

Một số xu hướng vi phạm pháp luật lao động trong các doanh nghiệp

NGUYỄN TIỆP

Trong nền kinh tế thị trường, việc áp dụng các quy định pháp luật lao động hiệu quả vào thực tiễn có tác động rất lớn đến sự phát triển nhanh, bền vững của nền kinh tế. Đó là yêu cầu quan trọng của việc xây dựng quan hệ lao động mới lành mạnh, nhằm hướng tới đảm bảo các quyền, lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động trong nền kinh tế thị trường hội nhập quốc tế. Vì vậy, tổng kết các mặt tích cực của việc áp dụng luật pháp lao động và phát hiện các xu hướng vi phạm để hoàn thiện, điều chỉnh cho phù hợp là yêu cầu đặt ra của thực tiễn và là đòi hỏi đối với công tác nghiên cứu.

Từ kết quả các cuộc điều tra, thanh tra trong việc thực hiện Bộ Luật Lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong các năm gần đây, có thể rút ra một số xu hướng vi phạm pháp luật lao động thường gặp trong thực tế từ phía người sử dụng lao động và người lao động như sau:

1. Các vi phạm từ phía người sử dụng lao động

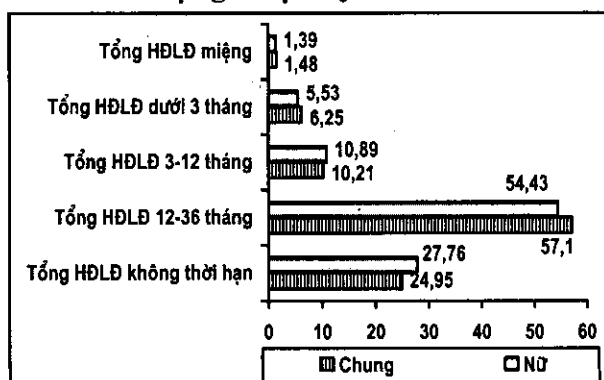
1.1. Hợp đồng lao động

Trong thực tế các doanh nghiệp thường có những sai phạm về giao kết hợp đồng lao động và thực hiện các nội dung đã giao kết với người lao động ở những nội dung như:

- Giao kết hợp đồng miệng thay cho việc giao kết bằng văn bản: tùy theo mức độ biến động lao động ở doanh nghiệp mà mức độ sai phạm này là khác nhau. Trong các doanh nghiệp thuộc loại hình dệt may, da giày... do đặc điểm sản xuất kinh doanh mùa vụ, theo đơn đặt hàng, không thể chủ động về số lượng lao động, do đó một số chủ sử dụng lao động không muốn giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản mà chỉ giao kết bằng miệng để có thể dễ dàng chấm dứt hợp đồng lao động khi không có việc làm. Kết quả điều tra tại 5 tỉnh/thành phố của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2005, 2006) cho thấy, trong doanh nghiệp FDI: tỷ lệ lao động

được ký 2 loại hợp đồng miệng và ngắn hạn dưới 3 tháng chiếm tỷ trọng khoảng 6%, số lao động làm việc trong các doanh nghiệp được ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản là 94%. Cụ thể các loại (hợp đồng lao động) HĐLĐ được ký kết như sau:

BIỂU ĐỒ 1: Các loại hợp đồng lao động được ký kết (%)



- Người sử dụng lao động thường giao kết hợp đồng lao động 3 tháng, 6 tháng, dưới 1 năm đối với các công việc có tính chất thường xuyên, công việc có tính ổn định từ 1 năm trở lên không xác định được thời gian kết thúc (theo quy định của Luật Lao động, lao động loại này phải ký hợp đồng lao động dài hạn), khi hết hạn hợp đồng lại ký hợp

Nguyễn Tiếp, PGS, TS, Trường Đại học Lao động-Xã hội.

đồng mới với thời hạn như vậy theo kiểu ký kết "chuối".

- Nội dung của bản hợp đồng lao động thường ghi chép thiếu cụ thể về quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động. Trong các hợp đồng lao động không quy định khối lượng, tiêu chuẩn công việc mà người lao động phải hoàn thành trong ca, tuần, tháng làm việc; hợp đồng về tiền lương chỉ ghi hệ số lương, không ghi rõ tiền lương mà người lao động được hưởng. Các nội dung bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội, ngày nghỉ hàng năm, phúc lợi được hưởng chỉ ghi theo quy định hiện hành, thiếu cụ thể.

- Trong hợp đồng lao động ghi những điều khoản không phù hợp với nội dung của quan hệ lao động, có trường hợp trái với quy định của pháp luật lao động. Ví dụ, có bản hợp đồng lao động chỉ cho phép lao động nữ sinh con sau 22 tuổi và sau 2 năm làm việc tại doanh nghiệp...

- Việc tạm chuyển người lao động làm việc khác trái nghề thường có khoảng thời gian dài hơn khoảng thời gian mà pháp luật cho phép.

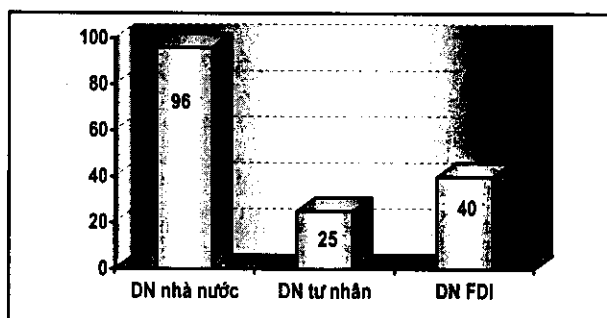
- Trên thực tế có không ít trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động một cách tùy tiện, không theo các điều kiện, trình tự quy định của pháp luật lao động.

- Hầu hết các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong sản xuất, kinh doanh thường không thực hiện việc trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm cho người lao động. Những doanh nghiệp đã thực hiện việc trả trợ cấp thôi việc thì tính không đủ cho người lao động, không tính thời gian học nghề, tập nghề...

1.2. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

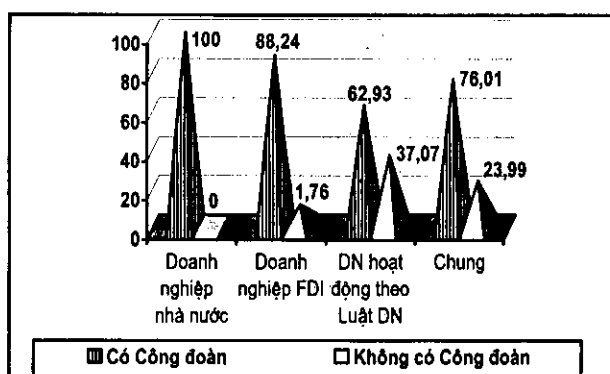
Theo báo cáo của Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, thỏa ước lao động tập thể chưa được ký kết đầy đủ trong tất cả các loại hình doanh nghiệp như trong biểu sau:

BIỂU ĐỒ 2: Tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể (%TSDN)



Trong đó, nguyên nhân quan trọng là do tại nhiều doanh nghiệp chưa có tổ chức công đoàn, có thể thấy qua biểu sau (kết quả điều tra về lao động tiền lương, năng suất lao động, Bộ LĐTBXH, 2005,2006):

BIỂU ĐỒ 3: Tổ chức công đoàn trong các loại hình doanh nghiệp (%)



Như vậy, có tình hình chung là trong đa số các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp ngoài quốc doanh chưa có thỏa ước lao động tập thể. Trong khi, việc xây dựng thỏa ước lao động tập thể của nhiều doanh nghiệp thường nặng về hình thức, để đối phó với cơ quan chức năng (đặc biệt là đối phó với tổ chức công đoàn cấp trên). Do đó, thỏa ước lao động tập thể trong các doanh nghiệp ít có nội dung thỏa thuận mới có lợi hơn cho người lao động, chỉ ghi lại những nội dung đã được pháp luật lao động quy định. Những nội dung thỏa thuận trái với quy định của pháp luật rất đa dạng, như về các hình thức kỷ luật cảnh cáo, phê bình, ghi lỗi trái với pháp luật lao động, thỏa thuận ca làm việc

ban ngày quá 12 giờ/ca (gồm cả thời gian làm thêm cho phép)...

1.3. Tiền lương

Vi phạm quy định tiền lương khá đa dạng, phức tạp, phổ biến và thường tập trung vào các nội dung sau:

- Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu Nhà nước quy định: tỷ lệ lao động có mức lương thực trả thấp hơn mức lương tối thiểu quy định của Nhà nước năm 2005 khoảng 1,2% và năm 2006 là 0,7% (kết quả điều tra của Bộ LĐTBXH). Sai phạm này thường xảy ra đối với các doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, lệ thuộc vào mùa vụ hoặc đơn đặt hàng, ví dụ như các doanh nghiệp thuộc loại hình dệt may, kinh doanh khách sạn, du lịch... Thường thì ở những tháng có nhiều đơn hàng hoặc vào mùa vụ, người lao động được trả lương bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu, nhưng ở những tháng ít việc làm, người lao động được trả lương thấp hơn nhiều so với mức lương tối thiểu, mặc dù người sử dụng lao động vẫn huy động người lao động làm việc đủ ngày công trong tháng.

- Trả lương bằng mức tối thiểu đối với lao động đã qua đào tạo: mặc dù một bộ phận người lao động được sử dụng đúng ngành nghề được đào tạo và hoàn thành khối lượng, chất lượng sản phẩm, nhưng người sử dụng lao động vẫn thỏa thuận trong hợp đồng lao động trả công lao động bằng mức lương tối thiểu (trong doanh nghiệp FDI, 51,42% doanh nghiệp có sai phạm này).

- Pháp luật lao động bắt buộc doanh nghiệp phải xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động để làm căn cứ trả công cho người lao động; tuy nhiên, quy định này chưa được đa số các doanh nghiệp thực hiện (53,5% doanh nghiệp chưa có thang bảng lương), đặc biệt là trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ngoài quốc doanh.

- Không trả lương làm thêm giờ theo quy định cho lao động làm việc vào ngày thường, ngày nghỉ, ngày lễ: một số doanh nghiệp

không trả lương làm thêm giờ bằng 150%, 200%, 300% vào ngày thường, chủ nhật, ngày lễ cho người lao động theo quy định (khoảng 20% doanh nghiệp FDI).

- Đa số các doanh nghiệp bố trí làm việc theo ca, trong đó các loại hình làm việc như bảo vệ, phục vụ điện, nước... phải làm việc ban đêm nhưng chưa được người sử dụng lao động trả lương làm việc ban đêm ít nhất bằng 130% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương của công việc đang làm vào ban ngày (9,41% doanh nghiệp FDI).

- Không trả lương cho thời gian lao động nữ nghỉ để làm vệ sinh kinh nguyệt, cho con bú trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi... (51,17% doanh nghiệp FDI).

1.4. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Các vi phạm của người sử dụng lao động thường gặp là:

- Thời gian nghỉ giữa ca chưa được các doanh nghiệp chú ý thực hiện, có nhiều doanh nghiệp chỉ cho phép người lao động nghỉ giữa ca ngày là 15 - 20 phút (ngắn hơn thời gian quy định của pháp luật lao động), đặc biệt là trong những khoảng thời gian đòi hỏi phải gấp rút hoàn thành công việc. Một số doanh nghiệp sử dụng lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nhưng không áp dụng thời gian nghỉ hàng năm là 14 hoặc 16 ngày (chưa kể thâm niên) cho người lao động mà áp dụng chung trong toàn doanh nghiệp là 12 ngày. Một số doanh nghiệp lại không căn cứ vào thâm niên làm việc tại doanh nghiệp để tính thời gian nghỉ hàng năm cho người lao động.

- Thực hiện không đúng các quy định về thời giờ nghỉ ngơi cho lao động nữ nghỉ để làm vệ sinh kinh nguyệt (14% doanh nghiệp FDI). Ngoài ra, các doanh nghiệp thường vi phạm thời gian nghỉ thai sản đối với lao động nữ làm các công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm việc ở nơi xa xôi hẻo lánh hoặc sinh đôi.

- Thực hiện không đúng quy định về thời gian làm việc cho lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi (14% doanh nghiệp FDI). Sai phạm này thường xảy ra đối với các doanh nghiệp gia công hàng xuất khẩu, sản xuất có tính thời vụ. Vào thời gian sản xuất cao điểm, người sử dụng lao động huy động cả lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 trở đi, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm, là điều mà pháp luật không cho phép.

1.5. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Thực tế cho thấy, đa số doanh nghiệp hiện nay đều đang lúng túng trong việc xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất. Việc xử lý kỷ luật lao động và yêu cầu bồi thường trách nhiệm vật chất thường sai cả về trình tự, thủ tục và hình thức. Các sai phạm thường gặp là:

- Trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (nhất là các doanh nghiệp nhỏ) chưa chú trọng xây dựng nội quy lao động, hoặc có xây dựng nhưng nội dung sơ sài, không thể hiện rõ tư tưởng quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Ở những doanh nghiệp này, người sử dụng lao động xây dựng nội quy lao động với những quy định thiếu cụ thể, tạo điều kiện cho họ có thể thực hiện việc xử lý theo cách riêng của mình, mặc dù đó là những quy định không phù hợp thậm chí trái với quy định của pháp luật lao động.

- Nội dung của nội quy lao động không phù hợp với quy định của pháp luật: hầu hết bản nội quy lao động mà các doanh nghiệp xây dựng và đã được đăng ký tại cơ quan quản lý về lao động cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đều có những quy định không phù hợp với quy định của pháp luật lao động. Các sai phạm phổ biến nhất là quy định các hình thức xử lý kỷ luật không đúng với quy định của pháp luật lao động - như cảnh cáo, buộc thôi việc, coi tạm đình chỉ công việc là một hình thức xử lý kỷ luật lao động.

- Nhiều bộ hồ sơ xử lý kỷ luật chỉ có biên bản họp kỷ luật và quyết định xử lý kỷ luật lao động, chưa chứng minh được lỗi của người lao động, chưa có bản tự kiểm điểm của người lao động hoặc chưa có biên bản vi phạm...

- Dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay cho xử lý kỷ luật lao động được sử dụng ở một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Trong các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài nói riêng ít áp dụng chế độ bồi thường vật chất, xuất phát từ thực tế ít khi người lao động làm thiệt hại của doanh nghiệp đến mức phải bồi thường trách nhiệm vật chất; bản thân người lao động cũng cố gắng để không làm thiệt hại tài sản của doanh nghiệp, vì ngoài việc phải bồi thường trách nhiệm vật chất, vi phạm còn dẫn đến khả năng không được người sử dụng lao động tiếp tục ký kết hợp đồng lao động.

1.6. Bảo hiểm xã hội

Theo quy định của pháp luật, đối với lao động làm việc theo loại hợp đồng có thời hạn từ 3 tháng trở lên, người lao động phải được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Tuy nhiên, trên thực tế việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động của các doanh nghiệp về công tác này còn nhiều hạn chế, cụ thể là:

- Doanh nghiệp không đóng (trốn đóng) bảo hiểm xã hội bằng cách ký hợp đồng lao động có thời hạn 1 đến dưới 3 tháng, hết hạn hợp đồng lại ký tiếp.

- Doanh nghiệp nợ tiền bảo hiểm xã hội, thậm chí vẫn thu 5% tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của người lao động nhưng không nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Theo báo cáo của cơ quan chức năng, năm 2007 nợ đọng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp toàn quốc là 1200 tỷ đồng, trong đó chiếm tỷ lệ lớn là của doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước.

- Trong thu và nộp bảo hiểm y tế, do quy định còn cứng nhắc, phiền hà về thủ tục,

nên bảo hiểm y tế chưa thật sự thu hút người lao động tham gia.

- Doanh nghiệp chưa chi trả đủ lương và các chi phí chữa trị vì tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho người lao động (18,23% doanh nghiệp FDI có vi phạm).

- Doanh nghiệp chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm của doanh mình về làm các thủ tục nhằm đảm bảo quyền lợi về bảo hiểm xã hội cho người lao động như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí hoặc tử tuất (10% doanh nghiệp FDI có vi phạm).

1.7. Bảo hộ lao động và an toàn, vệ sinh lao động

- Đối với những ngành sản xuất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động thì việc tổ chức huấn luyện an toàn lao động cho người lao động được thực hiện tương đối nề nếp. Nhưng những ngành sản xuất khác thì việc tổ chức huấn luyện an toàn lao động hàng năm cho người lao động chưa được chú trọng (18,23% doanh nghiệp FDI). Trong các doanh nghiệp này, đa số người lao động làm việc chưa được hướng dẫn, thông báo về những quy định, biện pháp làm việc an toàn, vệ sinh và những khả năng tai nạn cần đề phòng, đặc biệt là trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

- Chưa thực hiện việc khám sức khỏe định kỳ hoặc khám chưa đủ cho người lao động: sai phạm này có tính chất phổ biến ở các doanh nghiệp làm ăn thua lỗ hoặc gặp khó khăn trong sản xuất, kinh doanh (trong khu vực doanh nghiệp FDI có 82,9% doanh nghiệp có vi phạm). Người sử dụng lao động thường chỉ tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động vài năm một lần nhằm giảm bớt chi phí.

- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động chưa đủ hoặc chưa trang bị: các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh mà đặc điểm sản xuất là mức độ công nghiệp không cao thường ít quan tâm đến công tác trang bị bảo hộ lao động cho người lao động. Những

doanh nghiệp khác thì thường trang bị bảo hộ lao động không đầy đủ cho người lao động như thiếu găng tay, khẩu trang, ủng...(7,05% doanh nghiệp FDI).

- Tại các doanh nghiệp có những công việc mà điều kiện lao động có các yếu tố bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, rung, ồn, ẩm và các yếu tố có hại khác cũng chưa được người sử dụng lao động quan tâm cải thiện đúng mức (24,11% doanh nghiệp FDI).

- Khi sử dụng các máy móc, thiết bị, người sử dụng lao động thường không quan tâm đến việc che chắn ở những bộ phận dễ gây nguy hiểm mà chỉ quan tâm đến tình trạng vận hành của thiết bị, máy móc đó (18,82% doanh nghiệp FDI). Vì vậy, tai nạn lao động khi vận hành thiết bị, máy móc có các bộ phận dễ gây nguy hiểm là rất lớn. Nơi có yếu tố độc hại, nguy hiểm chưa có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động để giúp cho người lao động phòng ngừa tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.

- Một bộ phận lớn doanh nghiệp chưa thực hiện việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho lao động làm công việc nguy hiểm, độc hại, trong điều kiện không đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh lao động và đối với số doanh nghiệp đã thực hiện việc bồi dưỡng thì cũng chưa thực hiện việc bồi dưỡng bằng hiện vật mà bồi dưỡng bằng tiền (20,58% doanh nghiệp).

- Theo quy định của pháp luật lao động, người lao động bị mắc bệnh nghề nghiệp phải có hồ sơ sức khỏe riêng biệt để theo dõi. Nhưng sau khi người lao động được khám sức khỏe định kỳ, người sử dụng lao động không lập hồ sơ theo dõi riêng để có biện pháp điều trị, khắc phục hoặc ngăn chặn bệnh nghề nghiệp cho người lao động (4,7% doanh nghiệp).

- Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ nhưng không có chỗ thay quần áo, buồng tắm, buồng vệ sinh nữ.

1.8. Thực hiện các quy định riêng đối với lao động chưa thành niên

Các doanh nghiệp thường vi phạm thuộc các hành vi dưới đây:

- Không lập sổ theo dõi riêng số lao động chưa thành niên trong doanh nghiệp.

- Sử dụng lao động dưới 15 tuổi vào làm việc ở những nghề, công việc có quy định cấm.

- Sử dụng lao động dưới 15 tuổi đối với những nghề, công việc được sử dụng lao động loại này nhưng không được sự đồng ý của cha mẹ hoặc người đỡ đầu.

- Sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm, tiếp xúc với chất độc hại hoặc chỗ làm việc, công việc có ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ.

- Sử dụng lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc ban đêm trong một số nghề, công việc mà pháp luật cấm.

- Chưa thực hiện đầy đủ quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi đối với lao động chưa thành niên quy định của Bộ luật Lao động.

2. Các vi phạm từ phía người lao động

Trong một số trường hợp nhất định, người lao động cũng vi phạm pháp luật lao động. Có thể liệt kê các hình thức vi phạm thường gặp từ phía người lao động như:

- Do sức ép về việc làm nên người lao động vẫn ký kết với người sử dụng lao động loại hợp đồng lao động có thời hạn xác định mặc dù công việc mà người lao động đảm nhận mang tính chất thường xuyên, ổn định lâu dài. Đồng thời, nội dung trong bản hợp đồng lao động chưa quy định cụ thể quyền lợi của người lao động nhưng họ vẫn ký kết.

- Người lao động không từ chối nhận nhiệm vụ khi người sử dụng lao động điều chuyển sang làm việc khác trái nghề với thời gian dài hơn so với quy định của pháp luật lao động, thậm chí chuyển hẳn sang làm việc khác mà hai bên không thương lượng và ký kết hợp đồng lao động mới.

- Một số người lao động không muốn tham gia bảo hiểm xã hội vì lợi ích trước mắt, để hàng tháng nhận được một khoản

thu nhập lớn hơn so với phải tham gia bảo hiểm xã hội.

- Nhiều trường hợp người lao động đã được trang bị bảo hộ lao động đầy đủ nhưng vẫn không sử dụng bảo hộ lao động đã được trang bị.

- Người lao động làm các công việc nguy hiểm, độc hại không muốn được bồi dưỡng bằng hiện vật mà muốn được cấp bằng tiền.

3. Một số nguyên nhân vi phạm pháp luật lao động trong các doanh nghiệp

3.1. Về phía người sử dụng lao động

- Muốn nâng cao lợi nhuận ngày càng nhiều cho doanh nghiệp, nên vi phạm đến quyền lợi chính đáng của người lao động.

- Cố tình trốn tránh các nghĩa vụ, trách nhiệm đã được pháp luật quy định đối với người lao động.

- Một số doanh nghiệp còn khó khăn trong sản xuất kinh doanh.

- Hiểu biết pháp luật lao động của một bộ phận người sử dụng lao động còn hạn chế, còn có hiện tượng xem nhẹ pháp luật lao động, đặc biệt là trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

- Người sử dụng lao động nước ngoài chưa hội nhập vào văn hóa, phong tục, tập quán của người Việt Nam để nâng cao hiệu quả quản lý lao động.

- Nhà nước chưa xử lý nghiêm khắc những hành vi vi phạm pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

3.2. Về phía người lao động

- Nhận thức cũng như hiểu biết pháp luật của người lao động còn nhiều hạn chế. Sự hiểu biết pháp luật của người lao động phụ thuộc vào trình độ văn hóa, chuyên môn và thời gian công tác. Trình độ càng cao và thâm niên càng dài thì càng nắm luật do có khả năng, có nhu cầu tìm hiểu và có sự nỗ lực bản thân. Theo kết quả một cuộc điều tra của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, chỉ có 2,68% số người có trình độ cao đẳng,

đại học là không biết đến Bộ luật Lao động, trong khi tỷ lệ này ở những người có trình độ trung học chuyên nghiệp là 5,53% và ở lao động phổ thông là 31,09%; chỉ có chưa đến 10% người lao động có thời gian làm việc dưới 12 tháng là có hiểu biết về pháp luật lao động, trong khi con số này ở những người có thâm niên công tác trên 60 tháng là 41%. Nguyên nhân là do thiếu các hình thức phổ biến pháp luật lao động hiệu quả, người lao động chưa thấy rõ được tầm quan trọng của hiểu biết luật pháp lao động.

- Một bộ phận người lao động chưa có tác phong công nghiệp và tinh thần kỷ luật cao, trình độ tay nghề còn hạn chế, chưa đáp ứng được những đòi hỏi của lao động công nghiệp hiện đại.

- Đời sống của người lao động có nhiều khó khăn, nên họ cần làm thêm giờ, kể cả làm thêm giờ trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, mức thù lao thấp không tương xứng với sức lao động...

3.3. Về phía các cơ quan quản lý Nhà nước

Công tác thanh kiểm tra thực hiện chưa thường xuyên; số doanh nghiệp được thanh tra chồng chéo; chất lượng, hiệu quả, hiệu lực các cuộc thanh tra chưa cao. Việc vi phạm pháp luật lao động tại các doanh nghiệp khá phổ biến nhưng việc xử phạt hành chính đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động là rất ít.

3.4. Về phía Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

- Công tác huấn luyện, tuyên truyền, tư vấn cho giới chủ chưa được nhiều. Trong thực tế công việc này chủ yếu do các cơ quan quản lý Nhà nước và hệ thống công đoàn cơ sở thuộc Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam thực hiện.

- Chưa đầu tư nghiên cứu những khó khăn của doanh nghiệp trong hoạt động kinh doanh để có những ý kiến đóng góp với doanh nghiệp cũng như những đề xuất với Nhà nước.

- Là cơ quan mang tính chất hiệp hội nhưng chưa thường xuyên tập hợp các doanh nghiệp để trao đổi thông tin, kinh nghiệm quản lý và thực hiện hiệu quả pháp luật lao động.

3.5. Về phía Công đoàn

- Các thành viên ban chấp hành công đoàn hiểu biết ít về Luật Công đoàn, Bộ luật Lao động và pháp luật khác.

- Thời gian và điều kiện làm việc của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp bị hạn chế, do chủ doanh nghiệp ít tạo điều kiện.

- Một số công đoàn ngành và công đoàn địa phương ít quan tâm đầy đủ đến hoạt động của tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp.

- Tổ chức công đoàn cơ sở chưa phát huy cao vai trò của mình trong việc theo dõi, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

4. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động trong các doanh nghiệp

4.1. Hoàn thiện khung pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động

Trong những năm gần đây việc hoàn thiện pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động đã được Nhà nước quan tâm, tuy nhiên vẫn còn những vấn đề cần phải tiếp tục hoàn thiện là:

- Khắc phục tình trạng văn bản ban hành không phù hợp với thực tiễn, nhiều nội dung trùng lặp của các văn bản khác, dẫn đến khó khăn khi thực hiện hoặc hướng dẫn văn bản mang tính chung chung, thiếu cụ thể có thể hiểu theo nhiều hướng khác nhau.

- Các văn bản hướng dẫn dưới luật chưa kịp thời, luật đã ban hành có hiệu lực, nhưng không có văn bản dưới luật hướng dẫn, văn bản hướng dẫn luật chậm, đây là tình trạng khá phổ biến hiện nay.

- Những quy định không phù hợp với nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế phải được xem xét, điều chỉnh, sửa đổi kịp thời.

4.2. Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về lao động

- Nhà nước cần hỗ trợ cơ sở vật chất, kinh phí và nhân lực để hình thành hệ thống tư vấn pháp luật lao động ở các địa phương. Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh đã có các trung tâm tư vấn pháp luật lao động trực thuộc Liên đoàn Lao động và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, gần đây mới thêm một trung tâm tư vấn của dự án Quan hệ Lao động ILO/Việt Nam. Các tỉnh khác, nhất là vùng sâu vùng xa, chưa thành lập những trung tâm này, rất khó khăn cho người lao động khi muốn xin tư vấn. Ngoài hệ thống tư vấn, các cuộc thi tìm hiểu kiến thức pháp luật lao động được các đơn vị như Liên đoàn Lao động, Thành đoàn, Đài truyền hình... phối hợp tổ chức cũng rất cần được phát huy bởi nó thật sự bổ ích và hiệu quả. Nhà nước cần tạo điều kiện cho người sử dụng lao động nước ngoài tiếp cận hệ thống pháp luật lao động Việt Nam một cách dễ dàng hơn - bằng cách cho chuyển ngữ hệ thống này sang các ngôn ngữ phổ biến như tiếng Anh, tiếng Hoa, tiếng Nhật, tiếng Hàn... và cung cấp rộng rãi cho họ. Trong công tác tuyên truyền và phổ biến luật pháp lao động, cần đặc biệt chú ý phát huy vai trò to lớn của các trung tâm dịch vụ việc làm và các cơ sở dạy nghề, vì đây là các tổ chức có mối liên hệ thường xuyên với người lao động và người sử dụng lao động.

- Tăng cường thanh tra, giám sát, xử phạt vi phạm pháp luật quan hệ lao động, cần tập trung vào:

+ Trước thách thức của sự đổi mới và phát triển công nghệ, của quá trình hội nhập và toàn cầu hóa kinh tế, việc bổ sung và nâng cao trình độ của lực lượng thanh tra viên là không thể trì hoãn. Muốn tăng cường chất lượng của lực lượng thanh tra thì phải đổi mới tuyển dụng, đào tạo và có chính sách đãi ngộ tương xứng. Xác định các nội dung đào tạo cần thiết để cung cấp kiến thức chuyên môn, kiến thức pháp luật,

ng nghiệp vụ thanh tra, ngoại ngữ, tin học và các lĩnh vực liên quan khác. Sau khi đánh giá toàn diện thực trạng nguồn nhân lực thanh tra, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền cần đề xuất các dạng đào tạo cho phù hợp: đào tạo mới, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, bồi dưỡng nghiệp vụ.

+ Trong thanh tra cần xác định và tập trung thanh tra vào những nơi có nguy cơ cao về vi phạm pháp luật - như khu vực doanh nghiệp dệt may, da giày, xây dựng, các công ty...

+ Hàng năm các cơ quan chức năng cần tổ chức các cuộc giám sát chính sách, luật pháp về lao động, việc làm với sự tham gia tích cực của các tổ chức công đoàn. Có như vậy thì hoạt động giám sát mới thực sự góp phần đưa các chính sách pháp luật vào thực tiễn, đồng thời giúp các cơ quan hữu trách nhìn ra các khiếm khuyết để điều chỉnh và hoàn thiện những chính sách này.

- Để điều tiết quan hệ lao động có hiệu quả, rất cần những biện pháp chế tài mạnh, kiên quyết như: phạt tiền, đình chỉ kinh doanh, rút giấy phép, thậm chí có thể xử lý hình sự nếu vi phạm nghiêm trọng.

4.3. Củng cố và thực hiện hiệu quả cơ chế ba bên ở Việt Nam

Nhu cầu khách quan về dung hòa và điều tiết lợi ích giữa các bên với Nhà nước dẫn đến sự ra đời của cơ chế này. Theo đó, Chính phủ, đại diện của người sử dụng lao động và đại diện của người lao động cùng nhau trao đổi, thảo luận, bàn bạc, đóng góp ý kiến nhằm giải quyết phù hợp và hiệu quả mọi vấn đề quan hệ lao động, đảm bảo lợi ích của các bên trong sự ổn định, hài hòa. Vấn đề đặt ra là nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ chế này để tạo nên và duy trì được một môi quan hệ dân chủ, bình đẳng thật sự, để pháp luật có tính khả thi, hạn chế được mâu thuẫn và điều tiết hài hòa các lợi ích khác nhau trong quan hệ lao động. Ngoài ra, cần thiết nâng cao năng lực, sự công tâm, tinh thần trách nhiệm, tính hiệu quả hoạt động của đại diện ba bên.

4.4. Tăng cường đối thoại xã hội trong doanh nghiệp

Tăng cường đối thoại xã hội chính là thể hiện nét văn hóa "nói thẳng nói thật", văn hóa "chia sẻ", văn hóa "đồng lòng" trong doanh nghiệp. Đối thoại xã hội thúc đẩy tốc độ trao đổi thông tin và cải thiện chất lượng thông tin. Đây là hình thức để doanh nghiệp, công đoàn lắng nghe ý kiến đóng góp của người lao động, từ đó điều chỉnh lại các chủ trương, chính sách, hoạt động cho phù hợp, thiết thực hơn. Có thể sắp xếp các buổi gặp gỡ, trao đổi trực tiếp hàng tháng, quý... giữa người lao động với doanh nghiệp, người lao động với công đoàn, công đoàn với doanh nghiệp. Đối thoại xã hội còn được thể hiện qua nhiều kênh thông tin nội bộ, phong phú và đa dạng: hội họp, báo cáo, tờ tin lưu hành nội bộ, đặt câu hỏi cho người lãnh đạo cao nhất...

4.5. Thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (Corporate Social Responsibility - CSR)

Là thực hiện những quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp trong thực hiện một số nội dung chủ yếu liên quan tới lĩnh vực tiêu chuẩn lao động và môi trường. Những nội dung này thường được cụ thể hóa thành các bộ quy tắc ứng xử (tiêu chuẩn SA 8000...). Một thuận lợi lớn cho các doanh nghiệp Việt Nam khi thực hiện CSR là pháp luật lao động của Việt Nam được đánh giá là tiến bộ, một số chỉ tiêu của các bộ quy tắc ứng xử đã được cụ thể hóa trong Bộ luật Lao động. Như vậy, khi doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định trong Bộ luật Lao động thì đồng thời cũng đã thực hiện được một phần trách nhiệm xã hội đối với người lao động.

4.6. Nâng cao vai trò của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam trong thúc đẩy thực hiện pháp luật lao động

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam cần thiết thường xuyên tổ chức nghiên cứu tổng hợp các kiến nghị của doanh nghiệp để phản ánh đúng, kịp thời; kiến nghị và tham mưu cho Nhà nước những vấn đề về luật pháp, chính sách lao động. Tích cực hoạt

động tư vấn, hỗ trợ cần thiết cho doanh nghiệp và bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Nỗ lực trợ giúp các doanh nghiệp giải quyết bất đồng, tranh chấp thông qua thương lượng, hòa giải hoặc trọng tài, trợ giúp tổn thất chung khi có yêu cầu.

4.7. Nâng cao vai trò của công đoàn trong thúc đẩy thực hiện pháp luật lao động

- Có biện pháp thiết thực để tuyên truyền pháp luật lao động và Luật Công đoàn cho người lao động.

- Tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn, vận động để mọi doanh nghiệp đều thành lập tổ chức công đoàn.

- Các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp cần phát huy cao vai trò của mình trong việc theo dõi, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động của người sử dụng lao động.

- Để bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của người lao động, công đoàn cần phải có những cán bộ có chất lượng. Hoạt động công đoàn là một hoạt động đặc thù, đòi hỏi phải tìm kiếm những người có khả năng thật sự. Họ phải hiểu biết rộng, có khả năng giao tiếp, có nhân tâm, biết thu phục lòng người, can đảm và chấp nhận dấn thân. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn về nội dung, phương pháp, nghiệp vụ hoạt động từ lâu đã được công đoàn các cấp rất quan tâm. Bên cạnh các khóa đào tạo cán bộ công đoàn có trình độ đại học, cần mở các khóa đại học tại chức ngành "quản trị kinh doanh" với đủ các đơn vị học trình về quản trị kinh doanh, có bổ sung thêm một số môn bồi dưỡng nghiệp vụ công đoàn. Các khóa học ngắn hạn cũng cần thường xuyên được công đoàn cấp trên cơ sở hoặc các cơ quan quản lý lao động đứng ra tổ chức./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- 1- Điều tra lao động, tiền lương, thu nhập và bảo hiểm xã hội trong các loại hình doanh nghiệp, Bộ LĐTBXH, 2005, 2006.

- 2- Các báo cáo về thanh tra lao động trong các doanh nghiệp từ năm 1995 đến nay, Bộ LĐTBXH.