

Một số thể chế chính sách liên quan đến thị trường lao động Việt Nam từ năm 1986 đến nay

MA NGỌC NGÀ
NGUYỄN TRỌNG ĐẠT

Từ khi thực hiện công cuộc Đổi mới đến nay, Việt Nam đã có những thay đổi quan trọng về nhiều mặt, trên tất cả các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Cùng với sự tăng trưởng nói chung của nền kinh tế, các loại thị trường (hàng hóa, đất đai, tài chính, lao động...) cũng dần được hình thành và phát triển. Bài viết khái quát về thể chế chính sách liên quan đến thị trường lao động Việt Nam từ năm 1986 đến nay. Trong thời kỳ này, thị trường lao động có những thay đổi và phát triển đáng kể. Tương ứng với mỗi giai đoạn cụ thể, Nhà nước và Chính phủ đã kịp thời đưa ra những thể chế, chính sách, pháp luật phù hợp nhằm điều chỉnh một cách hài hòa các mối quan hệ trong thị trường này.

1. Một số thể chế chính sách của Việt Nam liên quan đến thị trường lao động từ năm 1986 đến nay

1.1 Giai đoạn 1986-1997

Trong giai đoạn này, Việt Nam đã thoát khỏi khủng hoảng, lạm phát được kiềm chế, nền kinh tế dần hồi phục và bước đầu có tăng trưởng, đặc biệt là giai đoạn 1992-1997 với tốc độ tăng trưởng bình quân trên 8%/năm. So với thời kỳ trước Đổi mới thì nền kinh tế Việt Nam trong giai đoạn này thực sự khởi sắc.

Cùng với sự phát triển mọi mặt của nền kinh tế, thị trường lao động cũng được Đảng và Chính phủ quan tâm đáng kể. Điều này được thể hiện ngay trong Hiến pháp năm 1992: "*Lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân. Nhà nước và xã hội có kế hoạch tạo ngày càng nhiều việc làm cho người lao động*¹; *Nhà nước ban hành chính sách, chế độ bảo hộ lao động. Nhà nước quy định thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ nghỉ ngơi và chế độ bảo hiểm xã hội đối với viên chức Nhà nước và những người làm công ăn lương; khuyến khích phát triển các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động*"².

Như vậy, ngay trong văn bản pháp luật có giá trị cao nhất của hệ thống pháp luật Việt Nam thời bấy giờ đã bước đầu có những điều khoản liên quan đến việc làm, tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Tuy nhiên, đây mới chỉ là những quy định ban đầu và cũng chỉ đề cập đến người lao động một cách riêng rẽ chứ chưa có những điều chỉnh đối với các mối quan hệ trong thị trường lao động. Phải đến khi Bộ luật Lao động ra đời thì tất cả những điều đó mới được thể hiện cụ thể và rõ hơn. Luật Lao động của Việt Nam được Quốc hội thông qua ngày 23 tháng 6 năm 1994 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 1995. Bao gồm 17 chương, 198 điều, đây là văn bản luật có vị trí quan trọng trong hệ thống pháp luật Việt Nam, gồm những chế định điều chỉnh các quan hệ về lao động và các quan hệ liên quan nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Một nội dung lớn và có ý nghĩa

Ma Ngọc Nga, ThS., Viện Kinh tế Việt Nam; Nguyễn Trọng Đạt, Viện Nghiên cứu phát triển bền vững Vùng.

1. Điều 55, Chương V, Hiến pháp năm 1992.

2. Điều 56, Chương V, Hiến pháp năm 1992.

đặc biệt mà bộ luật này quy định, đó là: “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp”³. Điều này tiếp tục được nhấn mạnh tại Điều 16 và Điều 20 (Chương II) của bộ luật⁴. Có nghĩa là, pháp luật Việt Nam cho phép người lao động được tự do lựa chọn nghề nghiệp, lĩnh vực hoạt động phù hợp với nhu cầu và năng lực của họ. Đây là một điểm rất mới và rất tiến bộ so với thời kỳ trước Đổi mới. Ngoài ra, Nhà nước còn khuyến khích, giúp đỡ đối với mọi hoạt động “tạo ra việc làm, tự tạo việc làm hoặc các hoạt động sản xuất kinh doanh thu hút được nhiều lao động”⁵, giải quyết được nhiều việc làm cho xã hội. Khi người lao động lựa chọn lĩnh vực, ngành nghề hoạt động sẽ có hai điều mà họ quan tâm hàng đầu, đó là tiền lương và điều kiện làm việc trong đó bao hàm các chính sách xã hội mà họ được hưởng. Vấn đề tiền lương đối với người lao động trong giai đoạn này cũng có những quy định cụ thể. Vấn đề này được nêu rất rõ trong Khoản 1, Điều 7, Chương I của Bộ luật Lao động năm 1994: “Người lao động được trả lương trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định và theo năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc”. Như vậy là pháp luật Việt Nam cho phép người lao động được tự do thỏa thuận (mặc cả) tiền lương với chủ sử dụng lao động chứ không áp đặt mức lương cụ thể đối với từng ngành nghề, lĩnh vực hay vị trí công việc. Điều luật này có ý nghĩa rằng người lao động và người chủ sử dụng lao động đều bình đẳng và tự do trong việc thỏa thuận về tiền lương. Tùy theo năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc mà người sử dụng lao động có thể đưa ra mức lương đối với người lao động, nhưng nếu như mức lương này không thỏa đáng thì người lao động hoàn toàn có thể không chấp nhận và thỏa thuận với chủ sử dụng lao động một mức lương khác thỏa đáng hơn⁶. Các quy định về tiền lương đối với người lao động tiếp tục được

đề cập và nhấn mạnh tại Điều 55, 56, 58, 59, 60 và 67 của bộ luật này. Trong trường hợp không đạt được thỏa thuận giữa hai bên dẫn đến khiếu nại, khiếu kiện thì trong Bộ luật Lao động nói riêng và hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung cũng có những điều khoản để giải quyết, xử lý. Ngoài vấn đề tiền lương, chính sách xã hội đối với người lao động trong giai đoạn này cũng đã có được sự quan tâm nhất định. Từ những điều khoản liên quan đến chính sách xã hội có trong bộ luật, có thể thấy rằng người lao động được pháp luật đảm bảo về điều kiện làm việc, bảo hộ lao động, vệ sinh an toàn lao động, được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội và các chính sách khác trong những trường hợp cụ thể được quy định⁷. Bên cạnh đó, vai trò của tổ chức công đoàn cũng đã được đề cập tại một số điều của Bộ luật Lao động. Khoản 2, Điều 7 có nội dung như sau: “Người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn theo Luật Công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình”. Ở Điều 12 của bộ luật này, vai trò của công đoàn tiếp tục được lưu ý: “Công đoàn tham gia cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của người lao động; tham gia kiểm tra, giám sát việc thi hành các quy định của Pháp luật Lao động.” Từ những điều mà luật pháp quy định như trên, có thể thấy rằng, tổ chức công đoàn có

3. Trích Khoản 1, Điều 5, Chương I, Bộ luật Lao động năm 1994

4. Khoản 1, Điều 16 và Khoản 1, Điều 20, Bộ luật Lao động năm 1994.

5. Trích Khoản 3, Điều 5, Chương I, Bộ luật Lao động năm 1994.

6. Quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được xác lập và tiến hành qua thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau, thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết. Nhà nước khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với những quy định của pháp luật lao động. (Điều 9, Chương I, Bộ luật Lao động năm 1994).

7. Điều 7, Điều 140 và Điều 142, Bộ luật Lao động năm 1994.

vị trí hết sức quan trọng đối với người lao động, đây là tổ chức đại diện cho người lao động, lắng nghe tiếng nói của người lao động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ.

Nhìn chung, các thể chế và chính sách liên quan đến thị trường lao động trong giai đoạn 1986-1997 tương đối đầy đủ để điều chỉnh các mối quan hệ của thị trường, đồng thời cũng khá phù hợp với các đặc điểm và sự phát triển của thị trường lao động trong thời kỳ này.

1.2. Giai đoạn 1998-2007

Đây là giai đoạn mà nền kinh tế Việt Nam phát triển tương đối toàn diện. Tuy nhiên, với sự biến động của thế giới mà tiêu biểu là cuộc khủng hoảng tài chính-tiền tệ khu vực năm 1997 bắt nguồn từ Thái Lan và sự suy thoái của nền kinh tế Mỹ năm 2001 có tác động không nhỏ đến kinh tế Việt Nam. Mặc dù vậy, nền kinh tế vẫn có tăng trưởng, tuy nhiên tốc độ bị suy giảm so với thời kỳ trước.

Theo Báo cáo về xu hướng việc làm Việt Nam năm 2009⁸, tăng trưởng của lực lượng lao động trong giai đoạn 1997-2007 là khoảng 10 triệu người. Tốc độ tăng trưởng về việc làm bình quân giai đoạn này là 2,6%/năm, năng suất lao động cũng tăng đều đặn với mức tăng bình quân năm là 5,3%. Trước mắt cho thấy các xu hướng này là tương đối tích cực, điều này cũng có nghĩa là nhiều người mới bước vào thị trường lao động hoặc những người thay đổi việc làm đang có được những công việc hiệu quả hơn, cũng có thể được xem là tương đối bền vững.

Một điểm đáng chú ý là quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động được thể hiện khá rõ, tỷ lệ lao động nông nghiệp đã giảm 13% so với thời kỳ trước, xuống còn 52%, điều đó đồng nghĩa với tỷ lệ lao động tăng lên ở các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Nông nghiệp vẫn là ngành kinh tế quan trọng nhất của Việt Nam, tỷ lệ lao động hoạt động trong lĩnh vực này vẫn là

lớn nhất, tuy nhiên đặc thù của ngành này là tính thời vụ, vì vậy, tỷ lệ thiếu việc làm ở nông thôn là một trong những vấn đề đáng quan tâm. Tình hình trên sẽ dẫn đến việc một bộ phận lao động thiếu việc làm ở nông thôn di cư ra các thành phố lớn để tìm kiếm việc làm, từ đó gây ra áp lực về dân số, nhà ở, y tế, giáo dục, môi trường và các vấn đề xã hội khác đối với các thành phố lớn (đặc biệt là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh) và làm cho tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị tăng lên. Giai đoạn này chứng kiến sự phát triển mạnh mẽ của hoạt động xuất khẩu lao động, mở rộng thị trường lao động. Việt Nam không chỉ đưa lao động sang làm việc tại các thị trường lao động truyền thống mà còn hợp tác với nhiều thị trường mới tiềm năng trên thế giới. Xuất khẩu lao động góp phần giải quyết việc làm và cải thiện đời sống cho nhiều người dân, tăng nguồn ngoại tệ cho đất nước và nhiều lợi ích kinh tế khác. Lĩnh vực này tuy mang lại hiệu quả kinh tế rõ rệt nhưng bên cạnh đó vẫn còn những vấn đề bất cập về cơ chế, chính sách, quản lý từ cả hai phía trong và ngoài nước, những hạn chế về trình độ và ý thức người lao động, tình trạng lưu trú bất hợp pháp... Ngoài ra, người lao động còn có thể đối mặt với việc bị lừa đảo, bóc lột và ngược đãi. Thị trường lao động của Việt Nam trong giai đoạn này vẫn nằm trong sự điều chỉnh chủ yếu của Bộ luật Lao động năm 1994 (đã sửa đổi, bổ sung ba lần vào các năm 2002, 2006 và 2007 nhằm phù hợp với tình hình thực tiễn). Ngoài ra, để phù hợp hơn với tình hình thực tiễn, Nhà nước đã ban hành Luật người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng vào ngày 29-11-2006 nhằm quy định và kịp thời điều chỉnh các mối quan hệ của thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh mới – hợp tác và hội nhập kinh tế quốc tế. Luật bao gồm 8 chương với 80 điều quy định

8. Trung tâm Quốc gia Dự báo và thông tin thị trường lao động. Cục Việc làm, Bộ Lao động, thương binh và xã hội.

đầy đủ về quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan (chế độ, điều kiện làm việc; tiền lương; bảo hiểm xã hội...), trong đó bao gồm cả những quy định về giải quyết tranh chấp, xử lý vi phạm trong việc ký kết và thực hiện hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài. Theo luật này quy định, người lao động Việt Nam có nhu cầu, tự nguyện đi làm việc ở nước ngoài và hội đủ các điều kiện đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng thì sẽ được Nhà nước hỗ trợ về mặt thủ tục pháp lý, hỗ trợ vay vốn lãi suất thấp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động.

Một điều đáng chú ý nữa mà luật này đề cập tới, đó là hình thành Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước⁹. Nhờ có quỹ này, người lao động và doanh nghiệp sẽ được hỗ trợ giải quyết rủi ro. Khoản 5, Điều 44 của luật này cũng quy định “*người lao động được hưởng các quyền lợi từ Quỹ hỗ trợ việc làm ngoài nước theo quy định của pháp luật*”. Ngoài ra, luật cũng có những quy định về chính sách đối với người lao động sau khi về nước. Theo đó, Nhà nước hỗ trợ việc làm và khuyến khích tạo việc làm cho người lao động sau khi họ kết thúc hợp đồng lao động với đối tác nước ngoài, nội dung cụ thể được quy định tại Điều 59 và Điều 60 như sau: “*Nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp tiếp nhận và tuyển dụng người lao động về nước vào làm việc*”; “*Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi và khuyến khích người lao động về nước đầu tư sản xuất, kinh doanh, tạo việc làm cho mình và cho người khác. Người lao động gặp khó khăn thì được vay vốn ưu đãi theo quy định của pháp luật để tạo việc làm.*”

Ngoài Luật Người Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, về mặt thể chế chính sách trong giai đoạn này còn có Luật Bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 của Quốc hội, được ban hành ngày 29-6-2006. Luật này gồm 11 chương với 141 điều cơ bản về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên liên quan khi tham gia chế

độ bảo hiểm bắt buộc và chế độ bảo hiểm tự nguyện. Tiền lương, chế độ hưu trí, bảo hiểm tai nạn lao động, bảo hiểm ốm đau bệnh tật...và mức hưởng cụ thể đều được luật này quy rõ. Bên cạnh đó, luật cũng có điều khoản liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp. Theo luật định, bảo hiểm thất nghiệp bao gồm các chế độ: trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ tìm việc làm đối với người lao động. Tuy nhiên, những điều khoản này đến ngày 1-1-2009 mới có hiệu lực thi hành. Ngoài ra, quyền và nghĩa vụ của tổ chức công đoàn đối với vấn đề bảo hiểm xã hội cũng được đề cập tại một số điều trong luật này. Vai trò của tổ chức công đoàn đã được quy định tại Bộ luật Lao động năm 1994 và đến đây đã được cụ thể hóa¹⁰. Như vậy, người lao động khi tham gia bảo hiểm xã hội sẽ được tổ chức công đoàn bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, đồng thời tổ chức này cũng có nghĩa vụ giám sát việc thi hành pháp luật về bảo hiểm xã hội. Công đoàn không được phép trực tiếp giải quyết mà phải kiến nghị với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi phát sinh những vi phạm về bảo hiểm xã hội.

Nhìn chung, các thể chế chính sách liên quan tới thị trường lao động được ban hành trong giai đoạn này cũng đã phần nào đáp ứng được tình hình thực tiễn. Thể chế, chính sách đã có và tương đối đầy đủ, tuy nhiên trên thực tế, việc thực hiện vẫn còn nhiều vấn đề bất cập. Các quy định đã được ghi rõ, cụ thể trong các luật liên quan, nhưng nhiều khi các cá nhân và tổ chức chưa hiểu rõ nên họ không thực hiện hoặc làm sai, và cũng có lúc cố tình không thực hiện. Vì vậy, thị trường lao động Việt Nam thực tế vẫn còn nhiều tồn tại cần phải được giải quyết.

9. Điều 66, 67, 68, Chương V, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, ban hành ngày 29-11-2006.

10. Điều 11, Chương I, Luật Bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11.

1.3. Giai đoạn 2008 đến nay

Giai đoạn này, Việt Nam vẫn đang đối mặt với suy giảm kinh tế và chưa có dấu hiệu phục hồi rõ rệt. Tốc độ tăng trưởng GDP đã giảm liên tục từ 8,5% năm 2007, xuống 6,2% năm 2008; 5,5% năm 2009; 6,78% năm 2010; 5,89% năm 2011; 5,03% năm 2012 và 5,42% năm 2013¹¹. Dấu mốc quan trọng nhất của Việt Nam trong giai đoạn này là việc trở thành thành viên chính thức của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) vào ngày 11-1-2007). Việc gia nhập WTO đã mở ra cơ hội lớn cho hàng hóa và dịch vụ của Việt Nam, đồng thời tăng cường thu hút nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Lượng vốn FDI vào Việt Nam liên tục tăng từ năm 2007 đến nay (năm 2013 được ghi nhận là 22,35 tỷ USD¹²). Theo Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương thì đây là tác động tích cực nhất từ việc Việt Nam gia nhập WTO mang lại.

Trong những năm gần đây, suy giảm kinh tế của Việt Nam có ảnh hưởng nghiêm trọng đến thị trường lao động. Sự bùng nổ dân số là một trong những nguyên nhân gây áp lực lên thị trường lao động Việt Nam. Bình quân mỗi năm lực lượng lao động tăng thêm hơn 1,1 triệu người, trong đó lực lượng lao động thành thị tăng hơn 5%, lực lượng lao động nông thôn tăng 1,6%¹³. Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi vẫn tương đối lớn, trong khi các doanh nghiệp vẫn thiếu đội ngũ lao động có tay nghề, trình độ cao.

Về thể chế chính sách liên quan đến thị trường lao động trong giai đoạn này có một số điểm đáng chú ý. Trước yêu cầu hội nhập quốc tế và khu vực, nhất là sau khi Việt Nam đã gia nhập WTO thì Bộ luật Lao động cần phải được sửa đổi, bổ sung để đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Tại kỳ họp thứ 3 ngày 18-6-2012, Quốc hội khoá XIII đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2012 và có hiệu lực thi hành từ ngày 1-5-2013. Bộ luật

này bao gồm 17 chương và 242 điều, sửa đổi và bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động năm 1994 về các vấn đề như: việc làm, hợp đồng lao động, tổ chức công đoàn, tiền lương... Đặc biệt, về vấn đề tiền lương, bộ luật này bổ sung quy định về việc thành lập Hội đồng Tiền lương quốc gia - cơ quan tư vấn cho Chính phủ để nghiên cứu, khuyến nghị Chính phủ trong việc điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu nhằm bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động trong điều kiện diễn biến giá cả thị trường tương đối phức tạp. Nhằm cụ thể hóa chức năng, vai trò, quy chế hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia, ngày 14-5-2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 49/2013/NĐ-CP về Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương. Nghị định này bao gồm 4 chương và 10 điều, trong đó có chương II (gồm 4 điều, 14 khoản và 3 điểm) quy định về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và quy chế làm việc của Hội đồng Tiền lương quốc gia. Theo Nghị định, hội đồng này thực hiện chức năng tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu theo vùng. Chức năng này được quy định cụ thể thành 5 nhiệm vụ, đó là:

- Phân tích tình hình kinh tế - xã hội, mức sống dân cư để xác định, dự báo nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; đánh giá tình hình thực hiện mức lương tối thiểu vùng, mức tiền lương trên thị trường lao động và khả năng chi trả của doanh nghiệp để xây dựng và khuyến nghị với Chính phủ phương án tiền lương tối thiểu vùng hàng năm và từng thời kỳ.

11. Tư Giang, "Kinh tế Việt Nam: đã qua cửa hẹp", <http://ddd.com.vn/thi-truong/kinh-te-viet-nam-da-qua-cua-hep-20140113101542392.htm>, truy cập ngày 08-9-2014.

12. Theo Báo cáo năm 2013 của Cục Đầu tư nước ngoài, Bộ Kế hoạch và đầu tư.

13. Xu hướng lao động và xã hội Việt Nam 2013 trong bối cảnh suy giảm tăng trưởng kinh tế. Viện Khoa học lao động và xã hội.

- Nghiên cứu, khuyến nghị với Chính phủ mức lương tối thiểu theo giờ áp dụng đối với một số nghề, công việc không thường xuyên hoặc làm việc không trọn thời gian; tổ chức rà soát, đánh giá việc phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng để khuyến nghị với Chính phủ điều chỉnh, bổ sung phân vùng địa bàn áp dụng mức lương tối thiểu vùng.

- Khảo sát thực tiễn, nghiên cứu kinh nghiệm nước ngoài để nâng cao năng lực và hiệu quả tư vấn, khuyến nghị về tiền lương tối thiểu.

- Nghiên cứu, tư vấn các vấn đề khác liên quan đến chính sách tiền lương theo yêu cầu của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

Có thể thấy rằng, Hội đồng Tiền lương quốc gia được thành lập là một cơ chế mới so với trước, nhờ đó thể hiện được đặc trưng của quan hệ lao động và từ đây tiền lương sẽ được xem xét một cách công khai, toàn diện hơn, phù hợp hơn với thị trường lao động. Khi chỉ số giá sinh hoạt thay đổi làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút, thì hội đồng này sẽ thực hiện nhiệm vụ khuyến nghị Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu sao cho phù hợp nhất với tiền lương thực tế của người lao động.

Trước đó, năm 2012, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 31/2012/NĐ-CP về quy định mức lương tối thiểu chung. Đây cũng là văn bản pháp lý chính thức đầu tiên quy định về vấn đề này. Ngoài ra, để góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp đối với người lao động trong bối cảnh mới, Quốc hội cũng đã thông qua Luật Công đoàn số 12/2012/QH13. Luật này bao gồm 6 chương và 33 điều quy định đầy đủ về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên liên quan, đồng thời bao hàm cả những điều khoản liên quan đến giải quyết tranh chấp, xử lý vi phạm về pháp luật công đoàn. Theo luật định, công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện. Vai trò cũng như nghĩa vụ, trách nhiệm của tổ chức công

đoàn đã được quy định rất cụ thể và rõ ràng trong luật này. Tính đến năm 2013, Hiến pháp năm 1992 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã tồn tại 20 năm. Đây được coi là văn bản pháp lý có giá trị cao nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam, điều chỉnh mọi quan hệ trong đời sống xã hội nói chung. Tuy nhiên, sau 20 năm tồn tại, và trong bối cảnh đất nước có nhiều thay đổi, kỳ họp thứ 6 của Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII ngày 28-11-2013 đã thông qua Hiến pháp năm 2013 thay thế cho Hiến pháp năm 1992. Liên quan đến vấn đề lao động, việc làm, Khoản 1, Điều 35 của Hiến pháp này quy định: *Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.* Quy này định được thiết lập dựa trên cơ sở đề cao quyền tự do của người lao động trong việc lựa chọn nghề nghiệp. Đây là một điều hết sức quan trọng, chính vì vậy nó được đề cập không chỉ ở Hiến pháp (cả Hiến pháp năm 1992 và 2013) mà còn ở Bộ luật Lao động và các luật có liên quan khác. Cũng tại Điều 35 của Hiến pháp năm 2013, Nhà nước còn có những quy định liên quan đến tiền lương và các chính sách xã hội đối với người lao động. Theo đó, người lao động được hưởng lương và được đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, và được hưởng các chính sách xã hội khác.

Bên cạnh đó, để phù hợp với tình hình thực tiễn của thị trường lao động Việt Nam hiện nay, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 6 ngày 16-11-2013 đã thông qua Luật Việc làm số 38/2013/QH13. Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 1-1-2015. Luật có 7 chương và 62 điều bao gồm những quy định áp dụng đối với người lao động, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc làm. Nhằm bổ sung và nhấn mạnh về quyền tự do của người lao động đã được quy định tại Hiến pháp và Bộ luật Lao động, trong Luật Việc làm có Điều 4 gồm 3 khoản với nội dung như sau: *“Bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và*

nơi làm việc; bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập; bảo đảm làm việc trong điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động". Như vậy, có thể thấy rất rõ, về mặt cơ chế chính sách, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp đối với người lao động luôn được ưu tiên. Điều đó được chứng minh qua việc rất nhiều văn bản luật quan trọng của Chính phủ và Quốc hội đều đề cập đến vấn đề này. Vấn đề bảo hiểm thất nghiệp cũng giữ một vị trí quan trọng trong luật này. Theo luật định, bảo hiểm thất nghiệp được tạo lập nhằm đảm bảo chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia. Người lao động khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp sẽ được hưởng những chế độ về trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm. Luật Việc làm đã dành 1 chương với 19 điều quy định đầy đủ về bảo hiểm thất nghiệp, chính vì vậy các quy định về bảo hiểm thất nghiệp của Luật Bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 sẽ chính thức hết hiệu lực kể từ ngày Luật Việc làm có hiệu lực thi hành.

Tóm lại, từ năm 2007 đến nay, với bối cảnh kinh tế nói chung có nhiều thay đổi, Nhà nước đã đưa ra những thể chế, chính sách về lao động, việc làm phù hợp với thực tiễn. Ngoài những văn bản pháp luật về lao động đã đề cập ở trên còn nhiều các thông tư, chỉ thị khác liên quan đến vấn đề này, không chỉ ở cấp Trung ương mà cả cấp địa phương, cụ thể là chính quyền cấp tỉnh, huyện, xã trên cả nước cũng ban hành những chính sách phù hợp với đặc thù của từng vùng, từng địa phương nhằm hỗ trợ tích cực cho sự phát triển của thị trường lao động.

2. Kết luận

Có thể thấy rằng, thị trường lao động qua các giai đoạn luôn là một trong những vấn đề được Nhà nước quan tâm hàng đầu. Điều đó thể hiện ở việc Nhà nước đã kịp thời ban hành các chính sách liên quan đến thị trường này ở mỗi thời kỳ khác nhau nhằm phù hợp với đặc điểm của thị trường lao động của

từng thời kỳ. Tuy nhiên, việc thực hiện pháp luật về lao động hiện nay vẫn còn tồn tại nhiều vấn đề. Những vấn đề đó có thể bắt nguồn từ người lao động, từ các tổ chức, doanh nghiệp sử dụng lao động, và cũng có thể từ phía các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền. Vì vậy, một yêu cầu đặt ra đối với Nhà nước và Chính phủ là cần phải quan tâm hơn nữa đến vấn đề giáo dục, tuyên truyền pháp luật đến người dân, đồng thời cần có những chế tài xử phạt mạnh tay hơn nữa đối với các hành vi vi phạm pháp luật về lao động. Bên cạnh đó, cả nhân người lao động và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động cũng cần nâng cao ý thức trong việc tìm hiểu và thực hiện pháp luật nói chung và pháp luật về lao động nói riêng. Có như vậy thì thị trường lao động của Việt Nam mới có cơ sở để kỳ vọng vào sự phát triển ổn định và bền vững trong tương lai./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động năm 1994 ban hành ngày 23-6-1994.
2. Bộ luật Lao động năm 2012 ban hành ngày 18/6/2012.
3. Hiến pháp năm 1992 ban hành ngày 15-4-1992
4. Hiến pháp năm 2013 ban hành ngày 28-11-2013.
5. Luật Bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 ban hành ngày 29-6-2006.
6. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng số 72/2006/QH11 ban hành ngày 29-11-2006.
7. Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 ban hành ngày 20-6/2012.
8. Báo cáo về xu hướng việc làm Việt Nam năm 2009, 2010 của Trung tâm Quốc gia Dự báo và thông tin thị trường lao động, Cục Việc làm, Bộ Lao động, thương binh và xã hội.
9. Viện Khoa học lao động và xã hội, 2013. *lao động và xã hội Việt Nam 2013 trong bối cảnh suy giảm tăng trưởng kinh tế*.
10. Báo cáo tình hình kinh tế năm 2013 của Cục Đầu tư nước ngoài, Bộ Kế hoạch và đầu tư, 2013.
11. Tư Giang (2014). "*Kinh tế Việt Nam: đã qua cửa hẹp*". Diễn đàn doanh nghiệp điện tử, truy cập ngày 08/9/2014. <<http://dddn.com.vn/thi-truong/kinh-te-viet-nam-da-qua-cua-hep-20140113101542392.htm>>