

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

NGUYỄN THỊ KIM PHỤNG. *Pháp luật lao động đối với người lao động trong kinh tế thị trường ở Việt Nam*

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã: 62.38.50.01

Sau hai mươi năm thực hiện việc chuyển đổi, xây dựng và phát triển nền kinh tế thị trường (KTMT), Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng khích lệ về phát triển kinh tế và xã hội. Cùng với sự phát triển đó, cũng đồng thời phát sinh nhiều vấn đề cần phải giải quyết theo những quan điểm phù hợp với yêu cầu của KTMT. Một trong những vấn đề đó là phát triển thị trường lao động, điều chỉnh quan hệ lao động hiệu quả, đặc biệt là bảo vệ người lao động (NLĐ) làm trong các doanh nghiệp...

Mặc dù pháp luật ở nước ta trong những năm qua đã có bước chuyển đổi và phát triển quan trọng để giải quyết các nhiệm vụ trên, song một số quy định về bảo vệ NLĐ còn bị đánh giá là chưa thật hợp lý và thiếu linh hoạt. Trong khi đó, một số nội dung đã hợp lý cũng chưa được thực hiện triệt để nên chưa thực sự đáp ứng yêu cầu bảo vệ NLĐ một cách hiệu hữu hiệu. Tình trạng NLĐ phải làm việc trong điều kiện không bảo đảm, phải làm thêm giờ tràn lan, bị chậm trả lương... còn là những hiện tượng phổ biến. Điều đó chứng tỏ việc bảo vệ NLĐ chưa đạt kết quả như mong muốn. Có tình trạng trên là do nhiều nguyên nhân khác nhau mà một trong số đó là do chúng ta chưa đầu tư nghiên cứu để có một cơ chế pháp lý

thực sự thích hợp với quan hệ lao động KTMT.

Hiểu vấn đề theo hướng đó, nghiên cứu sinh Nguyễn Thị Kim Phụng đã lựa chọn vấn đề “Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ NLĐ trong điều kiện KTMT ở Việt Nam” làm đề tài nghiên cứu cho bản luận án tiến sĩ của mình.

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, bản luận án gồm 3 chương, 7 mục, 199 trang.

Bảo vệ NLĐ là một vấn đề rộng lớn, phức tạp, có thể là đối tượng nghiên cứu của nhiều ngành khoa học khác. Dưới góc độ khoa học pháp lý, luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực trạng chế độ bảo vệ NLĐ trong quan hệ làm công hưởng lương, không đề cập đến các chế độ đối với những NLĐ nói chung. Mục đích của luận án là nhằm, một mặt xây dựng cơ sở lý luận của việc bảo vệ NLĐ trong nền KTMT ở Việt Nam; mặt khác đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống các quy định của luật lao động về bảo vệ NLĐ ở nước ta dưới hai góc độ: điều chỉnh pháp luật và áp dụng pháp luật.

Chương I: *Một số vấn đề lý luận về bảo vệ NLĐ bằng pháp luật lao động trong nền KTMT ở Việt Nam* (tr.10-74), làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về bảo vệ NLĐ dưới góc độ pháp luật lao động trong nền KTMT nói chung và ở Việt Nam nói riêng, như quan điểm, các nguyên tắc cơ bản, các nội dung chính và các biện pháp chủ yếu để bảo vệ NLĐ.

Tác giả luận án đưa ra nhận xét

rằng, bảo vệ NLĐ là phòng ngừa và chống lại những xâm hại đến việc làm, thu nhập, danh dự, nhân phẩm, thân thể của NLĐ, từ phía người sử dụng lao động, trong quá trình lao động, và vì vậy, trong nền KTTT NLĐ cần được bảo vệ với 3 nhóm lý do cơ bản: 1/ bảo vệ NLĐ để giảm thiểu vị thế bất bình đẳng của họ trong quan hệ lao động, thực hiện sứ mệnh lịch sử của luật lao động; 2/ bảo vệ NLĐ còn để tránh những tác động tiêu cực của nền KTTT; 3/ bảo vệ NLĐ để thực hiện định hướng XHCN trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam. Các lý do này theo tác giả xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động, từ yêu cầu khách quan của nền KTTT và từ điều kiện của Việt Nam.

Theo tác giả, Luật Lao động có vai trò quan trọng trong việc thực hiện nguyên tắc, xác định nội dung và các biện pháp bảo vệ NLĐ. Đặc biệt là các nguyên tắc về bảo vệ NLĐ trong mối tương quan hợp lý với bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; bảo vệ NLĐ một cách bình đẳng, không phân biệt đối xử; và bảo vệ NLĐ bằng các tiêu chuẩn tối thiểu, khuyến khích những thoả thuận có lợi hơn cho họ so với quy định của pháp luật.

Chương II: *Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về bảo vệ NLĐ và thực tế thực hiện* (tr.75-149). Trên cơ sở nghiên cứu, tham khảo các công ước, khuyến nghị có liên quan của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), những quan điểm và quy định của pháp luật ở một số nước về bảo vệ NLĐ như một trong các cơ sở cho việc hoàn thiện các quy định pháp luật về bảo vệ NLĐ ở nước ta, tác giả luận án tiến hành nghiên cứu và đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về bảo vệ NLĐ. Tác giả đi đến một số

nhận xét:

- Cũng như lao động ở hầu hết các nước khác, Luật Lao động nước ta xác định bảo vệ NLĐ là nội dung cơ bản, xuyên suốt quá trình điều chỉnh các quan hệ lao động. Trong đó, bảo vệ việc làm cho NLĐ là vấn đề tiên quyết, bảo vệ thu nhập và đời sống cho NLĐ là then chốt và bảo vệ các quyền nhân thân của họ là quan trọng.

- Nội dung bảo vệ NLĐ đã quán triệt các nguyên tắc cần thiết, phạm vi bảo vệ NLĐ tương đối toàn diện, phù hợp với yêu cầu bảo vệ, các biện pháp bảo vệ cũng khá đồng bộ, có thể sử dụng kết hợp để bảo đảm thực hiện và quy định về bảo vệ NLĐ.

- Tuy nhiên, trong các quy định bảo vệ NLĐ còn một số nội dung chưa phù hợp như: việc điều chuyển lao động, thủ tục đình công... quá chặt chẽ làm mất linh hoạt của thị trường. Một số quy định không khả thi hoặc mức độ tuân thủ thấp vì chưa cụ thể, không hiệu quả hoặc không được các bên chấp nhận như: quy định ưu tiên nhận lao động nữ, ký kết thoả ước ngành, hoà giải tranh chấp tại hội đồng hoà giải cơ sở, bồi thường tiền lương...

- Rất nhiều nội dung đã được đề cập đến nhưng chưa hợp lý, chưa đầy đủ như: bảo vệ NLĐ khi bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng, về tỷ lệ lao động tàn tật, về cơ chế ba bên, về bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và việc xử phạt hành chính đối với những vi phạm quyền lợi NLĐ...

- Còn thiếu vắng những quy định cần thiết như: hạn chế vấn đề đặt cọc, ký quỹ để bảo đảm thực hiện hợp đồng lao động, quy định tiêu chuẩn sức khoẻ cho từng nhóm công việc, ngành nghề,

bồi thường cho NLĐ bị xúc phạm tới danh dự, nhân phẩm...

- Còn nhiều quy định chưa được thi hành đầy đủ như: vấn đề làm thêm giờ, đóng bảo hiểm xã hội... do pháp luật thiếu minh bạch, rõ ràng, thiếu trong sáng của người thực thi hoặc chế tài chưa đủ mạnh...

Có thể khẳng định rằng, bất cập lớn nhất trong hệ thống quy định bảo vệ NLĐ của ta còn thiếu tính linh hoạt và việc xử lý vi phạm chưa nghiêm.

Chương III: *Hoàn thiện quy định và nâng cao hiệu quả bảo vệ NLĐ theo pháp luật lao động Việt Nam* (tr.150-196). Trên cơ sở các vấn đề lý luận và thực tiễn được nêu ở trên, tác giả luận án đưa ra hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả bảo vệ NLĐ trong KTTT ở Việt Nam.

Tác giả phân tích và xác định những yêu cầu cơ bản để hoàn thiện các quy định hiện hành về bảo vệ NLĐ bao gồm: cần khắc phục những bất hợp lý của các quy định hiện hành, bảo đảm sự phù hợp với điều kiện KTTT ở Việt Nam; cần tách một số chính sách ít liên quan để bảo vệ NLĐ hợp lý hơn; dung hoà tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ NLĐ và tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế.

Phần cuối chương III, tác giả nêu lên các giải pháp cụ thể là:

Thứ nhất, về hướng hoàn thiện pháp luật, cần sửa đổi, bổ sung một số quy định hiện hành như quy định về việc làm, bảo vệ tiền lương và thu nhập, bảo vệ các quyền nhân thân của NLĐ; về biện pháp liên kết để NLĐ tự bảo vệ, biện pháp bồi thường thiệt hại, biện pháp phạt vi phạm, biện pháp xét xử. Ví dụ như thay quy định ưu tiên tuyển

dụng lao động nữ bằng quy định ưu đãi hợp lý cho doanh nghiệp sử dụng lao động nữ, bình đẳng về tuổi nghỉ hưu và quyền tham gia bảo hiểm xã hội đối với lao động làm công nói chung; hoặc thừa nhận các đại diện chân chính khác của tập thể lao động bên cạnh tổ chức công đoàn, thừa nhận uỷ quyền của tập thể lao động cho công đoàn cấp trên trong việc thương lượng thoả ước tập thể, lãnh đạo đình công...;

Thứ hai, về việc nâng cao năng lực bảo vệ NLĐ cho các chủ thể có liên quan, với tổ chức đại diện các bên và cơ chế ba bên, theo tác giả, tổ chức công đoàn cần nâng cao chất lượng hoạt động, tăng cường hoạt động trong khu vực ngoài quốc doanh và theo ngành, chuyên trách hoá cán bộ ở các địa bàn cần thiết...; hoặc trong việc nâng cao năng lực bảo vệ NLĐ của các cơ quan nhà nước có liên quan, tác giả khuyến nghị cơ quan lập pháp và hành pháp cần đầu tư để nâng cao chất lượng xây dựng, ban hành, hướng dẫn luật; cần quản lý các thông tin về thị trường lao động và quan hệ lao động làm cơ sở cho hoạch định chính sách, cần phối hợp giữa các cơ quan quản lý có liên quan như Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Kế hoạch và Đầu tư,... ngay từ khâu đầu cấp phép đầu tư và trong quá trình doanh nghiệp hoạt động để thực hiện bảo vệ NLĐ...

Luận án được bảo vệ thành công tại Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước họp tại trường Đại học Luật Hà Nội vào cuối tháng 10 năm 2006.

HÀ CHI
giới thiệu