

ĐỔI MỚI QUAN ĐIỂM QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP PHÙ HỢP VỚI BỐI CẢNH HIỆN NAY Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Minh Nhàn *

Đất nước ta đã chuyển sang vận hành theo kinh tế thị trường. Trong nền kinh tế này thị trường giữ vai trò là một công cụ phân bổ nguồn lực nền kinh tế. Trong từ điển Kinh tế học hiện đại đã định nghĩa kinh tế thị trường là “một kiểu tổ chức kinh tế trong đó có các quyết định về việc phân bổ các nguồn lực sản xuất và phân phối các sản phẩm được đưa ra trên cơ sở thỏa thuận tình nguyện về giá cả giữa nhà sản xuất và khách hàng; người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ)”. Trong quá trình chuyển đổi Đảng ta đã thể hiện rất rõ quyết tâm chính trị xây dựng “nền kinh tế thị trường định hướng XHCN” có mục đích cuối cùng là “dân giàu, nước mạnh, tiến lên hiện đại trong một xã hội do nhân dân làm chủ, nhân ái, có văn hóa có kỷ cương, xóa bỏ áp bức và bất công, tạo điều kiện cho mọi người có cuộc sống ấm no, tự do, hạnh phúc”. Nhìn lại bức tranh tổng thể nền kinh tế Việt Nam trong thời kỳ Đổi mới thì dường như sự đổi mới tư duy về kinh tế thị trường đã được thể hiện khá rõ nét trong lĩnh vực thương mại, đầu tư, xuất nhập khẩu,... với đặc trưng cơ bản là sự thừa nhận mối tương quan cung – cầu, giá cả và mối quan hệ này tự điều chỉnh qua cơ chế thỏa thuận. Tuy nhiên, tư duy này vẫn còn thay đổi rất chậm trong thị trường lao động nói chung và trong lĩnh vực quan hệ lao động (QHLD) nói riêng.

1. Những chuyển biến chậm của quan điểm quản lý Nhà nước về quan hệ lao động trong doanh nghiệp thời gian qua

Thị trường lao động tại Việt Nam phát triển chưa đồng đều, ở một số địa phương có tốc độ phát triển công nghiệp cao đã được định hình ngày càng rõ nét (các tỉnh phía Nam) còn ở nhiều địa phương trên cả nước thị trường lao động còn ở dạng sơ khai và thậm chí rất sơ khai. Nhận thức về QHLD còn chưa đúng, chưa đầy đủ. Cho đến nay, QHLD vẫn được hiểu một cách phổ biến là các vấn đề liên quan đến lợi ích của NLĐ, các tiêu chuẩn lao động như: tiền lương, bảo hiểm, điều kiện lao động,... Ngoài ra, còn một cách hiểu không đúng nữa là đồng nhất khái niệm QHLD với quan hệ quản lý hay quản lý lao động. Những bộc lộ cụ thể của tồn tại trong quan điểm QLNN về QHLD trong doanh nghiệp là:

Thứ nhất, chưa thực sự coi QHLD là một yếu tố của nền kinh tế thị trường và chưa đối xử với nó bằng những công cụ của kinh tế thị trường.

Tư duy quản lý hành chính đã dẫn tới sự tồn tại của quan điểm cho rằng chỉ cần tăng cường vai trò của Nhà nước và pháp luật để xây dựng và vận hành QHLD doanh nghiệp

* Nguyễn Thị Minh Nhàn, Thạc sĩ kinh tế, Khoa Quản trị doanh nghiệp, Trường Đại học Thương Mại, Hà Nội.

lành mạnh. Ở nước ta do chưa thấy hết tính chất đặc biệt của lĩnh vực QHLD nên trong một thời gian dài lĩnh vực này vẫn chỉ được đối xử như những lĩnh vực khác mà Nhà nước thực hiện chức năng quản lý nghĩa là sử dụng bộ máy hành chính, thông qua công cụ hành chính và biện pháp hành chính để quản lý và điều chỉnh QHLD. Dùng biện pháp hành chính để giải quyết đình công không đảm bảo được cơ chế đối thoại, tự thương lượng và rất dễ dẫn đến áp đặt một phía, làm cho QHLD rơi vào trạng thái bình yên “giả tạo”.

Thứ hai, còn không ít những quy định pháp luật về QHLD chưa tương thích với quan điểm của quốc tế.

Khoảng cách giữa pháp luật của Việt Nam và quan điểm của ILO về QHLD còn tương đối lớn. Một ví dụ điển hình như: quan niệm về đối tượng có quyền đình công, theo ILO là khá rộng trong khi đó Việt Nam lại thu hẹp đối tượng đình công thông qua việc quy định danh mục doanh nghiệp không được phép đình công. Hay ILO quan niệm: đình công liên kết hay đình công ngành là hợp pháp thì Việt Nam chỉ thừa nhận đình công trong phạm vi doanh nghiệp là hợp pháp,... Những điểm chưa tương thích giữa pháp luật Việt Nam và quan điểm của ILO cho thấy sự cần thiết phải xem xét lại các quy định về QHLD để Việt Nam có thể đứng cùng sân và chơi cùng luật theo đúng cam kết của tiến trình hội nhập.

Thứ ba, vẫn còn tư tưởng “thiên vị” người lao động trong quy định pháp luật về QHLD, nhưng tư tưởng đó lại không có kết quả thực tế, không khả thi. Tư tưởng đó gây ảnh hưởng đến các cơ quan công luận, để rồi mỗi khi có tranh chấp lao động, đình công nổ ra ở đâu thì ai cũng mặc định rằng lỗi là do NSDLĐ.

Thứ tư, chưa hoàn toàn xóa bỏ sự phân biệt đối xử đối với NLD và NSDLĐ đang làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Điều này thể hiện rõ ở những chính sách quy định vấn đề cụ thể liên quan đến lợi ích NLD và có ảnh

hưởng chi phối đến QHLD doanh nghiệp như giữa doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với các doanh nghiệp trong nước có sự khác biệt về: quy định về tiền lương tối thiểu; quy định về công tác tuyển dụng nhân sự;... Điều đó dẫn đến tình trạng QLNN đối với QHLD trong các loại hình doanh nghiệp không thống nhất.

Những cách tư duy chưa đúng bản chất của QHLD tồn tại không chỉ ở cấp độ doanh nghiệp mà ngay ở cả các cấp độ cao hơn đã tạo ra một khoảng trống về vai trò điều tiết, quản lý thích hợp của Nhà nước đối với lĩnh vực QHLD trong một thời gian dài. Khoảng trống đó xuất hiện ở cả hệ thống công cụ quản lý Nhà nước (QLNN) và bộ máy QLNN về QHLD. Cho đến nay sau hơn 20 năm Đổi mới cũng là hơn 20 năm nền kinh tế chuyển sang vận hành theo cơ chế thị trường, 20 năm QHLD của kinh tế thị trường bắt đầu được hình thành thì chính sách, luật pháp về QHLD mới bắt đầu được “để ý” tới một cách có hệ thống và cũng đúng từng đầy thời gian trong cơ cấu bộ máy QLNN mới định hình được một cách cơ bản cơ quan có chức năng QLNN về QHLD.

Sự thiếu vắng một “nhạc trưởng” trong lĩnh vực QHLD chỉ thực sự được nhận thức rõ khi vấn đề QHLD trong doanh nghiệp xuất hiện và ngày càng nổi lên gay gắt với đỉnh điểm là sự bùng phát của các cuộc đình công từ năm 2006 và tiếp tục diễn biến theo xu hướng ngày càng gia tăng về số vụ, số NLD tham gia và phức tạp về tính chất. Cơ quan chức năng, chính quyền địa phương vào cuộc tham gia giải quyết các vụ đình công. Nhà nước ban hành hàng loạt Chỉ thị, Quyết định, sửa đổi bổ sung chương 14 – Bộ Luật Lao động (về tranh chấp lao động và đình công) đã chứng minh sự đi sau thực tiễn về tư duy đối với lĩnh vực QHLD của bộ máy QLNN. Cho đến nay, tuy đã có sự chuyển đổi trong tư duy về QHLD trong nền kinh tế thị trường nhưng vẫn còn một khoảng cách khá xa giữa thực tiễn và công cụ quản lý trong lĩnh vực này (tất cả các cuộc đình công đều nằm ngoài quy định của pháp Luật).

2. Đổi mới quan điểm QLNN về QHLD trong doanh nghiệp nước ta hiện nay

Đây là giải pháp có ý nghĩa nền tảng để hoàn thiện QLNN về QHLD. Việc đổi mới trong nhận thức của Nhà nước về lĩnh vực này sẽ “dẫn dắt” cho những đổi mới của các bên tham gia QHLD ở các cấp đặc biệt ở cấp trực tiếp – cấp doanh nghiệp. Đổi mới quan điểm QLNN về QHLD được thực hiện với những điểm mấu chốt sau:

2.1. Quản lý Nhà nước về QHLD trong doanh nghiệp trên cơ sở xác định QHLD là một yếu tố của nền kinh tế thị trường, vận hành theo cơ chế thị trường và được Nhà nước quản lý bằng các công cụ kinh tế thị trường

Đổi mới căn bản nhận thức về thị trường lao động và các yếu tố của thị trường trong đó có QHLD trong doanh nghiệp. Trong nền kinh tế thị trường, định hướng XHCN thị trường lao động đã được chính thức thừa nhận là một trong những thị trường yếu tố sản xuất quan trọng nhất của hoạt động kinh tế. Theo đó QHLD trong doanh nghiệp tất yếu cũng trở thành một yếu tố của nền kinh tế thị trường, vận hành theo cơ chế thị trường và được QLNN bằng những công cụ của kinh tế thị trường.

QHLD doanh nghiệp trong kinh tế thị trường có bản chất là mối quan hệ được xây dựng trên cơ sở tương tác giữa NLĐ và NSDLĐ để xác định nghĩa vụ mỗi bên phải thực hiện và lợi ích mà mỗi bên được hưởng trong quá trình tương tác. Cơ sở để hai bên thực hiện quá trình xác định nghĩa vụ và quyền lợi đó là những mức tối thiểu được quy định trong pháp luật lao động như: lương tối thiểu, điều kiện làm việc, thời gian làm việc nghỉ ngơi,... Mục đích của quá trình đó là đạt được những thỏa thuận về quyền lợi cho NLĐ cao hơn những quy định tối thiểu.

QHLD doanh nghiệp trong cơ chế thị trường được vận hành theo cơ chế thị trường có nghĩa là ở đây Nhà nước chỉ có vai trò xác định các tiêu chuẩn tối thiểu, để tạo ra “rào cản” ngăn chặn những sai phạm của

NSDLĐ và bảo vệ NLĐ không bị rơi vào tình trạng bóc lột. Những tiêu chuẩn này chính là “quyền” của NLĐ. Còn những lợi ích mà NLĐ được hưởng chỉ được xác định bởi hai bên là NLĐ và NSDLĐ thông qua thương lượng, Nhà nước không thể can thiệp. Nhà nước không thiên về một bên là NLĐ mà cũng bảo vệ quyền lợi chính đáng của cả NSDLĐ. Như vậy, chất lượng QHLD trong doanh nghiệp như thế nào, ổn định hay không ổn định, hài hòa hay không hài hòa là do chính hai bên tham gia tự quyết định. Nếu hai bên đủ năng lực, vị thế để tiến hành đối thoại, thương lượng một cách hiệu quả thì QHLD trong doanh nghiệp sẽ ổn định và lợi ích của hai bên được hài hòa. Và ngược lại, nếu hai bên chưa đủ năng lực và vị thế để tiến hành tương tác một cách hiệu quả thì QHLD trong doanh nghiệp luôn ẩn chứa tính bất ổn, xung đột đó chính là mầm mống của tranh chấp lao động.

QHLD doanh nghiệp trong kinh tế thị trường được QLNN bằng những công cụ của kinh tế thị trường. Chưa ở đâu và chưa bao giờ QHLD trong doanh nghiệp lại được xây dựng bởi Nhà nước và pháp luật. Theo quan điểm đó thì kết quả tốt nhất cũng chỉ là Nhà nước mang lại quyền lợi ở mức tối thiểu cho NLĐ – mức độ mà như phân tích luôn ẩn chứa tranh chấp lao động. Thực tế ở các nước phát triển cho thấy Nhà nước cần can thiệp đúng lúc, đúng chỗ bằng công cụ pháp luật chứ không phải bằng công cụ hành chính đối với lĩnh vực QHLD doanh nghiệp. Đổi mới quan điểm của Nhà nước về QHLD trong doanh nghiệp phù hợp với nền kinh tế thị trường là điều cấp bách, cùng với điều đó là đổi mới công cụ QLNN sử dụng theo hướng thiết lập và vận hành QHLD doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường lành mạnh. Nhà nước phải thực hiện đúng và đủ 4 chức năng bao gồm: (i) Thiết lập mức chuẩn tối thiểu để bảo vệ NLĐ và đảm bảo thực thi những chuẩn này; (ii) Xây dựng một hành lang pháp lý để đảm bảo sự tương tác giữa hai bên trong QHLD được thực hiện một cách công bằng, minh bạch, hiệu quả; (iii) Cung cấp sự hỗ trợ kỹ thuật và đóng vai trò làm trung gian (Nhà nước tuyệt đối không

can thiệp) cho hai bên tiến hành đối thoại, thương lượng một cách hiệu quả; (iv) Thực hiện phán xử khi xảy ra tranh chấp lao động.

2.2. QLNN về QHLD trong doanh nghiệp phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế

Do tác động của hội nhập quốc tế, hệ thống các QHLD sẽ phải thay đổi mạnh mẽ để đáp ứng yêu cầu từ trong nội bộ cũng như áp lực từ bên ngoài Việt Nam. Điều cần nói trước tiên là gia nhập WTO có nghĩa là các tổ chức quốc tế như WTO và ILO sẽ theo dõi chặt chẽ sự tuân thủ của Việt Nam với các luật lệ thương mại và tiêu chuẩn lao động, cũng như các thông lệ quốc tế. Theo đánh giá của nhiều chuyên gia kinh tế cho rằng, áp lực từ bên ngoài này sẽ có sức nặng hơn so với áp lực nội bộ trong việc thúc đẩy Nhà nước Việt Nam phải thay đổi các thể chế và hệ thống luật lệ liên quan đến QHLD theo các tiêu chuẩn quốc tế. Mục đích là nhằm gia tăng tính minh bạch và hiệu quả hoạt động của thị trường lao động tại Việt Nam sau khi gia nhập WTO.

Bên cạnh áp lực quốc tế, áp lực nội bộ đang ngày càng tăng lên từ các nhóm lợi ích trong nước khi Việt Nam gia nhập WTO. Sức ép đó làm gia tăng mối xung đột giữa NSDLĐ với NLĐ chủ yếu là do sự xé nhỏ thị trường lao động hơn nữa, đi kèm với sự đa dạng hóa ngày càng tăng về quyền sở hữu, mô hình phân phối mới, và sự tái cơ cấu các ngành công nghiệp. Tranh chấp lao động là hiện tượng tự nhiên xuất hiện khi có sự hình thành và phát triển nhất định của QHLD, khi mà ở đó, những mâu thuẫn, những xung đột giữa NSDLĐ và NLĐ ở vào tình trạng cần có sự giải quyết. Bên cạnh nguyên nhân tự thân của các chủ thể tham gia QHLD thì theo các chuyên gia ILO: việc chưa thích ứng giữa hệ thống pháp luật lao động với những đòi hỏi mới trong QHLD doanh nghiệp cũng là nguyên nhân dẫn tới hệ quả đó. Vì vậy, để lành mạnh hóa QHLD buộc các cá nhân, tổ chức và Nhà nước phải điều chỉnh cho phù hợp với vai trò, trách nhiệm trong tình hình mới. Nguyên tắc đầu tiên và xuyên suốt

trong việc giải quyết những mâu thuẫn phát sinh trong QHLD là phải dùng các giải pháp về QHLD. Các biện pháp hành chính đơn thuần sẽ không thể giải quyết được tận gốc của vấn đề. Với vai trò điều tiết của mình, Nhà nước sử dụng các công cụ quản lý phù hợp nhằm thúc đẩy và tạo điều kiện để hai bên thực hiện các hình thức tương tác theo hướng:

- Tăng cường đối thoại xã hội, coi đối thoại xã hội vừa là công cụ để xây dựng QHLD lành mạnh (thông qua trao đổi thông tin, tham vấn và thương lượng giữa NLĐ và NSDLĐ) vừa là mục tiêu của quá trình tạo dựng QHLD (tạo ra cơ chế dân chủ để các bên tham gia).

- Người lao động có một “công cụ” và một “vũ khí”, nếu thương lượng là công cụ thì đình công là “vũ khí”. Đình công là vũ khí cuối cùng và chỉ sử dụng nó khi các công cụ khác không hiệu quả.

2.3. QLNN về QHLD phải kết hài hòa lợi ích của các chủ thể QHLD doanh nghiệp (NSDLĐ và NLĐ) và lợi ích quốc gia

Nhà nước như một chủ thể xã hội sáng tạo và hùng mạnh để quản lý quá trình kinh tế vĩ mô, nhằm hạn chế những khuyết tật của thị trường, đáp ứng yêu cầu phát triển. Chủ trương xây dựng hình thái kinh tế thị trường để thực hiện mục tiêu phát triển và từng bước quá độ đi lên CNXH là con đường để thực hiện chiến lược phát triển rút ngắn, thu hẹp khoảng cách tụt hậu và nhanh chóng hội nhập của Việt Nam. Trong con đường đó, các thể chế kinh tế của Nhà nước được thiết lập phải đảm bảo phân phối được thực hiện trên cơ sở mức độ đóng góp về lao động, thực hiện công bằng trong phân phối, nguyên tắc này cũng là cơ sở nền tảng của việc tạo lập và vận hành QHLD trong doanh nghiệp lành mạnh.

Bà Rose Marie Greve, Giám đốc ILO Việt Nam, cho rằng: “Mục tiêu hàng đầu của DN là lợi nhuận, còn NLĐ lại mong muốn hưởng một phần lợi nhuận. Do đó, khi xảy ra tranh chấp, ưu tiên hàng đầu là tìm mọi cách cân bằng lợi ích của cả hai phía”. Và điều mấu

chốt là QHLD được xác lập chủ yếu thông qua thương lượng, thoả thuận của chính các bên tham gia theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền, lợi ích hợp pháp của nhau và lợi ích chung của xã hội. Chính vì vậy, Nhà nước và hệ thống thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN về QHLD phải cho phép gắn kết hài hòa và chặt chẽ các lợi ích của NSDLĐ với lợi ích của NLD và toàn bộ nền kinh tế. Để đạt được điều đó quá trình ra quyết định của Chính phủ phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản sau:

Một là, tham khảo ý kiến các bên đối tác xã hội. Đối tượng điều chỉnh, đối tượng thụ hưởng lợi ích từ các chính sách đều là các đối tác xã hội. Do vậy, Nhà nước phải tham khảo ý kiến của các bên đối tác xã hội khi xây dựng chính sách, pháp luật.

Hai là, nhà nước là người quyết định cuối cùng. Trong các diễn đàn của QHLD, các bên có thể đưa ra hoặc cố gắng bảo vệ các quan điểm khác nhau, Nhà nước luôn là người quyết định cuối cùng vì Nhà nước là cơ quan duy nhất được ban hành và chịu trách nhiệm thực thi các chính sách kinh tế - xã hội. Cơ chế ra quyết định về QHLD của Nhà nước cũng có tác động mạnh đến sự đảm bảo lợi ích của các đối tác xã hội. Vì vậy cơ chế ra quyết định trong QLNN về QHLD được thực hiện kết hợp giữa các cơ chế:

Cơ chế phán quyết: Nhà nước căn cứ vào các thông tin có sẵn, cân nhắc và ra quyết định chính sách. Sau đó sẽ thông báo cho các bên đối tác của QHLD và các bên hữu quan.

Cơ chế trao đổi ý kiến: Nhà nước sẽ tổ chức lấy ý kiến tham khảo hoặc chia sẻ thông tin giữa các bên trước khi quyết định chính sách.

Cơ chế cùng quyết định: Cơ chế cùng ra quyết định có thể hiểu đồng nghĩa với việc chia sẻ trách nhiệm. Trách nhiệm về việc ra quyết định có thể được chia cho các bên đối tác thông qua các cơ quan và tổ chức ba bên được thiết lập theo luật định.

2.4. Quản lý Nhà nước về QHLD trong doanh nghiệp theo hướng đảm bảo tính nhất quán và thống nhất

Thể chế kinh tế thị trường XHCN phải

cho phép thực hiện xóa bỏ hoàn toàn mọi sự phân biệt đối xử theo hình thức sở hữu. Coi các thành phần kinh tế hoạt động theo pháp luật là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, bình đẳng trước pháp luật, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh, cùng phát triển lâu dài. Nhất quán trên quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về đổi mới chức năng QLNN về kinh tế nói chung, QLNN về QHLD doanh nghiệp nói riêng với các mục tiêu:

Thứ nhất là, không sử dụng đặc điểm sở hữu làm tiêu chí xác định đối tượng doanh nghiệp bị quản lý, đối tượng xây dựng chính sách quản lý và tổ chức bộ máy QLNN nói chung và QLNN về QHLD trong doanh nghiệp nói riêng.

Thứ hai là, tách bạch vai trò QLNN với quản lý của chủ sở hữu doanh nghiệp nhà nước cả về nội dung, phương thức quản lý, tổ chức bộ máy và triển khai thực hiện; chuyển từ can thiệp trực tiếp sang can thiệp gián tiếp trong việc phân bổ nguồn lực thông qua hệ thống pháp luật, kế hoạch, cơ chế chính sách và các công cụ điều tiết vĩ mô.

Thứ ba là, thống nhất sử dụng các công cụ quản lý trong QLNN về QHLD đối với các loại hình doanh nghiệp. Nhà nước cần thiết phải lựa chọn, áp dụng các công cụ quản lý phù hợp theo tiêu chí thống nhất áp dụng đối với tất cả các loại hình doanh nghiệp. Yêu cầu lựa chọn các công cụ quản lý nhà nước đối với quan hệ lao động là hạn chế hay giảm thiểu tác động chủ quan của nhà nước.

Thứ tư là, thống nhất đồng bộ và liên thông giữa nội dung QLNN với tổ chức bộ máy thực hiện; giữa pháp luật và chính sách; giữa quy định và triển khai thực hiện.

Thứ năm là, nâng cao hiệu quả và hiệu lực của QLNN bao gồm cả bộ máy (Bộ LĐTB&XH) cùng với các cơ quan đại diện cho các thiết chế đại diện, tư vấn, phán xử và hỗ trợ thuộc cấu trúc của QHLD (TLĐLĐ Việt Nam, VCCI, VCA, ủy ban QHLD, Tòa án lao động, Trọng tài; cơ quan hòa giải) và quá trình thực thi chức năng của các cơ quan QLNN đối với vấn đề QHLD.

QLNN về QHLD trong giai đoạn mới được thực hiện nhằm giảm thiểu sự phân biệt không hợp lý trong QLNN đối với các doanh nghiệp theo hình thức sở hữu. Nhưng trong những lĩnh vực hoặc doanh nghiệp đặc thù chấp nhận sự khác biệt hợp lý (nội dung, phương thức quản lý), trong QLNN về QHLD có thể thấy rõ vấn đề này trong những quy định về hạn chế đình công (Điều 175- BLLĐ) ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích; doanh nghiệp thiết yếu cho nền KTQD hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục Chính phủ quy định và hoãn hoặc ngừng đình công khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng (Điều 176 - BLLĐ)

Đổi mới QLNN đối với QHLD doanh nghiệp phải có tính kế thừa, thực hiện có lộ trình với các giải pháp đồng bộ. Trên con đường Đổi mới còn lâu dài, QLNN về QHLD phải thực hiện theo lộ trình, với các bước đi thích hợp gắn với đổi mới từng bước và tiến tới đổi mới toàn diện nội dung QLNN, phương thức QLNN, tổ chức bộ máy QLNN. Cụ thể như đối với khía cạnh tiền lương - một điểm nóng trong bất cứ cuộc bàn thảo nào giữa NSDLĐ và NLĐ ở nước ta hiện nay. Để tránh vi phạm cam kết với WTO là không phân biệt đối xử, có thể nói nền kinh tế Việt Nam chưa cho phép áp dụng lương tối thiểu đối với doanh nghiệp có vốn nước ngoài cho toàn bộ doanh nghiệp ở Việt Nam. Do đó cần phải có lộ trình cải cách, bước đầu tiên có thể là lấy lương tối thiểu cho công chức để làm chuẩn quyết định lương tối thiểu cho các doanh nghiệp có trên 10 người

lao động. Khó có thể áp dụng đại trà ngay tại thời điểm này mức lương tối thiểu cho toàn bộ nền kinh tế nếu như Nhà nước không muốn tạo thêm thất nghiệp, và khi người lao động sẵn sàng làm thêm để tăng thu nhập.

Tóm lại, quan hệ lao động trong doanh nghiệp ở nước ta đang bước vào một giai đoạn mới với nhiều thách thức. Chỉ thị số 22-CT/T.Ư (ngày 05/6/2008) của Ban bí thư đã khẳng định rõ quyết tâm của Đảng và Nhà nước trong việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Trong chuỗi các biện pháp liên hoàn đặt nền móng cho các điều kiện cần và đủ để có được QHLD lành mạnh thì đổi mới quan điểm của QLNN về QHLD có ảnh hưởng mang tính "soi đường tư tưởng" cho mọi hành vi của các đối tác trong QHLD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Bí thư - Chỉ thị số 22-CT/T.Ư (ngày 05/6/2008) về "Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp"
- Ban doanh nghiệp - Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương, Tài liệu hội thảo "Đổi mới quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp không phân biệt hình thức sở hữu", Hà Nội, tháng 05 năm 2006
- Đinh Văn Ân - Lê Xuân Bá (2006), *Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.