

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



PHAN THỊ HỒNG NHUNG

**QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG
TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG, QUA THỰC TIỄN
TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Ngọc Thanh Hà**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

| | |
|---|-----------|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài..... | 1 |
| 2. Tình hình nghiên cứu đề tài | 2 |
| 3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu..... | 4 |
| 3.1. Mục đích nghiên cứu..... | 4 |
| 3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu | 4 |
| 4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu | 5 |
| 5. Phương pháp nghiên cứu | 5 |
| 5.1. Phương pháp luận | 5 |
| 6. Ý nghĩa khoa học của Luận văn..... | 6 |
| 7. Kết cấu luận văn..... | 6 |
| CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG..... | 7 |
| 1.1. Khái quát về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 7 |
| 1.1.1 Khái niệm quyền quản lý của người sử dụng lao động | 7 |
| 1.1.2 Đặc điểm quyền quản lý của người sử dụng lao động | 7 |
| 1.1.3 Cơ sở xác định quyền quản lý của người sử dụng lao động..... | 7 |
| 1.2 Một số vấn đề lý luận pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động..... | 7 |
| 1.2.1 Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động..... | 7 |
| 1.3 Các yếu tố tác động đến việc thực hiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 8 |
| 1.3.1 Môi trường chính trị, pháp lý..... | 8 |
| 1.3.2. Trình độ và ý thức pháp luật của người lao động và của người sử dụng lao động | 8 |
| 1.3.3 Yếu tố trình độ, năng lực xây dựng pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 8 |
| 1.3.4 Yếu tố vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động | 8 |
| 1.3.5 Sự phù hợp với pháp luật quốc tế | 8 |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 | 9 |
| CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI QUẢNG BÌNH | 10 |
| 2.1 Quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ... | 10 |
| 2.1.1 Quy định về quyền thiết lập công cụ quản lý lao động | 10 |
| 2.1.2 Quy định về quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động..... | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2 Đánh giá quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 10 |
| 2.2.1 Những kết quả đạt được | 10 |
| 2.2.2 Những hạn chế, tồn tại | 11 |
| 2.3 Thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình | 11 |
| 2.3.1 Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Quảng Bình | 11 |
| 2.1.2 Những kết quả đạt được | 11 |
| CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG..... | 13 |
| 3.1. Phương hướng hoàn thiện về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 13 |
| 3.1.1. Hoàn thiện khung pháp lý về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 13 |
| 3.1.2 Quy định theo hướng nâng cao vai trò của các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động trong tổ chức thực hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động..... | 13 |
| 3.1.3 Ban hành đầy đủ các chế tài xử lý đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng | 13 |
| 3.2 Các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động..... | 13 |
| 3.3 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 13 |
| 3.4 Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động | 14 |
| 3.4.1 Giải pháp chung | 14 |
| 3.4.2 Giải pháp cụ thể tại tỉnh Quảng Bình..... | 14 |
| KẾT LUẬN CHƯƠNG 3..... | 15 |
| KẾT LUẬN | 16 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 17 |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Pháp luật bảo vệ người lao động thông qua việc trao cho người lao động rất nhiều quyền khi tham gia quan hệ lao động, trong đó có cả quyền thành lập tổ chức đại diện của mình. Đối với người sử dụng lao động, pháp luật lại có quy chế ưu tiên cho người sử dụng lao động thông qua việc quy định cho người sử dụng lao động quyền quản lý. Đây là một loại quyền gắn liền với mỗi người sử dụng lao động. Quyền quản lý của người sử dụng lao động là loại quyền không tách rời của người sử dụng lao động, như một thuộc tính tự nhiên gắn với người sử dụng lao động.

Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản pháp luật để điều chỉnh về quyền quản lý của người sử dụng lao động như: Bộ luật Lao động, Luật an toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Nhìn một cách khách quan, các văn bản này đã thiết lập một hành lang pháp lý quy định cho người sử dụng lao động rất nhiều quyền năng như: quyền tuyển chọn lao động, quyền ký kết thoả ước lao động tập thể, quyền giao kết hợp đồng lao động, quyền ban hành nội quy lao động, quy chế của đơn vị, quyền khen thưởng, xử lý kỷ luật lao động, quyền kiểm tra, giám sát việc thực hiện quan hệ lao động. Nhìn chung, các quy định của pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động đã được ghi nhận khá cụ thể và chi tiết. Một mặt, các quy định này bảo vệ người sử dụng lao động để người sử dụng lao động điều tiết và duy trì quan hệ lao động. Mặt khác, các quy định này cũng góp phần bảo vệ người lao động.

Tuy nhiên, qua thực tế triển khai, các quy phạm pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động đã ít nhiều gặp phải những hạn chế nhất định. Một số quy phạm pháp luật mang tính định khung, một số quy định còn gây ra những cách hiểu và áp dụng khác nhau. Một số vấn đề để bảo đảm cho việc thực thi quyền quản lý của người sử dụng lao động vẫn chưa được đề cập. Điều này đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến quyền quản lý của người sử dụng lao động. Một cách gián tiếp làm ảnh hưởng đến việc điều tiết quan hệ lao động và ảnh hưởng đến người lao động.

Trong phạm vi cả nước nói chung và tại tỉnh Quảng Bình nói riêng, quyền quản lý của người sử dụng lao động đã được vận dụng một cách khá linh hoạt. Người sử dụng lao động đã tự do thực thi các quyền do Nhà nước quy định. Người sử dụng lao động đã chủ động và toàn quyền trong tuyển dụng lao động, giao kết hợp đồng lao động,

thoả ước lao động tập thể, ban hành nội quy lao động và tiến hành xử lý kỷ luật lao động. Bước đầu, quyền quản lý của người sử dụng lao động đã thực thi khá hiệu quả. Tuy nhiên, trên bình diện khách quan, đây đó vẫn còn hiện tượng người sử dụng lao động lạm quyền quản lý của mình trong quan hệ lao động. Người sử dụng lao động thực thi quyền quản lý của người sử dụng lao động vượt quá khả năng pháp luật cho phép. Còn tình trạng người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ký kết thoả ước lao động tập thể sai quy định, ban hành nội quy lao động không đúng pháp luật...

Từ thực trạng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Bình, tôi đã chọn đề tài “Pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động, qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình” để làm luận văn thạc sĩ luật học. Đề tài nhằm nghiên cứu các quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình để từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật quyền quản lý của người sử dụng lao động.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Quyền quản lý của người sử dụng lao động là đề tài thu hút được sự quan tâm của nhiều tác giả nghiên cứu. Dưới góc độ Luật lao động, quyền quản lý của người sử dụng lao động là một vấn đề được quan tâm nghiên cứu. Trong đó, nhóm nghiên cứu các vấn đề về quyền quản lý của người sử dụng lao động trong một số phạm vi cụ thể.

Các công trình nghiên cứu tập trung vào những vấn đề sau:

Nghiên cứu lý luận quyền quản lý của người sử dụng lao động và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động; Nghiên cứu quy định và thực trạng quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động; Nghiên cứu giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động có các công trình sau:

- Năm 2010 có khóa luận tốt nghiệp sinh viên hệ cử nhân trường Đại học Luật Hà Nội “*Pháp luật lao động về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động*” của sinh viên Bùi Xuân Thọ. Nghiên cứu này đề cập đến vấn đề lý luận về quyền quản lý của người sử dụng lao động, thực trạng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và những hạn chế, bất cập về quyền quản lý của người sử dụng lao động. Đồng thời, nghiên cứu này cũng đề xuất nhiều giải pháp nâng cao hiệu quả quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam.

- Đề tài “*Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*”, luận án Tiến sĩ của Đỗ Thị Dung, Trường Đại học Luật HN, 2014, đã nghiên cứu, đánh giá toàn diện về quyền quản lý lao động dưới góc độ rộng, sâu về vấn đề này. Luận án tiếp cận quyền quản lý của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động dưới ba góc độ: Quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động, thực trạng quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và những giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

- Đề tài: “Thực trạng pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam”, Luận văn Thạc sĩ luật học, tác giả Nguyễn Ngọc Mai, Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội năm 2015. Đề tài này tập trung đánh giá thực trạng quyền quản lý của người sử dụng lao động và các giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

- Đề tài: “Quyền quản lý của người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam”, Luận văn Thạc sĩ luật học, tác giả Lê Thế Sơn, Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội năm 2015 cũng tiếp cận vấn đề quyền quản lý của người sử dụng lao động dưới góc độ nghiên cứu quy định pháp luật và đánh giá thực trạng pháp luật quyền quản lý của người sử dụng lao động.

- Đề tài “Pháp luật về quản lý lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam – Thực trạng và phương hướng hoàn thiện”, Luận văn Thạc sĩ, tác giả Chử Lê Thành, Khoa luật Đại học Quốc gia Hà Nội năm 2012, cũng tiếp cận quyền quản lý của người sử dụng lao động trên bình diện nghiên cứu thực trạng pháp luật và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu này đã làm rõ ba vấn đề cơ bản: Thứ nhất, nghiên cứu những vấn đề lý luận quyền quản lý của người sử dụng lao động và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

Thứ hai, người sử dụng lao động quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và thực trạng pháp luật

Thứ ba, nghiên cứu giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

Kết quả nghiên cứu của các công trình nêu trên tạo một cơ sở pháp lý để luận văn kế thừa và phát triển. Những công trình trên đã tạo ra cơ sở lý luận quan trọng về quyền quản lý của người sử dụng lao

động. Tuy nhiên, luận văn khai thác vấn đề quyền quản lý của người sử dụng lao động dưới góc độ Luật lao động, thông qua việc nghiên cứu đánh giá quyền quản lý của người sử dụng lao động theo pháp luật hiện hành, thông qua việc nghiên cứu thực tiễn thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình. Với việc lựa chọn đề tài: “Quyền quản lý của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động, qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình” tác giả mong muốn sẽ có những đóng góp tích cực vào tình hình nghiên cứu chế định quyền quản lý của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.

3.1. Mục đích nghiên cứu

Luận văn nhằm mục đích hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, Luận văn cần làm rõ những nhiệm vụ cụ thể:

- Nghiên cứu làm rõ những vấn đề lí luận cơ bản về quyền quản lý của người sử dụng lao động như: Khái niệm quyền quản lý của người sử dụng lao động, đặc điểm quyền quản lý của người sử dụng lao động trong lĩnh vực lao động.

- Nghiên cứu làm rõ những vấn đề lí luận cơ bản pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động như: nội dung pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động, các yếu tố tác động đến việc thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

- Phân tích, đánh giá thực trạng các quy định của pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động, đánh giá những kết quả đạt được và những hạn chế tồn tại của pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

- Đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình, đánh giá thực trạng người sử dụng lao động thiết lập và sử dụng công cụ quản lý lao động trong các doanh nghiệp tại tỉnh Quảng Bình và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình giai đoạn hiện nay.

- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và giải pháp nâng cao hiệu quả

thực hiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu: Luận văn tập trung nghiên cứu thực trạng các quy định pháp luật lao động Việt Nam về quyền quản lý của người sử dụng lao động và thực trạng áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình.

- Phạm vi nghiên cứu: Luận văn nghiên cứu quyền quản lý của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động qua Bộ luật Lao động, Luật an toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn có liên quan.

Trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, luận văn tập trung nghiên cứu quyền quản lý của người sử dụng lao động dưới góc độ quy định pháp luật về việc thiết lập công cụ quản lý lao động và tổ chức điều hành quản lý lao động.

Ngoài ra, luận văn đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình qua các năm từ 2016 - 2017.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp luận

Để thực hiện nghiên cứu các vấn đề thuộc đề tài này, tác giả đã sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin, những quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước ta về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Các đường lối liên quan đến phát triển thị trường lao động và quan hệ lao động giai đoạn hiện nay.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện đề tài, luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu khoa học luật, cụ thể:

- Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tích các khái niệm quy định pháp luật hiện hành về quyền quản lý của người sử dụng lao động và những điểm hạn chế, bất cập của pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động. Đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình;

- Phương pháp so sánh được sử dụng chủ yếu để so sánh những quy định pháp luật hiện hành về quyền quản lý của người sử dụng lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành, so sánh các quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động với thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình, từ đó chỉ ra những mâu thuẫn và những khó khăn còn tồn tại trong thực tế;

- Phương pháp thống kê nhằm hệ thống thực trạng tồn tại trong việc thực thi các quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động, từ đó đề ra các phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu khác như: phân tích quy phạm pháp luật thực định, phương pháp dự báo pháp luật, để giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra trong luận văn.

6. Ý nghĩa khoa học của Luận văn

Việc nghiên cứu pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và thực trạng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động từ đó đưa ra những giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật trên thực tế có ý nghĩa cả về lí luận và thực tiễn.

- Đề tài đóng góp cơ sở lý luận và thực tiễn trong việc thực hiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

- Đề tài đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về quyền quản lý của người sử dụng lao động. Đồng thời, đánh giá quá trình thực hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình.

- Đề tài đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình nói riêng và cả nước nói chung.

- Đề tài làm tài liệu tham khảo cho các nhà hoạch định chính sách pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng. Đồng thời, luận văn cũng cung cấp nguồn tài liệu cho sinh viên chuyên ngành luật và những người nghiên cứu lĩnh vực chuyên sâu về Luật lao động.

7. Kết cấu luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận văn gồm 03 chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lí luận pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

Chương 2: Thực trạng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Quảng Bình.

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về quyền quản lý của người sử dụng lao động

1.1.1 Khái niệm quyền quản lý của người sử dụng lao động

Quyền quản lý của người sử dụng lao động là một loại quyền gắn với người sử dụng lao động trong đó người sử dụng lao động được thực hiện việc thiết lập công cụ quản lý lao động và tổ chức thực hiện quản lý lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

1.1.2 Đặc điểm quyền quản lý của người sử dụng lao động

Thứ nhất, quyền quản lý của người sử dụng lao động là loại quyền do người sử dụng lao động thực hiện.

Thứ hai, quyền quản lý của người sử dụng lao động phát sinh và gắn liền với quan hệ lao động.

Thứ ba, quyền quản lý của người sử dụng lao động là loại quyền vừa mang tính chất mệnh lệnh hành chính vừa mang tính chất quyền uy của người sử dụng lao động.

1.1.3 Cơ sở xác định quyền quản lý của người sử dụng lao động

Thứ nhất, nguyên lý điều khiển học và khoa học về các hệ thống¹

Thứ hai, xuất phát từ quyền sở hữu tài sản của người sử dụng lao động

Thứ ba, yêu cầu kiểm soát quá trình chuyển giao sức lao động của người lao động²

Thứ tư, xuất phát từ việc Nhà nước trao quyền

1.2 Một số vấn đề lý luận pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

1.2.1 Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

Thứ nhất, điều chỉnh quyền quản lý của người sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu mang tính khách quan

Thứ hai, điều chỉnh pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nhằm bảo vệ người sử dụng lao động

1.2.2 Nội dung quyền quản lý của người sử dụng lao động

Thứ nhất, nhóm quy định pháp luật về quyền thiết lập công cụ

¹ Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, (2010), NXB Công an nhân dân, Hà Nội, tr.285

² Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, (2010), NXB Công an nhân dân, Hà Nội, tr.286

quản lý lao động

Thứ hai, các nhóm quy định về quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động

1.3 Các yếu tố tác động đến việc thực hiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

1.3.1 Môi trường chính trị, pháp lý.

Môi trường chính trị, pháp lý bảo đảm thực thi hiệu quả pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động bao gồm các định hướng chính trị về phát triển thị trường lao động trong mối tương quan với phát triển thị trường lao động quốc tế và yêu cầu điều tiết quan hệ lao động trong quá trình phát triển khuôn khổ pháp luật về lao động nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng.

1.3.2. Trình độ và ý thức pháp luật của người lao động và của người sử dụng lao động

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ hiểu biết pháp luật của mỗi bên trong quan hệ lao động ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả thực thi các quy định về quyền quản lý của người sử dụng lao động.

1.3.3 Yếu tố trình độ, năng lực xây dựng pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

Việc xây dựng các phương án pháp luật trong lĩnh vực lao động nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng cho các cơ quan, tổ chức và cá nhân đóng góp ý kiến cho dự thảo văn bản pháp luật cũng là khâu cần thiết để bảo đảm tính phù hợp và khả thi của văn bản pháp luật trong lĩnh vực lao động nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng.

1.3.4 Yếu tố vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Hiện nay, quan hệ lao động phong phú và đa dạng, do đó, vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đặc biệt là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có vai trò quan trọng giúp điều tiết quản lý các quan hệ lao động và bảo đảm cho quyền quản lý của người sử dụng lao động thực hiện một cách có hiệu quả.

1.3.5 Sự phù hợp với pháp luật quốc tế

Chế định quyền quản lý của người sử dụng lao động là một chế định quan trọng và phổ biến ở hầu hết các nước, góp phần tạo điều kiện để người sử dụng lao động thực hiện việc điều tiết hoạt động sản xuất kinh doanh của mình.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Thứ nhất, quyền quản lý của người sử dụng lao động là một loại quyền gắn liền với người sử dụng lao động, phát sinh trong quan hệ lao động nhằm điều chỉnh các hoạt động sản xuất kinh doanh và duy trì quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Với tư cách là công cụ quản lý của người sử dụng lao động, được xem là công cụ hữu hiệu thực hiện và khẳng định vị thế của người sử dụng lao động trên thị trường. Vì vậy, việc sử dụng pháp luật điều chỉnh quyền quản lý của người sử dụng lao động trong lĩnh vực lao động là nhu cầu tất yếu của sự phát triển xã hội.

Thứ hai, do những đặc trưng cơ bản của quyền quản lý lao động, các quy định của pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động được pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện.

Thứ ba, quyền quản lý của người sử dụng lao động là một loại quyền năng được pháp luật các quốc gia và pháp luật lao động Việt Nam ghi nhận dưới hai góc độ cơ bản: quyền thiết lập các công cụ quản lý lao động và quyền tổ chức thực hiện quản lý lao động. Trong đó, có rất nhiều yếu tố tác động đến việc thực thi có hiệu quả pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động như: yếu tố chính trị, pháp luật, yếu tố ý thức pháp luật của người lao động và người sử dụng lao động, vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, sự tương thích của pháp luật lao động Việt Nam nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng so với pháp luật quốc tế...

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI QUẢNG BÌNH

2.1 Quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

2.1.1 Quy định về quyền thiết lập công cụ quản lý lao động

Thứ nhất, quyền ban hành nội quy, quy chế, ra mệnh lệnh, quyết định

Thứ hai, pháp luật quy định quyền của người sử dụng lao động trong việc thương lượng và ký kết thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động.

2.1.2 Quy định về quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động

Thứ nhất, quyền tuyển dụng lao động

Thứ hai, quyền trong việc sử dụng lao động

2.2 Đánh giá quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

2.2.1 Những kết quả đạt được

Thứ nhất, pháp luật hiện hành quy định cụ thể quyền của người sử dụng lao động trong việc thiết lập công cụ quản lý lao động. Đây là một loại quyền có vai trò quan trọng trong việc thiết lập trật tự doanh nghiệp. Pháp luật đã tạo hành lang pháp lý để người sử dụng lao động thực hiện việc điều tiết quan hệ lao động.

Thứ hai, pháp luật quy định khá chặt chẽ vai trò của người sử dụng lao động trong việc thiết lập quan hệ lao động mang tính cá nhân và tập thể. Việc ghi nhận cụ thể thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể là sự ghi nhận của pháp luật đối với người sử dụng lao động để người sử dụng lao động thiết lập công cụ quản lý của mình.

Thứ ba, pháp luật cho phép người sử dụng lao động linh hoạt trong vấn đề tuyển dụng lao động, điều chuyển lao động, tạm hoãn thực hiện quan hệ lao động hay chấm dứt quan hệ lao động. Đặc biệt, pháp luật trao quyền cho người sử dụng lao động trong quá trình tham gia quan hệ lao động thông qua việc xử lý kỷ luật lao động khi người lao động thực hiện hành vi vi phạm. Nhìn chung, pháp luật cho phép người sử dụng lao động tùy điều kiện thực tế, tùy tính chất công việc, tùy ngành nghề, tùy địa bàn hoạt động của doanh nghiệp, tùy quy mô doanh nghiệp mà người sử dụng lao động được chủ động thực hiện quyền tổ chức quản lý lao động của mình một cách linh hoạt. Nhìn

nhận một cách khách quan, một số quy phạm pháp luật quy định về quyền tổ chức thực hiện quản lý lao động tương đối phù hợp, tạo điều kiện để người sử dụng lao động thực hiện khi tham gia quan hệ lao động. Là công cụ để duy trì trật tự doanh nghiệp cũng như là công cụ bảo vệ người sử dụng lao động. Các quy phạm pháp luật tương đối đầy đủ, bao phủ các quan hệ lao động trong lĩnh vực quản lý thuộc thẩm quyền của người sử dụng lao động.

2.2.2 Những hạn chế, tồn tại

Thứ nhất, pháp luật quy định về nội quy lao động còn tồn tại một số vấn đề.

Thứ hai, việc quy định các hình thức xử lý kỷ luật lao động như hiện nay gây ra nhiều khó khăn cho người sử dụng lao động trong quá trình áp dụng quyền quản lý lao động.

Thứ ba, việc đăng ký nội quy lao động không “nhẹ nhàng” như luật định mà nó thực sự khiến các doanh nghiệp e ngại.

Thứ tư, không quy định sa thải trái pháp luật là một trong những trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Thứ năm, pháp luật quy định về thời hiệu còn hạn chế.

Thứ sáu, pháp luật đã bỏ ngoài hành lang pháp lý chủ thể nhóm doanh nghiệp được quyền tham gia thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.

Thứ bảy, về lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

2.3 Thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình

2.3.1 Tình hình kinh tế xã hội tỉnh Quảng Bình

2.1.2 Những kết quả đạt được

Thứ nhất, quyền thiết lập công cụ quản lý lao động

Thứ hai, quyền tổ chức thực hiện quản lý lao động

2.3.3 Những hạn chế, tồn tại

Thứ nhất, về quyền thiết lập công cụ quản lý lao động

Thứ hai, về quyền tổ chức, thực hiện quyền quản lý lao động

Thứ ba, về chấm dứt hợp đồng lao động

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong chương 2, từ những phân tích về thực trạng quy định pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình, luận văn đã làm rõ những vấn đề sau:

Thứ nhất, làm rõ hạn chế, bất cập về mặt lý luận pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động hiện nay.

Thứ hai, đánh giá tổng quát việc thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động tại tỉnh Quảng Bình. Đó cũng là cơ sở cho việc đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về quyền quản lý của người sử dụng lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

3.1. Phương hướng hoàn thiện về quyền quản lý của người sử dụng lao động

3.1.1. Hoàn thiện khung pháp lý về quyền quản lý của người sử dụng lao động

3.1.2 Quy định theo hướng nâng cao vai trò của các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động trong tổ chức thực hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động

3.1.3 Ban hành đầy đủ các chế tài xử lý đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng

3.2 Các yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

Thứ nhất, bảo vệ người lao động và người sử dụng lao động

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải mang tính khả thi, minh bạch để bảo vệ quyền lợi cho người sử dụng lao động khi tham gia vào quan hệ lao động.

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu của quá trình toàn cầu hóa và phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế

3.3 Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

Thứ nhất, pháp luật cần quy định cụ thể về nội quy lao động và các hình thức khác như Bộ quy tắc ứng xử của doanh nghiệp. Quy định cụ thể các tiêu chuẩn của Bộ quy tắc ứng xử làm căn cứ áp dụng trong các doanh nghiệp.

Thứ hai, sửa đổi quy định về các hình thức xử lý kỷ luật lao động hiện hành.

Thứ ba, cần quy định sa thải trái pháp luật là một trong những trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động.

Thứ tư, cần sửa đổi quy định pháp luật về thời hiệu

Thứ năm, quy định bổ sung hình thức thỏa ước lao động tập thể.

Thứ sáu, về lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Thứ bảy, quy định cụ thể vị trí, vai trò của tổ chức đại diện người

sử dụng lao động

Thứ tám: Các chế tài xử lý đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động nói chung và pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động nói riêng.

3.4 Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động

3.4.1 Giải pháp chung

Thứ nhất, về tổ chức công đoàn

Thứ hai, xây dựng cơ chế phối hợp quản lý lao động giữa các doanh nghiệp

3.4.2 Giải pháp cụ thể tại tỉnh Quảng Bình

Thứ nhất, xây dựng Bộ quy tắc cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

Thứ hai, *tăng cường sự chỉ đạo của cấp trên và phối hợp với các cơ quan hữu quan trong việc thực hiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động*

Thứ ba, đẩy mạnh tuyên truyền pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn

Thứ tư, nâng cao năng lực quản lý của người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Pháp luật hiện hành đã kịp thời điều chỉnh vấn đề quyền quản lý của người sử dụng lao động. Các văn bản pháp luật hiện hành đã khắc phục được những hạn chế, bất cập của văn bản pháp luật trước đó, góp phần phát triển quan hệ lao động lành mạnh, thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội.

Một trong những thay đổi chính trong hành lang pháp lý hiện hành đó chính là quy định về vai trò vị trí của người sử dụng lao động. Điều này giúp khẳng định nâng cao vị thế của người sử dụng lao động.

Pháp luật đã tôn trọng và bảo đảm cho việc thực hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động, tạo hành lang pháp lý để bảo vệ người sử dụng lao động. Tuy nhiên một số nội dung trong quyền quản lý của người sử dụng lao động còn chưa hiệu quả, còn nhiều yếu kém bộc lộ. Vì vậy, để nâng cao vai trò quyền quản lý của người sử dụng lao động cần nghiên cứu pháp luật của một số quốc gia trên thế giới để xem xét, đối chiếu với Việt Nam, từ đó học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia. Nhanh chóng tạo hành lang pháp lý phù hợp với nhu cầu của người sử dụng lao động. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động là nhu cầu cấp bách giai đoạn hiện nay. Hoàn thiện quy định về quyền quản lý của người sử dụng lao động cần thực hiện đồng bộ trên cơ sở hoàn thiện các vấn đề xuyên suốt quan hệ lao động.

KẾT LUẬN

Khi thực hiện kinh tế thị trường, sự phát triển của doanh nghiệp không thể thiếu đi có vai trò quan trọng về quyền quản lý của người sử dụng lao động. Một doanh nghiệp muốn phát triển nhanh về kinh tế đòi hỏi phải có sự quản lý đúng đắn về nguồn lực lao động trong doanh nghiệp. Trong đó người sử dụng lao động giữ vai trò then chốt trong quản lý điều hành doanh nghiệp.

Pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động hiện hành vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Chính điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến vai trò vị trí của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Trên thực tế tại tỉnh Quảng Bình, thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động có nhiều ưu điểm. Pháp luật đã thực sự tạo hành lang pháp lý cho người sử dụng lao động trong doanh nghiệp thực thi vai trò của mình. Một số quy định về quyền quản lý của người sử dụng lao động đi vào thực tiễn phát huy hiệu quả.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai, một số quy định khi áp dụng vẫn còn nhiều trở ngại, tạo nhiều rào cản trong quá trình thực thi. Quyền quản lý của người sử dụng lao động vẫn bị hạn chế, chưa phát huy vai trò trong thực tế. Một số quy định pháp luật đã tạo cho người sử dụng lao động nhiều quyền năng dẫn đến tình trạng người sử dụng lao động lạm quyền trong thực thi. Một số quy định chưa được điều chỉnh tạo ra sự áp dụng thiếu thống nhất.

Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động cần được hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động theo hướng đáp ứng các tiêu chuẩn lao động quốc tế và quá trình toàn cầu hóa.

Vấn đề đặt ra trong thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ngoài việc hoàn thiện pháp luật cần phải phối hợp thực thi các giải pháp nâng cao hiệu quả pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động trên thực tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ lao động - thương binh và xã hội (2014), Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 về việc ban hành danh mục cấm sử dụng lao động nữ, Hà Nội.
2. Bộ lao động - thương binh và xã hội (2015), Thông tư số 16/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 75/2014/NĐ-CP ngày 28/7/2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng, quản lý NLD Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Hà Nội.
3. Đỗ Thị Dung (2014), Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
4. Trần Thị Thúy Lâm (2009), “Những vấn đề cần sửa đổi về HĐLĐ trong Bộ luật lao động”, Tạp chí Luật học (9).
5. Nguyễn Ngọc Mai (2015), Thực trạng pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật học, Khoa Luật- Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Hoàng Thị Minh (2011), Thỏa ước lao động tập thể - Nghiên cứu so sánh giữa pháp luật Việt Nam và Thụy Điển, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
7. Quốc hội (2006), Luật bình đẳng giới, Hà Nội.
8. Quốc hội (2012), Bộ luật lao động, Hà Nội.
9. Quốc hội (2014), Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/1/2014 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về việc làm, Hà Nội.
10. Quốc hội (2014), Nghị định số 75/2014/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Hà Nội.
11. Quốc hội (2015), Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, Hà Nội.
12. Lê Thế Sơn (2015), Quyền quản lý của người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật- Trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
13. Chủ Lê Thành (2012), Pháp luật về quản lý lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam – thực trạng và hướng hoàn thiện, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

14. Viện Khoa học Lao động và xã hội – Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (tháng 6 năm 2010), *Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2009 và 2010*.
15. VCCI (2011), Tài liệu của Hội nghị NSDLLĐ toàn quốc 2011, Tình hình QHLĐ và kiến nghị sửa đổi Bộ luật Lao động ngày 24 tháng 10 năm 2011.
16. ILO (1948), *Công ước 87 về quyền tự do liên kết và về việc bảo vệ quyền được tổ chức*.
17. ILO (1981), *Công ước 154 về xúc tiến thương lượng tập thể*.