

Vai trò của Nhà nước trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp: Nghiên cứu trường hợp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

Phạm Ngọc Thành*

Trường Đại học Lao động - Xã hội, 43 Trần Duy Hưng, phường Yên Hòa, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận bài 20/6/2025; ngày chuyển phản biện 23/6/2025; ngày nhận phản biện 14/7/2025; ngày chấp nhận đăng 18/7/2025

Tóm tắt:

Xây dựng quan hệ lao động (QHLĐ) hài hòa, ổn định và tiến bộ là chủ trương luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp ổn định và phát triển sản xuất kinh doanh, mà còn bảo đảm hài hòa quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động; tạo sức hấp dẫn đối với nhà đầu tư, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế gắn với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội. Bài báo này xem xét vai trò của Nhà nước là bên thứ ba điều chỉnh QHLĐ thông qua các hoạt động sau: (1) Xây dựng và thực thi chính sách, pháp luật liên quan đến QHLĐ; (2) Tuyên truyền pháp luật liên quan đến QHLĐ; (3) Hoạt động của thiết chế hòa giải, trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động; (4) Thanh tra, kiểm tra và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Kết quả cho thấy, cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (trước sáp nhập) có vai trò ngày càng tích cực trong việc hỗ trợ phát triển QHLĐ, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Nghiên cứu cũng chỉ ra những nguyên nhân của các khó khăn và đề xuất một số khuyến nghị nhằm cải thiện QHLĐ trên địa bàn tỉnh.

Từ khóa: Bà Rịa - Vũng Tàu, cơ quan quản lý nhà nước, quan hệ lao động.

Chỉ số phân loại: 5.2, 5.5

The role of the state in industrial relations in enterprises: A case study in Ba Ria - Vung Tau province

Ngoc Thanh Pham*

University of Labour and Social Affairs, 43 Tran Duy Hung Street, Yen Hoa Ward, Hanoi, Vietnam

Received 20 June 2025; revised 14 July 2025; accepted 18 July 2025

Abstract:

Building harmonious, stable, and progressive industrial relations has consistently been a priority of the Communist Party and the State of Vietnam. This objective facilitates business stability and growth of both employers and employees. Furthermore, it enhances the attractiveness of the business environment to investors and contributes to rapid economic development aligned with social progress and justice. This article examines the role of the State as a third party in regulating industrial relations through the following mechanisms: (1) Formulating and implementing policies and laws related to industrial relations; (2) Disseminating legal regulations on industrial relations; (3) Operating conciliation and labour arbitration institutions in resolving labour disputes; and (4) Inspecting, monitoring, and supervising labour law enforcement. The findings reveal that state management agencies in Ba Ria - Vung Tau province (prior to the merger) play an increasingly active role in supporting the development of labour relations; however, their performance still falls short of practical requirements. The study also identifies the underlying causes of these challenges and offers several recommendations in order to improve labour relations in the province.

Keywords: Ba Ria - Vung Tau, industrial relations, state management agencies.

Classification numbers: 5.2, 5.5

*Email: phamngocthanhulsa@gmail.com

1. Mở đầu

Theo Bộ Luật Lao động năm 2019, “QHLD được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau. Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền” (Khoản 1, 2 Điều 7).

Bà Rịa - Vũng Tàu nằm trong tứ giác kinh tế Đông Nam Bộ, là một tỉnh phát triển năng động với sự tăng trưởng mạnh mẽ của các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài. Lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu cũng ngày càng tăng, dẫn đến sự chuyển biến đa dạng và phức tạp trong QHLD. Qua 5 năm thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 3/9/2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới (Chỉ thị số 37-CT/TW), công tác quản lý nhà nước về QHLD trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã đạt được những kết quả tích cực, song cũng gặp không ít khó khăn. Giai đoạn 2019-2024, trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu có 15 vụ tranh chấp lao động dẫn đến ngừng việc tập thể với 3.541 lượt công nhân tham gia, tuy nhiên chỉ trong 9 tháng đầu năm 2024, có tới 4 vụ ngừng việc tập thể, chiếm hơn 1/4 tổng số vụ tranh chấp lao động (4/15) và 32,5% lượt người tham gia của cả giai đoạn. Các vụ tranh chấp lao động chủ yếu xảy ra tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, chiếm 87,5% [1]. Tranh chấp lao động ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển kinh tế, ổn định xã hội [2].

Chính vì vậy, nghiên cứu, đánh giá vai trò của Nhà nước là bên thứ ba điều chỉnh QHLD trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu là cần thiết.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nghiên cứu của D.Y. Jeong (2010) [3] đề xuất 4 vai trò riêng biệt của Nhà nước ảnh hưởng đến QHLD: (1) Bên thứ ba điều tiết QHLD; (2) Bên điều chỉnh thị trường; (3) Bên thiết lập hệ thống phúc lợi; (4) Bên sử dụng lao động và nhà hoạch định chính sách của chính mình.

S. Williams và cs (2006) [4] nêu 4 chức năng của Nhà nước trong QHLD: (1) Nhà nước là đơn vị sử dụng lao động lớn nhất; (2) Nhà nước ban hành luật trong lĩnh vực QHLD; (3) Nhà nước làm trung gian hòa giải các xung đột giữa các bên khác nhau trong tranh chấp lao động thông qua trọng tài và hòa giải; (4) Các chính sách của Nhà nước cũng có tác động đến QHLD.

Như vậy, Nhà nước đóng vai trò chủ chốt trong việc điều tiết QHLD, bởi nhiệm vụ của Nhà nước là tạo ra và duy trì các điều kiện tối ưu cho xã hội, sự hoạt động lành mạnh của thị trường lao động. Các phân tích dưới đây để làm rõ hơn bốn vai trò riêng biệt của Nhà nước ảnh hưởng đến QHLD.

2.1. Nhà nước là bên thứ ba điều tiết quan hệ lao động

Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều cho rằng, các hoạt động sản xuất rất quan trọng, do đó cần có sự quản lý của Nhà nước [5]. S. Williams và cs (2006) [4] đã trích dẫn mô tả Nhà nước là cơ quan quản lý và cung cấp môi trường pháp lý xã hội, trong đó các hoạt động công nghiệp diễn ra. Do đó, Nhà nước là bên trung gian trong các

tranh chấp lao động liên quan đến người sử dụng lao động (hoặc đại diện của người sử dụng lao động) và người lao động (hoặc đại diện của người lao động - công đoàn). Muốn vậy, luật pháp và thể chế của Nhà nước liên quan đến QHLD phải được cải tổ và công bằng cho tất cả các bên [6]. Các nghiên cứu cho rằng, với tư cách là bên thứ ba trong QHLD, Nhà nước cần thiết lập khuôn khổ pháp lý mà QHLD tồn tại; đóng vai trò là người hòa giải, hoặc trọng tài tham gia vào các quy trình giải quyết tranh chấp thay thế để xử lý, hoặc tránh bế tắc trong thương lượng tập thể [3].

Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization - ILO) cụ thể hóa nhiệm vụ của Chính phủ trong việc thúc đẩy và duy trì QHLD hài hòa và ổn định thông qua hệ thống quản lý lao động (cơ quan quản lý lao động). Cơ quan này cung cấp thông tin kịp thời cho các đối tác xã hội về luật lao động, sử dụng luật lao động làm cơ sở và tham chiếu cho QHLD - có thể là biện pháp hiệu quả trong việc ngăn ngừa tranh chấp lao động. Khuyến nghị số 158 của ILO (1978) [7] nêu rõ vai trò của Chính phủ trong QHLD ở nhiều cấp độ và lĩnh vực, nhấn mạnh vai trò của thương lượng tập thể là trụ cột chính trong QHLD. Cơ quan quản lý lao động ở một số quốc gia cũng hỗ trợ người sử dụng lao động và người lao động trong cả khu vực có và không có công đoàn, giải quyết các tranh chấp thương mại hoặc việc làm/tiền lương một cách thân thiện thông qua hòa giải, nhằm thúc đẩy mối QHLD hài hòa. Cuối cùng là giám sát việc tuân thủ luật pháp, Nhà nước thiết lập các quy tắc về QHLD và giám sát việc thực hiện các quy tắc này.

2.2. Nhà nước là bên điều chỉnh thị trường

D.Y. Jeong (2010) [3] cho rằng, Nhà nước có vai trò như một cơ quan quản lý thị trường. Vì vậy, Nhà nước cần thiết lập các tiêu chuẩn lao động; điều chỉnh cơ chế giá - tiền lương; cải thiện các thể chế thị trường lao động. Qua đó, làm sáng tỏ cách vai trò này của Nhà nước ảnh hưởng đến mối quan hệ quyền lực giữa người sử dụng lao động và người lao động. Ở mọi quốc gia, Nhà nước đặt ra các tiêu chuẩn lao động, chẳng hạn như giờ làm việc, mức lương tối thiểu, sức khỏe và an toàn. Ấn định mức lương là sử dụng các tiêu chí xã hội và công bằng về mặt thiết lập một cấu trúc tiền lương cơ bản, đáp ứng các nhu cầu tối thiểu cùng với một cấu trúc thượng tầng gồm các biên độ chênh lệch được xác định phần lớn cho các kỹ năng [8]. Sự can thiệp của Nhà nước vào thị trường lao động từ “phía cung” được coi là cần thiết để điều chỉnh tình trạng mất cân bằng một số loại lao động nhất định [9]. Do đó, Nhà nước cải thiện các thể chế thị trường lao động như đào tạo, giáo dục, dịch vụ việc làm để định hình năng lực mà người lao động cần có.

2.3. Bên thiết lập hệ thống phúc lợi

Nghiên cứu vai trò của Nhà nước như một bên thiết lập chế độ phúc lợi (các điều khoản phúc lợi và bảo vệ quyền lao động cá nhân như cung cấp bảo hiểm xã hội, nhà ở cho người lao động...) để chống lại các rủi ro liên quan đến việc làm, điều này cho thấy vai trò này của Nhà nước ảnh hưởng đến vị thế của người lao động trong QHLD [3].

2.4. Bên sử dụng lao động và nhà hoạch định chính sách của chính mình

Nhà nước là một bên ký kết hợp đồng lao động với tư cách là người sử dụng lao động của công chức, viên chức. Nhà nước quyết định cách quản lý lực lượng lao động của mình, lựa chọn mô hình

biên chế, chế độ lương thưởng và sự tham gia của nhân viên mà mình muốn theo đuổi [3]. S. William và cs (2006) [4] lập luận, trong hầu hết các xã hội, Nhà nước là đơn vị sử dụng lao động lớn. Điều quan trọng cần lưu ý là việc Nhà nước sử dụng lao động không chỉ giới hạn ở các doanh nghiệp công (hoạt động vì lợi nhuận) mà còn liên quan đến các dịch vụ công (hoạt động phi lợi nhuận của Chính phủ).

Nhà nước thực hiện một số vai trò nhất định trong QHLD tại doanh nghiệp, nhưng trọng tâm của bài báo này tập trung phân tích vai trò là bên thứ ba điều tiết QHLD. Đây là trọng tâm chính mà bài viết cố gắng làm rõ cách thức vai trò của nhà nước ảnh hưởng đến QHLD trong doanh nghiệp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

3. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp được sử dụng phục vụ cho nghiên cứu bao gồm:

- Phương pháp thống kê: mô tả (mô tả thực trạng) về vai trò của Nhà nước là bên thứ ba quản lý QHLD.

- Phương pháp phân tích, tổng hợp: phân tích, tổng hợp thông qua việc thu thập các thông tin thứ cấp có sẵn.

- Phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp: bài báo sử dụng tài liệu thứ cấp của UBND, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, các công bố trên trang web của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (trước sáp nhập) và các bài viết có liên quan đến vai trò của Nhà nước là bên thứ ba quản lý QHLD. Các thông tin này được sử dụng để phân tích, so sánh, đánh giá.

4. Phân tích vai trò của Nhà nước là bên thứ ba quản lý quan hệ lao động ở Việt Nam

4.1. Ban hành kịp thời chính sách pháp luật về quản lý quan hệ lao động

Nhiều cơ chế chính sách đã được ban hành một cách kịp thời, đem lại hiệu quả cao trong công tác quản lý nhà nước về QHLD. Nhà nước đã xây dựng, hoàn thiện các luật hiện hành để giải quyết các thách thức mới nổi và đảm bảo tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế về lao động, điển hình là Bộ Luật Lao động 2019, Luật Công đoàn 2024, Luật Bảo hiểm xã hội 2024. Trong đó, các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển QHLD tiến bộ, hài hòa và phát triển được đề cập trong hầu hết các phần của pháp luật lao động, tạo ra môi trường làm việc công bằng và hiệu quả: quy định các thiết chế giải quyết tranh chấp như Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân, cũng như cho phép các bên tự thương lượng trực tiếp, đây là thiết chế hỗ trợ tự giải quyết tranh chấp của các bên.

Ban Bí thư ban hành Chỉ thị số 37-CT/TW với mục tiêu xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ, đặc biệt nhấn mạnh đến các hoạt động hỗ trợ xây dựng QHLD, bao gồm đối thoại, thương lượng, ký kết hợp đồng, cơ chế hòa giải, trọng tài và các biện pháp phòng ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động. Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 416/QĐ-TTg ngày 25/3/2020 về Kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

Thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW, Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã quan tâm triển khai, ban hành kịp thời các văn bản chỉ

đạo. Đó là Kế hoạch số 293-KH/TU ngày 2/12/2019 về thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW của Tỉnh ủy; Kế hoạch số 32/KH-UBND ngày 6/3/2020 của UBND để kịp thời triển khai, thực hiện Kế hoạch số 293-KH/TU của Tỉnh ủy đến các cấp chính quyền, đoàn thể, doanh nghiệp, nhằm nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền và đoàn thể trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và phát triển trên địa bàn tỉnh trong tình hình mới. Tại Kế hoạch số 32/KH-UBND, UBND tỉnh giao nhiệm vụ cụ thể cho các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố, thị xã và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động tổ chức thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW và Kế hoạch số 293-KH/TU, định kỳ 6 tháng và hằng năm tổng hợp, báo cáo việc thực hiện kế hoạch về Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp trình UBND tỉnh. Các nhiệm vụ cụ thể là: (1) Tăng cường sự chỉ đạo, quản lý của các sở, ngành, UBND các cấp, các tổ chức đoàn thể trong việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; (2) Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về QHLD; (3) Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể và giải quyết tốt tranh chấp lao động, đình công; (4) Phối hợp nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc tỉnh, các tổ chức chính trị xã hội trong xây dựng QHLD.

Việc ban hành kịp thời các chính sách pháp luật về quản lý QHLD từ cấp Trung ương đến địa phương, kế hoạch thực thi có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm thị trường lao động công bằng, hiệu quả, bảo vệ quyền lợi của người lao động và thúc đẩy môi trường sản xuất kinh doanh ổn định.

4.2. Cung cấp thông tin kịp thời cho các đối tác xã hội thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về quan hệ lao động

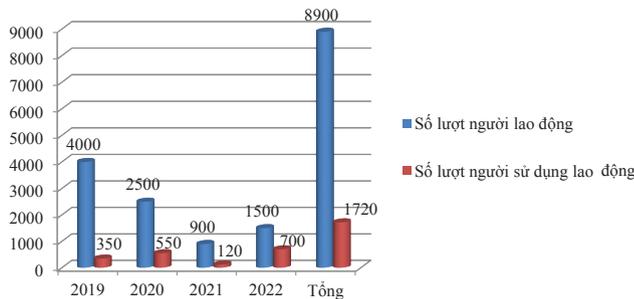
Công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối, chính sách pháp luật về QHLD được đẩy mạnh, tạo bước chuyển biến tích cực về ý thức tôn trọng pháp luật của người sử dụng lao động và người lao động, góp phần quan trọng vào các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội - cơ quan quản lý lao động - chủ trì, phối hợp với các sở, ban ngành, đoàn thể liên quan và UBND các huyện, thị xã, thành phố triển khai thực hiện Quyết định số 716/QĐ-UBND ngày 28/3/2017 và Quyết định số 2712/QĐ-UBND ngày 8/9/2020 của UBND tỉnh tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động, người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh và đề xuất các nhiệm vụ, giải pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, QHLD cho phù hợp với từng giai đoạn.

Trong giai đoạn 2019-2024, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã tổ chức đối thoại với doanh nghiệp và người lao động về an toàn vệ sinh lao động; tổ chức tuyên truyền, phổ biến hệ thống pháp luật về QHLD, trong đó tập trung tuyên truyền, phổ biến Bộ Luật Lao động năm 2019; Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Công đoàn và triển khai các nghị định mới về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội cho cán bộ quản lý và người lao động ở các doanh nghiệp, cấp giấy phép cho người lao động nước ngoài trên địa bàn tỉnh... Bên cạnh đó, tỉnh phối hợp, hỗ trợ các huyện, thị xã, thành phố triển khai có hiệu quả việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho người lao động và người sử dụng lao động, tạo sự chuyển biến thực sự trong việc chấp hành pháp luật của các bên trong QHLD.

100% doanh nghiệp có tổ chức Đảng, doanh nghiệp có tổ chức đoàn đã được triển khai Chỉ thị số 37-CT/TW. Trong các hội nghị của tỉnh về triển khai, phổ biến, tập huấn chính sách, pháp luật lao động mới đều kết hợp triển khai việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và phát triển trong doanh nghiệp.

Trong 4 năm 2019-2022, số lượt người lao động và người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động lần lượt là 8.900 và 1.720. Năm 2021, do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, số lượt người lao động và người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động có xu hướng giảm mạnh, chỉ đạt 900 lượt người lao động và 120 doanh nghiệp; phục hồi trong năm 2022, con số này tăng lên 1500 và 700 (hình 1).



Hình 1. Số lượt người lao động, người sử dụng lao động được tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, 2019-2022 [10].

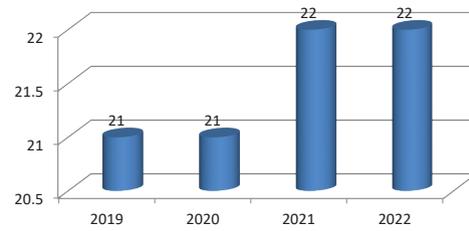
Công tác tuyên truyền chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước góp phần nâng cao nhận thức, hiểu biết, ý thức tuân thủ pháp luật lao động của người lao động và người sử dụng lao động, giảm thiểu vi phạm pháp luật lao động, ngăn chặn thông tin sai lệch, ảnh hưởng xấu đến QHLD trong doanh nghiệp, môi trường đầu tư và trật tự an toàn xã hội; xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; thực hiện cơ chế đối thoại định kỳ tại doanh nghiệp; giải quyết kịp thời các kiến nghị, đề xuất của người lao động và các tranh chấp lao động phát sinh; bảo đảm quyền hợp pháp của các bên trong QHLD.

4.3. Hoạt động của thiết chế hòa giải, trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động

Để thực hiện hòa giải lao động, thiết chế hòa giải được củng cố, kiện toàn; Hội đồng trọng tài lao động được thành lập để thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ xây dựng QHLD và giải quyết tranh chấp lao động. Thực hiện các quy định tại Bộ Luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về điều kiện lao động và QHLD, năm 2019 Bà Rịa - Vũng Tàu đã bổ nhiệm 21 hòa giải viên lao động và ổn định qua các năm (hình 2), 100% hòa giải viên có trình độ đại học trở lên, am hiểu về pháp luật, có uy tín, kỹ năng giao tiếp, phân tích, thương lượng và kinh nghiệm trong các lĩnh vực liên quan đến QHLD. Điều này đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải.

Nhằm củng cố, kiện toàn thiết chế hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu đã ban hành Quyết định số 677/QĐ-UBND ngày 30/3/2020 và Quyết định số 3503/QĐ-UBND ngày 29/10/2021 thành lập Hội đồng Trọng tài lao

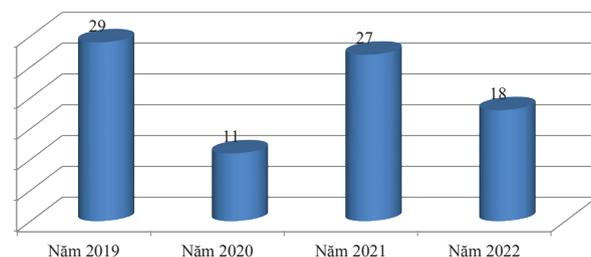
động và QHLD tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, đồng thời ban hành Quy chế hoạt động của Hội đồng Trọng tài lao động và QHLD tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.



Hình 2. Số lượng hòa giải viên, 2019-2022 [10].

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thường xuyên phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh, Chi nhánh Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam tại Bà Rịa - Vũng Tàu trong việc lấy ý kiến xây dựng chính sách, đề xuất biện pháp, định hướng giải quyết các tranh chấp lao động, khiếu nại về lao động có liên quan đến quyền và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động.

Tranh chấp lao động cá nhân và tập thể được giải quyết theo quy định của Bộ Luật Lao động thông qua các bước hòa giải, trọng tài và các thủ tục khác. Hội đồng Trọng tài lao động và Ban Chỉ đạo QHLD tỉnh đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp này, đặc biệt là trong việc tìm kiếm các giải pháp hòa bình và công bằng. Riêng đối với các cuộc đình công tự phát không theo trình tự thủ tục quy định, UBND tỉnh đã chỉ đạo các sở, ban, ngành liên quan, địa phương, các tổ chức công đoàn và doanh nghiệp cùng xem xét hòa giải, hướng dẫn các bên hòa giải, thực hiện chính sách pháp luật lao động để giải quyết tranh chấp lao động. Kết quả là giai đoạn 2019-2022, số vụ giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải viên lao động bình quân khoảng 20 vụ/năm, chiếm trên 60% số vụ tranh chấp lao động, góp phần đảm bảo QHLD hài hòa, ổn định trên địa bàn tỉnh. Giai đoạn 2019-2024, trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu có 15 vụ ngừng việc tập thể vì lợi ích [1] được giải quyết kịp thời, có phần đóng góp quan trọng của các cơ quan, đơn vị liên quan trên địa bàn tỉnh, nhanh chóng đưa hoạt động của doanh nghiệp trở lại bình thường, đảm bảo an ninh trật tự, an toàn tại doanh nghiệp (hình 3).

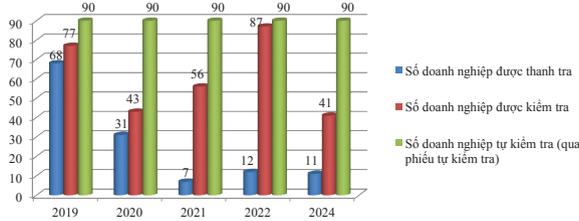


Hình 3. Số cuộc tổ chức lao động, cá nhân hòa giải thành công, 2019-2022 [10].

4.4. Công tác thanh tra, kiểm tra thực thi pháp luật lao động được thực hiện nghiêm túc

Thực hiện sự chỉ đạo của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, UBND tỉnh đã chỉ đạo và phê duyệt kế hoạch tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động tại các doanh nghiệp. Hằng năm, Sở Lao động - Thương binh và Xã

hội, UBND tỉnh các huyện và các cơ quan hữu quan tổ chức thanh tra, kiểm tra pháp luật lao động trên 200 doanh nghiệp. Điều này giúp doanh nghiệp nhận thức đúng đắn pháp luật lao động, kịp thời hướng dẫn và kiến nghị xử lý các vi phạm pháp luật; các hành vi vi phạm nghiêm trọng pháp luật lao động trong các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động giảm đáng kể.



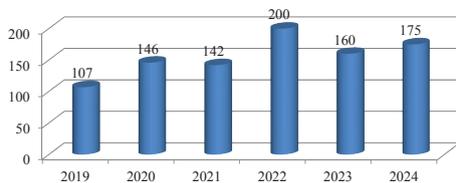
Hình 4. Số doanh nghiệp được thanh tra, kiểm tra và tự kiểm tra, 2019-2024 [10, 11].

Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp tự kiểm tra thấp so với quy mô doanh nghiệp của tỉnh. Mỗi năm trung bình chỉ có 90 doanh nghiệp tự kiểm tra (qua phiếu tự kiểm tra), trong khi đó, số doanh nghiệp có quy mô hơn 50 lao động trên địa bàn tỉnh, mặc dù giảm nhưng vẫn có tới trên 200 doanh nghiệp và số doanh nghiệp FDI tăng, đạt 388 năm 2022 (hình 4). Khoản 1, Điều 4, Thông tư số 17/2018/TT-BLĐTBXH ngày 17/10/2018 của quy định về tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động của doanh nghiệp nêu rõ: “1. Người sử dụng lao động phải tổ chức tự kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động tại cơ sở của mình ít nhất một (1) lần trong năm, nhằm đánh giá mức độ tuân thủ pháp luật lao động và có giải pháp cải tiến việc tuân thủ”.

5. Kết quả quan hệ lao động trong doanh nghiệp tại tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu

5.1. Đa số doanh nghiệp cơ bản tuân thủ quy định của pháp luật về lao động

Công tác triển khai thực hiện Chỉ thị số 37-CT/TW bước đầu đã tạo sự chuyển biến trong việc tuân thủ quy định pháp luật lao động của các doanh nghiệp. Số lượng và chất lượng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể được tăng lên. Có thể nói, những bản thỏa ước lao động tập thể được ký kết có vai trò rất quan trọng trong QHLD tại doanh nghiệp, giúp người lao động nhận được thành quả lao động xứng đáng, thúc đẩy người sử dụng lao động san sẻ lợi nhuận và quan tâm hơn đến người lao động, tạo mối QHLD hài hòa, ổn định, hạn chế tranh chấp lao động.



Hình 5. Số doanh nghiệp đăng ký nội quy lao động, 2019-2024 [10, 11].

Đến năm 2023, trên địa bàn tỉnh, số doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể là 609/723, đạt 84,2%. Trong năm 2023, có 579 doanh nghiệp ngoài nhà nước tổ chức đối thoại [12], tăng 77 cuộc so với năm 2022 (hình 5) [10]. Số cuộc tranh chấp lao động cá nhân hòa giải thành công cao, góp phần hạn chế tranh chấp lao động tại doanh nghiệp.

5.2. Quan hệ lao động tại Bà Rịa - Vũng Tàu được xem là tích cực nhất so với các tỉnh nằm trong tứ giác kinh tế Đông Nam Bộ

Bà Rịa - Vũng Tàu có số vụ tranh chấp lao động, đình công thấp nhất so với các tỉnh trong tứ giác kinh tế Đông Nam bộ. Giai đoạn 2019-2024, trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu chỉ xảy ra 15 vụ tranh chấp lao động, dẫn đến ngừng việc tập thể với 3.541 lượt lao động tham gia. Trong khi đó, Bình Dương (trước sáp nhập) chỉ tính riêng năm 2022 có tới 23 vụ tranh chấp lao động tập thể - đình công tại 23 doanh nghiệp với 13.089 lao động tham gia [13], năm 2024 có 9 vụ tranh chấp lao động tập thể với 10.373 lao động tham gia; tại TP Hồ Chí Minh (trước sáp nhập) trong hai năm 2023 và 2024 có 11 vụ tranh chấp lao động, dẫn đến ngừng việc tập thể [14]. Tại Đồng Nai (trước sáp nhập), trong 2 năm 2022 và 2023 có tới 33 vụ đình công [15].

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, tình hình QHLD trong doanh nghiệp tại Bà Rịa - Vũng Tàu vẫn còn một số bất cập, thể hiện ở những điểm sau:

Trung bình số lỗi của mỗi doanh nghiệp vi phạm tăng lên hoặc mức độ vi phạm nghiêm trọng hơn: Giai đoạn 2019-2024, mặc dù số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh bị xử phạt giảm, nhưng mỗi quyết định có số tiền xử phạt tăng lên từ 14,72 triệu đồng năm 2019 lên 36,4 triệu đồng năm 2022 và 40,4 triệu đồng năm 2024 (bảng 1). Điều này cho thấy, số hành vi vi phạm của doanh nghiệp tăng, nhưng mức độ vi phạm không thay đổi hoặc số hành vi vi phạm giảm hoặc không thay đổi nhưng mức độ vi phạm nghiêm trọng hơn. Hơn nữa, điều này đi ngược với xu thế chung là giảm xử phạt vì khi có báo cáo tự kiểm tra gửi trực tuyến thì thanh tra lao động tư vấn, chấn chỉnh kịp thời, để giảm tình trạng vi phạm của doanh nghiệp. Quản lý công hướng tới phục vụ cộng đồng, phương pháp kinh tế là biện pháp bắt buộc. Ngay mục đích của Luật Thanh tra 2010 (Điều 2) và 2022 (Điều 3) là tăng cường phòng ngừa vi phạm thông qua tư vấn. Hoạt động thanh tra nhằm phát hiện hạn chế, bất cập trong cơ chế quản lý, chính sách, pháp luật để kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền có giải pháp, biện pháp khắc phục; phòng ngừa, phát hiện và xử lý hành vi vi phạm pháp luật; giúp các doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của pháp luật; bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, góp phần thúc đẩy QHLD ổn định, lành mạnh và phát triển.

Bảng 1. Số doanh nghiệp bị xử lý vi phạm pháp luật lao động và số tiền xử phạt, 2019-2024.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Số doanh nghiệp bị xử lý vi phạm pháp luật lao động	Doanh nghiệp	25	9	10	5	10	8
Tổng số kiến nghị xử lý	Kiến nghị	27	10	11	6	-	-
Tổng số quyết định xử phạt	Quyết định	25	9	10	5	10	8
Tổng số tiền xử phạt	Triệu đồng	368	137	271	182	334	323
Số tiền xử phạt/số quyết định xử lý vi phạm	Triệu đồng	14,72	15,22	27,1	36,40	33,4	40,4

Nguồn: UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2022) [10]; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2023) [16]; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu (2024) [11].

Vẫn còn tình trạng chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật về lao động, nhất là về bảo hiểm xã hội, tiền lương: Riêng 9 tháng đầu năm 2024, trên địa bàn tỉnh có tới 4 vụ ngừng việc tập thể với 1.150 lượt lao động tham gia, chiếm hơn 1/4 tổng số vụ tranh chấp lao động (4/15) và 32,5% lượt lao động tham gia của cả giai đoạn 2019-2024. Nguyên nhân chủ yếu liên quan đến quyền lợi của người lao động như yêu cầu cải thiện chế độ tiền lương, cải thiện chất lượng bữa ăn ca, bảo hiểm xã hội... Điều này ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Ngoài ra, đối thoại tại nơi làm việc, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng giữa đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động nhiều nơi vẫn còn hình thức, chưa thực chất, tâm tư nguyện vọng, ý kiến của người lao động chưa được giải quyết.

Nguyên nhân chủ yếu là do:

Nhận thức của một bộ phận doanh nghiệp về QHLD: Nhiều chủ doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ, doanh nghiệp tư nhân quản lý lao động theo kiểu gia đình chưa thực sự quan tâm đến xây dựng QHLD, thiếu hiểu biết về pháp luật lao động. Ngoài ra, tình hình sản xuất kinh doanh tại nhiều doanh nghiệp vẫn còn không ít khó khăn, sự tác động của mặt trái kinh tế thị trường làm nhiều doanh nghiệp chỉ chạy theo lợi nhuận trước mắt, chưa quan tâm đến chính sách lao động, xây dựng QHLD.

Chưa có cán bộ chuyên trách việc theo dõi quản lý QHLD: Do không có cán bộ chuyên trách, một số công chức phải kiêm nhiệm nhiều công việc không được đào tạo chuyên sâu, do đó chưa đầy mạnh được công tác hỗ trợ phát triển QHLD, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Vệ tổ chức triển khai: Công tác triển khai của các cấp ủy, chính quyền chưa thường xuyên, cụ thể sát với tình hình thực tế của doanh nghiệp, hoặc chưa đến được doanh nghiệp, thiếu sự phối hợp giữa các ngành, tổ chức chính trị. Nhiều doanh nghiệp chưa triển khai, xây dựng, thực hiện các cơ chế xây dựng QHLD tại đơn vị.

6. Kết luận và khuyến nghị

6.1. Kết luận

Việc tăng cường công tác quản lý nhà nước, sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước với tổ chức công đoàn trong việc xây dựng QHLD tại doanh nghiệp trong thời gian qua đã có tác động tích cực đến QHLD tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, các tranh chấp lao động phát sinh hàng năm ít. Hầu hết tại các doanh nghiệp, QHLD giữa người lao động và người sử dụng lao động tốt, người lao động gắn bó với doanh nghiệp. Chất lượng các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể, các quy chế của doanh nghiệp liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động được cải thiện rõ nét. Bên cạnh những kết quả tích cực, vai trò của cơ quan quản lý nhà nước là bên thứ ba trong QHLD tại Bà Rịa - Vũng Tàu vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Bài báo này mới chỉ xem xét vai trò của Nhà nước là bên thứ ba điều tiết QHLD, chưa phân tích có hệ thống về từng vai trò riêng biệt của cơ quan quản lý nhà nước đối với QHLD trong doanh nghiệp.

6.2. Khuyến nghị

Củng cố, kiện toàn bộ máy quản lý nhà nước về QHLD cấp tỉnh theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp bộ máy của hệ thống

chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và quy định của Bộ Luật Lao động năm 2019. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh có cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển QHLD.

Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động trong các doanh nghiệp; kết hợp tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động và xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật liên quan đến lao động và quyền lợi hợp pháp của người lao động.

Xây dựng hệ thống quản lý cơ sở dữ liệu QHLD; quản lý kết nối thông tin, dữ liệu cung - cầu lao động trên địa bàn tỉnh; đầu tư và quản lý hiệu quả cơ sở dữ liệu ngân hàng lao động tỉnh, phát triển thị trường lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] N. Uyen (2024), "Preventive dispute resolution methods in industrial relations", *Ba Ria - Vung Tau Newspaper*, <https://baoriavungtau.com.vn/chinh-tri/202410/tim-giai-phap-han-che-phan-sinh-tranh-chap-lao-dong-1024430/index.htm>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [2] D. Vu, T.M. Tran (2021), "Labor disputes and illegal strikes in sustainable development of Vietnam's industrial parks", *E3S Web of Conferences* 258, UESF-2021.
- [3] D.Y. Jeong (2010), "The role of the state in industrial relations", *Seoul Journal of Business*, 16(2), pp.95-126.
- [4] S. Williams, D.A. Smith (2006), *Contemporary Employment Relations: A Critical Introduction*, Oxford University Press, 464pp.
- [5] A. Trevoedjre (1969), "A strategy for social progress in Africa and the ILO's contribution", *International Labour Review*, 99(1), pp.61-84.
- [6] O.A. Omotayo (2015), "The state in industrial relations system: An impartial or a biased party?", *International Journal of Social Sciences and Management Research*, 1(8), pp.43-47.
- [7] International Labour Organization (1978), *R158 - Labour Administration Recommendation, 1978 (No.158)*, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312496, accessed 15 May 2025.
- [8] R. Adams (1993), "Regulating unions and collective bargaining: A global, historical analysis of determinants and consequences", *Comparative Labor Law Journal*, 14(3), pp.272-301.
- [9] R. Hyman (2008), *The State in Industrial Relations*, Sage Handbook of Industrial Relations, pp.258-283.
- [10] People's Committee of Ba Ria - Vung Tau province (2022), *Report on The Implementation by Member States of Directive 37-CT/TW Dated September 3 2020 of The Party Central Committee's Secretariat and Decision No. 416/QD-TTg Dated March 25, 2020 of The Prime Minister*.
- [11] Department of Labor, Invalids and Social Affairs (2024), *Report No. 1116/BC-SLDTBXH Summary and Assessment of The Implementation in 2024 and Direction and Tasks in 2025*.
- [12] T. Duong (2024), "Summary conference on the movement of workers, civil servants, and laborers, and activities of trade unions in 2023", *Ba Ria - Vung Tau Newspaper*, <https://baria-vungtau.gov.vn/sphere/baria/vungtau/page/xem-tin.cpx?uid=6595151f3c046a5cb7bcd1d5>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [13] C. Tam (2023), "23 collective labour conflicts and strikes occurred in Binh Duong", *Journal of Labor and Society*, <http://tapchilaodongxahoi.vn/binh-duong-xay-ra-23-vu-tranh-chap-lao-dong-tap-the-dinh-cong-1326390.html>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [14] N. Duong, D. Trong (2025), "Trade unions actively work to prevent labor disputes", https://dangcongsan.org.vn/congdoanvn/lists/tinhhoatdong/view_detail.aspx?itemid=4988, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [15] Center for Indigenous Knowledge Research and Development (2024), *Dong Nai: Strengthen The Stability of Labor Relations in Enterprises*, <https://quanhelaodong.molisa.gov.vn/?p=12621>, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).
- [16] Department of Labor, Invalids and Social Affairs (2023), *Report No. 946/BC-SLDTBXH Dated December 18, 2023 Summary and Assessment of The Implementation in 2023 and Direction and Tasks in 2024*, accessed 15 May 2025 (in Vietnamese).