

# **MỘT KIẾN NGHỊ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN QUYỀN QUẢN LÝ LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Trên thế giới, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ra đời từ rất sớm và luôn được pháp luật lao động của hầu hết các quốc gia chú trọng. Bởi đó là cơ sở pháp lý cần thiết được thiết lập dành cho người sử dụng lao động. Với quy định của pháp luật ngày càng hợp lý cộng với trình độ quản lý lao động ngày càng cao của người sử dụng lao động, đã tạo điều kiện quan trọng để thúc đẩy mạnh mẽ sự phát triển của nhiều tập đoàn kinh tế lớn cũng như sự phát triển nhanh chóng, vượt bậc về kinh tế - xã hội của nhiều nước, ở Việt Nam, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được quy định chủ yếu trong pháp luật lao động. Qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung, pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ngày càng hoàn thiện và thể hiện rõ nét trong Bộ luật lao động được Quốc hội khóa XIII kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18-6-2012, có hiệu lực từ ngày 01-5-2013.

Trên cơ sở kế thừa và phát triển của Bộ luật lao động năm 1994 (được sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006, 2007), Bộ luật lao động năm 2012 tiếp tục thể chế đường lối đổi mới của Đảng và cụ thể hóa các nguyên tắc hiến định về lao động, sử dụng lao động và quản lý lao động theo hướng ngày càng phù hợp hơn với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tính chất hành chính hóa quan hệ lao động thông qua sự tham gia trực tiếp của Nhà nước được chuyển dần sang tính chất dân sự hóa thông qua việc bảo đảm quyền tự do thỏa thuận, tự định đoạt, tự chịu trách nhiệm trước pháp luật của các bên. Để tạo cơ sở pháp lý cho người sử dụng lao động sử dụng hiệu quả sức lao động, duy trì trật tự, nề nếp trong đơn vị, từ đó nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, tăng sức cạnh tranh và tạo được vị trí, uy tín vững mạnh trên thị trường, chúng tôi nêu một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động.

## **1. Bảo đảm quyền và lợi ích giữa người sử dụng lao động với người lao động**

Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động có tính hai mặt. Một mặt, nó là thứ cần thiết để người sử dụng lao động duy trì trật tự nề nếp, thiết

lập kỷ cương trong đơn vị, bảo đảm cho sự vận hành thông suốt và hiệu quả của quá trình sử dụng sức lao động. Mặt khác, đây là quyền dễ bị lạm dụng, dễ gây tổn thương cho người lao động, chủ thể có vị thế yếu hơn trong quan hệ lao động. Vì thế, trong các quy định, pháp luật lao động Việt Nam cũng như của nhiều nước trên thế giới đều có ý dung hòa bằng cách này hay cách khác giữa quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động với yêu cầu ổn định việc làm, thu nhập của người lao động.

Khi pháp luật trao quyền quản lý lao động cho người sử dụng lao động thì đồng thời quy định các nghĩa vụ buộc người sử dụng lao động phải thực hiện. Chẳng hạn, khi người sử dụng lao động thực hiện quyền xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động thì buộc phải tuân theo các quy định của pháp luật về căn cứ, nguyên tắc, thủ tục, thời hiệu, thẩm quyền... xử lý kỷ luật; nếu cho người lao động thôi việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thì tùy từng trường hợp, người sử dụng lao động phải tuân theo các quy định về lý do chấm dứt, thủ tục báo cho người lao động biết trước hoặc phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, phải bảo đảm đầy đủ các quyền lợi cho người lao động... Trường hợp người sử dụng lao động, dù vì bất kỳ lý do gì mà vi phạm các quy định đó, thì quyết định xử lý kỷ luật hoặc quyết định cho thôi việc hay chấm dứt hợp đồng lao động đó bị coi là trái pháp luật. Ngoài việc phải gánh chịu hậu quả của việc quyết định trái pháp luật, người sử dụng lao động còn bị xử lý theo quy định của pháp luật. Có thể thấy rõ rằng, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động bị chi phối sâu sắc từ ý chí của Nhà nước trong việc bảo vệ người lao động.

Ngoài ra, cùng với việc bảo đảm quyền quản lý lao động cho người sử dụng lao động, pháp luật lao động luôn đồng thời bảo đảm quyền của người lao động. Chẳng hạn, khi người sử dụng lao động có toàn quyền trong việc tuyển lao động, thì người lao động có quyền tự do việc làm; người sử dụng lao động có quyền chấm dứt sử dụng người lao động thì tương tự, người lao động cũng có quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động...

Tuy nhiên, việc dung hòa giữa quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động với quyền được bảo đảm việc làm, thu nhập của người lao động không phải khi nào cũng dễ dàng được thực hiện trên thực tế. Thực tế cho thấy việc

người sử dụng lao động lạm dụng quyền quản lý lao động xảy ra khá phổ biến. Chẳng hạn, tình trạng người sử dụng lao động không nhận người lao động ngoại tỉnh, không nhận người lao động được đào tạo từ các cơ sở giáo dục đào tạo ngoài công lập, hoặc từ các loại hình đào tạo vừa làm vừa học, ngắn hạn, từ xa..., hoặc ngầm không nhận lao động là người Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh... làm ảnh hưởng đến quyền tự do việc làm và các quyền khác của người lao động. Trong quá trình sử dụng lao động, vì lợi ích của mình, người sử dụng lao động tùy tiện đặt ra các quy định trong nội quy lao động trái với pháp luật và đạo đức xã hội, tùy tiện đặt ra hình thức kỷ luật lao động, vi phạm nguyên tắc, thủ tục, thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, làm ảnh hưởng đến danh dự, uy tín, thu nhập, việc làm của người lao động. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không có lý do, không tuân theo thủ tục pháp luật quy định, không bảo đảm đầy đủ các quyền lợi cho người lao động diễn ra thường xuyên, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của người lao động. Từ đó, giữa các bên dễ gây ra bất đồng, tranh chấp. Các vụ án hoặc khiếu nại lao động hầu hết xuất phát từ việc người sử dụng lao động vi phạm quy định của pháp luật trong quá trình thực hiện quyền quản lý lao động.

Bởi thế, khi tiến hành sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, nhất thiết cần phải xem xét trong môi trường quan với việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Bảo đảm hài hòa lợi ích các bên là mục đích của các nhà làm luật không chỉ của Việt Nam mà của bất cứ quốc gia nào trên thế giới. Theo đó, những quy định đã bảo đảm quyền và lợi ích các bên, được kiểm nghiệm trên thực tế và được các bên thừa nhận thì pháp luật nên kế thừa. Ví dụ: quy định về thời gian nghỉ sinh con đã được tính toán trên cơ sở khoa học về sự hồi phục sức khỏe của lao động nữ, việc ăn dặm của con, điều kiện lao động cũng như khả năng lao động của lao động nữ; quy định các đơn vị sử dụng lao động phải có trách nhiệm nhận một tỷ lệ nhất định lao động là người khuyết tật vừa phù hợp với quyền được bảo đảm việc làm, nhu cầu của người khuyết tật, thực tế thực hiện trong bối cảnh cung lao động đang cao hơn rất nhiều so với cầu lao động hiện nay... Những quy định chưa bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích các bên, thì cần thiết phải sửa đổi, bổ sung. Ví dụ: quy định về thời gian nghỉ việc không có lý do chính đáng để áp dụng hình thức kỷ luật sa thải, quy định về mức bồi thường của người sử dụng lao động đối với

người lao động khi chấm dứt quan hệ lao động trái pháp luật, hoặc quy định cần phải có lý do khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không xác định thời hạn... Theo đó, việc sửa đổi, bổ sung cần được xem xét trong mối tương quan về quyền và lợi ích của các chủ thể và thể hiện thống nhất với quy định của pháp luật khác. Có như vậy mới đạt được mục đích trong việc bảo đảm hài hòa lợi ích các bên quan hệ lao động trong sự thống nhất về lợi ích chung của Nhà nước.

## **2. Xây dựng chính sách phù hợp với hội nhập quốc tế**

Có thể khẳng định rằng, chưa khi nào pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động lại được mở rộng như Bộ luật lao động năm 2012. Ngoài việc trao hoàn toàn quyền tự quyết của người sử dụng lao động trong việc tìm và lựa chọn lao động phù hợp, không phụ thuộc vào ý chí của cấp có thẩm quyền, pháp luật hiện hành không phân biệt về thủ tục tuyển lao động giữa hai khu vực trong nước và khu vực có yếu tố nước ngoài. Đặc biệt, thông qua việc thừa nhận hoạt động cho thuê lại lao động, pháp luật đã trao cho người sử dụng lao động các quyền mới, đó là có quyền cho đơn vị khác thuê lao động nhằm mục đích kinh doanh hoặc thuê lại lao động của doanh nghiệp khác để đáp ứng nhu cầu nhân lực cấp thiết của đơn vị. Ngoài ra, để phù hợp với tình hình kinh tế thế giới, khu vực và trong nước ở giai đoạn hiện nay, pháp luật cho phép người sử dụng lao động được quyền cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế. Hoặc người sử dụng lao động không phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 38), không phải báo cáo cơ quan lao động có thẩm quyền khi sa thải người lao động (Điều 126)... Những quy định này đã cơ bản thể hiện sự mở rộng quyền trong hoạt động quản lý lao động của người sử dụng lao động tại đơn vị, bảo đảm quyền tự chủ của người sử dụng lao động và phù hợp với nhu cầu kinh doanh đa dạng, nhu cầu sử dụng lao động phong phú của nền kinh tế thị trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Song, do sự biến đổi không ngừng của các quan hệ kinh tế - xã hội đang diễn ra với một tốc độ nhanh chóng như hiện nay, thì các quy định về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động dù còn rất mới, vẫn có thể cần xem xét lại để phù hợp hơn với cơ chế quản lý kinh tế trong nền kinh tế thị trường định

hướng xã hội chủ nghĩa. Đó là cần tính đến các giá trị xã hội. Theo đó, pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động phải thể hiện sự kết hợp hài hòa giữa lợi ích, lợi nhuận về kinh tế với việc giải quyết các vấn đề xã hội. Bởi vậy, việc tuyển lao động khuyết tật không chỉ dừng ở mức khuyến khích mà cần có quy phạm bắt buộc để người sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm xã hội của mình; lao động trẻ em dưới 15 tuổi khi tham gia quan hệ lao động phải được trực tiếp ký kết hợp đồng lao động; lao động nữ phải được bảo đảm quyền tự do việc làm, được làm các công việc phù hợp với khả năng, nguyện vọng như lao động nam...

Ngoài ra, trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, việc sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động không thể không tính đến việc tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới. Có thể thấy rằng, về cơ bản pháp luật quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động đã thể hiện sự phù hợp với các quy định của pháp luật quốc tế. Thể hiện rõ nhất trong các quy định về quyền ban hành nội quy lao động, ký kết thỏa ước lao động tập thể và các văn bản khác như hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc cũng như quyền tuyển lao động, bố trí sắp xếp công việc cho người lao động, chấm dứt hợp đồng lao động... Tuy nhiên, một số quy định cần phải tiếp tục mở rộng theo hướng phù hợp với quy định của pháp luật quốc tế. Đó là cần mở rộng nguồn của kỷ luật lao động theo hướng mở hơn nhằm bảo đảm quyền xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng lao động và phù hợp với quy định khác của Bộ luật lao động. Vấn đề bồi thường thiệt hại vật chất trong pháp luật lao động lại quá lạc hậu so với các quy định của pháp luật lao động quốc tế. Bởi trong các quy định của pháp luật lao động nước ngoài, hầu như không có quốc gia nào có chương riêng về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất... Đồng thời, cần xem xét lại trách nhiệm vật chất theo xu hướng chung của các nước trên thế giới. Theo đó, cần thiết sửa đổi các trường hợp bồi thường và mức bồi thường theo hướng tôn trọng quyền tự quyết của chủ thể quản lý lao động và sự thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động.

Những vấn đề bất cập này nếu được sửa đổi, bổ sung không chỉ làm tăng cường quyền tự chủ của người sử dụng lao động trong quá trình sử dụng lao động, mà còn khắc phục sự lạc hậu của pháp luật lao động Việt Nam nhằm bảo

đảm sự phù hợp giữa quy định của pháp luật lao động Việt Nam với pháp luật lao động các nước trên thế giới.

### **3. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền và giáo dục pháp luật cho người sử dụng lao động và người lao động**

Biện pháp này không bao giờ là cũ và luôn được coi là có tính cấp thiết để giúp các bên thực hiện đúng pháp luật.

Đối với người lao động, khi tham gia quan hệ lao động phải hiểu rõ các quyền và nghĩa vụ lao động của mình. Muốn hưởng quyền lợi, phải thực hiện nghĩa vụ tương ứng. Quyền lợi của người lao động sẽ được bảo đảm ổn định và tăng cao khi doanh thu, lợi nhuận của đơn vị ổn định và tăng cao. Muốn như vậy, người lao động không còn cách nào khác là phải hoàn thành các nghĩa vụ một cách có trách nhiệm, tận tâm và phải tuân thủ đầy đủ các quy định và sự chỉ đạo, điều hành của người sử dụng lao động. Vì thế, cùng với việc giáo dục ý thức tuân thủ pháp luật, quy định, điều hành của người sử dụng lao động, nhất thiết không thể tách rời việc giáo dục kỹ năng sống, sự hoàn thiện nhân cách trong bối cảnh chung của đơn vị và xã hội. Các thói quen bảo thủ, trì trệ, lạc hậu, các tính cách đố kỵ, tiểu nhân, các phong cách làm việc chậm chạp, đối phó, chuyên môn yếu kém, không cầu tiến... dường như không phù hợp với bất kỳ môi trường lao động nào trong xã hội hiện đại. Vì thế, nếu người lao động không có những hiểu biết đó và chần chừ kịp thời thì các vụ việc như phân biệt lao động vùng miền, phân biệt lao động dựa vào loại hình đào tạo... sẽ còn xảy ra. Và khi đó, chủ thể bị ảnh hưởng đến quyền và lợi ích trước tiên chính là người lao động.

Đối với người sử dụng lao động, tình trạng vi phạm pháp luật lao động, lạm quyền trong quản lý lao động trong thực tế đã chứng minh rằng, sự hiểu biết pháp luật lao động và pháp luật khác của người sử dụng lao động chưa cao. Bởi pháp luật không thể trao cho người sử dụng lao động quyền năng tuyệt đối. Bên cạnh quyền tự do thuê mướn lao động của người sử dụng lao động là quyền tự do việc làm của người lao động, bên cạnh quyền xử lý kỷ luật lao động của người sử dụng là quyền được khiếu nại, khởi kiện của người lao động... Hơn nữa, lợi nhuận, doanh thu của người sử dụng lao động không thể thiếu sự đóng góp của người lao động. Cho nên, người sử dụng lao động không thể vì lợi ích của mình trong sản xuất kinh doanh mà tìm mọi cách áp đặt ý chí của mình buộc người lao

động phải tuân theo. Muốn để người lao động tuân thủ quyền uy của mình, đòi hỏi người sử dụng lao động phải có tổng hợp nhiều kỹ năng, trong đó có kỹ năng vận dụng pháp luật trên cơ sở hiểu biết về pháp luật.

Vì những lý do trên, hoạt động tuyên truyền, giáo dục pháp luật đối với người sử dụng lao động và người lao động luôn phải thực hiện thường xuyên, lâu dài, bằng nhiều hình thức đa dạng, phong phú khác nhau và nhìn chung cần chú trọng hiệu quả đạt được.

#### **4. Tăng cường bồi dưỡng kỹ năng quản lý lao động cho người sử dụng lao động**

Ngoài kiến thức pháp luật, để nâng cao hiệu quả và thành công trong hoạt động quản lý lao động, người sử dụng lao động cần phải có kỹ năng vận dụng phù hợp và linh hoạt các quy định của pháp luật lao động vào điều kiện cụ thể của đơn vị. Ở Việt Nam, trong các giai đoạn trước đây, kỹ năng chủ yếu người sử dụng lao động có được trong áp dụng pháp luật về quản lý lao động là dựa vào kinh nghiệm. Trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa cũng như trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay, việc dựa vào kinh nghiệm không phải là cách tối ưu để trau dồi kỹ năng này. Vì thế, để bảo đảm cho quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động không chỉ “đúng pháp luật” mà còn “dân chủ, công bằng, văn minh”, cần thiết phải tăng cường một cách bài bản về kỹ năng này cho người sử dụng lao động.

Trong khoảng thời gian từ năm 2004 (ngày Doanh nhân Việt Nam ra đời, 13-10-2004) đến nay, hoạt động bồi dưỡng kỹ năng quản lý lao động cho người sử dụng lao động được Nhà nước và xã hội đặc biệt quan tâm. Không chỉ có sự tham gia của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động như: Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam, Câu lạc bộ pháp chế doanh nghiệp... mà còn có sự chung tay của Nhà nước. Chính phủ có Chương trình 585 (theo Quyết định số 585/QĐ-TTg ngày 05-5-2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình, hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp giai đoạn 2010-2014). Mục tiêu của chương trình này là hoạt động hỗ trợ pháp lý cho doanh nghiệp, tạo chuyển biến căn bản về nhận thức pháp lý, ý thức pháp luật và thói quen tuân thủ pháp luật của doanh nghiệp; tạo lập các điều kiện cần thiết phục vụ hoạt động thực thi pháp luật để

giúp doanh nghiệp kinh doanh có hiệu quả; phòng, chống rủi ro pháp lý và tăng cường năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp. Ngoài ra, Đài Truyền hình Việt Nam, từ năm 2007 đến nay cũng xây dựng chương trình Chia khóa thành công (Chief executive officer - CEO), với mục đích tôn vinh doanh nghiệp thông qua việc cung cấp các kỹ năng về quản lý kinh doanh, trong đó có kỹ năng về quản lý lao động.

Từ những thành công của các chương trình, dự án này, trong giai đoạn trước mắt và lâu dài, cần tiếp tục tăng cường công tác này để nâng cao kỹ năng áp dụng pháp luật trong quản lý lao động của người sử dụng lao động, đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển đất nước.

#### **5. Tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa người sử dụng lao động với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở**

Cụ thể, người sử dụng lao động phải phối hợp chặt chẽ, đồng bộ với Ban chấp hành công đoàn cơ sở, trường hợp đơn vị không có tổ chức công đoàn cơ sở thì phối hợp với Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trong việc đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể về các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hai bên một cách hiệu quả, tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể nếu đủ điều kiện, ban hành nội quy lao động, quy chế trong đơn vị, cũng như trong việc giám sát việc tổ chức, thực hiện quyền và nghĩa vụ các bên. Việc tăng cường phối hợp trong các hoạt động chung này phải trên tinh thần tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hai bên cùng có lợi. Không bên nào được lấy thế mạnh của mình gây áp lực đối với bên kia để áp đặt ý chí một cách trái pháp luật.

Khi các bên cùng bàn bạc, thảo luận, cùng đóng góp ý kiến về các vấn đề mà cả hai bên đều quan tâm thì chắc chắn hiệu quả của các hoạt động chung sẽ cao hơn. Từ đó mà quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động cũng được bảo đảm tốt hơn.

#### **6. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra việc thực hiện quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động**

Bởi lẽ, như đã phân tích, so với pháp luật lao động các giai đoạn trước thì pháp luật hiện hành được đánh giá là khá mở rộng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, mặt trái của việc mở rộng này là người sử



dụng lao động dễ lạm quyền mà xâm phạm đến quyền và lợi ích của người lao động, tập thể lao động. Vì thế, để kiểm soát vấn đề lạm quyền, độc đoán trong quản lý lao động, nhất thiết cần sự vào cuộc tích cực của cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Theo đó, hoạt động thanh tra, kiểm tra việc ký kết các văn bản nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động... và các hoạt động triển khai việc tổ chức, thực hiện trong tuyển dụng lao động, bố trí, sắp xếp công việc cho người lao động, vấn đề khen thưởng và xử lý vi phạm, chấm dứt hợp đồng lao động, giải quyết khiếu nại của người lao động, tập thể lao động... phải được diễn ra thường xuyên. Từ đó, có các giải pháp kịp thời để chấn chỉnh hoạt động quản lý lao động trong đơn vị. Nếu người sử dụng lao động sai phạm, cần xử lý kịp thời bằng các biện pháp xử lý hành chính, bồi thường thiệt hại, xử lý hình sự theo quy định. Nếu người sử dụng lao động có vướng mắc trong việc áp dụng pháp luật, cần hướng dẫn, giải thích kịp thời để hoạt động quản lý lao động đúng pháp luật.

Hoạt động thanh tra lao động thường xuyên và hiệu quả không chỉ nhằm phát hiện và xử lý nhanh chóng các sai phạm của người sử dụng lao động, mà còn nhằm tăng ý thức chấp hành pháp luật của người sử dụng lao động. Từ đó, góp phần để người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý lao động hiệu quả hơn.

Do có vai trò đặc biệt trong việc quyết định sự duy trì và phát triển của đơn vị sử dụng lao động nên quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động luôn là nội dung quan trọng được pháp luật lao động quốc tế cũng như Việt Nam ghi nhận và điều chỉnh. Trải qua quá trình phát triển, pháp luật về quyền này ngày càng hoàn thiện và phù hợp hơn với yêu cầu quản lý lao động ở các đơn vị sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường.

Tuy nhiên, do điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội khác nhau mà pháp luật lao động các nước trên thế giới quy định khác nhau về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Song, nhìn chung, pháp luật không quy định một cách cụ thể, chi tiết mà chỉ đưa ra nguyên tắc, định hướng, theo đó người sử dụng lao động có toàn quyền được làm những gì pháp luật không cấm để thực hiện quản lý lao động nhằm bảo đảm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế trong đơn vị sử dụng lao động.

Với tiêu đề “Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam”, cuốn sách đã làm sáng tỏ các vấn đề lý về lý luận, thực trạng quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, từ đó đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội hiện nay. Qua đó, có thể rút ra những kết luận sau đây:

1. Quản lý lao động là hoạt động mang tính tất yếu khách quan của mọi quá trình sản xuất, kinh doanh. Quản lý lao động được hiểu là sự tác động của chủ thể có thẩm quyền tới các đối tượng khi tham gia quan hệ lao động nhằm đạt được mục đích của quá trình lao động. Trong lĩnh vực pháp luật lao động, chủ thể có thẩm quyền quản lý lao động bao gồm Nhà nước và người sử dụng lao động. Do chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của hai chủ thể này khác nhau nên quyền quản lý lao động không giống nhau.

2. Trong quan hệ lao động, xuất phát từ quyền đối với tài sản của đơn vị, nên quyền quản lý lao động thuộc về người sử dụng lao động. Đây được coi là quyền đương nhiên và là “đặc quyền” của người sử dụng lao động. “Đặc quyền” này được dùng để chỉ những hoạt động của người sử dụng lao động trong việc tổ chức, điều khiển người lao động của đơn vị sử dụng lao động trên cơ sở thiết lập công cụ quản lý lao động và tổ chức, thực hiện quản lý lao động theo quy định của pháp luật nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động. Khác với quyền quản lý lao động của Nhà nước, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là quyền năng thể hiện ý chí đơn phương của người sử dụng lao động, nhưng đồng thời là quyền năng luôn bị chi phối từ quy định của pháp luật và sự thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động. Chính vì thế, so với quyền quản lý lao động của Nhà nước, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động có tính mềm dẻo, linh hoạt, phù hợp hơn với từng trường hợp, tình huống cụ thể trong đơn vị sử dụng lao động.

3. Quan niệm của các quốc gia trên thế giới về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động được thể hiện chủ yếu qua hai học thuyết: Thuyết tổ chức (Institutional theory) và Thuyết hợp đồng (Contractual theory). Dù theo học thuyết nào thì trong quan hệ lao động, quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động đều là quyền đương nhiên và mang tính truyền thống. Từ quyền được

thực hiện theo ý muốn của người sử dụng lao động đã dần thay thế bằng quyền theo quy định của pháp luật. Theo đó, dưới góc độ này, pháp luật quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động bao gồm tổng hợp các quy định của Nhà nước về quyền của người sử dụng lao động được chỉ đạo, điều khiển người lao động của đơn vị sử dụng lao động trên cơ sở thiết lập công cụ quản lý lao động và tổ chức, thực hiện quản lý lao động nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

4. Nội dung pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động gồm hai vấn đề cơ bản: Quyền thiết lập công cụ quản lý lao động và quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động trong đơn vị.

Đối với quyền thiết lập công cụ quản lý lao động, bên cạnh các văn bản do người sử dụng lao động đơn phương ban hành như nội quy lao động, quy chế, quyết định, người sử dụng lao động còn thỏa thuận với người lao động hoặc/và đại diện tập thể lao động ký kết các văn bản như hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và các thỏa thuận khác làm căn cứ để quản lý lao động. Các quy định trong các văn bản này là cơ sở để người sử dụng lao động chỉ đạo, điều khiển người lao động thực hiện các nghĩa vụ lao động.

Đối với quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động, người sử dụng lao động có quyền quản lý lao động ngay từ khâu tuyển lao động cho đến khi chấm dứt quan hệ lao động. Trong quá trình này, người sử dụng lao động được toàn quyền bố trí, sắp xếp công việc cho người lao động, điều chuyển người lao động làm công việc khác, thay đổi, tạm dừng thực hiện công việc của người lao động. Thể hiện rõ nét nhất quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động là người sử dụng lao động có quyền xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm các quy định mà họ đặt ra, có quyền khen thưởng đối với người lao động đạt được thành tích trong lao động nhằm mục đích cuối cùng là tăng cao năng suất, hiệu quả lao động.

5. Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động có vai trò rất lớn. Đó là cụ thể hóa những yêu cầu của quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, tạo cơ sở pháp lý cho việc thực hiện quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, cũng như bảo đảm quyền tự do, tự chủ trong sản xuất, kinh doanh, thúc đẩy sản xuất, kinh doanh phát triển, từ đó tạo cơ sở pháp lý để bảo

đảm việc làm, thu nhập cho người lao động và góp phần ổn định hài hòa, phát triển quan hệ lao động.

6. So với trước đây, pháp luật lao động hiện hành ở Việt Nam đã rất mở rộng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động. Ngoài việc trao hoàn toàn quyền tự quyết của người sử dụng lao động trong việc ban hành nội quy lao động, quy chế, quyết định, tuyển lao động, bố trí, sắp xếp công việc, xử lý kỷ luật, khen thưởng... pháp luật lao động còn ghi nhận các quyền quản lý lao động mới trong hoạt động cho thuê lại lao động, được cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế. Việc mở rộng nội dung, phạm vi thực hiện quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động đã thể hiện sự phù hợp giữa quy định của pháp luật với nhu cầu quản lý lao động phong phú, nhu cầu kinh doanh đa dạng trong nền kinh tế thị trường. Tính chất hành chính hóa quan hệ lao động thông qua sự tham gia trực tiếp của Nhà nước đang dần được thay thế bằng tính chất dân sự hóa thông qua việc bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên, nhất là quyền tự định đoạt của người sử dụng lao động trong quản lý lao động ở đơn vị. Điều đó thể hiện rõ rệt sự tiệm cận dần của pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam với các quy định của Tổ chức Lao động quốc tế và pháp luật lao động các nước trên thế giới.

7. Bên cạnh những điểm tiến bộ, tích cực, pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động cũng không tránh khỏi những bất cập. Những điểm bất cập này, dù ở mức độ khác nhau, nhưng được thể hiện ở hầu hết trong nội dung các quyền quản lý lao động, từ quyền ban hành nội quy lao động đến việc ký kết hợp đồng lao động, hợp đồng cho thuê lại lao động, từ quyền tuyển lao động, quyền bố trí, sắp xếp công việc đối với người lao động, quyền điều chuyển người lao động làm công việc khác, quyền xử lý kỷ luật lao động, quyền chấm dứt sử dụng lao động đến quyền giải quyết khiếu nại của người lao động, tập thể lao động.

Việc mở rộng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, dù đặt trong mối tương quan chung về bảo vệ người lao động, song do định kiến quá sâu sắc về thế mạnh của người sử dụng lao động so với người lao động, nên nhiều quy định của pháp luật vẫn mang tính áp đặt, vì thế ở một mức độ nào đó đã hạn chế khả năng thực thi linh hoạt các quy định về quyền quản lý lao động của người

sử dụng lao động trong thực tế. Ngoài ra, một số quy định chưa phù hợp thực tế đời sống cũng như yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

8. Thực trạng này đặt ra vấn đề cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trên cơ sở phải đảm bảo các yêu cầu về lý luận và thực tiễn. Cùng với việc cần khắc phục ngay những điểm bất hợp lý của pháp luật hiện hành, bảo đảm tính khả thi nhằm mở rộng hơn nữa quyền tự chủ trong quản lý lao động của người sử dụng lao động và hạn chế sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước vào quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động, pháp luật đồng thời phải bảo đảm hài hòa lợi ích giữa việc mở rộng quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động với việc bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động. Ngoài ra, việc hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động phải bảo đảm phù hợp với cơ chế quản lý kinh tế nói chung, quản lý lao động nói riêng của Nhà nước trong nền kinh tế thị trường ở bối cảnh hội nhập hiện nay.

9. Trên cơ sở các yêu cầu đặt ra, cần sửa đổi, bổ sung, các quy định của pháp luật về quyền thiết lập công cụ quản lý lao động của người sử dụng lao động và quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động của người sử dụng lao động. Đối với quyền thiết lập công cụ quản lý lao động, cần thiết sửa đổi, bổ sung một số quy định về nội quy lao động, hợp đồng lao động, hợp đồng cho thuê lại lao động. Đối với quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động, cần thiết sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển lao động, bố trí, sắp xếp công việc cho người lao động, chuyển người lao động làm công việc khác, xử lý kỷ luật lao động, chấm dứt sử dụng lao động và quy định về giải quyết khiếu nại của người lao động, tập thể lao động.

Hy vọng rằng, với quy định của pháp luật ngày càng hoàn thiện, hợp lý, kết hợp với trình độ quản lý lao động ngày càng cao của người sử dụng lao động sẽ tạo điều kiện thúc đẩy các doanh nghiệp và các đơn vị sử dụng lao động khác ở Việt Nam hiện nay phát triển nhanh chóng, ổn định và bền vững.