

**ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



**TRẦN ĐỨC TRÍ**

**PHÁP LUẬT VỀ ĐỔI THOẠI XÃ HỘI  
TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG, QUA THỰC TIỄN  
ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 8380107**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2019

Công trình được hoàn thành tại:

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. Lê Thị Hoài Thu**

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

<b>MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. Tính cấp thiết của đề tài .....	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài.....	5
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	6
4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	7
5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn .....	8
6. Cơ cấu của luận văn .....	8
<b>Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG .....</b>	<b>9</b>
1.1. Một số vấn đề lý luận về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động	9
1.1.1. Khái niệm quan hệ lao động .....	9
1.1.2. Khái niệm đối thoại xã hội.....	9
1.1.3. Đặc điểm đối thoại xã hội .....	9
1.1.4. Vai trò của đối thoại xã hội.....	9
1.2. Khái quát pháp luật về đối thoại xã hội .....	10
1.2.1. Sự cần thiết điều chỉnh pháp luật về đối thoại xã hội.....	10
1.2.2. Khái niệm pháp luật về đối thoại xã hội .....	10
1.2.3. Nội dung pháp luật về đối thoại xã hội.....	10
1.3. Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về đối thoại xã hội....	11
1.3.1. Môi trường pháp lý .....	11
1.3.2. Điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội.....	11
1.3.3. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước .....	11
Tiểu kết Chương 1.....	12
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ .....</b>	<b>13</b>
2.1. Quy định pháp luật về đối thoại xã hội.....	13
2.1.1. Tham vấn, hợp tác hai bên trong quan hệ lao động.....	13

2.1.2. Thương lượng tập thể.....	13
2.2 Đánh giá quy định pháp luật hiện hành về đối thoại xã hội .....	13
2.2.1 Những kết quả đạt được .....	13
2.2.2 Những hạn chế, tồn tại .....	14
2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội tại tỉnh Quảng Trị	15
2.3.1. Giới thiệu đặc điểm tình hình của Quảng Trị .....	15
2.3.2. Kết quả đạt được trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội tại Quảng Trị .....	15
2.3.3 Hạn chế trong áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội tại Quảng Trị .....	16
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....</b>	<b>17</b>
<b>Chương 3. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG.....</b>	<b>18</b>
3.1. Các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội .....	18
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội .....	19
3.3. Một số giải pháp tăng cường thực hiện pháp luật về đối thoại xã hội tại tỉnh Quảng Trị .....	20
<b>TIỂU KẾT CHƯƠNG 3.....</b>	<b>21</b>
<b>KẾT LUẬN CHUNG .....</b>	<b>22</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Đối thoại xã hội có lịch sử hình thành và phát triển khá lâu đời ở nhiều quốc gia trên thế giới, đặc biệt là những nước công nghiệp phát triển. Tại Việt Nam, Chính phủ quy định, đối thoại tại nơi làm việc là việc trao đổi trực tiếp giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Thực tế cho thấy, đối với quan hệ lao động ở những quốc gia đang phát triển như Việt Nam, việc đối thoại không chỉ diễn ra trong môi trường của doanh nghiệp mà còn phát triển ở cả cấp ngành, cấp địa phương và cấp quốc gia. Chính vì vậy số lượng các cuộc đối thoại không ngừng tăng cả về chiều rộng và chiều sâu. Năm 2016, thực hiện quy chế dân chủ tại nơi làm việc, các cấp công đoàn đã chủ động tham gia có hiệu quả xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, tổ chức Hội nghị người lao động và đối thoại tại doanh nghiệp. Hơn 23.000 đơn vị, doanh nghiệp xây dựng được quy chế dân chủ mới, sửa đổi, bổ sung trên 24.000 quy chế hiện hành, hơn 9.000 cuộc đối thoại định kỳ và hơn 400 cuộc đối thoại đột xuất được tổ chức. Thông qua các cuộc đối thoại, những vướng mắc, khó khăn, bức xúc của doanh nghiệp và người lao động đã được tập trung giải quyết.

Theo khảo sát của Tổng Liên đoàn năm 2016, có tới 78.6% công nhân trả lời cho biết trong các công ty TNHH có tiến hành các cuộc đối thoại, trong khi đó tại các doanh nghiệp FDI, có tới 81.4% số người kiến được hỏi khẳng định doanh nghiệp của mình có tiến hành đối

thoại. Như vậy không chỉ người sử dụng lao động mà ngay bản thân những người lao động cũng nhận thức được tầm quan trọng của việc đối thoại tại doanh nghiệp. Hoạt động đối thoại đã được các bên trong quan hệ lao động quan tâm thường xuyên, mặc dù loại hình doanh nghiệp không giống nhau. Như vậy, rõ ràng đối thoại trong doanh nghiệp có vai trò rất quan trọng trong việc điều chỉnh quan hệ của các bên khi cùng giải quyết những vấn đề có liên quan tới quyền, lợi hợp pháp chính đáng, cũng như liên quan tới sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.<sup>1</sup>

Khoảng cách giữa hai lần đối thoại định kỳ liên tiếp tối đa không quá 90 ngày, nhưng trong thực tế, nhiều doanh nghiệp đã thực hiện khá thường xuyên và tự nguyện hình thức đối thoại tại nơi làm việc. Với lý do trước đây khi chưa có qui định mang tính bắt buộc của pháp luật mà người sử dụng lao động và người lao động vẫn nhận thấy được lợi ích thiết thực từ những cuộc đối thoại đó và đã tự nguyện thực hiện nó. Qua đối thoại tại nơi làm việc, người lao động và người sử dụng lao động gần gũi, thân thiện, hiểu biết và tin tưởng nhau hơn. Hiểu được những tâm tư, nguyện vọng của người lao động, người sử dụng lao động tìm hướng giải quyết một cách thoả đáng, kịp thời sửa chữa những thiếu sót có thể mắc phải trong khâu điều hành, quản lý doanh nghiệp, đáp ứng những đòi hỏi chính đáng của người lao động. Người sử dụng lao động truyền đạt đến người lao động những thông tin đầy đủ, giúp họ hiểu thêm về tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, về khả năng tiêu thụ sản phẩm làm ra, về tiền lương, cách tính thưởng... Và một khi người lao động thoả mãn những thông tin mà họ cần biết, họ sẽ an tâm, tự giác lao động, tích cực đầu tư công

---

<sup>1</sup>Bộ Lao động và Xã hội (2015), *Báo cáo thực hiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động hiện nay*, Hà Nội, tr.20-21

sức, để không ngừng cải tiến sản xuất, nâng cao năng suất lao động để có thêm doanh thu tạo thêm thu nhập cho bản thân.

Có nhiều hình thức đối thoại tại nơi làm việc. Có nơi Giám đốc gặp gỡ công nhân lao động tại nhà máy khoảng 30 phút vào ngày đầu tháng để trao đổi thông tin, giải quyết những yêu cầu từ phía tập thể lao động, hoặc Giám đốc có những yêu cầu về công việc mà người lao động có trách nhiệm phải làm. Giám đốc cho phép người lao động nhắn tin qua điện thoại di động về những vấn đề mà cả người sử dụng lao động và người lao động quan tâm để giải quyết kịp thời. Có nơi, Giám đốc doanh nghiệp dành một tiếng vào buổi cuối tuần, gặp công nhân lao động, cùng họ trao đổi thông tin... Những cuộc tiếp xúc như vậy rất có lợi trong điều hành, quản lý doanh nghiệp; người lao động thấy phấn khởi mọi vướng mắc đã được người có trách nhiệm hiểu và giải quyết thấu tình, đạt lý. Những bức xúc trong công việc được giải quyết tích cực, năng suất chắc chắn sẽ tăng.

Việc tổ chức đối thoại định kỳ đã từng bước đi vào nề nếp, các thành viên tham gia đối thoại đã tích cực phát huy vai trò cá nhân để tham gia hoạt động, chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động, người lao động được đóng góp ý kiến để xây dựng môi trường lao động ổn định, vì sự phát triển của doanh nghiệp, dung hòa được quyền và lợi ích, phòng ngừa các bất đồng xảy ra, hạn chế và loại trừ nguy cơ dẫn đến tranh chấp lao động làm phá vỡ quan hệ lao động, gây thiệt hại về quyền, lợi ích cho cả hai bên,... đây là cách làm mới phù hợp với điều kiện cụ thể của mỗi doanh nghiệp đã góp phần xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển tại doanh nghiệp.

Tuy nhiên, mặc dù đã có những kết quả bước đầu khá quan trọng về tổ chức Hội nghị người lao động và đối thoại định kỳ tại nơi làm việc nhưng vẫn chưa được rộng khắp, còn hình thức, không theo đúng

trình tự, nội dung hướng dẫn của pháp luật. Cán bộ công đoàn cơ sở kiêm nhiệm, chưa dành nhiều thời gian cho công tác công đoàn nên tổ chức thực hiện hiệu quả chưa cao. Tại các cuộc đối thoại định kỳ và Hội nghị người lao động, ý kiến của đại diện người lao động mới chỉ tập trung vào giải quyết các quyền lợi cho NLD thay vì quan tâm đến các giải pháp tham gia quản lý, nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh cho DN; hoặc khi tham gia vào đối thoại, NLD vẫn còn nhút nhát, e dè, chưa dám nêu ý kiến vì sợ bị trù dập. Vẫn còn có DN không xây dựng Quy chế và không bầu các thành viên đại diện tập thể NLD tham gia đối thoại, không tổ chức lấy ý kiến và tổng hợp ý kiến NLD, đề xuất nội dung đối thoại và xây dựng kế hoạch đối thoại; không phân công trách nhiệm cho từng thành viên tổ đối thoại chuẩn bị ý kiến về nội dung đối thoại, nên khi đối thoại không đủ căn cứ để phân tích, giải trình, phản biện nội dung đối thoại. Có DN thì tập hợp đến 300 NLD của công ty để đối thoại định kỳ, không có nội dung chuẩn bị từ trước, nên phần nhiều các ý kiến tham gia của NLD mang tính chất đơn lẻ, tản mạn, không tập trung những vấn đề lớn, thậm chí đưa ra ý kiến trở thành phê phán chủ DN hoặc khi NLD có ý kiến trao đổi, đề xuất thì NSDLĐ tỏ thái độ phủ nhận, đưa đến kết quả đối thoại không đạt yêu cầu, làm cho đối thoại tại DN gặp nhiều khó khăn, gây tổn kém cho DN và thậm chí làm cho NLD mất niềm tin.

Việc phát huy cả hệ thống chính trị trong chỉ đạo, đôn đốc, giám sát, kiểm tra, xử phạt vi phạm thực hiện QCDCCS, tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc ở một số địa phương còn hạn chế, chưa nghiêm, còn giao khoán cho Công đoàn thực hiện.

Có thể nói, nếu không phát huy được quyền làm chủ của NLD, môi trường dân chủ tại cơ sở, thì hoạt động Công đoàn ở đó coi như không thể hữu hiệu và phát huy cơ chế tốt nhất đã được "Luật hóa" vai trò đại diện của Công đoàn trong quan hệ lao động; NLD không thể



phấn khởi, tự tin để cống hiến và sáng tạo trong mọi công việc và lĩnh vực hoạt động; mặt khác NLD không có chỗ, có nơi để phát biểu tâm tư, nguyện vọng, đưa ra những đề xuất, kiến nghị để bảo đảm quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Nhưng nếu là dân chủ hình thức thì mọi hoạt động của Công đoàn cũng chỉ là thụ động, ăn theo, mà không bảo vệ được quyền lợi của NLD; quần chúng sẽ hoài nghi và không tin tưởng vào tổ chức đại diện mà mình tham gia.

*Để đẩy mạnh, nâng cao chất lượng thực hiện tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc, tác giả đã lựa chọn đề tài: “Pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị”* làm đề tài luận văn. Việc nghiên cứu cơ sở lý luận và các vấn đề đặt ra từ thực tiễn pháp luật đối thoại xã hội hiện nay không chỉ có ý nghĩa về mặt lý luận mà còn có giá trị thực tiễn sâu sắc.

## **2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đề tài**

Mục đích chính của luận văn là nghiên cứu một cách có hệ thống các vấn đề lý luận pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động và thực trạng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tại tỉnh Quảng Trị nhằm đề xuất một số giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ở nước ta hiện nay.

Theo đó, đề tài có các nhiệm vụ sau:

Một là, nghiên cứu làm rõ các vấn đề lý luận về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động như: nghiên cứu các khái niệm, đặc điểm pháp lý về quan hệ lao động; khái niệm, đặc điểm về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động;

Hai là, nghiên cứu vấn đề lý luận pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động như: sự cần thiết điều chỉnh pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, khái niệm pháp luật về đối thoại

xã hội trong quan hệ lao động, nội dung pháp luật điều chỉnh về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động;

Ba là, nghiên cứu thực trạng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, đánh giá thực trạng quy định pháp luật hiện hành về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, đánh giá những điểm hạn chế, tồn tại;

Bốn là, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tại tỉnh Quảng Trị, đánh giá các kết quả đạt được và các hạn chế tồn tại;

Năm là, đề xuất phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động qua thực tiễn hiện nay.

### **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là vấn đề được điều chỉnh dưới nhiều góc độ khác nhau như: kinh tế, xã hội, pháp lý. Đối tượng nghiên cứu của pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là những vấn đề về tham vấn, thương lượng tập thể trong quan hệ lao động theo pháp luật lao động Việt Nam. Các vấn đề liên quan đến pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động được nghiên cứu trong các quy định của Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành.

#### **3.2. Phạm vi nghiên cứu**

Pháp luật đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là lĩnh vực rất rộng mà vấn đề đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là vấn đề pháp lý mang tính đặc thù của pháp luật lao động trong điều kiện hài hòa hóa quan hệ lao động nên nội dung của luận văn chỉ tập trung phân tích, làm rõ các qui định của pháp luật về: chủ thể đối thoại xã hội

trong quan hệ lao động; hình thức đối thoại xã hội trong quan hệ lao động và nội dung đối thoại xã hội trong quan hệ lao động.

Phạm vi nghiên cứu pháp luật về đối thoại xã hội được giới hạn tại tỉnh Quảng Trị từ năm 2015 – 2018.

#### **4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

Luận văn được trình bày trên cơ sở lý luận, quan điểm của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, về điều tiết thị trường lao động. Nội dung của luận văn được nêu và phân tích dựa trên cơ sở các văn bản pháp luật của Nhà nước, các văn bản hướng dẫn áp dụng pháp luật và các tài liệu pháp lý. Trong quá trình nghiên cứu và trình bày, luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau bao gồm:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng trong tất cả các chương của luận văn để phân tích các khái niệm về đối thoại xã hội, đặc điểm đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, phân tích quy định của pháp luật hiện hành về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, phân tích các số liệu, các minh chứng về thực trạng pháp luật về đối thoại xã hội xã hội trong quan hệ lao động và thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tại tỉnh Quảng Trị ...

- Phương pháp so sánh: Được sử dụng trong luận văn để so sánh một số quy định của pháp luật trong các văn bản khác nhau quy định về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, tập chung chủ yếu ở chương 1 và 2 của luận văn.

- Phương pháp diễn giải quy nạp: Được sử dụng trong luận văn để diễn giải các số liệu, các nội dung trích dẫn liên quan khi minh chứng và đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Phương pháp này cũng được sử dụng tất cả các chương của luận văn.

Ngoài ra, luận văn còn sử dụng những phương pháp nghiên cứu khác như phương pháp dự báo pháp luật.

## **5. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

Về mặt lý luận: đây là luận văn nghiên cứu một cách có hệ thống, đầy đủ các vấn đề lý luận về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, các vấn đề lý luận pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Luận văn cũng là công trình đưa ra những định hướng và đề xuất các kiến nghị là cơ sở khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động giai đoạn hiện nay. Kết quả nghiên cứu góp phần xây dựng các mô hình tham vấn và thương lượng tập thể có hiệu quả trong các doanh nghiệp giai đoạn hiện nay tại tỉnh Quảng Trị.

Kết quả nghiên cứu của luận văn này cũng có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo hữu ích cho việc nghiên cứu và giảng dạy chuyên ngành luật trong các trường đào tạo về luật.

## **6. Cơ cấu của luận văn**

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương:

*Chương 1: Những vấn đề lý luận pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động.*

*Chương 2: Thực trạng pháp luật về đối thoại xã hội và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị.*

*Chương 3: Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội.*

# Chương 1

## NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG

### **1.1. Một số vấn đề lý luận về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động**

#### **1.1.1. Khái niệm quan hệ lao động**

*Quan hệ lao động là toàn bộ những quan hệ có liên quan đến quyền và nghĩa vụ giữa các bên tham gia trong quá trình lao động.*

#### **1.1.2. Khái niệm đối thoại xã hội**

*Như vậy, đối thoại xã hội bao gồm tất cả các hình thức thương lượng, tham vấn hoặc chỉ đơn giản là sự trao đổi thông tin giữa đại diện của chính phủ, NSDLĐ và NLD về những vấn đề lợi ích chung liên quan đến các chính sách kinh tế, xã hội, có thể diễn ra dưới một hay nhiều hình thức trong ba hình thức chủ yếu là thương lượng, tham vấn và trao đổi thông tin. Việc tham gia đối thoại xã hội phải có ít nhất hai trong ba chủ thể, bao gồm đại diện chính phủ, đại diện NLD và đại diện NSDLĐ và nội dung của đối thoại xã hội có thể là bất cứ vấn đề gì về kinh tế, xã hội liên quan đến lợi ích của các bên.*

#### **1.1.3. Đặc điểm đối thoại xã hội**

*Thứ nhất, về chủ thể tham gia đối thoại xã hội (ĐTXH).*

*Thứ hai, về nội dung, phạm vi áp dụng đối thoại xã hội*

*Thứ ba, hình thức tương tác giữa các chủ thể tham gia ĐTXH đa dạng.*

#### **1.1.4. Vai trò của đối thoại xã hội**

*Thứ nhất, ĐTXH là phương thức, công cụ xây dựng QHLD hài hòa, ổn định.*

*Thứ hai, ĐTXH góp phần vào sự phát triển và ổn định của kinh tế, chính trị, xã hội*

## **1.2. Khái quát pháp luật về đối thoại xã hội**

### **1.2.1. Sự cần thiết điều chỉnh pháp luật về đối thoại xã hội**

*- Quá trình áp dụng Bộ luật Lao động đã xuất hiện nhiều vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành.*

*- Thể chế hóa quy định của Hiến pháp sửa đổi năm 2013 và bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật. Pháp luật về ĐTXH góp phần xây dựng hệ thống các quy định về tiêu chuẩn lao động tối thiểu phù hợp, phản ánh hài hòa nhu cầu và lợi ích của các bên QHLD*

*- Nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội để thực hiện tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế của Việt Nam. Pháp luật về ĐTXH góp phần quan trọng điều chỉnh QHLD thông qua việc giúp các bên xác lập điểm cân bằng động về lợi ích giữa NLD, NSDLĐ và lợi ích chung của xã hội*

### **1.2.2. Khái niệm pháp luật về đối thoại xã hội**

*Như vậy, pháp luật về đối thoại xã hội là hệ thống các quy định quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành hoặc thừa nhận có nội dung điều chỉnh các hình thức thương lượng và trao đổi thông tin giữa đại diện của Chính phủ, người sử dụng lao động, người lao động về các vấn đề gắn với lợi ích chung có liên quan đến chính sách kinh tế - xã hội.*

### **1.2.3. Nội dung pháp luật về đối thoại xã hội**

*Thứ nhất, về các quy định về tư cách chủ thể tham gia ĐTXH*

*Thứ hai, về các quy định về nguyên tắc ĐTXH*

*Thứ ba, về các quy định về nội dung (chủ đề) ĐTXH*

*Thứ tư, các quy định về trình tự, thủ tục ĐTXH*

*Thứ năm, về các quy định về các thiết chế thực hiện ĐTXH*

### **1.3. Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về đối thoại xã hội**

#### ***1.3.1. Môi trường pháp lý***

Thế chế pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là tổng thể các yếu tố tạo nên đời sống pháp luật của xã hội ở từng giai đoạn nhất định bao gồm hệ thống pháp luật, các quan hệ pháp luật... Bản thân pháp luật được sinh ra là để điều chỉnh các quan hệ xã hội là cơ sở để các chủ thể thực hiện pháp luật. Song chính các mặt, khía cạnh khác nhau của các chuẩn mực pháp luật cũng có ảnh hưởng nhất định đến hoạt động thực hiện pháp luật.

#### ***1.3.2. Điều kiện kinh tế - chính trị - xã hội***

- Yếu tố kinh tế tác động đến thực hiện pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động bao gồm tổng thể các điều kiện, hoàn cảnh về kinh tế - xã hội, hệ thống các chính sách kinh tế, chính sách xã hội và việc triển khai thực hiện, áp dụng chúng trong thực tế xã hội.

#### ***1.3.3. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước***

Việt Nam đang hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, đặc biệt là tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới và chấp hành các nghĩa vụ quốc tế trong lĩnh vực lao động. Hội nhập quốc tế mang lại cơ hội và động lực phát triển mạnh mẽ nhưng cũng đồng thời đặt ra những thách thức đối với vai trò của nhà nước trong quản lý và điều hòa quan hệ lao động. Đó là xây dựng, hoàn thiện khuôn khổ pháp lý phù hợp để đảm bảo những quyền trong lĩnh vực lao động, nhất là những quyền được nêu trong các Công ước của ILO.

## **Tiểu kết Chương 1**

Xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em cùng một lúc chịu sự điều chỉnh của nhiều hệ thống pháp luật khác nhau. Do vậy cơ sở pháp lý về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động thì bên cạnh các quy định của pháp luật Việt Nam còn có các điều ước quốc tế mà các quốc gia liên quan là thành viên.

Trong phạm vi nghiên cứu của Luận văn đề cập đến một số văn bản pháp luật trong nước quy định về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Đồng thời phân tích khía cạnh đối thoại xã hội trong quan hệ lao động của một số Công ước quốc tế về lao động có liên quan.

Qua các nghiên cứu ở trên, nội dung Chương 1 của Luận văn đã đề cập tới những vấn đề mang tính chất tổng quát, cơ bản HTPL về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Sự phân tích những khía cạnh trong Chương 1 có ý nghĩa là cơ sở quan trọng để làm rõ hơn những vấn đề liên quan tại Chương 2.



## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG TRỊ**

### **2.1. Quy định pháp luật về đối thoại xã hội**

#### **2.1.1. Tham vấn, hợp tác hai bên trong quan hệ lao động**

Trong quan hệ lao động thì có tham vấn hai bên và tham vấn ba bên. Tham vấn hai bên chủ yếu chỉ là cơ chế tham vấn, ít khi có tổ chức tham vấn hai bên, trừ các nước theo mô hình CHLB Đức có Hội đồng lao động (Work Council) tại doanh nghiệp. Còn tham vấn ba bên thì có thể được tiến hành trong khuôn khổ thiết chế (tổ chức tham vấn ba bên) hoặc phi thiết chế (tức chỉ tồn tại các hoạt động tham vấn ba bên mà không cần tổ chức thành một thiết chế). Thiết chế tham vấn ba bên về lao động ở các nước có thể có các tên gọi khác nhau như: Hội đồng tư vấn lao động quốc gia, Ủy ban tham vấn ba bên,.

#### **2.1.2. Thương lượng tập thể**

*Thứ nhất, nội dung của thỏa ước lao động tập thể.*

*Thứ hai, để một thỏa ước lao động tập thể được ra đời thì trước đó, các bên còn phải gặp nhau để thỏa thuận về chương trình làm việc, thời gian làm việc, số lượng và danh sách đại diện tham gia thương lượng.*

*Thứ ba, thực hiện thỏa ước lao động tập thể.*

### **2.2 Đánh giá quy định pháp luật hiện hành về đối thoại xã hội**

#### **2.2.1 Những kết quả đạt được**

Đối thoại xã hội trong quan hệ lao động là nội dung được người lao động, người sử dụng lao động quan tâm. Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản pháp luật để điều chỉnh về vấn đề này như: Bộ luật Lao

động, Nghị định 05/CP và các văn bản hướng dẫn thi hành cùng các văn bản pháp luật khác có liên quan.

Pháp luật về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động tạo cơ sở pháp lý để tập thể lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động tiến hành đàm phán, đối thoại, trao đổi các vấn đề liên quan đến sử dụng lao động và thực hiện các quyền và nghĩa vụ của tập thể lao động và người sử dụng lao động.

Nhìn chung, Bộ luật Lao động hiện hành và các nghị định, thông tư hướng dẫn thi hành đã kế thừa những nội dung hợp lý trong hệ thống các văn bản pháp luật trước đó, đồng thời những văn bản này đã quy định mới, sửa đổi, bổ sung các quy phạm pháp luật điều chỉnh những quan hệ phát sinh giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động trong đàm phán, tham vấn và thương lượng tập thể.

### ***2.2.2 Những hạn chế, tồn tại***

Những hạn chế, bất cập về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động còn tồn tại bao gồm:

*Thứ nhất*, nguyên tắc đối thoại xã hội trong quan hệ lao động được quy định tại Điều 67 Bộ luật lao động bao gồm: “Thương lượng tập thể được tiến hành theo định kỳ hoặc đột xuất; Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thoả thuận.” Tuy nhiên, việc đặt nội dung này trong Điều luật quy định về nguyên tắc là không phù hợp<sup>2</sup>.

***Thứ hai, quy định hiện hành chưa đa dạng các hình thức về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động.***

***Thứ ba, chủ thể tham gia đối thoại xã hội còn hạn chế.***

---

<sup>2</sup> TS. Lưu Bình Nhưỡng (CB), Bình luận khoa học Bộ luật Lao động, NXB Lao động, 2015, tr.160

*Thứ tư, pháp luật lại chưa quy định việc thành lập Ban đối thoại xã hội và các quy trình đối thoại xã hội một cách chi tiết cụ thể*

*Thứ năm, quy định nội dung đối thoại xã hội trong quan hệ lao động còn hạn chế*

*Thứ sáu, cơ chế đối thoại xã hội trong quan hệ lao động chưa được ghi nhận một cách hiệu quả*

### **2.3. Thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội tại tỉnh Quảng Trị**

#### **2.3.1. Giới thiệu đặc điểm tình hình của Quảng Trị**

#### **2.3.2. Kết quả đạt được trong thực tiễn áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội tại Quảng Trị**

*Thứ nhất, hệ thống chính sách về nâng cao chất lượng thương lượng, ký kết và thực hiện có hiệu quả ĐTXH không ngừng được hoàn thiện.*

*Thứ hai, đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ngành đã được hình thành tạo điều kiện cho việc ký kết thực hiện ĐTXH tại doanh nghiệp con tại địa bàn tỉnh thực hiện thuận lợi về đối thoại xã hội.*

*Thứ ba, thực tế cho thấy việc đối thoại xã hội trong quan hệ lao động đã góp phần ổn định quan hệ lao động, bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp. Thông qua đối thoại xã hội trong quan hệ lao động đã góp phần ổn định quan hệ lao động, bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên.*

*Thứ tư, thương lượng lao động tập thể được tiến hành thực chất hơn.*

*Thứ năm, LĐLĐ tỉnh đã có nhiều giải pháp hiệu quả, đổi mới, sáng tạo nâng cao chất lượng ĐTXH.*

*Thứ sáu, ký kết đối thoại xã hội trong quan hệ lao động nơi chưa có tổ chức công đoàn: được nhân rộng mô hình ra cả tỉnh.*

### **2.3.3 Hạn chế trong áp dụng pháp luật về đối thoại xã hội tại Quảng Trị**

*Thứ nhất,* tỉnh chưa có nhiều văn bản hướng dẫn mang tính đặc thù của tỉnh.

*Thứ hai,* tỉnh mặc dù quan tâm thực hiện ký kết và thực hiện đối thoại xã hội tập thể.

*Thứ ba,* nội dung quy định về hiệu lực đối thoại xã hội trong quan hệ lao động của một số doanh nghiệp còn thiếu tính thực thi trên thực tế

*Thứ tư,* việc thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động còn khó khăn khi rất ít Công đoàn cơ sở thương lượng được những quy định có lợi cho người lao động

*Thứ năm,* công tác tuyên truyền sự cần thiết về đối thoại xã hội.

*Thứ sáu,* công tác thanh tra, kiểm tra thực thi pháp luật lao động còn hạn chế.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động qua thực tiễn tỉnh Quảng Trị về cơ bản đã đáp ứng được các vấn đề liên đến quyền lợi và nghĩa vụ của hai giới (công nhân và người sử dụng lao động) trong quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Các quy định về các vấn đề liên quan đến đối tượng, thời gian... đã đảm bảo được yếu tố thương lượng, thỏa thuận của đối thoại xã hội cũng như tính quy phạm của đối thoại xã hội tập thể. Qua đó, nó thể hiện được vai trò điều hòa mối quan hệ lao động, tránh những tranh chấp về lợi ích một cách tối đa và góp phần đảm bảo sự hài hòa ổn định quan hệ lao động. Với các doanh nghiệp ký đối thoại xã hội thì mối quan hệ bao giờ cũng ổn định hơn nhiều so với các doanh nghiệp khác.

- Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số bất cập và hạn chế. Một số quy định của pháp luật chưa đảm bảo tính thực thi, chưa phù hợp với thực tế. Việc thi hành hiệu lực đối thoại xã hội trong quan hệ lao động cũng chưa nhiều vì hầu hết các đơn vị doanh nghiệp tư nhân cũng như một số công ty nước ngoài rất ít tham gia việc ký kết đối thoại xã hội thể. Trong khi đó tranh chấp vẫn xảy ra, đình công vẫn xuất hiện và ngày càng nhiều. Vẫn còn nhiều đối thoại xã hội trong quan hệ lao động mang tính sao chép, không phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp mình. Có những doanh nghiệp không thực hiện đúng những điều đã cam kết trong đối thoại xã hội tập thể. Để đảm bảo Ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động qua thực tiễn tỉnh Quảng Trị trên thực tế, chúng ta cần chú ý đến công tác tổ chức và rà soát tính thực thi đối với từng đơn vị triển khai việc ký kết và thực hiện đối thoại xã hội, để làm sao người lao động và người sử dụng lao động thấy được vai trò cũng như tầm quan trọng của đối thoại xã hội tập thể.

### **Chương 3**

## **GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ ĐỐI THOẠI XÃ HỘI TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

### **3.1. Các yêu cầu hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội**

*Thứ nhất*, cần định hình rõ mô hình đối thoại xã hội trong quan hệ lao động hiện nay trong thời gian tới cho phù hợp với điều kiện hiện tại, trên cơ sở đó hình thành hệ thống pháp luật ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động hiện nay và quan hệ lao động phù hợp.

*Thứ hai*, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Bộ luật Lao động, đưa những nội dung còn thiếu, những nội dung chưa được đề cập vào Bộ luật này, làm rõ thêm một số vấn đề mà trước đây pháp luật lao động chưa qui định cụ thể như: chủ thể đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, nội dung đối thoại xã hội, trình tự đối thoại xã hội và cơ chế thực thi đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ....

*Thứ ba*, cần định hướng trong tương lai xây dựng mô hình đối thoại xã hội trong quan hệ lao động. Trong nội dung cải cách quan hệ lao động hiện nay, sự cần thiết phải thay đổi mô hình tổ chức, nguyên tắc của ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động theo nội dung "ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động phải thực hiện trên cơ sở quyền tự định đoạt nhưng tôn trọng quan hệ lao động hài hòa". Vì vậy, trong bối cảnh hiện nay, ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động có thể được thực hiện theo cơ chế hài hòa lợi ích.

*Thứ tư*, định hướng hoàn thiện pháp luật về ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

*Thứ năm*, định hướng quan hướng sửa đổi các quan hệ giải quyết tranh chấp lao động trong mối quan hệ với quy phạm nội dung lao động

*Thứ sáu*, khẩn trương xây dựng Luật mẫu về ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, phù hợp với tính chất của quan hệ lao động, bảo đảm tính kịp thời và công minh.

*Thứ bảy*, phối hợp với tổ chức công đoàn trong việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Luật Công đoàn; Phối hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam nghiên cứu xây dựng mô hình hoạt động của tổ chức đại diện người sử dụng lao động, nghiên cứu hình thành khuôn khổ pháp luật bảo đảm tổ chức hoạt động của đại diện người sử dụng lao động.

*Thứ tám*, xây dựng cơ chế thúc đẩy hoạt động của cơ chế 3 bên ở cấp trung ương

*Thứ chín*, xây dựng cơ chế định hướng tăng cường hoạt động của Trung tâm Hỗ trợ Phát triển quan hệ lao động

*Thứ mười*, định hướng xây dựng những chính sách nghiên cứu, tham khảo có chọn lọc các điều ước, công ước quốc tế, thông lệ quốc tế và kinh nghiệm của các nước trên thế giới và khu vực về quan hệ lao động để hình thành mô hình quan hệ lao động phù hợp với điều kiện nước ta, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế về ký kết và thực hiện đối thoại xã hội trong quan hệ lao động

### **3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về đối thoại xã hội**

*Thứ nhất*, sửa đổi hệ thống pháp luật lao động theo hướng tăng cường và bảo đảm tính độc lập, đại diện của Công đoàn khi tham gia TLTT. Để thực hiện được điều này, pháp luật cần chú trọng một số điểm sau:

*Thứ hai*, sớm ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong đó xác định rõ tư cách của tổ chức đại diện NSDLĐ.

*Thứ ba*, sửa luật lao động tiếp cận quyền tự do liên kết và quyền thương lượng tập thể của người lao động.

*Thứ tư*, loại đối thoại xã hội trong quan hệ lao động doanh nghiệp và đối thoại xã hội trong quan hệ lao động ngành được quy định cụ thể trong Bộ luật, cần quy định hình thức đối thoại xã hội trong quan hệ lao động khác chưa được Chính phủ quy định.

*Thứ năm*, hoàn thiện quy định của pháp luật lao động về ký kết đối thoại xã hội trong quan hệ lao động.

*Thứ sáu*, hoàn thiện quy định sửa đổi, bổ sung đối thoại xã hội trong quan hệ lao động.

### **3.3. Một số giải pháp tăng cường thực hiện pháp luật về đối thoại xã hội tại tỉnh Quảng Trị**

*Thứ nhất*, giải pháp về nâng cao chất lượng và các điều kiện đối thoại tập thể

*Thứ hai*, giải pháp về đẩy mạnh công tác lãnh đạo đối với việc đối thoại, ký kết ĐTXH

*Thứ ba*, giải pháp về đổi mới nội dung với công tác đối thoại và ký kết ĐTXH doanh nghiệp

*Thứ tư*, giải pháp về mở rộng các hoạt động để tiến hành đối thoại và ký kết ĐTXH

*Thứ năm*, giải pháp về nêu cao trách nhiệm, nghĩa vụ của CĐCS trong đối thoại tập thể, ký kết ĐTXH

*Thứ sáu*, giám sát và đánh giá việc thực hiện ĐTXH



### TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

- Kinh tế thị trường là nền kinh tế mà các yếu tố sản xuất như vốn, tài sản, sức lao động, các sản phẩm và dịch vụ làm ra... đều có giá cả và được hình thành do sự tác động của cung - cầu trên thị trường.

Kinh tế thị trường là một nền kinh tế “mở” nên có nhiều ưu điểm. Nền kinh tế thị trường đảm bảo cho sản xuất, kinh doanh có năng suất, chất lượng và hiệu quả kinh tế cao; hàng hoá, dịch vụ trên thị trường phong phú về chủng loại, đảm bảo về chất lượng. Tuy vậy, kinh tế thị trường cũng có những mặt hạn chế nhất định. Xét về bản chất, kinh tế thị trường chứa đựng nhiều mâu thuẫn. Giá cả thị trường được coi là một yếu tố điều tiết thị trường, điều tiết quan hệ cung cầu. Tuy nhiên trong nền kinh tế thị trường, sự điều tiết đó mang tính tự phát. Mặt khác, các chủ thể tham gia thị trường hoạt động vì lợi ích riêng của mình, cho nên trong nền kinh tế thị trường, những mâu thuẫn và xung đột thường xuyên xảy ra.

## KẾT LUẬN CHUNG

Mong muốn được nghiên cứu một cách có hệ thống và đầy đủ các quy định của pháp luật lao động Việt Nam liên quan đến chế định đối thoại xã hội trong quan hệ lao động, nghiên cứu công ước cũng như những văn bản pháp luật một số nước trên thế giới về vấn đề của đối thoại xã hội trong quan hệ lao động cũng như sự thực thi của chúng trên thực tế. Đối thoại xã hội trong quan hệ lao động được hiểu trong đề tài này không chỉ được xem xét trong phạm vi chế định đối thoại xã hội trong quan hệ lao động theo Bộ luật lao động mà còn được xem xét một cách rộng mở đối với các vấn đề có liên quan đến cơ sở lý luận và sự so sánh đối thoại xã hội trong quan hệ lao động qua cách tiếp cận liên ngành trong thực tiễn tại Quảng Trị. Nghiên cứu những quy định về đối thoại xã hội trong quan hệ lao động giúp các nhà làm luật của Việt Nam hoàn thiện hơn trong chế định đối thoại xã hội trong quan hệ lao động.