

ĐÁNH GIÁ BƯỚC ĐẦU KẾT QUẢ 14 NĂM THỰC HIỆN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP THUỘC BỘ XÂY DỰNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

NGÔ MINH MÃN *

TS. NGUYỄN HIỀN PHƯƠNG **

Bộ luật lao động (BLLD) được Quốc hội khoá IX, kì họp thứ V thông qua ngày 23/6/1994 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/1995 với 198 điều luật cụ thể. Cho đến nay BLLD đã trải qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung; một số điều luật được tách ra để đưa vào các đạo luật khác như: Luật dạy nghề, Luật bảo hiểm xã hội và Luật đưa người Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Một số nội dung được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn như HĐLĐ, giải quyết tranh chấp lao động, giải quyết đình công... BLLD hiện nay có 223 điều, tăng thêm 25 điều so với lúc mới ban hành. Nhằm đáp ứng yêu cầu hoàn thiện pháp luật lao động nói chung, sửa đổi, bổ sung BLLD nói riêng phù hợp với yêu cầu thực tiễn, bài viết đề cập việc đánh giá bước đầu kết quả 14 năm thi hành BLLD tại các doanh nghiệp thuộc Bộ xây dựng và đề xuất một số kiến nghị.

1. Một số đặc điểm và nhu cầu về lao động của các đơn vị thuộc Bộ xây dựng

1.1. Đặc điểm chung

Xây dựng là ngành kinh tế-kỹ thuật sử dụng lực lượng khá lớn lao động xã hội trong các lĩnh vực sản xuất kinh doanh chủ yếu, gồm các hoạt động xây lắp, sản xuất vật liệu xây dựng, cơ khí xây dựng, phát triển

nhà, đô thị và khu công nghiệp, tư vấn thiết kế xây dựng... Trong tổng số lao động xây dựng sử dụng thì lao động hoạt động xây lắp chiếm tỉ trọng lớn (xấp xỉ 70% lao động của toàn ngành). Tính đặc thù của ngành xây dựng so với các ngành sản xuất khác là sản phẩm mang tính đơn chiếc, sản xuất chủ yếu ở ngoài trời, chu kì sản xuất không lặp lại, hoạt động thường xuyên lưu động ở nhiều địa bàn, phần lớn sản phẩm xây dựng do Nhà nước đặt hàng... Khi khởi công xây dựng công trình cần tập trung số lượng lớn lao động nhiều chủng loại ngành nghề, từ lao động có chuyên môn nghiệp vụ cao đến các lao động phổ thông với nhiều vị trí khác nhau. Tính đa dạng là một trong những đặc thù của lao động ngành xây dựng. Bên cạnh đó, do tính chất công việc thường đòi hỏi thời gian thi công dài ngày, có công trình kéo dài hàng chục năm do vậy tính mùa vụ xen lẫn yêu cầu ổn định đời sống cho người lao động là những khó khăn của ngành. Tình trạng bán giao công trình cho chủ đầu tư xong không thể di chuyển hết số lao động đã sử dụng khá phổ

* Bộ xây dựng

** Giảng viên khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

biến ở các công trình có quy mô lớn, thời gian thi công dài. Số lao động này phần lớn có tuổi đời cao, sức khoẻ giảm sút, trình độ chuyên môn, tay nghề thấp, nhất là lao động nữ làm các công việc thủ công, đơn giản không thể đi theo công trình đến các địa phương khác. Đây là đặc điểm lớn nhất của ngành xây dựng dẫn đến số lao động dôi dư luôn là bạn đồng hành của doanh nghiệp xây lắp.

1.2. Nhu cầu sử dụng lao động

Vào thời điểm năm 1996, số lượng các doanh nghiệp trực thuộc Bộ xây dựng là 53 đơn vị; trong đó có 13 tổng công ti, liên hiệp

các xí nghiệp và 40 doanh nghiệp nhà nước độc lập trực thuộc Bộ với tổng số lao động sử dụng là 108.822 người. Sau khi sắp xếp, đến nay chỉ còn 14 doanh nghiệp trực thuộc Bộ xây dựng, số lao động sử dụng bình quân là 206.474 người, trong đó khu vực sản xuất kinh doanh sử dụng 201.509 người, chiếm 97.59%. Giai đoạn tiếp theo từ 2009 đến 2011 tiếp tục sắp xếp, cổ phần hoá các công ti mẹ để hình thành một số Tập đoàn kinh tế, dự kiến nhu cầu lao động năm 2011 là 231.735 người, tăng 15% so với năm 2008, cụ thể như sau:

Số lượng lao động	Năm						
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	KH 2011
Khối doanh nghiệp xây lắp	167.654	183.923	188.323	189.123	194.084	160.252	184.290
Khối doanh nghiệp sản xuất VLXD	48.931	50.289	43.104	43.645	36.215	36.867	42.397
Khối doanh nghiệp tư vấn xây dựng	4.394	3.857	3.803	3.487	3.466	4.390	5.048
Tổng số	220.979	238.069	235.230	236.255	233.765	201.509	231.735

Tuy nhiên, cơ cấu lao động trong các doanh nghiệp sau sắp xếp vẫn còn nhiều bất hợp lý do lịch sử để lại như: lao động tuyển dụng trong thời kì bao cấp trở thành lao động “chung thân” với doanh nghiệp; chính sách lao động thay đổi qua nhiều thời kì, việc chuyển đổi hình thức quản lí lao động từ cơ chế tập trung, bao cấp sang cơ chế thị trường không tránh khỏi những vướng mắc, bất hợp lý.

1.3. Tình hình triển khai thực hiện BLLĐ

Sau khi BLLĐ và hệ thống văn bản hướng dẫn được ban hành, Bộ xây dựng đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục các nội dung của Bộ luật và những quy định pháp luật khác liên quan đến hoạt động ngành xây dựng với nhiều hình thức đa dạng và phong phú. Theo đó, các doanh nghiệp đã phối hợp với cơ quan liên quan mở các lớp

tập huấn, phát hành tài liệu hỏi đáp, sổ tay bỏ túi, phát thanh trên loa đài của doanh nghiệp; tổ chức hội thi, hội diễn sân khấu về tìm hiểu BLLĐ, thi an toàn vệ sinh viên giỏi... đã thu hút hàng chục ngàn lượt lao động tham gia tìm hiểu BLLĐ, nhờ vậy việc thực thi BLLĐ đã đi vào thực tiễn một cách nhanh chóng và phát huy tính tích cực của nó trong hầu hết các đơn vị sản xuất kinh doanh của Bộ xây dựng.

Tuy nhiên, công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật lao động còn nhiều hạn chế, chưa được chú trọng thường xuyên, liên tục; nhiều nơi tổ chức theo phong trào vào thời điểm Bộ luật và văn bản hướng dẫn mới ban hành. Nội dung cũng chỉ tập trung phổ biến các quy định của pháp luật, chưa chú trọng phổ biến kỹ nội dung các văn bản hướng dẫn luật; đối tượng tham gia chủ yếu là cán bộ nhân sự, cán bộ công đoàn cơ sở.

2. Đánh giá bước đầu một số kết quả sau 14 năm thực hiện Bộ luật lao động

2.1. Thực hiện các quy định về hợp đồng lao động

Trong nền kinh tế thị trường, người lao động có quyền tự do lựa chọn công việc phù hợp với khả năng và hoàn cảnh của mình, người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn và sử dụng lao động theo yêu cầu sản xuất kinh doanh. Nhà nước thừa nhận và bảo vệ những quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động bằng pháp luật.

Tổng hợp kết quả của 406 doanh nghiệp được phê duyệt Phương án lao động năm 2007 thì số lao động sử dụng là 196.824

người; trong đó lao động nữ chiếm 18,5%; số lao động tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) chiếm 85,89%. Các hình thức kí kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) như sau:

- HĐLĐ không xác định thời hạn chiếm 57,23%;

- HĐLĐ có thời hạn xác định từ 1 - 3 năm chiếm 26,48%;

- HĐLĐ thời vụ ngắn hạn chiếm 14,84%;

- Đối tượng không thuộc diện kí HĐLĐ chiếm 1,45% (chức danh do Nhà nước bổ nhiệm).

Trên thực tế vẫn tồn tại hình thức “hợp đồng miệng”, hợp đồng giao kết bằng hành vi nhất là trong trường hợp nhận khoán khi những yêu cầu về tiến độ thi công hoặc hoàn thiện công trình kéo dài. Đây là tình trạng diễn ra khá phổ biến trước những sức ép, yêu cầu đặc trưng của nghề nghiệp. Hơn nữa, bộ phận lao động phổ thông thường làm việc theo mùa vụ (nhất là lúc nông nhàn) nên việc lựa chọn hình thức giao kết hợp đồng phù hợp, đúng pháp luật và đảm bảo tính hiệu quả kinh tế cũng là bài toán khó cho người tuyển dụng. Việc chưa quy định hình thức hợp đồng giao kết bằng hành vi cũng khiến cho người lao động thiệt thòi hơn khi tham gia quan hệ lao động đồng thời cũng khiến cho việc tuyển dụng lao động kém linh hoạt.

Nhìn chung việc tuân thủ HĐLĐ đã giao kết ở các đơn vị diễn ra khá tốt. Tuy vậy, trong điều kiện nền kinh tế thị trường, đặc biệt với những biến động kinh tế bất lợi cũng không tránh khỏi tình trạng khi doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh cũng là lúc nhiều người xin thôi việc

hoặc bị mất việc làm. Điều đó gây khó khăn cho việc nâng cao chất lượng lao động đồng thời tạo nên áp lực rất lớn cho doanh nghiệp, nhất là những doanh nghiệp mà Nhà nước còn chiếm tỉ lệ trên 50% vốn điều lệ.

2.2. Thực hiện các quy định về thoả ước lao động tập thể (còn gọi là thoả ước tập thể)

Thoả ước tập thể là vấn đề mới trong điều kiện nền kinh tế thị trường. Với những ưu điểm và hiệu quả trong việc duy trì mối quan hệ ổn định, hài hoà cho doanh nghiệp, thoả ước tập thể đã trở thành một trong những quy định được nhà nước khuyến khích các bên trong quan hệ lao động thực hiện. Thoả ước tập thể có giá trị như “bộ luật con” của doanh nghiệp, quyền lợi của người lao động được chi tiết, cụ thể và mở rộng hơn so với luật định để phù hợp với điều kiện cụ thể của doanh nghiệp.

Về cơ bản, các nội dung thoả ước tập thể đã trở thành đòn bẩy kinh tế quan trọng như giảm giờ làm việc trong tuần; tăng thêm ngày nghỉ hàng năm, ngày nghỉ vì việc riêng; tăng thêm mức lương tối thiểu; đa dạng các chế độ thưởng, khuyến khích người lao động tăng năng suất, hiệu quả công việc... Một số công ti cổ phần đã thoả thuận những điều khoản có lợi cho người lao động không nằm trong phạm vi bắt buộc của Nhà nước như hỗ trợ tiền trượt giá, tiền ăn ca, tiền thuê nhà trọ, tiền xăng xe đi làm; hỗ trợ tiền đi học bồi dưỡng nâng cao tay nghề ở nước ngoài; mua bảo hiểm nghề nghiệp, bảo hiểm nhân thọ, tổ chức đi tham quan, nghỉ mát, thăm hỏi khi ốm đau... Những quy định

này có tác động đáng kể đến việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, nhất là việc tổ chức lấy ý kiến người lao động trước khi ban hành các quy chế như thoả ước tập thể, nội quy lao động, tiêu chuẩn bổ nhiệm cán bộ hoặc quyết định đầu tư mở rộng sản xuất kinh doanh.

Tuy nhiên, không nằm ngoài xu hướng chung của một số doanh nghiệp, trong ngành xây dựng vẫn tồn tại tình trạng ban hành thoả ước tập thể mang tính đối phó, hình thức, chưa bảo vệ được quyền lợi cho người lao động, hầu hết các nội dung chỉ ngang bằng với quy định của pháp luật. Vai trò của tổ chức công đoàn ở những cơ sở này rất mờ nhạt, cán bộ công đoàn cũng là người làm công hưởng lương của doanh nghiệp, hoạt động kiêm nhiệm và ít khi được bồi dưỡng kỹ năng, nâng cao năng lực hoạt động nên không muốn đối thoại, hoặc tránh né đối thoại, thương lượng với chủ doanh nghiệp. Mặt khác, hoạt động của các tổ chức Đảng, công đoàn, đoàn thanh niên... trong loại hình công ti cổ phần chưa thực sự đổi mới, đơn vị chỉ quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh mà chưa coi trọng công tác xã hội, vì vậy hoạt động thương lượng, đối thoại xã hội chưa phát huy hiệu quả, thậm chí ít được sử dụng trong các doanh nghiệp này.

2.3. Về tiền lương và thời gian làm việc, nghỉ ngơi

Trong bối cảnh nền kinh tế nước ta chuyển từ kinh tế tập trung, bao cấp sang nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa đòi hỏi tất yếu phải có những

chính sách kinh tế, xã hội làm cơ sở pháp lý điều chỉnh các mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp. Chính sách tiền lương là một trong những cơ chế được Nhà nước phân cấp toàn diện và triệt để, cho phép doanh nghiệp được tăng, giảm lao động và thoả thuận mức tiền lương, tiền công cụ thể đối với người lao động. Do sự thoả thuận này mà thực tế đã hình thành thị trường sức lao động, được coi là “hàng hoá có giá trị đặc biệt”, được Nhà nước thừa nhận và bảo hộ thông qua mức lương tối thiểu chung. Trong số các điều kiện đưa ra để thoả thuận khi thiết lập quan hệ lao động thì tiền lương và thời giờ làm việc được đặt ở vị trí hàng đầu, bởi tiền lương là cuộc sống, thời giờ làm việc là sức khoẻ của người lao động. BLLĐ đã tạo hành lang pháp lý để hai bên thương lượng, thiết lập quan hệ cùng có lợi giữa người lao động, chủ sử dụng lao động và Nhà nước.

Với chức năng quản lí nhà nước của mình, Bộ xây dựng chủ động phối hợp với cơ quan chức năng tổ chức hướng dẫn thi hành các chế độ, chính sách tiền lương, thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi theo đúng quy định pháp luật; khuyến khích các doanh nghiệp trả lương cao hơn, có lợi hơn cho người lao động. Cho đến nay, các doanh nghiệp thuộc Bộ đã ban hành những quy định về giảm giờ làm việc, tăng giờ nghỉ ngơi và duy trì tốt thời gian làm việc 40 giờ một tuần. Một số doanh nghiệp đã hoàn thành chuyển đổi sở hữu nhưng vẫn duy trì hệ thống thang, bảng lương nhà nước, điều chỉnh mức lương tối thiểu gắn với chỉ tiêu

lợi nhuận để xây dựng và đăng kí đơn giá tiền lương.

Thời gian qua, một số công trình xây dựng nhà máy thuỷ điện tại các vùng sâu, vùng xa, vùng còn nhiều khó khăn được Chính phủ cho phép áp dụng chế độ tiền lương đặc biệt và bổ sung thêm nguồn vào dự toán đã được phê duyệt trước đó. Trong quá trình tổ chức thực hiện cũng còn nhiều ý kiến khác nhau, đa số ý kiến cho rằng việc giải quyết chế độ cho người lao động là đúng nhưng sẽ làm tăng chi phí đầu tư, dẫn đến vượt tổng mức đầu tư đã được Chính phủ phê duyệt. Tuy nhiên, Bộ xây dựng cho rằng mức tiền lương và phụ cấp được áp dụng thời gian qua đều nằm trong phạm vi chế độ tiền lương Nhà nước cho phép, không quá cao so với mặt bằng chung đối với các công trình xây dựng thuộc địa bàn vùng sâu, vùng xa, vùng còn nhiều khó khăn và điều quan trọng hơn là nó thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước trong việc nuôi dưỡng và bảo vệ nguồn nhân lực cho phát triển đất nước.

2.4. Thực hiện quy định về an toàn và vệ sinh lao động

Các quy định trong BLLĐ về an toàn, vệ sinh lao động được kế thừa quá trình xây dựng pháp luật và đúc rút kinh nghiệm trong quá trình tổ chức sản xuất từ trước đến nay, kể cả những kinh nghiệm thực tiễn được rút ra từ xương máu của người lao động. Vì hiệu quả và hậu quả của công tác an toàn và vệ sinh lao động không chỉ đóng khung trong quan hệ lao động của doanh nghiệp nên thời gian vừa qua cùng với quy định của BLLĐ,

Chính phủ đã ban hành Chương trình quốc gia về an toàn, bảo hộ lao động và vệ sinh lao động; đưa nội dung này vào kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội và ngân sách nhà nước, thể hiện sự quan tâm, chăm lo đối với quyền được làm việc trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện làm việc của người lao động.

Với chức năng của mình, Bộ xây dựng đã cụ thể hoá các quy định của pháp luật vào nội dung quản lý của ngành đối với việc sản xuất, chế tạo, nhập khẩu, sử dụng các loại máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động. Tổ chức công đoàn trong ngành xây dựng chủ động phối hợp với doanh nghiệp cùng cấp trong việc tổ chức thực hiện các quy định của Luật lao động; đồng thời, phát động các phong trào thi đua hàng năm về an toàn, vệ sinh lao động ở cơ sở như: Phong trào “Đảm bảo và nâng cao chất lượng công trình, sản phẩm xây dựng”; “Đảm bảo và nâng cao điều kiện sống, làm việc cho công nhân viên chức và lao động”; “Xanh-sạch-đẹp và đảm bảo an toàn lao động, phòng chống cháy nổ”. Duy trì hàng năm công tác sơ kết, tổng kết và tôn vinh, khen thưởng những cá nhân, tập thể thực hiện tốt công tác an toàn và vệ sinh lao động để triển khai Pháp lệnh bảo hộ lao động và thực thi BLLĐ có hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, công tác đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động vẫn còn nhiều yếu kém trong tổ chức thực hiện, nhất là doanh nghiệp vừa và nhỏ. Các cai thầu xây dựng, các tổ đội xây dựng hoạt động đơn lẻ thiếu

sự quan tâm đầu tư cải thiện điều kiện làm việc, trang bị bảo hộ lao động và vệ sinh lao động. Bản thân người lao động không có điều kiện tiếp cận với các quy định của pháp luật, không được huấn luyện chu đáo về quy trình an toàn, về trang bị phòng hộ cá nhân nên không sử dụng hoặc không biết sử dụng khi làm việc. Trong khi đó, trình độ của kiểm định viên, thanh tra viên về an toàn lao động còn hạn chế, lực lượng mỏng; các quy định về ngành nghề, công việc độc hại, nguy hiểm còn thiếu và ban hành chưa kịp thời, chưa có trong danh mục quản lý hiện hành của liên bộ, chưa đáp ứng công nghệ mới hiện đại; công tác hướng dẫn, tổ chức bộ máy và đầu tư kinh phí cho hoạt động bảo hộ, an toàn lao động chưa phù hợp với các loại hình cơ sở thời kì hội nhập kinh tế quốc tế...

2.5. Kỉ luật lao động và trách nhiệm vật chất

Trong quan hệ lao động thì người lao động phụ thuộc nhiều vào quy định có tính pháp lí do chủ sử dụng lao động quyết định, có nghĩa vụ chấp hành nội quy lao động và tuân thủ sự điều hành của người chủ sử dụng lao động. Theo quy định pháp luật thì công ti cổ phần được kế thừa và tiếp tục thực hiện nội quy lao động do doanh nghiệp nhà nước đã ban hành gửi đăng kí tại cơ quan lao động địa phương. Một số công ti cổ phần đã tổ chức hiệp thương với tổ chức công đoàn ban hành các hình thức xử lí kỉ luật, mức bồi thường vật chất có tính răn đe nhằm lãnh mạnh hoá các quan hệ lao động; đồng thời yêu cầu người quản lí phải gương

mẫu chấp hành những quy định của pháp luật thì mới thuyết phục được người lao động nghiêm chỉnh chấp hành nội quy lao động của doanh nghiệp.

Trên thực tế tình trạng vi phạm pháp luật lao động của chủ sử dụng lao động ở cơ sở vẫn xảy ra khá phổ biến mà chưa bị xử lý nghiêm minh, kịp thời. Nhiều doanh nghiệp xử lý kỉ luật với hình thức sa thải không đúng trình tự, thủ tục quy định, không chứng minh được lỗi và không cho người lao động bào chữa, không tham khảo ý kiến của tổ chức công đoàn trước khi quyết định, không gửi đăng kí nội quy lao động với cơ quan chức năng. Về quy định pháp luật vẫn có vướng mắc, ví dụ căn cứ xác định các hành vi vi phạm kỉ luật lao động, đặc biệt là sa thải. Nhiều đơn vị tự xác định cho mình hành vi vi phạm kỉ luật ở mức sa thải trong nội quy lao động không thuộc hành vi quy định trong Điều 85 BLLĐ và được đăng kí, khi có sự kiện xảy ra rất khó giải quyết. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng khiếu nại, khiếu kiện về lao động trong ngành.

2.6. Thực hiện quy định về bảo hiểm xã hội

Hơn 40 năm qua, Nhà nước đã thực hiện chính sách BHXH và đạt được nhiều thành tựu to lớn, góp phần bảo đảm và ổn định đời sống của người lao động, củng cố và phát triển lực lượng lao động của đất nước, bảo đảm an sinh xã hội. Sau khi chính sách BHXH được cụ thể hoá trong BLLĐ, số lao động tham gia BHXH ngày càng tăng nhanh nhất là khi chuyển đổi sang cơ chế thị trường có sự quản lí, điều tiết của Nhà nước.

Để hoàn thiện chính sách BHXH theo mục tiêu đổi mới của Đảng và Nhà nước, BLLĐ đã sửa đổi, bổ sung và tách phần chính sách BHXH quy định riêng trong Luật bảo hiểm xã hội. Theo đó, BHXH được mở rộng phạm vi, đối tượng đến các thành phần kinh tế tạo điều kiện cho người lao động được tự do di chuyển nơi làm việc; tăng mức trợ cấp cho người lao động khi ốm đau, sinh đẻ, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất. Hầu hết các doanh nghiệp sau chuyển đổi duy trì tốt việc đóng BHXH cho người lao động, trích, lập Quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm theo đúng quy định pháp luật; mức trích từ 1 đến 3% quỹ tiền lương đóng BHXH hàng năm. Những doanh nghiệp có nhu cầu chuyên môn kĩ thuật cao, đã chú trọng đến các giải pháp “hợp đồng học nghề” trong nước hoặc ở nước ngoài; đào tạo chuyển nghề cho công nhân trực tiếp sản xuất tạo điều kiện ổn định quan hệ lao động lành mạnh tại cơ sở.

Tuy nhiên, một bộ phận chủ sử dụng lao động vì lợi nhuận đã tránh né việc đóng BHXH bắt buộc, một số doanh nghiệp khác làm ăn thua lỗ kéo dài cũng không đóng BHXH cho người lao động. Tình trạng nợ đọng tiền BHXH kéo dài, cơ quan Bảo hiểm xã hội tạm dừng thực hiện các chế độ trợ cấp về BHXH đối với người ốm đau, thai sản, về hưu do doanh nghiệp vi phạm đã gây khó khăn cho đời sống của một bộ phận lao động này. Không ít doanh nghiệp kê khai danh sách tham gia BHXH thấp hơn số lao động thực tế sử dụng, chỉ bảo vệ quyền lợi về BHXH cho bộ máy quản lí, số lao động còn

lại thuê mượn hợp đồng thời vụ ngắn hạn dưới 03 tháng để tránh né nghĩa vụ tham gia BHXH bắt buộc. Về quan hệ giữa cơ quan Bảo hiểm xã hội với cơ sở và doanh nghiệp còn nhiều vấn đề chưa thống nhất như việc cấp sổ BHXH cho người nghỉ việc trước ngày 01/01/1995, xác định ngành nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, việc ghi mức lương theo hệ số lương hay số tuyệt đối để tính trợ cấp BHXH là một trong những vấn đề cần được sớm làm rõ để lãnh mạnh hơn, minh bạch hơn vấn đề thu nộp và thụ hưởng BHXH cho người lao động.

2.7. Về giải quyết tranh chấp lao động

Trong quá trình thiết lập quan hệ lao động, dù cố gắng tới mức tối đa cũng khó tránh khỏi sự va chạm, bất đồng, mâu thuẫn giữa người sử dụng lao động và người lao động về quyền và lợi ích. Việc giải quyết tranh chấp lao động do hai bên tự thương lượng, giải quyết và sự tham gia của các cơ quan tổ chức có thẩm quyền như hội đồng hoà giải cơ sở, hội đồng trọng tài, chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp huyện, toà án theo quy định tại BLLĐ sửa đổi, bổ sung năm 2006. Thực tế, tại các đơn vị thuộc Bộ xây dựng cho thấy bên cạnh các vụ tranh chấp lao động về quyền hiện nay các tranh chấp lao động về lợi ích lại có xu hướng gia tăng. Chủ yếu với những đòi hỏi tăng thêm tiền lương, thưởng, giảm tải công việc, giờ làm... Nguyên nhân chủ yếu bắt nguồn từ những khó khăn, bức xúc trong cuộc sống, điều kiện ăn ở, sinh hoạt không được cải thiện; khiếu nại của người lao động không được chủ sử dụng lao động quan tâm giải

quyết kịp thời.

Bên cạnh đó, bản thân người lao động không được trang bị những kiến thức cơ bản của pháp luật lao động, dễ bị kích động, lôi kéo khiếu kiện tập thể đòi tăng lương, cải thiện mức thu nhập vốn đã quá thấp lại không kịp thời. Trong khi đó, cán bộ công đoàn cũng là người làm công ăn lương kiêm nhiệm công tác công đoàn nên ngại đấu tranh. sợ sẽ bị trù úm và mất việc, nhất là đại diện tập thể lao động không biết hoặc không quen đối thoại, thương lượng với chủ doanh nghiệp để giải quyết vướng mắc thuộc quan hệ lao động. Do đó, không còn cách nào khác người lao động tự phát tổ chức đình công. Một số cuộc khiếu kiện có biểu hiện kích động, xúi giục, phát tờ rơi lôi kéo người lao động tham gia đình công hoặc chống đối lại chủ trương cổ phần hoá hay kế hoạch phát triển của doanh nghiệp, làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và trật tự, an ninh tại địa phương. Tuy nhiên, những trường hợp này chỉ là cá biệt trong các doanh nghiệp của Bộ Xây dựng.

3. Một số ý kiến góp phần hoàn thiện Bộ luật lao động

BLLĐ của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành ngày 05/7/1994 đến nay đã được 15 năm. Trong 15 năm đó, Bộ luật đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần. Đồng thời với việc sửa đổi, bổ sung đó, các văn bản dưới luật như nghị định của Chính phủ, thông tư của các bộ, ngành... đã kịp thời hướng dẫn cho phù hợp. Tuy vậy, từ thời điểm xây dựng, ban hành BLLĐ đến

nay đã qua 15 năm tình hình kinh tế, chính trị, xã hội đã có những chuyển biến, thay đổi lớn. Từ việc xác định: "*BLLĐ điều chỉnh quan hệ giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động...*", nên cần nhận thức rõ mối quan hệ này và thể chế quy định pháp luật phù hợp để điều chỉnh. Trong những năm 1990 trở về trước, đa số người sử dụng lao động cũng chính là người lao động, họ bình đẳng với người lao động làm công ăn lương khác, chỉ có điều họ là người đại diện cho Nhà nước quản lý phân vốn, tài sản và thay mặt Nhà nước quản lý người lao động làm công ăn lương. Vì vậy, việc tách biệt lợi ích chung, tập thể và lợi ích riêng cá nhân là vấn đề hầu như không đề cập. Trong điều kiện kinh tế thị trường và xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, vai trò của luật lao động cần được khẳng định mạnh mẽ trong việc điều chỉnh mối quan hệ giữa một bên là người sử dụng lao động - chủ sở hữu tài sản, vốn, thuê lao động và trả lương bằng tiền "túi" của mình với một bên là người lao động làm công ăn lương, người làm thuê. Sự đa dạng về chủ thể quan hệ lao động và việc xác định tư cách bình đẳng, tự do trong trao đổi hàng hoá sức lao động cần phải được thể chế hoá rõ nét trong BLLĐ.

Từ thực tiễn quan hệ lao động trong ngành xây dựng dẫn đến yêu cầu hoàn thiện các nội dung (chế định) của Bộ luật như về HĐLĐ, thoả ước tập thể, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, kỉ luật lao động, an toàn vệ sinh lao động... phù hợp với sự phát triển của quan hệ lao động nói chung có tính đến

những đặc thù riêng của ngành nhằm đảm bảo tính khả thi. Đối với Bộ xây dựng, song song với việc đẩy mạnh cổ phần hoá và sắp xếp hình thành một số tập đoàn kinh tế mạnh để có thể hoàn thành việc chuyển đổi hoạt động của các doanh nghiệp nhà nước sang hoạt động theo Luật doanh nghiệp từ ngày 01/7/2010 theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ xây dựng đang yêu cầu các đơn vị tổng kết, đánh giá thực tiễn 14 năm thực hiện BLLĐ ở các tổng công ti, công ti nhà nước và công ti cổ phần, công ti trách nhiệm hữu hạn... để tập trung nghiên cứu, tổng hợp ý kiến đóng góp của cơ sở về sửa đổi, bổ sung những quy định của BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành cho phù hợp với tình hình thực tế, giảm tối đa khối lượng văn bản khi triển khai hướng dẫn. Trên cơ sở đó, tạm thời đề xuất một số kiến nghị trong việc hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và BLLĐ nói riêng:

- Về HĐLĐ: Hiện nay Bộ luật quy định hai hình thức giao kết hợp đồng, đó là bằng văn bản và bằng miệng (Điều 28), thực tế sử dụng lao động cho thấy cần phải bổ sung thêm hình thức giao kết bằng hành vi nhằm đảm bảo phù hợp với bản chất của quan hệ lao động, thống nhất với quy định của luật dân sự về hình thức của hợp đồng. Về thời hạn của hợp đồng nên quy định đơn giản bằng hai loại thời hạn là có xác định và không xác định bởi quy định như hiện hành về thời hạn xác định tối đa là 36 tháng khiến nhiều doanh nghiệp trong ngành rất khó khăn khi lựa chọn thời hạn giao kết bởi có

những công trình ấn định được thời gian hoàn thành dài hơn thời gian cho phép giao kết nên cả hai bên chủ thể đều thấy bất hợp lí, không phù hợp với nguyện vọng của các bên. Tình trạng người lao động bỏ việc theo “phong trào” hiện nay trong ngành xây dựng một phần có nguyên nhân từ những quy định về điều kiện chấm dứt HĐLĐ của người lao động có lợi hơn nhiều so với người sử dụng lao động, vì vậy cần có những quy định nâng cao trách nhiệm của người lao động, đảm bảo công bằng về quyền lợi cho cả hai bên khi chấm dứt HĐLĐ.

- Về thoả ước tập thể: Trước tình trạng các đơn vị coi nhẹ giá trị của thoả ước, kí kết mang tính hình thức, đối phó, cần bổ sung các quy định nâng cao trách nhiệm của đơn vị với việc kí kết và thực hiện thoả ước, tăng cường khả năng thực hiện quy định pháp luật về thoả ước tập thể đảm bảo vai trò của thoả ước trong đơn vị. Có thể tính đến giải pháp quy định bắt buộc giao kết thoả ước tập thể ở các đơn vị sử dụng lao động. Đặc biệt, vai trò của công đoàn trong các đơn vị ngành xây dựng, nhất là đơn vị không có phần vốn góp của Nhà nước còn khá mờ nhạt do vậy cần bổ sung các quy định nâng cao vị thế của tổ chức công đoàn, nâng cao năng lực của cán bộ công đoàn.

- Về tiền lương: Cần luật hoá các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động giúp cho các đơn vị và người lao động dễ dàng xác định, thoả thuận mức tiền lương. Đối với những đơn vị sử dụng lao động với những địa bàn đặc biệt khó khăn,

phục vụ công trình trọng điểm quốc gia cần hướng dẫn cụ thể về tiền lương, hạn chế tình trạng lúng túng của đơn vị khi thực hiện.

- Về quy định an toàn lao động, vệ sinh lao động: Với đặc thù là ngành nghề có tỉ lệ rủi ro về an toàn lao động nhiều trong hoạt động, khi thực thi các quy định này cho thấy pháp luật hiện hành chưa có các quy định xác định rõ trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động khi có sự cố tai nạn xảy ra khiến khó khăn trong việc xác định mức bồi thường (Điều 107). Cần xác định trách nhiệm của các chủ thể từ đó quy định mức bồi thường phù hợp với mức suy giảm khả năng lao động và yếu tố lỗi của các chủ thể.

- Về kỉ luật lao động, trách nhiệm vật chất: Quy định về các trường hợp sa thải hiện nay còn chưa cụ thể, rõ ràng nhất là trường hợp điểm a khoản 1 Điều 85 dẫn đến khó khăn khi xác định hành vi và mức xử lí, do vậy cần quy định rõ ràng hơn đảm bảo tính khả thi và hạn chế khiếu nại, khiếu kiện. Về hậu quả của việc sa thải bất hợp pháp cần quy định khác nhau giữa trường hợp vi phạm về nội dung và vi phạm về hình thức, thủ tục thực hiện cho phù hợp với thực tiễn. Việc quy định xin lỗi công khai khi người sử dụng lao động sa thải bất hợp pháp tỏ ra thiếu tính khả thi do vậy cần tính đến việc bãi bỏ.

- Về tranh chấp lao động và đình công: Trong xu hướng tranh chấp về lợi ích có chiều hướng gia tăng trong ngành xây dựng nói riêng và trong điều kiện của kinh tế thị trường nói chung cần chú trọng các quy định về nội dung này./.