

Quan hệ lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam

TS. NGUYỄN THỊ MINH NHÀN
Trưởng Đại học Thương mại

Quan hệ lao động trong doanh nghiệp nước ta hiện nay

Ở nước ta, QHLD trong doanh nghiệp vẫn còn là một khái niệm “xa lạ” đối với người lao động, là một thuật ngữ quá “phức tạp” đối với cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện cho người lao động. Một cách hiểu phổ biến là QHLD trong doanh nghiệp là các vấn đề liên quan đến lợi ích của người lao động, các tiêu chuẩn lao động như: tiền lương, bảo hiểm, điều kiện lao động... Do vậy, khi có những mâu thuẫn về lợi ích phát sinh trong QHLD trong doanh nghiệp, phản ứng đầu tiên của người lao động không phải là tìm đến “đối thoại xã hội”, “thương lượng”, “hòa giải”, “trọng tài”... mà là “đình công”.

Ngoài ra, một cách hiểu không đúng nữa là đồng nhất khái niệm QHLD trong doanh nghiệp với quan hệ quản lý hay quản lý lao động. Cách hiểu này khiến cho người sử dụng lao động bị lúng túng giữa “lý” và “tình” trong giải quyết mối QHLD trong doanh nghiệp.

Phần lớn các công ty trách nhiệm hữu hạn ở nước ta là doanh nghiệp một chủ, các thành viên tham gia góp vốn có quan hệ rất gần gũi (vợ, chồng, con...) và giám đốc hoặc tổng giám đốc là thành viên góp vốn chính. Nhiều công ty cổ phần thuộc sở hữu tư nhân không phân biệt được ranh giới giữa quản lý và điều hành.

Các công ty cổ phần hóa từ doanh nghiệp nhà nước vẫn còn cổ phần của Nhà nước, dẫn đến sự can thiệp không cần thiết của Nhà nước đối với doanh nghiệp.

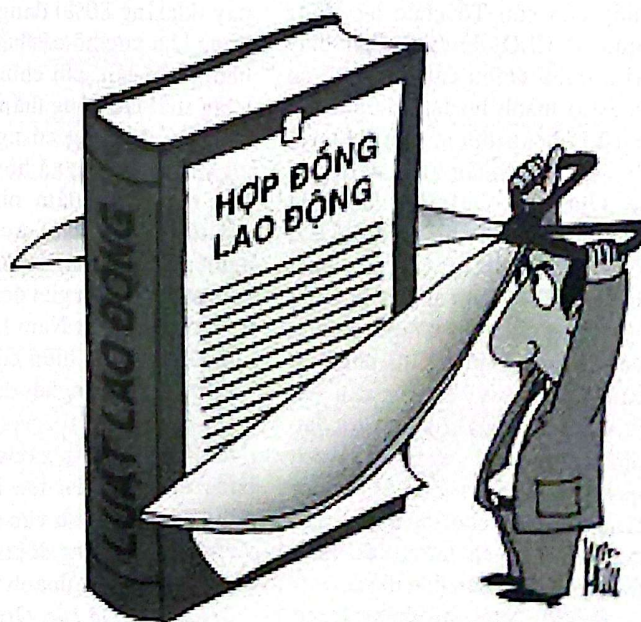
Quan hệ lao động (QHLD) trong doanh nghiệp không những cần có nhận thức rất khác nhau, mà còn ẩn ý nhiều mâu thuẫn, nhất là giữa các chủ thể. Giải quyết những mâu thuẫn và bất ổn tồn tại trong QHLD trong doanh nghiệp sẽ là một trong những điều kiện giúp doanh nghiệp phát triển bền vững ngay cả trong bối cảnh kinh tế còn nhiều khó khăn.

Do vậy, quy trình và phân cấp quản lý vẫn còn nhiều phức tạp, gây khó khăn trong việc vận hành QHLD thực chất. Sự không minh bạch giữa quan hệ sở hữu và quan hệ quản lý làm cho QHLD trong doanh nghiệp Việt Nam không thực sự vận hành theo đúng cơ chế tương tác hai bên, không đảm bảo quan hệ “mặc cả” trong mua - bán sức lao động.

Cùng với sự thay đổi của môi trường pháp lý, QHLD trong doanh nghiệp ở Việt Nam cũng dần biến chuyển theo hướng ngày càng năng động và thực chất hơn. Đặc trưng lớn của kinh tế Việt Nam hiện nay là mang dáng vóc thời kỳ tiền công nghiệp hóa ở

các nước phát triển với tỷ trọng ngành thâm dụng lao động cao. Ở thời kỳ này đặc điểm cơ bản của các chủ thể QHLD trong doanh nghiệp là:

Người lao động và tổ chức đại diện cho người lao động: Người lao động Việt Nam chưa có sự chuẩn bị đáng kể nào cho tư cách là chủ thể QHLD trong doanh nghiệp, biểu hiện ở: trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp; ý thức sống và làm việc theo pháp luật yếu; tác phong công nghiệp chưa hình thành trên diện rộng; kỹ năng hụt hẫng; thể lực ở mức trung bình kém, cả về chiều cao, cân nặng cũng như sức bền. Thêm vào đó, tổ chức công đoàn cơ sở còn chưa thực



sự mạnh, từ nhận thức về QHLD trong doanh nghiệp, kiến thức về pháp luật đến việc đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Người sử dụng lao động: Trong một môi trường kinh tế ngày càng năng động như ở nước ta hiện nay, người sử dụng lao động bao giờ cũng có sự chuẩn bị tốt hơn người lao động. Song, với tư cách là một chủ thể mâu chốt của QHLD trong doanh nghiệp, chủ thể này còn bộc lộ sự “non kém”: tính chuyên nghiệp còn thấp; chưa có quan điểm và nhận thức đầy đủ về QHLD; trình độ quản lý, sự nhạy bén và khả năng nắm bắt thông tin của thị trường còn hạn chế; tầm nhìn thiếu tính “chiến lược”...

Hệ thống các tương tác QHLD trong doanh nghiệp Việt Nam càng gặp khó khăn hơn khi diễn ra trong một môi trường phức tạp bao gồm các yếu tố đang ngày càng biến đổi nhanh chóng và còn nhiều bất cập.

Hệ thống pháp luật về QHLD, yếu tố tạo hành lang pháp lý chưa dung nạp hết những quy tắc căn bản của QHLD trong doanh nghiệp. Hiện nay, văn bản pháp luật điều chỉnh QHLD trong doanh nghiệp ở nước ta là Bộ Luật Lao động với tính chất “luật khung” vẫn còn nặng. Đối chiếu giữa những nội dung hiện có trong pháp luật về QHLD của nước ta với luật pháp về QHLD theo cách tiếp cận của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) dễ dàng nhận thấy còn thiếu nhiều cấu phần để có thể trở thành bộ luật điều chỉnh QHLD hoàn thiện, phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế.

Ở nước ta thị trường lao động còn chứa đựng nhiều yếu tố bất ổn là những trở lực cho việc phát triển QHLD lành mạnh như: sự vận động của thị trường lao động còn mang nặng tính tự phát, cơ cấu bất hợp lý; cung - cầu lao động chưa cân đối; giá cả sức lao động chưa phản ánh đúng giá trị; quy hoạch phát triển kết cấu hạ tầng phục vụ cho thị trường lao động còn manh mún; các hình thức giao dịch còn đơn điệu...

Ở Việt Nam, hệ thống trọng

tài, tòa án lao động chưa hoàn chỉnh về mặt tổ chức; việc giải quyết tranh chấp lao động và đình công thông qua các hoạt động tòa án lao động chưa được sử dụng một cách rộng rãi.

Trung tâm Hỗ trợ phát triển QHLD (CIRD) được thành lập năm 2009 với chức năng hỗ trợ kỹ thuật cho hai bên trong QHLD. Sự ra đời của CIRD là một bước phát triển vượt bậc của Việt Nam trong nỗ lực hoàn thiện các thiết chế của QHLD. Đến nay hoạt động của CIRD mới là tập trung xây dựng những đề án, mô hình QHLD tại các địa phương mà QHLD phát triển sôi động như: TP. Hồ Chí Minh, Bình Dương, Hà Nội...

Xu hướng phát triển quan hệ lao động trong doanh nghiệp

QHLD trong doanh nghiệp ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước tiếp tục phát triển mạnh mẽ và chiếm tỷ trọng chủ yếu. Sự gia tăng QHLD trong doanh nghiệp ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước trong những năm tới đây đặt ra những thách thức lớn đối với mục tiêu lành mạnh hóa QHLD trong doanh nghiệp. Trong 87% lao động tham gia khu vực kinh tế tư nhân trong nước chỉ sử dụng khoảng 7% lao động xã hội, còn đại bộ phận lao động xã hội hiện nay (khoảng 80%) đang làm việc trong khu vực hộ cá thể, sản xuất nhỏ, phân tán, phi chính thức và năng suất lao động thấp.

Điều đó cũng có nghĩa là có tới 80% lao động xã hội hiện nay gần như chưa đảm nhận vị trí đối tác của QHLD trong doanh nghiệp. Một trong những nhiệm vụ trọng tâm của giai đoạn tái cấu trúc kinh tế Việt Nam là sử dụng hết số lao động hiện có phù hợp với từng ngành nghề, địa phương trên cơ sở đào tạo, nâng cao tay nghề, kỹ năng lao động... Từng bước dịch chuyển lực lượng lao động này sang khu vực chính quy và trở thành những đối tác thực sự của QHLD trong doanh nghiệp.

Tính quốc tế của QHLD trong

doanh nghiệp Việt Nam ngày càng có xu hướng gia tăng. Việt Nam tiếp tục hội nhập sâu rộng vào kinh tế thế giới tất yếu kéo theo sự xuất hiện ngày càng nhiều các tập đoàn đa quốc gia, các công ty có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động kinh doanh tại Việt Nam. Tính quốc tế của QHLD trong doanh nghiệp gia tăng sẽ mang tới hai dạng phản ứng điển hình trong quan hệ này, đó là sự gia tăng tính xung đột và sự hợp nhất, giao thoa văn hóa. Trong thời gian dài vừa qua ở nước ta, dạng phản ứng thứ nhất chiếm ưu thế và sự xung đột về văn hóa cũng được xác định là một trong những nguyên nhân của những rắc rối phát sinh trong QHLD trong doanh nghiệp. Trong những năm tới đây, khi mà hiểu biết và nhận thức của các chủ thể QHLD trong doanh nghiệp có tính hội nhập cao hơn (thông qua giao lưu, học hỏi và được tư vấn, giúp đỡ của các thiết chế QHLD) thì dạng phản ứng thứ hai sẽ dần chiếm vị trí “nổi trội”.

Tổ chức công đoàn cơ sở ngày càng trở thành đối trọng xứng tầm trong QHLD trong doanh nghiệp. Trong thời gian tới, vai trò của Nhà nước đối với QHLD trong doanh nghiệp tiếp tục có những thay đổi căn bản theo hướng phù hợp với các nguyên tắc của kinh tế thị trường. Nhà nước sẽ chuyển đổi từ vị thế là “người chèo” sang vị trí là “người cầm lái”. Khi Nhà nước phát huy vai trò định hướng thì tất yếu việc thiết lập và thực hiện QHLD trong doanh nghiệp sẽ do chính các bên tiến hành. Sức mạnh của tính tập thể, của hành động có tổ chức với đại diện của công đoàn cơ sở sẽ được khẳng định. Trong bối cảnh đó, tổ chức công đoàn cơ sở sẽ trở thành một đối trọng xứng tầm đối với người sử dụng lao động trong việc đấu tranh nhằm bảo vệ quyền và lợi ích cho người lao động trong doanh nghiệp.

Đối thoại xã hội, thương lượng tập thể và cơ chế hai bên ngày càng được coi trọng và phát triển. Đối thoại và thương lượng là hình thức tương tác giữa người lao động và người sử dụng lao động phổ

hiển và hoạt động có hiệu quả nhất trong bất cứ hệ thống QHLD trong doanh nghiệp lành mạnh nào. Đây là công cụ tốt nhất để hai bên tìm được điểm cân bằng, phân phối lợi ích một cách hài hòa trong quá trình hợp tác làm việc. Đỉnh điểm của hoạt động đối thoại và thương lượng là đàm phán và ký thỏa ước lao động tập thể. Các lợi ích đã được đưa vào thỏa ước lao động tập thể thì sẽ nghiêm nhiên trở thành quyền. Khi lực lượng “công nhân trí thức” của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước gia tăng, năng lực, vị thế của họ và tổ chức đại diện cho họ được cải thiện, thì thương lượng tập thể sẽ được thực hiện rộng rãi, thực chất và trở thành một tập quán trong QHLD trong doanh nghiệp và tất yếu cơ chế hai bên sẽ được phát huy tốt hơn.

Xung đột lợi ích giữa người sử dụng lao động với người lao động dẫn đến tranh chấp lao động và đình công ở nước ta nhạy cảm hơn trước những biến động của kinh tế thế giới. Theo dõi diễn tiến “thất thường” của QHLD trong doanh nghiệp qua số liệu các cuộc đình công ở nước ta trong những năm gần đây có thể thấy khả năng phản ứng của quan hệ tương tác giữa người lao động và người sử dụng lao động ở nước ta trước tác động của xu thế hội nhập kinh tế ngày càng nhanh nhạy (xem Biểu đồ).

Sự “nhạy cảm” với diễn biến kinh tế càng thể hiện rõ khi QHLD trong doanh nghiệp phải đối mặt với những hiện tượng kinh tế, như: lạm phát, thất nghiệp... làm cho nhiều doanh nghiệp có nguy cơ phải thu hẹp sản xuất, sa thải lao động hàng loạt... Điều này xảy ra đồng thời với việc giá cả tăng, tìm việc làm mới khó khăn. Những khó khăn ở cả hai phía người sử dụng lao động và người lao động sẽ tạo áp lực rất lớn lên QHLD trong doanh nghiệp. Những biểu hiện mất cân bằng giữa phát triển kinh tế và giải quyết các vấn đề xã hội sẽ tiếp tục tồn tại và có ảnh hưởng không nhỏ đến QHLD trong doanh nghiệp.

Một số khuyến nghị

Xuất phát từ thực trạng QHLD trong doanh nghiệp ở nước ta và những dự báo về xu hướng phát triển mối quan hệ này trong bối cảnh hội nhập, hợp tác và cạnh tranh, tác giả xin đưa ra một số khuyến nghị nhằm lành mạnh hóa QHLD trong doanh nghiệp Việt Nam.

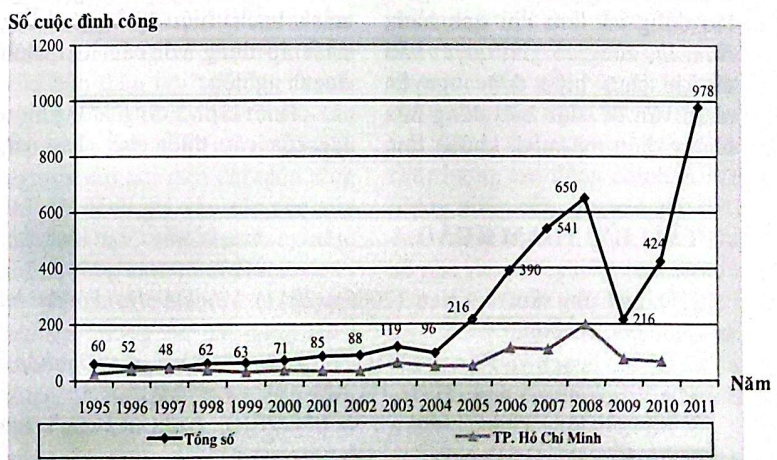
Thứ nhất, cần đổi mới tư duy về QHLD doanh nghiệp ở Việt Nam. Đó là sự đổi mới trong nhận thức của các chủ thể về bản chất, nội hàm QHLD trong doanh nghiệp và vị trí của họ trong mối quan hệ này. Trong kinh tế thị trường QHLD trong doanh nghiệp có bản chất là mối quan hệ được xây dựng trên cơ sở tương tác giữa người lao động và người sử dụng lao động để xác định nghĩa vụ mỗi bên phải thực hiện và lợi ích mà mỗi bên được hưởng trong quá trình tương tác. Cơ sở để hai bên thực hiện quá trình xác định nghĩa vụ và quyền lợi đó là những mức tối thiểu được quy định trong pháp luật lao động như: lương tối thiểu, điều kiện làm việc, thời gian làm việc, nghỉ ngơi... Mục đích của quá trình đó là đạt được những thỏa thuận về quyền lợi cho người lao động cao

hơn những quy định tối thiểu. Sự đổi mới trong tư duy quản lý nhà nước về QHLD trong doanh nghiệp là hết sức quan trọng. Sự đổi mới này ảnh hưởng mang tính “mở đường” cho tư tưởng và hành vi của các đối tác trong QHLD trong doanh nghiệp.

Thứ hai, nâng cao năng lực các chủ thể trong QHLD trong doanh nghiệp Việt Nam đáp ứng yêu cầu hội nhập. Năng lực các chủ thể được nâng cao khi và chỉ khi có sự đầu tư hợp lý với các biện pháp: Nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn cho người lao động; Nâng cao ý thức về pháp luật lao động, kỷ luật lao động cho các bên; Bồi dưỡng phát triển các kỹ năng mềm cho các chủ thể QHLD trong doanh nghiệp; Tăng cường thể lực cho các chủ thể.

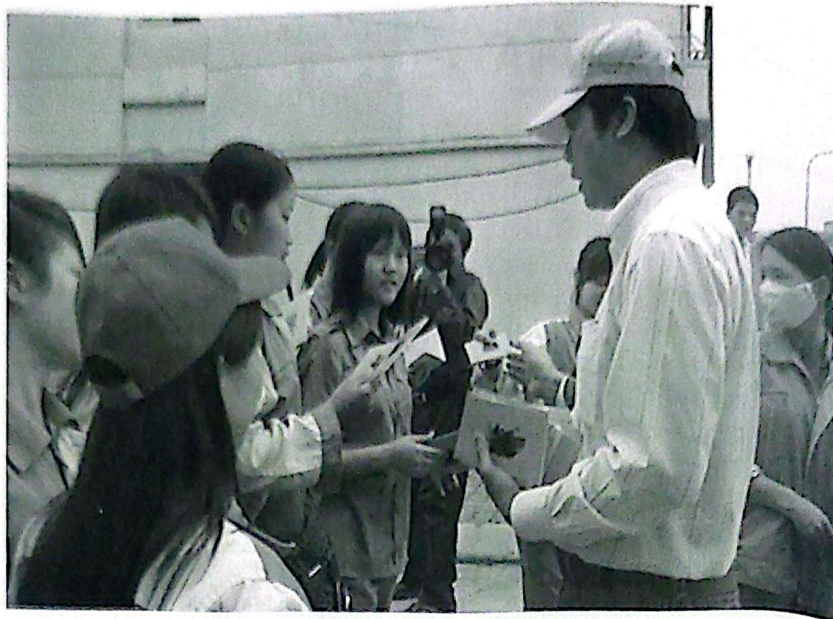
Thứ ba, tăng cường đối thoại, thương lượng và ứng xử thích hợp với hình thức tương tác tranh chấp lao động. Đa dạng hóa hình thức đối thoại, coi đối thoại và thương lượng là các công cụ hữu hiệu trong tương tác hai bên trong tất cả các giai đoạn của QHLD nhằm góp phần: tối đa hóa nguồn lực tại nơi làm việc; tăng cường kết nối giữa QHLD và năng suất cao...

BIỂU ĐỒ: SỐ LƯỢNG CÁC CUỘC ĐÌNH CÔNG Ở NƯỚC TA TỪ NĂM 1995 ĐẾN THÁNG 6/2011



Nguồn: Vũ Quang Việt, QHLD và doanh nghiệp thời mở cửa làm thành viên WTO, Thời báo Kinh tế Sài Gòn, Số 1 – 2007; ngoài con số năm 2006 là từ báo Nhân Dân, năm 2007 - 2011 từ Bộ LĐTB&XH. Số liệu các cuộc đình công tại TP. Hồ Chí Minh là của Sở LĐTB&XH TP. Hồ Chí Minh.

Nâng cao kiến thức pháp luật cho người lao động là một cách xây dựng quan hệ lao động hài hòa



Ứng xử thích hợp với hình thức tương tác tranh chấp lao động. Khi có một cuộc đình công xảy ra, người sử dụng lao động Việt Nam nên ứng xử, như sau: *Một là*, liên hệ ngay với cán bộ lao động địa phương, cán bộ liên đoàn lao động, tỉnh và đại diện Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tại địa phương; *Hai là*, thông báo cho công an địa phương ngay khi có biểu hiện bạo lực, phá hoại tài sản công ty; *Ba là*, cố gắng phát hiện và đàm phán với người lãnh đạo đình công để tìm nguyên nhân đình công; *Bốn là*, tránh đưa ra những lời lẽ đe dọa hay kích động, mất bình tĩnh và cách tốt nhất là đặt thật nhiều câu hỏi để tìm hiểu đúng yêu cầu của người lao động và làm dịu tình hình; *Năm là*, đừng cố giải quyết vấn đề khi chưa hiểu được nguyên nhân vấn đề, đặc biệt đừng hứa những điều mà mình không làm

được; *Sáu là*, hợp tác với hòa giải viên, hội đồng trọng tài và các cơ quan chức năng trong suốt quá trình giải quyết đình công.

Thứ tư, đẩy mạnh việc cải thiện môi trường QHLD Việt Nam phù hợp với bối cảnh hội nhập. Mặc dù, hệ thống môi trường QHLD không tham gia trực tiếp vào QHLD trong doanh nghiệp nhưng môi trường lại tạo ra điều kiện thuận lợi hay khó khăn trong việc đảm bảo tính hài hòa. Hoàn thiện hệ thống môi trường QHLD được thực hiện bằng cách:

- Xuất phát từ thực tiễn phát sinh QHLD để tạo một hành lang pháp lý đảm bảo sự tương tác giữa hai bên trong QHLD được thực hiện một cách công bằng, minh bạch, hiệu quả và thống nhất áp dụng với các loại hình doanh nghiệp.

- Thiết lập và tăng cường hiệu lực của các thiết chế phán xử,

hỗ trợ là nền tảng cho việc hình thành hệ thống thiết chế thống nhất quản lý nhà nước về QHLD phù hợp với kinh tế thị trường. Đối với thiết chế phán xử cần phải tập trung theo hướng: tổ chức lại hệ thống thiết chế phán xử theo vùng và những địa bàn trọng điểm; cho phép thành lập và đưa vào hoạt động cơ chế trọng tài lao động tự nguyện; tăng cường công tác cán bộ của các hội đồng trọng tài; quán triệt quan điểm tuân thủ pháp chế đồng thời khắc phục quan điểm coi nhẹ công tác giải quyết các vụ việc lao động trong nội bộ ngành tòa án nhân dân... Phát triển thị trường lao động đảm bảo cho các dòng chảy của thị trường lao động được lưu thông, góp phần làm cho các bên trong QHLD chủ động hơn, ý thức hơn và có cơ hội nhiều hơn trong việc thực hiện “quyền mặc cả” và khẳng định vị trí đối tác của mình. ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, XI*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2010). *Báo cáo tác động của hội nhập kinh tế quốc tế đối với nền kinh tế sau ba năm Việt Nam gia nhập WTO*, Hà Nội.
3. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2010). *Luận cứ khoa học xây dựng chiến lược việc làm Việt Nam và phát triển QHLD*, Hà Nội.
4. Jan Jung-Min Sunoo (2007). *Một số giải pháp phòng ngừa đình công tại các doanh nghiệp ở Việt Nam*, Văn phòng ILO tại Việt Nam.
5. Nguyễn Thị Minh Nhân (2010). *Hoàn thiện quản lý nhà nước về QHLD trong doanh nghiệp*, Luận án tiến sĩ, Đại học Thương mại, Hà Nội.