

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

PHẠM NGỌC THÀNH*

Quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Nhằm bảo đảm môi trường pháp lý lành mạnh, tạo lập mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển, Việt Nam đã ban hành và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật lao động cũng như triển khai kịp thời hoạt động thanh tra, kiểm tra để bảo đảm pháp luật, chính sách lao động được thực hiện trong doanh nghiệp. Bài viết tập trung phân tích thực trạng và đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong doanh nghiệp những năm tiếp theo.

Từ khóa: Chính sách; pháp luật lao động; quản lý nhà nước; quan hệ lao động; doanh nghiệp. State management of labor relations in enterprises plays an important role in the socio-economic development of every nation. To ensure a sound legal environment and foster harmonious, stable, and progressive labor relations, Vietnam has promulgated and implemented labor policies and laws, while also conducting timely inspection and supervision activities to ensure their effective enforcement in enterprises. This article focuses on analyzing the current situation and proposes several recommendations to improve the effectiveness of state management of labor relations in enterprises in the coming years.

Keywords: Policy; labor law; state management; labor relations; enterprise.

NGÀY NHẬN: 23/7/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 16/9/2025

NGÀY DUYỆT: 16/10/2025

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.357.2025.1325>

1. Đặt vấn đề

Quản lý nhà nước (QLNN) về quan hệ lao động là một trong những nội dung của QLNN về xã hội, thể hiện quyền lực nhà nước trong lĩnh vực lao động. Hơn nữa, lao động vừa mang tính kinh tế, vừa mang tính xã hội, có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Do đó, việc sử dụng hiệu quả nguồn lực này là cấp thiết trong bất cứ giai đoạn phát triển nào của mỗi quốc gia nói chung, địa phương nói riêng. Một trong những mục đích của QLNN

về quan hệ lao động trong doanh nghiệp là hướng đến bảo đảm thị trường lao động phát triển lành mạnh.

Nhằm ngăn ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về lao động, thông qua việc tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thi hành chính sách, pháp luật lao động trong doanh nghiệp, các cơ quan QLNN về lao động sẽ giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động. Thông qua pháp luật về lao

* TS. Trường Đại học Lao động - Xã hội

động, Nhà nước bảo đảm môi trường pháp lý lành mạnh, ổn định, tạo lập mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển. Điều này giúp doanh nghiệp ổn định và sản xuất - kinh doanh đạt kết quả tốt; tạo môi trường lao động công bằng cho người lao động, góp phần thúc đẩy phát triển bền vững.

QLNN về quan hệ lao động trong doanh nghiệp đạt được những kết quả tích cực song vẫn còn một số tồn tại, hạn chế. Tỷ lệ các cuộc đình công về lợi ích cao hơn so với đình công về quyền và có xu hướng tăng, ngược lại, tỷ lệ các vụ đình công về quyền có xu hướng giảm^{1,2}. Tình hình đình công, tranh chấp lao động xảy ra trong những năm gần đây đã có chiều hướng giảm về số lượng, từ 214 vụ (năm 2018) giảm xuống còn 60 vụ (năm 2023)^{3,4}, nhưng năm 2024, con số này lên tới 76 vụ⁵. Chính vì vậy, nghiên cứu, đánh giá QLNN về quan hệ lao động trong doanh nghiệp là cần thiết.

2. Một số vấn đề quản lý nhà nước về quan hệ lao động trong doanh nghiệp

QLNN về quan hệ lao động trong doanh nghiệp là sự tác động có tổ chức và điều chỉnh bằng quyền lực của Nhà nước giữa người lao động và người sử dụng lao động, thông qua bộ máy nhà nước, sử dụng hệ thống pháp luật, dựa trên thỏa ước lao động tập thể, các nội quy lao động, hợp đồng lao động... để tác động có định hướng đến các chủ thể tham gia trên thị trường lao động nhằm đạt được mục tiêu đã định của Nhà nước⁶. Như vậy, QLNN về quan hệ lao động là việc cơ quan hành chính nhà nước thực hiện các biện pháp tác động vào các chủ thể trong quan hệ lao động theo một định hướng nhất định. Để làm được điều này, Nhà nước thực hiện đồng thời các nội dung của QLNN, trong đó, có ba nội dung nổi bật, bao gồm: xây dựng, ban hành và thực thi chính sách; thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực thi chính sách về lao động⁷. Cụ thể:

Một là, xây dựng, ban hành văn bản pháp luật, chính sách về lao động.

Cho đến nay, Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách, pháp luật nhằm điều chỉnh và quản lý các quan hệ trong lĩnh vực lao động. Cụ thể:

Bộ luật Lao động năm 2019 có những điểm mới về chính sách tiền lương, không còn quy định lương tối thiểu ngành, mức lương tối thiểu chỉ còn được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng và giờ (bỏ quy định xác lập theo ngành và ấn định theo ngày so với quy định tại *Bộ luật Lao động* năm 2012; tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình đối với lao động nam và lao động nữ. Các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và phát triển được đề cập trong hầu hết các phần của *Bộ luật Lao động* năm 2019 như việc giao kết hợp đồng được thực hiện dựa trên nguyên tắc “Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực” (khoản 1 Điều 15) giữa người sử dụng lao động và người lao động, pháp luật không can thiệp quá sâu vào việc xác lập quan hệ lao động mà chỉ giữ phạm vi các bên có thể thỏa thuận không trái với pháp luật.

Điểm mới của *Bộ luật Lao động* năm 2019 là “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở không chỉ có Công đoàn cơ sở mà còn bao gồm cả tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (khoản 3 Điều 3). Tổ chức này độc lập với tổ chức công đoàn cơ sở. *Bộ luật* quy định “*bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động*” (khoản 3 Điều 170), góp phần tạo sự dân chủ, bình đẳng giữa các bên trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp, bảo vệ và nâng cao hơn các quyền và lợi ích cho người lao động, như: tăng lương, cải thiện môi trường lao động, nâng cao các chế độ phúc lợi và những quyền lợi khác theo thỏa thuận giữa các bên.

Luật Công đoàn năm 2024 đã quy định cụ thể hơn về quyền, trách nhiệm đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên công đoàn và

người lao động (Điều 11), quy định trách nhiệm của công đoàn, trong đó có việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh và bền vững trong doanh nghiệp. *Luật* này không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn thúc đẩy sự hợp tác giữa công đoàn và người sử dụng lao động, từ đó, tạo ra môi trường làm việc công bằng và hiệu quả.

Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 đã quy định rõ hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp (Điều 39), biện pháp xử lý hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp (Điều 41). Trong đó, quy định rõ hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc có thể bị “*Xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật*” (khoản 2 Điều 41). Điều này góp phần gia tăng bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Ngoài ra, Việt Nam đã phê chuẩn 25 công ước của ILO về lĩnh vực lao động, trong đó có các công ước bảo đảm không để tình trạng vi phạm pháp luật lao động, nợ lương, nợ bảo hiểm xã hội, tranh chấp lao động xảy ra, bảo đảm quan hệ lao động hài hòa, như: C029 - Công ước về lao động cưỡng bức, 1930 (số 29); C100 - Công ước về trả công bình đẳng cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951 (số 100); C111 - Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, 1958 (số 111); và Công ước C98 - Công ước về quyền tổ chức và thương lượng tập thể (số 98). Trong đó, Công ước C98 được xem là công ước cốt lõi, bản lề của ILO, tạo nền tảng thiết yếu cho quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, đóng góp cho công cuộc phát triển bền vững bằng cách trao quyền cho người lao động và người sử dụng lao động tự tìm ra các giải pháp thông qua đàm phán tự nguyện.

Hai là, tổ chức, thực hiện chính sách, pháp luật về lao động.

Thực hiện Quyết định số 31/2009/QĐ-TTg ngày 24/02/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án “Tuyên truyền,

phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp từ năm 2009 - 2012” (gọi tắt là Đề án 31), trong giai đoạn I (2009 - 2012), giai đoạn II (2013 - 2016) và giai đoạn III (2017 - 2021). Các địa phương đã ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án “Tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động đáp ứng yêu cầu thực thi các cam kết quốc tế về lao động giai đoạn 2023 - 2030” được Thủ tướng Chính phủ ban hành tại Quyết định số 1400/QĐ-TTg ngày 17/11/2023 (Đề án 1400). Từ năm 2017 đến nay, các sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động các tỉnh đã chủ động, tích cực phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan triển khai công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật nói chung và triển khai Đề án 31 và Đề án 1400 đã mang lại kết quả rõ rệt, nơi nào mà công tác tuyên truyền pháp luật thực hiện tốt, nhận thức và hiểu biết pháp luật của người lao động, người sử dụng lao động ngày càng được nâng cao, ý thức tôn trọng và thực hiện đúng pháp luật, từ đó các tranh chấp lao động đã giảm đi rõ rệt, quyền và lợi ích chính đáng của người lao động được bảo đảm.

Tuy nhiên, vẫn còn một số địa phương duy trì hình thức tuyên truyền truyền thống, chưa đa dạng hóa hình thức tuyên truyền; nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ chưa quan tâm đến hoạt động này. *Một mặt*, do đội ngũ lao động thường xuyên biến động và ít có quản lý chuyên trách, kiêm nhiệm là chủ yếu nên việc cử người tham dự các hoạt động cũng gặp trở ngại; *mặt khác*, tình hình sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp vừa và nhỏ gặp nhiều khó khăn, đòi hỏi cần nhiều thời gian và tập trung nguồn lực đẩy mạnh sản xuất - kinh doanh. Pháp luật lao động chưa quy định trách nhiệm phổ biến, giáo dục pháp luật của người sử dụng lao động đối với người lao động cũng là nguyên nhân dẫn đến không ít chủ doanh nghiệp chưa chủ động phối hợp với tổ chức công đoàn cơ sở tổ chức tuyên truyền pháp luật lao động cho

người lao động, dẫn đến hiệu quả của hoạt động này chưa cao.

Quyết định số 1129/QĐ-TTg ngày 18/8/2008 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp; theo đó, việc vận hành hệ thống quan hệ lao động của tỉnh, thành phố phù hợp với cơ chế thị trường, có sự quản lý của Nhà nước, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động, tạo nền tảng duy trì và phát triển mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ cho những năm tiếp theo.

Nghị quyết số 109/2023/QH15 ngày 29/11/2023 của Quốc hội yêu cầu đến năm 2025, 100% các tỉnh, thành phố ban hành Đề án phát triển quan hệ lao động trong tình hình mới. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm các hành vi trốn đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội và tình trạng nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp... Tuy nhiên, đến tháng 10/2024, mới có khoảng 50% tỉnh, thành phố ban hành và triển khai thực hiện Đề án (CIRD, 2024) song còn nhiều bất cập. Công tác tuyên truyền phổ biến về quan hệ lao động thường được lồng ghép trong các chủ đề khác như an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội...; kinh phí cho Đề án hạn hẹp để tổ chức, triển khai, theo dõi và giám sát đánh giá Đề án.

Ba là, thanh tra, kiểm tra việc thi hành chính sách, pháp luật về lao động.

Hàng năm, tình hình thực hiện pháp luật lao động của các doanh nghiệp được thực hiện thông qua các hình thức khác nhau như thực hiện các chiến dịch thanh tra lao động, thanh tra doanh nghiệp và doanh nghiệp tự kiểm tra (thông qua phiếu tự điền). Hoạt động này đã chỉ ra những sai sót, vi phạm của người sử dụng lao động, người lao động trong việc thực hiện những quy định của pháp luật lao động. Về cơ bản, việc giải quyết tranh

chấp, xung đột và mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động đã có sự tham gia của các cơ quan, tổ chức: cơ quan hành chính, cơ quan tài phán, hội đồng trọng tài lao động, hội đồng hòa giải lao động và cả tổ chức công đoàn..., giúp các bên tranh chấp giải quyết mâu thuẫn theo đúng quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế và tồn tại, cụ thể:

(1) Hoạt động này được thực hiện chưa thường xuyên. Nguyên nhân là do năng lực của bộ máy thanh tra ngành chưa đủ mạnh khi phải đảm đương một lĩnh vực quá rộng. Hệ thống thanh tra lao động còn mỏng nên việc thanh tra, kiểm tra chưa bài bản, còn mang tính hình thức.

(2) Các quy định về chế tài xử phạt vi phạm về pháp luật lao động còn ở mức thấp, chưa đủ sức răn đe, thúc đẩy các chủ doanh nghiệp tự giác chấp hành chính sách, pháp luật về lao động, kéo theo tranh chấp lao động về quyền. Theo quy định tại khoản 5 Điều 39 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ, doanh nghiệp chậm đóng, đóng không đúng mức quy định hay đóng không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp sẽ bị “Phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá 75.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động”. Việc quy định mức phạt trần tối đa 75 triệu đồng có thể bị doanh nghiệp có quy mô lao động lớn lợi dụng để trục lợi, chiếm dụng vì số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội mỗi tháng có thể là vài tỉ đồng nhân với số tháng không đóng. Điều này cho thấy, có thể có doanh nghiệp sẵn sàng nộp phạt 75 triệu đồng, thiệt thòi quyền lợi vẫn là người lao động.

Tuy đã đạt được kết quả nhất định nhưng tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn nhiều tồn tại, tình trạng vi phạm pháp luật lao động còn diễn ra, nhất là

về bảo hiểm xã hội. Năm 2024, số cuộc ngừng việc tập thể giảm mạnh, chỉ còn 76 vụ, những vẫn cao hơn năm 2023 là 16 vụ⁸. Điều này là nhờ chính quyền, công đoàn các cấp đã chủ động nắm bắt, xử lý kịp thời những vướng mắc ở doanh nghiệp; có nhiều hoạt động hỗ trợ, tuyên truyền để người lao động hiểu, chia sẻ khó khăn, đồng hành với doanh nghiệp. Hầu hết các kiến nghị đã được doanh nghiệp giải quyết, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, góp phần ổn định quan hệ lao động.

Các cuộc ngừng việc tập thể giảm không về quy mô mà còn cả về tính chất. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, các cuộc ngừng việc tập thể xảy ra chủ yếu do người lao động không đồng tình với việc thay đổi cách tính lương, thưởng, thưởng Tết⁹. Điều này cho thấy, đã có sự điều chỉnh trong quan hệ lao động theo hướng tích cực. Người lao động từ chỗ đấu tranh đòi hỏi các quyền được quy định trong luật do người sử dụng lao động vi phạm pháp luật lao động về tiền lương, điều kiện lao động... thì đến nay người lao động chủ yếu đình công để yêu cầu những lợi ích cao hơn luật.

3. Kết luận và khuyến nghị

Để xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp hài hòa và ổn định, Nhà nước đã ban hành các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh, thích ứng kịp thời với biến đổi của xã hội. Việt Nam tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật điều chỉnh các quan hệ lao động, tiêu chuẩn lao động phù hợp với các tiêu chuẩn, cam kết, công ước quốc tế về lao động cũng như phát triển bền vững mà Việt Nam đã tham gia. Ngoài ra, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động và người sử dụng lao động, triển khai các đề án phát triển quan hệ lao động và thanh tra giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về lao động cũng được chú trọng. Kết quả là tình trạng vi phạm pháp luật lao động có xu hướng giảm, cải thiện điều kiện lao động cho người lao động, đình công,

tranh chấp lao động giảm cả về quy mô và tính chất.

Vì vậy, trong thời gian tới, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật điều chỉnh các quan hệ lao động; đa dạng hóa các hình thức, nội dung và phương pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động bảo đảm phù hợp với thực tế nhu cầu của từng nhóm đối tượng, loại hình doanh nghiệp. Trong văn bản pháp luật lao động, cần quy định trách nhiệm phổ biến, giáo dục pháp luật của người sử dụng lao động đối với người lao động; hướng dẫn doanh nghiệp tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, đình công; tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo sát sao hơn nữa của các cấp lãnh đạo các địa phương trong việc xây dựng, ban hành và triển khai thực hiện Đề án theo đúng tiến độ Nghị quyết số 109/2023/QH15 đề ra. Đồng thời, các địa phương cần quan tâm bố trí nguồn lực bảo đảm các giải pháp thực hiện hiệu quả, góp phần đạt được các mục tiêu về hội nhập quốc tế, phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững□

Chú thích:

- 1, 3. ILO (2021). *Báo cáo quan hệ lao động 2019*.
- 2, 5, 8, 9. Năm 2024, cả nước xảy ra 76 cuộc ngừng việc tập thể. <https://congthuong.vn>, ngày 25/01/2025.
4. *Tình hình ngừng việc tập thể năm 2023 giảm mạnh so với cùng kỳ năm 2022*. <https://laodong.vn>, ngày 01/01/2024.
6. Nguyễn Thị Minh Hòa (2022). *Giáo trình quản lý nhà nước về lao động*. H. NXB Lao động.
7. ILO (1978). *Công ước 150 về quản lý lao động: Vai trò, chức năng và tổ chức*.

Tài liệu tham khảo:

1. Vũ Minh Tiến (2013). *Quản lý nhà nước về lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam*. H. NXB Lao động.
2. *Mạnh tay xử lý doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội*. <https://baohiemxahoi.gov.vn>, ngày 17/02/2025.
3. *Tập huấn xây dựng, triển khai Đề án phát triển quan hệ lao động và hướng dẫn triển khai nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động*. <https://quanhelaodong.molisa.gov.vn>, truy cập ngày 20/5/2025.