

# QUAN HỆ LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Lê Xuân Thành  
Phó Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương

## I. BỐI CẢNH CHUNG

- 1- Việt Nam chính thức chuyển sang nền kinh tế thị trường từ năm 1991 từ một nền kinh tế quản lý tập trung. Do vậy khi chuyển sang nền kinh tế thị trường các quan hệ kinh tế, quan hệ xã hội vẫn bị ảnh hưởng bởi cơ chế quản lý tập trung bao cấp được duy trì trong thời gian khá dài (1954-1990) (vai trò của nhà nước vẫn là chủ yếu)
- 2- Kinh tế Việt nam trong những năm qua có sự tăng trưởng nhất định, nhưng cũng mới chỉ vượt qua ngưỡng của một nước kém phát triển, GDP bình quân khoảng 960USD/người
- 3- Thị trường lao động mới phát triển bước đầu, chưa đồng đều, còn mang tính chất cục bộ và tập trung ở hai trung tâm kinh tế lớn là phía Bắc và phía Nam.

## BỐI CẢNH CHUNG

La o động trong nông nghiệp còn chiếm tỷ lệ lớn ( năm 2009, tỷ trọng lao động: NN 51,3%; CN- XD 21,5%; DV 27%). Số lao động làm công hưởng lương khoảng 14 triệu người, chiếm 30,4 % so với tổng số lực lượng lao động xã hội, trong đó khu vực SXKH khoảng 12 triệu người. ( DN NN 1,8 triệu; DN FDI 1,9 triệu; còn lại là DNNNN)

- 4- Việt Nam phát triển kinh tế thị trường trong điều kiện hội nhập kinh tế thế giới ngày càng sâu rộng cũng tạo ra những thuận lợi nhưng cũng không ít những khó khăn thách thức trong quá trình phát triển
- 5- Quan hệ lao động mới được hình thành và phát triển cùng với sự phát triển kinh tế thị trường ở Việt Nam , so với các nước phát triển thì đây chỉ là thời kỳ đầu của quan hệ lao động.

## II. THỰC TRẠNG QHLD VIỆT NAM

### I. Ở góc độ pháp lý

- 1- Bộ luật lao động được ban hành và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995 là khởi đầu cho sự phát triển quan hệ lao động ở Việt Nam.
  - Bước đầu đã đề cập đến quan hệ lao động giữa doanh nghiệp và người lao động thông qua HĐLĐ, Quan hệ giữa doanh nghiệp với tập thể lao động thông qua thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể;
  - Xác định được trách nhiệm của nhà nước, tổ chức đại diện của người lao động( công đoàn) và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động;
  - Hình thành hệ thống tương tác hỗ trợ cho việc phát triển QHLD như đối thoại, thương lượng; đình công; hoà giải, trọng tài; tài phán;

## THỰC TRẠNG QHLD Ở VIỆT NAM

- Từng bước hoàn thiện các tiêu chuẩn lao động để thúc đẩy quan hệ lao động phát triển, đặc biệt là chính sách tiền lương.
2. Thành lập UBQHLD, là tổ chức phối hợp ba bên ở cấp quốc gia tư vấn cho Chính phủ hoạch định các chính sách, pháp luật nhằm thúc đẩy và phát triển QHLD lành mạnh;
  3. Thành lập Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động nhằm tư vấn, tham vấn, trung tâm hoà giải cho các bên ở cấp doanh nghiệp trong việc thương lượng các vấn đề liên quan đến QHLD

## THỰC TRẠNG QHĐ Ở VIỆT NAM

### II. Thực trạng quan hệ lao động thông qua hệ thống tương tác:

- Công đoàn ở cấp trung ương và địa phương rất mạnh, nhưng công đoàn ở doanh nghiệp mới chỉ có khoảng 30% doanh nghiệp có tổ chức công đoàn, cũng đồng nghĩa với gần 30% doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể; gần 30% doanh nghiệp có HĐHG cơ sở;
- Tổ chức đại diện người sử dụng lao động mới chỉ hiện diện ở cấp trung ương, ở cấp địa phương chỉ có 6 tỉnh có chi nhánh đại diện cho VCCI và một số tỉnh có hội đồng người sử dụng lao động;
- Chưa có sự tương thích giữa tổ chức đại diện người lao động cấp ngành, khu vực với tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành và khu vực.

## THỰC TRẠNG QHLD Ở VIỆT NAM

- III. Thực trạng QHLD thông qua các vụ TCLĐ &ĐC;
- 1- Các vụ tranh chấp lao động cá nhân giải quyết tại Toà.
    - Các vụ tranh chấp lao động cá nhân được gửi tới tòa án ngày càng gia tăng, năm 2003 có 652 vụ thì năm 2008 là 1701 vụ;
    - Trong 6 năm (2003-2008) số vụ được tòa đưa ra xét xử chỉ chiếm có 25%; số vụ hoà giải thành tại tòa chiếm 27%; còn lại 48% số vụ phải đình chỉ giải quyết so với tổng số vụ phải thụ lý.

## THỰC TRẠNG QHLD Ở VIỆT NAM

2. Các vụ tranh chấp lao động tập thể:
  - Số vụ tranh chấp lao động tập thể (đình công) ngày càng gia tăng. Giai đoạn 1995-2000 bình quân mỗi năm xảy ra 63 cuộc đình công; từ 2001-2005 bình quân 121 cuộc ; từ 2006-2008 bình quân 551 cuộc;
  - Các cuộc đình công xảy ra tập ở các doanh nghiệp FDI (72%) và vùng kinh tế trọng điểm phía nam (82%);
  - Hầu hết các cuộc đình công xảy ra không đúng trình tự pháp luật, không do tổ chức công đoàn lãnh đạo

## III. NHẬN XÉT VỀ QHLD Ở VN

- 1- Hệ thống pháp luật lao động còn nhiều bất cập chưa phù hợp với sự phát triển của kinh tế thị trường, công tác thanh tra kiểm tra thực hiện pháp luật lao động chưa đáp ứng được yêu cầu.
- 2- Ý thức chấp hành pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động chưa cao; tình trạng vi phạm pháp luật lao động còn phổ biến
- 3- Thiếu các đối tác trong đối thoại và thương lượng để xây dựng, hình thành quan hệ lao động hài hòa, nhiều ngành, địa phương chưa có tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động; nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn đại diện cho người lao động ở doanh nghiệp.
- 4- Thị trường lao động phát triển không đồng đều, mất cân đối cục bộ, tạo nên những áp lực, gây căng thẳng trong QHLD

## IV. MỘT SỐ GIẢI PHÁP

1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật: sửa đổi bổ sung Luật lao động, luật công đoàn; nghiên cứu xây dựng luật tổ chức hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
2. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động đến người sử dụng lao động và người lao động, đẩy mạnh công tác kiểm tra, thanh tra thực hiện pháp luật lao động; xử lý nghiêm các đối tượng cố ý vi phạm pháp luật lao động.
3. Thúc đẩy mạnh mẽ việc thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp ngành và địa phương; thành lập tổ chức công đoàn ở cấp ngành và doanh nghiệp nhằm đẩy mạnh cơ chế đối thoại, thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể trong doanh nghiệp, và thí điểm ký kết thoả ước lao động tập thể ở cấp ngành.

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP

4. Nâng cao năng lực hoạt động của UBQHLD cấp quốc gia, tiến hành thí điểm thành lập UBQH lao động ở một số tỉnh, thành phố có nhiều doanh nghiệp, nhằm tác động tích cực đến các đối tác trong đối thoại, thương lượng, và xây dựng QHLD hài hoà.
5. Đẩy mạnh hoạt động của trung tâm hỗ trợ phát triển QHLD trên cơ sở hỗ trợ các bên trong đối thoại thương lượng nhằm tăng cường sự hợp tác phối hợp của các bên trong QHLD.
5. Thúc đẩy thị trường lao động phát triển đồng bộ và cân đối, tăng cường công tác đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng kịp thời nhu cầu sử dụng lao động cho các doanh nghiệp.

- Trân trọng cảm ơn!