

CƠ CHẾ BA BÊN VÀ KHẢ NĂNG THỰC THI TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

*Đào Thị Hằng**

1. Cơ chế ba bên theo quan niệm của Tổ chức Lao động Quốc tế

Cơ chế ba bên được tạo ra để tranh thủ sự hợp tác, cùng trao đổi, thảo luận và đóng góp ý kiến giữa Chính phủ với đại diện của các đối tác trong quan hệ lao động, nhằm giải quyết một cách có hiệu quả các vấn đề lao động - xã hội, đảm bảo lợi ích của các bên cũng như lợi ích chung của cộng đồng, thúc đẩy công bằng xã hội và tạo điều kiện cho kinh tế phát triển ổn định. Cơ chế ba bên đóng vai trò như một phương tiện đảm bảo các chính sách do Chính phủ đề ra phù hợp với nguyện vọng của toàn xã hội và giải quyết thoả đáng lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Cơ chế ba bên được hiểu là cơ chế phối hợp hoạt động giữa Chính phủ, đại diện người lao động, đại diện người sử dụng lao động (NSDLĐ) với tư cách là các bên độc lập và bình đẳng khi họ cùng tìm kiếm những giải pháp chung trong các vấn đề lao động, xã hội mà cả ba bên cùng quan tâm và nỗ lực giải quyết.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cho rằng cơ chế ba bên là cơ chế tốt nhất để thúc đẩy những điều kiện sống và làm việc tốt đẹp hơn cũng như tạo ra sự công bằng xã hội. Vì vậy, kể từ khi thành lập đến nay, ILO (một tổ chức có cơ cấu ba bên) luôn khuyến khích việc xác lập cơ chế ba bên trong các quốc gia thành viên để giải quyết những vấn đề lao động xã hội. Ngay từ năm 1960, ILO đã thông qua Khuyến nghị tham vấn (ở cấp ngành nghề và cấp quốc gia) số 113, trong đó đề xuất “Các biện pháp phù hợp với điều kiện từng nước... nhằm thúc đẩy việc tham vấn và hợp tác một cách hữu hiệu ở cấp

ngành nghề và cấp quốc gia giữa các cơ quan nhà nước với các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động. Mục đích là để thúc đẩy sự hiểu biết lẫn nhau và xây dựng những mối quan hệ tốt đẹp”. Có rất nhiều Công ước và Khuyến nghị của ILO quy định việc xây dựng, thực hiện và giám sát các tiêu chuẩn lao động quốc tế chỉ được thực hiện sau khi có sự tham khảo ý kiến của các cơ quan nhà nước với các tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của NLĐ ở các quốc gia thành viên. Đáng chú ý là Công ước số 144 về sự tham khảo ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động (năm 1976). Tính đến ngày 12/1/2001, ILO có 175 nước thành viên, trong đó 100 nước đã phê chuẩn Công ước 144 (Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước 144). Điều 2 khoản 1 yêu cầu các nước đã phê chuẩn Công ước cần “có những thủ tục đảm bảo việc tham khảo ý kiến có hiệu quả”. Điều 2 khoản 2 quy định bản chất và hình thức của những thủ tục này “sẽ được quyết định ở từng nước theo thông lệ quốc gia”. Công ước 144 không yêu cầu thủ tục tư vấn ba bên phải được nội luật hoá, các thủ tục này có thể được quy định dưới hình thức thủ tục hành chính thuần tuý, miễn là đáp ứng được các yêu cầu của Công ước về các vấn đề như: sự có mặt đầy đủ của đại diện các bên, quyền bình đẳng khi nêu ý kiến, tổ chức đều đặn các cuộc họp hàng năm hoặc định kỳ nhằm tham khảo ý kiến của các bên về những vấn đề lao động...

Việc tham khảo ý kiến ba bên tập trung chủ yếu vào những hoạt động chính sau đây: i) Hoạch định, ban hành các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật về lao động (như xác định mức và cơ cấu tiền lương, phụ cấp, lương tối thiểu, thời giờ làm việc, việc

* TS Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội

làm và thị trường lao động, bình đẳng giới, an toàn- vệ sinh lao động, bảo trợ xã hội...); ii) Giải quyết các tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện chính sách, pháp luật về lao động, đặc biệt là tham gia giải quyết các tranh chấp lao động và các cuộc đình công; iii) Tham gia các hoạt động thường niên của ILO, tổng kết và báo cáo tình hình thực hiện các Công ước của ILO.

Để vận hành có hiệu quả cơ chế ba bên, mang lại những lợi ích thiết thực trong thực tiễn hoạt động cần đảm bảo những yêu cầu cơ bản sau: i) Tôn trọng các quyền cơ bản của người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là quyền tự do lập hội, quyền được tổ chức, thương lượng tập thể như quy định tại Công ước số 87 (năm 1948) và Công ước số 98 (năm 1949); ii) Có các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động, hoạt động độc lập và bình đẳng với nhau; iii) Mỗi bên đều có thiện ý trong quan hệ hợp tác ba bên vì lợi ích của nhau, có thể thoả hiệp trong quá trình đối thoại ba bên (nếu xét thấy cần thiết).

Đánh giá những tác động tích cực của cơ chế ba bên trong thực tiễn áp dụng ở các quốc gia, các chuyên gia của ILO nhận định: thông qua cơ chế ba bên, người lao động và người sử dụng lao động đã cùng đóng góp kiến thức, kinh nghiệm và sự hiểu biết của mình vào quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách lao động- xã hội. Sự tham gia của họ sẽ giúp cho việc giải quyết tốt hơn những bất đồng và xung đột về lợi ích trong lĩnh vực lao động, thúc đẩy sự hoà hợp, gắn kết và ổn định chung của xã hội. Tại những quốc gia có sự thương lượng, đối thoại thường xuyên giữa đại diện giới lao động và giới sử dụng lao động với Chính phủ thông qua cơ chế ba bên, những quy định của pháp luật lao động phù hợp và có tính khả thi hơn. Sự tham gia của đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình xây dựng các chính sách pháp luật lao động còn tạo điều kiện thuận lợi để họ có được nhận thức chung về tình hình thực tế, nhờ đó giúp cho các bên nhanh chóng đạt được thoả

thuận chung khi có mâu thuẫn về lợi ích. Cơ chế ba bên còn tạo ra sự công khai, minh bạch đối với những hành động của Chính phủ và là một hình thức biểu hiện của tính dân chủ trong lao động, thường đi cùng với quá trình dân chủ hoá xã hội. Với những vai trò quan trọng như trên, cơ chế ba bên góp phần tạo ra sự hài hoà, ổn định trong lĩnh vực lao động, tạo thuận lợi cho sự phát triển kinh tế, xã hội nói chung.

2. Sự cần thiết của việc xây dựng cơ chế ba bên ở Việt Nam hiện nay

Việc xây dựng và thực hiện cơ chế ba bên ở Việt Nam có một số thuận lợi nhất định. Trước khi thực hiện công cuộc đổi mới, trong điều kiện nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, ở Việt Nam không có môi trường chính trị, kinh tế, xã hội thuận lợi cho sự tồn tại và phát triển của cơ chế ba bên. Trong cơ chế cũ, lợi ích của mọi thành viên trong xã hội nói chung và lợi ích của các đối tác trong quan hệ lao động cơ bản là thống nhất với nhau, Nhà nước là chủ thể đại diện cho lợi ích chung của toàn xã hội và lợi ích đó thống nhất với lợi ích của hầu hết các lực lượng khác trong xã hội. Trong điều kiện đó, việc tham khảo ý kiến của người lao động và người sử dụng lao động trong việc xây dựng, ban hành và thực hiện các chính sách lao động xã hội là không cần thiết.

Vấn đề tham khảo ý kiến ba bên khi xây dựng và thực hiện các chính sách lao động xã hội chỉ thực sự cần thiết và được đặt ra khi Việt Nam chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang phát triển nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Trong điều kiện kinh tế thị trường và với sự tồn tại của nhiều thành phần kinh tế, lợi ích của các bên trong quan hệ lao động có xu hướng đối lập và xung đột với nhau. Việc tham khảo ý kiến ba bên sẽ giúp cho việc cân bằng, dung hoà lợi ích của Nhà nước, NSDLĐ và NLĐ khi xây dựng và thực hiện các chính sách kinh tế xã hội. Nó còn giúp các đối tác có thể chấp nhận những thiệt thòi nhất định để tạo sự ổn định và phát triển chung trong tương quan lao động. Đây được

coi là tiền đề kinh tế khách quan tạo điều kiện cho sự hình thành và phát triển của cơ chế ba bên ở Việt Nam.

Sau 10 năm vận hành cơ chế kinh tế thị trường và phát triển thị trường lao động, Chính phủ Việt Nam đã nỗ lực điều chỉnh môi trường pháp luật thông thoáng để tạo điều kiện phát triển thị trường lao động và thúc đẩy nhanh tiến trình hội nhập quốc tế. Chính phủ cũng rất quan tâm đến vấn đề phối hợp hoạt động và tham khảo ý kiến của đại diện người lao động và giới sử dụng lao động khi hoạch định và giải quyết những vấn đề lao động xã hội. Với việc chuẩn y Điều lệ của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Nhà nước ta đã chính thức thừa nhận vai trò đại diện cho giới sử dụng lao động của tổ chức này. Hoặc trong các chỉ thị, thông báo có tính chất hành chính của Chính phủ đã đề cập đến việc cần tham khảo ý kiến của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (LĐLĐVN) và Liên minh hợp tác xã khi lấy ý kiến xây dựng các chính sách, văn bản pháp luật trong lĩnh vực lao động xã hội. Đặc biệt ngày 14/7/2004 vừa qua, Chính phủ đã thông qua Nghị định 145/CP về việc Tổng LĐLĐVN và đại diện của NSDLĐ tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề có liên quan đến quan hệ lao động. Đây được coi là tiền đề chính trị, pháp lý quan trọng, tạo thuận lợi cho việc áp dụng cơ chế ba bên ở Việt Nam.

Trong những năm gần đây, năng lực của các đối tác xã hội tham gia vào cơ chế ba bên đã được nâng lên đáng kể, chất lượng tham khảo ý kiến được nâng cao, việc tham khảo ý kiến đi dần vào nề nếp. Nhận thức của xã hội nói chung, của các đối tác xã hội nói riêng về sự cần thiết cũng như ý nghĩa, vai trò và tác dụng của cơ chế ba bên có nhiều chuyển biến tích cực. Đây cũng có thể coi là những thuận lợi cơ bản đối với việc triển khai cơ chế ba bên ở Việt Nam. Tổng LĐLĐVN đã kịp thời nắm bắt được những thay đổi trong quá trình đổi mới và có cơ chế phối hợp với tổ chức đại diện của NSDLĐ (như Phòng Thương mại và Công nghiệp

VN, Liên minh HTX Việt Nam). Đồng thời các tổ chức này cũng đã có nhiều cố gắng trong việc thực hiện tốt vai trò đại diện cho các bên trong quan hệ lao động.

3. Những khó khăn trong việc thực hiện cơ chế ba bên ở Việt Nam

Tuy vậy, việc xây dựng và thực hiện cơ chế ba bên ở Việt Nam cũng gặp một số khó khăn nhất định.

Thứ nhất, pháp luật hiện hành còn một số bất cập, gây ảnh hưởng đến việc xác lập và vận hành cơ chế ba bên ở Việt Nam. Cụ thể là, thiếu những quy định về giá trị pháp lý của việc tham khảo ý kiến cũng như thiết chế thường trực thực hiện việc tham khảo ý kiến ba bên. Điều này ảnh hưởng nhiều đến hiệu quả của việc tham khảo ý kiến ba bên. Ngoài ra, có rất ít các quy định đề cập đến sự tham gia của Công đoàn, đại diện người sử dụng lao động trong việc tham khảo ý kiến ba bên ở *cấp địa phương*, ngoại trừ một vài quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công, sự tham gia của công đoàn trong một số cơ cấu, tổ chức của chính quyền địa phương.

Thứ hai, có nhiều vướng mắc trong việc xác định đại diện giới SDLĐ. Pháp luật hiện không có các quy định về nguyên tắc, tiêu chí, điều kiện cũng như cách thức xác định một tổ chức là đại diện của NSDLĐ. Các tổ chức được xác định là tổ chức đại diện của NSDLĐ hiện nay ở cả cấp trung ương cũng như địa phương được xác định không dựa trên các tiêu chí và dấu hiệu cụ thể nào. Phòng Thương mại và Công nghiệp VN, Liên minh HTX Việt Nam hiện được coi là những tổ chức đại diện của NSDLĐ, song tính đại diện còn chưa cao, năng lực chuyên môn của các tổ chức đó trong lĩnh vực lao động còn hạn chế. Ở cấp tỉnh hiện đang tồn tại nhiều tổ chức đại diện cho giới sử dụng lao động (ví dụ Hội Công kỹ nghệ gia TP HCM, Hội Công thương gia tỉnh Cần Thơ...). Tuy nhiên, chỉ các chi nhánh của Phòng Thương mại và Công nghiệp VN, chi nhánh địa phương Liên minh HTX Việt Nam mới

được xác định là đại diện cho NSDLĐ trong một số trường hợp.

Thứ ba, về phía tổ chức đại diện của người lao động. Tổ chức Công đoàn trong quá trình tham gia cơ chế đối thoại xã hội và hợp tác ba bên cũng có những hạn chế nhất định như: Công đoàn mới phát triển và hoạt động tốt ở khu vực cơ quan hành chính sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước. Việc thành lập và hoạt động của công đoàn khu vực kinh tế ngoài quốc doanh còn nhiều hạn chế cả về số lượng và chất lượng, ảnh hưởng tới vai trò đại diện cho người lao động của công đoàn trong việc tham khảo ý kiến ba bên. Nội dung, phương thức hoạt động trong thực tế của công đoàn còn nhiều lúng túng, chưa theo kịp và thích ứng với sự phát triển của các quan hệ lao động trong bối cảnh kinh tế thị trường.

Thứ tư, trong hoạt động thực tế chúng ta chưa tổ chức được Hội nghị ba bên ở cả cấp trung ương và địa phương.

4. Những kết quả ban đầu trong việc thực hiện cơ chế ba bên ở Việt Nam

Trong thời gian qua, việc thực hiện cơ chế ba bên ở Việt Nam đã đạt được những kết quả nhất định. Trước hết, chúng ta đã xây dựng được cơ sở pháp lý cho việc vận hành và thực hiện cơ chế ba bên ở nước ta. Các quy định liên quan đến cơ chế ba bên được thể hiện rải rác ở khá nhiều văn bản pháp luật, bao gồm các văn bản như: Hiến pháp 1992, Bộ luật Lao động, Luật Công đoàn, Luật Tổ chức chính phủ, Luật Tổ chức HĐND và UBND, Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, các Nghị định của Chính phủ và các Thông tư hướng dẫn của các bộ. Trong số đó, đáng chú ý nhất là Bộ luật Lao động (BLLĐ) và văn bản gần đây nhất là Nghị định 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 của Chính phủ.

Trong BLLĐ có 9 điều quy định về việc tham khảo cơ chế ba bên trong việc ban hành, tổ chức thực hiện các chính sách pháp luật về lao động- xã hội cũng như trong việc

giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện những chính sách pháp luật đó. Các quy định của BLLĐ về cơ chế ba bên thể hiện nguyên tắc: trước khi Nhà nước, Chính phủ ban hành các chế độ, chính sách về lao động, phải tham khảo ý kiến của hai đối tác xã hội là công đoàn và đại diện NSDLĐ, một số vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện các chính sách pháp luật lao động cũng được giải quyết thông qua thiết chế ba bên.

Cụ thể hoá và hướng dẫn thi hành các quy định của BLLĐ về cơ chế ba bên, Nghị định 145/CP đã đề cập những vấn đề cơ bản như sau: nguyên tắc tham khảo cơ chế ba bên, các vấn đề được tham khảo cơ chế ba bên, các hình thức tham gia ý kiến và trách nhiệm của các bên. Việc tham khảo ý kiến ba bên được thực hiện theo hai hình thức là tham gia ý kiến bằng văn bản và tổ chức hội nghị các bên. Việc tham gia ý kiến bằng văn bản được thực hiện như sau (theo Điều 5 Nghị định 145/CP): Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (LĐTB và XH) chủ trì xây dựng và ban hành văn bản pháp luật phải lấy ý kiến của Tổng LĐLĐVN, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh các HTX VN theo quy định của Luật Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật. Các tổ chức được lấy ý kiến có trách nhiệm tự quyết định hình thức lấy ý kiến, thu thập ý kiến các thành viên trong tổ chức mình và phản ánh với cơ quan soạn thảo văn bản. Trên cơ sở tiếp thu những ý kiến đóng góp của các tổ chức trên, cơ quan soạn thảo văn bản hoàn chỉnh dự thảo và trình cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản theo quy định của Luật Ban hành các văn bản quy phạm pháp luật. Hội nghị các bên được tổ chức theo hai hình thức là hội nghị định kỳ và hội nghị đột xuất với thành phần tham gia là đại diện của các cơ quan, tổ chức tham gia thiết chế ba bên. Hội nghị định kỳ (theo quy định tại Điều 6 khoản 2 Nghị định 145/CP) được tổ chức 6 tháng một lần nhằm xây dựng chương

trình, kế hoạch phối hợp hàng năm giữa các bên, kiểm điểm việc thực hiện chương trình phối hợp ba bên và đưa ra những đề xuất. Hội nghị đột xuất được tổ chức theo đề nghị của một trong ba bên hoặc giải quyết quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Thực tiễn áp dụng cơ chế ba bên cũng đã đạt được một số điều đáng nói. Mặc dù chưa chính thức thông qua Công ước số 144 về sự tham khảo ý kiến ba bên nhằm xúc tiến việc thi hành các quy phạm quốc tế về lao động (năm 1976) nhưng do hiểu được tầm quan trọng của việc tham khảo ý kiến ba bên nên Việt Nam đã vận dụng cơ chế này dưới một số hình thức khác nhau trong lĩnh vực lao động- xã hội. Cụ thể, trước khi quyết định các chính sách, pháp luật về lao động (như việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động...) các cơ quan nhà nước có thẩm quyền soạn thảo văn bản đều tổ chức lấy ý kiến chính thức của Tổng LĐLĐVN, của đại diện NSDLĐ (hiện tại chủ yếu là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh các HTX Việt Nam). Ngoài ra, Tổng LĐLĐVN và, trong một số trường hợp, đại diện của giới SDLĐ còn được mời tham dự các phiên họp thường kỳ của Chính phủ bàn về các vấn đề có liên quan đến lĩnh vực lao động- xã hội, hoặc tham gia quá trình xây dựng dự án Luật, Pháp lệnh, Nghị định.

Bộ LĐTB và XH, Tổng LĐLĐVN, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh HTXVN đã duy trì thường xuyên việc xây dựng kế hoạch phối hợp công tác hàng năm về những nội dung liên quan đến vấn đề lao động. Phối hợp tổ chức kiểm tra liên ngành việc thực hiện pháp luật lao động với sự tham gia của đại diện cơ quan lao động và đại diện công đoàn.

Kể từ khi Việt Nam tham gia trở lại với tư cách thành viên chính thức của ILO, việc tham gia các hoạt động của ILO đều có đại diện của ba bên, trong đó có việc cử đại diện đi dự Hội nghị hàng năm của ILO, tham dự

các hội nghị, hội thảo khu vực do ILO tổ chức. Đặc biệt trong việc xem xét để phê chuẩn các Công ước của ILO, thực hiện các báo cáo hàng năm về việc thực hiện các Công ước, Bộ LĐTB và XH đã nhiều lần lấy ý kiến chính thức của các cơ quan và tổ chức hữu quan, trong đó có Tổng LĐLĐVN, Liên minh các HTX Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam.

Nhìn chung, cơ chế tham khảo ý kiến ba bên ở Việt Nam đã được thực hiện tương đối thường xuyên dưới nhiều hình thức và đã có tác dụng thiết thực. Các đối tác xã hội do nhận thức được vị trí, vai trò của mình nên đã tích cực tham gia đối thoại và hợp tác ba bên trong lĩnh vực lao động xã hội. Tuy nhiên, chúng ta vẫn còn thiếu nhiều chuyên gia giỏi, am hiểu về lĩnh vực lao động, tập quán lao động quốc tế và các công ước của ILO. Điều này đã hạn chế đáng kể hiệu quả áp dụng của cơ chế ba bên ở Việt Nam.

5. Các giải pháp nhằm thúc đẩy việc vận hành cơ chế ba bên

Trên cơ sở những phân tích trên đây, có thể nêu một số giải pháp nhằm thúc đẩy việc vận hành cơ chế ba bên ở Việt Nam như sau:

Thứ nhất, xây dựng tổ chức đại diện thống nhất của người sử dụng lao động, tăng cường khả năng đại diện và bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho giới sử dụng lao động.

Trong thực tế đã có một số tổ chức đại diện của giới sử dụng lao động tham gia vào cơ chế đối thoại và hợp tác ba bên như: i) Liên minh HTX Việt Nam. Hầu hết các HTX có chức năng kinh doanh sản xuất, dịch vụ thương mại. Phần lớn các doanh nghiệp tư nhân và các hiệp hội ngành nghề trong lĩnh vực công nghiệp, thủ công nghiệp, vận tải, xây dựng và thương mại dịch vụ ở các tỉnh đều là thành viên của Liên minh HTX Việt Nam. Liên minh HTX là tổ chức có lịch sử hoạt động liên tục và lâu dài, có mạng lưới chi nhánh ở nhiều tỉnh và thành phố trong cả nước. Chức năng chủ yếu của Liên minh HTX VN là đại diện cho các thành viên

trong các quan hệ đối nội, đối ngoại và hướng dẫn xúc tiến các hoạt động hỗ trợ cho các thành viên trong các mặt hoạt động. ii) Phòng Thương mại và Công nghiệp VN là một hiệp hội tự nguyện của các nhà doanh nghiệp, các tổ chức và cá nhân kinh doanh có mục đích thúc đẩy các quan hệ thương mại, kinh tế và kỹ thuật giữa Việt Nam với nước ngoài. Hiện nay Phòng Thương mại và Công nghiệp VN đang phát triển mạnh mẽ và có số hội viên lên tới hàng nghìn thành viên, có mặt ở hầu khắp các lĩnh vực, ngành nghề kinh doanh trong và ngoài quốc doanh.

Thực tế nói trên cho thấy sự chưa thống nhất trong tổ chức và hoạt động của các tổ chức đại diện cho giới sử dụng lao động ở Việt Nam. Thêm vào đó, các tổ chức này hoạt động chủ yếu về kinh tế, chưa có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực đại diện lao động cho giới sử dụng lao động. Việc tham gia các cuộc đối thoại và lấy ý kiến ba bên của các tổ chức đại diện cho giới SDLĐ còn mang tính hình thức. Do có rất ít có những chuyên gia giỏi, có kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động xã hội nên khi tham gia cơ chế ba bên hoạt động của các tổ chức này còn nhiều hạn chế.

Theo chúng tôi, trong giai đoạn trước mắt, sự tham gia của các tổ chức như Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh HTX Việt Nam trong đối thoại và hợp tác ba bên là cần thiết, do chưa có tổ chức đại diện chính thức và duy nhất cho toàn bộ giới sử dụng lao động ở Việt Nam trong lĩnh vực lao động xã hội. Chúng ta có thể tận dụng ngay khả năng của các tổ chức trên trong việc đại diện cho giới sử dụng lao động, nhưng cần tăng cường khả năng đại diện trong lĩnh vực lao động, bên cạnh chức năng đại diện trong lĩnh vực kinh tế thương mại. Xây dựng và phát triển tổ chức đại diện lao động ở cấp tỉnh để nhanh chóng tham gia vào việc làm ổn định, hài hoà các quan hệ lao động trong các doanh nghiệp, đặc biệt là

tham gia giải quyết những tranh chấp lao động và đình công.

Trong tương lai, sự hình thành một tổ chức đại diện thống nhất cho giới sử dụng lao động ở Việt Nam là cần thiết nhằm đảm bảo sự hình thành và vận hành có hiệu quả của cơ chế ba bên. Muốn vậy, cần sửa đổi, bổ sung các quy định về nguyên tắc, tiêu chí và cách thức xác định tổ chức của người SDLĐ ở từng cấp, đồng thời giao cho các cơ quan có thẩm quyền dựa vào các tiêu chí đã được quy định một cách công khai, chỉ định ra tổ chức đại diện thống nhất cho giới sử dụng lao động.

Thứ hai, cần có quy định về việc thành lập, tổ chức và hoạt động của một thiết chế ba bên thường trực (ví dụ Hội đồng ba bên) để thực hiện việc tham khảo ý kiến ba bên. Hội đồng này sẽ chịu trách nhiệm chính trong việc thực hiện các quy định về trình tự, thủ tục của việc tổ chức đối thoại hoặc tham khảo ý kiến ba bên. Trong thực tế hiện nay, do thiếu một thiết chế thường trực trong việc tham khảo ý kiến ba bên nên đã hạn chế đáng kể sự vận hành và hiệu quả áp dụng của cơ chế này. Do đó, cần hình thành một Hội đồng (hay Ủy ban) thường trực, hoạt động ổn định và lâu dài. Hội đồng này có thể có các bộ phận giúp việc, các uỷ ban nhỏ trực thuộc để giải quyết các lĩnh vực chính sách hay các vấn đề cụ thể. Hội đồng này có thể được thành lập bởi một quyết định hành chính hay bởi sự thoả thuận của các đối tác trong cơ chế ba bên. Ngoài thiết chế ba bên thường trực, chúng ta có thể thành lập những Hội đồng hay Ủy ban ba bên đột xuất để giải quyết những vấn đề hay chính sách đặc biệt trong lĩnh vực lao động xã hội.

Mặc dù Nghị định 145/CP đã quy định về việc tổ chức Hội nghị ba bên định kỳ và đột xuất, nhưng Việt Nam chưa có kinh nghiệm và thực tiễn về vấn đề này. Tuy nhiên, Hội nghị liên tịch hai bên hàng năm giữa Tổng LĐLĐVN và Phòng Thương mại

và Công nghiệp Việt Nam đã được tổ chức khá thường xuyên. Đây là tiền đề giúp chúng ta tiến tới tổ chức các hội nghị thường niên về ba bên, xúc tiến việc thành lập thiết chế ba bên thường trực và đột xuất ở Việt Nam.

Thứ ba, ban hành các quy định nhằm cụ thể hoá việc tham khảo ý kiến của các đối tác khi quyết định một số vấn đề quan trọng như: xác định tiền lương tối thiểu, xây dựng thang, bảng lương, thực hiện công tác bảo hộ lao động, ngăn ngừa và giải quyết các tranh chấp lao động, đào tạo nghề cho người lao động. Đáng chú ý là việc thành lập các Ủy ban ba bên thường trực hoặc đột xuất để kịp thời giải quyết những tranh chấp lao động và những cuộc đình công không vi phạm pháp luật lao động, nhưng các bên trong quan hệ lao động không thể thống nhất với nhau về lợi ích, tạo ra cơ hội giải quyết tốt nhất những *tranh chấp lao động về lợi ích*, đảm bảo hài hoà lợi ích của các bên.

Thứ tư, bổ sung những quy định cụ thể hơn về việc tham khảo ý kiến ba bên ở cấp ngành và cấp địa phương.

Thứ năm, bổ sung những quy định về giá trị pháp lý của việc tham khảo ý kiến ba bên.

Hiện tại ở Việt Nam, ý kiến ba bên chỉ có giá trị tham khảo chứ không có giá trị bắt buộc. Việc lấy ý kiến ba bên ở Việt Nam hiện nay chủ yếu là thông qua đối thoại xã hội và trao đổi ý kiến: i) Quá trình đối thoại xã hội (thông qua các cuộc họp lấy ý kiến của ba bên) tạo ra một diễn đàn để các đối tác xã hội cùng tham gia góp ý kiến về các vấn đề lao động xã hội, từ đó giúp cho Chính phủ có được cách tiếp cận và giải quyết vấn đề một cách toàn diện. Nó cũng là một phương thức để các đối tác xã hội trao đổi thông tin và quan điểm một cách công khai về nhiều vấn đề, đặc biệt là những vấn đề có những mâu thuẫn về lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động. Mặc dù các đối tác đều mong muốn có sự thống nhất ý chí về vấn đề đang tranh cãi (ví dụ đưa ra một giải

pháp chung để giải quyết tranh chấp lao động), nhưng điều đó không phải lúc nào cũng đạt được. Trong trường hợp không đạt được sự thống nhất ý kiến giữa các bên, Chính phủ sẽ là người quyết định cuối cùng. Ngay trong trường hợp đưa ra được một ý kiến thống nhất chung, ý kiến đó cũng chỉ có giá trị tham khảo. ii) Quá trình trao đổi ý kiến là phương thức tham khảo ba bên có giá trị hơn đối thoại xã hội, trong đó các ý kiến do các bên đưa ra được Nhà nước coi trọng hơn và có ảnh hưởng nhiều hơn tới quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Nhưng điều đó không có nghĩa là ý kiến của các bên có tính chất quyết định cuối cùng hay có giá trị bắt buộc.

Ngoài hai phương thức trên, trong tương lai chúng ta có thể chia sẻ trách nhiệm của ba bên khi cùng tham gia giải quyết một số vấn đề thuộc lĩnh vực lao động như: giải quyết các tranh chấp lao động về lợi ích, xác định tiền lương tối thiểu cho một khu vực hay một ngành ở những nơi đã có Hội đồng ba bên về tranh chấp lao động hay Hội đồng ba bên về tiền lương hoạt động thường xuyên. Khi đó, mỗi thành viên trong Hội đồng ba bên (nếu có) sẽ có một lá phiếu độc lập và bình đẳng khi giải quyết các vấn đề, quyết định cuối cùng của Hội đồng sẽ có giá trị bắt buộc thực hiện. Điều này thực chất đã được thực hiện ở Việt Nam thông qua cơ chế hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh khi giải quyết các tranh chấp lao động tập thể.

Thứ sáu, nâng cao hiểu biết, nhận thức về tác dụng, ý nghĩa và sự cần thiết của cơ chế ba bên ở Việt Nam. Cần tăng cường các hoạt động nghiên cứu và tuyên truyền về sự cần thiết khách quan cũng như những giá trị và hiệu quả có được từ sự tham khảo ý kiến ba bên nhằm nâng cao hiểu biết của các thành viên trong xã hội, từ đó tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển của cơ chế ba bên ở Việt Nam.