

60 NĂM PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM: ĐÔI NÉT NHẬN DIỆN

*Phạm Công Trứ**

Bài viết không có tham vọng dựng lại lịch sử đầy đủ của 60 năm pháp luật lao động Việt Nam, nghĩa là tác giả sẽ không phân nhỏ ra từng thời kỳ và đi sâu phân tích từng chế định để từ đó có một cái nhìn bao quát toàn diện tiến trình phát triển của nó. Bài viết này chỉ phác ra những nét chủ yếu làm nên diện mạo của 60 năm phát triển của pháp luật lao động Việt Nam.

Với cách đặt vấn đề như vậy, lịch sử 60 năm của pháp luật lao động Việt Nam sẽ được phân ra làm hai thời kỳ lớn: thời kỳ trước đổi mới và thời kỳ từ khi đổi mới đến nay. Để làm rõ được những nét đặc trưng của từng thời kỳ, thì những vấn đề như hoàn cảnh kinh tế - xã hội, hình thức văn bản, cơ chế quản lý kinh tế và cách thức điều chỉnh pháp luật... sẽ được coi như là những tiêu chí chính làm cơ sở cho việc xem xét, để từ đó rút ra đôi điều nhận xét, đánh giá cần thiết.

I. THỜI KỲ TRƯỚC KHI ĐỔI MỚI (1945-1985)

1. Tình trạng "đất nước có chiến tranh" và "cơ chế quản lý hành chính - bao cấp" là bối cảnh kinh tế - xã hội nổi bật

Cơ chế quản lý hành chính - bao cấp vừa là sản phẩm của sự nhận thức bất cập về chủ nghĩa xã hội, vừa là hệ quả của hoàn cảnh chiến tranh. Với cơ chế này, Nhà nước với tư cách là "người chủ sở hữu lớn nhất" điều hành toàn bộ nền kinh tế theo một kế hoạch đã được lập ra từ trước. Giám đốc các xí nghiệp, công, nông, lâm trường nhà nước do cấp trên bổ nhiệm và điều hành. Hoàn thành chỉ kế hoạch Nhà nước giao đó là nhiệm vụ chính trị tối cao của họ. Không sử dụng công cụ hàng hoá tiền tệ đúng nghĩa nên hạch toán kinh tế chỉ là hình thức. Như là "người chủ sử dụng lao động lớn nhất", Nhà nước trực tiếp lo công ăn việc làm cho người

dân. Với sự thống trị gần như tuyệt đối của hai hình thức sở hữu là quốc doanh và tập thể, nên người công dân chỉ có thể trở thành hoặc là công nhân, viên chức nhà nước hoặc là xã viên hợp tác xã các loại. Giám đốc là người thay mặt Nhà nước trực tiếp tuyển dụng lao động vào làm việc cho xí nghiệp, công, nông, lâm trường theo chế độ biên chế suốt đời. Nếu cần, Nhà nước có thể trực tiếp điều chuyển người công nhân viên chức từ cơ quan này đến cơ quan khác, từ nơi này đến nơi khác theo nhu cầu. Nói cho công bằng, cơ chế hành chính, bao cấp đã phát huy tác dụng trong hoàn cảnh chiến tranh. Nhờ nó mà chúng ta đã huy động được sức người sức của, tận dụng mọi nguồn lực phục vụ cho cuộc chiến đấu, giành thắng lợi. Nhưng mặt khác, chiến tranh cũng đã góp phần làm trầm trọng thêm những nhược điểm vốn có của cơ chế hành chính - bao cấp, nhất là việc vẫn kéo dài nhiều năm cơ chế này sau khi chiến tranh kết thúc đã kìm hãm sự phát triển kinh tế, làm phát sinh nhiều tiêu cực xã hội.

Có thể nói, cơ chế quản lý kinh tế hành chính - bao cấp và hoàn cảnh chiến tranh với những quy luật nghiệt ngã của nó - sự thử thách cho ý chí và sức sống của dân tộc, là một nét chủ đạo chi phối hầu hết đời sống chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước. Hệ thống pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng - công cụ của Nhà nước dân chủ, nhân dân - hình thành trong cơ chế hành chính bao cấp, trực tiếp hoặc gián tiếp phục vụ cho chiến tranh thì dĩ nhiên bị chi phối bởi cơ chế ấy cùng những quy luật của chiến tranh.

2. "Sắc lệnh", "nghị định" là những hình thức văn bản pháp luật chính

Hình thức sắc lệnh được sử dụng nhiều trong thời kỳ kháng chiến chống thực dân Pháp. Nếu tính từ năm 1945 đến năm 1960, ngoài hai bản Hiến pháp năm 1946 và năm 1959, đã có khoảng 800 sắc lệnh các loại được ban hành,

* PGS.TS Luật học, Bộ Tư pháp

trong đó có nhiều cái thuộc về luật lao động. Hình thức sắc lệnh cũng là điều cần thiết để đáp ứng hoàn cảnh cụ thể lúc bấy giờ. Hiến pháp năm 1946 đã được Quốc hội thông qua, nhưng do hoàn cảnh chiến tranh, Chính phủ phải rút lên chiến khu hoạt động nên trên thực tế đã không được công bố để thi hành. Vậy nên, Chủ tịch nước, người đứng đầu Chính phủ, phải căn cứ vào tinh thần của Hiến pháp để ra các sắc lệnh kịp thời điều hành công việc của đất nước.

Trong lĩnh vực luật lao động, một số không ít sắc lệnh đã được ban hành, tiêu biểu như: Sắc lệnh số 64/SL ngày 8/5/1946 thành lập hệ thống cơ quan lao động trong toàn cõi Việt Nam; Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/3/1947 quy định những sự giao dịch về việc làm công giữa các chủ tư nhân Việt Nam hay người ngoại quốc và các công nhân Việt Nam làm việc tại các xưởng kỹ nghệ, hầm mỏ, thương điểm và các nhà làm nghề tự do; Sắc lệnh số 76/SL ngày 20/5/1950 quy định chế độ công chức; Sắc lệnh số 77/SL ngày 22/5/1950 quy định chế độ công nhân... Sắc lệnh số 29/SL bao gồm 9 chương 187 điều chứa đựng gần như hầu hết các chế định cần thiết của một Bộ luật Lao động. Nếu như Sắc lệnh số 29/SL có tính chất điều chỉnh thị trường tự do, lấy "giao kèo lao động" làm cơ sở chính, thì hai Sắc lệnh số 76/SL và số 77/SL đánh dấu bước đầu của việc chuyển sang điều chỉnh quan hệ lao động trong khu vực Nhà nước.

Chủ yếu bằng hình thức sắc lệnh, pháp luật lao động trong những năm kháng chiến chống Pháp đã nhằm vào việc củng cố chính quyền cách mạng dân chủ nhân dân còn rất non trẻ, hạn chế sự bóc lột của tư bản đối với người lao động, bước đầu tạo ra một đội ngũ công nhân, viên chức nhà nước, nhất là lực lượng quân nhân quốc phòng. Những sắc lệnh này đã góp phần đáng kể vào sự thắng lợi của cuộc kháng chiến trường kỳ 9 năm. Tuy nhiên, do hoàn cảnh chiến tranh ác liệt, Chính phủ phải di tản, nên nội dung của từng sắc lệnh, phạm vi và hiệu lực áp dụng của chúng không tránh khỏi có nhiều điểm hạn chế.

Ngoài một đạo luật hiếm hoi là Luật Công đoàn ban hành ngày 5/11/1957, trong suốt thời gian từ năm 1960 đến năm 1985, văn bản pháp luật lao động được ban hành phổ biến dưới hình

thức các nghị định. Vào khoảng nửa đầu những năm sáu mươi của thế kỷ trước, trên cơ sở các điều 21, 30, 31, 32, 39... quy định các nguyên tắc cơ bản về lao động của Hiến pháp năm 1959 - Hiến pháp của thời kỳ xây dựng chủ nghĩa xã hội ở miền Bắc - Chính phủ đã ban hành một loạt các nghị định như: Nghị định số 181/CP ngày 18/12/1960 ban hành Điều lệ tạm thời về bảo hộ lao động; Nghị định số 218/CP ngày 27/12/1961 ban hành Điều lệ tạm thời về bảo hiểm xã hội đối với công nhân, viên chức nhà nước; Nghị định số 24/CP ngày 13/3/1963 ban hành Điều lệ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân viên chức nhà nước; Nghị định số 72/CP ngày 21/11/1963 quy định chế độ ký kết hợp đồng tập thể trong các xí nghiệp, cơ quan nhà nước; Nghị định số 195/CP ngày 31/12/1964 ban hành Điều lệ kỷ luật lao động trong các xí nghiệp, cơ quan nhà nước; Nghị định số 49/CP ngày 09/04/1968 quy định chế độ trách nhiệm vật chất của công nhân viên chức nhà nước... Các nghị định này cùng với một số lượng lớn các thông tư hướng dẫn kèm theo đã hình thành nên một số chế định cơ bản của luật lao động Việt Nam, như các chế định: tuyển dụng và cho thôi việc; thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; hợp đồng tập thể; bảo hộ lao động; kỷ luật lao động... Hầu hết các nghị định này đã có hiệu lực thực hiện đến tận cuối những năm tám mươi của thế kỷ trước.

Trên cơ sở những quy định của Hiến pháp năm 1980 về lao động, Chính phủ (có thời gian là Hội đồng Bộ trưởng) đã ban hành một số các nghị định, quyết định, tiêu biểu như: Nghị định số 129/HĐBT ngày 08/10/1984 quy định về nhiệm vụ và bộ máy của Tổng cục dạy nghề; Nghị định số 235/HĐBT ngày 18/9/1985 về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân viên chức và lực lượng vũ trang; Nghị định số 236/HĐBT ngày 18/9/1985 về bổ sung và sửa đổi một số chế độ chính sách về bảo hiểm xã hội... Với các nghị định này, pháp luật lao động đã có một bước thích ứng cần thiết với tình hình mới, như công tác dạy nghề được chú trọng hơn, hệ thống tiền lương của các chức vụ bầu cử, hành chính sự nghiệp, sản xuất - kinh doanh và lực lượng vũ trang được phân biệt rõ, tách dần chế độ đãi ngộ ra khỏi tiền lương...

Như vậy, ngoài một số các quy định mang tính nguyên tắc của 3 bản Hiến pháp các năm 1946, 1959, 1980 và Luật Công đoàn năm 1957, các văn bản pháp luật lao động trong giai đoạn này đều do cơ quan hành pháp ban hành. Đó là hình thức sắc lệnh dưới thời kỳ kháng chiến chống Pháp và nghị định trong thời kỳ kháng chiến chống Mỹ và khoảng thời gian sau đó. Ưu điểm của hình thức văn bản sắc lệnh và nghị định là thủ tục xây dựng, ban hành chúng thường đơn giản, nhanh chóng, nên đáp ứng được kịp thời tình hình đất nước có chiến tranh, hoặc là các quan hệ xã hội cần điều chỉnh chưa thật ổn định. Tuy nhiên, cả hai hình thức văn bản pháp luật sắc lệnh và nghị định có chung một số nhược điểm như: do cơ quan hành pháp ban hành nên hiệu lực pháp lý thấp, tính bao quát không lớn. Sau mỗi nghị định thường có khá nhiều thông tư, công văn hướng dẫn, chỉ đạo nên không tránh khỏi hiện tượng trùng lặp, chồng chéo, thậm chí mâu thuẫn với nhau gây khó khăn trong việc áp dụng. Có khá nhiều nghị định ban hành chỉ có tính chất tạm thời, như Nghị định số 181 về chế độ bảo hộ lao động, Nghị định số 218/CP về chế độ bảo hiểm xã hội, Nghị định số 24/CP về chế độ tuyển dụng và cho thôi việc... lại có thời gian áp dụng dài đến ngót 30 năm, nên tránh sao khỏi hiện tượng có nhiều quy định lạc hậu so với thực tế cuộc sống, dẫn đến kìm hãm sự phát triển.

3. "Công nhân, viên chức trong các xí nghiệp, cơ quan nhà nước" là đối tượng điều chỉnh chủ yếu

Trong thời kỳ này, khái niệm "quan hệ lao động" không rõ ràng, còn cụm từ "người lao động" được đồng nhất với người công nhân, viên chức nhà nước (lao động của xã viên do pháp luật hợp tác xã điều chỉnh). Đối tượng của luật lao động bao gồm cả công nhân làm việc trong các xí nghiệp, công nông lâm trường quốc doanh và cán bộ, viên chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, các tổ chức xã hội. Ở đây, có sự trộn lẫn về đối tượng điều chỉnh giữa luật hành chính và luật lao động. Hai mối quan hệ xã hội thuộc hai lĩnh vực có tính chất, đặc điểm rất khác nhau này lại cùng được điều chỉnh trong một hệ thống pháp luật. Ngoài

ra, trong khá nhiều lĩnh vực, các quân nhân, công nhân quốc phòng, thanh niên xung phong, cũng hưởng các chế độ như đối với công nhân viên chức nhà nước.

Luật lao động của cơ chế hành chính - bao cấp có phạm vi điều chỉnh gói gọn trong khu vực kinh tế quốc doanh. Phạm vi áp dụng của từng văn bản thường được giới hạn rõ trong cụm từ "đối với công nhân viên chức nhà nước" hoặc là "trong các xí nghiệp, công, nông, lâm trường quốc doanh". Trong một đất nước còn phổ biến là sản xuất nhỏ, chỉ có tổng cộng khoảng một vài triệu cán bộ, công nhân viên chức nhà nước trên hơn ba chục triệu lao động vào thời kỳ đó, thì rõ ràng phạm vi điều chỉnh của luật lao động như vậy là rất nhỏ hẹp. Có thể nói, việc trộn lẫn cả lao động của người công nhân và của người cán bộ, viên chức vào cùng một hệ thống và việc xem nhẹ hoặc cố tình lờ đi các quan hệ lao động trong các khu vực, thành phần kinh tế khác là một hạn chế đáng kể thuộc về đối tượng điều chỉnh, phạm vi áp dụng của luật lao động thời kỳ này.

4. "Mệnh lệnh hành chính" là phương pháp điều chỉnh phổ biến

Phương pháp điều chỉnh được hiểu là các cách thức, biện pháp mà nhà nước sử dụng, thông qua các quy phạm pháp luật, tác động lên hành vi xử sự của các bên tham gia quan hệ. Phương pháp mệnh lệnh hành chính thể hiện ở việc sử dụng "quyền uy" (từ phía Nhà nước) và "phục tùng" (từ phía người công nhân viên chức). Nhà nước ở tầm vĩ mô (tầm quốc gia) có quyền chế định ra pháp luật và thông thường việc chế định này được thực hiện một cách "quan phương". Nghĩa là với quyền lực trong tay, Nhà nước chủ quan áp đặt ý chí của mình lên phía bên kia, nhiều khi không quan tâm đến các quy luật kinh tế và thực tiễn xã hội. Còn ở tầm vi mô (tầm đơn vị kinh tế), thì các giám đốc xí nghiệp, thủ trưởng cơ quan do Nhà nước bổ nhiệm bằng một quyết định hành chính, chỉ là người thay mặt Nhà nước áp dụng các quy định ấy vào những mối quan hệ cụ thể.

Phương pháp điều chỉnh mệnh lệnh hành chính là sản phẩm của cơ chế quản lý kinh tế hành chính, bao cấp và bị chi phối bởi quy luật

của chiến tranh cách mạng, như đã nói trên, thể hiện ở mấy điểm chính:

Thứ nhất, quan hệ (pháp luật) lao động cá nhân phát sinh trên cơ sở quyết định hành chính. Cụ thể, chúng phát sinh, chấm dứt trên cơ sở của chế độ tuyển dụng và cho thôi việc đối với công nhân, viên chức nhà nước, theo Nghị định số 24/CP. Người đã được tuyển dụng là vào biên chế suốt đời, mọi chế độ về lao động như việc làm, tiền lương, bảo hộ, bảo hiểm xã hội... đều do Nhà nước lo liệu. Điều này đã vô hình chung tạo ra tâm lý ỷ lại vào Nhà nước từ phía người lao động. Mặt khác, với hai tiêu chí khống chế là "chỉ tiêu biên chế" và "tổng quỹ tiền lương" cùng với các chỉ tiêu kế hoạch lập sẵn khác bằng cơ quan chủ quản, Nghị định số 24/CP đã hoàn toàn hạn chế tính chủ động của các giám đốc xí nghiệp.

Thứ hai, quan hệ lao động tập thể chỉ mang tính hình thức. Hợp đồng tập thể, công cụ pháp lý cho thương lượng tập thể, do không có "đất" để hoạt động nên việc ký kết chúng thuần túy chỉ mang tính hình thức. Tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động không có (vì giám đốc do Nhà nước bổ nhiệm, đại diện cho chính Nhà nước). Công đoàn - tổ chức đại diện của người công nhân viên chức nhà nước, do không có các "đối tác xã hội" để tiến hành thương lượng tập thể nên đã tự giới hạn hoạt động của mình trong các việc "hiếu hỷ", động viên phong trào thi đua do giám đốc phát động.

Thứ ba, việc làm - cơ sở kinh tế - xã hội của các mối quan hệ lao động được đồng nhất với vào biên chế nhà nước. Chỉ những ai trong "biên chế nhà nước", hoặc chỉ ít là "xã viên hợp tác xã" mới được thừa nhận là người có việc làm nghiêm chỉnh. Các phạm trù như "thị trường lao động", "hàng hoá sức lao động", "thất nghiệp"... không được thừa nhận. Với quan niệm chật hẹp như vậy đã tạo ra tâm lý chạy đua vào cơ quan nhà nước, khiến biên chế ngày càng phình to mà năng suất lao động không tăng, tiêu cực xã hội có đất nảy sinh.

Thứ tư, tiền lương không khuyến khích được người lao động. Do sức lao động không được thừa nhận là hàng hoá, không được trao đổi ngang giá trên thị trường, nên tiền lương

không thực sự là giá cả của sức lao động. Tiền lương, về mặt lý thuyết, được hiểu là một phần thu nhập quốc dân, biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được Nhà nước phân phối có kế hoạch cho công nhân, viên chức phù hợp với số lượng và chất lượng lao động của mỗi người đã cống hiến. Với kiểu phân phối bình quân chủ nghĩa, không gắn trực tiếp tiền lương với năng suất lao động của mỗi người, với hiệu quả sản xuất, kinh doanh của từng doanh nghiệp nên đã không thực sự giữ vai trò là động lực trực tiếp kích thích người lao động, là đòn bẩy kinh tế - xã hội.

Thứ năm, các tranh chấp lao động được đồng nhất với các khiếu nại, tố cáo của công dân. Với quan niệm như vậy, tranh chấp lao động chỉ được xem đơn thuần là các khiếu nại tố cáo và được giải quyết theo cơ chế hành chính, giống như các khiếu nại, tố cáo khác của công dân nói chung.

Có thể đưa ra nhận xét là, *ra đời trong hoàn cảnh chiến tranh, hoạt động trong cơ chế kinh tế hành chính - bao cấp, pháp luật lao động Việt Nam trong suốt thời kỳ dài 40 năm đã góp phần hình thành lên một đội ngũ cán bộ, công nhân, viên chức nhà nước là lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước, xây dựng nên cơ sở vật chất ban đầu của xã hội mới.* Tuy nhiên, do ra đời và trưởng thành trong bối cảnh kinh tế - xã hội như vậy, pháp luật lao động thời kỳ này đã bộc lộ nhiều nhược điểm cả về mặt đối tượng điều chỉnh và phương pháp điều chỉnh, cả về mặt hình thức văn bản và hiệu quả áp dụng. Từ đó, tác dụng của việc điều chỉnh ngày càng hạn chế và lâm vào tình trạng khủng hoảng chung về kinh tế - xã hội của đất nước vào khoảng đầu những năm tám mươi của thế kỷ trước. Tình hình này đã đòi hỏi một sự đổi mới có tính chất cách mạng trong cơ chế quản lý kinh tế nói chung và cơ chế điều chỉnh pháp luật nói riêng, trong đó có luật lao động.

II. THỜI KỲ TỪ KHI ĐỔI MỚI ĐẾN NAY (1986 - 2005)

Trong khoảng thời gian 20 năm này, pháp luật lao động có những nét đặc trưng chính sau:

1. Bối cảnh kinh tế - xã hội: đổi mới và mở cửa hội nhập

Đại hội lần thứ VI của Đảng cộng sản Việt Nam (1986) đã đánh một dấu mốc quan trọng trên tiến trình đổi mới toàn diện, trong đó có đổi mới về tư duy pháp lý. Đường lối đổi mới do Đại hội VI đề ra đã được Đại hội VII, VIII, IX bổ sung và phát triển để thích ứng với yêu cầu do tình hình trong nước và quốc tế đặt ra. Từ chỗ bị chìm sâu vào cuộc khủng hoảng kinh tế - xã hội nghiêm trọng kéo dài 15 năm, nước ta đã dần dần thoát ra được để chuyển sang thời kỳ phát triển mới, thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, tạo nền tảng để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp. Để có thể phát triển nhanh chóng, có hiệu quả và bền vững thì cần phải phát huy cao độ nội lực, đồng thời tranh thủ nguồn lực bên ngoài và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế. Theo đó, phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần vận động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN là chủ trương nhất quán và là chính sách lâu dài của Đảng và Nhà nước.

Thế chế hoá chủ trương, chính sách của Đảng, Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi năm 2001) cũng đã xác định: "*Nhà nước xây dựng nền kinh tế độc lập, tự chủ trên cơ sở phát huy nội lực, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế; thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhà nước thực hiện nhất quán chính sách phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Cơ cấu kinh tế nhiều thành phần với các hình thức tổ chức sản xuất, kinh doanh đa dạng dựa trên chế độ sở hữu toàn dân, sở hữu tập thể, sở hữu tư nhân, trong đó sở hữu toàn dân và sở hữu tập thể là nền tảng*" (Điều 15). "*Mục đích chính sách kinh tế của Nhà nước là làm cho dân giàu nước mạnh, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu vật chất và tinh thần của nhân dân trên cơ sở phát huy mọi năng lực sản xuất, mọi tiềm năng của các thành phần kinh tế... Tổ chức, cá nhân thuộc các thành phần kinh tế được sản xuất, kinh doanh trong những ngành nghề mà pháp luật không cấm; cùng phát triển lâu dài, hợp tác, bình đẳng và cạnh tranh theo pháp luật...*" (Điều 16).

Trong lĩnh vực lao động, Hiến pháp năm 1992 cũng đã ghi nhận một số điều theo hướng đổi mới, như: "*Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác...*" (Điều 10); "*Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động*" (Điều 55); "*Nhà nước ban hành chính sách chế độ bảo hộ lao động. Nhà nước quy định thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ bảo hiểm xã hội đối với viên chức nhà nước và những người làm công ăn lương; khuyến khích phát triển các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.*" (Điều 56); "*...Công dân có quyền học văn hoá và học nghề bằng nhiều hình thức...*" (Điều 59)...

Những chính sách, chủ trương lớn về phát triển đất nước trong các văn kiện của Đảng cùng các điều quy định có tính chất nguyên tắc của Hiến pháp đã là cơ sở kinh tế - xã hội và cơ sở pháp lý cho sự đổi mới và phát triển pháp luật lao động Việt Nam trong giai đoạn từ năm 1986 đến nay.

2. Hình thức văn bản: nâng lên tầm luật, pháp lệnh

Vào đầu những thập kỷ 80 của thế kỷ trước, trong một số văn bản pháp luật lao động cũng đã manh nha những yếu tố của kinh tế thị trường. Tuy nhiên, phải đến cuối những năm 80, đầu những năm 90 với sự ban hành một loạt các văn bản nữa thì luật lao động mới thực sự tiếp cận quỹ đạo của kinh tế thị trường, như: Quyết định số 217/HĐBT ngày 14/11/1987 về chính sách đổi mới kế hoạch và hạch toán kinh doanh đối với các xí nghiệp quốc doanh; Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam ngày 29/12/1987; Nghị định số 50/HĐBT ngày 22/3/1988 ban hành Điều lệ xí nghiệp quốc doanh; Quyết định số 176/HĐBT ngày 9/10/1989 về sắp xếp lại lao động trong các đơn vị kinh tế quốc doanh; Luật Công đoàn ngày 30/6/1990; Pháp lệnh Hợp đồng lao động ngày 30/8/1990; Nghị định số 233/HĐBT ngày

22/6/1990 ban hành Quy chế lao động trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; Luật Doanh nghiệp tư nhân và Luật Công ty ngày 22/12/1990; Pháp lệnh về bảo hộ lao động ngày 19/9/1991; Nghị định số 370/HĐBT ngày 9/11/1991 ban hành Quy chế đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài; Nghị quyết số 120/HĐBT ngày 11/4/1992 về phương hướng giải quyết việc làm; Nghị định số 18/CP ngày 26/12/1992 về thoả ước lao động tập thể; Nghị định số 25/CP và 26/CP ngày 23/5/1993 về chế độ tiền lương mới của công nhân viên chức hành chính sự nghiệp và trong các doanh nghiệp; Nghị định số 43/CP ngày 26/6/1993 quy định tạm thời về chế độ bảo hiểm xã hội...

Những văn bản pháp luật nói trên, trong khi tiếp cận với cơ chế kinh tế thị trường, trong đó có thị trường sức lao động, dần dần đã làm rõ nét một loại quan hệ lao động mới - quan hệ giữa "người lao động làm công ăn lương" và "người sử dụng lao động", hình thành trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động. Quá trình áp dụng những văn bản có tính chất thí điểm này đã cho nhiều kinh nghiệm, tạo tiền đề kinh tế - xã hội và tiền đề pháp lý cho việc thông qua Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994 - Bộ luật của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, ban hành ngày 11/4/1996, cũng đã tách tổ tụng lao động ra khỏi tổ tụng hành chính. Với Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002) và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động năm 1996, cùng hàng chục nghị định hướng dẫn khác, khung pháp luật lao động của nước ta đã có bước hoàn thiện đáng kể. Luật lao động đã trưởng thành và trở thành một ngành luật lớn, có vai trò quan trọng trong hệ thống pháp luật nước ta.

3. Đối tượng điều chỉnh: "quan hệ lao động làm công ăn lương"

Nếu trong cơ chế trước đó, luật lao động điều chỉnh quan hệ sử dụng lao động của cả cán bộ, công nhân viên chức nhà nước, thì bây giờ được giới hạn trong quan hệ sử dụng lao động của người lao động làm công ăn lương. Điều này đã được chỉ rõ tại Điều 1 Bộ luật Lao động: "*Bộ luật Lao động điều chỉnh quan hệ lao động*

giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động". Tuy nhiên, Bộ luật lại có phạm vi áp dụng rất rộng: "*Bộ luật được áp dụng đối với mọi người lao động, mọi tổ chức, cá nhân sử dụng lao động theo hợp đồng, thuộc các thành phần kinh tế, các hình thức sở hữu...*" (Điều 2). Còn theo quy định tại Điều 4 thì "*Chế độ lao động đối với công chức, viên chức nhà nước, người giữ các chức vụ bầu, cử hoặc bổ nhiệm, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, người thuộc các đoàn thể nhân dân, các tổ chức chính trị, xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.*"

Việc phân biệt rõ "lao động làm công hưởng lương" với "lao động hành chính sự nghiệp" là một tiến bộ lớn trong đối tượng điều chỉnh của luật lao động, là vì:

- Các quan hệ trong việc sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường, hiểu theo nghĩa rộng, gồm khá nhiều loại có những tính chất, đặc điểm khác nhau, nên không thể cùng điều chỉnh trong một bộ luật, nói rộng ra là cùng một ngành luật.

- Quan hệ giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động là quan hệ tiêu biểu trong nền kinh tế thị trường, chúng ngày càng trở lên phổ biến cùng với quá trình công nghiệp hoá, đô thị hoá. Trong mối quan hệ này, một bên đại diện cho đông đảo sức lao động xã hội, một bên đại diện cho vốn và kinh nghiệm sản xuất, kinh nghiệm quản lý, nếu hai lực lượng (nguồn lực) này kết hợp với nhau sẽ tạo ra phần lớn sản phẩm cho xã hội.

- Nó cũng phù hợp với xu thế điều chỉnh chung của luật lao động của các nước trên thế giới hiện nay.

4. Phương pháp điều chỉnh: thương lượng, thoả thuận

Nếu phương pháp điều chỉnh chủ yếu trước đây mang tính chất mệnh lệnh hành chính - "con đẻ" của cơ chế quản lý kinh tế kế hoạch hoá tập trung, bao cấp - thì thoả thuận, thương lượng là phương pháp điều chỉnh chủ yếu trong

cơ chế kinh tế thị trường. Tại Điều 9 Bộ luật Lao động đã chỉ rõ: "*Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết...*". Đây cũng là một điểm tiến bộ quan trọng của luật lao động của thời kỳ đổi mới, vì nó:

- Phù hợp với một nguyên tắc cơ bản của kinh tế thị trường là "tự do khế ước". Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động cũng chỉ là một loại hàng hoá, cho dù là một loại hàng hoá đặc biệt.

- Phù hợp với bản chất của quan hệ lao động là phải được thiết lập, vận hành trên cơ sở của nguyên tắc bình đẳng và tự nguyện.

Phù hợp với cơ chế kinh tế thị trường, phương pháp thương lượng, thoả thuận của luật lao động thường được sử dụng trong việc:

- Xác lập quan hệ lao động: Do tính chất đặc biệt của nó, mà trong luật lao động gồm có hai loại quan hệ lao động là quan hệ lao động cá nhân (hình thành trên cơ sở giao kết hợp đồng lao động) và quan hệ lao động tập thể (chủ yếu trên cơ sở ký kết thoả ước lao động tập thể). Hai loại quan hệ lao động này cùng song song tồn tại và có tác động qua lại, làm nên tính độc đáo của luật lao động.

- Thực hiện quan hệ lao động: Một khung pháp luật (hay còn gọi là hành lang pháp luật) dựa trên nguyên tắc: những quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm thì ở mức tối đa (max) còn những quy định về quyền và lợi ích thì ở mức tối thiểu (min). Trong khuôn khổ của khung tối đa và tối thiểu ấy, các bên của quan hệ lao động có thể tự do thương lượng và thoả thuận trên cơ sở nhu cầu và khả năng đáp ứng của mỗi bên. Ví dụ như Điều 55 quy định: "*Tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động... Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định*". Tại Điều 68: "*Thời gian làm việc không quá 8 giờ trong một ngày hoặc 48 giờ trong một tuần...*"; "*Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận làm thêm giờ, nhưng không quá 4 giờ trong một*

ngày, 200 giờ trong một năm...". Đặc biệt, quy định tại Điều 9: "*Nhà nước khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với những quy định của pháp luật lao động*". Đây là nét độc đáo chỉ riêng có ở luật lao động, đặc biệt là luật lao động thời kinh tế thị trường. Điều quy định này chẳng những tạo điều kiện để các doanh nghiệp có thể cạnh tranh trong lĩnh vực lao động (thông qua những khoản ưu đãi nhằm thu hút nguồn nhân lực có chất lượng), mà còn thể hiện được tính nhân văn của luật lao động - một ngành luật vừa mang tính chất kinh tế vừa mang tính chất xã hội.

- Giải quyết tranh chấp lao động: Trong cơ chế mới, các tranh chấp lao động và các khiếu nại, tố cáo lao động cũng được phân biệt rõ và được giải quyết theo những cơ chế khác nhau. Điều 9 đã quy định: "*Người lao động và người sử dụng lao động có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Nhà nước khuyến khích việc giải quyết tranh chấp lao động bằng hoà giải và trọng tài*". Chẳng những thế, theo Điều 157, "hoà giải, trọng tài" còn được xem là một nguyên tắc của giải quyết tranh chấp lao động: "*1. Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp; 2. Thông qua hoà giải trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật...*".

5. Phát sinh lao động có yếu tố nước ngoài

Kể từ khi Việt Nam thực hiện chủ trương mở cửa và hội nhập quốc tế, thì đồng thời trong nhiều lĩnh vực cũng phát sinh "yếu tố nước ngoài", "yếu tố quốc tế". Trong pháp luật lao động, những quy định về lao động có yếu tố nước ngoài khá nhiều và đã làm thành một chế định - chế định "lao động có yếu tố nước ngoài". Theo pháp luật hiện hành (Mục V "Lao động cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, người nước ngoài lao động tại Việt Nam" và Mục Va "Lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài" của Bộ luật Lao động và các văn bản cụ thể hoá, như Nghị định số 81/2003/NĐ-CP ngày 17/7/2003 về người lao động Việt

Nam làm việc ở nước ngoài, Nghị định số 105/2003/NĐ-CP 17/9/2003 về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam...) lao động có yếu tố nước ngoài bao gồm ba loại chính:

- Lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cũng như trong các tổ chức quốc tế và nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam;

- Lao động nước ngoài vào làm việc cho các tổ chức, cá nhân Việt Nam;

- Lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài (trong đó có hình thức xuất khẩu lao động).

Việc phát sinh quan hệ lao động có yếu tố nước ngoài làm nên tính phong phú, đa dạng của pháp luật lao động thời kỳ đổi mới, hội nhập. Tuy nhiên, trong lĩnh vực này cũng đã nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp như việc thống nhất một mặt bằng điều chỉnh pháp lý, việc giải quyết tranh chấp...

III. MỘT SỐ NHẬN XÉT

Qua việc xem xét những nét chính tiến trình lịch sử 60 năm của pháp luật lao động Việt Nam có thể rút ra mấy điều nhận xét bước đầu như sau:

1. *Lịch sử 60 năm hình thành và phát triển của luật lao động Việt Nam gắn liền với lịch sử cách mạng Việt Nam: chiến đấu và dựng xây.* Tuy trải qua những bước thăng trầm khác nhau, nhưng nhìn chung luật lao động là công cụ của Nhà nước phục vụ đắc lực cho nhiệm vụ chính trị trong từng thời kỳ: củng cố chính quyền cách mạng non trẻ; kháng chiến trường kỳ chống ngoại xâm; xây dựng cơ sở vật chất ban đầu của chủ nghĩa xã hội; thực hiện đổi mới toàn diện đất nước. Vì gắn liền với sự nghiệp cách mạng, phục vụ trực tiếp cho sự nghiệp ấy nên trong tiến trình phát triển của mình, pháp luật lao động cũng in đậm dấu vết đặc điểm của từng thời kỳ.

2. *Pháp luật lao động Việt Nam phát triển theo hướng ngày càng hoàn thiện.* Trước đây, do ảnh hưởng nặng nề của cơ chế quản lý hành chính bao cấp, trong hoàn cảnh chiến tranh kéo dài, do thiếu giao lưu hội nhập quốc tế, do ít kinh nghiệm trong hoạt động lập pháp lập quy

nên pháp luật lao động không tránh khỏi những khiếm khuyết trong việc điều chỉnh: hoặc là bất cập (nhiều mối quan hệ không được điều chỉnh, hoặc không điều chỉnh đúng tâm, đúng độ), hoặc thái quá (nhiều quy định không phù hợp với thực tiễn, đốt cháy giai đoạn). Kể từ khi đổi mới, pháp luật lao động đã từng bước hoàn thiện trên nhiều phương diện, cả về đối tượng điều chỉnh và phương pháp điều chỉnh, cả về hình thức văn bản và nội dung các quyền của người lao động.

Cùng với việc đáp ứng điều kiện thực tiễn Việt Nam, pháp luật lao động đã từng bước tiếp cận các chuẩn mực lao động quốc tế, cũng như tiếp thu kinh nghiệm pháp luật nước ngoài. Điều này được thể hiện tập trung ở Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi năm 2002), "*Bộ luật Lao động đã được người lao động, các doanh nghiệp, chuyên gia nước ngoài hoan nghênh và đánh giá là một trong những đạo luật tiến bộ trong khu vực và trên thế giới*" (trích Tờ trình của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 1994). Nếu như năm 1994, người lao động làm công ăn lương thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động mới có trên 4 triệu người, thì mười năm sau, năm 2004 đã là 11 triệu (tăng gấp gần 2,5 lần).

3. *Về cơ bản pháp luật lao động đã phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.* Quan hệ lao động vừa mang tính kinh tế vừa mang tính xã hội, đây cũng là điều làm nên sự độc đáo của quan hệ lao động. Một vấn đề đặt ra là phải đảm bảo được sự hợp lý và hài hoà giữa mặt kinh tế và mặt xã hội trong hoạt động điều chỉnh pháp luật.

Nhìn chung, pháp luật lao động ngày càng đề cao và tôn trọng sự tự quyết định, tự chịu trách nhiệm của cả người lao động lẫn người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Trong cơ chế điều chỉnh mới, Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào hoạt động của các bên quan hệ lao động, mà đóng vai trò là người hoạch định chính sách, chế định khung pháp luật, tư vấn cho các bên thông qua các kênh dịch vụ hoà giải, trọng tài, xét xử tranh chấp khi các bên có yêu cầu, xử phạt hành chính khi xảy ra vi phạm. Các hình thức dân chủ trong

"quan hệ công nghiệp" như "thương lượng tập thể", "đối thoại xã hội"... dưới những cấp độ khác nhau đã được vận dụng và mang lại kết quả bước đầu. Trong khi đề cao các quyền của người lao động, pháp luật cũng không hạ thấp các quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, như đã khẳng định trong lời nói đầu của Bộ luật Lao động: "*Bộ luật Lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định...*".

Định hướng xã hội chủ nghĩa trong pháp luật lao động thể hiện tập trung ở mục tiêu "vì con người, do con người, trước hết là người lao động", ở sự kết hợp hài hoà giữa phát triển kinh tế với tiến bộ xã hội. Để thực hiện điều này, Nhà nước đã có những quy định về bảo đảm việc làm, huỷ bỏ hợp đồng lao động, đào tạo và đào tạo lại nghề nghiệp, xác định mức lương tối thiểu, quy định chặt chẽ các chế độ an toàn, vệ sinh lao động, kỷ luật sa thải người lao động, cùng với các chế độ bảo hiểm xã hội, chế độ bảo hộ đối với một số loại lao động có đặc điểm riêng... Vai trò, vị trí của tổ chức công đoàn - người đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cũng ngày một nâng cao.

4. *Đã tiếp cận một bước pháp luật lao động quốc tế.* Trong thời kỳ trước, vì nhiều lý do khác nhau, các tiêu chuẩn quốc tế về lao động đã ít được phản ánh vào pháp luật lao động nước ta. Trong quá trình mở cửa và hội nhập quốc tế thì những vấn đề này đã dần được bổ khuyết. Cộng hoà XHCN Việt Nam đã gia nhập tổ chức Lao động quốc tế (ILO) năm 1980, đã phê chuẩn 15 công ước của tổ chức này. Khác nhiều các công ước khác tuy chưa được phê chuẩn, song trong một chừng mực nào đó, cũng đã được phản ánh trong Bộ luật Lao động. "Cơ chế ba bên", "đối thoại xã hội" trong quan hệ công nghiệp, một nét độc đáo gắn liền với tổ chức và hoạt động của ILO, cũng đã từng bước được vận dụng phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Lần đầu tiên quyền đình công của người lao động đã được pháp luật ghi nhận tại Điều 7

Bộ luật Lao động (Sắc lệnh số 29/SL năm 1947 đã đề cập "quyền tự do kết hợp và bãi công", nhưng trên thực tế không sử dụng đến quyền này).

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm, những điều khả quan không thể phủ nhận, pháp luật lao động hiện hành cũng bộc lộ một số những nhược điểm dễ nhận thấy, thể hiện ở ba điểm chính:

1. *Thiếu tính đồng bộ.* Có thể nói, thiếu tính đồng bộ là nhược điểm chung của hệ thống pháp luật Việt Nam, trong đó có pháp luật lao động. Kể từ khi ban hành Bộ luật Lao động, tính thiếu đồng bộ đã được khắc phục một bước quan trọng, nhưng dù sao đây cũng vẫn còn là một điều cần phải tính đến. Tính thiếu đồng bộ thể hiện trong bản thân hệ thống pháp luật lao động và mối quan hệ giữa pháp luật lao động với các pháp luật khác. Ví dụ, những quy định về việc làm và đào tạo nghề là những chế định khá quan trọng trong luật lao động, nhất là trước yêu cầu toàn dụng lao động và phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế hiện nay, ấy vậy mà chúng lại nằm rải rác trong khá nhiều văn bản như: Bộ luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật Công đoàn, Luật Thanh niên... Hoặc là việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công, một lĩnh vực phức tạp và rất nhạy cảm, ấy vậy mà sự điều chỉnh pháp luật còn rất lúng túng. Những vấn đề như thế nào là đình công, mối quan hệ giữa đình công với tranh chấp lao động, cơ chế giải quyết đình công... vẫn còn là những điều chưa thống nhất. Hoặc nữa là vấn đề bảo hiểm xã hội: thuộc hệ thống luật lao động hay là luật an sinh xã hội? Điều chỉnh bảo hiểm xã hội tự nguyện ra sao? Cụ thể hoá bảo hiểm thất nghiệp như thế nào? Đang còn là những điều gây tranh cãi.

"Người lao động" là một khái niệm mở: hiểu theo nghĩa hẹp thì nó trùng với người lao động làm công ăn lương, còn theo nghĩa rộng thì lại liên quan đến nhiều loại lao động khác trong xã hội. Bộ luật Lao động cũng đã phân định đối tượng điều chỉnh và phạm vi áp dụng nhưng dấu sao cũng chỉ là tương đối. Mối quan hệ giữa luật lao động và luật dân sự, luật hành chính, luật an sinh xã hội, luật hợp tác xã... còn

nhiều vấn đề đặt ra nhưng chưa được xử lý thoả đáng, nên trong quá trình điều chỉnh không tránh khỏi tình trạng hoặc là chống chéo lên nhau, hoặc là bị bỏ trống.

2. *Tính khả thi không cao.* Hệ thống các quyền của người lao động đã được đề cập khá đầy đủ trong các văn bản pháp luật lao động. Nếu so với các tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thì cũng không đến nỗi quá "lép", còn nếu so với một số nước trong khu vực thì chẳng những không kém cạnh, mà thậm chí về một số mặt còn "ưu việt" hơn. Tuy nhiên, còn một khoảng cách khá xa giữa các quyền được quy định và việc thực hiện các quyền ấy trong thực tế. Nói một cách khác, là tính khả thi của pháp luật lao động nhìn chung không cao. Điểm yếu ở đây thuộc về cả hai mặt: văn bản và áp dụng văn bản pháp luật.

Trong luật lao động còn khá nhiều các quy phạm định hướng như "nhà nước định chỉ tiêu...", "nhà nước có chính sách khuyến khích...", "bảo đảm tiền lương thực tế", "nghiêm cấm mọi hành vi...". Mặc dù đã có những văn bản hướng dẫn tiếp theo nhưng nhìn chung vẫn còn chậm và thiếu đồng bộ. Các chế tài của luật lao động hiện hành còn chưa đủ độ răn đe, cho dù Nghị định số 113/2004ND-CP ngày 16/4/2004 quy định về xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động đã được nâng lên một bước so với văn bản trước đây. Trong khi đó, các vi phạm của chủ sử dụng lao động đối với các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, tiền thưởng, quy định làm thêm giờ, bảo hộ lao động, bảo hiểm xã hội còn khá phổ biến, nhất là ở khu vực kinh tế tư nhân và có vốn đầu tư nước ngoài. Việc ký kết thoả ước lao động tập thể ngành (theo quy định tại Điều 54 Bộ luật Lao động) cho đến nay cũng chưa thực hiện được vì chưa có hướng dẫn cụ thể. Theo số liệu thống kê chưa đầy đủ, cho đến năm 2004 chỉ mới có khoảng hơn 60% doanh nghiệp ngoài quốc doanh ký hợp đồng lao động với người lao động; khoảng 30% doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, 15% doanh nghiệp tư nhân và 80% doanh nghiệp nhà nước ký kết thoả ước lao động tập thể. Từ khi

có Bộ luật Lao động, trong phạm vi cả nước đã xảy ra hơn 700 cuộc "đình công" các loại, nhưng thật đáng buồn là không có một cuộc nào tiến hành đúng luật, và cơ quan toà án cũng chưa xét xử một vụ đình công nào (!). Hội đồng trọng tài lao động đã được thành lập ở hầu hết các tỉnh, vậy mà cho đến nay trên cả nước mới xét xử được vài chục vụ.

Nguyên nhân của tình trạng trên có nhiều, song tựu trung lại vẫn thuộc hoặc là do quy định pháp luật chưa phù hợp với thực tiễn hoặc là do việc tổ chức thực hiện (trong đó có thanh tra, xử phạt...) chưa nghiêm.

3. *Chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hoá - hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.* Sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế, từng bước tiếp cận kinh tế tri thức đòi hỏi một nguồn nhân lực dồi dào và có chất lượng cao. Trong bối cảnh toàn cầu hoá thì nâng cao sức cạnh tranh là điều kiện sống còn đối với mỗi doanh nghiệp cũng như một đất nước. Cạnh tranh, *suy cho cùng, thì chính là cạnh tranh nguồn nhân lực, nói chính xác hơn là chất lượng nguồn nhân lực.* Khi nước ta gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), thì thách thức về toàn dụng lao động và phát triển nguồn nhân lực càng đặt ra gay gắt. Điều này đòi hỏi chúng ta phải có *chiến lược phát triển nguồn nhân lực.* Nguồn nhân lực, hiểu theo nghĩa rộng, bao gồm không chỉ những người lao động trực tiếp (công nhân, nhân viên...) mà còn cả lao động quản lý, lao động lãnh đạo (giám đốc, quản đốc...) để chẳng những đáp ứng nhu cầu trong nước mà còn cho nhu cầu xuất khẩu lao động và chuyên gia. Nguồn nhân lực là một khái niệm tổng hợp, vì vậy để phát triển nó đòi hỏi phải có sự nỗ lực phối hợp của nhiều ngành luật thuộc về các lĩnh vực như giáo dục, y tế, thể dục, thể thao... trong đó pháp luật lao động có vai trò quan trọng và cả trách nhiệm khá to lớn.

Hy vọng rằng, những điểm hạn chế của pháp luật lao động Việt Nam nói trên sẽ được các cơ quan hữu trách xem xét và sớm có biện pháp khắc phục.