêng đạt được hiệu quả là phải có đầy đủ chủ thể tham gia thương lượng, đó là đại diện người lao động do bầu ra, công đoàn và chủ sử dụng lao động, tránh tình trạng chủ sử dụng lao động tự xây dựng thỏa ước lao động tập thể nhưng vẫn được đăng ký. Vấn đề này thời gian qua chưa được thực hiện nghiêm túc và cũng là một trong những vấn đề cốt lõi của pháp luật lao động cần phải giải quyết.

Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, cần phải có chế chặt chẽ về tiêu chuẩn thời giờ làm thêm của người lao động, thời giờ làm việc các lao động đặc thù; phải nâng mức xử phạt đối với những doanh nghiệp thực hiện không đúng quy định về làm thêm giờ.

Về bảo hiểm xã hội, tiếp tục hoàn thiện các nội dung về bảo hiểm xã hội, trước mắt là bảo hiểm thất nghiệp, đồng thời đổi mới hoạt động theo hướng đơn giản thủ tục và nâng cao năng lực của cơ quan bảo hiểm xã hội để giải quyết quyền lợi của người lao động được nhanh chóng. Về mức tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội hiện nay cũng cần xem xét lựa chọn một mức tiền lương hợp lý, phù hợp với sự linh hoạt của việc làm cũng như tính bất bình việc làm và thu nhập hàng tháng của người lao động. Bên cạnh đó, cần nâng mức xử phạt và có cơ chế đủ mạnh, để các doanh nghiệp phải thực hiện đóng nộp bảo hiểm xã hội đúng và đầy đủ theo quy định pháp luật hoặc khởi kiện các doanh nghiệp này ra tòa án cũng là cách thức cần thực hiện nhiều hơn trong giai đoạn sắp đến. Theo số liệu của BHXH thành phố thì số doanh nghiệp có đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trích nộp kinh phí công đoàn cho người lao động chiếm 42,5% tổng số doanh nghiệp; tổng số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn mà các doanh nghiệp trích đóng cho người lao động chỉ bằng 7,9% tổng tiền lương và các khoản có tính chất lương (cho thấy tỷ lệ này hiện nay là rất thấp).

Về an toàn, vệ sinh lao động, cần loại bỏ sự chồng chéo của thủ tục hành chính trong quản lý hành chính nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động; từng bước xây dựng tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với tiêu chuẩn khu vực và quốc tế. Sớm đưa Luật an toàn, vệ sinh lao động đi vào cuộc sống của người lao

động và doanh nghiệp.

Về giải quyết tranh chấp lao động và đình công, cần đơn giản hóa trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể, tranh chấp lao động cá nhân; quy định rõ các thủ tục bắt buộc, thủ tục tự nguyện; trách nhiệm cụ thể của bên thứ ba trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; gắn quá trình giải quyết tranh chấp lao động và đình công với quá trình đàm phán, thương lượng; quy định rõ trách nhiệm và chế tài áp dụng một cách khả thi khi đình công xảy ra không theo trình tự pháp luật; hoàn thiện các thiết chế hỗ trợ và giải quyết tranh chấp lao động có hiệu quả.

Ngoài ra, một trong những chế định quan trọng liên quan đến thực thi tiêu chuẩn lao động đó là hành lang pháp lý xác định sự phát sinh, thay đổi, chấm dứt quan hệ việc làm vì gắn với nó là việc bảo vệ và bảo đảm những quyền cơ bản của người lao động. Hiện nay, các hình thức của quan hệ việc làm đã và đang trở nên ngày càng đa dạng, phức tạp. Song quy định pháp luật lại chưa kịp đáp ứng được những thay đổi này. Vấn đề xác định được có hay không có quan hệ việc làm, để từ đó xác định quyền lợi và việc bảo vệ quyền lợi đó đang trở thành một vấn đề khó khăn đối với QLNN về lao động trong các DNNVV hiện nay.

Với quy định pháp luật “*khá cứng nhắc*” về lao động trong các DNNVV hiện nay không đủ đáp ứng và đôi khi bị lúng túng không giải quyết được những vấn đề mới của quan hệ việc làm. Do đó, QLNN về lao động phải vừa bảo đảm sự linh hoạt của thị trường lao động và sự linh hoạt của các quan hệ việc làm; song đồng thời phải bảo đảm an sinh xã hội, an toàn cho người lao động... Việc xác định có hay không có quan hệ việc làm trở nên rất khó trong những tình huống khi (1) những quyền và nghĩa vụ tương ứng của các bên liên quan không rõ ràng, hoặc khi (2) có sự cố tình che giấu quan hệ việc làm, hoặc (3) khi có những hạn chế, kẽ hở trong hệ thống pháp luật hoặc giải thích pháp luật, áp dụng pháp luật. Nhưng người lao động dễ bị tổn thương đặc biệt bị ảnh hưởng từ những tình huống này.

Vì vậy, với thực tiễn quan hệ lao động - việc làm hiện nay, cần sớm ban hành văn bản pháp lý có hiệu lực cao (có thể là Luật Quan hệ việc làm) vừa nhằm giải quyết những vấn đề mới nảy sinh trong quan hệ lao động vừa có tính đón đầu trong tương lai gần và Luật này phải có các quy định giải quyết các vấn đề cốt lõi là: (1)

khi nào có quan hệ việc làm, (2) quan hệ việc làm được xác định như thế nào, (3) ai là người sử dụng lao động thực sự và làm thế nào để người lao động có quan hệ việc làm được bảo đảm thủ tục giải quyết tranh chấp nhanh chóng, công bằng, hiệu quả và chi phí thấp.

3.3.2. Tăng cường hỗ trợ trực tiếp người lao động và doanh nghiệp

Để hỗ trợ cho các bên, Nhà nước phải thực hiện hiệu quả các nội dung như: cung cấp kịp thời, công khai, minh bạch những thông tin kinh tế - xã hội nói chung, thông tin thị trường lao động nói riêng; chiến lược, định hướng phát triển thị trường lao động cũng như những chiến lược, chính sách, định hướng phát triển kinh tế - xã hội của thành phố để người lao động, doanh nghiệp có thể dự báo được; đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, tổ chức sàn giao dịch việc làm; tư vấn, thông tin pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động...

Trước tiên, cần tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn, hướng dẫn và giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động. Lao động trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng cũng như các tỉnh thành khác, phần lớn là từ nông thôn và lao động di cư (các tỉnh khác đến), ít hiểu biết về pháp luật lao động, do đó, họ gặp rất nhiều khó khăn trong việc tự bảo vệ và đòi hỏi quyền lợi chính đáng của mình. Đồng thời, các vấn đề người lao động vi phạm pháp luật lao động, nhất là tranh chấp lao động, đình công thực hiện không đúng với quy định và trình tự, thủ tục pháp luật cũng rất hay gặp phải [28]. Bởi vậy, công tác tuyên truyền, hướng dẫn và giáo dục pháp luật cho người lao động là rất cấp thiết, cần làm thường xuyên và lâu dài. Tuyên truyền, tư vấn, hướng dẫn và giáo dục pháp luật lao động cho người lao động và doanh nghiệp là nhiệm vụ quan trọng của cơ quan nhà nước. Cần có hình thức tổ chức tập huấn, bồi dưỡng những nội dung cơ bản về pháp luật lao động cho lao động trước khi tham gia quan hệ lao động.

Trước tình hình vi phạm pháp luật lao động còn khá phổ biến như hiện nay, các cơ quan QLNN cùng với tổ chức đại diện người lao động của doanh nghiệp cần tổ chức triển khai hiệu quả các hoạt động dịch vụ tư vấn, hướng dẫn pháp luật cho người lao động, nhất là ở các DNNVV.

Thực hiện các hoạt động hỗ trợ sự phát triển của thị trường lao động: tổ chức tốt sàn giao dịch việc làm, các phiên giao dịch định kỳ và di động; nâng cao năng lực, phát triển hệ thống các cơ sở dịch vụ việc làm có nhiệm vụ cung cấp thông tin về cung - cầu lao động, tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động, doanh nghiệp và các cơ sở dạy nghề. Bên cạnh đó, nâng cao chất lượng tư vấn, thông tin thị trường lao động cho doanh nghiệp và người lao động. Đẩy mạnh công tác đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Hoàn thiện việc quy hoạch hệ thống các trường dạy nghề trên địa bàn thành phố. Kiện toàn và phát triển hệ thống các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Triển khai, cụ thể hóa các chính sách, cơ chế hỗ trợ đầu tư giáo dục nghề nghiệp, tạo việc làm và nâng cao năng lực của người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu thị trường lao động.

Xúc tiến việc xây dựng mô hình cung ứng lao động, dịch vụ việc làm: Tiếp tục triển khai và nâng cao hiệu quả của các hội chợ việc làm, ngày hội việc làm... Thí điểm xây dựng các mô hình liên thông từ truyền thông, tổ chức dạy nghề, giới thiệu việc làm... Ngoài việc tăng hiệu quả sử dụng vốn từ chương trình việc làm và các chương trình, dự án hiện có, cần khuyến khích phát triển các chương trình hoặc quỹ cộng đồng địa phương để hỗ trợ tìm việc làm, học nghề. Thực hiện các chương trình hỗ trợ về vốn, đào tạo nghề, hỗ trợ kỹ thuật và công nghệ, tiếp cận với thị trường, đặc biệt đối với lao động yếu thế và những gia đình nghèo.

Hệ thống thông tin thị trường lao động đã được hình thành và phát triển, nhưng còn mới nên độ bao phủ chưa rộng, thông tin thị trường chưa đa dạng, chưa tạo niềm tin cho người cần sử dụng. Mạng lưới hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm, thông tin thị trường lao động còn mỏng nên việc cung cấp thông tin đến với người lao động còn khó khăn. Cung lao động chủ yếu tập trung ở các vùng xa thành phố trong khi cầu lao động lại tập trung ở một số quận trung tâm, các vùng kinh tế trọng điểm. Hiện tại giao dịch trên thị trường lao động của thành phố chủ yếu vẫn là hình thức trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động (chiếm trên 85% số người tìm được việc làm), thông qua thông tin quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng, internet, giới thiệu của bạn bè, người thân chỉ chiếm 15%. Các

dịch vụ tư vấn, hướng nghiệp, giới thiệu việc làm,... của các trung tâm dịch vụ việc làm chưa đa dạng về hình thức, còn mang nặng tính bao cấp, chưa thu hút được người lao động, người sử dụng lao động.

Cung cấp thông tin về thị trường lao động cho các nhà đầu tư, nhà đào tạo, người lao động hiện đang là khâu yếu và thiếu, khiến cho các nhà đầu tư, nhà đào tạo lớn trong và ngoài nước rất khó khăn trong việc lựa chọn ra quyết định đầu tư, cũng như điều hành phát triển sản xuất. Cần củng cố nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp của các tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm về bộ máy, hoạt động tác nghiệp, cơ sở vật chất,... Rà soát, quy hoạch hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm đáp ứng với yêu cầu từng tỉnh thành, từng vùng, tạo niềm tin cho người lao động, người sử dụng lao động khi sử dụng các mạng lưới giao dịch việc làm. Có thể áp dụng theo 3 cấp hành chính (thành phố; quận, huyện; xã, phường) cung cấp dịch vụ việc làm tới tận hộ gia đình thông qua các cán bộ ở phường, xã.

Hoàn thiện và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, dự báo xu hướng việc làm, nhu cầu của người sử dụng lao động, chi phí đào tạo, tỷ lệ hoàn trả của đào tạo. Đồng thời, cung cấp đầy đủ thông tin về dự báo kinh tế, triển vọng đầu tư, các dự án phát triển, trên cơ sở đó các doanh nghiệp sẽ dự báo được về nhu cầu nguồn nhân lực và chủ động xây dựng kế hoạch nhân lực của mình. Đặc biệt, cần đầu tư công tác thống kê, phân tích dữ liệu thông tin thị trường lao động của thành phố và thiết lập hệ thống thông tin giữa thành phố và các địa phương nhằm cung cấp, điều phối lao động hiệu quả.

3.3.3. Kiện toàn tổ chức - bộ máy, tăng đầu tư nguồn lực thực hiện QLNN về lao động trong các DNNVV

Việc kiện toàn tổ chức - bộ máy và tăng đầu tư nguồn lực tổ chức thực hiện QLNN về lao động trong các doanh nghiệp hiện nay phải được thực hiện trên các hệ thống: (1) cơ quan chịu trách nhiệm quản lý hành chính nhà nước đối với lĩnh vực lao động trong các doanh nghiệp; (2) cơ quan thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong lĩnh vực lao động trong các doanh nghiệp; (3) cơ quan chịu trách nhiệm giải quyết tranh chấp, xung đột trong lĩnh vực lao động trong các doanh

nghiệp; và (4) cơ quan hỗ trợ cho các bên, đặc biệt là người lao động và doanh nghiệp.

Một việc quan trọng của quá trình kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy QLNN về lao động trong các doanh nghiệp là thực hiện triệt để cải cách hành chính. Các Sở, phòng lao động - thương binh và xã hội quận, huyện phải đơn giản hóa thủ tục hành chính: (1) Rà soát để loại bỏ khâu trung gian, thủ tục rườm rà, chồng chéo, những loại giấy tờ không cần thiết; (2) Rà soát, chuẩn hóa quy trình giải quyết công việc, các loại biểu mẫu, giấy tờ và niêm yết công khai tại trụ sở cơ quan (3) nghiên cứu tổ chức cung cấp dịch vụ công cấp 4 trong các lĩnh vực liên quan đến người lao động để mọi người dân, doanh nghiệp có nhu cầu đều có thể dễ dàng tiếp cận, sử dụng; (4) Tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính, kỷ luật lao động, kỹ năng làm việc tập thể; (5) Cải tiến mạnh mẽ lề lối, tác phong làm việc theo hướng chuyên nghiệp; (6) Đầu tư ứng dụng công nghệ thông tin, Trang bị phương pháp làm việc khoa học, từng bước hiện đại; (7) Xây dựng và triển khai thực hiện chương trình ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ hoạt động quản lý hành chính nhà nước, nhất là trong việc cung cấp thông tin thị trường lao động; tư vấn, hướng dẫn pháp luật về lao động...

Ngoài ra, một trong những khâu yếu kém trong hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV hiện nay là công tác tổ chức thực thi chế độ, chính sách. Điều này đặt ra yêu cầu cao đối với công tác kiểm tra, thanh tra việc thực hiện pháp luật ở các DNNVV.

Kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động trong doanh nghiệp là chức năng, nhiệm vụ của cơ quan QLNN, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm bảo đảm pháp luật lao động được thực hiện trong thực tế, xử lý những vi phạm theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp lớn, trong khi lực lượng thanh tra lại có hạn, không thể thanh tra, kiểm tra tất cả, do đó cần phải có cách làm phù hợp, vừa tăng cường hiệu lực thanh tra, kiểm tra, vừa hiệu quả, đáp ứng được nhu cầu QLNN về lao động. Do đó, một trong những vấn đề rất quan trọng để nâng cao hiệu quả của công tác thanh tra,

kiểm tra và xử lý các vi phạm lao động là Nhà nước phải cấp đủ kinh phí, biên chế cho đội ngũ này, đồng thời đổi mới cả về tổ chức bộ máy, phương thức hoạt động cũng như nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra

Về tổ chức bộ máy, phải kiện toàn tổ chức bộ máy của thanh tra Sở, tăng cường chức năng, phân cấp nhiệm vụ và tăng biên chế cho bộ phận thanh tra ở các quận, huyện. Về phương thức hoạt động, cần hình thành các đoàn thanh tra toàn diện cả về chính sách lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động nhằm tăng nhanh số lượng các cuộc thanh tra, nhưng giảm phiền hà cho doanh nghiệp. Mặt khác, phải tăng cường các cuộc thanh tra theo chuyên đề với thời gian, quy mô nhanh, gọn có hiệu quả và chất lượng để giúp các cơ sở khắc phục những vi phạm có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Đồng thời, Thanh tra Sở cần từng bước phân cấp công tác thanh tra cho các quận, huyện trên cơ sở tăng cường tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra tại các địa phương. Đối với những vụ điển hình, phức tạp, thanh tra Sở phải hướng dẫn nghiệp vụ hoặc phối hợp xử lý để giải quyết dứt điểm, tránh diễn biến phức tạp có thể xảy ra. Phải từng bước chuyển các cuộc thanh tra theo đoàn sang thanh tra phụ trách khu vực để nâng cao quyền lực, trách nhiệm, hiệu quả của các thanh tra viên.

Bên cạnh tăng cường công tác thanh tra của Nhà nước thì cần tạo hành lang pháp lý để phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động và đặc biệt là của tổ chức công đoàn cũng như huy động sự tham gia của chính bản thân người lao động trong doanh nghiệp. Bởi lẽ, tổ chức công đoàn và người lao động trong doanh nghiệp là những người biết rõ hầu hết các vi phạm của doanh nghiệp đối với mình. Tuy nhiên, những lợi thế này đang thiếu những cơ sở pháp lý nhằm phát huy tác dụng góp phần vào công tác thanh tra, xử lý hành vi của doanh nghiệp vi phạm quyền lợi người lao động.

3.3.4. Thiết lập cơ chế pháp lý để sử dụng linh hoạt các phương thức QLNN và thực hiện thực chất đối thoại, thương lượng trong quan hệ lao động

Dưới cách nhìn của lý thuyết hệ thống [6], quan hệ lao động hoạt động như một hệ thống với các chủ thể độc lập, có quyền đưa ra quyết định, các chủ thể

tương tác với nhau. Sự tương tác diễn ra trong môi trường kinh tế, xã hội và pháp luật. Nếu các chính sách tác động tới yếu tố nội tại của hệ thống (tức các yếu tố về chủ thể bao gồm Nhà nước, công đoàn, người sử dụng lao động và các cơ chế tương tác gồm: đối thoại/thương lượng, đình công, tham vấn ba bên, trung gian hòa giải, tài phán) thì sẽ có tác động trực tiếp tới hệ thống; còn các chính sách tác động đến môi trường của hệ thống bao gồm các yếu tố kinh tế, văn hóa - xã hội, chính trị, nhà nước, pháp luật. thì chỉ có tác động gián tiếp tới hệ thống mà không làm thay đổi hệ thống.

Như đã nêu phần trên, quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV có 03 phương thức cơ bản: phương pháp hành chính, phương pháp kinh tế, phương pháp giáo dục. Tuy nhiên, Nhà nước sử dụng phương thức quản lý về lao động trong các doanh nghiệp theo những yêu cầu sau:

Một là, thể chế hóa thành quy định pháp luật trong việc sử dụng các biện pháp hành chính, kinh tế đối với những vấn đề có tính xã hội, thuộc chức năng quản lý về xã hội của nhà nước về lao động trong các DNNVV. Pháp luật phải thiết lập các biện pháp hành chính, kinh tế để tác động, quản lý đối với những vấn đề này. Biện pháp sử dụng ở đây phải là tăng cường công tác thông tin, báo cáo, đăng ký, quản lý hành chính, kiểm tra, xử lý vi phạm.

Hai là, Nhà nước tạo hành lang pháp lý để thị trường điều tiết và các bên tự do thương lượng, đối thoại về những lĩnh vực, quan hệ có tính kinh tế.

Pháp luật và bộ máy nhà nước chỉ là điều kiện cần, còn thỏa ước lao động tập thể và sự tự điều chỉnh thông qua đối thoại của các chủ thể trong quan hệ lao động mới là điều kiện đủ. Luật pháp chỉ là những biện pháp cần thiết để bảo vệ lợi ích tối thiểu của người lao động, chưa phải là cách để mang lại lợi ích cao nhất cho người lao động. Do vậy, các nước có nền kinh tế thị trường đều nhấn mạnh đến tầm quan trọng đặc biệt của cơ chế đối thoại, thương lượng trong quan hệ lao động. Đó là cơ chế đối thoại, thương lượng ba bên và hai bên. Sự tồn tại, phát triển và sự vận hành của cơ chế ba bên sẽ góp phần vào việc kiềm chế xung đột trong lao động và trong xã hội.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6 Ban chấp hành Trung ương Đảng (khóa X)

cũng đã khẳng định: “Bổ sung, hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết tranh chấp lao động và xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ. Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động để giải quyết vấn đề tranh chấp lao động”.

Biện pháp chủ đạo sử dụng ở đây phải là tạo dựng cơ sở pháp lý để các bên có môi trường thương lượng - đối thoại thực chất; nhà nước tạo lập môi trường và hỗ trợ các bên trong quan hệ lao động; nhà nước tạo lập môi trường cơ chế bảo đảm cho các thỏa thuận được thực thi hiệu quả. Như vậy, nhà nước cần phải tạo hành lang pháp lý cho các diễn đàn đối thoại giữa các bên trong quan hệ lao động. Điều này liên quan tới hai vấn đề cốt lõi là công đoàn và đối thoại, thương lượng. Một mặt, thương lượng tập thể là hình thức phổ biến nhất của đối thoại xã hội; mặt khác, hành lang pháp lý là để thúc đẩy thương lượng tập thể nói riêng, đối thoại xã hội nói chung, được diễn ra thực chất và phải coi đây là phương thức, công cụ chủ yếu nhất để xây dựng quan hệ lao động trong các DNNVV ở thành phố cũng như ở nước ta hiện nay.

Ba là, sử dụng các biện pháp giáo dục, kích lệ vật chất, tinh thần, sức mạnh dư luận xã hội nhằm hỗ trợ, khuyến khích các bên xây dựng quan hệ lao động hài hòa, phát triển bền vững, có lợi cho các bên và xã hội, thúc đẩy trách nhiệm xã hội doanh nghiệp

Bên cạnh phương thức tác động nêu trên thì nhà nước cũng cần sử dụng các phương thức tác động bổ sung như: phát động các phong trào thi đua, tổ chức khen thưởng doanh nghiệp và người lao động, tuyên truyền, giáo dục vận động người lao động và doanh nghiệp thực hiện tốt pháp luật lao động, thực hiện trách nhiệm với xã hội.

Một trong những xu thế hiện nay đang được quan tâm đó là thúc đẩy các doanh nghiệp thực hiện “*trách nhiệm xã hội doanh nghiệp*”, “*thực hiện các tiêu chuẩn xã hội*” trong lĩnh vực lao động. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được thể hiện một cách cụ thể trên các yếu tố, các mặt như: (1) bảo vệ môi trường; (2) đóng góp cho cộng đồng xã hội; (3) thực hiện tốt trách nhiệm với nhà cung cấp; (4)

bảo đảm lợi ích và an toàn cho người tiêu dùng; (5) quan hệ tốt với người lao động; (6) bảo đảm lợi ích cho cổ đông và người lao động trong các doanh nghiệp. Trong đó, bốn yếu tố đầu tiên thể hiện trách nhiệm bên ngoài của doanh nghiệp, còn hai yếu tố cuối thể hiện trách nhiệm bên trong, nội tại của doanh nghiệp [14]. Với những nội dung cụ thể như vậy thì việc thực hiện trách nhiệm xã hội doanh nghiệp không chỉ làm cho doanh nghiệp phát triển bền vững, mà còn góp phần vào sự phát triển bền vững của xã hội nói chung.

Kết luận Chương 3

Từ những đòi hỏi của thực tiễn khách quan cũng như xuất phát từ yếu tố có tính chủ quan đặt ra vấn đề phải nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV ở thành phố Đà Nẵng giai đoạn hiện nay.

Việc nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong giai đoạn hiện nay phải được đặt trong tổng thể xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân; đổi mới hoạt động của bộ máy nhà nước; phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Việc đề xuất giải pháp, kiến nghị nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV phải đạt được những mục tiêu và bảo đảm những phương hướng nhất định cũng như phải có lộ trình và bước đi phù hợp.

Nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV thời gian tới, cần chú trọng vào những nhóm giải pháp căn bản đó là: tháo gỡ, khắc phục những hạn chế, yếu kém hiện hành của cơ chế QLNN về lao động trong các DNNVV của thành phố; đồng thời từng bước xác lập những nội dung, phương thức quản lý hiện đại nhằm đáp ứng yêu cầu mới của hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV ở thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

KẾT LUẬN

Quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV là hoạt động quyền lực nhà nước và chủ yếu sử dụng pháp luật, tác động định hướng lên người lao động, doanh nghiệp và các chủ thể liên quan nhằm điều chỉnh và hướng hành vi của các chủ thể này diễn ra phù hợp với lợi ích chung trên cơ sở bảo đảm quyền, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động.

Trong nền kinh tế thị trường, QLNN về lao động trong các DNNVV sẽ thành công nếu xác định được sự phân công và có được lựa chọn hợp lý giữa nhà nước và thị trường, giữa nhà nước hay xã hội để tác động, điều chỉnh hoặc để các bên quan hệ tự điều chỉnh đối với những vấn đề lao động trong các doanh nghiệp. Cũng như các nước dân chủ tiến bộ, QLNN về lao động trong các doanh nghiệp ở thành phố Đà Nẵng không chỉ là “quản” mà chủ yếu là hỗ trợ; không là “làm khó” mà là thuận lợi hóa cho các bên tham gia quan hệ lao động. Quản lý nhà nước về lao động trong các DNNVV không chỉ mang tính pháp lý mà còn mang đậm tính xã hội - nhân văn, tính kinh tế - chính trị sâu sắc.

Thành phố Đà Nẵng hiện tồn tại một số vấn đề về lao động trong các doanh nghiệp nói chung, và DNNVV nói riêng đang rất cần tác động của “*bàn tay nhà nước*”, bao gồm các vấn đề nan giải xuất hiện cả ở trước - trong - sau khi xuất hiện quan hệ lao động - việc làm. Trong khi đó, QLNN về lao động trong các DNNVV trên địa bàn thành phố đang bộc lộ những hạn chế, yếu kém trên các mặt: ban hành và thực thi pháp luật cũng như xây dựng tổ chức bộ máy quản lý và các biện pháp hỗ trợ quan hệ lao động với người lao động, doanh nghiệp. Thực tiễn đặt ra đòi hỏi phải sớm có giải pháp giải quyết. Tuy nhiên, các giải pháp cần phải đặt trong tổng thể điều kiện kinh tế - chính trị - văn hóa - xã hội của thành phố, có lộ trình và bước đi phù hợp; bảo đảm thực hiện đúng đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam, tôn trọng các quy luật khách quan của thị trường lao động, bảo vệ người lao động, bảo đảm quyền của người sử dụng lao động, lợi ích xã hội, xây dựng quan hệ lao động hài hòa...

Để nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV trong giai đoạn hiện nay, cần chú trọng những nhóm giải pháp căn bản đó là: tháo gỡ, khắc phục những hạn chế, yếu kém hiện hành của cơ chế QLNN về lao động trong các doanh nghiệp; đồng thời, từng bước xác lập những nội dung, phương thức quản lý hiện đại nhằm đáp ứng yêu cầu mới của hoạt động QLNN về lao động trong các DNNVV ở thành phố Đà Nẵng trong giai đoạn hiện nay.

Các giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả QLNN về lao động trong các DNNVV trên địa bàn thành phố Đà Nẵng giai đoạn hiện nay là: (1) Bổ sung, sửa đổi hệ thống pháp luật lao động phù hợp với điều kiện vận hành của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; (2) Kien toàn tổ chức - bộ máy, tăng đầu tư nguồn lực thực hiện QLNN về lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa (3) Thực hiện sự hỗ trợ trực tiếp cho người lao động và doanh nghiệp; (4) Sử dụng linh hoạt các phương thức quản lý và tạo cơ chế để thực hiện thực chất đối thoại, thương lượng, hòa giải trong quan hệ lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Ban soạn thảo Bộ luật Lao động (2009), *Báo cáo tổng kết đánh giá 13 năm thi hành Bộ luật Lao động*, Hà Nội.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), *Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Đề án xây dựng Nghị quyết Trung ương sáu (khóa X).
3. Nguyễn Văn Bình (2010), “*Đối thoại xã hội: khái niệm, điều kiện, kinh nghiệm quốc tế và gợi mở cho Việt Nam*”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật* số 3/2010, Viện Nh27.
4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2008), *Các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công*, đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ, Hà Nội.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (27/02/2008): <http://www.molisa.gov.vn/others/faq/faqdetail/tabid/211/newsid/37611/seoTiep-tuc-hoan-thien-the-che-thi-truong-lao-dong-doi-voidoanh-nghieplanguage-vi-VN/Default.aspx>
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (21/09/2009): www.molisa.gov.vn/news/detail/tabid/75/newsid/49961/seo/Xay-dun2-mo-hinh-quan-he-lao-dong-phu-hop-voi-thuc-lien-Viet-Nam-
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, (2008), *Các giải pháp xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong các doanh nghiệp nhằm hạn chế tranh chấp lao động và đình công*, đề tài khoa học cấp bộ.
8. Nguyễn Đăng Dung (2010), *Hạn chế sự tùy tiện của cơ quan nhà nước*, NXB. Tư pháp, Hà Nội
9. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

10. Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh (2007), *Giáo trình Quản lý nhà nước*, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
11. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2007), *Giáo trình Lý luận chung về nhà nước và pháp luật*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.
12. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), *Giáo trình Luật hành chính Việt Nam*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.
13. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), *Giáo trình Luật hành chính Việt Nam*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
14. Nguyễn Văn Phúc (2007), “Văn hóa quân lý nhà nước và vấn đề nâng cao văn hóa quân lý nhà nước ở nước ta hiện nay”, *Tạp chí Triết học tháng 11/2007*, Hà Nội.
15. Vũ Thị Phụng (2007), *Giáo trình Lịch sử nhà nước và pháp luật Việt Nam*, NXB. Đại học Quốc gia Hà Nội.
16. Lương Xuân Quỳ (2001), *Quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, đề tài khoa học trọng điểm cấp Nhà nước (KX01.09) phục vụ xây dựng Văn kiện Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ IX, Hà Nội.
17. Vũ Minh Tiến (2002), *Tư cách pháp nhân của doanh nghiệp nhà nước hoạt động kinh doanh*, Luận văn thạc sỹ luật, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội.
18. Tổ chức Lao động quốc tế (2005), *Luật chơi*, NXB. ILO, Geneva, Switzerland.
19. Tổ chức Lao động quốc tế (2008), *Quan hệ việc làm*, Vụ Đối thoại xã hội, Luật Lao động và Quản lý lao động, Văn phòng Lao động Quốc tế, Geneva, Switzerland.
20. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam - Công đoàn Cộng hòa Liên bang Đức (2010), *Quan hệ lao động - Trách nhiệm xã hội doanh nghiệp - Vai trò Công đoàn*, NXB. Lao động, Hà Nội.

21. *Trường Đại học Cornell - Mỹ (16/12/2009):*
[http://topics.law.cornell.edu/wex/Collective bargaining](http://topics.law.cornell.edu/wex/Collective_bargaining)
22. *Trường Đại học Kinh doanh Havard - Hoa Kỳ (2006), Cẩm nang quản lý - kinh doanh Harvard.*
23. *Trường Đại học Luật Hà Nội (1999), Từ điển giải thích thuật ngữ luật học: Luật hành chính, Luật tổ tụng hành chính, Luật quốc tế, NXB. Công an nhân dân, Hà Nội.*
24. *Trường Đại học Luật Hà Nội (2009), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, NXB. Công an nhân dân, Hà Nội.*
25. *Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2005), Giáo trình Quản lý xã hội“, NXB.Lao động - Xã hội, Hà Nội 2005.*
26. *Trường Đại học Luật Hà Nội (2005), Giáo trình Luật hành chính Việt Nam, NXB. Công an nhân dân, Hà Nội.*
27. *Văn phòng Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII.*
28. *Viện Công nhân - Công đoàn, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (2009), Nghiên cứu thực trạng đình công ở Việt Nam và đề xuất giải pháp của Công đoàn, Mã số:207/01/TLĐ, Hà Nội.*
29. *Viện Ngôn ngữ học (2001), Từ điển tiếng Việt, NXB. Văn hóa Thông tin, Hà Nội.*

Tiếng Anh

30. *Confederation of Danish Industr, DI (16/12/2009),*[http://di.dk/ English/ Kev%20topics/Danish%20flexicurity/Pages/The%20Danish%20flexicurity %20model.aspx](http://di.dk/English/Kev%20topics/Danish%20flexicurity/Pages/The%20Danish%20flexicurity%20model.aspx)
31. *The International Labour Organization (2009), International and comparative labour law: current challenges, Reference 978-92-2121202-7 (ISBN), Palgrave Macmillan Publishers, Geneve, Switzerland.*
32. *The International Labour Organization (2010),* [http://www. ilo. org/ ilolex/ english/newratframeE. htm](http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm)

33. Vu Minh Tien, Do Ta Khanh (2009), *Industrial relations in India*, Project 'Empowerment of Workers and Trade Unions in Vietnam', Hanoi, Vietnam.
34. Vu Minh Tien, Do Ta Khanh (2009), *Industrial relations in Indonesia*, Project 'Empowerment of Workers and Trade Unions in Vietnam', Hanoi, Vietnam.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

1. *Về việc làm và học nghề*, có các văn bản: Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/01/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm; Nghị định số 75/2014/NĐ-CP ngày 28/7/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng, quản lý lao động Việt Nam làm việc cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; Nghị định 196/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 của Chính phủ quy định thành lập và hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm; Nghị định số 52/2014/NĐ-CP ngày 23/5/2014 của Chính phủ quy định điều kiện, thủ tục cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm của doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm; Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm; Nghị định số 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục nghề nghiệp; Thông tư số 45/2015/TT-BLĐTBXH ngày 11/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về hướng dẫn thực hiện một số điều về quỹ quốc gia về việc làm quy định tại Nghị định 61/2015/NĐ-CP ngày 09/7/2015 của Chính phủ; Thông tư số 27/2015/TT-BLĐTBXH ngày 24/7/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thu thập, lưu trữ, tổng hợp thông tin thị trường lao động; Thông tư số 16/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 75/2014/NĐ-CP ngày 28/7/2014 của Chính phủ; Thông tư số 07/2015/TT-BLĐTBXH ngày 25/02/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Nghị định 196/2013/NĐ-CP ngày 21/11/2013 và Nghị định số 52/2014/NĐ-CP ngày 23/5/2014 của Chính phủ; Thông tư số 57/2015/TT-BLĐTBXH ngày 25/12/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về điều lệ Trung tâm giáo dục nghề nghiệp

2. *Về lao động và tiền lương* có các văn bản: Nghị định số 44/2013/NĐ-CP

ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương; Nghị định số 63/2015/NĐ-CP ngày 22/7/2015 của Chính phủ quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi sắp xếp lại công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu; Nghị định số 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ về việc quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động; Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH ngày 25/10/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động; Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Thông tư số 44/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/10/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 63/2015/NĐ-CP ngày 22/7/2015 của Chính phủ; Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện một số điều về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động quy định tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; Thông tư số 17/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và chuyển xếp lương đối với người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu theo Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ; Thông tư 02/2015/TT-BLĐTBXH ngày 12/01/2015 của

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc quy định mức lương đối với chuyên gia tư vấn trong nước làm cơ sở dự toán gói thầu cung cấp dịch vụ tư vấn áp dụng hình thức hợp đồng theo thời gian sử dụng vốn Nhà nước...

3. *Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*, có các văn bản: Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 120/5/2013 Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động; Thông tư 54/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng;

4. *Về an toàn, vệ sinh lao động*, có các văn bản: Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 120/5/2013 Quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động; Nghị định số 37/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp bắt buộc; Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số Điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động; Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động; Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 về việc Quy định một số nội dung tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh; Thông tư số 19/2011/TT-BYT ngày 06/6/2011 của Bộ Y tế về việc hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động, sức khỏe người lao động và bệnh nghề nghiệp; Thông tư số 25/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc Hướng dẫn thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại

5. *Về một số lao động đặc thù* (lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, lao động là người tàn tật và lao động là người nước ngoài

làm việc tại Việt Nam), có các văn bản: Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ; Thông tư số 11/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc; Nghị định số 81/CP ngày 23/11/1995 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người tàn tật và Nghị định của Chính phủ số 116/2004/NĐ-CP ngày 23/04/2004 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 81/CP ngày 23/11/1995 của Chính phủ; Quyết định số 51/2008/QĐ-TTg ngày 24/04/2008 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh dành riêng cho người lao động là người tàn tật; Nghị định số 11/2016/NĐ-CP ngày 03/02/2016 của Chính phủ quy định thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

6. Về giải quyết tranh chấp lao động, đình công, xử lý vi phạm, có các văn bản: Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Nghị định số 119/2014/NĐ-CP ngày 17/12/2014 về việc quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động, Luật Dạy nghề, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về khiếu nại, tố cáo; Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ về việc quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ; Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 của Bộ Lao động - Thương binh và xã hội về việc hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP của Chính phủ...

7. Về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, có các văn bản: ngoài Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế cũng có nhiều nghị định, thông tư hành như: Nghị định số

115/2015/NĐ-CP ngày 11/11/2015 của Chính phủ về việc quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc; Nghị định số 105/2014/NĐ-CP ngày 15/11/2014 của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm y tế; Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH ngày 29/12/2015 về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.

8. *Về thanh tra lao động*, có các văn bản: Nghị định số 39/2013/NĐ-CP ngày 24/3/2013 của Chính phủ về việc tổ chức và hoạt động của thanh tra ngành lao động - thương binh và xã hội; Thông tư số 14/2015/TT-BLĐTBXH ngày 30/3/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về thanh tra viên, công chức thanh tra chuyên ngành và cộng tác viên thanh tra ngành lao động, thương binh và xã hội.

9. *Về tổ chức và hoạt động công đoàn*, có các văn bản: ngoài Luật Công đoàn số 12/2012/QH13, còn có: Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động; Nghị định số 96/2006/NĐ-CP ngày 14/09/2006 của Chính phủ về hướng dẫn thi hành điều 153 Bộ luật Lao động về Ban chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp; Thông tư liên tịch số 01/2007/TTLT-TLĐLĐVN-BLĐTBXH ngày 20/04/2007 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 96/2006/NĐ-CP về ban chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp...