

Tác động của hội nhập quốc tế đến pháp luật lao động Việt Nam

Lê Mộng Thơ*

TÓM TẮT

Quá trình hội nhập quốc tế đã tác động mạnh mẽ, toàn diện tới sự vận hành nền kinh tế cũng như đời sống chính trị, văn hóa, xã hội Việt Nam, trong đó có lĩnh vực pháp luật và đặc biệt là pháp luật lao động. Pháp luật lao động là một bộ phận quan trọng trong hệ thống pháp luật của bất kỳ quốc gia nào, được hình thành và phát triển cùng với sự phát triển kinh tế- xã hội. Chính vì vậy, trong quá trình hội nhập sâu rộng và một cách toàn diện như hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam đã và đang có những tác động nhất định. Theo đó, sự hội nhập và phát triển đã tác động đến sự thay đổi và hoàn thiện không ngừng của pháp luật lao động Việt Nam bắt đầu từ Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng cho đến nay. Bên cạnh những thành tựu đạt được trong quá trình thực thi đáp ứng các yêu cầu của tiêu chuẩn lao động quốc tế và góp phần điều hoà các quan hệ lao động thích ứng với nền kinh tế có nhiều biến động, pháp luật lao động Việt Nam hiện nay vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần phải từng bước khắc phục trong thời gian tới. Bài viết này tập trung nghiên cứu tác động của hội nhập quốc tế đến sự phát triển của pháp luật lao động Việt Nam trong từng giai đoạn, những mặt đạt được và những vướng mắc trong các quy định. Từ những tác động đó, bài viết đưa ra một số đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam góp phần vào xu thế hội nhập quốc tế mạnh mẽ hiện nay.

Từ khoá: lao động, pháp luật, hội nhập quốc tế

ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và đang chuẩn bị tiến tới ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA). Trong lĩnh vực lao động, các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên phải có nghĩa vụ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên đồng thời cũng là những cam kết của Việt Nam trong khuôn khổ Liên hợp quốc. Như vậy, có thể thấy, khi cơ chế quản lý kinh tế Việt Nam thay đổi và quá trình hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ, pháp luật lao động Việt Nam cũng phải có những sự hội nhập kịp thời. Qua nghiên cứu, rà soát, về cơ bản nội dung của pháp luật lao động Việt Nam hiện nay tương đối phù hợp tương thích với pháp luật lao động quốc gia với tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã tham gia và cam kết thực hiện trong các khuôn khổ pháp lý quốc tế khác nhau. Vậy, quá trình phát triển của pháp luật lao động Việt Nam dưới tác động của hội nhập quốc tế diễn ra như thế nào, những tác động tích cực trong quá trình hội nhập quốc tế và những vướng mắc khi thực thi pháp luật lao động tại Việt Nam hiện nay ra sao? Bài viết này sẽ phân tích quá trình phát triển của pháp luật lao động Việt Nam dưới tác động của hội

nhập quốc tế và quá trình thực thi pháp luật lao động trên thực tiễn - những mặt đạt được và những vướng mắc hiện có.

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong quá trình thực hiện bài viết, tác giả sử dụng kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu. Cụ thể: Phương pháp phân tích - tổng hợp được sử dụng chủ yếu nhằm phân tích, làm sáng tỏ quá trình phát triển của pháp luật lao động Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế. Ngoài ra, phương pháp phân tích - tổng hợp cũng được sử dụng trong việc đánh giá những thành tựu đạt được và những vướng mắc khi thực thi pháp luật lao động tại Việt Nam hiện nay, để từ đó tác giả đưa ra hướng hoàn thiện đối với những quy định của pháp luật. Phương pháp luật học so sánh được sử dụng nhằm thể hiện mối tương quan, đối chiếu và đánh giá những quy định pháp luật lao động trong từng giai đoạn khác nhau. Ngoài ra, tác giả còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu khác như phương pháp thu thập - tra cứu thông tin và phương pháp duy vật biện chứng. Các phương pháp này được sử dụng linh hoạt và phù hợp đối với từng nội dung cụ thể nhằm giúp đạt được kết quả khách quan và khoa học.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trường Đại học Bách Khoa,
ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Lê Mộng Thơ, Trường Đại học Bách Khoa,
ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: letho@hcmut.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 23-8-2023
- Ngày chấp nhận: 16-10-2023
- Ngày đăng: 15-11-2023

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7iS1.929>



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Thơ L.M. Tác động của hội nhập quốc tế đến pháp luật lao động Việt Nam. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2023; 7(4):S89-S97.

Sự phát triển của pháp luật lao động Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế

Pháp luật lao động Việt Nam giai đoạn bắt đầu đổi mới đến trước khi Bộ luật Lao động được ra đời

Sau Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng năm 1986, Nhà nước đã ban hành các chính sách kế hoạch hóa và hạch toán kinh doanh xã hội chủ nghĩa đối với các xí nghiệp quốc doanh trong quyết định số 217/HĐBT ngày 14/11/1987. Điều này đã kéo nhiều sự đổi mới trong lĩnh vực lao động. Nếu như trước đây, việc ký kết hợp đồng lao động chỉ được áp dụng dưới hình thức tạm tuyển, phụ tuyển thì đến giai đoạn này đã được áp dụng rộng rãi trong các đơn vị kinh doanh. Ngoài ra, pháp luật cũng đã mở rộng phạm vi điều chỉnh quan hệ lao động ở các đơn vị kinh tế cá thể và kinh tế tư doanh. Đồng thời, pháp luật cũng đã ghi nhận các quy chế lao động đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Nghị định số 233/HĐBT ngày 22/6/1990. Tận dụng tối đa lực lượng lao động không có nhu cầu sử dụng trong các đơn vị kinh tế quốc doanh sang làm việc ở các thành phần kinh tế khác, Hội đồng bộ trưởng còn ban hành Quyết định số 176/HĐBT ngày 9/10/1989 về sắp xếp lại lao động trong các đơn vị kinh tế quốc doanh với những biện pháp tháo gỡ khó khăn cho các đơn vị kinh tế quốc doanh, góp phần củng cố, tăng cường và phát triển kinh tế quốc doanh. Những quy định đổi mới của pháp luật đã tạo điều kiện cho thị trường lao động ở Việt Nam bước đầu được hình thành và hội nhập.

Trên cơ sở đó, hàng loạt các văn bản pháp luật lần lượt ra đời như Luật công đoàn năm 1990, Pháp lệnh về hợp đồng lao động 1990, Pháp lệnh về bảo hộ lao động năm 1991. Hơn nữa, sự ra đời của Nghị định số 370/HĐBT ngày 9/11/1991 đã mở rộng thị trường cho các lao động Việt Nam khi ghi nhận và cho phép người lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Đặc biệt, khi Hiến pháp năm 1992 ra đời, nhiều văn bản pháp luật lao động mới được ban hành ngoài việc xác định lại bản chất của quan hệ lao động như vấn đề thỏa ước lao động tập thể, vấn đề bảo hiểm xã hội còn đề cập một số vấn đề mới như tranh chấp lao động tập thể, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể... Đáng chú ý có thể kể đến là Nghị định số 18/CP ngày 26/12/1992 về thỏa ước lao động tập thể, Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993 về tự do thỏa thuận tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp và Nghị định số 43/CP ngày 22/6/1993 về bảo hiểm xã hội đối với người lao động trong các thành phần kinh tế.

Như vậy, trong những năm đầu của quá trình đổi mới cơ chế kinh tế, các chế định, nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động trong nền kinh tế thị trường bước đầu đã được hình thành. Pháp luật lao động Việt Nam với những thay đổi căn bản về “chất” và góp phần đáp ứng được yêu cầu của quan hệ lao động trong thời kỳ hội nhập phát triển khi đã bắt đầu tiếp cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và pháp luật của các quốc gia. Tuy nhiên, các văn bản thời kỳ này chủ yếu được ban hành dưới dạng pháp lệnh, nghị định, thông tư... nên hiệu lực pháp lý còn chưa cao. Nhiều văn bản sau thời gian thực hiện đã bộc lộ các bất hợp lý, thiếu cụ thể nên khó áp dụng trong thực tiễn. Chính từ những hạn chế này đã tạo cơ sở, tiền đề quan trọng để xây dựng Bộ luật lao động năm 1994 và các văn bản pháp luật lao động có liên quan.

Bộ luật Lao động ra đời và sự phát triển của pháp luật lao động Việt Nam

Trong giai đoạn đầu của quá trình hội nhập quốc tế, hàng loạt các doanh nghiệp đã ra đời tạo việc làm cho nhiều người lao động. Điều này dẫn đến sự thay đổi cả về lượng và chất trong đội ngũ người lao động. Tất cả những vấn đề đó đã đặt ra yêu cầu cần phải tổng hợp và hệ thống lại các văn bản pháp luật lao động, pháp điển hóa các chế định đã có trong văn bản pháp luật có hiệu lực pháp lý cao hơn nhằm giải quyết nhiều cơ chế lao động xuất hiện phù hợp với xu thế hội nhập và phát triển. Bộ luật lao động năm 1994 cũng đã được thông qua trong quá trình đó. Có thể nói sự ra đời của Bộ luật lao động năm 1994 đã đánh dấu bước ngoặt quan trọng trong lịch sử pháp luật lao động Việt Nam bởi lẽ đây là văn bản pháp luật có hiệu lực pháp lý cao nhất từ trước đến nay trong lĩnh vực lao động, điều chỉnh quan hệ lao động một cách thống nhất và toàn diện ở mọi phương diện. Sau khi Bộ luật lao động ra đời đã có rất nhiều Nghị định, Thông tư được ban hành để hướng dẫn cụ thể như quy định về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi tại Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1994; quy định về thỏa ước lao động tập thể tại Nghị định số 196/CP ngày 31/12/1994; quy định về hợp đồng lao động tại Nghị định số 198/CP ngày 31/12/1994... Pháp lệnh về thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động cũng được Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành năm 1996 đã đánh dấu bước phát triển mới trong lĩnh vực lao động.

Sau nhiều năm thực thi, nhiều quy định của Bộ luật lao động năm 1994 và các văn bản hướng dẫn thực thi Bộ luật lao động còn cứng nhắc, một số quy định còn chưa bình đẳng giữa các bên quan hệ lao động trong các doanh nghiệp ở những thành phần kinh tế khác nhau. Mặt khác, sau khi Bộ luật lao động năm

1994 được xây dựng, tình hình kinh tế Việt Nam trong thời kỳ này đã có nhiều thay đổi khi Việt Nam mới phê chuẩn thêm một số công ước của Tổ chức quốc tế ILO, đã gia nhập ASEAN và AFTA, ký hiệp định thương mại Việt Mỹ... Chính vì vậy, một số quy định của Bộ luật lao động năm 1994 và các văn bản hướng dẫn đã không còn phù hợp Việt Nam. Do đó, năm 2002 và năm 2006, Bộ luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung nhằm tạo sự đồng bộ trong hệ thống pháp luật nói chung và phù hợp với tiến trình phát triển và hội nhập nói riêng. Hơn nữa, trình tự, thủ tục giải quyết vụ việc lao động cũng đã được hợp nhất trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004.

Tuy được sửa đổi, bổ sung năm 2002 và năm 2006 nhưng Bộ luật lao động 1994 vẫn bộc lộ nhiều hạn chế liên quan đến quan hệ lao động. Do đó, Bộ Luật lao động 1994 đã được thay thế bởi Bộ luật lao động 2012. Từ khi ra đời, Bộ Luật lao động 2012 đã khắc phục một số điểm bất cập của Bộ Luật lao động 1994. Tuy nhiên, sau hơn 05 năm áp dụng vào thực tiễn cuộc sống, Bộ luật Lao động 2012 đã xuất hiện nhiều vướng mắc, chưa đáp ứng sự phát triển của cách mạng công nghệ lần thứ 4. Chính vì vậy, ngày 20/11/2019, Quốc hội đã thông qua Bộ Luật lao động 2019 nhằm bổ sung những quy định còn thiếu sót của Bộ Luật lao động 2012 cũng như để kịp thời cập nhật tình hình phát triển sôi động của đất nước. Sự ra đời của Bộ luật lao động 2019 đã thể chế hóa các quy định của Hiến pháp năm 2013 và đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

Như đã phân tích, có thể thấy pháp luật lao động Việt Nam ngày càng phát triển và phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và pháp luật của các quốc gia khác trên thế giới.

Quá trình thực thi pháp luật lao động Việt Nam

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành - những thành tựu đạt được

Pháp luật lao động Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế đã có nhiều đổi mới đáng kể. Có thể khái quát ở một số khía cạnh sau:

Thứ nhất, phạm vi điều chỉnh và đối tượng điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam ngày càng hợp lý, phù hợp với pháp luật của các nước cũng như xu thế hội nhập và phát triển.

Trước đây, trong thời kỳ kinh tế kế hoạch hóa tập trung, pháp luật lao động Việt Nam điều chỉnh hầu hết các quan hệ lao động trong xã hội gồm cả quan hệ lao động của cán bộ, công chức - làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước lẫn quan hệ lao động trong các doanh nghiệp. Việc xác định phạm vi, đối

tượng điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam chỉ bao gồm các quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động được hình thành trên cơ sở hợp đồng lao động là hoàn toàn hợp lý bởi quan hệ lao động này là quan hệ đặc trưng của nền kinh tế thị trường. Quan hệ này là quan hệ mang màu sắc của quan hệ hàng hóa- tiền tệ, được gọi là quan hệ mua bán hàng hóa sức lao động trên thị trường lao động. Vì vậy, quan hệ lao động này hầu hết đều được các nước trên thế giới xác định là quan hệ thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật lao động còn quan hệ lao động của các công chức nhà nước mang nặng tính chất quyền uy, phục tùng nên thuộc phạm vi điều chỉnh của ngành luật khác.

Hơn nữa, phạm vi điều chỉnh của Bộ luật lao động 2019 ngày càng mở rộng hơn so với trước đây, khi thêm đối tượng là “người làm việc không có quan hệ lao động” cùng một số tiêu chuẩn riêng khác. Việc điều chỉnh cả các việc làm không có quan hệ lao động đã mở rộng và đảm bảo người sử dụng lao động phải nghiêm túc hơn trong quá trình sử dụng lao động. Tên gọi của hợp đồng không là dấu hiệu để xác định đó có phải là hợp đồng lao động mà sự thỏa thuận giữa các bên có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên mới là cơ sở để hình thành quan hệ lao động (Điều 13). Mặt khác, pháp luật lao động hiện nay còn mở rộng cho tất cả các thành phần kinh tế, điều chỉnh cả các quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài. Theo đó, pháp luật lao động Việt Nam cho phép người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và thừa nhận sự tham gia của người nước ngoài vào thị trường lao động Việt Nam. Điều này tạo điều kiện để Việt Nam thâm nhập vào thị trường lao động quốc tế

Thứ hai, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cả người lao động và người sử dụng lao động là nguyên tắc luôn được đề cao trong pháp luật lao động Việt Nam.

Trong quan hệ lao động, người lao động luôn ở vị thế “phụ thuộc” cả về kinh tế lẫn về mặt pháp lý so với người sử dụng lao động. Bởi vậy, bảo vệ người lao động được coi là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của pháp luật lao động ở hầu hết các nước trên thế giới trong đó có Việt Nam. Pháp luật lao động Việt Nam đã có rất nhiều quy định nhằm bảo vệ người lao động, không chỉ bao hàm việc bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của họ mà ở tất cả mọi lĩnh vực: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, quyền liên kết, đình công... Theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam, người lao động được quyền tự do lựa chọn việc làm, tự do giao kết hợp đồng lao động, được đảm bảo việc làm khi tham gia quan hệ lao động, không bị sa thải lao động vô cớ. Trong trường hợp thủ việc

hoặc học nghề có làm ra sản phẩm, người lao động đều được hưởng lương ở mức độ phù hợp. Đối với các trường hợp bị mất việc vì sự kiện bất khả kháng từ phía người sử dụng lao động, người lao động vẫn được hưởng những chế độ trợ cấp nhất định. Hơn nữa, người lao động còn được đảm bảo những quyền lợi trong suốt quá trình lao động như quyền được làm việc trong môi trường an toàn và vệ sinh lao động, được trang bị các phương tiện bảo vệ cá nhân khi làm những công việc có yếu tố bất lợi cho sức khỏe, tính mạng; quyền được đảm bảo thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi hợp lý. Bên cạnh đó, người lao động luôn được bảo vệ về danh dự, nhân phẩm, uy tín, không được phân biệt đối xử, trả thù trong quá trình lao động. Đặc biệt, pháp luật lao động Việt Nam còn cho phép người lao động được quyền đình công, một trong những quyền cơ bản của người lao động trong nền kinh tế thị trường.

Đi đôi với việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, pháp luật lao động Việt Nam cũng ghi nhận quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. Pháp luật lao động đảm bảo các quyền lợi của người sử dụng lao động bao gồm cho phép họ được quyền tự chủ nhất định trong quản lý và phân phối sản phẩm; quyền tự do hợp pháp đưa tài sản vào hoạt động sản xuất kinh doanh; quyền tuyển chọn, sử dụng, tăng giảm lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh, được quyền quản lý, điều hành lao động, quyền khen thưởng, kỷ luật, chấm dứt hợp đồng đối với người lao động... Việc bảo vệ và đảm bảo cho người sử dụng lao động những quyền lợi cần thiết nhằm góp phần giúp người sử dụng lao động đạt được mục đích chính đáng ở mức tối đa nhưng cũng không làm phương hại đến người lao động và các chủ thể khác. Đây cũng là xu hướng chung của hầu hết pháp luật lao động các quốc gia trên thế giới và phù hợp với quá trình hội nhập phát triển.

Thứ ba, sự phù hợp của pháp luật lao động Việt Nam với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Hiện nay, Việt Nam không chỉ là thành viên của Tổ chức lao động quốc tế ILO mà còn tham gia các Hiệp định Thương mại tự do (FTA), cộng đồng ASEAN và đảm bảo thực thi các cam kết của Việt Nam trong Hiệp định đối tác kinh tế xuyên Thái Bình Dương (CPTPP). Theo cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên phải có nghĩa vụ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động. Cụ thể là 4 nhóm quyền theo 8 công ước cơ bản theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), gồm: tự do hiệp hội và thúc đẩy quyền thương lượng tập thể theo Công ước 87 và 98; xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo Công ước 29 và 105; xóa bỏ các

hình thức lao động trẻ em theo Công ước 138 và 182; xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp theo Công ước 100 và 111. Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên đồng thời cũng là những cam kết của Việt Nam trong khuôn khổ Liên hợp quốc và là nghĩa vụ quốc gia thành viên của ILO. Qua nghiên cứu, rà soát, về cơ bản nội dung của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành khá tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động cơ bản về xóa bỏ lao động cưỡng bức, xóa bỏ lao động trẻ em. Nhiều quy định của pháp luật đang trong lộ trình xây dựng tương thích về tự do hiệp hội; bảo vệ quyền tổ chức và thương lượng tập thể; và xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Đặc biệt, việc ban hành Bộ luật Lao động năm 2019 là hết sức kịp thời và cần thiết, nhằm bảo đảm sự tương thích giữa pháp luật lao động quốc gia với tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Pháp luật lao động Việt Nam - những điểm vướng mắc hiện hành

Pháp luật lao động Việt Nam hiện nay đã có những điểm mới tiến bộ, đã tiệm cận và phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và đáp ứng yêu cầu của thực tiễn hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng, pháp luật lao động Việt Nam đã bộc lộ một số bất cập như sau:

Một là, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam thiếu tính thống nhất và chưa mang tính thực tiễn.

Hiện nay, hệ thống pháp luật lao động còn mang tính khái quát, chung chung chưa quy định một cách cụ thể. Khá nhiều các quy phạm pháp luật mang tính chất định hướng, như “nhà nước định chi tiêu...”, “nhà nước có chính sách khuyến khích...”, “nghiêm cấm mọi hành vi...”. Tuy có nhiều văn bản hướng dẫn nhưng các văn bản này ra đời còn thiếu đồng bộ, kéo theo sự mâu thuẫn, chồng chéo trong hệ thống pháp luật lao động. Chính vì vậy, hiệu lực pháp lý của hệ thống pháp luật lao động còn chưa cao. Cụ thể như quy định trong việc xử lý kỷ luật lao động, người sử dụng lao động cần tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động theo thời gian, địa điểm đã thông báo theo quy định của Luật. Các thành phần phải tham dự theo quy định nếu không xác nhận tham dự hoặc vắng mặt thì người sử dụng lao động vẫn được quyền tiến hành họp xử lý kỷ luật¹. Quy định trên gần như kế thừa toàn bộ tinh thần của Nghị định 05/2015/NĐ-CP Điều 30, Khoản 2, điểm b (sửa đổi bổ sung bởi Nghị định 148/2018/NĐ-CP). Tuy nhiên, quy định này lại mâu thuẫn với quy định nêu tại Bộ luật lao động 2019, Điều 122 Khoản 1 điểm b và c cho rằng

việc xử lý kỷ luật lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và người lao động phải có mặt và có quyền bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa. Hoặc về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động”. Thực tế, đây là một quan hệ dân sự và quy định như vậy có thể xem là mâu thuẫn với nguyên tắc cơ bản của Bộ luật Dân sự 2015. Hơn nữa, một số quy định của Bộ luật lao động hiện nay còn chưa hợp lý, chưa đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường. Cụ thể, Bộ luật lao động 2019 quy định thời gian thử việc đối với các công việc khác không cần trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên là không quá 6 ngày làm việc. Tuy nhiên, thời gian thử việc 6 ngày theo quy định nêu trên là quá ngắn và thiếu tính khả thi, cần quy định thời gian thử việc hợp lý hơn, có thể là “không quá 15 ngày làm việc đối với công việc khác” thì sẽ đảm bảo tính khả thi và thuận lợi hơn cho doanh nghiệp đánh giá kết quả thử việc của nhóm lao động này. Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động 2019 cho thấy, có hai điều kiện để người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc: (i) Phải có sự kiện thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế từ phía người sử dụng lao động; (ii) người sử dụng lao động phải thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động 2019. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ là trường hợp người sử dụng lao động chủ động thực hiện để cắt giảm chi phí, nâng cao năng suất lao động dẫn đến hệ quả người lao động bị mất việc làm. Còn “lý do kinh tế” là lý do khách quan khiến cho người sử dụng lao động phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc, là trường hợp bất khả kháng đối với doanh nghiệp. Như vậy, pháp luật quy định khi người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế cũng được trả trợ cấp mất việc làm ngang với trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ là không hợp lý. Theo đó, pháp luật lao động cần quy định người sử dụng lao động phải trả trợ cấp mất việc làm cao gấp đôi hoặc nhiều hơn so với trợ cấp thôi việc trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động thông thường khác.

Hai là, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam chưa được xây dựng phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường.

Hiện nay, nội dung pháp luật lao động Việt Nam vẫn còn thiếu một số quy định chưa đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường như: những quy định về căn cứ xác định, xử lý hợp đồng lao động vô hiệu còn chưa hợp lý; đặc biệt là chưa thực sự ghi nhận sự tồn tại cơ chế ba bên và là một trong những biện pháp đảm

bảo sự ổn định và hài hòa quan hệ lao động thông qua thương lượng, đối thoại xã hội. Cơ chế ba bên được hiểu là cơ chế trong đó có sự tham gia của ba chủ thể: Nhà nước, phía đại diện người lao động và phía đại diện người sử dụng lao động. Các chủ thể này cùng phối hợp với nhau để giải quyết mọi vấn đề trong quan hệ lao động². Tuy nhiên, các quy định về cơ chế ba bên chưa được đề cập cụ thể trong pháp luật lao động Việt Nam hiện nay. Theo đó, trong hầu hết các văn bản pháp luật lao động, chỉ quy định về việc tham khảo ý kiến của đại diện người lao động và người sử dụng lao động ở một số lĩnh vực như ban hành văn bản pháp luật lao động, công bố lương tối thiểu... Hơn nữa, các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động ở Việt Nam hiện nay cũng chỉ gồm Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA)³. Tuy nhiên, vai trò của các tổ chức này trong lĩnh vực lao động hiện tại chỉ mới dừng lại ở việc đóng góp ý kiến cho các dự thảo luật liên quan đến chính sách lao động chứ chưa thực sự đại diện bảo vệ quyền lợi cho người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Vì vậy, việc xác lập và hoàn thiện tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở Việt Nam hiện nay là điều hết sức cần thiết.

Ba là, nhiều công ước quốc tế liên quan đến lĩnh vực lao động, Việt Nam chưa gia nhập.

Từ khi trở thành thành viên Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho đến tháng 5/2021, Việt Nam đã gia nhập 25 Công ước Lao động Quốc tế, trong đó có 7/8 Công ước quốc tế cơ bản của ILO (ILO Core Labour Standards Conventions). Đặc biệt trong năm 2019, Việt Nam đã có 3 Công ước cơ bản được phê chuẩn thêm: Công ước 98, 159, 88 và Công ước số 105 phê chuẩn vào năm 2020⁴. Song số lượng các công ước phê chuẩn vẫn khá ít so với hơn 200 công ước quốc tế và so với bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa kinh tế cũng như toàn cầu hóa quan hệ lao động ngày nay. Thực tiễn, các công ước đã được phê chuẩn hầu như vẫn chưa được áp dụng vào quá trình thực hiện pháp luật lao động như là cơ sở pháp lý trực tiếp cho mỗi quan hệ lao động tại Việt Nam. Đây cũng là một vấn đề còn tồn tại và cần phải xem xét khi Việt Nam muốn hội nhập và phát triển sâu rộng trên thế giới.

Một số đề xuất hướng tới việc hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong xu thế hội nhập quốc tế

Trong bối cảnh toàn cầu hoá, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam hiện hành cần hoàn thiện một số vấn đề sau đây:

Thứ nhất, cần khắc phục những quy định bất hợp lý trong hệ thống pháp luật lao động hiện hành.

Thực tế chứng minh thị trường lao động ở Việt Nam có nhiều đặc điểm riêng biệt như cung lao động lớn hơn cầu nhưng lại thiếu lao động có trình độ chuyên môn cao; lực lượng sử dụng lao động chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, mang tính tạm thời chưa ổn định... Chính vì vậy, đòi hỏi hệ thống pháp luật lao động Việt Nam cần phải hoàn thiện hơn nữa. Pháp luật lao động Việt Nam cần điều chỉnh theo hướng điều tiết thị trường lao động một cách linh hoạt, giảm sự bảo hộ của Nhà nước. Cụ thể, việc nghiên cứu bổ sung các văn bản hướng dẫn tổ chức hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, trong đó xác định rõ mô hình tổ chức, chức năng và nhiệm vụ của tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động là cần thiết. Đồng thời xác định rõ vai trò của cơ quan quản lý nhà nước trong việc hỗ trợ thúc đẩy quan hệ lao động bảo đảm phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế là điều cần thiết. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu xây dựng và ban hành văn bản luật riêng tách ra khỏi luật tố tụng dân sự chung về trình tự, thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động và các vấn đề đình công vì tranh chấp trong lĩnh vực lao động mang tính đặc thù.

Thứ hai, từng bước hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, theo đó tách một số chế định đã được quy định trong Bộ luật lao động thành một số luật chuyên ngành để việc điều chỉnh hợp lý hơn như: Luật về tiền lương tối thiểu, Luật về quan hệ lao động, Luật về bảo hộ lao động...

Thực tế, Bộ Luật lao động hiện hành đang phải thực hiện đồng thời quá nhiều mục tiêu, vì vậy khiến các quy định của Bộ luật lao động và các văn bản hướng dẫn thực thi không được đồng nhất, chông chéo. Bên cạnh, lộ trình tách thành các luật chuyên ngành trong lĩnh vực lao động; việc sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật hiện hành cũng là điều cần thiết trong quá trình hội nhập. Cụ thể, đối với các quy định pháp luật trong lĩnh vực việc làm cần có những quy định pháp lý rõ ràng và tạo sân chơi bình đẳng cho mọi doanh nghiệp cũng như có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, đổi mới công nghệ để tận dụng cơ hội từ cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, NSDLĐ bảo đảm việc làm bền vững và an sinh xã hội⁵. Đối với Luật Giáo dục nghề nghiệp cần hoàn thiện với phương châm đa dạng hóa phương thức giáo dục nghề nghiệp theo mô hình giáo dục mở, khung trình độ quốc gia, gắn với thị trường và yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Đồng thời gắn kết hệ thống giáo dục nghề nghiệp với hoạt động của các doanh nghiệp, khuyến khích các nhà đầu tư trong và ngoài nước tham gia phát triển công tác giáo dục nghề

nghiệp. Đối với Luật Đưa người Việt Nam ra nước ngoài làm việc theo hợp đồng cần đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn đời sống xã hội; nâng cao chất lượng nguồn lao động đi làm việc ở nước ngoài đồng thời bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong thời gian làm việc ở nước ngoài; phòng ngừa, phát hiện và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực xuất khẩu lao động, hạn chế tình trạng lừa đảo, môi giới, thu tiền bất chính của người lao động của các tổ chức và cá nhân; giảm dần và triệt phá mọi hoạt động lừa đảo liên quan đến việc đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài.

Thứ ba, tiếp tục quá trình phê chuẩn và gia nhập các Công ước của Tổ chức quốc tế liên quan đến lĩnh vực lao động.

Trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hoá, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam cần phải tích cực tham gia các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế phải phù hợp với các nguyên tắc cơ bản của ILO như loại bỏ lao động cưỡng bức, việc làm đầy đủ và nhân văn, tự do liên kết và thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử, đảm bảo các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc... Như vậy, việc hoàn thiện pháp luật lao động cần phải dựa trên những Công ước Việt Nam chưa tham gia như: Công ước về quyền tự do liên kết và quyền tổ chức; về nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể; về chính sách việc làm; về ấn định tiền lương tối thiểu đặc biệt đối với các nước đang phát triển; về tổ chức dịch vụ việc làm; về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực; Công ước của Tổ chức lao động quốc tế liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động. Điều đó có nghĩa là, hệ thống pháp luật lao động Việt Nam phải thể chế hoá những quy định của các Công ước này phù hợp với đặc điểm kinh tế- xã hội Việt Nam trong thời gian tới.

Thứ tư, cần phải hoàn thiện hệ thống pháp luật về vấn đề an sinh xã hội.

Một trong những rủi ro lớn nhất đặt ra đối với thị trường lao động ở Việt Nam khi hội nhập nền kinh tế thế giới là tình trạng thất nghiệp của hàng loạt người lao động và vấn đề phá sản của các doanh nghiệp nhỏ khi gặp sóng to. Trong khi đó, các doanh nghiệp ở Việt Nam lại chưa được trang bị các phương án sử dụng lao động dồi dào; người lao động lại chưa được đào tạo kỹ năng chuyên môn nghề nghiệp cao. Do đó, cần phải ban hành các quy phạm pháp luật để hỗ trợ và bảo vệ người lao động cũng như người sử dụng lao động. Cụ thể cần mở rộng các hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện, bên cạnh việc ban hành các quy phạm pháp luật để tạo ra cơ sở pháp lý cho người dân tham gia loại bảo hiểm này phù hợp với khả năng của họ. Cần nghiên cứu, đề xuất xây dựng và sửa đổi các quy

định về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng tăng cường các hoạt động phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; đơn giản các thủ tục hành chính và dễ dàng trong tiếp cận các dịch vụ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Nghiên cứu quy định mức đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo tần suất tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Cần phải xây dựng hành lang pháp lý, cơ chế, chính sách phát triển quỹ hỗ trợ thất nghiệp với sự đóng góp, tham gia của người lao động, người sử dụng lao động và hỗ trợ của nhà nước.

THẢO LUẬN

Kết quả của quá trình nghiên cứu, bài viết có nội dung gồm ba phần chính liên quan đến những tác động của hội nhập quốc tế đối với pháp luật lao động Việt Nam. *Phần thứ nhất*, bài viết tập trung phân tích sự phát triển của pháp luật lao động Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế từ trước khi Bộ luật Lao động được ra đời đến giai đoạn Bộ luật Lao động năm 1994 được ra đời cho đến nay. Qua đó, thấy được rằng, dưới tác động của quá trình hội nhập, pháp luật lao động Việt Nam không ngừng được hoàn thiện và ngày càng tiệm cận hơn với pháp luật của các quốc gia khác trên thế giới.

Đối với phần thứ hai, bài viết đi vào nghiên cứu quá trình thực thi pháp luật lao động tại Việt Nam hiện nay dưới tác động của quá trình toàn cầu hoá. Trong đó, phân tích những thành tựu đạt được như phạm vi điều chỉnh và đối tượng điều chỉnh của pháp luật lao động Việt Nam ngày càng hợp lý, có nhiều quy định góp phần bảo vệ quyền lợi hợp pháp của cả người lao động và người sử dụng lao động và đặc biệt các quy định này ngày càng phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Bài viết cũng *đặt ra một số vấn đề còn hạn chế* đối với hệ thống pháp luật lao động Việt Nam như thiếu tính thống nhất và chưa mang tính thực tiễn đồng thời chưa được xây dựng phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường; nhiều công ước quốc tế liên quan đến lĩnh vực lao động, Việt Nam chưa gia nhập.

Tác giả *đề xuất một số giải pháp* hướng tới việc hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong xu thế hội nhập quốc tế như cần khắc phục những quy định bất hợp lý trong hệ thống pháp luật lao động hiện hành. Ngày càng hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, theo đó tách một số chế định đã được quy định trong Bộ luật lao động thành một số luật chuyên ngành để việc điều chỉnh hợp lý hơn như: Luật về tiền lương tối thiểu, Luật về quan hệ lao động, Luật về bảo hộ lao động... Đồng thời, tiếp tục quá trình phê chuẩn và gia nhập các Công ước của Tổ chức quốc tế liên quan

đến lĩnh vực lao động. Ngoài ra, để tận dụng cơ hội và giảm thiểu các thách thức từ hội nhập quốc tế việc cần phải tăng cường công tác hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động nói riêng và hệ thống pháp luật quốc gia đặc biệt phải chú trọng hơn nữa trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế của Việt Nam từ năm 1986 đến nay đã tác động nhiều mặt trong đời sống xã hội, trong đó đã ảnh hưởng mạnh mẽ đến lĩnh vực pháp luật và nhất là đối với pháp luật lao động. Quá trình hội nhập quốc tế đặt ra các yêu cầu đối với pháp luật quốc gia phải phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Chính vì vậy kể từ suốt quá trình bắt đầu hội nhập đến nay, pháp luật lao động Việt Nam vẫn không ngừng đổi mới và phát triển. Theo đó, pháp luật lao động đã đạt được những thành tựu đáng kể khi các quy định lao động ngày càng hợp lý và phù hợp hơn với pháp luật của các nước cũng như quốc tế. Tuy nhiên, thực tiễn hiện nay pháp luật lao động Việt Nam vẫn còn một số bất cập và nhiều vướng mắc trong quá trình thực thi. Do đó, trong bối cảnh toàn cầu hoá như hiện nay, để tận dụng cơ hội và giảm thiểu các thách thức từ hội nhập quốc tế thì một trong các nhân tố quan trọng là phải tiếp tục tăng cường công tác điều chỉnh và hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động nói riêng và cả hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung.

LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin cảm ơn Trường Đại học Bách khoa, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh và Ban Biên tập Tạp chí Phát triển Khoa học & Công nghệ: Khoa học Xã hội và Nhân văn đã tạo điều kiện cho tác giả được công bố công trình nghiên cứu, góp phần tạo ra nhiều công trình khoa học có giá trị.

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Bản thảo này không có xung đột lợi ích.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Trong toàn bộ quá trình hoàn thiện công trình nghiên cứu, tác giả đã tìm kiếm và thu thập nguồn tài liệu liên quan đến bài viết. Cụ thể, các văn bản quy phạm pháp luật, các bài tham luận trên các tạp chí có uy tín và nhiều nguồn đáng tin cậy liên quan đến những tác động của hội nhập quốc tế đến hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung và pháp luật lao động nói riêng. Tiếp đến là việc lựa chọn những thông tin phù hợp và phác thảo ý tưởng thành đề cương. Trên cơ sở đó, tác giả cố gắng cô đọng bài viết thành các phần mở đầu, phần nội dung và phần kết luận như trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Điểm c Khoản 2 Điều 70 Nghị định số 145/2020 ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động .2023. [Online];Available from: <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=201967>.
2. Lê Thị Hoài Thu. Hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam. 2023. [Online];Available from: <https://phapluatdansu.edu.vn/2010/01/31/17/36/4365/>.
3. Tổ chức của người lao động và chủ lao động. 2023. [Online];Available from: <https://www.ilo.org/hanoi/Areasofwork/workers-and-employers-organizations/lang--vi/index.htm>.
4. Tổ chức lao động quốc tế. 2023. [Online];Available from: <https://www.ilo.org>.
5. Nguyễn Thanh Tuấn. Thúc đẩy quyền có việc làm trong điều kiện công nghiệp 4.0. Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 4/2019, 35-37;.

Impacts of International integral to Vietnamese Labor Law

Le Mong Tho*

ABSTRACT

The process of international integration has had a strong and comprehensive impact on the operation of the economy as well as the political, cultural, and social life of Vietnam, including the field of law and especially labor law. The labor law is an important part of any country's legal system, formed and developed along with socio-economic development. Therefore, in the current process of deep and comprehensive integration, Vietnam's labor law has been having certain impacts. Accordingly, integration and development have impacted the continuous change and improvement of Vietnam's labor law starting from the 6th National Congress of the Party until now. In addition to the achievements in the implementation process to meet the requirements of international labor standards and contribute to harmonizing labor relations to adapt to a fluctuating economy, today, Vietnam's labor law still has some limitations, which need to be gradually overcome in the future. This article focuses on researching the impact of international integration on the development of Vietnam's labor law in each period, the achievements as well as limitations in regulations. From those impacts, the article offers some proposals to perfect Vietnam's labor law, contributing to the current strong international integration trend.

Key words: labor, law, international integration

Ho Chi Minh City University of
Technology, VNUHCM, Vietnam

Correspondence

Le Mong Tho, Ho Chi Minh City
University of Technology, VNUHCM,
Vietnam

Email: letho@hcmut.edu.vn

History

- Received: 23-8-2023
- Accepted: 16-10-2023
- Published Online: 15-11-2023

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjssh.v7iS1.929>



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Tho L. M. **Impacts of International integral to Vietnamese Labor Law.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.* 2023, 7(4):S89-S97.