

Trách nhiệm ba bên trong vấn đề đảm bảo cơ hội việc làm của người lao động trong pháp luật lao động Việt Nam

Võ Thị Hoài¹

¹ Khoa Luật, Trường Đại học Sài Gòn.
Email: hoaibaolong071810@gmail.com

Nhận ngày 28 tháng 4 năm 2020. Chấp nhận đăng ngày 3 tháng 7 năm 2020.

Tóm tắt: Việc làm luôn là một vấn đề trọng điểm cần được quan tâm của mọi quốc gia trên thế giới. Để đảm bảo cơ hội việc làm cho người lao động (NLĐ), cả xã hội cùng phải chung tay giải quyết, đặc biệt trong đó là trách nhiệm của ba bên trong quan hệ lao động, bao gồm: Nhà nước - người sử dụng lao động - người lao động cùng với các cơ quan đại diện của các bên. Trong bài viết này, tác giả phân tích trách nhiệm của ba bên trong vấn đề bảo đảm việc làm của NLĐ theo quy định của pháp luật hiện hành, từ đó phân tích một số hạn chế còn tồn tại làm ảnh hưởng đến trách nhiệm của các bên và đề xuất một số kiến nghị nhằm phát huy vai trò của các bên trong vấn đề việc làm cho NLĐ trong thời kỳ công nghệ và hội nhập.

Từ khóa: Trách nhiệm ba bên; cơ hội việc làm, người lao động, luật lao động.

Phân loại ngành: Luật học

Abstract: Employment is always an important issue that needs attention by every country in the world. In order to secure employment opportunities for people, the whole society must work together, especially with the tripartite responsibility in industrial relations that includes the state, the employer and the employee, and their representative agencies. In this article, the author would like to analyse the responsibilities of the three parties in the securing of employment in accordance with the prevailing law, thereby analysing a number of remaining affecting limitations, and proposing a number of recommendations to promote the role of the parties in creating employment in the era of technology and integration.

Keywords: Tripartite responsibility, employment opportunities, employees, labour law.

Subject classification: Jurisprudence

1. Đặt vấn đề

Vấn đề đảm bảo việc làm và hạn chế thấp nhất tỷ lệ thất nghiệp cho người lao động luôn được Đảng và Nhà nước Việt Nam đặc biệt quan tâm. Vấn đề này càng trở nên quan trọng hơn trước những tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 và xu thế hội nhập kinh tế, quốc tế sâu rộng. Theo dự đoán, Cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ khiến nhiều công việc giản đơn được thay thế bởi máy móc khiến thất nghiệp gia tăng, sự cạnh tranh về việc làm giữa các nước trong khu vực cũng sẽ tác động đến cơ hội việc làm của lao động Việt Nam. Trước những tác động tất yếu đó, chúng ta cần thực hiện nhiều chính sách, giải pháp nhằm đảm bảo việc làm cho NLD. Trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm thuộc về Nhà nước, người sử dụng lao động và cả xã hội, đặc biệt trong đó là trách nhiệm của ba bên chủ thể trong quan hệ lao động, bao gồm: Nhà nước, người sử dụng lao động và NLD. Chính sách giải quyết việc làm có thực thi một cách hiệu quả hay không phụ thuộc rất lớn vào việc các quy định về trách nhiệm của các chủ thể có được thể hiện một cách đầy đủ, rõ ràng hay không. Bài viết này phân tích những vấn đề lý luận về cơ chế ba bên trong việc đảm bảo cơ hội việc làm cho NLD; các quy định trong pháp luật lao động hiện nay về vấn đề này. Từ những quy định của pháp luật, tác giả đề xuất một số kiến nghị bổ sung trong phần trách nhiệm của các bên nhằm thực thi có hiệu quả vấn đề giải quyết việc làm. Đặc biệt, những đề xuất này nhằm mục đích bổ sung các quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) nhằm góp phần thực hiện tốt

các chính sách đảm bảo việc làm cho NLD, gia tăng cơ hội để NLD dễ dàng tiếp cận cơ hội làm việc và giữ được việc làm ổn định, lâu dài.

2. Trách nhiệm ba bên trong việc đảm bảo cơ hội việc làm của người lao động

Cơ chế ba bên được hình thành trong quá trình phát triển của quan hệ lao động và dần được các quốc gia công nhận như một nét riêng có và đặc trưng của ngành luật lao động. Vào thời điểm ban đầu, quan hệ lao động cũng chỉ có quan hệ hai bên giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và NLD như những quan hệ dân sự thuần túy. Trong đó, NLD và NSDLĐ thỏa thuận về việc NLD bán sức lao động của mình để đổi lấy thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình. Nhưng khi chủ nghĩa tư bản phát triển với quá trình công nghiệp hóa tốc độ cao đã dẫn tới tình trạng bóc lột sức lao động nhằm tìm kiếm lợi nhuận tối đa. Quan hệ giữa chủ và người làm thuê trở nên mâu thuẫn trầm trọng. Để có một vị trí tương quan với NSDLĐ trong việc đấu tranh giành và đòi hỏi những lợi ích nhất định cho giai cấp của mình, không chỉ đơn giản là tiền lương và thời gian làm việc, nghỉ ngơi hợp lý mà còn là những quyền được tôn trọng về danh dự, thân thể, nhân phẩm và các chế độ phúc lợi khác, NLD đứng trước nhu cầu tự nhiên là phải liên kết lại với nhau để dùng sức mạnh của tập thể - các nghiệp đoàn - để trở thành một bên đối trọng nhằm gia tăng vị thế của mình trong quan hệ lao động. Đối phó với làn sóng đấu tranh đó, NSDLĐ cũng liên kết để thành lập các hiệp hội của mình. Nhà nước, từ việc hầu như không can thiệp sâu

vào mối quan hệ này đã trở nên không thể bàng quan trước những cuộc đấu tranh của NLD nhằm đòi hỏi nhà nước ban hành những chính sách pháp luật phù hợp để bảo vệ quyền lợi của giai cấp lao động. Từ vai trò chỉ là cơ quan quyền lực, nhà nước dần trở thành đối tác xã hội, là một bên trong quan hệ ba bên cùng giải quyết những vấn đề đặt ra giữa hai bên trong quan hệ lao động. Như vậy, cơ chế ba bên ra đời được xem như một hiện tượng tự nhiên và tất yếu khi nền công nghiệp trên thế giới phát triển đến một giai đoạn nhất định - giai đoạn quan hệ lao động làm công ăn lương phát triển mạnh mẽ và được các nhà nước công nhận.

Tại Việt Nam, cơ chế ba bên được manh nha khi Việt Nam bước vào thiết lập thị trường lao động qua việc công nhận sự tham gia của tổ chức công đoàn và đại diện của NSDLĐ vào một số hoạt động liên quan đến việc xử lý mối quan hệ lao động như: vấn đề việc làm, tiền lương, đối thoại, giải quyết tranh chấp lao động, giải quyết đình công,... Khái niệm cơ chế ba bên có thể hiểu: “Cơ chế ba bên là sự tương tác tích cực của Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động (qua các đại diện của họ) như là các bên bình đẳng và độc lập trong các cố gắng tìm kiếm giải pháp cho các vấn đề cùng quan tâm. Một quá trình ba bên có thể bao gồm việc tham khảo ý kiến, thương thuyết và/ hoặc cùng ra quyết định, phụ thuộc vào cách thức đã được nhất trí giữa các bên liên quan. Những cách thức này có thể là đặc biệt theo từng vụ việc hoặc được thể chế hoá” [2, tr.7]. Hay: “Cơ chế ba bên là quá trình phối hợp giữa Nhà nước, NLD và NSDLĐ (thông qua các tổ đại diện chính thức của họ) bằng những

hình thức phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, chính trị và pháp lí... nhằm tìm kiếm những giải pháp chung cho các vấn đề thuộc lĩnh vực lao động - xã hội, trước hết là các vấn đề thuộc mối quan hệ lao động mà cả ba bên cùng quan tâm, vì lợi ích của mỗi bên, lợi ích chung của ba bên và lợi ích chung của xã hội” [3, 2008]. Như vậy, cơ chế ba bên là sự tồn tại của hệ thống chủ thể gồm ba bên: NLD - Nhà nước - NSDLĐ với mục tiêu thiết kế và tìm ra giải pháp tốt nhất có thể, có lợi nhất cho quan hệ lao động. Qua cơ chế ba bên, NLD có thể nhận được sự bảo đảm của Nhà nước về cơ hội việc làm và quyền lao động để kiếm sống cũng như môi trường làm việc được cải thiện tốt nhất trong khả năng có thể. Bởi khác với những lĩnh vực khác, thay vì ở một vị trí trung gian độc lập mang quyền lực, Nhà nước còn tham gia vào quan hệ lao động với tư cách là một bên thứ ba trong cơ chế ba bên để cùng giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động. Trong rất nhiều vấn đề liên quan đến quan hệ lao động thì việc làm là một vấn đề rất quan trọng, là mối quan tâm rất lớn của Đảng và Nhà nước Việt Nam, bởi đó là nội dung đặc biệt quan trọng trong hệ thống chính sách xã hội nói riêng và trong tổng thể chính sách phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Việc làm có ý nghĩa lợi ích cho cả ba bên trong mối quan hệ lao động. Đối với Nhà nước, nếu công dân của nước mình có tỷ lệ việc làm cao, dẫn tới tăng nguồn thu cho quốc gia, hạn chế nguồn chi cho các khoản trợ cấp xã hội, “nước mạnh” là do xuất phát điểm có “dân giàu”. Đối với NSDLĐ, thông qua việc khai thác sức lao động của NLD sẽ tạo ra lợi nhuận, giá trị thặng dư cho NSDLĐ. Đối với NLD, có việc làm là có

thu nhập nuôi sống bản thân, gia đình và có thu nhập để phục vụ cho những nhu cầu về vật chất và tinh thần, tái tạo và nâng cao sức lao động. Mỗi chủ thể đều được hưởng những lợi ích nhất định từ việc khai thác sức lao động của NLĐ thông qua việc làm của NLĐ. Vì vậy, mỗi bên trong quan hệ này đều phải có trách nhiệm trong việc tạo ra thật nhiều việc làm, duy trì việc làm, tạo nhiều cơ hội để số việc làm gia tăng. Nhận thức được vai trò quan trọng của việc làm, Nhà nước đã giao trách nhiệm cho cả ba bên trong quan hệ lao động đều phải cùng chung sức gánh vác về việc đảm bảo cơ hội việc làm cho NLĐ. Tại Khoản 2 Điều 9 Bộ luật Lao động 2019 đã khẳng định: “Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm”. Đối với NLĐ, lao động là quyền nhưng cũng là nghĩa vụ theo quy định tại Điều 5 Bộ luật Lao động 2019. Khái niệm trách nhiệm được hiểu là “phần việc được giao cho hoặc coi như được giao cho, phải bảo đảm làm tròn, nếu kết quả không tốt thì phải gánh chịu phần hậu quả” [1, 2014]. Câu hỏi đặt ra là tại sao vấn đề giải quyết việc làm lại được coi là trách nhiệm của cả ba bên trong quan hệ lao động này? Lý giải cho nguyên nhân này đó là vì lao động được coi là quyền của người lao động đối với Nhà nước, NSDLĐ và NLĐ. Đây là quyền đã được ghi nhận trong Tuyên ngôn thế giới về nhân quyền: “Ai cũng có quyền được làm việc, được tự do lựa chọn việc làm, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi và được bảo vệ chống thất nghiệp” [4, Điều 23]; được khẳng định trong Công ước quốc tế (1966) về các

quyền kinh tế, xã hội, văn hóa: “Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền này” [5, Điều 6, Phần III]; được ghi nhận trong nhiều công ước của Tổ chức ILO và được khẳng định lại trong pháp luật Việt Nam. Hiến pháp Việt Nam qua các thời kỳ đều khẳng định quyền được làm việc của NLĐ: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc” [6, Điều 35]. Quyền làm việc đã được cụ thể hóa vào quy định tại Bộ luật Lao động 2019 và nhiều văn bản pháp luật về lao động khác. Để đảm bảo quyền làm việc của NLĐ sẽ cần rất nhiều biện pháp, chính sách khác nhau, Nhà nước với vai trò là một bên trong quan hệ lao động, là cơ quan quyền lực đã ban hành các quy định nhằm giao phó trách nhiệm đó cho bản thân mình, cho NSDLĐ, cho xã hội. Và NLĐ cũng phải có trách nhiệm thực hiện các quy định về pháp luật việc làm, nhằm tự tạo cơ hội cho bản thân mình (thông qua việc tự tạo việc làm) hoặc phải biết nắm lấy cơ hội việc làm và giữ cơ hội làm việc lâu dài cho bản thân, bởi lao động không phải chỉ là quyền mà còn là nghĩa vụ của NLĐ.

3. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam về trách nhiệm ba bên trong vấn đề đảm bảo cơ hội việc làm của người lao động

Trách nhiệm của các chủ thể liên quan trong quan hệ lao động về chính sách việc làm và

tạo việc làm nhằm gia tăng cơ hội việc làm được khẳng định trong Bộ luật Lao động 2019 và được cụ thể hóa trong Luật Việc làm 2013 và các văn bản có liên quan. Theo đó, bằng pháp luật, Nhà nước đã giao trách nhiệm cho các chủ thể như sau:

3.1. Quy định về trách nhiệm của Nhà nước trong việc đảm bảo cơ hội việc làm của người lao động

Xét trên bình diện xã hội, làm việc kiếm sống và phát triển là quyền tự nhiên của con người. Tuy nhiên, ở mỗi giai đoạn lịch sử thì quyền này được ghi nhận với hình thức và mức độ quan tâm khác nhau. Trong thời kỳ kinh tế tập trung bao cấp, việc làm cũng do Nhà nước chịu trách nhiệm chăm lo. Vì vậy, NLD được Nhà nước phân công việc làm và ai cũng được đảm bảo có việc làm, không bị thất nghiệp. Ngày nay, cùng với việc phát huy dân chủ, Nhà nước không bao cấp về việc làm mà chủ yếu chăm lo phát triển các chính sách việc làm, tạo cơ hội về việc làm cho NLD. Cơ hội được hiểu là “hoàn cảnh thuận lợi gặp được để thực hiện điều mong muốn, dự định”, vì vậy trách nhiệm của Nhà nước không phải là đảm bảo để tất cả NLD của mình đều có việc làm và việc làm như ý muốn. Trách nhiệm của Nhà nước chỉ là tạo ra ngày càng nhiều hơn các điều kiện thuận lợi để những NLD có nhu cầu làm việc bằng khả năng và trình độ của mình, có thể dễ dàng tìm kiếm được việc làm thích hợp cho bản thân mình. Để tạo ra nhiều cơ hội việc làm, Nhà nước sẽ thực hiện những đảm bảo về pháp lý và thực tiễn để NLD tìm được việc làm bằng các chính sách vĩ mô như:

- Có chính sách phát triển kinh tế - xã hội nhằm tạo việc làm cho NLD, xác định mục tiêu giải quyết việc làm trong chiến lược, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội; bố trí nguồn lực để thực hiện chính sách về việc làm. Để thực hiện hiệu quả chính sách này, Nhà nước xác định các chỉ tiêu về kinh tế, xã hội trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và hàng năm. Dựa vào chỉ tiêu việc làm mới, Nhà nước có thể đánh giá được cung - cầu của thị trường lao động. Từ đó, Nhà nước có các kế hoạch phát triển kinh tế để tạo ra việc làm mới, đồng thời quy hoạch mạng lưới đào tạo nghề để đảm bảo đủ cho nhu cầu cung cầu của xã hội. Trên cơ sở định hướng của Chính phủ, UBND cấp tỉnh xây dựng chương trình việc làm ở địa phương mình và trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

- Khuyến khích tổ chức, cá nhân tham gia tạo việc làm và tự tạo việc làm có thu nhập từ mức lương tối thiểu trở lên nhằm góp phần phát triển kinh tế - xã hội, phát triển thị trường lao động. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ, các hợp tác xã, hộ kinh doanh, người lao động có thể tiếp cận với Quỹ quốc gia về việc làm để nhận sự hỗ trợ về tài chính dưới dạng các khoản vay ưu đãi, nhằm giải quyết khó khăn về tài chính; hỗ trợ cung cấp thông tin về thị trường tiêu thụ sản phẩm; miễn, giảm thuế; tư vấn định hướng nghề nghiệp; đào tạo nghề gắn với việc làm cho những đối tượng như lao động ở nông thôn, lao động đi làm việc ở nước ngoài, lao động thanh niên. Đẩy mạnh hoạt động tìm kiếm thị trường lao động ở ngoài nước để tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho NLD muốn đi làm việc ở nước ngoài.

- Nhà nước quan tâm đến những đối tượng yếu thế, dễ tổn thương bởi các tác

động từ các yếu tố khách quan khiến cơ hội về việc làm của họ bị thu hẹp hơn các đối tượng khác, như: lao động nữ, lao động tàn tật, lao động là người dân tộc thiểu số, lao động thanh niên ở nông thôn, lao động bị mất đất nông nghiệp do quy hoạch đất đai,... bằng các biện pháp giải quyết việc làm một cách gián tiếp như quy định về chính sách miễn, giảm thuế cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, lao động khuyết tật; quy định nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử bất bình đẳng về giới tính, về thành phần xã hội... của NSDLĐ khi tuyển dụng lao động. Chính sách ưu đãi cũng được áp dụng cho các ngành nghề sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, hoặc sử dụng nhiều lao động phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

- Xây dựng cơ sở dữ liệu về thị trường lao động nhằm mục tiêu cung cấp các thông tin hữu ích cho NLĐ về các vấn đề xu hướng việc làm, cung cầu biến động lao động, thông tin về lao động đi làm việc ở nước ngoài và lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam cũng như vấn đề tiền lương, tiền công. Các thông tin về thị trường lao động cũng là kênh thông tin hữu ích để Nhà nước kịp thời có những kế hoạch, chính sách, giải pháp để tác động vào cung cầu trên thị trường lao động.

- Quy định về hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia nhằm công nhận cấp độ kỹ năng nghề nghiệp của NLĐ trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ, có đủ năng lực tương xứng với trình độ đã được đào tạo, đạo đức nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong làm việc, sức khỏe phù hợp với ngành nghề sẽ đảm nhiệm. NSDLĐ sẽ căn cứ vào kết quả đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề của NLĐ để tuyển, sử dụng lao động

hợp lý, xếp lương, nâng lương phù hợp ,nhằm tăng năng suất lao động, đồng thời đánh giá được quá trình rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm của NLĐ trong quá trình làm việc. NLĐ có chứng chỉ kỹ năng nghề sẽ có nhiều cơ hội để tìm việc làm trong nước cũng như một số nước có sự công nhận, thừa nhận lẫn nhau về chứng chỉ kỹ năng nghề.

- Quy định về hình thức hoạt động, nhiệm vụ của trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm theo hướng đa dạng hóa các hình thức hoạt động dịch vụ việc làm công và dịch vụ tư giúp NLĐ có nhiều kênh để liên hệ tìm kiếm công việc phù hợp với khả năng và nhu cầu của bản thân.

- Hình thành và phát triển quỹ bảo hiểm thất nghiệp và cùng tham gia đóng góp 1% quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những NLĐ đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp và do ngân sách Trung ương bảo đảm, nhằm cùng góp phần chia sẻ nhiều chế độ dành cho NLĐ thất nghiệp, như: hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm, đào tạo, đào tạo lại tay nghề cho NLĐ; hỗ trợ, bù đắp một phần thu nhập của NLĐ trong thời gian thất nghiệp.

3.2. Quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc giải quyết và đảm bảo việc làm cho người lao động

Đứng ở vị trí là một chủ thể trực tiếp khai thác, sử dụng sức lao động của NLĐ để tạo ra giá trị thặng dư, NSDLĐ có trách nhiệm trong việc bảo đảm cơ hội việc làm lâu dài, ổn định cho NLĐ cũng như trách nhiệm giải quyết khó khăn cho NLĐ nếu phải chấm dứt quan hệ lao động cá nhân giữa hai

bên. Cụ thể, trách nhiệm của NSDLĐ bao gồm:

- Đảm bảo sự công bằng và bình đẳng về cơ hội được làm việc của NLĐ. Trong vấn đề việc làm, NSDLĐ là người trực tiếp quyết định về vấn đề NLĐ có được làm việc hay không. Vì vậy, trách nhiệm của NSDLĐ là không được phân biệt đối xử, không được ngược đãi, cưỡng bức lao động. Trả lương ngang nhau cho lao động như nhau, nhằm đảm bảo cho mỗi NLĐ trong khả năng của mình đều có những cơ hội để có thể có việc làm phù hợp. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác cho NLĐ.

- Phải giao kết hợp đồng dài hạn hoặc không xác định thời hạn nếu tính chất công việc mang tính lâu dài, ổn định, nhằm đảm bảo công việc ổn định và tâm lý yên tâm cho NLĐ. Phải nhận lại NLĐ và bồi thường cho NLĐ nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

- Có trách nhiệm tổ chức nâng cao trình độ nghiệp vụ cho NLĐ theo kịp tiến bộ khoa học kỹ thuật và làm việc có trách nhiệm, hiệu quả cao. Phải đào tạo lại trước khi chuyển NLĐ sang làm việc mới trong doanh nghiệp.

- Khi có sự thay đổi về cơ cấu hoặc công nghệ ảnh hưởng đến việc làm của NLĐ thì phải có phương án sử dụng lao động và ưu tiên sắp xếp công việc cho NLĐ nếu có công việc mới.

- Đóng bảo hiểm thất nghiệp cho NLĐ để tạo quỹ trợ cấp thất nghiệp nhằm góp phần giải quyết khó khăn, hỗ trợ đào tạo lại nghề cho NLĐ khi bị mất việc làm. Nếu

không đóng bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc bị xử phạt còn phải trả trợ cấp thôi việc, mất việc, thay cho phần đáng lẽ bảo hiểm sẽ chi trả.

- Bảo đảm các tiêu chuẩn làm việc an toàn và vệ sinh để bảo vệ sức khỏe của NLĐ, có trách nhiệm giải quyết hậu quả nếu điều kiện làm việc không an toàn, dẫn đến tai nạn hay bệnh nghề nghiệp, gây tổn thương cho sức lao động. Thậm chí phải chịu trách nhiệm chi trả bồi thường cho NLĐ ngay cả lý do tai nạn lao động không do lỗi của NSDLĐ như tai nạn trên đường đi và về của NLĐ trên một quãng đường và thời gian hợp lý [7, Điều 45]

3.3. Quy định về trách nhiệm của người lao động trong việc tự tạo việc làm và bảo đảm việc làm

Lao động là nghĩa vụ của NLĐ nhằm tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình, đồng thời cũng là trách nhiệm của một công dân đối với quốc gia của mình. Để thực hiện được quyền và nghĩa vụ về lao động thì NLĐ có thể tự tạo ra việc làm với sự hỗ trợ cần thiết của Nhà nước hoặc giành lấy những cơ hội việc làm mà Nhà nước đã tạo ra cho họ. Để có việc làm, việc làm ổn định lâu dài và việc làm tốt, NLĐ phải thực hiện những nhiệm vụ như:

- Học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, nhằm đáp ứng được các điều kiện mới trong nhu cầu cung ứng việc làm của doanh nghiệp tùy theo từng thời kỳ giai đoạn.

- Thực hiện nghiêm chỉnh các thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã ký kết. Không được hưởng trợ cấp và phải bồi thường cho

NSDLĐ nêu đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã ký kết trái pháp luật.

- Đóng bảo hiểm thất nghiệp để đảm bảo chính sách an sinh xã hội khi gặp rủi ro thất nghiệp. Trung thực khi nhận trợ cấp thất nghiệp và nỗ lực học tập, đào tạo lại nghề để tái gia nhập thị trường lao động.

- Thực hiện nghiêm túc các cam kết về thời gian làm việc sau khi được NSDLĐ cử đi học tập, đào tạo nâng cao trình độ. Phải hoàn trả lại chi phí đào tạo nếu không thực hiện đúng cam kết về thời gian làm việc sau khi được đào tạo.

4. Một số kiến nghị nhằm thúc đẩy việc thực hiện có hiệu quả vấn đề đảm bảo cơ hội việc làm của người lao động qua việc nâng cao trách nhiệm của ba bên trong quan hệ lao động

Mặc dù trách nhiệm trong việc đảm bảo cơ hội việc làm của các bên đã được quy định trong nhiều văn bản, nhưng vẫn còn một số tồn tại gây ra hạn chế nhất định trong việc nâng cao hiệu quả của việc thực thi các chính sách về việc làm. Cụ thể có thể kể đến như sau:

- Các quy định về trách nhiệm của NSDLĐ đối với vấn đề đảm bảo cơ hội việc làm cho NLĐ chưa được quy định rõ ràng, đầy đủ, mà còn phân tán và rải rác, khiến cho nhiều doanh nghiệp chưa ý thức được trách nhiệm của mình đối với vấn đề việc làm của NLĐ. Bộ Luật lao động 2019 quy định: “Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm” [8, Điều 9]. Trách nhiệm của Nhà

nước, các Bộ, các cơ quan ban ngành đối với vấn đề giải quyết việc làm cho NLĐ đã được quy định tại Luật Việc làm 2013 [9, Điều 8], tuy nhiên riêng đối với NSDLĐ thì chưa có điều khoản quy định một cách cụ thể, rõ ràng và tập trung. Bên cạnh đó, trách nhiệm việc làm về phía NSDLĐ mới thể hiện trong mối quan hệ giữa NSDLĐ với những cá nhân NLĐ cụ thể có giao kết quan hệ hợp đồng lao động mà chưa mở rộng trách nhiệm nhằm đảm bảo cơ hội việc làm nói chung của phía NSDLĐ trong mối quan hệ theo cơ chế ba bên. Vì vậy, cần có những quy định rõ về trách nhiệm pháp lý của NSDLĐ, đặc biệt là vai trò hoạt động của cơ quan đại diện NSDLĐ trong vấn đề giải quyết việc làm nhằm thúc đẩy hoạt động có hiệu quả. Muốn như vậy, chúng ta cần phải kiện toàn hoạt động của các tổ chức đại diện của NSDLĐ. Hiện nay, mặc dù trong Bộ luật Lao động 2019 đã chính thức quy định Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam là tổ chức đại diện cho NSDLĐ và quy định về vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Nhưng các quy định của pháp luật thể hiện vai trò của các tổ chức này trong việc tham gia vào việc xây dựng mối quan hệ lao động rất mờ nhạt, nếu như không nói là hầu như không có quy định cụ thể nào. Vì vậy, trong thời gian tới, nên bổ sung các quy định về trách nhiệm của tổ chức này trong việc tham gia sâu rộng hơn vào việc đối thoại, thương lượng với đại diện NLĐ để tham vấn, ký kết thỏa ước lao động tập thể, hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động và đình công, nhằm đảm bảo việc thực hiện chính sách việc làm

có hiệu quả. Nên mở rộng trách nhiệm này không chỉ là trách nhiệm pháp lý mà cần tuyên truyền, vận động để các doanh nghiệp nâng cao ý thức trách nhiệm xã hội đối với việc làm. Tuy nhiên, nếu như đó là trách nhiệm xã hội doanh nghiệp thì rất khó cưỡng ép, buộc doanh nghiệp phải thực hiện bằng các quy phạm pháp luật. Vì vậy, thông qua các hiệp hội, thông qua các tổ chức đại diện NSDLĐ để tuyên truyền, vận động, nâng cao ý thức trách nhiệm xã hội cho doanh nghiệp.

- Hiện nay đã có quy định về trách nhiệm của NSDLĐ khi thay đổi cơ cấu lao động dẫn đến nhiều NLĐ bị mất việc làm và đã bổ sung chế tài xử lý tại Nghị định 88/2015/NĐ-CP nếu doanh nghiệp không xây dựng phương án sắp xếp lại lao động. Tuy nhiên không có quy định rõ các biện pháp hỗ trợ, tư vấn doanh nghiệp khi xây dựng phương án sử dụng lao động. Nên chăng cần quy định về biện pháp hỗ trợ tư vấn phương án sắp xếp lao động để có thể giúp doanh nghiệp có những giải pháp tháo gỡ tình trạng khó khăn và tìm được cách hợp lý để vẫn giữ lại NLĐ thay bằng cách buộc phải cho NLĐ thôi việc. Nên bổ sung quy định trước khi xây dựng phương án sử dụng lao động thì phải có buổi đối thoại với sự tham dự của đại diện NLĐ, NSDLĐ để tìm giải pháp tháo gỡ đối với trường hợp cho thôi việc nhiều lao động. Vấn đề này cũng đã được nhắc đến trong tuyên bố ba bên về các nguyên tắc liên quan đến các doanh nghiệp đa quốc gia của tổ chức ILO: “Khi xem xét những thay đổi trong vận hành (gồm sự thay đổi do sát nhập, tiếp quản, hoặc chuyển đổi sản xuất) có thể tác động lớn tới việc làm, các doanh nghiệp đa quốc gia cần thông báo đầy đủ về những thay đổi

đó tới các cơ quan chức năng và các đại diện người lao động về quy mô lao động và tổ chức của doanh nghiệp để có thể phối hợp đánh giá các tác động nhằm giảm thiểu tối đa tác động tiêu cực” [10, Điều 26]. Tuy nhiên, trong việc xây dựng và thông qua phương án sử dụng lao động, không chỉ đơn thuần là một nghĩa vụ thông báo, mà nên nhấn mạnh đến trách nhiệm tìm giải pháp giải quyết để làm sao có thể giữ lại NLĐ trước khi quyết định cho NLĐ thôi việc.

- Cần có sự liên kết chặt chẽ hơn trong mối quan hệ ba bên: Nhà nước - NSDLĐ (và tổ chức đại diện NSDLĐ) - NLĐ (và tổ chức đại diện NLĐ) trong vấn đề giải quyết việc làm cho NLĐ. Hiện nay, cơ chế này cho thấy mối quan hệ còn lỏng lẻo, chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các bên, dẫn đến hiệu quả không cao.

- Cần khuyến khích xây dựng các quỹ tương trợ NLĐ trong doanh nghiệp có nguy cơ thất nghiệp cao, khả năng tìm việc làm khó, để khi đứng trước những biến động lớn của cung cầu lao động, doanh nghiệp có thể tạm thời áp dụng chính sách giảm giờ làm cho người lao động, thay vì phải chấm dứt công việc của họ. Quỹ tương trợ lúc này sẽ dùng chi trả một phần tiền lương cho NLĐ để chia sẻ khó khăn với NSDLĐ. ILO đã đưa khuyến nghị về trách nhiệm xã hội của các công ty đa quốc gia: “Các doanh nghiệp đa quốc gia đang hoạt động tại các nước đang phát triển nên, cùng với các doanh nghiệp quốc gia, tham gia vào các chương trình, bao gồm các quỹ đặc biệt, mà chính phủ sở tại khuyến khích các tổ chức của NSDLĐ và NLĐ ủng hộ. Các chương trình này cần nhằm mục đích khuyến khích sự hình thành và phát triển kỹ năng cũng như cung cấp hướng nghiệp, và cần được phối

hợp quản lý bởi các bên ủng hộ doanh nghiệp” [10, Điều 31]. Vì vậy, chúng ta nên học tập kinh nghiệm của các nước để ngoài quỹ bảo hiểm thất nghiệp có thể khuyến khích thành lập các quỹ khác, nhằm hỗ trợ về việc làm và tạo cơ hội làm việc cho NLD.

- Cần rà soát và bổ sung các quy phạm pháp luật giải quyết những trường hợp có khả năng NLD bị ảnh hưởng đến quyền làm việc. Hiện nay, vẫn còn có những vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động chưa có sự thống nhất trong cách giải quyết làm ảnh hưởng tới quyền làm việc của NLD. Và xu hướng dân sự hóa những quan hệ lao động nếu pháp luật lao động chưa rõ ràng, đầy đủ mà không dựa trên nguyên tắc đặc trưng của luật lao động cũng là một vấn đề cần xem xét. Vấn đề thực hiện cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động là một ví dụ. Khi số lượng NLD làm việc có trình độ chất xám cao gắn với việc điều hành, quản lý khoa học công nghệ ngày càng gia tăng (và đó là xu thế tất yếu) thì mâu thuẫn về thỏa thuận NDA trong lĩnh vực lao động càng phổ biến. Vì nhu cầu làm việc, NLD có thể chấp nhận những nội dung thỏa thuận không có lợi cho mình sau này, nếu chỉ xét thỏa mãn yếu tố hiệu lực của hợp đồng mà không xét đến việc thỏa thuận đó đã vi phạm nguyên tắc quyền tự do làm việc và nhu cầu cần phải có việc làm của NLD thì sẽ rất thiệt thòi cho NLD. Vì vậy, cần phải có văn bản hướng dẫn những trường hợp thỏa thuận tại Khoản 2 Điều 21 Bộ luật Lao động 2019 về trường hợp như thế nào có thể xem là công việc có sự cạnh tranh, thời gian bảo vệ bí mật và không làm việc cho đối tác tối đa là bao nhiêu, lợi ích của NLD

phải có nếu trong trường hợp thời gian không được làm công việc có liên quan cho doanh nghiệp khác quá dài.

- Nâng cao ý thức trách nhiệm của NLD đối với việc làm cũng là một yêu cầu cần thiết. Bên cạnh sự tùy tiện của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì cũng vẫn còn tồn tại một số lượng NLD chưa có thái độ tôn trọng những nghĩa vụ cần thiết của mình với tư cách là một bên trong quan hệ lao động. Thái độ làm việc tùy tiện, vi phạm kỷ luật lao động thường xuyên, chấm dứt hợp đồng không có lý do và không báo trước, trốn ở lại nước ngoài trái phép khi lao động di cư, không thực hiện cam kết làm việc sau khi đào tạo,... là những nguyên nhân khiến cho NLD không có công việc ổn định và mất đi cơ hội làm việc của những NLD khác trên thị trường lao động ngoài nước. Vì vậy, bên cạnh việc nâng cao trách nhiệm của Nhà nước và NSDLĐ trong vấn đề tạo cơ hội việc làm cho NLD thì bản thân NLD cũng phải ý thức được trách nhiệm của mình trong vấn đề việc làm qua việc tuyên truyền, giáo dục ý thức tuân thủ kỷ luật của NLD.

5. Kết luận

Trong thời kỳ hội nhập và phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ hiện nay, việc làm của NLD càng trở thành vấn đề cần được quan tâm. NLD sẽ phải đối mặt với sự cạnh tranh việc làm với lao động trong nước, lao động nước ngoài và cạnh tranh với cả robot và máy tính. Làm thế nào để có thể gia tăng cơ hội việc làm? Để giải quyết vấn đề này thì cần có sự nỗ lực và liên kết

giữa cả ba bên trong quan hệ lao động. Nhà nước - NLĐ - NSDLĐ, mỗi bên đều phải xác định rõ trách nhiệm của mình thì mới phát huy được hiệu quả tốt nhất và đảm bảo tạo ra nhiều việc làm và việc làm có chất lượng cho NLĐ. Muốn các chủ thể hoàn thành được trách nhiệm thì việc đầu tiên là phải quy định rõ ràng và đầy đủ các nhiệm vụ mà mỗi chủ thể cần chung tay gánh vác. Pháp luật lao động cần nghiên cứu và bổ sung các quy phạm pháp luật về nghĩa vụ của các bên trên cơ sở phân công một cách hợp lý, nhằm phát huy có hiệu quả việc thực thi các chính sách việc làm, đảm bảo cho mọi NLĐ có khả năng lao động đều có những cơ hội tốt nhất để có thể thực hiện được quyền làm việc của mình, cũng là đóng góp cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

Tài liệu tham khảo

- [1] Trung tâm Từ điển học (2014), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.
- [2] David Macdonald & Caroline Vandenabeele (1997), *Glossary of Industrial Relations and related terms*, *Truy xuất từ nguồn* https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_111330/lang--en/index.htm, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.
- [3] Nguyễn Xuân Thu, “Cơ chế ba bên trong quan hệ lao động”, <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2008/06/15/85638/>, truy cập ngày 13 tháng 3 năm 2020.
- [4] Tuyên ngôn thế giới về nhân quyền 1948, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/quyen-dan-su/Tuyen-ngon-quoc-te-nhan-quyen-1948-65774.aspx>, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.
- [5] Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội, văn hóa, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/thuong-mai/Cong-uoc-quoc-te-cac-quyen-kinh-te-xa-hoi-va-van-hoa-1966-269761.aspx>, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.
- [6] *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, <http://chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/NuocCHXHCNVietNam/ThongTinTongHop/hienphapnam2013>, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.
- [7] *Luật An toàn vệ sinh lao động*, http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=180606, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.
- [8] *Bộ luật Lao động*, http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=198540, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.
- [9] *Luật Việc làm*, http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=171410, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.
- [10] ILO (2017), *Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội*. https://www.ilo.org/hanoi/W hatwedo/Publications/WCMS_647515/lang--vi/index.htm, truy cập ngày 20 tháng 4 năm 2020.